令和７年度　外国人介護職員に関するアンケート（介護施設向け）

配布施設数　1,566施設・事業所
＜配布先内訳＞

介護老人福祉施設・・・・・・・・・・・・・・・・・・170
地域密着型老人福祉施設・・・・・・・・・・・・38
介護老人保健施設・・・・・・・・・・・・・・・・・・84
通所介護・・・・・・・　・・・・・・・・・・・・・・・712
養護老人ホーム（特定）・・・・・・・・・・・・・・6
ケアハウス（特定）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
有料老人ホーム（特定）・・・・・・・・・・・・・46
地域密着型有料老人ホーム（特定）・・・・3
認知症対応型共同生活介護・・・・・・・・261
通所リハビリテーション・・・・・・・・・・・・・・・・・73
短期入所生活介護事業・・・・・・・・・・・・・24
短期入所療養介護事業・・・・・・・・・・・・・・3
認知症対応型通所介護・・・・・・・・・・・・・29
小規模多機能型居宅介護・・・・・・・・・・・91
介護療養型医療施設・・・・・・・・・・・・・・・・3
介護医療院・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

回答施設数　328施設・事業所
回　答　率　20.9%

●貴施設の職員数を教えてください。（R7.6.1時点）

介護職

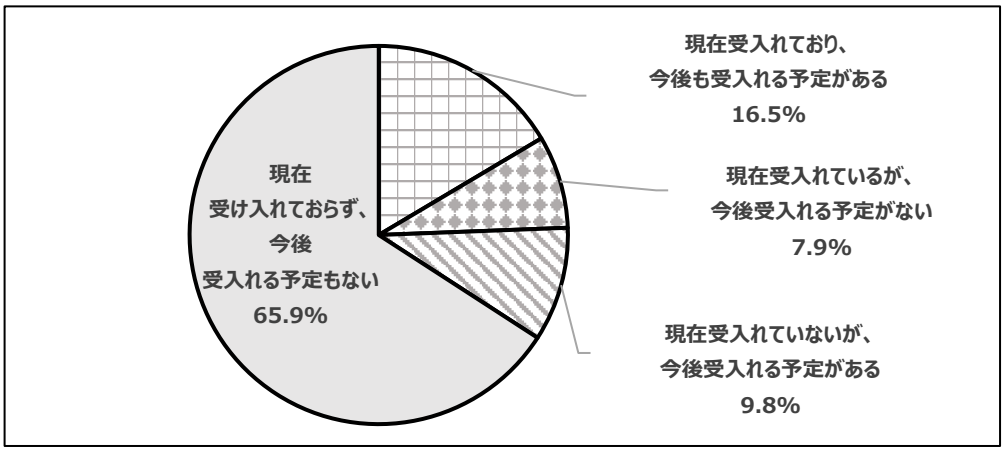
日本人のうち外国人の割合	回答数	比率
0%	244	74.4%
１～１０%	37	11.3%
１１～２０%	24	7.3%
２１～３０%	12	3.7%
３１～４０%	5	1.5%
４１～５０%	1	0.3%
５１%～	1	0.3%
無回答	4	1.2%
合計	328	100%

その他

日本人のうち外国人の割合	回答数	比率
0%	246	75.0%
１～１０%	5	1.5%
１１～２０%	0	0.0%
２１～３０%	0	0.0%
３１～４０%	0	0.0%
４１～５０%	0	0.0%
５１%～	0	0.0%
対象なし・無回答	77	23.5%
合計	328	100%

●外国人介護人材の「現在の受入状況」および「今後の予定」について教えてください。

	現在の受入れ状況	今後の予定	回答数	比率
1	受入れている	受入れる予定がある	54	16.5%
2		受入れる予定がない	26	7.9%
3	受入れていない	受入れる予定がある	32	9.8%
4		受入れる予定がない	216	65.9%
		合計	328	100%



●外国人の方を雇用して良かったことや改善につながったこと、難しいと感じたことや課題点などを教えてください。

【良かったこと、改善につながったこと】

～外国人介護人材の姿勢、日本人職員への影響～

○ 日本との生活の境遇の違いに、自分（日本人）の仕事や生活環境を良い意味で見直した職員も多く良かった。
○ 全員まじめに働き問題も起こさず日本人とも上手くいっている。受け入れて良かったと思う。
○ スマホを利用して日本語の翻訳をするなどの工夫は素晴らしいと感じる。
○ 一度だけ住んでいるアパートの住民から苦情（掃除機をかける時間が遅い、音楽の音が大きい）があったが、指導後にすぐ改善しているため素直さを感じる。
○ 言葉の壁は少なからずあるが、性格が明るく、利用者へのコミュニケーション能力が高い。
○ 比較的、日本語力は高いほうであったため、記録などの面ではスムーズに学習できたと思う。
○ 貴重な人員。様々な国の外国人と交流できる。外国人受入体制整備は職員に良い影響。
○ 病気に強く、日本人スタッフの急な休みのときも代わって勤務してくれるので助かっている。明るく陽気な国民性（フィリピン）なので、レクリエーション時に歌やダンスで利用者を楽しませてくれる。
○ 大変優秀で、仕事覚えも利用者とのやり取りもスムーズで即戦力となっています。難しい漢字等の理解が難しいため、カルテ記載は苦戦している部分もありますが、確実に成長しており頑張り屋さんな皆さんです。
○ 他国にきて一生懸命介護の技術等を覚えようとする姿が刺激となり、他介護職員等も良い影響を受けている。お互い積極的にコミュニケーションを図ろうとするため、施設内の雰囲気が明るくなった。言葉の壁は多少あるが、パソコンや携帯電話の翻訳機能を使用して問題は解決している。
○ Ｎ４合格した職員だが、介護分野はもともと特殊な言葉も多く伝達に苦労していました。入職直後は通訳の方の支援やグーグル翻訳などを活用し、徐々に会話能力も成長してきています。（業務としての能力的には乏しく専属チューターを設け手厚い指導のため、一時的に職員体制が厳しい場合もあります。）
○ 介護資格を持っており、業務に対し前向きな姿勢が見られます。業務上で不明な点があるときは必ず確認を行い対応してくれるので業務をまかせることができます。
○ 日本人の男性と結婚し初任者研修取得。介護福祉士の資格を本年取得するという学習意欲のある職員です。スキルアップの意欲とチームケアの考え方に共感できます。
○ 外国人の見本となるように日本人が不適切なケアをしなくなった。外国人をゼロから育てるため、できるまで教えるようになり、日本人の未経験者の採用も同じように育成。すると、退職者が減り定着するようになった。外国人は向上心があり接遇も良いので利用者から人気がある。
○ 挨拶や態度など模範となることが多い。体調不良で休むことがない。明るい雰囲気になる。
○ 利用者に対しての言葉遣いが丁寧。真面目に取り組む姿勢。仕事を早く覚えようとする姿勢。外国人雇用が2回目で育成方法にも慣れてきたこともあり最初に採用した外国人よりは成長が早い。
○ 在日歴が20年と長く、日本語の理解についても問題なく一介護職員としてとても良い働きをしている。
○ 会社の力になっていること。また、指導する職員も指導を通じて様々な経験や学びを得ることができた。
○ 成長途中ではあるが、真面目に取組む姿勢や学習意欲のある部分は日本人職員にとっていい刺激になっている。指導する際、言葉遣いや対応などいつも以上に気をつけて指導することが多く、日本人職員はいつも以上に丁寧なケアを心掛けるようになった。
○ 特定技能介護職員が順調に成長していることがＯＪＴ担当者の自信に繋がり業務についてこれまでよりも積極的になっている。

～業務改善、指導方法の改善～

○ 職員一人ひとりが業務の振り返りの機会を得た。
○ 夜勤や土日祝日の勤務が可能な職員増に繋がった。
○ すぐ辞めてしまう日本人よりも教える側のモチベーションが維持できる。
○ 法人本部と受入施設との連携が深まった。
○ 介護職不足解消・介護業務の見直しに繋がり、介護業務の育成指導技術の向上に繋がった。

○ 新規採用が進まない中で広がる日本人介護職員の将来への不安に対し、一定のルートで職員数を確保できることも安心感を与えている。多様性を尊重する心が芽生え、寛容性が高まった。（様々な考え方を持つ人との協働に意欲が湧いてきた）南相馬市が目指す多文化共生社会の構築に対し、外国人雇用の積極性を示すことで行政との繋がりが深まった。
○ 教育プログラムを作成する上で改めて事業所の業務を見直すことができたこと、利用者からの評価が想像以上に高いことが良かった。

【難しいと感じたこと、課題点】

～言語、コミュニケーション～

○ 日本語を話さない。漢字が分からない。英語も分からない。
○ 専門用語、日本語の言い回しなどの理解。
○ 日本語能力の向上（記録、細かいニュアンスの伝達や理解）、人間関係の調整。
○ 日本語の発音が聞き取れず利用者との会話がうまくいかなかった。
○ 専門用語を理解してもらうこと。急変時の対応方法（夜勤業務が1人のため急変時などに対応できるか）。
○ 日本語での記録が難しく、日誌の作成や1人で業務を行う夜勤勤務ができない。

～外国人介護人材の姿勢や文化(国民性)の違い等～

○ 外国人の面倒を見れば見るほど当たり前に感じてしまう。自分で苦労をしなくなってしまう。
○ 業務以外の日常生活面でのゴミ出しなどは慣れるまで時間が必要でした。ただし、きちんと教えることで改善はされているので今後も話しをしながら進めていければと思います。
○ 「恩を感じる」という文化がないため、日本人職員との間に溝ができるときがある。
○ 食材から調理をして食事を提供しているが、技能実習生が日本の味付けが苦手なため調理が担えず、日中は代わりの職員が調理を担当している。夜勤では職員一人となり朝食の準備など代われる職員がいないため、今後夜勤業務を担当するようになったらどうすべきか思案中。認知症の不穏時の対応をどう対応すべきか苦慮している。
○ 文化の違い、価値観の違いが感じられる場面があった。文化としては食事などの違い、好みの問題。価値観は礼儀などの作法の理解が得られなかったこと。

～金銭面、生活面、教育面での負担～

○ 面接、入国、管理費・生活面等のコスト。技能実習生という名の下の書類の量。
○ 受入の際の初期費用や受入後のコストがわずかしか増額されない介護報酬で賄うことが大きな負担。
○ 住宅の確保（整備費用の負担）、高額な手数料
○ 教育するスタッフの負担が大きい。
○ 生活支援が大変、生活面でのサポート。
○ 日本語学習を支援することが大変。夜勤に入るまでトレーニングを積むが、かなり時間がかかる。特に夜間勤務帯の申し送りが困難。
○ 出産による産休・育休への対応。

～地域性、生活環境面での問題～

○ 運転免許証がないので、街中より山間地帯では不便な生活をせざるを得ない。
○ 車の運転ができないので、交通に不便な場所にホームがありここに住んでいるので買物のお世話など慣れるまでのフォローが必要。
○ 大都市の待遇と比較され、技能実習３年後の定着ができない。（大阪、東京への流出）

～その他～

○ 医療機関との連絡調整などができるようになるには、相当の時間がかかると感じている。
○ 外国人の方々は何で日本にきているのかを考えなくてはいけないと思う。日本に働きにきて自国の家族にお金を送るために来ているのに、最低賃金の低いところでは外国の方も生活が厳しい。都市部にしか集まらない。技能実習生とはいえ、働いて給料をもらいにきているのが本音。その思いと制度の縛りが相互しているのではないか。

●現在、雇用している外国人介護人材の国籍と在留資格ごとの人数を教えてください。（R7.6.1時点）

在留資格	国	人数	内、介護福祉士取得者数
EPA 介護福祉士	インドネシア	1	1
	合計	1	1

在留資格	国	人数
技能実習	ベトナム	24
	ミャンマー	17
	インドネシア	13
	フィリピン	7
	タイ	5
	ネパール	4
	合計	70

在留資格	国	人数
特定技能	ミャンマー	40
	ネパール	38
	インドネシア	24
	ベトナム	13
	フィリピン	9
	スリランカ	3
	中国	1
	ブータン王国	1
	合計	129

在留資格	国	人数
在留資格「介護」	ベトナム	3
	インドネシア	2
	モンゴル	2
	中国	1
	ブータン王国	1
	合計	9

在留資格	国	人数	内、介護福祉士取得者数
日本人配偶者等	フィリピン	15	0
	中国	10	4
	ベトナム	2	0
	合計	27	4

受入人数合計	235

●令和７年6月1日時点では在籍していないが、令和７年度中に受入れ予定である外国人介護人材の国籍と在留資格ごとの人数を教えてください。

在留資格	国	人数
技能実習	ミャンマー	13
	タイ	6
	インドネシア	5
	フィリピン	5
	ベトナム	4
	ネパール	2
	モンゴル	2
	合計	37

在留資格	国	人数
特定技能	インドネシア	20
	ミャンマー	10
	フィリピン	6
	スリランカ	3
	ネパール	2
	合計	41

在留資格	国	人数
未定不明	インドネシア	2
	合計	2

受入予定人数合計	80

●外国人介護人材の受入れ検討段階時における課題について、教えてください。（３つまで回答可）

		回答数	比率
1	金銭的負担が大きい	56	21.2%
2	日本語のコミュニケーション能力に不安	56	21.2%
3	欲しい人材とマッチするか不安	42	15.9%
4	住環境の準備・確保が困難	28	10.6%
5	人的負担が大きい	25	9.5%
6	登録支援機関・監理団体を選ぶ基準が分からない	20	7.6%
7	国籍の違いによる仕事への向き合い方が分からない	20	7.6%
8	どの国籍の人が良いのかわからない	6	2.3%
9	国の制度の動向がわからない	3	1.1%
10	在留資格の区別がわからない	3	1.1%
11	その他	5	1.9%
	合計	264	100%

～その他～

○ 「はい、わかりました」と言うが分かっていないことも多い。「分からないことは分からないということ！」と指導しているが問題が起こり、実際は分かっていないことが発覚する。または、やって見せているも問題が起こると、「分からない、知らない、見ていない」と言われると施設側が悩んでしまう。

○ 介護の基礎力がない。専門用語の理解が全くない中で、夜勤ができる「特定技能」として採用しても、不安が大きい。育成への負担が大きい。

○ 面談面接時の見極め採用・不採用の判断ポイント

○ 立地や採用後の育成方針等をきちんと納得できているのか不安(とにかく日本に入国できれば良いとしか考えていないのではないか)

○ 外国人を指導する人材がいない。

●受入後の外国人介護人材への生活支援における課題について、教えてください。（３つまで回答可）

		回答数	比率
1	日本語の指導が難しい	52	21.6%
2	病院への受診や通院等の対応が難しい	37	15.4%
3	社員寮の維持・継続	36	14.9%
4	通勤や買い出し等の送迎が難しい	28	11.6%
5	日本のルールが理解できない(ゴミ出し・交通ルール等)	26	10.8%
6	健康管理をどのように指導すればよいか不安	18	7.5%
7	宗教(宗教食含む)に対する配慮が難しい	13	5.4%
8	日本人職員との関係が難しい	10	4.1%
9	金銭面の管理が難しい	8	3.3%
10	近隣住民との関係がうまくいかない	5	2.1%
11	その他	8	3.3%
	合計	241	100%

～その他～

○ ベトナムの人たちには支援して、日本人には支援できないという部分がある。（家賃、水道光熱費など）

○ 水道の凍結など天気によって説明することにもやや難しさを感じる。

○ 天候不良時の対応（積雪、大雪）と居住地の住所

○ 海外への仕送り送金システムにトラブルが起きたときの対応が難しい。

○ 家電製品などの不具合が生じた場合にも会社で対応するなどある。

○ ＳＮＳ等での繋がりで交友関係が広くトラブルに巻き込まれないか心配ではあるが、どこまで介入すべきか難しい。

○ 日本での生活ルールを理解しているにも関わらず実践が伴わないことがある。(知っていてもやらない)

●外国人介護人材の業務や雇用における課題について、教えてください。（３つまで回答可）

		回答数	比率
1	日本語力が不足している(記録・申し送り)	65	28.0%
2	介護福祉士資格取得に向けての指導が難しい	35	15.1%
3	日本語力が不足している(コミュニケーション)	27	11.6%
4	職務上の指導者確保が難しい	25	10.8%
5	研修体制の整備や費用負担が大きい	16	6.9%
6	職場規範の理解や順守が十分でない	13	5.6%
7	介護方法の理解力が不足している	11	4.7%
8	待遇や賃金体系が妥当か不安	11	4.7%
9	夜勤シフトに入れない	11	4.7%
10	仕事への向き合い方が日本人職員と異なる	5	2.2%
11	雇用契約を適切に結ぶこと	3	1.3%
12	個人情報の取扱い(ＳＮＳへ掲載)	3	1.3%
13	その他	7	3.0%
	合計	232	100%

～その他～

○ 事業所によってに業務の違いによる負担度合や雰囲気やコミュニケーションの取り方などの違いが実習生同士で共有され、待遇の面などに不平不満などがでないように気を付けなければいけない。

○ 法律が厳しい。介護現場が求めていることが分かっていないのではないかと思う。

○ 命を扱う職場として日本人のようにリスクを前提に考えない外国人が多い。

○ 外国人賃金と現在就労している日本人との差

●外国人介護人材の定着における課題について、教えてください。（３つまで回答可）

		回答数	比率
1	介護福祉士試験の勉強方法について	61	27.7%
2	里帰り期間の休日日数について	30	13.6%
3	県外への転職の希望がある	25	11.4%
4	外国人介護人材同士の関係について	23	10.5%
5	賃金面で本人の希望と合わない	19	8.6%
6	日本人職員との関係について	19	8.6%
7	資格取得における施設の費用負担	13	5.9%
8	一人暮らしを希望している	10	4.5%
9	妊娠・出産時の保険の手続き	7	3.2%
10	勤務シフトが本人の希望と合わない	5	2.3%
11	その他	8	3.6%
	合計	220	100%

～その他～

○ 実務者研修の教室まで８キロ以上あり、電動アシスト付き自転車で行ける距離だと思われるが、本人は施設の車での買い物送迎に慣れてしまっており、長距離を自転車で通う苦労をなかなかしようとしない。

○ 賃金については、首都圏にいる技能実習生や夜勤などのある施設の技能実習生とＳＮＳで情報交換し、比較されてしまう。

○ 同居者との関係性がうまくいかないことで悩んでしまう。

○ 県外への転職は希望していないが、福島県や自施設の魅力をどのようにして伝えるかが難しい。

○ 今後一緒に入国した職員が転職し、その職員からの転職のお誘いや日本国内の母国コミュニティやエージェントからの転職の誘いへの対策。

○ 福島県での生活