

特養における外国人介護人材雇用状況調査 報告書

令和7年11月集計

**社会福祉法人 大阪府社会福祉協議会
老人施設部会 特養分科会 調査研究委員会**

目次

1. 調査の概要 P. 3
2. 外国人介護人材の雇用の状況 P. 4- P. 13
(1) 外国人介護人材雇用の有無	
(2) 外国人介護人材の雇用の検討有無	
(3) 外国人介護人材の雇用の開始時期	
(4)-1 雇用している外国人介護人材の国籍別、在留資格別人数表/比率表	
(4)-2 雇用している外国人介護人材の国籍別人数と比率	
(4)-3 雇用している外国人介護人材の在留資格別人数と比率	
(5) 雇用している外国人介護人材の在職期間	
(6)-1 雇用している外国人介護人材の雇用数(人数)	
(6)-2 雇用している外国人介護人材の雇用数(比率)	
3. 外国人介護人材の雇用における課題や要望 P.14-P.30
(1) 記述式回答内容	
(2) 記述データからカテゴリー分析及びネガポジ分析を行った結果	
(3) 雇用率別の意見の特徴	
(4) 規模別(定員数)別の意見の特徴	
4. 調査票 P.31-P.32

1. 調査の概要

1. 趣旨

特別養護老人ホームにおける外国人介護人材の雇用の実態を明らかにすると共に、外国人介護人材雇用における課題や要望を明らかにする。

2. 実施時期

令和7年7月1日(火)～令和7年8月15日(金)

3. 調査票配布先

大阪府社会福祉協議会 老人施設部会 会員施設・事業所 355ヶ所

4. 回収状況

回収数 施設・事業所 104ヶ所

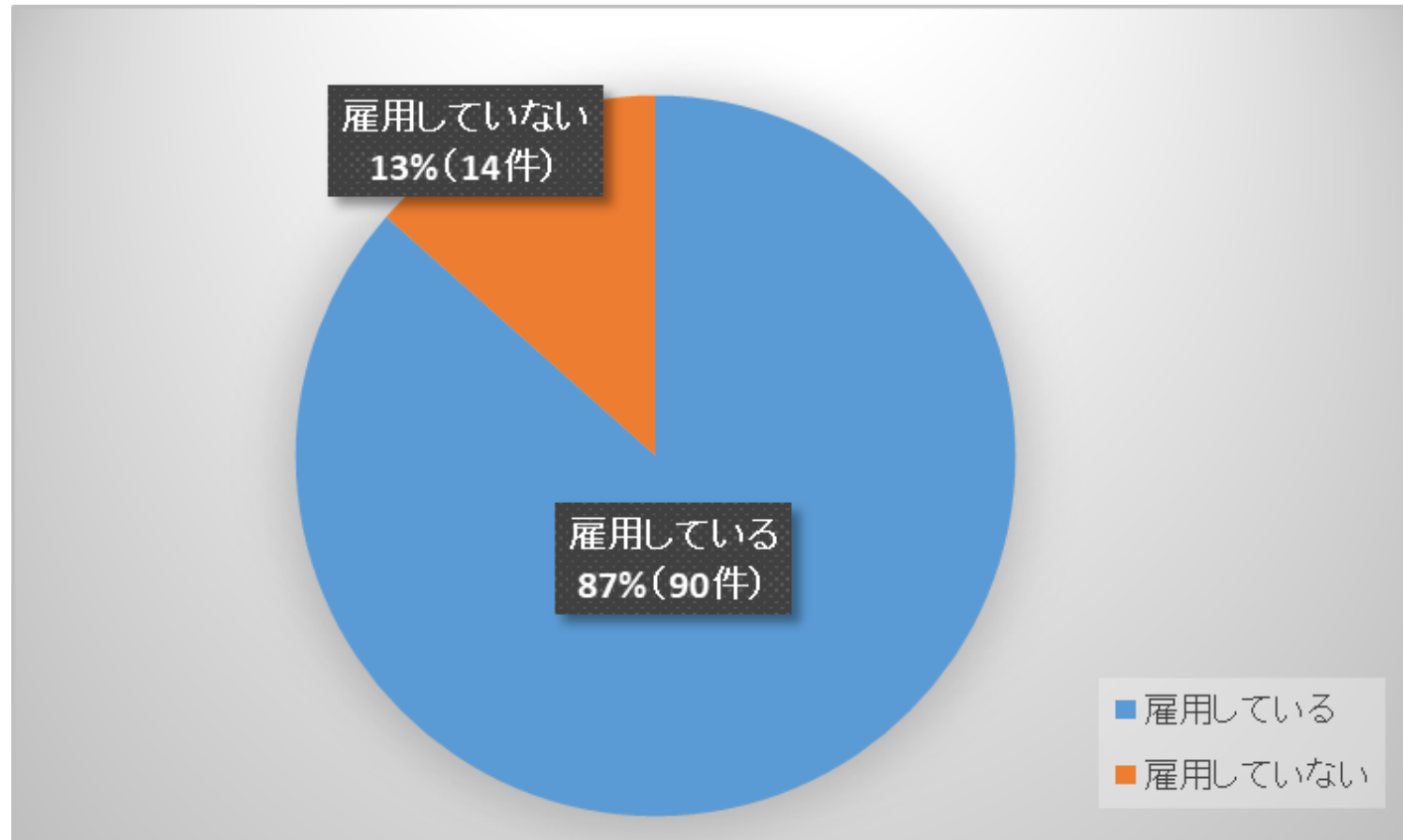
5. 集計方法

各数値は小数点以下第2位を四捨五入して集計

2. 外国人介護人材の雇用の状況

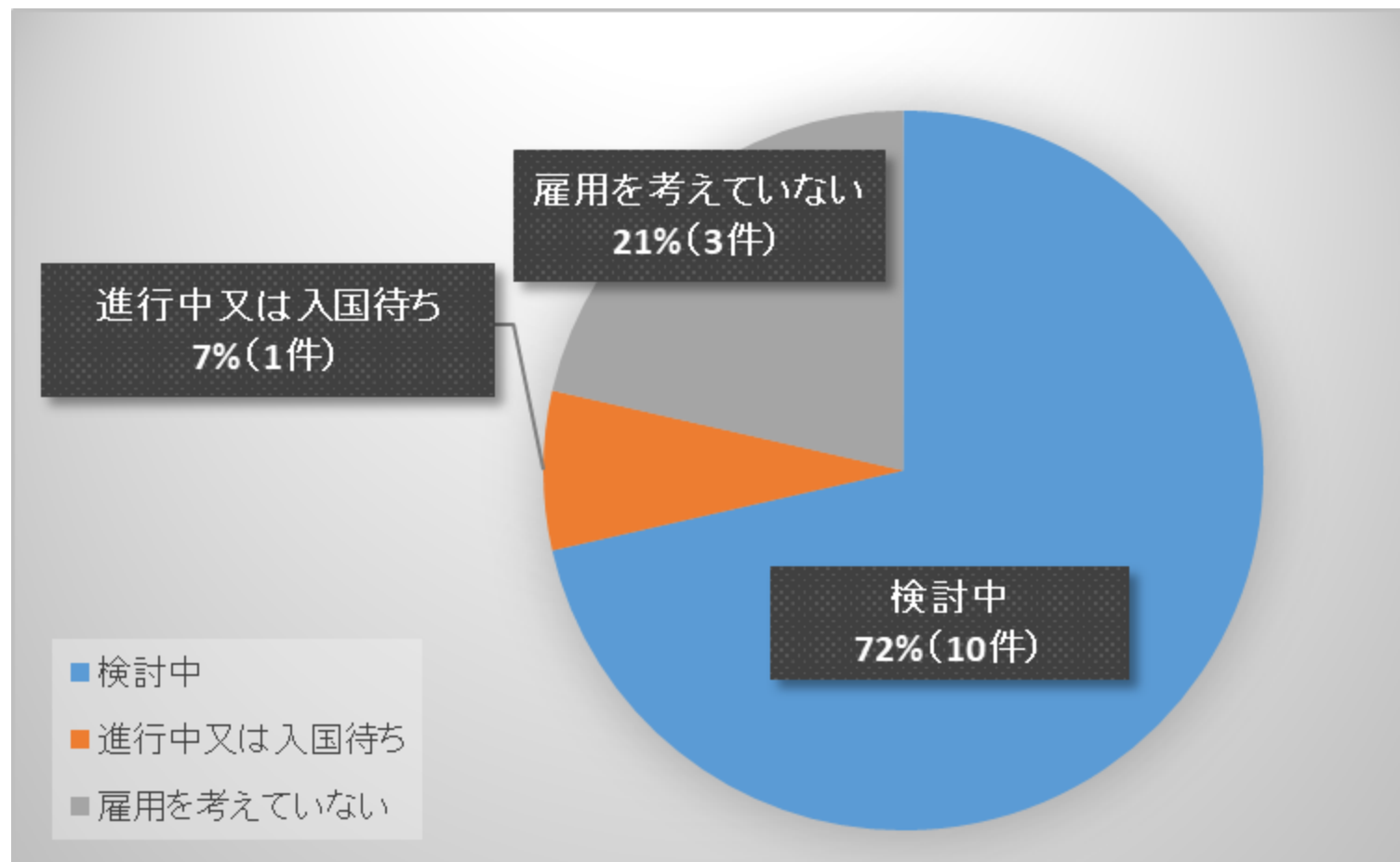
2. 外国人介護人材の雇用の状況

(1) 外国人介護人材雇用の有無



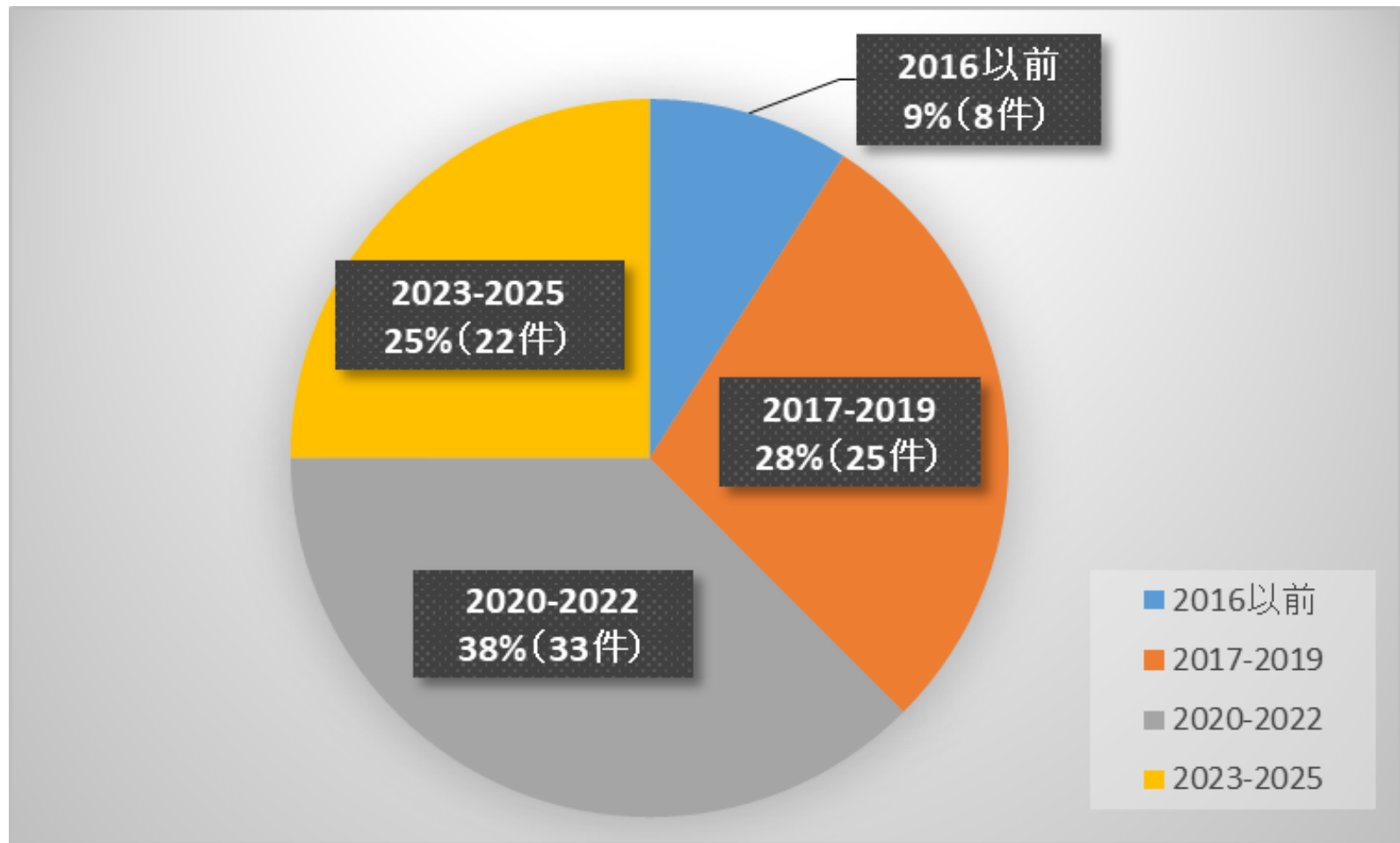
(2) 外国人介護人材の雇用の検討有無

【現在雇用していない14施設について】



(3) 外国人介護人材の雇用の開始時期

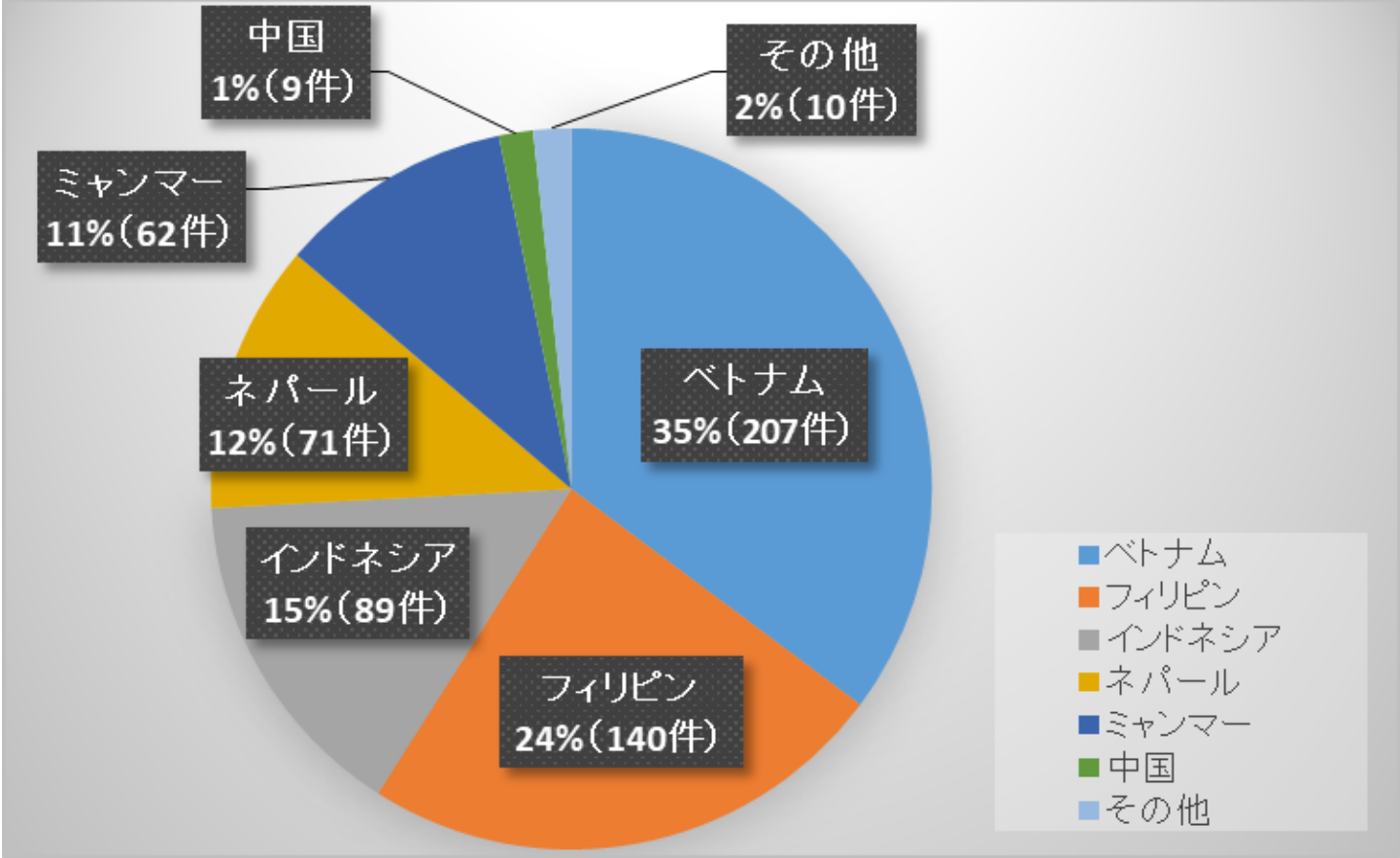
【外国人介護人材雇用88施設について】



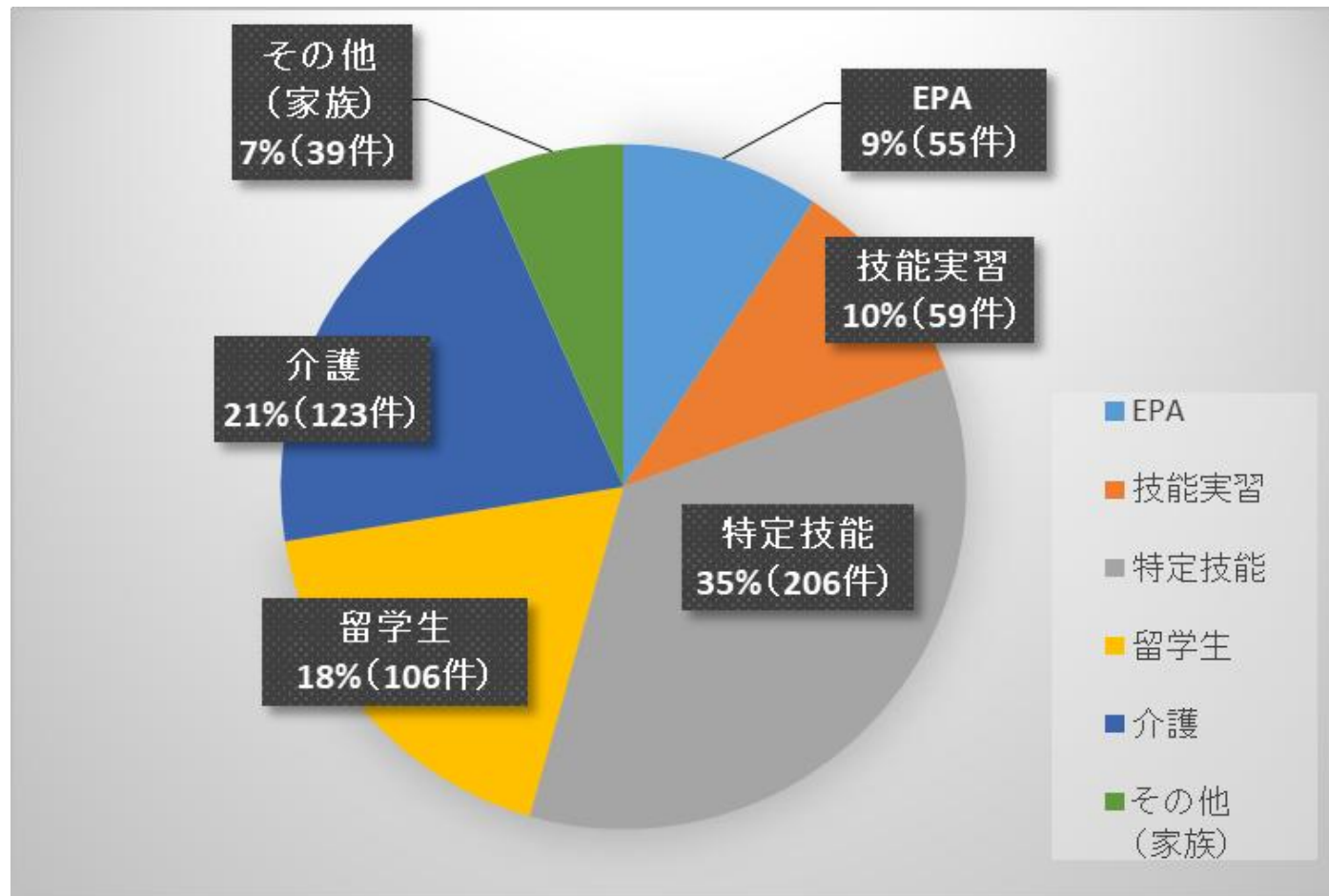
(4)-1 雇用している外国人介護人材の国籍別、在留資格別人数表/比率表

資格 国籍	EPA	技能実習	特定技能	留学生	介護	その他 (家族)	合計	比率
ベトナム	23	18	51	38	73	4	207	35.2%
フィリピン	19	9	52	16	25	19	140	23.8%
インドネシア	13	2	54	0	8	12	89	15.1%
ネパール	0	12	8	40	9	2	71	12.1%
ミャンマー	0	17	34	7	4	0	62	10.5%
中国	0	1	3	3	2	0	9	1.5%
マレーシア	0	0	4	0	0	0	4	0.7%
スリランカ	0	0	0	2	0	0	2	0.3%
ウズベキスタン	0	0	0	0	1	0	1	0.2%
韓国	0	0	0	0	0	1	1	0.2%
バングラデシュ	0	0	0	0	1	0	1	0.2%
ブラジル	0	0	0	0	0	1	1	0.2%
合計	55	59	206	106	123	39	588	100.0%
比率	9.4%	10.0%	35.0%	18.0%	20.9%	6.6%	100.0%	

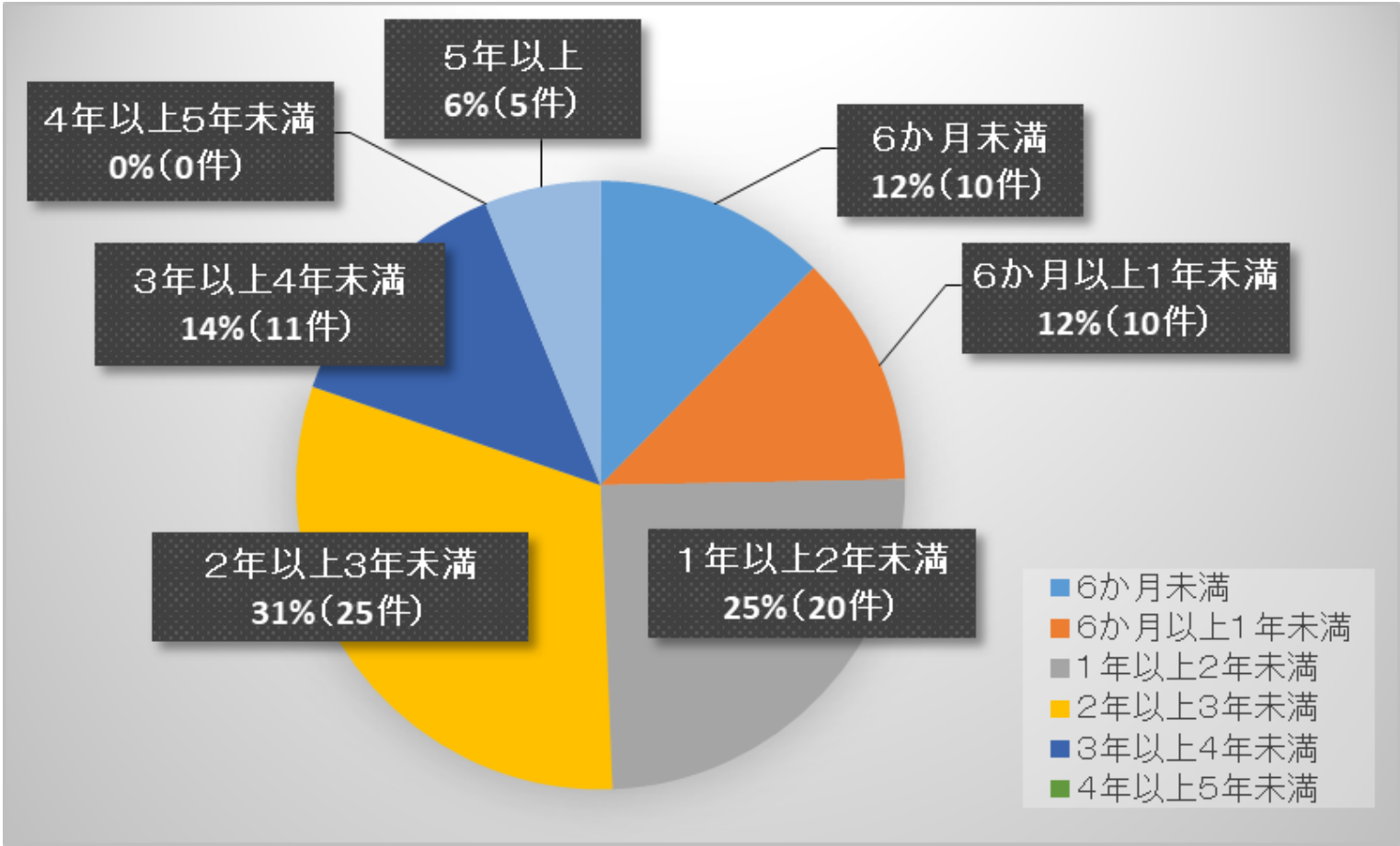
(4)-2 雇用している外国人介護人材の国籍別人数と比率



(4)-3 雇用している外国人介護人材の在留資格別人数と比率



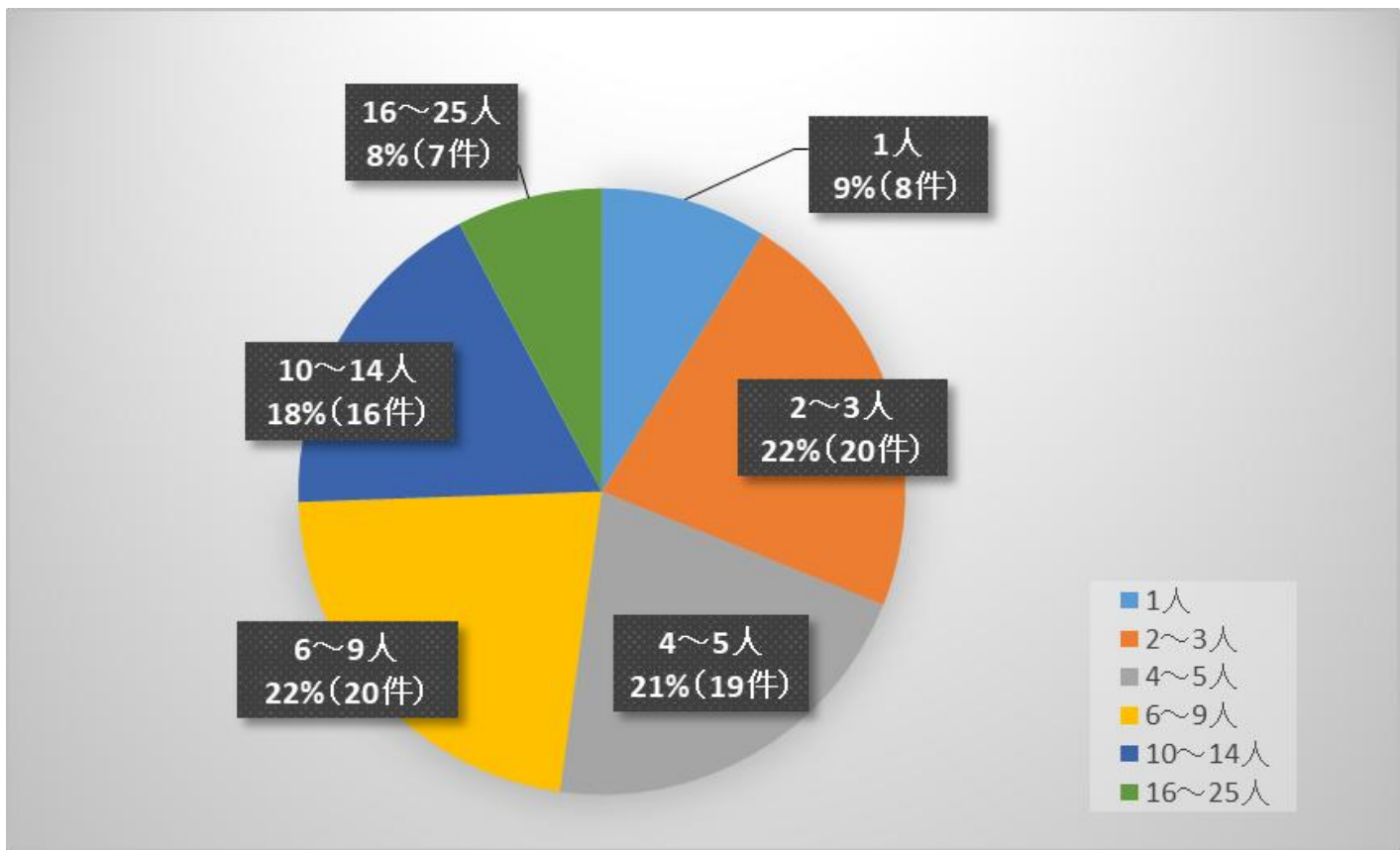
(5) 雇用している外国人介護人材の在職期間



最低値（月数）	1	最高値（月数）	78	中央値（月数）	18
---------	---	---------	----	---------	----

(6)-1 雇用している外国人介護人材の雇用数・比率

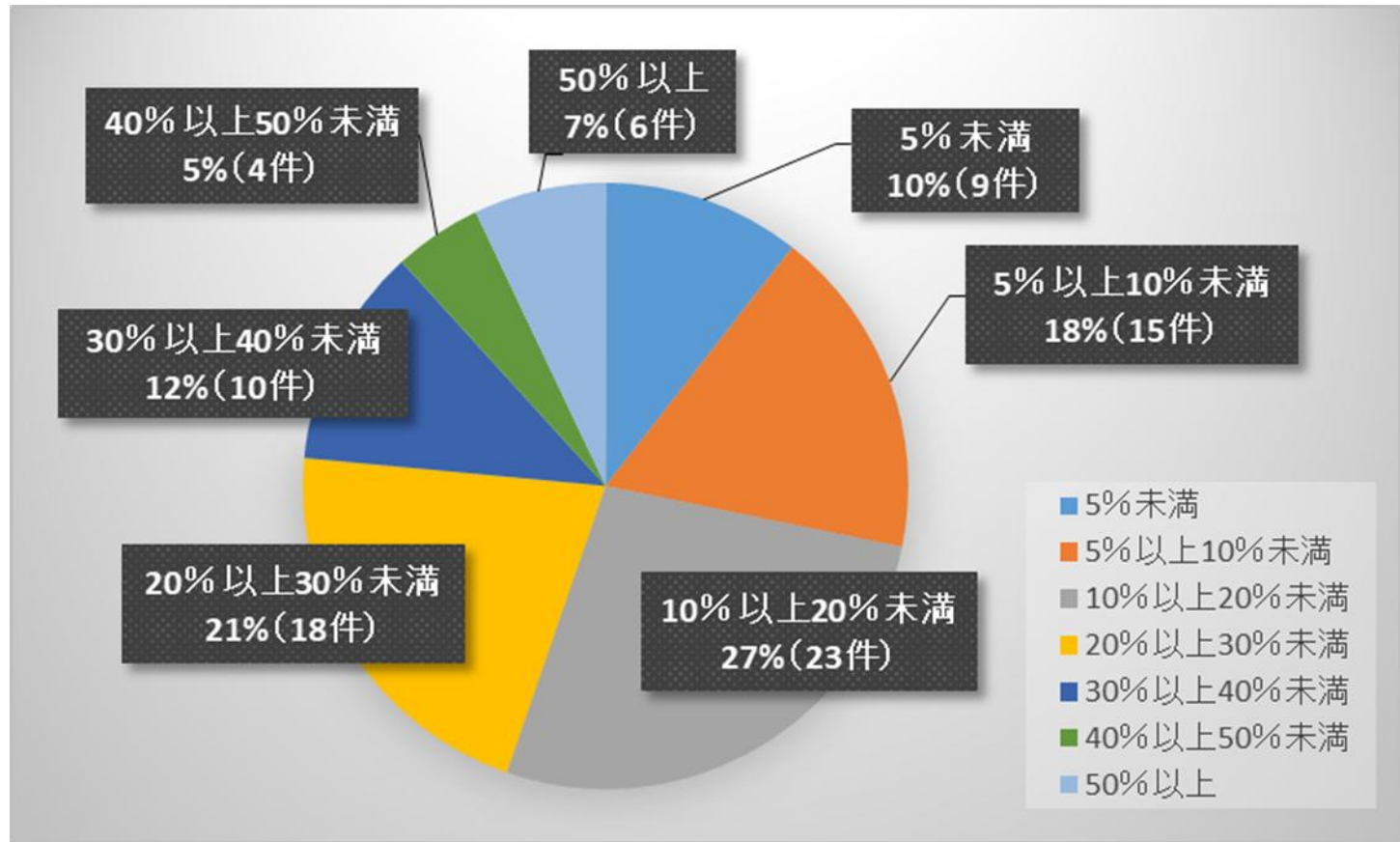
【外国人介護人材の雇用数(人数)】



最低値	1	最高値	25	中央値	5
-----	---	-----	----	-----	---

(6)-2 雇用している外国人介護人材の雇用数・比率

【外国人介護人材の介護職員に占める比率】



最低値	1.4%	最高値	67.4%	中央値	12.8%
-----	------	-----	-------	-----	-------

外国人介護人材比率 = $\frac{\text{外国人介護人数}}{\text{介護職員数}} \times 100$

3. 外国人介護人材の雇用における課題や要望

注	
※1) 雇用率: 30%～	※2) 施設の種類: 介: 介護老人福祉施設
10～30%: 10%以上	地: 地域密着型介護老人福祉施設
30%未満	入所者生活介護
～10%: 10%未満	※3) 居室の種類: 多: 多床室
雇用なし: 雇用していない	個: 個室ユニット
	従: 従来型個室
	そ: その他

(1) 記述式回答内容

以下の記載内容は、回答のあった施設の雇用率（30%以上、10%以上、10%未満、雇用していない）の区分の順で、当該区分内で定員順とし、内容を全て記載。

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用人数	雇用率※1	定員	介護職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
特定技能のビザ更新時に他施設へ行くケースが多い。 外国人のネットワークがすごい。	有	11	30%～	100	35.0	介	個
基本外国人の介護人材は真面目で、休むこともありません。課題は言葉で理解してなくても「はい」と返事をしてしまう点。もう一つ、利用者からの差別発言がある場合があり、ご家族を巻き込み注意をしましたが改善しない。	有	14	30%～	99	46.2	介	個
EPA介護福祉士候補者を中心に雇用している。初めてのころと比べて学習支援に対する補助金額が減っており、法人の費用負担が大きくなっている。各々の法人の支援実績等も踏まえて支援を十分に行えるよう考慮してほしい。 また特定技能外国人の受け入れを自治体等でも推奨しているが、こちらも学習支援等の体制が整っていないと思われる。 今までは日本人だけで運営していた法人も外国人人材を取り入れるようになっている傾向があり、日本の福祉の将来を担う重要な戦力が外国人人材となってきた。 外国人人材が日本で介護福祉士資格を取得し、長く働いてもらえるよう学習支援の体制を整える必要があると思う。	有	25	30%～	90	47.6	介	個

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
<p>1.現状の課題等</p> <p>【言語の壁】</p> <p>利用者やご家族との意思疎通に苦慮することがあり、介護記録や報告にも支障が出る場合がある。</p> <p>専門用語や方言、日本独特の敬語表現が難しい。</p> <p>【職場内のコミュニケーション】</p> <p>日本人職員との連携不足、誤解や孤立感が生じやすい。</p> <p>教える側（日本人職員）の負担感や指導スキル不足。</p> <p>2. 今後外国人介護人材を雇用する場合に懸念される点</p> <p>【長期的なキャリア形成】</p> <p>特定技能や技能実習では5年までといった就労制限があり、長期雇用に課題。</p> <p>将来的に日本で介護福祉士として定着してもらうには、試験対策・支援体制の構築が必要。</p> <p>【制度変更・国際情勢の影響】</p> <p>入国制限、制度改正、送り出し国の方針変更など、外部要因に左右されやすい。</p>	有	11	30%～	89	31.6	介	多
<p>外国人職員が一時帰国する際には、長期休暇となるケースが多く見受けられます。特に、旧正月など母国の祝日と重なる時期には、多くの職員が同時期に休暇を希望するため、事前の調整が必要となります。</p> <p>施設内においては、外国人職員であることを踏まえたうえで、他の職員や関係者との連絡・共有に配慮がなされています。現在のところ、職員間の理解も進んでおり、大きな問題は生じていません。</p> <p>しかしながら、緊急時（救急車の手配、病院との連絡、ご家族様への外部連絡等）に対応可能な日本語能力を有する職員は、ごく一部（1名程度）に限られており、大多数の職員にとっては、現時点で対応が困難な状況です。</p> <p>今後の課題としては、緊急時対応を含む日本語能力の向上、および職場内での実践的な教育体制の整備が必要と考えられます。</p>	有	12	30%～	82	34.4	介	多
<p>リーダー、サブリーダーの成り手が少ない。</p> <p>夜勤リーダーを担える外国人が少ない。（ほとんどいない）</p>	有	25	30%～	80	48.5	介	個
<p>コミュニケーション・文化の違いはあるが、職員間は協力しあっているが、入居者様や家族様のご理解が微妙です。</p>	有	16	30%～	80	30.0	介	個
<p>外国人介護職員が国家資格取得を目指すための学習サポート（教材、オンライン講座の配信、情報提供）や、補助金の増額や対象者の拡充をお願いしたい。</p>	有	23	30%～	72	34.1	介	個
<p>申し送り等、日本語の難しさにより、伝わっていない、伝えられないという事が起きた事があります。</p>	有	11	30%～	70	34.4	介	個

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
業務内容や指示が伝わっているか、理解しているかの確認が必要。日本語力に差があり、指示内容の確認時間を要することがある。委員会やカンファレンスへの1名での参加が難しい。決まった事を持ち帰り、情報を共有し行動するまではなかなかできない（育成にかなりの時間がかかる）	有	10	30%～	66	21.0	介	多
日本語の読解力・記録に課題がある。文化の違いで、入居者に提供する食事（おかず）について、どれを温めるものなのか？等の理解が難しい。教えようと思っても、細かいところが伝わっていない。	有	8	30%～	63	-	介	個
言葉の壁があり、コミュニケーションをとるのが難しく、細かいところまで伝わっていないことがある。 比較的、コミュニケーションが取れても、記録することが困難である。特に夜勤は記録業務が多いため、他の職員が記録している。	有	9	30%～	60	26.8	介	多
技能実習は日本語指導も含まれているため、介護現場の負担が大きい。	有	7	30%～	54	22.3	介	多
日本語能力が低いことから、業務を覚えるのに時間がかかる。語彙力が低いことから、質問をする・聞き返すということもできず、わかったかのように無難に返事をしてしまう事から生まれる日本人スタッフとの間に生じる誤解やギャップを埋めつつ外国人も日本人も育成していく必要があります。特定技能1名は留学生から今年介護ビザに移行した外国人スタッフの夫です。今後も留学生が卒業後に家族を呼ぶケースは増えると思いますので、住居のこと、生活の様々な悩みに相談にのること、よりよい解決策を一緒に考えることが必要かと思います。ことばの問題を解決する良いツールや工夫されている点がありましたら、教えていただきたいです。	有	9	30%～	50	27.7	介	そ
日本人以上に雇用条件にシビアで、またどのタイミングで退職を申し出てくるかが不明。 人間性については、日本人と同様で真面目な人もいれば、あまり熱心でない外国人もいるので、当然のことながら日本人と同様の対応（日本語が通じない、文化が違うだけと割り切った）が必要。 受け入れ側も慣れてくれば、育成がスムーズになり戦力になるのが早くなると思う。 5年で帰国してしまうと考えるのではなく、5年も働いてくれると、ポジティブに考えていく必要があると思う。	有	7	30%～	29	23.1	地	個
日本語の問題があり利用者様とのコミュニケーションに課題がある。	有	7	30%～	29	15.2	地	個
業務内容や指示が伝わっているか、理解しているかの確認が必要。日本語力に差があり、指示内容の確認時間を要することがある。委員会やカンファレンスへの1名での参加が難しい。決まった事を持ち帰り情報を共有し行動するまでは、なかなかできない（育成にかなりの時間がかかる） 自ら新たな仕事を見つける事はできず、指示がないと行動できない者が多い。	有	7	30%～	29	15.0	地	個

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
SNS等で、悪いお誘いが流行している。	有	5	30%～	29	12.0	地	個
課題：日本語でのケア記録について、確認（申し送りなど）や記録に時間がかかってしまう。	有	11	10～ 30%	270	95.6	介	多
日本人よりも、結婚や出産の年齢が早く、考えていたよりも早くに、夜勤ができない状況になっている。（8月1日時点で介護の10名中、6名育児休暇・1名時短という状況）	有	11	10～ 30%	120	43.5	介	多
個々に合わせて指導しているが、伝わっていないことが多く、日本語で伝える難しさを感じている。今後も日本人の介護職員を確保することは更に厳しくなると思われるが、外国人職員の確保も難しくなる可能性もあり、介護業界全体の今後の懸念される。また、介護人材の確保はもちろん必要であるが、質の確保がどこまでできるかも大きな課題だと考えている。	有	5	10～ 30%	120	19.0	介	多
日本語の理解能力の不足。 清潔、不潔の理解不足。	有	10	10～ 30%	110	40.0	介	そ
実際の介護は、入国してからでも業務をしている中で伝えることも出来ませんが、日本語の勉強（読む・書く・聞く）が進んでいないと、就業を開始してもご利用者が話している事や職員が話している事が分からないので、一緒に働いている職員が教えているのですが、負担に感じている職員がいることも実際にいますので、まずはそこが課題かと考えられます。	有	8	10～ 30%	110	37.0	介	多
言葉や生活習慣の違いが大きい。コロナの際、感染症の標準予防策が伝わりにくかった。日本語学習や資格取得のためのサポートの難しさ。	有	8	10～ 30%	100	62.0	介	個
人数が増えると、特定技能実習生同士でコミュニケーションもとれてよい環境が出来ています。 介護福祉士を取得できなかった場合に、5年で帰国となるので、期間延長できる制度の整備を求めます。	有	7	10～ 30%	100	49.2	介	多
介護福祉士修学資金の保証人について、本人理由等により他施設に転職する際、修学資金の保証人を転職先施設に移行できるような仕組みを構築できないでしょうか。 外国人向けの研修会を、幅広い内容で開催していただけると助かります。	有	5	10～ 30%	100	48.9	介	個
人材としての基本能力は、問題とするところは少ない。日本語が不十分であるために、業務範囲が限られることが多い。 たとえば夜間救急などでの連絡体制においては、外国人を日本人がサポートまたはカバーする必要がある、日本人に負担がかかっている。 ルーティンはしっかりとこなしてくれるが、問題解決について中心になることは中々できず、今後外国人スタッフの割合が増えてくると、ユニット単位や事業所としての問題解決力の低下が懸念される。	有	11	10～ 30%	100	46.0	介	そ
日本語レベルの向上	有	5	10～ 30%	100	41.5	介	そ

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
ビザ更新時に転職する特定技能が多い。	有	11	10～ 30%	100	37.1	介	個
受け入れる側の言葉の問題。正しいやさしい日本語が使えないと上手くコミュニケーションできない。導入時に各種紹介業者・団体と付き合うことになるが、その事業者の対応が非常に重要になることが多い	有	4	10～ 30%	100	33.9	介	多
何らかのイベントで帰国の際に1か月単位で休むので、日本人職員との間に不平等感が出てしまうことがある。	有	6	10～ 30%	87	49.6	介	個
継続した雇用が出来ない場合がある。例えば、日本語、介護の技術などを修得され職員として戦力になっている状況で帰国されることがあるので、現場の負担やモチベーションが低下する。	有	7	10～ 30%	87	24.5	介	多
帰国を伴う長期休暇の確保が課題。	有	4	10～ 30%	82	31.5	介	従
現在の大きな課題点は無し、日本人が体調不良等で休みが多い中でも、安定して勤務に入っている点では大きな安心と感じる。日本語能力に関して、施設内での教育体制は無く、個人学習が主になっており伸び悩みがあります。施設内での会話は問題無いが、家族様への電話等に関しては、十分な対応が出来ないことで、日本人スタッフのフォロー負担が少しあります。帰国に関して、時期や期間など要相談としてるが、少し無理なお願いになるケースあり、外国人スタッフ用に双方トラブルにならないよう規定も設ける必要があると感じています。	有	6	10～ 30%	80	50.9	介	個
日本語学習支援、資格取得支援等が課題となっています。内定から、ビザ申請の期間が非常に長い場合がある。	有	10	10～ 30%	80	46.3	介	個
日本語の問題が、当初は感じられたが、コミュニケーションを図ることで、少しずつ上達している。また、欠勤等での連絡がなされないケースが当施設ではあった。入居者や利用者の様子は日本人と変わらず、優しく受け入れて下さっている状況です。他、ビザや行政手続き等は一人で出来ない為、サポートが必要である。	有	4	10～ 30%	80	40.0	介	従
留学生時における費用負担（紹介業者管理料・住居費ほか）、居住確保、生活支援（病気などの対応）、離職時や転籍時の法人保証の問題など ・現在は落ち着きましたが、就職後すぐに1名が友人の勤める他施設へ転職したいと申し出があり、紹介業者のスタッフによる説得により慰留した経緯がありました。	有	4	10～ 30%	80	31.2	介	そ
病院にかかる習慣がない。体が細く、身体痛が出やすい。	有	5	10～ 30%	80	30.0	介	従
悩みや疑問について1度の面談などでは十分に確認ができないことが多い。繰り返し面談を行うことや、支援者や色々な職員が話を聞くことで、ようやく課題が明確になることが多い。今は何とか対応しているが、人数が増えると今のように対応できるか分からない。本人たち含め母国語でも相談できるようなツールがあり、その内容が本人への任意を受けた状況であれば、施設にフィードバックできる仕組みがあれば、もう少し円滑にコミュニケーションが取れる場面が増えると思っている。	有	4	10～ 30%	72	26.0	介	従

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
申し送り等の日本語の問題。外国人同士でのコミュニティの輪があるので、一気に辞めないか等の懸念がある。	有	10	10～ 30%	70	40.4	介	個
登録支援機関への支払い等が多いのが問題点かと思います。	有	7	10～ 30%	70	29.2	介	多
言葉の壁、夜勤帯にご入居者様に急変があった場合の対応（救急隊、ご家族）ができない。 夜勤を組む際に日本人とのペアを考慮しないといけないため、シフト作成において縛りが多い。	有	5	10～ 30%	65	31.0	介	多
入国時期が不安定 金額に統一性がなく、高め 入国の形態にもよるが、手続等が大変 緊急時の対応をお願いできない	有	5	10～ 30%	60	27.5	介	多
言葉が伝わりにくい（理解しにくい）時があったり、日本の文化との違いなのか、我々が思う事とは感じ方が違う。なお、コミュニケーションを図るためポケットークを購入し、より良い意思疎通を行う事としている	有	4	10～ 30%	60	24.0	介	従
為替の影響により、諸外国と比べて日本の優位性が損なわれているために、収入を大きな目的にしている外国人にとって魅力がなくなっている。安全な国だけでは戦えないので、テクノロジーやロボットを駆使することにより、日本人や外国人が働きやすい環境の提供が求められる。 外国人の雇用が増えることで、日本人の介護に対する興味が薄れていかないか心配。	有	5	10～ 30%	55	37.5	介	多
管理組合に支払う金額が高い。	有	3	10～ 30%	50	27.9	介	多
課題については、日本語の習熟度合いにより業務内容を変えていく必要がある。 また、日本に来て数年経過し正職員として働いている職員でも、目の前の利用者とのコミュニケーションは日本語で問題なくできるが、電話で家族の方とお話をする場合などは相手の伝えたい内容が十分に理解できない場合がある。	有	7	10～ 30%	50	27.8	介	多
技能実習後に特定技能に切り替えた方を採用し、5年間働いてもらえと思っていたが、2年経過後に社会保険の返金に退職をされるため、継続して雇用することは難しいと感じている。 登録支援機関の管理料等の経費はやはり大きいと感じる。法人でのアパートの借り上げや、家電や自転車等の準備、日本人と同等の待遇と言われると、日本人よりも経費が大きくかかるとも感じる。 円安等の不安定な状況から、いつまで外国人を雇用できるかについても不安。 日本人の指導の下であれば、優秀な介護人材。記録による申し送りの他に口頭での確認が必要であったり、介護記録の記載が難しかったり、会議の議事録や通院の付添等できない業務もあるため、日本人と同等の業務を行っているとは言えない。	有	6	10～ 30%	50	25.9	介	多

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
当法人が留学生の受け入れをしている為、退職に関して日本人とは異なり金銭的なリスクがあります。 現在、1名退職しましたが大阪府で介護の仕事をしているか定期的に確認しています。金銭的リスクに伴う業務量増加もあり、前年度をもって外国人の採用を中止しました。特定技能の場合も申請関係が煩雑、ランニングコストがかかる等あり、受入れは基本的に行いません。 同じ費用が掛かるならまだ日本人で探せていますので、日本人の雇用を進めると決定しました。 みんな本当に良い人たちで感謝していますが、ルールや経費を考えるとリスクが高いと考えます。	有	5	10～ 30%	50	22.9	介	多
登録支援機関への手数料が高額になってしまう 在留カード発行までに日数がかかってしまう、発行されないと就業できないため、見込みがたらず研修工程が組めない	有	4	10～ 30%	30	13.4	介	多
コミュニケーション、言葉の問題が大きい。ある程度介護技術、知識が身についても、日本語レベルが上がらないとなかなか一人立ちさせることが難しい。	有	2	10～ 30%	30	12.9	介	多
文化の違いによる、寮などの環境美化の感覚がかけ離れている。きれいにするように伝えているが、感覚も違うため、難しい。	有	3	10～ 30%	29	14.8	地	個
介護現場で業務に従事している場合は、言語能力を含め日本人スタッフを大きな差異は感じられないが、記録などのデスクワークに関しては難しい側面があります。また、緊急時の対応についても思慮が必要です。	有	2	10～ 30%	29	14	地	個
特になし	有	2	10～ 30%	29	12.6	地	個
外国人介護人材のモチベーションを保つことが難しい。慣れるまでは一生懸命仕事をするが、遅刻をしたり、向上心が見られなくなる。	有	1	～10%	150	72	介	そ
受け入れのためには金銭費用機会費用ともに多くの負担が発生すること。 介護スキルとしての日本語能力の向上が大切になっており、日常会話はできても仕事や試験での日本語能力には不安を感じる為、せめてN2以上の日本語能力は必要だと感じている。	有	1	～10%	125	53.3	介	多
日本語の習得と技術指導が個別に必要。教育担当者が専従で配置できる施設であれば、スムーズな受け入れが可能だが、配置がない施設であれば、一つ一つの作業に時間を要する	有	4	～10%	120	66.0	介	多
介護系資格（介護職員初任者研修、介護実務者研修、介護福祉士等）を取得するための語学力とそれを教える体制	有	4	～10%	100	70.9	介	個

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
受け入れが初めてであったこともあり、マニュアルに「るび」付けなどの準備が不十分で、支援現場も専任をつける余裕がなくOJTなど教育・指導もマンツーマンで丁寧にしてあげたいが、十分とは言えない。 当初入国が4月～5月頃と聞いていたが、入国審査の都合という理由で、9月初旬にまで延びており、目途がはっきりしないため人員配置など計画が立てにくい。	有	2	～10%	100	48.9	介	個
初めて受け入れるため、どの程度の期間で一定の日本語能力が身に付くのか見通しが出来ないため、委員会や会議への出席も含めた育成計画を確立させるまで、時間がかかることが予想されます。 会議や委員会への出席は優先度を低くすると、どのような育成計画が望ましいのか模索中です。 介護福祉士の資格を取得して、転職された方もいらっしゃいます。外国人人材の人材紹介も増えている状況であると考えますが、ますます日本人人材の確保が難しくなっていくのではないかと懸念しています。 外国人人材のコミュニティの中で良いコミュニケーションがとれていればよいのですが、外国人人材に対して第三者に相談できるような環境の整備も求められると考えます。 ※すでに取り組まれている状況にもあると考えますが、まだまだ限られた状況かと考えます。	有	3	～10%	100	44.5	介	個
日常業務においては問題なく実施できるが、家族への連絡対応や他職種との連携時、言葉の問題が生じる場面がある。 日常業務以外の細かな役割に関しても多くの指導を要するため、日本人人材が担う役割が多くなり負担が増える。 今後継続して雇用するためには、上記問題を解決する必要がある。また、日本人人材確保のためにも問題解決は急務と考える。	有	6	～10%	88	67.4	介	個
当施設では試験的に外国人採用を行っている。言葉の問題により緊急時の対応や御家族とのコミュニケーションが難しい。法人内他事業所では在留資格の外国人職員 1 名いるが、緊急時の対応や御家族とのコミュニケーションもほぼ可能であり、個々のコミュニケーション能力が大きく違い、外国人採用の上での課題と考える	有	1	～10%	84	46.5	介	多
入居者へのかかわりは基本的に問題ないが、日本語の細かな理解が難しく、意図を誤解することがある。また、記録業務も現状では課題が多く、申し送り業務に課題は見られています。	有	2	～10%	80	34.1	介	そ
介護職員40名の内、現在外国人1名、日本での介護業務経験が7年程あります。日本語もうまく話せるし、業務にも特に問題ありません	有	1	～10%	80	33.0	介	多

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
留学生2名とも、真面目で、かつ勤勉で優秀な方なので、当初抱いていた外国人材登用への不安は今のところは払拭できています。日常会話においては支障ありませんが、ひらがな・カタカナ・漢字が存在する日本語の煩雑さや、独特な専門用語も存在するこの業界において、この先記録がどの程度可能なのかは課題です。 また、留学生同士のネットワークがあるなか、この先定着してもらえるかも課題です。そのためにも、将来的にはたとえ外国人の方であっても、優秀な人は役職者に位置づけるなど、日本人同等の処遇を設けなければならないと感じています。 また、日本人の介護人材の確保が困難な中、特定技能での採用も近いうちに検討しているが、正直、事業者も多数あり、話を聞けば聞くほど選定の難しさを感じたり、やはり施設側の金銭的な負担は否めません。もっと、施設の持ち出しが軽減されるような、人材登用に関する国の助成金等も望みます。	有	2	～10%	80	30.9	介	多
特定技能制度を活用して、導入を始めたばかりですので、まだ課題も問題もわかりません。	有	2	～10%	70	27.1	介	多
日本人と同等のお給料を出して、管理団体等に管理費を支払い、生活に関して補助を行っている。多少行政の補助はあるが、結果的に日本人を雇用するより割高になっている。（日本人は紹介料がかかるので、ずっと働いてくれるなら、コストは下がる）	有	2	～10%	60	29.9	介	個
大阪府外国人介護人材受入施設等環境整備事業補助金について、1施設あたり1回限りの交付を年1回にして欲しい。補助対象で生活に必要な物品の購入を認めてもらえると、施設の初期投資（エアコン、洗濯機等）の負担が軽減するので認めて欲しい。施設にとって管理団体の管理費の負担が大きい。大阪府社協の人材センターが管理団体を運用して欲しい。	有	3	～10%	50	31.6	介	多
2020.4に2名の技能実習生（ベトナム）を受け入れましたが、両名ともに特定技能実習生に移行後、退職してしまいました。1名は妊娠出産により帰国したのですが、もう1名は大阪で3年働いたので次は関東で働きたいとの希望にて退職しました。 彼らはSNSの情報に踊らされている感が強く、甘い言葉を鵜呑みにする傾向があり、現在受け入れている2名（ラオス）の技能実習生についても特定技能実習移行後に継続勤務してくれるかの不安があります。	有	2	～10%	50	24.0	介	多
日本語の会話については全く問題ないが、記述が苦手であり記録業務を任せられず、他の日本人スタッフにその分の負荷がかかる点が課題である。 現在1名のためのみで看過できるレベルではあるが、今後採用を促進した場合に「日本人スタッフへの記録業務の集中」に加え、「実施者と記録者が異なることによる記録と実態の乖離の発生（伝達ミスなどによる）」が懸念される。	有	1	～10%	50	22.0	介	従
言葉の壁や文化の違い、職場への定着、キャリアパスの不透明さ等。その他、雇用形態によっては、住居確保や必要経費等の負担が大きい。	有	1	～10%	50	20.0	介	多

外国人介護人材の雇用における課題や要望	雇用有無	雇用 人数	雇用率※1	定員	介護 職員数 (常勤換算)	施設の 種類※2	居室の 種類※3
よく頑張ってくれている。2人とも2年間休まずに出勤されている	有	2	～10%	29	27.0	地	個
日本語能力が介護福祉士取得に最も重要なファクターだと思います。日本語能力を伸ばすために、必要な教育をパッケージ化したり、教育方法を業界内で情報シェアできれば良いのではないのでしょうか。	無	0	雇用なし	100	38.8	介	多
時間をかけて受け入れしても辞めてしまうのではないか。 立地条件が悪く交通手段が乏しいため応募者がいないのでは。	無	0	雇用なし	80	27.0	介	多
まずはじめに、日本人の中にも介護の世界に興味を持っている方も潜在的にいると思われ、そういった人財を発掘していくことに注力し、またのその仕組みをつくっていく必要があると感じている。これまで退職した職員や、関わってきた（いる）職員との対話から見てきたものとして、決して給料が高ければ良いというものでもなく、やり甲斐を見出せる職場環境や、ひとりひとりを大切にできる組織風土の構築が重要であると感じている。 時代の流れにより、各国の情勢も日々変化している。そのような中で、様々な想いをもち日本で働こうとされる方々へリスペクトの気持ちもあるが、家族と離れ、人生を賭けて来られている方々も居ると思われ、正直、複雑な想いである。人口減少の中、外国人人材に頼らざるを得ない現状に複雑な思いを抱くと同時に、大変な時代へ突入しているということを実感している。 現状、徴兵制が存在する国、自国の経済成長が進みつつある国、その他、いろいろな国から入国する流れとなっているが、今後、日本が選ばれ続けていく時代がどこまで続くのか懸念する部分もある。	無	0	雇用なし	50	-	介	多

(2) 記述データからカテゴリー分析及びネガポジ分析を行った結果

特養における外国人介護人材雇用状況調査の記述回答の結果について、記述データから、カテゴリー分析やネガポジ分析で定量的に分析し、併せて、代表的な意見や特徴的な意見を踏まえて考察的なまとめを行った。

1. カテゴリー分析（テーマ別分類）

以下は記述内容をもとに主要な課題・関心領域を分類し、出現件数を集計したもの。

カテゴリー	件数	主な内容例
日本語能力・言語の壁	6 2	申し送り・記録・電話対応・緊急時対応・専門用語・敬語表現の難しさなど
コミュニケーション・文化差	3 8	清潔感の違い・食事の理解・価値観の違い・孤立感・差別発言など
教育・育成体制の課題	3 1	OJT 不足・教育担当者不在・育成計画の不透明・研修会の必要性など
雇用制度・ビザ・制度的制約	2 7	特定技能の5年制限・ビザ更新・保証人制度・在留カード発行遅延など
経費・コスト負担	2 4	登録支援機関費用・住居・家電・紹介料・補助金制度の不備など
離職・定着率への不安	2 1	SNS の影響・転職希望・帰国・モチベーション低下・長期休暇など
日本人職員への負担	1 9	記録業務の肩代わり・夜勤ペア編成・指導負担・緊急対応の代行など
ポジティブな評価・感謝	1 5	真面目・勤勉・優秀・利用者との関係良好・協力体制ありなど

2. ネガポジ分析（感情傾向）

感情傾向	件数	傾向と特徴
ネガティブ傾向	7 2	言語・文化・制度・費用・定着・教育体制などに対する懸念や課題の指摘が中心
ポジティブ傾向	1 5	外国人職員の真面目さ・勤勉さ・協力姿勢・利用者との良好な関係など
中立・事務的	1 6	「特になし」「現在課題なし」などの簡潔な回答や事実報告のみの記述

3. 代表的・特徴的な意見

(1) 言語・記録業務に関する課題

「日本語の会話は問題ないが、記述が苦手で記録業務を任せられず、日本人スタッフに負荷がかかる」

(2) 離職・定着への不安

「SNS の情報に踊らされて退職する傾向があり、継続勤務への不安がある」

(3) 教育体制の不備

「教育担当者が専従で配置できる施設であればスムーズだが、そうでない場合は一つ一つの作業に時間がかかる」

(4) コスト負担

「日本人と同等の待遇と言われるが、実際には日本人よりも経費がかかる」

(5) ポジティブな声

「2人とも2年間休まずに出勤しており、非常に感謝している」

4. 考察と提言

(1) 日本語能力の壁は最大の課題

多くの施設が「記録」「申し送り」「緊急対応」「電話対応」などで日本語力不足 を課題として挙げており、業務の質や安全性に直結する問題です。特に「読む・書く・聞く」の能力強化が急務である。

(2) 教育・育成体制の整備が不可欠

OJT 任せでは限界があり、教育担当者の配置や業界全体での教材・研修パッケージの共有が求められている。

(3) 離職・定着への不安と制度的限界

SNS の影響や制度上の就労制限（特定技能5年など）が定着を妨げており、キャリアパスの明確化と制度の柔軟化が必要である。

(4) コスト負担の見直し

登録支援機関費用や住居・生活支援に関する負担が重く、補助金制度の拡充や簡素化が望まれている。

(5) ポジティブな評価も多数

真面目で勤勉な外国人職員への感謝の声も多く、適切な支援があれば戦力として十分に活躍できることが示されている。

（３）雇用率別の意見の特徴

アンケート記述部分をもとに、外国人介護人材の雇用率４区分（30％以上／10～30％／10％未満／雇用なし）ごとの特徴を整理した。

1．外国人雇用率 30％以上

（1）積極面

- 外国人介護人材は真面目で休まない、協力的で戦力になっているとの評価。
- 日本の福祉の将来を担う重要な人材との期待感。

（2）課題の指摘

- 日本語理解不足による「はい」と返事だけするケース、記録業務や緊急時対応の困難。
- 利用者や家族からの差別発言、文化的摩擦。
- リーダー職や夜勤担当が少なく、責任ある役割を担う人材が不足。

（3）要望

- 学習支援や補助金の拡充、資格取得支援体制の整備。
- 長期雇用に向けた制度改善（特定技能の就労制限緩和など）。

2．外国人雇用率 10～30％未満

（1）積極面

- 日常業務は問題なく遂行できるケースが多い。
- 真面目で勤勉な人材が多く、協力的な姿勢が評価されている。

（2）課題の指摘

- 日本語能力の不足による記録業務・申し送りの困難。
- 緊急時対応や家族との電話連絡が難しい。
- 長期休暇（旧正月など）によるシフト調整の負担。
- 登録支援機関への費用負担や住居・生活支援コストの高さ。

（3）要望

- 日本語教育や資格取得支援の強化。
- 行政による補助金や支援制度の拡充。
- 管理団体の費用軽減や制度改善。

3. 外国人雇用率 10%未満

(1) 積極面

- 少数雇用であるため、個別に真面目さや勤勉さが評価される。
- 日本人と同等の業務をこなすケースもある。

(2) 課題の指摘

- 日本語能力不足による記録業務や会議参加の困難。
- 緊急時対応や家族連絡に不安。
- 登録支援機関費用や住居確保など、コスト面の負担が大きい。
- 技能実習から特定技能への移行後、早期退職するケースがあり、継続雇用が難しい。

(3) 要望

- 日本語教育のパッケージ化や情報共有。
- 外国人向け研修会の拡充。
- 行政による助成金や補助制度の改善。

4. 外国人雇用なし

(1) 意見の傾向

- 外国人雇用に対して慎重な姿勢。
- 「受け入れても辞めてしまうのでは」「交通手段が乏しく応募がない」など、導入への不安。
- 日本人介護人材の潜在的な発掘や育成に注力すべきとの意見。

(2) 特徴

- 外国人雇用に伴う課題よりも、日本人人材確保の仕組みづくりに関心。
- 外国人雇用に関する具体的な経験談はなく、制度面や環境面の懸念が中心。

5. まとめ

雇用率が高いほど「外国人は戦力」という肯定的評価が強い一方、日本語・文化・リーダー職不足などの課題が顕在化している。中程度の雇用率では、日常業務はこなせるが、緊急対応や記録業務に不安が集中している。低い雇用率では、コスト負担や早期退職リスクが大きく、制度改善への要望が目立つ。雇用なしでは、外国人雇用よりも日本人人材確保に注力すべきとの意見が中心。

（４）規模別（定員数）別の意見の特徴

アンケート記述部分をもとに、定員（30 人未満、30 人以上 100 人未満、100 人以上）ごとの課題・要望等の特徴を整理した。

1. 定員 30 人未満（地域密着型特養）

（1）言語の壁

- 日本語理解不足により業務指示や記録が難しい
- 細かいニュアンスが伝わらず、誤解や業務の遅延が発生

（2）文化・生活習慣の違い

- 食事や清潔感の基準が異なる
- 寮や生活環境の美化意識が日本人と乖離

（3）雇用リスク

- SNS 等による悪い誘いで離職リスク
- モチベーション維持が難しく、遅刻や意欲低下が見られる

（4）制度・費用面

- 登録支援機関への手数料や管理費が高額
- 在留カード発行の遅延で研修計画が立てにくい

2. 定員 30 人以上～99 人

（1）日本語能力の課題

- 記録業務や申し送りが困難
- 緊急時対応（救急車・家族連絡）ができる人材に限られる
- 方言や敬語表現が難しく、利用者・家族との意思疎通に支障

（2）職場内コミュニケーション

- 日本人職員との連携不足や孤立感
- 指導側の負担が大きい

（3）キャリア形成・制度的制約

- 特定技能・技能実習は就労制限があり長期雇用が難しい
- 国家資格取得支援体制の不足

(4) 勤務上の課題

- 夜勤リーダーを担える人材が少ない
- 帰国に伴う長期休暇（旧正月など）でシフト調整が必要

(5) 費用負担

- 登録支援機関への支払い、住居確保、生活支援などで日本人雇用より割高
- 補助金制度の改善要望（教材費、生活物品購入など）

3. 定員 100 人以上

(1) 日本語・記録業務の問題

- ケア記録や申し送りに時間がかかる
- 家族対応や電話連絡が難しい

(2) 雇用継続の課題

- 国家資格取得後に転職・帰国するケースあり
- 結婚・出産で夜勤ができなくなる人が多い

(3) 職員構成の影響

- 外国人比率が高くなると、問題解決力の低下が懸念される
- 日本人職員への負担増（緊急時対応や記録業務の代替）

(4) 制度・費用面

- 登録支援機関への管理料が高額
- ビザ申請・更新に時間がかかる
- 為替の影響で日本の収入魅力が低下

(5) 要望

- 日本語学習支援や資格取得支援の強化
- 期間延長制度や補助金の拡充
- 外国人向け研修会の開催

4. まとめ

- 小規模（30 人未満）

言語・文化の違い、モチベーション維持、費用負担が中心課題

- 中規模（30 人以上～100 人未満）

日本語能力不足による業務支障、夜勤・長期休暇対応、費用負担が大きい

- 大規模（100 人以上）

記録・緊急対応の日本語課題、資格取得後の離職、費用・制度面の改善要望が目立つ

4. 調査票

特養における外国人介護人材雇用状況調査

◆貴施設の名称等について、ご記入ください。

法人名	
施設名	
記入者氏名	
電話番号	
Eメール	

基本事項(令和7年4月1日時点の状況を記入)

1	施設の種類	
2	定員	人
3	居室の種類	
4	介護職員数(常勤換算)	人

≪1. 外国人介護人材の雇用の有無等≫

* Q1、Q2、Q3は、該当する番号を右欄の枠で選択してください。

Q1 現在、外国人介護人材を雇用しているかどうか教えてください。

1. 雇用していない (⇒Q2へ)	2. 雇用している (⇒Q3、Q4へ)	
-------------------	---------------------	--

Q2 現在、雇用していない方へ質問です。

1. 検討中	2. 進行中又は入国待ち	3. 雇用を考えていない	
--------	--------------	--------------	--

※ 現在、外国人介護人材を雇用している方へ質問です。

Q3 外国人介護人材の雇用をいつから始めましたか。西暦 年 月 ~

Q4 令和7年8月1日現在で雇用している介護人材の国籍、在留資格別の人数を教えてください。

国籍		EPA	技能実習	特定技能	留学生	介護	その他(家族)	合計
上記以外の国籍	インドネシア	人	人	人	人	人	人	0 人
	ベトナム	人	人	人	人	人	人	0 人
	フィリピン	人	人	人	人	人	人	0 人
	ミャンマー	人	人	人	人	人	人	0 人
	ネパール	人	人	人	人	人	人	0 人
	中国	人	人	人	人	人	人	0 人
		人	人	人	人	人	人	0 人
		人	人	人	人	人	人	0 人
		人	人	人	人	人	人	0 人
	合計	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人	0 人

Q5 上記時点(8.1)において雇用している外国人人材の平均在職期間をお聞きます。

	年		か月
--	---	--	----

《2. 外国人介護人材の雇用における課題等》

外国人介護人材を雇用している場合の課題や問題点、今後雇用する場合における懸念される点など、自由に記載してください。

--

※ いただいたデータは全体として集計し、会員施設に結果をフィードバックします。
必ずご回答をお願いいたします。