

令和7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） 1,661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7年（2025年）7月1日～8月17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 511事業所 （回収率 30.8%）

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	138	46.2%
介護老人福祉施設	100	83	83.0%
介護老人保健施設	33	20	60.6%
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護	39	23	59.0%
短期入所生活介護	123	8	6.5%
介護医療院	4	4	100.0%
居住系	177	71	40.1%
認知症対応型共同生活介護	159	59	37.1%
特定施設入居者生活介護	16	12	75.0%
地域密着型特定施設入居者生活介護	2	0	0.0%
訪問系	411	103	25.1%
訪問介護	384	99	25.8%
訪問入浴介護	19	4	21.1%
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8	0	0.0%
通所系	774	199	25.7%
通所介護	279	80	28.7%
通所リハビリテーション	38	16	42.1%
地域密着型通所介護	288	71	24.7%
認知症対応型通所介護	68	8	11.8%
小規模多機能型居宅介護	88	21	23.9%
看護小規模多機能型居宅介護	13	3	23.1%
計	1,661	511	30.8%

- 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。
割合の数値については、四捨五入の処理を行っていることから、グラフ等に記載されている割合の合計値が100%とならない場合がある。

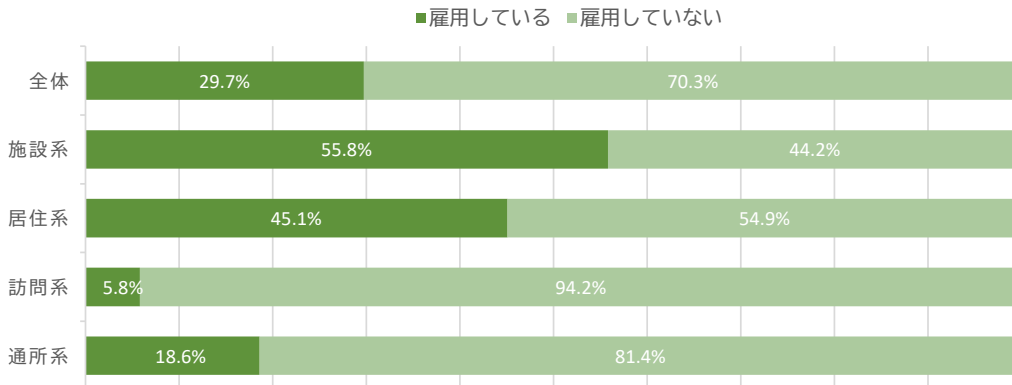
1. 外国人介護職員の雇用状況と今後の予定

1-1. 外国人の雇用状況（令和7年7月1日現在）

n=511

	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	77	55.8%	61	44.2%
居住系	32	45.1%	39	54.9%
訪問系	6	5.8%	97	94.2%
通所系	37	18.6%	162	81.4%
計	152	29.7%	359	70.3%

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=359

	事業所数	割合
1 雇用を予定している	22	6.1%
2 検討中、機会があれば雇用したい	44	12.3%
3 雇用は考えていない	149	41.5%
4 未定、分からない	144	40.1%

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	ネパール	ベトナム	タイ	ブラジル	ペルー	その他
技能実習	189	26.1%	27	68	52	3	8	19	6			6
特定技能	347	47.9%	50	41	58	87	63	26	15			7
留学	23	3.2%	3		4		11	1				4
在留資格「介護」	84	11.6%	17	13	7	5	14	24				4
EPA	18	2.5%	14			3		1				
定住者	23	3.2%	8	1				3	1	5	4	1
その他の在留資格	41	5.7%	8	4	5			2	1	13	4	4
合計	725	100.0%	127	127	126	98	96	76	23	18	8	26

図2 在留資格別の雇用人数

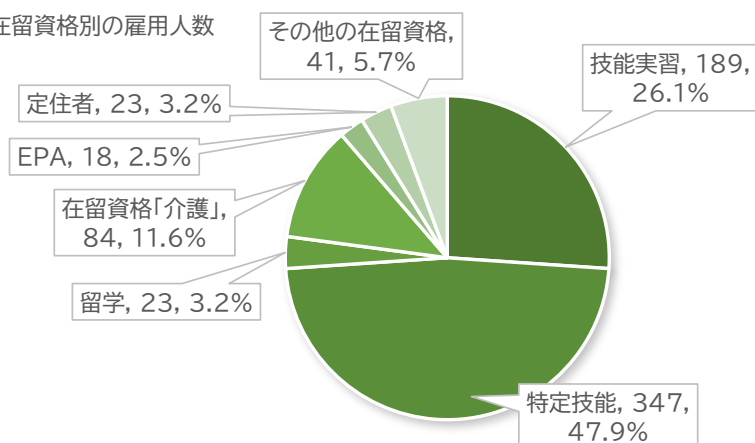
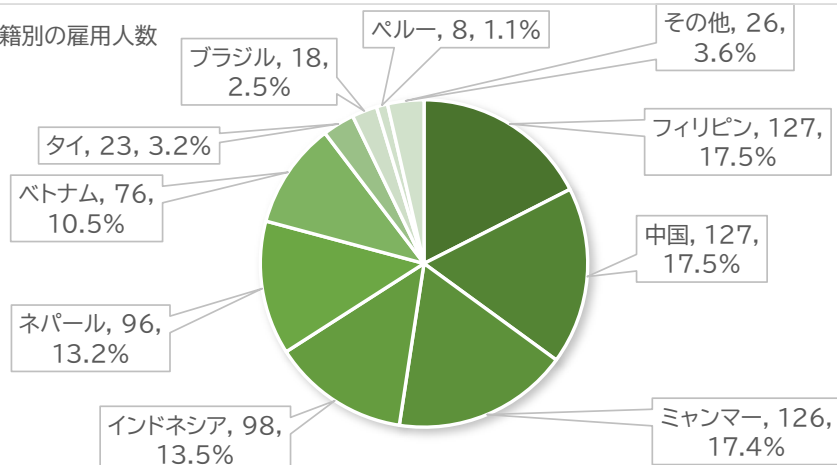


図3 国籍別の雇用人数



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=22

	計	割合	ミャンマー	インドネシア	スリランカ	フィリピン	ネパール	その他
技能実習	14	35.9%	6	3	5			
特定技能	21	53.8%	9	5		4	2	1
留学	0	0.0%						
在留資格「介護」	0	0.0%						
EPA	0	0.0%						
定住者	2	5.1%						2
その他の在留資格	2	5.1%						2
合計	39	100.0%	15	8	5	4	2	5

図4 在留資格別の雇用予定人数

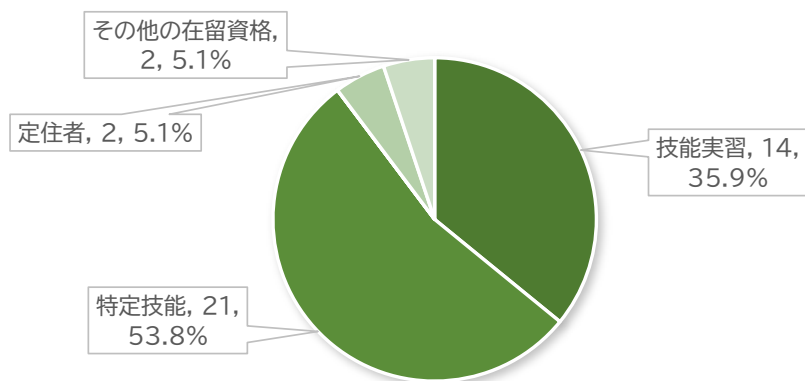
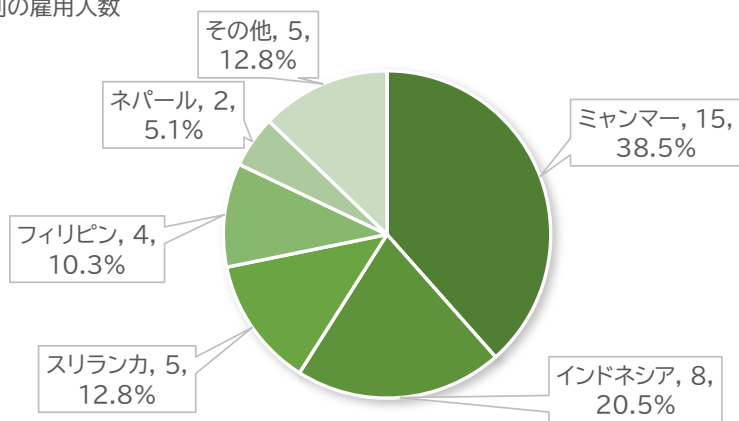


図5 国籍別の雇用人数



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=44

	計	割合	ミャンマー	ベトナム	ネパール	フィリピン	中国	インドネシア	未記載
技能実習	7	31.8%	2	2				2	1
特定技能	6	27.3%	2	1			1		2
留学	4	18.2%			3				1
在留資格「介護」	1	4.5%				1			
EPA	0	0.0%							
定住者	2	9.1%				2			
その他の在留資格	2	9.1%					1		1
合計	22	100.0%	4	3	3	3	2	2	5

図6 在留資格別の雇用検討人数

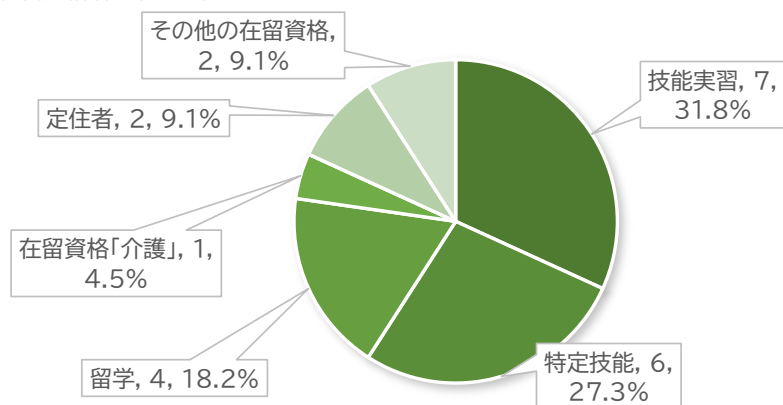
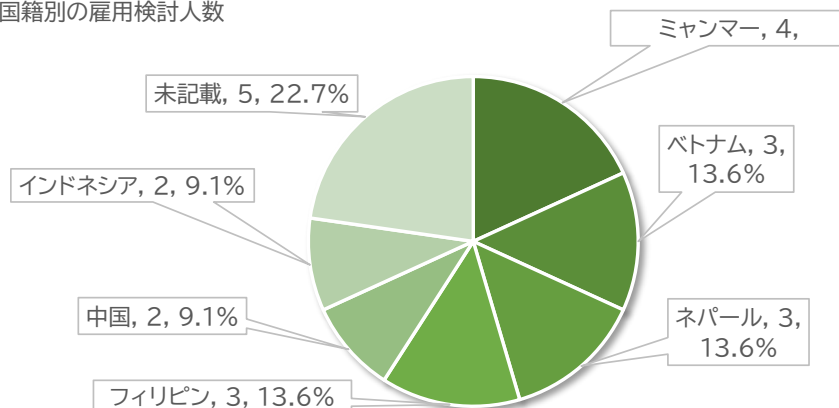
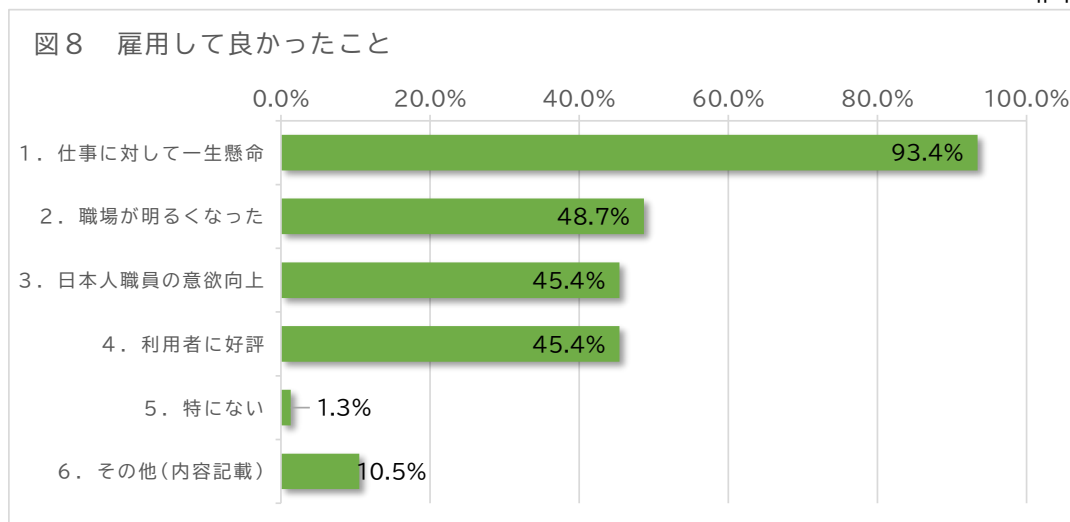


図7 国籍別の雇用検討人数



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）

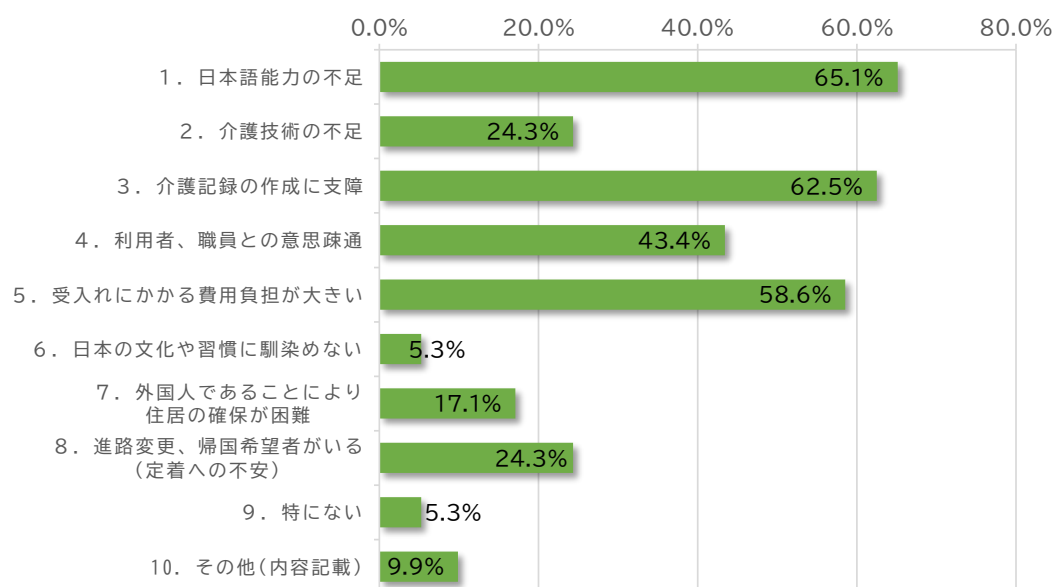
n=152



その他の内容（抜粋）

- 夜勤までできる外国人職員が増えたことで、人材不足は解消され、多くの職員が外部研修等に参加できたり、施設以外の取り組みに協力できたり、さまざまな形で人材育成に取り組めるようになった。
- 来日時の日本語能力が、1年間の日本での生活を経て、格段の向上がみられ、それにより、サービスの質の向上ならびに利用者とのコミュニケーションの円滑化につながっている。
- 何事に対しても一生懸命、頑張り屋さん。
介護福祉士の資格を取得しており、コミュニケーション能力、日本語能力も高い。誠実。
- 日本人と同様、個人により習熟度は異なります。日本人、外国人の区別なく個別指導は大切。
- 誰にでもわかりやすいマニュアルの見直しに繋がった。

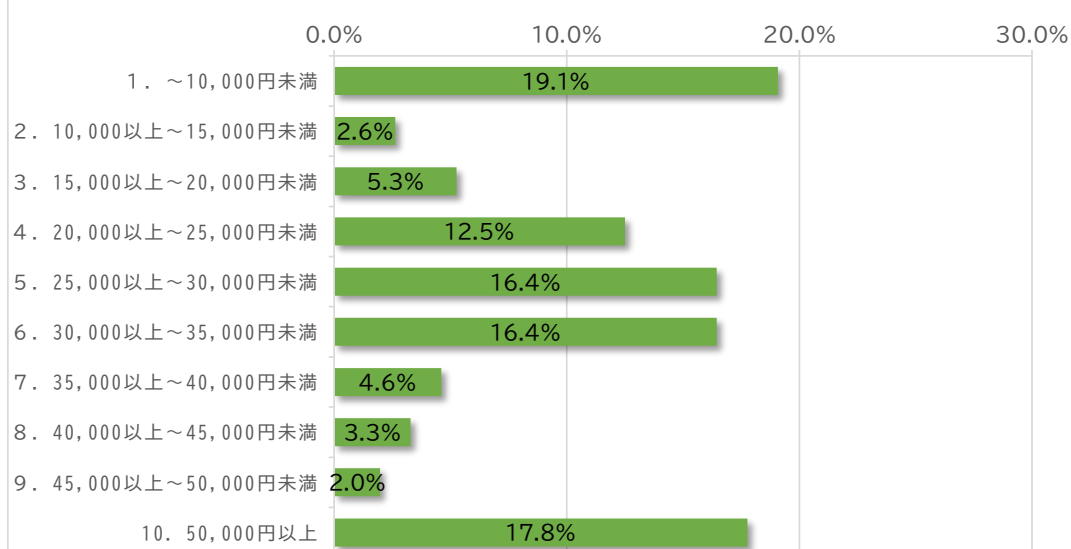
図9 雇用して困ったこと

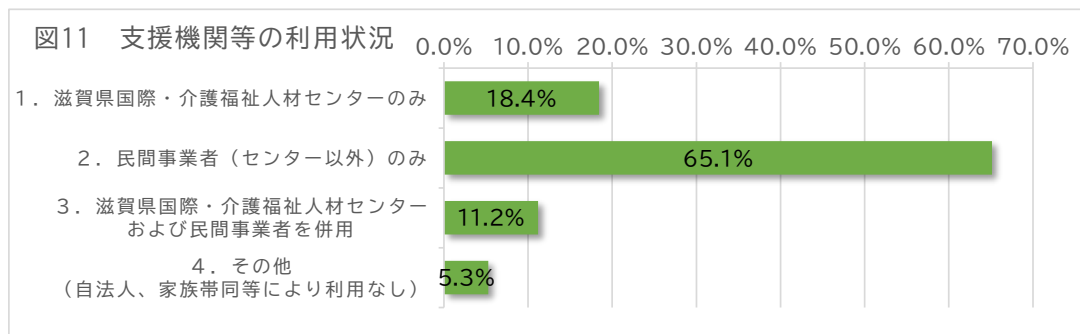


その他の内容（抜粋）

- 上り坂が多く自転車通勤に課題。
最賃の改定の影響も大きいですが、日本人よりも給与面・待遇を良くしなければならない。
併せて法人寮（賃貸物件）の月額費用や家電準備などの法人負担が大変。
- 費用負担に関してはご本人の課題ではないので、日本人を採用するのにも紹介料や派遣費用とかかるのは同じ。それ以外で困ったことはない。
- 日本語の理解力向上に時間を要することから、当該外国人を根気強くサポートする職員間の理解が必要となる。
- ほぼすべてに「ひらがな」や「カタカナ」を書いておく必要があった。
- 転職をあっせんするブローカー的な業者が暗躍している様子があって、定着の阻害因子となりかねない。

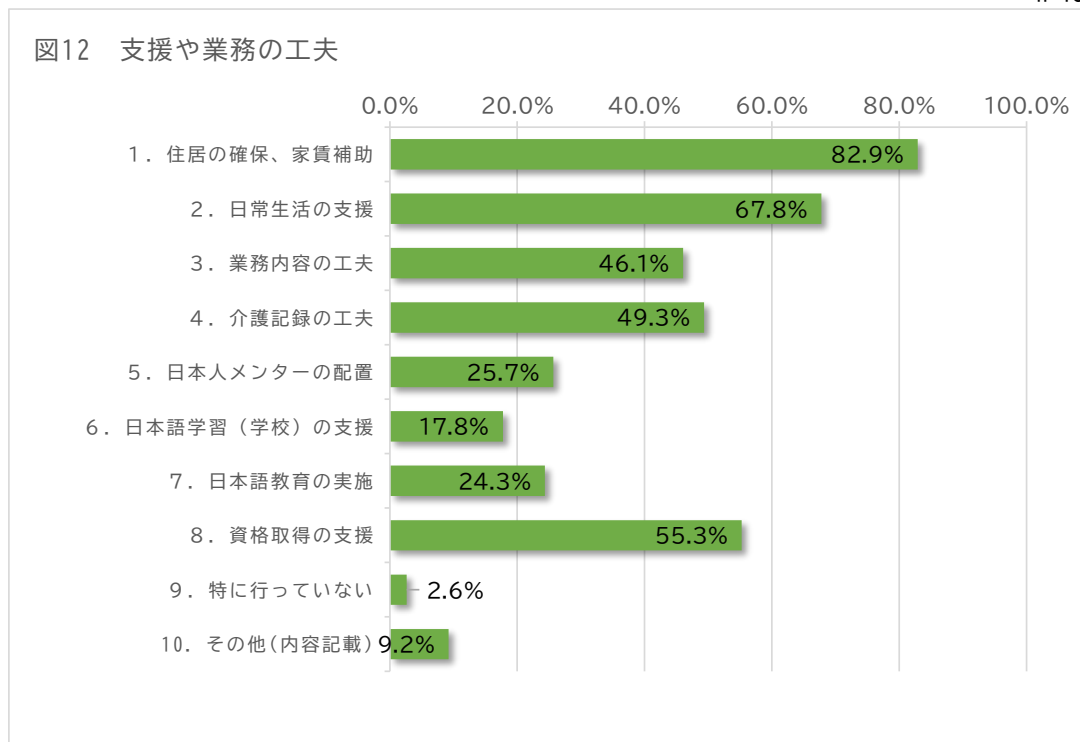
図10 月々の監理費・支援費等





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

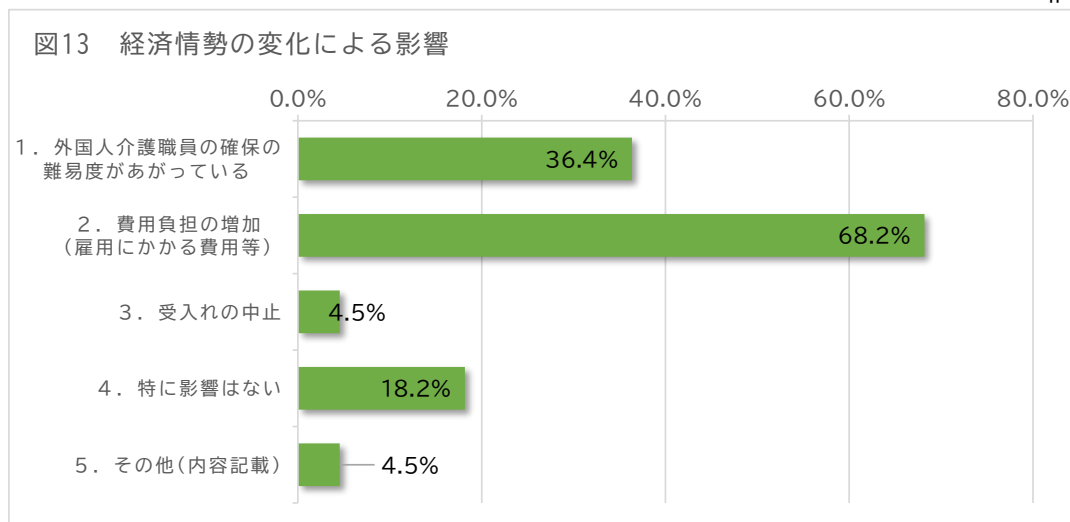


その他の内容（抜粋）

- 引越しの支援、通勤用自転車（中古自転車）の確保・自転車の修理、生活用品・家具・家電製品等（職員の持込）の支援等。
- 日本人と同じように人材育成カリキュラムに沿って育成。同じようにOJTや担当職員をつけている。県下で実施される研修に参加してもらっている。日本人より独り立ちできるのが早い。
- 日本人職員から外国人職員へ指導の際に、専門用語などはスマホなどを使用して翻訳しながら意思疎通を行っている。
- 希望者のみ日本語学習の支援（施設内にて日本語講師による授業の実施/授業料の負担）、マナーとコミュニケーション研修実施。

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=22



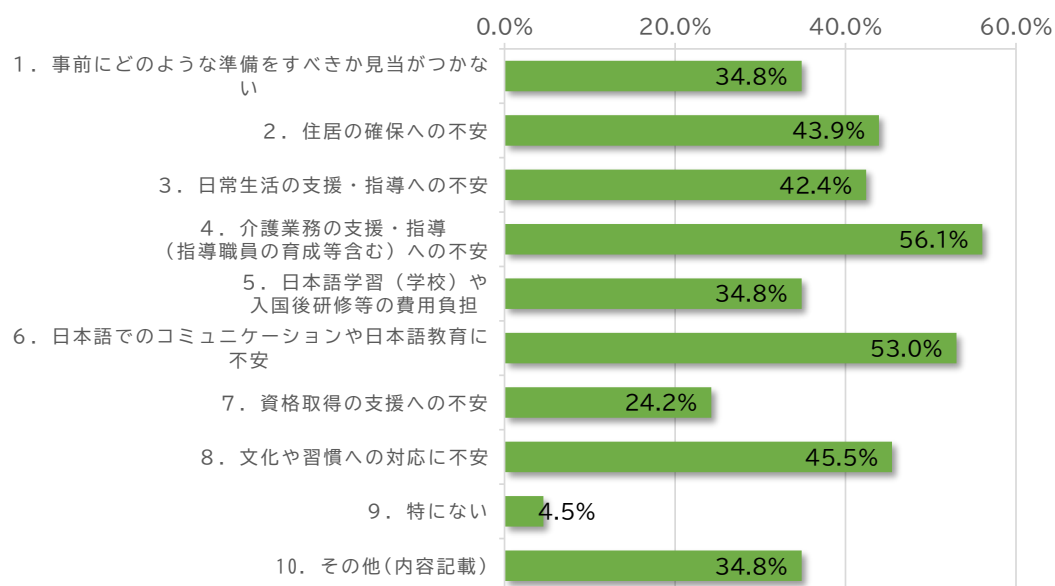
その他の内容

○ 予定していたミャンマーの方は国の情勢の影響で取りやめ。

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=66

図14 検討にあたり困っていることや不安に思うこと



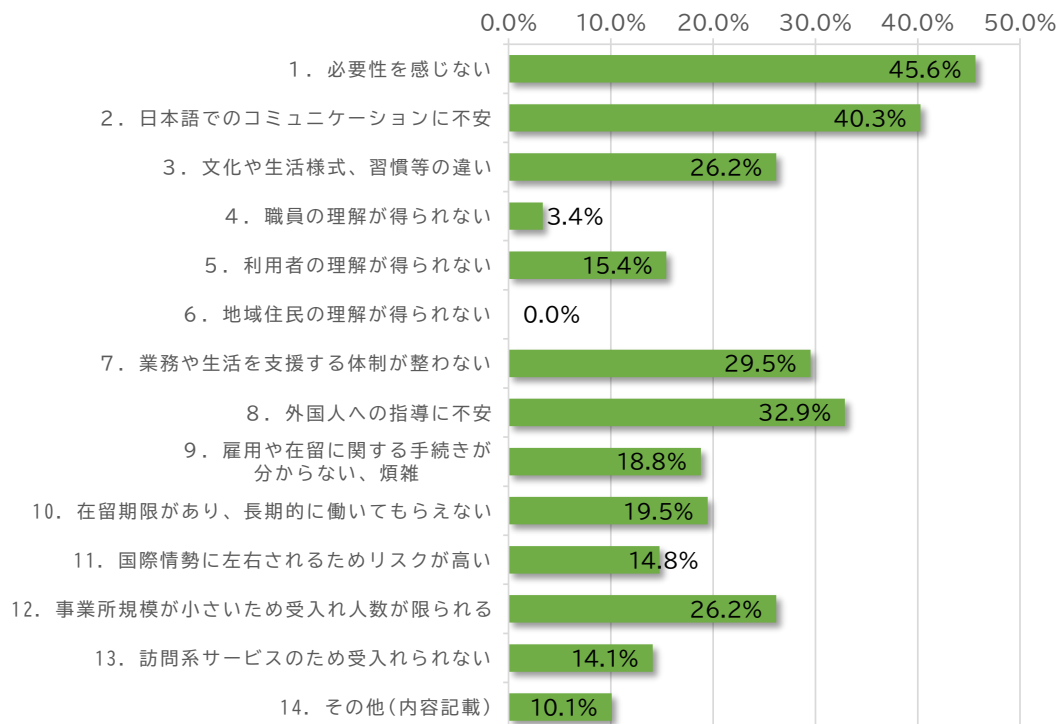
その他の内容（抜粋）

- 特定技能の場合、資格習得後に帰国されるケースがあると思われるため、人材の安定を図りにくい。
- 短期間での転職されないかのリスク。
- 言語能力がどの程度あるのか、介護技術は指導した際にちゃんと聞いてくれるかなど不安要素はあります。
- 訪問介護は一人で利用者宅に訪問する。最初3～4回は同行訪問するが、その後一人で大丈夫か心配。カタカナで良いので記録の記入が必要。
- 特に費用の面では不安である。
- 外国人の方で雇用したいと考えているが、どこに求人を出せばよいのかわからない。

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=149

図15 雇用を考えていない理由



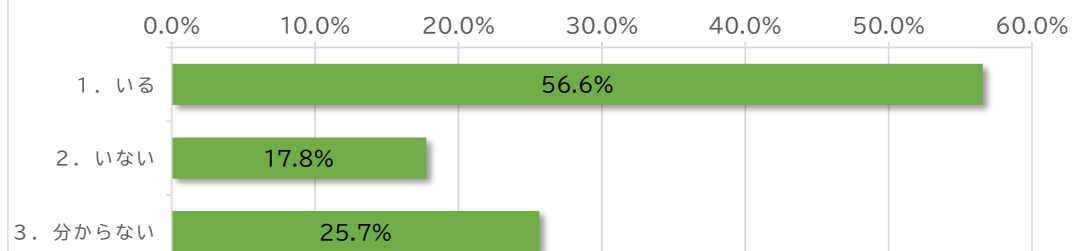
その他の内容（抜粋）

- 管理費や渡航費等、経費負担が重い。
- 小規模な事業所では仕事の内容が多く、送迎も含まれるため、送迎が出来ない方は受け入れにくい。
- 入浴介助ができて、送迎運転ができないと他のスタッフの負担軽減にならない。読みができて、書きができず、記録ができず他のスタッフの負担軽減につながらない。
- 訪問介護の為、運転が必要であり、1対1での対応が原則となる為、急変や何か困った事に対して早期にフォローする事が難しいと考えています。

10. 【1-1 雇用している場合】実務者研修を受講する意欲

n=152

図16 実務者研修を受講する意欲



11. 在留資格別の受験希望人数

	計	ミャンマー	中国	インドネシア	ネパール	フィリピン	タイ	ベトナム	その他
技能実習	73	17	33		3	8	6	4	2
特定技能	137	32	14	34	26	12	12	7	
定住者	1								1
その他の在留資格	4					2		1	1
合計	215	49	47	34	29	22	18	12	4

図17 在留資格別の受講希望人数

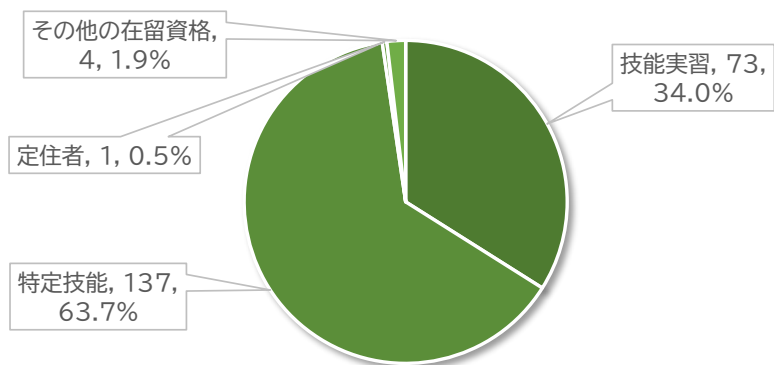
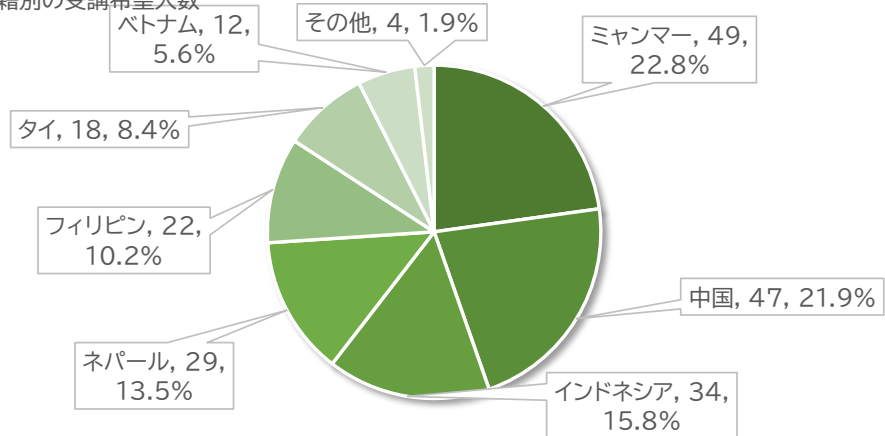
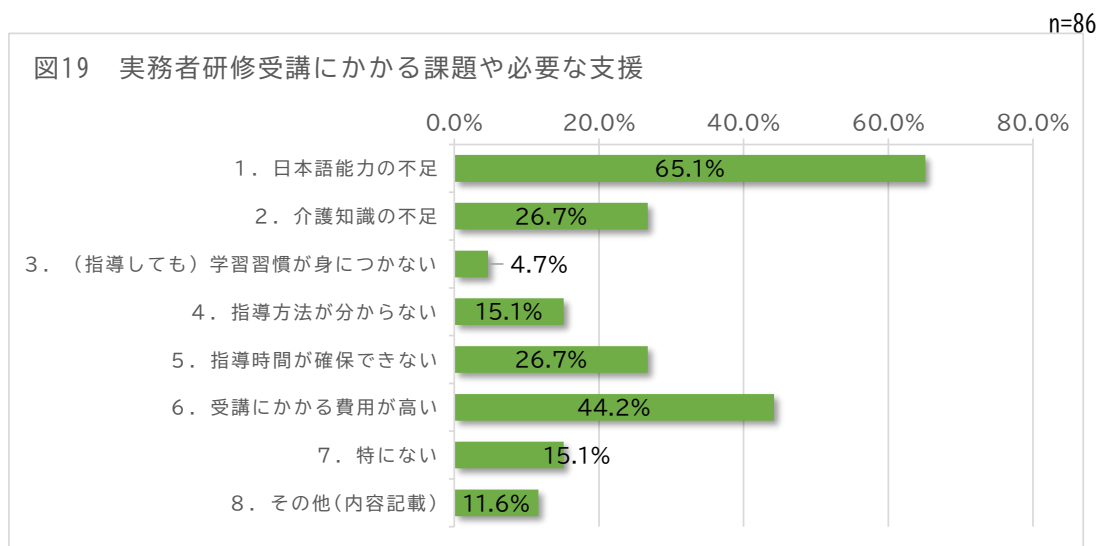


図18 国籍別の受講希望人数



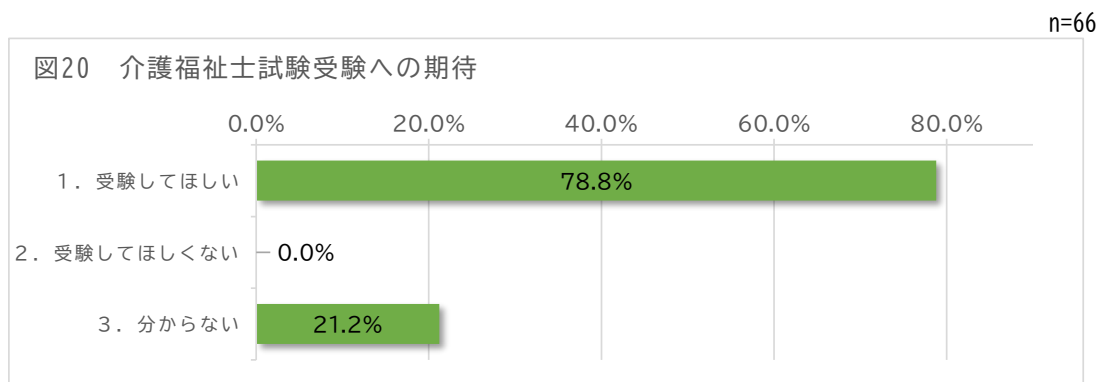
12. 【10 意欲がある方がいる場合】外国人介護職員の実務者研修受講にかかる課題や必要な支援について（複数回答可）



その他の内容（抜粋）

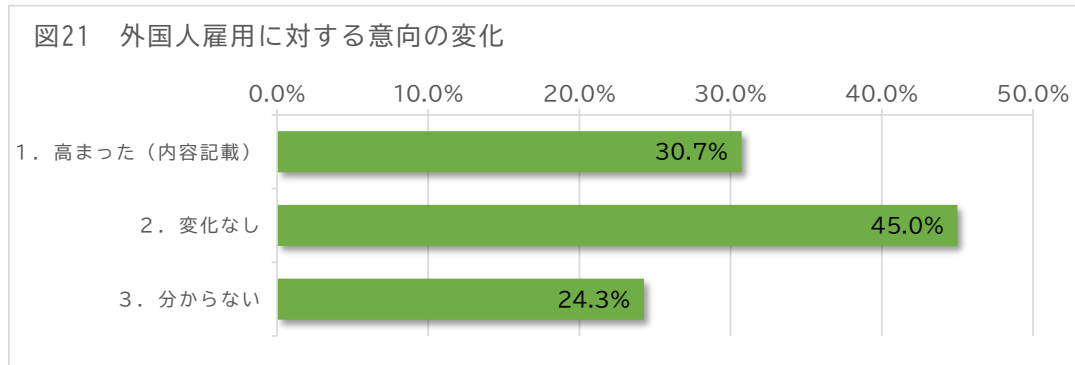
- 母国語にない用語の説明や理解が難しい。倫理的な感性が異なる場合がある。
（例：他人に頼り切って長生きが良いとは限らない）など社会福祉の歴史や制度の理解など、答えを丸暗記するしかない。
日本語試験での曖昧な表現に悩んでいる。（例：否定語の否定など）
- 特に専門用語の理解・記憶が難しい。日本語の言い回しが理解しにくい。
現在、実務者研修に4人が行っているが、登録支援機関が費用負担してくれるので問題ないが、通常は県社協の貸付制度利用となるが、合格の可否・在留期間の制限などで利用ができないケースが多い。
- 介護保険制度など母国にない制度の理解に至るまでの説明や指導が難しい。
- 研修会場までの移動手段。

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=511



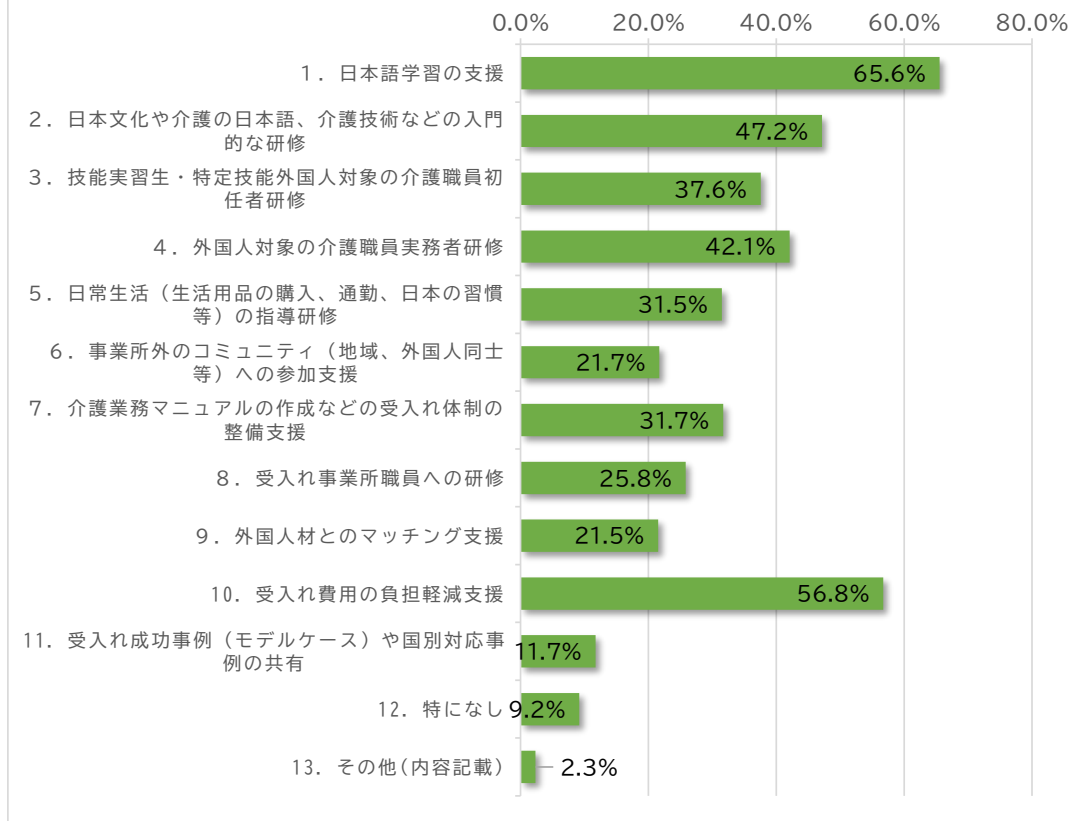
「高まった」の内容（抜粋）

- 高まってはいるが、管理費や住居、生活備品等、整備に必要なコストも課題、受け入れた外国人の指導課題も含め、受け入れ割合等の検討が必要と感じる。
- 日本人の介護に対する否定的なイメージがさらに拡大していて、親が介護職になることに反対するケースがある。そのため、大卒の応募者が、業界全体として減少している。介護の専門課程や専門学校への日本人の進学が減少し、外国人が圧倒的に増えた。その結果として、将来を担える日本人が減少し、外国人頼みとなっている。応募してくる日本人の知的能力、精神性、社会的能力の低下を明らかに感じる。近年では、仕事に対する意欲や積極性、粘り強さで、外国人の方が期待できる上、仕事と介護福祉士資格取得の両立に頑張っている。
- 懸念していた利用者さんの拒否反応もなく、良好な関係を築けている。しかし言葉の問題があり、この問題をどう解消するかである。
- 安定した人材確保が難しくなってきた。
- 真面目に長期勤務していただける可能性が高いため。
- 訪問介護事業での雇用がやりやすくなった法改正があった為。
- 日本人採用はほぼ皆無。外国人の方が安定した雇用ができる。
日本人の未経験者よりも介護の仕事への思いがあり一生懸命。また、日本語も敬語で学んでくるので丁寧。
- 併設のグループホームで雇用しており、勤務態度や仕事への姿勢が高く、想像していたより高齢者の反応も良い。

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=511

図22 行政や関係団体に期待する支援



その他の内容（抜粋）

- 外国人が増えると、住居費用、初期の生活に必要な電気製品等の購入、初期の生活資金の負担が大きくなっている。
特定技能外国人の転職紹介が非常に増えてきた。在留期間の制限があり、介護報酬が外部に流出する要因となっている。
- 小規模事業所では住居確保の負担が大きいため、行政で小規模事業所が雇用する外国人の住居確保支援をお願いしたい。
- 1)日本の生活習慣の指導者への支援
2)通訳など外国人介護士の急遽な疾病等の支援(通院時など)
3)社会保障費の負担の支援
4)外国人介護士の住居の支援と通勤手段の確保
- まずは日本人の職員が確保できるように処遇改善等をお願いしたい。
- 受け入れ・紹介したら支援終了となる場合が多く、日本国籍の方と違い、いろいろな行政の手続きの雇用先へのフォローを定期的にしてほしい(年末調整時や在留期間を管理した上での手続きフォローなど)。受け入れ費用が実際どれだけかかるのか不明。
- 円安による給与補填支援。外国人介護従事者の給与底上げ支援。

16. 外国人の雇用に関する意見や要望（抜粋）

- 外国人雇用も大事ですが、若年層が介護・医療職を選ぶようになってほしいと思います。
- 他の事業所で雇用をしていました。ただやはり日本の言葉、漢字が難しい事、運転免許はあっても道が覚えられない事から退職し国へ帰るといったことがありました。
日本語の勉強をするにも、仕事を終えてからだと疲れもあり、本人達にはハードルが高すぎた。
ご利用者様との話が出来ないといった事で、言葉を理由に退職となった事を凄く残念に思った。
- 当法人では、現在外国人の採用・雇用は行っておらず、現時点での導入も検討しておりません。
理由は、日本語能力の有無にかかわらず、利用者様一人ひとりの思いや背景に寄り添い、心から歩み寄る姿勢を最も重視しているためです。
言葉が通しても心が通わなければ、質の高い介護サービスの提供は難しいと考えています。利用者様の多くは80～100歳代で戦争を経験された世代であり、地方の田舎という地域性も相まって、外国人労働者に心理的距離感や拒否感を持たれる可能性があります。また、60～70歳代以下の職員は多様な文化を受け入れやすい一方、利用者様世代との価値観の差も考慮が必要です。以上より現時点では時期尚早と判断しますが、将来的に地域や利用者様の理解が進み、信頼関係が築ける環境が整えば検討してまいります。
- 外国人雇用を積極的にしている施設紹介や見学会を実施してほしい。
- 今後20年もすれば、高齢者事態の人口の減少により、自然に高齢者介護の人員不足は解消するであろう。この期間、外国人に頼るならば、今の様な複雑な制度にせず外国人雇用を拡充すれば様々な費用などの負担はしなくても良いと思う。そして、外国人には永住してもらうのではなく、有期雇用として、高齢者の人口減に伴って雇入れ数を調整して、自国へ帰っていただくような制度設計が必要ではないかと思う。
外国人に頼らないならば、介護職が国民の平均給与より高い賃金を実現できるように介護報酬をアップさせる必要がある。介護職の賃金は普通の仕事より下という一般的な認識では、いつまでもたっても人員不足は解消しないであろう。
- 小規模の事業所のため、住居の確保などは費用も含めて、負担が大きいと思う。言葉の問題、マニュアルなどの外国語の言語化なども含めて、職員サイドの受け入れ態勢ができていない。何かしたら良いかもわからない状態です。職員の確保がなかなかできない中、今後は外国人の雇用も視野に検討していくべきなのかもしれないと考えています。
- 必要ではあるが、教育や受け入れ費用、受け入れる職員の負担がかなり大きい。
技能実習生の場合、3年ではなく1年で転職可能になると初期にかかった費用がかなり大きいので事業所としては受け入れにくくなる。
施設が求める技術にできるだけ早く到達できるような研修システムなどがあればと思う。
今のままでは受け入れを増やしていくことは難しい。
ある程度経験を積んだ外国人の取り合いになるのではと思われる。
- 給与面では、都市部と比較されると太刀打ちできない中で、いかに滋賀県で働く事のメリット（採用する事業所単独の処遇改善だけでなく）を県として、何か見出していただけるとありがたい。
例えば、県主体で外国人用の居住施設を確保していただく等。
- デイサービスは送迎業務があるので難しいのではないかと思います。
レクにしても言葉がうまく伝わらないのであれば任せられないのではないかと不安。
- 交通手段が不便な過疎地での受け入れは、自転車しか移動手段がない実習生にとっては生活支援が重要となってくる。プライベートにおいて送迎支援は限界があり、一緒に入国してくる実習生同士のコミュニティが確立されており、都会への移転をしたいと思う実習生もいるのが現状。技能実習期間が満了したのち、特定技能へ移行する際に自施設に在籍してもらうためにも更なる生活支援の充足が課題である。
- 外国人向けの研修会場が滋賀県内南部に集中しており、北部での研修や交流会が少ない。北部地域の人材が参加しやすい場所での開催を希望。
- 実際に受け入れておられる事業所の体験談等の事例を通して、事業所として具体的なアドバイスをもらえたり、悩みを共有できる機会があればと思う。

- 介護福祉士を目指して実務者研修に行ってもらいたいが、実地研修が1週間程あるため、人材不足を埋めるために外国人職員の雇用をしているが、実地研修に長期行っている時は日本人職員がその分をカバーしないといけないため、時間外等が発生する。その辺りの費用の補填等を希望します。
介護福祉士を取得し、長期雇用を望んでいるため、研修費用を法人の奨学金制度で負担しているが、その費用負担の補填も希望します。
- 外国人を実際に指導し支援している職員さん・スタッフさんにもっと目を向けていただけたらと思います。入国当初1年くらいは相当な目配り、気配りが必要であると聞いています。自国の職員さん・スタッフさんに収入面でのフォローが元あってもよいのではと考えます。
- 費用負担の軽減が何とかなればよい。
外国籍の方への報酬は少なくても良いが、結局業者へ支払う費用が発生しては事業所の負担は減らない。
公的機関が業者への費用補助や、そもそも斡旋してもらえれば経費を給与に変えて外国籍の方へより多く支給してあげることが出来る。
- ニュースの情報で外国人の雇用については、多大な課題があると思っています。紹介業者からの説明で費用の面でも事業所の負担は大きいです。少ない介護報酬で受け入れにかかる費用を支払いながら現職の者が指導にあたるという点でも受け入れできたとしても人数は限られると感じます。
- 訪問介護は、利用者様との一対一での関わりが基本となるため、信頼関係の構築や円滑なコミュニケーションが非常に重要です。その点で、言葉の壁や文化の違いによる誤解などが生じる可能性もあり、利用者様の安心感やサービスの質に影響が出ないか不安の声もあります。つきましては、外国人の方を雇用される際には、介護技術に加え、日本語での丁寧なコミュニケーションや訪問介護特有の接遇マナー等について、事業所に勤務される前に研修等でしっかりと準備いただけるようお願いしたいと考えております。
- 通信費（出身国の家族等との通信費等）の支援を得たい。
受入れ費用のうち、特に住居費と住居原状回復コストが、外国人本人と受入れ施設ともに負担が大きいので、空き家活用や費用助成を検討いただきたい。
- 法人内で外国の方の割合が25%程となり、今や欠くことのできない存在となった。実際日本人と遜色なくというより日本人職員以上の仕事をされている方も居る。外国の方に頼っていく状況は今後より進んでいくのではないかとされる。外国の方がいる職場と言うことでその仕事を敬遠する風潮がもし世間にあるなら早く払拭して、日本人と外国人が協力して介護の仕事をしていきたいと思う。そして働く以上は外国人も日本人も出来るだけ長く勤めてもらいたいと思う。外国人にも日本人にも優しい、心地よい職場づくりを進めていきたいと思っています。要望や意見と言うより個人の感想になってしまい申し訳ありません。
- 施設職員として雇用することには、常に見る事ができ指導に入りやすいが、訪問介護職員としては同行期間が長く取れないため、訪問先での対応に不安が残る。文化の違いなどから各家庭の家事支援に要望通りの対応ができるのか不安がある。
- これからの社会情勢を考えると、訪問系での外国人スタッフが対応する事も増えて来る可能性はあるかと思いますが、先に記述させて頂いたように、対1での対応となる中でのフォロー体制等、施設と違う面での困難は多いように感じます。そんな中でも滋賀県が上手な取り組みを行い、訪問系での外国人雇用の拡大（安全面や運転等を配慮し）出来る方法を見つけて行ければ人材不足の面に対しても少し改善出来るかと思っています。