

令和3年度 外国人介護人材の雇用に関するアンケート

1. 調査の目的

高齢化に伴い、介護需要が拡大する中で、我が国の介護現場では担い手不足が深刻化し、必要なサービス供給の維持について懸念が広がっています。このような中、佐久市では小諸市と連携し雇用の確保対策を進めると同時に、現在国において進めている「アジア健康構想」の枠組みを活用した「福祉・介護のつばさ事業」を展開してまいりました。この事業は、改正入管法により新たに介護分野において在留資格を与えられた外国人材などを佐久地域で積極的に受け入れ、育成していくことにより、介護分野における外国人材の確保を進めていくものです。こうした背景を踏まえ、市では外国人介護人材の雇用の実態を把握・分析するためアンケート調査を実施しました。

2. 調査設計

①調査対象：佐久市・小諸市内に所在する介護サービスを提供する施設・事業所のうち、外国人介護職員を雇用できる施設または事業所
 <サービス種別>

特別養護老人ホーム（地域密着型を含む）、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、通所介護（デイサービス）
 認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）、介護型ケアハウス、介護付き有料老人ホーム
 ※訪問系サービスは外国人雇用の制限があるため、今回の調査対象からは除外。

- ②調査方法：郵送配布・郵送回収
- ③調査期間：令和4年2月1日（火）～2月18日（金）
- ④調査実施機関：佐久市高齢者福祉課
- ⑤調査集計：佐久市高齢者福祉課

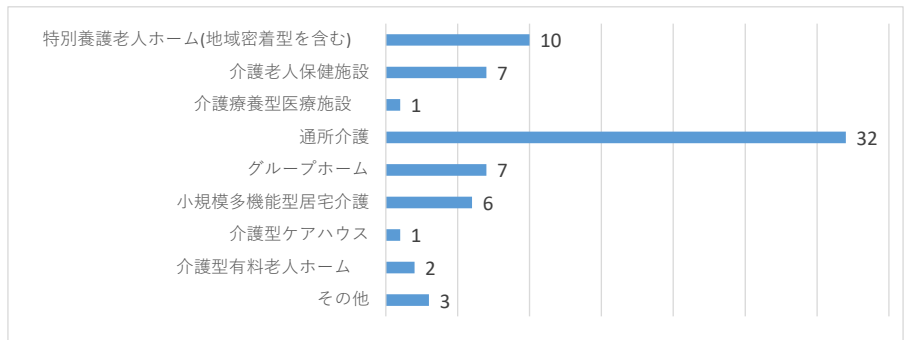
3. 回収結果

- ①対象施設・事業所数：101（内訳：佐久市内事業所数64・小諸市内事業所数37）
- ②有効回収数：69（有効回収率：68.3% 内訳：佐久市内事業所47（68.1%）・小諸市内事業所22（31.9%））

※報告書を読む際の留意点：報告書の回答数は施設（事業所）の数を示しています。
 一部、「令和元年度外国人介護人材の雇用に関するアンケート」結果と比較しています。
 割合は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100%となりません。

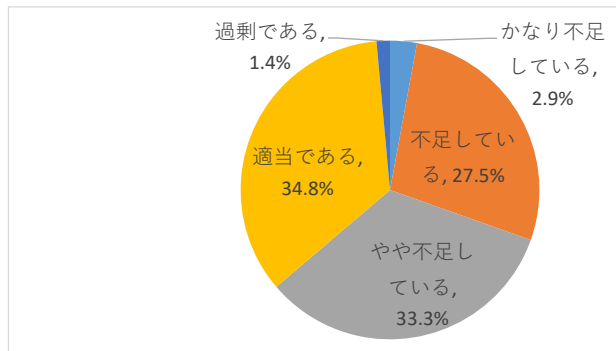
設問1 貴事業所で実施しているサービスは何ですか。

特別養護老人ホーム(地域密着型を含む)	10
介護老人保健施設	7
介護療養型医療施設	1
通所介護	32
グループホーム	7
小規模多機能型居宅介護	6
介護型ケアハウス	1
介護型有料老人ホーム	2
その他	3



設問3 現在、貴事業所では介護職員の確保について、どのように感じていますか。

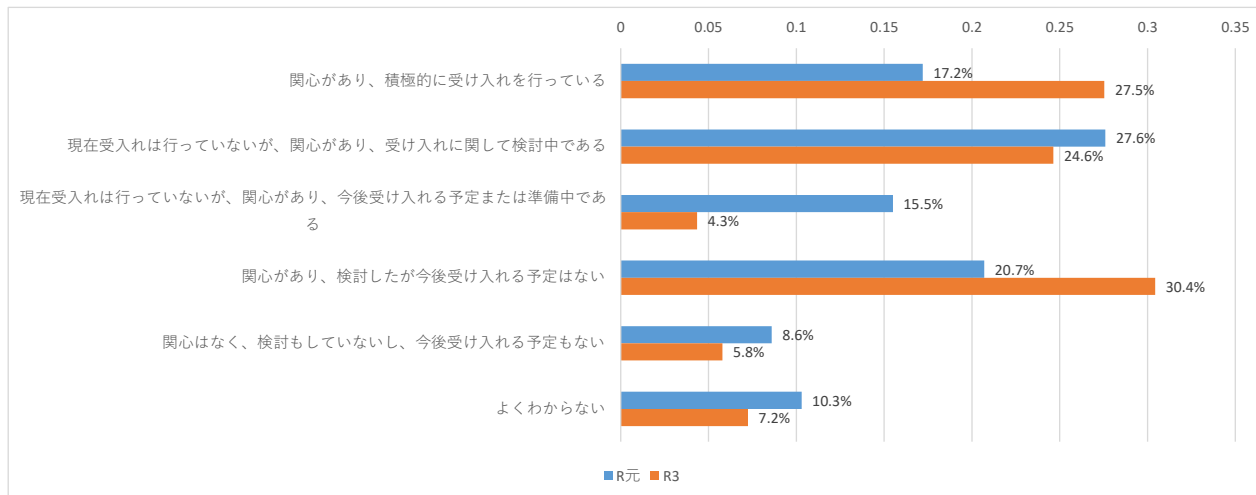
かなり不足している	2	2.9%
不足している	19	27.5%
やや不足している	23	33.3%
適当である	24	34.8%
過剰である	1	1.4%



設問4 現在、国では介護分野における外国人材の活用を図る取り組みが進められていますが、外国人介護人材の受け入れについてどのように思いますか？

関心があり、積極的に受け入れを行っている	19	27.5%	17.2%
現在受け入れは行っていないが、関心があり、受け入れに関して検討中である	17	24.6%	27.6%
現在受け入れは行っていないが、関心があり、今後受け入れる予定または準備中である	3	4.3%	15.5%
関心があり、検討したが今後受け入れる予定はない	21	30.4%	20.7%
関心はなく、検討もしていないし、今後受け入れる予定もない	4	5.8%	8.6%
よくわからない	5	7.2%	10.3%

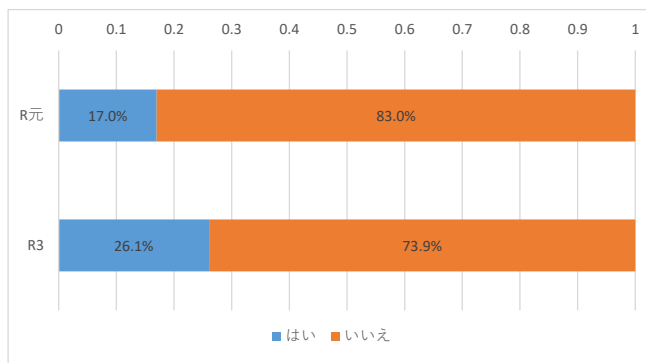
(R元年調査結果)



設問5 貴事業所では現時点で外国人介護人材の受け入れを行っていますか？

はい (受け入れあり)	18	26.1%	17.0%
いいえ (受け入れなし)	51	73.9%	83.0%

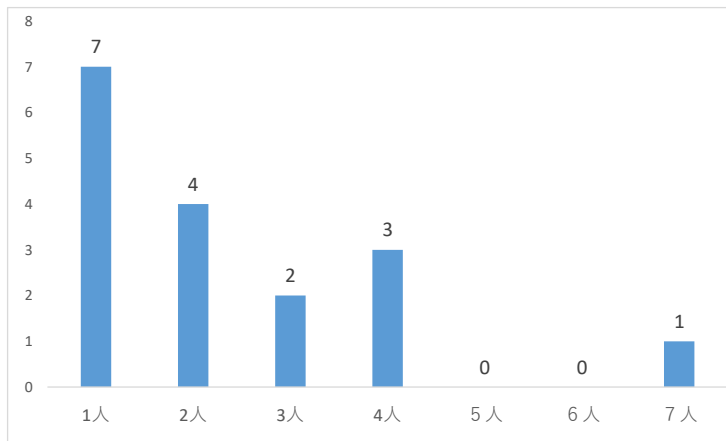
(R元年度調査結果)



設問6 設問5で(1)はい (受け入れあり) と答えた方に貴事業所で雇用している外国人介護人材についてお尋ねします。

①現在、何名の外国人介護人材がいますか？

1人	7
2人	4
3人	2
4人	3
5人	0
6人	0
7人	1

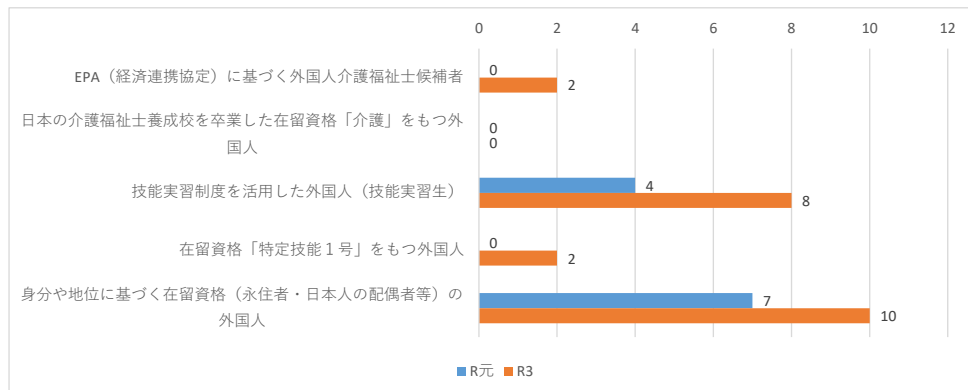


② 貴事業所の外国人介護人材の雇用において、どのような制度を利用しましたか。

EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者	2	0
日本の介護福祉養成校を卒業した在留資格「介護」をもつ外国人	0	0
技能実習制度を活用した外国人（技能実習生）	8	4
在留資格「特定技能1号」を持つ外国人	2	0
身分や地位に基づく在留資格（例；永住者・日本人の配偶者等）の外国人	10	7

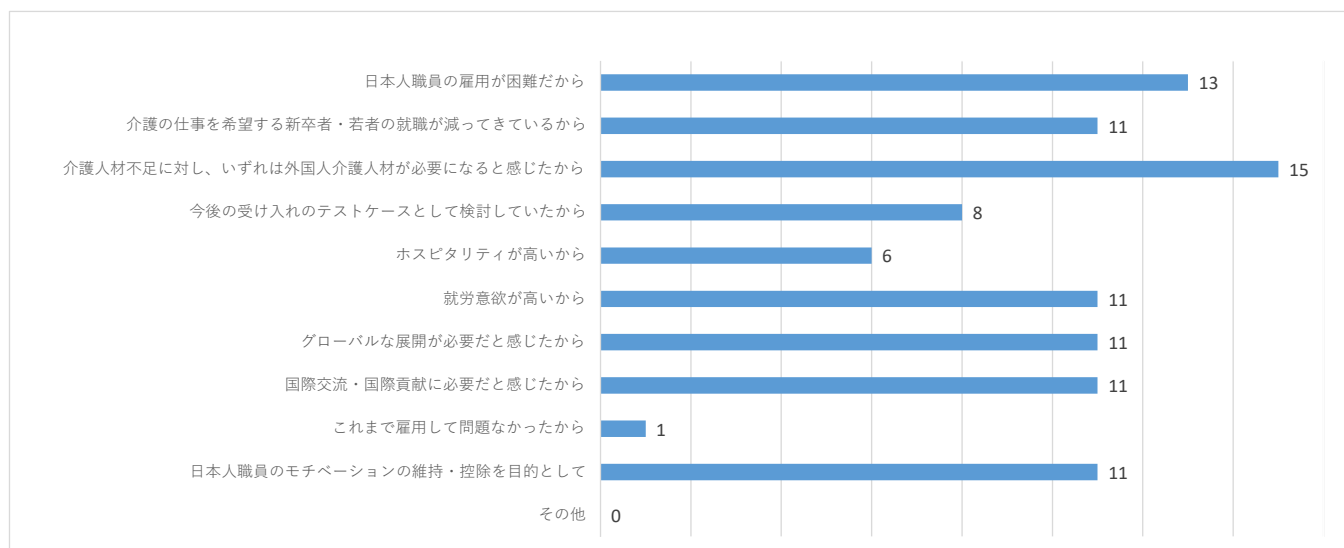
(R元年度調査結果)

※調査結果は事業所の数です。（人数の内訳ではありません。）



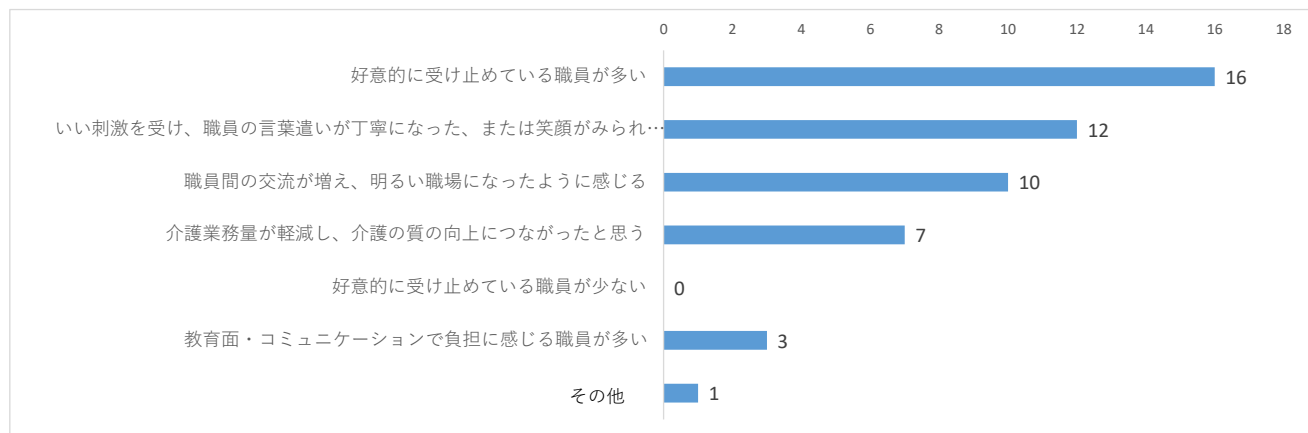
③外国人介護人材を受け入れた理由についてお答えください。（複数回答可）

日本人職員の雇用が困難だから	13
介護の仕事を希望する新卒者・若者の就職が減ってきているから	11
介護人材不足に対し、いずれは外国人介護人材が必要になると感じたから	15
今後の受け入れのテストケースとして検討していたから	8
ホスピタリティが高いから	6
就労意欲が高いから	11
グローバルな展開が必要だと感じたから	11
国際交流・国際貢献に必要なだと感じたから	11
これまで雇用して問題なかったから	1
日本人職員のモチベーションの維持・控除を目的として	11
その他	0



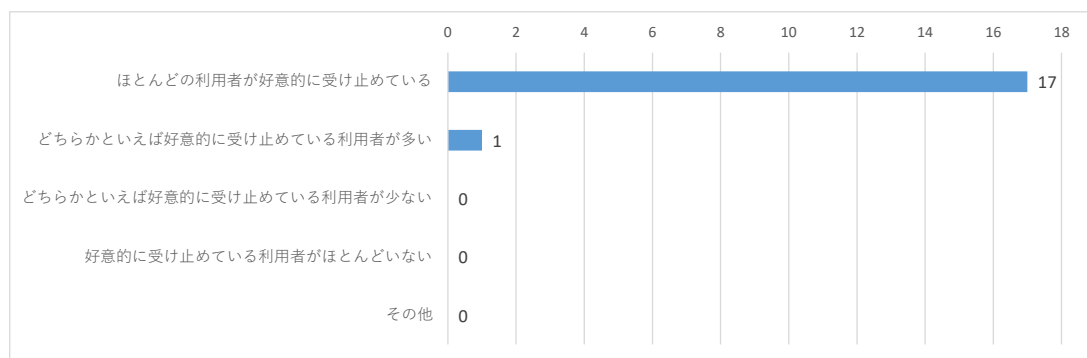
④外国人介護人材に対する職員の反応はいかがですか？(複数回答可)

好意的に受け止めている職員が多い	16	32.7%
いい刺激を受け、職員の言葉遣いが丁寧になった、または笑顔がみられるようになった	12	24.5%
職員間の交流が増え、明るい職場になったように感じる	10	20.4%
介護業務量が軽減し、介護の質の向上につながったと思う	7	14.3%
好意的に受け止めている職員が少ない	0	0%
教育面・コミュニケーションで負担に感じる職員が多い	3	6.1%
その他	1	2%



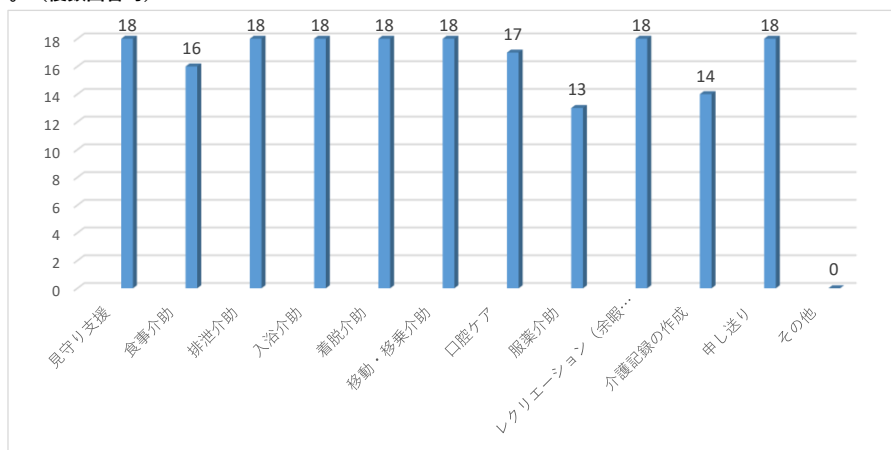
⑤外国人介護人材に対するサービス利用者の反応はいかがですか？

ほとんどの利用者が好意的に受け止めている	17	94.4%
どちらかといえば好意的に受け止めている利用者が多い	1	5.6%
どちらかといえば好意的に受け止めている利用者が少ない	0	0%
好意的に受け止めている利用者がほとんどいない	0	0%
その他	0	0%



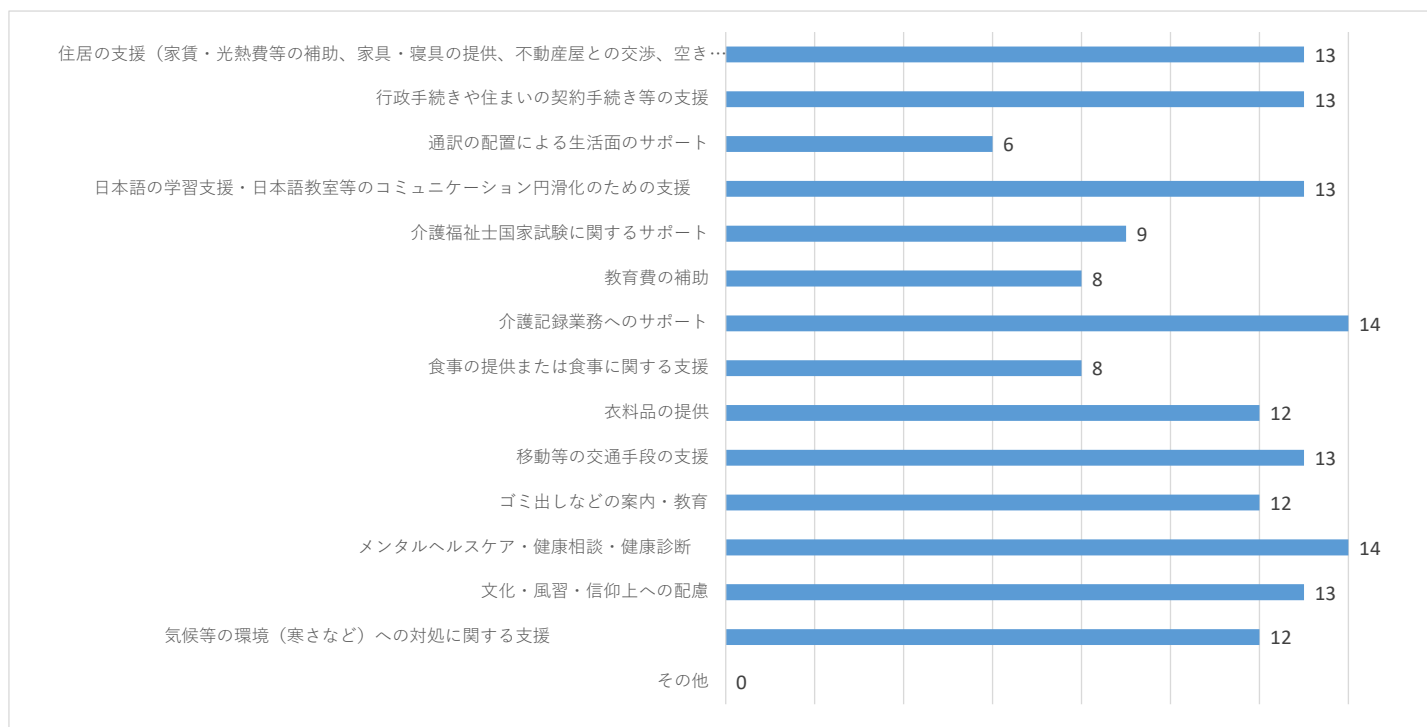
⑥外国人介護人材が行っている職務についてお答えください。(複数回答可)

見守り支援	18
食事介助	16
排泄介助	18
入浴介助	18
着脱介助	18
移動・移乗介助	18
口腔ケア	17
服薬介助	13
レクリエーション(余暇活動)の介助	18
介護記録の作成	14
申し送り	18
その他	0



⑦貴事業所で外国人介護人材に対し、行っている支援があれば教えてください。（複数回答可）

住居の支援（家賃・光熱費等の補助、家具・寝具の提供、不動産屋との交渉、空き家・アパートの借り上げ等の環境整備 等）	13	8.1%
行政手続きや住まいの契約手続き等の支援	13	8.1%
通訳の配置による生活面のサポート	6	3.8%
日本語の学習支援・日本語教室等のコミュニケーション円滑化のための支援	13	8.1%
介護福祉士国家試験に関するサポート	9	5.6%
教育費の補助	8	5.0%
介護記録業務へのサポート	14	8.8%
食事の提供または食事に関する支援	8	5.0%
衣料品の提供	12	7.5%
移動等の交通手段の支援	13	8.1%
ゴミ出しなどの案内・教育	12	7.5%
メンタルヘルスケア・健康相談・健康診断	14	8.8%
文化・風習・信仰上への配慮	13	8.1%
気候等の環境（寒さなど）への対処に関する支援	12	7.5%
その他	0	0.0%



⑨雇用する上での苦勞や困っている事があれば教えてください（自由記載）

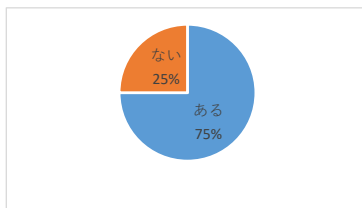
- ・日々の指導日記、仕事として十分一人で行えているが指導記録を毎日出勤日に書くこと。
- ・一人立ちはしていますが、まだ日本語がわからず場合によって指示等に食い違いがある。
- ・勤務上、内服に関して内服をさせられないので、その分フォローが必要。
- ・文字や言語の苦勞はある。
- ・日本人文化・マナー的なものが相違がある時がある。
- ・ことばだけではなく感じ方等、文化の違いからコミュニケーションがうまくとれない事もある。この事を職員によって理解できる、できないに差がある。利用者と外国人より職員間の関係やチームワークに影響が出ることが多い感じがする。
- ・温度に対する認識がない。室温、衣服の調整。
- ・職場での様子は責任者や指導員などと良好だが、中々自分達の大事な内容は秘密になってしまう場合が多く、報告をしなければならない事の理解が中々難しい結果なのか、国柄で自分の事などはあまり伝えるという事をしないのか、考えてしまう事は多々感じる。

⑩外国人介護人材を雇用して良かった点があれば自由に記載してください（自由記載）

- ・日本人よりまじめで仕事を覚えることにも一生懸命で、どの場面でも積極的に仕事に取り組む姿が印象的だった。
- ・直近で入った新人と言われる、1～2年職員（日本人）より覚えも良く、目に見えての成長がうかがえる。
- ・他社員が伝えることを考えるきっかけになったと思う。お客様へ対しても同様に伝え方を考えている。
- ・外国人と仕事を一緒に行えることで、社員がいい刺激を受けている。職員、入居者に笑顔が広がった。
- ・技能実習生の出身国の行事・文化・食事等を体験できたことにより、利用者様、職員共に異文化交流ができた。
- ・業務の見直し指導方法の再検討等職員のスキルアップにつながったと思う。
- ・笑顔でいいねに対応する姿、学習意欲等見習う事がたくさんあり良い影響があった。
- ・学びたい意欲があり、教えている方も手ごたえを感じられる事が出来るので指導者のモチベーションにつながった。
- ・改めてプロの介護技術、それを説明する日本語力など気づかされる点が多かった。
- ・日本語の難しさ、コミュニケーション力等、日本人の新人教育にも応用できる事もあり。良いきっかけとなった。
- ・私達の言葉や行かないなど実習生の姿を見て悪い点と気づく事が出来、改める事が出来た。また日本語を理解してもらう為にはまず日本人も当たり前話している言葉や文章の工夫を考えたり勉強し、人に言葉を通して伝える難しさを理解できた。
- 結果認知症のご利用者様への対応や業務の報告なども分かり易く伝えるという変化が現れた。また、職場も明るく元気がある。
- ・人材不足への不安がなくなり、日本人職員に安心感が広がった。

⑪外国人介護職員の雇用に関して、新型コロナウイルス感染症の影響はありましたか？

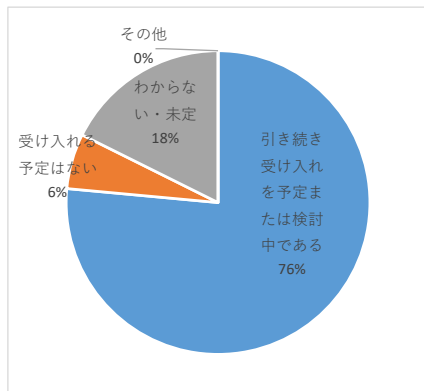
ある	12	75%
ない	4	25%



- ・入国が遅れ予定のプランにずれが出ている。入国の時期の変更等で準備もその都度、変更する必要があった。
- ・この2年間の入国停止のために予定していた介護技能実習生が入国できずにいる。
- ・入国後、佐久市に来てから念のため自宅での健康観察を1カ月するという影響があった。（令和2年3月下旬～4月下旬）
- ・外出を自由に行うことによって日本文化の理解や体験の場をつくりたかったが、それが難しい状況になってしまった。
- ・気分転換できる機会が少ないためメンタルケアが心配。
- ・仕事以外での職員とのコミュニケーションの機会が持ちにくい。

⑫今後も外国人介護人材を受け入れていきたいと思いませんか？

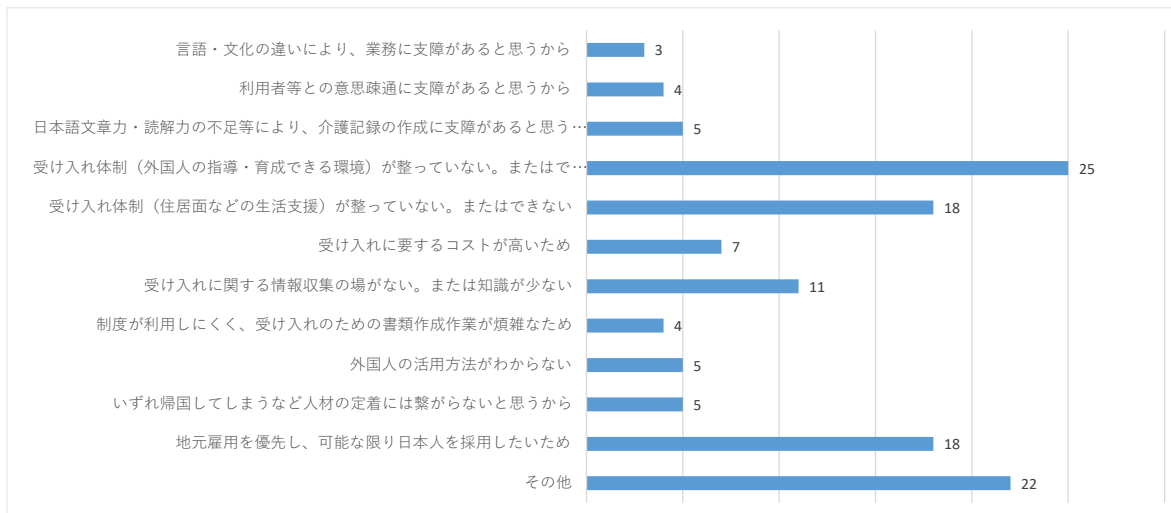
引き続き受け入れを予定または検討中である	13	76%
受け入れる予定はない	1	6%
わからない・未定	3	18%
その他	0	0%



設問7 設問5で(2)いいえ(受け入れなし)と答えた方にお尋ねします。

外国人介護人材を活用していない理由は何ですか？(複数回答可)

言語・文化の違いにより、業務に支障があると思うから	3
利用者等との意思疎通に支障があると思うから	4
日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障があると思うから	5
受け入れ体制(外国人の指導・育成できる環境)が整っていない。またはできない	25
受け入れ体制(住居面などの生活支援)が整っていない。またはできない	18
受け入れに要するコストが高いため	7
受け入れに関する情報収集の場がない。または知識が少ない	11
制度が利用しにくく、受け入れのための書類作成作業が煩雑なため	4
外国人の活用方法がわからない	5
いずれ帰国してしまうなど人材の定着には繋がらないと思うから	5
地元雇用を優先し、可能な限り日本人を採用したいため	18
その他	22



(その他の内容)

- ・喫緊の必要性が生じていないため。現在、職員数が足りているため。
- ・過去に受け入れたことがある。
- ・車の運転ができない。
- ・調理ができないとグループホームでは勤務が難しい。
- ・現在はほぼ充足している状況。世情勘案あるいは新たな事業展開の際に多様な人材確保の必要性があれば活用したい。
- ・法人主体で取り組みをしている為。本社の指示があれば行う。
- ・法人が一括して外国人介護人材を雇用しているが、当施設への配属が今までなかった。

設問 8 外国人介護人材の受け入れに関して知りたいことや、ご意見・ご要望などがあれば自由に記載してください。（自由記載）

- ・派遣業者も各社有り、その信用リスクも高く、ましてや情報や知識も少ないことから、県・市などの行政が研修会や情報の提供を行って頂けると助かる。又、住居面など空家を活用した受け入れができるとよい。
- ・SJC協同組合から技能実習生の受け入れ等の内容を伺っているが、通所リハビリ、訪問介護の事業所のため、現時点では受け入れが困難である。他法人で同サービス業務の中で技能実習生を上手く取り入れている所があれば方法含め知りたいとは感じている。
- ・法人内の他事業所での受け入れ経験があるが、仕事から私生活までフォローする必要がある、多大な労力をかけても3年くらいで母国に帰られてしまつては…という思いがある。そう考えると、外国人ではなく地元にお住まいの障害をお持ちの方の雇用を検討した方が実用的と考えている。
- ・記録の多さが面倒ではある。見習い期間はまだしも、半年が過ぎ技能試験初級を取り、夜勤も参加できるという、日本人の1~2年(新人)に並ぶようであれば書類は減らして頂きたいというのが現場からの率直な意見。
- ・受け入れ機関が悪質な事もあるようですが、正規の機関であればそれに応じた対応も他の事務所で採用する課題の軽減になるかと考える。
- ・受け入れに対してどのような制度があり、どのような体制を整える必要があるのかわからない。
- ・日本語能力の不足で書類等の作成が困難と思われるが、どの程度文章力・読解力があるのかわからない。
- ・国からの補助などがあれば、なお、雇用がしやすい場合もあると思いますので検討をお願いしたいです。
- ・小さい事業所なので、外国人が来てくれるか分からない。
- ・職員の高齢化が顕著。ただICTの活用やLIFEなど現場でやらなければいけないことが増えそうで、外国人の受け入れ準備に手が回るか心配です。
- ・小規模事業者では、諸々の費用面において外国人の人材に魅力を感じられない。それぞれの現場で、何とかできるレベルの話ではないと思う。
- ・外国人介護人材の活用は今後の介護事業継続のため必要だと思いますが、日本人で介護の仕事を目指す人が増えるよう待偶面、働き方など介護の仕事が働きがいのある魅力のあるものと感じられる政策・行政策を展開することがより重要と考えます。
- ・日本人の男性と結婚し在留している女性の中には、日本語の読み書きが難しいため、ヘルパーの資格を取る事が出来ない人がいる。その様な人のために資格を取れるチャンスを与えて欲しい。

設問 9 貴事業所（あるいは法人）では、海外において事業展開を実施していますか？

（実施あり）

- ・のぞみグループ

2012.2 タイ現地法人Nozomi Group Thailand Co.,Ltd 日本語学校、チャイルドケア開始→現在閉校

2019.8 ベトナム現地法人Nozomi Group Vietnam Co.,Ltd 設立 入国前の介護講習実施