

令和5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6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、市町村実施の介護予防・日常生活支援総合事業、介護保険適用外サービス事業所等を除く)
- ③調査対象数：1,407 事業所
- ④回答数：490 事業所 (有効回答数：475 事業所)
- ⑤回答率：34.8% (有効回答率：33.8%) ※前年度比マイナス 1.1 ポイント

(3) 調査の実施時期

令和5年12月11日(月)から令和6年1月19日(金)まで

(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、当該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が10件、重複回答が5件あったためこれら15件の回答は集計から除外した。

2 調査結果及び考察

次頁のとおり

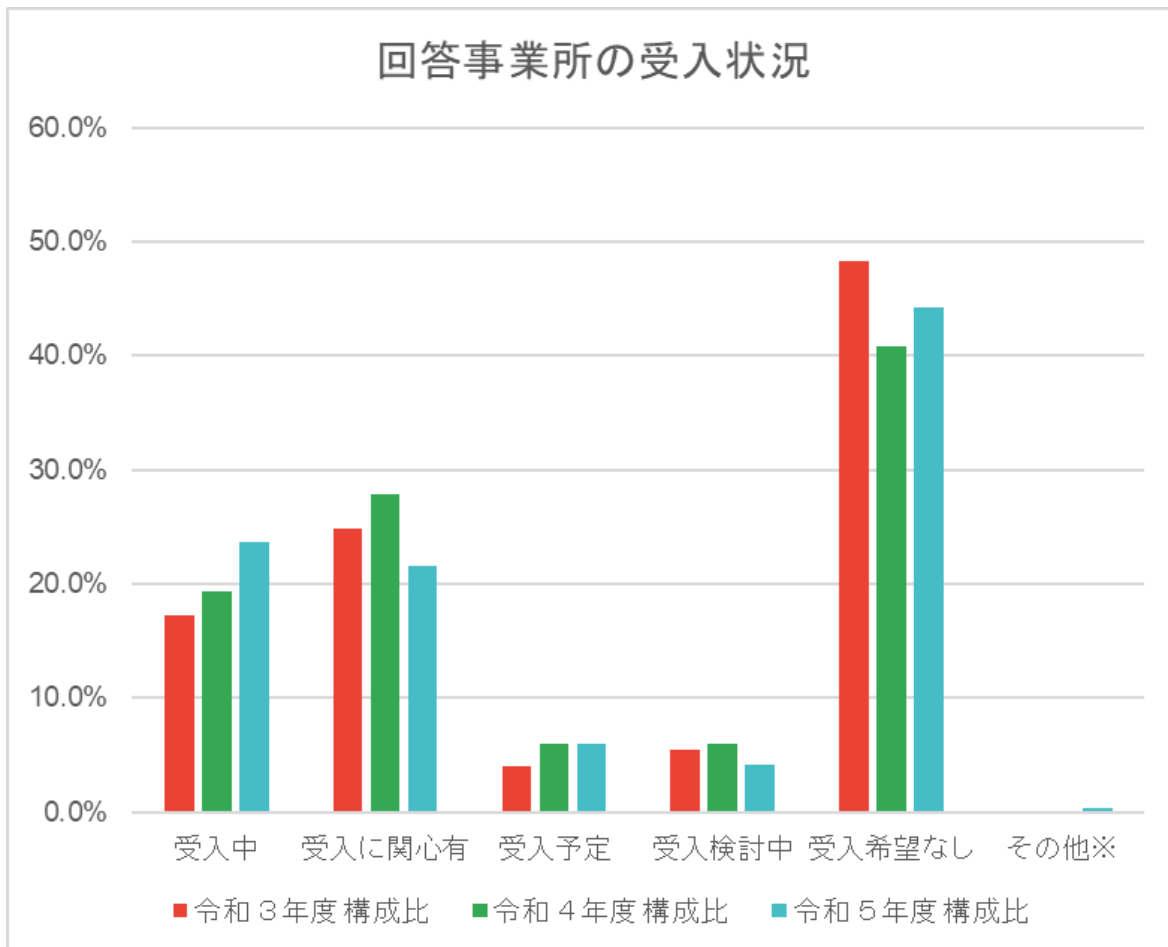
1 回答事業所の受入状況（複数回答可）

「受入中」と回答した事業所が年々増加しており、今回の調査で初めて全体の 20%を超えた。

一方、「受入予定」、「受入検討中」及び「受入に関心有」と回答した事業所の割合は前回より下降傾向にあり、「受入希望なし」と回答した事業所の割合が上昇していることから、外国人介護人材受入に関する意向が二極化していることがうかがえる。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
受入中	73	17.3%	94	19.4%	115	23.7%
受入に関心有	105	24.9%	135	27.8%	105	21.6%
受入予定	17	4.0%	29	6.0%	29	6.0%
受入検討中	23	5.5%	29	6.0%	20	4.1%
受入希望なし	204	48.3%	198	40.8%	215	44.2%
その他※	—	—	—	—	2	0.4%
総計	422	100.0%	485	100.0%	486	100.0%

※過去、受け入れていたが現在は退職している



2 【受入事業所】外国人介護スタッフの在留資格（複数回答可）

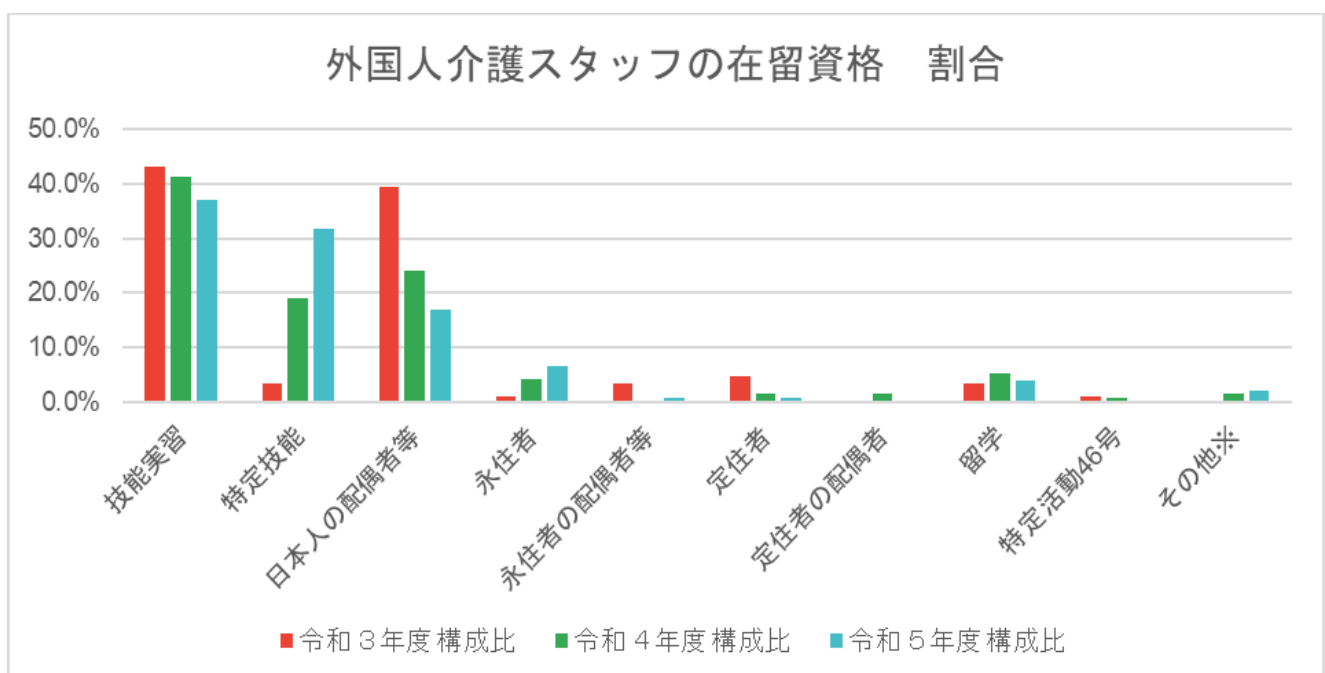
「技能実習」の割合が前回よりも 4.2 ポイント下降した一方、「特定技能」は 12.8 ポイント上昇した。

令和 4 年 3 月の入国制限緩和以降、特定技能生が海外から入国していることや技能実習修了者が特定技能へと移行していること等が要因として挙げられる。

なお介護福祉士資格を有する「介護」が 3 件となり、県内での介護福祉士国家試験合格者が徐々に出てきていることがうかがえる。

	令和 3 年度		令和 4 年度		令和 5 年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
技能実習	37	43.0%	48	41.4%	55	37.2%
特定技能	3	3.5%	22	19.0%	47	31.8%
日本人の配偶者等	34	39.5%	28	24.1%	25	16.9%
永住者	1	1.2%	5	4.3%	10	6.8%
永住者の配偶者等	3	3.5%	0	0.0%	1	0.7%
定住者	4	4.7%	2	1.7%	1	0.7%
定住者の配偶者	—	—	2	1.7%	—	—
留学	3	3.5%	6	5.2%	6	4.1%
特定活動 46 号	1	1.2%	1	0.9%	0	0.0%
その他※	0	0.0%	2	1.7%	3	2.0%
総計	86	100.0%	116	100.0%	148	100.0%

※在留資格「介護」



3 【受入事業所】外国人介護スタッフの出身国（複数回答可）

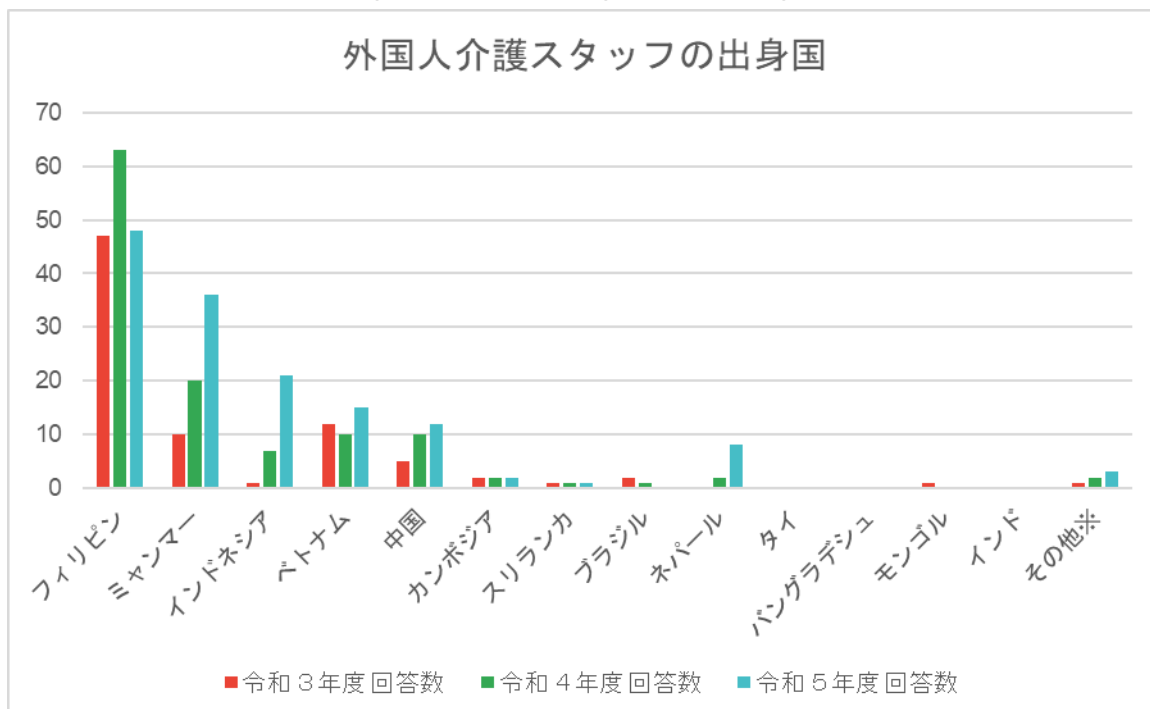
出身国別では依然としてフィリピンが最も多いものの、ミャンマー及びインドネシアが急増している。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	前年比	回答数	前年比	回答数	前年比
フィリピン	47	-	63	134.0%	48	76.2%
ミャンマー	10	-	20	200.0%	36	180.0%
インドネシア	1	-	7	700.0%	21	300.0%
ベトナム	12	-	10	83.3%	15	150.0%
中国	5	-	10	200.0%	12	120.0%
カンボジア	2	-	2	100.0%	2	100.0%
スリランカ	1	-	1	100.0%	1	100.0%
ブラジル	2	-	1	50.0%	0	0.0%
ネパール	0	-	2	-	8	400.0%
タイ	0	-	0	-	0	-
バングラデシュ	0	-	0	-	0	-
モンゴル	1	-	0	0.0%	0	-
インド	0	-	0	0	0	0
その他※	1	-	2	200.0%	3	150.0%
総計	82	-	118	-	146	-

※令和3年度：ロシア（1件）

令和4年度：台湾（1件）、マレーシア（1件）

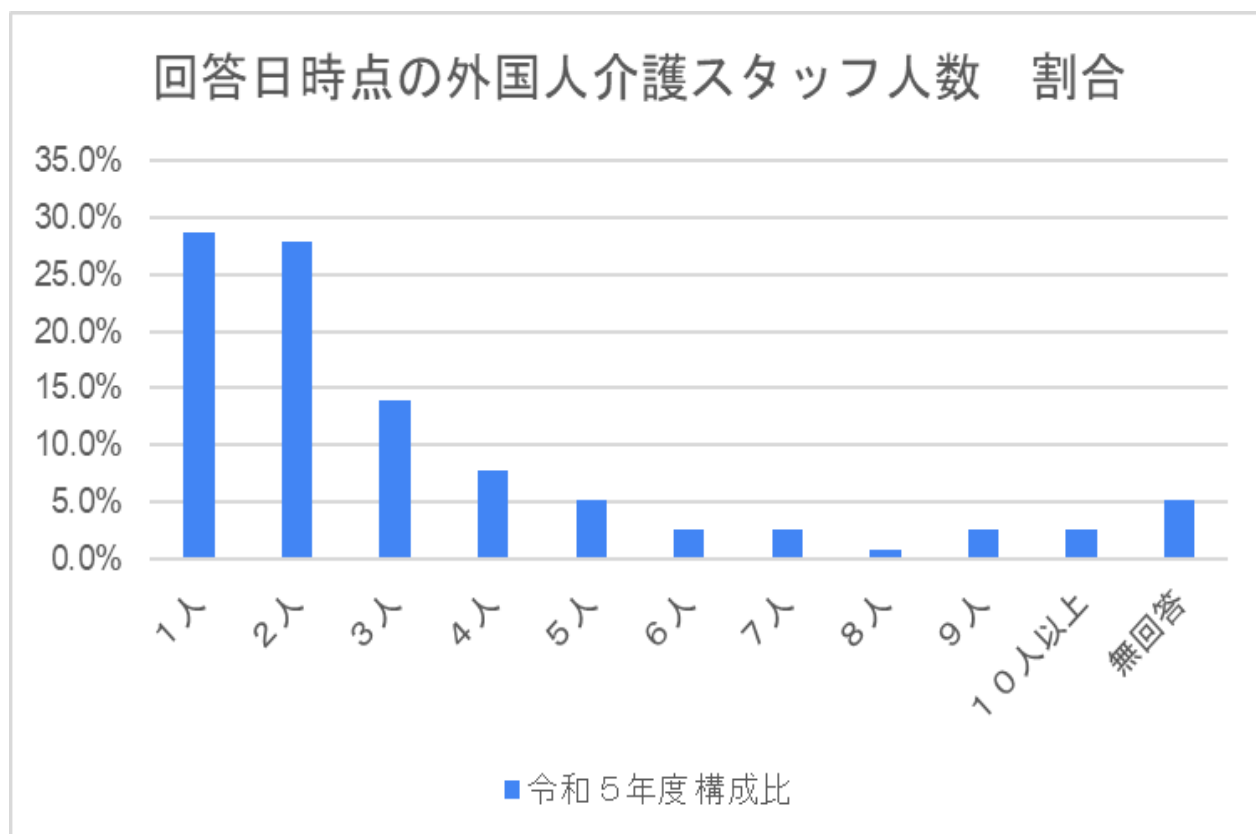
令和5年度：アメリカ（1件）、マレーシア（1件）、韓国（1件）



4 【受入事業所】回答日時点の外国人介護スタッフの人数

「1人」及び「2人」が全体の約6割を占めている。なお、最多の事業所は16人であった。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1人	-	-	-	-	33	28.7%
2人	-	-	-	-	32	27.8%
3人	-	-	-	-	16	13.9%
4人	-	-	-	-	9	7.8%
5人	-	-	-	-	6	5.2%
6人	-	-	-	-	3	2.6%
7人	-	-	-	-	3	2.6%
8人	-	-	-	-	1	0.9%
9人	-	-	-	-	3	2.6%
10人以上	-	-	-	-	3	2.6%
無回答	-	-	-	-	6	5.2%
総計	-	-	-	-	115	100.0%



5 【受入事業所】外国人介護スタッフを受け入れて生じたメリット

前回と同様に人員確保、職場の活性化、指導・教育体制の見直し、日本人職員の意識向上等の回答がメインであったが、外国人介護スタッフが介護福祉士として活躍している回答も複数見受けられた。

- ・人員不足の解消となった。(多数回答)
- ・(他の職員が急遽休みになった場合等) 急なシフトの変更にも柔軟に対応してくれる。(複数回答)
- ・日本と行事の時期が違うためお正月・お盆等でも人員が確保できることに助かっている。
- ・定着率が良く、安心してシフトが組める。(複数回答)
- ・(技能実習生のため) 一定期間の退職がない。
- ・職員体制を何とか維持できている。
- ・人員減算がない。
- ・既存の介護職員の負担が軽減した。
- ・身体介護や間接業務等を担ってくれて助かる。(複数回答)
- ・申込みから4か月程度で確実に入社が望める。(複数回答)
- ・年齢が若く、事業所全体の平均年齢が下がり、年齢構成のバランスがとれる。(複数回答)
- ・外国人のみならず日本人の入職時の指導カリキュラムやマニュアルの見直しに繋がった。(複数回答)
- ・どのように伝えたら分かりやすく伝わるか等、説明の仕方について、改めて学ぶ機会になった。
- ・多様性を認め合う職場環境ができた。
- ・外国人スタッフへの指導や助言をする中で職員間のチームワークが高まった。(複数回答)
- ・スタッフ、利用者双方が優しくなった。
- ・仕事を覚える為の努力や日本の生活に慣れようとする姿が伝わり、職場に与える影響が大きい。
- ・本人たちは一生懸命学ぼうとしているため、教える日本人も責任をもって一生懸命教える。
- ・日本人スタッフの意識が向上し、指導力の発揮に繋がった。(複数回答)
- ・周囲の職員へも良い影響を与え、相乗効果が見える。(複数回答)
- ・外国人スタッフが丁寧な言葉遣いで利用者に接している様子を見た日本人スタッフが自身の声掛け等について振り返り、丁寧な対応ができるようになったと感じることがある。
- ・優しく接しているので、留学生がアルバイトに来る日を心待ちにされている利用者もいる。
- ・笑顔で丁寧に介護業務へ従事していただき、利用者が満足されている。(複数回答)
- ・利用者とのコミュニケーションが不足していたが、外国人スタッフとのコミュニケーションにより笑顔が生まれ施設内が明るくなった。(複数回答)
- ・性格が良く真面目で、スタッフにも利用者にも受け入れられ、外国人労働者への不安を払拭してくれた。
- ・介護福祉士として熱心で優秀である為、そのような方が就職してくれたメリットが最も大きい。(複数回答)
- ・介護福祉士の資格取得に前向きに取り組む等、仕事に対して積極的である。
- ・日本人と変わりなく、何事にも誠実に業務をこなしている。(複数回答)
- ・日本人より「お金を稼ぐ」という気が強く、熱心に仕事をする方が多い。
- ・介護職として前向きな意見を出し、それを実行してくれている。
- ・本人の資質や性格にもよるが、明るく対応してくれる方が多い。

- ・実務者研修の指導も外国人の方が取得できるよう関わりをもつようになった。
- ・優秀な人材で助かっている。
- ・全員、初任者研修受講済である。
- ・日本語も問題なく、スタッフの一員として助かっている。
- ・母国に貢献できる人材を育て、国際貢献できることは、業務以上の達成感を感じることができる。
- ・異文化を知る機会になる。

5 【受入事業所】外国人介護スタッフを受け入れて生じたデメリット

前回同様、受入に関する費用や入職手続き、入職後の指導・教育、生活支援等の面で負担が大きいこと、文化の違いや言葉の壁、それらに伴って生じるトラブル等が引き続き挙がっている。

一方、日本語の習得は個人差が大きく、個人の状況に合わせた指導が必要であるとの新たな課題も確認された。なお、専門用語や方言、記録（筆記・PC 入力）等、本会の外国人介護スタッフ向け研修会で取り扱ってきた内容も依然として見受けられたため、継続した取組みが必要であると考える。

- ・特になし（多数回答）
 - ・受入時の初期費用、住居及び日常生活用品、電化製品等の費用が負担となる。
 - ・監理団体・登録支援機関に支払う月々の管理費が高い。（複数回答）
 - ・日本人を雇用するより経費がかかる。
 - ・宿舍の整備に多額の費用がかかる。
 - ・人件費の高騰
 - ・受入前の準備に手間がかかった。
 - ・事前準備や受入当初の関わりは大変である。ただし、時間が経過するとともにその懸念は解消していく。
 - ・外国人雇用に関連する事務量が膨大で事務負担が大きい。
 - ・登録支援機関経由で入管へ提出する「社会保険料支払い証明等の事業者関連書類」について、入管事務所で事業者関連書類の一元共有ができていないようで、登録支援機関ごとに求められる場合があり書類重複提出となり無駄が多い。（こういうところを DX 化していけるといいと思う。）
 - ・送出国によって、受入期間が予定よりも遅れる。（複数回答）
 - ・有料老人ホームで雇用したいが、国の制度により併設のデイサービスでしか雇用できない。
 - ・（技能実習から特定技能への）在留資格移行時に他県に転職する可能性が高い。（複数回答）
 - ・特定技能生は短期で転職する。（複数回答）
- 入職後、登録支援機関があまり知らないところで、違法ではないが都会の不届きな登録支援機関が転職先の施設と一緒に、高い給与で転職出来る旨を、SNS を通じて行ったことで当施設を退職した。
- ・長期的な人材確保には不安がある。（複数回答）
 - ・長く勤めてもらいたいが、在留期限があるため長期契約ができず、更新の確認をしていかなければならない。
 - ・（技能実習生のため）必ず日本人スタッフ 1 名が指導につかないといけない。
 - ・買い物等の送迎や住まいのトラブル等、生活面での支援に気を配る必要があり、仕事が増えた。（複数

回答)

- ・留学生であるが学校が遠方であり、最寄り駅から施設までの送迎が必要になる。
- ・急に休むことや（帰国等の理由で）長期間休むことがあり、連絡調整が必要である。（複数回答）
- ・宗教上の理由で様々な規制がある。（食べ物、礼拝等）
- ・利用者への対応等を指導している中で、細かいニュアンスが伝わりにくい面がある。言葉の壁を感じる。（複数回答）
- ・日本語に慣れるまでの会話や伝え方が難しい。（複数回答）
- ・「わかった」と言ってわかっていないことがある。
- ・理解してもらうためにゆっくり話すため、コミュニケーションに時間がかかる。
- ・技術習得までの期間が長い。
- ・資格取得までのフォロー体制
- ・日常会話は問題ないが、緊急時に日本語で報告するのが難しい。
- ・日本語の習得は個人差が大きい。（複数回答）
- ・介護の専門用語の理解が難しいことがある。
- ・利用者様が話す方言等を理解できていないことがある。（複数回答）
- ・外国人との触れ合いがなく生活されていた利用者が多いため、慣れるまでに時間がかかる。
- ・日本語の理解がまだ乏しいので、資格取得が実務者研修までしか取れていない。
- ・体格差や日本語能力の関係で 100%日本人スタッフの代わりにはならない。
- ・外国人の日本語がわかりにくい。
- ・外国人スタッフの記録(電子記録導入済み)を他の日本人スタッフがフォローしなければならない。その点について、日本人スタッフはそれほど気にしていないが、外国人スタッフは気を遣うようである。
- ・筆記が難しいため、PC 等で介護記録の入力ができない。（多数回答）
- ・介護では未だに紙に書く業務が多く、日本語は話せるが書けないという方がいるので、その部分を補うことが負担である。（複数回答）
- ・技能実習生の記録や日本語教育等は、大変であるが仕方がない。
- ・受入時は言葉の壁もあるが、各実習生の能力に応じて、実習計画を作成し、教育・指導している。
- ・自動車の運転ができない。
- ・業務が終わっていても、時間が来たら途中で帰る。
- ・指示したことしかしない。
- ・受入に伴う調査がとても多く、その回答負担も大きい。

7～9 【受入事業所】令和4年4月1日、令和5年4月1日、令和6年4月1日時点 外国人介護スタッフの人数

令和5年4月1日時点では令和4年4月1日から 33 事業所・128 人増加。令和4年3月の入国制限緩和により急増したとみられる。

令和6年4月1日時点では令和5年4月1日から 12 事業所・81 人増加見込。1 事業所あたりの受入人数が増加傾向にある。

	R4. 4. 1 時点		R5. 4. 1 時点		R6. 4. 1 時点 (見込)	
	事業所数	人数	事業所数	人数	事業所数	人数
1 人	23	23	23	23	27	27
2 人	19	38	29	58	31	62
3 人	8	24	15	45	14	42
4 人	6	24	14	56	12	48
5 人	4	20	6	30	8	40
6 人	2	12	5	30	4	24
7 人	1	7	2	14	4	28
8 人	0	0	1	8	2	16
9 人	1	9	0	0	2	18
10 人	0	0	1	10	2	20
11 人	0	0	1	11	2	22
19 人	0	0	0	0	1	19
総計	64	157	97	285	109	366

10 【受入事業所】令和4年4月1日から令和6年4月1日の期間における外国人介護スタッフの退職理由

前回到引き続き、技能実習修了に伴う退職が最多であった。

一方、転職が前回よりも増加しており、このうち技能実習修了から特定技能移行に伴う転職が半数を占めており、都市圏への転職者が増加していることがうかがえる。

《退職理由》

- ・技能実習修了 (14 件) ・転職 (11 件、うち技能実習修了から特定技能移行に伴う転職 6 件)
- ・家族の転勤等による転居 (6 件) ・体調不良(4 件) ・結婚・出産(3 件) ・失踪(2 件)
- ・在留期間満了・勤務態度・施設での対応方法 (介助方法) に疑問があった・人間関係・給料(各 1 件)
- ・自己都合 (11 件) ※理由不明

11 【受入事業所】外国人介護スタッフ受入にあたり契約した監理団体名・登録支援機関名

技能実習生を受け入れる際は監理団体と契約する必要があり、特定技能生を受け入れる際は登録支援機関と契約する事例が大半であることから、県内での実績を調査するために今回初めて設問を設けた。

県内がメインであるが、東京や大阪等の大都市圏に拠点を持つ団体・機関と契約している事例も複数確認できた。

《監理団体名》 ※敬称略、順不同

- | | |
|------------------|------------------|
| ・公益財団法人人材育成振興財団 | ・大分テクノサポート協同組合 |
| ・セイブ海外研修協同組合 | ・未来クワイエット協同組合 |
| ・大分グローバル人材育成協同組合 | ・P.W.J.協同組合 |
| ・協同組合エヌ・ケー・ユー | ・21世紀マンパワー事業協同組合 |
| ・Exceed 事業協同組合 | |

《登録支援機関名》 ※敬称略、順不同

- | | |
|---|-------------------------|
| ・豊後高田市 International Contribution 事業協同組合（BIC） | |
| ・一般社団法人外国人留学就労支援協会 | ・一般社団法人アジアヒューマンサポートセンター |
| ・エヌ・ケイ・ティ株式会社 | ・株式会社 ONODERA USER RUN |
| ・西日本国際人材センター株式会社 | ・株式会社海丸 |
| ・マイナビグローバル株式会社 | ・株式会社ホットライン |
| ・MIRAI 株式会社 | ・ZIN 株式会社 |
| ・あすか未来グローバル合同会社 | ・株式会社アジアンミトラ |
| ・HAZIME プランニング合同会社 | |

12 【受入事業所】外国人介護スタッフ受入にあたり発生した初期費用（概算額）

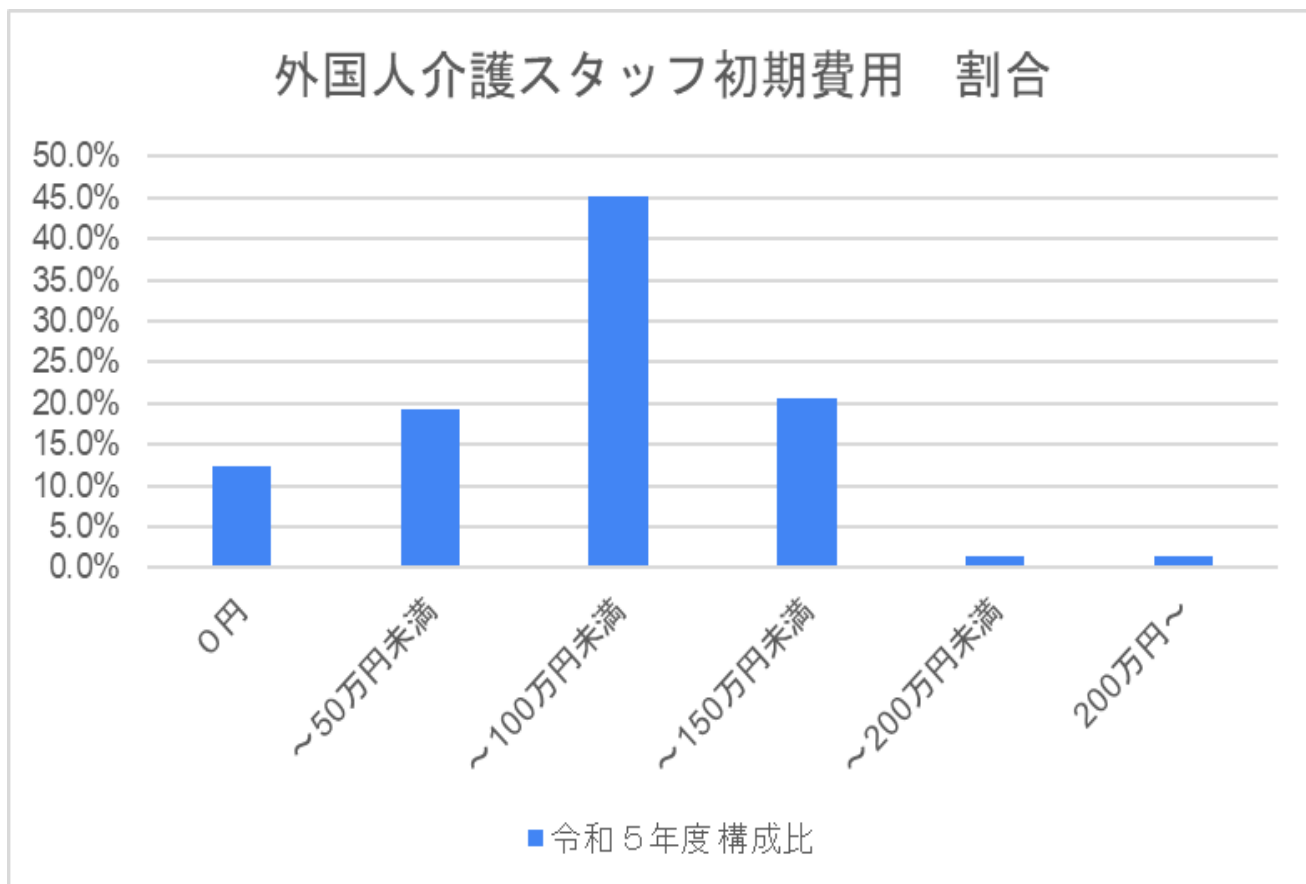
50万円以上100万円未満の事業所が最も多い。

総じて、海外から特定技能生を受け入れる方が、技能実習生を受け入れるよりも費用が高い傾向にあった。

平均値は60.9万円、最高額は353万円、最低額は0円（費用の発生なし）であった。

なお、0円は日本人の配偶者等や永住者等の身分に基づく在留資格者を、ハローワークから採用した事例が大半を占めていた。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
0円	-	-	-	-	9	12.3%
～50万円未満	-	-	-	-	14	19.2%
～100万円未満	-	-	-	-	33	45.2%
～150万円未満	-	-	-	-	15	20.5%
～200万円未満	-	-	-	-	1	1.4%
200万円～	-	-	-	-	1	1.4%
総計	-	-	-	-	73	100.0%

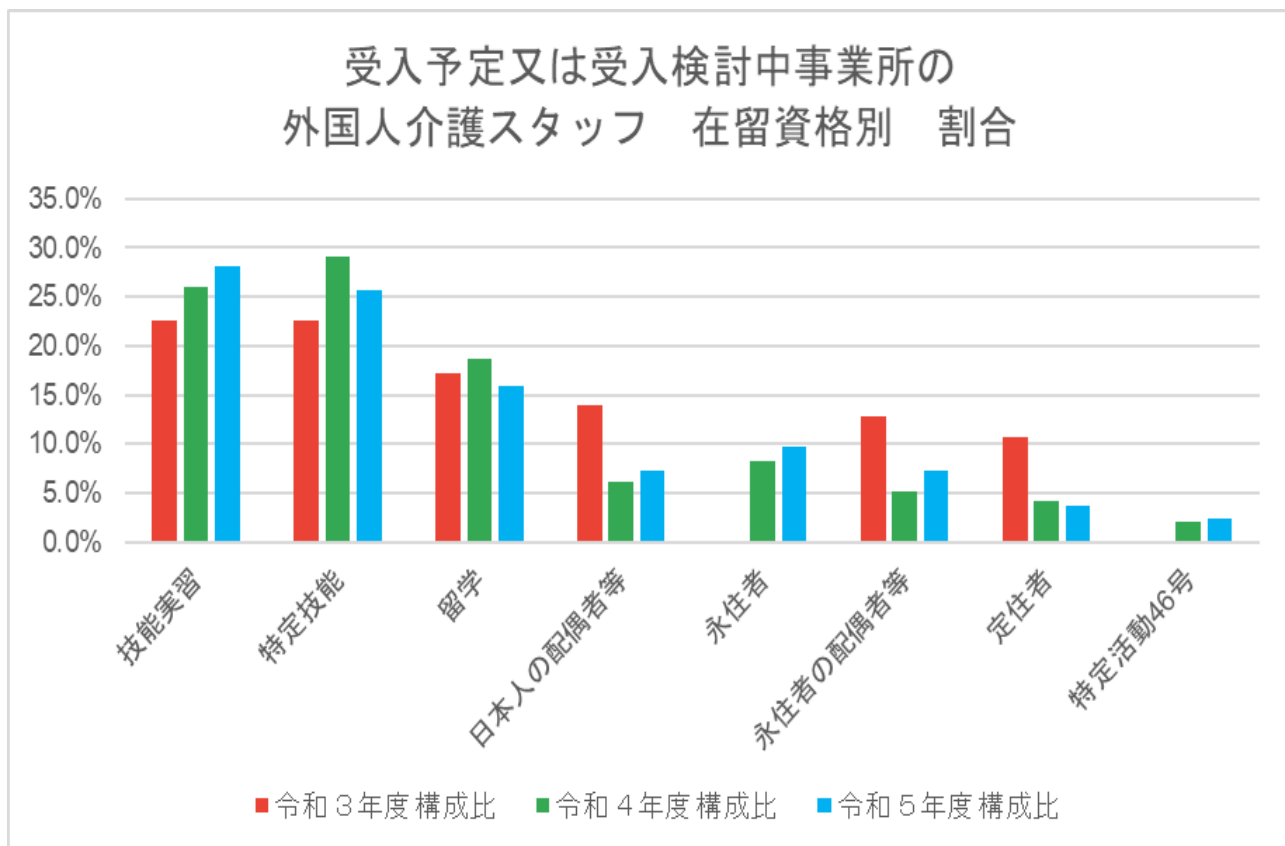


13 【受入予定又は受入検討事業所】外国人介護スタッフ 在留資格別 割合

受入中の事業所の「技能実習」の割合は下降傾向にあるが、受入予定又は受入検討中の事業所はやや上昇している。

これは、技能実習制度が間もなく廃止されることに伴い、いわゆる「駆け込み需要」の影響が出ていることや、特定技能生の都市圏への転職事例が本調査においても複数挙がっていることから、特定技能生の受入を躊躇する事業所が出てきていること等が要因として挙げられる。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
技能実習	21	22.6%	25	26.0%	23	28.0%
特定技能	21	22.6%	28	29.2%	21	25.6%
留学	16	17.2%	18	18.8%	13	15.9%
日本人の配偶者等	13	14.0%	6	6.3%	6	7.3%
永住者	0	0.0%	8	8.3%	8	9.8%
永住者の配偶者等	12	12.9%	5	5.2%	6	7.3%
定住者	10	10.8%	4	4.2%	3	3.7%
特定活動 46号	0	0.0%	2	2.1%	2	2.4%
総計	93	100.0%	96	100.0%	82	100.0%



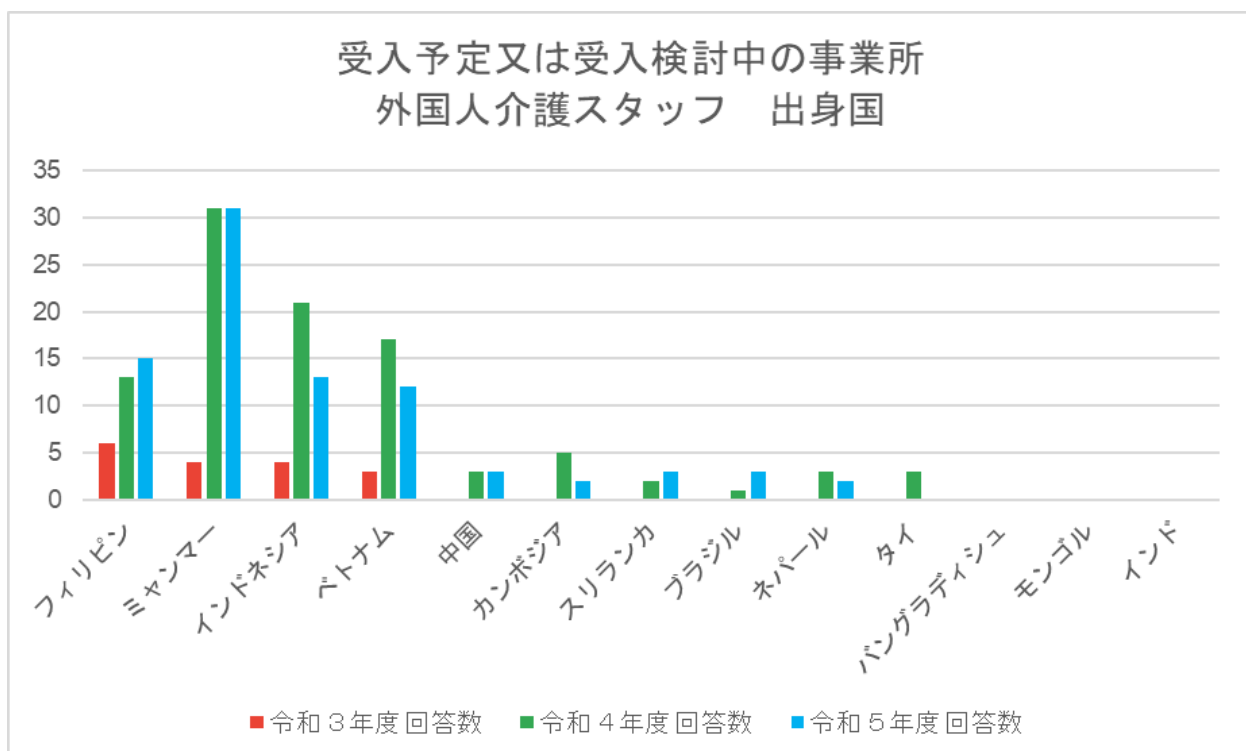
14 【受入予定又は受入検討事業所】外国人介護スタッフ 出身国

ミャンマーが横ばい、インドネシアが下降しており、受入中の事業所とは違う傾向が見られた。

一方、スリランカがやや上昇しており、今後の動向に注目したい。

なお、ブラジルは定住者等の身分に基づく在留資格者であると推測される。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	前年比	回答数	前年比	回答数	前年比
フィリピン	6	-	13	216.7%	15	115.4%
ミャンマー	4	-	31	775.0%	31	100.0%
インドネシア	4	-	21	525.0%	13	61.9%
ベトナム	3	-	17	566.7%	12	70.6%
中国	0	-	3	-	3	100.0%
カンボジア	0	-	5	-	2	40.0%
スリランカ	0	-	2	-	3	150.0%
ブラジル	0	-	1	-	3	300.0%
ネパール	0	-	3	-	2	66.7%
タイ	0	-	3	-	0	-
バングラデシュ	0	-	0	-	0	-
モンゴル	0	-	0	-	0	-
インド	0	-	0	-	0	0
総計	17	-	99	-	84	-



15 【受入予定又は受入検討事業所】外国人介護スタッフ受入のための情報入手の手段

「監理団体・登録支援機関」の割合が最も大きいですが、前回よりも下降している。

一方、「受入を行っている事業所」の割合は上昇している。引き続き施設スタッフ向け研修会や外国人介護人材受入・定着支援アドバイザー（施設支援アドバイザー）制度の活用等により、情報提供を行いたい。

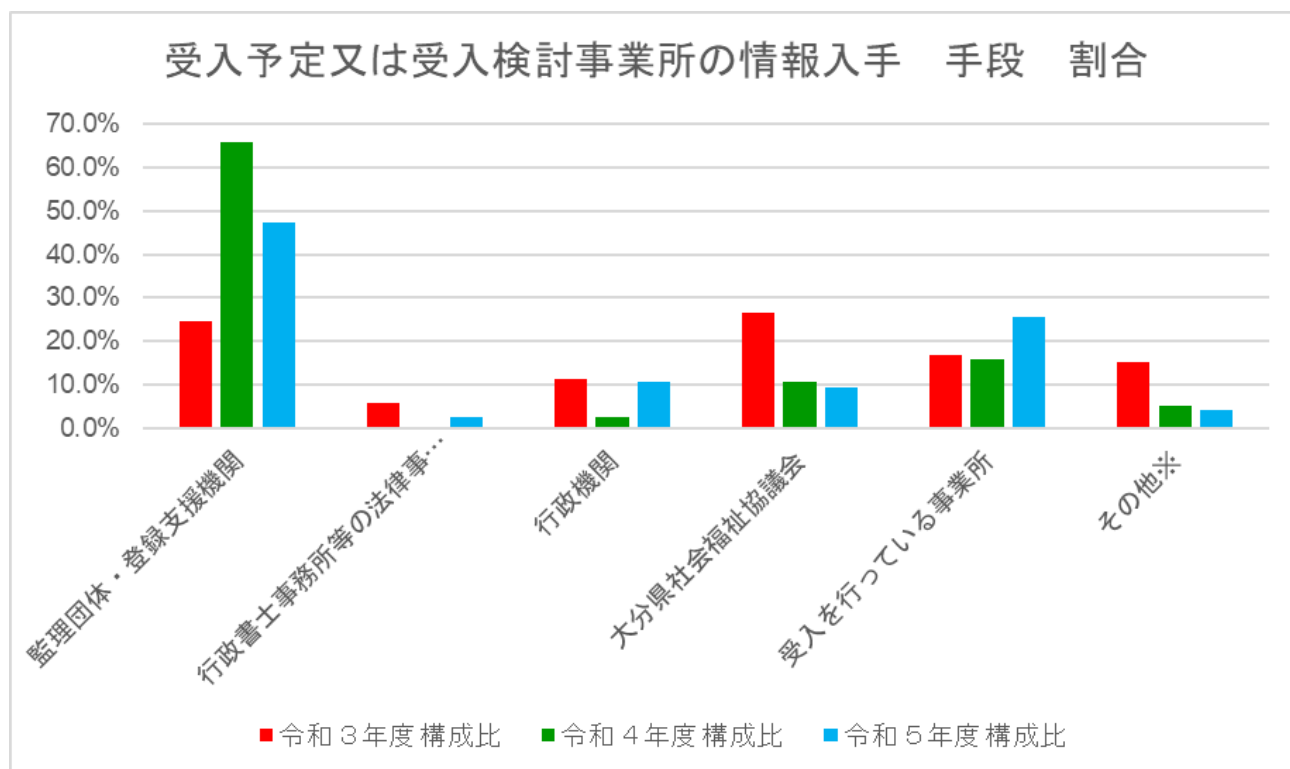
なお、「大分県社会福祉協議会」の割合は年々減少しており、本会における情報発信に課題を感じる。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
監理団体・登録支援機関	13	24.5%	25	65.8%	35	47.3%
行政書士事務所等の法律事務所	3	5.7%	0	0.0%	2	2.7%
行政機関	6	11.3%	1	2.6%	8	10.8%
大分県社会福祉協議会	14	26.4%	4	10.5%	7	9.5%
受入を行っている事業所	9	17.0%	6	15.8%	20	25.7%
その他※	8	15.1%	2	5.3%	2	4.1%
総計	53	100.0%	38	100.0%	74	100.0%

※令和5年度：銀行、具体的には情報収集は十分にできていない

令和4年度：職員、まだ入手していない

令和3年度：人材紹介会社（3件）、ホームページ（4件）、わからない



16 【受入に関心有の事業所】外国人介護スタッフ受入にあたって希望する情報

前回同様、「受入に必要な費用」の割合が最も高く、次いで「他事業所の受入事例」であった。

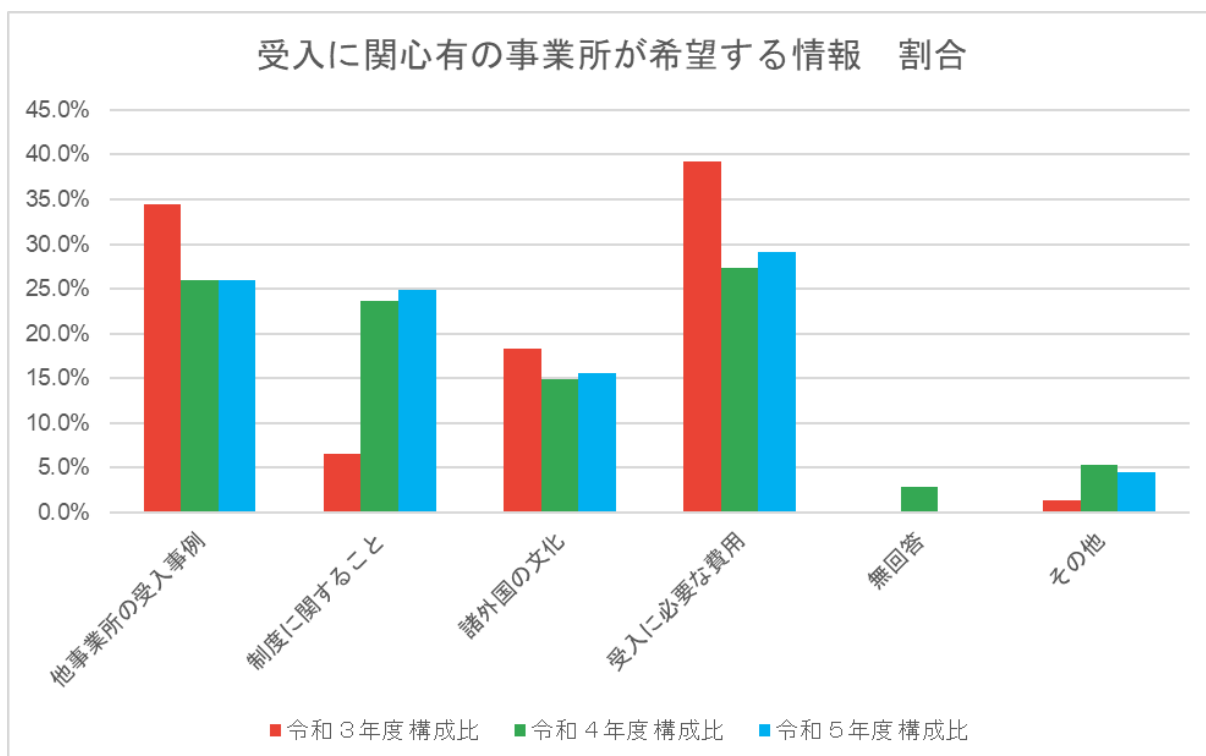
これまで外国人受入推進セミナー等の施設スタッフ向け研修会で情報を発信してきたが、来年度も引き続き行いたい。

また、これらの情報は外国人介護人材受入・定着支援アドバイザー（施設支援アドバイザー）による相談支援を活用していただくことで収集できるため、アドバイザー制度の広報啓発も行っていきたい。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
他事業所の受入事例	79	34.5%	92	25.9%	75	26.0%
制度に関すること	15	6.6%	84	23.7%	72	24.9%
諸外国の文化	42	18.3%	53	14.9%	45	15.6%
受入に必要な費用	90	39.3%	97	27.3%	84	29.1%
無回答	0	0.0%	10	2.8%	0	0.0%
その他※	3	1.3%	19	5.4%	13	4.5%
総計	229	100.0%	355	100.0%	289	100.0%

※令和5年度：

今後の介護職員の採用状況（5件）、法人内の他事業所で受入中（4件）、法人内で受入予定のため、その動向を注視、法人本部等で情報を持っている、コミュニケーションの不安解消、8時間労働できれば採用率は上がる



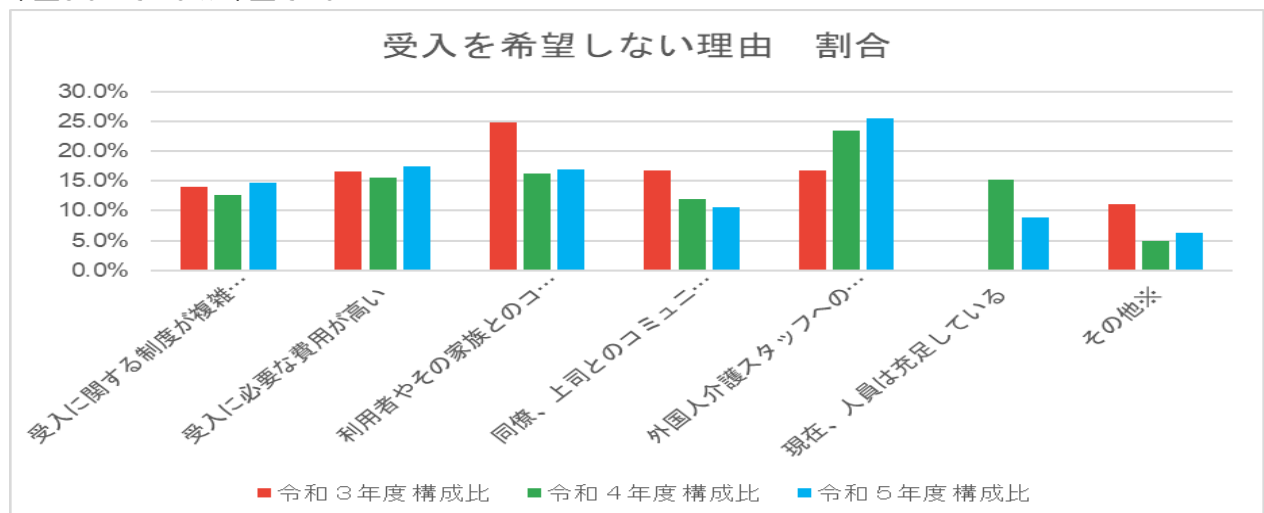
17 【受入希望なしの事業所】外国人介護スタッフの受入を希望しない理由

前回に続き、「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」の割合が最も大きかった。一方、「現在、人員は充足している」が前回より回答数・割合ともに半減している。これらから、人材は不足しているものの外国人スタッフを受け入れる余裕はないとの事業所の逼迫した状況がうかがえる。後述の要望にも多数挙がっているが、新たに受入を検討する事業所への教育・環境整備等のさらなる支援を図る必要があると考える。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
受入に関する制度が複雑である	56	14.0%	58	12.6%	61	14.7%
受入に必要な費用が高い	66	16.5%	72	15.6%	71	17.4%
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	99	24.8%	75	16.3%	69	16.9%
同僚、上司とのコミュニケーションに不安を感じる	67	16.8%	55	11.9%	43	10.5%
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	67	16.8%	108	23.4%	104	25.4%
現在、人員は充足している	—	—	70	15.2%	36	8.8%
その他※	44	11.0%	23	5.0%	25	6.4%
総計	399	100.0%	461	100.0%	409	100.0%

※令和5年度：

日本人の雇用に力を注いでいるため、外国人の受入は想定していない（7件）/法人の意向に従う必要があり、事業所単独では判断できない（5件）/法人内では受け入れているが、当事業所での受入予定はない（3件）
 法人で募集していない/法人本部で雇用管理をしているのでわからない/過去に外国人スタッフを雇用し、文化の違い等で大変であった/受け入れるにあたり、環境の整備が難しい/自動車の運転が出来ない/地域住民、隣保班との付き合いまでフォローできない/認知症や高次脳機能障害、難聴の方にどうやってコミュニケーションをとるのでしょうか？記録は？/
 小規模多機能は業務が複雑であり、日々状況も変わるので臨機応変な対応が難しいと思われる/夜勤業務等が不安/希望しないではなく、希望できない



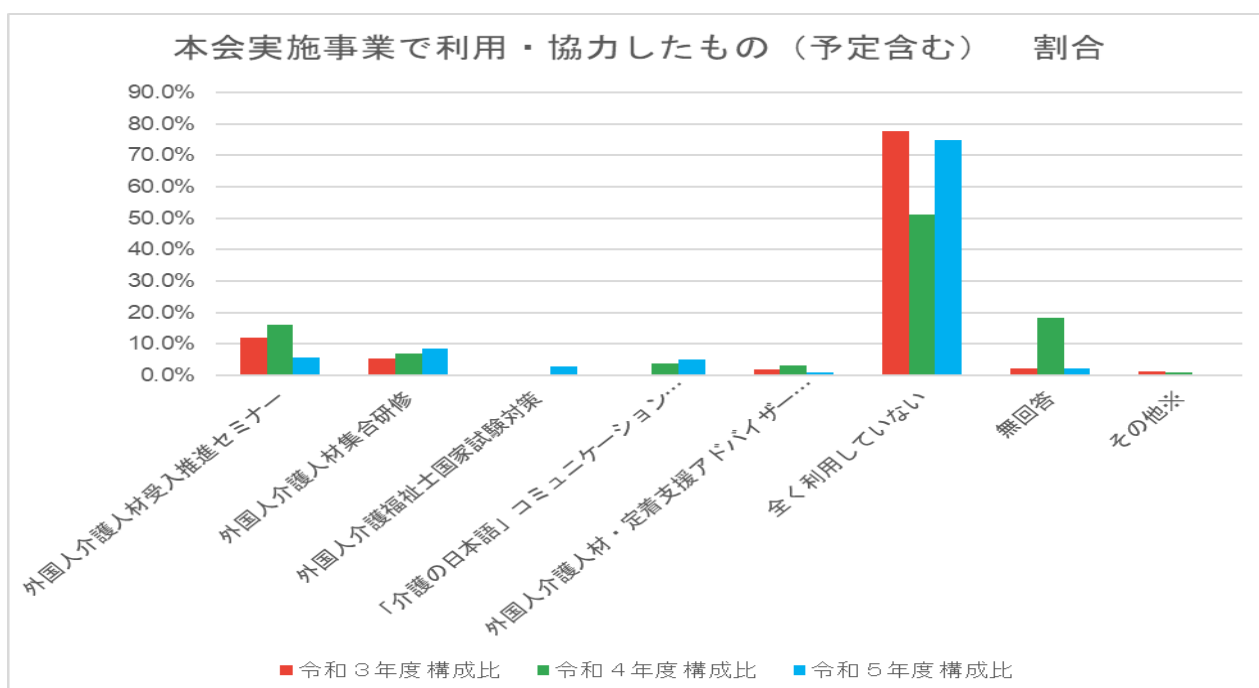
18 令和5年度 本会実施事業のうち、利用・協力したもの（年度末までの予定を含む）

主に外国人介護スタッフ向けの研修会に関する回答が得られた。ただし、回答数が前回よりも下降しており、実際に参加事業所から回答が十分に得られていないことが要因として挙げられる。

なるべく多くの事業所から回答いただけるよう、参加事業所へ直接協力を求めることや開催時期と調査時期との兼ね合いについても再考したい。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
外国人介護人材受入推進セミナー （施設スタッフ向け研修会）	53	12.0%	87	15.9%	20	5.5%
外国人介護人材集合研修 （外国人スタッフ向け研修会）	23	5.2%	37	6.8%	31	8.5%
外国人介護福祉士国家試験対策 講座	0	0.0%	0	0.0%	10	2.8%
「介護の日本語」コミュニケーション ワークショップ&交流会	—	—	21	3.8%	18	5.0%
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	8	1.8%	17	3.1%	3	0.8%
全く利用していない	344	77.8%	280	51.3%	272	74.9%
無回答	9	2.0%	100	18.3%	8	2.2%
その他※	5	1.1%	4	0.7%	1	0.3%
総計	442	100.0%	546	100.0%	363	100.0%

※令和5年度：交流会と試験対策講座への参加を検討していたが本人の都合が合わなかった為、参加できなかった



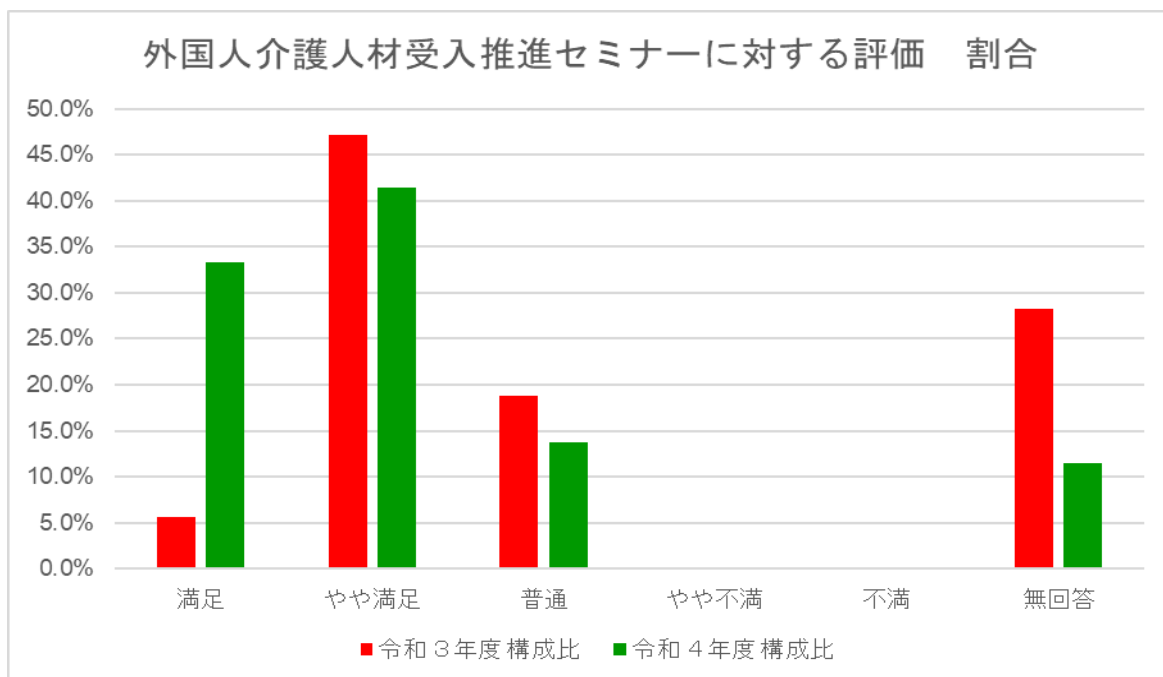
19・20 令和5年度 本会実施事業に対する評価及びその理由

(1) 外国人介護人材受入推進セミナー（施設スタッフ向け研修会）

評価理由として「情報を得ることができ、勉強になった」との意見が大半であったが、なかには「どちらかと言えば、ありきたりな内容であった」との指摘も寄せられた。

多くの事業所が関心を寄せる内容となるよう、後述の「24 外国人介護人材の受入促進・定着支援のために希望する制度」及び「25 外国人介護人材確保対策事業全般に関する意見」も参考にしながら企画を行いたい。

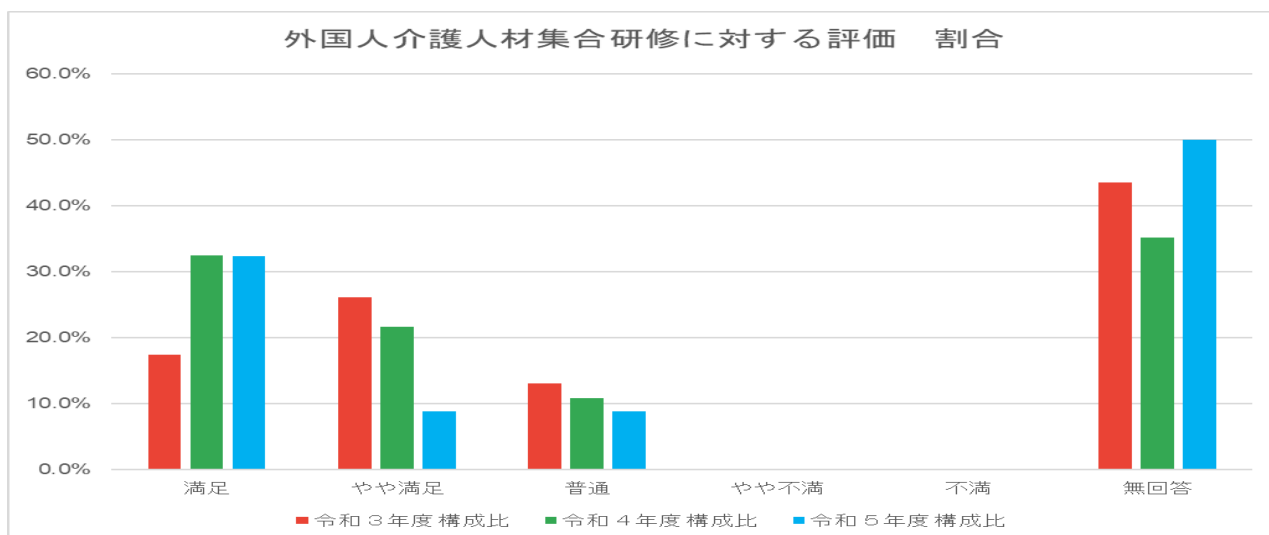
	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	3	5.7%	29	33.3%	—	—
やや満足	25	47.2%	36	41.4%	—	—
普通	10	18.9%	12	13.8%	—	—
やや不満	0	0.0%	0	0.0%	—	—
不満	0	0.0%	0	0.0%	—	—
無回答	15	28.3%	10	11.5%	—	—
総計	53	100.0%	87	100.0%	—	—



(2) 外国人介護人材集合研修（外国人スタッフ向け研修会）

前回同様、外国人介護スタッフ同士の交流や意欲の向上に繋がったとする意見が多数挙がった。
また、現場で教育・指導する時間の確保が難しいとの意見が複数あり、本研修の必要性を再確認できた。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	4	17.4%	12	32.4%	11	32.4%
やや満足	6	26.1%	8	21.6%	3	8.8%
普通	3	13.0%	4	10.8%	3	8.8%
やや不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	10	43.5%	13	35.1%	17	50.0%
総計	23	100.0%	37	100.0%	34	100.0%



《上記評価の理由》

- ・他事業所の外国人と交流が持てる。
- ・他事業所のスタッフと話したり勉強することができて参考となった。
- ・参加した技能実習生が、「勉強になった。楽しかった。また参加したい。」と言っていた。（複数回答）
- ・自分より日本語の能力の高い人がいて感心していたようだが、講義の内容の理解やそれに対する実践ができているかどうかはよくわからない。刺激は受けていたようだ。
- ・受講したことにより、仕事の方法や声かけの仕方など新しい気づきがあり、意欲の向上に繋がった。
- ・現場の技術習得だけでは、時間もかかる。
- ・現場でゆっくり勉強する時間を確保することが難しい。
- ・職場より詳しく技術や知識を覚えることができた。
- ・施設で教えられていない点について教えて貰えた。
- ・介護技術を改めて学ぶことができる。

(3) 外国人介護福祉士国家試験対策講座

本年度初めて実施したが、回答した事業所からは「満足」との評価をいただいた。

研修を受講したことで、「介護福祉士をより一層目指す気持ちになった」とのコメントがあった一方、「研修のスピードが速い」との指摘もあった。対象者や開催方法、内容について関係機関・講師と協議を行いながら、来年度も引き続き開催を検討したい。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	—	—	—	—	2	40.0%
やや満足	—	—	—	—	0	0.0%
普通	—	—	—	—	0	0.0%
やや不満	—	—	—	—	0	0.0%
不満	—	—	—	—	0	0.0%
無回答	—	—	—	—	3	60.0%
総計	—	—	—	—	5	100.0%

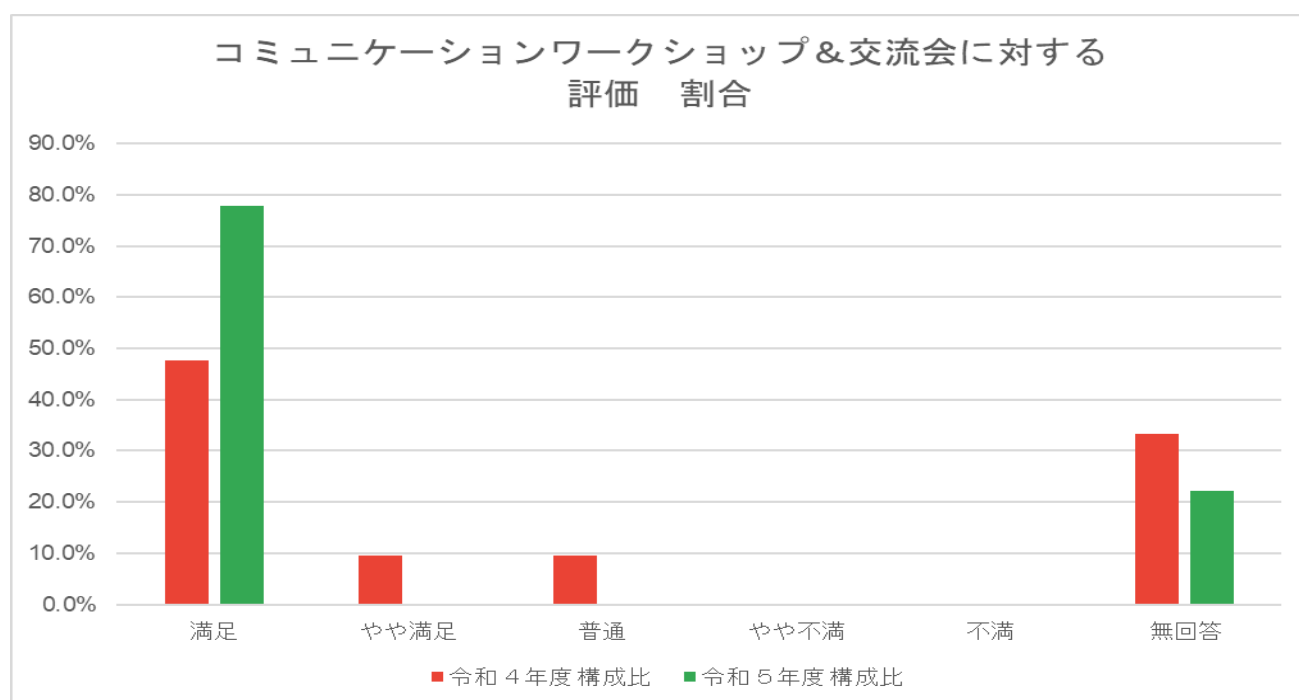
《上記評価の理由》

- ・外国人の介護福祉士国家試験受験までの流れ等について、全くわからなかったので参考になった。
まだ受験資格はないが、受験できる段階になればまた参加させたい。
- ・（本人によると）勉強になり、より一層、介護福祉士を目指す気持ちになったとのこと。
- ・説明がわかりやすく外国人にも理解ができた。
- ・難しかった。研修のスピードが速く、外国人にはわかりづらいのではないかと感じた。

(4)「介護の日本語」コミュニケーションワークショップ&交流会

前回同様、外国人介護スタッフ及び外国人とともに働く日本人スタッフ双方を対象に、レクリエーションやワークショップを通じて介護現場でコミュニケーションをとる際の困りごと、悩みを共有しともに解決策を考える研修会として実施した。今回も概ね高い評価をいただいた。その中で、やはり他事業所の外国人スタッフとの交流が意欲向上に繋がったと思われる回答が見受けられた。来年度以降も引き続き開催を検討したい。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	—	—	10	47.6%	7	77.8%
やや満足	—	—	2	9.5%	0	0.0%
普通	—	—	2	9.5%	0	0.0%
やや不満	—	—	0	0.0%	0	0.0%
不満	—	—	0	0.0%	0	0.0%
無回答	—	—	7	33.3%	2	22.2%
総計	—	—	21	100.0%	9	100.0%



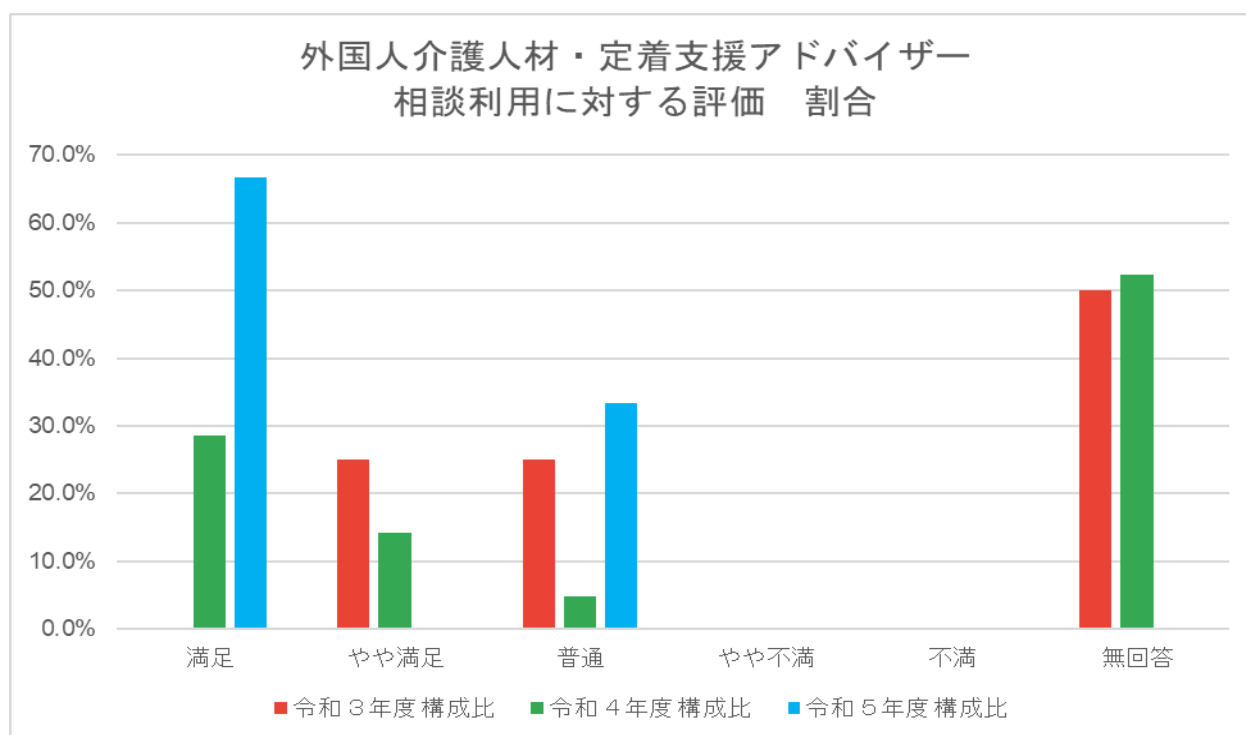
《上記評価の理由》

- ・他事業所の外国人スタッフと一緒に日本語の学習をして、交流をすることで日常の日本語の勉強方法や介護技術の学習方法等の参考になる（本人・事業所ともに）
- ・他事業所の外国人スタッフの苦労話、経験談、今後について話が聞けて、参考になる。
- ・参加した本人が「良かった」「また行きたい」と感想を述べていた。

(5) 外国人介護人材受入・定着支援アドバイザーへの相談、派遣利用

前々回、前回よりも回答数が減少している。ただし、回答者からは概ね「満足」と評価をいただき、その理由についても利用したことで効果があったとの内容であることから、制度の広報啓発を図っていく必要があると考える。

	令和3年度		令和4年度		令和5年度	
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
満足	0	0.0%	6	28.6%	2	66.7%
やや満足	2	25.0%	3	14.3%	0	0.0%
普通	2	25.0%	1	4.8%	1	33.3%
やや不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
無回答	4	50.0%	11	52.4%	0	0.0%
総計	8	100.0%	21	100.0%	3	100.0%



《上記評価の理由》

- ・施設支援アドバイザーからの丁寧なご説明や詳細な資料のおかげで現地の実態がわかり、受入について具体的なイメージを持つことができた。

※（6）その他については、設問 18 に対する回答なし

21 令和6年度「施設スタッフ向け研修会」で取り扱ってほしいテーマ

受入後の指導・教育方法についても意見が挙がっており、これまで取扱っていないテーマであるため併せて検討したい。

- ・外国人介護人材をめぐる制度、留意点について（多数回答）
- ・やさしい日本語、外国人介護スタッフとのコミュニケーションの方法（多数回答）
- ・外国人スタッフが就業中や日常生活の中で、難しかったと感じた日本語の表現
- ・外国人スタッフへの適切な接し方、指導のポイント、上手な伝達方法について（複数回答）
- ・外国人スタッフが定着した施設の工夫の事例や、定着できなかった事例の要因等（複数回答）
- ・受入による困難事例等の解決策
- ・本人が国に一時帰国したい等の話があった場合、どのように対処するのが一番か
- ・外国人スタッフのモチベーションアップのための方法、取組み
- ・日本語能力検定に向けての指導方法
- ・外国人スタッフ採用での困りごと（グループワーク）
- ・他事業所の受入事例が聞けるような内容を引き続き希望する
- ・受入前に異文化を知る等、多文化共生の視点での研修会（複数回答）
- ・日本文化との相違点や注意点
- ・文化の違いによるコミュニケーションのとり方（複数回答）
- ・外国人の権利擁護（複数回答）
- ・（外国人スタッフの）メンタルケア
- ・チームケア
- ・いつでも視聴できる、リモート(オンライン)研修がありがたい。（複数回答）
- ・研修は必要であるが、日々の業務が忙しく研修に時間が取れない。余剰人員がいれば参加できる。

22 令和6年度「外国人スタッフ向け研修会（介護技術）」で取り扱ってほしいテーマ

既に実施してきた内容が大半であったことから、継続した研修を求めているものと思われる。また、開催方法についてオンラインやオンデマンド配信等を希望する意見もあり、来年度以降の研修を企画する上で検討したい。

- ・食事介助（多数回答）
- ・入浴介助（多数回答）
- ・排泄介助（多数回答）
- ・排泄、入浴時のプライバシー確保
- ・ボディメカニクス（複数回答）、グローブ・ボード等を使用した実技
- ・移乗、ポジショニング
- ・ノーリフトケア
- ・事故対応、報告（複数回答）
- ・感染症対策（複数回答）
- ・更衣・バイタルサイン測定など
- ・褥瘡予防
- ・外国人スタッフ自身が学んだ介護技術に関する発表
- ・時間を守ることの重要性
- ・技能実習評価試験に沿った内容
- ・日本に来て間もない外国人には、「膝をたててください」や「あごをひいてください」「腰をうかせて」等の言葉を使いながらの実践が必要である。
- ・いつでも視聴できる、リモート（オンライン研修）がありがたい。
- ・介護技術の研修会は、参加が難しい。理由は（会場が大分市のみのため）本人一人で行くのは難しく、事業所職員送迎するしかないが人員に余裕がない。
- ・介護技術は、職場で OJT により日々指導している。

23 令和6年度「外国人スタッフ向け研修会（介護の日本語）」で取り扱ってほしいテーマ

介護の日本語に関しては、日本語でのコミュニケーションの回り方や介護記録の読み書きを希望する回答が多かった。

また介護技術と同様に、開催方法についてオンラインやオンデマンド配信等を希望する意見もあり、来年度以降の研修で検討したい。

- ・声掛けの仕方
- ・コミュニケーションの基本
- ・外国人の日本語能力が十分でない状況における接遇
- ・スタッフ間に対する表現と利用者に対する表現の違い（排便→お通じ、疼痛→痛み、等）
- ・認知症利用者への対応（複数回答）
- ・報告、連絡、相談（報連相）の重要性
- ・指示の理解、報告の正確さを練習するもの
- ・介護記録の書き方（複数回答）
- ・介護記録は簡単であり、またその中で情報が集約できることが望ましい。他の受入事業所で工夫している取組みを共有できるような研修を希望する。
- ・介護・医療の専門用語（多数回答）
- ・介護業務でよく使う日本語のやりとり
- ・地域毎の方言（複数回答）
- ・日本語能力試験対策（複数回答）
- ・日本語能力試験は N3・N4 レベル別開催でも良いと思う。
- ・丁寧に日本語を書く練習
- ・語尾の書き方(現在過去の「です」、「でした」をよく間違っている)
- ・イエスでもノーでもない場合の日本語のニュアンス
- ・日本の行事、風習（文化）（複数回答）
- ・経験した外国人スタッフから理解が難しかった日本語を予め整理していただき、研修で理解できるようになってほしい。
- ・カルテやメニューを見る機会があるため、読解とまでは言わないが何か簡単な資料を見る機会があれば良い。
- ・利用者との会話をワーク等で実践する方法が良い。
- ・いつでも視聴できる、リモート（オンライン）研修がありがたい。
- ・大分市等の特定会場での研修は参加が難しく時間的に非効率であるため、Youtube 等のようにサーバーにアップロードしたコンテンツをいつでも活用して自主学習ができるような研修方法・内容にしてほしい。
- ・単発的な研修でなく継続的なものが望ましい。
- ・語学の勉強は一定のレベルまでは、簡単な内容を繰り返し学習することが効果的なので是非実現していただきたい。単発的な時間設定の研修は、「一定レベルの語学習得者が特定のことについて学ぶ」ことに適しているため、そのような内容の研修を希望する。（もちろん、WEB 受講も可能にいただきたい）

24 外国人介護人材の受入促進・定着支援のために希望する制度等

25 外国人介護人材確保対策事業全般に関する意見

受入に際しての費用面での支援や制度に関する意見・要望が、前回に引き続き多数寄せられた。

一方、来県した外国人介護スタッフ本人に対する支援を求める意見についても、今回は複数挙がっている。介護人材不足の状況が逼迫するなか、いかに受入促進・定着支援の両輪で事業を展開していくかが、外国人介護人材確保対策事業を担う立場として問われている。

また、本事業の認知度や必要な情報が十分に行き渡っていないと考えられる意見も複数あったことから、ホームページの充実等、来年度は広報啓発に注力したいと考える。

《事業所に対する費用面の支援》

- ・インセンティブ補助金の補助上限額・対象人数の拡充（複数回答）
- ・監理団体・登録支援機関へ支払う月々の管理費の助成（複数回答）
- ・受入時の生活環境整備等に係る費用の助成（複数回答）
- ・留学生就労にあたっての環境整備等に係る補助金制度
- ・奨学金等支給支援事業や修学資金貸付事業等の継続・拡充
- ・補助金の充実、新たな加算の算定等によって、もう少し国や県にサポートいただきたい。
- ・介護記録が手書きであるため、外国人の方の就労の障害となっている。システムを導入したいが、補助金はハードの整備に使えないので、躊躇している。
- ・コロナの影響や諸経費の高騰により経営が圧迫され、PC やタブレットの購入・更新にまで至らないのが実情である。
- ・技能実習生コミュニケーション支援として、一人年間 1 万程の補助金制度や領収書分の補助を希望する。

《外国人スタッフへ本人に対する支援（生活・キャリアアップ等に関するもの）》

- ・家賃、食費、水道光熱費等の一部補助等の支援（複数回答）
- ・住居について、法人が借り上げて外国人の入居不可の場合がある。その点、別府市はAPUがあり、外国人が住めるアパートが多く、その他の市町村で働く外国人へ賃貸してくれる。
- ・外国人が住む場合の住居の借上げ制度。国・県で行ってくれるととても助かる。
- ・田舎の場合、施設から徒歩もしくは自転車で通える範囲の住居の確保という課題がある。
- ・個室付の寮の整備
- ・仕事ができなくなってしまった場合、外国人スタッフ本人を金銭面で支援する制度
- ・就業期間中の一時帰国の際の旅費等の支援
- ・日本で生活する上での、行政手続きやサービスの相談支援
- ・運転免許証の取得時に対する補助金や学習支援制度（施設向け研修会の実施）
- ・原付免許取得の支援
- ・介護福祉士資格取得のための支援制度（複数回答）

- ・具体的には①学習教材配布 or 購入補助、②介護実務者研修受講補助(全面補助 or 部分補助)、介護福祉士本試験受験補助 等々、日本語の上級資格取得支援制度創設
- ・日本語学習に関する支援制度
- ・語学学習の講師派遣制度。定期的・継続的なもの、無料または安価な料金でお願いしたい。
- ・外国人スタッフがスキルアップできる制度(介護の管理者になれるための資格取得促進等)

《研修に関する意見》

- ・研修会場が大分市内に集中しており、交通の便が悪い。zoom 等での開催方法はないのか。
- ・各種研修で配布されている資料の多言語化をお願いしたい。
- ・外国人介護人材の自由意思の尊重や人権擁護について学ぶ場が、教育現場や受入施設等にも必要であると思う。
- ・他事業所の受入事例（実践内容、過程、本人スタッフ、利用者の変化、課題等）
- ・実際に受入を行って3年後、またはそれ以上経過した際の外国人の定着率等
- ・他施設において、どのように定着しており、またどうして離職したのかの理由が知りたい。
- ・技術指導員や生活指導員の交流会で支援について情報交換を行いたい。
- ・外国人受入に関して、環境整備(社宅・語学)について知りたい。
- ・外国人スタッフ向けの定期的・継続的な研修
- ・異文化理解のためのトレーニングやワークショップ

《制度全般に関する意見》

- ・外国人介護人材に関する制度が複雑でよくわからない。(複数回答)
- ・介護人材だけではないが、労働人口が減る一方、介護職を敬遠する日本人が大変多い状況で、貴重な労働力である外国人雇用の規制が厳しすぎる。
- ・日本人の介護職員が集まらない現状で、外国人雇用の条件、規制、経費が多すぎる。国、自治体が費用の補助をしてくれる、外国人も有料老人ホームや在宅介護の分野の業務が行えるようにする、入国までの時間短縮をする、業務期間を3年、5年で区切らず就業出来るようにする等、介護人材の件は本気で考えていただかないとあと3年から5年で事業が破綻する危機感がある。
- ・個人的には、もう少しシンプルに分かりやすく把握できると良いと感じる。ごちゃごちゃしているイメージがある。
- ・技能実習制度は大きく見直されようとしているが、1年で転籍可能とするのは大きな問題である。ばら撒きだけの一時しのぎでは解決できない。
- ・現行の特定技能制度は、介護分野において2号が設けられていない。5年間で介護福祉士の国家資格を取得しないと5年以上は就業できないのはハードルが高い。5年間学んだ介護の経験を無駄にすることがないよう、2号を創設して、5年以上就業できるハードルを下げてくださいよう国に要望しはたらきかけてほしい。(複数回答)
- ・技能実習から特定技能への変更条件の緩和
- ・在留期間の改善等の施策の促進

- ・雇用した方が、長期的に勤務できるような定着支援体制があれば良いと思う。
- ・介護事業所では特に夜勤者が不足しているので労働力として日本人と同じ業務を行えるように、早急にはたらきかけていただきたい。(複数回答)
- ・契約から入国までが短期間になれば現場としては大変助かる。
- ・入国までに時間がかかり、受入側で揃える必要書類が多すぎる。
- ・在留資格の初回申請は多量の書類提出はやむを得ないにしても、更新申請の際にもほぼ同等の書類提出が必要なのは非効率である。そこで、「外国人労働者更新書類セット」のようなものを市町村で発行できるようにし、本人から委任された事業者が、該当外国人の更新書類セットを受領できるようにするのはいかがか。現在は、いくつかの証明書類を別々に申請せねばならず外国人の人数が増えれば増えるほど、書類を揃える必要があり負担が大きい。(書類は本人が揃えるのが原則ではあるが、現実には事業所職員が支援して揃えるのが常となっている。)
- ・外国人介護人材受入に関する手続や定着支援等の代行制度
- ・登録支援機関が多岐に及び、選定に苦慮していることもあることから行政の受入窓口の設置やアドバイザーの配置等を希望する。
- ・監理団体・登録支援機関等の法令遵守指導及び短期転職を前提にする外国人材紹介業者の選別(複数回答)
- ・中間業者(監理団体・登録支援機関)への手数料が高すぎる。県や市の行政機関が責任を持って直接紹介する制度なら使えると思う。
- ・インセンティブ補助金は、現行では「ふくふく認証」取得法人のみ対象者が増やせることになっているが、ハードルが高すぎるので実質1年1人のみとなっている。
- ・現行の県の補助金制度は、次年度予算獲得に向けての「希望調査」から始まり、仮に助成を受けられるとしても、それが可能なのは次年度になって正式に申請をして、その「決定通知」が来てからの発注という流れであり、企画から完成までには3年近くを要するので、実効性が乏しい。
- ・外国人材の住居確保のための支援制度。
 - 例①：県営住宅・市営住宅等の公営住宅への入居を容易にする特例制度。
現状では入居が極めて難しい条件となっている。
 - 例②：外国人用の寮を建設しようとした場合の、スピーディーで柔軟な助成金制度。
- ・介護業界そのものの賃金アップに一役を担っていただきたい。
- ・国策として、人材確保のみならず経済成長を進める政策を生み出してほしい。

《大分県及び大分県社会福祉協議会に対する意見》

- ・いつも感謝しています。これからもよろしくお願いします。
- ・大分県社会福祉協議会で外国人介護人材の紹介・あっせん業務(監理団体・登録支援機関の業務)を行ってほしい。
- ・技能実習については今後は制度改定が想定されるので、随時最新の情報を提供してほしい。

《既に受入を行っている事業所からの意見》

- ・以前、中国籍の方がこちらで結婚され日本人として永住権を取得された。デイサービスで勤務してくれ、コミュニケーション等に困る事がなかった。当初は契約職であったが正規職員への転換制度を利用し、現在は特養の正規職として頑張ってくれている。利用者に向き合う姿勢や積極性は、むしろ日本人側が学ぶことが多々ある。
- ・楽しく仕事をしていただくために、当事業所では季節ごとにお花見、ドライブ、花火大会、テーマパーク等へ外国人スタッフを誘い職員間のコミュニケーションを図っている。（技能実習生が所属しているユニット職員が企画している。）
- ・外国人スタッフ受入には、文化の違いや言語の違いによる課題も多くあるが、人手不足の解消や介護サービスの質を向上させる可能性があるため、今後も活用していきたい。
- ・言葉の壁、文化の壁があると思う。離職しないで定着してもらうための工夫等があれば教えてほしい。今年、初めて受け入れたが、不安が大きく、また技能実習生が何を不安に思っているのかもわからない状態である。施設向けの研修会等があれば参加したい。
- ・法人内で在籍した外国人スタッフは、受入に際し相当な時間や費用をかけたにも関わらず早々に辞めてしまった。都会志向や給与の少しでも高い所、楽な所へ躊躇なく変わっていく現実があるのではないか。
- ・2人の外国人が2人とも1年足らずで帰国し、契約金だけが高額で施設としては大損した気持ちである。

《受入を懸念している事業所、希望しない事業所からの意見》

- ・人材定着が難しくなってくると感じる。採用する場合、短期間として考えると、職員のモチベーション等にも影響が出る不安がある。今後、（技能実習が廃止され）特定技能となると、法人の管理面で負担が生じるのではないかと思う。
- ・現状の職員数が不足している中で、対応できるか不安である。
- ・技能実習生の受入時の準備からその後に至るまで、指導者の負担が大きと思う。
- ・介護現場では記録業務の重要性が高く、現状でも(日本人が)苦慮している中で、外国人の受入は慎重にならざるを得ない。
- ・外国人介護人材は職員不足に悩む施設にとってありがたいことであるが、日本語でのコミュニケーションのとり方や意思疎通について悩みの種となる。また、文化の違いによるお互いの信頼関係の築き方もどうしたらいいかまだよくわからないのが実情である。
- ・受入を支援する機関（監理団体・登録支援機関）についてよくわからず、よくわからない機関に高い費用を支払うことに対して拒否感がある。
- ・感染症の影響もあり、業績を大きく崩す介護施設も多い。その中で外国人の受入は人員不足の業界として大きなメリットを感じている。しかし、デメリットも多く、言葉の壁や文化の違い、今現在お年寄りの偏見も少なくない関係者から耳にしたことがある。サービスの質を高めるためには、賃金面はもとより教育側の質の向上も必要であると思う。
- ・介護報酬は国民が支払った税金と介護保険料で運営されている以上、まず初めに福祉職はやりがいを重視すべきで賃金は安くて当然という考え方から脱却し、外国人介護人材受入推進のための研修会等の経費やこういったアンケート実施を委託している業者への資金流出をすべてカットして、その費用の全額を日本人職員の処遇改善に充てるべき。
- ・なぜ、人手不足かを考えるべきである。

《その他》

- ・外国人介護人材確保対策事業がどのような内容なのか不明。
- ・どのような制度が整備されているのか認知されていない。
- ・制度を理解できていないが、日本の介護福祉士養成校を卒業した在留資格「介護」をもつ外国人の雇用については、前向きに考えられると思われるが、県内に応募者がどの程度いるのか不明。
- ・県内でどれくらいの事業所が受入をしているのか。今後も外国人に頼っていくしかないのか。
- ・円安の影響もあり、外国人についても優秀な人材を確保しづらくなっていると聞く。
外国人材が必要なほど、国内での人材確保は更に難しい状況にある。
- ・近年は人材不足により様々な分野でオートメーション化や働き方改革等で工夫していると思う。福祉(保育、介護、医療)等も10年前に比べて大きく変化していると感じている。しかし、物価高や為替に影響もあり日本のボリュームゾーンである中間層は生活するだけで精一杯であると思う。
- ・今、ハローワークに日本人の求人を出しても問い合わせすらない。それなのにその求人を見た求人紹介会社から紹介の電話がある。当然、紹介会社を通せば、紹介料が発生する。ある業者の紹介料は、求人の年間給与の25%とのこと。年収300万円の場合、紹介料は82.5万円(税込)である。1か月以内に自己都合退職があった場合、半額返金とのことである。
- ・来年度受入予定であり、初めての試みであるが、スタッフは異文化に触れるのを楽しみにしている。
- ・どこかで外国の方の労働力が必要になる時が訪れると思う。それに備え、どのような準備が必要なのか、時期的にはどのタイミングで舵を切るべきなのか、今後検討していきたい。