

令和5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） 1,669事業所
※通所リハビリテーションについては、サービス実績のある事業所に限定
- 内容 外国人介護人材の雇用状況と今後の予定、雇用した感想や課題、雇用を考えていない理由、新型コロナウイルス感染拡大による影響、行政や関係団体に期待する支援 等
- 期間 令和5年（2023年）7月24日～8月10日
- 方法 調査回答依頼をメール送信（地域密着型サービスについては市町を通じて）し、しがネット受付サービスにより回答を得た。
- 回答数および事業所の内訳 491事業所 （回収率 29.4%）

事業所のサービス種類	対象事業所数	回答数	回収率
施設系	295	129	43.7%
介護老人福祉施設	97	61	62.9%
介護老人保健施設	34	28	82.4%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	38	23	60.5%
短期入所生活介護	121	15	12.4%
介護医療院	4	2	50.0%
介護療養型医療施設	1	0	0.0%
居住系	175	65	37.1%
認知症対応型共同生活介護	158	55	34.8%
特定施設入居者生活介護	15	9	60.0%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2	1	50.0%
訪問系	406	89	21.9%
訪問介護	381	86	22.6%
訪問入浴介護	18	3	16.7%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	7	0	0.0%
通所系	793	208	26.2%
通所介護	276	80	29.0%
通所リハビリテーション	40	18	45.0%
地域密着型通所介護	298	59	19.8%
認知症対応型通所介護	79	16	20.3%
小規模多機能型居宅介護	88	31	35.2%
看護小規模多機能型居宅介護	12	4	33.3%
計	1,669	491	29.4%

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

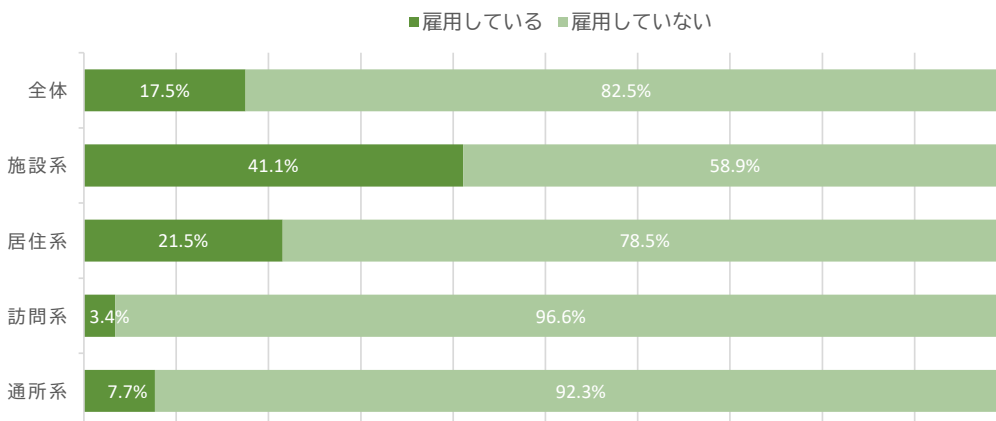
1. 外国人介護職員の雇用状況と今後の予定

1-1. 外国人の雇用状況（令和5年7月1日現在）

n=491

	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	53	41.1%	76	58.9%
居住系	14	21.5%	51	78.5%
訪問系	3	3.4%	86	96.6%
通所系	16	7.7%	192	92.3%
計	86	17.5%	405	82.5%

図1 外国人介護職員の雇用状況

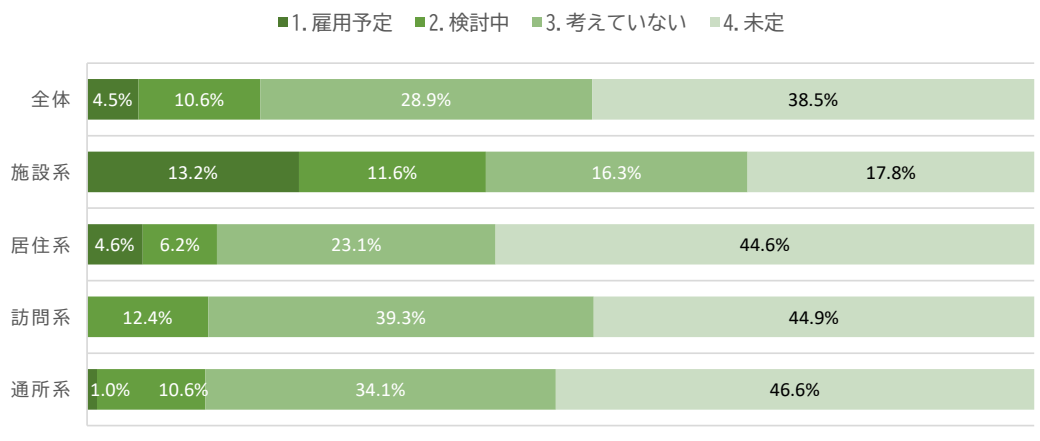


1-2. 今後の外国人の雇用予定

n=405

	1. 雇用予定		2. 検討中		3. 考えていない		4. 未定	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
施設系	17	13.2%	15	11.6%	21	16.3%	23	17.8%
居住系	3	4.6%	4	6.2%	15	23.1%	29	44.6%
訪問系	0	0.0%	11	12.4%	35	39.3%	40	44.9%
通所系	2	1.0%	22	10.6%	71	34.1%	97	46.6%
計	22	4.5%	52	10.6%	142	28.9%	189	38.5%

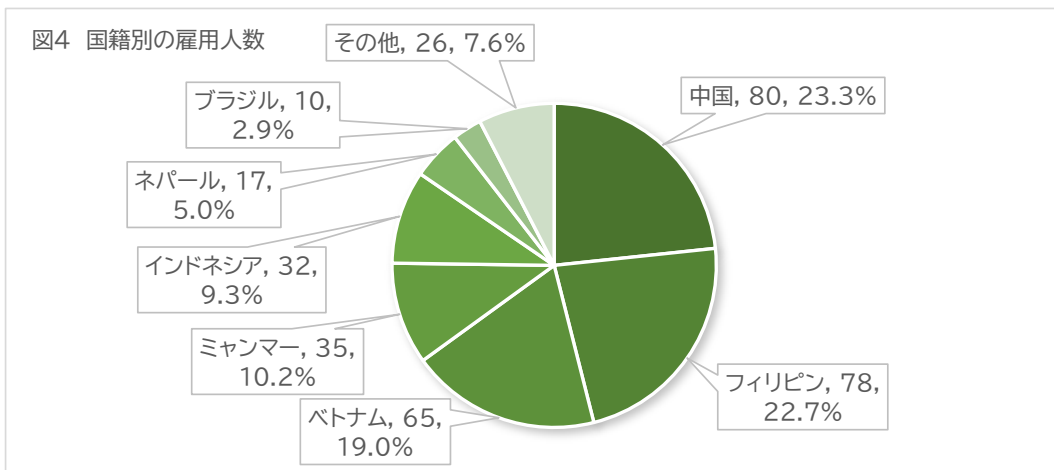
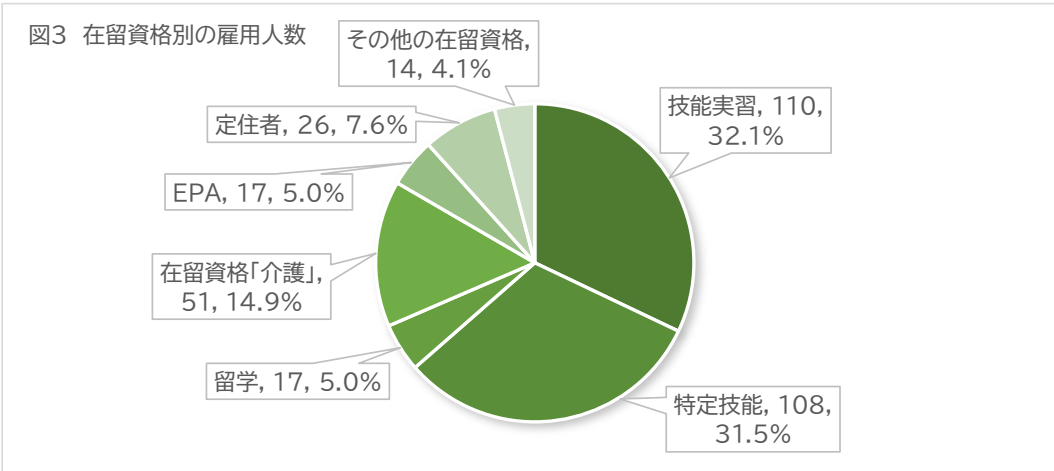
図2 今後の外国人介護職員の雇用予定



2. 【1-1 雇用している場合】在留資格別の国籍別雇用人数

n=86

	計	割合	中国	フィリピン	ベトナム	ミャンマー	インドネシア	ネパール	ブラジル	スリランカ	ペルー	タイ	ポリビア	ドミニカ	未記載
技能実習	110	32.1%	62	9	13	17	4	5							
特定技能	108	31.5%	11	17	28	14	21	5				1			11
留学	17	5.0%		10	3	2		1							1
在留資格「介護」	51	14.9%	3	20	18	2		6		1	1				
EPA	17	5.0%		9	1		7								
定住者	26	7.6%	3	7	1				7	1		1	4		2
その他の在留資格	14	4.1%	1	6	1				3		1			1	1
合計	343	100.0%	80	78	65	35	32	17	10	2	2	2	4	1	15



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=22

	計	割合	フィリピン	ネパール	ミャンマー	ベトナム	インドネシア	タイ
技能実習	36	75.0%	12	10	6	3		5
特定技能	12	25.0%	3	2		2	5	
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	48	100.0%	15	12	6	5	5	5

図5 在留資格別の雇用予定人数

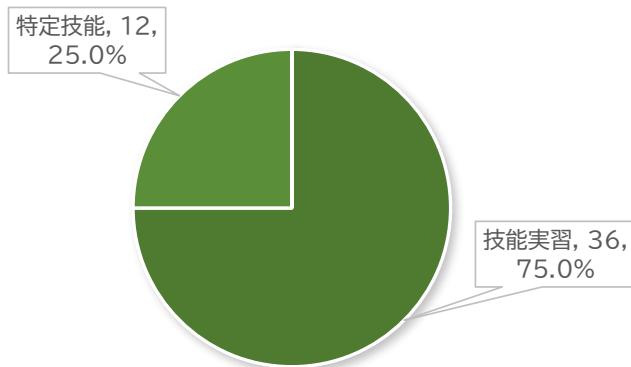
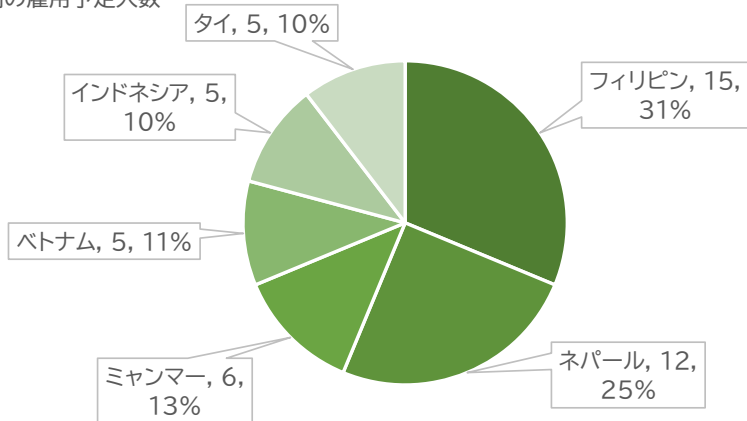


図6 国籍別の雇用予定人数



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=52

	計	割合	フィリピン	ベトナム	インドネシア	その他	未記載
技能実習	5	12.5%	1		2		2
特定技能	10	25.0%		4	2		4
留学	4	10.0%	4				
在留資格「介護」	9	22.5%	5	3			1
EPA	2	5.0%					2
定住者	6	15.0%		3		1	2
その他の在留資格	4	10.0%					4
合計	40	100.0%	10	10	4	1	15

図7 在留資格別の雇用検討人数

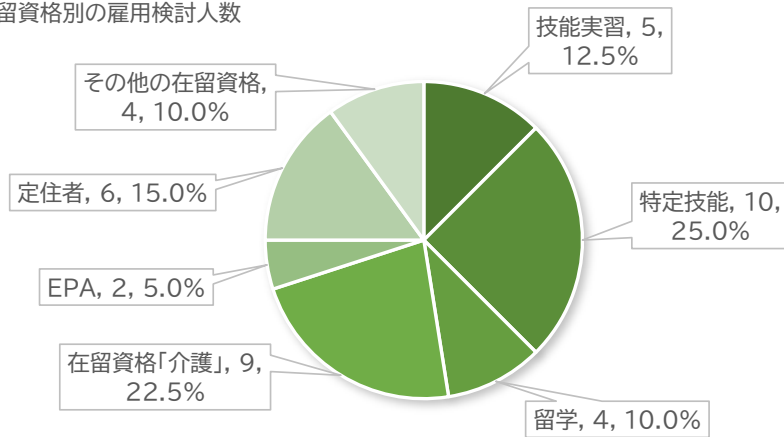
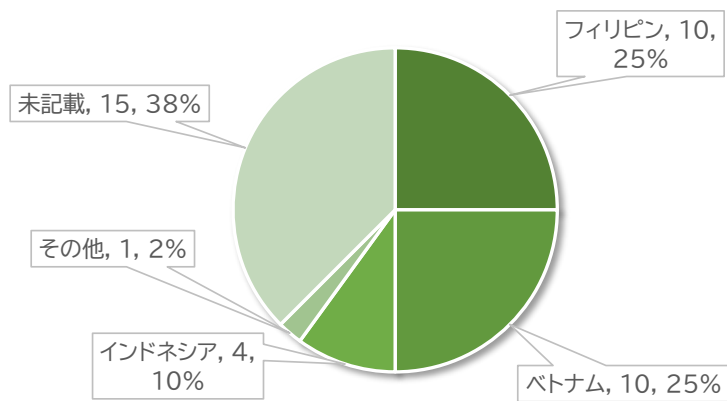
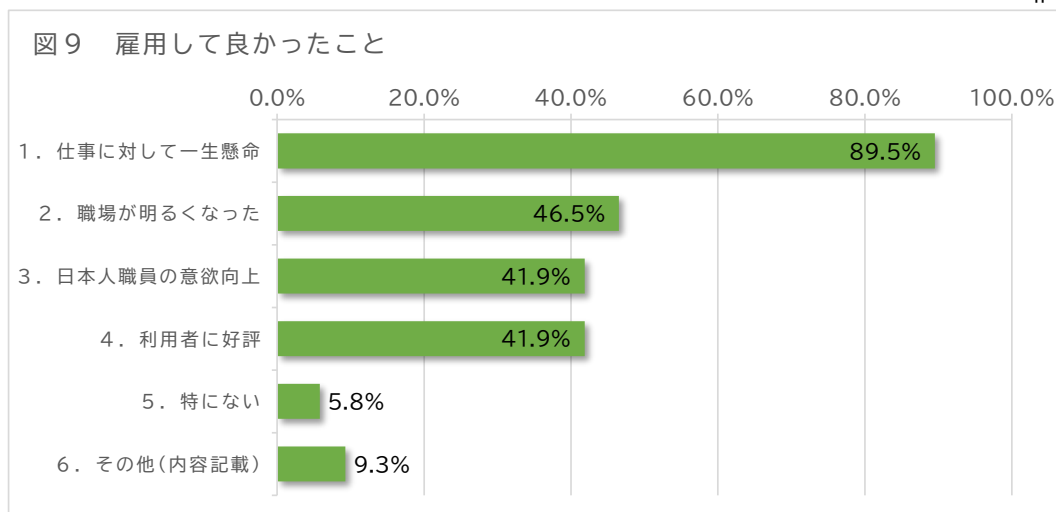


図8 国籍別の雇用検討人数



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）

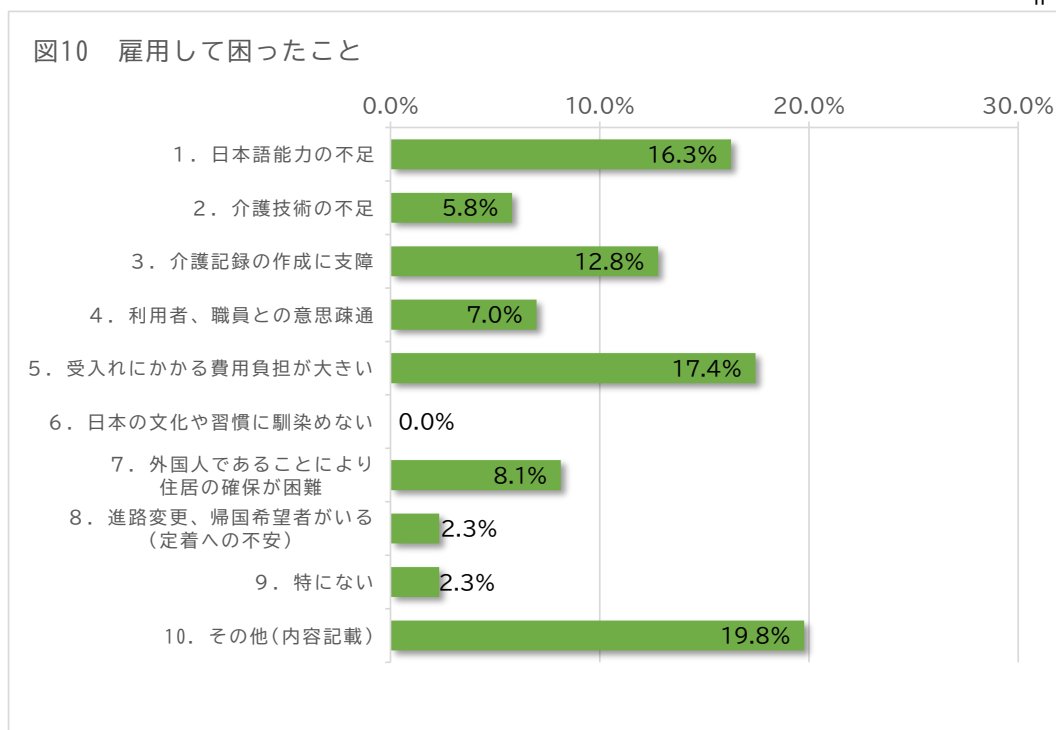
n=86



その他の内容（抜粋）

- 何事に対しても、素直に吸収してくれて、覚えようという前向きさや意識が高いと思った。
- 実習生にも分かりやすいマニュアルに作り直すことにより、新入職員にも分かりやすいものとなった。またその過程で業務の見直しにも繋がった。
- 向上心がとても強いので他のスタッフにとって刺激となっている。

n=86

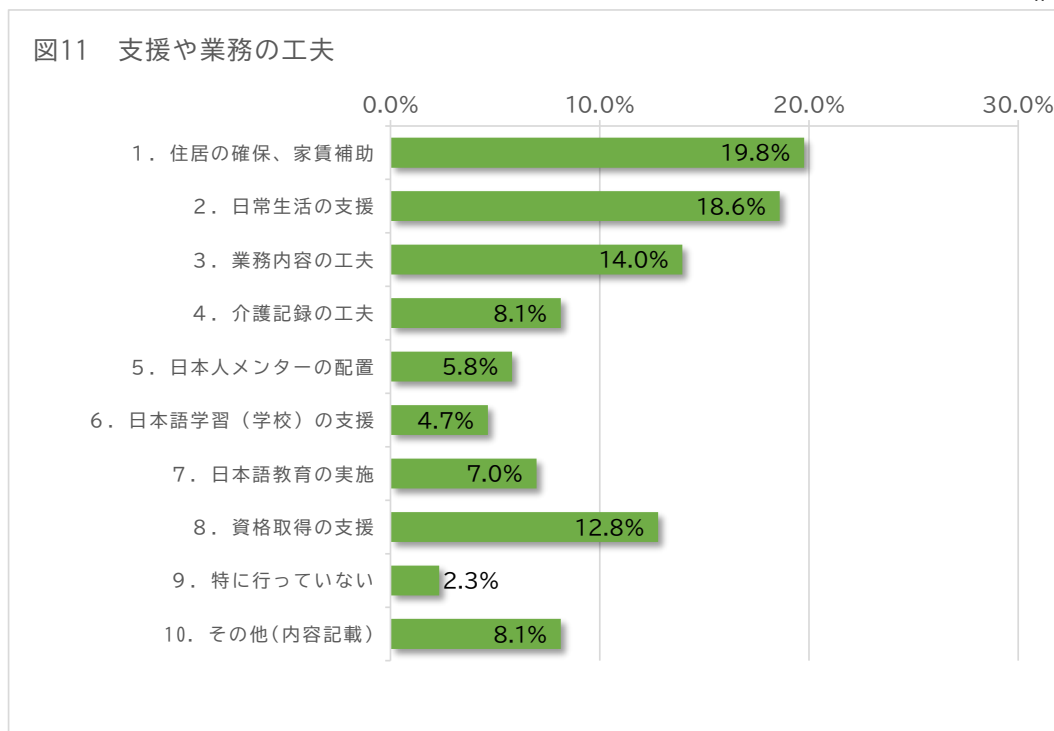


その他の内容（抜粋）

- 介護職、医療職に関連する用語等を上手く説明することが難しい。
- 日本語独特の表現に、初めは苦戦されていたように思う。入力方法の簡素化で、課題は解消された。
- 技能実習から介護福祉士までのキャリアを描けるシステムがほしい。

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=86

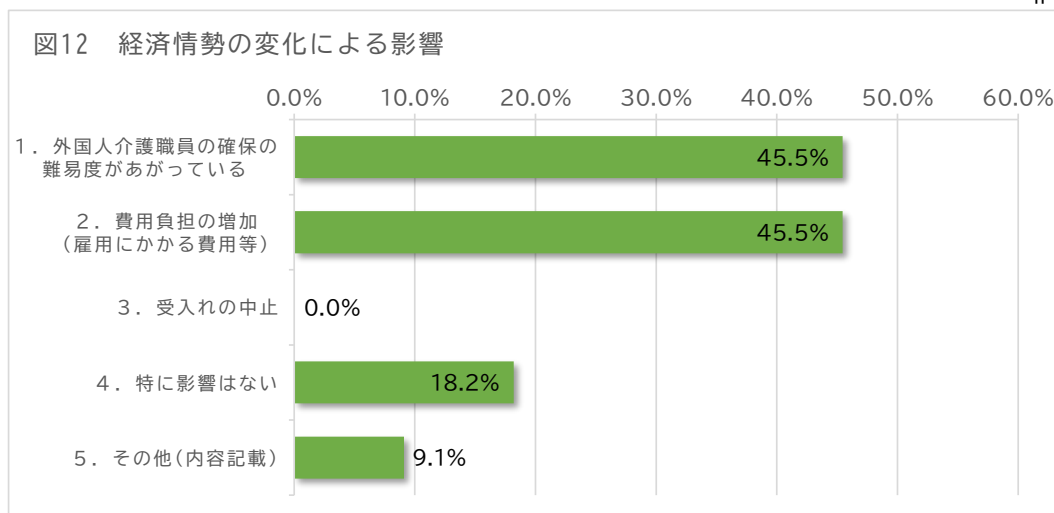


その他の内容（抜粋）

- 外国籍職員専用の研修を実施している。
- 事業所で日本の文化に触れる機会を設けている。
- 滋賀県国際介護福祉人材センターと提携し、支援計画に基づき人材育成等に努めている。

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=86

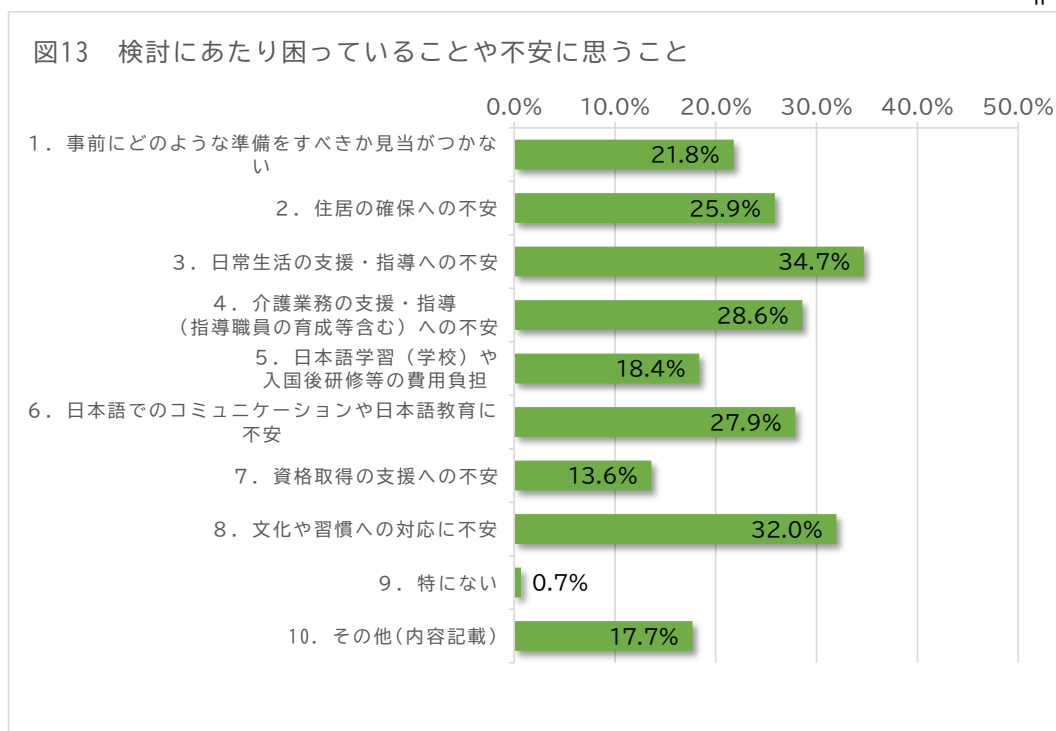


その他の内容

- 初めての受入れの為、影響はわからない。

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=74

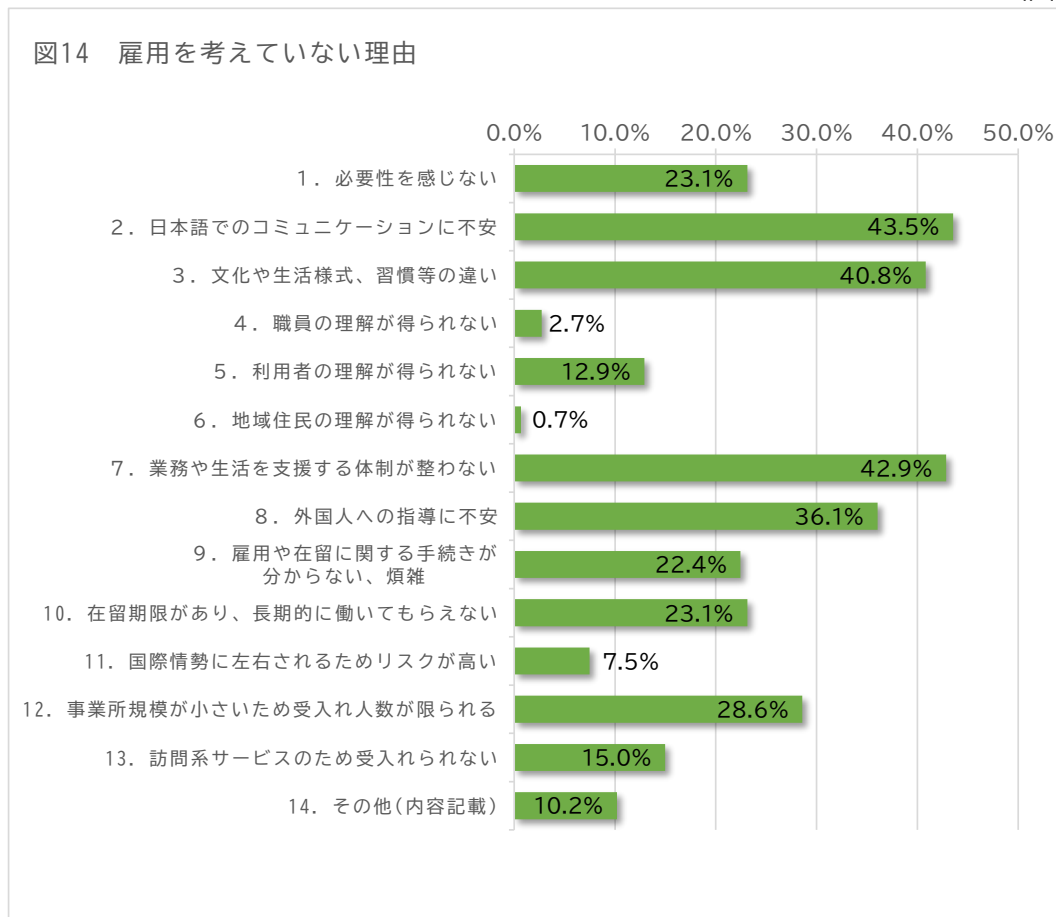


その他の内容（抜粋）

- 利用者に受け入れられるか不安。
- 職場内外での人間関係やその他トラブルへの対応、体調不良時の医療機関等との関わり。
- 住居が決まった後の地域住民との関係。
- 記録の記入、申し送りの理解。
- 漢字がわからない方がおられると指導に不安。

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=142

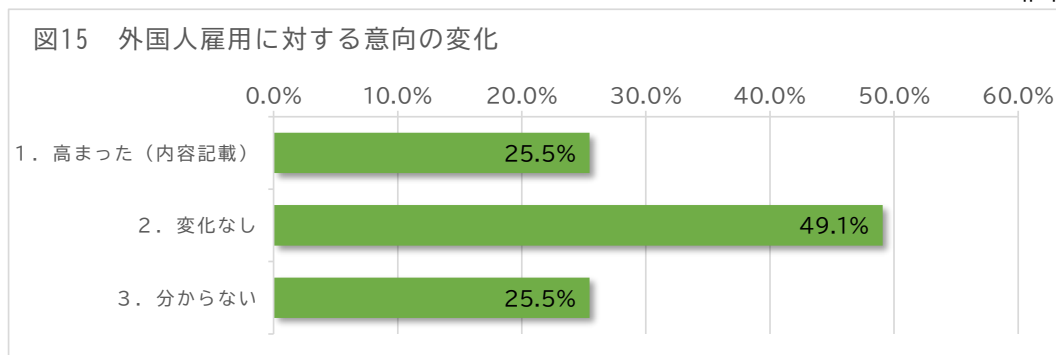


その他の内容（抜粋）

- 住居の用意までできる余裕がなく、また外国人雇用の教育体制が整えられない。
- 雇用するための費用や生活のための援助などに負担があり検討が厳しい。
- 受け入れるための事業所内体制が整っていない。
- 外国人を雇う前に、現状の介護職員の処遇改善をもっと進めるべきだと考える。

10. 外国人雇用に対する意向の変化

n=491

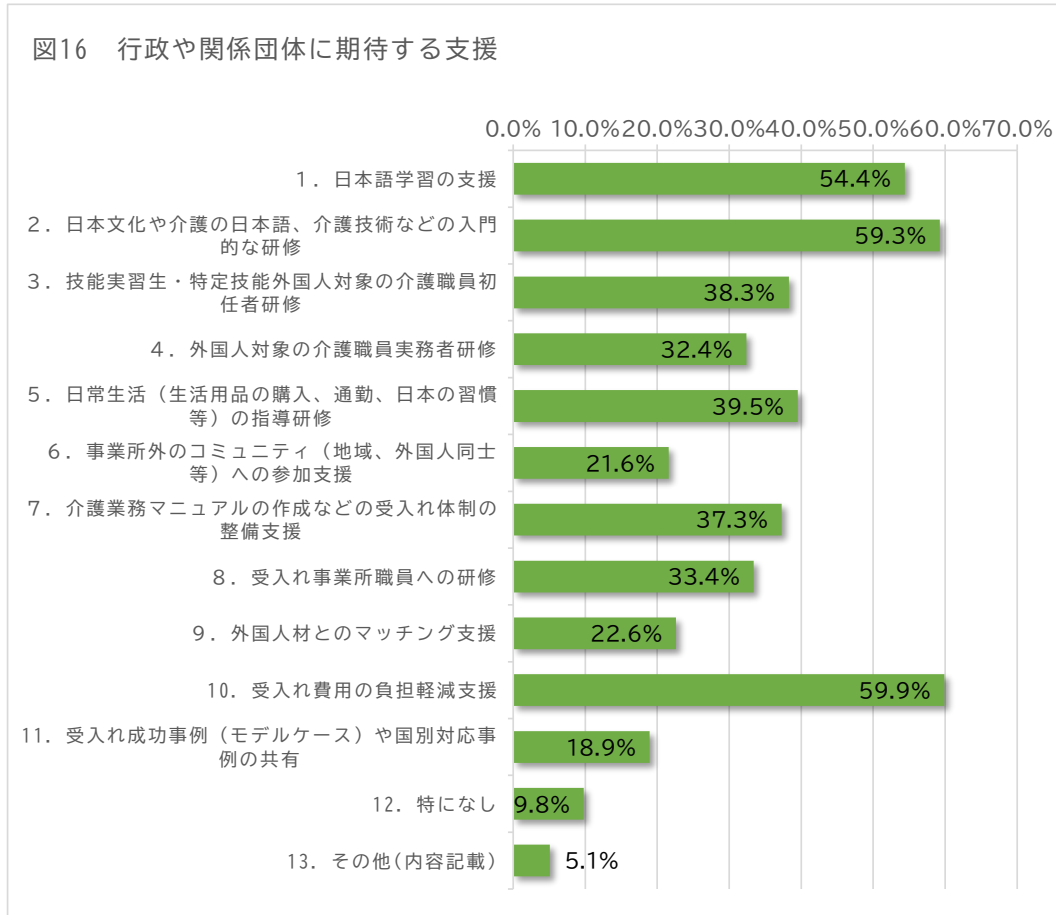


「高まった」の内容（抜粋）

- あらゆる業態で外国人の雇用(活躍)が見受けられていることから、企業雇用の高まりは確実に感じます。
- 研修などを通して必要性を感じている。
- 法人内の他事業所で外国人雇用をしていて、就労者の就労意欲や勤務姿勢がとても前向きである、という状況を目にしているため。
- 日本人材の不足、外国人材のポテンシャルの高さを認識した

11. 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=491



その他の内容（抜粋）

- 特に受入れ費用の負担軽減支援を期待する。
- 「介護」だけに特化すると「介護」の能力しか身につかず、難しい用語などの理解も進まないの
で、憲法や日本の伝統や文化も併せて教育できるシステムがあればなお良い。
- 事務手続きの簡素化。
- 住居確保や住居負担を検討して欲しい。
- 雇用のための助成金などの支援。
- 受入れ費用だけでなく、ランニングコストの負担軽減。
また地域にもよると思いますが住居確保の支援をしてもらいたい。

12. 外国人の雇用に関しての意見や要望

- 中国人技能実習生は、中国で看護師の資格を持っていることが多く、日本で看護師の資格を取得
したいと考えている。日本に残ってもらえるならその支援もお願いしたい。
- トラブル発生時の相談窓口の設置
- 介護の日本語に対する行政団体等の支援
- 雇用する外国人に対しての「住宅の手配」・「日本の文化・基本的な生活のサポート」などが課
題となり、雇用に踏み切れない。
- 外国人雇用に関して、介護職員の人材不足が急速化しているので、外国人雇用も視野にはいれて
いきたいとも思います。訪問介護には介護資格が必須となっているので、有資格の外国人の
方がなかなか居ない現状だとも思います。日本語をかなり話せる方でも、読み書きが苦手な方も多
く、介護業界において読み書きが苦手となると確実な情報伝達も大きな課題かと思われま
す。
- 外国人からしても日本の給与体系が低く、特に介護業界の賃金が低い事が周知されているよう
な情報もあり、そもそもの給与体系が見直される必要性を感じております。
- 介護福祉士の試験を受けるに当たり、日本語の文章の意味が理解しにくいようである。そのた
め、離職に繋がらないか不安。
- 通所介護の事業所では収入が少ないため、夜勤手当等があり、収入が多くなる事業所にしか就労
を希望されないと聞いている。

- 補助金や外国人の研修などに対する支援や、受け入れている施設間でのネットワークづくりなどへのアドバイスをいただきたい。
- できるだけ長期間の雇用が継続できる制度になるように期待しています。
- 本人の雰囲気や関わりにもよるが海外の方をご利用様はどう思うのか、介護されることを受け入れられるような工夫や支援が必要なのではないかと思えます。
- 最終的にどの程度の費用がかかるかが分かりにくく、人材紹介による日本人の雇用と比較しづらいため、全体的な費用や事業所がすべき準備等が可視化されると良い
- 外国人を増やすことにより、介護福祉士の割合による加算（日常生活継続支援加算等）取得が困難となる。割合を計算する際の緩和をしてほしい。
- 永住者の介護職希望者のサイトがあれば比較的雇用につながると考えています。
- 職場では外国人が介護職場で日本人と一緒に働くのが、普通感覚にになってきた。技能実習、特定技能とも、管理監督機関への手続き、書類作成が繁雑で、簡素化すべきと思う。
- 仕事に対するモラルや時間に関するモラル、また文化の違いや生活習慣の違いがあるため雇用する難しさを感じる。
また、介護を受ける側となる高齢者の方も外国人に対する受入れは個性が大きく、個性に合わせた業務分担（配置）を徹底することは難しい。
- 外国人受け入れ法人の見学、受け入れ担当者からの話し、受け入れで困ったこと、成功したことなど多くの情報を知りたいです。
- 斡旋会社は、たくさんあるが質の良しあしが判らない。優良事業組合等を紹介してほしい。