

外国人介護人材の就労実態に関する 調査研究事業 報告書

2024(令和6)年3月

みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

目次

第1章 本調査の目的・概要

1. 調査研究の目的	1
2. 調査研究の概要	1

第2章 アンケート調査実施に当たってのヒアリング調査

1. ヒアリング調査の目的	6
2. ヒアリング調査の概要	6
3. ヒアリング調査の結果(ヒアリング記録)	7

第3章 外国人介護人材の就労実態に関するアンケート調査

I. 受入れ法人向けアンケート調査

1. 調査の概要	12
2. 調査結果	16

II. 受入れ事業所向けアンケート調査

1. 調査の概要	97
2. 調査結果	101

III. 訪問系サービス向けアンケート調査

1. 調査の概要	189
2. 調査結果(①訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護)	195
3. 調査結果(②訪問入浴介護)	207
4. 調査結果(③小規模多機能型居宅介護)	220
5. 調査結果(④看護小規模多機能型居宅介護)	234
6. 調査結果(⑤介護の「訪問看護」等及び「障害」)	247
7. 調査結果(自由記述)	260

第4章 本調査の結果まとめ

1. 目的	268
2. 結果のまとめ	268

第 1 章

本調査の目的・概要

第1章 本調査の目的・概要

1. 調査研究の目的

2022年12月に立ち上がった「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」では、両制度の見直しに向け、特に技能実習制度については発展的解消を経た新しい制度創設に向けた議論が行われた。

その中で、介護職種の技能実習については、介護サービスの特性を踏まえた固有要件が定められていることから、両制度の見直し等と並行して、事業所開設後3年要件や人員配置基準等、改めて技能実習の固有要件を含めた制度運用内容の評価・見直しが行われた。また、介護職種の技能実習生及び特定技能外国人の従事が認められていない訪問系サービスについても、今後の受入れ可能性について議論された。

本事業は、介護職種の技能実習生及び特定技能外国人の就労実態、及び介護職種における外国人材の固有要件に対する見解や意見について把握し、介護職種の外国人介護人材受入れに関する議論・検討の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査研究の概要

1) 検討会の設置

- ✓ 事業実施方針の検討、調査結果やその取りまとめに対して専門的な立場からの助言を得るため、外国人介護人材の受入れや両制度の在り方について知見の深い学識経験者及び業界団体等による選出者計10名からなる検討会を設置した。
- ✓ 検討会は、年間3回開催。オンラインにて実施。各回の実施概要については下記のとおり。
 - 第1回(2023年8月8日) : 事業全体の実施方針、アンケート調査項目の検討
 - 第2回(2023年11月24日) : アンケート調査結果(速報値)の報告、分析方針の検討
 - 第3回(2024年3月13日) : 報告書のとりまとめ

2) アンケート調査実施に当たってのヒアリング調査

- ✓ 後述するアンケート調査をより現場の実態・意見に即したものとするため、アンケート調査項目に関する意見聴取を目的として、外国人介護人材を受け入れている事業者を対象としたヒアリング調査を実施した。
- ✓ 調査結果は調査対象ごとに記録を取りまとめ、アンケート調査の設計において活用した。
- ✓ 主な調査項目は下記のとおり。
 - 外国人介護人材の受入れ状況
 - 外国人介護人材の受入れの成果・生じている課題
 - 技能実習「介護」の固有要件に関する見解
 - 訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人受入れに関する見解
 - 技能実習制度、特定技能制度に対する意見
 - アンケート調査票案に対する意見

3) 外国人介護人材の就労実態に関するアンケート調査

① 受入れ法人向けアンケート調査

✓ 調査目的

- 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者(法人)における受入れの方針や課題意識、両制度への意見(技能実習「介護」の固有要件に関する見解を含む)を把握することを目的とした。

✓ 調査対象

- 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者(1,500 件)
 - ✧ 調査対象のサンプリング方法としては、技能実習生のみ受け入れている事業者・特定技能外国人のみ受け入れている事業者・技能実習生と特定技能外国人をともに受け入れている事業者の別に母数の割合に応じた比例配分で各カテゴリの調査対象数を決定し、ランダムに抽出した。
 - ✧ 経営者、介護事業の責任者クラスの方に回答いただいた。

✓ 調査方法

- 当社より調査協力依頼状を郵送。調査対象者は依頼状に記載の URL から調査票(Excel)をダウンロード。回答票は当社へメール添付にて返送いただいた。

✓ 実施時期

- 2023 年 9 月 19 日～10 月 16 日(その後も送られてきたものは集計に含めた)

✓ 回収実績

- 調査対象数:1,500
- 回収数:262(回収率:17.5%)
- 有効回答数:261(有効回答率:17.4%)

✓ 主な調査項目

- 法人の概要について
- 外国人介護人材の受入れ状況について
(現在技能実習生又は特定技能外国人を受け入れている場合のみ)
- 技能実習「介護」および特定技能「介護」の固有要件等に関する見解について 等

② 受入れ事業所向けアンケート調査

✓ 調査目的

- 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所における、受入れ状況、受入れの成果・課題・今後の方針、両制度への意見(技能実習「介護」の固有要件等に関する見解を含む)等を把握することを目的とした。

✓ 調査対象

- 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所
 - ✧ 「①受入れ法人向けアンケート調査」の調査対象経由で調査を依頼したため、調査対象数は不明。
 - ✧ 技能実習や特定技能の制度運用に係る責任者あるいは、人材採用や育成等の責任者等に回答いただいた。

- ✓ 調査方法
 - 当社より調査協力依頼状を法人経由で事業所へ配布。調査対象者は依頼状に記載の URL から調査票(Excel)をダウンロード。回答票は事業所から直接当社へメール添付にて返送いただいた。
- ✓ 実施時期
 - 2023年9月19日～10月16日(その後も送られてきたものは集計に含めた)
- ✓ 回収実績
 - 調査対象数:-
 - 回収数:228(回収率:-)
 - 有効回答数:227(有効回答率:-)
- ✓ 主な調査項目
 - 事業所の概要について
 - 介護職の技能実習生、特定技能外国人の受入れ状況について
(現在技能実習生又は特定技能外国人を受け入れている場合のみ)
 - 監理団体、登録支援機関の利用状況について
 - 技能実習「介護」および特定技能「介護」の固有要件等に関する見解について
 - 技能実習生、特定技能外国人受入れの成果・今後の方針について 等

③ 訪問系サービス向けアンケート調査

- ✓ 調査目的
 - 訪問系サービスにおける外国人介護人材の活用状況、技能実習生及び特定技能外国人の受入れニーズ等を把握することを目的とした。
- ✓ 調査対象
 - 介護保険・障害福祉の両分野で訪問系サービスを提供する事業所(1,500件)。
 - ❖ 調査対象のサンプリング方法としては、「①訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「②訪問入浴介護」「③小規模多機能型居宅介護」「④看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)」「⑤上記以外(「介護の「訪問看護」及び「障害」)」の5カテゴリごとに同数(各カテゴリ300)のサンプルを抽出。
 - ❖ 人材採用や育成等の責任者等に回答いただいた。
- ✓ 調査方法
 - 当社より調査協力依頼状を郵送。調査対象者は依頼状に記載の URL から調査票(Excel)をダウンロード。回答票は当社へメール添付にて返送いただいた。
- ✓ 実施時期
 - 2023年9月19日～10月16日(その後も送られてきたものは集計に含めた)
- ✓ 回収実績
 - 調査対象数:1,500
 - 回収数:276(回収率:18.4%)
 - 有効回答数:266(有効回答率:17.7%)

- ✓ 主な調査項目
 - 事業所の概要について
 - 外国人介護人材の受入れ状況について
 - 技能実習生、特定技能外国人の受入れに対する考え方 等

4) 調査研究の体制

- ✓ 本調査研究は、以下のメンバーにより行った。

【委員】(敬称略)

氏名	所属
内藤 佳津雄(座長)	日本大学 文理学部心理学科 教授
青見 健志	公益社団法人全国老人保健施設協会 人材対策委員会 委員 医療法人健明会 事務局 事務長
天野 ゆかり	静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科 講師
石田 路子	NPO法人高齢社会をよくする女性の会 理事 名古屋学芸大学 看護学部 客員教授
今村 文典	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長 社会福祉法人立志福祉会輝祥苑 総合施設長
大代 貴輝	全国社会福祉法人経営者協議会 外国人介護人材特別委員会 副委員長 社会福祉法人 黒松内つくし園 理事長
片岡 佳和	公益社団法人国際厚生事業団 専務理事
品川 哲也	一般社団法人全国介護事業者連盟 介護人材委員会 外国人材活用推進検討部会 委員 株式会社フェリスケア 取締役
中山 辰巳	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 外国人介護人材対策部会 部会長 社会福祉法人 青森社会福祉振興団 理事長
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 特任准教授

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
後藤 智洋	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
渡邊 武瑠	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
井上 菜緒子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
中井 麻奈未	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
泉 美香子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
鈴木 綾乃	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

第2章

アンケート調査実施に当たっての ヒアリング調査

第2章 アンケート調査実施に当たってのヒアリング調査

1. ヒアリング調査の目的

- ✓ アンケート調査をより現場の実態・意見に即したものとするため、アンケート調査項目等に関する意見聴取を目的として、外国人介護人材を受け入れている事業者を対象としたヒアリング調査を実施した。調査結果は調査対象ごとに記録に取りまとめ、アンケート調査設計の検討に活かした。

2. ヒアリング調査の概要

1) 主なヒアリング項目

- ✓ 外国人介護人材の受入れ状況
- ✓ 外国人介護人材の受入れの成果・生じている課題
- ✓ 技能実習「介護」の固有要件に関する見解
- ✓ 訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人受入れに関する見解
- ✓ 技能実習制度、特定技能制度に対する意見
- ✓ アンケート調査票案に対する意見

2) 調査対象

- ✓ 調査対象は以下のとおり。

【調査対象・調査実施日】

調査対象	調査実施日
のぞみグループ 代表取締役 甘利 庸子氏	2023年7月5日(水) 13:30-15:00
株式会社ニチイ学館 事業統括本部 マネージングダイ レクター 黒木 悅子氏 他	2023年7月12日(水) 13:00-14:00

3. ヒアリング調査の結果(ヒアリング記録)

1) のぞみグループ 代表取締役 甘利 康子氏

◆ 外国人介護人材の受け入れ状況

- ✓ のぞみグループの運営する社会福祉法人(ケアハウス)では技能実習生9人(インドネシア、ミャンマー)を受け入れている。優良要件を取ったので倍の数を受け入れることが可能となった。日本人職員と技能実習生数は2対1程度。技能実習生のうち2名は技能実習3号で介護福祉士になっている。その内の1名はリーダー(インドネシア)として、日本人職員と外国人職員の架け橋となっている。
- ✓ 特養は地域密着型で4名(ベトナム2名、ミャンマー2名)おり、そのほか6名が講習中。10名を超える見通しである。
- ✓ 株エスパワール(のぞみグループ)についてはフィリピン人技能実習生が2名、日本語学校に留学生として来ていたベトナム人が特定技能の試験を受け、入職(初任者研修受講済)。技能実習生2名(ミャンマー1人)が講習を終え、年内に入職予定。年内に合計5名の外国人介護士になる予定。
- ✓ グループホームではインドネシア人の職員が介護福祉士に合格し、帰国した。ミャンマーからの技能実習1号、2号がそれぞれ1名ずついる。
- ✓ 有料老人ホームは特定施設に移行してから3年間経たないと技能実習生の受け入れ不可と言う制度があるため、ネパールから来た特定技能外国人がいる。他職種の技能実習終了者(タイ人)が特定技能として1名入職済み。また9月には日本語学校卒業予定のタイ人が特定技能として入職予定。
- ✓ 住宅型有料老人ホームもあるが、制度上、現時点では外国人介護人材の受け入れは不可である。
- ✓ 特定技能については、国内で3年以上働いている人しか採用していない。特定技能の制度が出来た際、登録支援機関を取得し何度か受け入れを検討、人材会社を通じて採用し、仲介手数料を60万支払ったことがあった。介護職員初任者研修を受けさせたが、働き始めて2か月で転職してしまった。規約上、人材会社に支払った仲介手数料は返ってこなかった。それ以降は、直接申し込んできた方や、日本語学校に通っており、のぞみグループで働きたいという意向のある学生を採用している。
- ✓ 海外から特定技能を直接採用することも考え、ミャンマーで面接したが、海外の試験は現地語で受検すればよいことになっており、N4を取っているのに、面接の段階では通訳を介さないと会話が成り立たず、全くコミュニケーションが取れないことがわかった。候補者に技能実習ではなく特定技能を選択した理由について尋ねると、すぐ働きたい、待遇が良いといった理由だった。入国後に介護職員初任者研修を受けてもらうことを話したら、すぐに働きたい、という理由で全員がキャンセルになった。特定技能と技能実習3号は全く同じ待遇で採用しており、もしこのレベルで採用すると、日本人職員の中で負担が大きくなりすぎ、現場が混乱してしまうことを懸念し、海外からの直接採用は断念した。
- ✓ 当監理団体では8割の外国人材が同じ事業所に残る意向がある。残りの2割は帰国または転職する。8割のうち、本人都合で特定技能に移行せず、技能実習3号を望むケースや、法人が特定技能を望むケースもある。本人都合で特定技能に移行する希望がある場合、転職希望がある、母国への帰国意思がある、実習生同士で結婚し配偶者の働いている就業先に転職したい、給与の高い都市部に行きたい等の理由が多い。技能実習3号に移行する人は介護福祉士の受検意向がある。

- ✓ 技能実習3号に移行した人は、ほぼ全員が介護福祉士を受験する。
 - ✓ 技能実習生を受け入れられる事業所については、特定技能は受け入れず、技能実習生のみを受け入れている。
- ✧ **外国人介護人材の受け入れの成果・生じている課題**
- ✓ 特定技能は現地における支援機関がなく、転職等のトラブルが多い。技能実習から特定技能へ移行した際も、一時帰国をさせているが、一時帰国にも関わらず空港の税関で本帰国の書類にサインしてしまって日本への再入国に時間がかかったケースや、現地で在留資格を喪失してしまったケースなどがあり、技能実習制度における送り出し機関の重要性を感じた。
 - ✓ 現地のサポートはとても重要であると考えている。技能実習制度においては OTIT、入管庁と信頼関係が出来ているので、トラブル対応ができていると思う。
 - ✓ 特定技能は一から日本語を教えなければならず、経営者としては受け入れたい意向があるが、現場では受け入れに対する負担感を感じているようである。毎月の監理費はかかるが、特定技能よりも技能実習の方が現場の評価は高いものと推察される。
 - ✓ 現場のスタッフからは人手不足のため人を増やしてほしいという要望が寄せられているが、経営者からすると求人を出しても人材不足のため採用が厳しいのが現状である。
 - ✓ 外国人介護人材に関して、日本文化の理解、介護に対する考え方の相違による課題を感じたことは無い。現地にいる日本人の介護福祉士が N4合格者以上を対象に、日本語による導入講習を行っている。介護に対する考え方については、祖父母に育てられた方も多く、核家族化が進んでいる日本よりもむしろ東南アジアの方が高齢者への対応について理解があると思う。ただし、至れり尽くせりの介護になってしまふ傾向があるため、入居者が自力で出来ることは入居者にやっていただくという自立支援の視点について伝えるようにしている。
 - ✓ 集団講習において介護講習を適切に実施しているところとそうでないところで二極化しており、介護講習を適切に実施していないケースでは、日本文化の理解、介護に対する考え方の相違等の点で、現場に配属された時に課題も起こり得るものと推察する。

2) 株式会社ニチイ学館 事業統括本部 マネージングダイレクター 黒木 悅子氏 他

- ✧ 訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人受入れに関する見解
- ✓ 訪問系サービスは人材不足が顕著であるため、日本語能力が高い外国人職員を受け入れたいという思いがある。将来、ICT や IoT(翻訳アプリ等)を活用できる利用者が増えた暁には、日本語能力が多少劣後してもコミュニケーションが可能なのではないかと考えている。
- ✓ 特定技能外国人も技能実習生も、訪問系サービスにおいて受入れを行う場合に求められる条件は同様だと思われる。外国人職員にとっては、話すことよりも書くこと(記録作成)が一番難しいと考えるが、施設サービスに比べて在宅サービスは IT 機器によるコミュニケーションが進んでいない傾向がある。記録作成にあたって IT 機器等のツールを活用し、高齢者の家族も含めてコミュニケーションを取ることができると、より受け入れやすくなるのではないか。
- ✓ 施設では、普段の職員同士のコミュニケーションに翻訳機等を利用することはない。日本人職員が外国人職員に話すときは、短い文章で簡潔に伝えるようにしている。記録作成は、紙の記録ではなく可能な範囲でシステムへの入力で対応している。外国人職員からは、紙で書くよりもパソコンで入力する方が楽だと聞いている。
- ✓ 訪問入浴・住宅型有料老人ホームについては、特定技能外国人・技能実習生でも対応可能なのではないかという意見があるが、どのようなお考えをお持ちか。(事務局からの質問)
 - 訪問入浴は、基本的に3名で訪問することになっているため、指導体制を取りやすく、実際に他の在留資格の外国人職員の方が活躍している事実もある。
 - 住宅型有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅については、介護保険上は訪問介護に位置づけられているが、実質的には施設の中で行われるサービスであるため、対応可能なのではないかという意見がある。
 - 基本的に、訪問系サービスは1対1でのサービス提供を前提に介護報酬が定められている。2名以上で訪問すると、利用者の負担が増える。他方、1対1で十分にサービスを提供できるようになるためには、十分な教育が必要という課題がある。
- ✧ 法人における技能実習生・特定技能外国人受入れに関する見解
- ✓ 技能実習の固有要件として、事業所の開設後3年を経過していないと受入れ不可となっているが、法人設立後の年数要件に変更しても良いのではないか。法人が介護サービスの知見を有していれば、事業所の開設年数を問う必要はないように思う。
 - (「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポートがあること」という選択肢について)新規開設事業所に対して行うことができる、法人からのサポートとしてはどのようなものが考えられるか。(事務局からの質問)
 - 特定技能、技能実習生を受け入れる事業所は、開設後の年数にかかわらず、在留制度の解説や労務管理の注意点、外国人との接し方などを記した運用要領を配布し、本社による受入れ説明会を行っている。このほか、外部機関の活用として、外国人職員の育成をコーディネートするコンサルティング会社の介入や、教育機関との連携が考えられる。
- ✓ 常勤の介護職員の総数 10 名以下の事業所は、技能実習1号の受入れ上限が1人となっていることについて、職場で外国人が1人になってしまふ方が孤立してしまい、問題であると考えられる。2名か3名が望ましいと考えている。

- ✓ 特定技能外国人については、日本人の常勤職員と同数までという制限があるはずである。調査票の設問の書き方を訂正した方が良い。
 - なお、特定技能外国人は即戦力という立てつけなので、受入れ人数枠の要件は現行のままで良いと考える。
- ✓ 日本語要件についても、現行のままで良いと考える。
- ✓ 特定技能外国人は服薬介助を行っている。研修やマニュアルを用意して、OJT 担当者と確認しながら実施している。
 - なお、技能実習生も特定技能外国人と同様に、服薬介助を行って良いのではないかと考える。技能実習の方が指導体制は手厚いのに、服薬介助の要件が厳しいことに違和感を覚える。

第3章
外国人介護人材の就労実態に関する
アンケート調査

第3章 外国人介護人材の就労実態に関するアンケート調査

I. 受入れ法人向けアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者(法人)における受入れの方針や課題意識、両制度への意見(技能実習「介護」の固有要件に関する見解を含む)を把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者(1,500件)

- 調査対象のサンプリング方法としては、技能実習生のみ受け入れている事業者・特定技能外国人のみ受け入れている事業者・技能実習生と特定技能外国人をともに受け入れている事業者の別に母数の割合に応じた比例配分で各カテゴリの調査対象数を決定し、ランダムに抽出した。
- 経営者、介護事業の責任者クラスの方に回答いただいた。

② 調査方法

- ✓ 当社より調査協力依頼状を郵送。調査対象者は依頼状に記載の URL から調査票(Excel)をダウンロード。回答票は当社へメール添付にて送付いただいた。

3) 調査基準日

- ✓ 調査基準日:令和5年9月1日時点
- ✓ 調査実施期間:2023年9月19日～10月16日(10月20日まで期限延長、その後も送られてきたものは集計に含めた)

4) 回収結果

- ✓ 調査対象数:1500
- ✓ 回収数:262(回収率:17.5%)
- ✓ 有効回答数:261(有効回答率:17.4%)

5) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入の関係から合計が100.0%にならないものがある。
- ✓ 単純集計は、非該当および無回答を合計の割合から除外して算出している。
- ✓ クロス集計は、無回答を合計の割合から除外して算出している。

6) 主な調査内容

- ✓ 法人の概要について
- ✓ 外国人介護人材の受入れ状況について
- ✓ (現在技能実習生又は特定技能外国人を受け入れている場合のみ)
- ✓ 技能実習「介護」および特定技能「介護」の要件等に関する意向について 等

7) 結果のまとめ

① 介護職の技能実習生、特定技能外国人の受入れ状況について

- ✓ 技能実習生の受入れ状況については、受け入れている法人が 76.6%であった。(図表1-9)
- ✓ 特定技能外国人の受入れ状況については、受け入れている法人が 69.4%であった。特定技能外国人の中でも在留資格の取得状況ごとに見ると、「新規入国」「技能実習(介護)からの移行」を受け入れている法人はそれぞれ 39.8%、37.7%であり、「技能実習(介護以外)からの移行」「技能実習以外の在留資格からの移行」を受け入れている法人はそれぞれ 16.7%、18.4%であった。(図表1-13～1-25)
- ✓ 地域区分別の受入れ状況について、技能実習生では中国・四国が 88.9%と最も高く、北海道・東北が 88.0%、九州・沖縄が 82.2%と続いた。特定技能外国人では、東海・北陸が 75.6%と最も高く、関東・信越が 73.7%、近畿が 68.9%と続いた。(図表1-12, 図表1-26)

② 技能実習生を受け入れるための要件について

- ✓ 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件については、「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 40.4%、「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」が 26.9%。「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」「要件は特に必要ない」が同率で 13.5%であった。また、必要だと思う事業所の開設・設立年数については、「3年」が 52.0%であった。(図表1-40, 図表1-41)
- ✓ 「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」と回答した法人に対してその理由を尋ねたところ、「関連企業で運営経験があったとしても事業所の形を作るのに一定の期間が必要。技能実習生の育成にかける手間や時間を簡素にできるものではないので、しっかりと育成するには開設からある程度の期間を設ける方が良い」「企業実態や事業基盤を正確に把握するためにも最低でも現行の開設後3年の経過要件は必要と考える」「新規開設後、利用者主体の介護ができるには3年程度の期間が必要と考えており、技能実習生の受入れはその後が望ましい」等の意見があった。
- ✓ 一方、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」や「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」とした理由として、「同法人内であれば、人事異動でのベテラン職員の調整や、ある程度の受入れ体制やマニュアル等が出来ているため、新規開設事業所であっても受入れは可能と思われる」「新規開設事業所であっても、他事業所で受入れを行っていれば、受入れサポートを含め、対応できると経験上考えられるため」「経営が安定し、日本人職員の教育制度が整った事業所でなければ、外国人に仕事を教えることはできない。新規開設事業所でも、複数事業所を持っている法人ならば教育制度も整っているので受け入れ可能である」等の意見があった。

③ 夜勤対応について

- ✓ 技能実習生の夜勤対応については、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が 77.5%となつた。また、夜勤対応にあたつて、「現行の努力義務は必要」と考える法人が 50.3%であり、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」と「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」の合計が 47.6%となつてゐた。(図表1-47,図表1-48)
- ✓ 上記で、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」と回答した場合、技能実習生の夜勤対応において求める一定の条件の内容について確認したところ、「一定の日本語能力があること」が 46.2%、「十分な指導体制を確保(介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど)すること」が 34.6%となつてゐた。(図表1-49)
- ✓ 上記で、「一定の日本語能力があること」と回答した場合、技能実習生の夜勤対応において求める日本語能力の水準について確認したところ、「N3相当」が 45.8%、「N2相当」が 33.3%となつてゐた。(図表1-50)

④ 服薬介助について

- ✓ 技能実習生の服薬介助について、「現行のままで良い」が 45.5%であり、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」と「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」の合計が 54.5%であつた。(図表1-53)
- ✓ 「現行のままで良い」とした理由として、「服薬介助には一定の責任を負う必要があり、医療の知識が必要と考えるため」「服薬の名称や服薬のタイミングを、実習生が間違った解釈を行なう確率が高いと思われる」「万が一、誤薬があった場合、実習生という立場では、責任が重い」などの意見が挙がつた。
- ✓ 「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」または「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」とした理由としては、「在留資格や就労期間ではなく、当人の技量により就労条件を設定すべき」「会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ない」「日々の支援内容を習得していく中で、服薬介助も必要とされる支援なので、看護職員とのダブルチェックや必要な安全チェックを踏まえて、介助に入れるようにしていきたい」「誤配のリスク等も考えられるが、管理については、看護職員や経験のある介護職員が担うことで飲み忘れ等のリスクを上回るメリットがあると考えられる」といった意見が挙がつた。

⑤ 訪問系サービスについて

- ✓ 技能実習生による訪問系サービスについて、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」と回答した法人が 13.5%、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 26.6%、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が 58.3%であつた。(図表1-62)
- ✓ 特定技能外国人については、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 12.6%、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 29.3%、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が 54.5%であつた。(図表1-79)
- ✓ 受入れが可能としたサービス種別は、技能実習生では「訪問介護」と「訪問入浴介護」が同率で最も高く 27.6%、次いで「小規模多機能型居宅介護」が 27.1%となつてゐた。特定技能外国人についても「訪問入浴介護」が最も高く 27.5%、次いで「小規模多機能型居宅介護」が 25.7%、「訪問介護」が 23.4%となつてゐた。(図表1-64,図表1-81)

- ✓ 「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」とした理由として、「日本語能力、日本の慣習や文化などに関する知識、業務上必要な知識及び技能を身に付けていれば可能だと考える」「十分な OJT,OFF-JT 体制があれば対応できると思うため」といった意見が挙がった。
- ✓ 「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」とした理由として、「訪問系サービスであっても、住宅型有料やサ高住併設の訪問サービスであれば、入所施設と業務内容や日本人スタッフのサポート体制はほとんど変わらないと思われるため」「訪問介護、定期巡回においてもバックアップ体制の対応がしやすい同一建物内の業務は実習生、事業所も安心して訪問できると思う」といった意見が挙がった。
- ✓ 「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」とした理由として、「利用者との距離感・密室性のため、日本人でも難しいと感じている。国文化・コミュニケーション等がよほどできないと難しいと思う」、「訪問系サービスは、利用者の方との1対1のサービスのため、他の職員からのフォローや確認などが入りにくい体制であるため、技能実習生が単独でサービスに入ることには課題が残る」、「車等の運転が出来ないと移動が厳しい」、「日本人でも一定数のトラブルがある。責任を感じさせてしまい、心的負担が大きいと思われる」といった意見が挙がった。

⑥ 今後の受入れ意向について

- ✓ 技能実習生の今後の受入れ意向について、「積極的に受け入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が 73.5%となっていた。また、特定技能外国人の今後の受入れ意向については「積極的に受け入れたい」「特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が 84.9%となっていた。(図表1-33,図表1-37)
- ✓ 技能実習生の地域区分別の受入れ意向について、「積極的に受け入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の2項目の合計が最も高かったのは、「北海道・東北」で 90.0%、次いで「九州・沖縄」が 83.8%、「中国・四国」が 81.3%となっていた。(図表1-35)
- ✓ 特定技能外国人の地域区分別の受入れ意向について、「積極的に受け入れたい」「特定技能以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の2項目の合計が最も高かったのは、「北海道・東北」で 100.0%、次いで「九州・沖縄」が 96.0%、「近畿」が 87.1%となっていた。(図表1-39)

2. 調査結果

1) 法人概要

① 地域区分/都市区分(問1-②)

- ✓ 法人の本部所在地は、「関東・信越」が 22.4%と最も多く、「東海・北陸」が 18.5%、「近畿」が 17.8%、「九州・沖縄」が 17.4%。
- ✓ 都市区別にみると、「一般市」が 45.6%と最も多く、「政令指定都市」が 22.0%、「中核市」が 19.7%。

図表1-1 地域区分(都道府県名選択)

	n	%
北海道・東北	26	10.0
関東・信越	58	22.4
東海・北陸	48	18.5
近畿	46	17.8
中国・四国	36	13.9
九州・沖縄	45	17.4
合計	259	100.0

無回答	2
非該当	0

図表1-2 地域区分(市区町村記入)

	n	%
政令指定都市	57	22.0
東京特別区	3	1.2
中核市	51	19.7
一般市	118	45.6
町村	30	11.6
合計	259	100.0

無回答	2
非該当	0

② 全職員数(問1-③)

- ✓ 全職員数は「100～199人」が27.8%、「50～99人」が23.9%。

図表1-3 全職員数(SA)

	n	%		
～9人	0	0.0	無回答	2
10～19人	5	1.9	非該当	0
20～29人	7	2.7		
30～39人	5	1.9		
40～49人	13	5.0		
50～99人	62	23.9		
100～199人	72	27.8		
200～299人	30	11.6		
300～499人	32	12.4		
500～999人	22	8.5		
1000～1999人	4	1.5		
2000人～	7	2.7		
合計	259	100.0		

③ 介護事業に関わる職員数(問1-④)

- ✓ 介護事業に関わる職員数は、「50～99人」が26.2%、「100～199人」が24.6%。

図表1-4 介護事業に関わる職員数(SA)

	n	%		
～9人	8	3.1	無回答	5
10～19人	12	4.7	非該当	0
20～29人	13	5.1		
30～39人	12	4.7		
40～49人	27	10.5		
50～99人	67	26.2		
100～199人	63	24.6		
200人～	54	21.1		
合計	256	100.0		

④ 法人の経営形態(問1-⑤)

- ✓ 法人の経営形態は、「社会福祉法人」が 50.4%、「営利法人(会社)」が 22.9%、「医療法人」が 20.9%。

図表1-5 法人の経営形態(SA)

	n	%		
地方公共団体 (市区町村・広域連合を含む)	0	0.0	無回答	3
社会福祉法人	130	50.4	非該当	0
医療法人	54	20.9		
公益法人・日赤	0	0.0		
営利法人(会社)	59	22.9		
NPO法人	6	2.3		
一般社団法人・一般財団法人	2	0.8		
その他	7	2.7		
合計	258	100.0		

その他の主な回答:社会医療法人、厚生農業協同組合連合会、消費生活協同組合

⑤ 介護事業の一か月の平均売上高(問1-⑥)

- ✓ 介護事業の一か月の平均売上高は、「3,000万円以上」が 65.5%、「1,000万~3,000万円」が 24.1%。

図表1-6 介護事業の一か月の平均売上高(SA)

	n	%		
100万円未満	3	1.2	無回答	12
100~200万円	2	0.8	非該当	0
200~500万円	7	2.8		
500~1000万円	14	5.6		
1,000万~3,000万円	60	24.1		
3,000万円以上	163	65.5		
合計	249	100.0		

⑥ 介護事業の採算性(問1-⑦)

- ✓ 介護事業の採算性については、「黒字」が 68.7%、「赤字」が 31.3%。

図表1-7 介護事業の採算性(SA)

	n	%		
黒字	173	68.7	無回答	9
赤字	79	31.3	非該当	0
合計	252	100.0		

⑦ 訪問系サービスの実施有無(問1-⑧)

- ✓ 訪問系サービスは、「実施している」が 57.2%、「実施していない」が 42.8%。

図表1-8 訪問系サービスの実施有無(SA)

	n	%		
実施している	147	57.2	無回答	4
実施していない	110	42.8	非該当	0
合計	257	100.0		

2)外国人介護人材の受け入れ状況について

- ✓ 外国人介護人材の雇用状況について、在留資格別に回答を依頼。雇用している場合には、その人数について回答いただいた。

① 技能実習生の受け入れ状況(問2-a)

- ✓ 技能実習生の雇用状況については、「雇用している」が 76.6%、「雇用していない」が 23.4%。雇用している場合の受け入れ人数は「3~5人」が 38.0%、「2人」が 25.0%。技能実習生の雇用人数における平均値は「4.77 人」。

図表1-9 技能実習生の受け入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	196	76.6	無回答	5
雇用していない	60	23.4	非該当	0
合計	256	100.0		

図表1-10 技能実習生の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

	n	%		
1人	22	11.5	無回答	4
2人	48	25.0	非該当	65
3~5人	73	38.0		
6~9人	33	17.2		
10~19人	14	7.3		
20~29人	0	0.0		
30人以上	2	1.0		
合計	192	100.0		

図表1-11 技能実習生の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

合計	797	無回答	4
平均値	4.77	非該当	65
最大値	50		
最小値	1		
中央値	4		
有効回答数	192		

- ✓ 技能実習生の雇用状況を地域区分別にみると、技能実習生を雇用している法人は、中国・四国が88.9%、北海道・東北が88.0%、九州・沖縄が82.2%。

図表1-12 地域区分と技能実習生の受け入れ状況(クロス集計)

	有効回答数	雇用している	雇用していない
全体	255	195	60
	100.0	76.5	23.5
北海道・東北	25	22	3
	100.0	88.0	12.0
関東・信越	57	37	20
	100.0	64.9	35.1
東海・北陸	46	35	11
	100.0	76.1	23.9
近畿	46	32	14
	100.0	69.6	30.4
中国・四国	36	32	4
	100.0	88.9	11.1
九州・沖縄	45	37	8
	100.0	82.2	17.8

② 特定技能の受け入れ状況(問2-b1~b4)

- ✓ 特定技能の外国人介護人材の雇用状況は、「雇用している」が69.4%、「雇用していない」が30.6%。

図表1-13 特定技能の受け入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	175	69.4	無回答	9
雇用していない	77	30.6	非該当	0
合計	252	100.0		

(ア) 特定技能(新規入国)の受け入れ状況(問2-b)

- ✓ 特定技能(新規入国)の雇用状況については、「雇用している」が39.8%、「雇用していない」が60.2%。
雇用している場合の雇用人数は「3~5人」が25.3%、「2人」が21.1%。
- ✓ 特定技能(新規入国)の雇用人数における平均値は「6.30人」。

図表1-14 特定技能(新規入国)の受け入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	100	39.8	無回答	10
雇用していない	151	60.2	非該当	0
合計	251	100.0		

図表1-15 特定技能(新規入国)の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

	n	%		
1人	19	20.0	無回答	5
2人	20	21.1	非該当	161
3~5人	24	25.3		
6~9人	17	17.9		
10~19人	9	9.5		
20~29人	3	3.2		
30人以上	3	3.2		
合計	95	100.0		

図表1-16 特定技能(新規入国)の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

合計	542	無回答	5
平均値	6.30	非該当	161
最大値	60		
最小値	1		
中央値	4		
有効回答数	95		

(イ) 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の受け入れ状況(問2-b-2)

- ✓ 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の雇用状況については、「雇用している」が 37.7%、「雇用していない」が 62.3%。雇用している場合の雇用人数は「1人」が 33.0%、「2人」が 31.9%。
- ✓ 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の雇用人数における平均値は「2.75 人」。

図表1-17 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の受け入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	93	37.7	無回答	14
雇用していない	154	62.3	非該当	0
合計	247	100.0		

図表1-18 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の受け入れ状況-受け入れ状況(数値記入)

	n	%		
1人	30	33.0	無回答	2
2人	29	31.9	非該当	168
3～5人	25	27.5		
6～9人	4	4.4		
10～19人	2	2.2		
20～29人	1	1.1		
30人以上	0	0.0		
合計	91	100.0		

図表1-19 特定技能(技能実習(介護)からの移行)の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

合計	223	無回答	2
平均値	2.75	非該当	168
最大値	20		
最小値	1		
中央値	2		
有効回答数	91		

(ウ) 特定技能(技能実習(介護以外)からの移行)の受入れ状況(問2-b-3)

- ✓ 「雇用している」が 16.7%、「雇用していない」が 83.3%。雇用している場合の雇用人数は「1人」が 39.5%、「3~5人」が 28.9%。
- ✓ 特定技能(技能実習(介護以外)からの移行)の雇用人数における平均値は「2.26 人」となっている。

図表1-20 特定技能(技能実習(介護以外)からの移行)の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	41	16.7	無回答	16
雇用していない	204	83.3	非該当	0
合計	245	100.0		

図表1-21 特定技能(技能実習(介護以外)からの移行)の受入れ状況-受入れ状況(数値記入)

	n	%		
1人	15	39.5	無回答	3
2人	9	23.7	非該当	220
3~5人	11	28.9		
6~9人	3	7.9		
10~19人	0	0.0		
20~29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	38	100.0		

図表1-22 特定技能(技能実習(介護以外)からの移行)の受入れ状況-受入れ人数(数値記入)

合計	77	無回答	3
平均値	2.26	非該当	220
最大値	7		
最小値	1		
中央値	2		
有効回答数	38		

(工) 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の受け入れ状況(問2-b-4)

- ✓ 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の雇用状況については、「雇用している」が 18.4%、「雇用していない」が 81.6%。雇用している場合の雇用人数は「1人」が 40.0%、「2人」が 32.5%。
- ✓ 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の雇用人数における平均値は「2.34 人」。

図表1-23 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の受け入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	45	18.4	無回答	16
雇用していない	200	81.6	非該当	0
合計	245	100.0		

図表1-24 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の受け入れ状況-受け入れ状況(数値記入)

	n	%		
1人	16	40.0	無回答	5
2人	13	32.5	非該当	216
3～5人	10	25.0		
6～9人	1	2.5		
10～19人	0	0.0		
20～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	40	100.0		

図表1-25 特定技能(技能実習以外の在留資格からの移行)の受け入れ状況-受け入れ人数(数値記入)

合計	68	無回答	5
平均値	2.34	非該当	216
最大値	6		
最小値	1		
中央値	2		
有効回答数	40		

- ✓ 特定技能外国人の受入れ状況を地域区分別にみると、特定技能外国人を雇用している法人は、東海・北陸が 75.6%、関東・信越が 73.7%、近畿が 68.9%。

図表1-26 地域区分と特定技能外国人の受入れ状況(クロス集計)

	有効回答数	雇用している	雇用していない
全体	252	175	77
	100.0	69.4	30.6
北海道・東北	25	17	8
	100.0	68.0	32.0
関東・信越	57	42	15
	100.0	73.7	26.3
東海・北陸	45	34	11
	100.0	75.6	24.4
近畿	45	31	14
	100.0	68.9	31.1
中国・四国	36	24	12
	100.0	66.7	33.3
九州・沖縄	44	27	17
	100.0	61.4	38.6

③ 技能実習および特定技能以外の在留資格による受入れ状況(問2-c~g)

(ア) EPA 介護福祉士の受入れ状況(問2-c)

- ✓ EPA 介護福祉士の雇用状況については、「雇用している」が 4.5%、「雇用していない」が 95.5%。

図表1-27 EPA 介護福祉士の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	11	4.5	無回答	17
雇用していない	233	95.5	非該当	0
合計	244	100.0		

(イ) EPA 介護福祉士候補者の受入れ状況(問2-d)

- ✓ EPA 介護福祉士候補者の雇用状況については、「雇用している」が 5.7%、「雇用していない」が 94.3%。

図表1-28 EPA 介護福祉士候補者の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	14	5.7	無回答	17
雇用していない	230	94.3	非該当	0
合計	244	100.0		

(ウ) 在留資格「介護」の受入れ状況(問2-e)

- ✓ 在留資格「介護」の雇用状況については、「雇用している」が 35.8%、「雇用していない」が 64.2%。

図表1-29 在留資格「介護」の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	88	35.8	無回答	15
雇用していない	158	64.2	非該当	0
合計	246	100.0		

(エ) 身分・地位に基づく在留資格の受入れ状況(問2-f)

- ✓ 身分・地位に基づく在留資格の雇用状況については、「雇用している」が 17.5%、「雇用していない」が 82.5%。

図表1-30 身分・地位に基づく在留資格の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	43	17.5	無回答	15
雇用していない	203	82.5	非該当	0
合計	246	100.0		

(オ) 留学生(アルバイト※介護以外の学生も含む)の受入れ状況(問2-f)

- ✓ 留学生(アルバイト※介護以外の学生も含む)の雇用状況については、「雇用している」が 15.9%、「雇用していない」が 84.1%。

図表1-31 留学生(アルバイト※介護以外の学生も含む)の受入れ状況-雇用の有無(SA)

	n	%		
雇用している	39	15.9	無回答	16
雇用していない	206	84.1	非該当	0
合計	245	100.0		

【技能実習(介護職)を受け入れている法人向け】

① 技能実習生を受け入れる理由(問2-1)

- ✓ 技能実習生を受け入れる理由については、「日本人の介護職員確保が難しいため」が 87.2%、「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が 50.5%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が 48.5%。

図表1-32 技能実習生を受け入れる理由(MA)

	n	%
日本人の介護職員確保が難しいため	171	87.2
経済協力・国際貢献をしたいと思ったため	63	32.1
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	95	48.5
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	99	50.5
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	16	8.2
介護事業の国際展開の一環として	39	19.9
その他	12	6.1
合計	196	100.0

無回答	0
非該当	65

他の主な回答:

- ・ 監理団体からの依頼
- ・ 看護補助が不足しているため
- ・ 外国人技能実習生が真面目で、一生懸命に勤務するから
- ・ 日本の今後の人口動向から外国人材の力が必要になるため
- ・ 技能実習生は3年の雇用が約束されているから
- ・ 在留資格「介護」職員採用までの期間の人材確保のため
- ・ 派遣社員の質が下がっていて、定着しないから

② 技能実習生の今後の受入れ予定(問2-2)

- ✓ 技能実習生の今後の受入れ予定は、「積極的に受け入れたい」が 49.2%、「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい」が 24.3%、「今後の受入れは検討していない」が 17.5%。

図表1-33 技能実習生の今後の受入れ予定(SA)

	n	%
積極的に受け入れたい	93	49.2
技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討した	46	24.3
今後の受入れは検討していない	33	17.5
わからない	17	9.0
合計	189	100.0

無回答	7
非該当	65

③ (問2-2で「今後の受入れは検討していない」を選択した場合のみ)受入れを検討しない理由(問2-3)

- ✓ 技能実習生について「今後の受入れは検討していない」と回答した方に、その理由を聞いたところ、「特定技能など他の在留資格で働く外国人介護職員を受け入れたいから」が 63.6%と最も多く、次いで「受入れに必要な費用の確保が難しいから」が 45.5%、「その他」が 33.3%。

図表1-34 受入れを検討しない理由(MA)

	n	%
現在の人員で充足できているから	4	12.1
受入れに必要な体制の確保が難しいから	5	15.2
受入れに必要な費用の確保が難しいから	15	45.5
当該在留資格で働く外国人介護職員の介護技能が十分でないから	6	18.2
当該在留資格で働く外国人介護職員のコミュニケーション能力が十分でないから	3	9.1
当該在留資格で働く外国人介護職員の日本語能力が十分でないから	1	3.0
日本人職員の採用を優先したいから	5	15.2
特定技能など他の在留資格で働く外国人介護職員を受け入れたいから	21	63.6
その他	11	33.3
合計	33	100.0

無回答	0
非該当	228

その他の主な回答:

- ・ 教育関連の報告書が難解で負担が大きいため
- ・ 3年後の特定技能者への移行時に転職が多いため
- ・ 維持するための書類対応、実習生へのサポートが多いため
- ・ 技能実習生が多くなると勤務調整が難しくなる
- ・ 戦力として扱えない。家賃等お金がかかる
- ・ サ高住で受入れができないため、育てても夜勤(給与が高い)の施設へ転職してしまう

④ 地域区分別の技能実習生の受入れ意向(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の受入れ意向について、地域区分別にみると、「積極的に受け入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が最も高かったのは「北海道・東北」で90.0%、「九州・沖縄」が83.8%、「中国・四国」が81.3%。

図表1-35 地域区分と技能実習生の受入れ意向(クロス集計)

	有効回答数	積極的に受け入れたい	が技能を難能検し実習した場合以外のみの受確認入保	て今い後なの受入れは検討し	わからぬ
全体	188	92	46	33	17
	100.0	48.9	24.5	17.6	9.0
北海道・東北	20	14	4	1	1
	100.0	70.0	20.0	5.0	5.0
関東・信越	37	13	11	9	4
	100.0	35.1	29.7	24.3	10.8
東海・北陸	32	16	5	7	4
	100.0	50.0	15.6	21.9	12.5
近畿	30	10	8	10	2
	100.0	33.3	26.7	33.3	6.7
中国・四国	32	16	10	3	3
	100.0	50.0	31.3	9.4	9.4
九州・沖縄	37	23	8	3	3
	100.0	62.2	21.6	8.1	8.1

【特定技能外国人(介護職)を受け入れている法人向け】

① 特定技能外国人を受け入れる理由(問2-1)

- ✓ 特定技能外国人を受け入れる理由については、「日本人の介護職員確保が難しいため」が 92.5%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が 52.9%、「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が 43.1%。

図表1-36 特定技能外国人を受け入れる理由(MA)

	n	%
日本人の介護職員確保が難しいため	161	92.5
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	92	52.9
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	75	43.1
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	23	13.2
介護事業の国際展開の一環として	28	16.1
その他	9	5.2
合計	174	100.0
		無回答 1
		非該当 86

その他の主な回答:

- 技能実習生からの移行による処遇改善
- 多様な価値観によるアセスメントを実現するため
- 将来の人口減少にともなう外国人材の受入れ体制準備のため
- 地元の監理団体より紹介があったため
- 作業療法士の資格を取得するため
- 留学中にアルバイトで介護に関心を持ち本人が働きたいと申し出があったため
- 就労中の EPA 介護福祉士候補者が国家試験に合格しなかったため

② 特定技能外国人の今後の受入れ予定について(問2-2)

- ✓ 特定技能外国人の今後の受入れ予定については、「積極的に受け入れたい」が 54.7%、「特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」が 30.2%、「今後の受入れは検討していない」が 5.2%。

図表1-37 特定技能外国人の今後の受入れ予定(SA)

	n	%
積極的に受け入れたい	94	54.7
特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい	52	30.2
今後の受入れは検討していない	9	5.2
わからない	17	9.9
合計	172	100.0
		無回答 3
		非該当 86

(ア) (問2-2で「今後の受入れは検討していない」を選択した方のみ)受入れを検討していない理由について(問2-3)

- ✓ 「今後の受入れを検討していない」理由として、「現在の人員で充足できているから」が 33.3%、「受入れに必要な体制の確保が難しいから」「受入れに必要な費用の確保が難しいから」が同率の 22.2%。

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

図表1-38 受入れを検討していない理由(MA)

	n	%
現在の人員で充足できているから	3	33.3
受入れに必要な体制の確保が難しいから	2	22.2
受入れに必要な費用の確保が難しいから	2	22.2
当該在留資格で働く外国人介護職員の介護技能が十分でないから	0	0.0
当該在留資格で働く外国人介護職員のコミュニケーション能力が十分でないから	0	0.0
当該在留資格で働く外国人介護職員の日本語能力が十分でないから	0	0.0
日本人職員の採用を優先したいから	0	0.0
技能実習など他の在留資格で働く外国人介護職員を受入れたいから	1	11.1
その他	0	0.0
合計	9	100.0

③ 地域区分別の特定技能外国人の受け入れ意向(クロス集計)

- ✓ 特定技能外国人の受け入れ意向について、地域区分別にみると、「積極的に受け入れたい」「特定技能以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい」の合計が最も高かったのは「北海道・東北」で100.0%、「九州・沖縄」が96.0%、「近畿」が87.1%。

図表1-39 地域区分と特定技能外国人の受け入れ意向(クロス集計)

	有効回答数	積極的に受け入れたい	難しく検討したい場合以外のみの受け入れ	特定技能の受け入れは確実に保証されが	今後は検討しない	わからない
全体	172	94	52	9	17	
	100.0	54.7	30.2	5.2	9.9	
北海道・東北	16	11	5	0	0	
	100.0	68.8	31.3	0.0	0.0	
関東・信越	42	17	14	4	7	
	100.0	40.5	33.3	9.5	16.7	
東海・北陸	34	21	8	4	1	
	100.0	61.8	23.5	11.8	2.9	
近畿	31	17	10	0	4	
	100.0	54.8	32.3	0.0	12.9	
中国・四国	24	14	5	1	4	
	100.0	58.3	20.8	4.2	16.7	
九州・沖縄	25	14	10	0	1	
	100.0	56.0	40.0	0.0	4.0	

【技能実習(介護職)を受け入れている法人向け】

3) 技能実習「介護」の要件等に関する意向について

① 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件について(問3-①)

- ✓ 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件で、最も当てはまるものへの回答を依頼したところ、「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 40.4%、「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」が 26.9%。次いで、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」「要件は特に必要ない」が同率で 13.5%。

図表1-40 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件について、最も当てはまるもの(SA)

	n	%
事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること	78	40.4
新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ）設立後一定期間が経過していること	26	13.5
新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること	52	26.9
その他	11	5.7
要件は特に必要ない	26	13.5
合計	193	100.0
	無回答	3
	非該当	65

その他の主な回答:

- 技能実習生への指導ができる職員配置であること
- 新規事業所であっても実務経験対象施設を経営していれば可
- 常勤スタッフの介護福祉士有資格者50%以上
- 現状の制度だと、開設年数に関係なく、資金的に余裕がある事業所でないと難しい
- サービス提供加算の加算要件

問3-①のように考える理由について、主な記述は以下のとおり。(問3-②)

【1. 事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること】

- 受け入れるにあたって、指導者の講習受講や指導者の力量が一定程度必要なため
- 事業の安定と、技能実習生の受入れ態勢が整っていることが、必要だと思うから
- 人員基準があるため、人の採用が進まなければ、事業を行うことはできない。また、技能実習生という名目であるが、技能移転と言うよりも人員不足を補うという目的の意味合いが強くなっている気がする
- 事業開設間もない状況では、せっかく介護を学びたいと考え来てくれた職員に十分に配慮した教育をできないと考えたため
- 新規開設事業であれば、職員は業務に追われていることが多いため、技能実習生に落ちついて指導が行えない感じる
- 技能実習生を指導出来るレベルが必要だと思い、ある程度制度やマニュアルが確立出来ていないと難しいのではないかと思った

- ・ 事業開設後は、体制が整っていないため、外国人実習生の指導が薄くなってしまう可能性があるため
- ・ 開所 3 年後でなくても、研修の体制が確保できていれば、受入れ要件は満たすと考える
- ・ 介護事業所を運営するための基盤等が必要だから
- ・ 技能実習生を受け入れることは、日本人以上に教育、訓練が必要。事業所として一定期間の実績があるほうが良いと考える
- ・ 技能の移転が目的であるため、新規開設施設では通常運営自体が手探りの状態であり、人の入れ替わりも多いため
- ・ 技能実習生が安心して業務を行えるよう、環境や体制作りへの準備期間が必要なため
- ・ ある程度介護現場の土壤がある方が、技能実習生の育成がしやすいと考える
- ・ 受入事業所としての、様々な基本的部分が出来ていないと受入れは出来ない。まず、しっかりと運営をしていることが受入事業所としての最低条件だから
- ・ 関連企業で運営経験があったとしても開設 1 年はそこの事業所の形を作るのに一定の期間が必要。技能実習生の育成にかける手間や時間を簡素にできるものではないので、しっかりと育成するには開設からある程度の期間を設ける方が良い
- ・ 事業所開設後は、職員が初めての対応を行う事が多く、働く中で様々な課題に直面する可能性が高い。技能実習生に伝えていくのは介護の知識・技術だけでなく、日本語、文化、社内ルール等、一般の職員よりも多くの時間が必要となる。開設後は一定期間経過し受入れ体制を整える必要があると考える
- ・ 技能実習生が安心して就業できる受入れ事業所であることが重要
- ・ 事業運営が安定していない中で、多様な介護人材の育成の仕組みを整えることは困難。利用者への不利益につながりかねないと考えるから
- ・ 外国人材を守るためにも、一定の条件は必要
- ・ 3 年間受け入れる土台が保証されている方がよい
- ・ 技能実習生を受け入れるために必要な設備、教育、処遇等適切な条件を整えるためには受け入れる法人側の体制整備に一定の期間が必要だと考える
- ・ 事業所が安定していない状態では技能実習生への職場教育や仕事以外のフォローが難しいと思うため。
- ・ 実習生受入れ時点においてある程度の事業基盤が確立していることは必要である。また送出し機関としても実習生を送出す責任のある機関としては企業実態の把握は必要不可欠である。賃金未払いや実習生待遇等多くの問題がある技能実習制度については、企業実態や事業基盤を正確に把握するためにも最低でも現行の開設後 3 年の経過要件は必要と考える
- ・ 事業所として開設から間がない場合は、日本人の教育でさえ完全でないと感じる。技能実習生の育成は、想像以上に労力が必要であるため、日本人職員の対応も不十分となる事から、技能実習生も不安を抱える可能性が高いと考える
- ・ 事業所開設から一定期間を経過し、安定している事業所の方が落ち着いて実習できるため
- ・ 業務に慣れてもらうまでに時間がかかることと、一定期間は常勤人数としてカウントできないため
- ・ 新規開設後、利用者主体の介護ができるには 3 年程度の期間が必要と考えており、技能実習生の受入れはその後が望ましい
- ・ 技能移転を考えると、事業所開設後一定期間が経過した施設が望ましい
- ・ 事業開設後すぐは、事業自体の安定性が不透明だから
- ・ 新規開設事業所にあっては、新規職員の育成等があるため技能実習生まで手が回らない。事業が軌道にのるまでは無理だと思う。技能実習生もかわいそうだと思う
- ・ 介護職は「人」との信頼関係が重要。まずは、事業所自体がご利用者との良好な関係性を築いておくこ

とは必須と思う。介護文化が浅い国から、介護を学びに来られる実習生が快く受け入れられやすい環境を整えておくほうが良い

【2. 新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること】

- ・開設直後が一番安定的なマンパワーを必要としているから
- ・経営上で実績があり、安定した施設でないと継続雇用が懸念される
- ・法人によるサポートや受け入れに対してのノウハウを共有できるため
- ・技能実習制度の主旨に沿ったものであることを継続していくため
- ・設立後一定期間が経過している法人であれば、新規開設事業所であっても経験豊富な介護職員の異動も一定数考えられるため、技能実習生の受け入れには支障がないと考えられる
- ・同法人内であれば、人事異動でのベテラン職員の調整や、ある程度の受け入体制やマニュアル等が出来ているため、新規開設事業所であっても受け入れは可能と思われる
- ・事業所の開設経過年数より、法人設立からの経過年数を踏まえ、運営が安定していれば支障がないと思うため
- ・本人のキャリアアップのため
- ・介護知識、技術に対する研修、指導、研修等実践実務を含め行えるため
- ・法人に安定性があれば問題ない

【3. 新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること】

- ・受け入れサポート体制が重要であると考える
- ・開設後期間と受け入れ態勢の充実度はリンクしないと考えるため
- ・新規開設事業所であっても、他事業所で受け入れを行っていれば、受け入れサポートを含め、対応できると経験上考えられるため
- ・法人内複数施設にて技能実習生(介護)の受け入れを行っているが、受け入れ自体は法人本部にて行っているために、業務や経営のノウハウ等は備わっている
- ・遠く異国で働く上で法人の支援無しでは、離職や出社拒否に繋がるから
- ・組織全体として受け入れ体制を整えなければ現場での指導などにも技能実習生も現場での日本人も育たない
- ・技能実習生を受け入れるためには、生活サポートが必要であり、現場の職員だけで生活のサポートをすることは難しいと考えるため
- ・受け入れ事業所任せではなく、法人全体として受け入れ・サポート体制を整える必要があると思うため。
- ・新規事業所の人員確保や定着が難しいと感じているため
- ・経営が安定し、日本人職員の教育制度が整った事業所でなければ、外国人に仕事を教えることはできない。新規開設事業所でも、複数事業所を持っている法人ならば教育制度も整っているので受け入れ可能である。日本人職員に介護技術を指導する能力と体制づくりが重要と思う
- ・新規事業所であっても法人で人材の受け入れを行ってきた場合、配属後の教育面でのサポートがあれば問題なく事業がすすめられると思う
- ・新規開設は法人理念等を職員に定着させるため一定期間を要すると思われる、外国人にも同様に指導していくのは難しいと思われる。しかし、事業所開設認可を受けていることからその体制が整えられていると考えられるため、受け入れサポートがあれば良いと考える
- ・事業所の安定的な経営は必要だと思うが、法人としてサポートもしくは法人内での異動などが可能であれば問題はないと思う

- 同一法人内の他の事業所において、技能実習生の受け入れ実績があり、一定の年数が経過していれば支障はないと考える
- 法人設立後一定期間が経過していれば、経営層が介入することにより安定的に経営することは可能であるから

【4. その他】

- 開設後、間もない事業所でも介護福祉士が50%以上勤務していれば、受け入れは可能
- 事業所開設してから何年か経過しているが、移転を行うと再度3年経過しないと受け入れができないというのは厳しい

【5. 要件は特に必要ない】

- 技能実習制度の意図にもよるが、育成の観点からいうと大きな施設や人員に余裕のある施設で行なうことが望ましいが、人材不足の観点からすると、人員に余裕のない施設が受け入れを希望することから、できるだけ間口は広げておいてもらいたい
- マニュアルさえ整備されていれば、問題はないように思う

(ア) (問3-①で「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」を選択した場合のみ)技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の開設・設立年数について(問3-③)

- ✓ 必要だと思う事業所の開設・設立年数については、「3年」が 52.0%、「1年」が 22.7%、「2年」が 16.0%。

図表1-41 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の開設・設立年数(SA)

	n	%		
半年	7	9.3	無回答	3
1年	17	22.7	非該当	183
2年	12	16.0		
3年	39	52.0		
合計	75	100.0		

(イ) (問3-①で「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」を選択した場合のみ)技能実習生を受け入れるために必要だと思う法人の開設・設立年数について(問3-④)

- ✓ 必要だと思う法人の開設・設立年数については、「3年」が 60.9%、「10年」が 17.4%、「5年」が 13.0%。

図表1-42 技能実習生を受け入れるために必要だと思う法人の開設・設立年数(SA)

	n	%		
3年	14	60.9	無回答	3
5年	3	13.0	非該当	235
10年	4	17.4		
15年	1	4.3		
20年	1	4.3		
合計	23	100.0		

(ウ) (問3-①で「新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること」を選択した場合のみ)想定する法人からのサポート内容について(問3-⑤)

- ✓ 想定する法人からのサポート内容については、「外国人受け入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること」が 80.8%と最も多く、「外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること」が 69.2%、「外国人ご本人に対する研修体制があること」が 67.3%。

図表1-43 想定する法人からのサポート内容(MA)

	n	%		
外国人受け入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること	42	80.8	無回答	0
外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する事前外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること	14	26.9	非該当	209
外国人ご本人に対する研修体制があること	36	69.2		
その他	35	67.3		
合計	5	9.6		
	52	100.0		

その他の主な回答:

- 受入れに関する事務作業のサポートができること
- 外国人受け入れを経験している職員がアドバイザーとなり定期的に現地訪問できる
- 法人独自ではなく実績のある監理団体との契約で受け入れること
- 住まいの確保が整っていること

- ② 第1号技能実習生の在留資格を有する技能実習生に関する事業所ごとの受け入れ人数枠設定について(問4-①)
- ✓ 第1号技能実習生の在留資格を有する技能実習生に関する事業所ごとの受け入れ人数枠については、「現行の人数枠のままでよい」が69.8%、「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」が30.2%。

図表1-44 第1号技能実習生の在留資格を有する技能実習生に関する
事業所ごとの受け入れ人数枠設定について(SA)

	n	%
現行の人数枠のままでよい	132	69.8
常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい	57	30.2
合計	189	100.0

無回答	7
非該当	65

(ア) (問4-①で「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」を選択した場合のみ)一定の条件について(問4-②)

- ✓ 一定の条件については、「法人によるサポート(外国人介護職員の教育訓練体制充実等)があること」が71.9%、「事業所開設後、一定期間が経過していること」が35.1%、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」が31.6%。

図表1-45 一定の条件とはどのようなものを指すか(MA)

	n	%
事業所開設後、一定期間が経過していること	20	35.1
新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること	18	31.6
法人によるサポート(外国人介護職員の教育訓練体制充実等)があること	41	71.9
介護福祉士等の有資格者の配置人数を増やすこと	12	21.1
その他	3	5.3
合計	57	100.0

無回答	0
非該当	204

その他の主な回答:事業所内での体制が整っていること、実習指導者研修修了者がいること

③ 技能実習開始時に求める適切な日本語要件について(問5)

- ✓ 技能実習開始時に求める適切な日本語要件について、「N3相当」が 65.8%、「N4相当」が 26.4%。

図表1-46 技能実習開始時に求める適切な日本語要件(SA)

	n	%		
N 1相当	0	0.0	無回答	3
N 2相当	15	7.8	非該当	65
N 3相当	127	65.8		
N 4相当	51	26.4		
N 5相当	0	0.0		
合計	193	100.0		

④ 技能実習生の夜勤対応について(問6-①～④)

(ア) 法人での技能実習生の夜勤対応について(問6-①)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況については、「努力義務※+独自の条件を満たした者のみ対応している」が 43.2%、「対応していない」が 22.4%。

※夜勤業務等を行わせるのは2年目以降の技能実習生に限定する。夜勤業務を行わせる場合であっても、夜勤業務については適切な範囲で実施する、技能実習生に対し有給休暇の取得を推奨する等の配慮を行うことが望ましい。

図表1-47 技能実習生の夜勤対応(SA)

	n	%		
努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している	83	43.2	無回答	4
努力義務を満たしていないくとも、独自の条件を満たせば対応している	26	13.5	非該当	65
上記努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している	38	19.8		
努力義務や独自要件に関わらず、夜勤に対応している（制限なし）	2	1.0		
対応していない	43	22.4		
合計	192	100.0		

(イ) 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務について(問6-②)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務の要件については、「現行の努力義務は必要」が 50.3%、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」が 28.3%、「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」が 19.3%。

図表1-48 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務について(SA)

	n	%
現行の努力義務は必要	94	50.3
現行の努力義務をより厳格にすべき	4	2.1
一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき	53	28.3
特定技能と同様の扱いにすべき (制限無し)	36	19.3
その他	0	0.0
合計	187	100.0

無回答	9
非該当	65

(ウ) (問6-②で「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」を選択した場合のみ)技能実習生の夜勤対応に関する一定の条件について(問6-③)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応に関する一定の条件については、「一定の日本語能力があること」が 46.2%、「十分な指導体制を確保(介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど)すること」が 34.6%。

図表1-49 技能実習生の夜勤対応に関する一定の条件について(SA)

	n	%
介護職員初任者研修課程を修了していること	6	11.5
一定の日本語能力があること	24	46.2
十分な指導体制を確保(介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど)すること	18	34.6
その他	4	7.7
合計	52	100.0

無回答	1
非該当	208

他の主な回答:

- 日本人と同じように、夜勤を行う技術がついたら
- 一定の日本語能力と介護技術があること
- 介護福祉士との夜勤であれば十分可能

(工) (問6-③で「一定の日本語能力があること」を選択した場合のみ)技能実習生にどの程度の日本語能力があることが適切か(問6-④)

- ✓ 夜勤対応をする技能実習生に求める適切な日本語能力の水準については、「N3相当」が45.8%、「N2相当」が33.3%。

図表1-50 技能実習生にどの程度の日本語能力があることが適切か(SA)

	n	%		
N1相当	0	0.0	無回答	0
N2相当	8	33.3	非該当	237
N3相当	11	45.8		
N4相当	2	8.3		
その他	3	12.5		
合計	24	100.0		

その他の主な回答:

- ・ 入居者との意思疎通に問題が無いこと
- ・ 一緒に夜勤を行う日本人スタッフに、正しくものごとを伝えられる
- ・ レベル相当ではなく、実際に現場での日本語理解度で判断すべき

(才) 介護職員数別の技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況を介護職員数別にみると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、介護職員数「49人以下」の法人で69.8%、「50人以上99人以下」で81.7%、「100人以上199人以下」で77.3%、「200人以上」で83.6%であった。

図表1-51 介護職員数と技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

	有効回答数	のの上み条件対応をし満たすた務りし+るた独者自	の上記をたく努力ばも義対応をし自満てのたい条件してた	い上記の記み努力、力夜勤務にを対満応たししてた	いわゆるら力へず義務夜やな勤独にし対要件しにて関	対応していな
全体	189	81	26	38	2	42
	100.0	42.9	13.8	20.1	1.1	22.2
49人以下	53	24	8	5	0	16
	100.0	45.3	15.1	9.4	0.0	30.2
50人以上99人以下	49	21	9	9	1	9
	100.0	42.9	18.4	18.4	2.0	18.4
100人以上199人以下	44	19	4	11	0	10
	100.0	43.2	9.1	25.0	0.0	22.7
200人以上	43	17	5	13	1	7
	100.0	39.5	11.6	30.2	2.3	16.3

(力) 特定技能外国人の受け入れ状況別の技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、「夜勤対応を行っている(制限なし)」および「努力義務や独自条件を満たせば対応している」という回答が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 79.3%、技能実習生のみ受け入れている場合は 72.9% であった。

図表1-52 特定技能外国人の受け入れ状況と技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

⑤ 技能実習生による服薬介助について(問7-①~③)

(ア) 現行制度における服薬介助について

- ✓ 現行制度における服薬介助の要件について、「現行のままで良い」が 45.5%、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」が 39.8%。

図表1-53 技能実習生による服薬介助について(SA)

	n	%
現行のままで良い	87	45.5
一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき	76	39.8
服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）	28	14.7
その他	0	0.0
合計	191	100.0

無回答	5
非該当	65

(イ) 服薬介助についての考え方(問7-②)

✓ 問7-①のように考える理由について、主な記述は以下のとおり。

【1. 現行のままで良い】

- ・ 服薬介助には一定の責任を負う必要があり、医療の知識が必要と考えるため
- ・ 利用者の方が服薬する薬事情報を読み、理解できる人が服薬介助するべきだと思う
- ・ 万が一、誤薬があった場合、実習生という立場では、責任が重い
- ・ 服薬の名称や服薬のタイミングを、実習生が間違った解釈を行なう率が高いと思われる
- ・ 生命に関わるものだから、行うなら看護師免許所持者のみに限定した方が良いと感じます
- ・ 特に、業務の幅を広げなくてもいいと思います
- ・ 文字としての日本語の理解力、読解力(特に漢字)に個人差があり、薬袋等に掛かれている文字を認識し、応用的に対応することは、かなりの日本語能力を必要と考えられるため
- ・ 服薬解除については、日本人でもかなり気を遣うところであるため
- ・ 日本語能力目安は有資格で判断出来るが、それだけで判断してしまうのは危険なので、服薬介助等は日本人が行うべき
- ・ あくまで技能実習生。すべて指導者の指示のもとケアを行う必要があり、体調への影響が考えられるものであるため
- ・ 間違いがあると危険であり、外国人労働者への理解が今以上に進まないと利用者やその家族からのクレームに繋がりかねない
- ・ 利用者のほとんどが食後の服薬であること、食事介助に要する時間が各利用者により異なることなどから、服薬に遅速が生じるため誤薬の懸念
- ・ 服薬介助は、看護が行うべき仕事
- ・ 日本語能力をもつと上達する必要があると技能実習生が早い段階で認識する必要がある。入国時がすくなくともN3以上が義務化された時には緩和すべきと考える
- ・ 服薬に関する必要な知識・情報を理解し、業務に当たれるかの判断が難しいため
- ・ 服薬介護は、「誤薬」のリスクがあるので、安全・安心な介護のためには、実習生にさせるべきではない
- ・ 充分な管理、指導のもと服薬を行うことは可能であり、問題ないと思うが、日本人職員・外国人職員問わず、万が一のことは起こり得る。その時の責任を感じさせてしまうことは、実習生にとって負担が大きすぎると思われる

【2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき】

- ・ 在留資格や就労期間ではなく、当人の技量により就労条件を設定すべき。また JLPT 等のレベルと実際のコミュニケーション力は必ずしも一致しない
- ・ 3年目の技能試験にパス、N2以上の日本語要件で服薬は可能とする等でもよいと思う。もしくは、薬剤ボックスなどに、個人ごとに振り分け、服薬するなどエラーを無くす取組を実施すれば可にする
- ・ 事業所内の服薬ルールを明確にすること、しっかりと事前に指導を行うことで、特別危険な業務ではないと考えるため
- ・ 会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ない。日本人より記憶力が優れている者もいる
- ・ 力量の担保ができればよいのではないか。日本語能力、介護スキルなど技能実習であればなおのこと介護職員が携わるであろう業務の全てを実習させるべき
- ・ 日々の支援内容を習得していく中で、服薬介助も必要とされる支援なので、看護職員とのダブルチェックや必要な安全チェックを踏まえて、介助に入れるようにしていきたい

- ・ 日常生活の中で服薬介助は必要になる業務の一つだから
- ・ 服薬は、重要度の高い業務と考えられる。誤配のリスク等も考えられるが、管理については、看護職員や経験のある介護職員がなうことでの飲み忘れ等のリスクを上回るメリットがあると考えられる。また、帰国後の介護の場面においても服薬の重要性を知ることができ、飲み辛い薬等をどのように飲ませるかなどの技術の伝達にも繋ぐことができる
- ・ 介助対象者のリスク分類等行う必要はあるが、関連業務としてこの部分のみを外すことは、業務として不自然である。また、技能実習という観点からも適切に指導しこの部分に対応できる技術を身に着けるべきと考える
- ・ 介護の技術を持ち帰るという目的の中では、服薬介助は必須であると考えるため。
- ・ 服薬介助は介護業務の一連の流れとしてあるため
- ・ 能力として問題なければできない業務はなるべく少ない方が良い
- ・ 技能実習生は常に向上心と緊張感をもって仕事をしている。服薬ミスは、緊張がないときに起こすもので、その点からいと1年経験を持った技能実習生でも難なくできる仕事と思う。
- ・ 一定の経験、日本語能力があれば対応可能と思われる
- ・ 服薬サポートは介護を行っていく上で必要不可欠であり、服薬サポートを自身で行っていく上で服薬時の注意点などより意識してもらえる。薬に対する知識等一定の要件を満たしたうえであれば、行えるようにすべきと考える
- ・ 技能移転の一部に加えるべき
- ・ 薬の作用や副作用等についても理解することは必要であり、それを理解した上で介助が行えるようにすべきと考える
- ・ 内服薬の効果・禁忌や服薬方法を理解できれば制限を設ける必要はないと考える
- ・ 夜間帯の服薬介助がユニット型等だった場合、出来ないと(他のユニットから職員を呼ぶなど)支障が出る
- ・ 夜勤業務に就いた際に、夜勤を組んでいる職員の負担が増しているため
- ・ リスクを十分に周知して、理解してもらい、介護職員と共に服薬介助を行う
- ・ 介護技術・日本語の熟達度によっては、通常の介護職同様の業務を任せてよいと思うから
- ・ 日本語能力がある程度出来ている場合は、名前の間違いをすることは、ほとんど無く、日本人職員と同様の服薬介助が出来ると思われるため
- ・ 当法人施設においての利用者に対する服薬介助については複数の職員での確認を行っているため、技能実習生の利用者情報の把握ができた段階で、技能実習生と職員での服薬介助は可能だと考える

【3. 服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)】

- ・ 服薬介助とその他介助を分ける理由がわからない
- ・ 服薬介助ができるかどうかは、事業所の判断(本人の能力、業務フローの整備等)に任せてほしい
- ・ お客様が大切ですので、施設では日本人でも必要なスキルのある方に対応いただいてそれを満たせば日本人か外国人かは関係ない
- ・ 服薬についてはある程度指導すれば覚えることが出来、また利用者様の状態把握にもつながると思う
- ・ 特定技能と同じと考えて良いのでは
- ・ 日本人である介護職員が行える業務(身体介護・生活援助)と線引きする必要がないと考える
- ・ 技能実習生だからという制約は不要。日本人よりも優秀で真面目な方も多く作業指導を行えば問題ないと思う

- ・ 一般の介護職員が行える介助については、制限を設けなくても良い
- ・ 介護の中では服薬介助も重要な介助のひとつであり、適切な指導・管理の上に実習生に行ってもらうことは問題ないと思う
- ・ 日本人である介護職員が行える業務(身体介護・生活援助)と線引きする必要がないと考える
- ・ 現状の介護職員が実施できること(していること)は認めるべきである
- ・ 日本人介護職と同じように、服薬介助に関する指導を行い、ダブルチェックで配薬すれば問題ないと考える

(ウ) (問7-①で「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」を選択した場合のみ)一定の条件について

- ✓ 一定の条件にどのような要件が必要かについて、「就労期間」「日本語能力」「研修事項」「事業者側の体制整備」「その他」について回答を依頼。「必要」を選択した場合、その具体的な内容を聞いた。

a. 就労期間

- ✓ 一定の条件に就労期間が必要かについて、「必要」が 88.0%、「必要でない」が 12.0%。
- ✓ (問7-③a で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「6ヵ月～1年未満」が 53.1%、「1年～2年未満」が 32.8%。

図表1-54 就労期間(SA)

	n	%		
必要	66	88.0	無回答	1
必要でない	9	12.0	非該当	185
合計	75	100.0		

図表1-55 就労期間の具体的な内容(SA)

	n	%		
6ヵ月未満	6	9.4	無回答	2
6ヵ月～1年未満	34	53.1	非該当	195
1年～2年未満	21	32.8		
2年～3年未満	3	4.7		
3年以上	0	0.0		
合計	64	100.0		

b. 日本語能力(問7-③b)

- ✓ 一定の条件に日本語能力が必要かについて、「必要」が 97.3%、「必要でない」が 2.7%。
- ✓ (問7-③b で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「N3相当」が 58.6%、「N2 相当」「N4相当」が同率で 18.6%。

図表1-56 日本語能力について(SA)

	n	%		n	%
必要	72	97.3	無回答	2	
必要でない	2	2.7	非該当	185	
合計	74	100.0			

図表1-57 日本語能力の具体的な内容(SA)

	n	%		n	%
N 1相当	0	0.0	無回答	2	
N 2相当	13	18.6	非該当	189	
N 3相当	41	58.6			
N 4相当	13	18.6			
その他	3	4.3			
合計	70	100.0			

その他の主な回答:誤認が無いこと、会話力、服薬時に利用者の本人確認が出来ることを評価し実施

c. 研修受講

- ✓ 一定の条件に研修受講が必要かについて、「必要」が 54.1%、「必要でない」は 45.9%。
- ✓ (問7-③c で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「介護職員初任者研修」が 68.4%、「その他」が 23.7%。

図表1-58 研修受講(SA)

	n	%		n	%
必要	40	54.1	無回答	2	
必要でない	34	45.9	非該当	185	
合計	74	100.0			

図表1-59 研修受講の具体的な内容(SA)

	n	%		n	%
介護職員初任者研修	26	68.4	無回答	2	
介護福祉士実務者研修	3	7.9	非該当	221	
その他	9	23.7			
合計	38	100.0			

その他の主な回答:

- ・ 法人・事業所での服薬介助に関する研修
- ・ 薬品についての研修
- ・ 医療職による指導、研修
- ・ 服薬に関する研修(内部研修含む)

d. その他

- ✓ 一定の条件にその他の要件が必要かについて、「必要」が 20.0%、「必要でない」が 80.0%。
- ✓ (問7-③d で「必要」を選択した場合のみ) その他の要件の具体的な内容は以下のとおり。

図表1-60 技能実習生のその他の要件について(SA)

	n	%		
必要	10	20.0	無回答	26
必要でない	40	80.0	非該当	185
合計	50	100.0		

その他の主な回答:

- ・ 副作用が強い、取扱が難しいなど、飲ませてはいけない薬を限定してはどうか
- ・ 服薬介助に関する実習項目の追加
- ・ 看護職員等の協力体制
- ・ 服薬に関する基本的な知識(注意点、事業所内で多く使用される薬に対する知識)
- ・ 薬剤師による薬剤の説明と、看護師による適切な服薬方法の教示
- ・ 一包化されており、日付や氏名等記入されていれば、内容が確認できる日本語能力や勤務年数と合わせて条件とできる
- ・ 施設内の日本人スタッフと同等とすべき。施設内の基準をクリアすればどの業務についても許可すべき

(エ) 特定技能外国人の受け入れ状況別の技能実習生による服薬介助の意向(クロス集計)

- ✓ 技能実習生による服薬介助の意向について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 55.2%、技能実習生のみ受け入れている場合は 52.1% であった。

図表1-61 特定技能外国人の受け入れ状況と技能実習生による服薬介助の意向(クロス集計)

	有効回答数	現行のまま	とよう服定に薬のす介要べ助件きを行もえ	不う服要に薬す介べ助きを行へ要件は行え	その他
全体	185	85	74	26	0
	100.0	45.9	40.0	14.1	0.0
特定技能外国人と技能実習生を雇用している	116	52	45	19	0
	100.0	44.8	38.8	16.4	0.0
技能実習生を雇用しているが、特定技能外国人は雇用していない	69	33	29	7	0
	100.0	47.8	42.0	10.1	0.0

⑥ 訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れについて(問8)

(ア) 訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れへの意見(問8-①)

- ✓ 訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れについて、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい」が 58.3%、「一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 26.6%。

図表1-62 訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れについて(SA)

	n	%
訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	26	13.5
一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	51	26.6
要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい	112	58.3
その他	3	1.6
合計	192	100.0

無回答	4
非該当	65

(イ) 訪問系サービスにおける技能実習生の受入れについての考え方(問8-②)

- ✓ 問8-①のように考える理由について、主な記述は以下のとおり。

【1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 他のサービス種別を行っている法人に限り可能とすることが望ましいのではないか。施設型サービスでの技量習得後であれば訪問系のどのような施設への配属も可能にする。という段階を踏める仕組みにすることが望ましいと考えます
- ・ 外国人人材だからと区別する必要はないため
- ・ 施設で可ならば訪問も技能実習として位置づけられないか
- ・ 介護技術の習得ができ、日本語も N3 相当であれば利用者との意思の疎通もできるため。
- ・ 訪問系サービスは不可とされている理由が不明。ただし、夜勤対応と同程度の要件は必要と考える
- ・ 外国人技能実習生においても介護力としては日本人以上に丁寧な仕事をしてくれるため、サ高住併設の介護事業所に所属する場合など一定の要件を設けた上で受入れは可能であると考えます
- ・ 日本語能力、日本の慣習や文化などに関する知識、業務上必要な知識及び技能を身に付けていれば可能だと考える
- ・ サポート体制が整っていれば受入れは問題ない
- ・ 外国人というだけで適性の高い人材を活用できることに疑問を感じているため
- ・ 技能実習生だから受入れ不可能ということではなく、結局はその個人個人の日本語能力であったり対応能力であると思うので、どのサービス種別でも可能。しかし、その可否の判断が事業所側の裁量に委ねられることに行政側が不安を感じることは理解できるので難しい問題
- ・ 住宅型有料老人ホームに併設された形など多様な形態が存在し、必ずしも対応が困難とは思われないため
- ・ 十分な OJT, OFF-JT 体制があれば対応できると思うため

【2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 介護職の人材が不足しているため、一定の条件を満たした外国人の従事は必要だと思う
- ・ 訪問系サービスであっても、住宅型有料やサ高住併設の訪問サービスであれば、入所施設と業務内容や日本人スタッフのサポート体制はほとんど変わらないと思われるため
- ・ 個人宅に訪問する場合は、移動手段が課題になると思われる所以、日本での在留経験や免許取得の要件があつたほうが良いと思われる
- ・ 訪問先を限定する形であれば可能と考えたから
- ・ 小規模多機能型事業所は受入れ可能と考えている
- ・ 訪問介護、定期巡回においてもバックアップ体制の対応がしやすい同一建物内の業務は実習生、事業所も安心して訪問できると思う
- ・ 技能実習生の個々の能力、習得水準によって、受入れは可能
- ・ 単独で行う業務については困難だが、複数人で行うサービスに帯同する形で行えるものは可能と思う
- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 訪問系の事業所であっても住宅型施設併設であれば、実態としてほぼ個人宅に訪問することはなく、仕事内容、他従業員からの指導・支援体制も変わりない。一方で、個人宅への訪問がメインの訪問事業所の場合、移動手段やトラブル発生時の対応に不安が残るため除外した方が良いと考える

【3. 要件に問わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい】

- ・ 医療事故が心配である
- ・ 訪問系は、職員の責任が負担となり、技能実習期間では、一人に任せた業務は難しいと考える

- ・ 利用者との距離感・密室性のため 日本人でも難しいと感じている。国文化・コミュニケーション等がよほどできないと難しいと思う
- ・ 一人でサービス提供できなければ、非効率で経費ばかりかさむ結果になる。仮に一人対応が可能になってもトラブル対応は出来ないと考えるため、現行通りで良いと考える
- ・ 訪問先における、コミュニケーションや判断が十分でないと考えられる
- ・ 日本人スタッフでもトラブルが多く聞かれることから、外国人実習生には負担が大きい
- ・ 日本語能力の問題と、利用者によっては性的暴力などリスクが高いため
- ・ 日本語能力と日本の風習が理解しにくいため
- ・ 利用者や家族の外国人への理解によるが、日本人スタッフの同行が必要ではないか
- ・ 宗教や生活習慣の違いが大きすぎるため、日本の風土や生活習慣や宗教感を理解するのはかなり難しいと考える
- ・ 訪問系サービスは、利用者の方との1対1のサービスのため、他の職員からのフォローや確認などが入りにくい体制であるため、技能実習生が単独でサービスに入ることには課題が残ると思う
- ・ 日本人でも難しい、個人の生活スタイルが様々であるから
- ・ ご利用者様やその近くの住民の方とのやりとりも必要になることもあり、コミュニケーション能力や緊急時の対応等、相当のスキルが必要と思われる。又、移動時に自動車が不可欠のため、運転免許取得が必須となる
- ・ 訪問介護は、介護技術云々を磨くには、難しく感じる
- ・ 技能実習生には訪問系サービスを行わせるのは不安である、特定技能外国人には対応させるべきと考える
- ・ 一人での訪問となることを考えると利用者からの理解が得られないのではないか
- ・ 訪問系は職員数が少なく指導員選定が困難
- ・ 技能実習生の技量とサービスを受ける利用者の理解が不足していると考えられるため
- ・ EPA 介護福祉士、在留資格「介護」などであれば良いと思うが、技能実習生としては難しいと感じる。個別的な対応が多いと考えられる中でその理解までをしていくことは難しいと考える
- ・ 車の運転、トラブルが起きた時の保証、日本人スタッフと同行を一定の要件にした場合、日本人スタッフの確保が困難
- ・ 日本語能力の向上も必要であるが、お年寄りの方の方言等 独特な言葉は日本語能力では対処できない部分もあり厳しいと思われる
- ・ 訪問系のサービスは、その家にあった条件でサービスを行わないといけないので、受入は難しいと思う
- ・ 人手が少ない業務では技能を学ぶことが難しいため、人手が少ない業務を任せるには不安がある
- ・ 言葉のニュアンスの齟齬により、利用者との意思疎通がとりにくく
- ・ 訪問先での単独行動は管理難しい。また、同行者の手配が難しい
- ・ 訪問時における事故やトラブル等のリスクを考えると、日本において長期滞在している方で、かつ有資格者でないと難しいと考える
- ・ 1人で個人の居宅に訪問し、支援を行う訪問介護(ヘルパー)は難しい。日本人でも一定数のトラブルがある。責任を感じさせてしまうこと、心的負担が大きいと思われる

(ウ) 訪問系サービスの実施状況別の訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れへの意見(クロス集計)

- ✓ 訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れへの意見について、訪問系サービスを実施している法人と実施していない法人を比較すると、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能」および「一定のサービス種別であれば受け入れは可能」という回答が、訪問系サービスを実施している場合は42.9%、実施していない場合は35.4%であった。

図表1-63 訪問系サービスの実施状況と、訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れへの意見
(クロス集計)

有効回答数	む可て訪 能の問 へサ系 要件 件ビ をスビ 設種 け別に るで該 場受當 合入す をれる 含は全	む可 能の問 へサ系 要件 件ビ をスビ 設種 け別に るで該 場受當 合入す をれる 含は全	場受 一 定 入定 をれの はサ はサ 可 能の ビ ス 件 件 別 を 設 あ け れ ば	入問 要 れ系 件 はサ はサ 難 い ビ ス 件 件 別 を 設 あ け れ ば	その 他
全体	191	25	51	112	3
	100.0	13.1	26.7	58.6	1.6
実施している	112	18	30	64	0
	100.0	16.1	26.8	57.1	0.0
実施していない	79	7	21	48	3
	100.0	8.9	26.6	60.8	3.8

(エ) 受入れが可能と想定されるサービス種別について(問8-③)

※問8-①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」を選択した回答数を合算している。

- ✓ 受入れが可能と想定される訪問系サービスは、「訪問介護」「訪問入浴介護」が同率で27.6%、「小規模多機能型居宅介護」が27.1%。

図表1-64 訪問系サービスで技能実習生の受け入れが可能と想定されるサービス種別(MA)

	n	%
訪問介護	53	27.6
夜間対応型訪問介護	32	16.7
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	34	17.7
訪問入浴介護	53	27.6
小規模多機能型居宅介護	52	27.1
看護小規模多機能型居宅介護	39	20.3
上記以外	30	15.6
要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい	112	58.3
その他	3	1.6
合計	192	100.0

無回答	1
非該当	68

(才) 訪問介護サービスで技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について(問8-④)

- ✓ 訪問介護サービスで技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について、「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問入浴介護」「小規模多機能型居宅介護」「看護小規模多機能型居宅介護」「上記以外」別に回答を依頼した。

a. 訪問介護(問8-④a)

- ✓ 訪問介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が92.5%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が86.8%。

図表1-65 訪問介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	49	92.5
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	43	81.1
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	35	66.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	35	66.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	46	86.8
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	42	79.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	42	79.2
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	44	83.0
その他	3	5.7
条件はない	0	0.0
合計	53	100.0

b. 夜間対応型訪問介護(問8-④b)

- ✓ 夜間対応型訪問介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が90.6%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が87.5%。

図表1-66 夜間対応型訪問介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	29	90.6
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	26	81.3
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	23	71.9
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	23	71.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	28	87.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	25	78.1
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	26	81.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	27	84.4
その他	2	6.3
条件はない	0	0.0
合計	32	100.0

c. 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護(問8-④c)

- ✓ 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 88.2%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 85.3%。

図表1-67 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護で技能実習生を受入れるのに
必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	30	88.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	28	82.4
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	22	64.7
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	23	67.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	29	85.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	26	76.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	26	76.5
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	28	82.4
その他	2	5.9
条件はない	0	0.0
合計	34	100.0

d. 訪問入浴介護(問8-④d)

- ✓ 訪問入浴介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 83.0%、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 79.2%。

図表1-68 訪問入浴介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	42	79.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	39	73.6
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	30	56.6
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	13	24.5
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	30	56.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	44	83.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	40	75.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	36	67.9
その他	2	3.8
条件はない	1	1.9
合計	53	100.0

e. 小規模多機能型居宅介護(問8-④e)

- ✓ 小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が88.5%、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が同率の80.8%。

図表1-69 小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	42	80.8
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	37	71.2
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	32	61.5
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	15	28.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	34	65.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	46	88.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	36	69.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	35	67.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	42	80.8
その他	2	3.8
条件はない	0	0.0
合計	52	100.0

f. 看護小規模多機能型居宅介護(問8-④f)

- ✓ 看護小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 89.7%、「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が 84.6%。

図表1-70 看護小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受入れるのに
必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	31	79.5
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	32	82.1
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	22	56.4
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	8	20.5
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	25	64.1
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	35	89.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	30	76.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	27	69.2
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	33	84.6
その他	2	5.1
条件はない	0	0.0
合計	39	100.0

g. その他(問8-④g)

- ✓ その他の訪問介護サービスにおいて、技能実習生を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 63.3%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が 56.7%。

図表1-71 その他の訪問系介護サービスにおいて技能実習生を受入れるのに
必要と思われる要件について(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	15	50.0
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	16	53.3
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	12	40.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	12	40.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	19	63.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	17	56.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	12	40.0
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	16	53.3
その他	1	3.3
条件はない	0	0.0
合計	30	100.0

その他の主な回答(a～g)：

- ・ ハラスメント対策の強化
- ・ サ高住、及び住宅型有料老人ホーム内の訪問介護に限定すること
- ・ 道路交通法に対する知識もしくは何らかの運転免許

- i. (問8-④のいずれかにおいて「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ)適切な実務経験年数とそう考える理由(問8-⑤)
✓ 適切な実務経験年数について、「1年以上」が48.8%、「6ヶ月以上」が30.2%。

図表1-72 訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な実務経験年数について(SA)

	n	%		
6ヶ月以上	13	30.2	無回答	4
1年以上	21	48.8	非該当	214
2年以上	3	7.0		
3年以上	6	14.0		
その他	0	0.0		
合計	43	100.0		

ii. 問8-⑤のように考える理由(問8-⑥)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6ヶ月以上】

- ・ N4相当の日本語力があるといつても実際は個人差がある。働いていく中で一人で訪問することが可能なのか?を判断する必要があると思う
- ・ 介護技術の習得に要する期間は、日本人同様、個々に差があるため必要以上の期間を事前に設定のではなく、外国人人材が日本の習慣等を把握するための期間とし、実務開始は法人、事業所が判断する
- ・ 未経験では事故のリスクが大きい
- ・ 信頼関係と業務把握のため
- ・ 訪問系のサービスにおいて、その場での判断を求められることが多いと考えられるので、一定の経験がある事が必要だと考えます
- ・ OJTに6ヶ月、1人での実務で6ヶ月ほど必要だと考える
- ・ 半年の経験で介護のある程度の作業は習得できると思われるため
- ・ 介護の技能実習生であれば、6ヶ月以上で通常の勤務が遜色なく出来ているため

【2. 1年以上】

- ・ 日本語の修得や、実務経験(技術だけではなく他職員とのコミュニケーション能力)いわゆる意思疎通等がある程度必要であると考える
- ・ 基本的な介護業務全般は1年あれば、習得可能なため
- ・ 介護業務の習得に要する期間は1年以上と考えるため
- ・ 地域の状況等を含め幅広く知識が必要
- ・ 日本語と日本の習慣等の理解のため
- ・ 技能実習2号への移行に合わせて、事業所内での育成がきちんと構築されているならば1年以上で訪問可能と考えるため
- ・ 訪問介護等は、コミュニケーション能力、風土の理解、利用者の理解が必要になってくるので、それなりの経験は必要であると判断する
- ・ 最低1年以上の実務経験は必要だと思うが、1年以上の実務経験があれば可能ということではなく、その実習生の能力による

- 1年で、概ね介護技術を習得することができる。以降は日本語能力、専門用語、記録ができるようになるのに、最低1年はかかる

【3. 2年以上】

- 実務経験が2年以上あった方が、様々な対応ができると思う
- 日本語能力、地域性を知るためにには2年程度必要と考える
- 介護業務全般を理解し、交代勤務(日勤・夜勤等)を経験する年数として

【4. 3年以上】

- 介護福祉士を受験するために必要な実務者研修の受講資格である「実務経験3年」が一つの目安になるとえたため
- 3年以上であれば、知識や言語も豊富になると思う

【その他】

- 介護保険の趣旨や目的を知らないまま、ただのお世話掛かりなる可能性があり、できる業務、できない業務をはつきり理解を得て、過剰な要求は断る事ができるようにしておくべき

- iii. (問8-④)のいずれかにおいて「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)適切な日本語能力について(問8-⑦)
- ✓ 適切な日本語能力について、「N3相当」が58.6%、「N2相当」が34.5%。

図表1-73 訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な日本語能力(SA)

	n	%		
N1相当	1	1.7	無回答	6
N2相当	20	34.5	非該当	197
N3相当	34	58.6		
N4相当	2	3.4		
N5相当	1	1.7		
合計	58	100.0		

iv. 問8-⑦のように考える理由(問8-⑧)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える

【2. N2相当】

- N3の能力は個々により日本語能力の幅がある。N2は相当の語学力と評価している
- N2相当であれば、利用者の話す内容は理解できるし、自分の意思も利用者に伝えられる
- 利用者とのコミュニケーションはもちろんのこと、記録等を鑑みるとN2以上が妥当と考えるため
- ある程度の日本語能力は必要だと思う
- 経験上、N3では会話・読み書きに難点が多いため
- 柔軟な日本語を理解できるのはN2
- 施設サービスと違い、単身で対応する場面が多いため、日常的なコミュニケーションであれば問題があまり生じない能力は必要だと思うため
- 自施設で受け入れている技能実習生の語学レベルからN2以上が必要であると思った

【3. N3相当】

- ・ N4相当の日本語力があるといつても実際は個人差がある。働いていく中で一人で訪問することが可能なのか?を判断する必要があると思う
- ・ 利用者、家族と意思疎通ができる日本語能力
- ・ N4では充分なコミュニケーションがはかれない(方言や難しい言い回し等の理解ができない)
- ・ 理想はN2程度であるが、N3においても通常のコミュニケーションは可能なことがほとんどであるただし、N3には幅があることも事実であり、実際のコミュニケーションスキルの見極めは必要と感じる
- ・ 意思疎通は大切なことで、ある程度の会話が成立しないと、利用者が不安になる
- ・ 現法人内での実習生でみてみるとN3取得者で6か月の経験があれば利用者様とのコミュニケーションもとれるようになっているから
- ・ 通常の会話が成立するぐらいの日本語能力があれば、業務遂行上差支えがないと考える
- ・ 訪問介護は、他職員がフォローできる環境ではないため、一定程度の日本語能力が必要になることが想定されるため
- ・ 日常会話程度は、十分にできるスキルが必要と判断する
- ・ N4だと意思疎通が難しいと思うが、N3程度であれば翻訳アプリ等も利用すれば意思疎通ができるように思うから
- ・ 利用者とコミュニケーションをとり、信頼関係を築くためには、ある程度の日本語能力が必要と考えます
- ・ 日本語を理解していないと事故にもつながるため

【4. N4相当】

- ・ 外国人のスタッフでも、日本語で日常会話や介護についての会話ができると利用者の方が安心すると思う
- ・ N4なら会話は成立できると思われる。N4の技能実習生を受け入れてみて感じた

【5. N5相当】

- ・ 家族への正しい説明が必要なため

- (力) 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについて(問8-⑨)
- ✓ 「従事は可能」「一定の要件を設ければ可能」が同率の 36.7%、「難しい」が 23.7%。

図表1-74 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについて(SA)

	n	%		
従事は可能 (要件なし)	62	36.7	無回答	27
一定の要件を設ければ可能	62	36.7	非該当	65
難しい	40	23.7		
その他	5	3.0		
合計	169	100.0		

- a. 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについて、問8-⑨のように考える理由(問8-⑩)
- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 従事は可能(要件なし)】

- ・ 入所施設と業務内容や業務フロー、サポート体制はほぼ変わらないため
- ・ 日本語能力と介護力があれば問題ないと考える
- ・ 有料やサ高住では、外国人職員を指導できる日本人職員が常駐しているため
- ・ 日本人の職員が直ぐにフォローに入れるため
- ・ 介護を含め、ご利用者様に対する接遇を理解していれば問題ないと思います
- ・ 介護業務としては大きな違いがないので、区別する必要はないと考える
- ・ 一般の介護職員とある程度同等に考えても良いと思う
- ・ 外国人というだけで適性の高い人材を活用できないことに疑問を感じているため
- ・ コミュニケーションがしっかり取れていれば可能

【2. 一定の要件を設ければ可能】

- ・ 技能実習生に対するバックアップ体制が整えていれば、可能と考える
- ・ 外国人人材だからと区別する必要はないため
- ・ 介護職の人材が不足しているため、一定の条件を満たした外国人の従事は必要だと思う
- ・ 日本人職員の補助的な働き方ならば良いが、単独の行動は難しい
- ・ 人員配置が気になるが、実習を行える環境が揃っているのであれば可能ではないか
- ・ 特別養護老人ホームや養護老人ホームが受入可能なため、同様の施設については受入が一定の要件を設けることで可能と考えるため
- ・ 実習生を受け入れるからには、一定の要件はあった方がよいのでは、と考える
- ・ 職員数の少ないサービスでは、通常の会話ができる程度の日本語能力が必要と思われる。N3 ではまだ厳しい。その他日本人と同様に働くのであれば問題ないと思われる
- ・ 特定施設の指定を受けていなくても利用者の要介護度が高くなるのは自明の理であり、介護技術に長けた職員が望まれるため。ただし、特定施設でない施設に技能実習生(介護職)の配置が可能であるかは疑問である

- ・ 実習生の教育体制や権利擁護対策は必要と考える
- ・ 例えば、小規模多機能型居宅介護併設のサ高住ならば、訪問として介護サービスに従事することは可能と考えるため
- ・ 特養や老健、特定施設とほぼ変わらない内容。技能実習や特定技能の外国人は、手当のつく夜勤もしたいと考えているのが本音。せっかく育てても、結局はそちらに転職してしまう。訪問介護業務に関しては、日本語能力や、経験等、一定の条件は課すべきだが、それ以外の業務については条件なしで従事は十分可能
- ・ 利用者の要介護度が比較的軽く、実習生とコミュニケーションを取りやすい
- ・ 訪問系のように一人で対応するわけではなく、他職員のサポートが受けられるから
- ・ 技能実習の教育体制が整っていれば、対応可能であると思われる
- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 在宅とは違い、施設内である一定完結できるため
- ・ 住宅型有料老人ホームは、老健等の介護保険施設と業務内容は変わらない。充分に対応できる技術、コミュニケーション能力はあると思われる。しかし、相手は「人」なので互いの十分な信頼関係は必要

【3. 難しい】

- ・ 指定を受けていない以上、サービスの質や取り組み方には、介護保険制度との乖離はあると考える。ただのお世話係、メイドを養成するような形になるので、あまり好ましいとは思えない
- ・ 営利目的の事業なので、外国人労働者への教育や生活のサポートなどが十分に行えない
- ・ 事業継続の部分でも不安要素は大きい
- ・ 特養等と比較すると、人員基準が少ないため、指導不足に陥ると思われる
- ・ よりコミュニケーション能力が必要なサービスと考えるため
- ・ 受入れ体制の構築が容易でないため
- ・ 技能実習を介護技術の習得などと考えた場合、施設の内容にもよるが、介護保険などで要件を求められない施設は、施設での実習を他の介護保険事業所と同一と考えるべきではないと考えられるため
- ・ 個別性の強いサービスになるので実習に適していない
- ・ 人手が少ない業務では技能を学ぶことが難しいため、人手が少ない業務を任せると不安があるため
- ・ 就労上の教育・サポート体制が充実していないと、継続が難しいと考える
- ・ まだ、受入事業所の枠を広げるのには時期早々である
- ・ 臨機に対応する場面が多く、対応も複雑であり難しい
- ・ やはり指定を受けている所の方が行政の目があるので入居者が安心だと思う
- ・ 技能実習生の学ぶ機会が確保しにくい

【4. その他】

- ・ 何でも自由化し、介護事業も株式参入を認めた事で質の低下を招いている。何でも認めるべきではなく、指定を受けているところと受けていないところの差を明確にする必要があると思う
- ・ 当法人では、有料老人ホームの運営は行っていないため、わからない。また、当法人のケアハウスは、特定施設の指定を受けていないが、自立者が多く介護の技術伝達という側面から見た場合に不釣り合いである

- b. 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件について(問8-11)
- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が88.7%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」が74.2%。

図表1-75 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件について(MA)

事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	55	88.7
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	46	74.2
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること	19	30.6
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること	19	30.6
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	33	53.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	45	72.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	39	62.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	43	69.4
同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認めること	18	29.0
その他	3	4.8
合計	62	100.0

- i. (問8-⑪で「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認める」と選択した場合のみ)訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な実務経験年数について(問8-⑫)
- ✓ 「1年以上」が 47.1%、「2年以上」が 23.5%。
※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

図表1-76 訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な実務経験年数(SA)

	n	%
6か月以上	3	17.6
1年以上	8	47.1
2年以上	4	23.5
3年以上	2	11.8
その他	0	0.0
合計	17	100.0

無回答	2
非該当	242

ii. 問8-⑫のように考える理由(問8-⑬)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6か月以上】

- ・ 信頼関係づくりと業務把握のため
- ・ OJT に6か月、1人での実務で6か月ほど必要だと考える

【2. 1年以上】

- ・ 日本語の理解力、高齢者や認知症の方に対する順応性等、レベルの高い対応力が求められると考えられる
- ・ 住宅系は自立している入居者様もいる事から比較的コミュニケーションが必要になるかと思うので円滑なサービスを提供するためには一定の経験を積んでいた方がいいと思った
- ・ コミュニケーション能力、風土の理解、利用者の理解が必要になってくるので、それなりの経験は必要であると判断する
- ・ 概ね1年で業務が覚えられるため

【3. 2年以上】

- ・ 実務経験が2年以上あった方が、様々な対応ができると思う
- ・ 介護技術の修得がなされていると思われるため
- ・ 技能実習生として入国後2年程度でN2相当の日本語能力を身に付けることが可能と考えるため

【4. 3年以上】

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える

- iii. (問8-⑪で「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な日本語能力について(問8-⑭)
- ✓ 「N3相当」が 45.2%、「N2相当」が 42.9%。

図表1-77 訪問系サービスに技能実習生を受け入れる場合の適切な日本語能力(SA)

	n	%		
N1相当	1	2.4	無回答	3
N2相当	18	42.9	非該当	216
N3相当	19	45.2		
N4相当	3	7.1		
N5相当	1	2.4		
合計	42	100.0		

iv. 問8-⑭のように考える理由(問8-⑮)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える

【2. N2相当】

- ・ N3の能力は個々により日本語能力の幅がある。N2は相当の語学力と評価している
- ・ 実際に N3 の技能実習生が施設にいるが、会話の内容を理解できない事がある。人員の関係でフォローが難しいと思われる所以 N2 は必要
- ・ N3 相当でも利用者との会話において言葉に窮り、外国人介護職員自身に都合が良い方に解釈する可能性もあり、利用者や家族等との信頼関係を損なうおそれがあるため
- ・ 利用者とのコミュニケーションはもちろんのこと、記録等を鑑みると N2 以上が妥当と考えるため
- ・ 日常生活の支援等において、コミュニケーション能力が求められるから
- ・ 日本語能力の N2を持っていても日本語を読めるけど話すのが苦手という人もいると思うからあまり意味がないと思うが最低限 N2 は持っていた方がいいと思う
- ・ 日本語でのコミュニケーションが円滑でない状況で、プライバシーに配慮した対応や適切な介助は非常に困難だと思うため
- ・ 実際に働いている外国人技能実習生の受け答えで N3 相当でも概ね問題ないと感じるが、より安心できるレベルとして N2 相当の能力があれば好ましいと考える

【3. N3相当】

- ・ 利用者とのコミュニケーションが最低限必要な資格相当と考える
- ・ 利用者、家族と意思疎通ができる日本語能力
- ・ N4 では充分なコミュニケーションがはかれない。(方言や難しい言い回し等の理解ができない)
- ・ 日本語のみならず、方言や高齢者独特の話しか方など会話力はかなり必要
- ・ 理想は N2 程度であるが、N3 においても通常のコミュニケーションは可能なことがほとんどである。ただし、N3 には幅があることも事実であり、実際のコミュニケーションスキルの見極めは必要と感じる
- ・ 利用者様側の立場を考えても、それくらいの日本語能力があった方が安心なのでは、と思う

- ・ 必要最低限の受け答えが必要となる場合は言われている事の意味をしっかりと理解して行う必要があるため日常会話レベルの日本語能力が必要だと思う
- ・ 今まで採用した技能実習生が N3 取得者で数ヶ月の経験があれば職務遂行に問題がなかつたため
- ・ 通常のコミュニケーションが前提となる業種だと考えるから
- ・ 訪問介護は、他職員がフォローできる環境ではないため、一定程度の日本語能力が必要になることが想定されるため
- ・ N4 だと意思疎通が難しいと思うが、N3 程度であれば翻訳アプリ等も利用すれば意思疎通ができるように思うから

【4. N4相当】

- ・ 外国人のスタッフでも、日本語で日常会話や介護についての会話ができると利用者の方が安心すると思う

【5. N5相当】

- ・ 専門知識が必要なため

4)技能実習への意見・要望について(自由記述)

- ✓ 技能実習制度に関する意見・要望には以下があった。

【費用負担に関するもの】

- ✓ 技能実習生は緊張感と向上心の強い子が多いので、日本人職員もよい刺激を受けていることは間違いない。ただ、法人側の資金的負担が大きく日本人から見ると逆差別ではないかと思われるほど優遇されている
- ✓ 当法人では、受入れを積極的に行っているが、技能実習生に対するフォローワーク体制が求められており、そのための費用負担も一定程度必要になる。そのための国や地方公共団体の支援が必要と考える。宿舎借り上げ事業を活用しているが、宿舎で得られる助成に年限があるので、撤廃して頂けるとありがたい。合わせて組合に支払う監理費についても助成して頂けると導入が進むと考える
- ✓ 組合等の支援には限界があるが、月額の費用は収支を圧迫する
- ✓ 給与以外の費用負担が大きすぎる(監理組合等の費用)
- ✓ 制度自体は素晴らしいが、監理団体に支払う監理費が高額すぎる。実習生には日本人と同等の給与を支払うが、監理費を加えると日本人以上の支出となってしまう
- ✓ 初期費用にお金がかかる。住まいや生活環境を整えること
- ✓ 技能実習生は特定技能と違い、受け入れた時から法人のシステムや研修も真っ白な状態で身につくため、技術や日本語が上達すれば、職員として扱いやすい面がある。反面、技能実習生の受入れに関してお金がかかりすぎる事が受入れ側のネックとなる
- ✓ 初期費用、監理団体への監理費および生活支援のための費用等が高く、小規模な法人には体力が不足しているのが現状だと思われるため、一定の条件(年間売上が○○円以下等)を満たせば、技能実習生受入れに対する補助の設定があれば、受入れを前向きに考える法人は増えると考える
- ✓ 受入れ企業の負担(主に資金)を軽減できる仕組みを検討してほしい
- ✓ 夜勤や時間外勤務などの給与が増加する部分に拘っている技能実習生がほとんど。入国前に、日本語能力や技術が上達していないと夜勤や時間外労働をお任せする事は難しいとの認識を持って欲しい。日本に来てから現実を知った場合に、技能実習生もモチベーションが上がらないと考える一人当たりに必要な人件費+経費は日本人より高額な事から、簡単に受入れが困難な事業所が多い事も実態としてあると思う。見直しをして欲しい
- ✓ 渡航費・入国後講習費・住居物品等の初期費用、監理団体の監理費、このような支出が、「技能実習生の受入⇒費用がかかる⇒その分日本人のベースアップに」という声がでる悩ましい要因となっている。技能実習は、実際は労働力としてなくてはならない存在になってくれていますが、本来の目的は「技術の移転」。その観点からすると、我々企業側が多額の費用をかけてまで受け入れる必要があるのかという厳しい社内意見があるのも事実。労働力確保の位置づけ、監理費の適正化、初期費用の助成など見直しを図ってほしい。経費が下がった分を賃金にプラスできればその方がよい

【日本語能力に関するもの】

- ✓ 技能実習候補が内定しても、N4を合格できず辞退となるケースが多く、安定した人材確保が難しい
- ✓ 日本語教育が必要とくに方言に苦慮する。ユニット全個室の施設は一対一の対応のため、夜勤に難がある(指導者)
- ✓ 就労に向けた準備負担がどの法人にとっても課題になり得る。法人・事業所いずれにおいても受入先への配慮・支援などがあると今後も進んでいくと考える。言語においては受入時の教育・日々の生活において習熟していくが、母国語ができる人材のサポートが必要不可欠であると考える。少なくとも受入においてはN2相当の日本語能力があることが望ましいと考える

- ✓ 日本人も含め身体介護を行えるのは、初任者修了者に限定するなどの法整備を行い、外国人だからではなく、業界レベル全体を引き上げる考えが必要でないかと思う。ただし、外国人における日本語能力はN3以上は必要と思う

【夜勤対応に関するもの】

- ✓ 有料老人ホームなどの介護保険サービスに関連する保険外の夜勤業務などに従事できないことが、とても不自由である。一定の条件は必要になるとは思いますが、そのような業務への従事もできるようになると助かる

【服薬介助に関するもの】

- ✓ 服薬介助が出来ない事で夜勤対応が出来なく日本人職員に負担が掛かる状況になっている
- ✓ 服薬介助が出来ないのがネックであるため、一定基準を設けたうえで、改善を図っていただきたい
- ✓ 特定技能と労働の条件と同じにしてもらいたい(服薬介助の制限など)

【訪問系サービスに関するもの】

- ✓ 訪問介護でカスタマーハラスメントが発生した場合、丁寧に対応しないと国際問題になりかねないとと思う。ハラスメントの体制作りができていないような事業所には、技能実習生の受入をさせない方がよい
- ✓ 指導員の関係で難しい面もあるが、併設のサービスへの勤務等が認められてほしいところがある。特に、デイサービスであれば規模の小さい(定員 12 名)等の事業を運営していることもあり、単独での受入れはほぼ不可能である。また、受入れが可能で在った場合であっても、送迎等の兼ね合いで常勤としての勤務日数が確保できない可能性もある。配置面での融通が可能であればと思われる
- ✓ 制度的な部分においては、人口の多い都市部を中心に考えられていると思われる。本当に人手不足等に悩む地方(田舎)では考えるまでもない場合もある。訪問系サービスにおいては、地方では交通網が発達していない、訪問手段が車両に限定されてしまう。しかし実習生の車(又はバイク)の運転免許の取得や遠距離の自転車(車で 30 分の移動等もある。)は現実的でない。そのため制度が可能となって、人手が不足していてもそこに配置することは叶わないとため、はなから考えることはない状態となる。公平な制度として考えられていると思われるが地域差等を感じることも多々ある。施設の運営面で制度が適用されない面は諦められるが、地域の事情で制度が利用できないような内容は不公平を感じてしまうことになる。地域により事情・状況はさまざまであるが、平等に感じる制度であればと思われる
- ✓ 技能実習生の訪問支援は指導や体制が整えば実施できる方向で検討していただきたい

【その他制度への要望に関するもの】

- ✓ 外国人材の雇用状況について、厚労省、入管、ハローワーク等複数の機関よりほぼ同じ確認が入るため窓口の統一を希望する(特定技能も同様)
- ✓ 入国から終了して出国するまで、書類による手続きが煩雑すぎる。外国人に頼らざるを得ない状況の中、もっと簡素化して受入れること自体に手間をかけたい
- ✓ 小規模事業所の受入れ上限が 1 名となる場合が多く、育成効率、実習生の孤独感等を懸念する等の理由で受入れが進まない。受入れ時や実習期間中の書類が煩雑であり、改善を求める
- ✓ 技能実習評価試験において、現場での対応が行いづらいテスト様式であると感じる。介護施設、医療機関など介護を提供する環境によつてもある程度の幅を持たせた試験内容として頂ければと思う
- ✓ 各行政機関に希望するのは、住居の確保の支援と、介護福祉士合格のため支援である。特に、長野県の都市部から離れた地域では、アパート等がなく住居の確保がかなり難しいので、市営住宅や県営住宅への入居を認めてほしい
- ✓ 当法人では技能実習生を受け入れてはいるが、実際人材不足に対しての受入れというのが本音。

発展途上国などへの技術移転という制度設計には実際無理があると思う。本音と建前があるため諸外国からの批判も受けるのだと思う。国内でも様々な意見があり、また悪徳業者もいるので、制度設計が難しいことは理解できます。ただ日本という国が諸外国から悪く見られないように制度設計をお願いしたい。我々も受け入れている実習生の方から、来てよかったですと思つてもらえるように努力する。

- ✓ 技能実習 1 号の時は転職禁止で 2 号に上がれば本人の希望で転職可でもいいのではないか
- ✓ 書類や手続きが煩雑で、事務負担量がとても大きい。もっと簡略化していただきたい
- ✓ 業務日誌等の趣旨は理解できますが、書類に関する業務負担は簡素化していただきたい
- ✓ 技能実習生は制限や規則が多く手続きも煩雑である。技能実習生自身も他の在留資格の職員と比較があるので、意欲がそがれないようにしてほしい
- ✓ 一部の実習生を除き、日本で資格を取得し母国の家族のために働きたいという向上心・向学心の高い実習生を受け入れるための制度の見直しや受け入れる企業への補助金(寮設置や送迎用車両の購入費棟)などの支援拡充を希望する
- ✓ 現在、技能実習制度の廃止が議論されているところであるが、介護現場の人手不足は深刻な状況にある。技能実習制度が廃止となつても、外国人介護人材がシンプルな制度のもと、確保できるよう制度設計をしていただきたい
- ✓ 技能実習制度は縛りが多いと感じます。今後、グローバルな時代が必ずやってくるので、少しづつで良いので間口を広げていただきたい

【その他制度への感想等】

- ✓ 現在、来日されている実習生は、本当に勉強やコミュニケーション等に頑張っているので、利用者や職員にとって、すごく良い刺激となっている
- ✓ 技能実習生はとてもまじめに介護業務に取り組んでおり日本人よりも丁寧な関わりをしてくれている
- ✓ 特定技能等よりまじめな人間が多い印象であり、単独実習禁止等の制約は現場実態にそぐわない
- ✓ 職員の活性化に繋がって良いと思う。また、3年は勤務してくれるので助かる
- ✓ 転職リスクが無い点は良い
- ✓ どんどん積極的に受入れ施設が増えるべき
- ✓ 技能実習生が 3 号(4~5 年目)に移行する手続きより、特定技能に移行する手続きの方が期間も短く、縛りも少ないため、外国人からも 3 号に移行して技能実習を継続するメリットを感じられないという意見がある
- ✓ 最初から特定技能で入ってくる外国人介護労働者と、技能実習や EPA から特定技能に移行する人材の質は、明らかに差があるが、今の状況だと、日本語に通訳が必要な特定技能の方がどんどん増えているため、訪問介護は技能実習生に縛り、ある程度の教育体制やバックアップ体制を整えておく必要があると感じる
- ✓ 規制緩和だけでなく、事業所の監督強化や外国人労働者の労働環境の更なる改善も同時に行われないと介護分野だけでなく日本自体に働きに来てくれないのでないか
- ✓ 技能実習と特定技能との制度の相違はある程度理解しているが、就労している外国人人材や現場等の実務的には相違わからなくなってきたと感じられる
- ✓ 外国人技能実習生は、介護人材不足をカバーして頂ける貴重な存在。また日本人職員に比べて、勤勉でどんな仕事も頑張つていただいており、大変助かっている。在留期間が短いので、資格等がなくても、長期的な就業が出来る様になればありがたい
- ✓ 特定技能も技能実習も差が感じられない。同一の制度で問題ないと思う。また、技能実習に対しては、生活面の支援など特別待遇があるが、賃金面において日本人同等である以上、特別待遇は不

要と考える

- ✓ とにかく制度が細かい、書類が多いなど煩雑である。そこが高額有料の支援する機関がはびこる理由の一つ
- ✓ 記録や家庭訪問等の制約が多すぎるように、思います。3年後に特定になって離れてゆくのでは、非常に残念です。初めから、特定技能者を採用した方がよいような気がする
- ✓ 技術移転としての視点、人員確保という視点両方の視点から見ても中途半端な制度。技術移転が目的なら受け入れる施設に介護指導が出来る人員確保と余裕のある職員の配置が可能かどうかを厳格に調査する必要がある。また人員確保という視点から見ると明らかに制約がかかり、指導員がまともに有給休暇を取得するのが難しく、指導員の要件の介護経験年数、週の勤務時間、これらを緩和しない限り融通の効かない使いにくい制度と感じる
- ✓ 弊社は受入れをして1年半が経過しましたが、組合とのやりとりや、手続き等煩雑なことが多い
- ✓ 技能移転が形骸化しており、実質労働力の確保のためとなっている現状であれば、特定技能に一本化してもよいと考える
- ✓ 今現在も充分すぎる戦力になっているので、今後も受入れに力を入れる予定
- ✓ 技能実習生制度の中でも介護分野は基準が厳しいと思う。しかしながら、相当の日本語レベルがないと実際は働けない。他産業並みに賃金を支給しないと、日本人も技能実習生もいなくなってしまう。介護報酬の基本報酬を上げていただき、安定した施設運営ができるようにしていただきたい
- ✓ そもそも、建前として技能の移転が本音として労働力の確保というねじれが生じている制度
- ✓ 国際貢献ではなく、介護事業を継続するために活用できる制度が必要。技能実習制度ではそのままでも良いが、外国人を雇用して介護錠業を継続しやすくなる制度が必要
- ✓ 本来の技能実習のあるべき姿であれば3年後に帰るのも仕方ないところであるが、現在の人手不足の状況で帰国されると大きな痛手となる。待遇についても日本人と同等かそれ以上となっており、諸経費まで含むと間違いない日本人より高くなっている。こういう経緯もあり、心情的にどうしても3年で帰るのか…と思ってしまうので、このまま受入れを続けるべきかどうか非常に迷う
- ✓ ある程度の期間、6か月から1年の実習期間後、介護福祉士を目指す前に初任者研修からの資格取得し勤務できるようにしていけば介護職員不足の解消の一つになるのではないか
- ✓ 実習生の配置について、仕事が自立しても指導者をつけなければならないため、既存の職員の負担があまり軽減されていないと感じる。もう少し体制の緩和が必要だと感じる
- ✓ 技能実習生を受け入れている場合、様々な書類提出が必要である。「技能実習日誌」は毎月提出させて頂いているが、3号まで(5年間)必要なのかは疑問が残る
- ✓ 受入れるサービスの種類に関わらず、法人、事業所による技能実習生に対する理解とバックアップ体制、指導と実習生からの相談先を確保(専門の部署を設けるなど)した上での受入れが必要
- ✓ 技能実習責任者、生活指導員、技能実習指導員等の法で定められた担当者だけでなく、事業所全体が制度の趣旨を理解し指導体制を構築し、技能実習生本人が不安なく実習を進められるようにすることが重要
- ✓ 技能実習制度が変更すると聞いている。実習生は1年かけてやっと業務を覚えることができる。安心して仕事を任せることができるようにになるのは2年目以降。もし、実習生が時期を問わず自由に職場を選べるような制度に変わるとしたら、一生懸命教えている日本人職員のモチベーション低下に繋がるし、新たに行う面接や事務作業、そして経費面で負担が増えてしまうことを懸念している
- ✓ 技能実習生を受け入れて間もないが、誠実に働いている。後は、受入れ側のスキルで、成長の度合いが違つてぐると判断している。受入れスタッフの資質・スキル向上に繋げたい

- ✓ せっかく介護技術を習得しても、特定技能に切り替える際、首都圏・関西圏の賃金の良い地域へ転職してしまう
- ✓ そもそも制度の趣旨(技能移転)と、実習での実態(労働力ニーズに対する労力確保)がかけ離れているので、これを実態に即して、現実的な制度に改革・改善するべきと思う

【特定技能外国人(介護職)を受け入れている法人向け】

5) 特定技能「介護」の要件等に関する意向について

① 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件について(問3)

- ✓ 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件として、「N3相当」が 64.0%、「N4相当」が 23.3%。

図表1-78 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件について(SA)

	n	%		
N 1相当	1	0.6	無回答	3
N 2相当	19	11.0	非該当	86
N 3相当	110	64.0		
N 4相当	40	23.3		
N 5相当	2	1.2		
合計	172	100.0		

② 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れについて

(ア) 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れについて(問4-①)

- ✓ 訪問系サービスに特定技能外国人を受け入れることについて、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい」が 54.5%、「一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 29.3%。

図表1-79 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れ(SA)

	n	%
訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	21	12.6
一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	49	29.3
要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい	91	54.5
その他	6	3.6
合計	167	100.0

無回答	8
非該当	86

(イ) 問4-①のように考える理由(問4-②)

✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 外国人人材だからと区別する必要はないため
- ・ 慢性的な人材不足の対策。記録の記載など高い日本語能力の習得者が必要
- ・ 日本語の能力を有しておれば介護技術は教育の提供により日本人以上のスキルがあると判断するため
- ・ 訪問先を限定する形であれば良いと考えたから
- ・ 介護技術・日本語能力ともに身につければ、日本人と同等の介護ができるため
- ・ 想定する要件として介護福祉士取得者をイメージしての答えとしたが、一定の知識と技術を持っている人のサービス提供となると考えた
- ・ 社会経験(技能実習含む)が3年以上ある特定技能者には制限を設ける必要はないと考える
- ・ 日本語能力、日本の慣習や文化などに関する知識、業務上必要な知識及び技能を身に付けていれば可能だと考えます
- ・ 外国人というだけで適性の高い人材を活用できないことに疑問を感じているため
- ・ 技能実習生だから受入れ不可能ということではなく、結局はその個人個人の日本語能力であったり対応能力であると思うので、どのサービス種別でも可能だと思う。しかし、その可否の判断が事業所側の裁量に委ねられることに行政側が不安を感じることは理解できるので難しい問題だと思う

【2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 在宅は利用者様のルールが入って来ますので、外国人1人でサービスは難しいと思うが、日本人がおり、そのサポートであれば可能と考えます
- ・ 介護職の人材が不足しているため、一定の条件を満たした外国人の従事は必要だと思う
- ・ 医療が必要なものは難しいが地域として運転免許の取得、運転移動が必須、利用者の理解、本人の語学能力・信頼などクリアできれば検討できる
- ・ 小規模多機能型事業所は受入れ可能と考えている
- ・ 技能実習生とは違い、より雇用に近い形の特定技能実習生は将来的にも人材不足を補填することが求められるべきと考えられるため
- ・ 特定技能外国人の能力に応じて柔軟に対応できたらいいと思います
- ・ 家族との関わりもあるため、より専門的な日本語が必要なため。
- ・ 技能実習生で介護を行っていた者が特定技能へ移行した場合、ある程度の介護知識・技術等が身についているため
- ・ 訪問入浴は3名1組でサービス提供し、外国人以外の日本人2名で十分フォローは可能と考えます。
- ・ 資格要件があるサービス種別があること、また、提供するサービスの知識、技術等やご利用者の承諾を前提とした対応力が求められるため
- ・ 技能実習介護からの移行者も多く存在するため

【3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい】

- ・ 訪問系は、職員の責任が負担となり、特定技能実習生一人に任せる業務は難しいと考える
- ・ 言語とコミュニケーションの壁が高い。利用者と1対1での対応や、家族への対応ができるレベルへの育成が困難
- ・ 個人の家を訪問して支援を行うには、日本人でも特殊な知識・能力が必要なので、外国人で交通手段等の不安がある特定技能者には、負担が重いと考えます

- ・ 訪問系サービスであっても、住宅型有料やサ高住併設の訪問サービスであれば、入所施設と業務内容や日本人スタッフのサポート体制はほとんど変わらないと思われるため。個人宅に訪問する場合は、移動手段が課題になると思われる所以、日本での在留経験や免許取得の要件があつたほうが良いと思われる
- ・ 会話や日本の風習等についての理解が難しいと思う
- ・ 利用者や家族の外国人への理解によるが、日本人スタッフの同行が必要ではないか
- ・ 将来にわたって介護人材を確保するためには、意欲と技術を有する外国人の労働力を活用する必要があると考えるから
- ・ 移動手段が確保できない。車(バイク)の運転が必要不可欠な地域であり、自転車等だと移動時間の方がサービス提供時間よりも長くなる。また、公共交通機関は時間帯(便数)や停留所等も少なく、訪問調整ができない
- ・ ご利用者様やその近くの住民の方とのやりとりも必要になることもあります、コミュニケーション能力や緊急時の対応等、相当のスキルが必要と思われる。又、移動時に自動車が不可欠のため、運転免許取得が必須となる
- ・ 訪問中のトラブルに対する状況把握やフォローが難しい
- ・ 移動手段が車となること、決められた時間の中での対応や家族とのやり取り等難しいため
- ・ 一人での訪問となることを考えると利用者からの理解が得られないのではないか、労働者の移動手段の問題も出てくるのではないかと思われる(田舎なので)
- ・ 緊急時の対応では高度な日本語の理解が必要だと思うため
- ・ 利用者が独居や高齢者のみの自宅の場合、外国人の介護者を自宅に受入れる素地ができていないため
- ・ 日本語能力に加え、1 対 1 での対応や家族への対応等が難しいのではないかと思います。文化や習慣の違い
- ・ 日本語能力の向上も必要であるが、お年寄りの方の方言等 独特な言葉は日本語能力では対処できない部分もあり厳しいと思われる
- ・ 訪問系のサービスは、その家にあった条件でサービスを行わないといけないので、受入は難しいと思う
- ・ 人手が少ない業務では技能を学ぶことが難しいため、人手が少ない業務を任せるには不安があるため
- ・ 訪問の指示書の理解が難しいのと利用者様側の偏見の危惧から
- ・ N2 の外国人の職員でも日本人職員との意思疎通がうまくいかないことがあるから
- ・ トラブルが起きた時に日本語で対応することが難しいから

(ウ) 訪問系サービスの実施状況別の訪問系サービスにおける特定技能外国人の受入れへの意見(クロス集計)

- ✓ 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受入れへの意見について、訪問系サービスを実施している法人と実施していない法人を比較すると、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能」および「一定のサービス種別であれば受入れは可能」という回答が、訪問系サービスを実施している場合は 45.4%、実施していない場合は 37.1%。

図表1-80 訪問系サービスの実施状況と、訪問系サービスにおける特定技能外国人の受入れへの意見
(クロス集計)

有効回答数	む可て訪 能の問 へサ系 要サ件 をスピ 設種ス け別に るで該 場受當 合入す をれる 含は全	場受一 合入定 をれの はサ は可 む可 能ビ ス 要種 件別 をで 設あ けれ るば	入問要 れ系件 はサに 難I しビ いス いス ら で の、 受訪	その 他
全体	167	21	49	91
	100.0	12.6	29.3	54.5
実施している	97	16	28	52
	100.0	16.5	28.9	53.6
実施していない	70	5	21	39
	100.0	7.1	30.0	55.7
				7.1

(エ) 特定技能外国人の受入れが可能と想定されるサービス種別について(問4-③)

※問4-①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」を選択した回答数を合算している。

- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能と想定される訪問系サービスについては、「訪問入浴介護」が 27.5%、「小規模多機能型居宅介護」が 25.7%、「訪問介護」が 23.4%。

図表1-81 受入れが可能と想定されるサービス種別(MA)

	n	%
訪問介護	39	23.4
夜間対応型訪問介護	25	15.0
定期巡回・隨時対応型訪問介護看護	24	14.4
訪問入浴介護	46	27.5
小規模多機能型居宅介護	43	25.7
看護小規模多機能型居宅介護	30	18.0
上記以外	23	13.8
要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい	91	54.5
その他	6	3.6
合計	167	100.0

無回答	8
非該当	86

(才) 訪問介護サービスで特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件について(問4-④)

- ✓ 訪問介護サービスで特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件について、「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問入浴介護」「小規模多機能型居宅介護」「看護小規模多機能型居宅介護」「上記以外」別に回答を依頼した。

a. 訪問介護(問4-④a)

- ✓ 訪問介護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が89.7%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が87.2%。

図表1-82 訪問介護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	35	89.7
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	33	84.6
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	31	79.5
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	26	66.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	34	87.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	31	79.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	30	76.9
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	31	79.5
その他	2	5.1
条件はない	0	0.0
合計	39	100.0

b. 夜間対応型訪問介護(問4-④a)

- ✓ 夜間対応型訪問介護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が88.0%、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が同率で80.0%。

図表1-83 夜間対応型訪問介護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	20	80.0
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	19	76.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	19	76.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	18	72.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	22	88.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	19	76.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	20	80.0
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	19	76.0
その他	0	0.0
条件はない	0	0.0
合計	25	100.0

c. 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護(問4-④c)

- ✓ 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が同率で 83.3%。

図表1-84 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	19	79.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	19	79.2
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	17	70.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	16	66.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	20	83.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	19	79.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	17	70.8
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	20	83.3
その他	0	0.0
条件はない	0	0.0
合計	24	100.0

d. 訪問入浴介護(問4-④d)

- ✓ 訪問入浴介護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が80.4%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が78.3%。

図表1-85 訪問入浴介護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	37	80.4
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	33	71.7
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	26	56.5
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	12	26.1
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	27	58.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	36	78.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	31	67.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	32	69.6
その他	0	0.0
条件はない	1	2.2
合計	46	100.0

e. 小規模多機能型居宅介護(問4-④e)

- ✓ 小規模多機能型居宅介護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率で81.4%。

図表1-86 小規模多機能型居宅介護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	35	81.4
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	31	72.1
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	25	58.1
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	14	32.6
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	26	60.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	35	81.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	28	65.1
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	28	65.1
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	29	67.4
その他	1	2.3
条件はない	0	0.0
合計	43	100.0

f. 看護小規模多機能型居宅介護(問4-④f)

- ✓ 看護小規模多機能型居宅介護で特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率で 80.0%。

図表1-87 看護小規模多機能型居宅介護(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	24	80.0
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	24	80.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	16	53.3
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	8	26.7
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	15	50.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	24	80.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	21	70.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	19	63.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	21	70.0
その他	1	3.3
条件はない	0	0.0
合計	30	100.0

g. その他(問4-④g)

- ✓ その他の訪問系サービスで特定技能外国人を受入れるのに必要と思われる要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 60.9%、「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が 56.5%。

図表1-88 その他(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	11	47.8
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	11	47.8
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	8	34.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	10	43.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	14	60.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11	47.8
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	10	43.5
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	13	56.5
その他	0	0.0
条件はない	0	0.0
合計	23	100.0

他の主な回答(a～g)：

- サ高住、及び住宅型有料老人ホーム内の訪問介護に限定すること
- 技能実習2号「介護」を終了していること

- i. (問4-④)のいずれかにおいて「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員のみ、従事を認めること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数について(問4-⑤)
- ✓ 訪問系サービスに特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数については、「1年以上」が38.5%、「6ヵ月以上」が30.8%。

図表1-89 訪問系サービスに特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数(SA)

	n	%		
6ヵ月以上	12	30.8	無回答	3
1年以上	15	38.5	非該当	219
2年以上	5	12.8		
3年以上	6	15.4		
その他	1	2.6		
合計	39	100.0		

ii. 問4-⑤のように考える理由(問4-⑥)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6ヵ月以上】

- ・ 介護技術の習得に要する期間は、日本人同様、個々に差があるため必要以上の期間を事前に設定のではなく、外国人人材が日本の習慣等を把握するための期間とし、実務開始は法人、事業所が判断する
- ・ 基礎的な介護技術の取得と会話、記録に関わる日本語能力の習得。日本における日常生活習慣を理解する時間が必要
- ・ 在宅の場合、未経験では事故のリスクが大きい
- ・ 試験に通ったのみで介護を経験したことが無い方もいるから
- ・ 現在実習中の方が6ヵ月の研修期間で業務遂行が可能だったから
- ・ 半年の経験で介護のある程度の作業は習得できると思われるため
- ・ 技能実習生からの特定技能実習生であれば、遜色なく介護が出来ている

【2. 1年以上】

- ・ 日本語の修得や、実務経験(技術だけではなく他職員とのコミュニケーション能力)いわゆる意思疎通等がある程度必要であると考える
- ・ 介護技術と日本語習得の期間として1年が妥当だと思うから
- ・ 介護福祉士国家試験受験に必要な実務経験見込みと同等
- ・ 訪問の場合、訪問する住宅環境や利用者ごとの要望、サービスなど個別的な対応を求められることが多いと含めて、ある程度実務としての経験を必要とすると考える
- ・ 利用者との距離感と流れがわかるから

【3. 2年以上】

- ・ 実務経験が2年以上あった方が、様々な対応ができると思う
- ・ 日本人の特性を理解し、日本文化における介護を業務としている人材であれば順応すると判断するため

【4. 3年以上】

- ・日本人でも訪問サービスは3年以上の実務経験が必要と考えるため
- ・技能実習生から特定技能に資格を変更するケースが常なため、3年間の技能実習を修了し、介護の知識・技術が充分備わってから業務にあたる事が望まれる
- ・対応力(介護の技術・知識や日本の生活)が身についていると思われるため
- ・技能実習介護での1号、2号を終了していることを前提とするため

- iii. (問4-④)のいずれかにおいて「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な日本語要件について(問4-⑦)
- ✓ 適切な日本語要件については、「N3相当」が49.0%、「N2相当」が35.3%。

図表1-90 訪問系サービスに特定技能外国人を受け入れる場合の適切な日本語要件(SA)

	n	%		
N1相当	2	3.9	無回答	1
N2相当	18	35.3	非該当	209
N3相当	25	49.0		
N4相当	5	9.8		
N5相当	1	2.0		
合計	51	100.0		

- iv. 問4-⑦のように考える理由(問4-⑧)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- ・一人で活動することより訪問時に利用者の求めをしっかりと理解し、また利用者ニーズを正確に受取りし報告・記録するため
- ・1名で対応する場合、ご利用者の年齢層やコミュニケーション力に応じた対応が必要なため

【2. N2相当】

- ・N3では厳しいと感じる人材もいる事から、N2以上が妥当であると判断するため
- ・専門用語を交えての会話が必要
- ・理解力がある事で特定技能外国人自身を守ることが出来る
- ・訪問系サービスでは単独での業務となるため、より熟練した意志疎通が必要であるため
- ・経験上、N3では会話・読み書きに難点が多いため
- ・問題なく意思疎通が行えることを考えるとN2能力が望ましいと考える。現在、外国籍で勤務している方がN2であり、問題なく意思疎通が取れているから
- ・家族とのコミュニケーションで誤解のない、簡易な話はできるようにするため
- ・施設サービスと違い、単身で対応する場面が多いため、日常的なコミュニケーションであれば問題があまり生じない能力は必要だと思うため

【3. N3相当】

- ・利用者、家族と意思疎通ができる日本語能力
- ・介護サービスを提供するにあたり、利用者とのコミュニケーションや状態確認を行う際に会話能力は必

- 須。また、行った介護サービスについて行った外国人が自身で記録を残す必要があるのではないか
- ・ N4 では充分なコミュニケーションがはかれない。(方言や難しい言い回し等の理解ができない)
 - ・ 日常会話は問題なく行える
 - ・ 利用者との意思疎通ができるため
 - ・ 訪問時は一人で対応することが想定されるため、一定水準以上のコミュニケーション能力は求められる
 - ・ 実際に複数人受入れして、そのように感じるから
 - ・ 日本語での意思疎通が図れるレベルは N3 以上だと実感しております
 - ・ 訪問系のサービスにおいて、その場での判断を求められることが多いと考えられるので、一定の経験がある事が必要だと考えます
 - ・ N2 以上となると、人数が限定されるから
 - ・ N4 だと意思疎通が難しいと思うが、N3 程度であれば翻訳アプリ等も利用すれば意思疎通ができるよう に思うから
 - ・ 利用者と接する上で、一人である程度理解し判断あるいは他の職員に相談できるだけの日本語の理解 度が必要と感じるから

【4. N4相当】

- ・ 訪問先で困ったことがあった場合、問題解決が難しくなってしまうため
- ・ 外国人のスタッフでも、日本語で日常会話や介護についての会話ができると利用者の方が安心する と思う
- ・ N4 なら会話は成立できると思われる。N4の技能実習生を受け入れてみて感じました

【5. N5相当】

- ・ 家族への正しい説明が必要なため

(力) 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについて(問4-⑨)

- ✓ 「一定の要件を設ければ可能」が 40.3%、「従事は可能(要件なし)」が 39.6%。

図表1-91 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについて(SA)

	n	%		
従事は可能 (要件なし)	57	39.6	無回答	31
一定の要件を設ければ可能	58	40.3	非該当	86
難しい	25	17.4		
その他	4	2.8		
合計	144	100.0		

a. 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについて、問4-⑨のように考える理由(問4-⑩)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 従事は可能(要件なし)】

- 利用者の満足いくサービスが提供できる人材であれば
- 日本人人材の不足の解消。他の日本人スタッフに対しても良い影響を与えるのではないか
- 日本人介護職員のフォローの元であれば十分に施設内でのサービス提供は可能と判断する
- 入所施設と業務内容や業務フロー、サポート体制はほぼ変わらないため
- 外国人だからと否定する必要を感じないから
- 日本語能力及び介護力があれば問題がない
- 単独の訪問介護とは違い、施設の中に指導できるスタッフが常駐しているから
- 日本人スタッフがすぐにフォローに入れるため
- 介護業務においては区別する必要がないと考えます
- 施設内での介護業務であるため
- 現状、当法人の有料老人ホームにて従事しているが、特に問題が起きていないため
- 介護士の仕事は、業種形態は違っても同じと思われます
- 外国人というだけで適性の高い人材を活用できないことに疑問を感じているため

【2. 一定の要件を設ければ可能】

- 外国人人材だからと区別する必要はないため
- 有料老人ホームはきっちり管理されているところとそうでないところがあると思われるため
- 介護職の人材が不足しているため、一定の条件を満たした外国人の従事は必要だと思う
- 日本人職員の補助的な働き方ならば良いが、単独の行動は難しい
- 何かあった時にフォローできる体制があれば、可能と思われる
- 特定技能外国人の資質にもよるとは思うが、要件をクリアできれば、職域を広げても良いのではと思われる
- 外国人のみで勤務させない等の対応の上、特定施設と同じ監査条件等によれば安全
- ご利用者への安全な介護サービスの提供につながるばかりでなく、外国人介護職員の定着率の向上が期待できるから

- ・ 技能実習生とは違い、より雇用に近い形の特定技能実習生は将来的にも人材不足を補填することが求められるべきと考えられるため
- ・ 特別養護老人ホームや養護老人ホームでの特定技能の職員受入ができているため、一定の要件を設けることで対応は可能と考える
- ・ 業務について遂行できる能力があるならば不要に制限を設ける必要はない
- ・ 職員数の少ないサービスでは、通常の会話ができる程度の日本語能力が必要と思われる。N3 ではまだ厳しい。その他日本人と同様に働くのであれば問題ないとと思われる
- ・ 特定施設の指定を受けていなくても利用者の要介護度が高くなるのは自明の理であり、介護技術に長けた職員が望まれるため。ただし、特定施設でない施設に特定技能外国人(介護職)の配置が可能であるかは疑問である
- ・ 同一建物内での介護サービスなら事業所からのバックアップ体制が取りやすいため
- ・ 特定技能外国人の実務経験とコミュニケーションに関してある程度円滑に行えることが望ましいと考える
- ・ サポート体制がある施設であれば可能と思われる
- ・ 介護のレベルが経験一定以上であり日本語レベルも同様であれば問題ない
- ・ 法人・事業所のサポート体制・教育体制次第だと思うから
- ・ 利用者の要介護度が比較的軽く、コミュニケーションを取りやすい
- ・ 技能実習介護からの移行者も多く存在するため

【3. 難しい】

- ・ 営利目的の事業なので、外国人労働者への教育や生活のサポートなどが十分に行えない
- ・ 事業継続の部分でも不安要素は大きい
- ・ ハラスメントのリスク
- ・ よりコミュニケーション能力が必要なサービスと考えるため
- ・ 外国人の就労環境などをまもるため
- ・ 特定技能の外国人労働者を育成する体制が整備されていない
- ・ 人手が少ない業務では技能を学ぶことが難しいため、人手が少ない業務を任せるには不安があるため
- ・ どの程度の介護能力が、備わっているのか判断がしにくい
- ・ まだ、受入事業所の枠を広げるのには時期早々である

【4. その他】

- ・ 施設の規模にもよるが、技能実習と違い、労働力としての雇用のため日本人労働者が同時間帯にいるのであれば問題はないように思われるが、実際のサービスの現場がわからない(雰囲気・業務)
- ・ 訪問入浴は3名1組のチームでサービス提供を行うが、その他2名の日本人スタッフとのコミュニケーションを取るため

- b. 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件について(問4-11)
- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が86.2%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」が82.8%。

図表1-92 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において
技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	50	86.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	48	82.8
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること	27	46.6
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること	18	31.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	33	56.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	45	77.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	38	65.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	40	69.0
同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認めること	17	29.3
その他	2	3.4
合計	58	100.0

その他の主な回答:

- 技能実習2号「介護」を終了していること

- i. (問4-⑪で「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認める」と選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数(問4-⑫)
- ✓ 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数については、「1年以上」「3年以上」が同率で30.4%、「6ヶ月以上」「2年以上」が同率で17.4%。

図表1-93 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な実務経験年数(SA)

	n	%		
6ヶ月以上	4	17.4	無回答	4
1年以上	7	30.4	非該当	234
2年以上	4	17.4		
3年以上	7	30.4		
その他	1	4.3		
合計	23	100.0		

- ii. 問4-⑫のように考える理由(問4-⑬)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6ヶ月以上】

- 同一建物内での訪問サービスなら6ヶ月の研修期間で業務遂行できると思われるため

【2. 1年以上】

- コミュニケーション能力が出てくるから

【3. 2年以上】

- 実務経験が2年以上あった方が、様々な対応ができると思う
- 介護技術の修得がなされていると思われるため
- 日本について各地域によって、やり方、しきたり等違いを理解するのに有する時間は必要

【4. 3年以上】

- 外国人技能実習生もそうだが、3年が経過すれば、日本の生活にも馴染んで来る。日本人スタッフにおいても、未経験であっても3年経験があれば、自立した業務を行えるようになる事から
- しっかりと介護技術、概念を身につけた上で従事していただきたい
- 実情を踏まえると、安全に介護サービスを提供するためには、3年以上の経験が必要であると感じられるから
- 技能実習生から特定技能に資格を変更するケースが常なため、3年間の技能実習を修了し、介護の知識・技術が充分に備わってから業務にあたることが望まれる
- 技能実習介護での1号、2号を終了していることを前提とするため

- iii. (問4-11で「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な日本語能力(問4-14)
- ✓ 「N3相当」が45.5%、「N2相当」が36.4%。

図表1-94 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の適切な日本語能力(SA)

	n	%		
N1相当	1	2.3	無回答	1
N2相当	16	36.4	非該当	216
N3相当	20	45.5		
N4相当	6	13.6		
N5相当	1	2.3		
合計	44	100.0		

- iv. 問4-14のように考える理由(問4-15)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【2. N2相当】

- ・日本人職員と同等の能力は必要と考える
- ・利用者の求めをしっかりと理解し、また利用者ニーズを正確に受取りし報告・記録するため
- ・介護に関する会話に加え、ご利用者が安心を感じられる会話力が求められるため。また緊急時に適切な報告や通報ができなければならないため
- ・日本語能力試験のN2レベルは日本語での日常会話+ α が必要になるレベルであるため
- ・実際にN3の技能実習生が施設にいるが、会話の内容を理解できない事がある。人員の関係でフォローが難しいと思われる所以N2は必要
- ・N3相当でも利用者との会話において言葉に窮したり、外国人介護職員自身に都合が良い方に解釈する可能性もあり、利用者や家族等との信頼関係を損なうおそれがあるため
- ・一般的に習得するコミュニケーション以外にも方言等の細かなニュアンスに対して理解が必要になるケースがそれなりにあると考えるため
- ・訪問系サービスでは単独での業務となるため、より熟練した意志疎通が必要であるため
- ・日本語でのコミュニケーションが円滑でない状況で、プライバシーに配慮した対応や適切な介助は非常に困難だと思うため
- ・介護の仕事は、ご利用者との意思疎通ができない難しい仕事なので、高い言語能力を要すると考えるから

【3. N3相当】

- ・利用者、家族と意思疎通ができる日本語能力
- ・N3程度の能力以上あれば、日本人とのコミュニケーションがある程度図れる
- ・利用者の要望等を察知できるようになるから
- ・訪問時は一人で対応することが想定されるため、一定水準以上のコミュニケーション能力は求められる
- ・現在実習中の実習生がN3取得者で問題なく会話できているため

- ・ 通常のコミュニケーションが前提となる業種だと考えるから
- ・ N4 だと意思疎通が難しいと思うが、N3 程度であれば翻訳アプリ等も利用すれば意思疎通ができるように思うから
- ・ 利用者と接する上で、一人である程度理解し判断あるいは他の職員に相談できるだけの日本語の理解度が必要と感じるから

【4. N4相当】

- ・ 外国人のスタッフでも、日本語で日常会話や介護についての会話ができると利用者の方が安心すると思う
- ・ ある程度の会話が可能なレベルと考える

6)特定技能制度への意見・要望について(自由記述)

- ✓ 特定技能制度に関する意見・要望には以下があった。

【費用負担に関するもの】

- ✓ 登録支援機関による支援には限界があるが、月額の支援料は収支を圧迫している
- ✓ 支援機関から自由に離れられるシステムがあれば、組合費等の費用を、本人たちに充当してあげられるのにと思う
- ✓ 労働力としての雇用となるため、技能実習制度に比べると比較的に制約が少なく、手間や給与以外にかかるお金が少なくてすむが、やはり日本人職員と比べると手間・附帯費用がかなりある。また、四半期ごとの報告書においては、原本の提出が必要であるが、管理組合と支援契約を締結しており、組合を通して提出している。そのため、郵送の期間や土日等が月初にからむと書類作成期間が1日や2日しかない場合もある。他の業務と並行して行っており、繁忙期においては、3ヶ月分を作成するにあたっては期間が不十分な場合がある。データでの提出か、又は提出期日が5日程度延びると書類作成が少し容易になる
- ✓ 1人の受入れに要する初期費用、ランニングコストに対する助成があると、受入れしやすくなる
- ✓ 日本における宿舎の助成を手厚くしてほしい。技能実習生では家賃の補助あるが、特定技能に切り替わった場合個人負担がかさみ、モチベーションが下がる事、そのまま継続勤務を辞退するケースがあるため

【日本語能力に関するもの】

- ✓ 人員配置として1とカウントできることから、日本人労働者と同じ動きができるようになる。そのことからも日本語の日常的な会話に加え応用的な理解もできていることが望ましい
- ✓ 技能実習生はある程度管理組合の元で介護の知識・技術の勉強を行っている印象があるが、特定技能生は行っていないケースが多い。その場合、日本語で一から説明しなければならないため、N3相当以上の日本語能力が必要だと感じている
- ✓ 日本語の教育に力を入れる必要がある。日本政府には、1年間無料で日本語が勉強できる体制を望む

【転職に関するもの】

- ✓ 同じ介護であっても都市部や社福のほうが条件が良いため、転職を希望する者が多い。資格取得や生活面を含めた日常的なフォローを厚くしているが、転職者が後を絶たないため事業所職員のモチベーション低下が懸念される
- ✓ 特定技能の更新を2年更新とできないか。外国人自身にも転職の自由があるということは理解できるが、育成したらすぐに転職されるのは非常に残念。もちろん、在留期間内でも転職はできるのであるが、在留期限を目安に働いている様子はある。給与条件だけで転職する傾向にあり、地方や小規模の事業所は非常に不利であると考える
- ✓ 渡航費・人材紹介料など高額な負担をして特定技能を受け入れても、首都圏・関西圏の賃金の良い地域へ転職してしまうのではないかと不安がある。賃金が低いため、賃金基準を設けている国からは受入れが難しく、特定の国(ミャンマー・ベトナム)からしか受入れができない
- ✓ 特定技能制度は期間が5年であることからかなりの介護力がつくが、逆に給与の高いところへの転職もあることから扱いが非常に苦労する
- ✓ 転職が自由なため、首都圏や大阪、京都などの大都市に集中する傾向があり、ある程度の制限を設けるべきと考える
- ✓ 特定技能介護に2号の設定が無く、介護福祉士を目指すことになるがハードルが高い。このため他業種の特定技能資格を有する者は転職するリスクが高い

- ✓ 技能実習の基本的に3年間は事業所で働くのと対象的に転職が可能な特定技能なので受入れを慎重にならざるを得ない。(技能実習→特定を除く)実際に特定技能の外国人を受け入れませんか?と営業の電話も多くかかってきている。正直全てが優良な紹介会社とは思えないで、早い段階で規制も検討すべきではないのか、と思う

【訪問系サービスに関するもの】

- ✓ 有料老人ホームなどの介護保険サービスに関連する保険外の夜勤業務などに従事できなことが、とても不自由である。一定の条件は必要になるとは思いますが、そのような業務への従事もできるようになると助かる
- ✓ 現在、訪問系介護サービス事業所への配置が認可されていない状況にあるが、近年の日本人材の高齢化、また、確保の困難さから考えると外国人の活用、雇用は必須になっていくとおもう。言語の問題や生活習慣の問題もあるが、現場での技術習得、日本語習得に対する姿勢は日本人以上のものがある。共に働く日本人にとっても、お互いに刺激になり職場環境が活発化しているように感じる。日本人スタッフの間にも国際感覚が芽生え、職員教育にとっても良い影響がみられる
- ✓ 有料やサ高住での受入れも認めてほしい。また、そこでの介護は訪問が中心となるので、訪問系の事業所での受入れも必須。これらの事業所での受入れが認められなければ、介護職員の不足は解消されないと思う
- ✓ 訪問系のサービスなどは1人での対応が多くなり、すぐに助言を聞くことができないため、施設内の対応と比較するとハードルが高い
- ✓ 特定技能の方が訪問系サービスで働くのであれば、一人で訪問するため、介護技術や知識、緊急時の対応、様々な日本の知識や日本人の価値観や捉え方などを学ぶ必要がある。そうすると介護支援専門員ほどではないにしろ、知識が必要になる。日本人職員でも起こりうることと思いますが、家族目線から見て、物盗られなどの心配が上がるかもしれない

【その他制度への要望に関するもの】

- ✓ 技能実習を含めて、外国人材雇用促進に向けた抜本的な制度の見直しを求める
- ✓ 早く技能実習制度と統一されて新しい労働ビザ制度を作りたがる。そのためには届出制ではなく許認可制にするべき
- ✓ 実習期間終了後、介護福祉士の資格が取れない実習生でも初任者研修などの受験資格を与え資格取得後継続し勤務できるようにしてみてはどうか
- ✓ 本人と雇用者双方の同意があれば、在留期間を10年までは延長できるようにしていただきたい。5年は短すぎる。認可や更新手続きに要する書類をもっと簡略化していただきたい。少なくとも、同一事業所で更新の場合には、大幅に簡略化できると思われる所以、改善をお願いしたい
- ✓ 技能実習、特定技能の制度をひとつに出来ないか。近い将来、国内日本人だけでは労働力が足りなくなるのは明白なのだから、外国人労働力としてシンプルに分かり易い制度になることを希望する。技術移転などの大義名分はいらないし、国連での人権問題の指摘もある。外国人材には「在留資格介護」を魅力あるものにしていただき、資格取得と未永く国内で働いてもらえるような法律改正が必要と思う。技能実習や特定技能でも言えることだが、複雑な入管、在留資格更新手続きも出来る限り簡略化してほしい
- ✓ 3カ月ごとの入管への定期報告や、雇用契約の変更(昇給)、ビザ更新時の書類準備など、法人事務局で実施しているが非常に煩雑で定期報告の期間を広げるなどしてほしい。ビザの取得に時間がかかり、契約をしても実際に入国、施設に着任するまで6カ月以上かかる。手続き期間の短縮を求む
- ✓ 特定技能(介護)による介護従事者だけでなく外国人就労者全体に向けた、介護や日本文化を定

期的に学べる研修機会を各自治体単位で実施してもらいたい

- ✓ 入国管理局への定期報告は、本人の賃金台帳を送れば事足りるのではないか？毎回同じような内容で必要性を理解いたしかねる

【その他制度への感想等】

- ✓ 目的をもって介護の仕事をしているので日本人の介護職にも良い影響を与えている
- ✓ 人手不足の中、一生懸命に働いてくれる特定技能の方々には本当に感謝しているし、制度的には介護現場を支える良き制度だと思う
- ✓ 技能実習制度より自由度が高い特定技能制度は外国人職員にとっても事業主にとっても素晴らしい制度だと思う
- ✓ 日本人よりも礼儀正しい方も多く、医療機関にとっては今後導入していくべきかと考える。そのためには、制度の受入れ側の業務負担の軽減、簡易化や入職までの期間の短縮等のハードル低下の必要がある
- ✓ 職員の活性化に繋がって良いと思います。介護人材不足に対応するには外国人に頼るしかありません。高校で介護を勉強していた日本人の若い方は介護離れしていて若いうちは別な職種に行ってしまっている
- ✓ 介護職員の不足は目の前にあり、それを補う人材として活用したい
- ✓ 特定技能制度による外国人が介護福祉士になるための要件(国家試験合格)が、国内の介護養成学校卒業生に比べて厳しすぎるのではないか
- ✓ 規制緩和だけでなく、事業所の監督強化や外国人労働者の労働環境の更なる改善も同時に行わないと介護分野だけでなく日本自体に働きに来てくれないのではないか
- ✓ とにかく制度が細かい、書類が多いなど煩雑である。そこが高額有料の支援する機関がはびこる理由の一つ
- ✓ 外国人が就労先を選択する場合、交通の便が良くない地方は敬遠される。実際に就労して生活に不便を感じ、都会に移りたいという人も少なくない。こうした都会との格差を手当で補う等の対策を講じなければ、益々地方の介護機能が衰退、崩壊する恐れがある。喫緊の対応を国や自治体に求める
- ✓ 介護経験のある方は、即戦力となっているが、介護未経験の方はバックアップに時間と人が必要になる
- ✓ 人数が増えると監理費用も増える。一時帰国で長期休暇がありその間の人員配置に苦慮する
- ✓ 特定技能の斡旋業者が多く、信頼できる業者なのか不安が残る
- ✓ 初めて入国する特定技能生は技能実習生と同じように入国後講習を受けて日本にある程度慣れてから仕事を始めるべきだと思う
- ✓ 特定技能で来られる外国人の方から見て、日本に対する魅力も以前に比べると減ってきていると思う。特に最近は円安の影響も大きく、仕送りしても以前より目減りしている。外国人・日本人ともに給料を上げたくても介護報酬が上がらなければなかなか難しい。医療費・介護費が財政を圧迫しているのは理解しているが、このままでは人材不足で立ち行かなくなりそうに思う
- ✓ 技能実習、特定技能について、能力に特段差はない。介護現場では同様の扱いが必要である。日本語、介護技術等について同様に指導する等)。特定技能においても、即戦力とはならない

II. 受入れ事業所向けアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所における、受入れ状況、受入れの成果・課題・今後の方針、両制度への意見(技能実習「介護」の固有要件等に関する見解を含む)等を把握することとした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所
 - 「受入れ法人向けアンケート調査」の調査対象経由で調査を依頼したため、調査対象数は不明。
 - 技能実習や特定技能の制度運用に係る責任者あるいは、人材採用や育成等の責任者等に回答いただいた。

② 調査方法

- ✓ 当社より調査協力依頼状を郵送。調査対象者は依頼状に記載の URL から調査票(Excel)をダウンロード。回答票は当社へメール添付にて送付いただいた。

3) 調査基準日

- ✓ 調査基準日:令和5年9月1日時点
- ✓ 調査実施期間:2023年9月19日～10月16日(10月20日まで期限延長、その後も送られてきたものは集計に含めた)

4) 回収結果

- ✓ 調査対象数:-
- ✓ 回収数:228(回収率:-)
- ✓ 有効回答数:227(有効回答率:-)

5) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入の関係から合計が 100.0%にならないものがある。
- ✓ 単純集計は、非該当および無回答を合計の割合から除外して算出している。
- ✓ クロス集計は、無回答を合計の割合から除外して算出している。

6) 主な調査内容

- ✓ 事業所の概要について
- ✓ 介護職の技能実習生、特定技能外国人の受入れ状況について
(現在技能実習生又は特定技能外国人を受け入れている場合のみ)
- ✓ 監理団体、登録支援機関の利用状況について
- ✓ 技能実習「介護」および特定技能「介護」の要件等に関する意向について
- ✓ 技能実習生、特定技能外国人受入れの成果・今後の方針について 等

7) 結果のまとめ

① 介護職の技能実習生、特定技能外国人の受け入れ状況について

- ✓ 技能実習生を受け入れている事業所のうち、「技能実習1号」「技能実習2号」を1名以上受け入れている事業所がそれぞれ 43.7%、71.5%であるのに対し、「技能実習3号」を1名以上受け入れている事業所は 11.4%にとどまった。(図表2-10～2-16)
- ✓ 特定技能外国人を受け入れている事業所のうち、「新規入国し入職および技能実習からの移行(同一法人介護職から)した人数」が1名以上の事業所は、それぞれ 54.4%、33.1%であったが、技能実習からの移行(同一法人介護職以外、他法人介護職、他法人介護職以外から)や技能実習以外の在留資格からの移行により入職した人数が1名以上の事業所は2割に満たなかった。(図表2-17～2-29)
- ✓ 地域区分別の受け入れ状況について、技能実習生では「北海道・東北」が 80.0%と最も高く、「中国・四国」77.8%、「九州・沖縄」76.5%と続いた。特定技能外国人では、「東海・北陸」が 75.6%と最も高く、「関東・信越」71.1%、「中国・四国」65.5%と続いた。(図表2-30,2-31)

② 技能実習生を受け入れるための要件について

- ✓ 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件については、「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 46.8%、「新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること」が 27.2%、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」が 12.0%であった。また、必要だと思う事業所の開設・設立年数については、「3年」が 58.3%であった。(図表2-33, 図表2-34)
 - ・ 「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」とした理由として、「新規開設から3年は落ち着かないと思うため」「利用者主体の介護ができるには新規開設後3年程度の期間を要すると考えており、技能実習生受け入れはその後が望ましい」「法人内での経営実績があったとしても、実習生受け入れのためには組織機能を安定させる必要があり、それには2年程度を要すると考える。以上の理由から、2年以上の経営実績を条件として加味するのが妥当」などの意見があった。
 - ・ 一方、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」や「新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること」とした理由として、「受け入れは法人全体で準備するものと思うので、法人で要件がクリアすれば十分と思う」「介護職経験者が含まれる体制にて新規開設するため、一定、サポートがあれば早期に受け入れ可能ではないか」「法人運営の他事業所で、すでに外国人職員を受け入れている場合は、新規開設事業所であっても育成や支援のノウハウがあると考えられる」などの意見があった。

③ 夜勤対応について

- ✓ 技能実習生の夜勤対応については、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が70.6%となった。また、夜勤対応にあたって、「現行の努力義務が必要」と考える事業所が50.3%であり、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」と「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」の合計が45.1%であった。(図表2-40,図表2-41)
- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況を介護職員数別にみると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が、「(介護職員数)50 人以上」の事業者で 80.0%以上。一方で、「(介護職員数)50 人未満」の事業者では 58.4%であった。介護職員数の多い事業所の方が OJT 体制やバックアップ体制が豊富で、実習生が夜勤対応しやすい環境が整えられている可能性が考えられる。(図表2-44)

- ✓ 特定技能外国人の受け入れ状況別にみると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が、「特定技能外国人と技能実習生を雇用している」事業所で75.6%、「技能実習生を雇用しているが、特定技能外国人は雇用していない」事業所で64.7%と10%以上の差が見られた。特定技能外国人を受け入れている事業所では外国人が夜勤を行うことに対するノウハウの蓄積やOJT体制等が整備されており、技能実習生の夜勤対応従事についても柔軟に対応できている可能性が考えられる。(図表2-46)

④ 服薬介助について

- ✓ 技能実習生の服薬介助について、「現行のままで良い」が 40.8%であり、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」と「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」の合計が 58.0%であった。(図表2-47)
- ✓ 「現行のままで良い」とした理由として、「学びに来ている実習生には責任が重すぎる」「服薬介助は日本人職員ですらプレッシャーとなっている。そのような業務を実習生に課すのは適当でないと考える」「日本語能力の問題や、安全性への認識が日本人と同等になるのはかなりの時間を要すると考える」などの意見が挙がった。
- ✓ 「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」または「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」とした理由として「会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ないと思う」「日本で介護職として働く上では服薬介助の実施も求められており、介護職に必要な技術を学ぶことを目的とするのであれば、服薬介助も他介助と同様に行えるようにすべき。服薬介助そのものの実施を禁止し、服薬介助に関する事を学ぶ機会を奪ってしまうのではなく、一定条件を定める等限定的にでも学ぶ機会を認めるべき」「未経験の日本人も介護業務として服薬は行っている。入国したばかりの特定技能外国人も服薬介助は出来ている」「日本人である介護職員が行える業務(身体介護・生活援助)と線引きする必要がない」といった意見が挙がった。
- ✓ 技能実習生の服薬介助について、介護職員の確保状況別にみると「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」という回答が「(介護職員を)確保できていない」事業者で 65.0%と最も高く、職員が確保できていない事業所ほど服薬介助に対し制限緩和を求める傾向がみられた。(図表2-57)

⑤ 訪問系サービスについて

- ✓ 技能実習生による訪問系サービスについて、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 10.6%、「一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 23.2%、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい」が 60.9%であった。特定技能外国人についても、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 8.5%、「一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 33.3%、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい」が 51.2%であった。(図表2-59,図表2-82)
- ✓ 受入れが可能としたサービス種別は、技能実習生では「訪問入浴介護」が最も高く 24.5%、次いで「訪問介護」「小規模多機能型居宅介護」が同率の 22.5%だった。特定技能外国人についても「訪問入浴介護」が最も高く 31.0%、次いで「訪問介護」「小規模多機能型居宅介護」が同率の 22.5%だった。(図表2-61,図表2-84)
- ✓ 「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」とした

理由として、「サ高住併設の介護事業所に所属する場合など一定の要件を設けた上で受入れは可能」「日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能」といった意見が挙がった。

- ✓ 「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」とした理由として、「数名で対応できるサービスであれば受入れは可能」「訪問入浴であれば、3人1組で利用者様宅を訪問するため、3人のうち1人が技能実習生であったとしても、他2名のサポートを受けながら業務が出来ると考えられ、問題無く入浴介助を行える」といった意見が挙がった。
- ✓ 「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」とした理由として、「訪問系サービスは単独での仕事となるため、対応に困ったときなどフォローが出来ないため厳しい」「日本語に高度な読解が必要と考えられ、一人で支援していた場合迅速な判断対応ができない」「日本人でも一定数のトラブルがあり、責任を感じさせてしまうこと、心的負担が大きい」といった意見が挙がった。

⑥ 受入れ満足度および今後の受入れ意向について

- ✓ 技能実習生の受入れ満足度について、「非常に満足」「満足」の合計が 80.0%を超えた。特定技能外国人についても、「非常に満足」「満足」の合計が 80.0%を超えた。(図表 2-76、図表 2-98)
- ✓ 技能実習生の今後の受入れ意向について、「積極的に受入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が 70.0%を超えた。特定技能外国人の今後の受入れ意向については「積極的に受入れたい」「特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が 80.0%を超えた。(図表 2-77、図表 2-99)
- ✓ 技能実習生の都道府県別の受入れ意向について、「積極的に受入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が最も高かったのは「中国・四国」で 85.7%、次いで「九州・沖縄」が 83.3%、「東海・北陸」が 80.0%と続いた。「(介護職員を)確保できていない」「(介護職員を)あまり確保できていない」の合計の割合が最も高かった「九州・沖縄」や2番目に多かった「中国・四国」において受入れ意向が高い傾向にあり、職員の確保ができない地域ほど技能実習生の受入れ意向が高い傾向であった。(図表2-9,図表2-78)
- ✓ 特定技能外国人の都道府県別の受入れ意向について、「積極的に受入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が最も高かったのは「九州・沖縄」で 100%、次いで「東海・北陸」が 88.5%、「中国・四国」が 83.4%、「近畿」が 83.3%と続いた。技能実習生の受入れ意向と同様、「(介護職員を)確保できていない」「(介護職員を)あまり確保できていない」の合計の割合が最も多かった「九州・沖縄」や2番目に多かった「中国・四国」のように、職員の確保ができない地域ほど特定技能外国人の受入れ意向が高いという傾向だった。(図表2-9,図表2-100)

2. 調査結果

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- 回答が得られた事業所の本部所在地は「関東・信越」が 20.6%、「東海・北陸」が 18.4%、「北海道・東北」が 17.9%。
- また、市区町村においては「一般市」が 39.5%、「町村」が 20.6%、「政令指定都市」が 19.3%。

図表2-1 地域区分(都道府県名選択)

	n	%
北海道・東北	40	17.9
関東・信越	46	20.6
東海・北陸	41	18.4
近畿	32	14.3
中国・四国	29	13.0
九州・沖縄	35	15.7
合計	223	100.0

無回答	4
非該当	0

図表2-2 地域区分(市区町村入力)

	n	%
政令指定都市	43	19.3
東京特別区	5	2.2
中核市	41	18.4
一般市	88	39.5
町村	46	20.6
合計	223	100.0

無回答	4
非該当	0

② 事業所の種類(問1-①)

- ✓ 事業所の種類については、「介護老人福祉施設」が40.0%、「認知症対応型共同生活介護」が11.8%などとなっている。

図表2-3 事業所の種類(SA)

	n	%	
介護老人福祉施設	88	40.0	
介護老人保健施設	20	9.1	
介護医療院、介護療養型医療施設	3	1.4	
小規模多機能型居宅介護	9	4.1	
看護小規模多機能型居宅介護	1	0.5	
通所介護	18	8.2	
通所リハビリテーション	2	0.9	
認知症対応型共同生活介護	26	11.8	
障害者総合支援法関係の施設・事業所	20	9.1	
特定施設入居者生活介護	14	6.4	
医療施設	12	5.5	
その他	7	3.2	
合計	220	100.0	
無回答	7		
非該当	0		

事業所の種類の主な内容:

【9. 障害者総合支援法関係の施設・事業所】

- ・ 障害者支援施設
- ・ 地域密着型特別養護老人ホーム
- ・ 日中一時、短期入所事業所
- ・ 生活介護事業所
- ・ 施設入所支援、生活介護
- ・ 日中は生活介護、夜間は施設入所支援を提供
- ・ 障害者支援施設
- ・ 生活介護・就労移行放デイ

【10. 特定施設入居者生活介護】

- ・ 介護付有料老人ホーム
- ・ 養護老人ホーム特定施設 一般型
- ・ 住宅型有料老人ホーム等

【その他】

- ・ 特定施設入居者生活介護
- ・ 認知症対応型通所介護
- ・ 短期入所生活介護
- ・ 複合型介護施設で複数のサービスを運営
- ・ 短期入所生活介護
- ・ 住宅型有料老人ホーム

③ 介護職員数(問1-③)

- ✓ 介護職員数(常勤換算)は、「10人以上50人未満」が75.7%、「10人未満」が11.5%。
- ✓ 1事業所における介護職員の平均人数は49.7人。

図表2-4 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

	n	%		
10人未満	25	11.5	無回答	9
10人以上50人未満	165	75.7	非該当	0
50人以上100人未満	21	9.6		
100人以上200人未満	0	0.0		
200人以上	7	3.2		
合計	218	100.0		

図表2-5 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

合計	10,689.36	無回答	9
平均値	49.7	非該当	0
最大値	2,147		
最小値	0		
中央値	25.00		
有効回答数	218		

(ア) 介護職員数のうち介護福祉士数(問1-③-1)

- ✓ 介護職員数のうち介護福祉士の人数は、「10人以上 20人未満」が26.7%、「5人以上 10人未満」が22.1%。
- ✓ 1事業所における介護福祉士の平均人数は22.3人。

図表2-6 介護職員のうち介護福祉士の人数(数値記入)

	n	%		
1人未満	4	1.8	無回答	10
1人以上～5人未満	33	15.2	非該当	0
5人以上～10人未満	48	22.1		
10人以上～20人未満	58	26.7		
20人以上～30人未満	39	18.0		
30人以上～40人未満	17	7.8		
40人以上～50人未満	9	4.1		
50人以上	9	4.1		
合計	217	100.0		

図表2-7 介護福祉士の平均値(平均値)(数値記入)

合計	4,794.77	無回答	10
平均値	22.3	非該当	0
最大値	913		
最小値	0		
中央値	13		
有効回答数	217		

(④) 介護職員の確保状況(問1-④)

- ✓ 介護職員の確保状況について、「概ね確保できている」が49.1%、「あまり確保できていない」は30.6%。

図表2-8 介護職員の確保状況(SA)

	n	%		
十分に確保できている	19	8.6	無回答	5
概ね確保できている	109	49.1	非該当	0
あまり確保できていない	68	30.6		
確保できていない	26	11.7		
合計	222	100.0		

- ✓ 介護職員の確保状況と地域区分別にみると、「十分に確保できている」「概ね確保できている」の合計は「北海道・東北」が 71.8%、「東海・北陸」で 63.4%。
- ✓ 「あまり確保できていない」「確保できていない」の合計は「九州・沖縄」が 65.7%、「中国・四国」で 48.2%。

図表2-9 地域区分と介護職員の確保状況(クロス集計)

	有効回答数	る十分に確保できてい	概ね確保できてい	なあいまり確保できてい	確保できてい
全体	222	19	109	68	26
	100.0	8.6	49.1	30.6	11.7
北海道・東北	39	3	25	7	4
	100.0	7.7	64.1	17.9	10.3
関東・信越	46	6	22	13	5
	100.0	13.0	47.8	28.3	10.9
東海・北陸	41	2	24	12	3
	100.0	4.9	58.5	29.3	7.3
近畿	32	3	16	9	4
	100.0	9.4	50.0	28.1	12.5
中国・四国	29	1	14	11	3
	100.0	3.4	48.3	37.9	10.3
九州・沖縄	35	4	8	16	7
	100.0	11.4	22.9	45.7	20.0

2)介護職の技能実習生、特定技能外国人の受け入れ状況について

- ✓ 現在就業中の技能実習生(介護職)および特定技能外国人(介護職)の有無と、受け入れている場合には、その在留資格ごとの受け入れ人数を回答いただいた。

① 現在就業中の技能実習生(介護職)の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 介護職の技能実習生の受け入れについて、「いる」が 73.5%、「いない」は 26.5%。

図表2-10 現在就業中の技能実習生(介護職)(SA)

	n	%		
いる	161	73.5	無回答	8
いない	58	26.5	非該当	0
合計	219	100.0		

(ア) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習1号の人数(問2-a)

- ✓ 技能実習1号の受け入れ人数は、「0人」が 56.3%、「1人」が 17.1%。
- ✓ 1事業所における技能実習1号の平均受け入れ人数は 1.0 人。

図表2-11 技能実習1号の人数(数値記入)

	n	%		
0人	89	56.3	無回答	3
1人	27	17.1	非該当	66
2人	26	16.5		
3～5人	12	7.6		
6～9人	3	1.9		
10～14人	1	0.6		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	158	100.0		

図表2-12 技能実習1号の人数(数値記入)

合計	157	無回答	3
平均値	1.0	非該当	66
最大値	13		
最小値	0		
中央値	0.0		
有効回答数	158		

(イ) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習2号の人数(問2-a)

- ✓ 技能実習2号の受入れ人数は、「0人」が28.5%、「2人」が26.6%。
- ✓ 1事業所における技能実習2号の平均受入れ人数は1.9人。

図表2-13 技能実習2号の人数(数値記入)

	n	%		
0人	45	28.5	無回答	3
1人	29	18.4	非該当	66
2人	42	26.6		
3～5人	36	22.8		
6～9人	5	3.2		
10～14人	0	0.0		
15～19人	1	0.6		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	158	100.0		

図表2-14 技能実習2号の人数(数値記入)

合計	298	無回答	3
平均値	1.9	非該当	66
最大値	17		
最小値	0		
中央値	2		
有効回答数	158		

(ウ) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習3号の人数(問2-a)

- ✓ 技能実習3号の受入れ人数は、「0人」が88.6%、「2人」が4.4%。
- ✓ 1事業所における技能実習3号の平均受入れ人数は0.25人。

図表2-15 技能実習3号の人数(数値記入)

	n	%		
0人	140	88.6	無回答	3
1人	6	3.8	非該当	66
2人	7	4.4		
3～5人	5	3.2		
6～9人	0	0.0		
10～14人	0	0.0		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	158	100.0		

図表2-16 技能実習3号の人数(数値記入)

合計	40	無回答	3
平均値	0.25	非該当	66
最大値	5		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	158		

② 現在就業中の特定技能外国人(介護職)の受入れ状況について(問3)

- ✓ 介護職の特定技能外国人の受入れについて、「いる」が62.5%、「いない」は37.5%。

図表2-17 現在就業中の特定技能外国人(介護職)(SA)

	n	%		
いる	140	62.5	無回答	3
いない	84	37.5	非該当	0
合計	224	100.0		

(ア) (問2で「いる」を選択した場合)うち新規入国し入職の人数(問3-a)

- ✓ 新規入国し入職した人数は、「0人」が45.6%、「2人」が22.1%。
- ✓ 新規入国し入職した人数の平均値は1.92人。

図表2-18 新規入国し入職した人数(数値記入)

	n	%		
0人	62	45.6	無回答	4
1人	12	8.8	非該当	87
2人	30	22.1		
3～5人	23	16.9		
6～9人	8	5.9		
10～14人	0	0.0		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	1	0.7		
合計	136	100.0		

図表2-19 新規入国し入職した人数(数値記入)

合計	261	無回答	4
平均値	1.92	非該当	87
最大値	48		
最小値	0		
中央値	1		
有効回答数	136		

(イ) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習からの移行(同一法人介護職から)の人数(問3-b)

- ✓ 技能実習からの移行(同一法人介護職から)は、「0人」が66.9%、「1人」が18.4%。
- ✓ 技能実習から移行(同一法人介護職から)した人数の平均値は0.54人。

図表2-20 技能実習から移行(同一法人介護職から)した人数(数値記入)

	n	%		
0人	91	66.9		
1人	25	18.4	無回答	4
2人	14	10.3	非該当	87
3～5人	6	4.4		
6～9人	0	0.0		
10～14人	0	0.0		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	136	100.0		

図表2-21 技能実習から移行(同一法人介護職から)した人数(数値記入)

合計	73	無回答	4
平均値	0.54	非該当	87
最大値	4		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	136		

(ウ) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習からの移行(同一法人介護職以外から)の人数(問3-c)

- ✓ 技能実習からの移行(同一法人介護職以外から)した人数は、「0人」が98.5%、「2人」「6~9人」が同率の0.7%。
- ✓ 技能実習から移行(同一法人介護職以外から)した人数の平均値は0.06人。

図表2-22 技能実習から移行(同一法人介護職以外から)した人数(数値記入)

	n	%		
0人	134	98.5		
1人	0	0.0	無回答	4
2人	1	0.7	非該当	87
3~5人	0	0.0		
6~9人	1	0.7		
10~14人	0	0.0		
15~19人	0	0.0		
20~24人	0	0.0		
25~29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	136	100.0		

図表2-23 技能実習から移行(同一法人介護職以外から)した人数(数値記入)

合計	8	無回答	4
平均値	0.06	非該当	87
最大値	6		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	136		

(工) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習からの移行(他法人介護職から)の人数(問3-d)

- ✓ 技能実習からの移行(他法人介護職から)は、「0人」が89.7%、「1人」が8.1%。
- ✓ 技能実習から移行(他法人介護職から)した人数の平均値は0.13人。

図表2-24 技能実習から移行(他法人介護職から)した人数(数値記入)

	n	%		
0人	122	89.7	無回答	4
1人	11	8.1	非該当	87
2人	2	1.5		
3～5人	1	0.7		
6～9人	0	0.0		
10～14人	0	0.0		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	136	100.0		

図表2-25 技能実習から移行(他法人介護職から)した人数(数値記入)

合計	18	無回答	4
平均値	0.13	非該当	87
最大値	3		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	136		

(才) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習からの移行(他法人介護職以外から)の人数(問3-e)

✓ 技能実習からの移行(他法人介護職以外から)は、「0人」が81.6%、「1人」が8.8%。

✓ 技能実習から移行(他法人介護職以外から)した人数の平均値は0.43人。

図表2-26 技能実習から移行(他法人介護職以外から)した人数(数値記入)

	n	%		
0人	111	81.6	無回答	4
1人	12	8.8	非該当	87
2人	8	5.9		
3～5人	4	2.9		
6～9人	0	0.0		
10～14人	0	0.0		
15～19人	1	0.7		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	136	100.0		

図表2-27 技能実習から移行(他法人介護職以外から)した人数(数値記入)

合計	58	無回答	4
平均値	0.43	非該当	87
最大値	16		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	136		

(力) (問2で「いる」を選択した場合)うち技能実習以外の在留資格からの移行により入職した人数(問3-f)

- ✓ 技能実習以外の在留資格からの移行により入職した人数は、「0人」が80.9%、「1人」が14.0%。
- ✓ 技能実習以外の在留資格からの移行により入職の平均値は0.29人。

図表2-28 技能実習以外の在留資格からの移行により入職した人数(数値記入)

	n	%		
0人	110	80.9	無回答	4
1人	19	14.0	非該当	87
2人	3	2.2		
3～5人	4	2.9		
6～9人	0	0.0		
10～14人	0	0.0		
15～19人	0	0.0		
20～24人	0	0.0		
25～29人	0	0.0		
30人以上	0	0.0		
合計	136	100.0		

図表2-29 技能実習以外の在留資格からの移行により入職した人数(数値記入)

合計	39	無回答	4
平均値	0.29	非該当	87
最大値	5		
最小値	0		
中央値	0		
有効回答数	136		

③ 技能実習生の受け入れ状況と地域区分(クロス集計)

- 技能実習生の受け入れ状況を地域区分別にみると、「北海道・東北」が80.0%、「中国・四国」が77.8%。

図表2-30 技能実習生の受け入れ状況と地域区分(クロス集計)

	有 効 回 答 数	い る	い な い
全体	217	159	58
	100.0	73.3	26.7
北海道・東北	40	32	8
	100.0	80.0	20.0
関東・信越	45	34	11
	100.0	75.6	24.4
東海・北陸	39	25	14
	100.0	64.1	35.9
近畿	32	21	11
	100.0	65.6	34.4
中国・四国	27	21	6
	100.0	77.8	22.2
九州・沖縄	34	26	8
	100.0	76.5	23.5

④ 特定技能外国人の受け入れ状況と地域区分(クロス集計)

- 特定技能外国人の受け入れ状況を地域区分別にみると、「東海・北陸」が75.6%、「関東・信越」が71.1%。

図表2-31 特定技能外国人の受け入れ状況と地域区分(クロス集計)

	有効回答数	いる	いらない
全体	220	136	84
	100.0	61.8	38.2
北海道・東北	40	23	17
	100.0	57.5	42.5
関東・信越	45	32	13
	100.0	71.1	28.9
東海・北陸	41	31	10
	100.0	75.6	24.4
近畿	32	13	19
	100.0	40.6	59.4
中国・四国	29	19	10
	100.0	65.5	34.5
九州・沖縄	33	18	15
	100.0	54.5	45.5

【技能実習(介護職)を受け入れている事業所向け】

3)監理団体の利用状況について

① 技能実習生一人あたりの就労開始後の監理費用(1ヵ月平均)(問4)

- ✓ 技能実習生一人あたりの就労開始後の監理費用は、平均値が 42,110 円。

図表2-32 技能実習生一人あたりの就労開始後の監理費用(数値入力)

合計	6,274,398	無回答	12
平均値	42,110	非該当	66
最大値	158,000		
最小値	5,000		
中央値	40,000		
有効回答数	149		

4)技能実習「介護」の要件等について

① 技能実習を受け入れるために必要だと思う事業所の要件について(問5-①)

- ✓ 「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 46.8%、「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」が 27.2%。

図表2-33 技能実習を受け入れるために必要だと思う事業所の要件(SA)

	n	%
事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること	74	46.8
新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ）設立後一定期間が経過していること	19	12.0
新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること	43	27.2
その他	7	4.4
要件は特に必要ない	15	9.5
合計	158	100.0

無回答	3
非該当	66

その他の主な回答:

- ・ 事業新規開発であって同一法人にて同業種で事業を実施して 3 年以上経過していること
- ・ 指導できるだけの人員配置が確保できていること

(ア) 問5-①のように考える理由(問5-②)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること】

- ・ 新規開設後は、施設運営が安定していないため、充実した実習生指導ができないと思う
- ・ 開設直後は新入職員の研修等に重点が置かれる可能性があるため、運営が落ち着いてくる1年後等が良いと思う
- ・ 事業所の体制などが落ち着いて軌道に乗り、本格的に稼働している状況の方がいいのではと思うから
- ・ 新規事業所では通常の業務を安定させるのに労力が必要なため、実習生の指導を同時に行うことは難しいから
- ・ まず、施設の業務運営体制の整備をしてからでないと、トラブル対応に苦慮すると思う
- ・ 実習生の指導体制(技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員)を整えるにも時間が必要
- ・ 実習体制の整備ができていること(実習指導者となる介護職員が施設の業務を熟知して指導ができること。施設の組織体制が整っていること。介護の業務手順や安全管理などの手順が整っていること等)
- ・ 日本人就労者が定着した上で受け入れることで教育ができると考えるから
- ・ 受入れサポート体制が重要
- ・ 技能実習生を受け入れることは、日本人以上に教育、訓練が必要。事業所として一定期間の実績があるほうが良い
- ・ 技能実習生に安心して業務についてもらいたいので、ある程度の経済的基盤があつた方が良いと考える。全く余裕がない事業所では、外部環境の影響が多く作用してしまうので、給与の遅配があつたり、酷ければ未払いの可能性もある。そのような観点から少なくとも一年以上の実績はあっていいと考える
- ・ 法人内での経営実績があつたとしても、実習生受入のためには組織機能を安定させる必要があり、それには2年程度を要する。以上の理由から、上記 1 に2年以上の経営実績を条件として加味するのが妥当と考える
- ・ 技能実習生を受け入れるにあたり、業務面だけでなく体調面・生活面など多くのサポートが必要となるため、経営が安定した状態でなければ育成の時間が確保出来ないため
- ・ 現場職員の安定が必要と思われるため
- ・ 関連企業で運営経験があつたとしても開設1年はそこの事業所の形を作るのに一定の期間が必要。技能実習生の育成にかける手間や時間を簡素にできるものではないので、しっかりと育成するには開設からある程度の期間を設ける方が良い
- ・ 日本人従業員の指導経験がないと、外国人の指導は難しいと思うため
- ・ 新規開設後、落ち着くまでは実習を行ってもらう環境が整っていないため妥当な期間
- ・ 新規開設から3年は落ち着かないと思うため妥当な期間
- ・ 事業運営体制が安定しなければ受入れは難しいと思う
- ・ 一定期間を経過して、指導職員が事業所での業務を滞りなく行えるようにならないと実習生を指導できないから。また寮などの設備を整える期間が必要だから
- ・ 同一法人であれば事業所開設後、一定期間(1年以上)があれば実態も把握できるので、期間を短縮しても良いのではと考える
- ・ 指導者の経験が不十分だと、技能実習生への対応が上手くいかずに、トラブル発生につながってしまうように感じる
- ・ 受け入れるにあたり、受け入れる側もきちんと指導できる体制をつくりたいため、事業所の体制がしっかりできた上での受入れが必要と考える

- ・ 業務分担等が定まらない中では技能実習生が不安になる
- ・ 開設後一定期間経過していれば事業所として落ち着いており、技能実習生に対しても時間を持って接する事ができると考える
- ・ 事業所を開設後すぐは技能実習生を受け入れる余裕がない
- ・ 新規立ち上げ時はただでさえ安定した介護サービスの提供が難しい状況であるので、技能実習生への指導やサポートが適切に行なえないと考えるため
- ・ 利用者主体の介護ができるには新規開設後 3 年程度の期間を要すると考えており、技能実習生受入れはその後が望ましい
- ・ 事業を行う上で一定期間経過していないと、業務の流れも出来ておらず経験豊富な職員がいないため技能実習生に十分な指導ができない。業務が統一されていないことや職員によってやり方が違えば技能実習生が混乱する
- ・ 職員の資質の問題や支援プログラムの安定等に一定量の時間を要するため
- ・ 受入れについて、就業面、生活面でのサポートが必要となることから、ある程度事業運営が安定した上での人員配置することが必要と考えるため
- ・ 新規開設事業所においては、組織体制づくりが第一優先となるものと思料。外国人労働者は些細な部分でのコミュニケーション能力に不安があることから、円滑な受入れに当たってはしっかりと組織(受入体制)づくりが必要
- ・ 実習生受入れについて、年単位の契約となることから安定している事業であること、また実習生への教育を行なう際に経験している職員が必要と考えられるため
- ・ 技能実習生に安心して業務についてもらいたいので、ある程度の経済的基盤があった方が良いと考える。全く余裕がない事業所では、外部環境の影響が多く作用してしまうので、給与の遅配があつたり、酷ければ未払いの可能性もある。そのような観点から少なくとも一年以上の実績はあっていいと考える
- ・ 技能実習生に対しての指導・教育を行うための環境整備には、1年以上の期間が必要である
- ・ 法人内で受入れ体制が整い、事業所間で情報共有が出来ている事は前提として大事だが、実際に事業所内で教える技能実習指導員の連携等、事業所内での体制づくりも必要と考える
- ・ 事業所の 1 日の流れや、スタッフ間の連携がしっかりと取れるようになっていないと、実習生が来た時に困ると思う

【2. 新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること】

- ・ 実務経験を積んだ日本人職員が指導できるといい
- ・ 法人内の事業所で開設から数年経過している施設での受入れであれば対応可能と考える。新規の事業所で、ある程度施設の運営が起動に乗って来てからの受入れが必要と思われる
- ・ 法人としての受入れサポートや新規開設事業所に勤続年数の長い介護福祉士や介護職員がいて、指導体制が整っていれば可能だと思う
- ・ 受入れは法人全体で準備するものと思うので、法人で要件がクリアすれば十分と思う
- ・ 新規開設する際に人材を安定的に確保するため。また、現在の期間であると、既存の施設に実習生が集まってしまい監督が大変である。分散して実習してもらうと負担が軽減する
- ・ 同法人内であれば、人事異動でのベテラン職員の調整や、ある程度の受入体制やマニュアル等が出来ているため、新規開設事業所であっても受入れは可能と思われる
- ・ 事業所の開設経過年数より、法人設立からの経過年数を踏まえ、運営が安定していれば支障がな

いと思うため

- ・ 法人内の事業所で開設から数年経過している施設での受入れであれば対応可能と考える。新規の事業所で、ある程度施設の運営が起動に乗って来てからの受入れが必要と思われる
- ・ これから日本人の介護離がより一層出てくると思われる所以、要件の緩和をした方が良い
- ・ 法人としての実績があれば良い

【3. 新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること】

- ・ 介護職経験者が含まれる体制にて新規開設するため、一定、サポートがあれば早期に受入れ可能ではないか
- ・ 開設後の経過年数ではなく、介護技術を移転できるだけの指導力があるかの方が大切
- ・ 法人で担当部署があり、定期的にサポートできる体制が整っていれば問題ないと考えるから
- ・ 日本人でも難しい介護の仕事を身につけていただくためには、しっかりとした法人の考え方やサポートが必要と考えるから
- ・ 法人運営の他事業所で、すでに外国人職員を受け入れている場合は、新規開設事業所であっても育成や支援のノウハウがあると考える
- ・ 技能実習生を受け入れる教育体制、実習生・受入れ施設等へのサポート体制が整っていることが、最も重要だと考えるため
- ・ 実習生受入にはある程度の基礎体力、及び安定した経営が必要であると考える
- ・ 技能実習という名目だが、実態は欠かすことのできない労働力となっている
- ・ 法人内他の施設で年数が経過していれば支障なしと考える
- ・ 経営の安定性という観点ではないが、受入れまでの手続き等を行ったり、実習生とのコンタクトなど自施設だけでは内容の煩雑さや人員確保の面から困難であると考えるため
- ・ 新規開設は法人理念等を職員に定着させるため一定期間を要すると思われ、外国人にも同様に指導していくのは難しいと思われる。しかし、事業所開設認可を受けていることからその体制が整えられていると考えられるため、受入れサポートがあれば良いと考える
- ・ 事業所や法人のサポート体制が充実していたら受入れは可能だと思う
- ・ 語学力も乏しくコミュニケーションをとること自体課題になる場合もある。文化の異なる国での就労において予期しないトラブル発生も考えると何らかの支援体制が充分に備わっていることが大切

【4. その他】

- ・ 人員をやりくりしながら指導員を配置しており、少しでも早く介護技術の修得を目指してほしいため
- ・ 職員等が経験を積んで、受入れ態勢を整える必要があるから
- ・ 受け入れる事業所にもきちんとした体制と実績が必要だと考える
- ・ 事業新規開発であって同一法人にて同業種で事業を実施して3年以上経過していること

【5. 要件は特に必要ない】

- ・ 法令順守していれば問題ない

- (イ) (問5-①で「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」を選択した場合のみ)必要だと思う事業所の開設・設立年数について(問5-③)
- ✓ 技能実習を受け入れるために必要だと思う事業所の開設・設立年数について、「3年」が 58.3%、「1年」が 25.0%。

図表2-34 必要だと思う事業所の開設・設立年数(SA)

	n	%		
半年	3	4.2	無回答	2
1年	18	25.0	非該当	153
2年	9	12.5		
3年	42	58.3		
合計	72	100.0		

- (ウ) (問5-①で「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」を選択した場合のみ)必要だと思う法人の開設・設立年数について(問5-④)
- ✓ 技能実習を受け入れるために必要だと思う法人の開設・設立年数について、「3年」が 47.1%、「10年」が 29.4%。

図表2-35 必要だと思う法人の開設・設立年数(SA)

	n	%		
3年	8	47.1	無回答	2
5年	4	23.5	非該当	208
10年	5	29.4		
15年	0	0.0		
20年	0	0.0		
合計	17	100.0		

(工) (問5-①で「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」を選択した場合のみ)
法人からのサポート内容について(問5-⑤)

- ✓ 技能実習を受け入れるための法人からのサポート内容について、「外国人受入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること」が 85.4%、「外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること」「外国人ご本人に対する研修体制があること」が 82.9%。

図表2-36 法人からのサポート内容(MA)

外国人受入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること	35	85.4
外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する事前説明会が設けられていること	30	73.2
外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること	34	82.9
外国人ご本人に対する研修体制があること	34	82.9
その他	7	17.1
合計	41	100.0

無回答	2
非該当	184

その他の主な回答:

- ・ 監理団体との協力体制が取れること
- ・ 健康状態の管理がしっかりとできていること
- ・ 受入れに関する事務作業のサポートができること
- ・ 外国人受入れに関して、同法人の他施設からも協力体制が構築されている
- ・ 法人独自ではなく実績のある監理団体との契約で受け入れること
- ・ 住居についてのサポート体制があること、日本の生活風習の研修ができること

- ② 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠について(問6-①)
- ✓ 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠について、「現行の人数枠のままでよい」が72.5%、「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」が27.5%。

図表2-37 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する
事業所ごとの受入れ人数枠(SA)

	n	%
現行の人数枠のままでよい	108	72.5
常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい	41	27.5
合計	149	100.0

無回答	12
非該当	66

(ア) (問6-①で「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」を選択した場合のみ)一定の条件について(問6-②)

- ✓ 常勤介護職員10人以下の事業所において第1号技能実習生を受け入れる一定の条件について、法人によるサポート(外国人介護職員の教育訓練体制充実等)があること」が75.6%、「事業所開設後、一定期間が経過していること」が61.0%。

図表2-38 常勤介護職員10人以下の事業所において第1号技能実習生を受け入れる一定の条件(MA)

	n	%
事業所開設後、一定期間が経過していること	25	61.0
新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ※)設立後一定期間が経過していること	10	24.4
法人によるサポート(外国人介護職員の教育訓練体制充実等)があること	31	75.6
介護福祉士等の有資格者の配置人数を増やすこと	11	26.8
その他	4	9.8
合計	41	100.0

無回答	2
非該当	184

その他の主な回答:

- 受入れ人数に制限は必要だと思います
- 実習生受入れの現在の実績があること

③ 技能実習開始時に求める日本語要件について(問7-①)

- ✓ 技能実習開始時に求める日本語要件について、適切と考えるレベルは、「N3相当」が 63.9%、「N4相当」が 31.0%。

図表2-39 技能実習開始時に求める日本語要件(SA)

	n	%		
N1相当	1	0.6	無回答	3
N2相当	6	3.8	非該当	66
N3相当	101	63.9		
N4相当	49	31.0		
N5相当	1	0.6		
合計	158	100.0		

④ 技能実習生の夜勤対応について(問8-①)

- ✓ 事業所での技能実習生の夜勤対応について、「努力義務※+独自の条件を満たした者のみ対応している」が 39.9%、「対応していない」が 29.4%。

※夜勤業務等を行わせるのは2年目以降の技能実習生に限定する。夜勤業務を行わせる場合であっても、夜勤業務については適切な範囲で実施する、技能実習生に対し有給休暇の取得を推奨する等の配慮を行うことが望ましい

図表2-40 技能実習生の夜勤対応(SA)

	n	%		
上記努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している	61	39.9	無回答	8
上記努力義務を満たしていないくとも、独自の条件を満たせば対応している	19	12.4	非該当	66
上記努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している	22	14.4		
努力義務や独自要件に関わらず、夜勤に対応している(制限なし)	6	3.9		
対応していない	45	29.4		
合計	153	100.0		

(ア) 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務について(問8-②)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務について、「現行の努力義務は必要」が 50.3%、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」が 29.4%。

図表2-41 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務について(SA)

	n	%
現行の努力義務は必要	77	50.3
現行の努力義務をより厳格にすべき	4	2.6
一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき	45	29.4
特定技能と同様の扱いにすべき (制限無し)	24	15.7
その他	3	2.0
合計	153	100.0

無回答	8
非該当	66

その他の主な回答:本人の希望や介護スキルの有無などを考慮して対応した方がよい

(イ) (問8-②で「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」を選択した場合のみ)一定の条件について(問8-③)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務を緩和すべき一定の条件について、「一定の日本語能力があること」「十分な指導体制を確保(介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど)すること」が同率の 46.5%。

図表2-42 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務の緩和すべき一定の条件について(SA)

	n	%
介護職員初任者研修課程を修了していること	1	2.3
一定の日本語能力があること	20	46.5
十分な指導体制を確保(介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど)すること	20	46.5
その他	2	4.7
合計	43	100.0

無回答	2
非該当	182

その他の主な回答:一定の日本語能力と介護技術能力を有していること

(ウ) (問8-③で「一定の日本語能力があること」を選択した場合のみ)日本語能力について(問8-④)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応の際に必要と考える日本語能力について、「N3相当」が 50.0%、「N2相当」が 25.0%。

図表2-43 日本語能力について(SA)

	n	%		
N 1相当	0	0.0	無回答	0
N 2相当	5	25.0	非該当	207
N 3相当	10	50.0		
N 4相当	4	20.0		
その他	1	5.0		
合計	20	100.0		

その他の主な回答: 日常会話が可能な状況

(エ) 介護職員数と技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況を介護職員数別にみると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、介護職員数「50人以上」の事業所の場合で 80.0%を超えた。一方、介護職員数「50人未満」の事業所では 58.4%であった。

図表2-44 介護職員数と夜勤状況(クロス集計)

有効回答数	し 件 上		を い 上		い 者 上		い わ 努		対応していな
	てを記	い満努	満な記	たく努	の記	み努	るら力	（）	
全体	147	56		18		22		6	45
	100.0	38.1		12.2		15.0		4.1	30.6
50人未満	144	44		16		20		4	42
	100.0	30.6		11.1		13.9		2.8	29.2
50人以上～100人未満	16	9		1		2		2	2
	100.0	56.3		6.3		12.5		12.5	12.5
100人以上～200人未満	0	0		0		0		0	0
	-	-	-	-		-		-	-
200人以上	5	3		1		0		0	1
	100.0	60.0		20.0		0.0		0.0	20.0

(才) 介護職員の確保状況と技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況を介護職員の確保状況別にみると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、「(介護職員を)十分に確保できている」事業所で 71.5%、「概ね確保できている」事業所で 73.9%、「あまり確保できていない」事業所で 60.5%、「確保できていない」事業所で 75.0% であった。

図表2-45 介護職員の確保状況と夜勤対応(クロス集計)

有効回答数	対応件記しを努めて満力をいた義務をもつた者+者のみのしを努めて満力をいた義務をもつた者+の自らのし	条件記しを努めて満力をいた義務をもつた者+の自らのし	条件記しを努めて満力をいた義務をもつた者+の自らのし	した上者記の努力義務をもつた者+の自らのし	し闘力の義務をもつた者+の自らのし	対応していらない
全体	150	59	18	22	6	45
	100.0	39.3	12.0	14.7	4.0	30.0
十分に確保できている	7	2	0	3	0	2
	100.0	28.6	0.0	42.9	0.0	28.6
概ね確保できている	80	35	7	13	4	21
	100.0	43.8	8.8	16.3	5.0	26.3
あまり確保できていない	43	14	6	5	1	17
	100.0	32.6	14.0	11.6	2.3	39.5
確保できていない	20	8	5	1	1	5
	100.0	40.0	25.0	5.0	5.0	25.0

(才) 特定技能外国人の受け入れ状況別、技能実習生の夜勤対応状況(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の夜勤対応状況について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が、「特定技能外国人と技能実習生を雇用している」事業所で 75.6%、「技能実習生を雇用しているが、特定技能外国人は雇用していない」事業所で 64.7%。

図表2-46 特定技能外国人の受け入れ状況と夜勤対応(クロス集計)

有効回答数	対応件記しを努めて満力をいた義務をもつた者+の自らのし	条件記しを努めて満力をいた義務をもつた者+の自らのし	した上者記の努力義務をもつた者+の自らのし	し闘力の義務をもつた者+の自らのし	対応していらない	
全体	150	60	19	21	6	44
	100.0	40.0	12.7	14.0	4.0	29.3
特定技能外国人と技能実習生を雇用している	82	34	15	11	2	20
	100.0	41.5	18.3	13.4	2.4	24.4
技能実習生を雇用しているが、特定技能外国人は雇用していない	68	26	4	10	4	24
	100.0	38.2	5.9	14.7	5.9	35.3

⑤ 技能実習生の服薬介助について(問9-①)

- ✓ 技能実習生の服薬介助について、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」が 44.6%、
「現行のままで良い」が 40.8%。

図表2-47 技能実習生の服薬介助について(SA)

	n	%
現行のままで良い	64	40.8
一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき	70	44.6
服薬介助を行えるようにすべき (要件は不要)	21	13.4
その他	2	1.3
合計	157	100.0
		無回答 4
		非該当 66

その他の主な回答:本人の能力と、看護師による指導、誤薬させない体制を整えていたらよい

(ア) 問9-①のように考える理由(問9-②)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 現行のままで良い】

- ・ 服薬に関しては、他業務と比較して、生命にかかわる比重が大きいため、学びに来ている“実習生”には、責任が重すぎると考えた
- ・ 誤薬事故が生じた場合の対応(コミュニケーションを含む)が困難と思われる
- ・ 薬の効能、副作用等を理解するためには相当の時間を要する。対象者が高齢者であることを考えると、確認等の作業を一人で行なわせることは、現場として不安が大きい
- ・ 当施設は病院であるため、看護補助者という立場でケアをしてもらっている。看護補助者の服薬介助は行われていない
- ・ 服薬介助は日本人職員ですらプレッシャーになっている。そのような業務を実習生に課すのは適当でないと考える
- ・ 日本語と誤薬のリスクの理解が徹底できないため
- ・ あくまで技能実習生。すべて指導者の指示のもとケアを行う必要があり、体調への影響が考えられるものであるため
- ・ 利用者のほとんどが食後の服薬であること、食事介助に要する時間が各利用者により異なることなどから、服薬に遅延が生じるため誤薬の懸念
- ・ 誤薬してしまった場合、対応が難しいと考えられます。実習生という考え方からも実施させない方が良いと思います
- ・ 誤薬は起こり得る事故であるため、その後の対応等を考えると実習生に行わせるのは好ましくないと思います
- ・ 技能実習制度のもとでは、特定技能制度と一定の区別があつてよいと思います
- ・ 医薬品の取り扱いまで任せるには事業所側の充分な管理体制が必須だが、その体制をチェックする方法がない
- ・ 日本語能力の問題や、安全性への認識が日本人と同等になるのはかなりの時間を要すと考える
- ・ 当院は急性期病院であるため、技能実習生による服薬介助は困難であると思われるため

- ・ 服薬介助は、誤薬をした時の事を考えると怖くてさせられない。高齢者で外国人を良く思っていない人もいるので、服薬は難しいと思う

【2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき】

- ・ 日本人が行つても服薬ミスが起きている中、技能実習生だけに制限をかけることに意味をなさないのではないか
- ・ 会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ないと思います。日本人より記憶力が優れている者もいます
- ・ 利用者がどのような薬を飲んでいるか、またどんな疾患があるのかを理解するための方法として大切なことだと思うから
- ・ 一定の実習期間や研修等を経て服薬介助も行えるようにすべきです
- ・ 介助対象者のリスク分類等行う必要はあるが、関連業務としてこの部分のみを外すことは、業務として不自然である。また、技能実習という観点からも適切に指導しこの部分に対応できる技術を身に着けるべきと考える
- ・ 日本人職員が一般的にする業務に準じてよい(但し一定期間就業後から開始)
- ・ 利用者の日常の様子を把握する事が出来る状況のレベルに達していれば、服薬介助を行つても良いと思う。看護職員が急な通院等で服薬出来ない時などに行えるようになると他の介護職員の負担軽減になる
- ・ 服薬介助はシフト業務に含まれるため、外国人であるという理由による業務の選別は不向きと思われます
- ・ 服薬介助について、具体的な研修を行う事を要件としていれば、行えるようにすべき
- ・ 現在日本で介護職として働く上では服薬介助の実施も求められており、日本における介護職としての業務・介護職に必要な技術を学ぶことを目的とするのであれば、服薬介助も他介助と同様に行えるようにすべきと考える。技能実習生の服薬介助に対して懸念点がある場合には、服薬介助そのものの実施を禁止し、服薬介助に関する学ぶ機会を奪ってしまうのではなく、一定条件を定める等限定期的にでも学ぶ機会を認めるべきと考える
- ・ 能力が備わつていれば日本人と同じ
- ・ ユニット型の施設であった場合、夜間帯に対応に苦慮する可能性があると思われる
- ・ 夜勤業務に就いた際に、夜勤を組んでいる職員の負担が増しているため
- ・ 服薬介助は介護職の必要な業務であるため
- ・ 服薬時、名前などの漢字が理解出来る等が出来れば認めてもよいのではないか
- ・ 服薬介助を行う場面としては、食事時と重なることが多い。看護師がセッティングをした状況のもとであれば、服薬前の名前確認を確実に行って服薬介助をすることで、服薬漏れや利用者を待たせることなく出来るのではないか
- ・ 知識なども必要かと思うが、指導者とともにを行うなど、確認できる状況のもと行うのであれば可能と考える。技能を身につけるうえでも対応してもいいのではと思う
- ・ 技能移転というなら、服薬管理もきちんとすべき
- ・ 日本人の介護職員は服薬介助含めた業務を一連の流れの中で行つており、技能実習生の場合のみ切り離すことは効率的ではないと考えるため
- ・ N2 や N1 レベルなら日本語も間違えないレベルなので誤薬の心配はないが、それ以外だと同姓同名や薬が間違つてセットされていた場合に気づけないため誤薬の心配がある
- ・ 日本語能力がある程度出来ている場合は、名前の間違いをすることは、ほとんど無く、日本人職員と

同様の服薬介助が出来るとと思われるため

- ・ 一介護員としてのカウントを行う以上、他の介護員業務と差をつけるべきではないと考えます
- ・ 一包化されていて、現場での W チェックが可能で、日本語能力もあるという安全が確保された状態であるのが前提ではあるが、実習生も W チェック含めて、服薬を行える方が薬を覚えられることがで、他職員の業務軽減にも繋がるかと考えます
- ・ 日本人職員が一般的にする業務に準じてよい(但し一定期間就業後から開始)
- ・ 指導体制を適切に整えられるのであれば服薬介助を可能にしてもよいと思う
- ・ 業務が円滑に進むため
- ・ 服薬介助も利用者の体調管理に関わる生活の中の大事な介助であるため、行えるようにすべきと考える。誤薬を防ぐため、顔と名前の一致や薬についての知識も必要なため、一定の要件は必要
- ・ 一通りの業務を覚えたほうが今後のためになる
- ・ 制限することで成長を止めてしまう気がする

【3. 服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)】

- ・ 技能実習最大のネックです
- ・ 未経験の日本人も介護業務として服薬は行っている。入国したばかりの特定技能生も服薬介助は出来ている。指導ができれば可能としても良いと思う
- ・ 服薬介助も介護業務と考えているから
- ・ 今後も技能実習生が N4 相当以上を要件として継続するしたら、当施設の薬は記名された個包装となっていること、また、人の識別能力は日本語能力に影響されることではなく、仮に N4 以上であれば呼名確認に影響はないと考えるため
- ・ 服薬介助は確かにリスクが伴いますが、日本人でも同様のことが言えると思うので介護の知識を入れて薬介助を通じて入居者様の姿勢や嚥下状況、対応方法など多くを学ぶ機会があるといいと思います
- ・ 一般の介護職員と同等で良いと思います
- ・ 教育によって安全に行える
- ・ 日本人である介護職員が行える業務(身体介護・生活援助)と線引きする必要がないと考える

【4. その他】

- ・ 本人の能力と、看護師による指導、誤薬させない体制を整えていたらよいと思う

(イ) (問9-①で「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」を選択した場合のみ)一定の条件について(問9-③a~e)

- ✓ 一定の条件にどのような要件が必要かについて、「就労期間」「日本語能力」「研修事項」「事業者側の体制整備」「その他」について回答を依頼。「必要」を選択した場合、その具体的な内容を聞いた。

a. 就労期間

- ✓ 一定の条件に就労期間が必要かについて、「必要」が 87.0%、「必要でない」が 13.0%。
- ✓ (問9-③a で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「6ヵ月～1年未満」が 43.1%、「1年～2年未満」が 34.5%。

図表2-48 就労期間(SA)

	n	%		
必要	60	87.0	無回答	1
必要でない	9	13.0	非該当	157
合計	69	100.0		

図表2-49 就労期間の具体的な内容(SA)

	n	%		
6ヵ月未満	6	10.3	無回答	2
6ヵ月～1年未満	25	43.1	非該当	167
1年～2年未満	20	34.5		
2年～3年未満	6	10.3		
3年以上	1	1.7		
合計	58	100.0		

b. 日本語能力

- ✓ 一定の条件に日本語能力が必要かについて、「必要」が 97.1%、「必要でない」が 2.9%。
- ✓ (問9-③b で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「N3相当」が 75.8%、「N4 相当」が 12.1%。

図表2-50 日本語能力(SA)

	n	%		
必要	68	97.1	無回答	0
必要でない	2	2.9	非該当	157
合計	70	100.0		

図表2-51 日本語能力の具体的な内容(SA)

	n	%		
N1相当	0	0.0	無回答	2
N2相当	6	9.1	非該当	159
N3相当	50	75.8		
N4相当	8	12.1		
その他	2	3.0		
合計	66	100.0		

その他の主な回答:

- ・ 会話力
- ・ 日常会話が可能な状況
- ・ 服薬時、名前の確認や、指示の理解力が必要

c. 研修受講

- ✓ 一定の条件に研修受講が必要かについて、「必要」が 50.0%、「必要でない」が 50.0%。
- ✓ (問9-③c で「必要」を選択した場合のみ) その具体的な内容について、「介護職員初任者研修」が 60.6%、「その他」が 30.3%。

図表2-52 研修受講(SA)

	n	%		
必要	35	50.0	無回答	0
必要でない	35	50.0	非該当	157
合計	70	100.0		

図表2-53 研修受講の具体的な内容(SA)

	n	%		
介護職員初任者研修	20	60.6	無回答	2
介護福祉士実務者研修	3	9.1	非該当	192
その他	10	30.3		
合計	33	100.0		

他の主な回答:

- ・ 法人内服薬に関する研修
- ・ 服薬のリスクについての研修
- ・ 服薬介助について具体的な研修を実施(誤薬、リスク等)
- ・ 普段施設でしている服薬業務がこなせるかどうか
- ・ 施設内での研修及び実技指導
- ・ 服薬は慎重に行わなければならないことについて

d. 事業所側の体制整備

- ✓ 一定の条件に事業所側の体制整備が必要かについて、「必要」が 89.9%、「必要でない」が 10.1%。
- ✓ (問9-③d で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容について、「利用者へ飲ませる薬の一包化」が 35.6%、「他職種との連携」が 25.4%。

図表2-54 事業所側の体制整備(SA)

	n	%		
必要	62	89.9	無回答	1
必要でない	7	10.1	非該当	157
合計	69	100.0		

図表2-55 事業所側の体制整備の具体的な内容(SA)

	n	%		
設備・薬の在庫管理システム等の導入・強化	9	15.3	無回答	3
人員体制の強化	13	22.0	非該当	165
利用者へ飲ませる薬の一包化	21	35.6		
他職種との連携	15	25.4		
その他	1	1.7		
合計	59	100.0		

その他の主な回答:看護師、医師の指示が必要、一定レベルの基準値の設定と達成判断

e. その他

- ✓ 一定の条件にその他の要件が必要かについて、「必要」が 16.7%、「必要でない」が 83.3%。
- ✓ (問9-③e で「必要」を選択した場合のみ)その具体的な内容については以下のとおり。

図表2-56 その他の要件(SA)

	n	%		
必要	8	16.7	無回答	22
必要でない	40	83.3	非該当	157
合計	48	100.0		

主な理由:

- ・ 技能実習生一人ではなく他の職員と共同連携のもと行う
- ・ 服薬介助に関する実習項目の追加
- ・ 服薬介助のマニュアルの作成に基づき、QJTを実施し、本当に介助が出来るかを確認した上で実施させる
- ・ 技能実習生の能力によると思われるために一概には言い難いが、利用者の顔と名前が一致していることや、もしも呴きのことが発生した時にどう対応すべきか判断ができる状態でないと、任せることは難しいと思います
- ・ 施設内の日本人スタッフと同等とすべき。施設内の基準をクリアすればどの業務についても許可すべき
- ・ 実習生が服薬介助を十分に対応してゆけるという指導者の見極めがあれば良い
- ・ 薬剤師も含めた研修
- ・ 服薬時のダブルチェック体制

(ウ) 介護職員の確保状況別の技能実習生による服薬介助の意向(クロス集計)

- ✓ 技能実習生による服薬介助の意向について、介護職員の確保状況別にみると、「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」という回答が、「(介護職員を)十分に確保できている」事業所で 62.5%、「概ね確保できている」事業所で 58.5%、「あまり確保できていない」事業所で 50.0%、「確保できていない」事業所で 65.0%であった。

図表2-57 介護職員の確保状況と技能実習生による服薬介助の意向(クロス集計)

	有効回答数	現行のまま良い	す薬一べ介定き助のを要行件えのるもよとう、に服	要に服す薬べ介き助へ要行件えはる不よう	その他
全体	154	64	67	21	2
		100.0	41.6	43.5	13.6
十分に確保できている	8	2	2	3	1
		100.0	25.0	25.0	37.5
概ね確保できている	82	33	36	12	1
		100.0	40.2	43.9	14.6
あまり確保できていない	44	22	20	2	0
		100.0	50.0	45.5	4.5
確保できていない	20	7	9	4	0
		100.0	35.0	45.0	20.0

(エ) 特定技能外国人の受け入れ状況と服薬介助(クロス集計)

- ✓ 技能実習生による服薬介助の意向について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 60.7%、技能実習生のみ受け入れている場合は 55.7% であった。

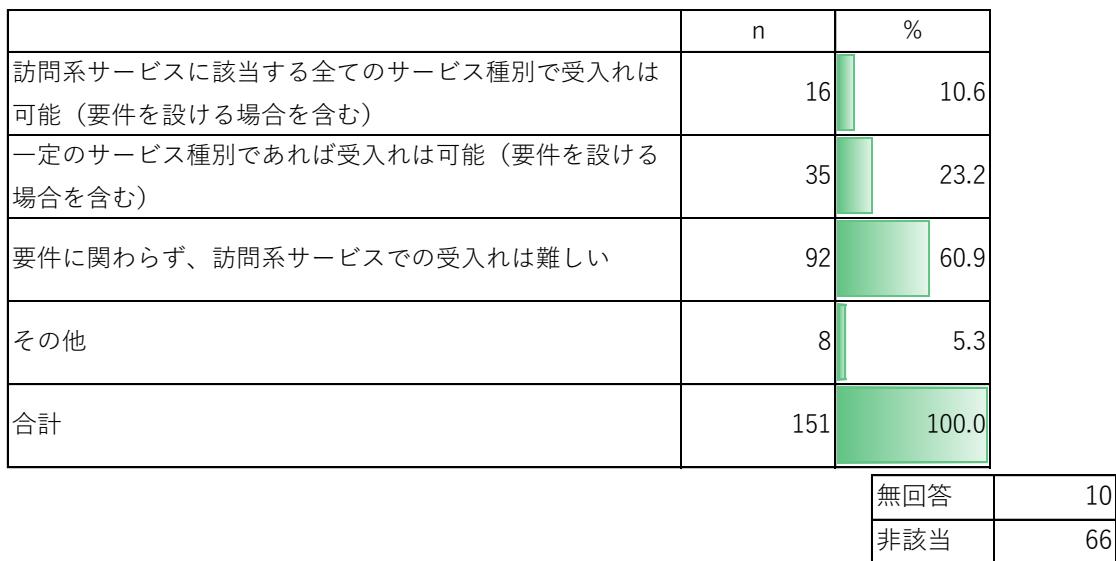
図表2-58 特定技能外国人の受け入れ状況と技能実習生による服薬介助の意向(クロス集計)

	有効回答数	現行のまま良い	す薬一べ介定き助のを要行件えのるもよとう、に服	要に服す薬べ介き助へ要行件えはる不よう	その他
全体	154	62	69	21	2
		100.0	40.3	44.8	13.6
特定技能外国人と技能実習生を雇用している	84	31	40	11	2
		100.0	36.9	47.6	13.1
技能実習生を雇用しているが、特定技能外国人は雇用していない	70	31	29	10	0
		100.0	44.3	41.4	14.3

⑥ 訪問系サービスにおける技能実習生の受入れについて(問 10-①)

- ✓ 訪問系サービスにおける技能実習生の受入れについて、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が 60.9%、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が 23.2%。

図表2-59 訪問系サービスにおける技能実習生の受入れ(SA)



【その他の主な回答:実習生が訪問系サービスを提供することは問題があると思う】

(ア) 問 10-①のように考える理由(問 10-②)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 訪問系サービスは不可とされている理由が不明。ただし、夜勤対応と同程度の要件は必要と考える
- ・ 日本語能力と介護技能習得率次第
- ・ 外国人技能実習生においても介護力としては日本人以上に丁寧な仕事をしてくれるため、サ高住併設の介護事業所に所属する場合など一定の要件を設けた上で受入れは可能
- ・ 日本人同等に選べる権利を本人が持つことが必要なため
- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 出来る方向で検討すれば良い
- ・ 技能実習生以外の就労ビザありの外国人も資格を取得し、活躍しているため

【2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 教育がしっかりと整っていれば可能と思う
- ・ 訪問系サービスは、一人で支援に行くサービスだけではないため、数名で対応出来るサービスであれば受け入れが可能だと考えるため
- ・ 家族との関わりもあるため、より専門的な日本語が必要
- ・ 訪問入浴であれば、3人1組で利用者様宅を訪問するため、3人のうち1人が技能実習生であったとしても、他2名のサポートを受けながら業務ができると考えられ、問題なく入浴介助を行えると考える
- ・ 単独での施設外業務では指導が行えない
- ・ 人員不足の解消のため
- ・ 訪問を行える体制を構築する必要はある。移動は送迎なのか、免許等の取得が必要となるのか。ま

た、判断をより求められる夜間帯や随時対応は難しいのではないか

- ・ 1人で個人の居宅に訪問し、支援を行う訪問介護(ヘルパー)は難しい。日本人でも一定数のトラブルがある。責任を感じさせてしまうこと、心的負担が大きいと思われる

【3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい】

- ・ 訪問は受入れ側の理解が低いことが多く、単独のかかわりとなる。緊急時にサポートできない
- ・ 一人でサービス提供できなければ、非効率で経費ばかりかさむ結果になる。仮に一人対応が可能になってもトラブル対応は出来ないと考えるため、現行通りで良いと考える
- ・ 日本人スタッフでもトラブルが多く聞かれることから、外国人実習生には負担が大きい様に思われる
- ・ 指示できる職員同行であっても文化の違い等で対応困難な場合が多いと感ずる
- ・ 技能の移転が難しいから
- ・ 自宅へ伺うので、様々なトラブルが心配
- ・ 外国人介護士の判断で実施するケアは困難
- ・ 一人での訪問は緊急時の対応が不十分になりやすいため
- ・ コミュニケーションの問題で厳しいと思う。地方都市では方言がある。特に高齢者は方言を使う傾向にあるため、標準語のコミュニケーションが厳しい。双方に誤解が生じいい結果には結びつかないと思う
- ・ 訪問系サービスでは、単独での仕事となるので対応に困った時などフォロー出来る人がいないため厳しいと思われる
- ・ 移動手段が車となること、決められた時間の中での対応や家族とのやり取り等難しいため
- ・ 田舎では訪問する地域が広範囲に及びため自動車免許が必須であり、交通事故や同乗させる実習生への気配り等が更に必要となるため、数は少ないと思われるがこれらを苦にする職員が予見される
- ・ 会話、読み書きができないので時間がかかる
- ・ 外国人職員単独で業務にあたる機会が多いと思われるため
- ・ 高度な日本語の読解に課題がある
- ・ 日本語に高度な読解が必要と考えられ、1人で支援していた場合迅速な判断対応ができないと考えられるため
- ・ 施設では他の職員が対応をサポートできますが、訪問系になると利用者の理解を得られるだけの対応や、その環境づくりをサポートできる職員がその場にいない
- ・ 言語の壁があることから難しいと思われる
- ・ 日本語能力や日本の習慣、文化等の理解が不十分な技能実習生が一人で自宅へ訪問して対応するには経験やスキル等が必要になるため。トラブルの原因にもなると考えられる
- ・ 日本語能力及び国民性において、技能実習期間では安心してお任せする事は困難と考える
- ・ 訪問介護は自動車での移動が基本となっている地域であり対応が難しい
- ・ 単独で就業させるには不安がある
- ・ 訪問先個別の生活習慣に一人で対応することは困難である
- ・ 当施設では経験豊富な技能実習生の経験がないため何とも言えない。訪問系では臨機応変の対応が求められるため、技能実習生の受け入れは厳しいのではないかと
- ・ マンツーマンでの業務となるためリスクが高い
- ・ コミュニケーションの問題があり、地域医療に出るのは困難だと思われるため
- ・ 一人での訪問は緊急時の対応が不十分になりやすいため
- ・ 実習生個人での業務になる事への懸念
- ・ 1人で個人の居宅に訪問し、支援を行う訪問介護(ヘルパー)は難しい。日本人でも一定数のトラブル

ルがある。責任を感じさせてしまうこと、心的負担が大きいと思われる

【4. その他】

- ・ 個別対応になるのですべてを一人で理解して的確な判断を日本人ほどはできない。施設なら技能実習指導員の配置が求められているが訪問だと結局2人で訪問することになる
- ・ 有料老人ホームも含め技能実習生が個室でサービス提供する場合は、事業所側の充分な管理体制が必須だが、その体制をチェックする方法が無いため
- ・ 受入れに対するリスクが大きいが、将来的に、条件を付けてでも実施する方向で検討しないと、職員不在となるのでは

(イ) 訪問系サービスにおける技能実習生受入れ意向と事業所概要(クロス集計)

- ✓ 技能実習生による訪問系サービスについて、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」と回答した事業所の属性は、「介護医療院、介護療養型医療施設」が 50.0%、「特定施設入居者生活介護」が 33.3%、「介護老人保健施設」が 21.1%。
- ✓ 「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」と回答した事業所は、「看護小規模多機能型居宅介護」が 100.0%、「小規模多機能型居宅介護」が 37.5%、「認知症対応型共同生活介護」が 35.7%。
- ✓ 「要件に関わらず、受入れ不可」と回答した事業所は「通所リハビリテーション」が 100%、「その他」75.0%、「介護老人福祉施設」が 71.4%。

※一部の区分において回答数が少ないため、偏りがあることに留意

図表2-60 事業所概要と訪問系サービスにおける技能実習生受入れ意向(クロス集計)

	有効回答数	別でて受入れ可能な種類	全で定入サ可ビ能ス種	別で定入サ可ビ能ス種	受入れに不関可わらず、	その他
全体	148		16	34	91	7
		100.0	10.8	23.0	61.5	4.7
介護老人福祉施設	63	5	10	45		3
		100.0	7.9	15.9	71.4	4.8
介護老人保健施設	19	4	4	11		0
		100.0	21.1	21.1	57.9	0.0
介護医療院、介護療養型医療施設	2	1	0	1		0
		100.0	50.0	0.0	50.0	0.0
小規模多機能型居宅介護	8	1	3	3		1
		100.0	12.5	37.5	37.5	12.5
看護小規模多機能型居宅介護	1	0	1	0		0
		100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
通所介護	11	0	4	6		1
		100.0	0.0	36.4	54.5	9.1
通所リハビリテーション	1	0	0	1		0
		100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
認知症対応型共同生活介護	14	1	5	8		0
		100.0	7.1	35.7	57.1	0.0
障害者総合支援法関係の施設・事業所	10	1	2	7		0
		100.0	10.0	20.0	70.0	0.0
特定施設入居者生活介護	9	3	2	3		1
		100.0	33.3	22.2	33.3	11.1
医療施設	6	0	2	3		1
		100.0	0.0	33.3	50.0	16.7
その他	4	0	1	3		0
		100.0	0.0	25.0	75.0	0.0

(ウ) 受入れが可能と想定されるサービスについて(問 10-③)

※問 10-①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」を選択した回答数を合算している。

- ✓ 受入れが可能と想定される訪問系サービスについて、「訪問入浴介護」が 24.5%、「訪問介護」「小規模多機能型居宅介護」が同率の 22.5%。

図表2-61 受入れが可能と想定される訪問系サービス(MA)

	n	%
訪問介護	34	22.5
夜間対応型訪問介護	17	11.3
定期巡回・随時対応型訪問介護看護	17	11.3
訪問入浴介護	37	24.5
小規模多機能型居宅介護	34	22.5
看護小規模多機能型居宅介護	22	14.6
上記以外	16	10.6
要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい	92	60.9
その他	8	5.3
合計	151	100.0
無回答	10	
非該当	66	

(工) 訪問介護サービスで技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件について(問10-④)

- ✓ 訪問介護サービスで技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件について、「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問入浴介護」「小規模多機能型居宅介護」「看護小規模多機能型居宅介護」「上記以外」別に回答を依頼した。

a. 訪問介護(問10-④a)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が91.2%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が85.3%。

図表2-62 訪問介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	31	91.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	27	79.4
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	20	58.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	24	70.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	29	85.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	27	79.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	25	73.5
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	27	79.4
その他	1	2.9
条件はない	1	2.9
合計	34	100.0

b. 夜間対応型訪問介護(問 10-④b)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率の76.5%。

図表2-63 夜間対応型訪問介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	13	76.5
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	11	64.7
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	8	47.1
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	10	58.8
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	13	76.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11	64.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	12	70.6
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	12	70.6
その他	0	0.0
条件はない	1	5.9
合計	17	100.0

c. 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護(問 10-④c)

- ✓ 「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が 88.2%、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が同率の 82.4%。

図表2-64 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護で技能実習生を受け入れるのに
必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	14	82.4
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	13	76.5
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	8	47.1
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	12	70.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	14	82.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	15	88.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	13	76.5
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	14	82.4
その他	0	0.0
条件はない	1	5.9
合計	17	100.0

d. 訪問入浴介護(問 10-④d)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 83.8%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 78.4%。

図表2-65 訪問入浴介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	31	83.8
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	26	70.3
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	19	51.4
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	11	29.7
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	23	62.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	29	78.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	28	75.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	24	64.9
その他	1	2.7
条件はない	1	2.7
合計	37	100.0

e. 小規模多機能型居宅介護(問 10-④e)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 85.3%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が同率の 79.4%。

図表2-66 小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	29	85.3
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	25	73.5
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	19	55.9
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	9	26.5
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	21	61.8
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	27	79.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	25	73.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	27	79.4
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	26	76.5
その他	1	2.9
条件はない	1	2.9
合計	34	100.0

f. 看護小規模多機能型居宅介護(問 10-④f)

- ✓ 「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」
 「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が同率の 72.7%。

図表2-67 看護小規模多機能型居宅介護で技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）	15	68.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	14	63.6
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	10	45.5
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	7	31.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	12	54.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	16	72.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	16	72.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	15	68.2
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	15	68.2
その他	0	0.0
条件はない	1	4.5
合計	22	100.0

g. その他(問 10-④g)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率の62.5%。

図表2-68 その他の訪問系サービスで技能実習生を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	10	62.5
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	8	50.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	5	31.3
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	6	37.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	10	62.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	8	50.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	9	56.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	9	56.3
その他	0	0.0
条件はない	1	6.3
合計	16	100.0

他の主な回答(a～g)：

- 技能実習生の能力によると思われる為に一概には言い難いが、利用者の顔と名前が一致していることや、もしも咄嗟のことが発生した時にどう対応すべきか判断ができる状態でないと、任せることは難しい

- h. (問 10-④のいずれかにおいて「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員のみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の実務経験年数について(問 10-⑤)
- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の実務経験年数について、「1年以上」が 40.7%、「3年以上」が 25.9%。

図表2-69 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の実務経験年数(SA)

	n	%		
6か月以上	3	11.1	無回答	5
1年以上	11	40.7	非該当	195
2年以上	6	22.2		
3年以上	7	25.9		
その他	0	0.0		
合計	27	100.0		

i. 問 10-⑤のように考える理由(問 10-⑥)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6か月以上】

- ・ 3ヶ月程度業務を行えばおおよその業務は行えるようになると思うから
- ・ 外国人技能実習生・特定技能共に入国後 6か月程度で N3 取得、基礎的な介助を修得するため個人の能力や日本語レベルに応じた訪問が可能であると思ったため

【2. 1年以上】

- ・ 利用者との関係構築および会話力の事業所判断期間として
- ・ 1年間の実務経験があれば十分に可能だと思う
- ・ 一定期間実習すれば十分可能と考える
- ・ 新人研修期間が1年間のため
- ・ 仕事にある程度慣れた段階の方がよい

【3. 2年以上】

- ・ 介護技術、生活習慣の理解、一人での判断力が求められるため
- ・ 施設勤務 2年以上あることで、介護技術面やコミュニケーション能力もある一定レベルに到達できていると思われるため
- ・ 判断が必要となるため

【4. 3年以上】

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 3年実務経験があると、お客様への対応や、あらゆる業務に従事しているとおもうので
- ・ 日本語力の日常会話におけるスキル状況を考えると 3年は必要

- ii. (問 10-④のいずれかにおいて「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の日本語能力について(問 10-⑦)
- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の日本語能力について、「N3相当」が 47.5%、「N2相当」が 45.0%。

図表2-70 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の日本語能力(SA)

	n	%		
N1相当	1	2.5	無回答	4
N2相当	18	45.0	非該当	183
N3相当	19	47.5		
N4相当	1	2.5		
N5相当	1	2.5		
合計	40	100.0		

iii. 問 10-⑦のように考える理由(問 10-⑧)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える

【2. N2相当】

- ・ 会話がきちんと成立し、多少のトラブル対応ができるため
- ・ 基本は1名での訪問のため、利用者の求めていることを理解し、サービスを提供しなくてはいけないため
- ・ N2の能力を有していて、ある程度日常会話が可能であれば、柔軟に対応できると考えられるため
- ・ もしも咄嗟のことが発生した時にどう対応すべきか判断ができる状態でないと、任せることは難しいと思います。その為には、N2程度の日本語の理解や発語が出来ないと対応できないと思うため
- ・ 訪問だと1人で行くことが想定されるので、N2相当の日本語能力は必要と考える
- ・ 施設サービスと違い、単身で対応する場面が多いため、日常的なコミュニケーションであれば問題があまり生じない能力としてN2相当は必要だと思うため
- ・ 利用者との意思疎通のみでなく、電話での相談や報告もスムーズに出来る必要があるので、N2相当の日本語能力は必要
- ・ 専門用語などの理解を含めると N2 相当が妥当

【3. N3相当】

- ・ 理想は N2 程度であるが、N3 においても通常のコミュニケーションは可能なことがほとんどである。ただし、N3 には幅があることも事実であり、実際のコミュニケーションスキルの見極めは必要と感じる
- ・ N4 だとヒアリングが十分身についていないと訪問系では 1 対 1 の対応が曖昧なままになってしまいリスクの拡大につながってしまう事も考えられるため
- ・ 利用者様との意思疎通が図れなければ、利用者様の訴え(要望・希望)が理解できなければ、サービスの提供に支障が出る恐れがありますが、N3相当のコミュニケーション能力があれば、より良いサービスへと繋がります
- ・ N4 では意思疎通が難しいことが多々あるため

- ・ N3 相当の日本語力があれば、ある程度利用者様やそのご家族、スタッフとも意思疎通が可能であると考えるため

【4. N4相当】

- ・ 日常会話のやり取りが行えることで、利用者、家族への安心感につながる

【5. N5相当】

- ・ 家族への正しい説明にはN5相当が必要なため

- ⑦ 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において、技能実習生が介護サービスに従事することについて(問10-⑨)
- ✓ 「一定の要件を設ければ可能」が42.4%、「従事は可能(要件なし)」が28.0%。

図表2-71 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについて(SA)

	n	%		
従事は可能(要件なし)	37	28.0	無回答	29
一定の要件を設ければ可能	56	42.4	非該当	66
難しい	34	25.8		
その他	5	3.8		
合計	132	100.0		

その他の主な回答:指定を受けている事業と受けていない事業の差を設けるべき

- (ア) 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについて、問10-⑨のように考える理由(問10-⑩)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 従事は可能(要件なし)】

- ・ 教育体制があれば可能と思う
- ・ 特定施設や有料老人ホームでも、技能移転に必要な介護が介護福祉士により提供されれば、特別養護老人ホーム等と同等の介護技術移転が期待できるため
- ・ 入所施設と状況が類似しているから
- ・ 一般の介護職員とある程度同等に考えても良いと思う
- ・ 介護の技能移転という趣旨に沿った事業であるため
- ・ 利用者とのコミュニケーションやスタッフへの申し送りができるようであれば可能と考える
- ・ 介護老人福祉施設で受け入れ可能なのであれば有料老人ホームでも同様に受け入れ可能と考えるため
- ・ 事業所のサポートが受けられると思われるから
- ・ 本人の能力があれば、従事する場所はどこでも大丈夫だと思う

【2. 一定の要件を設ければ可能】

- ・ 入居者さんとの会話に不自由でない程度の日本語能力が必要だと思う
- ・ 技能実習生をフォローする体制が取れれば可能ではないか
- ・ 日本人の教育体制が整っていれば可能
- ・ 知識、技術、言葉等の条件がある程度あれば可能と思われる
- ・ 人員配置が気になるが、実習を行える環境が揃っているのであれば可能ではないか
- ・ 種別に沿った必要な体制整備により可能と考えるため
- ・ 移動手段を考慮する必要がなく、他の介護職員もいることが多いため
- ・ 配置や一定の要件を設けることで入居者様の対応も十分できると思います
- ・ 業務内容は同じと考えます
- ・ 日本語能力が高ければ、スムーズに対応出来ると思われるため
- ・ 特定施設入居者生活介護において技能実習生の受け入れが可能であるならば、特定施設の指定を受けていない施設側の体制に一定の要件を設けて技能実習生がサービスに従事することは可能だ

と考える

- ・ 体制により十分実習可能と思う
- ・ 利用者の要介護度が比較的軽く、コミュニケーションがとりやすい
- ・ 技能実習生をサポートできる人員配置であれば可能と考えます
- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 住宅型有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅などの場合、職員が施設内におり、管理や指導は行えると考えるため

【3. 難しい】

- ・ 特養等と比較すると、人員基準が少ない為、指導不足に陥ると思われる
- ・ 指定を受けた施設でないと技能実習生がどのような対応で就労しているか把握が困難となる可能性が高い
- ・ 特定施設の施設基準を満たしていることで、実習の受け入れ態勢も整備できる
- ・ 体制面で難しいと考える
- ・ 入居者家族対応でトラブルになる可能性。当直などの体制にも不安がある
- ・ 教える体制が整っていない。個別性の強いサービスになるので実習に適していない
- ・ 技能実習制度として、一定の受け入れに係る基準は必要だと思います。ただし受け入れるとするならば、その段階で明確な基準が必要だと思います。そうでないと単なる外国人労働者でしかなくなる可能性があると思います
- ・ 指導体制、バックアップがどれだけ整備できるか。事業所によって差が大きいか
- ・ 受入事業所の枠を広げるのには時期早々である
- ・ コミュニケーションの問題から介護対象者及びご家族との意思疎通が困難であると思われるため。
- ・ 実習生が1人で業務を行う事になる場合は様々な危険性を懸念(非常災害等を含む)

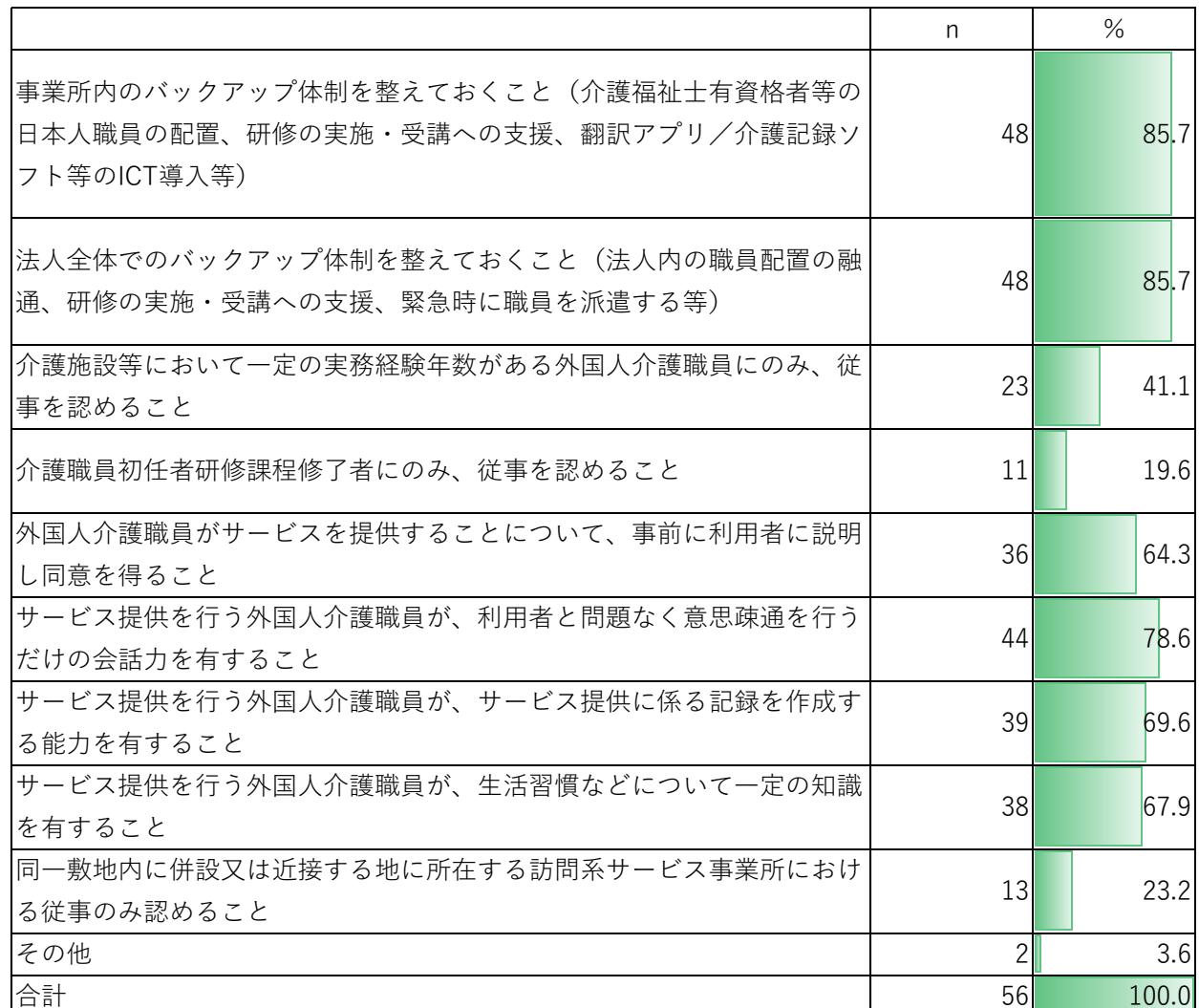
【4. その他】

- ・ 何でも自由化し、介護事業も株式参入を認めた事で質の低下を招いている。何でも認めるべきではなく、指定を受けている所と受けていない所の差を明確にする必要があると思う
- ・ 実習生が望む環境かどうか

(イ) (問 10-⑨で「一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ)特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件について(問 10-⑪)

- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」が同率の 85.7%。

図表2-72 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで必要な要件(MA)



その他の主な回答:

- ・ 単独で行わない体制ができるのであれば可能
- ・ 事業所開設後2年を超えていること

- a. (問 10-11)で「介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の必要な実務経験年数について(問 10-12)
- ✓ 「3年以上」が 36.4%、「1年以上」が 31.8%。

図表2-73 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の

必要な実務経験年数について(SA)

	n	%		
6か月以上	3	13.6	無回答	1
1年以上	7	31.8	非該当	204
2年以上	4	18.2		
3年以上	8	36.4		
その他	0	0.0		
合計	22	100.0		

- b. 問 10-12のように考える理由(問 10-13)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6か月以上】

- 6か月から1年間程度の実務経験があれば十分に可能だと思う
- 施設内とはいえ、1人での訪問があるため一通りの介護業務が出来ていることが好ましいと考えるため

【2. 1年以上】

- 季節ごとの生活習慣を身につけるのに1年以上は必要と思う。また研修計画も1年ごとになっている
- 住宅系は自立している入居者様もいる事から比較的コミュニケーションが必要になるかと思うので円滑なサービスを提供するためには一定の経験を積んでいた方がいいと思いました
- 一年の経験があれば、緊急時以外は対応できると考えられるため
- 仕事にある程度慣れた段階の方がよい

【3. 2年以上】

- 意思疎通能力はある程度必要。それを聞いての判断能力も必要と思われ、その能力に達するには2年以上の実務経験が必要と考えるため
- 2年以上の実務経験があれば、介護技術の修得がなされていると思われるため
- 2年程度の経験があれば、多くの場合、日常生活の流れなどが習慣として身についているため

【4. 3年以上】

- 3年以上の充分な期間が必要と考えるから
- 自施設における就労状況を鑑みて3年以上経験が妥当
- 介護力と判断力を身につける必要があり、そのためには3年以上の実務経験が必要と考えるため
- 対応するにはある程度(3年以上)の実務経験を必要とするから
- 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考えており、その程度に達するには3年以上の実務経験が必要である

- c. (問 10-11)で「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ)訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の必要な日本語能力について(問 10-14)
- ✓ 「N3相当」が 55.0%、「N2相当」が 35.0%。

図表2-74 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合の

必要な日本語能力について(SA)

	n	%		
N1相当	1	2.5	無回答	4
N2相当	14	35.0	非該当	183
N3相当	22	55.0		
N4相当	2	5.0		
N5相当	1	2.5		
合計	40	100.0		

- d. 問 10-14 のように考える理由(問 10-15)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える

【2. N2相当】

- ・ 問題なく意思疎通ができるレベルは N2 以上が必要と考えている
- ・ 実際に日本語独特のニュアンスを理解できるのが、N2相当であると思う
- ・ N2 相当であれば、言われたことに対して、理解し対応出来る能力があると思われる
- ・ N2 相当であれば、利用者に対して十分な説明ができるため
- ・ N3 相当でも利用者との会話において言葉に窮したり、実習生が自身に都合良く解釈する可能性もあり、利用者や家族等との信頼関係を損なうおそれがあるため
- ・ ある程度の意思疎通のためには、N2相当の日本語能力が必要と思われるから
- ・ 一人での対応だとある程度高度な日本語能力(N2相当)は必要と考える
- ・ 日本語でのコミュニケーションが円滑でない状況で、プライバシーに配慮した対応や適切な介助は非常に困難だと思うため、N2相当の日本語能力は必要
- ・ N2 相当であれば言われたことに対して、理解し対応出来る能力があると思われる

【3. N3相当】

- ・ 施設内での介護サービスはある程度(N3相当)の意思疎通が可能であれば大丈夫だと思う
- ・ N3 だとスムーズに会話ができる
- ・ 理想は N2 程度であるが、N3 においても通常のコミュニケーションは可能なことがほとんどであるただし、N3 には幅があることも事実であり、実際のコミュニケーションスキルの見極めは必要と感じる
- ・ N3 以上であれば、一定以上の意思疎通は可能と考えており、他の要件にあるサポート体制が整つていれば臨機応変なバックアップフォローワーク体制が取れると思われるため
- ・ 意思疎通や申し送り内容の確認が取れるのが、概ねN3以上の方がが多いから
- ・ 必要最低限の受け答えが必要となる場合は言われている事の意味をしっかりと理解して行う必要があるため日常会話レベルの日本語能力(N3相当)が必要だと思います

- ・ N3相当の日本語能力で、文章読解力はそれほど高くなくとも日常会話の力が備わっている人もいるため
- ・ N4では意思疎通が難しいことが多々あるため
- ・ N3レベルでないと意思疎通が困難
- ・ N3ぐらいあれば意思疎通がかなりできていたから
- ・ 訪問系サービスでは生活習慣を理解できる程度の日本語能力が必要
- ・ 他の職員が同席していない場合、利用者様の意向を確認出来ない可能性があるため、N3相当の日本語力は必要と考える

5)技能実習生による介護行為により生じたヒヤリハット事例について(問 11)

- ✓ 技能実習生の介護行為によるヒヤリハット事例の有無について、「ある」は 46.4%、「なし」は 53.6%
- ✓ 「ある」と回答した場合の具体的な内容は以下のとおり。

図表2-75 技能実習生の介護行為によるヒヤリハット事例について(SA)

	n	%		
ある	71	46.4	無回答	8
なし	82	53.6	非該当	66
合計	153	100.0		

ヒヤリハット事例の具体的な内容:

- 利用者が不意に立ち上がり転倒しそうになった。直ぐに気が付いたのが技能実習生だったが他の職員も同席していた事からヒヤリハット報告者で技能実習生に記載して頂いた
- 技能実習生が服薬介助しようとした(誤薬リスクがあった)
- 嚥下食の利用者に普通食の水分をあげようとした
- 初めは職員付き添いのもと行動していたが、職員が不在で、自己判断により移乗を行ってしまい、利用者が滑落しかけていたことがある
- 移乗介助時の表皮剥離
- 同姓(名前は違う)利用者での誤配膳。利用者本人にフルネームで名乗って貰う方法で本人確認を行っていたが名前の違いを聞き取れず誤配膳に至った
- 配膳者間違いや表皮剥離
- インスリンをうつ前に食事を食べさせた
- 実習生により差はあるが、行ったこと、起こったこと、思っていることと逆の表現をしてしまうことがあり、申し送り又は伝達事項を誤って記録、伝言しないよう都度確認を要することがあった。
- 首から下げている職員のネームプレートが利用者の顔にぶつかり、皮下出血ができてしまった
- ベッド下の安全マットの敷き忘れ
- オムツ交換後、ベッド柵をせずに居室を出てしまった
- 利用者のオムツ交換時における利用者本人の手の位置を確認していなかったために、胸元に皮膚剥離発生
- 入浴後、指導担当職員付き添いのもと、外国人技能実習生(介護職)が車いすを押していた際に、利用者の右腕がテーブルと接触(外傷・痛みなし)、利用者の様子観察・特変なし
- 移乗介助時の利用者の怪我
- 母国において看護助手の経験のある技能実習生が、点滴等を触ろうとする場面が見られた。
- 利用者の移乗介助の際(ベッドから車いす)に、しっかり支え切れなくふらついてしまった(※転倒には至っていない)
- 利用者の特性を十分に理解しておらず、転倒させた
- 入居者の A さんと B さんへの配膳の間違い
- 移乗支援の際、周囲にあるテーブルとの距離感を理解しておらず、利用者様の足をぶつけそうになっていた
- 歩行介助の際に麻痺側に立つところ、左右の認識ができていないことで、麻痺側に立たずには間違った介助をしていた
- 利用者がトイレ誘導終了後、居室に戻りベッドに移乗する際、足に力が入らず倒れそうになり、

体を支えるのが間に合わなかった

- ・ 特殊機械浴の操作ミスにより、転落しそうになった
- ・ 配膳時、名札の読み間違いによる配膳ミス(日本語の読み間違い、ヒアリングの間違いにより介助者を間違える事によりヒヤリハットにつながるケースがある)
- ・ ベッドのサイドレール、車椅子のベルト、ブレーキ等掛け忘れる等があった
- ・ トイレにて利用者を便座へ移乗する際にペーパーホルダーに接触してしまった
- ・ 食事介助の際に利用者様の喉を詰まらせた
- ・ トイレから車椅子への移乗介助時、ご利用者の急な脱力に対応できず尻もちつかれる転倒事故あり
- ・ 職員とのコミュニケーション不足で、オムツ交換をし忘れることがあった
- ・ 車椅子へ移譲中、車椅子のブレーキが不十分であり利用者に座り込みをさせてしまった。利用者の爪切りにて第4指を傷つけ、出血させてしまった
- ・ 目前での転倒事故。とつさに日本語が出ないケースがあり、声掛けが不十分であった
- ・ 見守りを行っている時に、立ち上がろうとされている利用者のもとに駆けつけることができず、転倒しそうになった
- ・ トイレから利用者を車いすに移乗する際に、バランスを崩し不自然な姿勢のまま身動きが取れなくなった
- ・ 経験年数が浅いため職員と2人で支援を行うように指導していたが、ベッドから車椅子への移乗を単独で行い転倒させた
- ・ 食事提供時に苗字が同じ方に誤って配食したが、日本人職員が摂食前に気付いて対応した
- ・ 介助時の軽微な不備による失敗による打撲・擦り傷等
- ・ 身体介護時、見守り介助時の利用者のふらつき
- ・ スライディングボードを使用してベッドから車椅子へ移乗する際に、車椅子のブレーキをかけ忘れていた(途中で気づき、転倒はしなかった)

6)技能実習生受入れの成果・今後の方針等について

① 技能実習生受入れの満足度について(問 12)

- ✓ 技能実習生受入れの満足度について、「満足」が 60.9%、「非常に満足」が 21.2%。

図表2-76 技能実習生受入れの満足度(SA)

	n	%		
非常に満足	33	21.2	無回答	5
満足	95	60.9	非該当	66
あまり満足していない	22	14.1		
満足していない	6	3.8		
合計	156	100.0		

② 技能実習生の今後の受入れについて(問 13)

- ✓ 技能実習生の今後の受入れについて、「積極的に受入れたい」が 41.3%、「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」が 35.5%。

図表2-77 技能実習生の今後の受入れ(SA)

	n	%		
積極的に受入れたい	64	41.3	無回答	6
技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい	55	35.5	非該当	66
今後の受入れは検討していない	22	14.2		
わからない	14	9.0		
合計	155	100.0		

③ 技能実習生の都道府県別の受入れ意向について(クロス集計)

- ✓ 技能実習生の受入れ意向について都道府県別にみると、「積極的に受入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」の合計が「中国・四国」で 85.7%、「九州・沖縄」が 83.3%、「東海・北陸」が 80.0%

図表2-78 技能実習生の今後の受入れ意向と地域区分(クロス集計)

	有効回答数	積極的に受入れたい	受入れが困難な場合のみ	技術検査場以外の検討場所	今後は受け入れられない	わからない
全体	153	62	55	22	14	
	100.0	40.5	35.9	14.4	9.2	
北海道・東北	31	15	8	3	5	
	100.0	48.4	25.8	9.7	16.1	
関東・信越	31	10	11	8	2	
	100.0	32.3	35.5	25.8	6.5	
東海・北陸	25	10	10	3	2	
	100.0	40.0	40.0	12.0	8.0	
近畿	21	5	10	2	4	
	100.0	23.8	47.6	9.5	19.0	
中国・四国	21	11	7	2	1	
	100.0	52.4	33.3	9.5	4.8	
九州・沖縄	24	11	9	4	0	
	100.0	45.8	37.5	16.7	0.0	

④ 技能実習制度に関する意見・要望(問14、自由記述)

【費用負担に関するもの】

- 技能実習生受入れに関しては基本的には賛成である。しかし、雇用に関しての諸経費や監理費用等の費用が高く法人としての投資力が重要となると考える
- 良い制度ですが、資金がかかりすぎるため、補助金等の支援を求める
- 現在いる技能実習生に関しては、全く問題はない。とても優秀で下手な日本人職員より良い。しかしながら今後の受入れを躊躇しているのは「コスト」が高いからである。イニシャルコストももちろんランニングコストも高い。国として監理団体の監理料を制限してほしい
- 積極的に受け入れた場合は、寮費や監理費など人件費以外の費用が高く経営を圧迫する可能性がある。特に監理費用が低額にならない限り、事業所と実習生双方にとって弊害が大きくなってくると思う
- 現在いる技能実習生に関しては、全く問題はない。とても優秀で下手な日本人職員より良い。しかしながら今後の受入れを躊躇しているのは「コスト」が高いからである。イニシャルコストももちろんランニングコストも高い。国として監理団体の監理費を制限してほしい
- 技能実習生制度の中でも介護分野は基準が厳しい。しかしながら、相当の日本語レベルがないと実際は働けないと思う。他産業並みに賃金を支給しないと、日本人も技能実習生もいなくなってしまう。介護報酬の基本報酬を上げていただき、安定した施設運営ができるようにしていただきたい

【日本語能力に関するもの】

- 入国時の日本語能力の程度は、母国の教育状況により、かなりの差があるのが現状
インドネシアは比較的、入国時の日本語能力が高いが、ベトナムはN4合格者であっても、スムーズなコミュニケーションがとれるようになるまで、受入れ側、実習生の双方に努力が必要。ただ、勤労に対する意欲が高いため、日本人スタッフのモチベーションにも良い影響を与える
- 現在、日本語能力が N4 取得以上で現場に配置となっているが、職員との意思疎通、利用者との意思疎通がなかなか難しい
- 日本語能力 N3 で入国した場合には、6ヶ月間人員換算ができない、給与等が法人負担となってしまっている。期間をなくすることはできないか(N1・N2 は入職時から人員換算ができる)
- 当事業所の技能実習生は、母国である程度介護の技術の習得や日本語の勉強をしているので日常会話には困らないし向上心もある。今後はこの実習生が特定技能実習生となつても長く勤めてくれることを希望する
- 以前に比べて、雇用時における日本語能力が低下傾向にあること(特に聞き取り能力)と半ば観光気分で入職する等、実習(制度)に対する心構えが希薄になりつつあるように感じる
- 日本語能力 N4の要件は厳しいと感じる。ただ N3 を絶対条件にすると入国する外国人は減ると思うので難しい

【夜勤対応に関するもの】

- 実習生には夜勤などを積極的に行いたい者もおり、様々な制約があることで双方に不具合が生じている。制度の緩和は必須であると考える

【服薬介助に関するもの】

- 服薬介助が出来ないのがネックであるため、一定基準を設けたうえで、改善を図っていただきたい

【訪問系サービスに関するもの】

- 住宅と併設している小規模多機能等の事業所での技能実習生受入れに関し併設事業所のみでも訪問が可能になると技能実習生の受入れが現状よりも積極的に行える

【その他制度への要望に関するもの】

- ・ 書類関係が複雑な上、多いため、簡略化して欲しい
- ・ 介護福祉士国家試験に合格することはかなり困難であると思われるため、実習期間が終了すれば帰国となるのか？介護実務者研修を修了すれば、介護職としての就労ビザがもらえるような制度に変更できることありがたい
- ・ 技能実習評価試験において、現場での対応が行いづらいテスト様式であると感じる。介護施設、医療機関など介護を提供する環境によってもある程度の幅を持たせた試験内容として頂ければと思う
- ・ 寮の確保について地域によっては難しいことも考えられるため（外国人に貸し出すことを嫌がるオーナーが多い）、何かしらのサポートが欲しい
- ・ 技能実習制度の本来の目的は、技能を学び、母国でその学んだ技能を生かす事だが、実習生にその自覚はなく、教える側の私も人員不足の解消となっている所がある。本来の目的を踏まえて、福祉の仕事が実習生の終了後も役立つようになっていくような制度であってほしい（母国に帰っても介護の仕事がないことが多いと思える国が多いため）
- ・ 申請書類が多すぎる
- ・ 処遇改善加算などもこれだけデータ処理などがすすんでいるのだから、事業所を通さず、技能実習生も含めた労働者本人に直接給付されるような仕組みができないものなのか
- ・ 技能実習生が対象となる介護施設では特別養護老人ホームや老健施設で特定施設やデイサービス一体型の報酬型の施設に限定され、デイサービスと住宅型有料老人ホームでは対象とならない。デイサービスが人手不足であれば、それを併用している住宅型有料老人ホームも人手不足であることを認識していただきたい。又、介護付有料老人ホームは、対象であり、夜勤も可能であるのに、住宅型有料老人ホームは対象外であるとの意味がよくわからない。日本人の雇用も難しいなか、このままでは、介護業界の破壊が目に見えてきます。国には介護現場の悲鳴が届かないのでしょうか。介護に携わる業務について、ある程度の条件をつけてでも介護業務すべてにおいて雇用を可能にしていただきたい

【その他制度への感想等】

- ・ 真面目な方が多い。意思疎通のフォローをするスタッフが近くにいれば、十分活躍できる
- ・ 今後の介護の働き手が不足していく不安の中で、外国人実習生は必要になっていくと思う。今回は、とても素直な良い子に恵まれたが、毎回そうとも限らない事が不安。受け入れる私たちの努力も必要。3年という限られた時間の中で、介護を習得できるかと問われると、難しいと思う。しかし、親元を離れ異国へ来て、私と関わってくれたご縁を大事に思い、業務以外の日常も楽しく過ごして欲しい。技能実習制度で私自身も成長できればと思う
- ・ 受け入れることによって、仕事の再確認ができ、自分たちの勉強にもなり、相乗効果が得られた
- ・ 利用者、既存の職員共に活気がでたことは大変喜ばしい
- ・ 多様性を受け入れるということは、これまでの現場業務やマニュアルなど、すべて見直す機会となり、また、日本人の働き方改革にも大きく寄与している
- ・ 実習を終え、特定技能にかわる時に自社を選んでくれると限らないので困る
- ・ わからぬことがあっても、勝手に行なうことではなく、何度も質問してくれる。指導者も伝わらなければ違う言い方を考えたりと、勉強になっている。一人では無く数人で受け入れると協力し合って仕事や生活が出来ている
- ・ 結局は帰国してしまうことが多いので、労働力とは考えにくい
- ・ グループホームだと介助が必要な利用者が少ないと、技能実習評価試験の時の対象となる利

用者選びに苦戦する

- ・ この制度の目的が「知識、技術の移転」であるが、3年経って果たしてその「知識と技術」はどのように活かされるのか不安である
- ・ 実習生を受け入れるにあたり、指導者の負担が多くなっていると感じている。伝え方によっては理解出来ていない事もあり苦慮する。人材に余裕があれば、指導に対しても手厚くなるがギリギリの状態となっているので育成も時間を要していると感じる。その為、技術をしっかりと学べているか不安もある
- ・ 不足する介護人材を補充する制度ではないので、しっかりと技術を身につけて言って欲しいと思う。外国人を受け入れる側もしっかりと受入体制をつくっていくことが重要
- ・ 寮ではネット環境があるため連絡手段を確保できているが、外出先での連絡がつかないケースがあつたため、早い段階での連絡手段も確保が必要(実習生の行動範囲が広いため)
- ・ 実習生という立場であるため、様々な制約があるのはしかたがないことと理解しながらも、フォローワーク体制を構築することで、実習体制の緩和が必要だと思う。例えばレベルに応じて、ある程度1人で実践させるなどしても良いのではないか
- ・ 現在 検討していただいているが、実習生という表現と実際との乖離について施設内でも議論している。実習生として捉えるならば、介護人材確保が困難な中で、技術指導が適切に行えるかどうかの議論もする。当然 日本人スタッフでまかなえればいいのだが、現実困難であることから、人材確保の選択肢の一つだと考える。実習指導後、何人残ってくれるのか、短期的な人材確保にしかすぎず長期的に見ることができない、その点についても監理者側と実習指導側と議論することがある。また地方と都市部との賃金格差も問題と考える
- ・ 初めて受入れを開始したばかりで、正直まだ詳細が解らないのが実情。しかし、他施設の情報を聞いていると、早い段階で早番や遅番などの交代勤務にも勤務できている為、日本語の能力によるが、出来ることが一定水準を超えた場合に交代勤務を務めて頂けるのであれば、非常に助かるため、今後に期待している
- ・ 受入側だけでなく実習生にとっても良い制度となって欲しい
- ・ 技能実習制度の改善は必要だが、一方で日本人介護職員の待遇改善をすすめ日本人介護職員が働きやすい、辞めない環境作りがより重要と考えている
- ・ 5年前に2名の留学生を受け入れてから、技能実習生1名、3名、特定1名と計画的に進めてきたが、本人たちの能力に合わせ対応すれば、留学生は「介護」として、技能実習生の1名も1発受験で「介護」として勤務している。来年度も技能実習生1名が介護試験に挑戦する
- ・ 技能実習生への面談を定期的に行っているが、仕事や生活面に関して特に困っていることを管理者に話すことはない。そこで技能実習生が話しやすい職員にお願いして、何か困っていることがないか聞いてもらっている
- ・ 都会等であれば簡単にクリアできる事も田舎では厳しい事がある(買い物や観光・余暇活動) ・受入就労先の質・対応の差

【特定技能外国人(介護職)を受け入れている事業所向け】

7) 登録支援機関の利用状況について

① 登録支援機関への業務委託の有無について(問4)

- ✓ 登録支援機関への業務委託の有無について、「全部委託している」が 68.1%、「一部委託している」が 20.7%。

図表2-79 登録支援機関への業務委託の有無について(SA)

	n	%		
全部委託している	92	68.1	無回答	5
一部委託している	28	20.7	非該当	87
委託していない	15	11.1		
合計	135	100.0		

(ア) (問4で「全部委託している」「一部委託している」を選択した場合のみ)特定技能外国人一人あたりの就労開始後の登録支援機関への委託手数料(1ヵ月平均)(問5)

- ✓ 特定技能外国人一人あたりの就労開始後の登録支援機関への委託手数料は、平均値が 28,859 円。

図表2-80 特定技能外国人一人あたりの就労開始後の登録支援機関への委託手数料(数値記入)

合計	3,376,526	無回答	3
平均値	28,859.20	非該当	107
最大値	327,711		
最小値	4,000		
中央値	25,000		
有効回答数	117		

8)特定技能「介護」の要件等について

① 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件について(問6)

- ✓ 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件について、「N3相当」が71.6%、「N4相当」が20.9%。

図表2-81 特定技能による就労開始時に求める適切な日本語要件(SA)

	n	%		n	%
N 1相当	1	0.7	無回答	6	
N 2相当	9	6.7	非該当	87	
N 3相当	96	71.6			
N 4相当	28	20.9			
N 5相当	0	0.0			
合計	134	100.0			

② 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れについて(問7-①)

- ✓ 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れについて、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい」が51.2%、「一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が33.3%。

図表2-82 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れ(SA)

	n	%		n	%
訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	11	8.5	無回答	11	
一定のサービス種別であれば受け入れは可能(要件を設ける場合を含む)	43	33.3	非該当	87	
要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい	66	51.2			
その他	9	7.0			
合計	129	100.0			

その他の主な回答:

- ・ 要件に何年もかけるようなことはしないでほしい
- ・ 経験年数、日本語能力等で判断すべき
- ・ 特定技能外国籍職員の日本語力にもよる
- ・ 本人の能力と手厚い支援体制による

(ア) 問7-①のように考える理由(問7-②)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 介護計画に基づいての支援となるので大丈夫だと思います
- ・ 介護系資格取得済のため
- ・ できると思われる外国人もいると思うため(人による)
- ・ 人手不足解消のため
- ・ 技能実習の3年を経る事である一定の日本語能力や介護技術が担保されると考えるため

【2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)】

- ・ 今後、訪問系は入職者が少なくなる為、日本人だけでは派遣が困難になると感じているが、「訪問」自体、日本人でもサービス利用に抵抗がある。1対1には出来ない。受入れ企業として責任もあり、不安である。現在雇用している特定技能外国人を想像しても行かせられない。(行かせたくない)
- ・ 日本語能力、コミュニケーション能力に時間が相当必要であるが、できると思う
- ・ 先輩と同行できる業務ならできると思う
- ・ 看護師やオペレーターと一緒に行動するサービス種別もあるため、一人で判断しなくてもよい。
- ・ 利用者・家族の理解が得られれば可能と考える
- ・ コミュニケーションがスムーズに取れるくらいの日本語能力があれば、訪問系でも対応が可能だと思われるため
- ・ 訪問入浴であれば、3人1組で利用者様宅を訪問するため、3人のうち1人が特定技能外国人であったとしても、他2名のサポートを受けながら業務ができると考えられ、問題なく入浴介助を行えると考える
- ・ 日本人と外国人の介護力に特に差はないため。入国前に日本語力を高めて来日されるので、一定期間過ぎある程度会話力が向上すれば問題ないと思う。現場の意見を聞いて欲しい
- ・ 教育によって安全に行える
- ・ 資格要件があるサービス種別があること、また、提供するサービスの知識、技術等やご利用者の承諾を前提とした対応力が求められるため
- ・ 訪問系サービスでの受入れが難しい事は理解できるが、対象外とする理由はよくわからない。当事業所は地方の為、運転免許証(原動機付自転車含む)がないと移動手段に乏しい。そのため難しい部分がある。自転車等の移動手段で現実的な距離の訪問サービスであれば、実現は可能だと思う。
- ・ 事業所の体制による

【3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい】

- ・ 個人の対応は難しいのでは
- ・ 技能を教えることが難しい。トラブル対応がしにくい
- ・ 個々の対応が一人では難しいと考える
- ・ 移動手段が車となること、決められた時間の中での対応や家族とのやり取り等難しいため
- ・ 訪問系の細やかな変化に対し、日本語能力を含め、十分に対応できないと思うから
- ・ 自動車免許が必須であるとともに、利用者と1対1の場合も想定され、利用者はもとより家族・身元引受人等との意思の疎通が重きをなすと思われるため
- ・ 外国人職員が単独で業務に当たらざるをえないため
- ・ 訪問系は個別になるので助けもないので難しいと感じる。事業所を持っていないので感覚として
- ・ 日本語に高度な読解が必要と考えられ、1人で支援していた場合迅速な判断対応ができないと考え

られるため

- ・ 利用者が独居や高齢者のみの自宅の場合、外国人の介護者を自宅に受け入れる素地ができていないため
- ・ 言語の壁があるため難しいと思われる
- ・ 日本語や文化などの理解が十分でない可能性があるため
- ・ 訪問は 1 対 1。その場で誰にも聞くことも、教えてもらうこともできない。それ相応の日本語能力、日本の文化及び日本人への理解力が必要。また施設系より夜勤がない分賃金も安く、外国人にとってメリットが全くない
- ・ 訪問先個別の生活習慣に一人で対応することは困難である

【4. その他】

- ・ 受入れに対するリスクが大きいが、将来的に、条件を付けてでも実施する方向で検討しないと、職員不在となるのでは
- ・ 訪問系については、1 対 1 でのサービス提供場面が多く、より高い日本語力が求められる。特に地域により異なる方言などの表現に対して順応できるか否かが求められる
- ・ 高度な日本語能力は必須。一人での訪問の場合、車輌移動の課題があるが、そこがクリアされれば可能ではないか

(イ) 訪問系サービスにおける特定技能外国人受入れ意向と事業所概要(クロス集計)

- ✓ 特定技能外国人による訪問系サービスについて、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」と回答した事業所の属性は、「特定施設入居者生活介護」が37.5%、「その他」が25.0%、「認知症対応型共同生活介護」が15.4%。
- ✓ 「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」と回答した事業所は、「通所介護」が71.4%、「小規模多機能型居宅介護」が66.7%、「認知症対応型共同生活介護」が53.8%。「要件に関わらず、受入れ不可」と回答した事業所について、「介護医療院、介護療養型医療施設」が100.0%、「医療施設」が71.4%、「特定施設入居者生活介護」が62.5%。

※一部の区分において回答数が少ないため、偏りがあることに留意

図表2-83 事業所概要と訪問系サービスにおける特定技能外国人受入れ意向(クロス集計)

	有効 回 答 数	別 全 で て 受 の 入 サ れ 可 ビ 能 ス 種	別 一 で 定 受 の 入 サ れ 可 ビ 能 ス 種	受 要 入 件 れ に 不 関 可 わ ら ず 、	そ の 他
全体	123	10	40	64	9
		100.0	8.1	32.5	52.0
介護老人福祉施設	59	3	17	36	3
		100.0	5.1	28.8	61.0
介護老人保健施設	10	1	4	5	0
		100.0	10.0	40.0	50.0
介護医療院、介護療養型医療施設	1	0	0	1	0
		100.0	0.0	0.0	100.0
小規模多機能型居宅介護	3	0	2	1	0
		100.0	0.0	66.7	33.3
看護小規模多機能型居宅介護	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-
通所介護	7	0	5	2	0
		100.0	0.0	71.4	28.6
通所リハビリテーション	0	0	0	0	0
	-	-	-	-	-
認知症対応型共同生活介護	13	2	7	3	1
		100.0	15.4	53.8	23.1
障害者総合支援法関係の施設・事業所	11	0	2	4	5
		100.0	0.0	18.2	36.4
特定施設入居者生活介護	8	3	0	5	0
		100.0	37.5	0.0	62.5
医療施設	7	0	2	5	0
		100.0	0.0	28.6	71.4
その他	4	1	1	2	0
		100.0	25.0	25.0	50.0

(ウ) 受入れが可能と想定される訪問系サービス種別について(問7-③)

- ※問7-①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」を選択した回答数を合算している。
- ✓ 受入れが可能と想定される訪問系サービス種別について、「訪問入浴介護」が 31.0%、「訪問介護」「小規模多機能型居宅介護」が同率の 22.5%。

図表2-84 受入れが可能と想定される訪問系サービス種別(SA)

	n	%
訪問介護	29	22.5
夜間対応型訪問介護	15	11.6
定期巡回・隨時対応型訪問介護看護	15	11.6
訪問入浴介護	40	31.0
小規模多機能型居宅介護	29	22.5
看護小規模多機能型居宅介護	18	14.0
上記以外	12	9.3
要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい	66	51.2
その他	9	7.0
合計	129	100.0

(工) 訪問介護サービスで特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件について(問7-④)

- ✓ 訪問介護サービスで特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件について、「訪問介護」「夜間対応型訪問介護」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「訪問入浴介護」「小規模多機能型居宅介護」「看護小規模多機能型居宅介護」「上記以外」別に回答を依頼した。

a. 訪問介護(問7-④a)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が82.8%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が79.3%。

図表2-85 訪問介護で特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	24	82.8
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	20	69.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	20	69.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	23	79.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	22	75.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	22	75.9
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	19	65.5
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	20	69.0
その他	0	0.0
条件はない	1	3.4
合計	29	100.0

b. 夜間対応型訪問介護(問7-④b)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が同率の 93.3%。

図表2-86 夜間対応型訪問介護で特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	14	93.3
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	12	80.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	12	80.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	14	93.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	12	80.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11	73.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	10	66.7
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	11	73.3
その他	0	0.0
条件はない	1	6.7
合計	15	100.0

c. 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護(問7-④c)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が同率の86.7%。

図表2-87 定期巡回・臨時対応型訪問介護看護で特定技能外国人を受け入れるのに
必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	13	86.7
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	11	73.3
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	11	73.3
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	13	86.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	11	73.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11	73.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	9	60.0
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	10	66.7
その他	0	0.0
条件はない	2	13.3
合計	15	100.0

d. 訪問入浴介護(問7-④d)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 87.5%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が 77.5%。

図表2-88 訪問入浴介護で特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	35	87.5
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	29	72.5
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	24	60.0
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	11	27.5
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	31	77.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	29	72.5
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	26	65.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	18	45.0
その他	0	0.0
条件はない	1	2.5
合計	40	100.0

e. 小規模多機能型居宅介護(問7-④e)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 93.1%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が 79.3%。

図表2-89 小規模多機能型居宅介護で特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	27	93.1
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	22	75.9
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	19	65.5
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	11	37.9
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	23	79.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	21	72.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	20	69.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	18	62.1
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	22	75.9
その他	1	3.4
条件はない	1	3.4
合計	29	100.0

f. 看護小規模多機能型居宅介護(問7-④f)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」が88.9%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」が83.3%。

図表2-90 看護小規模多機能型居宅介護で特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	16	88.9
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	13	72.2
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	12	66.7
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	7	38.9
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	15	83.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	13	72.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	13	72.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	10	55.6
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	12	66.7
その他	1	5.6
条件はない	1	5.6
合計	18	100.0

g. その他(問7-④g)

- ✓ 必要と思われる要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率の58.3%。

図表2-91 その他の訪問系サービスで特定技能外国人を受け入れるのに必要と思われる要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	7	58.3
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	6	50.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	6	50.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	6	50.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	7	58.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	5	41.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	5	41.7
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	6	50.0
その他	1	8.3
条件はない	1	8.3
合計	12	100.0

その他の主な回答(a～g)：

- すべてにおいて実務者研修以上を求める
- 有料老人ホームの利用者のみ

(才) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の実務経験年数について(問7-⑤)

- ✓ 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の実務経験年数について、「1年以上」が26.5%、「6ヵ月以上」「2年以上」「3年以上」が同率の23.5%。

図表2-92 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の実務経験年数(SA)

	n	%		
6ヵ月以上	8	23.5	無回答	2
1年以上	9	26.5	非該当	191
2年以上	8	23.5		
3年以上	8	23.5		
その他	1	2.9		
合計	34	100.0		

その他の主な回答:各事業所の判断による

a. 問7-⑤のように考える理由(問7-⑥)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6ヵ月以上】

- ・ 日本の文化、仕来りの把握。利用者個人の背景理解と尊厳を理解するには、6ヵ月以上の実務経験が必要
- ・ 日本人でも3ヵ月程度で業務はおおむね覚えられるから
- ・ 日本人と外国人の介護力に特に差はないため。入国前に日本語力を高めて来日されるので、一定期間過ぎある程度会話力が向上すれば問題ないと思う

【2. 1年以上】

- ・ 基本的身体介助習得後、様々な状況に対応できるには最低でも1年は必要と考える
- ・ ある程度(1年以上)の経験値が必要と考えられるため
- ・ 日本の文化を学んでもらう必要があると思われるため、そのためには1年以上の実務経験が必要。
- ・ 適切に指導すれば、1年経過すると日本語もだいぶ上達し、意思疎通も上手にできるようになります

【3. 2年以上】

- ・ 実務経験2年あれば、それなりのコミュニケーション能力が備わる。試験棟で確認必要と思う
- ・ 実務経験2年以上あれば、一通りの勤務体系を学ぶ事が出来るため
- ・ 通年を複数回経験することで日本文化の理解につながるため、その最短年数
- ・ 訪問系サービスには多彩な知識が必要になると考えるため

【4. 3年以上】

- ・ 3年という実務経験があれば、介護福祉士の受験基準にも該当するうえ、しっかりとした実務経験があれば、ニーズの多様な訪問サービスにおいても対応が可能だと思います
- ・ 語学力の向上、介護技術の習熟等を考慮すると、3年程度の実務経験が必要と考える
- ・ 基本的な日本語能力や介護技術の習得に3年はかかると考えているため
- ・ 3年以上の実務経験があれば、対応力(介護の技術・知識や日本の生活)が身についていると思われるため

(力) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の日本語能力について(問7-⑦)

- ✓ 日本語能力について、「N3相当」が 54.3%、「N2相当」が 28.6%。

図表2-93 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の日本語能力(SA)

	n	%		
N1相当	2	5.7	無回答	5
N2相当	10	28.6	非該当	187
N3相当	19	54.3		
N4相当	2	5.7		
N5相当	2	5.7		
合計	35	100.0		

a. 問7-⑦のように考える理由(問7-⑧)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- 地方によっては方言も多く入る利用者との会話は難しいので、N1相当の日本語能力が必要
- 1名で対応する場合、ご利用者の年齢層やコミュニケーション力に応じた対応が必要であり、N1相当が妥当と考えるため

【2. N2相当】

- N2の就労者がおり、6ヶ月程度で夜勤2人体制に入れたこともあり、N2相当が妥当
- 利用者からの訴えについて理解し、会話などもスムーズに行えるのはN2相当であると思う
- 現在受け入れている外国人を見ると、N3相当では利用者と意思疎通を行う際に、手助けが必要なことがあるため

【3. N3相当】

- 経験上 N3 でほとんど意思疎通できるから
- N3相当であれば、最低限の日常生活会話の聞き取り、受け答えもゆっくりであれば可能と考える
- 日常会話が出来るくらいの日本語能力(N3相当)がないと、意思疎通が出来ないと思われるため
- 特定技能外国人が N3 程度の日本語力をお持ちであれば、利用者様・ご家族、他スタッフと必要な意思疎通はできると考えるため
- 日本人と外国人の介護力に特に差はないため。入国前に日本語力を高めて来日されるので、一定期間過ぎある程度会話力が向上すれば問題ないと思う
- 施設と違い他職員のサポートを得づらく1対1で対応することが多いため
- 日本語能力、コミュニケーションスキルが高ければ高いほど良い。また、記録・引継ぎが重要になってくるので最低ラインを決めるのであれば、N3 以上は必要だと思う

【4. N4相当】

- 家族への正しい説明が必要であり、N4相当であれば可能であると思うため

(キ) 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについて(問7-⑨)

- ✓ 「一定の要件を設ければ可能」が 43.7%、「従事は可能(要件なし)」が 31.1%。

図表2-94 特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについて(SA)

	n	%		
従事は可能 (要件なし)	32	31.1	無回答	37
一定の要件を設ければ可能	45	43.7	非該当	87
難しい	21	20.4		
その他	5	4.9		
合計	103	100.0		

その他の主な回答:本人の能力と手厚い支援体制による

a. 問7-⑨のように考える理由(問7-⑩)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 従事は可能(要件なし)】

- ・ 有料老人ホームは他の日本人職員も配置しているので、外国人労働者に対してフォローや対応がしやすい
- ・ 特定技能外国人であっても、介護職には変わりないから
- ・ 教育をしっかりと行えばできるようになると思う
- ・ 介護系資格取得済のため
- ・ 指定を受けている、受けていないに関わらず、受入れに支障ないため
- ・ 特定施設の指定のある事業所と業務内容は同じと考えられる
- ・ 生活支援について活動内容が同じであると考えられるため、有料老人ホーム、サービス付き高齢者住宅を除外するのは不自然であると考えるため
- ・ 施設内での介護業務であるため
- ・ 特定施設とその他有料老人ホームとの業務について、差がないと思われるため
- ・ 当法人の特別養護老人ホームでは馴染んでいるため
- ・ 介護老人福祉施設で受入れ可能なのであれば有料老人ホームでも同様に受入れ可能と考えるため
- ・ 周りに他職員がいるため

【2. 一定の要件を設ければ可能】

- ・ 特定技能の方が単独でも困らない範囲での介護業務であれば可能と思われるから
- ・ 実務経験がある日本人が指導できればよい
- ・ 体制面の整備が条件になると考えるため
- ・ 常時フォローできる職員体制があるならば可能だと思います
- ・ やる仕事は変わらないと思うから
- ・ 特定技能の場合、日本人職員と同様の対応で良いため、日本語能力が高ければ可能だと思われる
- ・ 技能実習生同様、特定施設入居者生活介護にて特定技能外国人の就労を認めているのであれば、受入れ体制を十分に整える等の要件を設けたうえでサ高住等についても同様に受入れが可能であると考えるため
- ・ 日本人と外国人の介護力に特に差はないため。入国前に日本語力を高めて来日されるので、一定期間

過ぎある程度会話力が向上すれば問題ないと思う

- ・ 利用者の要介護度が比較的軽く、コミュニケーションがとりやすい
- ・ どこでやっていても基本ができればよいと思う
- ・ 十分な支援体制があるならば、従事することは十分に可能だと思う。ただ、ご利用者様側からの理解は必要かもしれない

【3. 難しい】

- ・ 施設にもよりますが、「人員基準」が無いので不安。夜勤に 40 名を1人で看るなどのハードワークなど外国人にさせる事になってはいけない
- ・ 入居者家族対応でトラブルになる可能性。当直などの体制にも不安がある
- ・ 指導体制、バックアップ体制の不安
- ・ 特定施設の指定を受けることによってのメリットがあり、外国人が安心して働く環境でしっかりとサポート体制が整っていることが、サービスの質や QOL の向上などに繋がってくるため、指定を受けていない施設での受入は難しい
- ・ 受入事業所の枠を広げるのには時期早々である
- ・ コミュニケーションの問題から介護対象者およびご家族との意思疎通が困難であると思われるため。
- ・ 施設にもよりますが、「人員基準」が無いので不安。夜勤に 40 名を1人で看るなどのハードワークなど外国人にさせる事になってはいけない
- ・ 支援体制を確立できるか

【4. その他】

- ・ フォローできる職員配置となっているのかが分からなかったため
- ・ 少ない人員配置やコミュニケーション支援が重視される分野においては、高度な日本語能力が必須

- b. (問7-⑨で「一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ)特定施設の指定を受けていない有料老人ホームおよびサービス付き高齢者向け住宅において、特定技能外国人が介護サービスに従事するうえで必要な要件について(問7-⑪)
- ✓ 「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等の ICT 導入等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率の 82.2%。

図表2-95 特定施設の指定を受けていない有料老人ホームおよびサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事するうえで必要な要件(MA)

	n	%
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)	37	82.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)	36	80.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること	23	51.1
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること	17	37.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	27	60.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	37	82.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	32	71.1
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	30	66.7
同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認めること	14	31.1
その他	1	2.2
合計	45	100.0

その他の主な回答:有料老人ホームの利用者のみ

- (ク) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の必要な実務経験年数について(問7-12)
- ✓ 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の必要な実務経験年数について、「1年以上」「2年以上」が同率の30.0%。

図表2-96 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の
必要な実務経験年数について(SA)

	n	%		
6ヶ月以上	2	10.0	無回答	3
1年以上	6	30.0	非該当	204
2年以上	6	30.0		
3年以上	5	25.0		
その他	1	5.0		
合計	20	100.0		

a. 問7-12のように考える理由(問7-13)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. 6ヶ月以上】

- 日本人と外国人の介護力に特に差はないため。入国前に日本語力を高めて来日されるので、一定期間過ぎある程度会話力が向上すれば問題ないと思う
- 介護実務の一定の経験があれば、業務遂行に支障はないと考えるため

【2. 1年以上】

- 現状1年経過すれば、施設内の業務は遂行できているから
- 基礎的な知識・技術が大切なため
- 利用者との会話の理解、要求などについて適切に他者へ伝えられると思われる

【3. 2年以上】

- 実務経験2年あれば、それなりのコミュニケーション能力が備わる。試験棟で確認必要と思う
- 介護技術の修得がなされていると思われるため
- 本当はN2ぐらいがよいが現状N3が妥当

【4. 3年以上】

- 語学力の向上、介護技術の習熟等を考慮すると、3年程度の実務経験が必要と考える
- 知識がないと出来ません
- N4相当の能力があれば、日々の業務などから日常会話ができるレベルまで成長できると考えるため

【5. その他】

- 移動手段が車となること、決められた時間の中での対応や家族とのやり取り等難しいため

(ヶ) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の必要な日本語能力について(問7-⑭)

- ✓ 「N3相当」が 54.3%、「N2相当」が 28.6%。

図表2-97 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合の
必要な日本語能力について(SA)

	n	%	
N1相当	2	5.7	
N2相当	10	28.6	
N3相当	19	54.3	
N4相当	2	5.7	
N5相当	2	5.7	
合計	35	100.0	
無回答	2		
非該当	190		

a. 問7-⑭のように考える理由(問7-⑮)

- ✓ 主な回答は以下のとおり。

【1. N1相当】

- ・ 意思疎通が容易であるべきと考えており、そのためにはN1相当の日本語能力が必要
- ・ 1名で対応する場合、ご利用者の年齢層やコミュニケーション力に応じた対応が必要であり、N1相当の日本語能力が必要なため

【2. N2相当】

- ・ N2相当であれば、利用者との会話の理解、要求などについて適切に他者へ伝えられると思われる
- ・ 日本語能力試験のN2レベルは日本語での日常会話+ α が必要になるレベルであるため
- ・ N3相当でも利用者との会話において言葉に窮したり、特定技能外国人自身に都合が良い方に解釈する可能性もあり、利用者や家族等との信頼関係を損なうおそれがあるため
- ・ 現在受け入れている外国人を見ると、N3相当では利用者と意思疎通を行う際に、手助けが必要なことがあるため
- ・ 相談支援業務が想定され、そのためにはN2相当の日本語能力が必要であるため
- ・ 日本語でのコミュニケーションが円滑でない状況で、プライバシーに配慮した対応や適切な介助は非常に困難だと思うため、N2相当の日本語能力は必要

【3. N3相当】

- ・ N3資格取得者になると、勉強しているだけに、言葉に責任感を感じる
- ・ N3相当であれば、最低限の日常生活会話の聞き取り、受け答えもゆっくりであれば可能と考える
- ・ N3取得していれば利用者との会話はスムーズにいくと思う
- ・ 現状、施設の特定技能外国人がN3以上を持っているから
- ・ 日常会話がある程度できる必要があり、そのレベルがN3相当だと思うため
- ・ 意思疎通が行えるには、最低でもN3の日本語能力が必要であると思われるため
- ・ 本当はN2ぐらいがよいが、現状N3が妥当
- ・ N4相当では不十分と感じるため
- ・ 高齢者とのコミュニケーションにおいては、一定の能力(N3相当)が必要と考えるため

9)特定技能外国人受入れの成果・今後の方針などについて(問8)

① 特定技能外国人受入れの満足度について(問8)

- ✓ 「満足」が 61.7%、「非常に満足」が 19.5%。

図表2-98 特定技能外国人受入れの満足度(SA)

	n	%		
非常に満足	25	19.5	無回答	12
満足	79	61.7	非該当	87
あまり満足していない	23	18.0		
満足していない	1	0.8		
合計	128	100.0		

② 特定技能外国人の今後の受入れについて(問9)

- ✓ 「積極的に受入れたい」が 46.1%、「特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい」が 35.9%。

図表2-99 技能実習生の今後の受入れ(SA)

	n	%		
積極的に受入れたい	59	46.1	無回答	12
特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい	46	35.9	非該当	87
今後の受入れは検討していない	8	6.3		
わからない	15	11.7		
合計	128	100.0		

③ 特定技能外国人の都道府県別の受け入れ意向(クロス集計)

- ✓ 特定技能外国人の受け入れについて都道府県別にみると、「積極的に受け入れたい」「技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい」の合計は「九州・沖縄」が 100%、「東海・北陸」が 88.5%、「中国・四国」、「近畿」が 83.3%。

図表2-100 特定技能外国人の今後の受け入れと地域区分(クロス集計)

	有効回答数	積極的に受け入れたい	受入れが技能難能検討した場合以外のみ	確定保証されが技能難能検討した場合以外のみ	して後ろの受け入れは検討	わからぬ
全体	124	56	46	7	15	
		100.0	45.2	37.1	5.6	12.1
北海道・東北	22	11	6	2	3	
		100.0	50.0	27.3	9.1	13.6
関東・信越	31	11	11	3	6	
		100.0	35.5	35.5	9.7	19.4
東海・北陸	26	13	10	1	2	
		100.0	50.0	38.5	3.8	7.7
近畿	12	3	7	0	2	
		100.0	25.0	58.3	0.0	16.7
中国・四国	18	10	5	1	2	
		100.0	55.6	27.8	5.6	11.1
九州・沖縄	15	8	7	0	0	
		100.0	53.3	46.7	0.0	0.0

④ 特定技能制度に関する意見・要望(問10、自由記述)

【費用負担に関するもの】

- 外国人と一緒に仕事をすることに日本語でのコミュニケーションにストレスがある。日本人と全く一緒の同条件で就労しているにもかかわらず一時帰国で2から3週間の申し出や脱退一時金の請求をするため退職があり不公平感が残る。また、登録支援機関の費用や人材紹介料が高すぎる。一般企業でなくハローワークさんでも介入して一律化が望ましい
- 配置上必要な人材確保の面で、外国人の職員の活躍を期待している。反面、月の手数料や紹介料など金銭的な負担を考えると、出来るだけ他の職員を確保したい、というのが正直なところ
- 1人の受入れに要する初期費用、ランニングコストに対する助成があると、受入れしやすくなる
- 監理費用が高すぎるわりに、業者はほとんど何もしていない。また、外国人にも不誠実な方もいるので、初期費用が大きすぎるとリスクが非常に大きく感じる

【日本語能力に関するもの】

- 3年間の介護以外の技能実習を終わらせて転職してきた特定技能生は、日本語能力は高く、業務を指導するのみで法人の負担は少ない。長く日本に居たいという希望の外国人が多いため、業務に意欲的である
- 日本語能力によって介護知識・実技に大きく差が生じてしまう為、個人単位での指導が難しくなってくる。最低N3レベルだと現場的には指導も割とスムーズに思う
- 実際にN4は厳しいと感じる。ただN3を絶対条件にすると入国する外国人は減ると思うので難しい
- 特定技能外国人はスタート時に、技能実習生より日本語のレベルが高いイメージを持っていたが、実際には大差なかったという感覚だった。特定技能で入国できる日本語のレベルは高めに設定する方が良いのではと思う
- 自施設では、3か月間ほど日本での生活、日本語の学習をメインにしている。介護の現場には特定技能実習生の能力を見ながら決めている。受入時や受入れ後の生活、暮らし、日本の文化などの学習、宗教では一人ひとり違っているので、受入れ側の職員にも異国の文化を学習し理解している。しっかりとバックアップ体制を整えながら、真摯に向き合いながら、特定技能実習生と一緒に考えている。自施設にいる外国人の皆さんは真面目で一生懸命にはたらいてくれている

【転職に関するもの】

- 転職リスクは高いものの、5年以内に離職の可能性もわかつていれば、即戦力として期待できる(法人内にはサポート班・指導チームは必須と考える)
- 慣れたころに、条件の良い都市部へ転職してしまうケースが多々
- 日本国内在住の特定技能外国人の受入れについては、手続き上の大変さはあるものの(前職での税金未納・トラブル退職など)日本語能力や日本での生活に慣れている等、技能実習生よりもスムーズに現場になじみやすい。ただし、独自のネットワークで、常に条件の良い職場への転職を考えながら仕事をしているため、長期間の職場定着には結びつきにくい
- 特定技能制度は転職が可能となっている。特定技能外国人にとっては、自分の希望する仕事を選択できることは良いことだと思う。しかし、雇う側としては、少ない職員の中、一生懸命教育したのに、仕事が合わないという理由で、退職を希望されると、施設としては困ってしまうので、一定の縛り(入退職について)はあっても良いかと思う

【訪問系サービスに関するもの】

- 特定技能外国人は、看護補助者として働いている。精神科におけるコミュニケーション能力も求められることから院内業務は可能と考える。しかし、精神疾患を有する方への訪問系サービスはかなりの

スキルが必要となり難しいと思われる

- 現在、住宅型有料老人ホームにデイサービスが併設されており、有料老人ホームとデイの利用者はほぼ同じであることから実務を一定期間経験した外国人であれば昼夜問わず対応は可能であると思う。また、夜間帯は2人以上で対応するため、意思の疎通や緊急時などの不安要素を考えると1人以上は日本人を配置する(外国人のみで夜勤をさせない)など方法でカバーできると思う。住宅型有料老人ホームは制度上は在宅ではあるが、実態としては在宅サービス(日中デイ、夜間ヘルパー、健康管理を訪問、保険で賄えきれない間の時間を有料で対応など)で1日をカバーすることから方法は違えど対応する内容は施設と変わらないところがほとんどであると考えられる。よって、日中の利用者の状態を把握している点から昼夜問わず外国人でも対応可能であると思う根拠。一方、点在する一般的な自宅やアパートなどへの対応は移動手段が自転車であることや異国の中でも日本人スタッフのいない単独での行動となると、よほどスキル(語学力、生活習慣、対人、問題時の対応など)がないと外国人(日本人でも同じですが)には難しいのではと考える(何かあつたら結局、日本人スタッフが対応しないとならないことが想定されるため、その事に人手や負担を強いられると元も子もない)

【その他制度への要望に関するもの】

- 入国条件が他国に比べ多くあり、また、円安進行が非常に加速している事もあり、今後日本が選択され続けていくのかという点において非常に不安が強い。入国者数が確保できなければすぐさま運営に影響を及ぼす状況となるので、国を挙げて取り組みを進めて頂きたい
- 申請書類が多すぎる
- 制度の手続負担の軽減は必要
- 入国に係る事務処理が遅く感じる(現在6か月程度)。事業所としては一刻も早く人材確保が必要であることから速やかな処理を望む
- 日本人の介護人材不足の中、多くの特定技能外国人の方が働いてくれているのはとても嬉しい事である。一部においては、業務の制限などがあるケースもあるが、日本の介護に魅力を感じ、誇りを持って働いているかたのためにもそういう方が色々な職種、業務についても良いのではないかと思う。また、そういう制度の緩和も柔軟に対応出来たら良い

【その他制度への感想等】

- 過疎地域なので、若い日本人を採用することが非常に難しい。若い外国人が一生懸命働いているのを見ると刺激になる。国籍によっては定着せず1年もたたないうちに地方から都会へ流出していくが、それはそういう人材と割り切って、接していくべきかと思う。日本語の勉強も彼らは頑張っている
- 日本人の介護職員が不足している中、外国人労働者の活用を進めている。利用者や入居者の方々も様々な外国人に対しても抵抗感はない。中には外国人を好む利用者・入居者の方もいる
- 日本人の介護人材不足の中、多くの特定技能の方が働いてくれているのはとても嬉しい事である。一部においては、業務の制限などがあるケースもあるが、日本の介護に魅力を感じ、誇りを持って働いているかたのためにもそういう方が色々な職種、業務についても良いのではないかと思う。また、そういう制度の緩和も柔軟に対応出来たら良い
- 特定技能制度の改善は必要だが、一方で日本人介護職員の待遇改善をすすめ日本人介護職員が働きやすい、辞めない環境作りがより重要
- 介護福祉士の取得まで進めば、特定技能を行う意味も出てくると考えます。技能実習にしろ特定技能にしろ指導する日本人職員が必要なので日本人介護士が増えないと外国人をいかすことが難しい
- 特定技能というと、技能実習生より色々理解出来ているというイメージでいたが、その方の性格など

によっても違うと思うがそれほど差がないように感じている

- ・ 人材不足で思うような育成が出来ていない事にも原因があるが、外国人でも働きやすい環境を整える事も大事と考える
- ・ 文章を作成するという能力がもう少しスマーズに出来るとレベルアップにつながると思う
- ・ 現在、特定技能外国人の受入れからまだ1ヶ月経過していないことから、評価するにはまだ早い段階である。新潟県での生活(降雪等)に適応出来るようであれば、少人数ずつの受入れを継続したいと考えている
- ・ 技能実習と違い縛りが緩く現場対応が容易。実習記録等の業務が無い分、指導係の業務量が減少する

III. 訪問系サービス向けアンケート調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 訪問系サービスにおける外国人介護職員の活用状況、技能実習生及び特定技能外国人の受入れニーズ等を把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 介護保険・障害福祉の両分野で訪問系サービスを提供する事業所(1,500件)。
- ✓ 調査対象のサンプリング方法としては、「①訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護」「②訪問入浴介護」「③小規模多機能型居宅介護」「④看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)」「⑤上記以外(「介護の「訪問看護」及び「障害」)」の5カテゴリごとに同数(各カテゴリ300)のサンプルを抽出した。
- ✓ 人材採用や育成等の責任者等に回答いただいた。

② 調査方法

- ✓ 当社より調査協力依頼状を郵送。調査対象者は依頼状に記載のURLから調査票(Excel)をダウンロード。回答票は当社へメール添付にて送付いただいた。

3) 調査基準日

- ✓ 調査基準日:令和5年9月1日時点
- ✓ 調査実施期間:2023年9月19日～10月16日(その後も送られてきたものは集計に含めた)

4) 回収結果

- ✓ 調査対象数:1,500
- ✓ 回収数:274(回収率:18.3%)
- ✓ 有効回答数:264(有効回答率:17.6%)

5) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。ただし、集計方法について注がある場合にはその方法に基づく。
- ✓ 割合は、四捨五入の関係から合計が100.0%にならないものがある。
- ✓ 単純集計は、非該当および無回答を合計の割合から除外して算出している。
- ✓ クロス集計は、無回答を合計の割合から除外して算出している。
- ✓ 集計結果については、一部の自由記述を除き、「①訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護¹」「②訪問入浴介護」「③小規模多機能型居宅介護」「④看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)」「⑤その他(「介護の「訪問看護」等及び「障害」)」の5カテゴリごとに結果を示している。

¹サンプリングに含んでいた夜間対応型訪問介護は、回答者なしであった。

6) 主な調査内容

- ✓ 主な内容は以下のとおり。
- ・ 事業所の概要について
- ・ 外国人介護職員の受入れ状況について
- ・ 技能実習生/特定技能外国人の受入れに対する考え方 等

7) 結果のまとめ

※本調査ではサービス種別ごとに結果を示しているが、回答が少数であったため、集計結果は回答数(及び括弧内で割合)を表記することとした。

① 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況

- ✓ 「(いずれも/いずれかを)受け入れている」のサービス種別の回答数(割合)は、以下の通り。(図表 3-7、図表 3-26、図表 3-45、図表 3-71、図表 3-94)

サービス種別	回答数(割合)
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	11 件(17.7%)
訪問入浴介護	17 件(30.9%)
小規模多機能型居宅介護	23 件(39.7%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	20 件(33.3%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	1 件(3.8%)

② 事業所内での外国人介護職員の受入れ状況

【訪問系サービスで就労が可能な在留資格に関して、受入れ状況】

- ✓ 現在訪問系サービスで就労が可能な在留資格である、EPA 介護福祉士、在留資格「介護」、身分・地位に基づく在留資格、留学生(アルバイト)、その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)のうち、受入れ状況を聞いたところ、「雇用している」と回答があった受入れが最多の在留資格と回答数(割合)は以下のとおり。(図表 3-8、図表 3-27、図表 3-46、図表 3-72、図表 3-95)

サービス種別	受入れが最多の在留資格	
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	在留資格「介護」	4 件(6.3%)
訪問入浴介護	身分・地位に基づく在留資格	4 件(7.4%)
小規模多機能型居宅介護	在留資格「介護」	8 件(14.0%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	在留資格「介護」	6 件(10.0%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	在留資格「介護」	1 件(3.8%)
	身分・地位に基づく在留資格	
	その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)	

- ✓ 他の在留資格と比較して、在留期間の上限がない「在留資格「介護」と「身分・地位に基づく在留資格」が多く選択された。

【訪問系サービスで就労が可能な在留資格に関して、今後の採用意向】

- ✓ 現在訪問系サービスで就労が可能な在留資格である、EPA 介護福祉士、在留資格「介護」、身分・地位に基づく在留資格、留学生(アルバイト)、その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)について、今後の採用意向を聞いた。「積極的に新規採用を行いたい」と最も多く回答があつた在留資格と回答数(割合)は以下のとおり。(図表 3-15、図表 3-34、図表 3-60、図表 3-82、図表 3-104)

サービス種別	最も受入れに積極的な 在留資格	
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	在留資格「介護」	7 件(12.1%)
訪問入浴介護	身分・地位に基づく在留資格	9 件(17.3%)
小規模多機能型居宅介護	在留資格「介護」	5 件(8.9%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	在留資格「介護」	8 件(13.6%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	身分・地位に基づく在留資格	2 件(7.7%)

- ✓ 他の在留資格と比較して、在留期間の上限がない「在留資格「介護」と「身分・地位に基づく在留資格」が多く選択された。

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

【技能実習生/特定技能外国人の受入れ意向】

- ✓ 「受入れは可能」のサービス種別の回答数(割合)は、以下のとおり。(図表 3-18、3-19、図表 3-37、3-38、図表 3-63、3-64、図表 3-85、3-86、図表 3-107、3-108)

サービス種別	技能実習生/ 特定技能外国人	
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	技能実習生	6 件(10.0%)
	特定技能外国人	7 件(12.1%)
訪問入浴介護	技能実習生	8 件(14.3%)
	特定技能外国人	8 件(14.5%)
小規模多機能型居宅介護	技能実習生	2 件(3.5%)
	特定技能外国人	6 件(11.5%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	技能実習生	4 件(6.7%)
	特定技能外国人	8 件(14.0%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	技能実習生	2 件(7.7%)
	特定技能外国人	4 件(15.4%)

- ✓ 「一定の要件を設ければ、受入れが可能」²のサービス種別の回答数(割合)は、以下のとおり。(図表3-18、3-19、図表3-37、3-38、図表3-63、3-64、図表3-85、3-86、図表3-107、3-108)

サービス種別	技能実習生/ 特定技能外国人	
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	技能実習生	12件(20.0%)
	特定技能外国人	12件(20.7%)
訪問入浴介護	技能実習生	20件(35.7%)
	特定技能外国人	20件(36.4%)
小規模多機能型居宅介護	技能実習生	15件(26.3%)
	特定技能外国人	11件(21.2%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	技能実習生	21件(35.0%)
	特定技能外国人	18件(31.6%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	技能実習生	6件(23.1%)
	特定技能外国人	5件(19.2%)

- ✓ 「受入れは可能」は、いずれのサービス種別でも特定技能外国人の方が多く選択された。また、「訪問入浴介護」は技能実習生、特定技能外国人ともに「受入れは可能」、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が他のサービス種別よりも多い割合で選択された。

【技能実習生/特定技能外国人を受け入れる上で、必要と考える要件】

- ✓ 「一定の要件を設ければ、受入れが可能」を選択した場合のみ、技能実習生/特定技能外国人を受け入れる上で、必要と考える要件について回答を依頼した。サービス種別に、最も多く回答があつた要件と回答数(割合)は以下のとおり。(図表3-20、図表3-39、図表3-65、図表3-87、図表3-109)
- ✓ 「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が多くのサービス種別で最も多く選択された。

サービス種別	最も多く選択された要件	
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	技能実習生 11件(91.7%)
		特定技能外国人 11件(91.7%)
訪問入浴介護	サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	技能実習生 16件(80.0%)
		特定技能外国人 17件(85.0%)

² 「一定の要件を設ければ、受入れが可能」の一定の要件としては、問4-①-2、問4-②-2で「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等)」「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」等を提示し、回答を依頼した。

小規模多機能型居宅介護	事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等)	技能実習生 12件(80.0%)
		特定技能外国人 10件(90.9%)
看護小規模多機能型居宅介護 (複合型サービス)	サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	技能実習生 21件(100.0%)
		特定技能外国人 17件(94.4%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	技能実習生 6件(100%)
		特定技能外国人 5件(100%)
	サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	技能実習生 6件(100%)
		特定技能外国人 5件(100%)

④ 技能実習生/特定技能外国人の受け入れ意向に関する自由記述

- ✓ 「受け入れは可能」と考える理由としては、「働く意思が強いのではないかと考えるため」「訪問入浴サービスは浴槽の搬出などの過酷な業務内容が多いために若年層を主に採用したい」「本人と利用者のマッチングで大きな問題がなければ受け入れることは可能」等が挙がった。
- ✓ 「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」と考える理由としては、「今後、日本人だけで介護サービスを継続することは困難と考えるため」「言葉の問題、生活習慣等の知識を得ることで、訪問系サービスの受け入れは可能と考えるため」「受け入れ費用や育成体制による」「訪問なので日本の風習に合わせることが出来るか。利用者が受け入れられるか。等の要件を満たせば受け入れが可能であると考える」「車の運転が出来ればよい」等が挙がった。
- ✓ 「難しい」と考える理由としては、「言語、文化、伝統、思想等、日本と異なることで、既存の職員側の負担が大きくなる」「日本語のニュアンス・方言など、近くに他スタッフがいる環境と、1人での訪問の環境とでは差が大きいと考える」「受け入れるにあたり体制整備が必要。人員的な面や時間確保の面で現時点では難しいと考える」「ご利用者様の受ける印象がどのようなものなのか、またそれによってサービスの組み換えが必要になりかねないため」「過疎に近い状況にあり住まいを確保することが難しく、通勤手段が容易ではない」「受け入れ費用がかかる場合(手数料や賃金等)は難しく、手続きなどの事務的な面でも業務的に負担があり難しい」等が挙がった。

⑤ 外国人介護職員の採用満足度について

- ✓ 現在訪問系サービスで就労が可能な在留資格である、EPA 介護福祉士、在留資格「介護」、身分・地位に基づく在留資格、留学生(アルバイト)、その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)について、現在採用している事業所に、受入れ満足度を「非常に満足」「満足」「あまり満足していない」「満足していない」の4段階で回答を依頼した。結果は以下のとおり(回答数が少ないため、偏りがあることに留意)。(図表 3-13、3-14、図表 3-32、3-33、図表 3-56～3-59、図表 3-79～3-81、図表 3-101～3-103)
- ✓ 「あまり満足していない」「満足していない」と比較して、「非常に満足」「満足」の声が多く寄せられた。

サービス種別	回答があつた	採用満足度	回答数(割合)
在留資格			
訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護	在留資格「介護」	満足	3 件(100.0%)
	留学生(アルバイト)	満足	1 件(100.0%)
訪問入浴介護	在留資格「介護」	非常に満足	2 件(100.0%)
	身分・地位に基づく在留資格	満足	4 件(100.0%)
小規模多機能型居宅介護	EPA 介護福祉士	あまり満足していない	1 件(100.0%)
	在留資格「介護」	非常に満足	2 件(25.0%)
		満足	3 件(37.5%)
		あまり満足していない	3 件(37.5%)
	留学生(アルバイト)	満足	3 件(60.0%)
		あまり満足していない	1 件(20.0%)
		満足していない	1 件(20.0%)
	その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)	非常に満足	1 件(50.0%)
		満足	1 件(50.0%)
看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)	在留資格「介護」	非常に満足	2 件(33.3%)
		満足	3 件(50.0%)
		あまり満足していない	1 件(16.7%)
	身分・地位に基づく在留資格	満足	2 件(100.0%)
	その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)	満足	2 件(100.0%)
その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)	在留資格「介護」	あまり満足していない	1 件(100.0%)
	身分・地位に基づく在留資格	満足	1 件(100.0%)
	その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)	満足	1 件(100.0%)

2. 調査結果(①訪問介護、定期巡回・隨時対応型訪問介護看護)

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- ✓ 回答が得られた事業所の本部所在地は「近畿」が 27.0%、「東海・北陸」が 19.0%。
- ✓ また、市区町村においては「一般市」が 38.1%、「政令指定都市」が 28.6%。

図表3-1 地域区分(都道府県名選択)

	n	%		
北海道・東北	9	14.3	無回答	0
関東・信越	10	15.9	非該当	0
東海・北陸	12	19.0		
近畿	17	27.0		
中国・四国	9	14.3		
九州・沖縄	6	9.5		
合計	63	100.0		

図表3-2 地域区分(市区町村入力)

	n	%		
政令指定都市	18	28.6	無回答	0
東京特別区	1	1.6	非該当	0
中核市	11	17.5		
一般市	24	38.1		
町村	9	14.3		
合計	63	100.0		

② 提供サービスの種類(問1-②)

- ✓ 提供サービスの種類については、「訪問介護」が 95.2%、「定期巡回・隨時対応型訪問介護看護」が 4.8%。

図表3-3 提供サービスの種類(SA)

	n	%		
訪問介護	60	95.2	無回答	0
夜間対応型訪問介護	0	0.0	非該当	0
定期巡回・随时対応型訪問介護看護	3	4.8		
合計	63	100.0		

- ③ 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている(訪問系サービス以外の)サービスの有無(問1-③)
- ✓ 「ある」が 64.5%、「ない」が 35.5%。

図表3-4 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている
(訪問系サービス以外の)サービスの有無(SA)

	n	%		
ある	40	64.5	無回答	1
ない	22	35.5	非該当	0
合計	62	100.0		

- ④ 介護職員数(常勤換算)(問1-④)

- ✓ 「5~10未満」が 33.3%、「1~5未満」が 31.6%。
✓ 介護職員数の平均値は 9.95 人。

図表3-5 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

	n	%		
1~5未満	18	31.6	無回答	6
5~10未満	19	33.3	非該当	0
10~15未満	13	22.8		
15~20未満	3	5.3		
20~	4	7.0		
合計	57	100.0		

図表3-6 介護職員数(常勤換算)(平均値)

合計	566.99	無回答	6
平均値	9.95	非該当	0
最大値	66.00		
最小値	1.60		
中央値	7.80		
有効回答数	57		

- ⑤ 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(問1-⑤)

- ✓ 「いざれも受け入れていない(予定もない)」が 74.2%、「(いざれも/いざれかを)受け入れている」が 17.7%。

図表3-7 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(SA)

	n	%		
(いざれも/いざれかを)受け入れている	11	17.7	無回答	1
(いざれも/いざれかを)今後受入れ予定	1	1.6	非該当	0
いざれも受け入れていない(予定もない)	46	74.2		
わからない	4	6.5		
合計	62	100.0		

2)外国人介護職員の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 11.1%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 88.9%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では「雇用している」が 6.3%、「雇用していないが今後採用予定」が 11.1%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 82.5%。
- ✓ 「身分地位に基づく在留資格」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 6.3%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 93.7%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では「雇用している」が 1.6%、「雇用していないが今後採用予定」が 3.2%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 95.2%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 7.9%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 92.1%。

図表3-8 外国人介護職員の受け入れ状況(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
雇用している	0 0.0	4 6.3	0 0.0	1 1.6	0 0.0
雇用していないが今後採用予定	7 11.1	7 11.1	4 6.3	2 3.2	5 7.9
雇用しておらず今後も採用予定なし	56 88.9	52 82.5	59 93.7	60 95.2	58 92.1
合計	63 100.0	63 100.0	63 100.0	63 100.0	63 100.0
無回答	0	0	0	0	0
非該当	0	0	0	0	0

(「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)職員数について(在留資格別)(問2)

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

- ✓ 職員数の平均値は 3.00 人。

図表3-9 職員数-在留資格「介護」(平均値)

合計	12.00
平均値	3.00
最大値	6.00
最小値	1.00
中央値	2.50
有効回答数	4

無回答	0
非該当	59

c. 身分・地位に基づく在留資格

✓ 回答者無し。

d. 留学生(アルバイト)

✓ 職員数の平均値は 1.00 人(1件)。

図表3-10 職員数-留学生(アルバイト)(平均値)

合計	1.00
平均値	1.00
最大値	1.00
最小値	1.00
中央値	1.00
有効回答数	1

無回答	0
非該当	62

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

✓ 回答者無し。

- ① (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員を採用する理由について(在留資格別)(問2-①)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

- a. EPA 介護福祉士
- ✓ 回答者無し。
- b. 在留資格「介護」
- ✓ 「その他」が 50.0%、「日本人の介護職員確保が難しいため」「日本人介護職員へのよい刺激になるとと思ったため」「将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため」が同率で 25.0%。

図表3-11 外国人介護職員を採用する理由-在留資格「介護」(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	1	33.3	無回答	1
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0	非該当	59
日本人介護職員へのよい刺激になるとと思ったため	1	33.3		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	1	33.3		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	2	66.7		
合計	3	100.0		

その他の主な回答:将来の人材確保に向けたトライアルのため、人柄で選んでいる

c. 身分・地位に基づく在留資格

✓ 回答者無し。

d. 留学生(アルバイト)

✓ 「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が1件(100.0%)。

図表3-12 外国人介護職員を採用する理由-留学生(アルバイト)(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	0	0.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0	非該当	62
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	1	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	1	100.0		

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

✓ 回答者無し。

② 問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員の採用満足度について(問2-②)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

a. EPA 介護福祉士

✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

✓ 「満足」が3件(100.0%)。

図表3-13 外国人介護職員の採用満足度-在留資格「介護」(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	1
満足	3	100.0	非該当	59
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	3	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

✓ 回答者無し。

d. 留学生(アルバイト)

✓ 「満足」が1件(100.0%)。

図表3-14 外国人介護職員の採用満足度-留学生(アルバイト)(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	1	100.0	非該当	62
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	1	100.0		

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

✓ 回答者無し。

③ 外国人介護職員の今後の採用意向について(問2-③)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 6.9%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 31.0%、「新規採用は検討していない」が 62.1%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 12.1%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 24.1%、「新規採用は検討していない」が 63.8%。
- ✓ 「身分・地位に基づく在留資格」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 6.9%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 31.0%、「新規採用は検討していない」が 62.1%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 0.0%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 27.6%、「新規採用は検討していない」が 72.4%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.4%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 24.1%、「新規採用は検討していない」が 72.4%。

図表3-15 外国人介護職員の今後の採用意向について(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
積極的に新規採用を行いたい	4 6.9	7 12.1	4 6.9	0 0.0	2 3.4
日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	18 31.0	14 24.1	18 31.0	16 27.6	14 24.1
新規採用は検討していない	36 62.1	37 63.8	36 62.1	42 72.4	42 72.4
合計	58 100.0	58 100.0	58 100.0	58 100.0	58 100.0
無回答	5	5	5	5	5
非該当	0	0	0	0	0

3)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について(問3)

① 事業所における(日本人を含めた)介護職員の人材確保状況(問3-①)

- ✓ 「(介護職員を)あまり確保できていない」が、38.3%、「(介護職員を)おおむね確保できている」が 35.0%。

図表3-16 職員の確保状況(SA)

	n	%		
十分に確保できている	4	6.7	無回答	3
おおむね確保できている	21	35.0	非該当	0
あまり確保できていない	23	38.3		
確保できていない	12	20.0		
合計	60	100.0		

② 事業所における(日本人を含めた)介護職員の平均年齢(問3-②)

- ✓ 「50 歳～59 歳」が 58.3%、「40 歳～49 歳」が 18.3%。

図表3-17 職員の平均年齢(SA)

	n	%		
20歳～29歳	0	0.0	無回答	3
30歳～39歳	4	6.7	非該当	0
40歳～49歳	11	18.3		
50歳～59歳	35	58.3		
60歳以上	10	16.7		
合計	60	100.0		

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

(問4-①～問4-②)

a. 技能実習生の受入れ可能となった場合の意向(問4-①)

- ✓ 「難しい」が 66.7%、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が 20.0%。

図表3-18 訪問系サービスにおいて技能実習生の受入れが可能か(SA)

	n	%		
受入れは可能	6	10.0	無回答	3
一定の要件を設ければ、受入れが可能	12	20.0	非該当	0
難しい	40	66.7		
その他	2	3.3		
合計	60	100.0		

その他の主な回答:本社の回答次第

b. 特定技能外国人の受け入れ可能となった場合の意向(問4-②)

- ✓ 「難しい」が 63.8%、「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」が 20.7%。

図表3-19 訪問系サービスにおいて特定技能外国人の受け入れが可能か(SA)

	n	%		
受け入れは可能	7	12.1	無回答	5
一定の要件を設ければ、受け入れが可能	12	20.7	非該当	0
難しい	37	63.8		
その他	2	3.4		
合計	58	100.0		

その他の主な回答:本社の回答次第

c. (問4-①、問4-②で「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」を選択した場合のみ)

訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受け入れが可能になった場合に、必要と考える要件について(問4-①-2、問4-②-2)

- ✓ 技能実習生を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 91.7%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が同率で 83.3%。
- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 91.7%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」「サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと」が同率で 83.3%。

図表3-20 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能となった場合に
必要と考える要件(MA)

	①技能実習生	②特定技能外国人
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）	8 66.7	8 66.7
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	8 66.7	8 66.7
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	7 58.3	7 58.3
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	10 83.3	10 83.3
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	11 91.7	11 91.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	9 75.0	9 75.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	9 75.0	10 83.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	10 83.3	10 83.3
その他	0 0.0	1 8.3
合計	12 100.0	12 100.0
無回答	0	0
非該当	51	51

3. 調査結果(②訪問入浴介護)

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- ✓ 回答が得られた事業所の本部所在地は「関東・信越」が30.4%、「東海・北陸」「近畿」が同率で17.9%。
- ✓ また、市区町村においては「一般市」が66.1%、「政令指定都市」が14.3%。

図表3-21 地域区分(都道府県名選択)

	n	%		
北海道・東北	9	16.1	無回答	0
関東・信越	17	30.4	非該当	0
東海・北陸	10	17.9		
近畿	10	17.9		
中国・四国	4	7.1		
九州・沖縄	6	10.7		
合計	56	100.0		

図表3-22 地域区分(市区町村入力)

	n	%		
政令指定都市	8	14.3	無回答	0
東京特別区	2	3.6	非該当	0
中核市	3	5.4		
一般市	37	66.1		
町村	6	10.7		
合計	56	100.0		

- ② 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている(訪問系サービス以外の)サービスの有無(問1-③)
- ✓ 「ない」が 55.4%、「ある」が 44.6%。

図表3-23 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている
(訪問系サービス以外の)サービスの有無(SA)

	n	%		
ある	25	44.6	無回答	0
ない	31	55.4	非該当	0
合計	56	100.0		

- ③ 介護職員数(常勤換算)(問1-④)

- ✓ 「1～5未満」が 44.4%、「5～10 未満」が 31.5%。
✓ 介護職員数の平均値は 6.09 人。

図表3-24 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

	n	%		
1～5 未満	24	44.4	無回答	2
5～10未満	17	31.5	非該当	0
10～15未満	9	16.7		
15～20未満	2	3.7		
20～	2	3.7		
合計	54	100.0		

図表3-25 介護職員数(常勤換算)(平均値)

合計	316.55	無回答	2
平均値	6.09	非該当	0
最大値	17.50		
最小値	1.20		
中央値	5.15		
有効回答数	54		

④ 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(問1-⑤)

- ✓ 「いずれも受け入れていない(予定もない)」が 58.2%、「(いずれも/いずれかを)受け入れている」が 30.9%。

図表3-26 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(SA)

	n	%		
(いずれも/いずれかを) 受け入れている	17	30.9	無回答	1
(いずれも/いずれかを) 今後受入れ予定	2	3.6	非該当	0
いずれも受け入れていない (予定もない)	32	58.2		
わからない	4	7.3		
合計	55	100.0		

2)外国人介護職員の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 7.3%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 92.7%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では「雇用している」が 3.7%、「雇用していないが今後採用予定」が 14.8%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 81.5%。
- ✓ 「身分地位に基づく在留資格」では「雇用している」が 7.4%、「雇用していないが今後採用予定」が 14.8%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 77.8%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 18.2%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 81.8%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 5.5%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 94.5%。

図表3-27 外国人介護職員の受け入れ状況(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
雇用している	0 0.0	2 3.7	4 7.4	0 0.0	0 0.0
雇用していないが今後採用予定	4 7.3	8 14.8	8 14.8	10 18.2	3 5.5
雇用しておらず今後も採用予定なし	51 92.7	44 81.5	42 77.8	45 81.8	52 94.5
合計	55 100.0	54 100.0	54 100.0	55 100.0	55 100.0
無回答	1	2	2	1	1
非該当	0	0	0	0	0

(「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)職員数について(在留資格別)(問2)

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

- ✓ 職員数の平均値は 1.00 人。

図表3-28 職員数-在留資格「介護」(平均値)

合計	2.00
平均値	1.00
最大値	1.00
最小値	1.00
中央値	1.00
有効回答数	2

無回答	0
非該当	54

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 職員数の平均値は 1.25 人。

図表3-29 職員数-身分・地位に基づく在留資格(平均値)

合計	5.00	無回答	0
平均値	1.25	非該当	52
最大値	2.00		
最小値	1.00		
中央値	1.00		
有効回答数	4		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 回答者無し。

- ① (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員を採用する理由について(在留資格別)(問2-①)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

- a. EPA 介護福祉士
- ✓ 回答者無し。
- b. 在留資格「介護」
- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が2件(100.0%)。

図表3-30 外国人介護職員を採用する理由-在留資格「介護」(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	2	100.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	2	100.0	非該当	54
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	2	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	2	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が4件(100.0%)。

図表3-31 外国人介護職員を採用する理由-身分・地位に基づく在留資格(MA)

	n	%	無回答	0
日本人の介護職員確保が難しいため	4	100.0	非該当	52
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0		
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	4	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	4	100.0		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

✓ 回答者無し。

② 問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員の採用満足度について(問2-②)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

a. EPA 介護福祉士

✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

✓ 「非常に満足」が2件(100.0%)。

図表3-32 外国人介護職員の採用満足度-在留資格「介護」(SA)

	n	%		
非常に満足	2	100.0	無回答	0
満足	0	0.0	非該当	54
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	2	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「満足」が4件(100.0%)。

図表3-33 外国人介護職員の採用満足度-身分・地位に基づく在留資格(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	4	100.0	非該当	52
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	4	100.0		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 回答者無し。

③ 外国人介護職員の今後の採用意向について(問2-③)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 0.0%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 28.3%、「新規採用は検討していない」が 71.7%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 13.2%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 28.3%、「新規採用は検討していない」が 58.5%。
- ✓ 「身分・地位に基づく在留資格」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 17.3%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 21.2%、「新規採用は検討していない」が 61.5%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 0.0%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 34.0%、「新規採用は検討していない」が 66.0%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 0.0%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 22.6%、「新規採用は検討していない」が 77.4%。

図表3-34 外国人介護職員の今後の採用意向について(在留資格別) (SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
積極的に新規採用を行いたい	0 0.0	7 13.2	9 17.3	0 0.0	0 0.0
日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	15 28.3	15 28.3	11 21.2	18 34.0	12 22.6
新規採用は検討していない	38 71.7	31 58.5	32 61.5	35 66.0	41 77.4
合計	53 100.0	53 100.0	52 100.0	53 100.0	53 100.0
無回答	3	3	4	3	3
非該当	0	0	0	0	0

3)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について(問3)

① 事業所における(日本人を含めた)介護職員の人材確保状況(問3-①)

- ✓ 「(介護職員を)おおむね確保できている」が、46.4%、「(介護職員を)あまり確保できていない」が41.1%。

図表3-35 職員の確保状況(SA)

	n	%	無回答	0
十分に確保できている	2	3.6		
おおむね確保できている	26	46.4		
あまり確保できていない	23	41.1		
確保できていない	5	8.9		
合計	56	100.0	非該当	0

② 事業所における(日本人を含めた)介護職員の平均年齢(問3-②)

- ✓ 「30歳～39歳」37.5%、「50歳～59歳」が28.6%。

図表3-36 職員の平均年齢(SA)

	n	%	無回答	0
20歳～29歳	5	8.9		
30歳～39歳	21	37.5		
40歳～49歳	13	23.2		
50歳～59歳	16	28.6		
60歳以上	1	1.8		
合計	56	100.0	非該当	0

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

(問4-①～問4-②)

(ア) 技能実習生の受入れ可能となった場合の意向(問4-①)

- ✓ 「難しい」が48.2%、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が35.7%。

図表3-37 訪問系サービスにおいて技能実習生の受入れが可能か(SA)

	n	%	無回答	0
受入れは可能	8	14.3		
一定の要件を設ければ、受入れが可能	20	35.7		
難しい	27	48.2		
その他	1	1.8		
合計	56	100.0	非該当	0

(イ) 特定技能外国人の受け入れ可能となった場合の意向(問4-②)

- ✓ 「難しい」が 47.3%、「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」が 36.4%。

図表3-38 訪問系サービスにおいて特定技能外国人の受け入れが可能か(SA)

	n	%		
受け入れは可能	8	14.5	無回答	1
一定の要件を設ければ、受け入れが可能	20	36.4	非該当	0
難しい	26	47.3		
その他	1	1.8		
合計	55	100.0		

(ウ) (問4-①、問4-②)で「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」を選択した場合のみ)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受け入れが可能になった場合に、必要と考える要件について(問4-①-2、問4-②-2)
- ✓ 技能実習生を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が同率で 80.0%、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 75.0%。
- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 85.0%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」が 75.0%。

図表3-39 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能となった場合に
必要と考える要件(MA)

	①技能実習生	②特定技能外国人
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）	15 75.0	14 70.0
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	16 80.0	15 75.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	6 30.0	6 30.0
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	7 35.0	7 35.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	10 50.0	10 50.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	16 80.0	17 85.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11 55.0	10 50.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	14 70.0	13 65.0
その他	1 5.0	1 5.0
合計	20 100.0	20 100.0
無回答	0	0
非該当	36	36

4. 調査結果(③小規模多機能型居宅介護)

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- ✓ 回答が得られた事業所の本部所在地は「関東・信越」が 27.6%、「近畿」が 20.7%。
- ✓ また、市区町村においては「一般市」が 37.9%、「政令指定都市」が 24.1%。

図表3-40 地域区分(都道府県名選択)

	n	%		
北海道・東北	9	15.5	無回答	0
関東・信越	16	27.6	非該当	0
東海・北陸	7	12.1		
近畿	12	20.7		
中国・四国	3	5.2		
九州・沖縄	11	19.0		
合計	58	100.0		

図表3-41 地域区分(市区町村入力)

	n	%		
政令指定都市	14	24.1	無回答	0
東京特別区	1	1.7	非該当	0
中核市	8	13.8		
一般市	22	37.9		
町村	13	22.4		
合計	58	100.0		

- ③ 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている(訪問系サービス以外の)サービスの有無(問1-③)
- ✓ 「ある」が 66.7%、「ない」が 33.3%。

図表3-42 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている
(訪問系サービス以外の)サービスの有無(SA)

	n	%		
ある	38	66.7	無回答	1
ない	19	33.3	非該当	0
合計	57	100.0		

- ④ 介護職員数(常勤換算)(問1-④)

- ✓ 「5～10 未満」が 50.0%、「10～15 未満」が 37.0%。
- ✓ 介護職員数の平均値は 10.11 人。

図表3-43 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

	n	%		
1～5 未満	1	1.9	無回答	4
5～10未満	27	50.0	非該当	0
10～15未満	20	37.0		
15～20未満	4	7.4		
20～	2	3.7		
合計	54	100.0		

図表3-44 介護職員数(常勤換算)(平均値)

合計	535.62	無回答	4
平均値	10.11	非該当	0
最大値	20.00		
最小値	2.00		
中央値	9.60		
有効回答数	54		

⑤ 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受け入れ状況(問1-⑤)

- ✓ 「いずれも受け入れていない(予定もない)」が 46.6%、「(いずれも/いずれかを)受け入れている」が 39.7%。

図表3-45 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受け入れ状況(SA)

	n	%		
(いずれも/いずれかを)受け入れている	23	39.7	無回答	0
(いずれも/いずれかを)今後受け入れ予定	4	6.9	非該当	0
いずれも受け入れていない(予定もない)	27	46.6		
わからない	4	6.9		
合計	58	100.0		

2)外国人介護職員の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では「雇用している」が 1.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 8.9%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 89.3%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では「雇用している」が 14.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 12.3%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 73.7%。
- ✓ 「身分地位に基づく在留資格」では「雇用している」が 1.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 5.3%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 93.0%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では「雇用している」が 8.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 3.5%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 87.7%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では「雇用している」が 3.6%、「雇用していないが今後採用予定」が 3.6%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 92.9%。

図表3-46 外国人介護職員の受け入れ状況(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
雇用している	1 1.8	8 14.0	1 1.8	5 8.8	2 3.6
雇用していないが今後採用予定	5 8.9	7 12.3	3 5.3	2 3.5	2 3.6
雇用しておらず今後も採用予定なし	50 89.3	42 73.7	53 93.0	50 87.7	52 92.9
合計	56 100.0	57 100.0	57 100.0	57 100.0	56 100.0
無回答	2	1	1	1	2
非該当	0	0	0	0	0

(「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)職員数について(在留資格別)(問2)

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 職員数の平均値は 1.00 人(1件)。

図表3-47 職員数-EPA 介護福祉士(平均値)

合計	1.00
平均	1.00
最大値	1.00
最小値	1.00
中央値	1.00
有効回答数	1

無回答	0
非該当	57

b. 在留資格「介護」

- ✓ 職員数の平均値は 3.86 人。

図表3-48 職員数-在留資格「介護」(平均値)

合計	27.00
平均値	3.86
最大値	10.00
最小値	1.00
中央値	2.00
有効回答数	7

無回答	1
非該当	50

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 職員数の平均値は 4.00 人(1件)。

図表3-49 職員数-身分・地位に基づく在留資格(平均値)

合計	4.00	無回答	0
平均値	4.00	非該当	57
最大値	4.00		
最小値	4.00		
中央値	4.00		
有効回答数	1		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 職員数の平均値は 2.00 人。

図表3-50 職員数-留学生(アルバイト)(平均値)

合計	8.00	無回答	1
平均値	2.00	非該当	53
最大値	3.00		
最小値	1.00		
中央値	2.00		
有効回答数	4		

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 職員数の平均値は 1.50 人。

図表3-51 職員数-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(平均値)

合計	3.00	無回答	0
平均値	1.50	非該当	56
最大値	2.00		
最小値	1.00		
中央値	1.50		
有効回答数	2		

- ① (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員を採用する理由について(在留資格別)(問2-①)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 「アジア各国との経済協力・国際貢献のため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が1件(100.0%)。

図表3-52 外国人介護職員を採用する理由-EPA 介護福祉士(MA)

	n	%	無回答	0
日本人の介護職員確保が難しいため	0	0.0	非該当	57
アジア各国との経済協力・国際貢献のため	1	100.0		
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0		
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	1	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	1	100.0		

b. 在留資格「介護」

- ✓ 「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が 62.5%、「日本人の介護職員確保が難しいため」が 50.0%。

図表3-53 外国人介護職員を採用する理由-在留資格「介護」(MA)

	n	%	無回答	0
日本人の介護職員確保が難しいため	4	50.0	非該当	50
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	5	62.5		
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	3	37.5		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	1	12.5		
合計	8	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

✓ 回答無し。

d. 留学生(アルバイト)

✓ 「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が 100.0%、「日本人の介護職員確保が難しいため」が 80.0%。

図表3-54 外国人介護職員を採用する理由-留学生(アルバイト)(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	4	80.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	5	100.0	非該当	53
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	2	40.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	1	20.0		
その他	0	0.0		
合計	5	100.0		

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が2件(100.0%)、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が1件(50.0%)。

図表3-55 外国人介護職員を採用する理由-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	2	100.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	1	50.0	非該当	56
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	2	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	2	100.0		

② 問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員の採用満足度について(問2-②)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 「あまり満足していない」が1件(100.0%)。

図表3-56 外国人介護職員の採用満足度-EPA 介護福祉士(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	0	0.0	非該当	57
あまり満足していない	1	100.0		
満足していない	0	0.0		
合計	1	100.0		

b. 在留資格「介護」

- ✓ 「満足」「あまり満足していない」が3件(37.5%)、「非常に満足」が2件(25.0%)。

図表3-57 外国人介護職員の採用満足度-在留資格「介護」(SA)

	n	%		
非常に満足	2	25.0	無回答	0
満足	3	37.5	非該当	50
あまり満足していない	3	37.5		
満足していない	0	0.0		
合計	8	100.0		

身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 回答者無し。

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 「満足」が3件(60.0%)、「あまり満足していない」「満足していない」が1件(20.0%)。

図表3-58 外国人介護職員の採用満足度-留学生(アルバイト)(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	3	60.0	非該当	53
あまり満足していない	1	20.0		
満足していない	1	20.0		
合計	5	100.0		

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 「非常に満足」「満足」が1件(50.0%)。

図表3-59 外国人介護職員の採用満足度-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(SA)

	n	%		
非常に満足	1	50.0	無回答	0
満足	1	50.0	非該当	56
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	2	100.0		

③ 外国人介護職員の今後の採用意向について(問2-③)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 7.1%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 28.6%、「新規採用は検討していない」が 64.3%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 8.9%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 26.8%、「新規採用は検討していない」が 64.3%。
- ✓ 「身分・地位に基づく在留資格」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.6%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 21.4%、「新規採用は検討していない」が 75.0%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.5%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 24.6%、「新規採用は検討していない」が 71.9%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.6%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 26.8%、「新規採用は検討していない」が 69.6%。

図表3-60 外国人介護職員の今後の採用意向について(在留資格別) (SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
積極的に新規採用を行いたい	4 7.1	5 8.9	2 3.6	2 3.5	2 3.6
日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	16 28.6	15 26.8	12 21.4	14 24.6	15 26.8
新規採用は検討していない	36 64.3	36 64.3	42 75.0	41 71.9	39 69.6
合計	56 100.0	56 100.0	56 100.0	57 100.0	56 100.0
無回答	2	2	2	1	2
非該当	0	0	0	0	0

3)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について(問3)

① 事業所における(日本人を含めた)介護職員の人材確保状況(問3-①)

- ✓ 「(介護職員を)おおむね確保できている」が、57.1%、「(介護職員を)あまり確保できていない」が26.8%。

図表3-61 職員の確保状況(SA)

	n	%		
十分に確保できている	3	5.4	無回答	2
おおむね確保できている	32	57.1	非該当	0
あまり確保できていない	15	26.8		
確保できていない	6	10.7		
合計	56	100.0		

② 事業所における(日本人を含めた)介護職員の平均年齢(問3-②)

- ✓ 「40歳～49歳」47.4%、「50歳～59歳」が42.1%。

図表3-62 職員の平均年齢(SA)

	n	%		
20歳～29歳	1	1.8	無回答	1
30歳～39歳	3	5.3	非該当	0
40歳～49歳	27	47.4		
50歳～59歳	24	42.1		
60歳以上	2	3.5		
合計	57	100.0		

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

(問4-①～問4-②)

(ア) 技能実習生の受入れ可能となった場合の意向(問4-①)

- ✓ 「難しい」が64.9%、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が26.3%。

図表3-63 訪問系サービスにおいて技能実習生の受入れが可能か(SA)

	n	%		
受入れは可能	2	3.5	無回答	1
一定の要件を設ければ、受入れが可能	15	26.3	非該当	0
難しい	37	64.9		
その他	3	5.3		
合計	57	100.0		

その他の主な回答:今後についてはわからない、他事業所の状況を見ながら検討したい

(イ) 特定技能外国人の受け入れ可能となった場合の意向(問4-②)

- ✓ 「難しい」が 59.6%、「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」が 21.2%。

図表3-64 訪問系サービスにおいて特定技能外国人の受け入れが可能か(SA)

	n	%		
受け入れは可能	6	11.5	無回答	6
一定の要件を設ければ、受け入れが可能	11	21.2	非該当	0
難しい	31	59.6		
その他	4	7.7		
合計	52	100.0		

その他の主な回答:今後についてはわからない、他事業所の状況を見ながら検討したい

(ウ) (問4-①、問4-②で「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」を選択した場合のみ)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受け入れが可能になった場合に、必要と考える要件について(問4-①-2、問4-②-2)
- ✓ 技能実習生を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 80.0%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が同率で 73.3%。
- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「事業所内のバックアップ体制を整えておくこと(介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等の ICT 導入等)」が 90.9%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」が 81.8%。

図表3-65 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能となった場合に
必要と考える要件(MA)

	①技能実習生		②特定技能外国人	
	回答数	割合	回答数	割合
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）	12	80.0	10	90.9
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	11	73.3	9	81.8
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	5	33.3	4	36.4
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	4	26.7	3	27.3
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	10	66.7	7	63.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	11	73.3	8	72.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	11	73.3	7	63.6
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	10	66.7	7	63.6
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	10	66.7	8	72.7
その他	0	0.0	0	0.0
合計	15	100.0	11	100.0
無回答	0	0	0	0
非該当	43	47	47	47

5. 調査結果(④看護小規模多機能型居宅介護)

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- ✓ 回答が得られた事業所の本部所在地は「近畿」が30.0%、「関東・信越」が26.7%。
- ✓ また、市区町村においては「一般市」が53.3%、「政令指定都市」が21.7%。

図表3-66 地域区分(都道府県名選択)

	n	%		
北海道・東北	8	13.3	無回答	0
関東・信越	16	26.7	非該当	0
東海・北陸	5	8.3		
近畿	18	30.0		
中国・四国	10	16.7		
九州・沖縄	3	5.0		
合計	60	100.0		

図表3-67 地域区分(市区町村入力)

	n	%		
政令指定都市	13	21.7	無回答	0
東京特別区	1	1.7	非該当	0
中核市	9	15.0		
一般市	32	53.3		
町村	5	8.3		
合計	60	100.0		

- ② 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている(訪問系サービス以外の)サービスの有無(問1-③)
- ✓ 「ある」が 61.7%、「ない」が 38.3%。

図表3-68 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている
(訪問系サービス以外の)サービスの有無(SA)

	n	%		
ある	37	61.7	無回答	0
ない	23	38.3	非該当	0
合計	60	100.0		

- ③ 介護職員数(常勤換算)(問1-④)

- ✓ 「5~10 未満」が 46.6%、「10~15 未満」が 37.9%。
✓ 介護職員数の平均値は 9.35 人。

図表3-69 介護職員数(常勤換算)(数値記入)

	n	%		
1~5 未満	5	8.6	無回答	2
5~10未満	27	46.6	非該当	0
10~15未満	22	37.9		
15~20未満	3	5.2		
20~	1	1.7		
合計	58	100.0		

図表3-70 介護職員数(常勤換算)(平均値)

合計	532.90	無回答	2
平均値	9.35	非該当	0
最大値	18.00		
最小値	1.00		
中央値	9.20		
有効回答数	58		

④ 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受け入れ状況(問1-⑤)

- ✓ 「いずれも受け入れていない(予定もない)」が 51.7%、「(いずれも/いずれかを)受け入れている」が 33.3%。

図表3-71 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受け入れ状況(SA)

	n	%		
(いずれも/いずれかを)受け入れている	20	33.3	無回答	0
(いずれも/いずれかを)今後受け入れ予定	5	8.3	非該当	0
いずれも受け入れていない(予定もない)	31	51.7		
わからない	4	6.7		
合計	60	100.0		

2)外国人介護職員の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 20.3%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 79.7%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では「雇用している」が 10.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 21.7%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 68.3%。
- ✓ 「身分地位に基づく在留資格」では「雇用している」が 3.4%、「雇用していないが今後採用予定」が 18.6%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 78.0%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 16.9%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 83.1%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では「雇用している」が 3.4%、「雇用していないが今後採用予定」が 13.6%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 83.1%。

図表3-72 外国人介護職員の受け入れ状況(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
雇用している	0 0.0	6 10.0	2 3.4	0 0.0	2 3.4
雇用していないが今後採用予定	12 20.3	13 21.7	11 18.6	10 16.9	8 13.6
雇用しておらず今後も採用予定なし	47 79.7	41 68.3	46 78.0	49 83.1	49 83.1
合計	59 100.0	60 100.0	59 100.0	59 100.0	59 100.0
無回答	1	0	1	1	1
非該当	0	0	0	0	0

(「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)職員数について(在留資格別)(問2)

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

- ✓ 職員数の平均値は 2.00 人。

図表3-73 職員数-在留資格「介護」(平均値)

合計	12.00
平均値	2.00
最大値	4.00
最小値	1.00
中央値	2.00
有効回答数	6

無回答	0
非該当	54

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 職員数の平均値は 1.50 人。

図表3-74 職員数-身分・地位に基づく在留資格(平均値)

合計	3.00	無回答	0
平均値	1.50	非該当	58
最大値	2.00		
最小値	1.00		
中央値	1.50		
有効回答数	2		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 職員数の平均値は 1.50 人。

図表3-75 職員数-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(平均値)

合計	3.00	無回答	0
平均値	1.50	非該当	58
最大値	2.00		
最小値	1.00		
中央値	1.50		
有効回答数	2		

- ① (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員を採用する理由について(在留資格別)(問2-①)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

- a. EPA 介護福祉士
- ✓ 回答者無し。
- b. 在留資格「介護」
- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」が 66.7%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」が同率で 50.0%。

図表3-76 外国人介護職員を採用する理由-在留資格「介護」(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	4	66.7	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	3	50.0	非該当	54
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	3	50.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	1	16.7		
介護事業の国際展開の一環として	2	33.3		
その他	1	16.7		
合計	6	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」が2件(100.0%)、「介護事業の国際展開の一環として」「その他」が1件(50.0%)。

図表3-77 外国人介護職員を採用する理由-身分・地位に基づく在留資格(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	2	100.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0	非該当	58
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	0	0.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	1	50.0		
その他	1	50.0		
合計	2	100.0		

その他の主な回答:人員配置上のカウントが取れるため

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」「介護事業の国際展開の一環として」「その他」が1件(50.0%)。

図表3-78 外国人介護職員を採用する理由-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	1	50.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	1	50.0	非該当	58
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	1	50.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	1	50.0		
その他	1	50.0		
合計	2	100.0		

その他の主な回答:外国人雇用・高齢者雇用をすすめた

② 問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員の採用満足度について(問2-②)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

- ✓ 「満足」が3件(50.0%)、「非常に満足」が2件(33.3%)。

図表3-79 外国人介護職員の採用満足度-在留資格「介護」(SA)

	n	%		
非常に満足	2	33.3	無回答	0
満足	3	50.0	非該当	54
あまり満足していない	1	16.7		
満足していない	0	0.0		
合計	6	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「満足」が2件(100.0%)。

図表3-80 外国人介護職員の採用満足度-身分・地位に基づく在留資格(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	2	100.0	非該当	58
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	2	100.0		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 「満足」が2件(100.0%)。

図表3-81 外国人介護職員の採用満足度-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	2	100.0	非該当	58
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	2	100.0		

③ 外国人介護職員の今後の採用意向について(問2-③)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 8.6%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 44.8%、「新規採用は検討していない」が 46.6%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 13.6%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 47.5%、「新規採用は検討していない」が 39.0%。
- ✓ 「身分・地位に基づく在留資格」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 5.3%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 42.1%、「新規採用は検討していない」が 52.6%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 6.9%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 29.3%、「新規採用は検討していない」が 63.8%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 1.8%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 28.1%、「新規採用は検討していない」が 70.2%。

図表3-82 外国人介護職員の今後の採用意向について(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他(EPA以外の特定活動、家族滞在等)
積極的に新規採用を行いたい	5 8.6	8 13.6	3 5.3	4 6.9	1 1.8
日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	26 44.8	28 47.5	24 42.1	17 29.3	16 28.1
新規採用は検討していない	27 46.6	23 39.0	30 52.6	37 63.8	40 70.2
合計	58 100.0	59 100.0	57 100.0	58 100.0	57 100.0
無回答	2	1	3	2	3
非該当	0	0	0	0	0

3)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について(問3)

① 事業所における(日本人を含めた)介護職員の人材確保状況(問3-①)

- ✓ 「(介護職員を)おおむね確保できている」が、65.0%、「(介護職員を)あまり確保できていない」が28.3%。

図表3-83 職員の確保状況(SA)

	n	%	無回答	0
十分に確保できている	1	1.7		
おおむね確保できている	39	65.0		
あまり確保できていない	17	28.3		
確保できていない	3	5.0		
合計	60	100.0	非該当	0

② 事業所における(日本人を含めた)介護職員の平均年齢(問3-②)

- ✓ 「40歳～49歳」68.3%、「50歳～59歳」が18.3%。

図表3-84 職員の平均年齢(SA)

	n	%	無回答	0
20歳～29歳	0	0.0		
30歳～39歳	8	13.3		
40歳～49歳	41	68.3		
50歳～59歳	11	18.3		
60歳以上	0	0.0	非該当	0
合計	60	100.0		

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

(問4-①～問4-②)

(ア) 技能実習生の受入れ可能となった場合の意向(問4-①)

- ✓ 「難しい」が58.3%、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が35.0%。

図表3-85 訪問系サービスにおいて技能実習生の受入れが可能か(SA)

	n	%	無回答	0
受入れは可能	4	6.7		
一定の要件を設ければ、受入れが可能	21	35.0		
難しい	35	58.3		
その他	0	0.0	非該当	0
合計	60	100.0		

(イ) 特定技能外国人の受け入れ可能となった場合の意向(問4-②)

- ✓ 「難しい」が 49.1%、「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」が 31.6%。

図表3-86 訪問系サービスにおいて特定技能外国人の受け入れが可能か(SA)

	n	%		
受け入れは可能	8	14.0	無回答	3
一定の要件を設ければ、受け入れが可能	18	31.6	非該当	0
難しい	28	49.1		
その他	3	5.3		
合計	57	100.0		

(ウ) (問4-①、問4-②)で「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」を選択した場合のみ)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受け入れが可能になった場合に、必要と考える要件について(問4-①-2、問4-②-2)
- ✓ 技能実習生を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 100.0%、「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が 81.0%。
- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が 94.4%、「法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと(法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)」「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が同率で 83.3%。

図表3-87 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能となった場合に
必要と考える要件(MA)

	①技能実習生		②特定技能外国人	
	回答数	割合	回答数	割合
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）	15	71.4	13	72.2
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	15	71.4	15	83.3
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	11	52.4	10	55.6
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	8	38.1	5	27.8
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	15	71.4	13	72.2
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	21	100.0	17	94.4
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	16	76.2	12	66.7
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	17	81.0	15	83.3
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	11	52.4	10	55.6
その他	2	9.5	1	5.6
合計	21	100.0	18	100.0
無回答	0	0	0	0
非該当	39	42	42	42

6. 調査結果(⑤介護の「訪問看護」等及び「障害」)

1) 事業所概要

① 地域区分/都市区分(問1-①)

- 回答が得られた事業所の本部所在地は「関東・信越」「近畿」が同率で30.8%、「北海道・東北」「東海・北陸」「九州・沖縄」が同率で11.5%。
- また、市区町村においては「一般市」が38.5%、「政令指定都市」が26.9%。

図表3-88 地域区分(都道府県名選択)

	n	%
北海道・東北	3	11.5
関東・信越	8	30.8
東海・北陸	3	11.5
近畿	8	30.8
中国・四国	1	3.8
九州・沖縄	3	11.5
合計	26	100.0

無回答	0
非該当	0

図表3-89 地域区分(市区町村入力)

	n	%
政令指定都市	7	26.9
東京特別区	2	7.7
中核市	4	15.4
一般市	10	38.5
町村	3	11.5
合計	26	100.0

無回答	0
非該当	0

② 提供サービスの種類(問1-②)

- 提供サービスの種類については、「居宅介護」が46.2%、「重度訪問介護」「その他」が同率で19.2%。

図表3-90 提供サービスの種類(SA)

	n	%
居宅介護	12	46.2
重度訪問介護	5	19.2
行動援護	3	11.5
同行援護	1	3.8
その他	5	19.2
合計	26	100.0

無回答	0
非該当	0

他の主な回答:訪問看護、訪問リハビリ

- ③ 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている(訪問系サービス以外の)サービスの有無(問1-③)
- ✓ 「ある」が 61.5%、「ない」が 38.5%。

図表3-91 同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている
(訪問系サービス以外の)サービスの有無(SA)

	n	%		
ある	16	61.5	無回答	0
ない	10	38.5	非該当	0
合計	26	100.0		

- ④ 介護職員数(常勤換算)(問1-④)

- ✓ 「1～5未満」が 54.2%、「5～10 未満」が 29.2%。
✓ 介護職員数の平均値は 9.50 人。

図表3-92 介護職員数(常勤換算)(数値入力)

	n	%		
1～5 未満	13	54.2	無回答	2
5～10未満	7	29.2	非該当	0
10～15未満	0	0.0		
15～20未満	1	4.2		
20～	3	12.5		
合計	24	100.0		

図表3-93 介護職員数(常勤換算)(平均値)

合計	228.00	無回答	2
平均値	9.50	非該当	0
最大値	58.20		
最小値	1.00		
中央値	4.50		
有効回答数	24		

⑤ 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(問1-⑤)

✓ 「いずれも受け入れていない(予定もない)」が 80.8%、「わからない」が 11.5%。

図表3-94 法人内(他事業所)での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況(SA)

	n	%		
(いずれも/いずれかを) 受け入れている	1	3.8	無回答	0
(いずれも/いずれかを) 今後受入れ予定	1	3.8	非該当	0
いずれも受け入れていない (予定もない)	21	80.8		
わからない	3	11.5		
合計	26	100.0		

2)外国人介護職員の受け入れ状況について(問2)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 7.7%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 92.3%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では「雇用している」が 3.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 7.7%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 88.5%。
- ✓ 「身分地位に基づく在留資格」では「雇用している」が 3.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 3.8%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 92.3%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では「雇用している」が 0.0%、「雇用していないが今後採用予定」が 3.8%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 96.2%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では「雇用している」が 3.8%、「雇用していないが今後採用予定」が 0.0%、「雇用しておらず今後も採用予定なし」が 96.2%。

図表3-95 外国人介護職員の受け入れ状況(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）					
雇用している	0	0.0	1	3.8	1	3.8	0	0.0	1	3.8
雇用していないが今後採用予定	2	7.7	2	7.7	1	3.8	1	3.8	0	0.0
雇用しておらず今後も採用予定なし	24	92.3	23	88.5	24	92.3	25	96.2	25	96.2
合計	26	100.0	26	100.0	26	100.0	26	100.0	26	100.0
無回答	0		0		0		0		0	
非該当	0		0		0		0		0	

(「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)職員数について(在留資格別)(問2)

a. EPA 介護福祉士

- ✓ 回答者無し。

b. 在留資格「介護」

- ✓ 回答者無し。

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 職員数の平均値は 6.00 人(1件)。

図表3-96 職員数-身分・地位に基づく在留資格(平均値)

合計	6.00
平均値	6.00
最大値	6.00
最小値	6.00
中央値	6.00
有効回答数	1

無回答	0
非該当	25

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 職員数の平均値は 1.00 人(1件)。

図表3-97 職員数-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(平均値)

合計	1.00
平均値	1.00
最大値	1.00
最小値	1.00
中央値	1.00
有効回答数	1

無回答	0
非該当	25

- ① (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員を採用する理由について(在留資格別)(問2-①)

※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

- a. EPA 介護福祉士

✓ 回答者無し。

- b. 在留資格「介護」

✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため」「介護事業の国際展開の一環として」が1件(100.0%)。

図表3-98 外国人介護職員を採用する理由-在留資格「介護」(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	1	100.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0	非該当	25
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	1	100.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	1	100.0		
その他	0	0.0		
合計	1	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「日本人の介護職員確保が難しいため」「将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため」が1件(100.0%)。

図表3-99 外国人介護職員を採用する理由-身分・地位に基づく在留資格(MA)

	n	%	無回答	0
日本人の介護職員確保が難しいため	1	100.0	非該当	25
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0		
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	0	0.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	1	100.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	0	0.0		
合計	1	100.0		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

- e. その他(EPA以外の特定活動、家族滞在等)
- ✓ 「その他」が1件(100.0%)。

図表3-100 外国人介護職員を採用する理由-その他(EPA以外の特定活動、家族滞在等)(MA)

	n	%		
日本人の介護職員確保が難しいため	0	0.0	無回答	0
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	0	0.0	非該当	25
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	0	0.0		
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	0	0.0		
介護事業の国際展開の一環として	0	0.0		
その他	1	100.0		
合計	1	100.0		

その他の主な回答:従業員より紹介されたから

- ② 問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ)外国人介護職員の採用満足度について(問2-②)
※回答数が少ないため、偏りがあることに留意

- a. EPA 介護福祉士
- ✓ 回答者無し。
- b. 在留資格「介護」
- ✓ 「あまり満足していない」が1件(100.0%)。

図表3-101 外国人介護職員の採用満足度-在留資格「介護」(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	0	0.0	非該当	25
あまり満足していない	1	100.0		
満足していない	0	0.0		
合計	1	100.0		

c. 身分・地位に基づく在留資格

- ✓ 「満足」が1件(100.0%)。

図表3-102 外国人介護職員の採用満足度-身分・地位に基づく在留資格(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	1	100.0	非該当	25
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	1	100.0		

d. 留学生(アルバイト)

- ✓ 回答者無し。

e. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

- ✓ 「満足」が1件(100.0%)。

図表3-103 外国人介護職員の採用満足度-その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)(SA)

	n	%		
非常に満足	0	0.0	無回答	0
満足	1	100.0	非該当	25
あまり満足していない	0	0.0		
満足していない	0	0.0		
合計	1	100.0		

③ 外国人介護職員の今後の採用意向について(問2-③)

- ✓ 「EPA 介護福祉士」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.8%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 26.9%、「新規採用は検討していない」が 69.2%。
- ✓ 「在留資格「介護」」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.8%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 26.9%、「新規採用は検討していない」が 69.2%。
- ✓ 「身分・地位に基づく在留資格」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 7.7%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 19.2%、「新規採用は検討していない」が 73.1%。
- ✓ 「留学生(アルバイト)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.8%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 19.2%、「新規採用は検討していない」が 76.9%。
- ✓ 「その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)」では、「積極的に新規採用を行いたい」が 3.8%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい」が 19.2%、「新規採用は検討していない」が 76.9%。

図表3-104 外国人介護職員の今後の採用意向について(在留資格別)(SA)

	a.EPA介護福祉士	b.在留資格「介護」	c.身分・地位に基づく在留資格	d.留学生（アルバイト）	e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）
積極的に新規採用を行いたい	1 3.8	1 3.8	2 7.7	1 3.8	1 3.8
日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	7 26.9	7 26.9	5 19.2	5 19.2	5 19.2
新規採用は検討していない	18 69.2	18 69.2	19 73.1	20 76.9	20 76.9
合計	26 100.0	26 100.0	26 100.0	26 100.0	26 100.0
無回答	0	0	0	0	0
非該当	0	0	0	0	0

3)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について(問3)

① 事業所における(日本人を含めた)介護職員の人材確保状況(問3-①)

- ✓ 「(介護職員を)おおむね確保できている」が、48.0%、「(介護職員を)あまり確保できていない」が44.0%。

図表3-105 職員の確保状況(SA)

	n	%		
十分に確保できている	0	0.0	無回答	1
おおむね確保できている	12	48.0	非該当	0
あまり確保できていない	11	44.0		
確保できていない	2	8.0		
合計	25	100.0		

② 事業所における(日本人を含めた)介護職員の平均年齢(問3-②)

- ✓ 「40歳～49歳」「50歳～59歳」が同率で28.0%、「60歳以上」が24.0%。

図表3-106 職員の平均年齢(SA)

	n	%		
20歳～29歳	0	0.0	無回答	1
30歳～39歳	5	20.0	非該当	0
40歳～49歳	7	28.0		
50歳～59歳	7	28.0		
60歳以上	6	24.0		
合計	25	100.0		

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能になった場合の意向

(問4-①～問4-②)

(ア) 技能実習生の受入れ可能となった場合の意向(問4-①)

- ✓ 「難しい」が69.2%、「一定の要件を設ければ、受入れが可能」が23.1%。

図表3-107 訪問系サービスにおいて技能実習生の受入れが可能か(SA)

	n	%		
受入れは可能	2	7.7	無回答	0
一定の要件を設ければ、受入れが可能	6	23.1	非該当	0
難しい	18	69.2		
その他	0	0.0		
合計	26	100.0		

(イ) 特定技能外国人の受け入れ可能となった場合の意向(問4-②)

- ✓ 「難しい」が 61.5%、「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」が 19.2%。

図表3-108 訪問系サービスにおいて特定技能外国人の受け入れが可能か(SA)

	n	%		
受け入れは可能	4	15.4	無回答	0
一定の要件を設ければ、受け入れが可能	5	19.2	非該当	0
難しい	16	61.5		
その他	1	3.8		
合計	26	100.0		

その他の主な回答:本社の回答次第、今後についてはわからない、他事業所の状況を見ながら検討したい

(ウ) (問4-①、問4-②で「一定の要件を設ければ、受け入れが可能」を選択した場合のみ)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受け入れが可能になった場合に、必要と考える要件について(問4-①-2、問4-②-2)
- ✓ 技能実習生を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が同率で 100.0%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が 83.3%。
- ✓ 特定技能外国人を受け入れることが可能となった場合に必要と考える要件については、「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること」が同率で 100.0%、「外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること」「サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること」が 80.0%。

図表3-109 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人の受入れが可能となった場合に
必要と考える要件(MA)

	①技能実習生		②特定技能外国人	
事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）	4	66.7	3	60.0
法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）	4	66.7	3	60.0
介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること	2	33.3	2	40.0
介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること	2	33.3	2	40.0
外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること	5	83.3	4	80.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること	6	100.0	5	100.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること	5	83.3	4	80.0
サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること	6	100.0	5	100.0
サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと	4	66.7	3	60.0
その他	1	16.7	1	20.0
合計	6	100.0	5	100.0
無回答	0		0	
非該当	20		21	

7. 調査結果(自由記述)

1)訪問系サービスにおける外国人介護職員の受入れに対する考え方について

① 技能実習生の受入れについて前問(問4-①)のように考える理由(問4-①-1)

- ✓ 主な記述は以下のとおり。

【受入れは可能】

<外国人介護職員の意欲について>

- ・ 働く意思が強いのではないかと考えるため
- ・ 日本人でも外国人でも、やる気と最低限の社会常識があれば受け入れたい
- ・ 介護技術、誠実さ、勤勉さ、等においてとても優秀な方ばかりなので信頼しているため

<訪問入浴介護について>

- ・ 訪問入浴サービスは浴槽の搬出などの過酷な業務内容が多いために若年層を主に採用したい
- ・ 訪問入浴であれば3人1組でのサービス提供であり、外国人以外の日本2名の支援がしっかりとすれば対応可能

<利用者の同意について>

- ・ 本人と利用者のマッチングで大きな問題がなければ受け入れることは可能

【一定の要件を設ければ、受入れが可能】

<言葉の理解について>

- ・ コミュニケーションについての丁寧な研修が制度として整うならば受入れの検討は可能
- ・ 訪問サービスに関しては言語の壁が大きい部分もあるため。その方の日本語能力によると考える
- ・ 例えば2年目以降の初級試験に合格した場合で、日本語能力試験N3を取得しているといったような条件付与にて受入れ可能とした方が現実的にも現場のニーズにも対応できると思う
- ・ 言葉の問題、生活習慣等の知識を得ることで、訪問系サービスの受入れは可能と考えるため
- ・ 仕事への意欲があれば国籍は関係ないと考えている。言葉の理解ができるかがポイント

<事業所の受入れ・育成体制について>

- ・ 事業所の受入れ体制が整えば可能
- ・ 受入れ費用や育成体制による
- ・ すでに外国人留学生が日本語学校から介護福祉士養成校まで卒業し、介護福祉士として働いているため、外国人のフォローアップができると考えている

<訪問入浴介護について>

- ・ 訪問入浴は3名組で訪問するため、外国人介護職員の活用は基本的には可能と考える。一方で、宗教や習慣等について、施設とは違い、対応できないことがあるかとも思う
- ・ 施設系のように他スタッフがフォローできる環境ならば可能だが、お客様と一対一になる場面が多い訪問系では難しいと考える。ただし訪問入浴介護のような3人でおこなう環境があれば可能かもしれないと考える

<利用者の同意について>

- ・ ニーズ側の制約が一般的に考えるよりも遥かに多く、ハードルが高いため
- ・ 前職で採用経験があるが、施設サービスと異なり、在宅でのサービスで個々の関わりが多く、重度の利用者が多いため、国籍等にもよるが、まだ利用者側(要介護者)の世代的に抵抗が多いように感じる
- ・ 訪問なので日本の風習に合わせることが出来るか、利用者が受け入れられるか等の要件を満たせば受入れが可能であると考える

＜運転について＞

- ・ 地方のため、運転免許証があれば、交通事情を加味しても何とかなる、なければ仕事にならない。
- ・ 車の運転が出来ればよい

＜その他＞

- ・ 日本語・介護スキルの教育・指導による既存職員への負担増が懸念されるため、日本語スキル・介護スキルを持ち合わせた状況での受入れは可能
- ・ 訪問介護のサービス提供においては、国の基準でもある資格が必須であるため。また、看護小規模多機能型居宅介護であり、一人で遅出、夜勤業務があり。服薬支援も含まれているため。一定の要件をつければ、受入れは可能
- ・ 行動障害の利用者の支援は言語が同じもの同士でも難しいと感じることがあるので、細かな支援をお願いする場合には一定の要件が必要
- ・ 事業所単体では、検討できない。法人で受入れ要件・受入れ体制等を検討、決定するべき

【難しい】

＜言葉の理解について＞

- ・ 利用者や職員とのコミュニケーションがスムーズにとれないと難しい。記録ができないと難しい
- ・ 利用者の方との円滑なコミュニケーションがとれ、意思疎通がとれなければ、在宅にいる方の支援は特に難しいと考える。本人だけではなく、同居や同居でない家族とのコミュニケーションも大事です。利用者等との信頼関係がないとサービスが出来なくなる。特に言葉の壁があるように思われる
- ・ 日本語の能力として、業務遂行においてもお客様とのふれあいにおいても、なかなか困難であると考える
- ・ 訪問の現場では一件一件使用する物品・置き場所・価値観などすべて利用者の個別性が現れるため、施設系と違い指導が難しい。日本語のニュアンス・方言など、近くに他スタッフがいる環境と、1人での訪問の環境とでは差が大きいと考える

＜文化、習慣について＞

- ・ 日本の文化、習慣を理解していないと難しい
- ・ 言語、文化、伝統、思想等、日本と異なることで、既存の職員側の負担が大きくなる

＜事業所の受入れ・育成体制について＞

- ・ 管理者職員含むスタッフの業務多忙につき、利用者様のニーズを優先対応する事で勤務状況も厳しく、その他の指導等対応するまでの負担しながらの勤務出来る状況までの余裕がないため
- ・ 受け入れるにあたり体制整備が必要。人員的な面や時間確保の面で現時点では難しいと考える。

＜訪問入浴介護について＞

- ・ 訪問入浴においては、ターミナルケアの利用者の割合が多く、死生観や文化の違い等の指導が難しいと考えているため

＜利用者の同意について＞

- ・ ご利用者様の受けれる印象がどのようなものなのか、またそれによってサービスの組み換えが必要になりかねないため
- ・ 高齢者の方が対象になることが多く、訪問入浴ということもあり羞恥心もある中で実習生を受け入れてくださる方が少ないと考える

＜運転・交通手段について＞

- ・ 持ち込み自家用車による訪問サービスにて、運転免許問題・自家用車問題があるため

- 市内ではあるが、過疎に近い状況にあり住まいを確保することが難しく、通勤手段が容易ではない
- ＜費用・手続きについて＞
- 技能実習生の受入れ費用がかかる場合(手数料や賃金等)は難しく、手続きなどの事務的な面でも業務的に負担があり難しい
 - イニシャルコスト(費用、手間)が高い。公的機関が事業所とマッチングまでを担ってくれると、取り組みやすい
- ＜その他＞
- 施設介護と在宅介護の違いの 1 つに施設内のルールが適用される場である施設介護と、ご利用者様の家での過ごしに寄り添った介護を行う訪問介護では、介護の技能だけではなく歴史的な情報が求められることが多く、また 1 対多の環境でフォローが出来る施設とは違い、応用を含めて全て 1 対 1 での技量を求められる訪問介護では、技能実習を現状の数倍は会得して頂かないと企業としてサービスの質の確保ができないからである
 - お金と時間をかけて人材を育てても、3 年後には帰国してしまう可能性が高いため
 - 受入れ制度が複雑である
 - 現状では、雇用に切迫していない

② 特定技能外国人の受入れについて前問(問4-②)のように考える理由(問4-②-1)

- ✓ 主な記述は以下のとおり。

【受入れは可能】

＜人材不足について＞

- 人材不足が加速していくので時期を考えて受入れを検討していく必要があるため
- 今後、日本人の介護職員の確保が難しくなってきた場合に受入れを考えたい

＜外国人介護職員の意欲について＞

- 小規模多機能型居宅介護で受け入れており、本人たちは訪問はしていないが日本人同様以上の働きにて今後も受け入れていく予定
- 介護技術、誠実さ、勤勉さ、等においてとても優秀な方ばかりなので信頼しているため

＜事業所の受入れ・育成体制について＞

- 当該職員のコミュニケーションを含む能力に応じて、実施できるケア技術を評価し、OJT 等バックアップ体制がとれるため
- 他事業所にて特定技能外国人を雇用している

＜訪問入浴介護について＞

- 訪問入浴であれば 3 人 1 組でのサービス提供であり、外国人以外の日本 2 名の支援がしっかりとていれば対応可能

＜利用者の同意について＞

- 本人と利用者のマッチングで大きな問題がなければ特に気にすることはないので受け入れることは可能

＜その他＞

- 特定技能外国人の日本語レベルがN4程度以上で、業務上ある程度の意思疎通を期待できる。また在留資格が5年あり、さらに介護福祉士を取れれば在留資格「介護」に切り替えて、長く働いてくれそうだから

【一定の要件を設ければ、受入れが可能】

<人材不足について>

- ・ 人材不足の背景も踏まえ受け入れていかなければ、将来的に人材確保が難しいと思うので、可能な限り柔軟に検討したいとは思う
- ・ 今後、日本人だけで介護サービスを継続することは困難と考えるため

<言葉の理解について>

- ・ 言葉の問題、生活習慣等の知識を得ることで、訪問系サービスの受入れは可能と考えるため
- ・ 日本語コミュニケーションに問題がなく、介護技術等の担保ができるようであれば、可能性は探りたい

<事業所の受入れ・育成体制について>

- ・ 一定程度の技術は習得できていると思われるが、一定期間の OJT は日本人の介護職員と同様に必要と思われるため

<法人の支援体制について>

- ・ 受入れ要件の一つの「本人が『十分』理解できる言語での支援」が可能であるか等(介護の現場においても登録支援機関の支援が受けられるか)、法人の支援体制の問題がある

<訪問入浴介護について>

- ・ 訪問入浴は 3 名組で訪問する為、外国人介護職員の活用は基本的には可能と考える。宗教や習慣等について、施設とは違い、対応できないことがあるかとも思う

<利用者の同意について>

- ・ ニーズ側の制約が一般的に考えるよりも遙かに多く、ハードルが高いため

<運転について>

- ・ 全ては運転免許証に掛かっている、社内研修にて実務はなんとかなると思われる

<費用・手続きについて>

- ・ 雇用に係る諸費用、本人負担不可の場合の帰国費用の企業負担・諸手続き等が問題である

【難しい】

<言葉の理解について>

- ・ 緊急時の対応・コミュニケーション能力が不安である

<事業所の受入れ・育成体制について>

- ・ 居住地の確保が難しいため
- ・ 管理者職員含むスタッフの業務多忙につき、利用者様のニーズを優先対応する事で勤務状況も厳しく、その他の指導等対応するまでの負担しながらの勤務出来る状況までの余裕がないため

<訪問入浴介護について>

- ・ 訪問入浴においては、ターミナルケアの利用者の割合が多く、死生観や文化の違い等の指導が難しいと考えているため

<利用者の同意について>

- ・ 利用者には、例えば訪問は女性の職員のみでお願いしたいという方が多い等の制限がある。外国人となると受入 OK の人が少ないのでという懸念がある
- ・ 訪問時は利用者と1対1の状況になり、どこまで利用者が受け入れていただけるかわからないため、難しいと考える
- ・ サービスを受ける高齢者側の受け入れ、理解が難しいのではないか

＜運転について＞

- ・ 持ち込み自家用車による訪問サービスにて、運転免許問題・自家用車問題があるため

＜費用・手続きについて＞

- ・ イニシャルコスト(費用、手間)が高い。公的機関が事業所とマッチングまでを担ってくれると、取り組みやすい

＜その他＞

- ・ 自宅でのサービスに対して、通所や施設内より文化の違いやマナーの点が課題となると感じる。
- ・ 長期的に働いてくれる確実性がないように感じるため
- ・ 受入れ制度が複雑である
- ・ 現在人材確保は概ね出来ているので受入れは考えられない

③ 訪問系サービスにおける外国人介護職員活用に関する意見・要望(問5)

- ✓ 主な記述は以下のとおり。

【意見(受入れは可能)】

＜言語の理解等について＞

- ・ 日本語に関しての勉強を主に書きの部分や読みについても専門用語の勉強などフォローが必要である。日本での日常生活の管理についても配慮していく必要があると感じる。仕事の面では自宅への訪問が早く可能になると良いと思う
- ・ 地元に住んでいらっしゃる外国の方を雇用するのは、言語の問題もまだ少なく、意思疎通も困難ではないため、業務への支障はほとんどなく、やる気のある方の雇用は可能である
- ・ 外国人かそうでないかの区別はなく、日本人職員と同じく、作業所で仲間とコミュニケーションを取ってもらってから、当事業所でヘルパーとして働いてもらいたいと考えるので、一定以上の言語能力やコミュニケーション能力は必須になるかと思う

＜外国人介護職員の働きぶりについて＞

- ・ 現在併設する住宅型有料老人ホームで訪問介護員として勤務しているベトナム人がいる。礼儀正しく、お客様へ優しく声掛けしている姿をみると外国人の採用を積極的に考えていこうと思っている

＜訪問入浴介護等について＞

- ・ 訪問入浴は3人1チームで行動するため、その場で責任者による指示もでき言葉の壁は多少なりとあると思うが、許容範囲内だと思う。上記アンケートでもお答えした通り訪問入浴は浴槽搬出やほぼ寝たきりの利用者様を対象としているので、重い作業が多くある。そのため、若年層を採用したいが、人件費を上げられず求人に困難している。その中で、若い外国人職員を採用して行ければと検討している
- ・ 二人介助や入浴介助など、複数でサービスを行う場合は、外国人介護職員も必要になっていくと考える

＜利用者の理解について＞

- ・ 今まで何人かは外国籍の方に働いていただいたが、ご利用者様になかなか受け入れてもらえない、時間をかけて説得して訪問してもらっていた。意思疎通も問題ない方だったが、やはり文化の違いが細かいところに出て、やはり嫌だと言われるご利用者様もいらっしゃった。しかしやる気のある方であれば、ぜひ一緒に働きたい

＜法人の取組みについて＞

- ・ 会社としてもEPAを積極的に推進している。現在、外国人スクール事業を展開している

＜その他＞

- ・ 優秀な人材であれば国を問わず来ていただきたい

- ・ 様々な不安要素はあるが、信用と実績があれば介護職員も少ない中、受入れは容易に思える。
- ・ ある一定施設系・通所系のサービスで職員間のコミュニケーションやチームケアを経験した方に訪問系サービスの業務についてもらってはどうかと考える

【意見(受入れは難しい)】

＜訪問入浴介護について＞

- ・ 訪問入浴のご利用ケースは、看取りや重度の方が多く、信頼関係を築くことが大切であり、現存の職員であっても、慎重にサービス提供を行っている。現在の状況では、難しいと思われる
- ・ 訪問入浴においては、他の職員が2名いる為、できなくはないと思うが、文化や習慣の違いを指導し、できる様になった頃に帰国されたりすると、日本人の指導より労力を要するのではないか
- ・ 訪問入浴では重度のお客様が多く、外国人介護人材の教育や言葉の理解力に不安が多く、なかなか積極的な活用に踏み切れない

＜利用者の理解について＞

- ・ 本来であれば、訪問系サービス事業所の人才確保が最も厳しい事情を考えると、積極的に取り組むべき事項と考えるが、一方で利用者側の意識変化において最もハードルが高いのも訪問系サービスではないかと考えられる。利用者の多くは、実感として「介護を担う人材不足」の状況について意識が著しく低く、行政側でもそれらに対する取り組みは全く行われていないのが現状ではないか。サービス提供を行う側だけが四苦八苦しているのが現状と捉えている
- ・ 現時点では、外国人介護職員の活用は考えていない。施設系のサービスで以前、中国人を雇用していたことがあったが、利用者からの苦情や、中国人職員に対する差別的な発言が多くあり、その対応に追われた経緯がある
- ・ 訪問系の場合、ご自宅へ訪問するので、外国人というだけでご家族が訪問を拒否された場合、訪問できないお宅が出てくる可能性がある。ルートで行けない人材がいると回ることができないので、外国人採用は難しいと考えている
- ・ 調理などのサービスの希望が多く、日本人でも味付けの注文などが多く、その課題をクリアできるかなど苦情が増えると思われる
- ・ 当方は田舎であり、働いてもらう体制だけでなく、保守的な考え方方が多勢を占める状況では利用者側の心理的な受入れが難しい人も含まれると思う。個人的には、そうはいっていられない状況になってきているというのは理解している

＜言語・生活様式について＞

- ・ 日本人の介護職員の採用が困難になっているので、いつかは必要になると思う。ただ、日本語での会話ができる事、日本の生活様式がある程度分かった方でないと難しいかもしれない。施設とは違って在宅への訪問は、個々に違うので難しいと思う
- ・ 言葉の壁がある。意思の疎通は高齢者が安心して生活を送るために必須であり、それが一番の障壁となる
- ・ 訪問系サービスでは、ヘルパー一人での支援が基本になる為、近年の介護利用者様宅の困難事例も多く、日本人でもなかなかコミュニケーションが難しく、外国人介護職員となればより支援に難しさが有ると感じる

＜費用・手続きについて＞

- ・ 生活面の支援も含めると日本人の採用よりも人件費がかかる。日々の業務に慣れ、独り立ちしたころに帰国してしまうことが想定され、育成にあたる職員にかかる業務負担とのつり合いが取れない

- 技能実習生については、説明会に参加させていただいたが、受け入れる側の負担がかなり大きいと感じた。渡航費の負担や仲介料、役所等への同行、難しい書類の母国語での説明が必要等、メリットが伝わってこなかったため、現段階での受入れは厳しいと考えている

＜介護技術について＞

- 当事業所は、看護小規模多機能として医療依存度が高く、平均介護度4以上ある為、介護技術も高度なものが要求されるので、現段階での採用は難しいと考える

【要望】

- 都市部ではない人員不足地域では、自動車免許も必須となるため、介護福祉士だけでなく原付や普通自動車免許の取得の支援も合わせてお願いしたい
- 住宅型有料老人ホームは日本人の場合、介護職員の配置が可能で介護福祉士の実務経験のカウントもできる。しかし、外国人の場合は、実際には住まい系サービスと同様に施設外に出る仕事はしないのに訪問サービス扱いとして配置ができないことになっている。直接、自宅に訪問することとは意味が異なる。また、外国人においては、就労意欲が強く夜勤対応にも応じてもらえる現況である。この点については、改善していただき、外国人職員の配置が可能にしていただくことが今後の人材不足解消には欠かせない。どうか改正もしくは緩和措置等適切に行っていただき、善処していただく行政指導をお願いする
- 外国人介護職員の活用は、言語や生活習慣などの違いもあり、簡単ではないが、今後は受け入れていく方向での検討が必要と考える。看護小規模多機能型居宅介護は医療依存度の高い利用者が多いため、医療的な対応(吸引や経管栄養、病状の変化などの判断)が重要となるので、その教育体制も重要ではないかと考える
- 外国人介護職員活用の議論も大事かもしれないが、現在の職員の賃金改善等介護職員の地位向上を図り、日本人からも魅力ある職業としていただきたい
- 介護サービス自体を、魅力のある賃金体系の、誇れる職種にする努力を法人としては行っていきたいと考えている。また行政にもそのような事を考えて頂きたい
- 施設系に比べ、指導の機会も限られており臨機応変な対応力や方言への対応も求められるので、マンツーマン介護には個人個人に対する研修が相当必要かと思われる。一件のお宅に二人で何度も伺う程の介護報酬ではなく、簡単な生活援助は緩和で更に単価が安いが、お給料は日本人と同様との事から、現状の介護報酬制度では無理があるかと思う。また、地方では車が無いと訪問出来ない点も解決が必要である
- 外国人労働に頼らなくて良い労働人口の確保を政策として進めもらいたい
- 訪問系サービス事業者は小規模事業者が多いと思う。小規模事業者が外国人介護職員の受け入れ、教育・OJTを行うハードルは高いと思い。何らかの助成金、バックアップ体制やマニュアルの整備等が必要だと思う
- 訪問系サービスやその他の福祉サービス等において、外国人介護職員の活用する場合は、それぞれの市町村において地域住民に周知と理解を深めて頂く活動と共に、外国人介護職員を活用する事業所においてのバックアップ体制が求められる
- 日本人社会での柔軟な受入れが大切で、見た目での差別や偏見をなくす事が重要だと感じている

第4章 調査結果のまとめ

第4章 本調査の結果まとめ

1. 目的

- ✓ 本節では、外国人介護人材の就労実態に関するアンケート調査(受入れ法人向けアンケート調査、受入れ事業所向けアンケート調査、訪問系サービス向けアンケート調査)の結果を踏まえて、本調査を通じて明らかになった、介護職種の技能実習生及び特定技能外国人の就労実態、及び彼らを受け入れている法人及び事業所の受入れ状況や今後の意向等について整理する。

2. 結果のまとめ

1) 技能実習生を受け入れるための事業所の要件について

- ✓ 受入れ法人向け調査では、技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件については、「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 40.4%、「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」が 26.9%、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」「要件は特に必要ない」が同率で 13.5%であった。また、必要だと思う事業所の開設・設立年数については、「3年」が 52.0%であった。
- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」が 46.8%、「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」が 27.2%、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」が 12.0%であった。また、必要だと思う事業所の開設・設立年数については、「3年」が 58.3%であった。
- ✓ 上記のとおり、技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件については、法人、事業所ともに「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」の回答が最も多く、4割程度であった。また、必要だと思う事業所の開設・設立年数については、法人、事業所ともに「3年」が5割程度であった。
- ✓ 「事業所開設後、一定期間(1年以上など)が経過していること」と考える理由として、「企業実態や事業基盤を正確に把握するためにも最低でも現行の開設後3年の経過要件は必要と考える」「法人内での経営実績があったとしても、実習生受入のためには組織機能を安定させる必要があり、それには2年程度を要すると考える。2年以上の経営実績を条件として加味するのが妥当」などの意見があった。
- ✓ 他方で、「新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ)設立後一定期間が経過していること」や「新規開設事業所であっても、法人による受入れサポートがあること」とした理由として、「法人設立後一定期間が経過していれば、経営層が介入することにより安定的に経営することは可能である」「同法人内であれば、人事異動でのベテラン職員の調整や、ある程度の受入体制やマニュアル等が出来ているため、新規開設事業所であっても受入れは可能と思われる」「介護職経験者が含まれる体制にて新規開設するため、一定、サポートがあれば早期に受入れ可能ではないか」などの意見があった。

2) 介護職の技能実習生、特定技能外国人の夜勤対応について

(技能実習生の夜勤対応状況／法人・事業所)

- ✓ 受入れ法人向け調査では、技能実習生の夜勤対応については、制限を設けずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が 77.5%であった。また、夜勤対応にあたって、「現行の努力義務が必要」と考える法人が 50.3%であり、「一定の条件のもと、現行の努

力義務を緩和すべき」と「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」の合計が 47.6% であった。

- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、制限を設げずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば対応しているという回答の合計が 70.6% であった。また、夜勤対応にあたって、「現行の努力義務が必要」と考える事業所が 50.3% であり、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」と「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」の合計が 45.1% であった。
- ✓ 上記のとおり、法人・事業所ともに、技能実習生の夜勤については7割程度が対応しているという回答であった。また、努力義務に関する見解としては法人・事業所ともに、「現行の努力義務が必要」の割合と、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」と「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」の合計の割合がともに5割程度であった。調査対象の法人を通して、受入れ事業所向け調査の依頼を行っているため、事業所向け調査の調査対象は基本的に当該法人の傘下にあることは留意されるものの、法人と事業所では、夜勤対応の状況、努力義務に関する見解に大きな差は見られない結果となった。

(介護職員数別にみた、技能実習生の夜勤対応状況／法人・事業所)

- ✓ 受入れ法人向け調査では、技能実習生の夜勤対応の状況を、介護職員数別にみると、制限を設げずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、介護職員数「49 人以下」の法人で 69.8%、「50 人以上 99 人以下」で 81.7%、「100 人以上 199 人以下」で 77.3%、「200 人以上」で 83.6% であり、必ずしも介護職員数によって大きな差は見られない結果となった。
- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、技能実習生の夜勤対応の状況を、介護職員数別にみると、制限を設げずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、介護職員数「50 人未満」の事業所で 58.4%、「50 人以上 100 人未満」で 87.6%、「200 人以上」で 80.0% であり、介護職員数による差が見られた。介護職員数の多い事業所の方が OJT 体制やバックアップ体制が豊富で、技能実習生が夜勤に対応しやすい環境が整えられている可能性が考えられる。

(特定技能外国人の受入れ状況別にみた、技能実習生の夜勤対応状況／法人・事業所)

- ✓ 受入れ法人向け調査では、技能実習生の夜勤対応の状況について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、制限を設げずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 79.3%、技能実習生のみ受け入れている場合は 72.9% であり、大きな差は見られない結果となった。
- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、技能実習生の夜勤対応の状況について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている事業所と、技能実習生のみ受け入れている事業所を比較すると、制限を設げずに夜勤対応を行っている、努力義務や独自条件を満たせば夜勤対応を行っているという回答の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 75.6%、技能実習生のみ受け入れている場合は 64.7% であり、10.0% 以上の差が見られた。主に、技能実習(介護)から移行した特定技能外国人を受け入れている事業所では、外国人介護人材が夜勤を行うことに対するノウハウの蓄積や OJT 体制等が整備されており、技能実習生の夜勤対応従事についても柔軟に対応できている可能性が考えられる。
- ✓ その他、夜勤対応について以下のような記述が見られた。

- ・ 実習生には夜勤などを積極的に行いたい者もあり、様々な制約があることで双方に不具合が生じていると感じている。制度の緩和は必須であると考える
- ・ 有料老人ホームなどの介護保険サービスに関する保険外の夜勤業務などに従事できないことが、とても不自由である。一定の条件は必要になるとは思うが、そのような業務への従事もできるようになると助かる
- ・ 技能実習や特定技能の外国人は、手当のつく夜勤もしたいと考えているのが本音
- ・ 夜勤や時間外勤務などの給与が増加する部分に拘っている技能実習生がほとんどである
- ・ 服薬介助が出来ない事で夜勤対応が出来なく日本人職員に負担が掛かる状況になっている

3) 介護職の技能実習生、特定技能外国人の服薬介助について

(技能実習生の服薬介助への従事に関する意向／法人・事業所)

- ✓ 受入れ法人向け調査では、技能実習生の服薬介助について、「現行のままで良い」が 45.5% であり、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」と「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」の合計が 54.5% であった。
- ✓ 「現行のままで良い」とした理由として、「服薬介助には一定の責任を負う必要があり、医療の知識が必要と考えるため」「服薬の名称や服薬のタイミングを、実習生が間違った解釈を行う率が高いと思われる」「万が一、誤薬があった場合、実習生という立場では、責任が重い」などの意見が挙がった。
- ✓ 「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」または「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」とした理由としては、「在留資格や就労期間ではなく、当人の技量により就労条件を設定すべき」、「会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ない」「日々の支援内容を習得していく中で、服薬介助も必要とされる支援なので、看護職員とのダブルチェックや必要な安全チェックを踏まえて、介助に入れるようにしていきたい」「誤配のリスク等も考えられるが、管理については、看護職員や経験のある介護職員がになうことでの飲み忘れ等のリスクを上回るメリットがあると考えられる」といった意見が挙がった。
- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、技能実習生の服薬介助について、「現行のままで良い」が 40.8% であり、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」と「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」の合計が 58.0% であった。
- ✓ 「現行のままで良い」とした理由として、「学びに来ている実習生には責任が重すぎる」「服薬介助は日本人職員ですらプレッシャーとなっている。そのような業務を実習生に課すのは適当でないと考える」「日本語能力の問題や、安全性への認識が日本人と同等になるのはかなりの時間を要すると考える」などの意見が挙がった。
- ✓ 「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」または「服薬介助を行えるようにすべき(要件は不要)」とした理由として「会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ないと思う」「日本で介護職として働く上では服薬介助の実施も求められており、介護職に必要な技術を学ぶことを目的とするのであれば、服薬介助も他介助と同様に行えるようにすべき。服薬介助そのものの実施を禁止し、服薬介助に関する事を学ぶ機会を奪ってしまうのではなく、一定条件を定める等限定的にでも学ぶ機会を認めるべき」「未経験の日本人も介護業務として服薬は行っている。入国したばかりの特定技能性も服薬介助は出来ている」「日本人である介護職員が行える業務(身体介護・生活援助)と線引きする必要がない」といった意見が挙がった。
- ✓ 上記のとおり、法人・事業所ともに、技能実習生の服薬介助については、「現行のままで良い」という回答が4割程度、「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」と「服薬介助を行えるようにすべき

（要件は不要）」の合計が5割程度であった。調査対象の法人を通して、受入れ事業所向け調査の依頼を行っているため、事業所向け調査の調査対象は基本的に当該法人の傘下にあることは留意されるものの、法人と事業所では、技能実習生の服薬介助に関する意向に大きな差は見られない結果となつた。

（特定技能外国人の受入れ状況別にみた、技能実習生の服薬介助への従事に関する意向／法人・事業所）

- ✓ 技能実習生による服薬介助の意向について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、「服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 55.2%、技能実習生のみ受け入れている場合は 52.1%であり、大きな差は見られない結果となつた。
- ✓ 他方で、受入れ事業所向け調査では、技能実習生による服薬介助の意向について、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている法人と、技能実習生のみ受け入れている法人を比較すると、「服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」の合計が、特定技能外国人と技能実習生の両方を受け入れている場合は 60.7%、技能実習生のみ受け入れている場合は 55.7%であり、大きな差は見られない結果となつた。

（介護職員の確保状況別にみた、技能実習生の服薬介助への従事に関する意向／事業所）

- ✓ 受入れ事業所向け調査において、技能実習生による服薬介助の意向について、介護職員の確保状況別にみると、「服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）」と「一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」の合計が、「（介護職員を）十分に確保できている」事業所で 62.5%、「概ね確保できている」事業所で 58.5%、「あまり確保できていない」事業所で 50.0%、「確保できていない」事業所で 65.0%であった。必ずしも介護職員の確保状況によって大きな差は見られない結果となつた。
- ✓ その他、服薬介助について以下のような記述が見られた。

（コミュニケーション力に関するもの）

- ・ 会話力があり、しっかりとコミュニケーションがとれれば、問題ないと思う。日本人より記憶力が優れている者もいる
- ・ 服薬時、名前などの漢字が理解出来る等が出来れば認めてもよいのではないか
- ・ 日本語能力がある程度出来ている場合は、名前の間違いをすることは、ほとんど無く、日本人職員と同様の服薬介助が出来ると思われるため
- ・ 誤薬事故が生じた場合の対応（コミュニケーションを含む）が困難と思われる
- ・ 日本語能力の問題や、安全性への認識が日本人と同等になるのはかなりの時間を要すと考える

（法人・事業所の体制整備に関するもの）

- ・ 薬剤ボックスなどに、個人ごとに振り分け、服薬するなどエラーを無くす取組を実施すれば可にする
- ・ 当法人施設においての利用者に対する服薬介助については複数の職員での確認を行っているため、技能実習生の利用者情報の把握ができた段階で、技能実習生と職員での服薬介助は可能だと考える
- ・ 知識なども必要かと思うが、指導者とともにを行うなど、確認できる状況のもとを行うのであれば可能と考える。技能を身につけるうえでも対応してもいいのではと思う

- ・ 服薬は、重要度の高い業務と考えられる。誤配のリスク等も考えられるが、管理については、看護職員や経験のある介護職員がになうことでの飲み忘れ等のリスクを上回るメリットがあると考えられるまた、帰国後の介護の場面においても服薬の重要性を知ることができ、飲み辛い薬等をどのように飲ませるかなどの技術の伝達にも繋ぐことができる
- ・ 日本人介護職と同じように、服薬介助に関する指導を行い、ダブルチェックで配薬すれば問題ないと考える
- ・ 指導体制を適切に整えられるのであれば服薬介助を可能にしてもよいと思う
- ・ 医薬品の取り扱いまで任せるには事業所側の充分な管理体制が必須だが、その体制をチェックする方法がない

4) 介護職の技能実習生、特定技能外国人の訪問系サービスについて

- ✓ 技能実習生／特定技能外国人受入れ法人の立場から訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人の受入れ可否に関してどのように考えるか尋ねたところ、技能実習・特定技能ともに「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が1割程度、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が3割程度、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が6割程度であった。
- ✓ 受入れ事業所の見解については、技能実習は、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が1割程度、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が2割程度、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が6割程度であった。一方、特定技能は、「訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が1割程度、「一定のサービス種別であれば受入れは可能(要件を設ける場合を含む)」が3割程度、「要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい」が5割程度であった。上記のとおり、受入れ法人とほぼ同様の結果となった。
- ✓ なお、受入れ法人・事業所とともに、受入れ可能なサービス種別として「訪問入浴介護」を挙げる割合が最多であった。
- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生・特定技能外国人の受入れが可能と考える理由について「住宅型のサービスであれば、業務内容や日本人職員によるサポート体制は施設と大きく変わらないため、受入れが可能」「日本語能力、日本の慣習等に係る知識を十分身に付けていれば受入れが可能」といった意見が聞かれた。逆に、受入れが難しいと考える理由としては「訪問系サービスは1対1のサービスであるため、対応に困ったとき等にフォローできない」「日本人でもトラブルや難しさがある業務であり、心理的負担が大きい」等の意見が聞かれた。
- ✓ 訪問系サービスを提供する事業所において、技能実習生・特定技能外国人を「受入れ可能」と回答した割合は、「訪問介護・定期巡回・随時対応型訪問介護」で1割程度、「訪問入浴介護」で1割強、「小規模多機能型居宅介護」で1割前後、「看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)」で1割前後、「その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)」で1割前後であった。「一定の要件を設ければ、受入れが可能」と回答した割合は、「訪問介護・定期巡回・随時対応型訪問介護」で2割程度、「訪問入浴介護」で3割強、「小規模多機能型居宅介護」で2割強、「看護小規模多機能型居宅介護(複合型サービス)」で3割強、「その他(介護の「訪問看護」等及び「障害」)」で2割前後であった。
- ✓ 訪問系サービスを提供する事業所において、受入れが可能と考える理由として、「今後、日本人だけで介護サービスを継続することは困難」「日本語能力、生活習慣等の知識を習得すれば、対応可能」といった意見、受入れが難しいと考える理由としては「言語、文化、思想等が異なる外国人材を受け入れる

職員の負担」「利用者的心象」「過疎地での住まいや移動手段の確保の難しさ」「体制・費用の確保の負担」等への懸念の声が聞かれた。

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生/特定技能外国人を受け入れるうえで必要と考える要件については、「小規模多機能型居宅介護」を除く全てのサービス種別で「サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」が最多であった。
- ✓ その他、訪問系サービスについて以下のような記述が見られた。

(コミュニケーション力に関するもの)

- ・ 日本語の理解力が高く、日本語で説明できる力があれば可能と考える
- ・ 家族との関わりもあるため、より専門的な日本語が必要
- ・ コミュニケーションの問題で厳しいと思う。地方都市では方言がある。特に高齢者は方言を使う傾向にあるため、標準語のコミュニケーションが厳しい。双方に誤解が生じいい結果には結びつかないと思う
- ・ 日本語能力や日本の習慣、文化等の理解が不十分な技能実習生が一人で自宅へ訪問して対応するには経験やスキル等が必要になるため。トラブルの原因にもなると考えられる

(法人・事業所の体制整備に関するもの)

- ・ 訪問入浴は 3 名 1 組でサービス提供し、外国人以外の日本人 2 名で十分フォローは可能と考える
- ・ 在宅は利用者様のルールが入って来るので、外国人 1 人でサービスは難しいと思うが、日本人がおり、そのサポートであれば可能と考える
- ・ 訪問介護でカスタマーハラスメントが発生した場合、丁寧に対応しないと国際問題になりかねないと思う。ハラスメントの体制作りができていないような事業所には、技能実習生の受入をさせない方がよい

(利用者宅への訪問手段に関するもの)

- ・ 一人での訪問の場合、車輌移動の課題があるが、そこがクリアされれば可能ではないか
- ・ 田舎では訪問する地域が広範囲に及びため自動車免許が必須であり、交通事故や同乗させる実習生への気配り等が更に必要となるため、数は少ないと思われるがこれらを苦にする職員が予見される
- ・ 訪問系の事業所であっても住宅型施設併設であれば、実態としてほぼ個人宅に訪問することはなく、仕事内容、他従業員からの指導・支援体制も変わりない。一方で、個人宅への訪問がメインの訪問事業所の場合、移動手段やトラブル発生時の対応に不安が残るため除外した方が良いと考える
- ・ 個人の家を訪問して支援を行うには、日本人でも特殊な知識・能力が必要なので、外国人で交通手段等の不安がある特定技能者には、負担が重いと考える
- ・ 自動車免許が必須であるとともに、利用者と1対1の場合も想定され、利用者はもとより家族・身元引受け等との意思の疎通が重きをなすと思われる
- ・ 訪問介護は自動車での移動が基本となっている地域であり対応が難しい

參考資料

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ法人向け）

技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者（法人）における受け入れの方針や課題意識、両制度へのご意見（技能実習「介護」の固有要件に関するご見解を含む）を把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、厚生労働省 令和5年度老人保健健康増進等事業として採択を受け、みずほリサーチ＆テクノロジーズ（株）が実施しています。
2. 調査対象：技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業者（抽出）
3. 回答者：経営者または介護事業の責任者クラスの方
4. 調査提出締切日：**2023年10月16日（月）**

※回答済みの電子ファイルをメール添付のうえ、下記に記載のE-mailアドレス宛てにお送りください。

返送先メールアドレス：**gaikokujinkaigo@mizuho-rt.co.jp**

5. ご記入にあたっての留意点

- (1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。リストより「〇」または該当する数値を選択してください。

例) 技能実習生の受け入れ有無（1つ選択）	1.受け入れたことがある	
	2.受け入れたことはない	

(1)-2

数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

介護職員数	
-------	--

(2) 本調査は3つのシートに分かれています。

- ・「アンケート調査票（皆さまご回答ください）」のシートは、皆さまにご回答をお願いします。
- ・「アンケート調査票①（技能実習）」のシートは、現在技能実習生（介護職）を受け入れている場合、ご回答ください。
- ・「アンケート調査票②（特定技能）」のシートは、現在特定技能外国人（介護職）を受け入れている場合、ご回答ください。

(3) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。

(4) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されるることはございません。

(5) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客様の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

【調査実施主体・お問い合わせ先】

みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部（担当：渡邊（武）、杉田、後藤、井上、中井、泉）

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ法人向け）

【本調査の各設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- ・特に断りのない限り、令和5年9月1日時点の状況をお答えください。
- ・黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
- 黄色セルには数値や文字をご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
- なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
- ご記入いただけたと大変参考になり、ありがとうございます。
- ・数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。

1. 貴法人について

問1 貴法人の概要についてそれぞれお答えください。

①記入者の役職		
②本部所在地	都道府県	市区町村
③全職員数	1. ~9人 3. 20~29人 5. 40~49人 7. 100~199人 9. 300~499人 11. 1,000~1,999人	2. 10~19人 4. 30~39人 6. 50~99人 8. 200~299人 10. 500~999人 12. 2,000人~
④介護事業に関わる職員数	1. ~9人 3. 20~29人 5. 40~49人 7. 100~199人	2. 10~19人 4. 30~39人 6. 50~99人 8. 200人~
⑤法人の経営形態	1. 地方公共団体（市区町村・広域連合を含む） 2. 社会福祉法人 4. 公益法人・日赤 6. NPO法人 8. その他（具体的に：)	3. 医療法人 5. 営利法人（会社） 7. 一般社団法人・一般財団法人
⑥介護事業の 1か月の平均売上高	1. 100万円未満 3. 200~500万円 5. 1,000万~3,000万円	2. 100~200万円 4. 500~1,000万円 6. 3,000万円以上
⑦介護事業の採算性	1. 黒字 2. 赤字	
⑧訪問系サービス実施有無	1. 実施している 2. 実施していない	

2. 外国人介護職員の受入れ状況について

問2 外国人介護職員の雇用状況について、在留資格別に当てはまるものを選択してください。

技能実習生（a）又は特定技能外国人（b-1～b-4）を雇用している場合は、その人数もお答えください（それぞれ1つを選択）。

a. 技能実習	1.雇用している⇒ (<input type="checkbox"/>)	人) 2. 雇用していない	
b-1. 特定技能（新規入	1.雇用している⇒ (<input type="checkbox"/>)	人) 2. 雇用していない	
b-2. 特定技能（技能実習（介護）からの移行）	1.雇用している⇒ (<input type="checkbox"/>)	人) 2. 雇用していない	
b-3. 特定技能（技能実習（介護以外）からの移行）	1.雇用している⇒ (<input type="checkbox"/>)	人) 2. 雇用していない	
b-4. 特定技能（技能実習以外の在留資格からの移	1.雇用している⇒ (<input type="checkbox"/>)	人) 2. 雇用していない	
c. E P A介護福祉士	1.雇用している	2. 雇用していない	
d. E P A介護福祉士候補者	1.雇用している	2. 雇用していない	
e. 在留資格「介護」	1.雇用している	2. 雇用していない	
f. 身分・地位に基づく在留資格	1.雇用している	2. 雇用していない	
g. 留学生（アルバイト） ※介護以外の学生も含む	1.雇用している	2. 雇用していない	

以降は、貴法人の状況に応じて、以下に示すシートへのご回答をお願いします。

- ◆現在、技能実習生（介護職）を受け入れている場合：「アンケート調査票①（技能実習）」へご回答ください。
 - ◆現在、特定技能外国人（介護職）を受け入れている場合：「アンケート調査票②（特定技能）」へご回答ください。
- ※技能実習、特定技能の双方で受け入れを行っている場合は、お手数ですが上記アンケート調査票①②の双方へのご回答をお願いします。

★技能実習生/特定技能外国人のどちらも雇用していない方は、ここで終了です。ご協力ありがとうございました。★

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ法人向け）

＜本シートは、技能実習生(介護職)を受け入れている場合、ご回答ください＞

問2-1 技能実習生を受け入れる理由について、当てはまるものを選択してください（□はいくつでも）。

1. 日本人の介護職員確保が難しいため
2. 経済協力・国際貢献をしたいと思ったため
3. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため
4. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため
5. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めため
6. 介護事業の国際展開の一環として
7. その他 ⇒ (具体的に :)

問2-2 技能実習生の今後の受け入れ予定について、当てはまるものを選択してください（1つを選択）。

1. 積極的に受け入れたい
2. 技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい
3. 今後の受け入れは検討していない
4. わからない



問2-3（問2-2で「3. 今後の受け入れは検討していない」を選択した場合のみ）

その理由について、最もあてはまるもの最大2つを選択してください。

1. 現在の人員で充足できているから
2. 受け入れに必要な体制の確保が難しいから
3. 受け入れに必要な費用の確保が難しいから
4. 当該在留資格で働く外国人介護職員の介護技能が十分でないから
5. 当該在留資格で働く外国人介護職員のコミュニケーション能力が十分でないから
6. 当該在留資格で働く外国人介護職員の日本語能力が十分でないから
7. 日本人職員の採用を優先したいから
8. 特定技能など他の在留資格で働く外国人介護職員を受け入れたいから
9. その他 ⇒ (具体的に :)

3. 技能実習「介護」の要件等に関する意向について

問3 現在、技能実習を行うことができる事業所は経営の安定性を踏まえ、「開設後3年を経過していること」が要件となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

(①②および③~⑤の設問にご回答ください)

①.技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件について、最もあてはまるものを選択してください（1つを選択）。

1. 事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること
2. 新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ※）設立後一定期間が経過していること ※「ご参考」シートを参照ください。以降、すべて同様です。
3. 新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること
4. その他 ⇒ (具体的に :)
5. 要件は特に必要ない

②.①のように考える理由を教えてください。

③. (①で「1.事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること」と選択した場合のみ) 技能実習生を受け入れるために必要と思う事業所の開設・設立年数をお答えください（最も近いものを1つを選択）。

1.半年 2. 1年

3. 2年 4. 3年

④. (①で「2.新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ）設立後一定期間が経過していること」と選択した場合のみ) 技能実習生を受け入れるために必要と思う法人の開設・設立年数をお答えください（最も近いもの1つを選択）。

1. 3年 2. 5年

3. 10年 4. 15年 5. 20年

⑤. (①で「3. 新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること」と選択した場合のみ) 法人からのサポートの内容としてどのようなものを想定されていますか（○はいくつでも）。

1.外国人受け入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること

2.外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する事前説明会が設けられていること

3.外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること

4.外国人ご本人に対する研修体制があること

5.その他 ⇒ (具体的に :)

問4 現在、事業所の常勤介護職員総数が10人以下の事業所では、第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生の受け入れ人数上限が「1人」となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください（①および②の設問にご回答ください）。

①. 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受け入れ人数枠の設定について、どう考えますか（1つを選択）。

1. 現行の人数枠のままでよい

2. 常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい



②. (①で「2. 常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」を選択した場合のみ) 一定の条件とはどのようなことを指しますか（□はいくつでも）。

1. 事業所開設後、一定期間が経過していること

2. 新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ※）設立後一定期間が経過していること

3. 法人によるサポート（外国人介護職員の教育訓練体制充実等）があること

4. 介護福祉士等の有資格者の配置人数を増やすこと

5. その他 ⇒ (具体的に :

)

問5 現在、技能実習および特定技能開始時に求める日本語要件について、技能実習は「「N3相当」が望ましい水準、「N4相当」が要件」、特定技能は「「N4相当」以上が必要」となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

①. 技能実習開始時に求める日本語要件として、どの程度が適切であると考えますか（1つを選択）。

1. N1相当

2. N2相当

3. N3相当

4. N4相当

5. N5相当

問6 現在、技能実習生の夜勤への対応は、利用者の安全を確保し、技能実習生を保護するために必要な措置※を講じたうえで可とされています。これについてのご状況・ご見解を教えてください。

※具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、以下の努力義務を業界ガイドラインに規定。

- ・夜勤業務等を行わせるのは2年目以降の技能実習生に限定する
- ・上記の場合であっても、夜勤業務については適切な範囲で実施する、技能実習生に対し有給休暇の取得を推奨する等の配慮を行うことが望ましい

①. 貴法人が運営する事業所の技能実習生は、夜勤に対応していますか（1つを選択）。

1. 上記努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している

2. 上記努力義務を満たしていないくとも、独自の条件を満たせば対応している

3. 上記努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している

4. 努力義務や独自要件に関わらず、夜勤に対応している（制限なし）

5. 対応していない

②.技能実習生の夜勤への対応に関する努力義務について、どのように考えますか（1つを選択）。

1. 現行の努力義務は必要

2. 現行の努力義務をより厳格にすべき

3. 一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき▶

4. 特定技能と同様の扱いにすべき（制限無し）

5. その他 ⇒ (具体的に :)

**③. (②で「3. 一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」を選択した場合のみ)
一定の条件とはどのようなことを指しますか（1つを選択）。**

1. 介護職員初任者研修課程を修了していること

2. 一定の日本語能力があること

3. 十分な指導体制を確保（介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど）すること

4. その他 (具体的に :)

④. (③で「2. 一定の日本語能力があること」を選択した場合のみ) どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. N 1相当

2. N 2相当

3. N 3相当

4. N 4相当

5. その他 ⇒ (具体的に :)

問7 現在、技能実習生の技能移転の対象となる業務として、以下を位置付けています。

必須業務：どの実習実施者においても実施される身体介護業務

関連業務及び周辺業務：身体介護以外の支援等、必須業務に関連する技能の修得に係る業務等

この点、服薬介助については、医行為には含まれておりませんが、この関連業務及び周辺業務に含まれていないため、行うことができません。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

（①～③の設問にご回答ください）

①.技能実習生による服薬介助についてどのように考えますか（1つを選択）。

1. 現行のままで良い

2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき▶

3. 服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）

4. その他 ⇒ (具体的に :)

②.①のように考える理由を教えてください。

③.①で「2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」を選択した場合のみ) 技能実習生による服薬介助について、どのような要件が必要と考えますか。また、選択した項目(要件)について、その具体的な内容も教えてください (それぞれ1つを選択)。

a.就労期間 <u>(a.就労期間について「1.必要」と回答した場合のみ)</u> 具体的な内容	1. 必要	2. 必要でない	
	1. 6ヶ月未満	2. 6ヶ月～1年未満	
	3. 1年～2年未満	4. 2年～3年未満	
	5. 3年以上		
b.日本語能力 <u>(b.日本語能力について「1.必要」と回答した場合のみ)</u> 具体的な内容	1. 必要	2. 必要でない	
	1. N1相当	2. N2相当	
	3. N3相当	4. N4相当	
	5. その他 ⇒ (具体的に :)		
c.研修受講 <u>(c.研修受講について「1.必要」と回答した場合のみ)</u> 具体的な内容	1. 必要	2. 必要でない	
	1. 介護職員初任者研修	2. 介護福祉士実務者研修	
	3. その他 ⇒ (具体的に :)		
d.その他 <u>(d.その他について「1.必要」と回答した場合のみ)</u> 具体的な内容	1. 必要	2. 必要でない	

問8 現在、訪問系サービスは技能実習生受け入れの対象外となっています。

これについてのご意見・ご見解を教えてください (①～⑯の設問にご回答ください)。

①.訪問系サービスにおける技能実習生の受け入れについてどう考えますか (1つを選択)。

- 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能 (要件を設ける場合を含む) ►►
- 一定のサービス種別であれば受け入れは可能 (要件を設ける場合を含む) ►►
- 要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい
- その他 ⇒ (具体的に :)

②. ①のように考える理由を教えてください。

③. (①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」を選択した場合のみ) 受入れが可能と想定されるサービス種別をお答えください (○はいくつでも)。

1. 訪問介護

2. 夜間対応型訪問介護

3. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護

4. 訪問入浴介護

5. 小規模多機能型居宅介護

6. 看護小規模多機能型居宅介護

7. 上記以外⇒ (具体的に :)

④. 以下の訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れるうえで、必要と考える要件はありますか。サービス種別ごとにあてはまるものを選択してください (○はいくつでも)。

問8①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能」と回答された方は、お手数ですが全てのサービス種別 (右側全ての列) についてご回答をお願いします。

問8①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」と回答された方は、問8③で○をつけたサービス(受入れが可能と想定されているサービス種別)に関してのみ、

a 訪 問 介 護	b 夜 間 対 応 型 訪 問 介 護	c 訪 定 期 間 介 護 回 看 ・ 護 臨 時 對 應	d 訪 問 入 浴 介 護	e 居 宅 小 介 護 模 入 浴 介 護	f 居 宅 小 介 護 模 多 機 能	g 居 宅 看 護 小 規 模 多 機 能	その他
-----------------------	--	---	---------------------------------	---	--	---	-----

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等)

2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)

3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること

4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること

5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること

6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること

7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること						
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること						
9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと				■		
10. その他 ⇒ (具体的に)						
11. 条件は必要ない						
<p>⑤. (④のいずれかにおいて「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか (1つを選択)。</p>						
1. 6か月以上	2. 1年以上					
3. 2年以上	4. 3年以上					
5. その他 (具体的に :)						
<p>⑥. ⑤のように考える理由を教えてください。</p>						
<p>⑦. (④のいずれかにおいて「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか (1つを選択)。</p>						
1. N1相当	2. N2相当					
3. N3相当	4. N4相当					
5. N5相当						
<p>⑧. ⑦のように考える理由を教えてください。</p>						

⑨.特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについてどう考えますか（1つを選択）。

1. 従事は可能（要件なし）
2. 一定の要件を設ければ可能
3. 難しい
4. その他 ⇒ (具体的に :)

⑩. ⑨のように考える理由を教えてください。

⑪. (⑨で「2. 一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ) (特定施設の指定を受けていない)有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで、どのような要件が必要と思いますか（○はいくつでも）。

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）
2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）
3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること
4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること
5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること
6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること
9. 同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認めること
10. その他 ⇒ (具体的に :)

⑫. (⑪で「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. 6か月以上

2. 1年以上

3. 2年以上

4. 3年以上

5. その他 (具体的に :)

⑬. ⑫のように考える理由を教えてください。

⑭. (⑪で「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. N 1相当

2. N 2相当

3. N 3相当

4. N 4相当

5. N 5相当

⑮. ⑭のように考える理由を教えてください。

4. 技能実習制度へのご意見・ご要望について

問9 技能実習制度に関するご意見・ご要望をご自由に記入ください。（自由記入）

★技能実習に関するアンケート調査は以上です★

特定技能外国人を受け入れている場合には、「アンケート調査票②（特定技能）」へお進みください。
それ以外の方は、こちらで終了です。ご協力ありがとうございました。

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ法人向け）

＜本シートは、特定技能外国人（介護職）を受け入れている場合、ご回答ください＞

以降は、特定技能による外国人介護職員受け入れの状況等についてお伺いします。

「アンケート調査票（皆さまご回答ください）」の問2b-1～b-4のうち、貴法人で最も人数が多いパターンの受け入れを念頭にご回答ください。

問2-1 特定技能外国人を受け入れる理由について、当てはまるものを選択してください（○はいくつでも）。

1. 日本人の介護職員確保が難しいため
2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため
3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため
4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため
5. 介護事業の国際展開の一環として
6. その他 ⇒ (具体的に：)

問2-2 特定技能外国人の今後の受け入れ予定について、当てはまるものを選択してください（1つを選択）。

1. 積極的に受け入れたい
2. 特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい
3. 今後の受け入れは検討していない
4. わからない



問2-3（問2-2で「3. 今後の受け入れは検討していない」を選択した場合のみ）

その理由について、最もあてはまるもの最大2つを選択してください。

1. 現在の人員で充足できているから
2. 受入れに必要な体制の確保が難しいから
3. 受入れに必要な費用の確保が難しいから
4. 当該在留資格で働く外国人介護職員の介護技能が十分でないから
5. 当該在留資格で働く外国人介護職員のコミュニケーション能力が十分でないから
6. 当該在留資格で働く外国人介護職員の日本語能力が十分でないから
7. 日本人職員の採用を優先したいから
8. 技能実習など他の在留資格で働く外国人介護人材を受け入れたいから
9. その他 ⇒ (具体的に：)

5. 特定技能「介護」の要件等に関する意向について

問3 現在、技能実習および特定技能開始時に求める日本語要件について、技能実習は「「N3相当」が望ましい水準、「N4相当」が要件」、特定技能は「「N4相当」以上が必要」となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

①.特定技能による就労開始時に求める日本語要件として、どの程度が適切であると考えますか（1つを選択）。

- | | |
|---------|---------|
| 1. N1相当 | 2. N2相当 |
| 3. N3相当 | 4. N4相当 |
| 5. N5相当 | |

問4 現在、訪問系サービスは特定技能外国人受入れの対象外となっています。

これについてのご意見・ご見解を教えてください（①～⑯の設問にご回答ください）。

①.訪問系サービスにおける特定技能外国人の受入れについてどう考えますか（1つを選択）。

- | | |
|--|----|
| 1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能（要件を設ける場合を含む） | ▶▶ |
| 2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能（要件を設ける場合を含む） | ▶ |
| 3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい | |
| 4. その他 ⇒ (具体的に : |) |

②.①のように考える理由を教えてください。

③.（①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」を選択した場合のみ）受入れが可能と想定されるサービス種別をお答えください（○はいくつでも）。

- | |
|---------------------|
| 1. 訪問介護 |
| 2. 夜間対応型訪問介護 |
| 3. 定期巡回・隨時対応型訪問介護看護 |
| 4. 訪問入浴介護 |
| 5. 小規模多機能型居宅介護 |
| 6. 看護小規模多機能型居宅介護 |
| 7. 上記以外 ⇒ (具体的に : |

④以下の訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れるうえで、必要と考える要件はありますか。
サービス種別毎にあてはまるものを選択してください（○はいくつでも）。

	a 訪 問 介 護	b 夜 間 対 応 型 訪 問 介 護	c 訪 定 問 期 介 巡 護 回 看 ・ 護 臨 時 對 応	d 訪 問 入 浴 介 護	e 宅 小 介 規 護 模 多 機 能 型	f 居 宅 看 介 護 模 多 機 能 型	居 宅 看 介 護 模 多 機 能 型	その 他
1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）								
2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）								
3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること								
4. 介護職員初任者研修過程修了者にのみ、訪問を認めること								
5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること								
6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること								
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること								
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること								
9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと								
10. その他 ⇒ (具体的に)								
11. 条件は必要ない								

⑤. (④のいずれかにおいて「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. 6か月以上 2. 1年以上

3. 2年以上 4. 3年以上

5. その他 (具体的に :)

⑥.⑤のように考える理由を教えてください。

⑦. (④のいずれかにおいて「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービス等において特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. N 1相当 2. N 2相当

3. N 3相当 4. N 4相当

5. N 5相当

⑧.⑦のように考える理由を教えてください。

⑨.特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについてどう考えますか（1つを選択）。

1. 従事は可能（要件なし）

2. 一定の要件を設ければ可能▶

3. 難しい

4. その他 ⇒ (具体的に :)

⑩.⑨のように考える理由を教えてください。

⑪. (⑨で「2. 一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ) (特定施設の指定を受けていない) 有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事するうえで、どのような要件が必要と思いますか (○はいくつでも)。

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)
2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)
3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること
4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること
5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること
6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること
9. 同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認めること
10. その他 ⇒ (具体的に)

⑫. (⑪で「3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービス等において特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか (1つを選択)。

1. 6か月以上
2. 1年以上
3. 2年以上
4. 3年以上
5. その他 (具体的に)

⑬. ⑫のように考える理由を教えてください。

⑭. (⑪で「6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか (1つを選択)。

1. N 1相当
2. N 2相当
3. N 3相当
4. N 4相当
5. N 5相当

⑮. ⑭のように考える理由を教えてください。

6. 特定技能制度へのご意見・ご要望について

問5 特定技能制度に関するご意見・ご要望をご自由に記入ください。（自由記入）

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

【参考】介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として対象となる施設

児童福祉法関係の施設・事業	生活サポート
知的障害児施設	経過的デイサービス事業
自閉症児施設	訪問入浴サービス
知的障害児通園施設	地域活動支援センター
盲児施設	精神障害者社会復帰施設(精神障害者生活訓練施設・精神障害者授産施設・精神障害者福祉工場)
ろうあ児施設	在宅重度障害者通所援護事業(日本身体障害者団体連合会から助成を受けている期間に限る)
難聴児通園施設	知的障害者通所援護事業(全日本手をつなぐ育成会から助成を受けている期間に限る)
肢体不自由児施設	居宅介護
肢体不自由児通園施設	重度訪問介護
肢体不自由児療護施設	行動援護
重症心身障害児施設	同行援護
重症心身障害児(者)通園事業	移動支援事業
肢体不自由児施設又は重症心身障害児施設の委託を受けた指定医療機関(国立高度専門医療研究センター及び独立行政法人国立病院機構の設置する医療機関であって厚生労働大臣の指定するもの)	障害者デイサービス事業(平成18年9月までの事業)
児童発達支援	外出介護(平成18年9月までの事業)
放課後等デイサービス	盲ろう者向け通訳・介助員派遣事業
障害児入所施設	老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業
児童発達支援センター	第1号通所事業
居宅訪問型児童発達支援	老人デイサービスセンター
保育所等訪問支援	指定通所介護
障害者総合支援法関係の施設・事業	指定地域密着型通所介護(指定療養通所介護を含む)
短期入所	指定認知症対応型通所介護
障害者支援施設	指定介護予防認知症対応型通所介護
療養介護	老人短期入所施設
生活介護	指定短期入所生活介護
児童デイサービス	指定介護予防短期入所生活介護
共同生活介護(ケアホーム)	養護老人ホーム
共同生活援助(グループホーム)(外部サービス利用型を除く)	特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設)
自立訓練	軽費老人ホーム
就労移行支援	ケアハウス
就労継続支援	有料老人ホーム
知的障害者援護施設(知的障害者更生施設・知的障害者授産施設・知的障害者通勤寮・知的障害者福祉工場)	指定小規模多機能型居宅介護
身体障害者更生援護施設(身体障害者更生施設・身体障害者療護施設・身体障害者授産施設・身体障害者福祉工場)	指定介護予防小規模多機能型居宅介護
福祉ホーム	指定看護小規模多機能型居宅介護
身体障害者自立支援	指定訪問入浴介護
日中一時支援	指定介護予防訪問入浴介護
	指定認知症対応型共同生活介護
	指定介護予防認知症対応型共同生活介護
	介護老人保健施設
	介護医療院
	指定通所リハビリテーション
	指定介護予防通所リハビリテーション
	指定短期入所療養介護
	指定介護予防短期入所療養介護
	指定特定施設入居者生活介護
	指定介護予防特定施設入居者生活介護
	指定地域密着型特定施設入居者生活介護
	サービス付き高齢者向け住宅
	第1号訪問事業
	指定訪問介護
	指定介護予防訪問介護
	指定夜間対応型訪問介護
	指定定期巡回・隨時対応型訪問介護看護
	指定訪問看護
	指定介護予防訪問看護
	訪問看護事業
	生活保護法関係の施設
	救護施設
	更生施設
	その他の社会福祉施設等
	地域福祉センター
	隣保館デイサービス事業
	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
	ハンセン病療養所
	原子爆弾被爆者養護ホーム
	原子爆弾被爆者デイサービス事業
	原子爆弾被爆者ショートステイ事業
	労災特別介護施設
	原爆被爆者家庭奉仕員派遣事業
	家政婦紹介所(個人の家庭において、介護等の業務を行なう場合に限る)
	病院又は診療所
	病院
	診療所

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ事業所向け）

技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所における外国人介護職員の活用状況について把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、厚生労働省 令和5年度老人保健健康増進等事業として採択を受け、みずほリサーチ＆テクノロジーズ（株）が実施しています。
2. 調査対象：技能実習生・特定技能外国人を受け入れている介護事業所（抽出）
3. 回答者：制度運用に係る責任者様または人材採用、育成等の責任者様
4. 調査提出締切日： **2023年10月16日（月）**

※ 回答済みの電子ファイルをメール添付のうえ、下記に記載のE-mailアドレス宛てにお送りください。

返送先メールアドレス：**gaikokujinkaigo@mizuho-rt.co.jp**

5. ご記入にあたっての留意点

- (1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。
リストより「〇」または該当する数値を選択してください。

例) 技能実習生の受け入れ経験有無（1つ選択）

- 1.受け入れたことがある
2.受け入れたことはない

- (1)-2 数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

介護職員数

人

- (2) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご回答ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。
- (3) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。
- (4) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客様の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

【調査実施主体・お問い合わせ先】

みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部（担当：渡邊（武）、杉田、後藤、井上、中井、泉）

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3

E-mail: gaikokujinkaigo@mizuho-rt.co.jp

Tel: 03-5281-5276（土日祝を除く、9:00～17:00）

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ事業所向け）

【本調査の各設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- 特に断りのない限り、令和5年9月1日時点の状況をお答えください。
- 黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値や文字をご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただけたと大変参考になり、ありがとうございます。
- 数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。

1. 貴事業所について

問1 貴事業所の概要についてそれぞれお答えください。

①本部所在地	都道府県		市区町村	
②事業所の種類	1. 介護老人福祉施設 3. 介護医療院、介護療養型医療施設 5. 看護小規模多機能型居宅介護 7. 通所リハビリテーション 9. 障害者総合支援法関係の施設・事業所 10. 特定施設入居者生活介護 11. 医療施設 12. その他 ⇒ (具体的に :)	2. 介護老人保健施設 4. 小規模多機能型居宅介護 6. 通所介護 8. 認知症対応型共同生活介護		
③介護職員数（常勤換算）		人		
③-1. うち介護福祉士数		人		
④介護職員の確保状況	1. 十分に確保できている 2. 概ね確保できている 3. あまり確保できていない 4. 確保できていない			

2. 介護職の技能実習生、特定技能外国人の受け入れ状況について

問2 現在就業中の技能実習生（介護職）はいますか（1つ選択）。

いる場合、在留資格ごとにその人数をお答えください。

1. いる	<input type="checkbox"/>	→	a. 技能実習1号	<input type="checkbox"/>	人
2. いない	<input type="checkbox"/>		b. 技能実習2号	<input type="checkbox"/>	人
		択1 しを た選	c. 技能実習3号	<input type="checkbox"/>	人

問3 現在就業中の特定技能外国人（介護職）はいますか（1つ選択）。

いる場合、在留資格ごとにその人数をお答えください。

1. いる	<input type="checkbox"/>	→	a. 新規入国し入職	<input type="checkbox"/>	人
2. いない	<input type="checkbox"/>		b. 技能実習からの移行（同一法人介護職から）	<input type="checkbox"/>	人
		択1 しを た選	c. 技能実習からの移行（同一法人介護職以外から）	<input type="checkbox"/>	人
			d. 技能実習からの移行（他法人介護職から）	<input type="checkbox"/>	人
			e. 技能実習からの移行（他法人介護職以外から）	<input type="checkbox"/>	人
			f. 技能実習以外の在留資格からの移行により入職	<input type="checkbox"/>	人

以降は、貴事業所の状況に応じて、以下に示すシートへのご回答をお願いします。

- ◆現在、技能実習生（介護職）を受け入れている場合：「アンケート調査票①（技能実習）」へご回答ください。
 - ◆現在、特定技能外国人（介護職）を受け入れている場合：「アンケート調査票②（特定技能）」へご回答ください。
- ※技能実習、特定技能の双方で受け入れを行っている場合は、お手数ですが上記アンケート調査票①②の双方へのご回答をお願いします。

★技能実習生/特定技能外国人のどちらも雇用していない方は、ここで終了です。ご回答いただきありがとうございました。★

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ事業所向け）

＜本シートは、技能実習生（介護職）を受け入れている場合、ご回答ください＞

3. 監理団体の利用状況について

問4 技能実習生一人あたりの就労開始後の監理費用（1ヶ月平均）をお答えください。

就労開始後の監理費用 円/月

4. 技能実習「介護」の要件等について

問5 現在、技能実習を行うことができる事業所は経営の安定性を踏まえ、「開設後3年を経過していること」が要件となっています。これについて、ご意見・ご見解を教えてください。（①～④の設問にご回答ください）

①. 技能実習生を受け入れるために必要だと思う事業所の要件について、最もあてはまるものを選択してください（1つを選択）。

1. 事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること
2. 新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ）設立後一定期間が経過していること ※「ご参考」シートを参照ください。以降、すべて同様です。
3. 新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること
4. その他 ⇒ (具体的に :)
5. 要件は特に必要ない

②. ①のように考える理由を教えてください。

③. (①で「1. 事業所開設後、一定期間（1年以上など）が経過していること」と選択した場合のみ) 技能実習生を受け入れるために必要と思う事業所の開設・設立年数をお答えください（最も近いものを1つを選択）。

1. 半年 2. 1年

3. 2年 4. 3年

④. (①で「2. 新規開設事業所であっても、法人（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ）設立後一定期間が経過していること」と選択した場合のみ) 技能実習生を受け入れるために必要と思う法人の開設・設立年数をお答えください（最も近いもの1つを選択）。

1. 3年 2. 5年

3. 10年 4. 15年 5. 20年

⑤. (①で「3. 新規開設事業所であっても、法人による受け入れサポートがあること」と選択した場合のみ) 法人からのサポートの内容としてどのようなものを想定されていますか (○はいくつでも)。

- | | |
|--|---|
| 1. 外国人受け入れについて、法人内において協議できる体制が設けられていること | |
| 2. 外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する事前説明会が設けられていること | |
| 3. 外国人ご本人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること | |
| 4. 外国人ご本人に対する研修体制があること | |
| 5. その他 ⇒ (具体的に :) |) |

問6 現在、事業所の常勤介護職員総数が10人以下の事業所では、第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生の受け入れ人数上限が「1人」となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください (①および②の設問にご回答ください)。

①. 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受け入れ人数枠の設定について、どう考えますか (1つを選択)。

- | | |
|--|---|
| 1. 現行の人数枠のままでよい | |
| 2. 常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい | ▶ |

②. (①で「2. 常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに2人以上の技能実習生を受け入れたい」を選択した場合のみ) 一定の条件とはどのようなことを指しますか (○はいくつでも)。

- | | |
|---|---|
| 1. 事業所開設後、一定期間が経過していること | |
| 2. 新規開設事業所であっても、法人(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設を経営しているところ※)設立後一定期間が経過していること | |
| 3. 法人によるサポート(外国人介護職員の教育訓練体制充実等)があること | |
| 4. 介護福祉士等の有資格者の配置人数を増やすこと | |
| 5. その他 ⇒ (具体的に :) |) |

問7 現在、技能実習および特定技能開始時に求める日本語要件について、技能実習は「「N3相当」が望ましい水準、「N4相当」が要件」、特定技能は「「N4相当」以上が必要」となっています。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

①. 技能実習開始時に求める日本語要件として、どの程度が適切であると考えますか (1つを選択)。

- | | | |
|---------|---------|--|
| 1. N1相当 | 2. N2相当 | |
| 3. N3相当 | 4. N4相当 | |
| 5. N5相当 | | |

問8 現在、技能実習生の夜勤への対応は、利用者の安全を確保し、技能実習生を保護するために必要な措置※を講じたうえで可とされています。これについて、貴事業所のご状況・ご見解を教えてください
※具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、以下の努力義務を業界ガイドラインに規定。

- ・夜勤業務等を行わせるのは2年目以降の技能実習生に限定する
- ・上記の場合であっても、夜勤業務については適切な範囲で実施する、技能実習生に対し有給休暇の取得を推奨する等の配慮を行うことが望ましい

①.貴事業所の技能実習生は、夜勤に対応していますか（1つを選択）。

1. 上記努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している
2. 上記努力義務を満たしていないくとも、独自の条件を満たせば対応している
3. 上記努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している
4. 努力義務や独自要件に関わらず、夜勤に対応している（制限なし）
5. 対応していない

②.技能実習生の夜勤への対応に関する努力義務について、どのように考えますか（1つを選択）。

1. 現行の努力義務は必要
2. 現行の努力義務をより厳格にすべき
3. 一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき ➤
4. 特定技能と同様の扱いにすべき（制限無し）
5. その他 ⇒ (具体的に :)

③.（②で「3. 一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」を選択した場合のみ）

一定の条件とはどのようなことを指しますか（1つを選択）。

1. 介護職員初任者研修課程を修了していること
2. 一定の日本語能力があること
3. 十分な指導体制を確保（介護福祉士を含む介護職員複数名と技能実習生で業務を行うなど）すること
4. その他 （具体的に :)

④.（③で「2. 一定の日本語能力があること」を選択した場合のみ）どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

- | | |
|--------------------|----------|
| 1. N 1相当 | 2. N 2相当 |
| 3. N 3相当 | 4. N 4相当 |
| 5. その他 ⇒ (具体的に :) | |

問9 現在、技能実習生の技能移転の対象となる業務として、以下を位置付けています。

必須業務：どの実習実施者においても実施される身体介護業務

関連業務及び周辺業務：身体介護以外の支援等、必須業務に関連する技能の修得に係る業務等

この点、服薬介助については、医行為には含まれておりませんが、この関連業務及び周辺業務に含まれていないため、行うことができません。これについてのご意見・ご見解を教えてください。

(①～③の設問にご回答ください)

①.技能実習生による服薬介助についてどのように考えますか（1つを選択）。

1. 現行のままで良い
2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき ➤
3. 服薬介助を行えるようにすべき（要件は不要）
4. その他 ⇒ (具体的に：)

②.①のように考える理由を教えてください。

③. (①で「2. 一定の要件のもと、服薬介助を行えるようにすべき」を選択した場合のみ) 技能実習生による服薬介助について、どのような要件が必要と考えますか。また、選択した項目(要件)について、その具体的な内容も教えてください（それぞれ1つを選択）。

a.就労期間	1. 必要	2. 必要でない
(a.就労期間について「1.必要」と回答した場合のみ) 具体的な内容	1. 6ヵ月未満 3. 1年～2年未満 5. 3年以上	2. 6ヵ月～1年未満 4. 2年～3年未満
b.日本語能力	1. 必要	2. 必要でない
(b.日本語能力について「1.必要」と回答した場合のみ) 具体的な内容	1. N 1相当 3. N 3相当 5. その他 ⇒ (具体的に：)	2. N 2相当 4. N 4相当
c.研修受講	1. 必要	2. 必要でない
(c.研修受講について「1.必要」と回答した場合のみ) 具体的な内容	1. 介護職員初任者研修 3. その他 ⇒ (具体的に：)	2. 介護福祉士実務者研修
d.事業者側の体制整備	1. 必要	2. 必要でない
(d.事業者側の体制整備について「1.必要」と回答した場合のみ) 具体的な内容	1. 設備・薬の在庫管理システム等の導入・強化 3. 利用者へ飲ませる薬の一包化 5. その他 ⇒ (具体的に：)	2. 人員体制の強化 4. 多職種との連携

e.その他 (e.その他について「1.必要」と回答した場合のみ) 具体的な内容	1. 必要	2. 必要でない	

問10 現在、訪問系サービスは技能実習生受入れの対象外となっています。

これについてのご意見・ご見解を教えてください（①～⑯の設問にご回答ください）。

①.訪問系サービスにおける技能実習生の受入れについてどう考えますか（1つを選択）。

1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能（要件を設ける場合を含む）▶▶
2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能（要件を設ける場合を含む）▶▶
3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受入れは難しい
4. その他 ⇒ (具体的に :)

②.①のように考える理由を教えてください。

(この欄に自由に記入して下さい)

③.（①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」を選択した場合のみ）受入れが可能と想定されるサービス種別をお答えください（○はいくつでも）。

1. 訪問介護
2. 夜間対応型訪問介護
3. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護
4. 訪問入浴介護
5. 小規模多機能型居宅介護
6. 看護小規模多機能型居宅介護
7. 上記以外⇒ (具体的に :)

④.以下の訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れるうえで、必要と考える要件はありますか。サービス種別毎にあてはまるものを選択してください（○はいくつでも）。

問10①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能」と回答された方は、お手数ですが全てのサービス種別（右側全ての列）についてご回答をお願いします。
問10①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」と回答された方は、問10③で○をつけたサービス（受入れが可能と想定されているサービス種別）に関してのみ、ご回答をお願いします。

a 訪 問 介 護	b 夜 間 対 応 型 訪 問 介 護	c 訪 問 期 間 看 護 ・ 臨 時 対 応	d 訪 問 期 間 看 護 ・ 臨 時 対 応	e 居 宅 介 護 模 式	f 居 宅 看 護 模 式	g その 他

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等)						
2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)						
3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること						
4. 介護職員初任者研修過程修了者にのみ、訪問を認めること						
5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること						
6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること						
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること						
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること						
9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと						
10. その他 ⇒ (具体的に)						
11. 条件は必要ない						
⑤. (④のいずれかにおいて「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか (1つを選択) 。						
1. 6か月以上	2. 1年以上					
3. 2年以上	4. 3年以上					
5. その他 (具体的に :)						
⑥.⑤のように考える理由を教えてください。						

⑦. (④のいずれかにおいて「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

- | | |
|----------|----------|
| 1. N 1相当 | 2. N 2相当 |
| 3. N 3相当 | 4. N 4相当 |
| 5. N 5相当 | |

⑧.⑦のように考える理由を教えてください。

⑨.特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事することについてどう考えますか（1つを選択）。

- | | |
|------------------|---|
| 1. 従事は可能（要件なし） | |
| 2. 一定の要件を設ければ可能 | ► |
| 3. 難しい | |
| 4. その他 ⇒ (具体的に : |) |

⑩.⑨のように考える理由を教えてください。

⑪. (⑨で「2.一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ) (特定施設の指定を受けていない)有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において技能実習生が介護サービスに従事するうえで、どのような要件が必要と思いますか（○はいくつでも）。

- | | |
|--|---|
| 1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等） | |
| 2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等） | |
| 3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること | |
| 4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること | |
| 5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること | |
| 6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること | |
| 7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること | |
| 8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること | |
| 9. 同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認める | |
| 10. その他 ⇒ (具体的に : |) |

⑫. (⑪で「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか（1つを選択）。

- | | |
|------------------|---------|
| 1. 6か月以上 | 2. 1年以上 |
| 3. 2年以上 | 4. 3年以上 |
| 5. その他 (具体的に :) | |

⑬. ⑫のように考える理由を教えてください。

⑭. (⑪で「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて技能実習生を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

- | | |
|----------|----------|
| 1. N 1相当 | 2. N 2相当 |
| 3. N 3相当 | 4. N 4相当 |
| 5. N 5相当 | |

⑮. ⑭のように考える理由を教えてください。

5. 介護行為により生じたヒヤリハット事例について

問11 技能実習生による介護行為により生じたヒヤリハット事例はありますか。発生したことがある場合、その内容を記入ください。

発生の有無（1つ選択）	1. ある	2. なし
（上記で「1.ある」と回答した場合のみ） 具体的な内容		

6. 技能実習生受け入れの成果・今後の方針等について

問12 技能実習生受け入れの満足度について、あてはまるものを選択してください（1つを選択）

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 非常に満足 | 2. 満足 |
| 3. あまり満足していない | 4. 満足していない |

問13 技能実習生の今後の受け入れについて、あてはまるものを選択してください（1つを選択）

- | | |
|--------------------|---------------------------------|
| 1. 積極的に受け入れたい | 2. 技能実習生以外の確保が難しい場合のみ受け入れを検討したい |
| 3. 今後の受け入れは検討していない | 4. わからない |

問14 技能実習制度に関するご意見・ご要望をご自由に記入ください。（自由記入）

★技能実習に関するアンケート調査は以上です★

特定技能外国人を受け入れている場合には、「アンケート調査票②（特定技能）」へお進みください。
それ以外の方は、こちらで終了です。ご協力ありがとうございました。

外国人介護職員の受け入れ状況に関するアンケート調査（受け入れ事業所向け）

＜本シートは、特定技能外国人（介護職）を受け入れている場合、ご回答ください＞

以降は、特定技能による外国人介護職員受け入れの状況等についてお伺いします。

「アンケート調査票（皆さまご回答ください）」の問3のa～fのうち、貴事業所で最も人数が多いパターンの受け入れを念頭にご回答ください。

3. 登録支援機関の利用状況について

問4 登録支援機関に業務を委託していますか。（1つ選択）

- 1. 全部委託している【→問5へ】
- 2. 一部委託している【→問5へ】
- 3. 委託していない【→問6へ】

問5（問4で「1. 全部委託している」、「2. 一部委託している」を選択した方のみお答えください）

特定技能外国人一人あたりの就労開始後の登録支援機関への委託手数料（1ヶ月平均）をお答えください。

就労開始後の委託手数料 円/月

4. 特定技能「介護」の要件等について

問6 現在、技能実習および特定技能開始時に求める日本語要件について、技能実習は「「N3相当」が望ましい水準、「N4相当」が要件」、特定技能は「「N4相当」以上が必要」となっています。
これについてのご意見・ご見解を教えてください。

①. 特定技能による就労開始時に求める日本語要件として、どの程度が適切であると考えますか（1つを選択）。

- 1. N1相当
- 2. N2相当
- 3. N3相当
- 4. N4相当
- 5. N5相当

問7 現在、訪問系サービスは特定技能外国人受け入れの対象外となっています。

これについてのご意見・ご見解を教えてください（①～⑯の設問にご回答ください）。

①. 訪問系サービスにおける特定技能外国人の受け入れについてどう考えますか（1つを選択）。

- 1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受け入れは可能（要件を設ける場合を含む）▶▶
- 2. 一定のサービス種別であれば受け入れは可能（要件を設ける場合を含む）▶▶
- 3. 要件に関わらず、訪問系サービスでの受け入れは難しい
- 4. その他 ⇒（具体的に：）

②.①のように考える理由を教えてください。

③. (①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」を選択した場合のみ) 受入れが可能と想定されるサービス種別をお答えください (○はいくつでも)。

- | | |
|---------------------|--|
| 1. 訪問介護 | |
| 2. 夜間対応型訪問介護 | |
| 3. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護 | |
| 4. 訪問入浴介護 | |
| 5. 小規模多機能型居宅介護 | |
| 6. 看護小規模多機能型居宅介護 | |
| 7. 上記以外⇒ (具体的に :) | |

④.以下の訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れるうえで、必要と考える要件はありますか。サービス種別毎にあてはまるものを選択してください (○はいくつでも)。

問7①で「1. 訪問系サービスに該当する全てのサービス種別で受入れは可能」と回答された方は、お手数ですが全てのサービス種別 (右側全ての列) についてご回答をお願いします。

問7①で「2. 一定のサービス種別であれば受入れは可能」と回答された方は、問7③で○をつけたサービス(受入れが可能と想定されているサービス種別)に関してのみ、

a 訪 問 介 護	b 夜 間 対 応 型 訪 問 介 護	c 訪 定 期 間 介 護 回 看 ・ 護 臨 時 對 應	d 訪 問 入 浴 介 護	e 居 宅 小 介 規 護 模 多 機 能 型	f 居 宅 小 介 規 護 模 多 機 能 型	居 宅 看 護 小 規 模 多 機 能 型	その他
-----------------------	--	---	---------------------------------	--	--	---	-----

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと (介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等)

2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと (法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等)

3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること

4. 介護職員初任者研修過程修了者にのみ、訪問を認めること

5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること

6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること						
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること						
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること						
9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと					■	
10. その他 ⇒ (具体的に :)						
11. 条件は必要ない						
<p>⑤. (④のいずれかにおいて「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか (1つを選択)。</p>						
1. 6か月以上	2. 1年以上					
3. 2年以上	4. 3年以上					
5. その他 (具体的に :)						
<p>⑥.⑤のように考える理由を教えてください。</p>						
<p>⑦. (④のいずれかにおいて「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービス等において特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか (1つを選択)。</p>						
1. N1相当	2. N2相当					
3. N3相当	4. N4相当					
5. N5相当						
<p>⑧.⑦のように考える理由を教えてください。</p>						

⑨.特定施設の指定を受けていない有料老人ホーム及びサービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事することについてどう考えますか（1つを選択）。

- 1. 従事は可能（要件なし）
- 2. 一定の要件を設ければ可能 ➤
- 3. 難しい
- 4. その他 ⇒ (具体的に :)

⑩.⑨のように考える理由を教えてください。

⑪.（⑨で「2. 一定の要件を設ければ可能」を選択した場合のみ）（特定施設の指定を受けていない）有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅において特定技能外国人が介護サービスに従事するうえで、どのような要件が必要と思いますか（○はいくつでも）。

- 1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ／介護記録ソフト等のICT導入等）
- 2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）
- 3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、従事を認めること
- 4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、従事を認めること
- 5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること
- 6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力有すること
- 7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力有すること
- 8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識有すること
- 9. 同一敷地内に併設又は近接する地に所在する訪問系サービス事業所における従事のみ認める
- 10. その他 ⇒ (具体的に)

⑫. (⑪で「3.介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること」を選択した場合のみ) 訪問系サービス等において特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の実務経験年数があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. 6か月以上

2. 1年以上

3. 2年以上

4. 3年以上

5. その他 (具体的に :)

⑬.⑫のように考える理由を教えてください。

⑭. (⑪で「6.サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること」を選択した場合のみ) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れる場合、どの程度の日本語能力があることが適切と考えますか（1つを選択）。

1. N 1相当

2. N 2相当

3. N 3相当

4. N 4相当

5. N 5相当

⑮.⑭のように考える理由を教えてください。

5. 特定技能外国人受入れの成果・今後の方針等について

問8 特定技能外国人受入れの満足度について、あてはまるものを選択してください（1つを選択）

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 非常に満足 | 2. 満足 |
| 3. あまり満足していない | 4. 満足していない |

問9 特定技能外国人の今後の受入れについて、あてはまるものを選択してください（1つを選択）

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| 1. 積極的に受入れたい | 2. 特定技能外国人以外の確保が難しい場合のみ受入れを検討したい |
| 3. 今後の受入れは検討していない | 4. わからない |

問10 特定技能制度に関するご意見・ご要望をご自由に記入ください。（自由記入）

（この部分はアンケート調査用の記入欄です。）

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

【参考】介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として対象となる施設

児童福祉法関係の施設・事業	生活サポート
知的障害児施設	経過的デイサービス事業
自閉症児施設	訪問入浴サービス
知的障害児通園施設	地域活動支援センター
盲児施設	精神障害者社会復帰施設(精神障害者生活訓練施設・精神障害者授産施設・精神障害者福祉工場)
ろうあ児施設	在宅重度障害者通所援護事業(日本身体障害者団体連合会から助成を受けている期間に限る)
難聴児通園施設	知的障害者通所援護事業(全日本手をつなぐ育成会から助成を受けている期間に限る)
肢体不自由児施設	居宅介護
肢体不自由児通園施設	重度訪問介護
肢体不自由児療護施設	行動援護
重症心身障害児施設	同行援護
重症心身障害児(者)通園事業	移動支援事業
肢体不自由児施設又は重症心身障害児施設の委託を受けた指定医療機関(国立高度専門医療研究センター及び独立行政法人国立病院機構の設置する医療機関であって厚生労働大臣の指定するもの)	障害者デイサービス事業(平成18年9月までの事業)
児童発達支援	外出介護(平成18年9月までの事業)
放課後等デイサービス	盲ろう者向け通訳・介助員派遣事業
障害児入所施設	老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業
児童発達支援センター	第1号通所事業
居宅訪問型児童発達支援	老人デイサービスセンター
保育所等訪問支援	指定通所介護
障害者総合支援法関係の施設・事業	指定地域密着型通所介護(指定療養通所介護を含む)
短期入所	指定認知症対応型通所介護
障害者支援施設	指定介護予防認知症対応型通所介護
療養介護	老人短期入所施設
生活介護	指定短期入所生活介護
児童デイサービス	指定介護予防短期入所生活介護
共同生活介護(ケアホーム)	養護老人ホーム
共同生活援助(グループホーム)(外部サービス利用型を除く)	特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設)
自立訓練	軽費老人ホーム
就労移行支援	ケアハウス
就労継続支援	有料老人ホーム
知的障害者援護施設(知的障害者更生施設・知的障害者授産施設・知的障害者通勤寮・知的障害者福祉工場)	指定小規模多機能型居宅介護
身体障害者更生援護施設(身体障害者更生施設・身体障害者療護施設・身体障害者授産施設・身体障害者福祉工場)	指定介護予防小規模多機能型居宅介護
福祉ホーム	指定看護小規模多機能型居宅介護
身体障害者自立支援	指定訪問入浴介護
日中一時支援	指定介護予防訪問入浴介護
	指定認知症対応型共同生活介護
	指定介護予防認知症対応型共同生活介護
	介護老人保健施設
	介護医療院
	指定通所リハビリテーション
	指定介護予防通所リハビリテーション
	指定短期入所療養介護
	指定介護予防短期入所療養介護
	指定特定施設入居者生活介護
	指定介護予防特定施設入居者生活介護
	指定地域密着型特定施設入居者生活介護
	サービス付き高齢者向け住宅
	第1号訪問事業
	指定訪問介護
	指定介護予防訪問介護
	指定夜間対応型訪問介護
	指定定期巡回・隨時対応型訪問介護看護
	指定訪問看護
	指定介護予防訪問看護
	訪問看護事業
	生活保護法関係の施設
	救護施設
	更生施設
	その他の社会福祉施設等
	地域福祉センター
	隣保館デイサービス事業
	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
	ハンセン病療養所
	原子爆弾被爆者養護ホーム
	原子爆弾被爆者デイサービス事業
	原子爆弾被爆者ショートステイ事業
	労災特別介護施設
	原爆被爆者家庭奉仕員派遣事業
	家政婦紹介所(個人の家庭において、介護等の業務を行なう場合に限る)
	病院又は診療所
	病院
	診療所

訪問系サービスにおける外国人介護職員の活用状況に関するアンケート調査

全国の市区町村における訪問系サービスにおける外国人介護職員の活用状況について把握することを目的として、本アンケート調査を実施します。

業務ご多忙の折、誠に勝手なお願いで恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解の上、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

調査の概要とご記入にあたっての留意点等

1. 本調査は、厚生労働省 令和5年度老人保健健康増進等事業として採択を受け、みずほリサーチ＆テクノロジーズ（株）が実施しています。
2. 調査対象：介護保険・障害福祉の両分野で訪問系サービスを提供する介護事業所（抽出）
3. 回答者：訪問介護事業所の管理者またはサービス提供責任者
4. 調査提出締切日： **2023年10月16日（月）**

※ 回答済みの電子ファイルをメール添付のうえ、下記に記載のE-mailアドレス宛てにお送りください。

返送先メールアドレス：gaikokujinkaigo@mizuho-rt.co.jp

5. ご記入にあたっての留意点

- (1)-1 選択式の回答欄は薄い水色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。
リストより「〇」または該当する数値を選択してください。

- 例) 技能実習生の受入れ
経験有無（1つ選択）
1.受け入れたことがある
2.受け入れたことはない

- (1)-2 数値や文章を入力いただく回答欄は黄色の箇所です。こちらにご回答をお願いいたします。

介護職員数（常勤換算）

人

- (2) 本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答いただける範囲でご回答ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。
- (3) 調査結果の公表にあたっては、原則として統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。
- (4) 弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客様の個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

【調査実施主体・お問い合わせ先】

みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部（担当：渡邊（武）、杉田、後藤、井上、中井、泉）

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2-3

E-mail: gaikokujinkaigo@mizuho-rt.co.jp

Tel: 03-5281-5276（土日祝を除く、9:00～17:00）

訪問系サービスにおける外国人介護職員の活用状況に関するアンケート調査

【本シートの設問にご回答いただく前にご確認いただきたい事項】

- 特に断りのない限り、令和5年9月1日時点の状況をお答えください。
 - 黄色セル又は水色のセルが回答記入欄です。
黄色セルには数値やテキストをご記入ください。水色セルはリストから該当するものを選択してください。
なお、リストで「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な内容をご記入いただく欄を設けています。
ご記入いただけすると大変参考になり、ありがとうございます。
 - 数値を回答いただく設問において、該当数がゼロの場合には（空欄ではなく）「0」を記入してください。

1. 貴事業所について

問1 貴事業所の概要についてそれでお答えください。

①事業所所在地	都道府県	市区町村
②提供サービスの種類（1つを選択） (同一名称・同一住所のもとで複数の訪問系サービスをご提供の場合)本調査の依頼状に、どのサービス種別について回答いただきたいかを記載しております。そちらをご確認のうえ、本調査で回答いただくサービス種別1つを選択ください。	1. 訪問介護 2. 訪問入浴介護 3. 夜間対応型訪問介護 4. 小規模多機能型居宅介護 5. 看護小規模多機能型居宅介護 6. 定期巡回・隨時対応型訪問介護看護 7. 居宅介護 8. 重度訪問介護 9. 行動援護 10. 同行援護 11. その他 ⇒ (具体的に :)	
③同一の建物もしくは同一又は隣接している敷地で実施されている（訪問系サービス以外の）サービス有無（1つを選択）	1. ある 2. ない	
③介護職員数（常勤換算）	 	人
④法人内（他事業所）での技能実習生/特定技能外国人受入れ状況※（1つを選択）	1. (いずれも/いずれかを) 受け入れている 2. (いずれも/いずれかを) 今後受け入れ予定 3. いずれも受け入れていない（予定もない） 4. わからない	

2. 外国人介護職員の受け入れ状況について

問2 貴事業所（訪問系サービス）では現在外国人介護職員を雇用していますか。在留資格別に当てはまるものを選択してください（それぞれ1つを選択）。また雇用している場合、その人数をお答えください。

（本調査で回答頂くサービス種別における外国人介護職員活用状況をお答えください）

a. E P A介護福祉士	1.雇用している⇒ () 人)	
	2.雇用していないが今後採用予定	
b. 在留資格「介護」	1.雇用している⇒ () 人)	
	2.雇用していないが今後採用予定	
c. 身分・地位に基づく在留資格	1.雇用している⇒ () 人)	
	2.雇用していないが今後採用予定	
d. 留学生（アルバイト） ※介護以外の学生も含む	1.雇用している⇒ () 人)	
	2.雇用していないが今後採用予定	
e. その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）	1.雇用している⇒ () 人)	
	2.雇用していないが今後採用予定	

問2-1 （問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ）外国人介護職員を採用する理由について、在留資格別にお答えください（□はいくつでも）。

a. E P A介護福祉士	1. 日本人の介護職員確保が難しいため	
	2. アジア各国との経済協力・国際貢献のため	
	3. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	
	4. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	
	5. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	
	6. 介護事業の国際展開の一環として	
	7. その他 ⇒ (具体的に :)	
b. 在留資格「介護」	1. 日本人の介護職員確保が難しいため	
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	
	5. 介護事業の国際展開の一環として	
	6. その他 ⇒ (具体的に :)	

c.身分・地位に基づく在留資格	1. 日本人の介護職員確保が難しいため	
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	
	5. 介護事業の国際展開の一環として	
	6. その他 ⇒ (具体的に :)	
d.留学生（アルバイト）※介護以外の学生も含む	1. 日本人の介護職員確保が難しいため	
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	
	5. 介護事業の国際展開の一環として	
	6. その他 ⇒ (具体的に :)	
e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）	1. 日本人の介護職員確保が難しいため	
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため	
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めるため	
	5. 介護事業の国際展開の一環として	
	6. その他 ⇒ (具体的に :)	

問2-2 (問2で「1.雇用している」と回答した在留資格のみ) 外国人介護職員の採用満足度について、在留資格別にお答えください（それぞれ1つ選択）。

a. E P A介護福祉士	1.非常に満足	2.満足	
	3.あまり満足していない	4.満足していない	
b.在留資格「介護」	1.非常に満足	2.満足	
	3.あまり満足していない	4.満足していない	
c.身分・地位に基づく在留資格	1.非常に満足	2.満足	
	3.あまり満足していない	4.満足していない	
d.留学生（アルバイト）※介護以外の学生も含む	1.非常に満足	2.満足	
	3.あまり満足していない	4.満足していない	
e.その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）	1.非常に満足	2.満足	
	3.あまり満足していない	4.満足していない	

問2-3 外国人介護職員の今後の採用意向について、在留資格別にお答えください（それぞれ1つ選択）。

a. E P A介護福祉士	1.積極的に新規採用を行いたい	
	2.日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい	
	3.新規採用は検討していない	

b. 在留資格「介護」	1.積極的に新規採用を行いたい 2.日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい 3.新規採用は検討していない	
c. 身分・地位に基づく在留資格	1.積極的に新規採用を行いたい 2.日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい 3.新規採用は検討していない	
d. 留学生（アルバイト）※ 介護以外の学生も含む	1.積極的に新規採用を行いたい 2.日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい 3.新規採用は検討していない	
e. その他（EPA以外の特定活動、家族滞在等）	1.積極的に新規採用を行いたい 2.日本人職員の確保が難しい場合のみ、採用を検討したい 3.新規採用は検討していない	

3. 訪問系サービスにおける外国人介護職員の受け入れに対する考え方について

問3 以降、訪問系サービスにおける外国人介護職員の受け入れについてお伺いしますが、まず前提として、貴事業所における（日本人を含めた）介護職員の確保状況（設問①②）を教えてください。

①職員の人才確保の状況 (1つを選択)	1.十分に確保できている 2.おおむね確保できている 3.あまり確保できていない 4.確保できていない	
②職員の平均年齢 (1つを選択)	1.20歳～29歳 2.30歳～39歳 3.40歳～49歳 4.50歳～59歳 5.60歳以上	

問4 訪問系サービスにおける技能実習生/特定技能外国人の受け入れについてお答えください。

①訪問系サービスにおいて技能実習生の受け入れが可能になった場合、貴事業所での受け入れは可能と考えますか。（1つを選択）	1.受け入れは可能 2.一定の要件を設ければ、受け入れが可能▶ 3.難しい 4.その他 ⇒ (具体的に：)	
---	--	--

①-1.技能実習生の受け入れについて、①のように考える理由を教えてください。

①-2.貴事業所において技能実習生を受け入れるうえで、必要と考える要件は何ですか
(〇はいくつでも)。

1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等）
2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等）
3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること
4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること
5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること
6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること
7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること
8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること
9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと
10. その他 ⇒ (具体的に)

- ②訪問系サービスにおいて
特定技能外国人の受け入れが
可能になった場合、貴事業
所での受け入れは可能と考
えますか。 (1つを選択)
1. 受入れは可能
 2. 一定の要件を設ければ、受け入れが可能 ➡
 3. 難しい
 4. その他 ⇒ (具体的に :)

②-1.特定技能外国人の受け入れについて、②のように考える理由を教えてください。

②-2.貴事業所において特定技能外国人を受け入れるうえで、必要と考える要件は何ですか
(〇はいくつでも)。

- | | |
|--|---|
| 1. 事業所内のバックアップ体制を整えておくこと（介護福祉士有資格者等の日本人職員の配置、研修の実施・受講への支援、翻訳アプリ/介護記録ソフト等のICT導入等） | |
| 2. 法人全体でのバックアップ体制を整えておくこと（法人内の職員配置の融通、研修の実施・受講への支援、緊急時に職員を派遣する等） | |
| 3. 介護施設等において一定の実務経験年数がある外国人介護職員にのみ、訪問を認めること | |
| 4. 介護職員初任者研修課程修了者にのみ、訪問を認めること | |
| 5. 外国人介護職員がサービスを提供することについて、事前に利用者に説明し同意を得ること | |
| 6. サービス提供を行う外国人介護職員が、利用者と問題なく意思疎通を行うだけの会話力を有すること | |
| 7. サービス提供を行う外国人介護職員が、サービス提供に係る記録を作成する能力を有すること | |
| 8. サービス提供を行う外国人介護職員が、生活習慣などについて一定の知識を有すること | |
| 9. サービス提供にあたっては、外国人介護職員と数回程度又は一定期間、サービス提供責任者等が同行する等の必要なOJTを行うこと | |
| 10. その他 ⇒ (具体的に |) |

問5 訪問系サービスにおける外国人介護職員活用に関するご意見・ご要望をご自由に記入ください。

★アンケート調査は以上です。ご協力ありがとうございました★

令和5年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業 報告書

2024(令和6)年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2丁目3番地
TEL 03-5281-5276
