

# 障害福祉サービス事業所における外国人福祉人材受入状況調査

## 報告書

社会福祉法人 大分県社会福祉協議会

## 目次

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | 調査概要.....                                      | 1  |
| II.  | 調査項目 .....                                     | 2  |
| 1.   | 人材不足の状況.....                                   | 2  |
| (1)  | 現在の人材不足状況 .....                                | 2  |
| (2)  | 現在の外国人福祉人材の受入状況 .....                          | 4  |
| (3)  | 【既に受入中の法人】令和7年4月1日時点の受入状況.....                 | 5  |
| (4)  | 【既に受入中の法人】外国人スタッフの日本語レベル.....                  | 7  |
| (5)  | 【既に受入中の法人】外国人スタッフを受入れて感じたメリット .....            | 7  |
| (6)  | 【既に受入中の法人】外国人スタッフを受入れて感じたデメリット .....           | 8  |
| (7)  | 【既に受入中の法人】退職者の状況.....                          | 9  |
| (8)  | 【受入中の法人】契約した監理団体・登録支援機関名及びかかった初期費用（任意回答） ..... | 9  |
| (9)  | 【今後受入予定及び受入に関心がある法人】外国人スタッフの募集や情報入手の方法 .....   | 10 |
| (10) | 【今後受入予定及び受入に関心がある法人】受入予定又は関心がある在留資格 .....      | 11 |
| (11) | 【今後受入予定及び受入に関心がある法人】 受入予定又は関心があるスタッフの出身国 ..... | 13 |
| (12) | 【受入を希望しない事業所】希望しない理由 .....                     | 14 |
| 2.   | 受入に関心がある事業所への調査結果 .....                        | 16 |
| (1)  | 【受入に関心がある事業所】受入を検討するために必要な情報 .....             | 16 |
| (2)  | 【受入に関心がある事業所】受入を検討するために必要と考える支援 .....          | 17 |
| 3.   | 回答者全員への調査結果 .....                              | 18 |
| (1)  | 大分県社会福祉協議会が実施している研修会、交流会の中で利用したいもの .....       | 18 |
| (2)  | 外国人福祉人材確保対策に関する制度や事業についての自由意見 .....            | 19 |

## I. 調査概要

### 調査内容

障害福祉サービス事業所における外国人材の受入状況及び課題を明らかにするため、大分県内で障害福祉サービスを提供している 653 法人を対象にアンケート調査を実施した。

### 実施概要>

調査期間：2025年8月6日（水）～8月22日（金）

回答件数：257件 有効回答件数：235件

回答率：39.4% 有効回答率：36.0%

調査内容：人材不足の状況、外国人スタッフ受入の実態、外国人材受入に関する意見等

### 調査方法

インターネット（調査案内はメールで行った。回収は Google フォームで実施した。）

### 主な調査内容

- ① 人材不足の状況
- ② 外国人スタッフの受入状況
- ③ 行政や支援団体への要望

### その他

- ◆ 調査対象外である介護サービス事業所からの回答 2 件、重複回答 20 件があったため、計 22 件の回答を集計から除外した。
- ◆ N はそれぞれの母数を表す。
- ◆ 割合の集計は小数点第二位を四捨五入として算出しているため、合計が 100%にならない場合がある。複数回答では、その合計は 100%を超える。

## II. 調査項目

### 1. 人材不足の状況

#### (1) 現在の人材不足状況

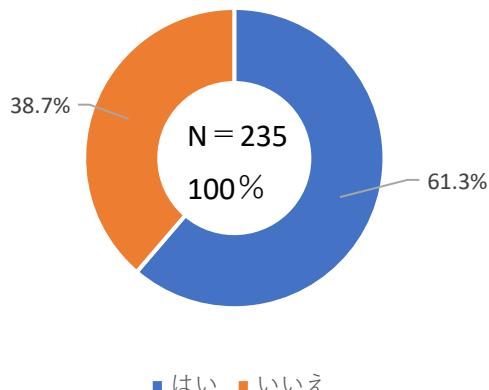
① 6割以上の法人は人材不足を感じている。

現在の人材不足の状況では、「はい」の割合が 61.3%、「いいえ」の割合が 38.7%となっている。

|     | 回答数 | 割合    |
|-----|-----|-------|
| はい  | 144 | 61.3% |
| いいえ | 91  | 38.7% |

人材不足を感じている

(単位：法人)

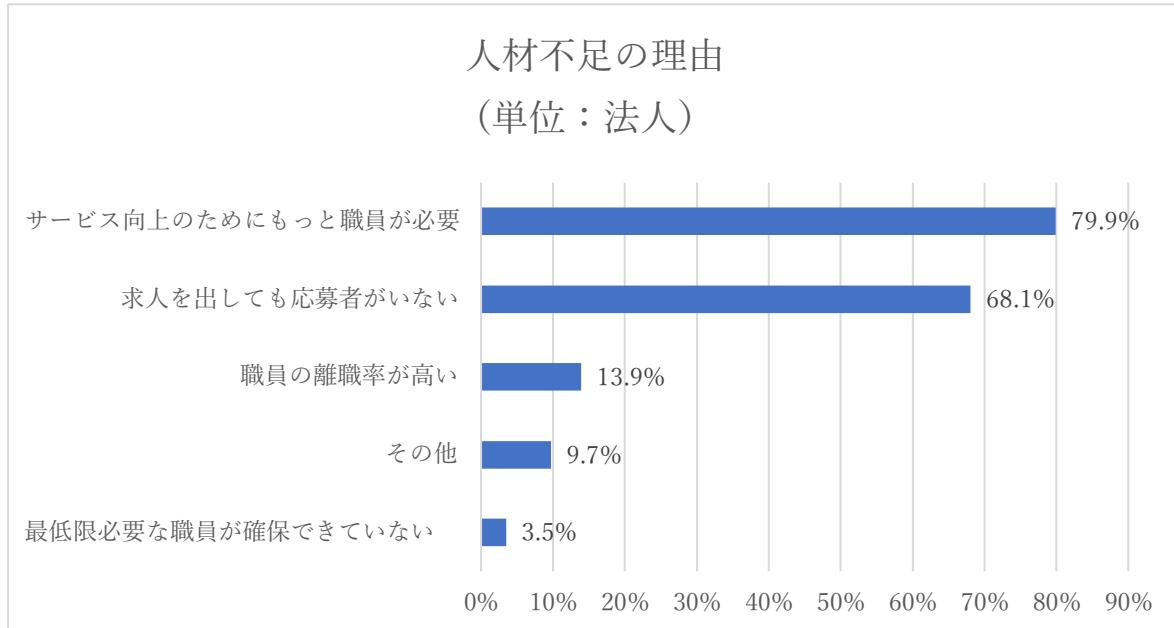


② 人材不足と答えた理由は多岐にわたる

人材不足と答えた理由では、「サービス向上のため、もっと職員が必要」が最も多い 79.9%で、次いで、「求人が出しても応募者がいない」 68.1%、「職員の離職率が高い」 13.9%の順となっている。また、職員の高齢化、最低限必要な職員が確保できていないなども理由として上がっている。福祉サービスの質を確保するためには、安定した人材確保が喫緊の課題である。

N=144(複数回答)

|                    | 回答数 | 割合    |
|--------------------|-----|-------|
| 最低限必要な職員が確保できていない  | 5   | 3.5%  |
| サービス向上のためにもっと職員が必要 | 115 | 79.9% |
| 求人を出しても応募者がいない     | 98  | 68.1% |
| 職員の離職率が高い          | 20  | 13.9% |
| その他                | 14  | 9.7%  |



その他 :

- ◆ GH 世話人の高齢化
- ◆ 職員が病欠等で休んだ際の負担
- ◆ 職員の高齢化に伴い、若い世代の職員確保に苦戦している。
- ◆ 人材紹介の費用が増加し人員補充に負担がかかっている。
- ◆ 職員の高齢化による先行きの不安感
- ◆ 今いる職員で充足しているが、職員が高齢のため代わりの職員がほしいと思っている。
- ◆ 職員の高齢化で近い将来職員がいなくなる。
- ◆ ヘルパーの高齢化が進み、仕事を取っていただけない。
- ◆ 新規事業の取組や営業等へ人員を配置できていない。
- ◆ 応募者に、事情がある方、健康等に不安のある方の比率が高くなっている。
- ◆ 高齢で離職予定の職員が多い。
- ◆ 有資格者が居ない。
- ◆ 基本報酬単価が低いため賃金が安いから

## (2) 現在の外国人福祉人材の受入状況

### 3年以内に受入予定、受入に関心がある法人が4割程度

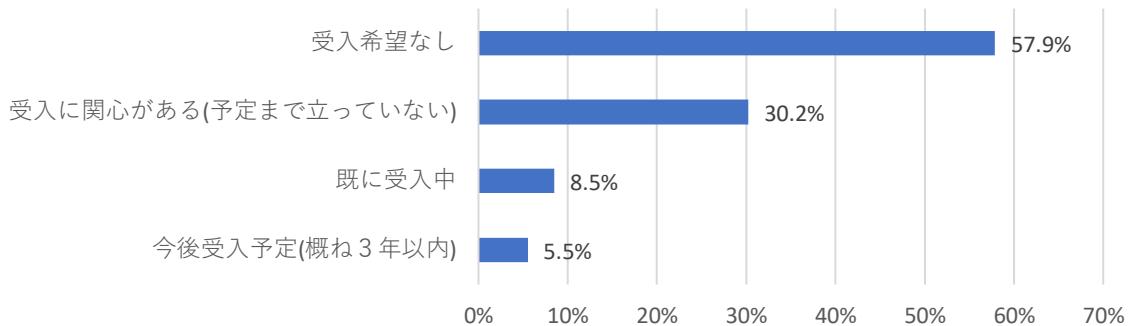
外国人の受入状況を聞くと、既に受入中の法人数はわずか8.5%で、全体の1割未満に留まる。しかしながら、「受入予定」(8.5%)、「受入に関心がある」(30.2%)を合わせると外国人スタッフの受入を検討しているという割合が38.7%と全体の4割近くを占めている。一方、「受入希望なし」という割合は6割弱である。今後、外国人スタッフを受入れる法人が増えると推測される。

N=235(複数回答)

|                          | 回答数 | 割合    |
|--------------------------|-----|-------|
| 既に受入中                    | 20  | 8.5%  |
| 今後受入予定(概ね3年以内)           | 13  | 8.5%  |
| 受入に関心がある<br>(予定まで立っていない) | 71  | 30.2% |
| 受入希望なし                   | 136 | 57.9% |

外国人の受入状況

(単位：法人)



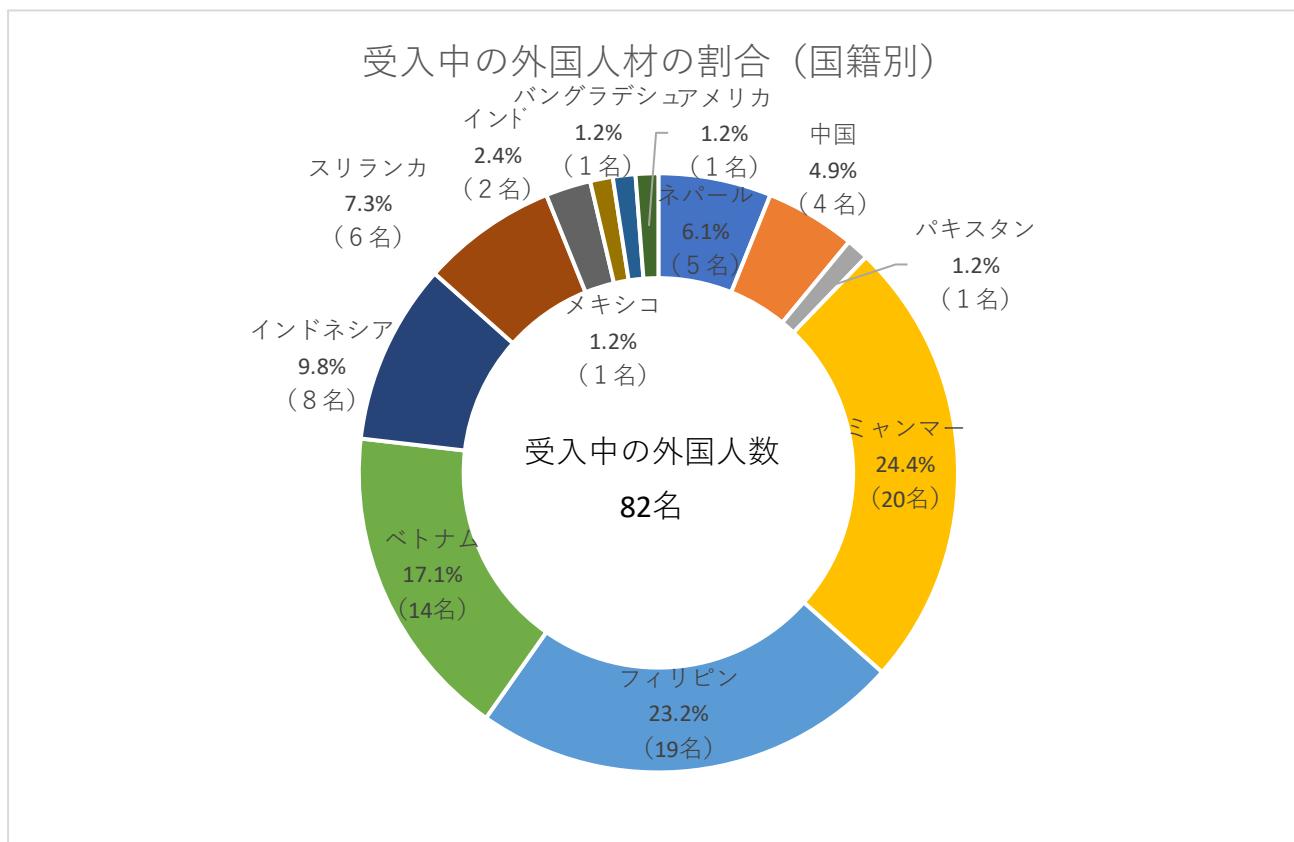
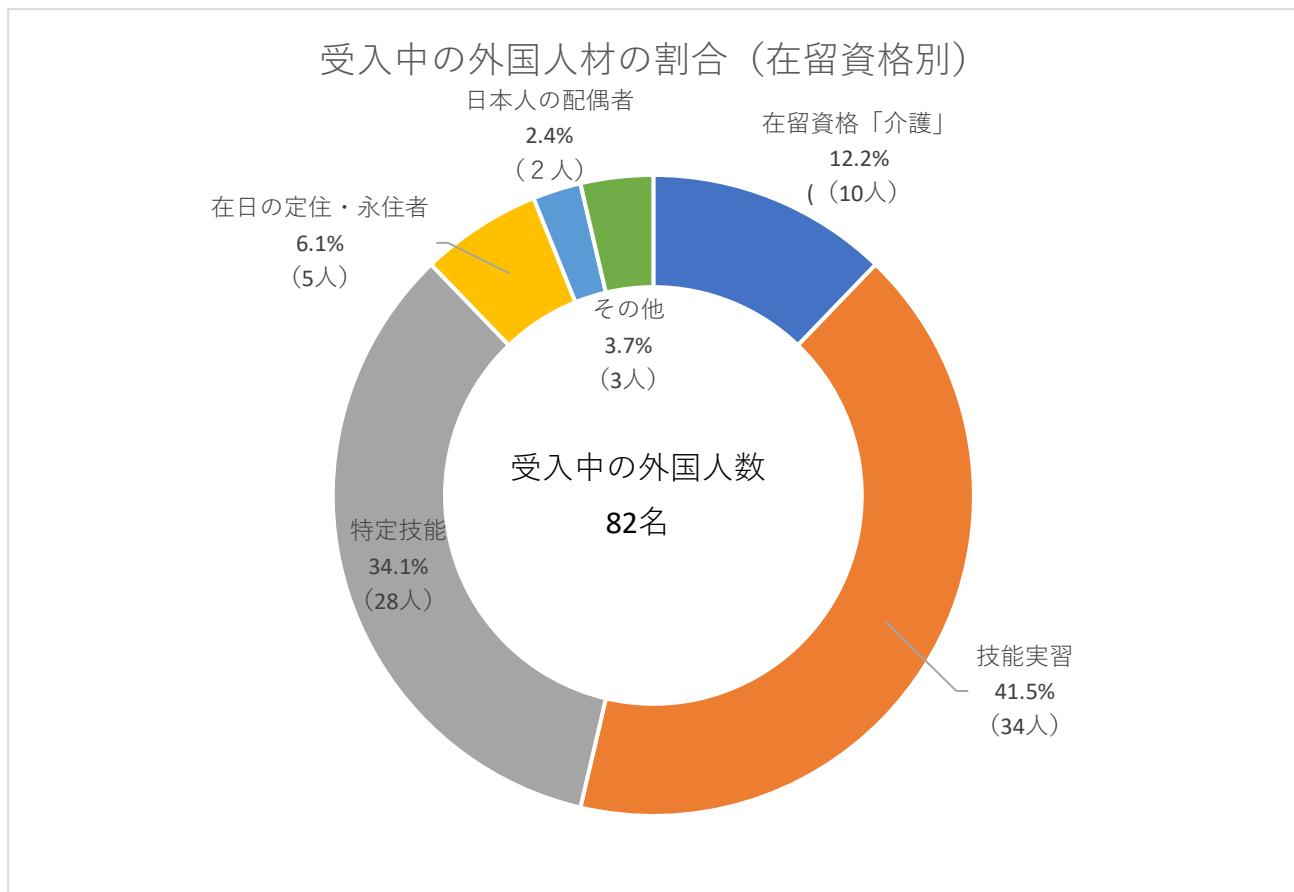
(3) 【既に受入中の法人】令和7年4月1日時点の受入状況

多様な在留資格の外国人スタッフを受入れている

受入中の外国人材の在留資格別では、技能実習が最多(34人)で、次いで特定技能(28人)で、在留資格「介護」10人と続く。なお、県内には、EPAを受入れていると回答した法人はない。

国籍別の割合を見ると、ミャンマーとフィリピンが最も多く、次いで、ベトナムの順となっている。

| 受入の枠組み                           | 受入法人数 | 雇用人数 | 外国人材の国籍   |
|----------------------------------|-------|------|---|
| EPA                              | なし    |      |   |
| 在留資格「介護」<br>※介護福祉士資格取得<br>(留学生)等 | 5     | 10   | ネパール 5名<br>中国 3名<br>パキスタン 1名<br>ミャンマー 1名                            |
| 技能実習                             | 6     | 34   | フィリピン 12名<br>ベトナム 12名<br>ミャンマー 8名<br>インドネシア 2名                      |
| 特定技能                             | 7     | 28   | ミャンマー 11名<br>インドネシア 5名<br>スリランカ 6名<br>ベトナム 2名<br>フィリピン 2名<br>インド 2名 |
| 在日の定住・永住者                        | 4     | 5    | フィリピン 3名<br>中国 1名<br>メキシコ 1名  |
| 日本人の配偶者                          | 2     | 2    | フィリピン 2名  |
| その他<br>(留学生、学生アルバイト)             | 2     | 3    | バングラデイシュ 1名<br>アメリカ 1名<br>インドネシア 1名                                 |



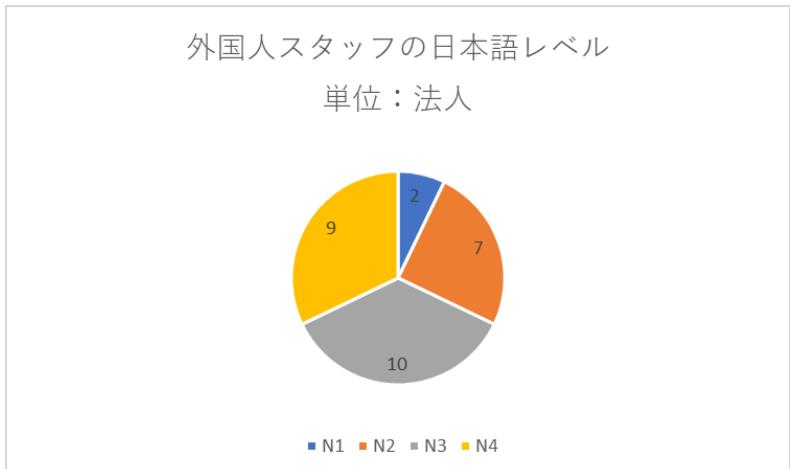
#### (4) 【既に受入中の法人】外国人スタッフの日本語レベル

##### 日本語レベルN3、N4の方が多かった

さらに、受入中の法人に受け入れた外国人スタッフの日本語レベルについて聞いてみると、多かったのは「N3」と「N4」であった。入職後の日本語教育が不可欠であると考えられる。障害福祉サービス事業所において外国人スタッフが増加するにつれて、日本語教育支援やキャリアアップ支援の拡充が必要になると思われる。

N=28

| 日本語レベル | 回答法人数 |
|--------|-------|
| N1     | 2     |
| N2     | 7     |
| N3     | 10    |
| N4     | 9     |



#### (5) 【既に受入中の法人】外国人スタッフを受入れて感じたメリット

メリットとして、真面目、職員不足の解消、新人育成体制の見直しという回答が多かった。

- ◆ 真面目で優しい印象です。
- ◆ 人員が補充できた。また熱心に勤務しており周りにも良い影響があった。
- ◆ 真面目で意欲的である。
- ◆ 安定した人材確保
- ◆ 受け入れた方によるところもあるかと思いますが優しい人が多い。  
言葉が通じにくくてもご利用者からの受けは良く、日本語を教えてあげようという気持ちが芽生えるのではないかと感じる。  
真面目に働いてくれ、笑顔も多い。
- ◆ ①人材の確保につながった。  
②日本語でのコミュニケーションで足りないところを他の職員が写真等で示すなど、合理的配慮をする姿勢が職員間で広がった。
- ◆ 職員の人数不足の解消
- ◆ 真面目でやさしい、英語・スペイン語が出来て他の留学生とのコミュニケーションが上手く出来て助かります。
- ◆ まだ数回の来所だが、子どもたちが興味を持って話を聞いている。

- ◆ スタッフも入居者も普段できない交流になる。当人スタッフもコミュニティが広がり言語力が上がっている。
- ◆
  - ・新任職員の育成プログラムが確立できた。
    - ・目的意識を持ち、素直で真面目に取り組む姿勢は、日本人の職員にも良い影響を与えている。
    - ・異文化交流ができ、ご利用者・職員もよい刺激になっている。
    - ・ご利用者ご家族にも温かく受け入れられている。
- ◆ 真面目に業務に取り組む姿勢
- ◆ 真面目に仕事に取り組んでいる 多様性のある応募者に対応する職場環境作りのきっかけとなつた 新人職員のカリキュラムを見直した。
- ◆ 英語での会話を楽しむ職員や利用者がいる。
- ◆ 若い人材が確保出来た。
- ◆ 挨拶など基本的なマナーは習得している方が多い。仕事に対する意欲や勤勉さがある。

(6) 【既に受入中の法人】外国人スタッフを受入れて感じたデメリット

デメリットに関しては、主に日本語の読み書き、人的、金銭的なコスト面、言葉の理解力、文化の違いなどの声があった。

- ◆ 日本語能力。特に記録関連業務は難しい状況
- ◆ ケース記録等の文章が上手く書けない。
- ◆ 日本人に比べ生活支援コストが別途かかる。監理団体への費用、住居設備費用等
- ◆ 費用面
- ◆ デメリットと言えるかは別として日本人には不要なサポートが必要な事ぐらいかと思います。郵便物が届いた時の説明、手続きのサポートなど
- ◆ 専門用語などを説明するときにどのように説明すればいいのかわからない時がある。
- ◆ 方言や言葉の細かいニュアンスがわからずに、当人スタッフが困ることがたまにある。また、入居者にも対応の方法などをフォローすることがある。ただ、おおむねデメリットまでは感じていない。
- ◆ 外国人スタッフの受け入れの際に、事務的な書類の提出が多い。
- ◆ 言葉が十分には理解できない、文化の違いがある。
- ◆ 漢字が読めない。
- ◆ 車の運転業務を安全に行えるまで時間を要する。業務に必要な指示の理解度は日本人スタッフより低いため、コミュニケーションに時間を要する。
- ◆ N4などの方は、日本語の理解が不十分であるため、会話や記録のサポートが必要になる。
- ◆ 特になし 3件

(7) 【既に受入中の法人】退職者の状況

離職率が前年度より 2.1% 減少

昨年度に比べて外国人スタッフの離職率が 2.1 ポイント減少した。離職理由から、仕事の内容、利用者への対応、コミュニケーションにプレッシャーを感じたことがうかがえる。

①退職者数

- (1) 令和 6 年 4 月 1 日時点の外国人スタッフの人数 : 30
- (2) 令和 7 年 4 月 1 日時点の外国人スタッフの人数 : 65
- (3) 令和 6 年 4 月 1 日～令和 7 年 3 月 31 日の間に外国人スタッフの退職者数 : 2
- (4) 令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日の間に外国人スタッフの退職見込者数 : 3

②離職率

令和 6 年度の離職率 = (3)/(1) = 6.7%

令和 7 年度の離職率 = (4)/(2) = 4.6%

③退職理由

- ◆ APU の学生のため次年度以降の状況は不明
- ◆ 注意や声かけなどの「支援」の仕事内容がしんどくなった。入居者の荒い言動を受けるとしんどい。語学レベルは高いが、それでも 100% 伝わらないことなどへの葛藤
- ◆ 技能実習終了のため
- ◆ 夏休みのみの短期契約

(8) 【受入中の法人】契約した監理団体・登録支援機関名及びかかった初期費用（任意回答）

①契約した監理団体、登録支援機関名（順不同）

未来クリエイト協同組合、公益財団法人 人材育成振興財団、大分テクノサポート協同組合、AHSC 協同組合 M&Y 事業協同組合、アジア国際支援協同組合

②受入にかかった初期費用

0 円の法人が最も多く、次いで 30 万円台が多い

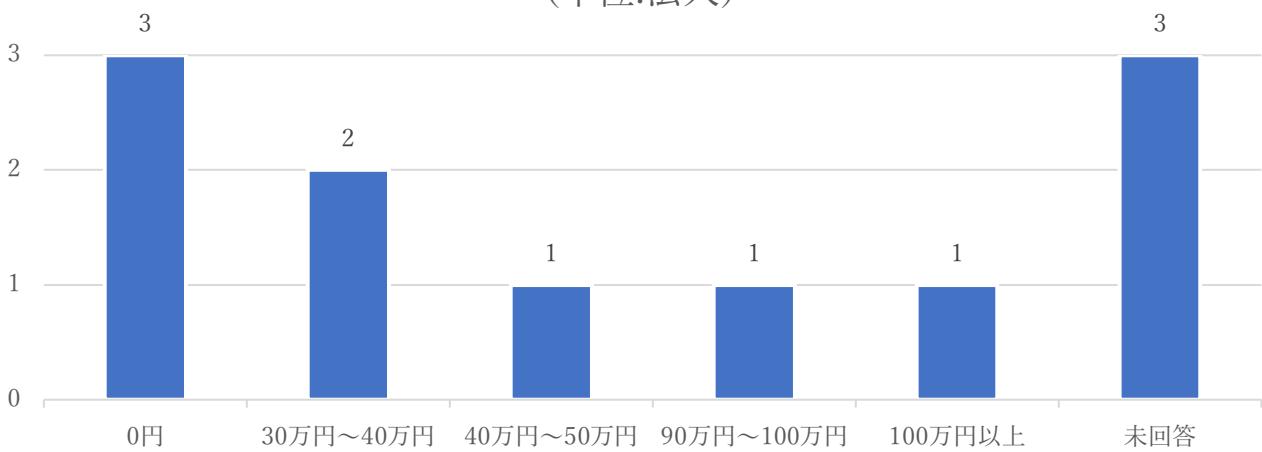
採用ルートによって、初期費用の額が大きく異なる。ハローワークや本人を直接雇用した場合は、初期コストがかからないが、監理団体や登録支援機関を通して採用する場合は、費用がかかる。また、費用の差が大きいので、慎重に監理団体や登録支援機関を選ぶ必要がある。

(11 法人)

| 初期費用（1人あたり） | 回答数 |
|-------------|-----|
| 0円          | 3   |
| 30万円～40万円   | 2   |
| 40万円～50万円   | 1   |
| 90万円～100万円  | 1   |
| 100万円以上     | 1   |
| 未回答         | 3   |

受入にかかる初期費用（1人あたり）

（単位:法人）



(9) 【今後受入予定及び受入に关心がある法人】外国人スタッフの募集や情報入手の方法

情報入手源は「監理団体や登録支援機関」と「ハローワーク」が5割超

情報入手の方法については、監理団体や登録支援機関が 28.8%、ハローワークが 25.6%と 5割以上の法人が監理団体や登録支援機関またはハローワークから情報を入手している。そのほか、「大分県社会福祉協議会」、「職員の紹介」、「福祉人材センター」が続いた。公的機関の活用や人的なつながりを活用して採用に結び付けようとする法人も多い。

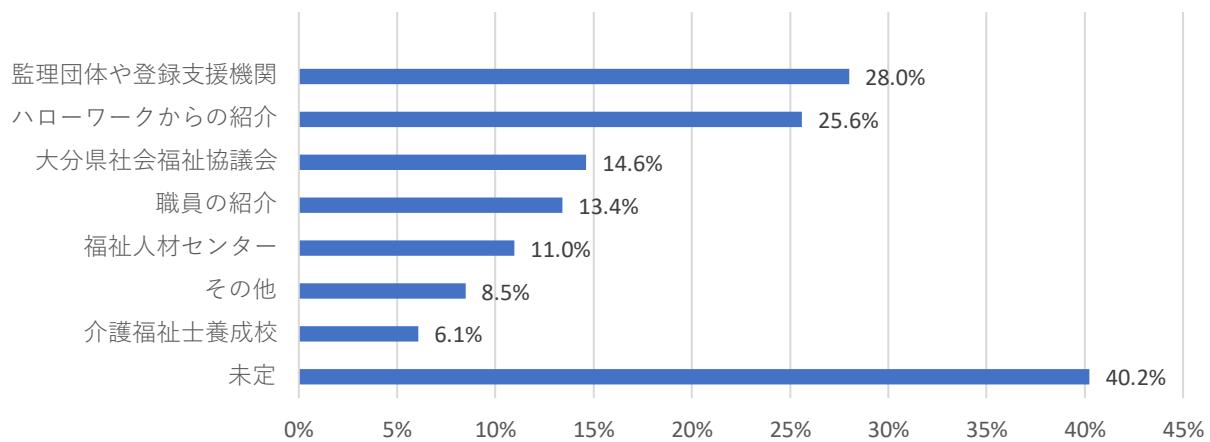
一方で、「未定」と答えた法人が 40.2%あった。

N=82 複数回答

|             | 回答数 | 割合    |
|-------------|-----|-------|
| ハローワークからの紹介 | 21  | 25.6% |

|             |    |       |
|-------------|----|-------|
| 監理団体や登録支援機関 | 23 | 28.0% |
| 介護福祉士養成校    | 5  | 6.1%  |
| 職員の紹介       | 11 | 13.4% |
| 福祉人材センター    | 9  | 11.0% |
| 大分県社会福祉協議会  | 12 | 14.6% |
| その他         | 7  | 8.5%  |
| 未定          | 33 | 40.2% |

募集や情報入手の方法  
(単位：法人)



その他：

- |   |                  |      |               |
|---|------------------|------|---------------|
| 法人内にて情報収集                                 | 他事業所の紹介          | 県の講習 | 自社からの声かけ・直接依頼 |
| 大学、専門学校等                                  | 福祉事業所以外の繋がりで話を聞く |      |               |
| 不明（人事課主体による受入予定検討中であるため、現場には現在詳細な情報開示はない） |                  |      |               |

⑩ 【今後受入予定及び受入に関心がある法人】受入予定又は関心がある在留資格

即戦力となる外国人スタッフを受入れたい法人が多い

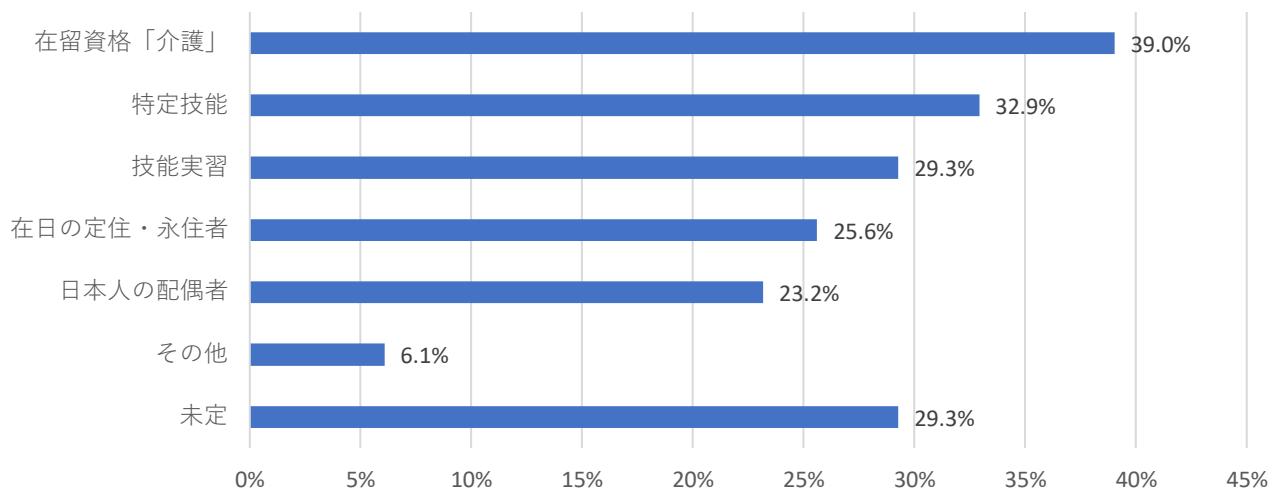
受入予定または関心のある在留資格は「在留資格「介護」」39.0%、「特定技能」32.9%、「在日の定住・永住者」25.6%の順で多い。即戦力となる外国人材の受入れを考えている法人が多いと考えられる。

N=82 複数回答

| 在留資格      | 回答数 | 割合    |
|-----------|-----|-------|
| 技能実習      | 24  | 29.3% |
| 特定技能      | 27  | 32.9% |
| 在留資格「介護」  | 32  | 39.0% |
| 日本人の配偶者   | 19  | 23.2% |
| 在日の定住・永住者 | 21  | 25.6% |
| その他       | 5   | 6.1%  |
| 未定        | 24  | 29.3% |

### 受入予定または関心がある在留資格

(単位：法人)



その他：

- ◆ 実務者研修や初任者研修など福祉に関する資格を取得している者
- ◆ 資格はないが留学生
- ◆ 資格取得ができる方
- ◆ 不明（人事課主体による受入予定検討中であるため、現場には現在詳細な情報開示はない）
- ◆ 介護初任者研修修了者以上

⑪【今後受入予定及び受入に関心がある法人】 受入予定又は関心があるスタッフの出身国

インドネシア、ミャンマー、フィリピンが多かった

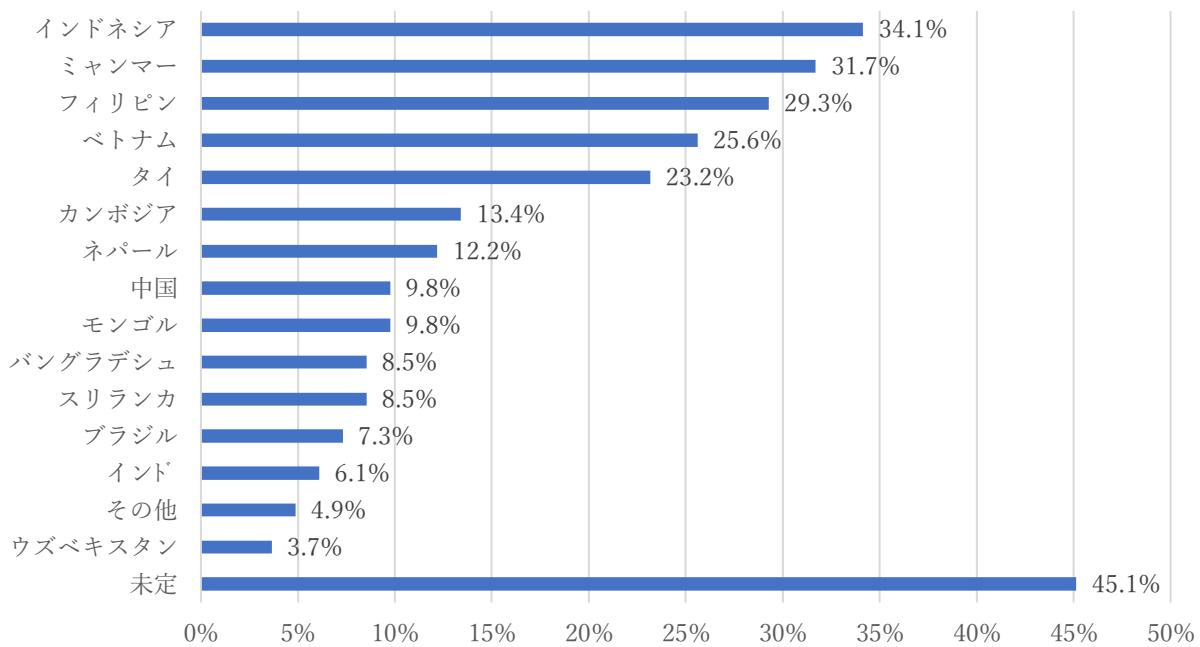
受入予定または関心があるスタッフの出身国は、インドネシアが34.1%で最も多く、以下ミャンマー31.7%、フィリピン29.3%などとなっている。なお、「未定」と回答した法人は45.1%であった。

N=82 複数回答

| 国籍      | 回答数 | 割合    |
|---------|-----|-------|
| フィリピン   | 24  | 29.3% |
| ミャンマー   | 26  | 31.7% |
| インドネシア  | 28  | 34.1% |
| 中国      | 8   | 9.8%  |
| ベトナム    | 21  | 25.6% |
| カンボジア   | 11  | 13.4% |
| スリランカ   | 7   | 8.5%  |
| ブラジル    | 6   | 7.3%  |
| ネパール    | 10  | 12.2% |
| タイ      | 19  | 23.2% |
| バングラデシュ | 7   | 8.5%  |
| モンゴル    | 8   | 9.8%  |
| ウズベキスタン | 3   | 3.7%  |
| インド     | 5   | 6.1%  |
| その他     | 1   | 1.2%  |
| 未定      | 37  | 45.1% |

## 受入予定または関心がある国籍

(単位：法人)



※その他：国籍不問 3件

不明（人事課主体による受入予定検討中であるため、現場には現在詳細な情報開示はない）

### (12) 【受入を希望しない事業所】希望しない理由

コミュニケーション、教育体制に対する不安が大きい

受入を希望しない事業所に理由を尋ねると、「利用者やその家族とのコミュニケーションに不安を感じる」が 52.2%と 5 割を超える。そのほか、「外国人スタッフへの教育に必要な人員、時間等を割く余裕がない」が 43.4%、「人員は充足している」が 38.2% 等になっている。人員不足を感じているものの、外国人スタッフを受け入れない法人の不安を和らげる対策を考える必要がある。

複数回答 N=135

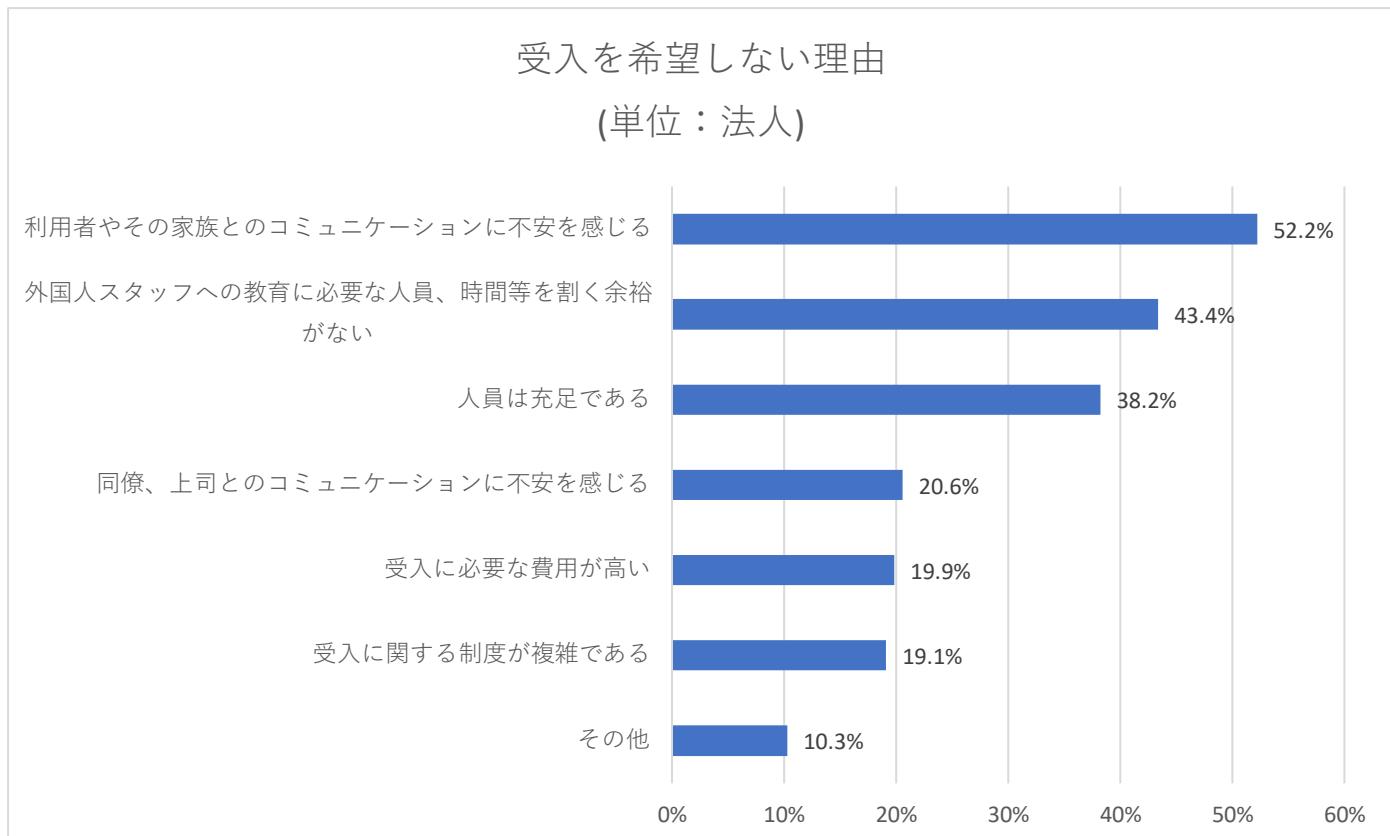
|                            | 回答数 | 割合    |
|----------------------------|-----|-------|
| 受入に関する制度が複雑である             | 26  | 19.1% |
| 受入に必要な費用が高い                | 27  | 19.9% |
| 利用者やその家族とのコミュニケーションに不安を感じる | 71  | 52.2% |

|                               |    |        |
|-------------------------------|----|--------|
| 同僚、上司とのコミュニケーションに不安を感じる       | 28 | 20. 6% |
| 外国人スタッフへの教育に必要な人員、時間等を割く余裕がない | 59 | 43. 4% |
| 人員は充足している                     | 52 | 38. 2% |
| その他                           | 14 | 10. 3% |

その他：

- ◆ 検討をしておらず何が課題かわかつていない。
- ◆ 住宅型有料老人ホームの為、受け入れしない。
- ◆ ヘルパーの資格が必要なこと。一人で訪問すること。
- ◆ 日本語の言葉を中心とした療育を行っているため
- ◆ 日本人スタッフの確保に注視しており、外国人の想定は無い。
- ◆ 以前受け入れをして、必要経費と仕事が見合っていない。コミュニケーション大丈夫とあったが全く話しが出来ない状況であったため
- ◆ 相談支援に対応できる方がいれば検討可
- ◆ 介護事業所での受け入れはあるが、障がい事業所での受け入れ予定なし
- ◆ 訪問は利用者と1対1のためフォローできない、難しい。
- ◆ 現在は受け入れの希望ないが、将来的には必要を感じる。
- ◆ 知的障害者福祉現場における現状の一つに、障害特性により発語不明瞭、限られた語彙で全ての要求を表現することもあるため、支援側には、より深い言語力が必要な場面が多々あります。日本語レベルは N1以上が望ましいため検討しているところです。
- ◆ 国内の情勢をみたかぎり、急速な外国人の増加は様々な面で悪影響があると思っている。（外国人差別ではない。）
- ◆ 税金の無駄遣い
- ◆ 文化レベルが違う、補助金制度を無くせば考える。

複数回答 N=135



## 2. 受入に関心がある事業所への調査結果

### (1) 【受入に関心がある事業所】受入を検討するために必要な情報

#### 受入の費用、制度、他事業所の受入事例に関心を持っている法人が多かった

受入を検討するためには、「受入に必要な費用」が 84.5%、「制度に関するここと」が 78.9%、「他事業所の受入事例」が 60.6%であった。介護事業所に比べると、障害福祉サービス事業所では、外国人スタッフがまだ浸透していない。そのため、受入推進セミナーの開催に加えて、初めての事業所が安心して外国人スタッフを受入れられるよう、個別に相談できるアドバイザーの助言が不可欠と考えられる。

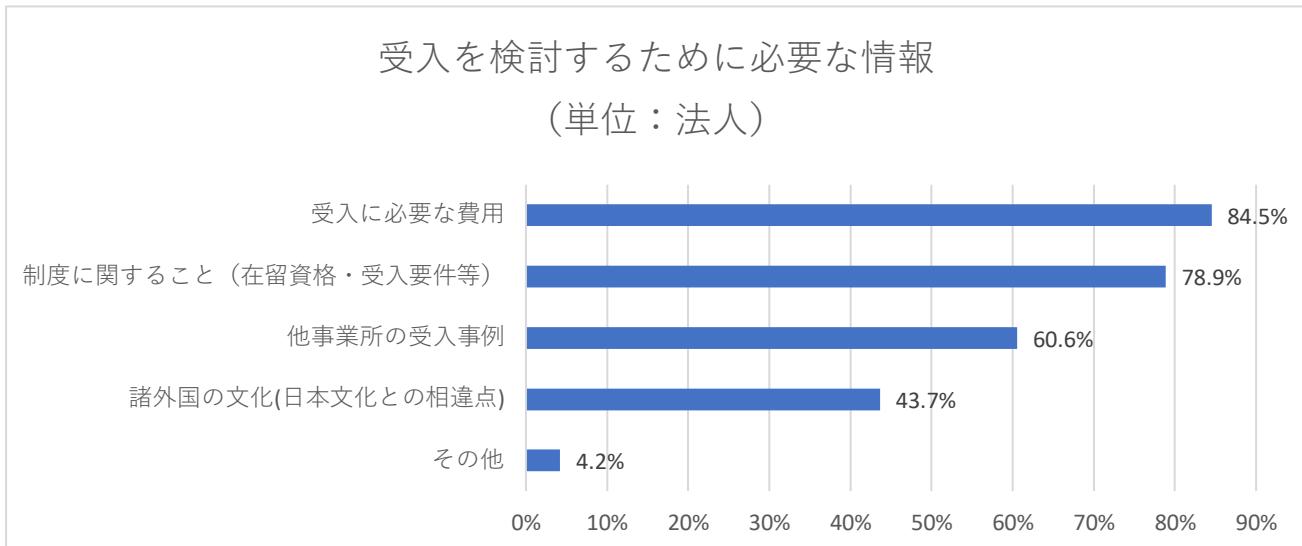
N=71 複数回答

|           | 回答数 | 割合    |
|-----------|-----|-------|
| 他事業所の受入事例 | 43  | 60.6% |
| 制度に関するここと | 56  | 78.9% |
| 諸外国の文化    | 31  | 43.7% |
| 受入に必要な費用  | 60  | 84.5% |

|     |   |      |
|-----|---|------|
| その他 | 3 | 4.2% |
|-----|---|------|

その他：

- ◆ 就労の場合、作業より支援が主になるため、受け入れ後に育てていくではなく、片言ではなく日本語を話せる人が居ればお願いしたいと考えている。
- ◆ 運転や記録作成など、日本人と同じレベルで採用できるのか。
- ◆ JLPT 等日本語能力



## (2) 【受入に关心がある事業所】受入を検討するために必要と考える支援

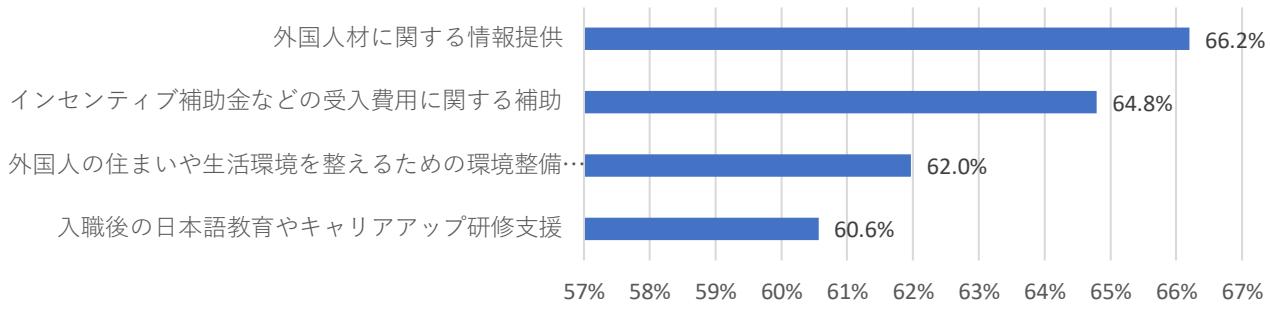
### 受入前から受入後まで、支援が求められる

受入を検討するに必要と考える支援では、「外国人材に関する情報提供」(66.7%) の割合が最も高く、次いで「インセンティブ補助金などの受入費用に関する補助」(64.8%)、「外国人の住まいや生活環境を整えるための環境整備支援」(62.0%)、「入職後の日本語教育やキャリアアップ研修支援」(60.6%) の順となっている。受入前から受入後まで、色々な支援が求められる。

N=71 複数回答

|                           | 回答数 | 割合    |
|---------------------------|-----|-------|
| 外国人材に関する情報提供              | 47  | 66.2% |
| インセンティブ補助金などの受入費用に関する補助   | 46  | 64.8% |
| 外国人の住まいや生活環境を整えるための環境整備支援 | 44  | 62.0% |
| 入職後の日本語教育やキャリアアップ研修支援     | 43  | 60.6% |

## 受入を検討するために必要と考える支援 (単位：法人)



### 3. 回答者全員への調査結果

#### (1) 大分県社会福祉協議会が実施している研修会、交流会の中で利用したいもの

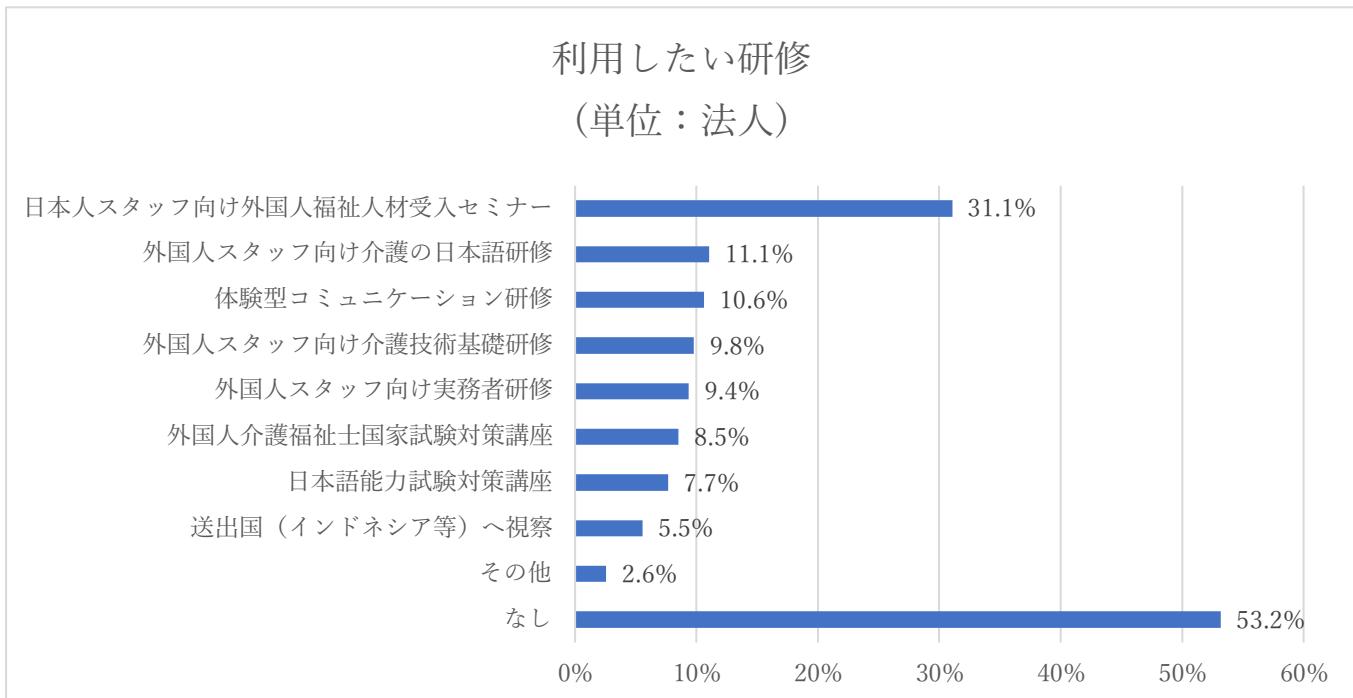
##### 日本人スタッフ向け外国人福祉人材受入セミナーが最も多かった

大分県社会福祉協議会が実施している研修会、交流会の中で利用したいものでは、「日本人スタッフ向け外国人福祉人材受入セミナー」(31.1%)と回答が最も多く、次いで、「外国人スタッフ向け介護の日本語研修」(11.1%)、「体験型コミュニケーション研修」(10.6%)などの順となっている。また、「なし」も53.2%と多い。

複数回答 N=235

|                        | 回答数 | 割合    |
|------------------------|-----|-------|
| 日本人スタッフ向け外国人福祉人材受入セミナー | 73  | 31.1% |
| 外国人スタッフ向け介護技術基礎研修      | 23  | 9.8%  |
| 外国人スタッフ向け介護の日本語研修      | 26  | 11.1% |
| 外国人介護福祉士国家試験対策講座       | 20  | 8.5%  |
| 体験型コミュニケーション研修         | 25  | 10.6% |
| アドバイザーへの相談・派遣利用        | 13  | 5.5%  |
| 外国人スタッフ向け実務者研修         | 22  | 9.4%  |
| 日本語能力試験対策講座            | 18  | 7.7%  |
| 送出国（インドネシア等）へ視察        | 13  | 5.5%  |
| その他                    | 6   | 2.6%  |

|    |     |       |
|----|-----|-------|
| なし | 125 | 53.2% |
|----|-----|-------|



その他：

- ◆ 今後研修受講の希望があれば検討したい。
- ◆ 特に考えていない。
- ◆ なし、内容が把握できないためわかりません。すみません。
- ◆ 監理団体の信用度等、実績が分かる内容
- ◆ 外国人介護福祉士国家試験対策講座、その他どのような資格の取得が可能か情報の取得
- ◆ 未定

(2) 外国人福祉人材確保対策に関する制度や事業についての自由意見

- ◆ 今日現在は受け入れに対し関心がありませんが、今後は必要性を感じるかもしれないで情報発信と窓口ワンストップでお願いします。
- ◆ 人材業者が紹介料を貰り現場まで外国人材が浸透していません。
- ◆ 外国人福祉人材はとても貴重で、現場で既に頼りにされていますが、将来に渡り日本に留まっていただけるか個人差があり不安です。それよりも介護報酬を根本的に見直し、日本人が福祉業界に魅力を感じ就職したくなる環境を、国の制度として整えていただきたいです。
- ◆ 外国の方を受け入れるのは、非常に必要だと思います。
- ◆ 利用者の特性を考慮すると、支援できるのかという不安があります。生活介護など介護中心の部署ならいいですが、就労Bなどは、利用者に指導しなければいけないこともあるので、機能するのかが心配です。また、保育士などの資格を必要とするところもあるので、どれほど人員として力を発揮でき

|  |
|--|
| <p>るのか未知なのでなかなか選択肢に入らない状況です。</p>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 福祉・介護の人材不足は感じるが、根本的原因は職員の処遇にあると思っている。<br/>報酬制度や処遇改善の見直しで、働きやすい職場となれば日本人の人員の確保に繋がると思っている。本来、見るべき日本人を置き去りにし外国人の人に人材を求める事自体が異様に見える。また、国により認知証の概念が無い国や障がい者に対する接点の少ない国などもあります。言語だけでなくそのような生活習慣や国民性の違いも考慮せず労働力としてだけ外国の方を利用する国の施策が良いとは思えない。</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人手不足が続くので、将来人材不足に陥った時に必要と考えている。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 事業所が行うべき生活支援について詳しく知りたい。<br/>現業のみでもオーバーワークになっている中、外国人労働者の生活支援まで対応する余力を持ち合わせていないため、一歩踏み出せない現状がある。</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現時点では外国人材の受け入れについて考えておりませんが、近い将来必要になることが考えられます。その時に備えて情報収集の必要性を感じています。</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現在、外国人福祉人材の必要性は感じていないが、今後の課題である。</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 外国人福祉人材だけでなく、日本人の若い世代の福祉人材育成に努めていただきたい。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 受入費用は人材紹介と変わらない額となってしまうため負担が大きいと難じる。</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 移民や不法就労、外国人旅行者、外国人労働者などのそれにかかるトラブルや事件などが、入り混じった結果、外国人労働者が職場や日常生活の中でいやがらせをうけたりしないことを望みますが、日本人にしても差別などの問題は付きまとうため、解決はむずかしいものと考えます。外国人に対する悪感情からくるようなトラブルにあわない、あった場合の対応方法についてもアドバイスできるようになっておきたいです。そのような部分の研修があれば知りたい。</li> </ul>                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 職員の給与をもっと上げたいと思っていますが難しく、外国人材まで考えられません。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 社宅・寮などの賃貸負担は困難。長期で関与いただける人材を希望している。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 語学力や対応・コミュニケーション能力が必要不可欠であるため、いろいろな面で心配</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 資格保持者の外国人が増えれば雇用を検討したい。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 外国人の人権、働きやすさや転職のしやすさ、退職後の生活保障等にも十分配慮をお願いします。(日本人と同等の扱いが保証されるように)</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人出不足かつ、多くの研修等にもより時間を費やすようになって、本当に時間がありません。説明会等も、簡単な内容で短時間かつリモート（動画視聴など）で終えるものの方がありがたい。興味があれば、step2、3と進んでいくようなものがあります。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 今までの講習での理解です。人がいないので雇用したいが費用が掛かりすぎると感じています。</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 今回は学生さんに不定期で来ていただいているので、もしかしたらこの調査の本来の狙いとはずれている現状を報告したかもしれません。現在の状況としては、なにぶんにも情報が少ないと思います。希望する学生さん等もいくらかはいらっしゃるようですので、そのような潜在的な人材の掘り起こしと情報化が必要かと思います</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 児発、放ディで必要な資格の取得がどれほどあるのかわからないので現在前向きな検討は難しい。資格重視の職種でもできるだけ働くよう制度が改定されることを望んでいます。</li> </ul>   |

- ◆ 最低限の職員数は確保しているが、安全や双方の気持ち的余裕の為にも職員増員をしたい気持ちはある（求人をしても応募がない現状ではあるが）。しかしながら、増員に伴う経費の増加も、現状の報酬や物価高騰を考えると経営的に苦しい状況でもあり、現状外国人福祉人材導入までの検討は行っていない。
- ◆ 外国人を受け入れるにあたって、国や市町村で雇い、派遣という形で雇用できないか。必要経費はもちろん負担するが、外国人のトラブルなど一括して国が取りまとめてほしい。
- ◆ 障害者に対して（知的・精神）の対応に不安を感じます。
- ◆ 知的障がい者施設の外国人スタッフの受入事例があればケース紹介をしてほしい。
- ◆ 語学、コミュニケーション、生活の環境の違いによることでの不安はある。利用者、家族、職場内の問題等。
- ◆ 配置になるのかどうか知りたい。制度がわからない。
- ◆ 待遇が日本人と同等以上という条件に加えて、受入費用が高額なため、外国人福祉人材確保対策の補助金制度がもっと充実していると良いと思う。
- ◆ 介護福祉士等の資格試験の難易度を極端に下げて合格に何の意味があるのか。
- ◆ 生産・製造業は成立するが、雇用助成金の問題を解決しなければ進まない。
- ◆ 外国人を確保する費用が増えています。費用の削減や補助金などのサポートがより手厚くなると維持管理面の心配が減ります。
- ◆ 外国人に頼らないでいいように政策をしてほしい。また、職員の賃金アップや有給休暇の消化ができるよう介護報酬の見直しをお願いしたい。これからも事業を存続できるよう、現状をもっと政府に理解してほしい。
- ◆ 特にありません。（3件）