

外国人福祉人材受入促進・定着支援に関するアンケート調査

報告書

社会福祉法人 大分県社会福祉協議会

目次

I. 調査概要.....	1
II. 主な調査項目.....	2
1. 外国人介護スタッフの受入状況.....	2
(1)現在の受入状況.....	2
(2)【受入事業所】外国人スタッフの在留資格及び人数.....	3
(3)【受入事業所】外国人スタッフの出身国.....	5
(4)【受入事業所】外国人スタッフを受入れて生じたメリット.....	7
(5)【受入事業所】外国人スタッフを受入れて生じたデメリット.....	9
(6)【受入予定事業所】外国人スタッフの国籍.....	13
(7)【受入予定事業所】利用した登録支援機関の所在地.....	15
(8)【受入予定事業所】登録支援機関・監理団体への初期費用(任意回答).....	16
(9)【受入予定事業所】登録支援機関・監理団体等への月額費用(任意回答).....	17
(10)【受入予定事業所】外国人スタッフ受入のための情報入手の手段.....	18
(11)【受入希望なしの事業所】外国人スタッフの受入を希望しない理由.....	19
2. 本会が実施している外国人福祉人材支援の取組の活用状況.....	21
(1)希望する研修会、セミナー等の案内方法.....	21
(2)本会が実施している外国人福祉人材支援の取組の認知度.....	22
(3)【活用したことがある事業所】活用した研修名.....	24
(4)【活用したことがない事業所】活用しなかった理由.....	25
(5)【受入事業所、受入予定事業所、過去雇用していた事業所】今後研修への活用意向.....	27
(6)【受入事業所、受入予定事業所、過去雇用していた事業所】活用しない理由.....	28
3. 研修についてのご希望、ご要望、ご意見.....	29
(1)活用したい研修名.....	29
(2)希望する開催地.....	31
(3)希望する案内時期.....	32
(4)施設スタッフ向け研修会で取り扱ってほしいテーマ.....	33
(5)外国人研修全般についてご意見、ご要望.....	34
4. 退職者の状況.....	35
(1)退職者数.....	35
(2)離職率.....	35
(3)退職理由.....	35

I. 調査概要

1. 調査の目的

次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して、当該事業の利用促進。改善を目的にアンケート調査を実施。

2. 調査対象

①調査地域：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、介護保険適用要外サービス事業所を除く）

③調査対象数：1,402 事業所

④回答数：325 事業所（有効回答数：284 事業所）

⑤回答率：23.1%（有効回答率：20.3%）※有効回答率は前年度比マイナス 13.5%

3. 調査の実施期間

令和6年12月16日（月）～令和7年1月20日（月）まで

4. 調査方法

インターネット（調査案内は主にメールで行った。なお、郵送を希望する事業所には、案内文書郵送した。回収はGoogle フォームまたはメール、FAX で実施した。）

5. 主な調査項目

① 外国人介護スタッフの受入状況

② 本会が実施している外国人福祉人材支援の取組の認知度及び活用状況

③ 研修についてのご希望、ご要望、ご意見

④ 退職者の状況

6. その他

- ◆ 訪問介護や障がい者福祉サービス事業所等の調査対象外事業所からの回答が 19 件、重複回答が 22 件あったためこれら 41 件の回答を集計から除外した。
- ◆ 「N」はそれぞれの母数を表す。
- ◆ 割合の集計は小数点第2位を四捨五入として算出しているため、合計が 100%にならない場合がある。複数回答では、その合計は 100%を超える。
- ◆ 一部の調査項目は大分県高齢者福祉課が実施した「令和6年度介護人材等に関する実態調査」の結果を分析し、使用した。
- ◆ 今年度、県高齢者福祉課が毎年度実施している調査と重複する項目については、その調査結果を活用するため、県と同様にメールで調査を周知した結果、回答数が少なくなり、有効回答率も低くなった。

II. 主な調査項目

1. 外国人介護スタッフの受入状況

(1)現在の受入状況

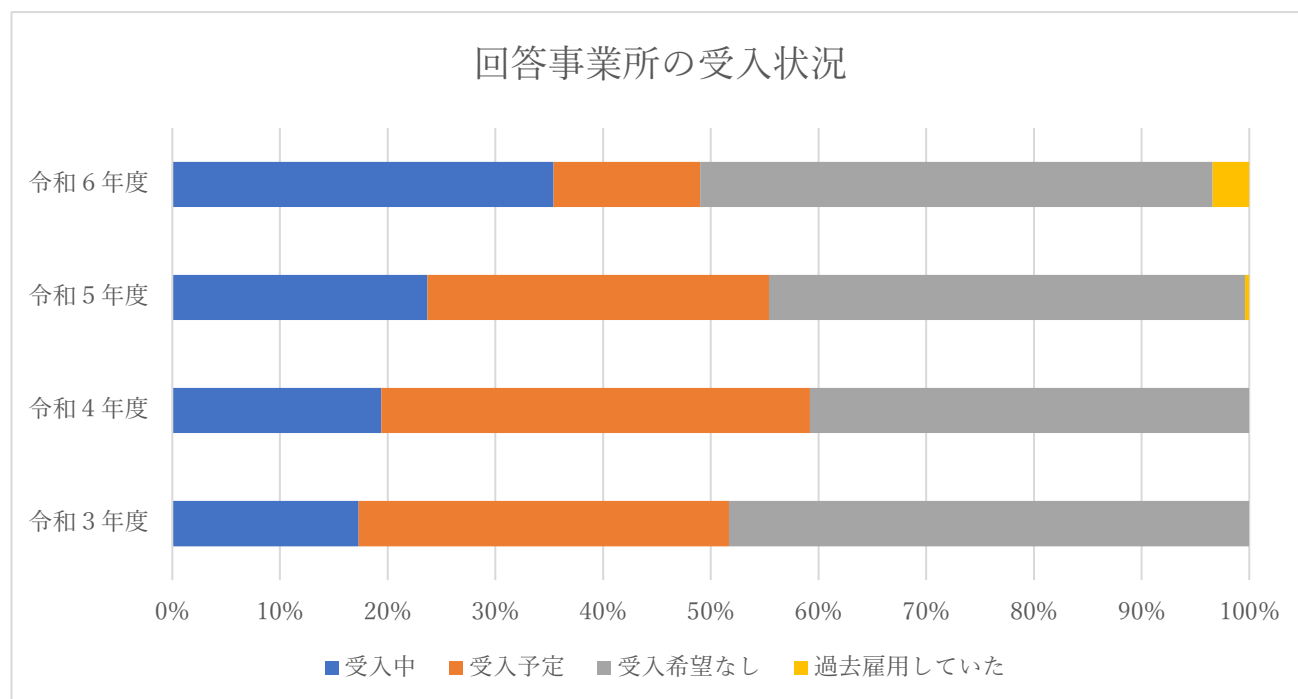
「受入中」と「受入希望なし」の事業所の割合が上昇

「受入中」と回答した事業所の割合が年々増加しており、今回の調査で初めて30%を超え、昨年より1割が増加した。

一方で、「受入希望なし」、「過去雇用していた」と回答した事業所の割合が増加しており、「受入予定」と回答した割合が前回より半減した。外国人スタッフの受入に関する意向の二極化が進んでいることが窺える。

(回答事業所の受入状況) ※重複あり

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受入中	17.3%(73)	19.4%(94)	23.7%(115)	35.4%(104)
受入予定	34.4%(145)	39.8%(193)	31.7%(154)	13.6%(40)
受入希望なし	48.3%(204)	40.8%(198)	44.2%(215)	47.6%(140)
過去雇用していた	0.0%(0)	0.0%(0)	0.4%(2)	3.4%(10)
回答総計	100.0%(422)	100.0%(485)	100.0%(486)	100%(294)



(2)【受入事業所】外国人スタッフの在留資格及び人数

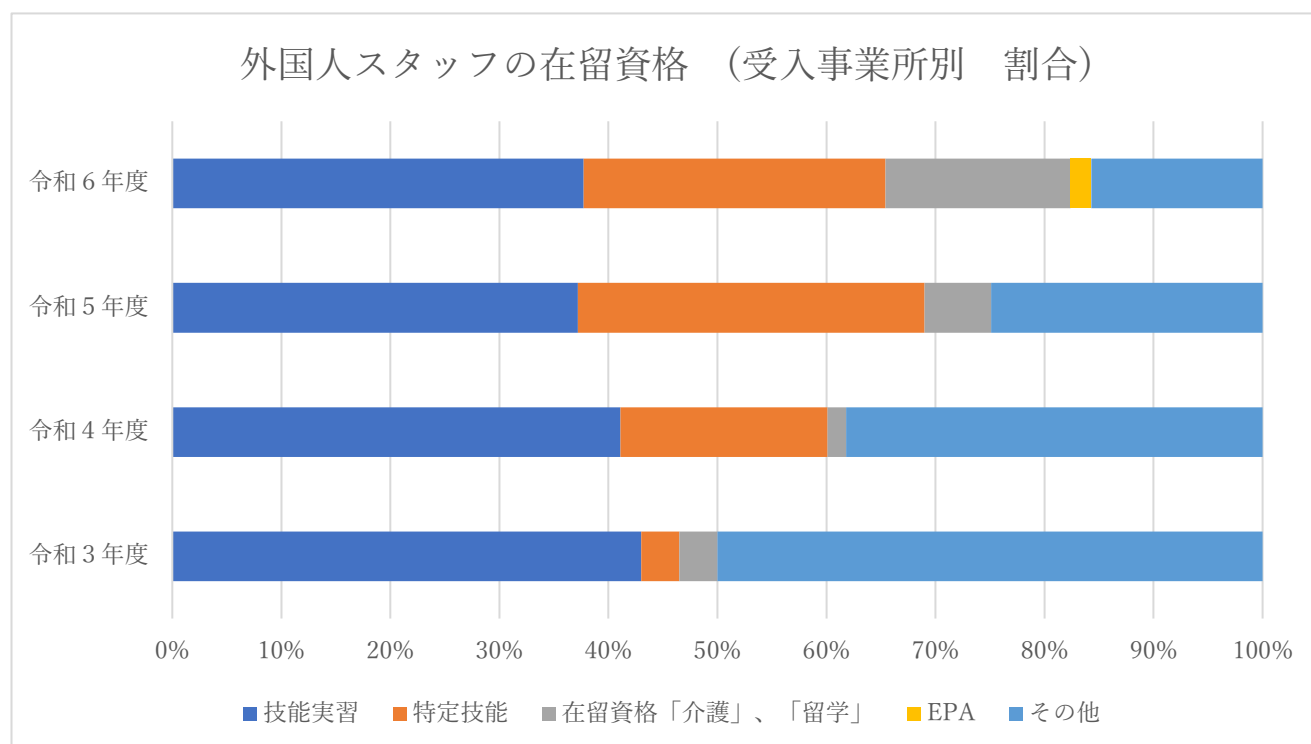
①「特定技能」の割合が減少、在留資格「介護」（「留学」を含む）の割合が上昇

受入事業所別では、「技能実習」が横ばい、「特定技能」が下降している。一方で、在留資格「介護」及び介護福祉士留学生の割合が大きく上昇しており、前年度に比べて 10.9 ポイント増加した。今後の動向に注目したい。また、県内に EPA を受け入れている事業所があることが明らかになった。

（受入中の外国人スタッフの在留資格）※重複あり

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
技能実習	43.0% (37)	41.1% (48)	37.2%(55)	37.7% (60)
特定技能	3.5% (3)	19.0% (22)	31.8%(47)	27.7%(44)
在留資格「介護」、 「留学」	3.5% (3)	1.7%(8)	6.1%(9)	17.0%(27)
EPA	0.0% (0)	0.0%(0)	0.0%(0)	1.9% (3)
その他※	50.0% (46)	38.2%(38)	24.9%(37)	15.7% (25)
回答総計	100.0% (86)	100.0%(116)	100.0%(148)	100.0%(159)

※その他には、日本人の配偶者、定住者等、特定活動 46 号を含む



②在留資格「技能実習」の所持者が最も多い

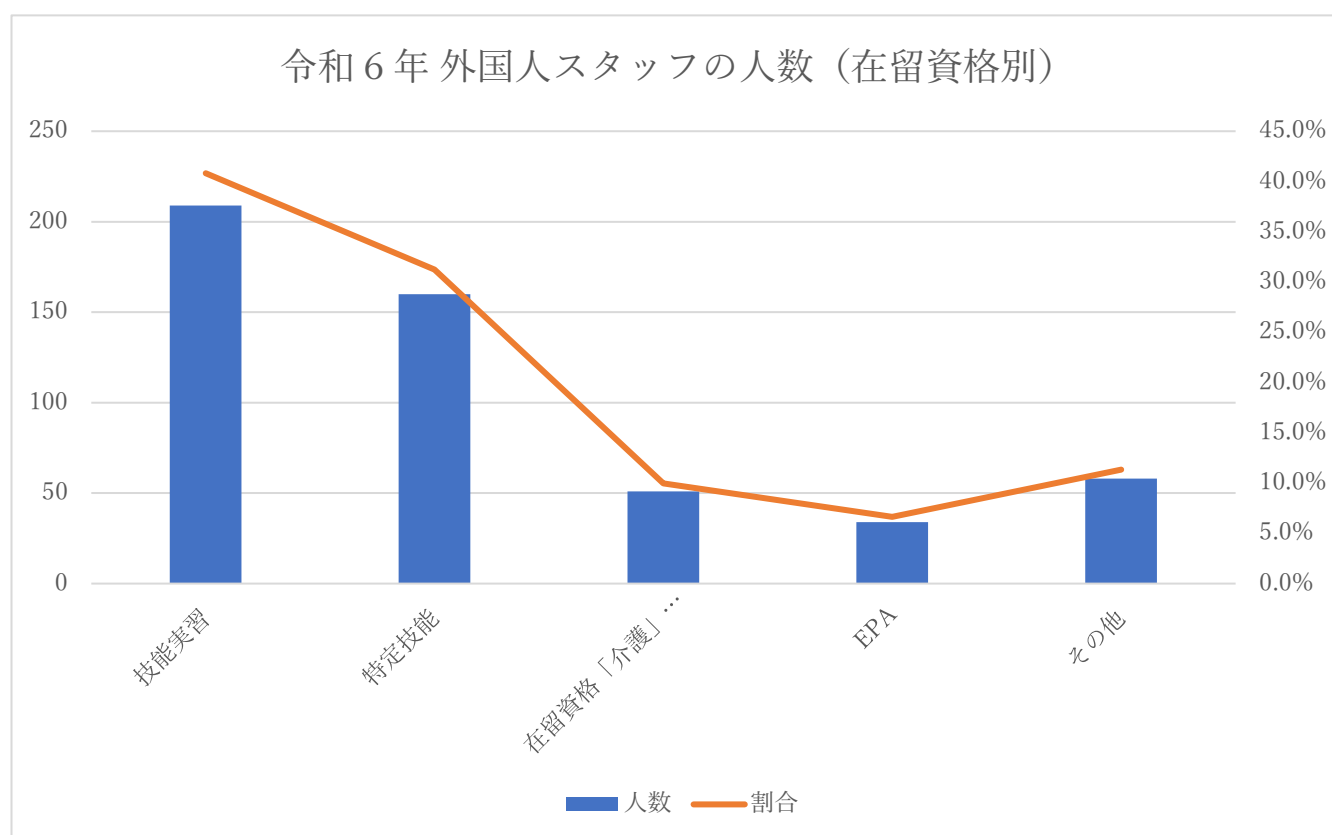
受入人数について、技能実習 209 人(40.8%)、特定技能 160 人(31.3%)、在留資格「介護」(介護福祉士留学生を含む) 51 人(10.0%) の順だった。

受入人数は 512 人であった。

(令和 6 年外国人スタッフの人数 在留資格別)

	人数	割合
技能実習	209	40.8%
特定技能	160	31.3%
在留資格「介護」 (介護福祉士留学生を含む)	51	10.0%
EPA	34	6.6%
その他※	58	11.3%
総計	512	100.0%

※その他には、日本人の配偶者、定住者等、特定活動 46 号を含む



(3) 【受入事業所】外国人スタッフの出身国

①伸び率前年比横ばい、受け入れる外国人の国籍が安定へ

外国人スタッフの出身国を受入事業所別で見ると、フィリピンとミャンマーはそれぞれ57.3%、26.2%となり、前年度から横ばいとなった。ベトナムとネパールを受け入れている事業所の割合が下降している。一方で、インドネシアのスタッフ受入中の事業所の割合が年々増加しており、今後の動向に注目したい。

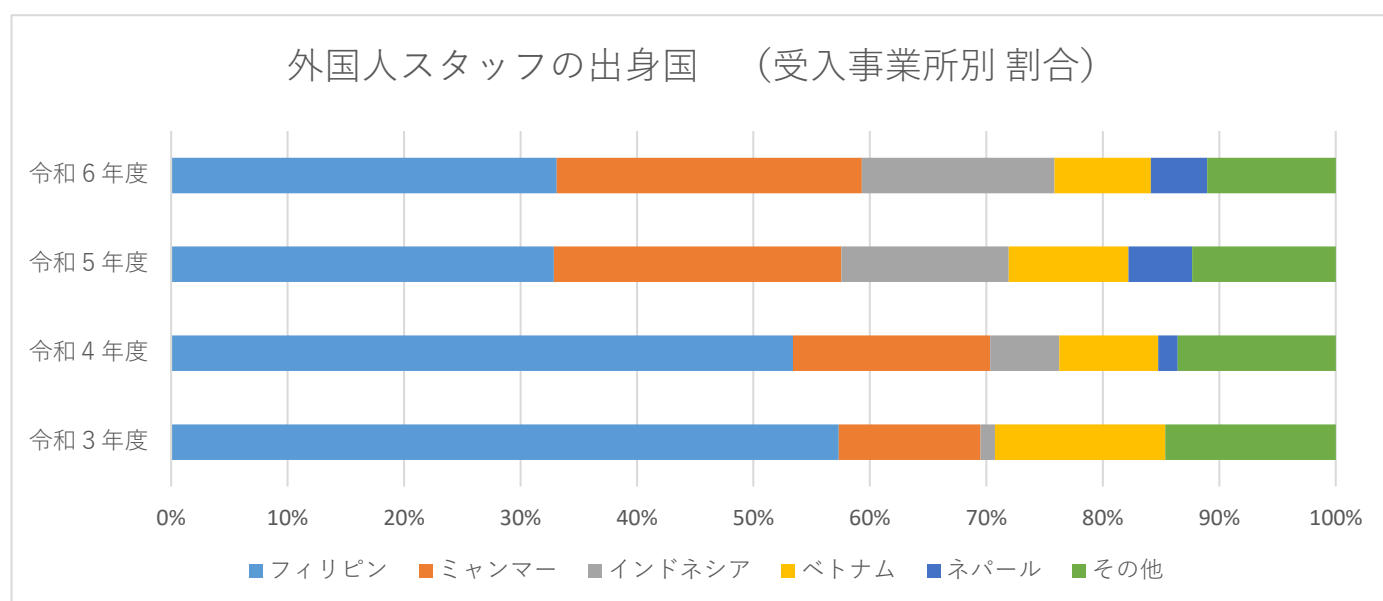
(外国人スタッフの出身国) ※重複あり

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
フィリピン	47	57.3%	63	53.4%	48	32.9%	48	33.1%
ミャンマー	10	12.2%	20	16.9%	36	24.7%	38	26.2%
インドネシア	1	1.2%	7	5.9%	21	14.4%	24	16.6%
ベトナム	12	14.6%	10	8.5%	15	10.3%	12	8.3%
ネパール	0	0.0%	2	1.7%	8	5.5%	7	4.8%
その他	12	14.6%	16	13.6%	18	12.3%	16	11.0%
回答総計	82	100.0%	118	100.0%	146	100.0%	145	100.0%

令和3年度：中国(5件)、カンボジア、ブラジル(各2件)、スリランカ、モンゴル、ロシア(各1件)

令和4年度：中国(10件)、カンボジア(2件)、スリランカ、ブラジル、台湾、マレーシア(各1件)

令和5年度：中国(12件)、カンボジア(2件)、アメリカ、マレーシア、韓国(各1件)

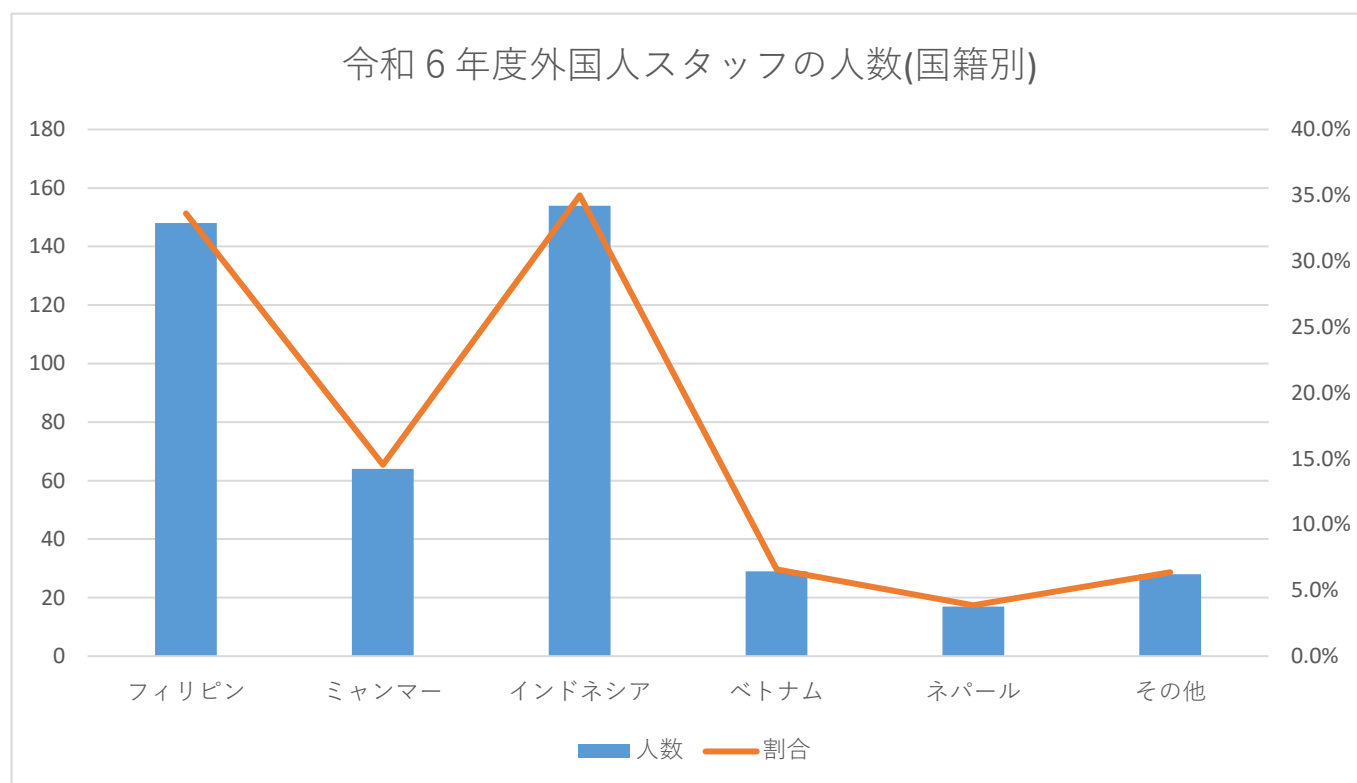


②インドネシア最も多い

出身国別の受入人数では、インドネシア 154 人(35.0%)がフィリピン 148 人(33.6%)を上回っている。第3位はミャンマー64 人(14.5%)であった。

(令和6年外国人スタッフの人数 国籍別)

	人数	割合
フィリピン	148	33.6%
ミャンマー	64	14.5%
インドネシア	154	35.0%
ベトナム	29	6.6%
ネパール	17	3.9%
その他	28	6.4%
総計	440	100.0%



(4) 【受入事業所】 外国人スタッフを受入れて生じたメリット

外国人スタッフを受入れたメリットとして、人手不足の解消、職場の活性化、雇用の安定化、若い労働力、教育体制の見直しという回答が多い。

● 勤務意欲が高くまじめな為人材として頼りになる。
● 仕事に対する取組みが真面目で、他の日本人スタッフにも良い影響でした。(複数)
● 日本人の求職者が乏しく雇用が難しくなっているから。(複数)
● 介護技術や日本語を習得する流れが速く、日中のシフトに組み入れることができる。
● 前向きな姿勢
● 安定した雇用の確保
● 人材の確保が確実に出来る。(多数)
● 日本人スタッフの士気が上がった。利用者の笑顔が増えた。(複数)
● 人材確保、人手不足の解消(多数)
● 若く明るく優しく、事業所が明るくなった。(多数)
● 5年間離職がない。
● 高齢者への対応が丁寧で仕事熱心なこと。(多数)
● 確実な採用計画を組める。人材は勤勉、従順で等々
● 若い労働力の増加
● 異文化交流にもなり、職員の知見が広がった。
● 明朗な方なので、職場や利用者様を明るい気持ちにさせてくれる。
● 特になし(複数)
● やる気のある若い人材を雇用できる。覚えも早く、戦力になる。(複数)
● 常勤配置人数にカウントできるだけ、それ以外は特になし。
● 真面目で勤勉である。(資格習得に意欲的である)(複数)
● 業務に対して、真面目に取り組んでいる。(複数)
● 技能実習生です。学力に関して優秀です。
● 人員不足の解消により介護の質が上がった。現場の活性化につながった。(複数)
● スタッフ間、利用者間のコミュニケーションが盛んになる。
● 日本人介護ワーカーの応募がない中、支援機関を通じ人員確保が図られ、補強に繋がる。
● 日本で結婚し生活されているので業務では何も問題がない。むしろフレンドリーに利用者にな大きな声で話しかけるなど積極的なので周りがよい影響を受けている。 指導する場合もわかりやすく言葉を選びながらしているので指導者も勉強になっていると感じる。
● 誠実に仕事をしてくれるので助かっています。

● 指導の面でのスキルが上がり、資質の向上に繋がっている。
● 安定した雇用継続が見込める。(複数)
● 人材獲得、他国文化との交流、国を超えての平等性について考える機会。
● 介護福祉科を卒業しているので技能実習生等に比べ指導する量は少ない、また、卒業後介護福祉士を取得もしくはみなしになっているので人員基準を満たすことが可能
● 技能実習3年後に、介護士(特定技能) から介護福祉士取得支援ができ定着した雇用が出来るかと考える。
● 仕事を覚えたからは一職員として、他の人と変わりなく仕事してくれています。
● 外国人スタッフの勤勉さに日本人スタッフが触れ、良い刺激になっています。
● 日本人より勤勉であり、学ぶ姿勢がすばらしいと感じる。
● 新入職員をどう指導するべきか現場レベルで考えるきっかけになったこと
● まじめに休まず頑張ってくれる。仕事への姿勢が良い。
● まっすぐな性格で仕事も丁寧。日本人職員にも好影響の存在
● 当施設では、介護コースを卒業された留学生を採用させて頂きました。日本語レベルも1と2のレベルや介護福祉士の資格も取得されているので、コミュニケーションや介護技術も問題はありません。採用するまでは、外国人を採用することに消極的でしたが、採用後は、本当に採用して良かったと思うことばかりです。入所者の方からも、良くて助かるという声をたくさん頂いています。
● 田舎にはいない若い戦力で助かっている。吸収も早く、柔軟性があり、利用者からも可愛がられ、職員の高齢化が進み大変助かっている。
● 素直さがあり真面目に仕事に取り組む。 実習生を受け入れることによりゆとりある職場環境 職場改善と日本人の意識とスキルが向上する。 グローバルな文化を知ることが出来る。
● 人材確保が困難な状況ですが、積極的に応募して頂き、意欲的・献身的に勤務して頂いている。
● 他の職員の刺激となり、モチベーションが上がった。
● 業務に一生懸命に取り組み、指導職員も初心に戻ることができる。また、十分戦力となる。
● シフト可能な職員が不足しているため
● 一定期間、安定的に人材が確保でき、人手不足の解消、現場内の活性化や職員の意識向上に繋がる。お互いの国の文化を知ることによって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。(複数)
● 介護補助的な仕事、日常の繰り返し業務は任せられる。
● 熱心に取り組んでいるため、今後メリットが出ていることと思う。
● 真面目な性格の方が多く、施設とても大切な1人の介護スタッフとして従事していただいている。
● 介護人材の雇用が難しい中、献身的で真面目に業務に就いていただいている。

● 法人内の特養に外国人スタッフがいますが、人員不足の状況の中で外国人がいるので助かっている。
● 仕事に対する姿勢 お国柄と文化の違いを学びやさしい日本語やわかりやすいコミュニケーション具体的な業務のマニュアルをつくるようになった。
● 日本人と変わらない印象

(5)【受入事業所】外国人スタッフを受入れて生じたデメリット

デメリットに関しては、前回と同様に、高いコスト、退職リスク、日常生活のサポート、コミュニケーションが十分にできない、介護記録が書けないとの回答がメインであった。
また、制度上に雇用期限がある、入職後短期間に都市部に転職との意見も多かった。

● 特になし（多数）
● 費用がかかること。当法人は特定技能のため、一年で退職する可能性がある。 就労するまでの費用がかかるため、多数の外国人雇用が難しい。
● 受入れに係る費用や住居探しに苦労しました。
● 短期間で都会に転職する。（複数）
● 在留資格「介護」は全ての業務が可能だが、技能実習生は制約があること（服薬介助の不可等）
● 外国人といっても、こちらで結婚されている方なのでコミュニケーション能力もあり デメリットは全くない。むしろこちらの指導方法を検討する良い機会となった。
● コミュニケーションが取れるようになるまで相当の期間が必要
● 宿舎の確保、日本語教育、人材紹介業者への支払い等が生じる。
● 研修や書類作成、日常生活面でのサポートなど、業務が増えたこと
● 生活上のマナー等を指導しても素直に従わない。
● 非常にコストがかかる。（多数） （住居の用意、管理団体へ管理費などの支払いや受入れ時の手数料等）
● 経費が日本人よりもかかる。（複数）
● 日本語・大分弁の理解ができないことがあること。文章を書くことが難しいこと（複数）
● 即戦力となるまでの時間を要する。
● 特定技能の場合の転職リスク
● 日本語のコミュニケーションの向上に時間を要する。
● 日本人スタッフの雇い入れでは発生しないコストが発生する、暫くコミュニケーションに難があった。
● コミュニケーションが上手く取れない場合等がある。

● 日本語でのコミュニケーションがうまく取れないことがある。
● 日本語が流暢というわけではないので、丁寧な説明が必要
● 日本人スタッフ以上に制約が多い。日本語力の不足
● 技能実習者、特定技能で管理団体や登録支援事業者、送り出し機関への毎月の支払など日本人を雇用するよりお金がかかる。技能実習指導員や生活指導員の配置や病院の付き添いなど生活支援をしなければならぬ。しかし、民間の人材紹介会社に紹介料を払っても基本3年間働くことややる気や向上心のある若い人を採用するのは困難なため、結果的には良い人材を雇い入れる為の投資と考えている。
● 日本人より、受け入れ費用がかかる。日本語教育や生活支援等をしなければならぬ。
● 文化・風習・価値観が違いためズレがあるため日本人労働者と齟齬を生じる。高いお金（紹介料等）を払っても契約している職場より何も言わずに逃走する、善後策を講じようとしても法的な根拠がないため無駄である。
● 言語・生活習慣の相違
● 同じ宿舎で生活しているのに一人が感染症に罹患すると集団感染のリスクがある。
● 慣れるまで言葉の壁がある。
● 言葉の壁
● 指導に手間がかかっている。
● 住居の確保に労力と金銭的に負担額が大きい。
● 事務手続きに時間を要する。コミュニケーションの難しさ
● 日本の風習やマナーを説明する時が難しいことがある。全てではない。
● コミュニケーション能力にもよるが、日常生活の支援、介護スキルの養成など日本人以上に手間や時間がかかる。
● デメリットはない。ただ、孤立していないか、オフの時は寂しくないか等の声掛けはしている。
● まだ日本に来て数か月であるため記録を書くことが難しい。
● 雇用してまだ1週間であり、研修期間中のためわからない。
● 現場教育への負担
● 通常の日本語はほぼ話せるが、日本語の日本語翻訳が必要で、言っていることが伝わったかの確認が必要である。
● 生活習慣の違いからか片付けや掃除ができない。日本語で説明され、「はい」と返事をするが確認すると理解できていないことが多い。
● 管理費を支払いながら介護技術を指導したのに、3年後に給与がよいという理由でエンジニア関係等を選択できる制度に違和感を覚える。3年後せめて2年間は同職場での継続雇用できる法整備ができないのかと思う。
● 言葉のニュアンスで、伝わっていないことがあった。
● 寮の負担や監理団体への支払い等、金銭的負担の増加
● スタッフにより日本語の理解の偏りがある。

● 給料交渉が入社後に発生した。
● ・指導する側の精神的負担が大きい。 ・ルーティンワークは問題ないが、柔軟な判断を要求される業務や言語化しにくいニュアンスで伝達しなければならない場面では業務を任せにくい。 ・人員はカバーできたが、介護福祉士割合が低下し、体制強化加算を算定しにくくなった。
● 福祉の仕事以外の業務が増える。(複数)
● 電子カルテを使った記録が苦手
● 色々と出来ない業務があること ※服薬等
● 時折日本語が伝わらない時がある。分からない時でも「はい分かりました。」と答える。
● 職員相互のコミュニケーションの難しさ
● 今は改善しているが当初は日本語のコミュニケーションに難が有った。
● ・送出機関・登録支援機関への手数料紹介料が高額である。 ・早期退職の可能性がある。(特定技能生も最大5年間) ・住宅確保がむずかしく、かつコストがわかる。安い物件はなく、本人負担も高くできないので、事業所の負担大
● 運転や病院付き添いといった業務が難しく、日本人職員と同じ業務ができないことがある。
● コミュニケーションや育成までに時間がかかる。
● デメリットをまったく感じません。これからの時代、外国人スタッフが欠かせないのが介護業界だと思います。
● 雇用当初は、言葉の理解力が乏しく、こちらの要望が伝わらず、翻訳ソフトで言葉を交わしていた。また日本は安全という意識があり、見知らぬ人とSNSでiPhoneの個人間売買を行い、金銭を騙し取られ、戻って来なかった。
● 経費の増加、生活面でのサポート(買い物、受診など)の為、業務が増えた。
● 生活全体の基盤を整えるのにアパート探しから物品の全てを準備までが大変 生活指導と日本の文化、作法などの指導 言葉の壁があり、理解してそうでわかっていない。 腰が痛い、胃が痛い等の体調不良を訴える。 2人部屋のアパートで仲間割れ、生活習慣の違いでシャワーのみと湯船に入浴で水道代光熱費の割合でもめる。 アパートで騒いでの苦情
● やむを得ないが、言語・文化面の違いから、細かな指示が伝わらないことがある。
● 技能実習生なので定着については問題があると考える。
● 文化の違いへの対応
● 育成に時間を要する。育成担当者が育成に費やす時間の確保が必要
● 就職直後は「日本語能力」的に、「記録」作業が苦手な様子です。また、日本語のあいまいな表現が苦手な様子です。スタッフに外国語が出来る職員がいないこともデメリットかもしれません。
● 日本語があまり通じない。宗教の問題

● 意思疎通に上手くいかないこと
● デメリットではないが、言葉を理解してもらうために少し時間がかかること
● 介護力、言葉、生活習慣
● コミュニケーションエラーが業務・会話の中である。(複数)
● 言葉が伝わりにくい。
● 受入れるまでの外部コストが高く、宿舍や備品等の準備に時間がかかる。又、受入期間（国によって）が予定より遅れる。特定技能については転職の可能性がある。（８件）
● 日本語能力 全員が N4 からの指導
● 語学力で業務負担に差が出る。
● 日本語でのコミュニケーション、身の回りの世話
● 細かな申送りが難しい。
● 特に大きなデメリットは今のところ感じていない。
● （日本人と外国人の給料差を大きく設けていないため）日本人を雇用するよりも住居費の負担や、送り出し機関、支援機関への支払いがある分支出するコストが増えた。
● 初期費用、毎月の管理費、住宅にかかる費用が高い。
● 日本の常識と他国との常識の差が生活にでるときがある。（ゴミ捨て 職員間との交流など）
● 運転や病院付き添いといった業務が難しく、日本人職員と同じ業務ができないことがある。
● 期限がある。
● 教育に少し時間がかかる。
● 技能実習生なので定着については問題があるのではと考える。
● 生活の支援や金銭的支出が多い。
● お互いの国の文化が違うところ
● 日本語教育、宿泊施設（職員寮）の整備費用、支援団体への支払い

(6) 【受入予定事業所】 外国人スタッフの国籍

インドネシア人スタッフを受入予定の事業所が急増

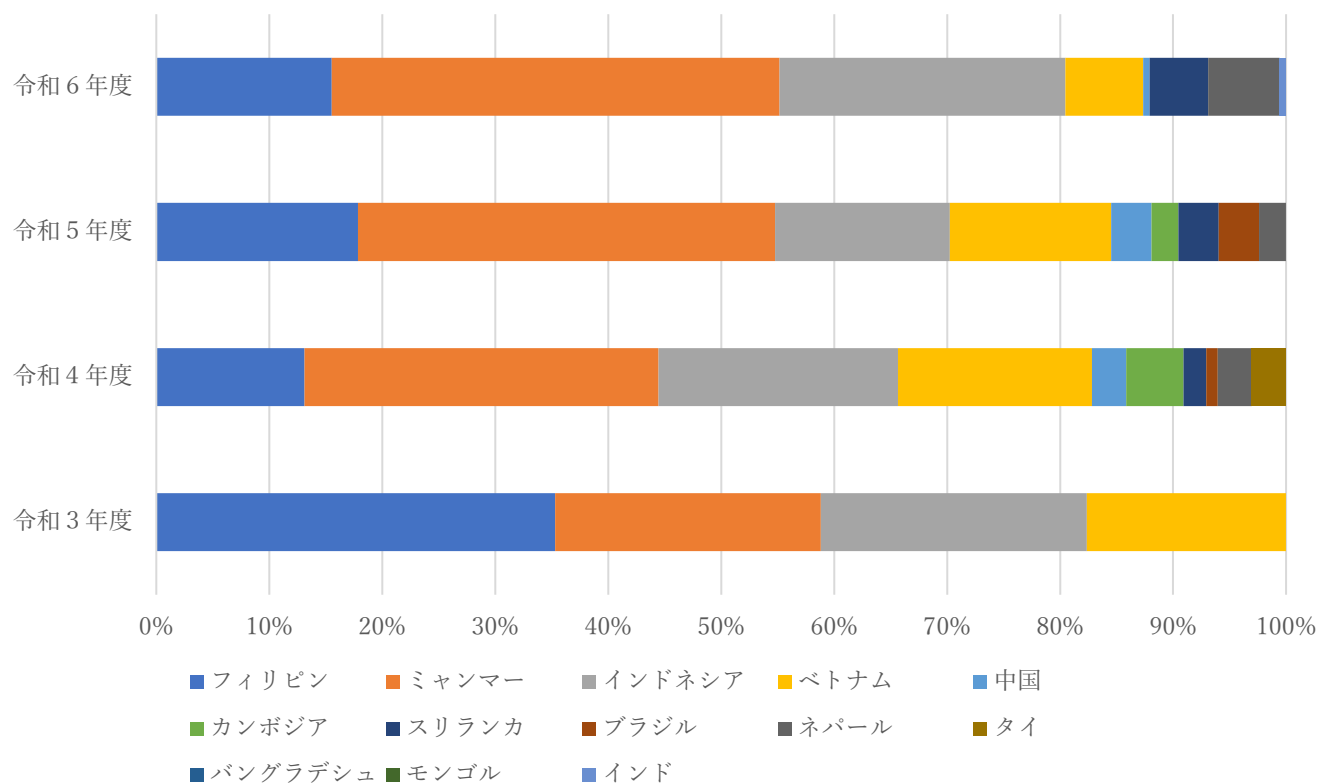
受入予定の外国人スタッフの出身国を受入事業所別で見ると、フィリピン、ベトナム、中国の割合が下降している。ミャンマーが+2.8ポイントで前年度と横ばい。インドネシア、ネパール、ブラジルからの受入を予定している事業所は増加傾向が見られた。特に「インドネシア」と回答した事業所の割合が大きく増加している、

なお、1事業所がインド人スタッフを受入れ予定としており、大分県第一号となるインド人の受入であると推測される。

(外国人スタッフの国籍)※重複あり

	令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
フィリピン	6	35.3%	13	13.1%	15	17.9%	27	15.5%
ミャンマー	4	23.5%	31	31.3%	31	36.9%	69	39.7%
インドネシア	4	23.5%	21	21.2%	13	15.5%	44	25.3%
ベトナム	3	17.6%	17	17.2%	12	14.3%	12	6.9%
中国	0	0.0%	3	3.0%	3	3.6%	1	0.6%
カンボジア	0	0.0%	5	5.1%	2	2.4%	0	0.0%
スリランカ	0	0.0%	2	2.0%	3	3.6%	9	5.2%
ブラジル	0	0.0%	1	1.0%	3	3.6%	0	0.0%
ネパール	0	0.0%	3	3.0%	2	2.4%	11	6.3%
タイ	0	0.0%	3	3.0%	0	0.0%	0	0.0%
バングラデシュ	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
モンゴル	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
インド	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
回答総計	17	100.0%	99	100.0%	84	100.0%	174	100.0%

外国人スタッフの国籍（受入事業所別 割合）



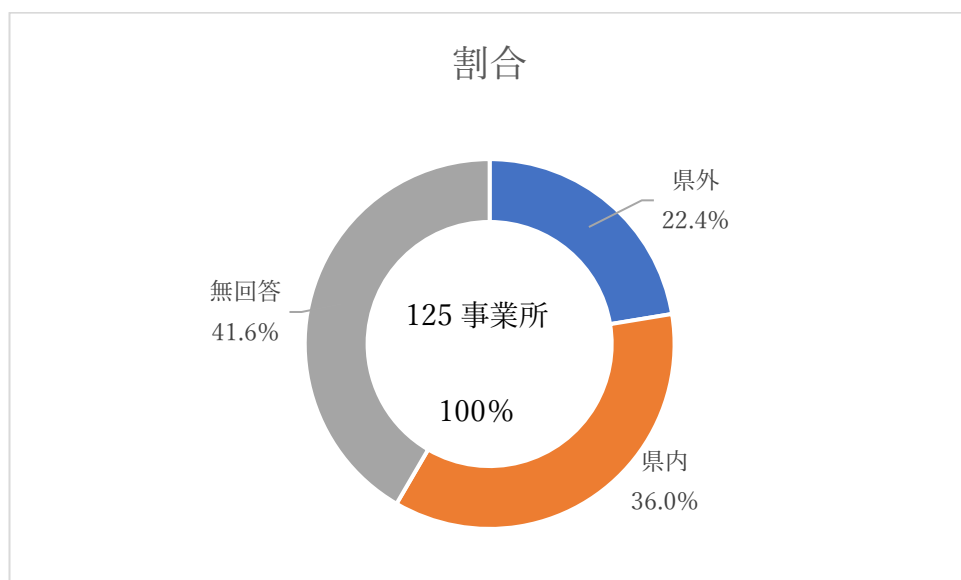
(7) 【受入予定事業所】利用した登録支援機関の所在地

「県内」が3割、「県外」が2割

利用した登録支援団体の所在地について、回答した事業所のうち、「県内」の割合は36.0%であり、「県外」の割合は22.4%であった。

(利用した登録支援団体の所在地)

	回答数	割合
県外	28	22.4%
県内	45	36.0%
無回答	52	41.6%
総計	125	100.0%



(8) 【受入予定事業所】登録支援機関・監理団体への初期費用(任意回答)

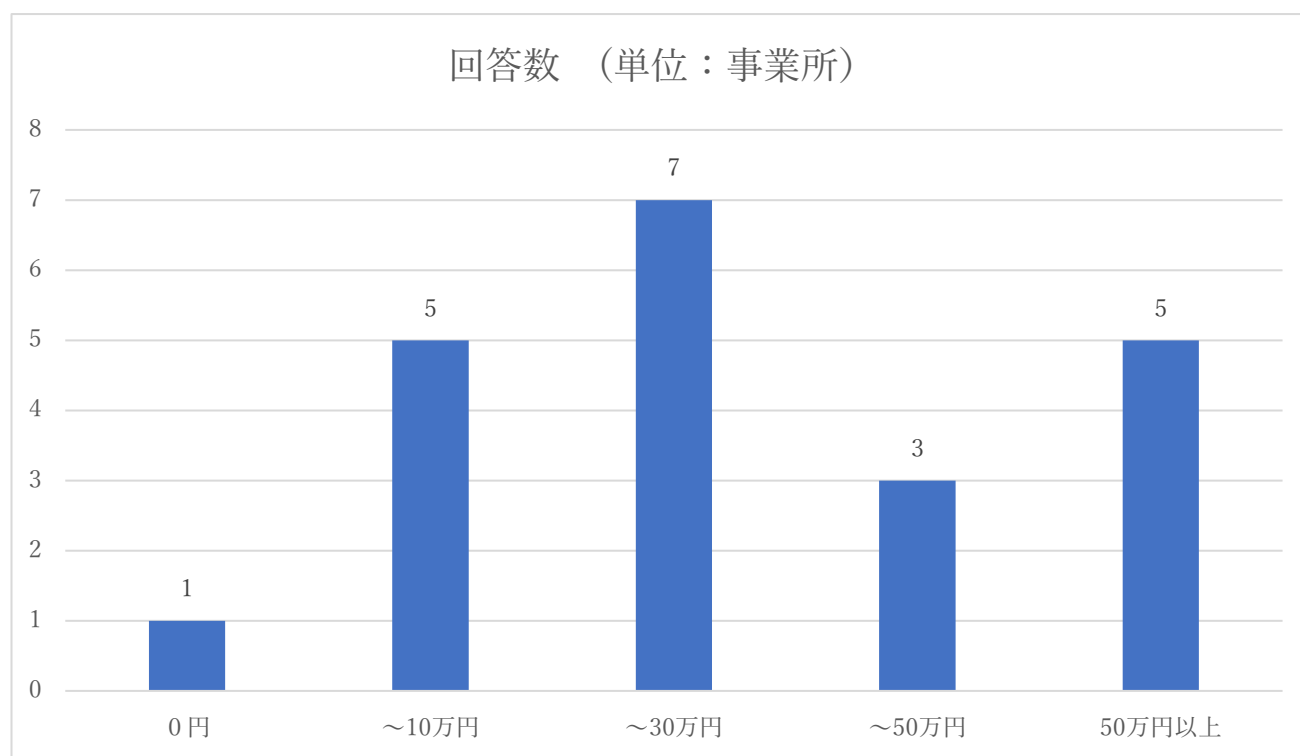
30 万円程度の事業所が最も多い

外国人受入の初期費用は利用する監理団体・登録支援機関によって大きく異なる。外国人を受け入れて生じたデメリットで多く挙げられたように、技能実習生等の外国人を雇用する場合は、一定程度の費用が発生する。

(初期費用)

	回答数
0 円	1
～10 万円	5
～30 万円	7
～50 万円	3
50 万円以上	5

※費用は初回手数料や外国人材の渡航費等を除いた額



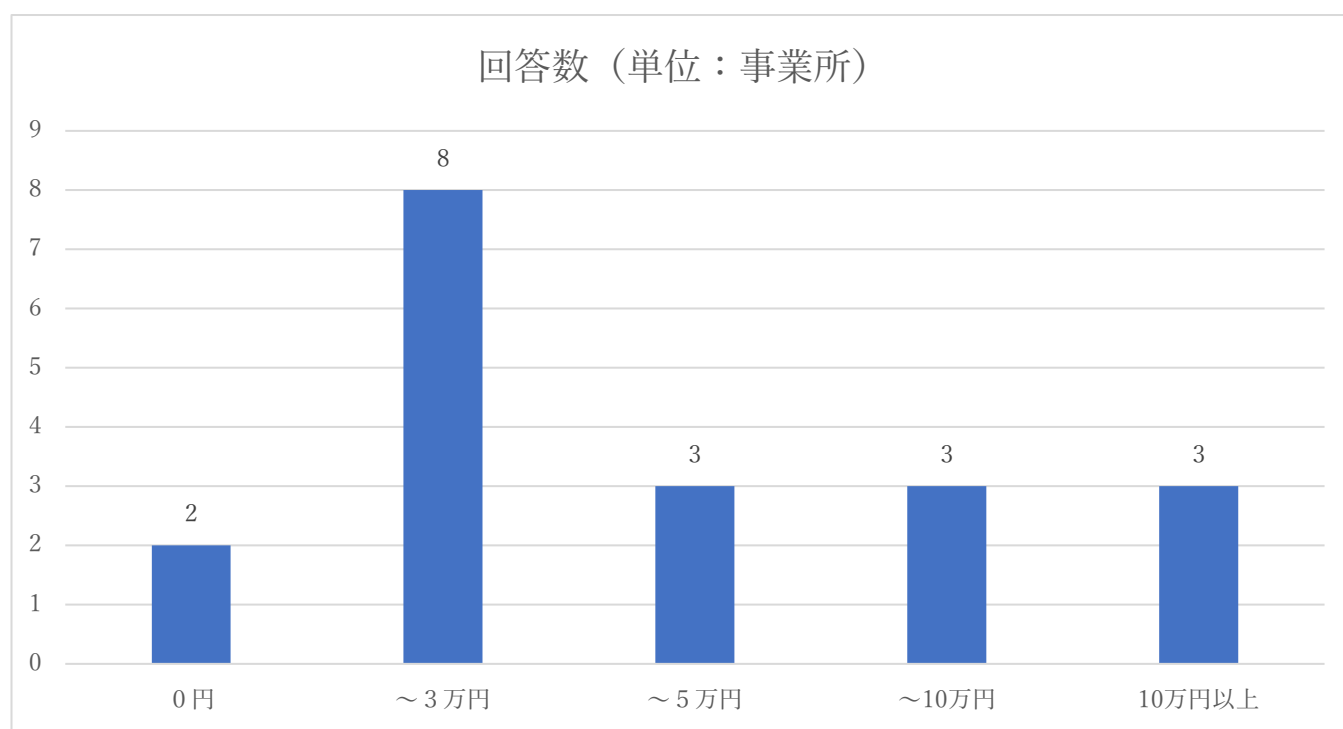
(9) 【受入予定事業所】登録支援機関・監理団体等への月額費用(任意回答)

3万円程度の事業所が最も多い

毎月の費用について、3万円程度の事業所が最も多い。1人あたりにかかる費用なので、外国人スタッフを多く受け入れる事業所ほど、コストは高くなる。

(月額費用)

	回答数
0円	2
～3万円	8
～5万円	3
～10万円	3
10万円以上	3



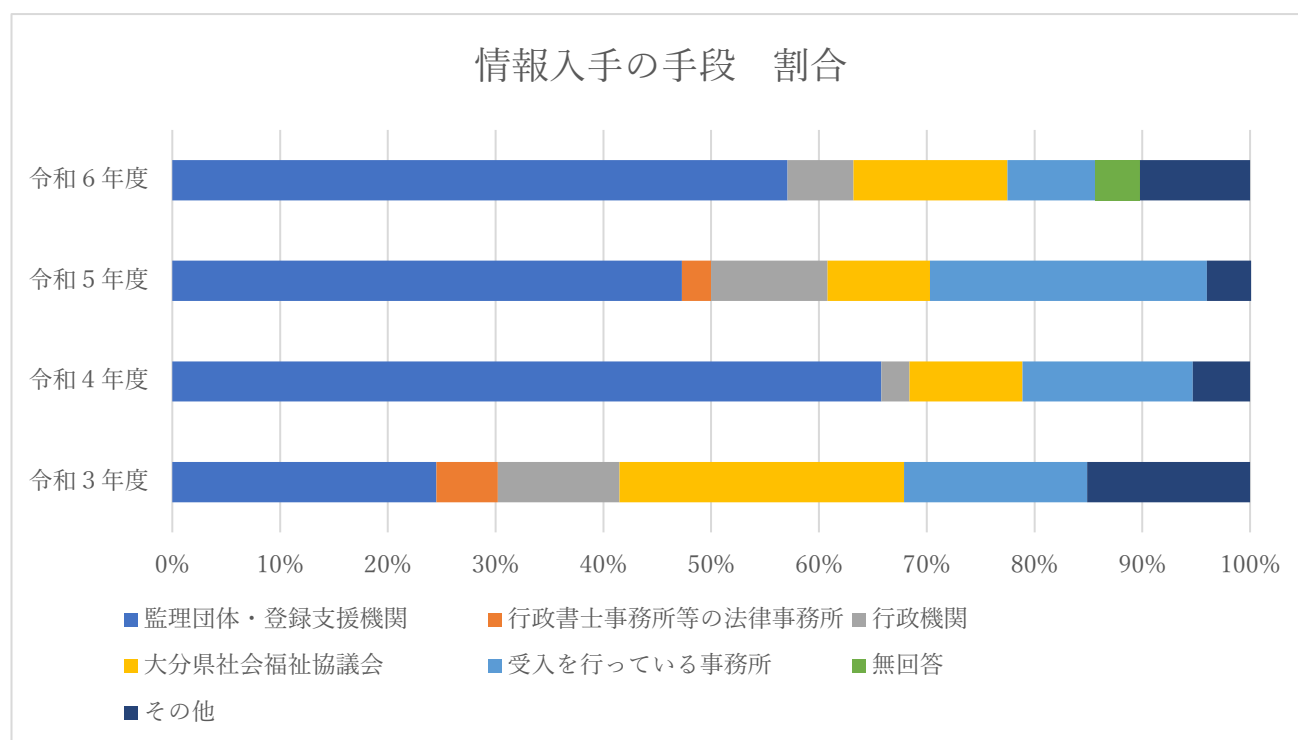
(10) 【受入予定事業所】 外国人スタッフ受入のための情報入手の手段

大分県社会福祉協議会から情報入手した事業所の割合増

半数以上の事業所が「監理団体・登録支援機関」から情報を得ている。「大分県社会福祉協議会」の割合は昨年度より上昇している。引き続きアドバイザー制度やホームページ等で情報提供、情報発信に努めていきたい。

(情報入手の手段) ※重複あり

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
監理団体・登録支援機関	24.5(13)%	65.8(25)	47.3(35)	57.1(28)
行政書士事務所等の法律事務所	5.7(3)	0.0%(0)	2.7%(2)	0.0%(0)
行政機関	11.3(6)	2.6(1)	10.8(8)	6.1(3)
大分県社会福祉協議会	26.4(14)	10.5(4)	9.5(7)	14.3(7)
受入を行っている事務所	17.0(9)	15.8(6)	25.7(20)	8.2(4)
無回答	0.0(0)	0.0	0.0(0)	4.1(2)
その他※	15.1(8)	5.3(2)	4.1(2)	10.2(5)
回答個数総計	100.0%(53)	100.0(38)	100.1(74)	100.0(49)



※その他

- 介護士養成校 R5 年に関わった送り出し機関
- 求人を出してもなかなか応募がないので、検討している状況です。

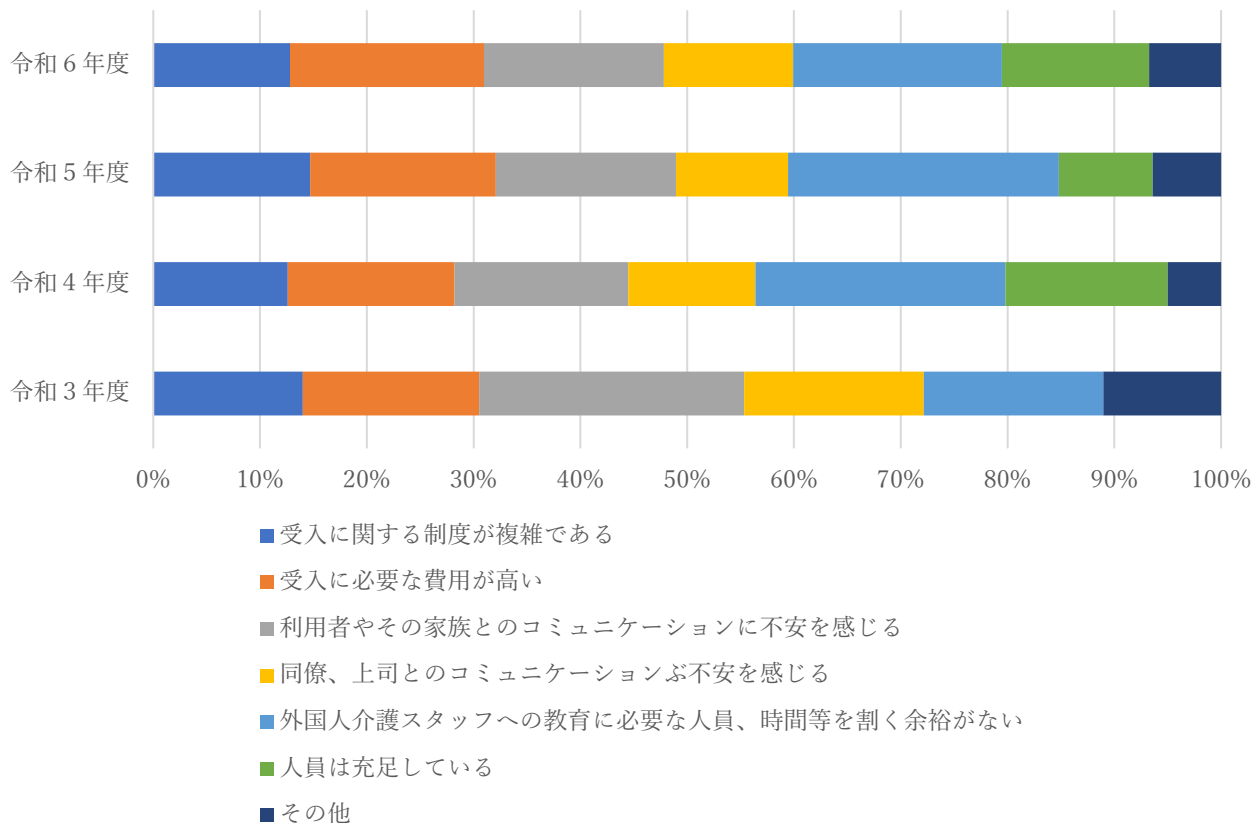
(11) 【受入希望なしの事業所】 外国人スタッフの受入を希望しない理由

「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」の割合が依然として最も大きかったものの、前回の調査よりは減少している。一方で、「人員は充足している」と回答した割合が前回より5ポイント増加している。住居の確保困難であること、受入に伴うサポート業務の増加がその他の理由として挙げられている。

(受入を希望しない理由) ※重複あり

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
受入に関する制度が複雑である	14.0%(56)	12.6%(58)	14.7%(61)	12.8%(38)
受入に必要な費用が高い	16.5%(66)	15.6%(72)	17.4%(71)	18.2%(54)
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	24.8%(99)	16.3%(75)	16.9%(69)	16.8%(50)
同僚、上司とのコミュニケーションに不安を感じる	16.8%(67)	11.9%(55)	10.5%(43)	12.1%(36)
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	16.8%(67)	23.4%(108)	25.4%(104)	19.5%(58)
人員は充足している	0.0%(0)	15.2%(70)	8.8%(36)	13.8%(41)
その他	11.0%(44)	5.0%(23)	6.4%(25)	6.7%(20)
回答個数総計	99.9%(399)	100%(461)	100.1%(409)	100%(297)

受入を希望しない理由 割合



※その他（令和6年度）

- 特養で雇用しているから（4件）
- 9年度採用予定（現在、留学生の身元保証人となっている）
- 現在は準備期間としており、令和8年度以降で検討しているため
- 配置的に事業所に雇用がないだけで、法人内では外国人スタッフの雇用がある。人事異動の際は外国人スタッフの雇用も考えられる。
- 近年、外国人労働者による国内での犯罪関与が増加していることへの懸念
- 将来的には採用したいが、雇用後の定着が心配
- 現状は雇用の予定が無い為、今後については未定です。
- 母体の医療法人の方針（職員は母体の医療法人で採用）
- 山間部に位置しており、住居の確保や買い物支援等を考えると外国人雇用については前向きには考えられないところである。
- 生産性が低下するため
- 社内で受け入れのシステムが整っているため、本社指示にて行う。
- 車での送迎がある為
- 雇用するにあたり、住環境に難あり踏み出せない。
- 日本人スタッフの雇用に力を注いでいる。（4件）

2. 本会が実施している外国人福祉人材支援の取組の活用状況

(1)希望する研修会、セミナー等の案内方法

半分以上の事業所はメールで案内してほしい

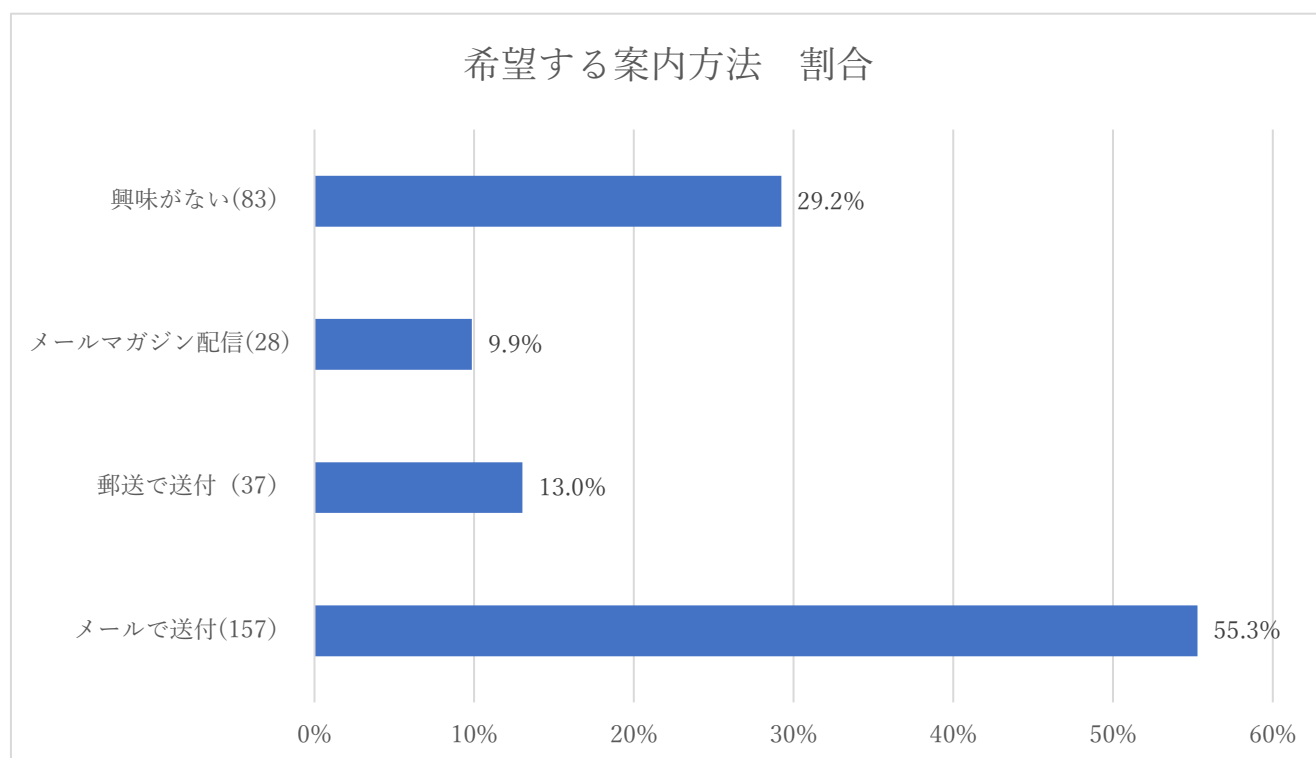
55.3%の事業所はメールでの研修会やセミナーの案内を希望している。郵送とメールマガジン配信を希望する事業所はそれぞれ一割程度であった。情報を希望する事業所に確実に情報を届けるよう努めていきたい。

(希望する案内方法)

	回答数	割合
メール	157	55.3%
郵送	37	13.0%
メールマガジン	28	9.9%
興味がない	83	29.2%

総回答個数：305

N=284/()：回答数



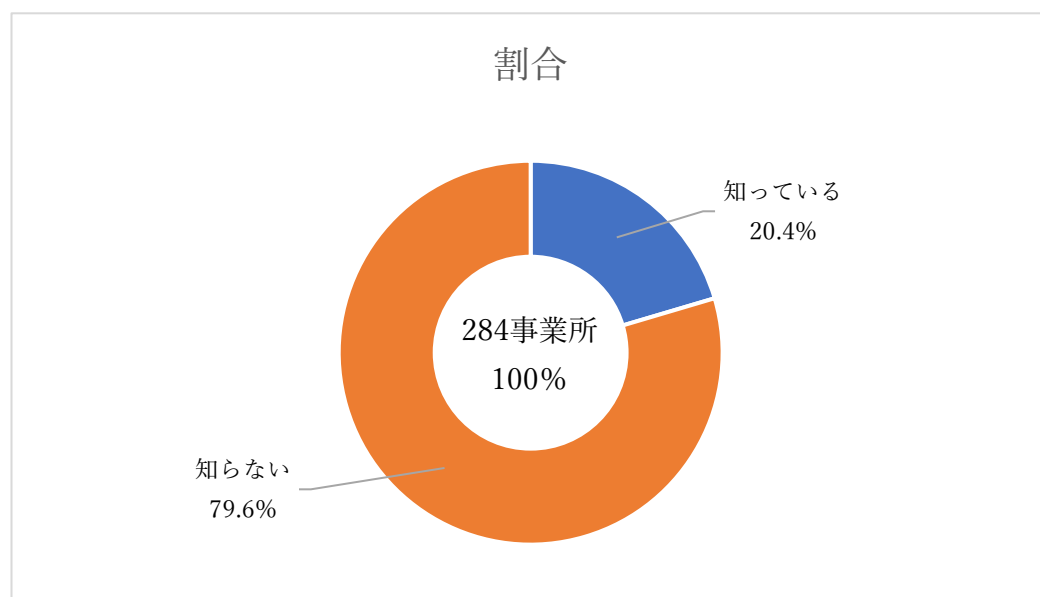
(2)本会が実施している外国人福祉人材支援の取組の認知度

① 外国人福祉人材ホームページの認知度が低い

令和6年10月に新設した外国人福祉人材に特化したホームページを知っている事業所の割合は2割にとどまった。開設当初はメールやチラシなどで事業所に周知したが、広く知れ渡っていないことが明らかになった。今後、多くの方にホームページを活用してもらうよう周知したい。

(外国人福祉人材ホームページの認知度)

	回答数	割合
知っている	58	20.4%
知らない	226	79.6%
総計	284	100.0%



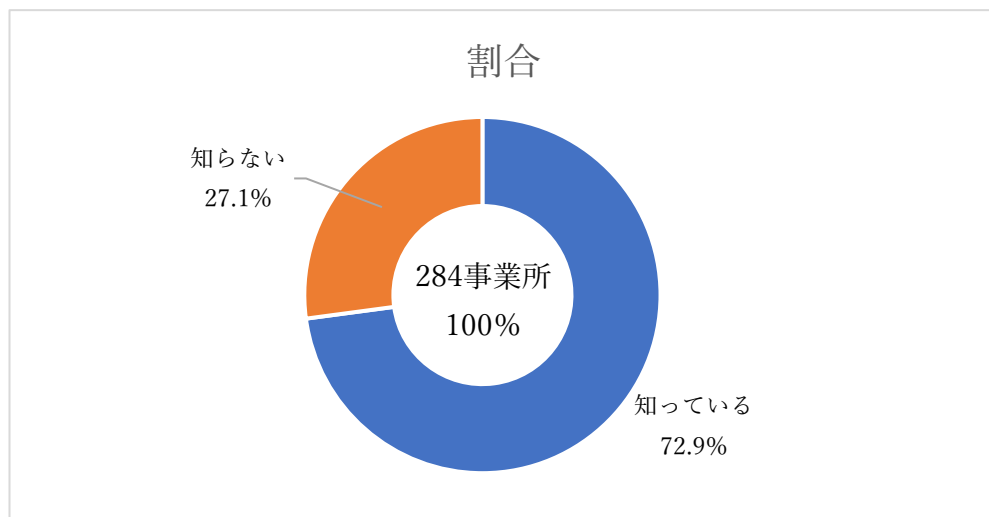
② 研修会認知率 72.9%、活用率は 32.7%

本会が外国人スタッフ・施設の日本人スタッフを対象に無料で研修会、交流会を実施していることは7割以上の認知度があった。

活用率については、「これまでに活用したことがある」と回答した事業所の割合は32.7%にとどまり、認知されているものの、それほど多くは活用していないことが明らかになった。

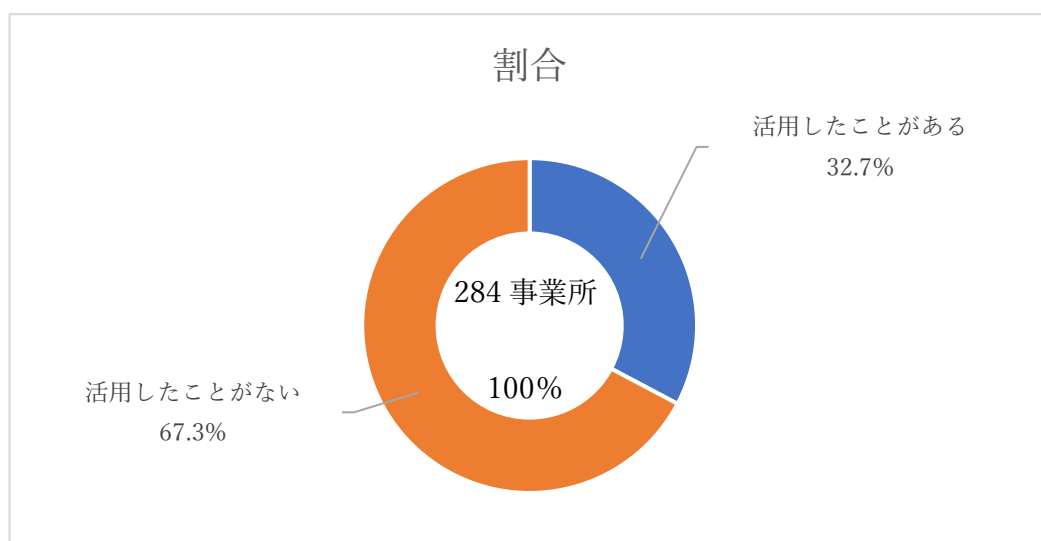
(研修会の認知率)

	回答数	割合
知っている	207	72.9%
知らない	77	27.1%
総計	284	100.0%



(研修会の活用率)

	回答数	割合
活用したことがある	93	32.7%
活用したことがない	191	67.3%
総計	284	100.0%



(3) 【活用したことがある事業所】活用した研修名

施設スタッフ向け研修会の活用率が最も高かった

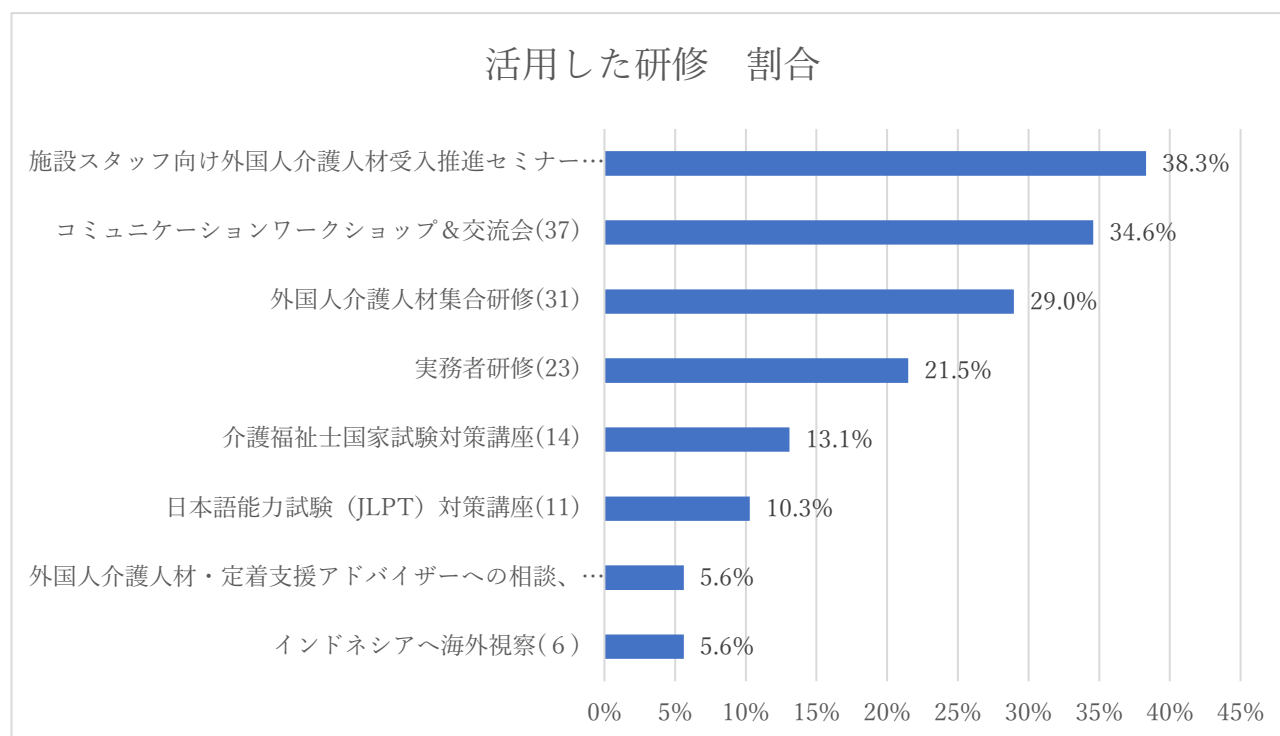
研修名別で活用率を見ると、外国人介護人材受入推進セミナー(施設スタッフ向け研修会)が38.3%と外国人向け研修会より高かった。外国人介護人材を対象とした研修会の活用率については、「コミュニケーション研修ワークショップ&交流会」が34.6%と最も高く、次いで、「外国人集合研修」が13.1%、「実務者研修」が21.5%であった。

(利用した研修)

研修名	回答数	割合
施設スタッフ向け外国人介護人材受入推進セミナー	41	38.3%
コミュニケーションワークショップ&交流会	37	34.6%
外国人介護人材集合研修	31	29.0%
実務者研修	23	21.5%
介護福祉士国家試験対策講座	14	13.1%
日本語能力試験（JLPT）対策講座	11	10.3%
外国人介護人材・定着支援アドバイザーへの相談、派遣	6	5.6%
インドネシアへ海外視察	6	5.6%

回答個数計：169

N=107/()：回答数



(4) 【活用したことがない事業所】 活用しなかった理由

研修に参加する・参加させる余裕がない事業所が2割以上

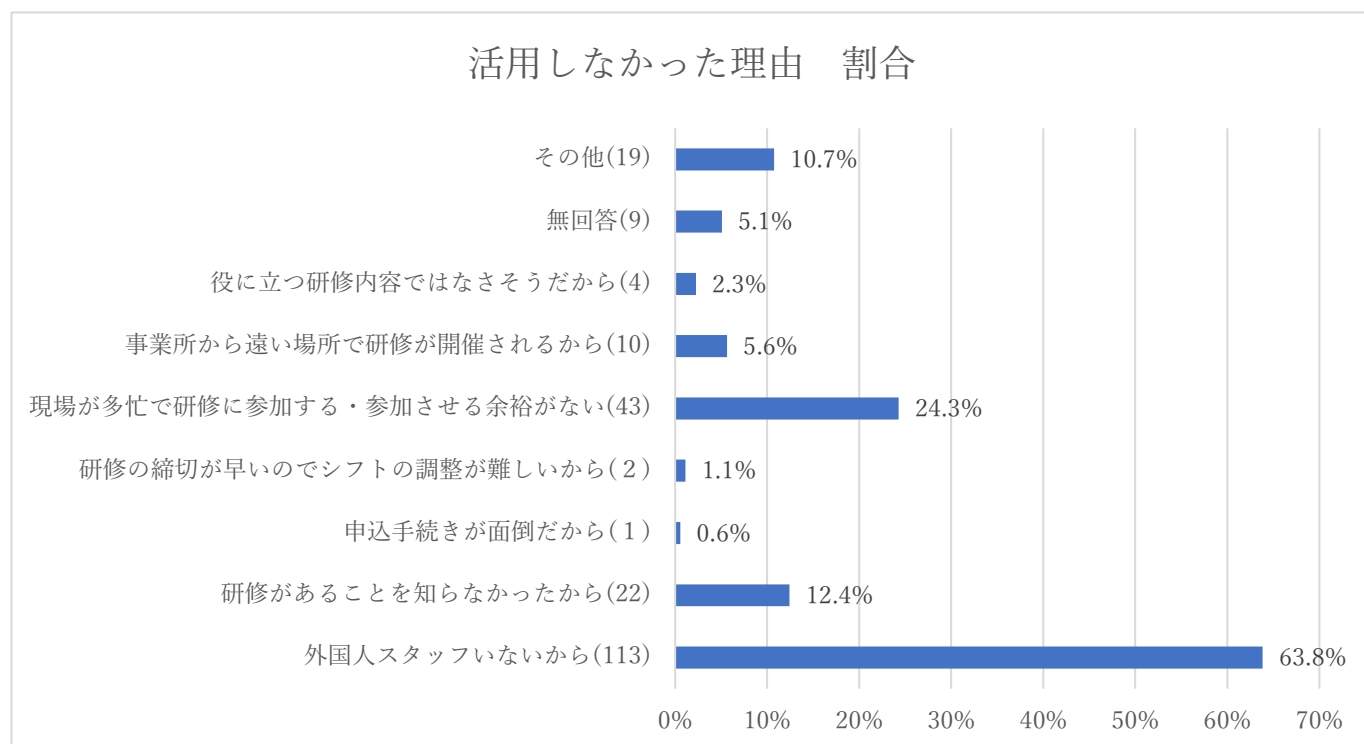
研修を活用しなかった理由を見ると、全体では「外国人スタッフがいないから」が最も多く63.8%、次いで「現場が多忙で研修に参加する・参加させる余裕がない」が24.3%であった。
また、その他の回答には、外国人スタッフが研修への参加を希望しなかったという理由もあった。

(活用しなかった理由)

理由	回答数	割合
外国人スタッフがいないから	113	63.8%
研修があることを知らなかったから	22	12.4%
申込手続きが面倒だから	1	0.6%
研修の締切が早いのでシフトの調整が難しいから	2	1.1%
現場が多忙で研修に参加する・参加させる余裕がない	43	24.3%
事業所から遠い場所で研修が開催されるから	10	5.6%
役に立つ研修内容ではなさそうだから	4	2.3%
無回答	9	5.1%
その他※	19	10.7%

回答個数計：223

N=177/()：回答数



※その他

- 法人内で検討していたため
- 現時点で特に問題点がないため
- 現在採用の必要性がないため
- 採用の必要性がないため
- 外国人スタッフの受け入れなどは、本部主体で実施しており、事業所単体で動くことはないから
- 人員不足ではない。入職のお問い合わせがあるため
- 母体である医療法人の方針（職員は母体の医療法人で採用）
- 在留外国人でパートで雇用しているが、外国からの入職はないため
- 職員が研修参加を希望しなかった
- 外国人スタッフが受講を希望しないため
- 申し込みはしたものの、急遽参加できなくなったため
- 外国人を雇う予定がないため
- 12月から外国人スタッフを受け入れたため
- 外国人スタッフの雇用予定がないため（2件）
- 法人窓口にて採用を行っているから
- 外国人材の雇用を検討していないから（2件）
- 監理団体が行ったから

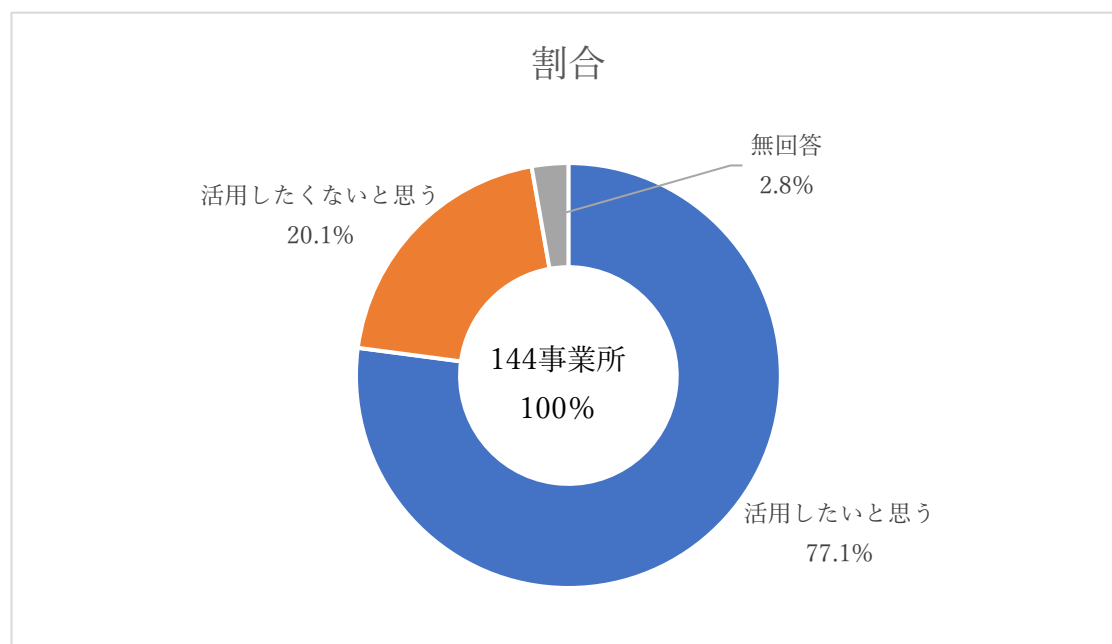
(5) 【受入事業所、受入予定事業所、過去雇用していた事業所】 今後研修への活用意向

前向きに研修活用検討は 7 割

今後、本会が主管・実施している研修やセミナーへ前向きに活用を検討している事業所が 77.1%である。

(今後の活用意向)

	回答数	割合
活用したいと思う	111	77.1%
活用したくないと思う	29	20.1%
無回答	4	2.8%
総計	144	100.0%



(6) 【受入事業所、受入予定事業所、過去雇用していた事業所】活用しない理由

一番の理由は現場が多忙で、人手不足が窺える

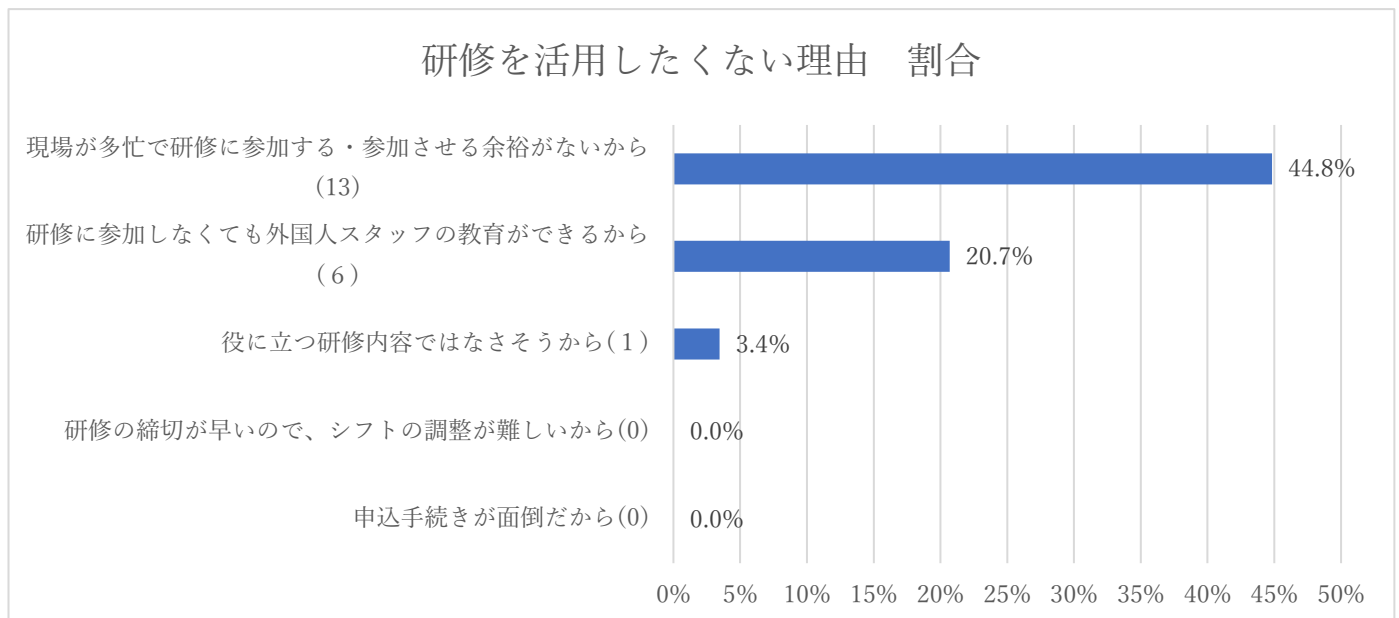
研修に参加しない・参加させない理由としては、「現場が多忙」が44.8%で最も多く、次いで「研修に参加しなくても外国人スタッフの教育ができるから」が20.7%、「役立つ研修ではなさそうから」が3.4%となっている。「現場が多忙」の割合が最も大きく、これは受入中の事業所が「研修を活用しない理由」に対する回答からも見受けられるように、人員に余裕がないと考える。また、外国人スタッフの受入に慣れつつあり、OJTで教育できている事業所もあると見受けられた。

(研修やセミナーを活用したくない理由)

	回答数	割合
申込手続きが面倒だから	0	0.0%
研修の締切りが早いので、シフトの調整が難しいから	0	0.0%
役に立つ研修内容ではなさそうから	1	3.4%
研修に参加しなくても外国人スタッフの教育ができるから	6	20.7%
現場が多忙で研修に参加する・参加させる余裕がないから	13	44.8%

回答個数計：20

N=29/()：回答数



【受入事業所、受入予定事業所のうち、「今後研修を活用したい」と回答した事業所】

3. 研修についてのご希望、ご要望、ご意見

(1) 活用したい研修名

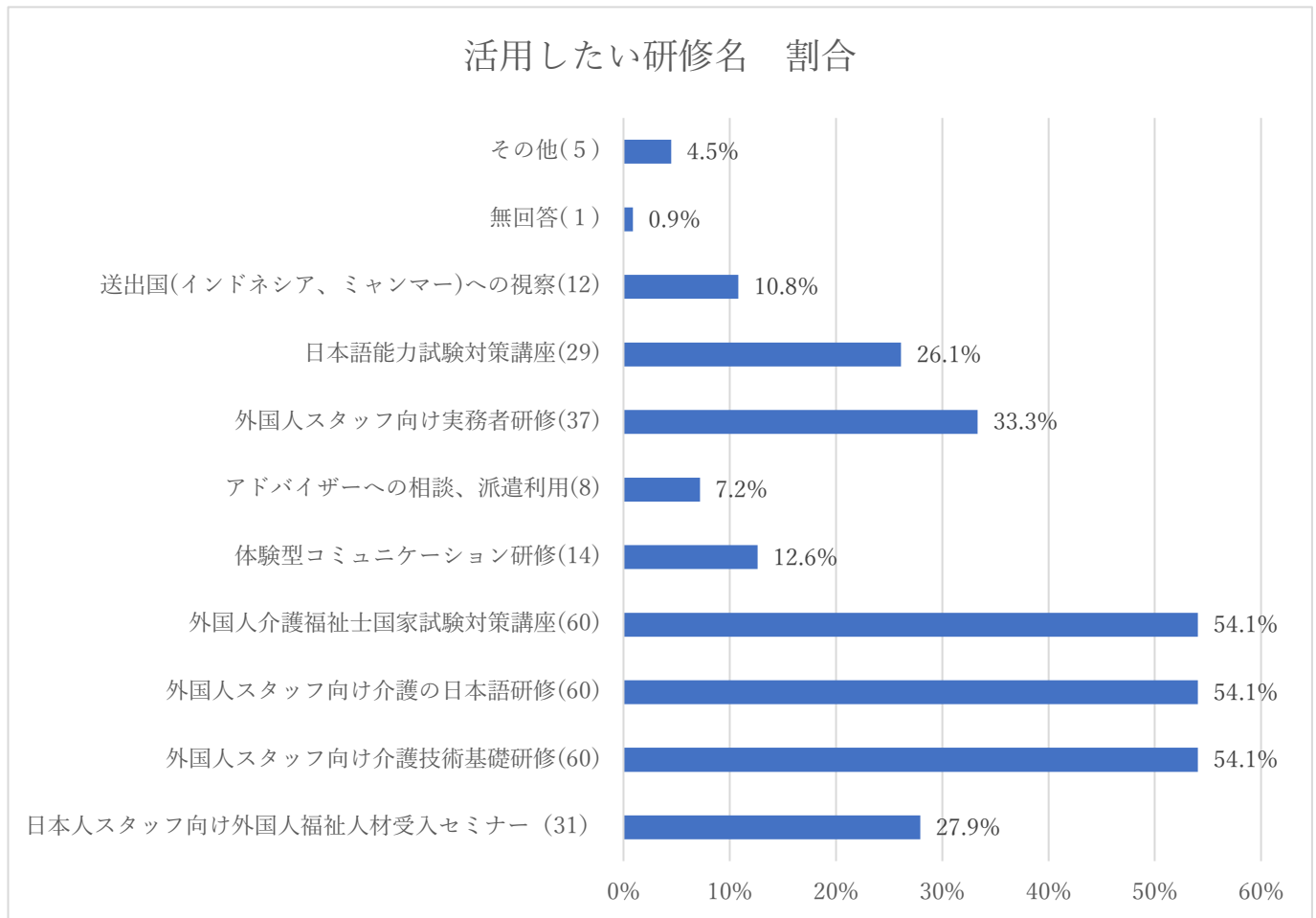
介護技術・介護の日本語研修及び国家試験対策講座の参加希望者が多かった

希望する研修内容別にみると、外国人スタッフ向け研修では、介護技術と日本語の基礎を学ぶ研修や介護福祉国家試験対策講座の参加希望率が最も高く 54.1%、次いで実務者研修 33.3%、日本語能力試験対策講座 26.1%の順となっている。また、日本人スタッフ向け外国人福祉人材受入セミナーを希望する事業所が 27.9%であった。

(活用したい研修名)

	回答数	割合
日本人スタッフ向け外国人福祉人材受入セミナー	31	27.9%
外国人スタッフ向け介護技術基礎研修	60	54.1%
外国人スタッフ向け介護の日本語研修	60	54.1%
外国人介護福祉士国家試験対策講座	60	54.1%
体験型コミュニケーション研修	14	12.6%
アドバイザーへの相談、派遣利用	8	7.2%
外国人スタッフ向け実務者研修	37	33.3%
日本語能力試験対策講座	29	26.1%
送出国(インドネシア、ミャンマー)への視察	12	10.8%
無回答	1	0.9%
その他※	5	4.5%

回答個数計：317



※その他

- 状況に応じて判断
- 今は日本語の勉強を一生懸命しているところで試験もあることから本人に余裕がない
- 不明
- 未定
- 採用・入職することが決定後に検討

(2)希望する開催地

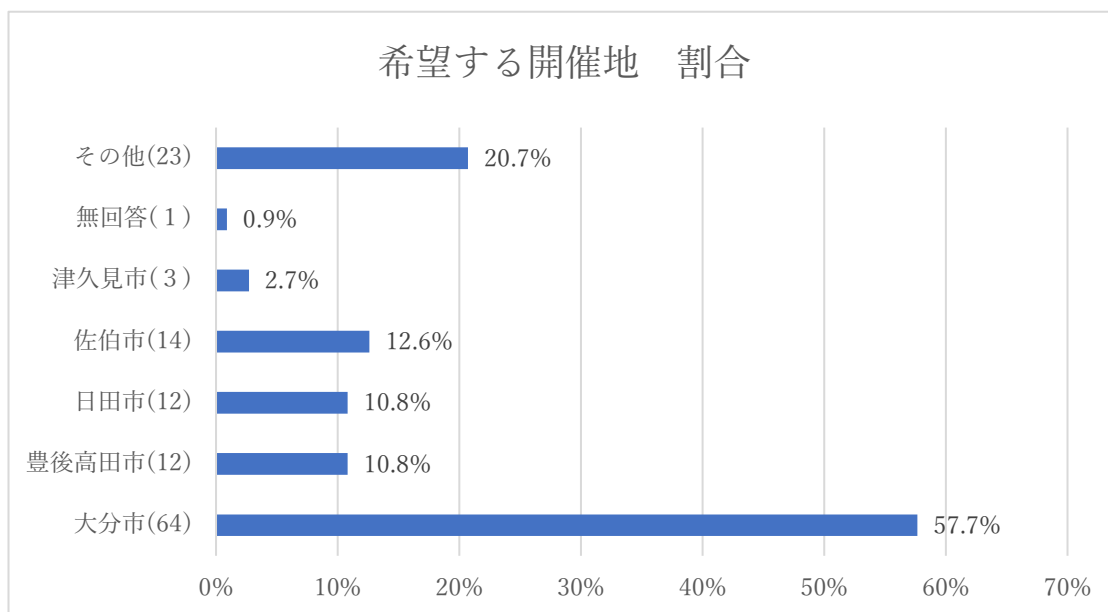
大分市が最も多いものの、県内各地で開催希望有

大分市を挙げた事業所が最も多く、5割を超えている。集合開催の場合は、全県から参加しやすいように開催地を選ぶ必要がある。

(希望する開催地)

市町村	回答数	割合
大分市	64	57.7%
豊後高田市	12	10.8%
日田市	12	10.8%
佐伯市	14	12.6%
津久見市	3	2.7%
無回答	1	0.9%
その他※	23	20.7%

N=111/() : 回答数



※その他

別府市 7件、宇佐市 5件、中津市 3件、杵築市、国東市、豊後大野市、由布市、竹田市各2件、玖珠町、日出各1件、オンライン 1件、時期にもよりますが冬季は避けてほしいです1件

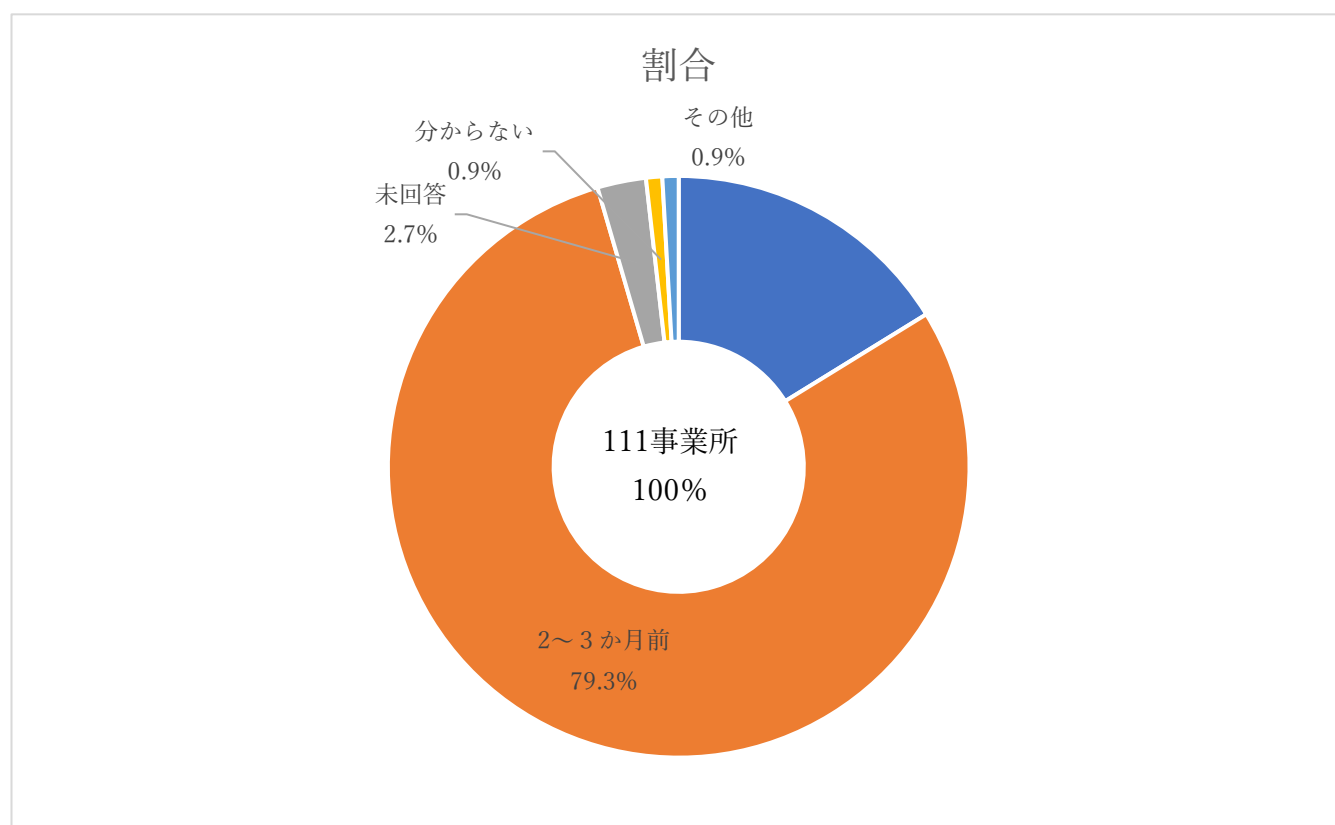
(3)希望する案内時期

2～3か月前に案内希望は8割程度

研修開始の「2～3か月前」に案内してほしいとする割合が79.3%でほとんどの事業所が2～3か月前を希望している。

(希望する案内時期)

案内時期	回答数	割合
1か月前	18	16.2%
2～3か月前	88	79.3%
未回答	3	2.7%
分からない	1	0.9%
その他	1	0.9%
総計	111	100%



※その他：期間より暖かい時期にしてほしい。

(4)施設スタッフ向け研修会で取り扱ってほしいテーマ

他事業所の受入事例に関心有の事業所が半数超

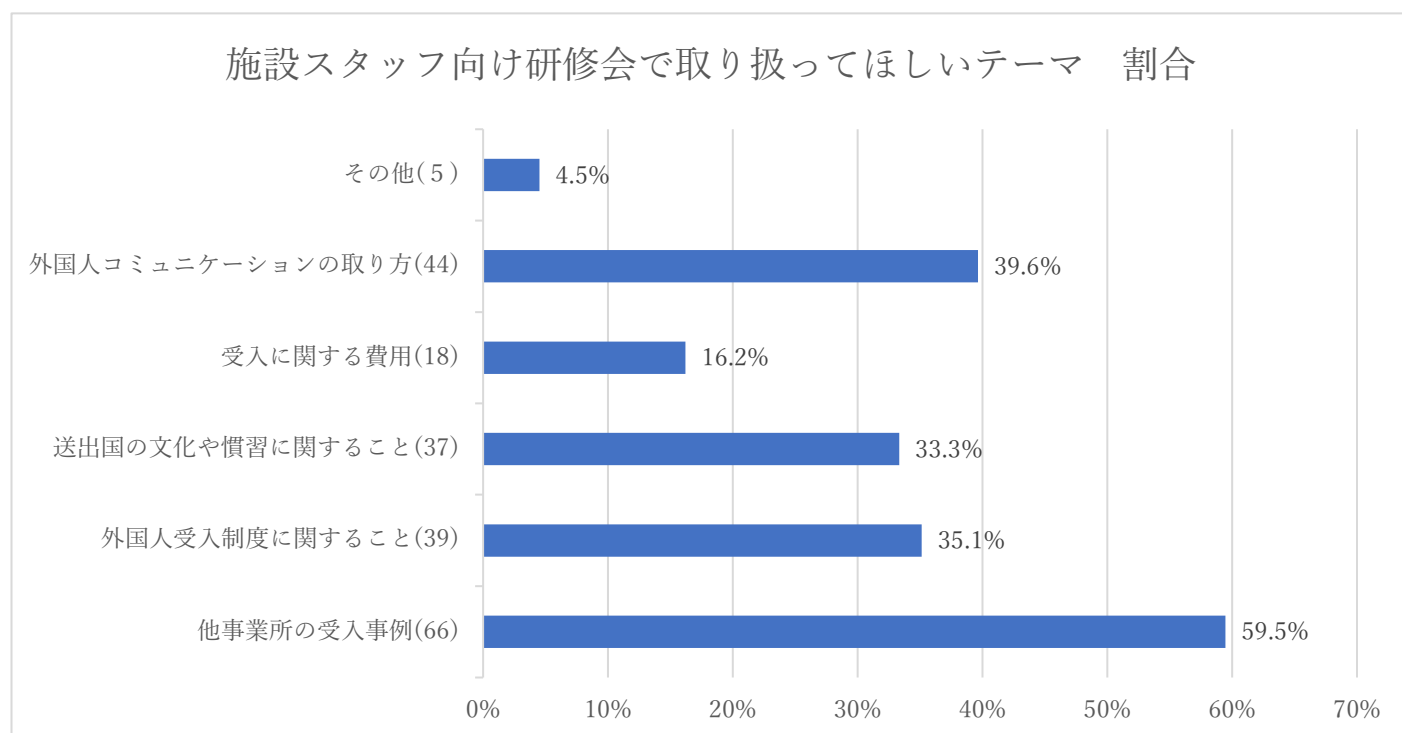
施設スタッフ向け研修会で取り扱ってほしいテーマは「他事業所の受入事例」が59.5%と最も多く、次いで、「外国人コミュニケーションの取り方」39.6%となっており、「送出国の文化や慣習に関すること」と「外国人受入制度に関すること」が同程度となっている。なお、「受入に関する費用」は16.2%にとどまった。

(施設スタッフ向け研修会で取り扱ってほしいテーマ)

	回答数	構成比
他事業所の受入事例	66	59.5%
外国人受入制度に関すること	39	35.1%
送出国の文化や慣習に関すること	37	33.3%
受入に関する費用	18	16.2%
外国人コミュニケーションの取り方	44	39.6%
その他	5	4.5%

回答個数計：209

N=111/(): 回答数



※その他

- なし
- 現在のところ特になし
- 技能実習終了後も退職せず継続就業してもらうには
- 施設内研修の進め方 2件

(5)外国人研修全般についてご意見、ご要望

● オンライン研修で受講したい。オンラインでの研修は参加しやすい。(多数)
● 意見交換できる研修会 職員・外国人双方に
● 外国人スタッフの訪問系サービス就労に伴い、初任者研修を開講してほしいです。実務者研修の申し込み条件は、実績が1年以上必要だったと思うので、1年未満で受講可能な初任者研修があると大変ありがたいです。
● 外国人の交通手段で行きやすい場所での研修を希望(日田市なので大分市は行けない)
● ハイブリッド型で選べる研修があると助かります。
● 人材不足による業務多忙の為、オンラインで受講できると助かります。
● オンラインでの受講や、後日動画で研修視聴ができると受講しやすい。
● オンラインで研修が受けられるとよいと思う。(会場までの移動時間がかかるので)
● zoom等オンライン研修で受講したい。
● 大分県の中でも特定技能、技能実習生、留学生の受け入れで内容が異なるため、受け入れ施設での情報のやり取りができる研修や集まりなど仕組み
● メンタルに対する研修を取り入れるとよいかもと思ったりします。
● オンライン受講 グループワーク他
● 先日は宇佐市での開催ありがとうございました。他施設との交流は良い刺激になってるようなので、またそのような場があれば参加させて頂きたいと思います。
● 他施設と交流、意見交換できるものも良いと思います。
● オンライン受講がありがたい。 介護福祉士受験対策関係、研修開催予定は年度当初に知らせてほしい(詳細は後日でも)
● オンラインや配信での受講ができようになりたい。
● 他施設と交流、意見交換ができる研修が良い。
● 出来ればオンラインで参加したい。外国人スタッフは送迎が必要な為やはりオンラインが助かります。
● 他施設と意見交換したい。
● 外国人スタッフが集まって意見交換できるような場をもうけてほしい。
● 他施設と交流
● オンラインでの受講もできるようにしてほしい。

- コミュニケーションは大切で、食事、カラオケ等は大変喜ばれます（モチベーションをあげる）。個々の会話も大事になります。各施設で教育することが最善だと思います。
- 対象が現在受け入れている法人のものでも、これから外国人を採用する法人も受けられるようにしてほしい。

4. 退職者の状況

離職率が前年度より 5.5%減少

退職理由については、技能実習修了以外に、都市部への転職、体調不良による帰国が特に多いことから、待遇改善、キャリアアップ支援、健康管理の対策を講じることが求められる。

(1)退職者数

【外国人スタッフを雇用している事業所、外国人スタッフを雇用していた事業所】

- ①令和5年度（令和5年4月1日）時点の在籍人数：248人
- ②令和6年度（令和6年4月1日）時点の在籍人数：308人

【外国人スタッフを雇用している事業所、外国人スタッフを雇用していた事業所】

- ③令和5年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日）の退職人数：57人
- ④令和6年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日）の退職人数（見込）：54人

(2)離職率

	在籍者 (A)	退職者 (B)	離職率 (B/A)
令和5年度	248人	57人	23.0%
令和6年度	308人	54人	17.5%

(3)退職理由

- 技能実習終了のため（多数）
- 自己都合による退職（多数）
- 都会に行きたい。家族が母国より来日し、関東で就職するので共に生活するため
- 転居
- 転職
- 本国から家族が来日した。関東方面で同居したい。（実際のところは転職）
- 技能実習終了、転籍

- 本人の転職希望により
- 体調不良によりいったん退職し、一時帰国したいとの申し出あり
- 技能実習3年後、特定技能で2年働いて帰国するという約束だったので
- 技能実習期間中に退職
- 日本語検定に不合格なため
- 本人の希望で帰国したため
- 他県に身内がおり、そこに行くとのことで退職されました。
- 家族の体調不良により技能実習を継続できない状況になったため
- 本人希望にて本国に帰国したいとの旨あり
- 本国に帰りたいとの申し出があったため
- より良い条件を求めて都市部に行った。
- 技能実習の途中で自己都合で帰国することになったため
- 腰痛、介護能力の不足等
- 他の職業への転職
- 賃金で都会に行ってしまう。
- 技能実習修了、帰国のため
- 結婚退職・自己都合による帰国、他事業所へ等