

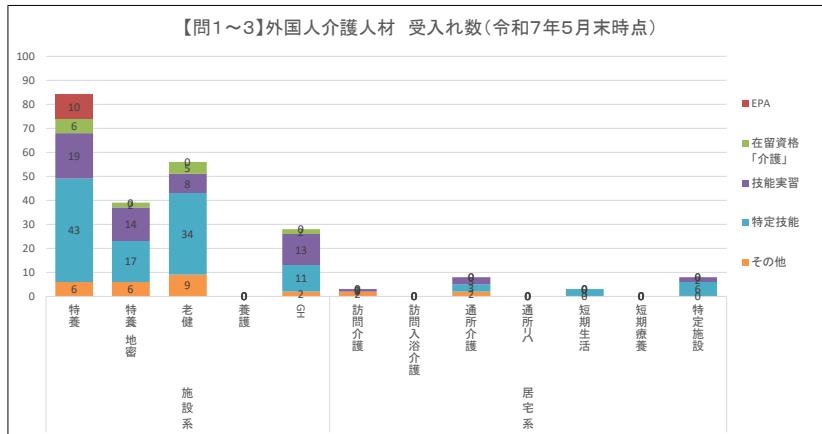
## ● 外国人介護人材に関するアンケート調査結果

### <調査回答のサマリー>

- ◆ 調査期間 令和7年5月14日(水)～6月10日(火)、7月1日(火)～7月25日(金)
- ◆ 調査時点 令和7年5月末時点
- ◆ 対象事業所数 1,579事業所
- ◆ 回答事業所数 538事業所 (回答率 34.1%)
- ◆ 今年度から居宅系サービス事業所も対象に加え調査を実施

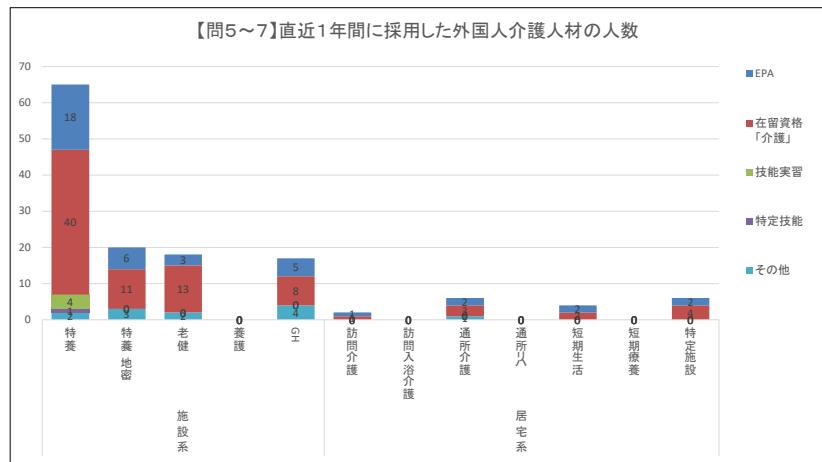
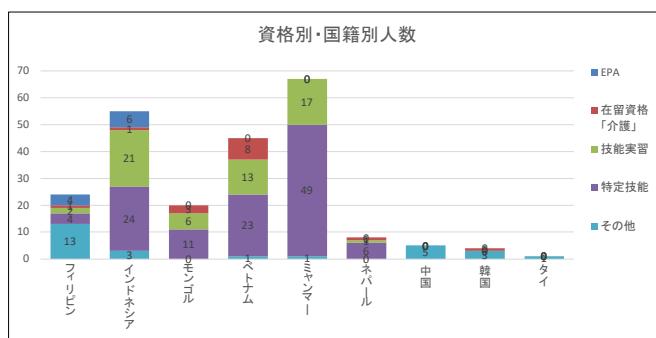
- (1) 県内では90事業所で229人の外国人介護人材を受け入れている。
- (2) 直近1年間に離職した外国人介護人材は53人で、介護職として県外の法人へ転職した方が多い。
- (3) 多くの事業所で、日本語や業務の指導体制や、生活環境の整備に課題を感じている。
- (4) 県に求めることとしては、「雇用に係る費用の補助」が最も多かったが、県の補助金に関する認知度は20%前後と低く、事業の周知が必要である。

		対象施設数 (箇所)	回答数 (箇所)	回答率 (%)
施設系	介護老人福祉施設	126	85	67.5
	地域密着型介護老人福祉施設	62	43	69.4
	介護老人保健施設	66	45	68.2
	養護老人ホーム	17	8	47.1
	認知症対応型共同生活介護事業所	208	104	50.0
居宅系	訪問介護	340	87	25.6
	訪問入浴介護	34	4	11.8
	通所介護	302	107	35.4
	通所リハビリテーション	113	7	6.2
	短期入所生活介護	207	32	15.5
	短期入所療養介護	71	2	2.8
	特定施設入居者生活介護	33	14	42.4
	合計	1,579	538	34.1



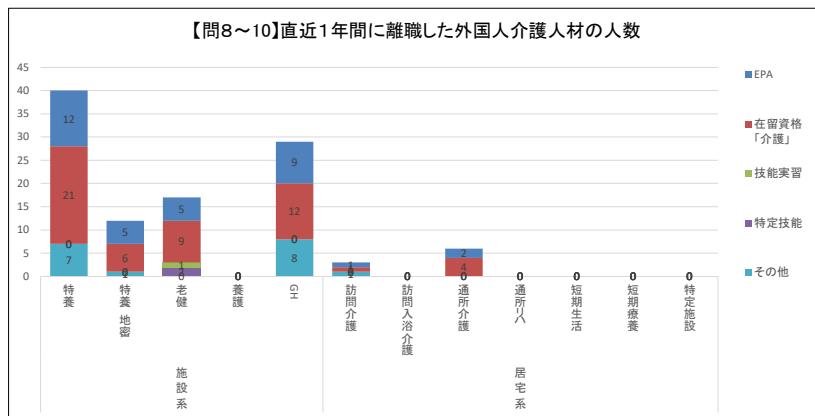
【問1～3】外国人介護人材 受入れ人数等(令和7年5月末時点)

施設系	対象施設数	回答数	回答率(%)	受入れ施設数(箇所)	受入れ人数(人)	EPA	在留資格「介護」	技能実習	特定技能	(内訳)				
										その他	永住者	配偶者等		
特養	126	85	67.5	27	84	10	6	19	43	6	0	5	1	0
特養(地密)	62	43	69.4	19	39	0	2	14	17	6	0	6	0	0
老健	66	45	68.2	14	56	0	5	8	34	9	1	3	5	0
養護	17	8	47.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GH	208	104	50.0	18	28	0	2	13	11	2	1	1	0	0
小計	479	285	59.5	78	207	10	15	54	105	23	2	15	6	0
訪問介護	340	87	25.6	2	3	0	0	1	0	2	0	2	0	0
訪問入浴介護	34	4	11.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
通所介護	302	107	35.4	6	8	0	0	3	3	2	0	1	0	1
通所リハ	113	7	6.2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
短期生活	207	32	15.5	2	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
短期療養	71	2	2.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
特定施設	33	14	42.4	2	8	0	0	2	6	0	0	0	0	0
小計	1,100	253	23.0	12	22	0	0	6	12	4	0	3	0	1
合計	1,579	538	34.1	90	229	10	15	60	117	27	2	18	6	1



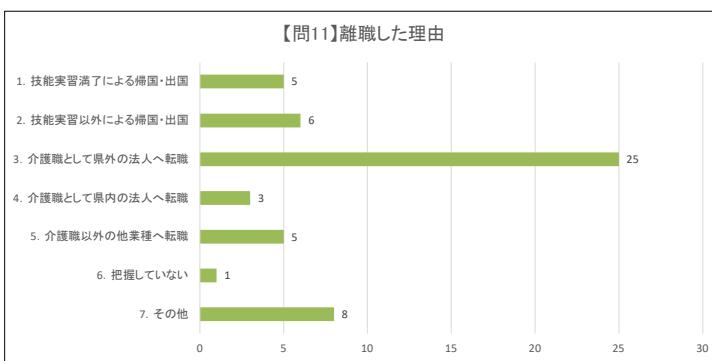
【問5～7】直近1年間に採用した外国人介護人材の人数

施設系	施設数(箇所)	人数(人)	EPA	在留資格「介護」	技能実習	特定技能	(内訳)				
							その他	永住者	配偶者等		
特養	18	40	4	1	2	32	1	0	0	1	0
特養(地密)	6	11	0	0	3	8	0	0	0	0	0
老健	3	13	0	0	2	11	0	0	0	0	0
養護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GH	5	8	0	0	4	4	0	0	0	0	0
小計	32	72	4	1	11	55	1	0	0	1	0
訪問介護	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
訪問入浴介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
通所介護	2	3	0	0	1	2	0	0	0	0	0
通所リハ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
短期生活	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
短期療養	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
特定施設	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
小計	7	10	0	0	1	8	1	0	1	0	0
合計	39	82	4	1	12	63	2	0	1	1	0



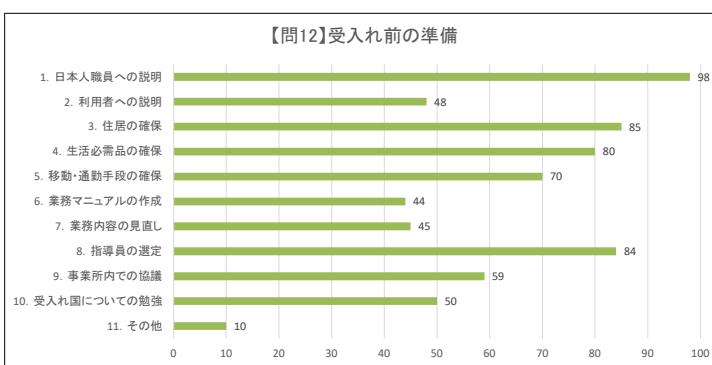
【問8～10】直近1年間に離職した外国人介護人材の人数 (人)

	施設数 (箇所)	人数 (人)	EPA	在留資格 「介護」	技能実習	特定技能	その他	(内訳)			
								永住者	配偶者等	留学	その他
施設系	特養	12	21	0	0	7	13	1	0	1	0
	特養(地密)	5	6	0	0	1	4	1	0	1	0
	老健	5	9	1	2	0	6	0	0	0	0
	養護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GH	9	12	0	0	8	3	1	0	0	1
	小計	31	48	1	2	16	26	3	0	2	0
居宅系	訪問介護	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	訪問入浴介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	通所介護	2	4	0	0	0	4	0	0	0	0
	通所リハ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短期生活	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短期療養	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	特定施設	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	小計	3	5	0	0	1	4	0	0	0	0
	合計	34	53	1	2	17	30	3	0	2	0
											1



【問11】離職した理由

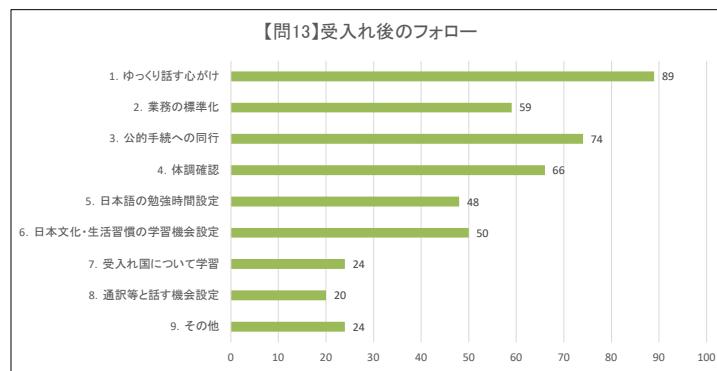
	施設系	1. 技能実習満了による帰国・出国	2. 技能実習以外による帰国・出国	3. 介護職として県外の法人へ転職	4. 介護職として県内の法人へ転職	5. 介護職以外の他業種へ転職	6. 把握していない	7. その他
		特養	特養(地密)	老健	養護	GH		
施設系	特養	1	3	11	0	3	0	3
	特養(地密)	1	2	1	1	0	0	1
	老健	0	0	3	2	0	0	4
	養護	0	0	0	0	0	0	0
	GH	3	0	7	0	2	0	0
	合計	5	6	25	3	5	1	8
居宅系	訪問介護	0	1	0	0	0	0	0
	訪問入浴介護	0	0	0	0	0	0	0
	通所介護	0	0	3	0	0	1	0
	通所リハ	0	0	0	0	0	0	0
	短期生活	0	0	0	0	0	0	0
	短期療養	0	0	0	0	0	0	0
	特定施設	0	0	0	0	0	0	0
	合計	5	6	25	3	5	1	8



【問12】受け入れ前の準備

	施設系	1. 日本人職員への説明	2. 利用者への説明	3. 住居の確保	4. 生活必需品の確保	5. 移動・通勤手段の確保	6. 業務マニュアルの作成	7. 業務内容の見直し	8. 指導員の選定	9. 事業所内での協議	10. 受入れ国についての勉強	11. その他
		特養	特養(地密)	老健	養護	GH						
施設系	特養	29	17	29	27	24	14	9	29	21	21	3
	特養(地密)	20	10	15	13	12	9	10	13	12	10	3
	老健	15	6	11	10	9	6	8	12	8	5	0
	養護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GH	20	8	19	19	16	9	11	20	12	11	3
	合計	98	48	85	80	70	44	45	84	59	50	10
居宅系	訪問介護	2	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
	訪問入浴介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	通所介護	7	4	6	6	5	3	5	5	4	2	0
	通所リハ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短期生活	3	0	2	2	1	1	0	2	1	1	0
	短期療養	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
特定施設	特定施設	2	2	2	2	2	1	1	2	1	0	0
	合計	98	48	85	80	70	44	45	84	59	50	10

### 【問13】受け入れ後のフォロー



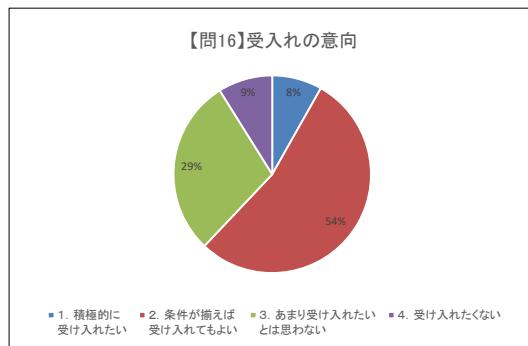
【問14】愛は入れたことで良かったこと・改善したこと

【問14】受け入れたことで良かったこと・改善したこと

受け入れたことで良かったこと・改善したこと	割合
1. 人材不足の軽減・解消	98
2. 優秀な人材の確保が可能	38
3. 職員の意識の高まり	44
4. 異文化への理解	53
5. 職場の雰囲気向上	49
6. その他	12

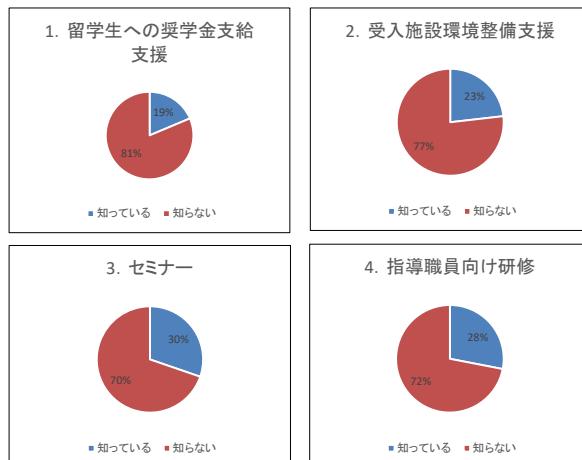
### 【問15】雇用するまでの問題・課題

		1. 日本語指導不足	2. 技術指導不足	3. コスト	4. 指導職員の確保	5. 宿舎や交通手段の確保	6. 制度・手続き	7. 利用者とのコミュニケーション	8. 職員とのコミュニケーション	9. その
施設系	特養	42	30	43	44	55	27	26	16	
	特養(地密)	25	13	25	17	21	18	8	8	
	老健	25	14	12	23	28	20	17	11	
	養護	2	4	1	3	4	1	2	0	
	GH	51	44	39	63	61	41	40	21	
居宅系	訪問介護	54	37	18	55	48	36	43	23	
	訪問入浴介護	3	2	1	3	3	3	2	1	
	通所介護	66	39	29	59	51	35	34	21	
	通所リハ	3	2	0	5	2	4	3	0	
	短期生活	17	14	11	10	18	6	10	8	
	短期療養	2	2	0	2	2	2	1	0	
	特定施設	9	5	3	6	5	4	8	3	
合計		299	206	182	290	298	197	194	112	



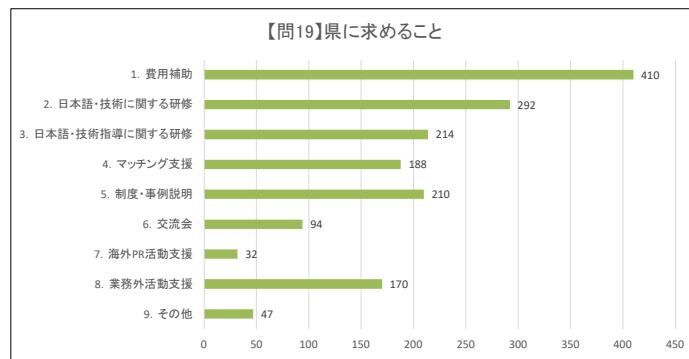
### 【問16】受入れの意向

		1. 積極的に受け入れたい	2. 条件が揃えば受け入れてもよい	3. あまり受け入れたいとは思わない	4. 受け入れたくない
施設系	特養	11	49	21	4
	特養(地密)	7	26	10	0
	老健	5	29	10	1
	養護	1	5	2	0
	GH	7	51	32	14
居宅系	訪問介護	4	40	29	14
	訪問入浴介護	0	3	1	0
	通所介護	6	50	38	11
	通所リハ	0	5	2	0
	短期生活	1	23	8	0
	短期療養	0	2	0	0
	特定施設	2	7	3	2
	合計	44	290	156	40
		8.2%	53.9%	29.0%	8.9%



【問18】県事業の認知度(知っている場合に回答)

【問19】県に求めること



【問19】県に求めること		1. 費用補助	2. 日本語・技術に関する研修	3. 日本語・技術指導に関する研修	4. マッチング支援	5. 制度・事例説明	6. 交流会	7. 海外PR活動支援	8. 業務外活動支援	9. その他
施設系	特養	71	42	29	33	33	21	7	35	1
	特養(地密)	33	23	17	13	17	5	1	17	1
	老健	41	25	17	16	18	3	1	10	1
	養護	4	3	4	1	3	1	0	4	1
	GH	73	58	51	35	39	27	11	33	1
居宅系	訪問介護	61	51	36	30	31	14	6	25	1
	訪問入浴介護	3	3	3	2	2	2	0	1	1
	通所介護	78	62	37	37	42	11	5	29	1
	通所リハ	5	2	0	2	4	0	1	0	1
	短期生活	28	14	13	11	13	6	0	10	1
	短期療養	2	1	1	2	2	0	0	1	1
	特定施設	11	8	6	6	6	4	0	5	1
合計		410	292	214	188	210	94	32	170	4

## 自由記述 主な回答内容

### 【問11 離職の理由】

その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・体調不良のため</li><li>・結婚に伴う引っ越しのため</li><li>・介護の仕事が合わず母国で職を探すため</li></ul>
-----	--

### 【問12 受入れ前の準備】

その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・外国人の介護職員を受けている施設を訪問し情報提供していただいた。</li><li>・地域への説明</li><li>・決定から配属まで月1Web面談</li><li>・現地に赴き本人・家族と面談</li><li>・自治体で行っている外国人向けのサービスの確認</li></ul>
-----	---

### 【問13 受入れ後のフォロー】

その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・買い物の送迎、衣類や食材の提供、体調不良時の通院の付添い</li><li>・一部の職員が相談にのっていた。畠がしたいという本人の希望を聞いた。</li><li>・外国人介護職員に関する教育委員会を設け、月に1回、支援経過及び業務習熟度の確認を行っている。※事前に本人面談を行っている。</li><li>・日常の買い物等で車移動が必要なときは対応している</li><li>・外出支援、宿舎のメンテナンス、日常生活の世話</li><li>・困りごとや、心配なことなどを、気軽に話せる担当者を選任し、LINE等で繋がる</li><li>・定期的な面談</li><li>・多言語通訳機の導入、外国人用総合保険加入</li><li>・介護福祉士取得のための勉強会</li></ul>
-----	---

### 【問14 受け入れたことで良かったこと・改善したこと】

その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・日本人職員の介護に対する意識が変わっている。全ての職員が指導者となり対応に当たることで、介護手順の標準化が図られてきている。</li><li>・職員の有給休暇取得率向上</li><li>・今後資格取得により貴重な戦力となることが期待される。</li><li>・職員同士が気づかいながら業務にあたることが出来ている。</li><li>・ミャンマー人は、朗らかで優しく勉強熱心なのでご利用者さまやスタッフからも好評です。</li><li>・結果的に6ヶ月で離職であった。給与が一番の理由だったが、都市部(名古屋)と比較されるとどうにもならなかった。</li></ul>
-----	---

### 【問15 雇用するまでの問題・課題】

コスト	<ul style="list-style-type: none"><li>・仲介事業者(監理団体等)への手数料(紹介料)</li><li>・渡航費</li><li>・光熱水費</li><li>・居住費・宿舎の家賃</li><li>・生活必需品</li><li>・日本語等の研修費</li><li>・受入れのための環境整備費用</li></ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・長期雇用(人材定着)への不安</li><li>・自国の文化や宗教などへの配慮</li><li>・生活面のサポート</li><li>・記録に係る文字の読み書き</li><li>・入職時期のズレ</li></ul>

### 【問19 県に求めるこ】

その他	<ul style="list-style-type: none"><li>・受入れ後のアフターフォロー</li><li>・技能実習・特定技能に対する支援</li><li>・住居の確保(県有住宅の貸与)</li><li>・給与格差の是正</li><li>・生活面のサポート</li><li>・日本文化の理解促進・地域定着</li><li>・補助金の拡充</li></ul>
-----	--

【問17 受入れへの意向理由】

積極的に受け入れたい	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後、地域的に高齢化が進む傾向がある中で、介護職員不足を補うためには必要だと思っているため。</li> <li>日本人の介護人材不足の解消のため。</li> <li>外国人労働者であれば日本に来て働きたいという意欲も高く、学ぶ意欲も高い。他の職員にもいい影響を与えていた。早期の離職の可能性も低く今後も外国労働者の受け入れは積極的に行いたい。</li> <li>教育に当たり指導員の指導力向上と技能実習生のまじめで真摯な態度はご利用者にもとても好印象である。</li> <li>現場の即戦力になっている。仕事に対してまじめであり、一生懸命に働いてくれる。</li> </ul>
条件がそろえば受け入れてもよい	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員不足により、指導する担当者の確保が難しい。</li> <li>国籍関係なく本人の志、意欲があり、当社就業条件に当てはまるようであれば雇用は検討してみたい。</li> <li>外国人に対するマイナスなイメージは全くないので、コスト的なことや、受け入れ態勢が整えば受け入れは考えたい。</li> <li>自社での受け入れが可能となり、ある程度の日本語を話す、聞く等、コミュニケーションに問題がなければ可能だと思うが、書類の記録作成等に問題が無いか等、条件に合えば受け入れに問題はないと思います。</li> <li>住居の確保、コミュニケーションの問題など考えると難しい。現在も人材不足があり、指導する職員の確保が難しい。方言もあり利用者さんとのコミュニケーション自体も困難なため、外国人の方には難しいと思われる。</li> <li>職場でのケアにとどまらず、プライベートな生活に対するケアの負担が大きいと考える。</li> <li>受け入れにも初期費用がかかり、独り立ちできるまで指導をする期間の入件費が会社にとってはかなり負担であり、費用を会社が払い教えるのは大変である。しかし、日本人の職員確保も非常に難しくなってきてている。</li> </ul>
あまり受け入れたいとは思わない	<ul style="list-style-type: none"> <li>助成金等を手厚くして欲しい。</li> <li>過疎地域で利便性が悪く、外国人労働者の受け入れに関わる人的に余力がない。</li> <li>すでに人材不足が進んでいる状況でコミュニケーションが難しい外国人・受け入れる側の日本人職員に対し、丁寧な指導・研修を行えるような余裕はない状況。</li> <li>受け入れる事でのメリットやデメリットが分からず。現在の施設の環境上、職員数が限られていることもあり受け入れ自体難しい状況である。</li> <li>当施設のような小規模の施設ではノウハウがなく、先行事例などの見学会などあれば受け入れが容易になるかもしれない。</li> <li>介護職員が不足している中で、しっかりと時間をかけて指導できるか不安。また、外国人材採用に係る経費や居住費等のランニングコストを考えたときに、それらを現在、採用している職員の初任給・処遇改善等の費用に充当できないか検討する余地があると考える。</li> <li>介護報酬が上がらないと日本人以上コストがかかるので小規模事業所では経営を圧迫する。介護福祉士の割合が下がると加算をとれなくなるので採用する人数は限定的。仕事を教えて一人前になった後に賃金の高い首都圏に行かれると痛手。原資がなければ賃上げは困難。</li> <li>運転免許や移動手段の車両、交通法規、土地勘、宗教や文化の違い等、日本人と比較してハードルが高く、指導の手間や経費が掛かる為余裕がない。</li> <li>通所、訪問系で在宅に向いてのサービス等、一連のサービスを行う事は多くの課題があると感じている。</li> </ul>
受け入れたくない	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニケーションが上手く取れるかどうか、文化の違いに対応出来るかどうか、時間と労力を割いて指導しても早期に退職して母国に帰ってしまうのではないか等、不安要素が多いため。</li> <li>介護職員として指導できる余裕や、賃金を支払う余裕がないため。</li> <li>費用の問題とコミュニケーションの問題があり受け入れがたい。</li> <li>利用者宅への訪問は1人で行っていただくため、言葉や移動手段などを考えると現実的に難しい。</li> <li>今のところ人材確保がきており、必要性を感じていないため。</li> </ul>

## 【参考】

## 県内の外国人介護人材の推移（施設系サービス事業所）

(単位：人・施設)

区分	R3.5	R4.5	R5.5	R6.5	R7.5	【参考】 前年比 (R6-R5)
	人数 (施設数)	人数 (施設数)	人数 (施設数)	人数 (施設数)	人数 (施設数)	
外国人介護人材人数	101 (50)	81 (42)	140 (60)	192 (67)	207 (67)	15 (0)
内訳	EPA	10 (3)	6 (2)	3 (2)	5 (2)	5 (0)
	在留資格「介護」	8 (3)	2 (2)	15 (8)	14 (9)	1 (0)
	技能実習	45 (24)	34 (17)	54 (28)	66 (30)	-12 (-1)
	特定技能	5 (3)	6 (6)	41 (16)	68 (29)	37 (11)
	その他 (日本人の配偶者等)	33 (23)	33 (18)	27 (18)	39 (22)	-16 (-7)

