

令和5年度秋田県委託事業

秋田県介護人材確保対策調査研究事業
調査報告書

令和6年3月

社会福祉法人 秋田県社会福祉協議会

目次

第1章 事業の概要	1
I 目的.....	1
II 事業の実施体制.....	1
III 事業の実施経緯.....	2
第2章 介護福祉サービス提供法人アンケート調査結果について	3
I アンケート調査の回収状況について.....	3
II 2019年と2023年の比較結果について.....	4
III 2023年度新たに追加した質問項目について	20
IV 自由意見記入について.....	23
第3章 外国人介護職員受入れ法人アンケート調査結果について	30
I アンケート調査の回収状況について.....	30
II アンケートの回収集計結果について.....	30
第4章 外国人介護職員受入れ法人訪問調査結果について	41
I 訪問先法人概要について.....	41
II 調査結果の概要について.....	41
第5章 調査結果のまとめについて.....	50
I 人材確保ができている法人はどのような取り組みを行っているのか.....	50
II 休暇が取得しやすい職場づくりとは.....	53
III これからの外国人介護人材確保はどうあるべきか.....	55
IV 委員会からの提言等について.....	60
〈参考資料〉	
介護福祉サービス提供法人アンケート調査票	64
外国人介護職員受入れ法人調査票.....	72

第1章 事業の概要

I 目的

県内の社会福祉法人等の多くが、介護人材、労働力の不足を課題と考えているが、近年はコロナ禍に加え、県内への有力企業の進出などにより、人材確保の困難さが一層高まっているのが現状である。このため、介護サービスに従事する介護人材の新たな供給源として外国人労働者をターゲットとし、県内での現状を把握するとともに、雇用に関する課題等を整理し、採用等の解決手法を提言するために調査研究を実施するものである。

II 事業の実施体制

〈委員長〉

瀬田川 榮一 秋田県社会福祉法人経営者協議会 会長

〈副委員長〉

豊田 哲也 公立大学法人 国際教養大学 教授 図書館長 能動的学修センター長

〈委員：五十音順〉

柿崎 崇 秋田県行政書士会 申請取次管理委員会 委員長

兼子 賢一 秋田県社会福祉法人経営者協議会 副会長

芳賀 洋子 秋田県中小企業団体中央会 事業振興部 商業振興課長

疋田 牧男 秋田県社会福祉法人経営者協議会 理事

藤井 蘭子 秋田県社会福祉法人経営者協議会 理事

丸岡 一直 秋田県社会福祉法人経営者協議会 副会長

〈オブザーバー〉

半田 亨 秋田県健康福祉部長寿社会課 介護人材対策チーム チームリーダー

松倉 和美 秋田県健康福祉部長寿社会課 介護人材対策チーム 副主幹

加藤 大樹 秋田県健康福祉部長寿社会課 介護人材対策チーム 主査

柴田 正希 秋田県産業労働部雇用労働政策課 就業支援チーム チームリーダー

深井 勉 秋田県産業労働部雇用労働政策課 就業支援チーム 主査

〈事務局〉

須田 広悦 秋田県社会福祉協議会 常務理事

館岡 和 秋田県社会福祉協議会 施設振興・人材・研修部 部長

佐藤 徹 秋田県社会福祉協議会 施設振興・人材・研修部 副部長

高橋 みのり 秋田県社会福祉協議会 施設振興・人材・研修部 主事

長崎 麻未 秋田県社会福祉協議会 施設振興・人材・研修部 職員

Ⅲ 事業の実施経緯

- 9月 7日 第1回調査検討委員会
- ・委員会の立ち上げ
 - ・委員長選出
 - ・今後の調査研究事業の進め方について
- 9月29日 介護福祉施設アンケート調査実施
- ・県内介護福祉施設にメール、郵送にてアンケート調査
 - ・アンケート結果集計
- 11月 6日 外国人介護職員雇用施設アンケート調査
- ・外国人介護職員が在籍等と回答した施設にメールで調査
 - ・アンケート調査結果集計
- 11月24日 県内監理団体现地ヒアリング調査
- ・監理団体の事務所を訪問して聞き取り実施
- 12月12日 県外外国人在籍介護事業等法人先進地調査
- ・早くから外国人受入れを実施していた県外法人を訪問して調査
 - ・併せて、法人が関与する監理団体も調査
- 12月15日 県内外外国人在籍介護事業法人現地ヒアリング調査
- ・外国人介護職員雇用施設アンケート回答企業を訪問して調査
- 12月21日 第2回調査検討委員会
- ・介護福祉施設アンケート調査結果について
 - ・外国人介護職員雇用施設アンケート調査結果について
 - ・今後の調査研究事業の進め方について
- 12月22日 県内外外国人在籍介護事業法人現地ヒアリング調査
- ・外国人介護職員雇用施設アンケート回答企業を訪問して調査
 - ・外国人介護職員受け入れ法人訪問調査結果報告書（案）作成
- 2月21日 第3回調査検討委員会
- ・外国人介護職員受け入れ法人訪問調査結果について
 - ・委員の意見交換による報告書のまとめ方、提言等について
 - ・今後の調査研究事業の進め方について
 - ・最終報告書のとりまとめ
- 3月13日 報告会
- ・報告書内容の発表
 - ・県内外監理団体の講演
 - ・報告書の公表

第2章 介護福祉サービス提供法人アンケート調査結果について

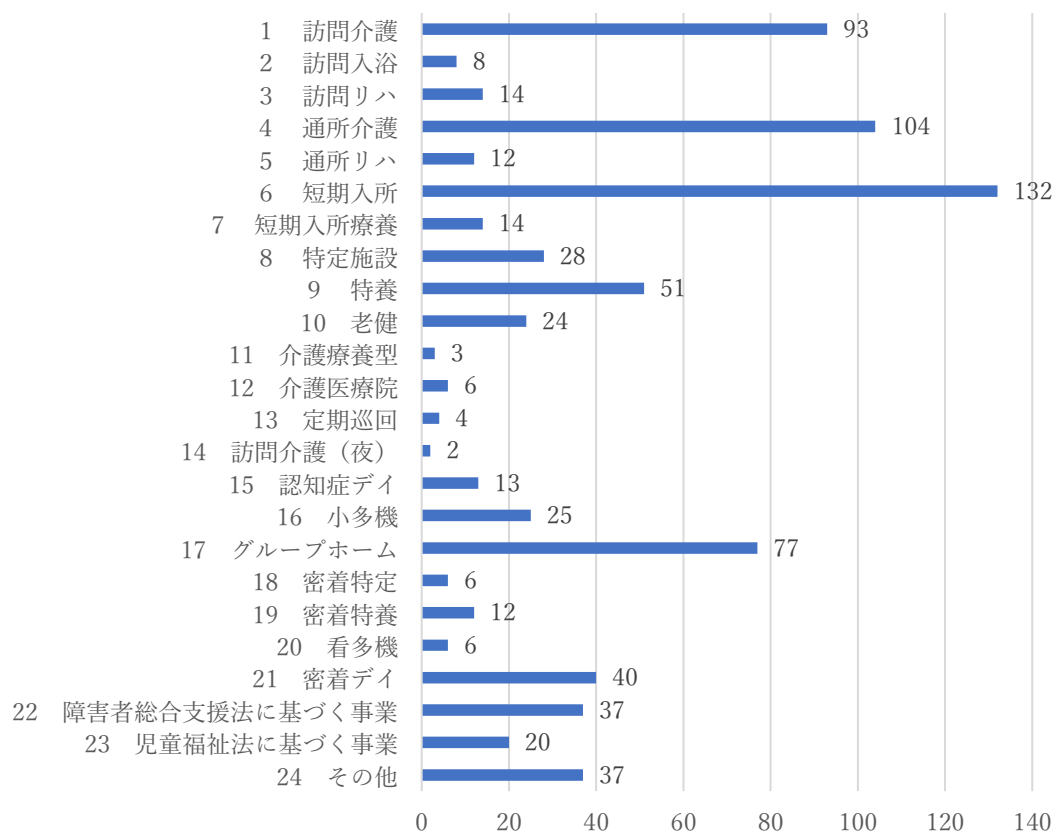
I アンケート調査の回収状況について

9月末に秋田県内で介護事業所・施設の指定・許可を受けている法人（※訪問入浴・訪問看護・訪問リハビリ・福祉用具貸与・福祉用具販売・居宅介護支援・居宅療養管理指導を除く）616の法人を対象にメール、並びに郵送で「介護人材確保対策調査研究事業法人アンケート調査」を実施いたしました。その結果304の回答を頂き49.3%の回収率となりました。2019年は615の法人に調査を依頼して、回答数は318で51.7%の回収率でしたので、回収率は若干下回りますがほぼ同水準の回答が得られました。

1 実施事業について

回答した法人の実施事業は次の通りです。

図-1 回答法人実施事業



複数の事業を実施している法人も多いのですが、複数回答があったものも単純集計してグラフ化しています。短期入所の事業を実施している法人が132と最も多くなっています。次いで、通所介護が104、訪問介護が93、グループホームが77、特養が51となっています。その他は、居宅支援事業所やサ高住など多岐にわたっています。

2 回答法人の地域区分について

表－1

地域	鹿角	北秋田	山本	秋田中央	秋田市	由利	仙北	平鹿	雄勝	不明	合計
回答法人	11	24	37	25	96	19	50	26	15	1	304
割合	3.6%	7.9%	12.2%	8.2%	31.6%	6.3%	16.4%	8.6%	4.9%	0.3%	100.0%
広域地域	県北			中央			県南			不明	合計
回答法人	72			140			91			1	304
割合	23.7%			46.1%			29.9%			0.3%	100.0%

表－1のとおりで、中央地区の回答数が最も多く、次いで県南地区となっています。

II 2019年と2023年の比較結果について

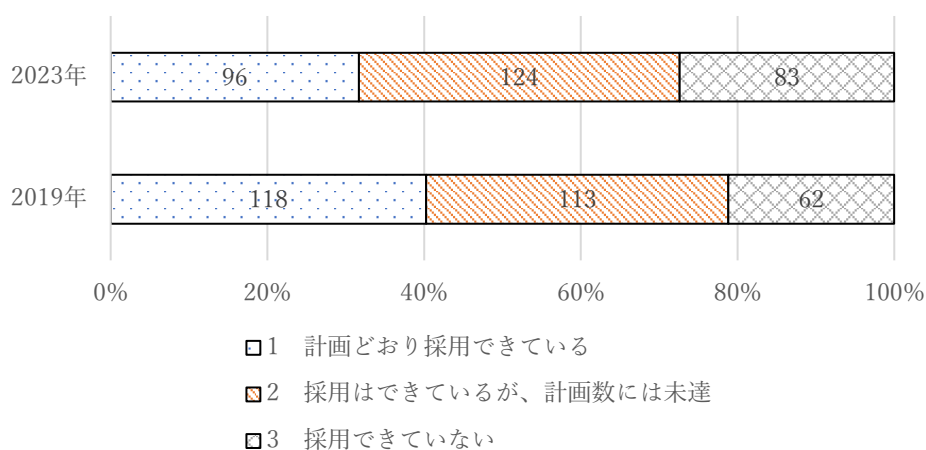
当初から2023年の調査項目は2019年の調査項目を主体として追加をすることで構成してあるので比較が可能となっています。このため、比較可能な項目についての結果を設問ごとに示していきます。なお、以下の分析は2023年度の結果を2019年度の結果と比較するという書き方で記載しています。

1 介護職員の採用状況について

「計画どおりに採用できている」という回答割合が減少し、「採用できていない」という回答割合が増加しています。

採用に関して、厳しさを増している状況が結果から読み取れます。

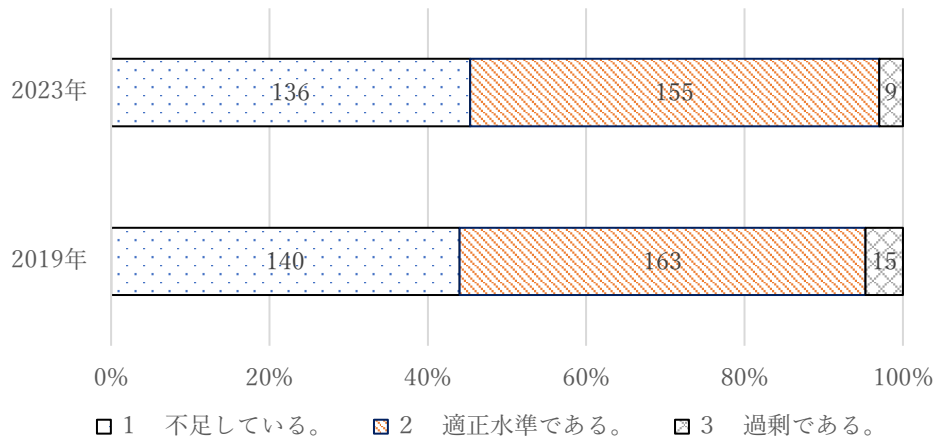
図－2 介護職員の採用状況



2 介護職員の人員配置の現状について

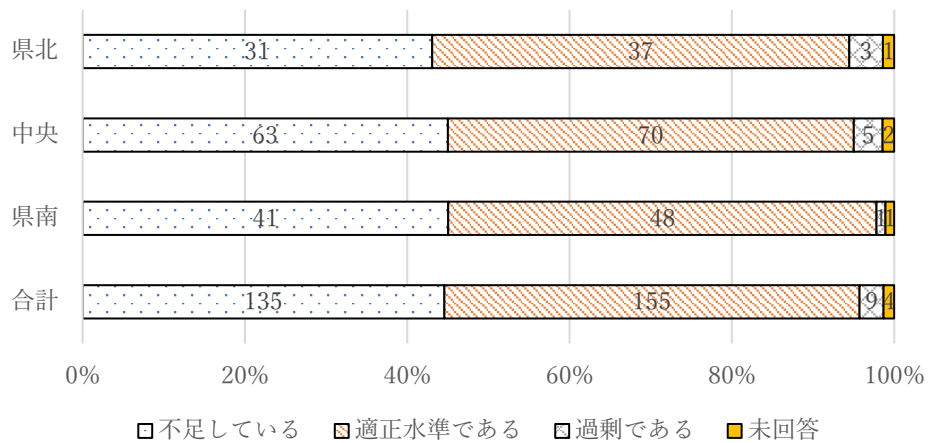
「不足している」の割合が増加し、「適正水準である＋過剰である」の割合が減少しています。特に「過剰である」の割合が大きく減少しており、人手不足の方向へシフトしていることを伺わせる調査結果となっています。

図-3 介護職員の人員配置の現状



2023年の調査結果を地域別に分けてみました。県北、中央、県南地区ともにほぼ同様の割合であり、特に人員が不足している地域があるという傾向は見受けられませんでした。

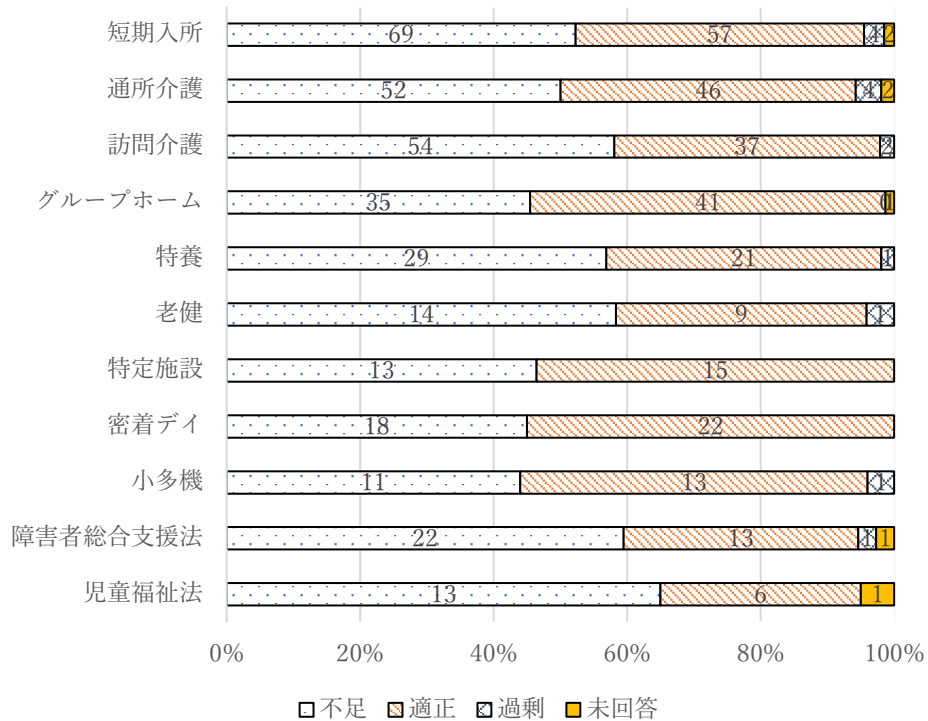
図-4 介護職員の人員配置の状況（地域別）



次に、施設別で状況を見ます。

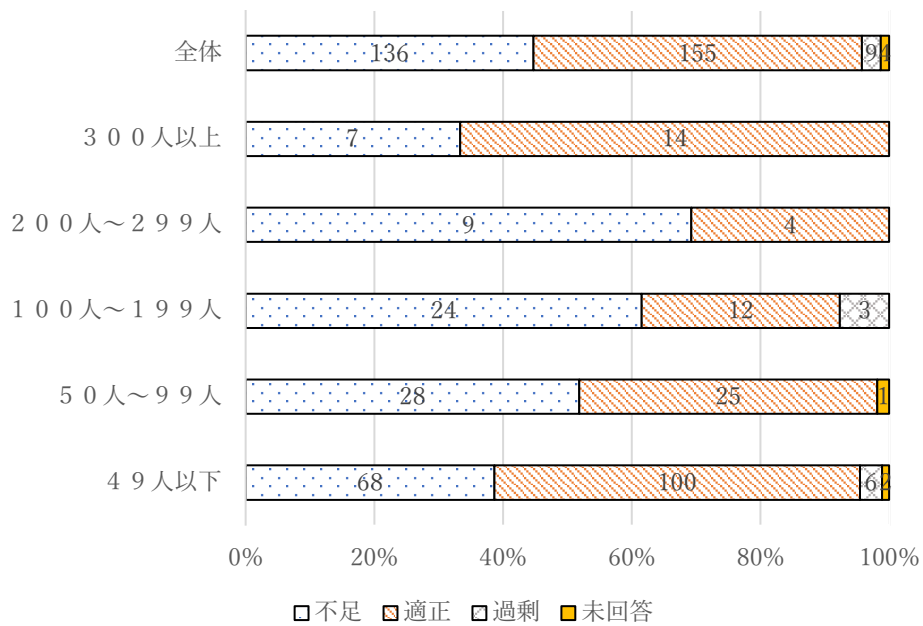
訪問介護、老健、特養、短期入所で不足との回答割合が多いです。絶対数は多くありませんが、児童福祉法、障害者総合支援法に基づく事業でも不足割合が高くなっています。

図-5 介護職員の人員配置の現状（施設別）



法人全体の職員数による法人規模別で見ると次のようになります。

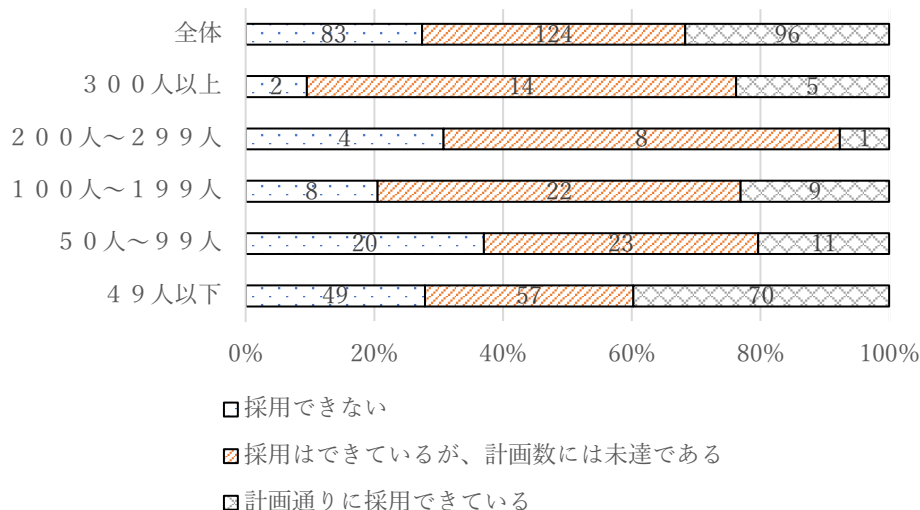
図-6 介護職員の人員配置の現状（法人規模別）



49人以下の比較的小規模や300人以上の大規模法人では適正との回答数の方が多いので

すが、100～299人の規模では、不足しているとの回答割合が高くなっています。

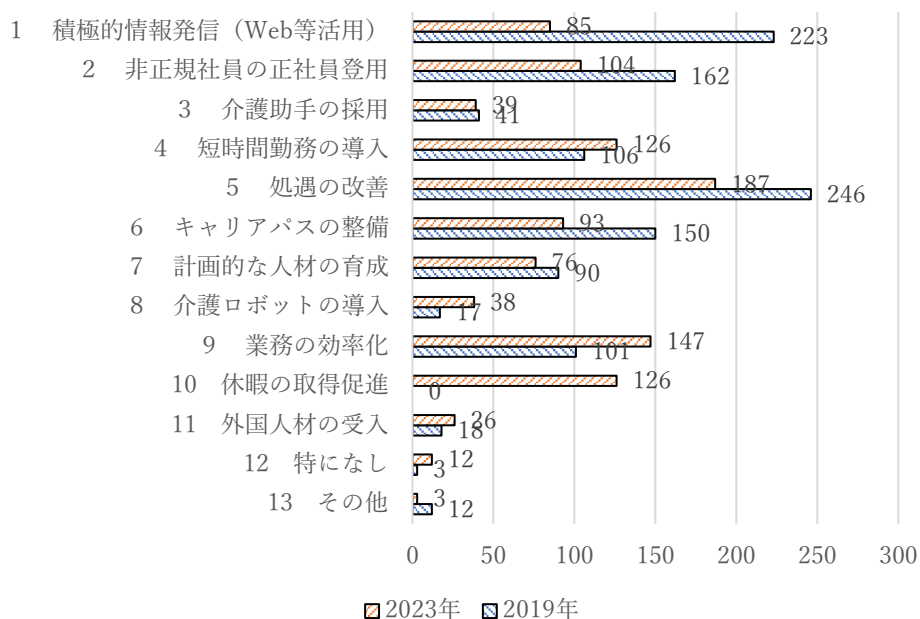
図-7 介護職員の計画と比較した採用状況
(法人規模別)



計画と比較した採用状況でも、200～299人規模が採用に苦戦しています。

3 実施・検討している人員確保の取り組みについて

図-8 実施・検討している人員確保の取り組み



5つまでの複数回答可という前提で質問しています。「業務の効率化」「休暇促進」が増

加しており、「積極的情報発信」「キャリアパスの整備」が大きく減少しています。「処遇の改善」「非正規社員の正社員登用」も減少傾向にあります。

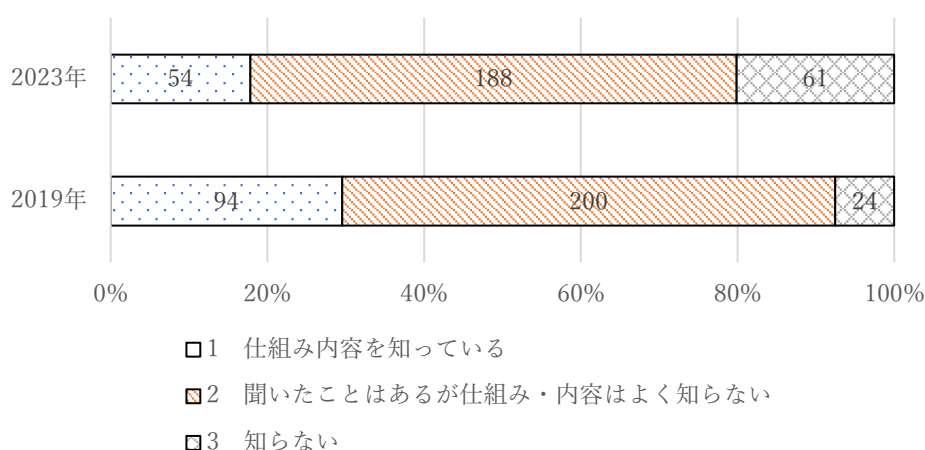
即効性が薄い取り組みをやめたのか、新たな職員採用に向けての取り組みから、今在職している職員に長く働きかけてもらうための方策に切り替えたのかなど原因は明確ではありませんが、働き方改革の方向でシフトしている様子が伺われます。

4 外国人材受け入れの仕組み認知度「EPA」について

EPAに関しては、「仕組み内容を知っている」の割合が減少しており、「聞いたことがあるが仕組み・内容はよく知らない」「知らない」の割合が増加しています。

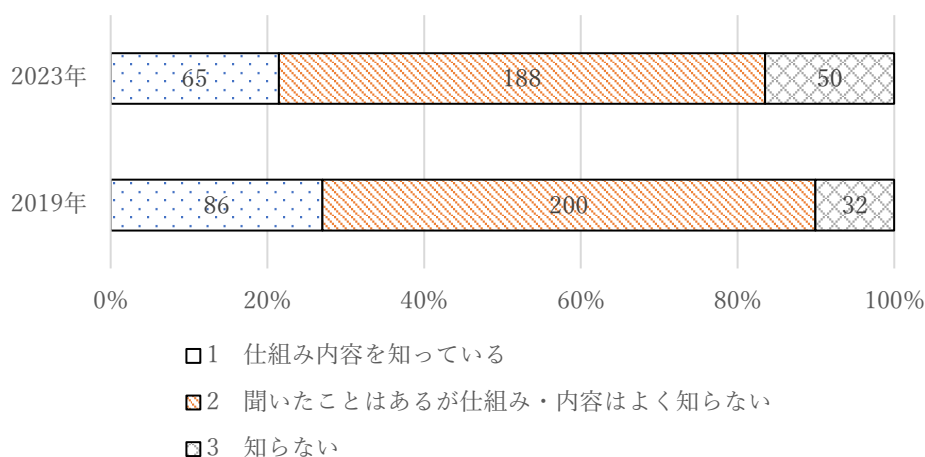
県内で働く外国人介護職員に「EPA」によるルートで来た方が少ないというのも一つの要因ではないかと推察します。

図-9 外国人材受け入れ仕組み認知度「EPA」



5 外国人材受け入れの仕組み認知度「在留資格介護」について

図-10 外国人材受け入れ仕組み認知度「在留資格介護」



在留資格介護に関しては、「仕組み内容を知っている」の割合が減少しており、「聞いたことがあるが仕組み・内容はよく知らない」「知らない」の割合が増加しています。

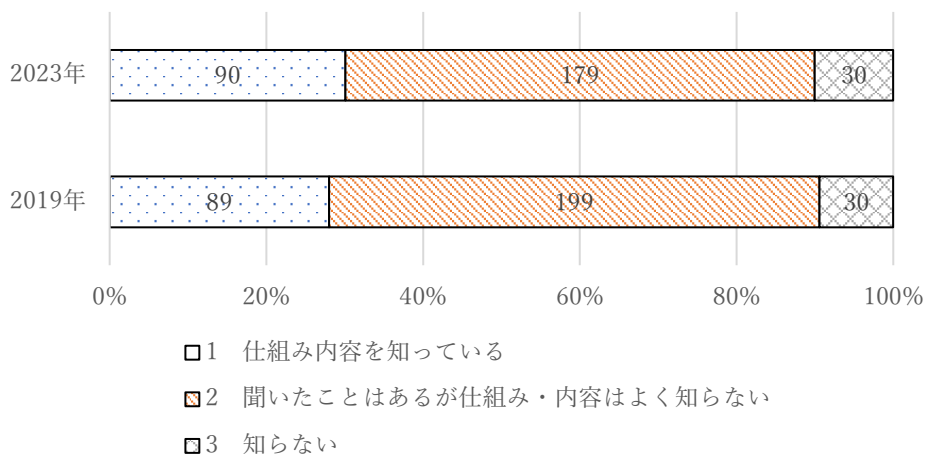
県内で働く外国人介護職員に「在留資格介護」でいる方が少ないことも一つの要因ではないかと推察します。ただ、技能実習生等の在留資格でいる方が、ずっと日本に居住して介護の仕事が続けていく場合は、介護福祉士試験に合格して、この資格で働き続けるということになるので、制度の仕組みの理解は不可欠だと考えます。

6 外国人材受け入れの仕組み認知度「技能実習」について

技能実習に関しては、「仕組み内容を知っている」の割合が増加しており、「聞いたことがあるが仕組み・内容はよく知らない」「知らない」の割合が減少しています。

県内の福祉施設で、技能実習生として働く外国人が増加してきたことも一つの要因かと推察します。

図-11 外国人材受け入れ仕組み認知度「技能実習」



7 外国人材受け入れの仕組み認知度「特定技能」について

特定技能に関しては、制度が2019年4月から始まりましたので、2019年度の調査では、設問としての設定はありませんでした。そのため、比較はできませんので、2023年度調査の4つの在留資格の認知度調査比較として、「まとめ」グラフを作成してみました。

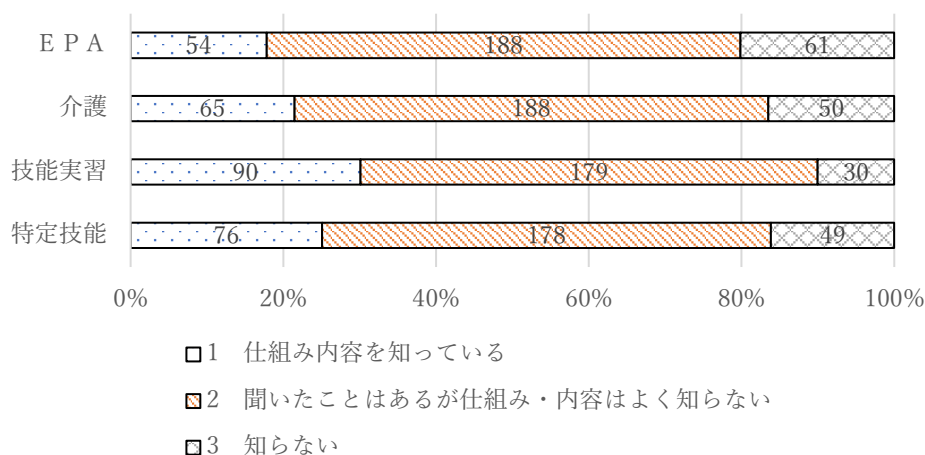
次の図-12の通りです。

これによると、「特定技能」は、「技能実習」よりも認知度が低いものの、「在籍資格介護」「EPA」よりは高いという結果になりました。

県内の福祉施設でも、「特定技能」による外国人職員の採用が行われていることから、他の在留資格との比較で、認知度が高くなっているのだと推察されます。

「技能実習」の認知度が最も高く、次いで「特定技能」という結果となりました。

図-12 外国人材受入れ仕組み認知度2023年「まとめ」

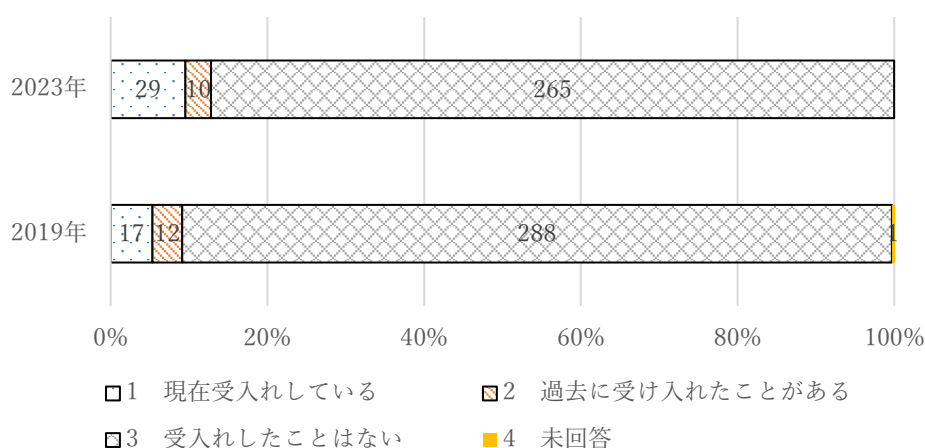


8 外国人材の受入れ状況について

外国人の受入れ状況については、「現在受入れしている」が29、「過去に受け入れたことがある」が10と増加しております。

ただ、回答内容を見ると、県外本社法人が全国での数字を回答してきたのではないかとと思われるものもあり、現在秋田県内の法人に外国人介護職員がいるのかははっきりしないものもあります。ただ、4年前に比べて外国人材を受け入れている法人が増加していることは明白です。

図-13 外国人材受入れ状況について

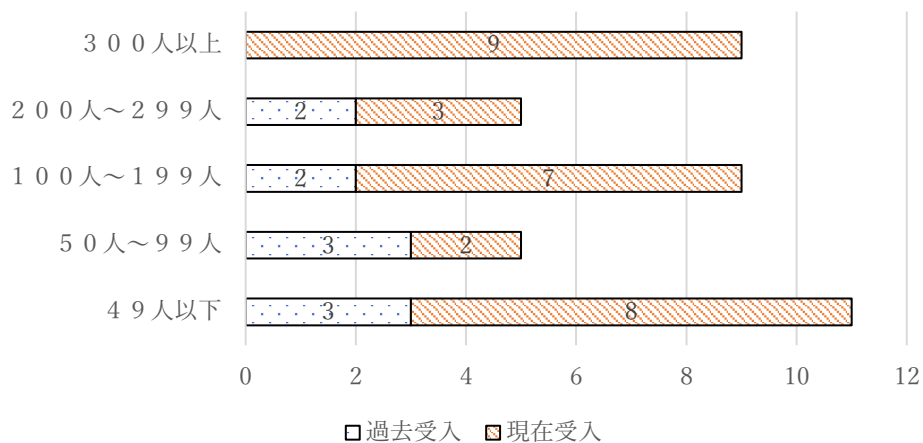


受入れ法人を法人規模別にみたものが、図-14になります。

規模の大きな法人が、外国人材を受け入れている数が多いのですが、49人以下の法人でも受け入れているところもあり、職員数による規模が小さいから外国人材の受入れは難

しいと、一概には言えないようです。

図-14 外国人材受入法人（法人規模別）

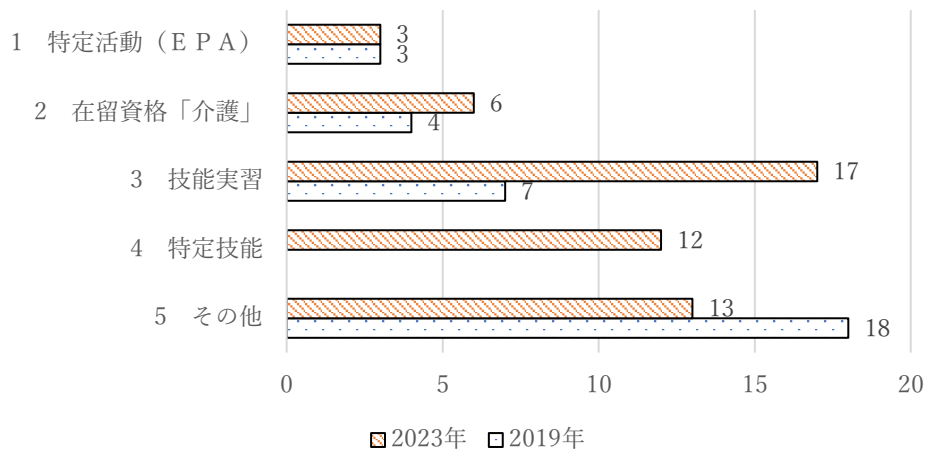


9 外国人材受入れルートについて

外国人の在留資格を複数回答可で質問したのですが、技能実習、特定技能が多く、比較でも増加しています。

その他は、結婚によるものなどとなっています。

図-15 外国人材受入れルート



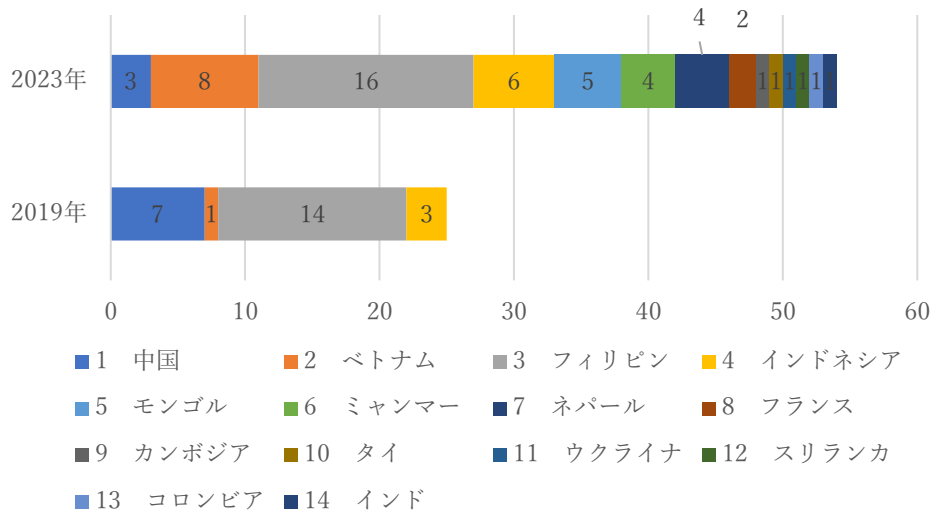
10 外国人材受入れ国籍について

前回調査では、中国、ベトナム、フィリピン、インドネシアでした。フィリピンがトップですが、ベトナムが大きく伸びています。また、インドネシアも増えております。

想定していなかった国では、5法人がモンゴルと回答してきており、ミャンマーとネパールを4法人が回答してきました。東南アジアを中心として多国籍化が進んでいます。

なお、より詳細な分析は受入れ法人アンケート調査結果で行っています。

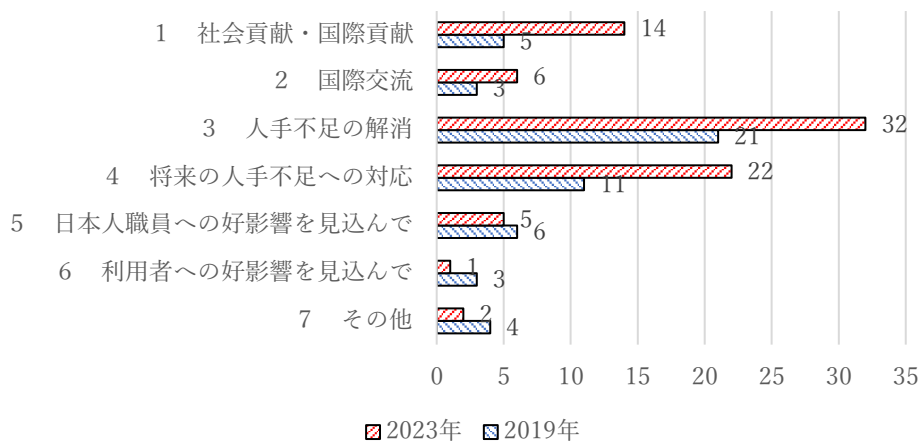
図-16 外国人材受入れ国籍



11 外国人材受入れ理由について

3つまでの複数回答可という前提で質問しています。「人手不足の解消」という理由が第一位となり、第二位が「将来の人手不足への対応」となっています。喫緊の課題が人手不足であることは間違いないのですが、このような状況でも、将来を見据えて外国人材を受入れしている法人が11法人から22法人と増加しているのは注目されます。「社会貢献・国際貢献」も5から14法人へと大きく増加しています。

図-17 外国人材受入れ理由

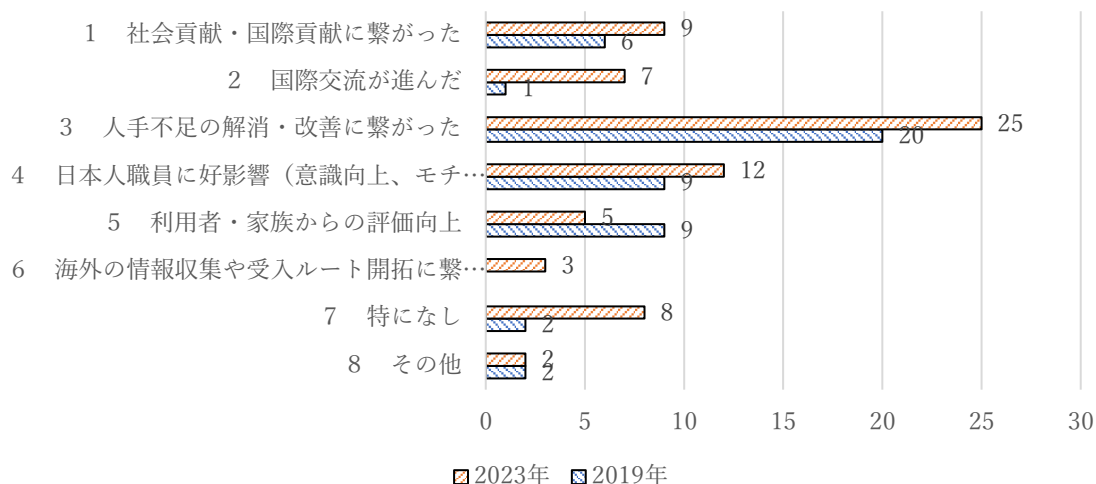


12 外国人材を受入れして良かった点について

3つまでの複数回答可という前提で質問しています。11の質問が受入目的を聞いていま

すが、こちらはその結果についてのメリットを確認する設問になります。

図-18 外国人材受け入れして良かった点



「人手不足の解消・改善に繋がった」という回答が最も多くなり、人手不足の解消という目的に沿った結果が得られていると判断している法人が多いことが伺われる結果となりました。

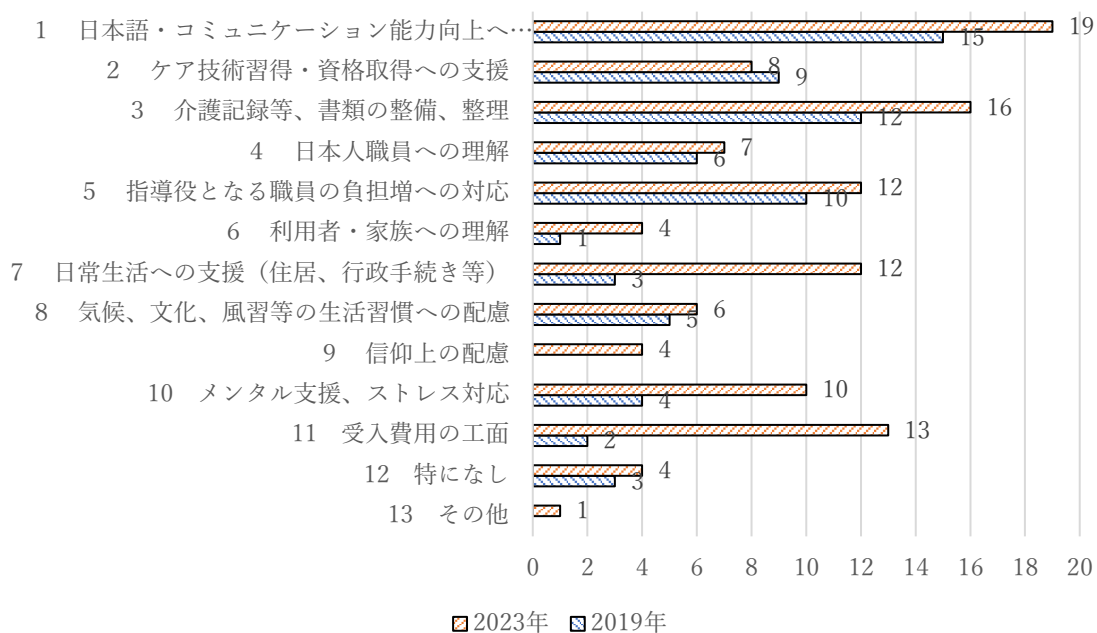
次いで、「日本人職員に好影響（意識向上、モチベーションアップ）」、「社会貢献・国際貢献に繋がった」という回答が続きます。「特になし」が8法人あるのが少し気になります。

13 外国人材を受入れして苦勞した点について

4つまでの複数回答可という前提で質問しています。「日本語・コミュニケーション能力向上への支援」が第一位で、「介護記録等、書類の整備、整理」が第二位と前回と変わらない順位となっています。注目すべきは、「受入費用の工面」が第三位になっている点です。急増した理由は不明ですが、円安の影響などの経済環境や他地域との外国人材の奪い合いの中で確保するため、掛かり増しになっている費用負担が発生している可能性が考えられます。以下「指導役となる職員の負担増への対応」、「日常生活への支援（住居、行政手続き等）」、「メンタル支援、ストレス対応」と続きますが、外国人特有のものもあれば、外国人であるか日本人であるかにかかわらず雇用していれば発生してくる問題もあります。

「気候、文化、風習等の生活習慣への配慮」、「信仰上の配慮」は外国人材確保に付随する特有の課題だと思われます。

図-19 外国人材受入れして苦勞した点

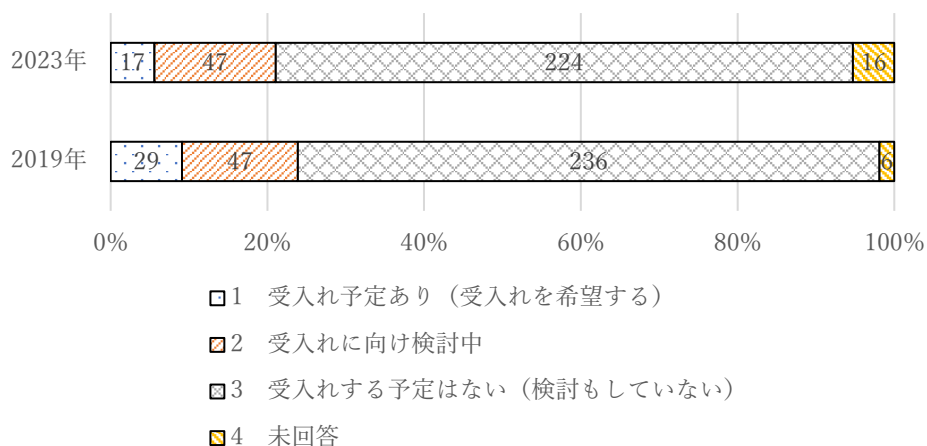


14 外国人材受入れ予定について

今後の外国人材の受入れ予定を尋ねたところ、「受入れ予定あり（受入れを希望する）」は前回調査よりかなり少なくなりました。

これは、既に多くの法人が受入れを開始しているという状況を反映しているのかもしれませんが、「受入れする予定はない（検討もしていない）」が前回とあまり変わらないことを考慮すると、積極的ではないと解釈することもできます。

図-20 外国人材受入れ予定

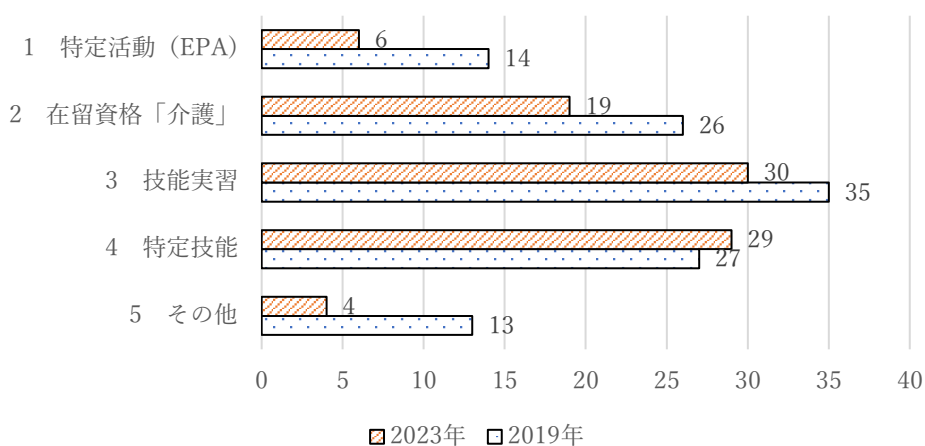


15 外国人材受入予定ルート

2つまでの複数回答可という前提で質問しています。

「技能実習」「特定技能」の回答が第一位と第二位ですが、「在留資格介護」がそれに続きます。制度が今後変わりますが、選択肢的には「技能実習」「特定技能」を継承する制度が選択されるものになると推察されます。

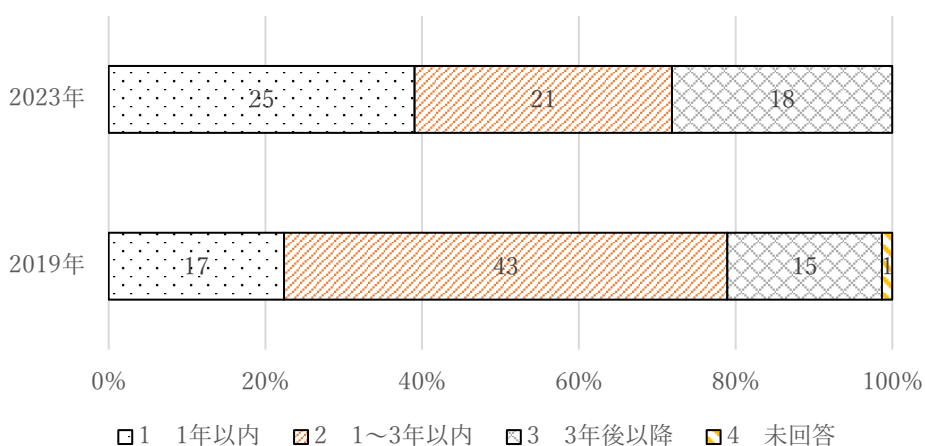
図-21 外国人材受入れ予定ルート



16 外国人材受入れ予定時期について

受入れ予定時期としては、「1年以内」を考えている法人の割合が増加しています。ただし、現実問題として、外国人材の受入れを決断してから1年間では、スケジュール的に受入れは無理であり、早く受け入れしたいという意思の表れと解釈すべきだと思います。

図-22 外国人材受入れ予定時期

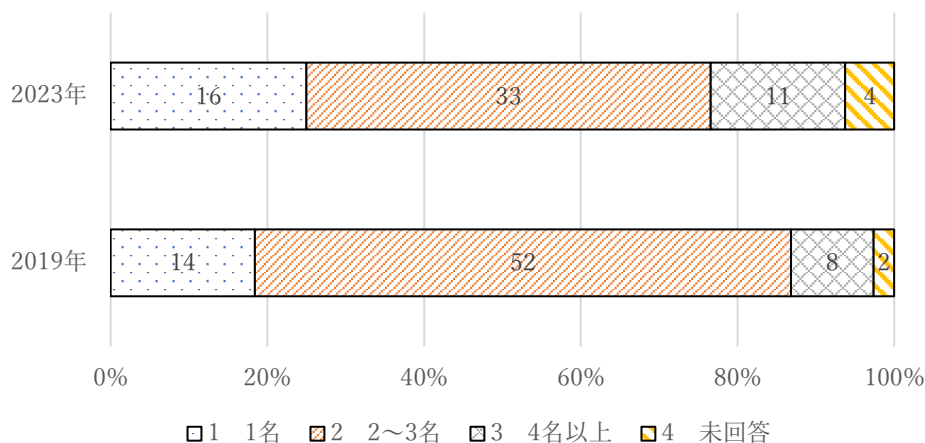


17 外国人材受入れ希望人数について

「2～3名」との回答が33法人で一番多くありました。「4名以上」も11法人あります。

人手不足解消には、多くの人数を受け入れたいという希望があるのかもしれませんが。
 その一方で、まずは「1名」からという回答も16法人ありました。

図-23 外国人材受入希望人数

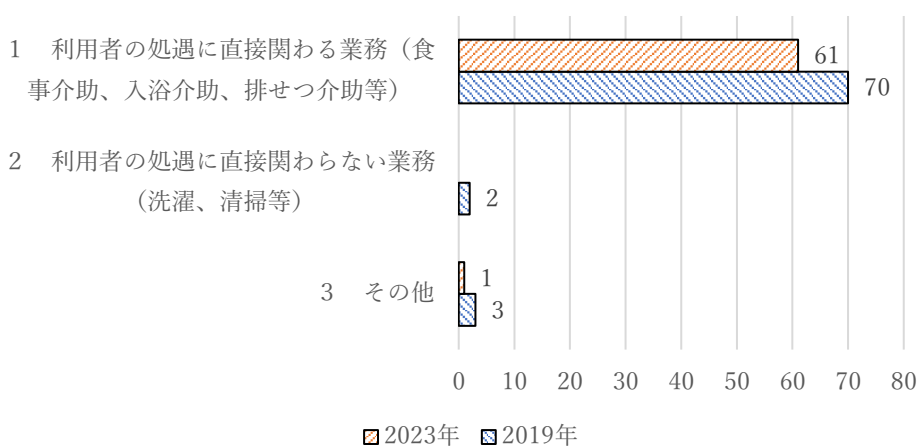


18 外国人材想定業務について

利用者の処遇に直接かかわる業務（食事介助、入浴介助、排せつ介助等）、すなわち介護業務に従事してもらうという回答が全てとなっています。（未回答2あり）

外国人材が従事できる業務は定められているので、その点の注意も必要だと思われます。

図-24 外国人材想定業務



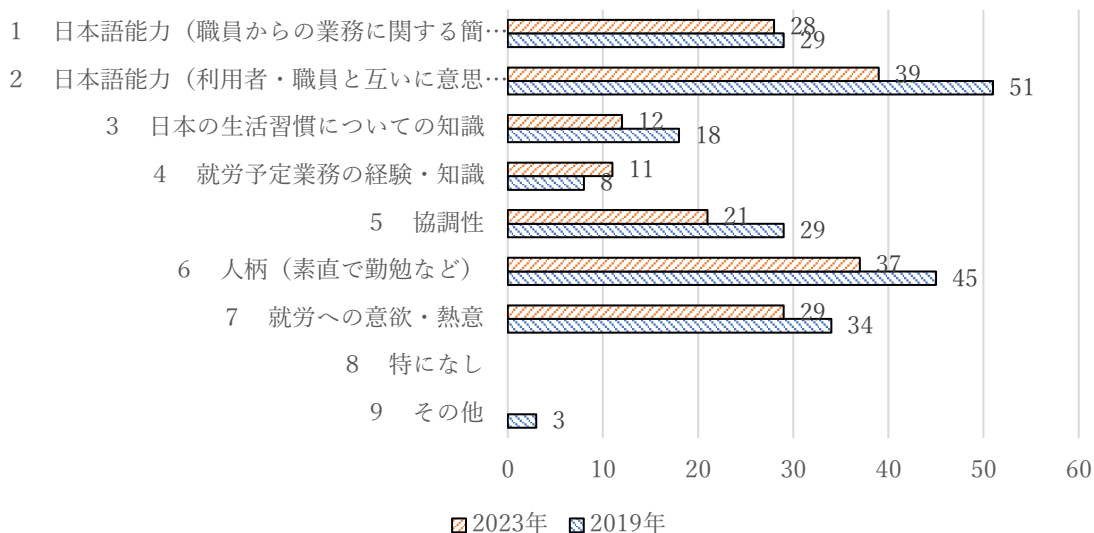
19 外国人材に求める知識・能力等について

3つまでの複数回答可という前提で質問しています。

「日本語能力（利用者・職員と互いに意思疎通が図れる程度）」、「日本語能力（職員からの業務に関する簡単な指示が理解できる程度）」といった日本語能力が上位に来ていま

すが、「人柄（素直で勤勉など）」、「就労への意欲・熱意」も上位に来ています。

図-25 外国人材求める知識能力

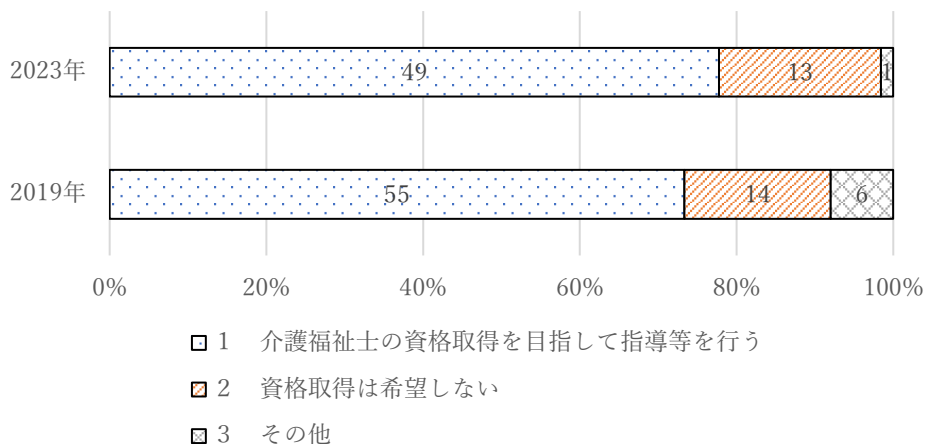


この点については、監理団体や実際に受入れをしている法人のヒアリング調査により、面接でどのような点を見て採用しているのかということが参考になると思われます。

20 採用後の外国人材の資格取得について

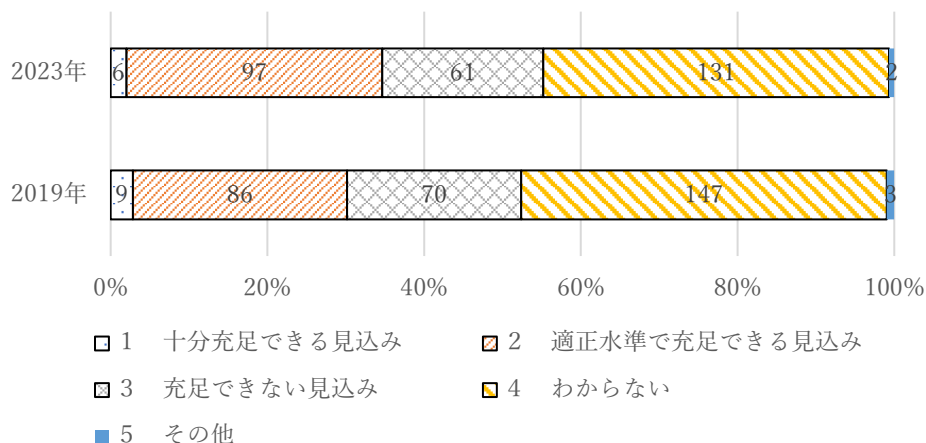
「介護福祉士の資格取得を目指して指導等を行う」が「資格取得は希望しない」を大きく上回っています。法人として、技能実習の終了後等の外国人材の定着、活躍を期待していることの裏返しではあると思いますが、介護福祉士試験に合格することが、どのくらい大変なのか、そのためには日本語の指導以外にもどのようなハードルがあるのかなどを十分に理解する必要があると思います。

図-26 外国人材資格取得について



21 外国人材受入がなくとも介護職員は充足できると思うかについて

図-27 外国人材受入れと介護職員充足



前回の調査に比べて、「十分充足できる見込み」「適正水準で充足できる見込み」という回答割合が増加しています。とはいえ、その割合は全体の1/3程度です。「わからない」という回答が最も多く、実際のところはなんともいえないというのが本当のところかもしれません。

22 外国人材受入に関しての不安について

4つまでの複数回答可という前提で質問しています。

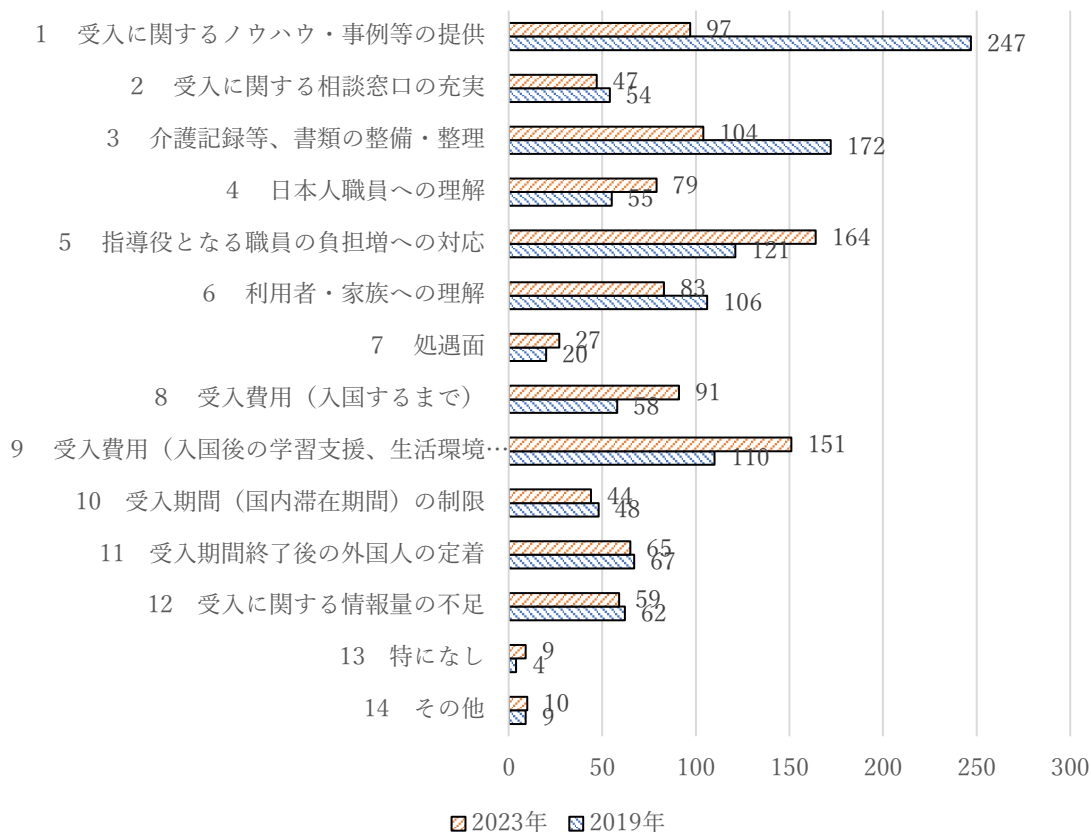
「指導役となる職員の負担増への対応」「受入費用（入国後の学習支援、生活環境整備等の負担）」という回答が第一位と第二位を占めました。

前回の調査では、「受入に関するノウハウ・事例等の提供」が第一位、「介護記録等、書類の整備・整理」でしたので、大きく様変わりしています。

外国人材を自法人の施設に受け入れるとすれば、どのようにすればよいのだろうか、介護職員としてやっていけるのだろうかという、漠然とした不安感から、受入れのための費用負担、受入れのための職員の負担増はどれくらいあるのだろうかという、具体的な不安に移行してきている、すなわち、外国人介護職員の受入れがより身近なものに受け止められてきているのではないかと分析します。

図-28

外国人材受入れ不安



23 外国人材受入に関する行政への希望等について

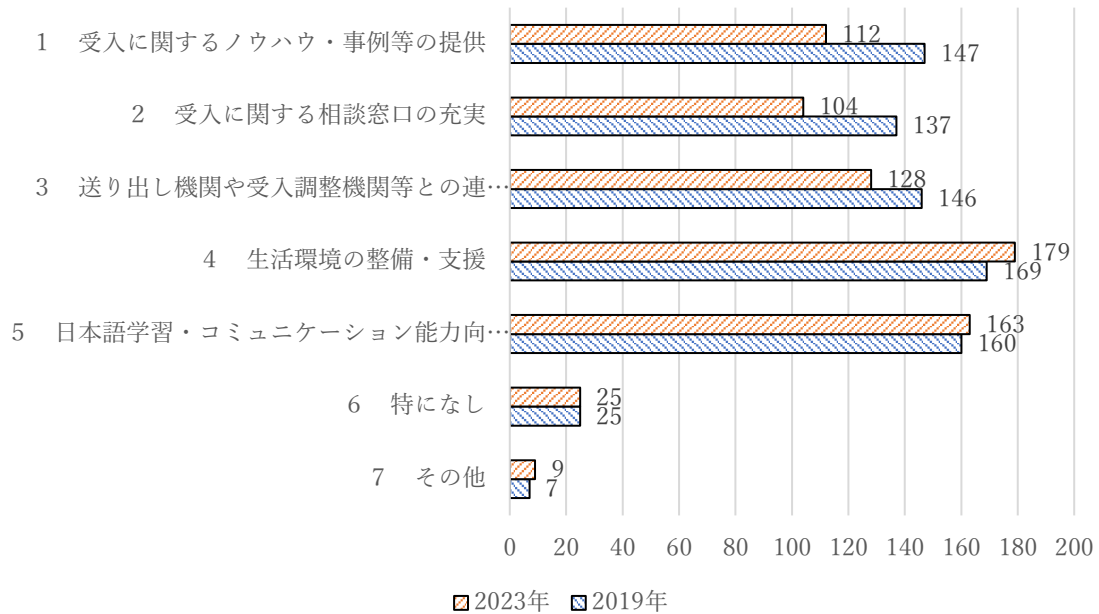
3つまでの複数回答可という前提で質問しています。

「生活環境の整備・支援」が第一位となり、「日本語学習・コミュニケーション能力向上への支援」が第二位という順位は2019年と変わりありません。

「受入に関するノウハウ・事例等の提供」「受入に関する相談窓口の充実」が減少しており、より具体的な支援を求められるような変化が感じられます。

図-29

行政からの希望支援内容



III 2023年度新たに追加した質問項目について

1 「職場環境改善」という言葉からイメージする取り組みは何かについて

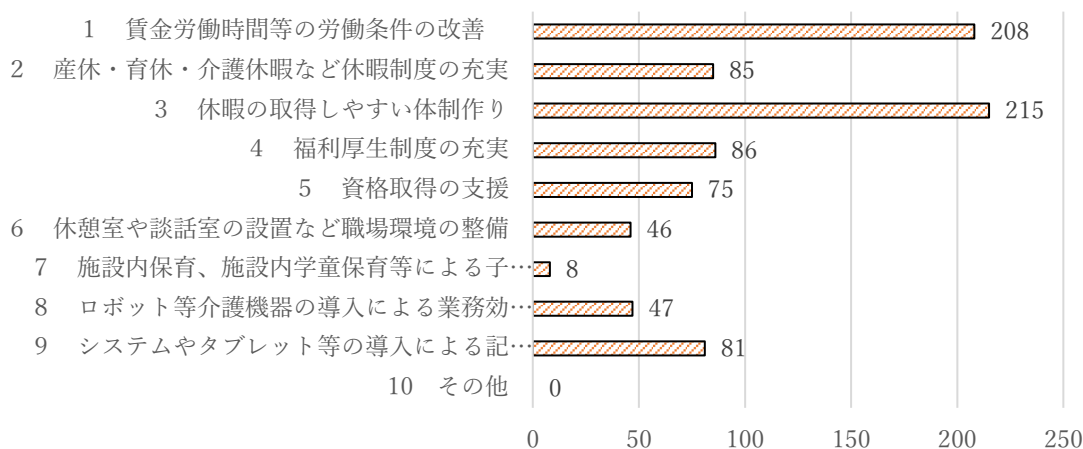
3つまでの複数回答可という前提で質問しています。

『「職場環境改善」という言葉からイメージする取り組みは何ですか。』という設問に対して、「休暇の取得しやすい体制作り」、「賃金労働時間等の労働条件の改善」の2つが他を大きく引き離して第一位と第二位になっています。

以下、「福利厚生制度の充実」、「産休・育休・介護休暇など休暇制度の充実」と続き、機器の導入等による改善は、「システムやタブレット等の導入による記録作業の軽減等による時間短縮」が5番目、「ロボット等介護機器の導入による業務効率化」が7番目に、「休憩室や談話室の設置など職場環境の整備」が8番目に来るなど、順位が下位に位置付けられています。

職場環境の改善のイメージは、休暇制度や取得のしやすい職場になることや労働条件の改善などによる働きやすさの創出の面が強いということができると思います。

図-30 「職場環境改善」言葉イメージ

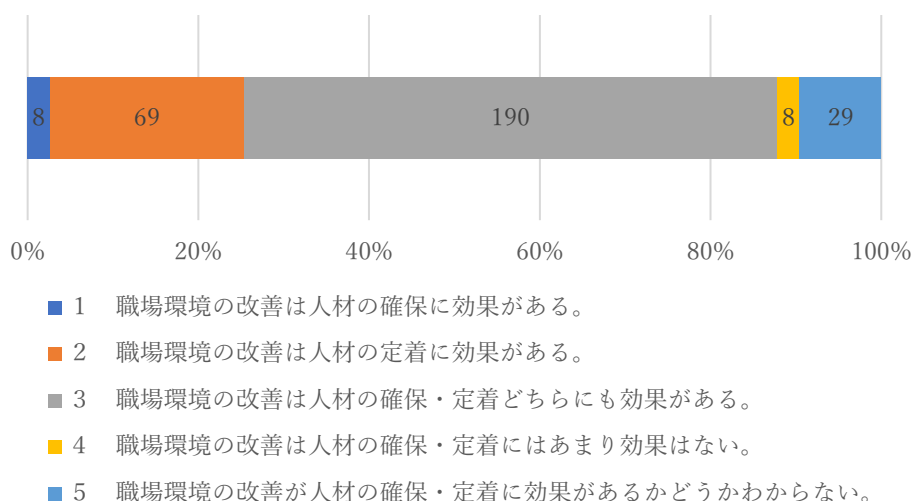


2 職場環境の改善に対する基本的認識について

職義環境の改善は人材確保等に効果があるかを尋ねたところ、「職場環境の改善は人材の確保・定着どちらにも効果がある。」との回答が過半数を占めました。

「職場環境の改善は人材の確保・定着にはあまり効果はない。」「職場環境の改善が人材の確保・定着に効果があるかどうかはわからない。」との因果関係に消極的な回答は少数派でした。また、「職場環境の改善は人材の定着に効果がある。」との回答も20%以上あるなど、確保より定着への効果があるとの認識も強いものがありました。

図-31 職場環境改善の基本的認識



3 介護職員が業務上抱えるストレスの原因について

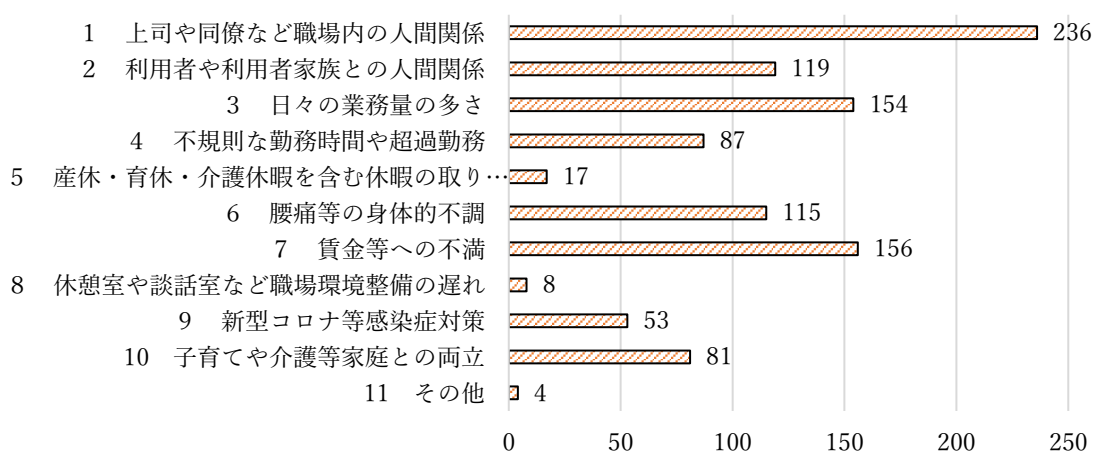
「介護職員が業務上抱えるストレスの原因として考えられるものは何ですか。」という

質問を4つまでの複数回答可という前提で行いました。

「上司や同僚など職場内の人間関係」が第一位で、「賃金等への不満」、「日々の業務量の多さ」といった、労働条件に対する不満が続きます。「腰痛等の身体的不調」も115の回答がありますが、5番目となりました。

人間関係といった精神的なストレス、業務量の多さやそれに伴う対価としての賃金への不満、不規則な勤務時間といった職場・労働環境に起因するものが介護職員のストレスを誘発していると考えている法人が多いことが伺えます。

図-32 介護職員ストレス原因



4 採用、退職の実態について

「貴法人の直近1年間の実質の採用状況、退職状況について教えてください。(定年退職して再雇用等実質勤務継続の場合は除いてください。)」という設問により、実際の採用人数と退職人数を記入してもらいました。

回答してきた採用者数から退職者数を減じて、プラスとなったもの、差し引き0のもの、マイナスになったものの3つに分類しています。なお、集計に当たっては回答がないもの(数値の記入がないもの)は便宜上、採用、退職者数0として、増減なし、すなわち差し引き0で処理しています。

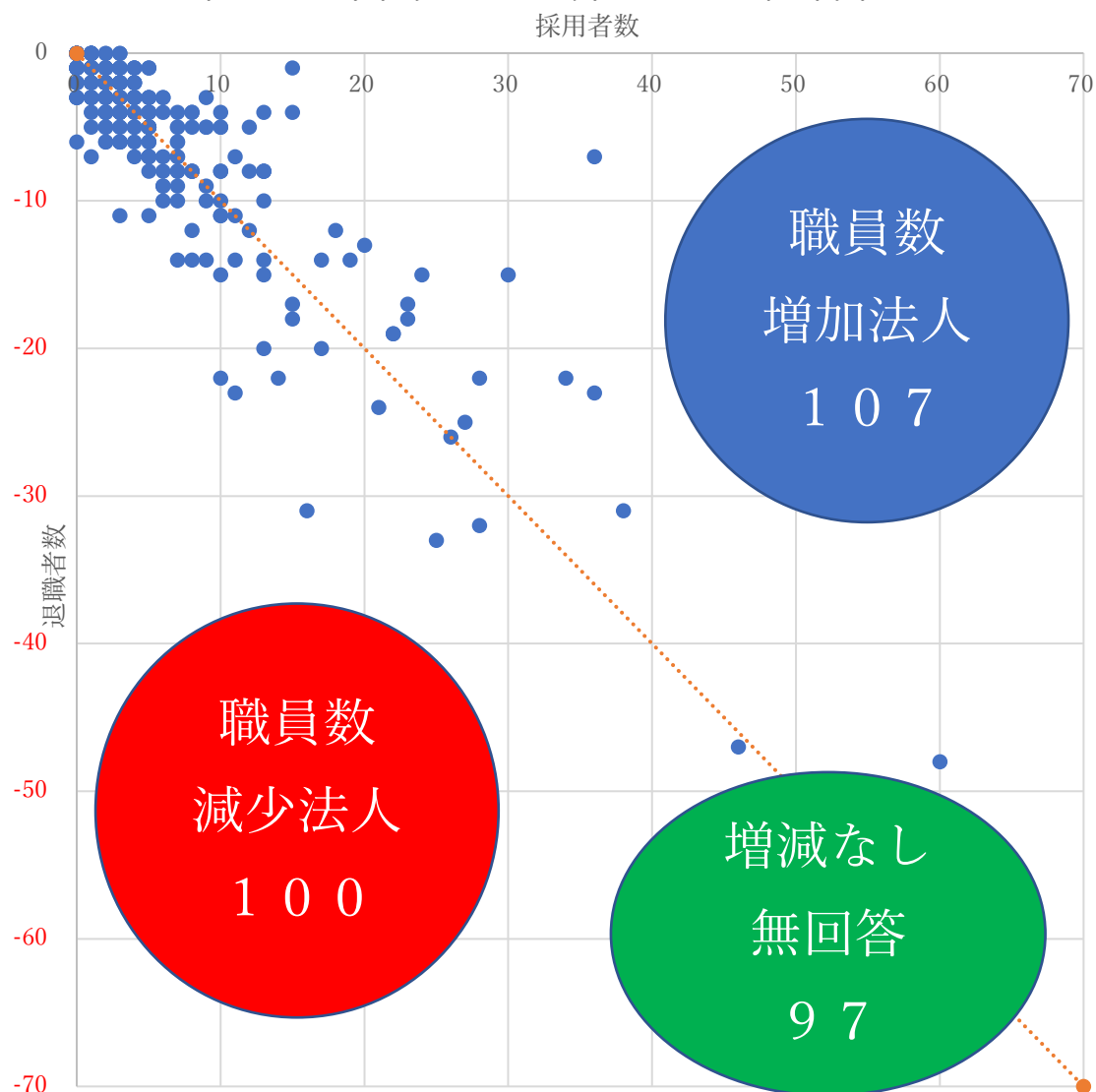
その結果を図-33の散布図にまとめてみました。横軸が採用者数、縦軸が退職者数になり、斜め線上にあるものが増減なしとなり、斜め上方にプロットされた法人は職員が増加、斜め下の線の下方にプロットされた法人は職員が減少した法人になります。

これによると、304法人中、職員が増加した法人が107法人、減少した法人が100法人、増減なし又は回答無しが97法人という結果になりました。

職員数については、介護職員に限定したものでないので、明言はできませんが、厳しい雇用情勢の中でもなんとか人の確保を行っている法人が回答を寄せた法人の1/3程度あるということがわかります。

ただ、調査全体の回答率が約 50%ですので、回答を寄せなかった法人がどのような状況にあるかはわかりません。仮に回答を寄せなかった法人が減少、または増減がない法人だと仮定すれば職員が増加した割合は全体で 1/6 程度と少なく推計する必要があります。

図-33 最近 1 年間の法人採用・退職者状況



IV 自由意見記入について

1 希望する支援内容について具体的な支援内容

46 件の回答

一つの企業で 1 名~3 名のアパートを見つけ、アパート所有者（外人を断る。外人複数同居を嫌がる）や近所の理解等難しい。就業先近辺に住居が見つからない。私生活のトラブルまで企業で対応する必要があり、小さな企業でこそ人材が不足しているにも関わらず外

国人はハードルが高すぎる。日本人の介護職は見込めない。他業種も含め行政も関わって外国人の受け入れを行わなければ地域が衰退する。

補助金等

会社の金銭面での負担が大きすぎるので金銭面での支援を希望

生活の場所を空き家利用するなどの金銭的な支援

まだ未知の世界です。「説明を受けてもその通りできていくのか？」そんな問題や課題などの良い例と結果悪かった例等参考に出来る支援機関があればよいと思う。

秋田で働く場合は、ある程度の方言や文化を知って欲しいと思います。記録については、特に日本語は難しいですし、文章表現が他の国と違って多種多様です。日常会話が出来レベルに伴った記録が出来ればありがたいと思います。幸いにして当事業所で勤務するスタッフは在日期間が長い為、会話に支障はほとんどありませんし、記録もなんとか指導して理解してもらっている状況ですが、この記録の指導については、日々の業務にプラスして時間が取られたりすると、大変だと思われれます。

住宅環境などの整備に関する援助がほしいです

居住生活環境準備費等での経費準備はできない。

利用者や家族へ対する理解を深めるための支援

①外国人受け入れは複雑で時間がかかりすぎる。②国際厚生事業団、OTITの監査は不適切な部分がある 高圧的 主観的③入国管理局。国際厚生事業団、OTITへの提出書類が多すぎる。④更に厚労省で1年に一度労働調査があるという。入国管理国等調査と重複。

助成金等の充実

言語、コミュニケーション能力向上のための支援

受入に関する費用の詳細及び費用の助成、受け入れ後の相談窓口、住まいの確保と費用助成

当法人では現在 12 名を受け入れ 10 月中に 5 名の受け入れを予定していますが、一番大変だったのが住宅の確保です。一般のアパート等は外国人の受け入れがあまり進んでいないようで県市営のアパートも条件が合わず入居できなく、自前で一軒家を借りたり最後は中古の一軒家を購入・リフォームと、設備等合わせ 1 千 5 百万位の出費となりました。また、受け入れに関しての着用もかなり掛かっていますので経費的にはかなりの投資となりますがなかなか定着まではいかないようなのでその辺は悩みの種です。他に地域住民の理解が得られず町内会への加入を拒否されて隣の町内会にゴミを捨てさせてもらっている所もあります。その辺は行政に何とかしてもらいたいと思います。

給与以外の手数料費用についての助成

外国人の採用は、受け入れ時、勤務時等において諸経費（見えない経費が多い）がかかるため、日本人より割高であり、勤務期間も数年間と限定されているため、採用を見送った経緯がある。

そのため、外国人の積極的な採用には、諸経費の補助が必要であると考えています。

- ・人材紹介会社への人材紹介手数料
- ・在留資格の変更手続き、更新の手続き費用
- ・健康診断の費用
- ・渡航費（日本にいる場合は除く）

など費用が高額となる。

職場定着出来るよう業務・生活面に対する不安事に対して、カウンセリング等の充実をお願いしたいです。

問い合わせの連絡は来るが、信用できる機関なのか不透明。受け入れ費用が通常の紹介会社より設定が高い場合があり、現在は魅力をあまり感じる事が出来ない。

過去の事例から得られた注意点、留意点事項等の提供

寮などないのでアパートを借りての生活になります。車もないので通勤時の送迎等何か支援あればと思います。

受け入れ後のサポート内容（トラブル時対応不安が大きい）

もうすぐミャンマーから、実習生を 2 名受け入れることで進めております。web で面接したのですが、7 名の方と面接しました。日本に来たら何したいですか？と、聞いたらディズニーランド行きたいと富士山に登りたいと言われました。秋田がどういう所かよく分か

っていなかったの、出来るだけ説明しました。外国人実習生でも、介護を希望する方は少ないと聞きます。また、日本全国どこでも殆ど同じ求人内容で募集していると思います。他の県に実習に行くより、秋田県に行く方が良いと判断できるわかりやすい施策をお願いしたいと思います。

以前、面接希望で凝られた方は、施設経験あるも、日本語書けない、読めない方でした。せめてコミュニケーション取れるところまで育てていただいてからの応募だとありがたい。

言葉や文化の違いによる本人の負担や受け入れ側の負担が大きいと思われる。日本人でも雇用が定着しない現状を考えた場合、外国人にとってどうなのかという不安がある。外国人とコミュニケーションをとり心身の状態を把握できるかにも不安がある。

補助金の更なる導入希望。介護スタッフの軽減に繋げる為。

人件費に加えて1人あたり年間100万円の支出をしてまで採用した職員が、5年程度で帰国するのでは持続性がないので、労働力という観点に加えて移民という観点で考えることも必要なのではないかと思う。

行政が生活まで準備して職場での支援は事業所がやるというくらいでないと、なかなか実施できない

利用者に受け容れてもらえるまでのコミュニケーションに不安があり、その部分の支援をしてもらいたい

日本人（国籍）を雇い入れるとき以外に掛かる費用の補助。（出入国に係る費用、渡航費、日本語実習費、居住費、身元保証等）

各機関や受入れ住居等の費用が掛かる点において支援があれば間口が広がると感じます

居住の手配、家賃補助、通勤手段の支援と日本語の勉強。

問8 その他のコメント 将来的には厳しくなると思うが、当施設は10年は大丈夫

受入時から継続して支援のための費用がかかっている。生活するために必要な住居や家電、布団や食器等の生活用品などの準備のための支援があればいいと思う。（受入施設に

より全てを外国人の負担にしているところもあるが、秋田は賃金が低く、冬場も厳しい生活環境なので、長く生活してもらうためにも、会社としてある程度の支援は必要だと考えている。)

また、入職後半年ほど日本語支援をしているが、教師に支払う賃金やテキスト代、資料代などの支援があればありがたい。そのほか、地域に日本語教師がいない場合は、日本語教授法を習得した日本語教師の育成や派遣などがあれば助かるのではないかな。

イベントや行事の紹介提供（県北・中央・県南単位で）と誘導案内の委託事業の展開

○生活区域確保

外国人が住みやすい場所の確保。外国人が頼るコミュニティーが少なすぎて、秋田に来ることに不安を感じると聞いています。同じ国の同胞が近くに住んでいるなど、外国人村まではないかもの、集合生活できる場所、地域づくりが必要ではないでしょうか。外国人が秋田に住みたいと思うような方策を望みます。

○受け入れ費用の助成

外国人が日本に来てどの程度の報酬を望んでいるか聞いてみたところ、手取り20万円程度、総支給にすると25万円程度と聞いています。地方では介護報酬が安いから給料も安いと思われています。総支給の25万円程度は秋田市の介護に働く者の初任給の平均より上回ります。さらに技能実習生では国と国とを繋ぐ大事な役割を持ち、日本の技術を教えていかなければなりません。その指導の手間や担当者への手当、組合会費や渡航費、研修費用、試験費用などなど、給料に加算すると小規模の会社ではとてもきついです。ついでに言いますが、生活保護受給者を受け入れられるように頑張ってきましたが、物価高騰にたいへん悩まされています。家賃や食費など生活保護受給者を受け入れできるように家賃は最低受給額に合わせています。最低限、福祉のあたりまえの考えとしてやってきましたが、今いる方たちのために料金は上げられず、収入が増える事も無く、生活保護受給者を受け入れしている民間介護事業者にとってはそれに対する手当もなくとてもきついです。このような要因があり、外国人を受け入れする負担や賃金を上げられない状況は他の事業所も同じだと思います。せめて、生活保護受給者を受け入れしている事業所に、生活保護受給者を受け入れてない事業所と比較し、外国人受け入れ費用に使用できる助成を考えていただきたい。

介護に関する意欲な姿勢

法的な問題：外国人材の雇用には、ビザの問題、労働法の適用、保険の資格など、日本における身元引受人とその責任等、法的な問題について教えてほしい。

費用の問題：現地の斡旋会社等への支払いなどの初期費用と日本に来てからのランニング

コストを教えてほしい。

地域性が求められる。方言、なまりをつかうことが多いので高いコミュニケーション能力が必要

介護の説明をして理解できるくらいの語学力の習得

入国後すぐに一人採用の就労であると、コミュニケーション能力が難しい上、孤独になりやすい。本人等が悩みを話しやすい環境が数多くあるとよいと思われる。

受け入れている施設での事例を聞く機会の提供

地方では交通の便が悪く、近所にコンビニや外国人同士のコミュニティの場も不足している。地方でも楽しく過ごせる環境を提供することで定着率の改善を図る。地方から若者が出ていくことと同じ現象が起きている。

2 外国人材に期待するところは何ですか

19 件の回答

特定技能制度を日本に入国目的だけに使われ不法滞在者が増えている。特定技能制度は見直し必要。

誠実さと勤勉さ、継続力

人手不足の解消。

現職員の就労に対する刺激となって意欲を増すことができるような存在になってもらいたい。

技能実習生ということでの受入なので人手不足のための採用でないと言われてます。すごい意欲を持った方たちなので早く日本に慣れ自分の持っている目標を達成してほしいです。

職員の確保のほか、職場の活性化にも期待

ご利用者様とのコミュニケーションや、多文化の発信により世界観が広がる

人手不足解消

介護事業に興味がある

職場の力になってくれることを期待

意欲をもって働いてくれる

慢性的な人材不足を少しでも解消し、現場で働く職員の業務や時間外などの負担を減らすことができればと思っている。

元気さと明るさと優しさ

資格取得を目指して、長く就業してもらうこと

介護に対する勤勉、意欲

人材確保

即戦力技術とコミュニケーション能力

入居者とのコミュニケーション

現在受け入れている外国人職員は21名（介護員17名、調理員4名）ですが、皆、勤勉で態度も温厚で職員や利用者からも好評を得ています。今後も、この様な方々を受入していきたいと思います。

第3章 外国人介護職員受け入れ法人調査結果について

I アンケート調査の進捗状況について

11月6日付で「秋田県介護人材確保対策調査外国人介護職員受け入れ法人アンケート調査」をメールにて29法人に対して実施しました。

回収状況は、現在受け入れしている法人からは18法人、過去に受け入れしていた法人からは2法人より回答を得ています。

II アンケートの回答集計結果について

現在受け入れしていると回答した18法人の回答を集計しています。

1 外国人介護職員の状況について

受け入れ人数を在留資格でまとめたものが次の表-2になります。 表-2

国籍／区分	技能実習	EPA	介護	特定	その他	永住	配偶者	合計
フィリピン	5	3	0	1	15	9	4	24
ベトナム	29	0	2	4	0	0	0	35
インドネシア	24	0	1	17	0	0	0	42
カンボジア	4	0	0	0	0	0	0	4
インド	3	0	0	2	1	0	0	6
ネパール	0	0	0	2	1	0	0	3
ミャンマー	5	0	0	12	0	0	0	17
中国	0	0	1	0	0	0	0	1
モンゴル	3	0	0	0	0	0	0	3
合計	73	3	4	38	17	9	4	135

※永住、配偶者は、その他の内訳である。

技能実習生が多いですが、特定技能も次に多くなっています。

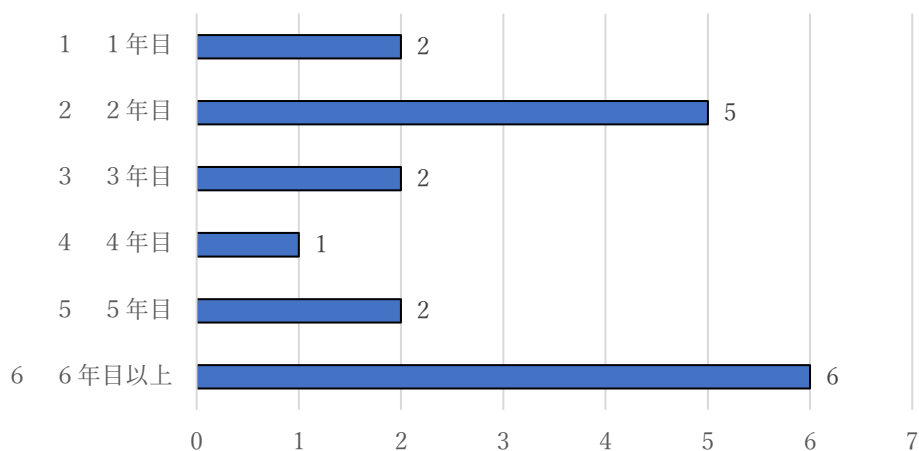
その他は、永住者が多くフィリピンということからして、結婚等で過去に秋田県に来た方なのではという推測ができます。

国別ではベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマーと続きます。

2 受け入れを初めた時期について

6年目以上が5法人と多いのですが、3年以内が9法人と近年受け入れを開始したところも多いようです。

図-34 受入れを始めてから何年目



3 受け入れしている外国人はどの施設（事業）でどのような業務をしているかについて 5人を除いて127人が介護業務と回答してきています。

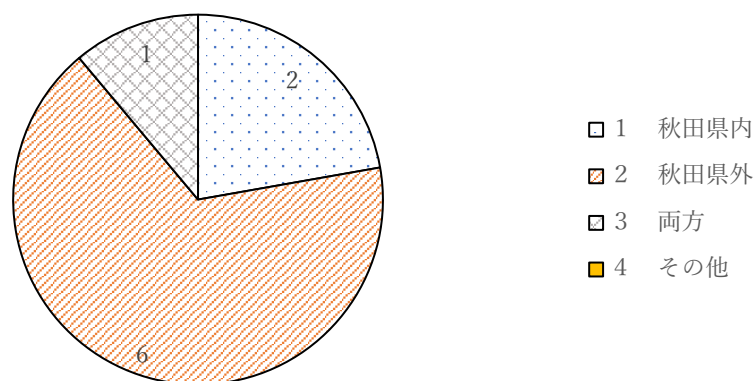
特養が31人、老健が51人、その他高齢が41人、障害4人、その他5人と回答してきています。特養と老健は社会医療法人・医療法人でないといけません、他高齢事業については、ショートステイやサ高住が多いのではないかと推察されます。

表-3

	特養	老健	他高齢事業	障害者事業	その他	合計
介護業務	30	48	40	4	5	127
介護以外の業務	1	3	1	0	0	5
合計	31	51	41	4	5	132

4 監理団体の所在地について

図-35 監理団体の所在地

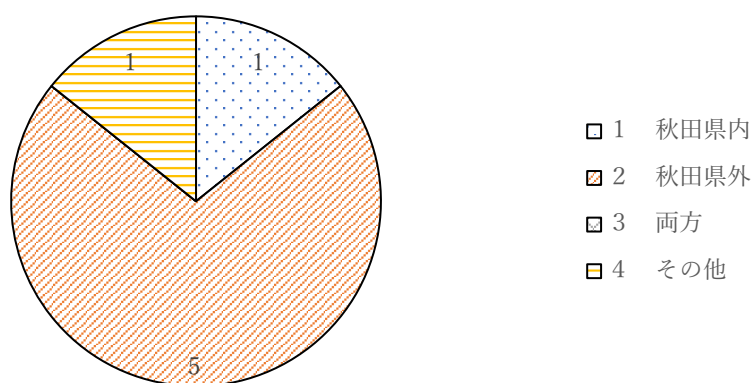


監理団体の所在地に関しては、県外と回答してきたところが6法人でした。県中小企業団体中央会に伺ったところ、県内2つの監理団体が介護事業での受入れを行っているということでしたので、このような結果になるものと推察されます。

5 特定技能に係る登録支援機関の所在地について

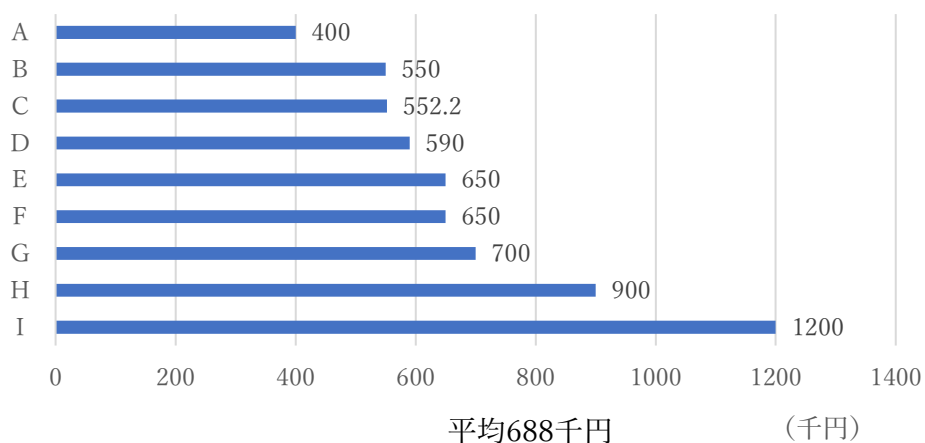
ちなみに、登録支援機関についても同様の質問を行いました。同じような傾向が出ました。

図-36 登録支援団体の所在地



6 技能実習生1人につき入国前から就労開始時までに監理団体に支払う費用総額について

図-37 技能実習生1人当監理団体支払額（～就労開始）



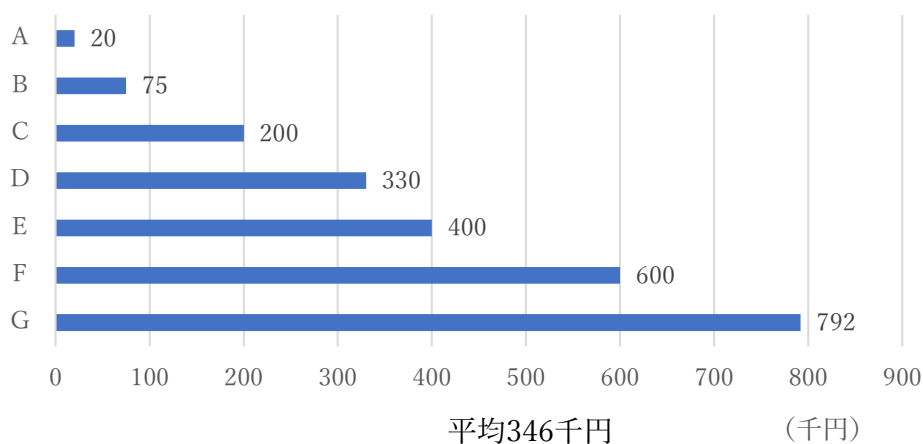
回答のあった9法人のうち、最高は120万円、最低が40万円ということで、バラツキはありました。平均で約68万8千円という結果でした。

実際に外国に採用の面談に出かけた場合の航空運賃や一回の受入人数などから個別のケースで異なってくることから、バラツキが出てくるものと思います。(新たに受入れを計画する場合の費用の見積もりの参考値として見ていただければと思います。)

7 特定技能1人につき入国前から就労開始時までに登録支援機関に支払う費用総額について

回答のあった7法人のうち、最高は79万2千円、最低が2万円(技能実習からの移行による可能性あり)ということで、バラツキはありました。平均で約34万6千円という結果でした。ただ2万円という記入は回答の誤記入という可能性もあります。技能実習でも特定技能でも就労開始前までに一定の費用がかかるという認識は必要です。

図-38 特定技能1人当登録支援機関支払額(～就労開始)



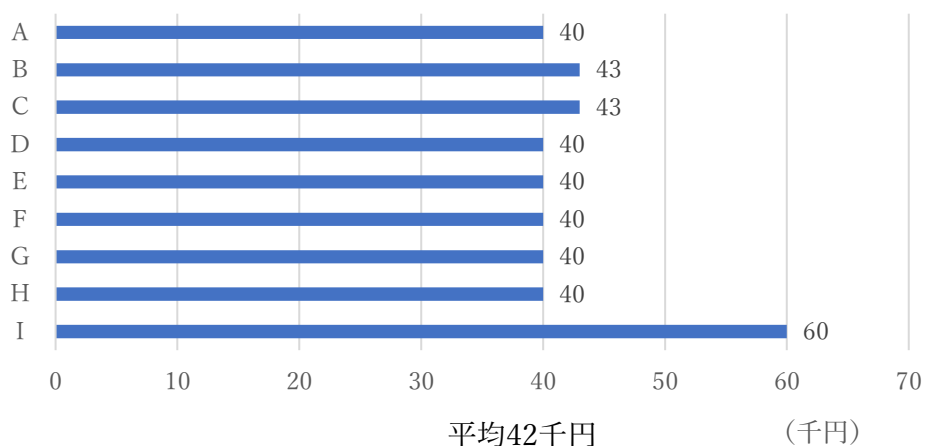
8 技能実習生1人につき就労開始後に監理団体に支払う費用月額について

回答にバラツキが少なく、9法人のうち、最高は6万円、最低が4万円ということでした。平均で約4万2千円という結果でした。

なお、1号生と3号生で監理費が変わる場合があります。

県内の金額について全国調査と比較してみる必要があると思います。

図-39 技能実習生 1 人当監理団体支払月額（就労開始後）

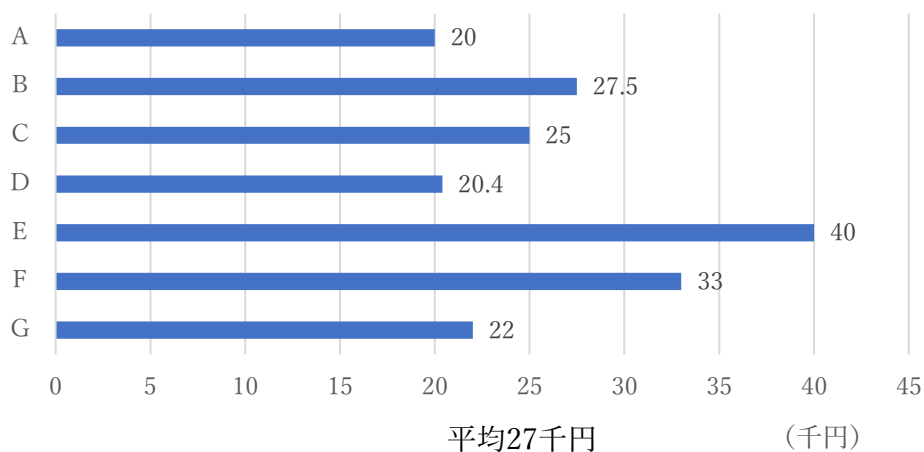


9 特定技能 1 人につき就労開始後に登録支援機関に支払う費用月額について

回答にバラツキが少なく、7 法人のうち、最高は 4 万円、最低が 2 万円ということでした。平均で約 2 万 7 千円という結果でした。

技能実習と比較して支払う費用月額は少ないという結果になりました。

図-40 特定技能 1 人当登録支援機関支払月額（就労開始後）



※技能実習

監理団体が適切な実習が行われているかを確認する必要がある。

「実習先の企業の監査 3 カ月に一回以上必要など（1 号生は月 1 回の訪問）」

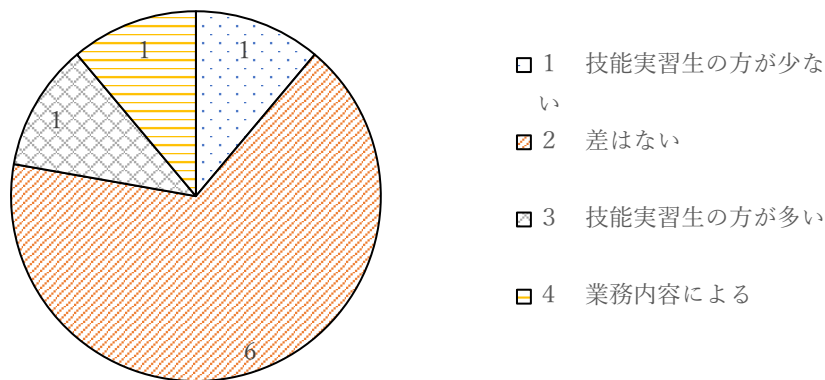
※特定技能

登録支援機関は日本での生活、仕事のサポート

10 外国人介護職員（技能実習生）と日本人介護職員の給与差について

技能実習生と日本人介護職員との給与格差はほとんどないという結果となりました。

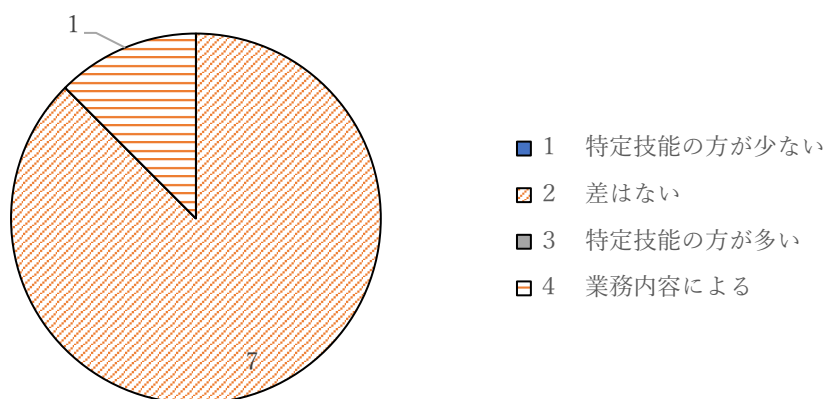
図-41 技能実習生と日本人介護職員の給与差



11 外国人介護職員（特定技能）と日本人介護職員の給与差について

特定技能と日本人介護職員との給与格差はほとんどないという結果となりました。

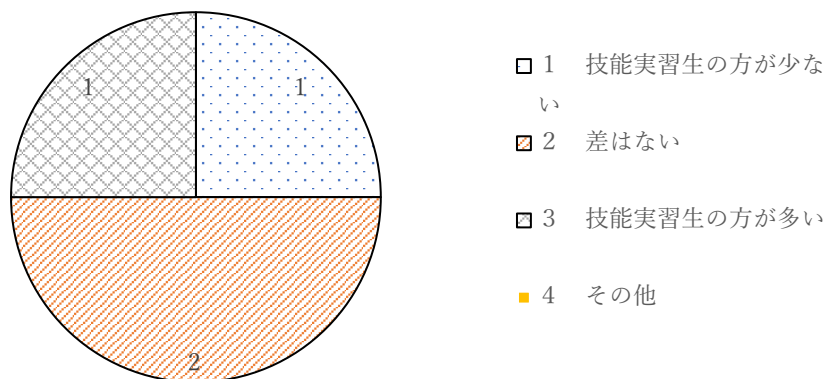
図-42 特定技能と日本人介護職員の給与差



12 技能実習と特定技能の給与差について

両方の在留資格で外国人介護職員が在籍する4法人より回答がありましたが、給与差について明確な結果は出ませんでした。

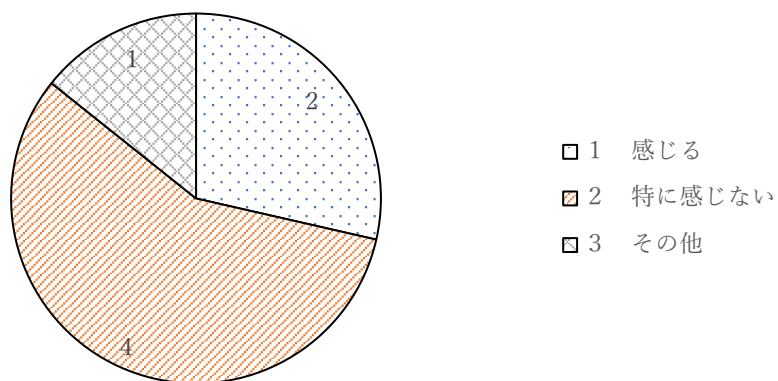
図-43 技能実習と特定技能の給与差



13 在留資格による職員の能力格差を感じるかについて（複数の在留資格職員在籍法人調査）

技能実習、特定技能に限らず、複数の在留資格職員が在籍法人、7法人から回答がありました。特に感じないが4法人、感じるが2法人と回答は別れました。

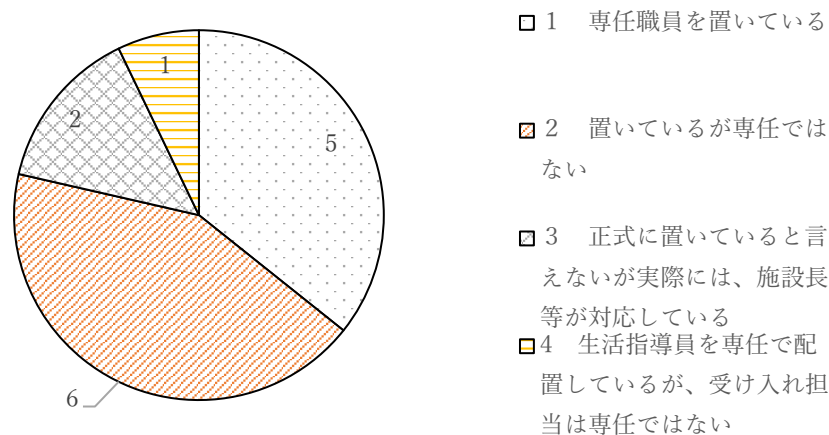
図-44 在留資格による能力差を感じるか



14 外国人介護職員受入れ担当職員について

回答のあった14法人中、専任職員を置いているが、5法人、置いているが専任ではないが6法人、現場で対応はしているが明確に担当職員を置いているというわけではないというのが2法人という結果でした。生活指導員を専任で配置しているという1法人がありました。（担当職員を専任で置くとなると、その分の増員も見る必要が出てきます。）

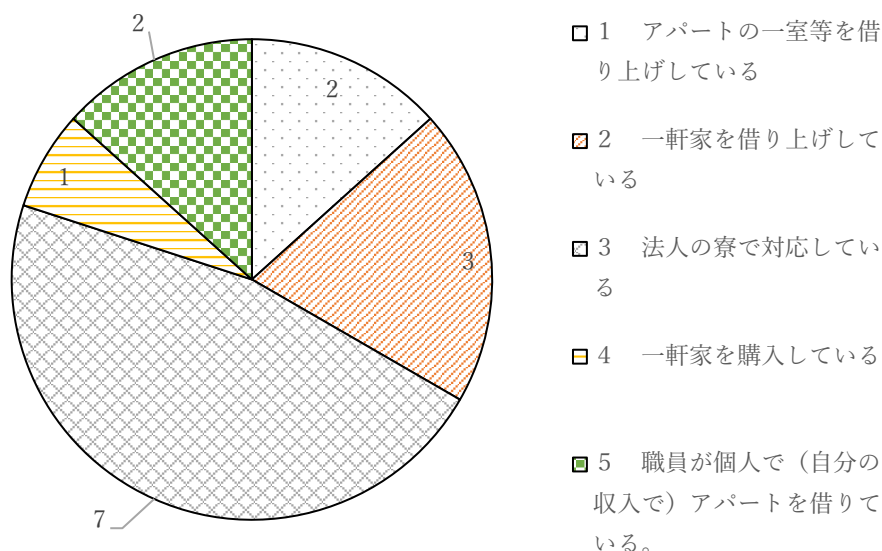
図-45 外国人介護職員受け入れ担当職員配置状況



15 外国人介護職員の住居確保について

回答を寄せた14法人中13法人で住居確保はしておりました。法人で寮を持っているところも7法人ありました。いずれにしても、このような負担も必要であるという現実が明確になりました。

図-46 外国人介護職員住居確保対応状況

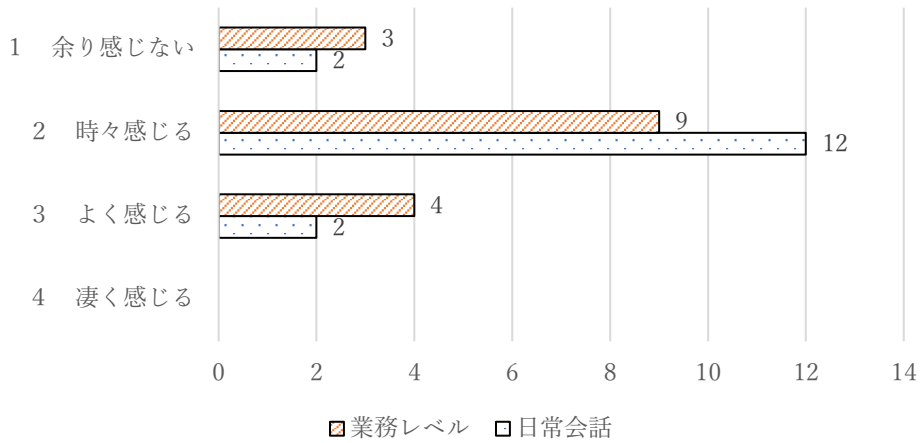


16 外国人介護職員と日本語でのコミュニケーションについて

業務レベルでも日常会話でも言葉の壁を感じる機会があるとの回答結果となりました。業務レベルの方が感じる機会が多いという結果になっていますが、働いている外国人職員の経験年数による日本語レベルにも起因すると思いますので、どのような状況で感じてい

るのかについての状況確認などが必要かと思えます。いずれにしろ、言葉の壁は存在しています。

図-47 日本語コミュニケーション言語の壁

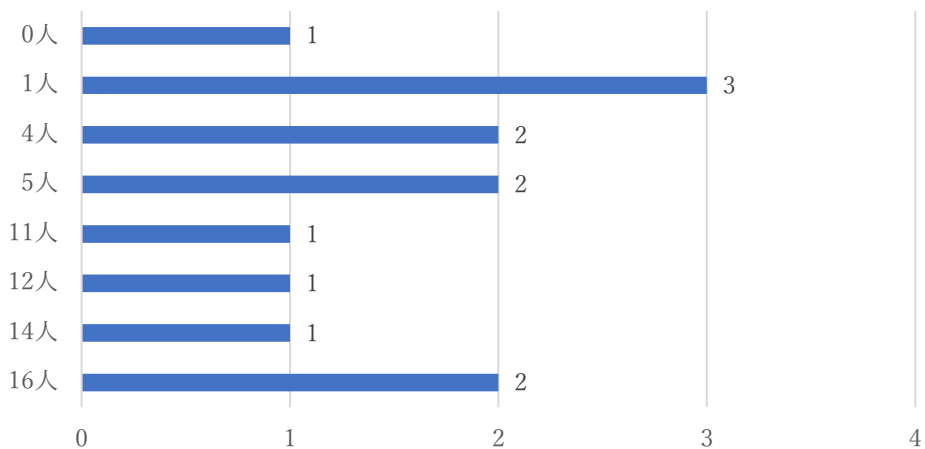


17 日本語能力試験の合格者数について

技能実習生の日本語能力は、入国時にはN4程度が要件ですが、1年後の技能実習2号への移行時にはN3程度が要件になります。ただし、N3に満たない場合でも、「介護事業所のもとで実習等の適切な習熟のために必要な日本語を継続して学ぶこと」などの条件を満たすことで移行が認められます。（「外国人介護スタッフの採用ガイド 矢澤めぐみ著 P83」）

現在の外国人介護職員の日本語能力試験の合格者について聞いたところ次のような回答となりました。

図-48 日本語能力検定合格者在籍数



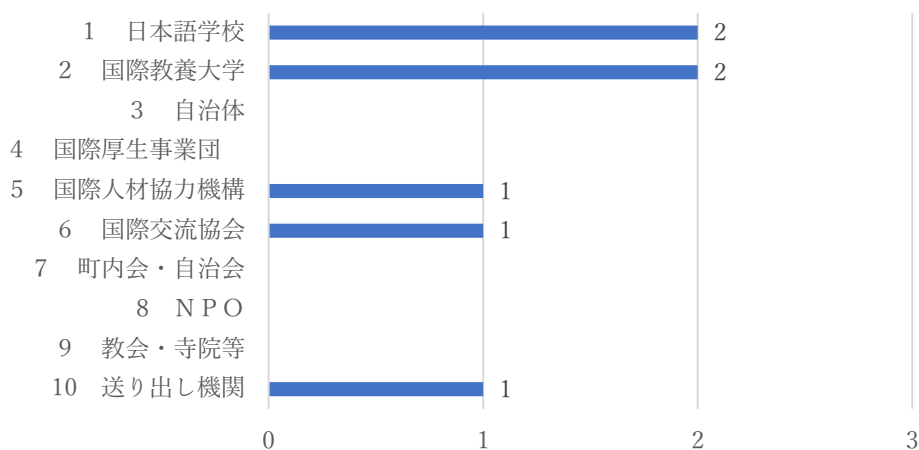
12 法人の合計で90名の日本語能力試験の合格者が在籍していることがわかりました。

18 連携支援等の団体について

「外国人介護職員の定着・活躍支援のために連携している団体はありますか」という設問を複数回答可でした結果です。

実際に回答を寄せた 5 法人以外は特に他の団体と連携していないと考えれば、このあたりが弱点であり、支援のあり方を探る上での一つのポイントとなるかもしれません。

図-49 連携団体

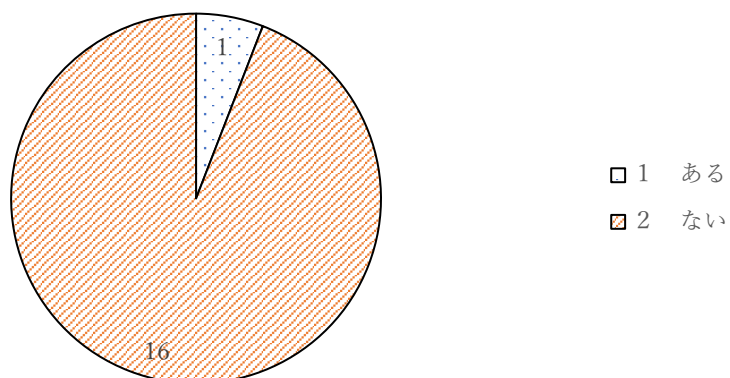


19 外国人介護職員の失踪について

念のためということで設定した質問でしたが、17 法人中、「失踪したことがある」との回答が 1 法人からあり驚きました。

なお、監理団体から聞いた話では、失踪した外国人はほぼ見つからないとのことでした。

図-50 外国人介護職員の失踪



20 自由意見記入欄について

- ・外国人人材用に行政でアパート等を準備してくれれば受け入れ企業も増えるのでは首都圏での賃金格差を埋めるには、生活費、家賃、光熱費を企業が補助する場合が多い費用補助や住居確保、交通費の割引制度など補助を受けられると大変助かる。
- ・日本語の学習や教育は監理組合でサポートしてもらえる。必要なのは資格取得の補助、(秋田市のような介護資格補助金)、外国人材向けの交流会や体験ツアーなどのイベントなど企業任せではなく、自治体の協力が必要と感じる。

- ・費用支援やノウハウもなかったため、受け入れ前から継続して分からないこと等多く、ひとつひとつ調べ確認しながら進めている。費用も多くかかっていることもあり、これらに対して何らかの支援があればいいと思っている。

- ・簡単に受け入れられる制度があれば助かります。

- ・日本語の習熟度や、将来的な考え方の個人差が大きい
- ・お国柄（文化）の違いなのか、性格なのか言動の質に困惑する時がある。

- ・外国人受け入れに際し、日本人には無い手厚さが必要で、不平等を感じている職員がいる。

- ・当施設では、まだ技能実習生の受入れはしていないが、同法人内の他施設では受け入れを行っている。今後受け入れ体制を整えば受け入れを行っていく予定である。

- ・技能実習生や特定技能の受け入れを行っている法人の事例について研修会など知りたいです。

- ・介護業界は常に人材不足の状況が続いており、今後当社としても技能実習生等外国人の採用について検討の必要性がある。

第4章 外国人介護職員受け入れ法人訪問調査結果について

外国人介護職員が働いている法人と監理団体を訪問してヒアリング調査した結果について記載しています。

なお、訪問先は外国人介護職員が働いている法人は県内の社会福祉法人が3か所、県外
社会福祉法人が1か所、監理団体は県外1か所、県内2か所となっております。

I 訪問先法人概要について

①外国人介護職員在籍法人

A	所在地	県外	職員数	300名以上	施設	特養、保育所など
B	所在地	県内	職員数	150名程度	施設	老健など
C	所在地	県内	職員数	150名程度	施設	特養など
D	所在地	県内	職員数	300名以上	施設	特養など

②監理団体

E	所在地	県外	斡旋外国人介護職員数	20人以上
F	所在地	県内	斡旋外国人介護職員数	20人以上
G	所在地	県内	斡旋外国人介護職員数	20人以上

II 調査結果の概要について

調査結果の概要については、法人アンケート調査で、外国人介護職員の採用に関して不安を感じている項目を中心にヒアリングによる結果を整理することで、県内法人が抱えている不安や疑問点に可能な限り回答する方向でまとめています。

また、技能実習、特定技能の受入れを前提にまとめています。

最初に、なぜ外国人介護職員を採用したのかについて伺った結果をまとめてみます。

1 外国人介護職員採用理由について

外国人介護職員を受入れしている法人を訪問した際に受入れ理由を聞き取りした結果は次の通りです。

○県内法人

外国人の受入れ理由は人手不足。ハローワークに求人を出しても人はいない。

地域の人口が減少し、生産年齢人口がいない。法人職員も高齢化して、70歳でも採用している状況である。

現在、特別養護老人ホームを運営しているが、人手不足で3:1が崩れると報酬が減る。そこで、実務研修生に向かったらどうかと考えた。理事会でも議論して、4年前に受入れを決断した。ただ、ここ4年くらいコロナで外国人は入っていない。実際の受入れは今年の6月（日本に来たのは5月）から。

○県内法人

近年ケアの質が低下してきている。若手のやり手スタッフが過重労働で体調を崩し、辞めるといことが起きている。

また、職員で65～70歳あたりの常勤職員の退職がある。

人材紹介会社は金がかかってすぐやめる。問題を抱えた人をいいところだけ説明して寄こすが、仕事ができない。レベルが低すぎる。

手数料も30%にも値上げになっているし、採用しても1年で辞める。

人手不足で、80床あっても10床閉めないとやっていけない状況になっている。また、ユニット内でも1床空けないと手が回らないなどという状況になっている。

令和3年度から特定技能の採用を考えたがコロナ禍で中止していた。

人と質と金を考えて外国人材、育成していこうということになった。ただし、育成は日本人の倍かかる。

○県内法人

最初人がいないということで、EPAの時に四国の方へ見に行った。20～30人くらい外国人職員がいた。

施設の半分くらい外国人がいて、アパートも1億円で建てていた。それを見て自分の法人では難しいと思っていたが、3年ほど前、特定技能の制度が来年から始まるがどうかと、監理団体から話があった。また、介護業界の講習会に講師としてきた監理団体の理事長と話して来年の4月から解禁の時期にやりたいですね、1年後に来るといことで始めている。

それで、理事長と現地にベトナムに行き、直接面接した。10名の中から4名を選んで、技能実習で受入れをする予定だったが、コロナで入国できず、結局3年前から最初は4人ずつの予定が、1期生と2期生がほぼコロナのため同時入国、8名がほぼ同時に入国して、3期生が今来ているところである。

○県外法人

当時の理事長が全国団体の役員をやっていた関係で外国人職員に関する情報も入っていた。地域の将来的な人口減の危機感もあり、2010年に受け入れてみようとしてEPAに手を挙げてみた。全国でもトップクラスの速さであった。将来を見据えたチャレンジ精神があった。

現在では、外国人の協力なしには事業運営はできないと考えている。日本人の採用には限界を感じている。完全に外国人が戦力になっている。

外国人介護職員採用理由のまとめ

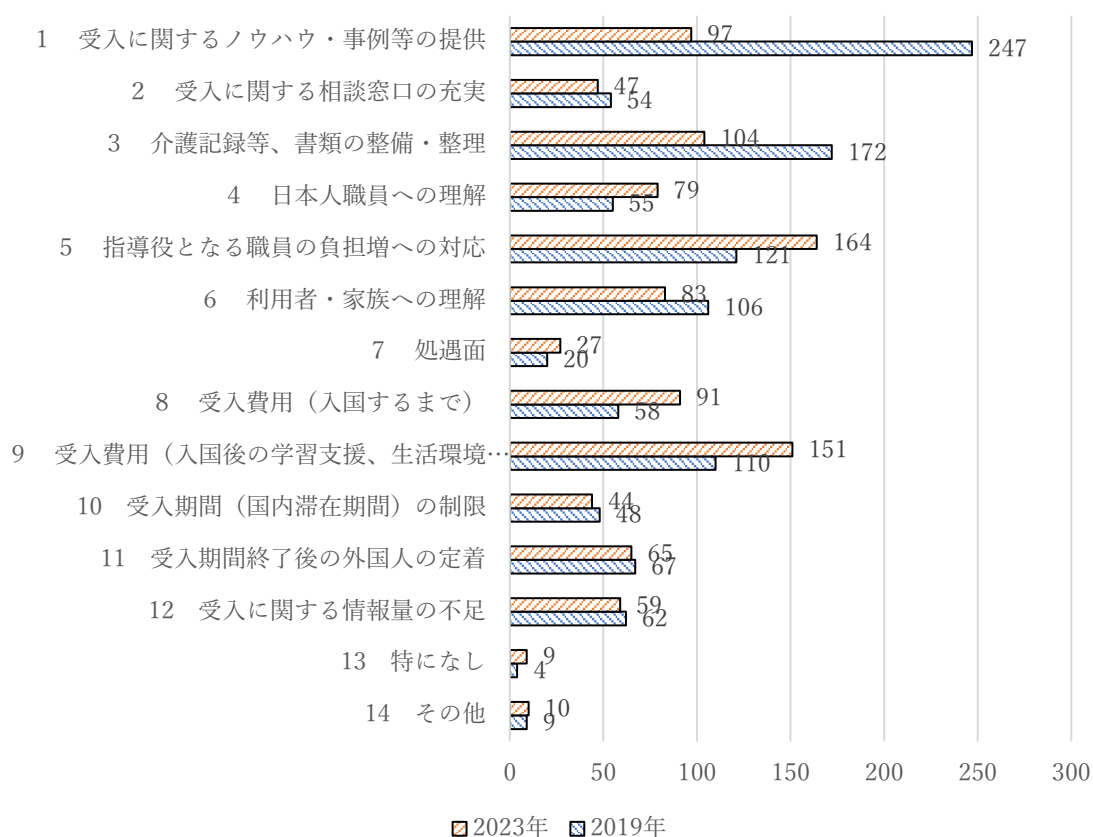
- 地場で求人をしていても必要な人数が確保できない⇒人手不足解消のため
- 人材紹介会社の斡旋では安定確保が困難、金もかかる。⇒良い人材を安定確保したい
- 外国人材についての情報入手と法人の方針決定⇒トップの決断

2 外国人介護職員の採用に関して不安を感じている事項について

先に調査した、外国人介護職員の採用に関して不安を感じている項目について結果を再掲しました。

これを見ると、「指導役となる職員の負担増への対応」「受入費用（全般）」「介護記録等、書類の整備・整理」「受入に関するノウハウ・事例等の提供」などが上位にきています。

図-28 外国人材受入れ不安



よく、「人」・「もの」・「金」に分けて整理すると言いますが、「人」については、介護記録の作成など日本語によるコミュニケーションの不安がある中で、施設での担当者がどのようなことをしなければならないのか、またどのくらいそれは大変なことなのかを知りたいということではないかと推察します。

「金」については、まさに受け入れるのはどのくらいの費用が掛かるのか。また、費用をかけて採用し、期間が経過した後、定着してくれるものなのだろうかという人材投資効果に対する期待などが不安として表れているのではないかと考えます。

「もの」については、直接回答項目からは整理が難しいのですが、実際のところ、外国人介護職員の住居等、居住に関する受け入れ準備という場面で現れてきます。

3 受入費用について

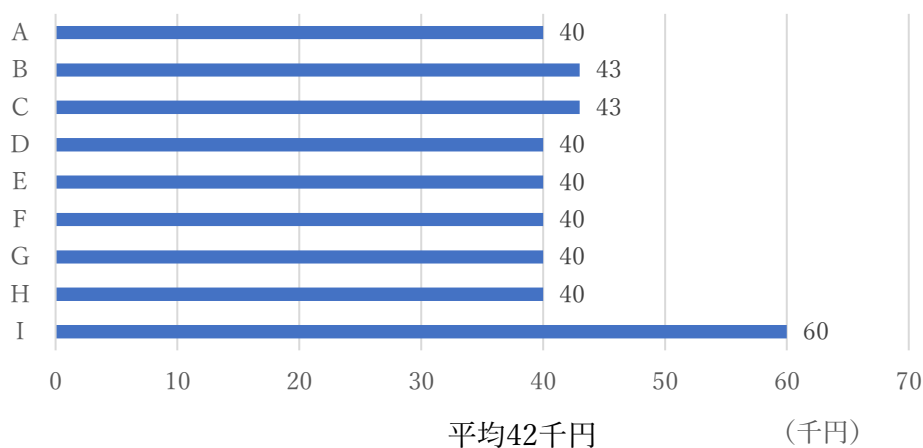
①採用から法人での勤務期間中の費用について

監理団体や登録支援機関に月々支払う費用については、外国人介護職員受入法人調査の結果の通り、平均で技能実習生が月4万円程度、特定技能が月2万円程度はかかることが判明しています。

また、採用から国内受入れまでの費用ですが、面接を国外に行ってしまうのか、それともオンラインで行うのかなどによっても渡航費用の差など変わってきます。

基本的には、面接採用から国内受入れまでと、法人勤務期間にかかる費用の合計となります。

図-39 技能実習生1人当監理団体支払月額（就労開始後）



②人件費について

人件費については、外国人に対しては、「日本人と同等額以上」の賃金を支払う必要があります。また、最低賃金法も適用になりますので、技能実習生を含めた外国人にも必ず最低賃金以上の額を支払うことが必要になります。

また、特定技能の外国人は、技能実習を3年修了した人と同等の業務経験があるとみなされるため、技能実習生より高い給与を支払うことが必要になります。

また、社会保険（健康保険・厚生年金保険）の加入も強制加入となり必要です。

現場ヒアリングによると、技能実習生には賞与を支給せず（3年経過すると支払うところもありました）、特定技能には賞与を支給するのが一般的のようでした。

実際、賃金に関してはどうしても都市部の方が高くなり、外国人介護職員に単純に比較されると本県は不利になりますが、その点に関しては、手取りで考えてくれと説明して、理解を得ているとのことでした。

③トータル費用について

監理団体からは、技能実習生の受入れに関する費用としては、3年間で1人830万円～1,000万円超を見てほしいという話を聞きました。

この話をして、経営者協議会の会議で、高齢者福祉施設を抱える社会福祉法人の理事長等に仮に3年間で1人830万円の費用負担がかかるとすれば、外国人介護職員を採用するかという質問をして、外国人介護職員の受入れ可否について聞いたところ、受け入れる、難しいが半々程度と分かれました。

監理団体からは、技能実習生は、基本的に3年間は辞めないで勤務してくれる。また、夜勤についても夜勤手当で収入が増えるので入ってくれる。仮に、人材派遣会社を使って採用した場合のコスト、いつまで勤務してくれるかわからないという不安があることも比較して、外国人職員の採用については検討してほしいとの話がありました。

なお、社会保険の加入により、帰国した際に受け取る金額が退職金代わりになるとの話もありました。

④宿舎の整備等に要する経費

人件費を中心に考えればこのようになりますが、実際には受け入れるための住居の確保が大きな負担となっており、外国人のアパートの借り上げなどが簡単に行かない、そのための寮の新築、宿舎となる住居の借り上げなどに多額の費用がかかることになるのに加え、地域の理解を得るのに苦労したとの話もありました。

実際、「アパートが借りられず、空き家を300万円ぐらいで買ったがリフォームが必要で結局1千万円以上かかった。」との話も伺いました。

また、住居の家電等の初度調弁の費用負担も必要です。この他、ランニングコストはいろいろかかるようで、「自転車支給、長靴買って、忘年会の互助会の経費なども、理事長から外国人分は持てと言われている。」との話も聞かれ、最初の受入れには、様々なものが必要になるようです。

なお、宿舎の月額家賃に関しては、外国人職員から徴収しているところが多いようです。「家賃はとっている。技能実習生は月1万円、特定技能は月1万5千円。」との回答もありました。家賃を徴収している理由として、月額家賃を無料にすると、外国人職員のみなし所得と見なされる恐れがあるとの税法上の理由を挙げたところもありました。

住居に関する負担は大きいと話すところが多かったです。

4 日本語について

○県内法人

日本語に関しては当初心配していたが、アプリで翻訳を入れて準備したが、思ったよりできないわけではなかった。ある程度は通じた。書くのは時間がかかる。医療専門用語には時

間がかかる。

1年たってN3の試験に落ちた子もいたが、2回目で受かった。

①職場での実態について

職員の反応だが日本語は話せるしN4で不安はない。こんなにできるんだというイメージとのことでした。

グーグルの翻訳は完璧であるし、ポケトークもユニットに準備しているが使うことはない。

漢字が難しいというので仮名ふりをしている。

なお、病気になって受診が必要な時などは、監理団体や登録支援機関に電話して、その通訳をお願いして聞き取りして対応しているとのことでした。

②日本語教育について

○県外法人

EPAの日本語はN4相当。実際はN3～N5。特定技能に移行していく。

技能実習はN4以上、現地送り出し機関による、日本語勉強は半年から1年

特定技能はN4以上、現地日本語学校による、日本語勉強は半年から1年

日本語教育は最初15時半から17時半まで1日2時間直営でやった。

その後、大学のボランティアサークルが週1～2日来て日本語教育。

現場も大変、仕事をして日本語勉強、EPAも疲れる。休みの日は休みたいという。

外国語職員が介護福祉士国家試験に合格するために勤務時間内に日本語教育2時間程度やったが、戦力になってくると現場から困るとの意見が出てくる。

介護福祉士国家試験は難しい。EPA18人中、介護福祉士5人合格、うち1人は合格後転籍した。もう1名来年度転籍予定。

この他には、「外国語介護人材日本語学習支援事業」への参加を勤務扱いで実施。大学のボランティアサークルへの参加など。

ただし、最近の特定技能は勉強しない。介護福祉士の資格を取りたいと意識の高い人は勉強してはいる。

○県内法人

N4からN3を取るための勉強会を開催している。

○県内法人

日本語教育について学校はない。現場で必要なものを教える。指導する職員に教員資格があるものがある。

③実際に外国人介護職員と会話してみた状況について

3つの法人で実際に勤務している外国人職員と日本語で会話してみました。

日本に来てからの経験年数は、ばらつきがありましたが、来日1年以内の職員でも十分日

本語で会話が成立しました。

県内の法人では、日本語で困ることは秋田弁という共通した回答がありました。

なぜ介護職を選択して日本に来たのかという質問を試みましたが、回答は皆ほぼ同じで、介護職は給与が高いという理由が挙げられました。秋田に来た理由は基本的には施設を選べないからとのことでした。

「自分では行先を選べないから。日本に来たかっただけ。来たところが、たまたま、ここだということ。介護の仕事はつらくない。」と話してくれた方もいました。

また、家族に仕送りをしていると話しており、その金額についても教えてくれました。一般的に5～7万円/月で、中には生活費を切り詰めて10万円/月を仕送りしている例もあるとのことでした。

さらに、「みんな借金してやってくる。自分は、1年間の学校での勉強のために15万円借金してきたが、今は返済が終わっている。」と話してくれました。

なお、40～50万円借金してくる人もいるので、法人としては最初に来た時に、5万円出している。また、最初の1か月は給料もなく金がないので施設で当初の生活費としてお金を貸したり、食糧の無償提供などして支援をしていると法人では補足してくれました。

話をした職員のうち、二人が日本のアニメを母国で見て、日本に親近感を覚えていたと話しており、休みの日は何をしているのかという質問に対しても、アニメを見ているとの答えでした。もっとも、疲れて休んでいるとの回答が多かったです。

なお、病気になって受診が必要な時などは、監理団体や登録支援機関に電話して、その通訳をお願いして聞き取りして対応しているとのことでした。

【参考】

来日した技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態について出入国在留管理庁で令和4年7月に「技能実習生の支払い費用に関する実態調査」でまとめられています。

それによると、来日前に母国の送出国機関又は仲介者（送出国機関以外）に支払った費用の総額の平均値は、54万2,311円となっています。

また、来日前に母国の送出国機関に何らかの費用を支払っている技能実習生は約85%。支払費用の平均値は、52万1,065円となっています。

来日するための借金については、来日前に母国で借金をしている技能実習生は約55%。平均値は54万7,788円となっています。

④介護記録の記載について

外国人職員がどのように介護記録を記載するのかについても、実際に本人から自身で記入した介護記録を見せていただきました。

日本語で、漢字、ひらがな、カナカタ交じりできっちり記録されておりました。

一般的には、タブレットやパソコン入力で記録している例も多いようです。介護記録はパソコン、操作だが、ローマ字入力を教えてと言われたなど、個人差があるようです。

現場での評価は、個人差はあるが、記録は教えればできる。ヒヤリハットなどの特殊なものとは日本人職員と一緒に記録しているとのことでした。

5 指導員となる職員の負担について

外国人職員受入法人アンケートでも専任の外国人職員を置いているところもあれば、そうでないところもありました。

現場では、施設長等を中心に対応しており、日本語でのコミュニケーションがとれるので何とかやっているとのことでした。

また、そもそも、実務研修生には技能実習指導員をつけなければならないので問題ないとの話も聞かれました。

ただ、職場と私生活の切り替えがはっきりしており、宿舎でのトラブルがあった場合の対応も行わなければならないとの話がありました。

法人全体、職場全体で外国人職員を支えていくことが必要だとの感じを受けました。

6 外国人が入ったことによる法人、施設のメリット、注意点等について

○県内法人

慣れてくるとやりたくないことは出てくる。月一回リーダー会議をやるとやりたくないことについては、言わないとやらないという話は出てくる。

そういう意味で、デメリットは、慣れてきた時のわがまま、やってほしいことを頼んでも、私知らないとかできないという。

良い面は日本語が通じて入っていけること。利用者に対する接し方が良い。利用者の反応は良い。孫みたいでと、おじいちゃんが「めんけて」と言う。

仕事面の問題はない。仮に、全部外国人になっても違和感はない。全般的に、上手くいっている。

7 受入れ後の外国人の定着等について

○県内法人

できればずっと残ってほしいとの思いで接している。地元の人と結婚して残ってくれば人口増加にもなるし、と思っている。そのため、魅力創出、キャリアパスなどに力を入れる必要がある。

実務研修生として勤務した外国人が3年間の勤務後も引き続いて働いてくれるかということについては、ヒアリングでは継続して働いている人もいることが分かりました。

一般的には、実務研修生として5年間は日本で働くことができますが、都会へのあこがれ等から3年たつと、別の施設で働くことが多いようです。

また、3年後継続して同じ施設で働く場合、特定技能への移行や在留資格介護の取得など

も考えられます。

このうち、在留資格介護の取得には、介護福祉士試験に合格するなどして、介護福祉士となる必要がありますが、日本語の壁もあり、取得のハードルは高く、県外の施設で18人のうち合格したのは5人であったという話を聞きました。

当初は介護福祉士に合格するしか日本に継続して残る道はなかったのですが、近年特定技能制度ができてからは、実務研修生として来日する際に、特定技能に移行して日本に残りますと話す実習生もいるなど、昔ほど介護福祉士資格取得への意欲が高くないのかもしれないという話も聞かれました。

ただ、3年たったから全員が移籍するというわけでもないとのことが分かりましたが、その数は多くはないようです。

さらに、3年たたないうちに帰国してしまったり、失踪するというリスクもあるわけですので、その点も含めて考える必要があります。

第5章 調査結果のまとめについて

この調査は、介護人材確保のために法人が行っている取り組みや今後考えている方策等を探るとともに、人材確保の一つの手法として外国人材の活用がどの程度浸透しているのか、また、実際に受け入れしている法人における課題等について調査することにより、これからの介護人材確保に向けての方策を幅広い観点から考えてもらうことが大きな目的です。

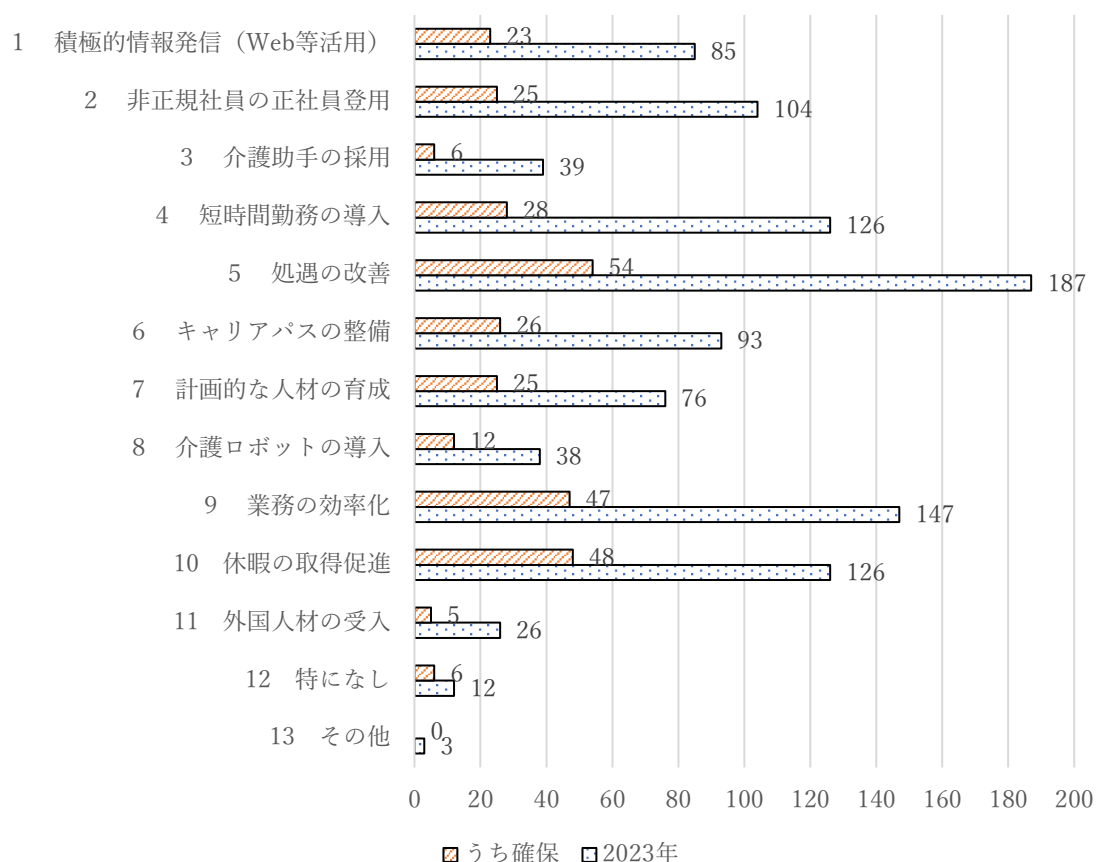
そのため、調査を通じて、人材確保のためにどのような取り組みを行っているのか、また、これから人材を確保するためにはどのようなことが必要なのかを改めてまとめてみるとともに、課題やそれに対する支援方法などについてまとめてみることにします。

I 人材確保ができている法人はどのような取り組みを行っているのか

法人アンケート調査結果で、計画通り採用ができ、かつ人員配置が適正である、または過剰と回答してきた法人の人員確保等に関する取り組みを示したものが、下のグラフです。

全体の回答数304法人が、「行っている、これから考えている」と回答した取り組みを下の点線の棒で、計画通り採用ができ、かつ人員配置が適正である、または過剰と回答した94法人の取り組みを上の斜線の棒で示しています。

図-51 人員確保等に関する取り組み（採用確保法人比較）



グラフを見る限り、人員確保等に関する取り組みの順位には、採用確保ができていない法人と法人全体の回答に特に大きな違いは見出せません。1位は両方とも「処遇の改善」であり、2位、3位は「業務の効率化」「休暇の取得促進」です。ただ、「短時間勤務の導入」については、採用確保ができていない企業の順位が下がっており、「キャリアパスの整備」「非正規社員の正社員登用」が続きます。

○計画通り採用かつ人員配置適正以上法人の取り組み

表－4

○実施・検討している人員確保等に関する取り組み（5つまで選択）

項目／調査年等	2023年全体	うち採用確保	採用確保割合
1 積極的情報発信（Web等活用）	85	23	27.1%
2 非正規社員の正社員登用	104	25	24.0%
3 介護助手の採用	39	6	15.4%
4 短時間勤務の導入	126	28	22.2%
5 処遇の改善	187	54	28.9%
6 キャリアパスの整備	93	26	28.0%
7 計画的な人材の育成	76	25	32.9%
8 介護ロボットの導入	38	12	31.6%
9 業務の効率化	147	47	32.0%
10 休暇の取得促進	126	48	38.1%
11 外国人材の受入	26	5	19.2%
12 特になし	12	6	50.0%
13 その他	3	0	0.0%
回答企業数	304	94	30.9%

次に採用確保ができていない法人と法人全体の回答割合を比較したものが上の表－4です。全体回答数が304で採用確保ができていないとの回答数が94、すなわち30.9%が採用確保ができていないと回答した法人の割合になります。

採用確保ができていない法人の回答割合が30.9%を上回る取り組み項目が、採用確保ができていない法人が行っていたり、これから考えている人員確保等により有効な選択肢と考えることもできます。

この採用確保法人の回答割合が、30.9%を上回る取り組みが、5つあります。「特になし」は、現状の採用や人員確保に問題がないので、特に取り組みを感じていないということの表れかもしれませんので除くと、4つの選択肢になります。

最も、割合が高いのが「休暇の取得促進」の38.1%で、以下「計画的な人材の育成」「業務の効率化」「介護ロボットの導入」となります。

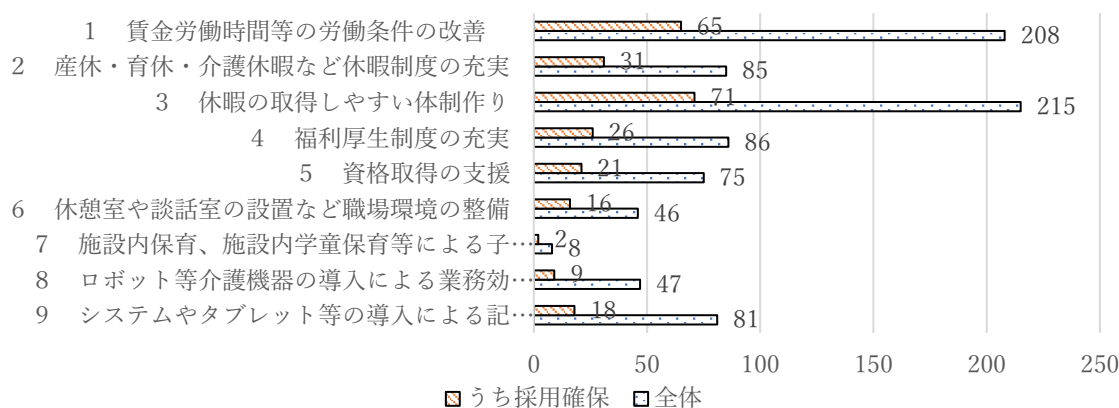
「休暇の取得促進」は、十分な人員が確保できていないとぎりぎりシフトを組まなければならない、そのため休暇が取りにくい状況になるなど悪循環に陥る可能性がある、鶏と卵のような関係にもなるのですが、採用確保が出来ている法人は、「休暇の取得促進」により

より人材の安定的な確保を図ろうとしていると推察されます。

「計画的な人材の育成」は中長期的な視野で人材確保を捉えているもので、「業務の効率化」、「介護ロボットの導入」は、職場の生産性向上を目指す取り組みの一つと考えられます。

「介護助手の採用」、「外国人材の受入れ」、「短時間勤務の導入」は逆に割合が少なくなっており、採用確保が出来ている法人にとっては、あまり魅力のない選択肢になっているのかもしれない。

図-52 職場環境改善イメージ（採用確保法人比較）



Q「職場環境改善」という言葉からイメージする取り組みは何ですか。 表-5

項目／調査年等	2023年	うち採用確保	採用確保割合
1 賃金労働時間等の労働条件の改善	208	65	31.3%
2 産休・育休・介護休暇など休暇制度の充実	85	31	36.5%
3 休暇の取得しやすい体制作り	215	71	33.0%
4 福利厚生制度の充実	86	26	30.2%
5 資格取得の支援	75	21	28.0%
6 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備	46	16	34.8%
7 施設内保育、施設内学童保育等による子育て支援	8	2	25.0%
8 ロボット等介護機器の導入による業務効率化	47	9	19.1%
9 システムやタブレット等の導入による記録作業の軽減等による時間短縮	81	18	22.2%
回答企業数	304	94	30.9%

図-52 は、「職場環境改善」という言葉からのイメージする取り組みに対する回答を同様

に分析したものです。

採用確保が出来ている法人と法人全体との項目の順位は、1位が「休暇の取得しやすい体制づくり」、2位が「賃金労働時間等の労働条件の改善」と変わりはありません。「システムやタブレット等の導入による記録作業の軽減等による時間短縮」の順位が下がっています。

その下の表-5は、「職場環境改善」という言葉からのイメージする取り組みに対する回答を先の分析と同様にまとめたものです。

「賃金労働時間等の労働条件の改善」もありますが、「産休・育休・介護休暇など休暇制度の充実」、「休憩室や談話室の設置など職場環境の整備」、「休暇の取得しやすい体制づくり」が採用確保が出来ていると回答している法人の回答割合が高くなっています。

以上のことから、採用や確保が出来ている法人の取り組みのキーワードの一つが、「休暇の取得」、休暇が取りやすい職場づくりなのではないかと分析します。

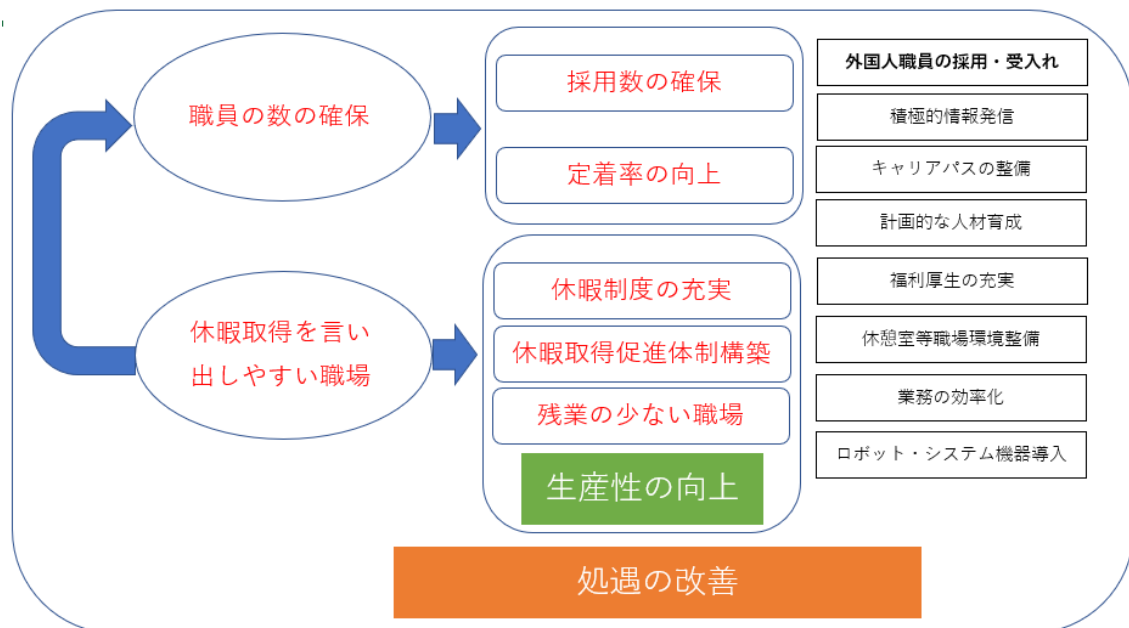
この目標を達成するために具体的にどのようにしていくのかが、人材確保の課題の一つになります。

II 休暇が取得しやすい職場づくりとは

休暇が取得しやすい職場を作るためには、職員が必要な数が在籍している、職員に日常的な残業などの過度の負担がかかっていないことや、職場の人間関係、コミュニケーションが良いということなどが求められると考えます。

それぞれが独立したものではなく、一つが良くなることで、さらに別の事象に好影響を与えするという、好循環を生み出していくものであり、そのように関連付けて進めていく必要があります。下の図-53はその一例です。

図-53



職員の数の確保には、まずは職員を必要な人数採用することが求められますし、採用した職員や、今働いている職員がすぐに辞めることなく職場に定着してもらうことが必要です。そのために、採用のために積極的に法人の情報発信を行ったり、計画的な人材育成方針を示して、この職場に長く務めるとどうなるのかということを職員に示すことも必要です。

外国人介護職員の採用は、中長期的に見た介護人材確保の一つの手法です。

また、アンケート調査では、人材確保の手法として、多くの法人が休暇の取得しやすい体制の職場にすることが重要と認識していますので、休暇制度の充実や、残業の少ない職場づくりを目指すことが求められます。

そのためには、生産性の向上が求められますので、業務の効率化、介護ロボットをはじめとするICT化などを行っていくことになります。

結局のところ、これらの総合的な改善や改革により、法人の経営も改善し、結果として処遇の改善に向けられていく、その結果さらに人の確保がスムーズに行えるようになる、退職者が少なくなり、新しい人が入るたびに育成指導に労力を割いていた、中堅クラスの職員の業務がその分減り、より利用者へのサービス提供業務や、新たな業務改善に力を入れることができるという好循環につなげていくことが理想だと考えます。

このように、取り組み一つ一つは独立したものでなく、関連して力を発揮していくものだと思いますので、息の長い取り組みが必要になります。

実際、外国人介護職員が働いている法人でも、インカムで記録ができるものを入れたり、タブレットを購入したり、介護記録はタッチパネルで、全部できるようになっているなどのICT投資を行っており、人にも設備にも投資をしています。

このような状況の中においても、介護の質を確保し、向上させていくことが、介護現場が直面することになる課題です。

厚生労働省でも、次のように介護分野における生産性の向上について述べています。

人手不足の中であっても介護現場が地域における安心の担い手として役割を果たし続けるため、

- ①人手不足の中でも介護サービスの質の維持・向上を実現するマネジメントモデルの構築
- ②ロボット・センサー・ICTの活用
- ③介護業界のイメージ改善と人材確保

に関し、介護業界を挙げて取り組むことの必要性が、「介護現場革新会議 基本方針」(2019年3月28日)の中で述べられています。

①については、本ガイドラインの中で紹介している改善活動そのものであり、介護に関する業務を「直接的なケア」と「間接的業務」に分け、施設・事業所内の課題を抽出した上でPDCAサイクルを回していくことを示しています。

②については、ロボット・センサー・ICTといったテクノロジーを活用することで介護の質

を維持・向上させていくことが推進されています。

特に ICT の活用については、従来の紙媒体での情報のやりとりを抜本的に見直し、ICT を介護現場のインフラとして積極的に導入していく動きが求められています。介護分野の ICT 化は介護職員が行政に提出する文書などの作成に要する時間を効率化し、介護サービスの提供に集中する上でも重要であると言え、厚生労働省において行政文書の標準化、簡素化の検討が進められているところです。介護現場の情報を ICT 化することにより、ビッグデータの蓄積が可能となり、エビデンスに基づく介護サービスの提供を促進することにもつながります。

③については、①で仕分けた「間接的業務」を、ロボット・センサー・ICT を活用することにより介護業界のイメージを刷新しつつ、活躍の場を創出して元気高齢者に参加してもらするなど、介護分野への多様な人材の参入促進につなげていくことが求められています。

介護分野の生産性向上は、こうした 3 つの観点を踏まえて、自治体、関係団体、介護施設・事業所などが一体となって進めていくことが重要であり、これにより介護の質を維持・向上しつつ、急増・多様化する介護ニーズに的確に対応することが可能になると言えます。

今回の調査結果からは、生産性の向上から処遇の改善につなげていくことが遠回りのようですが、介護分野の人材確保の王道であると考えます。

III これからの外国人介護人材確保はどうあるべきか

アンケート調査、訪問調査を通じて、外国人介護職員が受け入れた介護施設にとって、もはや、なくてはならない戦力になっている現実が浮かび上がってきました。

早い段階で受入れに動いた法人は、多くの苦労を積み重ねながらも、試行錯誤で受け入れ数を増やし、今や若い労働力として貴重な戦力となっています。

人口減少が進む秋田県で、あらゆる産業で人手不足が叫ばれ、新卒の高校生の取り合いになっている現状を考えた際、外国人介護職員の受入れは、より多くの法人で現実的な選択肢として検討されるのではないかと推察します。

令和 3 年 3 月に策定された、「秋田県第 8 期介護保険事業支援計画、第 9 期老人福祉計画」では、令和 3 年度から令和 5 年度の計画ですが、その中の第 6 章「介護人材の確保・育成と介護現場の革新」の中で、介護人材の現状と需給推計を行っています。

現状分析としては、『超高齢化と生産年齢人口の減少により介護人材の需給ギャップが広がり、介護職員が今後もさらに不足することが見込まれることから、これに対応するための人材の確保が喫緊の課題となっています。』と記載されています。

さらに、『毎年 3,000 人の介護職員が離職し、うち 7 割が他産業へ転職していると推計されており、今後介護人材の需要は特に首都圏をはじめとして全国的に伸びていくことが見込まれていることから、職場定着の取組による人材の流出の防止が必要となっています。』とも記載されています。

図-54 秋田県の将来の介護職員の需給推計

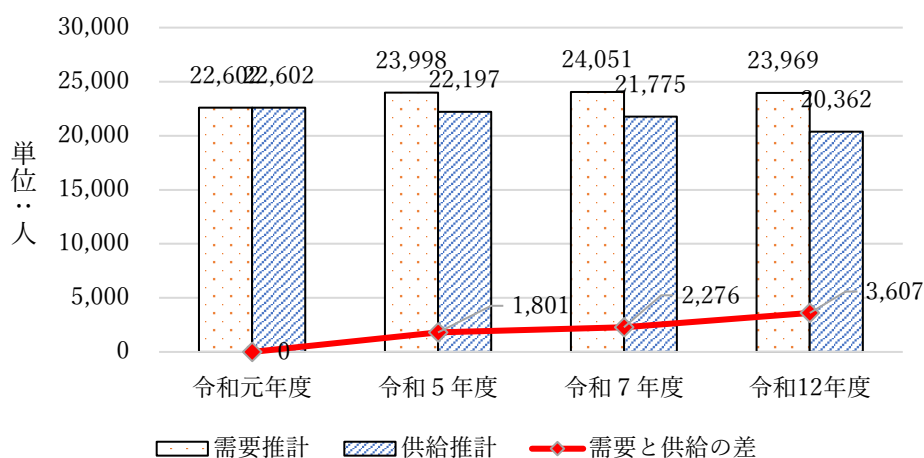
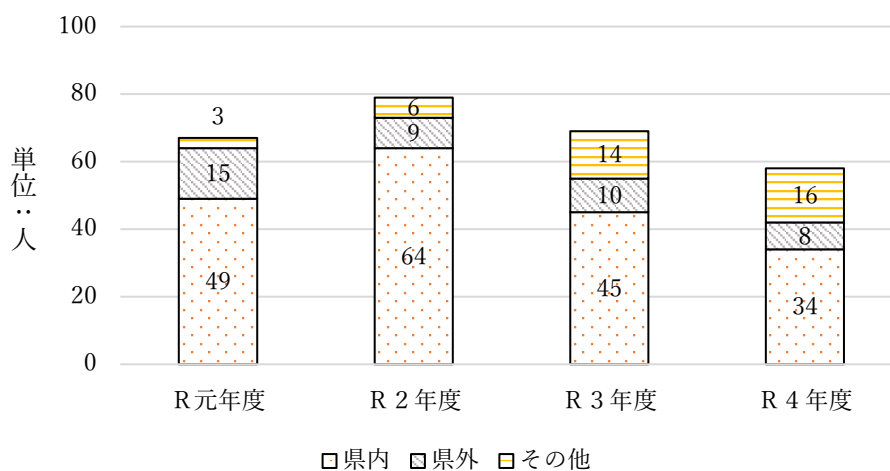


図-54 は、計画で示されている「秋田県の将来の介護職員の受給推計」ですが、令和7年度には、2千人以上、令和12年度には3千人以上の介護職員が不足すると推計しています。令和3年3月段階でも、介護職員不足が将来的に拡大していくことが予測されておりました。

最近のデータから介護職員の新規供給を担う「県内介護福祉士養成施設の福祉関係施設等への就職状況」（県長寿社会課データ提供）を見たものが、図-55 です。

図-55 県内介護福祉士養成施設の福祉関係施設等への就職状況

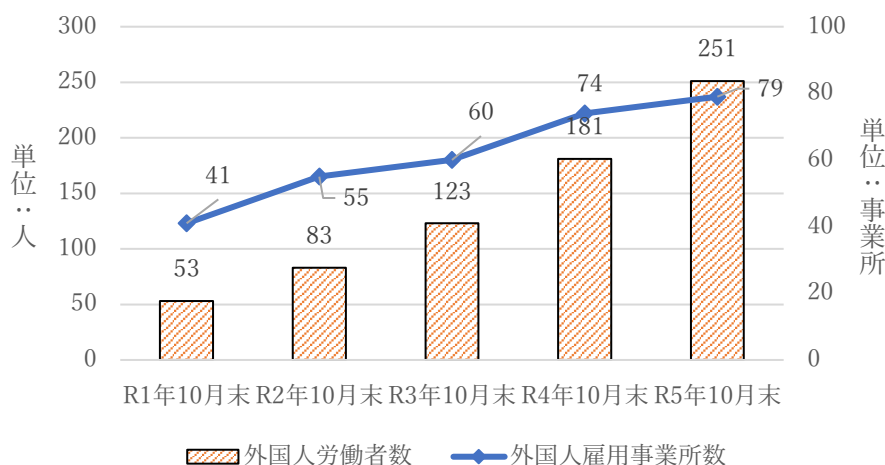


残念ながら、令和3年度からの2年間は、卒業者が減少するとともに、県内福祉施設に就職している卒業生数も減り続け、令和2年度には64人が県内福祉関係施設に就職していましたが、令和3年度には45人、令和4年度には34人と令和2年度より30人も就職者数が減少しています。

一方外国人の雇用について見ますと、秋田労働局では、「毎年外国人雇用状況」集計結果を毎年10月末時点の数字で公表しています。それを令和元年から令和5年までまとめた

ものが、次の図-56です。

図-56 秋田県介護事業等外国人雇用事業所数・労働者数



介護事業において、外国人を雇用している事業者数、外国人の労働者数とも右肩上がりに増加しているのがよくわかります。

令和4年10月末に181人だった外国人労働者は1年後の令和5年10月末には、70人増加して251人となっています。

このように、県内の新卒の就業者が減少している中、外国人労働者が毎年大幅に増加して介護職員として県内で働いているのが現状です。

なお、「秋田県第8期介護保険事業支援計画、第9期老人福祉計画」では、今後の取組として4つの柱を示しております。

『職員の処遇改善や人材育成に取り組むことが人材確保の基盤であるとの認識を県と介護事業者が共有するとともに、「多様な人材の参入促進」「職員の資質の向上」「労働環境・処遇の改善」に「外国人材の受入環境整備」を加えた4つの柱に沿って、課題解決に向けた取組を進めていきます。』とまとめられています。

令和3年3月に策定された計画でも、外国人材を受け入れることが、人材確保の一つの重要な手段であることは述べられていましたが、上記のデータや今回の調査を通じて、外国人介護職員の受入れが、介護職員不足を解決するための方策として占める役割が益々増加していると分析します。

そこで、最後にこれから受け入れる際の問題点となる点について、整理して、その対応策についても可能な範囲でまとめさせていただきます。

外国人介護職員の受入れでの問題点としては、大きく次の4つがあるのではないかと思います。

- 1 住居の確保が難しい
- 2 受入れに当たり監理団体や登録支援機関の選定方法がわからない。
- 3 受入れのための費用や人件費が経営的にペイするのか判断に苦慮する。

4 日本語のコミュニケーション対応に不安が残る。

これについて、考え方を整理します。

1 住居の確保が難しい

これは、最も難しい問題だと思います。現地調査に対応してくれた法人ほとんど全てで、この問題については話をしてくれました。

良いか悪いかなどの論議は別にして、外国人にアパートを貸してくれない、外国人と聞いただけで尻込みされる。町内会など地域の理解もすぐには得られないなど、既存の物件を借りることが難しいとの意見が聞かれました。

また、福祉施設が必ずしも町の中心部に立地しているわけではないこと、通勤には、夜勤もあること、冬の積雪も考慮しなければならないこと、外国人介護職員の通勤手段の多くは自転車又は徒歩によることを考えると、職場から近接したところに住む必要があることなどから、法人で宿舍を新たに建設する、空き家を買取りリフォームして宿舍として提供するなどの対応を取らざるを得なく、多額の費用が掛かっているのが現状です。

また、雪の多いところでは、冬期間、車での送迎を行っているところもある他、食料品の買い物などについても、法人で車を出して便宜を図っているところもありました。

首都圏近辺では外国人に対するアパート等の貸し出しがどうなっているのかは、不明ですが、少なくとも秋田県では、この問題が当分続くだろうということは容易に想定できます。宿舍を受入れ法人が用意する際の費用の支援策などは、人材不足業種の労働力確保対策の一つとして考えてもよいのかと思います。

2 受入れに当たり監理団体や登録支援機関の選定方法がわからない

既に外国人介護職員の受け入れをしている法人からは、監理団体等を選んだ理由について、お話を聞かせてもらいましたが、途中で監理団体を替えている法人もあり、監理団体の選択がその後の受入れが上手くいくかを決定する大きな要因になるのは間違いありません。

外国人介護人材は、他の業種と比較しても、人と人との触れ合いや、より高いレベルの日本語コミュニケーション能力が求められることから、非常に難しいと言われていています。

現在県内には、介護の技能実習生受入実績のある監理団体は2団体のみですが、県外が本社である監理団体と契約しているところも多いと推定されます。

いずれにせよ、監理団体の選択を誤ると、お金は支払ったのに、日本語能力が低い職員が来て、現場で対応に苦慮するという事態の発生になりかねませんので、ここは大変重要です。

監理団体等はほぼ、民間事業者ですので、県等の機関でここなら大丈夫だなどとお墨付きを与えることもできませんが、実際に外国人介護職員を受入れしている法人での見学会を開催するなど、実態を見て、話を伺うことで、確実なルートを自分たちで足を運んで調査して決めることも手法としてはあるのではないかと考えます。

このような施設見学会を含む勉強会は有意義なものではないかと思えます。

3 受入れのための費用や人件費が経営的にペイするのか判断に苦慮する。

これは、経営判断の問題になりますが、受入れ費用等に関しては、ある程度監理団体等が受入れまでのスケジュールを示して、概算費用を算出してくれます。

後は、これを基に法人で中期的な収支計画等を立てて判断することになります。

外国人介護職員を受入れしている法人では、受入れに当たり理事会等で、侃々諤々やり、反対者もいて議論は伯仲したと話をしてくれたところもありましたので、この点は法人の今後の経営計画を決定するものとして、法人の最高意思決定機関で議論する必要があります。

計画の策定についてのアドバイス等は経営相談等を利用することも有益だと考えます。

4 日本語のコミュニケーション対応に不安が残る。

外国人介護職員受入れ法人で、直接勤務している外国人職員と日本語で話す機会を設けてもらいましたが、日本語会話に関しては、かなり上手にでき、こちらの質問にも、十分に日本語で答えてくれました。

介護記録も日本語で書いているのを見ると、病気で医療機関を受診するなどの特殊な状況でなければ、通常は大丈夫ではないかと思いました。

ただ、3年経過後も残ってもらいたい、介護福祉士の国家試験に合格することを目標としているとなると、日本語を勉強する機会を法人側で作る必要が出てくると思います。

法人の立地条件によっては、そばに日本語教室が存在しないということもありますが、ICTの活用で対応できる日本語教室などがあれば対応は可能かもしれません。

ただ、これから秋田県に来る可能性がある外国人の国籍が、以前の英語圏であるフィリピンから、日本人で言語が堪能な人が少ない、インドネシアやミャンマーにシフトしてきていますので、どのように対応できるのかは未知数です。

5 これから外国人介護職員の受入れに当たって

まずは、技能実習制度が変わることに対する認識が必要だと思います。これまでは、技能実習生が3年間はいてくれるという認識のもと受入れをしてきました。

しかし、今後、特定技能はもとより、技能実習制度も転籍が可能になっていくことが想定されます。

この裏には、技能実習生を海外からの安価な労働力であるとみなし、日本はそれを搾取しているという批判があることが挙げられます。

しかし、今回、外国人介護職員を受入れしている法人を訪問しましたが、そのようなことはみじんも感じられず、外国人介護人材は若くて優秀な人であり、是非残ってほしいと思って受け入れをしている法人ばかりでした。

外国人であれ、日本人であれ差別することなく、平等に接し、利用者に介護サービスを提供する仲間だという意識をもって、当たり前のように接することが最も大切であると思いますし、

全国で外国人労働者の受け入れ数が最も少ない秋田県が、これから受入れを進めていくうえで、逆に悪い風評が流れることなく、秋田県に来てもらうことに繋がるのではないかと思います。

ただ、外国人介護職員も、異国の地に来て、時には気分転換なども、自己負担なしに地域のイベントに呼ばれて体験するなどということも未永く付き合っていくには、必要ではないかと思えます。

外国人介護職員の方々のネットワークは凄いのので、良いことも悪いこともすぐ日本国中の仲間に伝わりますので、どうせ伝わるのであるならば、冬は寒く雪も降るが、人の心は温かいよとか、休みの日、時々地域のイベントに呼ばれて気分転換で来たよ、などと発信してもらえるように、地道な仕掛けをすることも良いのではないかと思います。

いずれにせよ、秋田県に来ている外国人介護職員は全国の都道府県で最も少ないのですから、目の届く範囲のうちに地道な取り組みをして行くことが今後の人口減少の秋田県において、外国人材の受入れに活路を開く一歩になるのではないかと考えます。

IV 委員会からの県等への提言等について

第3回の委員会での委員からの発言内容を整理して県等への提言を次のように取りまとめます。

- 1 外国人介護職員受入れに対する住環境整備・確保に対する行政的支援の強化
 - ・外国人介護職員に対する住民の意識改革と教育が必要である。
 - ・長野県のような、外国人介護職員の住居費に対する支援も必要ではないか。
 - ・本当に外国人介護職員の受入れをやるのであれば金を出すべき。秋田県に来る介護人材に支援するかしないのかという選択である。長野県にできて本県にできないはずがない。
 - ・この先も残ってくれば、秋田県人として生きていくことになる。移住施策として考えても良いのではないか。

【参考】

「長野県外国人介護人材住居借上支援事業補助金」について

[概要]

外国人介護人材「特定活動」経済連携協定に基づく外国人介護福祉士候補者等に限る。）、「介護」、「技能実習」又は「特定技能1号」の在留資格により、介護職として受け入れる外国人を雇用する契約を締結した受入介護施設が、外国人介護人材用住居借上を支援するために、必要な経費の補助を行うもの。

平成31年4月から実施されている。

[補助対象経費等]

補助対象経費（※1）	算定基準（1円未満端数切捨て）
賃借料 共益費（管理費） インターネット回線使用料 プロバイダ料金 上記のほか特に必要とするもので 知事が認めたもの	1戸あたり月額から居住者負担額を引いた額の1/2（1万5千円を上限） ※ 1戸に複数で入居する場合は、補助対象経費の合計額を入居人数で除した額（1円未満端数切捨て）から入居者ごとの居住者負担額を引いた額の1/2（1万5千円を上限）を入居者1人あたりの算定基準とする。 ※ 補助対象期間は、補助対象者に雇用されている期間又は住民票により外国人介護人材の居住が確認できる期間のいずれか短い方とし、かつ、雇用開始から1年を経過する日までとする。

※1 自法人所有の住居に外国人介護人材を入居させる場合は、賃借料及び共益費は補助対象としない。算定基準額の計算において、居住した日数が1か月に満たない月がある場合は、当額月の居住した日数で日割り計算する。また、敷金、礼金、更新料は補助対象外とする。

2 日本語教育の支援

- ・日本語教育についてはオンラインでの講座の提供など、受講者にも事業者にも大きな負担がかからない方法を考えていければと思う。

3 外国人受け入れ体制の充実が必要

- ・県内の監理団体の育成支援が必要ではないか。県外の監理団体より、県内の監理団体の方が旅費等の経費が安くなるのは自明の理。外国人採用にかかるお金も県内に落ちる。
- ・安心して外国人の採用を頼める、優良な監理団体等が分かる仕組みはできないものか。
- ・行政のサポートセンターが必要である。

4 外国人受け入れは重要だが日本人職員の確保が大前提。日本人介護職員数に応じて外国人介護職員数の上限は設定される。これからは、定着が課題になる。

- ・技能実習生の人数枠は、事業所単位で常勤介護職員の総数に応じて設定されている。事業所の常勤介護職員総数が31～40人なら1号は4人、全体（1・2号）で12人。
- ・新制度で移籍できない期間は3年間ではなく、1～2年間になるだろう。働く職場の改善、受け入れる側の努力をしないと1年でいなくなることもある。

- ・介護実習生は能力が高い人が多い。キャリア形成を率先して働いてもらうことで定着が進む。
- 5 法人、介護福祉施設も自分たちでできること（職場改革、採用、定着率向上策）はやらなければならない。
- ・職員が辞めない職場、体制づくりが重要。
 - ・やりたくない⇒やりがいを持たせるように。
 - ・今の若者はわかるように説明すると認識してくれる。
 - ・介護事業が暗いとかそういうことはない。基本からお話して教えてあげればわかってくれる。
 - ・職場は人事改革していかないと若い人に捨てられるのではないか。
 - ・特養も入所施設ではなく、利用施設を目指して変えていく。明るいイメージに、PTとか入れて自宅に帰る利用施設に替えていかなければいけない。
 - ・単なる施設としてだらだらと継続してはいけけない。介護は3K職場ではない。
 - ・我々も自立しないとダメである。行政の金をあてにしないでやっていかないといけない。
- 6 ICTの活用について
- ・ICTの活用については、既に活用している施設もあるので、支援をするというほどのことはありませんが、未導入の施設のために、オンラインで勉強会を提供する程度のことでも、大きな効果があるかと思う。
 - ・外国人介護職員を採用した職場で、介護記録などにおいてICT化は不可欠。
- 7 介護職員への就職アップはイメージアップだけでは無理
- ・介護のイメージアップはいいように聞こえるが、同様なことは全国で取り組まれている。民間の転職サイトもイメージアップはやっている。
 - ・介護のイメージアップだけで秋田県に残ってくれるのか。秋田の良さを含むイメージアップが必要。イメージアップだけで、人材確保対策を行われても困る。
 - ・県としての対策を考えていかなければいけないと思う。
 - ・これまで、学校では、さらに上の東京の学校に進学させることを目標にやってきた。今、何が変わったのか。これから、変えるか変えないかだ。

以上が委員会での活発な議論を通しての意見の集約です。決して県だけにあれもこれもやってほしいとお願いしている訳ではありません。法人の経営者は、自分たちでやらなければならないことは、これまで以上にやっていかないと人材確保の面からも法人経営が一層困難になることを自覚しております。

是非、この提言が今後の介護人材確保に活かされることを委員会として切に希望するものです。

- 3 介護助手の採用
- 4 短時間勤務の導入
- 5 処遇の改善
- 6 キャリアパスの整備
- 7 計画的な人材の育成
- 8 介護ロボットの導入
- 9 業務の効率化
- 10 休暇の取得促進
- 11 外国人材の受入
- 12 特になし
- 13 その他（ ）

問3 採用、退職の実態について

貴法人の直近1年間の実質の採用状況、退職状況について教えてください。（定年退職して再雇用等実質勤務継続の場合は除いてください。）

- 1 直近1年間で新たに何人採用しましたか。人数をご記入ください。
- 2 直近1年間で退職した人は何人いましたか。人数をご記入ください。
- 3 直近1年間で採用者、退職者はいない。

問4 「職場環境」について

(1) 「職場環境改善」という言葉からイメージする取り組みは何ですか。

下から3つまで選択してください。

- 1 賃金労働時間等の労働条件の改善
- 2 産休・育休・介護休暇など休暇制度の充実
- 3 休暇の取得しやすい体制作り
- 4 福利厚生制度の充実
- 5 資格取得の支援
- 6 休憩室や談話室の設置など職場環境の整備
- 7 施設内保育、施設内学童保育等による子育て支援
- 8 ロボット等介護機器の導入による業務効率化
- 9 システムやタブレット等の導入による記録作業の軽減等による時間短縮
- 10 その他（ ）

(2) 職場環境の改善に対する基本的認識を教えてください。

次から一つだけ選択してください。

- 1 職場環境の改善は人材の確保に効果がある。
- 2 職場環境の改善は人材の定着に効果がある。
- 3 職場環境の改善は人材の確保・定着どちらにも効果がある。
- 4 職場環境の改善は人材の確保・定着にはあまり効果はない。
- 5 職場環境の改善が人材の確保・定着に効果があるかどうかはわからない。

問5 介護職員が業務上抱えるストレスの原因として考えられるものは何ですか。

下から4つまで選択してください。

- 1 上司や同僚など職場内の人間関係
- 2 利用者や利用者家族との人間関係
- 3 日々の業務量の多さ
- 4 不規則な勤務時間や超過勤務
- 5 産休・育休・介護休暇を含む休暇の取りにくさ
- 6 腰痛等の身体的不調
- 7 賃金等への不満
- 8 休憩室や談話室など職場環境整備の遅れ
- 9 新型コロナ等感染症対策
- 10 子育てや介護等家庭との両立
- 11 その他 ()

問6 外国人材の受入の仕組みに関する認知度について

外国人材の受入の仕組みについてどの程度知っていますか。

- ①「EPA（経済連携協定）」による受入の仕組みについて
 - 1 仕組み・内容を知っている
 - 2 聞いたことはあるが、仕組み・内容はよく知らない
 - 3 知らない
- ②「在留資格「介護」」による受入の仕組みについて
 - 1 仕組み・内容を知っている
 - 2 聞いたことはあるが、仕組み・内容はよく知らない
 - 3 知らない
- ③「技能実習」による受入の仕組みについて
 - 1 仕組み・内容を知っている
 - 2 聞いたことはあるが、仕組み・内容はよく知らない
 - 3 知らない
- ④「特定技能」による受入の仕組みについて
 - 1 仕組み・内容を知っている

- 2 聞いたことはあるが、仕組み・内容はよく知らない
- 3 知らない

問7 外国人材の受入状況等について

貴法人では外国人材の受入をしていますか。またはしたことがありますか。

(1) 外国人材の受入状況について

- 1 現在受入している
- 2 過去に受入していた
- 3 受入したことはない

(2) (1) において、現在受入している又は、過去に受入していた、を選択した法人はご回答をお願いします。

①何人の外国人材が現在働いていますか。

人

②受入ルートはどれですか。(複数回答可)

- 1 特定活動 (EPA)
- 2 在留資格「介護」
- 3 技能実習
- 4 特定技能
- 5 その他 ()

③受入外国人の国籍はどこですか(複数回答可)

- 1 中国
- 2 ベトナム
- 3 フィリピン
- 4 インドネシア
- 5 タイ
- 6 カンボジア
- 7 その他 ()

④外国人材の受入理由(3つまで複数回答可)

- 1 社会貢献・国際貢献
- 2 国際交流
- 3 人手不足の解消
- 4 将来の人手不足への対応
- 5 日本人職員への好影響を見込んで
- 6 利用者への好影響を見込んで
- 7 その他 ()

⑤外国人材を受入して良かった点は何ですか。(3つまで複数回答可)

- 1 社会貢献・国際貢献に繋がった
- 2 国際交流が進んだ
- 3 人手不足の解消・改善に繋がった
- 4 日本人職員に好影響（意識向上、モチベーションアップ）
- 5 利用者・家族からの評価向上
- 6 海外の情報収集や受入ルート開拓に繋がった
- 7 特になし
- 8 その他（)

⑥外国人材を受入して苦労した点は何ですか。（4つまで複数回答可）

- 1 日本語・コミュニケーション能力向上への支援
- 2 ケア技術習得・資格取得への支援
- 3 介護記録等、書類の整備、整理
- 4 日本人職員への理解
- 5 指導役となる職員の負担増への対応
- 6 利用者・家族への理解
- 7 日常生活への支援（住居、行政手続き等）
- 8 気候、文化、風習等の生活習慣への配慮
- 9 信仰上の配慮
- 10 メンタル支援、ストレス対応
- 11 受入費用の工面
- 12 特になし
- 13 その他（)

(3) 今後の外国人材の受入予定について教えてください。

- 1 受入する予定がある（受入を希望する）
- 2 受入に向けて検討中である
- 3 受入する予定はない（検討もしていない）

(4) (3)において、受入する予定、又は受入に向け検討中を選択した法人のみ回答してください。

①外国人材の予定受入ルートについて教えてください。（2つまで複数回答可）

- 1 特定活動（EPA）
- 2 在留資格「介護」
- 3 技能実習
- 4 特定技能
- 5 その他（)

②外国人材の受入予定時期はいつですか。

- 1 1年以内

2 1～3 年以内

3 3 年後以降

③外国人材の受入希望人数は何人ですか。

1 1 名

2 2～3 名

3 4 名以上

④外国人材の想定業務は何ですか。

1 利用者の処遇に直接関わる業務（食事介助、入浴介助、排せつ介助等）

2 利用者の処遇に直接関わらない業務（洗濯、清掃等）

3 その他（ ）

⑤外国人材に求める知識・能力等は何ですか。（3つまで複数回答可）

1 日本語能力（職員からの業務に関する簡単な指示が理解できる程度）

2 日本語能力（利用者・職員と互いに意思疎通が図れる程度）

3 日本の生活習慣についての知識

4 就労予定業務の経験・知識

5 協調性

6 人柄（素直で勤勉など）

7 就労への意欲・熱意

8 特になし

9 その他（ ）

⑥採用後の外国人材の資格取得についてどのようにお考えですか。

1 介護福祉士の資格取得を目指して指導等を行う

2 資格取得は希望しない

3 その他（ ）

⑦外国人材に期待するところはなんですか。

自由意見記入欄

問8 外国人材受入がなくとも介護職員は充足できると思いますか。

- 1 十分充足できる見込み
- 2 適正水準で充足できる見込み
- 3 充足できない見込み
- 4 わからない
- 5 その他 ()

問9 外国人材受入に関しての不安は何ですか。(4つまで複数回答可)

- 1 受入に関するノウハウ・事例等の提供
- 2 受入に関する相談窓口の充実
- 3 介護記録等、書類の整備・整理
- 4 日本人職員への理解
- 5 指導役となる職員の負担増への対応
- 6 利用者・家族への理解
- 7 処遇面
- 8 受入費用(入国するまで)
- 9 受入費用(入国後の学習支援、生活環境整備等の負担)
- 10 受入期間(国内滞在期間)の制限
- 11 受入期間終了後の外国人の定着
- 12 受入に関する情報量の不足
- 13 特になし
- 14 その他 ()

問10 外国人材受入に関する行政への希望等をお聞かせください。

(1) 外国人材受入に係る行政からの希望支援内容(3つまで複数回答可)

- 1 受入に関するノウハウ・事例等の提供
- 2 受入に関する相談窓口の充実
- 3 送り出し機関や受入調整機関等との連絡・調整への支援
- 4 生活環境の整備・支援
- 5 日本語学習・コミュニケーション能力向上への支援
- 6 特になし
- 7 その他 ()

(2)(1)で希望する支援内容について具体的な支援内容
自由意見記入欄

～ご協力ありがとうございました。～

問い合わせ先 018-864-2775 秋田県社会福祉協議会 佐藤徹、高橋、長崎
までお願いします。

FAXで御回答いただける場合は、018-864-2840をお願いします。

外国人介護職員受け入れ法人調査票

秋田県社会福祉協議会

この調査票は、先に実施した、介護福祉サービス提供法人アンケート調査で外国人介護職員が在籍していると回答された法人にのみお送りしています。追加の調査で、大変お手数をおかけしますが、ご回答の上返送いただきますようお願いいたします。なお、県外本社法人につきましては、秋田県内の施設分のみでご回答いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

法人名		回答者氏名	
電話番号		Mail adress	

1 法人で受け入れしている外国人労働者数と在留資格と国籍について教えてください。

(人)

在留資格 国 籍	技能実習生	E P A	在留資格介護	特定技能	その他 ※	合計
フィリピン						
ベトナム						
インドネシア						
カンボジア						
ネパール						
ミャンマー						
中国						
モンゴル						
韓国						
スリランカ						
ウクライナ						
インド						
コロンビア						
フランス						
その他						
合 計						

※その他 () 永住者、日本人等の配偶者等具体的にお知らせください

2 受け入れを初めて今年で何年目になりますか？

- 1 1年目 2 2年目 3 3年目 4 4年目 5 5年目
6 6年以上

3 受け入れしている外国人はどの施設（事業）でどのような業務をしていますか。

(人)

	特養	老健	他高齢事業	障害者事業	その他	合計
介護業務						
介護以外の業務						
合計						

4 技能実習生を受け入れている方に伺います。監理団体の所在地はどこですか。

1 秋田県内 2 秋田県外 3 両方 4 その他

5 技能実習生1人につき入国前から就労開始時まで監理団体に支払う費用総額は？

総額 円 (平均的な数値でかまいません)

6 技能実習生1人につき就労開始後に監理団体に支払う費用月額？

月額 円 (平均的な数値でかまいません)

7 技能実習生と日本人介護職員の給与差はありますか

1 技能実習生の方が少ない 2 差はない 3 技能実習生の方が多い
4 その他 ()

8 特定技能を受け入れている方に伺います。登録支援団体の所在地はどこですか。

1 秋田県内 2 秋田県外 3 両方 4 その他

9 特定技能1人につき入国前から就労開始時まで登録支援機関に支払う費用総額は？

総額 円 (平均的な数値でかまいません)

技能実習からの移行の場合などありましたら、以下自由にご記入ください。

10 特定技能1人につき就労開始後に登録支援機関に支払う費用月額は何円ですか？

月額 円 (平均的な数値でかまいません)

11 特定技能と日本人介護職員の給与差はありますか？

- 1 特定技能の方が少ない 2 差はない 3 特定技能の方が多い
4 その他 ()

12 技能と特定両方受け入れている方に伺います。技能、特定の給与差はありますか？

- 1 技能実習生の方が少ない 2 差はない 3 技能実習生の方が多い
4 その他 ()

13 在留資格による職員の能力格差を感じますか。(複数の在留資格職員在籍法人調査)

- 1 感じる⇒14へ 2 特に感じない。⇒15へ 3 その他()

14 能力が高いと感じる在留資格順に教えてください。

- 1 特定活動 (EPA) 2 在留資格「介護」 3 技能実習 4 特定技能

1位	<input type="text"/>	2位	<input type="text"/>	3位	<input type="text"/>
----	----------------------	----	----------------------	----	----------------------

15 外国人介護職員受入れ担当職員を置いていますか？

- 1 専任職員を置いている 2 置いているが専任ではない
3 正式に置いていると言えないが実際には、施設長等が対応している
4 その他 ()

16 外国人介護職員の住居確保はどのように対応していますか？

- 1 アパートの一室等を借り上げしている 2 一軒家を借り上げしている
3 法人の寮で対応している 4 職員の家に間借りしている
5 その他 ()

17 外国人介護職員と日本語でのコミュニケーションで言語の壁を感じますか？

- 1 日常会話 ⇒①余り感じない ②時々感じる ③よく感じる ④凄く感じる
2 業務レベル⇒①余り感じない ②時々感じる ③よく感じる ④凄く感じる

