

令和6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

外国人介護人材の転職状況に関する
調査研究事業
報告書

令和7(2025)年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

序章 調査研究の概要

- 1. 調査研究の背景・目的 序-1
- 2. 調査研究の実施事項 序-2
- 3. 調査研究の体制 序-6
- 4. 調査結果のまとめ 序-7

第1章 外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査(受入れ事業者向け)

- 1. 調査の概要 1-1
- 2. 調査結果のまとめ 1-3
- 3. 調査結果 1-7

第2章 外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査(外国人介護人材向け)

- 1. 調査の概要 2-1
- 2. 調査結果のまとめ 2-3
- 3. 調査結果 2-6

第3章 外国人介護人材の転職状況に関するヒアリング調査 (自治体/人材紹介機関/受入れ事業者/外国人介護人材向け)

- 1. 調査の概要 3-1
- 2. 調査結果 3-3

参考資料

- ・アンケート調査票 参考1-1
- ・ヒアリング調査記録 参考2-1

序章 調査研究の概要

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

現在、多くの技能実習修了者が、実習修了後も特定技能や在留資格「介護」に移行し日本で活躍を続けている。しかしながら、弊社が介護業界の技能実習修了者等に対して行った令和5年度「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」では、好待遇や希望する地域での生活を求めて、介護以外の業界に転職することを希望する人材も少数ではあるが確認している。有識者からは、介護職経験者は高い日本語のコミュニケーションスキルを有していることから、国内の他業界からも必要とされる人材であるとの指摘も聞かれている。

現在、技能実習生の転職は原則認められていないが、今後、新制度(育成就労)に移行した際には現在よりも転職可能な人材が増え、労働移動がより活発化することが予想される。それはつまり、外国人材を雇用する事業者にとっては他業界・他事業者から人材獲得を行う「機会」であると同時に、他業界・他事業者への人材流出「リスク」でもある。そのため、こうした人材流出の原因となり得る要素(=転職の動機)を新制度(育成就労)施行前の現段階から把握しておくことが必須となる。

そこで、本事業では、今後の介護事業者や行政等の施策検討に向けた考察を行うことを目的として、アンケート調査やヒアリング調査を通じて外国人介護人材の転職者(転職希望者)の有無と転職者の特徴、動機等を把握するとともに、転職者の定着有無に影響を与える要素について把握した。また受入れ事業者や地方自治体、人材紹介機関等が実施している、外国人介護人材の定着に資する取組についても個別事例の収集を行った。

2. 調査研究の実施事項

✓ 本調査研究事業の目的に基づいて、以下の調査を実施し、報告書を取りまとめた。

1) 検討会の設置・開催

- ✓ 調査全体の実施方針並びに各調査の設計・分析方法についてご意見をいただき、報告書を取りまとめることを主眼として、学識経験者・有識者、実務家からなる検討会を設置・運営した。
- ✓ 検討会の実施概要は、以下のとおり。

図表0-1 検討会の実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	令和6年8月16日(金) 15時～17時 オンライン開催	・今年度の調査視点について ・受入れ事業者向けアンケート調査について ・外国人介護人材向けアンケート調査について
第2回	令和6年10月2日(水) 10時～12時 オンライン開催	・ヒアリング調査の実施状況について ・受入れ事業者向けアンケート調査について ・外国人介護人材向けアンケート調査について
第3回	令和7年1月31日(金) 16時～18時 東京ミッドタウン八重洲 八重洲 セントラルタワー/対面開催	・受入れ事業者向けアンケート調査結果について ・外国人介護人材向けアンケート調査結果について ・ヒアリング調査の実施状況について
第4回	令和7年3月11日(火) 16時～18時 オンライン開催	・受入れ事業者向けアンケート調査結果について ・外国人介護人材向けアンケート調査結果について ・ヒアリング調査結果について ・調査結果の取りまとめ案について

2) 外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査

(ア) 外国人介護人材の受入れ事業者向けアンケート調査

① 調査の目的

✓ 外国人介護人材の転出・転入状況、外国人介護人材の組織適応状況に関する事業者としての見解、採用後の評価、人材の確保・定着のために実施している施策等を把握することを目的とした。

② 調査対象

✓ 外国人技能実習生・特定技能外国人・EPA・在留資格「介護」のいずれかの受入れを行っている介護事業者(5,000件)を調査対象とした。

(イ) 外国人介護人材向けアンケート調査

① 調査の目的

- ✓ 外国人介護人材を対象に、介護の他事業者もしくは他業界への/からの転職者(転職希望者)の有無とその動機を把握するとともに、転職後の組織適応有無とそれに影響を与えた要素について把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)/特定技能外国人(技能実習からの移行/新規入国)/EPA介護福祉士/EPA介護福祉士候補者/在留資格「介護」の外国人介護人材を調査対象とした。

3) 外国人介護人材の転職状況に関するヒアリング調査

(ア) 受入れ事業者向けヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 外国人介護人材の転職者の有無とその特徴や転職理由、募集・採用に至った理由、採用活動の内容、採用後の評価やその理由等について個別事例をもとに詳細を把握し、転職の実態や課題等をより解像度高く捉えることを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 検討会委員からの推薦や受入れ事業者向けアンケート調査結果から、外国人介護人材の転職者(主に転入者)を多く受け入れている事業者や、転職者の定着に向けた取組を積極的に実施している事業者を中心に抽出した。調査対象は、以下のとおり。

図表0-2 調査対象(受入れ事業者)

No.	事業者名	所在地	調査実施日時・方法
1	株式会社ゆず	広島県尾道市	令和6年8月28日(水) 14時～15時半 オンライン
2	社会福祉法人清和福祉会	和歌山県海草郡	令和7年1月27日(月) 16時～17時半 オンライン
3	社会福祉法人おおくま福寿会	福島県双葉郡	令和7年1月31日(金) 10時半～12時 オンライン
4	社会福祉法人玉美福祉会	大阪府東大阪市	令和7年2月7日(金) 9時～10時半 オンライン
5	株式会社サカイ	愛知県名古屋市	令和7年2月12日(水) 10時半～12時 オンライン

(イ) 外国人介護人材向けヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 転職理由や転職前の仕事、転職活動の内容、転職後の定着状況やその理由等について個別事例をもとに詳細を把握し、転職の実態や課題等をより解像度高く捉えることを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 「(ア) 受入れ事業者向けヒアリング調査」の調査対象先においてインタビュー可能な、転職経験のある外国人介護人材に対して調査を実施した。調査対象は、以下のとおり。

図表0-3 調査対象(外国人介護人材)

No.	調査対象	調査実施日時・方法
1	Aさん(フィリピン、EPA→特定技能、介護→介護、栃木→和歌山)	令和7年1月27日(月) 16時～17時半 オンライン
2	Bさん(インドネシア、特定技能、介護→介護、福島→福島)	令和7年1月31日(金) 10時半～12時 オンライン
3	Cさん(フィリピン、EPA介護福祉士、介護→介護、香川→大阪)	令和7年2月7日(金) 9時～10時半 オンライン
4	Dさん(ベトナム、特定技能、農業→介護、北海道→愛知)	令和7年2月12日(水) 10時半～12時 オンライン

(ウ) 地方自治体向けヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 外国人介護人材の転職が受入れ事業者/本人の双方にとって満足度の高いものとなるためには、行政の施策・支援も一定の役割を果たし得るとの理解から、行政施策等の実施状況等を個別事例に基づきより詳細に把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 検討会委員からの推薦やデスクリサーチ結果から、転職者の人材誘致や職場定着支援等を積極的に行う地方自治体を中心に抽出した。調査対象は、以下のとおり。

図表0-4 調査対象(地方自治体)

No.	自治体名	所管部局名	調査実施日時・方法
1	鹿児島県	保健福祉部社会福祉課 地域福祉支援係	令和6年8月21日(水) 10時～11時半 オンライン
	PERSOL Global Workforce株式会社	— (委託事業者)	
2	東京都	高齢者施策推進部 介護保険課 介護人材担当	令和6年8月30日(金) 13時～14時半 オンライン

3	高知県	商工政策課 担い手対策 外国人材誘致担当	令和6年10月25日(金) 14時～15時半 オンライン
4	福井県	福井県産業労働部労働政策課 産業人材室	令和6年11月15日(金) 16時～17時半 オンライン

(エ) 人材紹介機関向けヒアリング調査

③ 調査の目的

- ✓ 転職後、より早い段階で組織に適応し定着していくためには、外国人介護人材本人/介護事業者の双方が、転職/採用にあたり適切な体制・取組を整備すること、正しい情報にアクセスし、選択を行えることが必要不可欠であるとの理解から、人材紹介機関による支援状況等を個別事例に基づき詳細に把握することを目的とした。

④ 調査対象

- ✓ 検討会委員からの推薦やデスクリサーチ結果から、外国人介護人材の転職斡旋や職場定着支援等を積極的に行う人材紹介機関を中心に抽出した。調査対象は、以下のとおり。

図表0-5 調査対象(人材紹介機関)

No.	事業者名	所在地	調査実施日時・方法
1	株式会社スタッフプラス	東京都中央区	令和6年8月30日(木) 17時～18時半 オンライン
2	ジョイスリー株式会社	兵庫県加古川市	令和6年10月4日(金) 9時半～11時 オンライン

3. 調査研究の体制

✓ 本調査研究は、以下のメンバーにより実施した。

図表0-6 調査研究の体制

【検討会委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属
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
高橋 恵介	Jコンサルティング合同会社 代表
中元 秀昭	さくらCSホールディングス株式会社 代表取締役
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 講師
藤本 真 (座長)	独立行政法人労働政策研究・研修機構 人材開発部門/労働法・労使関係部門 副統括研究員

【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 ヒューマンキャピタル創生チーム マネジャー
渡邊 夏子	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 ヒューマンキャピタル創生チーム シニアコンサルタント
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 ヒューマンキャピタル創生チーム シニアコンサルタント
大橋 ふみな	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 ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント
岩崎 暖人	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 ヒューマンキャピタル創生チーム コンサルタント

4. 調査結果のまとめ

1) 外国人介護人材の転職¹⁾に関する現状と課題

① 外国人介護人材の転職者の有無

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人・EPA・在留資格「介護」を受け入れている介護事業者向けアンケート調査では、国内の他事業者(業界問わず)に「転職していった外国人材がいる」と回答した事業者は4割程度と、「いない」をわずかに上回る結果となった。他方、地方区分別にみると、地方圏²⁾においては「転職していった外国人材はいない」が「いる」をわずかに上回った。
- ✓ 国内の他事業者(業界問わず)から「転職してきた外国人材」については、「いない」と回答した事業者が5割程度と、「いる」と回答した事業者を上回る結果となった。他方、地方区分別にみると、三大都市圏においては、「転職してきた外国人材がいる」の割合が「いない」を上回っている。
- ✓ 技能実習・特定技能・EPA・在留資格「介護」のいずれかの在留資格で就労・実習中の外国人介護人材向けアンケート調査において、日本国内での「転職経験がある」と回答した人材は2割程度。特定技能、在留資格「介護」では各3割程度、EPA 介護福祉士では2割程度が「ある」と回答。転職経験者全体のうち、2回以上の転職経験がある人材も2割程度いる結果となった。また、現在転職経験がない人材に関しても、3割程度が今後「転職したいと思う」と回答しており、外国人介護人材の国内転職経験者・転職希望者ともに一定数存在することが分かった。

② 外国人介護人材の転出者の状況

- ✓ 受入れ事業者向けアンケート調査では、転出した外国人介護人材の転出直前の在留資格は「特定技能」が5割程度と最も多く、次いで「技能実習」が2割程度³⁾、「在留資格「介護」」が1割程度等。
- ✓ 転出までの就業期間は、受入れ事業者向け調査・本人向け調査ともに「1～3年未満」が最も多い。ヒアリング調査では、就労開始1年半から2年ほどの時期は、「同じ出身国の人とのコミュニティ内で、お互いの仕事に関する情報を得始める時期である」との意見も聞かれた。
- ✓ 転出先の業界は「介護事業者」が6割程度。介護事業者以外では、「宿泊業・飲食サービス業」が2割程度、次いで「製造業」「医療、福祉(介護以外)」となっている。

③ 外国人介護人材の転入者の状況

- ✓ 受入れ事業者向けアンケート調査では、転入した外国人介護人材の転入直後の在留資格は「特定技能」が7割程度、次いで「在留資格「介護」」が1割程度等。
- ✓ 転入前の業界は介護事業者が5割程度、介護事業者以外が4割程度⁴⁾。ほとんどの在留資格⁵⁾において介護事業者からの転入者が多いが、「特定技能」では介護事業者以外からの転入者も4割程度と

¹⁾ 本調査における「転職」とは、日本国内の事業者をまたいだ転職を指し、同一事業者内での事業所間異動や帰国等は「転職」には含まないものとした。

²⁾ 本調査では、総務省・国土交通省の分類に基づき、「三大都市圏」に属する都府県を以下の通りと定義。なお、三大都市圏以外の道県については「地方圏」と表記している。

東京圏:東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県 名古屋圏:愛知県、岐阜県、三重県 大阪圏:大阪府、兵庫県、京都府、奈良県

³⁾ 「技能実習」については、技能実習計画のどの段階(技能実習何号)で転職を行ったかまでは本調査では確認していないため、調査結果の取り扱いには留意が必要である。

⁴⁾ 分からない、無回答が1割程度。

⁵⁾ 転入直後の在留資格。

一定数存在した。介護事業者以外では、「製造業」が4割程度と最も多く、次いで「農業・林業」「医療、福祉(介護以外)」が各1割程度。外国人介護人材向けアンケート調査でも、転入前の業界は「介護」が5割程度、「製造業」が2割程度、「農業・林業」が1割弱と、事業者向け調査と大差ない結果となった。介護事業者以外からの転入者についてヒアリング調査では、将来的な親の介護を見据えて製造業や宿泊・飲食業等から介護業界へ転職した事例や、農業(きのこ栽培)の仕事から友人の紹介を通じて介護業界へ転職した人材の事例等が聞かれた。

- ✓ 移動パターンは、「三大都市圏から三大都市圏への転入」が3割程度、次いで「地方圏から地方圏への転入」「地方圏から三大都市圏への転入」が各2割程度等⁶と、必ずしも地方部から都市部への人材流入傾向は確認できなかった。
- ✓ 受入れ事業者向けアンケート調査では、転入者の採用ルートは「人材紹介・職業紹介会社」が3割半ばと最も多く、次いで「友人・知人・家族からの紹介」が1割半ば等。一方、外国人介護人材本人向け調査では、「同じ国の知り合いからの紹介」が3割程度と最も多く、次いで「出身国から日本に送ってくれた会社からの紹介」が2割程度等となっている。ヒアリングでも、同じ国籍の人材から SNS を通じて紹介を受けた例が多く聞かれたほか、家族から紹介を受けた例、入国後に通っていた EPA 研修センターの友人(外国人材)から紹介を受けた EPA 介護福祉士候補者の例等も聞かれた。

④ 外国人介護人材の転職動機

- ✓ 転入者の転職動機(受入れ事業者が考える一般的な傾向)は、「給与を上げるため」が8割程度、「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が3割程度、「外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため」が2割程度。「給与」が最も大きな動機であるものの、同じ国籍・外国人がいる環境を求めて転入してくる人材も一定数存在することがわかる。
- ✓ ただし、「三大都市圏から地方圏への転入者」に限ると、「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成する」ことを理由に転職した人材が多くなっており、希望の介護サービス種別を求めて地方部へ転職する人材も一定数いる。また、転入直後の在留資格別にみると、「EPA 介護福祉士」では「結婚や子育て等のプライベートとの両立のため」が最も多くなっており、ヒアリング調査では、子育て支援が受けられることを理由に配偶者の紹介で転職した EPA 介護福祉士の事例も聞かれた。
- ✓ 外国人介護人材本人向け調査における、転職経験者の転職理由は「自分が成長できる」が4割程度と最も多く、次いで「給料が良い」「人間関係が良い」「自分の能力を活かせる」が各2～3割半ば。上記のうち最も大きな理由としては「給料が良い」が「成長できる」をわずかに上回っているが、「給料」は特に前職の勤務年数が短いほど割合が高い傾向がみられ、「3～5年未満」では「成長できる」がわずかに上回っている。また、三大都市圏への転入パターンでは「給料」が最も多い一方、地方圏への転入パターンでは「成長できる」が最も多い。外国人材本人、特に一定程度の年数国内でキャリアを積んだ人材にとっては、成長できる環境・能力を活かせる環境かどうかは転職先を決める際の一つの重要な要素となっており、その結果地方圏への転職を選択するケースも一定数あることが推察される。

⑤ 転職後の組織に対する満足度要因

⁶ ただし、転入前・転入後の就業場所両者ともに回答があった場合のみ有効回答として処理しているため、実際は「不明・無回答」が2割半ばと2番目に多い点には留意が必要である。

- ✓ 受入れ事業者向けアンケート調査における、外国人介護人材が転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由は、「給与が上がったため」が8割程度、「人間関係が良好な職場であるため」が5割程度、「同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため」が3割程度、「より成長できる環境であるため」が2割程度等。他方、外国人介護人材本人向け調査では、「自分が成長できる」が3割程度と最も多く、次いで「給料が良い」「人間関係が良い」が2割半ばとなっている。
- ✓ 外国人介護人材が転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由としても、受入れ事業者向けアンケート調査では、「給与」「人間関係」「成長できる環境でない」等、満足感を覚える理由の裏返しとなる選択肢が多く選択されたが、「住宅支援が充実していないため」も2割程度と、生活に関する支援の少なさが転職後の不満につながるという声も一定程度聞かれた。

⑥ 外国人介護人材の転職者の採用・定着に関する課題

- ✓ 現状、外国人転職者の募集は「行っていない」事業者が6割程度であり、特に地方圏においては募集を行っていない割合が他の地方区分と比べ高い。今後の採用意向についても、三大都市圏では「採用したい」が「採用予定はない」を上回っている一方、地方圏では「採用予定はない」が3割半ばと、「採用したい」を上回る結果となった。理由の一つとしてヒアリング調査では、地方圏では外国人材が入居可能な賃貸物件数が十分に確保されていないなど、採用したくてもできないケースがあるといった声が聞かれた。
- ✓ また、ヒアリング調査では、そもそも外国人材の採用に係る事業者の金銭的負担や外国人材の学習・生活面等を支援するための人材確保等の負担が大きく、外国人材を最初の1人採用するまでのハードルが高いといった声も聞かれた。アンケート調査でも、事業者から見た外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題として、「外国人材の受入れ・定着支援に要する金銭的負担」を挙げた事業者は3割程度であった。ただし、1人採用し問題が無ければ徐々に受入れ体制が整っていき、採用数を増やしていくことができる事業者が多いとの声もあり、外国人材受入れに対して先進的な事業者がいることが、同地域内の事業者への波及効果をもたらし、地域全体として外国人材の受入れが進んでいくきっかけになるといった意見もあった。
- ✓ そのほか、外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題として、「能力開発に時間を要する」を挙げた事業者も2割程度みられた。特に、他業界からの転入者の働きぶりに対する満足度は7割程度と、介護業界からの転入者と比べやや低い。この結果から、経験者と比較すると他業界からの転職者は日本語能力や介護スキル面で即戦力となりにくく、一定の時間をかけた教育の必要性が推察される。ヒアリング調査では、前職(他業界)では日本語でコミュニケーションを取る機会が少なかったため、介護の仕事はコミュニケーション面での大変さがあるといった外国人介護人材本人の声も聞かれている。

2) 外国人介護人材の転職者の採用・定着に向けた取組についての考察

- ✓ 上記実態把握(外国人介護人材の転職に関する現状と課題)を踏まえ、今後外国人介護人材の採用・定着に向けた取組の方向性を検討していくにあたり、本調査趣旨を踏まえた、外国人介護人材の「転職」に対する受け止め方、取組の在り方を改めて確認しておきたい。
- ✓ その上で、目指すべき姿実現に向けた今後の取組の方向性として、実際の取組例とともに若干の考察を行うこととする。

① 外国人介護人材の「転職」における取組の在り方

- ✓ 現在、技能実習生の転職は原則認められていないが、今後、育成就労制度が施行された際には現在よりも転職可能な人材が増え、労働移動がより活発化することが予想される。介護の人手不足が深刻な課題となる中、こうした動きは他業界から人材獲得を行う「機会」であると同時に、他業界への人材流出「リスク」でもある。他業界からの人材誘致を行いつつ、いかに介護業界への定着を図れるかといった点が、本調査研究における重要な視点の一つである。
- ✓ 外国人介護人材のキャリアに関して当社過年度事業⁷では、介護業界での技能実習を通じて培った高いコミュニケーション能力・対話のスキルを活かし、技能実習修了後も特定技能として引き続き日本で就労を続け、リーダーポジションで活躍する事例や介護福祉士・ケアマネジャーを目指す事例、帰国して介護施設や病院で働く事例、技能実習(候補)生の教育に携わる事例等、様々なキャリア形成の在り方が聞かれた。より長期の視点に立つと、日本での就労・実習を終え帰国した人材が再度日本での就労を志す、別の国で介護職として就業するなど、国家間を行き来しながらキャリアを形成し活躍の幅を広げていくことも想定される。このように、介護業界の実習・就労ではより高い日本語能力や介護スキルを習得できるために、在留期間終了後もそれを活かした多様なキャリアの選択肢が存在する点は、介護業界で実習・就労を行うことの魅力の一つであると考えられる。外国人材の受入れを行う介護事業者のみならず、介護事業者への人材誘致を支援する関係団体や自治体等も含め、外国人材の就業先としての介護職の魅力を発信していくことが求められる。
- ✓ また、今回の調査において、地方圏においては「転職していった外国人材はいない」と回答した事業者が「いる」をわずかに上回る結果となったが、三大都市圏と比べ受入れ人数が少ない、受入れ開始後の年数が浅いなどの事情により、現時点ではまだ転職実績が少ない結果となっていることが予想される。今後年数を重ねるにつれて、三大都市圏だけでなく地方圏からの転出者も増えていく可能性があることから、前述のとおり「介護人材の確保」を前提としつつも、都市部・地方部にかかわらず、いかに自地域に人材を誘致し、定着を図れるかといった点についても、併せて検討が必要であると考えられる。
- ✓ 他方で、外国人材は家族等自らの基盤となるコミュニティは母国にあることが多いため、日本の特定地域で家族形成するなどの理由がない限り、特定の企業や地域に長く居続けることを念頭に置いた就労を行っている人材は多くないことが考えられる。そのため、外国人介護人材にとって転職は、自らのキャリア設計に少なからず組み込まれていることが推測される。本事業の検討会では、「外国人材の出身国では、様々な職歴を持っていることが当該出身国で評価される要因の一つになることも考えられる」との意見もあった。上記を踏まえると、受入れ事業者としてある程度、転出者・転入者が発生

⁷ 令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」
https://www.mizuho-rt.co.jp/archive/case/r05mhlw_kaigo2023.html

することを想定した組織体制や教育体制を整備していくことも必要かもしれない。ヒアリング調査では、当該事業者での就労経験者が同社を母国の知り合いに宣伝してくれることで、人材が継続的に入ってくるシステム(人材の循環構造)の構築を目指しているといった事例も聞かれた。

- ✓ しかしながら、現状、そうした組織体制・教育体制の整備を行うにあたっては事業者の金銭的負担も少なくなく、国や自治体等が可能な限り事業者の金銭的負担を軽減するための施策を検討していくことが求められる。

② 外国人介護人材の受入・確保に向けた取組

【介護業界や地域への外国人材の誘致に向けた取組】

- ✓ 介護業界への人材誘致と定着に向け、国内外に対して介護業界の魅力発信を行っていく観点では、受入れ事業者だけでなく、海外からの人材誘致に係る事業や国内にいる外国人材の転職支援事業等を担う人材紹介機関や登録支援機関の役割も重要であると考えられる。ヒアリング調査では、インドネシア労働省との連携のもと、国立職業訓練校で介護技術や日本語の講習を実施し、卒業後に当該人材紹介機関による日本での就職支援を約束している例があった。また、より優秀な人材を介護業界に迎え入れるための取組として、現地教育機関に日本人の看護師・介護福祉士等の有資格者を配置している送り出し機関からのみ、人材の受入れを行っている人材紹介機関の事例等も聞かれた。
- ✓ また、ヒアリング調査では日本の玄関口として東京都が行っている、日本への介護人材誘致に向けた取組も聞かれた。日本での就職・留学を希望する人材を対象としたジャカルタの就職フェアに都が参加する取組や、国際広報の担当部署と連携し日本での就職に関する英文プレスリリースを配信する取組等を通じて、国外に対して日本での就業の魅力について発信しているという。そのほか、県が主体となり外国人材と県内介護事業所のマッチング事業(プラットフォームの構築等)を実施するなど、自治体自らが事業を実施し行動している事例も複数県から聞かれている。

【事業者の受入れハードル解消に向けた取組】

- ✓ 「外国人材を1人採用するまでのハードルが高い」といった課題へ対応していくためには、国内外からの外国人材受入れルートの整備や日本人介護職員の理解促進、教育費・住居新設費の補助等、事業者が国内外から優秀な人材を受入れ、当該地域で心地よく生活できる環境を整えるための自治体等による支援が必要であると考えられる。
- ✓ 送り出し機関や監理団体、転職者の人材紹介機関の選定といった、外国人材の受入れルート整備に係る支援としては、都が登録支援機関等の紹介手数料を補助している例や受入れ事業者を対象に、自治体(都県)主催で送り出し機関とのオンライン個別相談会を実施している例、就労環境や住環境の整備に関して優れた取組を行っている事業者や監理団体の認定制度を県が検討しているといった例が聞かれた。外国人材のより適正かつスムーズな受入れ環境構築に向け、国や自治体として支援施策を検討していくとともに、受入れ事業者としてもそうした支援制度・施策活用に向けた情報収集を継続的に実施していく必要がある。
- ✓ 他方、日本人職員の理解促進に関してヒアリング調査では、県が主体となり、異文化理解等をテーマとした日本人職員向けの研修・セミナーを実施している例や、新たな外国人介護人材が着任した際に事業者同士で成功事例や課題等を共有し合う「合同歓迎会」等を実施している例が聞かれた。自治体(県)からは、外国人材の受入れに関して事業者間で自主的な情報共有が行われる例は通常少

ないため、地域として外国人材の受入れを促進していくためには、行政による働きかけが有効であるといった意見もあった。こうした近隣の事業者間での情報共有を通じて、地域全体として外国人材の受入れに対して積極的な風土が形成されていく可能性がある。

- ✓ さらに、外国人材受入れに際しての事業者の初期費用を補助する仕組みとして、自治体(都県)が新たに特定技能外国人を受け入れる事業所に対して教育費補助を行っている例や、介護職員宿舎借り上げ支援事業において、外国人介護人材に対しては戸数制限を撤廃した例、社宅の新設等を行うための融資制度を設けている例等が聞かれた。

③ 外国人介護人材の転職者の定着に向けた取組

【能力開発、学習支援】

- ✓ アンケート調査結果から、受入れ事業者の認識としては、「給与」や「地域」を求めて転職する人材が多い一方、実際の外国人介護人材は給与や地域コミュニティだけでなく、「成長できる」「能力が活かせる」環境等も求めて転職を行っている可能性が示唆された。受入れ事業者として、介護福祉士やケアマネジャーといった長期的キャリアを見据えた支援を行っているかどうか、外国人介護人材の転職判断時の重要な要素となっている可能性がある。また、外国人介護人材本人の「転職を希望しない」理由としても「人間関係が良い」「介護や日本語の成長のために会社の人々が助けてくれる」「自分が成長できる」等が上位で選択されており、成長に向けた支援は転職者の受入れ拡大だけでなく「定着」のためにも有効であることが推察される。
- ✓ 特に、日本で実習・就労を行う外国人材は様々な背景・目的はあれど「海外で働く」ことを選択している時点で、自身のキャリアに対する志向は一定程度強いことが想定される。外国人介護人材向けのヒアリング調査では、日本語力・介護スキルの向上を目的に他業界から介護業界へ転職したといった人材の声も聞かれた。介護福祉士やケアマネジャー等の資格取得支援はもちろん、スキル・経験に応じた昇進昇格制度等、当該受入れ事業者での長期的なキャリア形成を見据えた制度・体制を整えていくことが、外国人材に選ばれる職場となり、そして定着を促すために必要である可能性がある。
- ✓ ヒアリング調査では、介護福祉士の資格取得、翻訳機等の購入に必要な費用を都道府県が補助している例や、中上級レベルのビジネス日本語や介護の専門用語等、受入れ事業者の特徴・ニーズに応じて内容を詳細にカスタマイズできる講座を県が提供している例が聞かれた。また、人材紹介機関(登録支援機関)の取組として、受入れ事業者に対して、介護福祉士国家試験に向けた育成カリキュラムを作成し提供している例や、外国人材に対して日本人と同等の役職手当、資格手当の付与等を行っている例等が聞かれた。
- ✓ 他方、外国人介護人材本人向け調査における転職(転入)経験の有無を日本語能力別にみると、日本語能力が高いほど転職経験が「ある」と回答した割合が高い。学習支援等により外国人材の日本語能力が向上するほど人材の市場価値が高まり、転職(転出)につながる可能性が高くなる点は、前述した「受入れ事業者としてある程度、転出者・転入者が発生することを想定した組織体制や教育体制を整備していく」観点で留意しておくべき点であると考えられる。

【生活支援】

- ✓ 受入れ事業者向けアンケートでは「人間関係」や「住宅支援が充実していないため」等、日々の生活に関する負担や不自由さが、外国人介護人材が転職後の職場に対して不満を覚える理由として多く聞かれた。転職後の外国人介護人材の定着に向け事業者が実施している取組としても、「仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定」や「上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化」等、外国人介護人材に対する日々の相談対応や、コミュニケーション面のサポートに係る取組が多く挙げられている。受入れ事業者による具体的な取組内容として、現地語が話せる事業者本部職員等を「生活指導担当」として配置し、チャットや SNS 等でも連絡が取れる状態にしている例が聞かれた。個人の SNS を活用することで、外国人材から業務内外に関する様々な相談(公共料金の支払い方法、宅配便の受け取り方法、おすすめの飲食店、資格試験に関する不安等)を外国人介護人材が気軽にしてくれるようになったとのエピソードも聞かれている。
- ✓ なお、こうした相談対応・コミュニケーション面のサポートに関しては、受入れ事業者主体の取組だけでなく、県が運営する外国人生活相談センターにおいて外国人に対する相談業務を実施している例や、地域住民との交流会の開催等に必要な費用を県が補助している例、外国人のコミュニティづくりとして、自社(人材紹介機関・登録支援機関)で育成した外国人材の同窓会組織を発足しようとしている例等も聞かれており、自治体や人材紹介機関・登録支援機関による施策も有効であると考えられる。
- ✓ さらに、外国人材の定着に向け「外国人材のための宿舍の整備・住居費の補助」を実施していると回答した事業者が3割程度存在している。ヒアリング調査では事業者負担で外国人材専用のアパートを建て貸し出している事例や、事業者自身が住宅確保を行った上で一人あたり月1万5千円の家賃補助を行い、外国人材本人の負担は実際の家賃の2分の1以下とする事例等、受入れ事業者自身が住宅費用の補助や住宅確保に係る施策を実施している事例が多数聞かれた。外国人材にとって当該施策は有益と考えられる一方、受入れ事業者の金銭的負担を考慮すると、都道府県や市区町村単位で住宅借り上げ支援等の制度導入を検討するなどの対策も必要であると考えられる。

④ 転職者の採用・定着施策の検討に向けて

- ✓ 2)では転職者の採用・定着に向けた施策例として複数の言及を行ったが、実際に受入れ事業者や自治体等が導入施策を検討していくにあたっては、自事業者や自地域の特徴を踏まえた上で、最も有効と思われる施策を検討・取捨選択し、取り組んでいく必要がある。受入れ事業者向けアンケート調査では、転入者本人の転職評価(今回の転職に対してどのような感想を持っているか)に関して、本人へのヒアリングに基づき把握している受入れ事業者が7割程度である一方、「把握のための施策は特に実施していない」という事業者も2割程度存在する。事業者の特徴は千差万別であるところ、自事業者にとって最適な確保・定着施策を検討していくためには、まず自事業者に転入してきた人材に対して、転職してきてよかったかどうか、その理由等について丁寧な聞き取りを行っていくことが重要であると考えられる。聞き取り結果をもとに、受入れ事業者が自組織にとっての人材確保・定着に向けた課題とは何かを把握・分析し、事業形態や従業員数、外国人材数等、事業者の特徴も踏まえた上での有効な施策を検討していく必要があるだろう。
- ✓ 他方、施策検討にあたっては、人口分布や生活環境、外国人コミュニティの有無等、地域の特性も考慮に入れる必要があり、こうした地域独自の施策検討にあたっては、自治体の役割が特に重要となっ

てくると考えられる。しかしながら、自治体による現状の施策の充実度は地域によってかなり差があることも確認できている。自治体規模等によって実施できる施策の範囲が大きく異なることはやむを得ないものの、地域内の受入れ事業者の課題を自治体が汲み取り、自地域の事業者ニーズに沿った形で委託事業・補助制度等を検討していくことも必要であろう。

第1章 外国人介護人材の転職状況に関する
アンケート調査
(受入れ事業者向け)

第1章 外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査（受入れ事業者向け）

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 技能実習生・特定技能外国人・EPA・在留資格「介護」を受け入れている介護事業者を対象に、外国人介護人材の転出・転入状況、外国人介護人材の組織適応状況に関する事業者としての見解、採用後の評価、人材の確保・定着のために実施している施策等を把握することを目的として実施。

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・EPA・在留資格「介護」を受け入れている介護事業者。
 - 介護業界の外国人技能実習生・特定技能外国人・EPA・在留資格「介護」のいずれかの受入れを行っている介護事業者(法人)のリストから5,000団体を調査対象として抽出。
 - 調査対象となる5,000団体は、以下基準を全て満たす形で割付しランダムに抽出。
 - 「三大都市圏」から約2,500団体、「地方圏(三大都市圏以外)」から約2,500団体。
 - ◇ 本調査では、総務省・国土交通省の分類⁸に基づき、「三大都市圏」に属する都府県を以下のとおりと定義。
 - 東京圏: 東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県
 - 名古屋圏: 愛知県、岐阜県、三重県
 - 大阪圏: 大阪府、兵庫県、京都府、奈良県
 - 「技能実習生または特定技能を受け入れている事業者」(技能実習の場合は計画認定が2022年9月30日以前)から約4,000団体、「EPA介護福祉士候補者またはEPA介護福祉士を受け入れている事業者」から約500団体、「計画認定が2022年10月1日以降の技能実習生を受け入れている事業者」から約500団体。

(実際の配布数内訳)

①	技能実習(計画認定2年以上)または特定技能受入れ事業者	4,000	
	うち三大都市圏	2,000	④
	うち三大都市圏以外(地方圏)	2,000	⑦
②	EPA受入れ事業者	325	
	うち三大都市圏	178	⑤
	うち三大都市圏以外(地方圏)	147	⑧
③	技能実習受入れ事業者(計画認定2年未満)	675	
	うち三大都市圏	278	⑥
	うち三大都市圏以外(地方圏)	397	⑨
	④+⑤+⑥(三大都市圏合計)	2,456	
	⑦+⑧+⑨(三大都市圏以外合計)	2,544	
	①+②+③(配布数合計)	5,000	

⁸ 総務省統計局 HP <https://www.stat.go.jp/data/idou/topics/topi60-4.html>

国土交通省「各大都市圏・大都市都心部の機能集積状況の比較」<https://www.mlit.go.jp/common/001216303.pdf>

② 調査方法

- ✓ 質問紙調査。
- ✓ 調査票を郵送し、弊社着払いで返送頂く「郵送配布・郵送回収」によって実施。

3) 調査基準日

- ✓ 調査実施期間:令和6年 10月 21日～11月 29日(※)
- (※)ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

4) 回収結果

- ✓ 有効回答数:1,189件(回収率:23.8%)

5) 主な調査内容

- ✓ アンケート調査の主な内容は以下のとおり。
 - 事業者の概要について
 - 外国人介護人材の受入れ状況、転出・転入状況
 - 当該事業者から転出した外国人介護人材について
 - 当該事業者に入ってきた外国人介護人材について
 - 外国人介護人材の転職者の組織適応に対する事業者としての見解
 - 外国人介護人材の転職者に対する事業者としての評価
 - 外国人介護人材の転職に関するご意見・ご感想

6) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、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。
- ✓ クロス集計軸の縦軸は、無回答を除いている。

2. 調査結果のまとめ

【外国人介護人材の転職に関する全体的な状況について】

「転職していった外国人介護人材がいる」と回答した事業者、「転職してきた外国人介護人材がいる」と回答した事業者はともに4割程度。

- ✓ 他事業者(業界を問わず)に転職していった外国人介護人材の有無については、「いる」が43.5%、「いない」が42.3%等。(図表1-24)
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」においては、「転職していった外国人介護人材がいる」の割合が「転職していった外国人介護人材はいない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては「転職していった外国人介護人材はいない」(45.3%)が「転職していった外国人介護人材がいる」(42.9%)を上回っている。(図表1-25)
- ✓ 他事業者(業界を問わず)から転職してきた外国人介護人材については、「いない」が48.0%と最も多く、次いで「いる」が39.4%等。(図表1-28)
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」においては、「転職してきた外国人介護人材がいる」の割合が「転職してきた外国人介護人材はいない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては「転職してきた外国人介護人材はいない」(58.0%)が「転職してきた外国人介護人材がいる」(28.1%)を上回っている。(図表1-29)
- ✓ 他事業者から転職してきた人数(介護事業者からの転職者と介護事業者以外からの転職者の合計)を地方区分別にみると、「名古屋圏」「大阪圏」「地方圏」では「1人」が最も多い一方、「東京圏」では「5人以上」が31.2%と最も多い。中でも「地方圏」では「1人」が48.1%と、他の地方区分と比べ割合が高い。(図表1-31)

【外国人介護人材の転出者について】

転出した外国人介護人材の転出前の在留資格は「特定技能」が最も多く、全体の半数程度。就業期間は、「1～3年未満」が最も多く4割程度。転出先の業界は「介護法人」が6割程度。介護法人以外では、「宿泊・飲食サービス業」が2割程度、次いで「製造業」「医療、福祉(介護以外)」。転出前後の就業場所は「不明・無回答」が最も多く、次いで「地方圏⇒三大都市圏」が2割半ば、「三大都市圏⇒三大都市圏」が2割程度。

- ✓ 転出した外国人介護人材の転出直前の在留資格は、「特定技能」が55.7%、「技能実習」が23.8%、「在留資格「介護」」が8.9%等。なお、「技能実習」については、技能実習計画のどの段階(技能実習何号)で転職を行ったかまでは本調査では確認していないため、調査結果の取り扱いには留意が必要である。(図表1-36)
- ✓ 転出した外国人介護人材の回答事業者での就業期間を尋ねたところ、「1～3年未満」が45.2%と最も多く、次いで「3～5年未満」が20.9%、「6か月～1年未満」が19.1%等。(図表1-38)
- ✓ 転出した外国人介護人材の転出先業界は、「介護」が57.3%。介護以外では、「宿泊、飲食サービス業」が24.7%と最も多く、次いで「製造業」(19.6%)、「医療、福祉(介護以外)」(15.5%)等。(図表1-40,41)

- ✓ 転出前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「不明・無回答」が37.4%と最も多く⁹、次いで「地方圏から三大都市圏への転出」が26.1%、「三大都市圏から三大都市圏への転出」が22.4%、「地方圏から地方圏への転出」が10.1%等。(図表1-44)

【外国人介護人材の転入者について】

転入してきた外国人介護人材の転入直後の在留資格は「特定技能」が7割程度と最も多い。転入前の業界は「介護」が5割程度。介護法人以外では、「製造業」が4割程度と最も多く、次いで「農業、林業」「医療、福祉(介護以外)」。転入前後の就業場所は「三大都市圏⇒三大都市圏」が3割程度と最も多く、次いで「地方圏⇒地方圏」「地方圏⇒三大都市圏」が2割程度。

- ✓ 転入した外国人介護人材の在留資格(転入直後)を尋ねたところ、「特定技能」が69.2%、次いで「在留資格「介護」」が9.8%、「技能実習」が9.6%等。なお、「技能実習」については、技能実習計画のどの段階(技能実習何号)で転職を行ったかまでは本調査では確認していないため、調査結果の取り扱いには留意が必要である。(図表1-48)
- ✓ 転入してきた外国人介護人材の転入前の業界は、「介護法人」が51.8%。介護法人以外では、「製造業」が39.4%と最も多く、次いで「農業、林業」が12.4%、「医療、福祉(介護以外)」が9.3%等。(図表1-52,54)
- ✓ 転入前の業界を転入直後の在留資格別にみると、ほとんどの在留資格において「介護法人」からの転職者が「介護以外の法人」からの転職者を上回っているが、「特定技能」では「介護以外の法人」からの転職者も43.2%と一定数存在。(図表1-53)
- ✓ 転入前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」が28.3%と最も多く、次いで「地方圏から地方圏への転入」が20.7%、「地方圏から三大都市圏への転入」が19.9%等。ただし、転入前・転入後の就業場所両者ともに回答があった場合のみ有効回答として処理しているため、実際は「不明・無回答」が26.6%と2番目に多い点には留意が必要である。(図表1-60)
- ✓ 転入者の採用ルートは、「人材紹介・職業紹介会社」が36.5%と最も多く、次いで「友人・知人・家族からの紹介」が15.1%、「関連会社からの紹介」が7.7%等。(図表1-61)
- ✓ 転入者の採用ルートを転入直後の在留資格別にみると、「技能実習」「特定技能」では「人材紹介・職業紹介会社」が各4割程度と最も多い一方、「EPA 介護福祉士」「在留資格「介護」」では「友人・知人・家族からの紹介」が3～5割程度と最も多い結果。(図表1-63)
- ✓ 外国人材が転入時に従事を希望していた介護サービスの種類は、「介護老人福祉施設」が50.8%と最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護」が18.9%、「特定施設入居者生活介護」が12.1%等。現在従事している介護サービスの種類としても、「介護老人福祉施設」が29.2%と最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護」が8.0%、「介護老人保健施設」が4.7%等と、大きな傾向はみられなかった。(図表1-67、68)

⁹ 転出前・転出後の就業場所両者ともに回答があった場合のみ有効回答として処理しているため、「不明・無回答」が多くなっている。

【転職動機・組織適応について】

転入した外国人材の転職理由は、「給与を上げるため」が最も多く、3割程度。受入れ事業者が考える一般的な転職理由としては、給与のほか「同じ国籍・出身者が勤務している職場」「外国人コミュニティが存在する地域」等も挙げられた。転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由としては、「給与が上がったため」が8割程度と最も多い。また、転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由としても「給与が上がっていないため」が7割程度と最も多い。

- ✓ 転入した外国人材の転職理由は、「給与を上げるため」が30.0%と最も多く、次いで「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」が11.7%、「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が9.8%等。(図表1-64)
- ✓ 転職理由を転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、「三大都市圏から地方圏への転入」を除く全てのパターンにおいて、「給与を上げるため」が3割程度と最も多い。他方、「三大都市圏から地方圏への転入」では、「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」が23.5%と最も多く、次いで「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が17.6%等。(図表1-65)
- ✓ 転職理由を転入直後の在留資格別にみると、「技能実習」「特定技能」「在留資格「介護」」では「給与を上げるため」が2~4割程度と最も多い一方、「EPA介護福祉士」では「結婚や子育て等のプライベートとの両立のため」が27.8%と最も多い。「EPA介護福祉士」では、「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」「安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて」「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」も各19.4%と、他の在留資格と比べ割合が高い結果。また、「在留資格「介護」」では「より人間関係が良好な職場を求めて」も16.2%と、他の在留資格と比べ割合が高い。(図表1-66)
- ✓ 他方、外国人介護人材の転職理由について、受入れ事業者が考える一般的な傾向を尋ねたところ、「給与を上げるため」が78.9%と最も多く、次いで「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が33.5%、「外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため」が24.9%、「より人間関係が良好な職場を求めて」が24.4%等。(図表1-69)
- ✓ 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として想定されるものは、「給与が上がったため」が79.6%で最も多く、次いで「人間関係が良好な職場であるため」が48.4%、「同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため」が32.0%等。(図表1-71)
- ✓ 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由として想定されるものは、「給与が上がっていないため」が65.0%と最も多く、次いで「人間関係が良好な職場でないと感じるため」が51.5%、「成長できる環境でないと感じるため」が21.4%等。(図表1-73)

【外国人介護人材の転職者の募集状況・採用意向】

外国人介護人材の転職者について、「募集を行っている」事業者は2割程度。地方区分別では、「地方圏」が「募集を行っていない」の割合が最も高く6割程度。今後の採用意向については、三大都市圏では「積極的に採用したい」が多数派である一方、地方圏では「積極的に採用していく予定はない」が多数派。

- ✓ 外国人介護人材の転職者(介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者)の募集状況について尋ねたところ、「募集を行っていない」が59.2%、「募集を行っている」が23.9%、「わからない」が3.5%。(図表1-83)

- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」「地方圏」のいずれも「募集を行っていない」が「募集を行っている」を上回っている。その中でも、「地方圏」は「募集を行っていない」の割合が他の地方区分と比べ最も高い。(図表1-84)
- ✓ 今後の外国人介護人材の転職者(介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者)の採用意向については、「積極的に採用していく予定はない」が33.1%、「積極的に採用したい」が30.4%、「わからない」が23.0%。(図表1-85)
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」では、「積極的に採用したい」が「積極的に採用していく予定はない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては、「積極的に採用していく予定はない」(35.1%)が「積極的に採用したい」(24.9%)を上回っている。(図表1-86)

【人材定着に関する課題について】

転職者の採用後の定着にかかわる課題としては、「賃金水準の向上」が4割程度と最も多い。

- ✓ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題について尋ねたところ、「賃金水準の向上」が36.2%と最も多く、次いで「外国人材の受け入れ・定着支援に要する金銭的負担」が33.1%、「職場の人間関係」が27.5%等。(図表1-81)

【外国人介護人材の確保・定着に向けた取組の方向性について】

外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組は、「仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定」が4割程度と最も多く、次いで「上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化」「賃金水準の向上」。地方区分別にみると、「三大都市圏」と比較して「地方圏」では、「仕事外での職員間の交流促進」「地域住民との交流促進」等が多い。

- ✓ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組を尋ねたところ、「仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定」が41.9%と最も多く、次いで「上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化」が35.6%、「賃金水準の向上」が35.2%等。(図表1-79)
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」と比較して、「地方圏」では、「仕事外での職員間の交流促進」(21.6%)、「地域住民との交流促進」(10.4%)等が多く挙げられた。他方で、三大都市圏と比べ、地方圏では「結婚や子育てとの両立支援」(6.6%)等については選択割合が低かった。(図表1-80)

本人の転職評価の把握手段としては、「外国人材本人へのヒアリング」が7割程度と最も多い。一方で2割ほどの事業者が「把握のための施策は特に実施していない」。

- ✓ 転職に対する本人評価の把握方法を尋ねたところ、「外国人材本人へのヒアリング」が67.5%と最も多く、次いで「事業所へのヒアリング」が16.9%。「把握のための施策は特に実施していない」も16.7%であった。(図表1-75)

3. 調査結果

1) 回答者の属性について

① 本部所在地（問1-（1））

- ✓ 事業者の本部所在地は、都道府県別では「愛知県」が6.4%と最も多く、次いで「大阪府」が5.5%、「埼玉県」と「神奈川県」が5.0%等。
- ✓ 地域区分別では、「関東・信越」が29.9%と最も多く、次いで「東海・北陸」が17.4%等。
- ✓ 都市区分別では、「一般市」が48.5%と最も多く、次いで「中核市」が18.5%等。
- ✓ 地方区分別では、「地方圏」が56.0%と最も多く、次いで「東京圏」が18.6%等。

図表1-1 本部所在地（自治体名記入）

調査数	1,189	100.0						
北海道	55	4.6	石川県	11	0.9	岡山県	20	1.7
青森県	13	1.1	福井県	13	1.1	広島県	43	3.6
岩手県	11	0.9	山梨県	9	0.8	山口県	23	1.9
宮城県	13	1.1	長野県	35	2.9	徳島県	9	0.8
秋田県	5	0.4	岐阜県	39	3.3	香川県	10	0.8
山形県	8	0.7	静岡県	24	2.0	愛媛県	21	1.8
福島県	17	1.4	愛知県	76	6.4	高知県	7	0.6
茨城県	31	2.6	三重県	31	2.6	福岡県	54	4.5
栃木県	21	1.8	滋賀県	12	1.0	佐賀県	18	1.5
群馬県	27	2.3	京都府	23	1.9	長崎県	17	1.4
埼玉県	59	5.0	大阪府	65	5.5	熊本県	32	2.7
千葉県	50	4.2	兵庫県	43	3.6	大分県	28	2.4
東京都	53	4.5	奈良県	22	1.9	宮崎県	7	0.6
神奈川県	59	5.0	和歌山県	8	0.7	鹿児島県	18	1.5
新潟県	12	1.0	鳥取県	4	0.3	沖縄県	13	1.1
富山県	13	1.1	島根県	4	0.3	無回答	3	0.3

図表1-2 本部所在地【地域区分別】

調査数	1,189	100.0
北海道・東北	122	10.3
関東・信越	356	29.9
東海・北陸	207	17.4
近畿	173	14.6
中国・四国	141	11.9
九州・沖縄	187	15.7
無回答	3	0.3

図表1-3 本部所在地【都市区分別】

調査数	1,189	100.0
政令指定都市	213	17.9
東京特別区	26	2.2
中核市	220	18.5
一般市	577	48.5
町村	135	11.4
無回答	18	1.5

図表1-4 本部所在地【地方区分別】

調査数	1,189	100.0
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	18.6
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	12.3
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	12.9
地方圏（上記以外）	666	56.0
無回答	3	0.3

② 開設年（問1-（1））

- ✓ 事業者の開設年は、「2000年～2009年」が28.9%と最も多く、次いで「1990年～1999年」が20.1%等。

図表1-5 開設年（数値記入）

調査数	1,189	100.0
1959年以前	68	5.7
1960年～1979年	125	10.5
1980年～1989年	124	10.4
1990年～1999年	239	20.1
2000年～2009年	344	28.9
2010年～2019年	195	16.4
2020年以降	24	2.0
無回答	70	5.9

③ 事業所数（問1-（2））

- ✓ 全事業所数は、「2事業所以下」が23.4%と最も多く、次いで「10事業所以上」が21.7%等。
- ✓ 全事業所数の平均値は8.4、標準偏差は18.0、最小値は1、最大値は419。
- ✓ 介護事業所・施設数は、「2事業所以下」が32.7%と最も多く、次いで「3～4事業所」が20.4%等。
- ✓ 介護事業所・施設数の平均値は6.0、標準偏差は8.9、最小値は0、最大値は114。

図表1-6 事業所数 全事業所数（数値記入）

調査数	1,189	100.0
2事業所以下	278	23.4
3～4事業所	237	19.9
5～6事業所	195	16.4
7～9事業所	151	12.7
10事業所以上	258	21.7
無回答	70	5.9

図表1-7 事業所数(事業所) 全事業所数
（数値記入）

調査数	1,119	100.0
平均値	8.4	
標準偏差	18.0	
最小値	1	
最大値	419	

図表1-8 事業所数 うち、介護事業所・施設数
(数値記入)

調査数	1,189	100.0
2事業所以下	389	32.7
3～4事業所	243	20.4
5～6事業所	183	15.4
7～9事業所	118	9.9
10事業所以上	160	13.5
無回答	96	8.1

図表1-9 事業所数(事業所) うち、介護事業所・施設数 (数値記入)

調査数	1,093	100.0
平均値	6.0	
標準偏差	8.9	
最小値	0	
最大値	114	

④ 職員数 (問1-(3))

- ✓ 事業者全体の職員数は、「50～99人」が23.9%と最も多く、次いで「100～199人」が23.3%等。
- ✓ 介護事業に関わる職員数(常勤)は、「50～99人」が26.4%と最も多く、次いで「100～199人」が18.0%等。

図表1-10 事業者全体の職員数 ①事業者全体の職員数 (SA)

調査数	1,189	100.0
～9人	6	0.5
10～19人	43	3.6
20～29人	62	5.2
30～39人	64	5.4
40～49人	83	7.0
50～99人	284	23.9
100～199人	277	23.3
200～299人	132	11.1
300～499人	115	9.7
500人～	105	8.8
無回答	18	1.5

図表1-11 事業者全体の職員数 ②介護事業に関わる職員数(常勤)

調査数	1,189	100.0
～9人	42	3.5
10～19人	87	7.3
20～29人	90	7.6
30～39人	125	10.5
40～49人	122	10.3
50～99人	314	26.4
100～199人	214	18.0
200～299人	62	5.2
300～499人	51	4.3
500人～	24	2.0
無回答	58	4.9

⑤ 事業者の経営形態（問1-（4））

- ✓ 事業者の経営形態は、「社会福祉法人」が49.2%と最も多く、次いで「営利法人(会社)」が30.1%等。

図表1-12 事業者の経営形態（SA）

調査数	1,189	100.0
地方公共団体（市区町村・広域連合を含む）	3	0.3
社会福祉法人	585	49.2
医療法人	183	15.4
NPO法人	26	2.2
公益社団法人・公益財団法人	2	0.2
一般社団法人・一般財団法人	13	1.1
営利法人（会社）	358	30.1
その他	15	1.3
無回答	4	0.3

（「その他」の主な回答）

- ・ 社会医療法人
- ・ 社会医療法人社団
- ・ 生活協同組合
- ・ 個人

⑥ 介護事業の1カ月の平均売上高（問1-（5））

- ✓ 介護事業の1カ月の平均売上高は、「3,000万円以上」が45.2%と最も多く、次いで「1,000～3,000万円」が26.3%等。

図表1-13 介護事業の1カ月の平均売上高（SA）

調査数	1,189	100.0
100万円未満	10	0.8
100～200万円	17	1.4
200～500万円	77	6.5
500～1,000万円	134	11.3
1,000～3,000万円	313	26.3
3,000万円以上	537	45.2
無回答	101	8.5

⑦ 特定技能制度の登録支援機関か否か（問1-（6））

- ✓ 特定技能制度の登録支援機関か否かは、「登録支援機関ではない」が69.5%、「登録支援機関である」が24.9%。

図表1-14 特定技能制度の登録支援機関か否か（SA）

調査数	1,189	100.0
登録支援機関である	296	24.9
登録支援機関ではない	826	69.5
無回答	67	5.6

⑧ 実施事業（問1-（7））

- ✓ 実施事業は、「通所介護」が52.7%と最も多く、次いで「介護老人福祉施設」が46.3%等。

図表1-15 実施事業（MA）

調査数	1,189	100.0
介護老人福祉施設	550	46.3
介護老人保健施設	158	13.3
介護医療院、介護療養型医療施設	35	2.9
小規模多機能型居宅介護	191	16.1
看護小規模多機能型居宅介護	41	3.4
通所介護	627	52.7
通所リハビリテーション	160	13.5
認知症対応型共同生活介護	325	27.3
特定施設入居者生活介護	176	14.8
医療施設	147	12.4
障害者支援施設	126	10.6
グループホーム（共同生活援助）	244	20.5
生活介護	141	11.9
障害児入所施設	13	1.1
短期入所生活介護	469	39.4
認知症対応型通所介護	117	9.8
その他	250	21.0
無回答	1	0.1

（「その他」の主な回答）

訪問介護、訪問看護、居宅介護支援、地域包括支援センター、ヘルパーステーション（訪問介護）、居宅介護支援事業所・児童発達支援、放課後等デイサービス、有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住宅、地域密着型通所介護、ケアハウス、デイサービス、福祉用具事業、保育事業、企業主導型保育所、就労継続支援事業A・B型、児童発達支援、介護福祉専門学校、訪問リハビリテーション、シルバーハウジング生活援助派遣事業、不動産貸付事業、レストラン、認定こども園、児童養護施設、乳児院、里親養育包括支援事業、指定管理事業の受託運営、介護員等の教育・研修及び養成事業他

2) 外国人介護人材の受入れ、転出・転入状況

① 在留資格別の受入れの有無（問2-（1））

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)の受入れ状況は、「受け入れている」が46.9%と最も多く、次いで「受け入れておらず、今後の予定もない」が28.8%等。
- ✓ 特定技能外国人の受入れ状況は、「受け入れている」が73.8%と最も多い。
- ✓ EPA介護福祉士候補者の受入れ状況は、「受け入れておらず、今後の予定もない」が49.2%と最も多い。
- ✓ EPA介護福祉士の受入れ状況は、「受け入れておらず、今後の予定もない」が49.5%と最も多い。
- ✓ 在留資格「介護」の受入れ状況は、「無回答」が35.0%と最も多いが、次いで「受け入れておらず、今後の予定もない」が29.2%。

図表1-16 在留資格別の受入れの有無（SA）

	有効 回答 数	受け 入れて いる	定が受 、け 今入 後れ 受て 入れ ない 予い	ない、 受け 今入 後れ の予 おら も	無 回 答
技能実習生（1号・2号・3号）	1,189	558	39	342	250
	100.0	46.9	3.3	28.8	21.0
特定技能外国人	1,189	877	103	96	113
	100.0	73.8	8.7	8.1	9.5
EPA介護福祉士候補者	1,189	84	45	585	475
	100.0	7.1	3.8	49.2	39.9
EPA介護福祉士	1,189	46	67	588	488
	100.0	3.9	5.6	49.5	41.0
在留資格「介護」	1,189	289	137	347	416
	100.0	24.3	11.5	29.2	35.0

② 在留資格別の受入れ外国人介護人材数（問2-（2））

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)の受入れ人数は、「3～5人」が36.0%と最も多く、次いで「2人」が21.7%等。
- ✓ 特定技能外国人の受入れ人数は、「3～5人」が29.2%と最も多く、次いで「2人」が21.3%等。
- ✓ EPA介護福祉士候補者の受入れ人数は、「3～5人」が22.6%と最も多く、次いで「2人」が19.0%等。
- ✓ EPA介護福祉士の受入れ人数は、「1人」が43.5%と最も多く、次いで「2人」が23.9%等。
- ✓ 在留資格「介護」の受入れ人数は、「1人」が31.8%と最も多く、次いで「3～5人」が26.3%等。

図表1-17 受入れ外国人介護人材数（数値記入）

	有効回答数	1人	2人	3～5人	6～9人	10～19人	20～29人	30人以上	無回答
技能実習生（1号・2号・3号）	558	65	121	201	112	42	12	4	1
	100.0	11.6	21.7	36.0	20.1	7.5	2.2	0.7	0.2
特定技能外国人	877	158	187	256	126	92	15	22	21
	100.0	18.0	21.3	29.2	14.4	10.5	1.7	2.5	2.4
EPA介護福祉士候補者	84	13	16	19	12	10	4	6	4
	100.0	15.5	19.0	22.6	14.3	11.9	4.8	7.1	4.8
EPA介護福祉士	46	20	11	9	2	2	0	0	2
	100.0	43.5	23.9	19.6	4.3	4.3	0.0	0.0	4.3
在留資格「介護」	289	92	53	76	31	13	7	7	10
	100.0	31.8	18.3	26.3	10.7	4.5	2.4	2.4	3.5

③ 外国人介護人材の受入れを開始した時期（問3）

- ✓ 外国人介護人材の受入れを開始した時期は、「2022～2023年度」が39.7%と最も多く、次いで「2020～2021年度」が22.1%等。

図表1-18 外国人介護人材の受入れを開始した時期（数値記入）

調査数	1,114	100.0
2017年度以前	87	7.8
2018～2019年度	239	21.5
2020～2021年度	246	22.1
2022～2023年度	442	39.7
2024年度	55	4.9
無回答	45	4.0

④ 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由（問4）

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)の受入れ開始の理由は、「介護職員不足を解消したかったから」が88.7%と最も多く、次いで「日本人介護職員への良い刺激になると思ったから」が43.4%等。
- ✓ 特定技能外国人の受入れ開始の理由は、「介護職員不足を解消したかったから」が91.3%と最も多く、次いで「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が37.5%等。
- ✓ EPA介護福祉士候補者の受入れ開始の理由は、「介護職員不足を解消したかったから」が85.7%と最も多く、次いで「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が67.9%等。
- ✓ EPA介護福祉士の受入れ開始の理由は、「介護職員不足を解消したかったから」が69.6%と最も多く、次いで「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」と「日本人介護職員への良い刺激になると思ったから」が45.7%等。
- ✓ 在留資格「介護」の受入れ開始の理由は、「介護職員不足を解消したかったから」が80.6%と最も多く、次いで「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため」が57.8%等。

図表1-19 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由
技能実習生（1号・2号・3号）(MA)

調査数	558	100.0
介護職員不足を解消したかったから	495	88.7
経済協力・国際貢献をしたいと思ったから	130	23.3
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	213	38.2
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから	242	43.4
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから	23	4.1
介護事業の国際展開の一環として	49	8.8
その他	18	3.2
特に理由はない	1	0.2
無回答	4	0.7

（「その他」の主な回答）

- ・ 協同組合にすすめられたから(当時立ち上げに弊社の役員が関わったことが背景)
- ・ 今後、人材不足の際に採用するにあたっての効果、課題を検証するため
- ・ 夜勤対応人材確保
- ・ 一定期間の就業が見込める
- ・ グローバル化の1つとして
- ・ 事業者の方針決定により
- ・ 日本人介護職の人材紹介料が高いから
- ・ 介護サービスの質の向上と人材育成サイクル確立のため
- ・ EPA介護福祉士候補者を獲得できない場合の人材確保として
- ・ 介護就労におけるすべての在留資格ルートを経験したかった
- ・ 自社の人材育成のしくみづくりのため(日本人・外国人問わず)。小規模な事業所のため、新卒採用が困難。中途採用者のみではなく新人をしっかり育てて定着を目指したかったから
- ・ 外国人と働くことに慣れてもらうため

図表1-20 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由 特定技能外国人（MA）

調査数	877	100.0
介護職員不足を解消したかったから	801	91.3
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	329	37.5
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから	319	36.4
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから	75	8.6
介護事業の国際展開の一環として	71	8.1
その他	37	4.2
特に理由はない	1	0.1
無回答	15	1.7

（「その他」の主な回答）

- ・ 国からの支援事業があったから
- ・ 近隣の介護福祉士養成施設（専門学校）からの依頼
- ・ 外国人介護人材の受入れノウハウの蓄積
- ・ パートナーとして絶対に必要な人材であると経験から確信が持てたから
- ・ 入職予定の事業所で受け入れできなくなったため
- ・ 日本人介護職員の雇用が難しいため。及び雇用しても定着とまらないケースがあるため
- ・ 将来的な労働力の減少を見据えて
- ・ 夜勤対応人材確保
- ・ 技能実習からの移行
- ・ 日本の介護技術を学び、国で広めてほしい
- ・ 登録支援団体からの紹介
- ・ 知人からの紹介を受けて
- ・ 日本語学校からの紹介
- ・ EPA介護福祉士からの転換
- ・ EPAを主に進めていたが制度がはじまり同様な人材がいるか気になったため

図表1-21 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由

EPA 介護福祉士候補者 (MA)

調査数	84	100.0
介護職員不足を解消したかったから	72	85.7
経済協力・国際貢献をしたいと思ったから	40	47.6
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	57	67.9
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから	46	54.8
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから	11	13.1
介護事業の国際展開の一環として	10	11.9
その他	2	2.4
特に理由はない	0	0.0
無回答	1	1.2

(「その他」の主な回答)

- ・ 将来的は人員不足の対策
- ・ 仲介機関の信頼性が高いから

図表1-22 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由

EPA 介護福祉士 (MA)

調査数	46	100.0
介護職員不足を解消したかったから	32	69.6
経済協力・国際貢献をしたいと思ったから	14	30.4
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	21	45.7
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから	21	45.7
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから	11	23.9
介護事業の国際展開の一環として	5	10.9
その他	3	6.5
特に理由はない	0	0.0
無回答	3	6.5

(「その他」の主な回答)

- ・ 将来の人材不足に備えてノウハウを蓄積するため
- ・ EPA介護福祉士候補者が介護福祉士に合格した

図表1-23 外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由

在留資格「介護」 (MA)

調査数	289	100.0
介護職員不足を解消したかったから	233	80.6
介護の仕事への意欲・能力が高い人材を採用するため	167	57.8
日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから	108	37.4
将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから	73	25.3
介護事業の国際展開の一環として	28	9.7
その他	25	8.7
特に理由はない	1	0.3
無回答	14	4.8

(「その他」の主な回答)

- ・ 近隣の介護福祉士養成施設(専門学校)からの依頼
- ・ コロナで帰国できなくなった留学生を採用する事になった
- ・ ノウハウ蓄積のため
- ・ 語学学校からの誘いがあった
- ・ 特定技能から在留資格「介護」へ移行による継続雇用
- ・ 現在特定技能外国人が、介護福祉士の受験をしているため
- ・ 介護福祉士養成学校に通う予定だったから
- ・ 一般の求人に応募したから
- ・ 同国出身の技能実習生の通訳もできると考えたから
- ・ 技能実習一特定技能実習からの継続雇用
- ・ EPA候補者、留学生、介護福祉士国家資格合格によるもの
- ・ 介護福祉学科卒業からの採用

⑤ 他事業者（業界を問わず）に転職していった外国人介護人材の有無（問5）

- ✓ 他事業者（業界を問わず）に転職していった外国人介護人材の有無については、「転職していった外国人介護人材がいる」が43.5%、「転職していった外国人介護人材はいない」が42.3%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」においては、「転職していった外国人介護人材がいる」の割合が「転職していった外国人介護人材はいない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては「転職していった外国人介護人材はいない」（45.3%）が「転職していった外国人介護人材がいる」（42.9%）を上回っている。

図表1-24 これまで他事業者（業界を問わず）に転職していった外国人介護人材はいるか（SA）

調査数	1,189	100.0
転職していった外国人介護人材がいる	517	43.5
転職していった外国人介護人材はいない	503	42.3
わからない	46	3.9
無回答	123	10.3

図表1-25 他に転職していった外国人介護人材の有無【地方区分別】

	有効 回答 数	る国 人職 介し 護て 人 材 が た い 外	な国 人職 介し 護て 人 材 は た い 外	わ か ら な い	無 回 答
調査数	1,189	517	503	46	123
	100.0	43.5	42.3	3.9	10.3
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	100	81	13	27
	100.0	45.2	36.7	5.9	12.2
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	63	57	7	19
	100.0	43.2	39.0	4.8	13.0
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	68	62	6	17
	100.0	44.4	40.5	3.9	11.1
地方圏（上記以外）	666	286	302	19	59
	100.0	42.9	45.3	2.9	8.9

⑥ 在留資格別・転職先別の他法人へ転職した外国人介護人材の人数（問5-1）

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)で他法人(介護事業者)へ転職した人数として最も多かったのは「0人」で28.2%、次いで、「1人」(9.3%)、「2人」(7.2%)等。他法人(介護事業者以外)への転職では「0人」(32.9%)が最も多く、次いで「1人」(4.3%)、「2人」(2.3%)等。技能実習生(1号・2号・3号)で転職した人のうち、介護職員初任者研修修了者の人数は「0人」が最も多く50.0%、「1人」「3~4人」が各7.6%等。
- ✓ 特定技能外国人で他法人(介護事業者)へ転職した人数として最も多かったのは「1人」で24.6%、次いで、「0人」(16.1%)、「2人」(14.7%)等。他法人(介護事業者以外)への転職では「0人」(25.5%)が最も多く、次いで「1人」(17.6%)、「2人」(6.2%)等。特定技能外国人で転職した人のうち、介護職員初任者研修修了者の人数は「0人」が最も多く48.0%、「1人」が8.7%等。
- ✓ EPA介護福祉士候補者で他法人(介護事業者)へ転職した人数として最も多かったのは「0人」で33.7%、次いで、「1人」(1.9%)、「2人」(0.8%)等。他法人(介護事業者以外)への転職では「0人」(34.0%)が最も多く、次いで「1人」(1.0%)、「2人」「3~4人」「5人以上」が同率の0.2%。
- ✓ EPA介護福祉士で他法人(介護事業者)へ転職した人数として最も多かったのは「0人」で31.5%、次いで、「1人」(2.1%)、「5人」(1.2%)等。他法人(介護事業者以外)への転職では「0人」(33.7%)が最も多く、次いで「1人」(0.8%)、「2人」(0.4%)等。
- ✓ 在留資格「介護」で他法人(介護事業者)へ転職した人数として最も多かったのは「0人」で27.9%、次いで、「1人」(9.3%)、「2人」(2.9%)等。他法人(介護事業者以外)への転職では「0人」(34.4%)が最も多く、次いで「1人」(2.3%)、「2人」「3~4人」が同率の0.2%等。
- ✓ 他法人へ転職した人数(介護事業者への転職者数と介護事業者以外への転職者数の合計)を地方区分別にみると、すべての地方区分において「1人」が3~5割程度と最も多いが、「名古屋圏」では「2人」以上の割合が68.2%と、他の地方区分と比べ割合が高い結果。

図表1-26 在留資格別・転職先別の他法人へ転職した外国人介護人材の人数（数値記入）

	有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上	無 回 答
技能実習生（1号・2号・3号）ア．他法人（介護事業者）	517	146	48	37	25	9	252
	100.0	28.2	9.3	7.2	4.8	1.7	48.7
技能実習生（1号・2号・3号）イ．他法人（介護事業者以外）	517	170	22	12	7	3	303
	100.0	32.9	4.3	2.3	1.4	0.6	58.6
技能実習生（1号・2号・3号）ウ．左記ア．イ．の該当者のうち介護職員初任者研修修了者	144	72	11	5	11	0	45
	100.0	50.0	7.6	3.5	7.6	0.0	31.3
特定技能外国人 ア．他法人（介護事業者）	517	83	127	76	38	30	163
	100.0	16.1	24.6	14.7	7.4	5.8	31.5
特定技能外国人 イ．他法人（介護事業者以外）	517	132	91	32	21	13	228
	100.0	25.5	17.6	6.2	4.1	2.5	44.1
特定技能外国人 ウ．左記ア．イ．の該当者のうち介護職員初任者研修修了者	356	171	31	13	11	2	128
	100.0	48.0	8.7	3.7	3.1	0.6	36.0
EPA介護福祉士候補者 ア．他法人（介護事業者）	517	174	10	4	1	0	328
	100.0	33.7	1.9	0.8	0.2	0.0	63.4
EPA介護福祉士候補者 イ．他法人（介護事業者以外）	517	176	5	1	1	1	333
	100.0	34.0	1.0	0.2	0.2	0.2	64.4
EPA介護福祉士 ア．他法人（介護事業者）	517	163	11	3	4	6	330
	100.0	31.5	2.1	0.6	0.8	1.2	63.8
EPA介護福祉士 イ．他法人（介護事業者以外）	517	174	4	2	0	1	336
	100.0	33.7	0.8	0.4	0.0	0.2	65.0
在留資格「介護」 ア．他法人（介護事業者）	517	144	48	15	10	2	298
	100.0	27.9	9.3	2.9	1.9	0.4	57.6
在留資格「介護」 イ．他法人（介護事業者以外）	517	178	12	1	1	0	325
	100.0	34.4	2.3	0.2	0.2	0.0	62.9

図表1-27 他法人へ転職した外国人介護人材の人数【地方区分別】¹⁰

	有効回答数	1人	2人	3～4人	5人以上	無回答
調査数	517	193	127	94	98	5
	100.0	37.3	24.6	18.2	19.0	1.0
東京圏	100	43	19	17	19	2
	100.0	43.0	19.0	17.0	19.0	2.0
名古屋圏	63	20	13	18	12	0
	100.0	31.7	20.6	28.6	19.0	0.0
大阪圏	68	27	14	10	16	1
	100.0	39.7	20.6	14.7	23.5	1.5
地方圏	286	103	81	49	51	2
	100.0	36.0	28.3	17.1	17.8	0.7

⑦ 他事業者（業界を問わず）から転職してきた外国人介護人材の有無（問6）

- ✓ 他事業者（業界を問わず）から転職してきた外国人介護人材は、「転職してきた外国人介護人材はいない」が48.0%と最も多く、次いで「転職してきた外国人介護人材がいる」が39.4%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」においては、「転職してきた外国人介護人材がいる」の割合が「転職してきた外国人介護人材はいない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては「転職してきた外国人介護人材はいない」（58.0%）が「転職してきた外国人介護人材がいる」（28.1%）を上回っている。

図表1-28 これまでに他事業者（業界を問わず）から転職してきた外国人介護人材はいるか（SA）

調査数	1,189	100.0
転職してきた外国人介護人材がいる	468	39.4
転職してきた外国人介護人材はいない	571	48.0
わからない	15	1.3
無回答	135	11.4

¹⁰ 問5-1「ア」「イ」の人数の合計値をもとに集計。問5-1「ア」「イ」がすべて無回答の場合のみ本集計における「無回答」とした。

図表1-29 他事業者から転職してきた外国人介護人材の有無【地方区分別】

	有効 回答 数	介 護 職 人 材 が き た る 外 国 人	介 護 職 人 材 は き た 外 国 人	わ か ら な い	無 回 答
調査票	1,189	468	571	15	135
	100.0	39.4	48.0	1.3	11.4
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	125	68	8	20
	100.0	56.6	30.8	3.6	9.0
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	80	59	1	6
	100.0	54.8	40.4	0.7	4.1
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	74	58	0	21
	100.0	48.4	37.9	0.0	13.7
地方圏（上記以外）	666	187	386	6	87
	100.0	28.1	58.0	0.9	13.1

⑧ 在留資格別・転職先別の他法人から転職してきた外国人介護人材の人数（問6—1）

- ✓ 技能実習生(1号・2号・3号)で他法人(介護事業者)から転職してきた人数として最も多かったのは「0人」で31.4%、次いで「1人」(4.1%)、「2人」(2.4%)等。他法人(介護事業者以外)からの転職では「0人」(33.1%)が最も多く、次いで「2人」(2.6%)、「1人」(1.3%)等。技能実習生(1号・2号・3号)で転職してきた人のうち、介護職員初任者研修修了者の人数は「0人」が39.6%、次いで「1人」が13.2%等。
- ✓ 特定技能外国人で他法人(介護事業者)から転職してきた人数として最も多かったのは「1人」で25.0%、次いで、「0人」(16.2%)、「2人」(14.5%)等。他法人(介護事業者以外)からの転職では「1人」(20.7%)が最も多く、次いで「0人」(19.0%)、「2人」(8.1%)等。特定技能外国人で転職してきた人のうち、介護職員初任者研修修了者の人数は「0人」が44.2%と最も多く、「1人」が10.7%等。
- ✓ EPA介護福祉士候補者で他法人(介護事業者)から転職してきた人数として最も多かったのは「0人」で31.4%、次いで、「1人」(1.1%)、「2人」(0.4%)等。他法人(介護事業者以外)からの転職では「0人」(31.8%)。
- ✓ EPA介護福祉士で他法人(介護事業者)から転職してきた人数として最も多かったのは「0人」で28.6%、次いで、「1人」(2.8%)、「2人」(1.1%)等。他法人(介護事業者以外)からの転職では「0人」(31.2%)が最も多く、次いで「1人」「2人」が同率の0.2%。
- ✓ 在留資格「介護」で他法人(介護事業者)から転職してきた人数として最も多かったのは「0人」で24.1%、次いで、「1人」(11.8%)、「2人」(4.1%)等。他法人(介護事業者以外)からの転職では「0人」(31.0%)が最も多く、次いで「1人」(1.7%)、「2人」「3～4人」が同率の0.2%等。
- ✓ 他法人から転職してきた人数(介護事業者からの転職者と介護事業者以外からの転職者の合計)を地方区分別にみると、「名古屋圏」「大阪圏」「地方圏」では「1人」が最も多い一方、「東京圏」では「5人以上」が31.2%と最も多い。中でも「地方圏」では「1人」が48.1%と、他の地方区分と比べ割合が高い。

図表1-30 在留資格別・転職先別の他法人から転職してきた外国人介護人材の人数（数値記入）

	有効 回答 数	0 人	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上	無 回 答
技能実習生（1号・2号・3号）ア．他法人（介護事業者）	468	147	19	11	4	2	285
	100.0	31.4	4.1	2.4	0.9	0.4	60.9
技能実習生（1号・2号・3号）イ．他法人（介護事業者以外）	468	155	6	12	3	2	290
	100.0	33.1	1.3	2.6	0.6	0.4	62.0
技能実習生（1号・2号・3号）ウ．左記ア．イ．の該当者のうち介護職員初任者研修修了者	53	21	7	1	0	1	23
	100.0	39.6	13.2	1.9	0.0	1.9	43.4
特定技能外国人 ア．他法人（介護事業者）	468	76	117	68	44	34	129
	100.0	16.2	25.0	14.5	9.4	7.3	27.6
特定技能外国人 イ．他法人（介護事業者以外）	468	89	97	38	37	33	174
	100.0	19.0	20.7	8.1	7.9	7.1	37.2
特定技能外国人 ウ．左記ア．イ．の該当者のうち介護職員初任者研修修了者	373	165	40	15	7	5	141
	100.0	44.2	10.7	4.0	1.9	1.3	37.8
EPA介護福祉士候補者 ア．他法人（介護事業者）	468	147	5	2	0	0	314
	100.0	31.4	1.1	0.4	0.0	0.0	67.1
EPA介護福祉士候補者 イ．他法人（介護事業者以外）	468	149	0	0	0	0	319
	100.0	31.8	0.0	0.0	0.0	0.0	68.2
EPA介護福祉士 ア．他法人（介護事業者）	468	134	13	5	4	1	311
	100.0	28.6	2.8	1.1	0.9	0.2	66.5
EPA介護福祉士 イ．他法人（介護事業者以外）	468	146	1	1	0	0	320
	100.0	31.2	0.2	0.2	0.0	0.0	68.4
在留資格「介護」 ア．他法人（介護事業者）	468	113	55	19	5	7	269
	100.0	24.1	11.8	4.1	1.1	1.5	57.5
在留資格「介護」 イ．他法人（介護事業者以外）	468	145	8	1	1	0	313
	100.0	31.0	1.7	0.2	0.2	0.0	66.9

図表1-31 他事業者から転職してきた外国人介護人材の人数【地方区分別】¹¹

	有効 回答 数	1 人	2 人	3 ～ 4 人	5 人 以上	無 回 答
調査数	468	172	101	87	99	9
	100.0	36.8	21.6	18.6	21.2	1.9
東京圏	125	36	23	24	39	3
	100.0	28.8	18.4	19.2	31.2	2.4
名古屋圏	80	25	17	20	15	3
	100.0	31.3	21.3	25.0	18.8	3.8
大阪圏	74	21	17	15	19	2
	100.0	28.4	23.0	20.3	25.7	2.7
地方圏	187	90	43	28	25	1
	100.0	48.1	23.0	15.0	13.4	0.5

¹¹ 問 6-1「ア」「イ」の人数の合計値をもとに集計。問 6-1「ア」「イ」がすべて無回答の場合のみ本集計における「無回答」とした。

3) <問5で「転職していった外国人介護人材がいる」と回答した事業者のみ>
 貴事業者から転出した外国人介護人材について¹²

① 転出した外国人介護人材 年齢（問7）

- ✓ 転出した外国人介護人材の年齢を尋ねたところ、「20～29歳」が70.2%と最も多く、次いで「30～39歳」が22.8%、「40～49歳」が2.5%等。

図表1-32 転出した外国人介護人材 年齢（SA）

調査数	1,263	100.0
～19歳	3	0.2
20～29歳	886	70.2
30～39歳	288	22.8
40～49歳	32	2.5
50～59歳	5	0.4
60歳～	2	0.2
わからない	4	0.3
無回答	43	3.4

② 転出した外国人介護人材 性別（問8）

- ✓ 転出した外国人介護人材の性別は、「女性」が74.2%、「男性」が22.9%等。

図表1-33 転出した外国人介護人材 性別（SA）

調査数	1,263	100.0
男性	289	22.9
女性	937	74.2
わからない	1	0.1
無回答	36	2.9

¹² 日本国内の他事業者に転出した外国人介護人材を、1事業者あたり最大6名選定の上、各人材の状況を回答いただいたため、「調査数」は全事業者で回答された人材数の合計値となっている。

③ 転出した外国人介護人材 出身国（問9）

- ✓ 転出した外国人介護人材の出身国は、「ベトナム」が32.1%、次いで「ミャンマー」が19.0%、「インドネシア」が18.6%等。

図表1-34 転出した外国人介護人材 出身国（SA）

調査数	1,263	100.0
ベトナム	406	32.1
中国	40	3.2
インドネシア	235	18.6
ミャンマー	240	19.0
フィリピン	155	12.3
タイ	14	1.1
ラオス	0	0.0
モンゴル	16	1.3
カンボジア	8	0.6
ネパール	69	5.5
インド	5	0.4
キルギス	1	0.1
スリランカ	18	1.4
バングラデシュ	3	0.2
ブータン	1	0.1
台湾	1	0.1
韓国	4	0.3
ロシア	0	0.0
その他	4	0.3
わからない	0	0.0
無回答	43	3.4

④ 転出した外国人介護人材 入国前の状況（問10）

- ✓ 転出した外国人介護人材の入国前の状況は、「その他」が31.5%、「わからない」が22.6%、「介護職に従事」が15.0%等。

図表1-35 転出した外国人介護人材 入国前の状況（SA）

調査数	1,263	100.0
介護職に従事	189	15.0
医療職に従事	81	6.4
福祉職に従事	6	0.5
学生	270	21.4
その他	398	31.5
わからない	286	22.6
無回答	33	2.6

⑤ 転出した外国人介護人材 在留資格（転出直前）（問 11）

- ✓ 転出した外国人介護人材の転出直前の在留資格は、「特定技能」が55.7%、「技能実習」が23.8%、「在留資格「介護」」が8.9%等。なお、「技能実習」については、技能実習計画のどの段階(技能実習何号)で転職を行ったかまでは本調査では確認していないため、調査結果の取り扱いには留意が必要である。

図表1-36 転出した外国人介護人材 在留資格(転出直前) (SA)

調査数	1,263	100.0
技能実習	301	23.8
特定技能	703	55.7
EPA介護福祉士候補者	36	2.9
EPA介護福祉士	54	4.3
在留資格「介護」	113	8.9
その他	14	1.1
わからない	6	0.5
無回答	36	2.9

⑥ 転出した外国人介護人材 介護職員初任者研修修了状況（転出時点）（問 12）

- ✓ 転出した外国人介護人材の介護職員初任者研修修了状況(転出時点)は、未修了が68.8%、「修了」が20.6%、「わからない」が6.3%。

図表1-37 転出した外国人介護人材 介護職員初任者研修修了状況(転出時点) (SA)

調査数	1,263	100.0
修了	260	20.6
未修了	869	68.8
わからない	80	6.3
無回答	54	4.3

⑦ 転出した外国人介護人材 事業者での就業期間（問 13）

- ✓ 転出した外国人介護人材の就業期間を尋ねたところ、「1～3年未満」が45.2%と最も多く、次いで「3～5年未満」が20.9%、「6か月～1年未満」が19.1%等。

図表1-38 転出した外国人介護人材 貴事業者での就業期間 (SA)

調査数	1,263	100.0
6か月未満	104	8.2
6か月～1年未満	241	19.1
1～3年未満	571	45.2
3～5年未満	264	20.9
5年以上	49	3.9
わからない	4	0.3
無回答	30	2.4

⑧ 転出した外国人介護人材 日本語能力（転出時点）（問 14）

- ✓ 転出した外国人介護人材の日本語能力(転出時点)は、「N3」が43.0%と最も多く、次いで「N4」(20.8%)、「N2」(19.0%)等。

図表1-39 転出した外国人介護人材 日本語能力(転出時点) (SA)

調査数	1,263	100.0
N1	32	2.5
N2	240	19.0
N3	543	43.0
N4	263	20.8
N5	10	0.8
わからない	137	10.8
無回答	38	3.0

⑨ 転出した外国人介護人材 転出先・転出先の業界（問 15）

- ✓ 転出した外国人介護人材の転出先は、「介護法人」が57.3%と最も多く、次いで「わからない」(22.5%)、「介護法人以外」(17.3%)等。
- ✓ 転出先の業界について尋ねたところ、「宿泊・飲食サービス業」が最も多い24.7%、次いで「製造業」(19.6%)、「医療、福祉(介護以外)」(15.5%)等。

図表1-40 転出した外国人介護人材 転出先 (SA)

調査数	1,263	100.0
介護法人	724	57.3
介護以外の法人	219	17.3
わからない	284	22.5
無回答	36	2.9

図表1-41 転出した外国人介護人材 転出先の業界 (SA)

調査数	219	100.0
監理団体・登録支援機関	2	0.9
外国人向けサービス (教育・就労支援以外のサービス)	1	0.5
農業、林業	5	2.3
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
建設業	8	3.7
製造業	43	19.6
電気・ガス・熱供給、水道業	0	0.0
情報通信業	2	0.9
運輸業、郵便業	3	1.4
卸売業、小売業	2	0.9
金融業、保険業	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.5
宿泊業、飲食サービス業	54	24.7
生活関連サービス業、娯楽業	3	1.4
教育、学習支援業 (監理団体・登録支援機関、外国人向けサービス以外)	3	1.4
医療、福祉 (介護以外)	34	15.5
複合サービス事業 (監理団体・登録支援機関、外国人向けサービス以外)	0	0.0
サービス業 (他に分類されないもの)	27	12.3
公務 (他に分類されるものを除く)	0	0.0
無回答	31	14.2

⑩ 転出した外国人介護人材 転出前の就業場所 (都道府県) (問 16)

- ✓ 転出前の就業場所は、「不明」が 8.2%と最も多く、次いで「愛知県」(6.4%)、「北海道」が 5.1%等。

図表1-42 転出した外国人介護人材 転出前の就業場所 (都道府県名記入)

調査数	1,263	100.0						
北海道	64	5.1	石川県	10	0.8	岡山県	32	2.5
青森県	7	0.6	福井県	9	0.7	広島県	36	2.9
岩手県	13	1.0	山梨県	15	1.2	山口県	28	2.2
宮城県	3	0.2	長野県	37	2.9	徳島県	1	0.1
秋田県	4	0.3	岐阜県	45	3.6	香川県	20	1.6
山形県	9	0.7	静岡県	20	1.6	愛媛県	36	2.9
福島県	7	0.6	愛知県	81	6.4	高知県	10	0.8
茨城県	38	3.0	三重県	27	2.1	福岡県	35	2.8
栃木県	21	1.7	滋賀県	8	0.6	佐賀県	22	1.7
群馬県	21	1.7	京都府	21	1.7	長崎県	11	0.9
埼玉県	49	3.9	大阪府	63	5.0	熊本県	23	1.8
千葉県	58	4.6	兵庫県	33	2.6	大分県	14	1.1
東京都	37	2.9	奈良県	33	2.6	宮崎県	8	0.6
神奈川県	48	3.8	和歌山県	9	0.7	鹿児島県	7	0.6
新潟県	6	0.5	鳥取県	2	0.2	沖縄県	11	0.9
富山県	5	0.4	島根県	6	0.5	不明	103	8.2
						無回答	57	4.5

⑪ 転出した外国人介護人材 転出直後の就業場所（都道府県）（問 17）

- ✓ 転出直後の就業場所は、都道府県別では「不明」が 28.4%と最も多く、次いで「東京都」(16.1%)、「大阪府」が 8.1%等。
- ✓ 転出前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「不明・無回答」が 37.4%と最も多く¹³、次いで「地方圏から三大都市圏への転出」が 26.1%、「三大都市圏から三大都市圏への転出」が 22.4%、「地方圏から地方圏への転出」が 10.1%等。

図表1-43 転出した外国人介護人材 転出直後の就業場所（都道府県名記入）

調査数	1,263	100.0						
北海道	9	0.7	石川県	4	0.3	岡山県	2	0.2
青森県	0	0.0	福井県	2	0.2	広島県	9	0.7
岩手県	1	0.1	山梨県	8	0.6	山口県	8	0.6
宮城県	5	0.4	長野県	5	0.4	徳島県	0	0.0
秋田県	0	0.0	岐阜県	13	1.0	香川県	7	0.6
山形県	2	0.2	静岡県	26	2.1	愛媛県	11	0.9
福島県	4	0.3	愛知県	69	5.5	高知県	0	0.0
茨城県	13	1.0	三重県	10	0.8	福岡県	19	1.5
栃木県	9	0.7	滋賀県	2	0.2	佐賀県	1	0.1
群馬県	18	1.4	京都府	17	1.3	長崎県	0	0.0
埼玉県	58	4.6	大阪府	102	8.1	熊本県	1	0.1
千葉県	55	4.4	兵庫県	40	3.2	大分県	3	0.2
東京都	203	16.1	奈良県	5	0.4	宮崎県	0	0.0
神奈川県	75	5.9	和歌山県	2	0.2	鹿児島県	4	0.3
新潟県	1	0.1	鳥取県	0	0.0	沖縄県	3	0.2
富山県	6	0.5	島根県	0	0.0	不明	359	28.4
						無回答	72	5.7

図表1-44 転出した外国人介護人材【転出前後の就業場所 移動パターン別】

調査数	1,263	100.0
転出前：三大都市圏、転出直後：三大都市圏	283	22.4
転出前：三大都市圏、転出直後：地方圏	50	4.0
転出前：地方圏、転出直後：三大都市圏	330	26.1
転出前：地方圏、転出直後：地方圏	128	10.1
不明・無回答	472	37.4

¹³ 転出前・転出後の就業場所両者ともに回答があった場合のみ有効回答として処理しているため、「不明・無回答」が多くなっている。

4) <問6で「転職してきた外国人介護人材がいる」と回答した事業者のみ>
 貴事業者へ転入してきた外国人介護人材について¹⁴

① 転入した外国人介護人材 年齢（問18）

- ✓ 転入した外国人介護人材の年齢を尋ねたところ、「20～29歳」が58.9%と最も多く、次いで「30～39歳」が33.7%、「40～49歳」が3.5%等。

図表1-45 転入してきた外国人介護人材 年齢（SA）

調査数	1,127	100.0
～19歳	2	0.2
20～29歳	664	58.9
30～39歳	380	33.7
40～49歳	40	3.5
50～59歳	9	0.8
60歳～	1	0.1
わからない	0	0.0
無回答	31	2.8

② 転入した外国人介護人材 性別（問19）

- ✓ 転入した外国人介護人材の性別では、「女性」が75.0%、「男性」が21.9%、「わからない」が0.1%。

図表1-46 転入してきた外国人介護人材 性別（SA）

調査数	1,127	100.0
男性	247	21.9
女性	845	75.0
わからない	1	0.1
無回答	34	3.0

¹⁴ 日本国内の他事業者から転入してきた外国人介護人材を、1事業者あたり最大6名選定の上、各人材の状況を回答いただいたため、「調査数」は全事業者で回答された人材数の合計値となっている。

③ 転入した外国人介護人材 出身国（問 20）

- ✓ 転入した外国人介護人材の出身国では、「ベトナム」が最も多い 36.9%、次いで「インドネシア」が 22.3%、「ミャンマー」が 12.1%等。

図表1-47 転入してきた外国人介護人材 出身国（SA）

調査数	1,127	100.0
ベトナム	416	36.9
中国	55	4.9
インドネシア	251	22.3
ミャンマー	136	12.1
フィリピン	134	11.9
タイ	15	1.3
ラオス	0	0.0
モンゴル	14	1.2
カンボジア	12	1.1
ネパール	27	2.4
インド	4	0.4
キルギス	0	0.0
スリランカ	9	0.8
バングラデシュ	0	0.0
ブータン	3	0.3
台湾	0	0.0
韓国	2	0.2
ロシア	0	0.0
その他	0	0.0
わからない	1	0.1
無回答	48	4.3

④ 転入した外国人介護人材 在留資格（転入直後）（問 21）

- ✓ 転入した外国人介護人材の在留資格（転入直後）を尋ねたところ、「特定技能」が 69.2%、次いで「在留資格「介護」」が 9.8%、「技能実習」が 9.6%等。なお、「技能実習」については、技能実習計画のどの段階（技能実習何号）で転職を行ったかまでは本調査では確認していないため、調査結果の取り扱いには留意が必要である。

図表1-48 転入してきた外国人介護人材 在留資格（転入直後）（SA）

調査数	1,127	100.0
技能実習	108	9.6
特定技能	780	69.2
EPA介護福祉士候補者	9	0.8
EPA介護福祉士	36	3.2
在留資格「介護」	111	9.8
その他	31	2.8
わからない	10	0.9
無回答	42	3.7

⑤ 転入した外国人介護人材 介護職員初任者研修終了状況（転入時点）（問 22）

- ✓ 転入した外国人介護人材の転入時点での介護職員初任者研修終了状況を尋ねたところ、「未修了」が 64.3%、次いで「修了」が 16.4%、「わからない」が 14.1%。

図表1-49 転入してきた外国人介護人材 介護職員初任者研修修了状況（転入時点）（SA）

調査数	1,127	100.0
修了	185	16.4
未修了	725	64.3
わからない	159	14.1
無回答	58	5.1

⑥ 転入した外国人介護人材 事業者での就業期間（問 23）

- ✓ 転入してきた外国人介護人材の転入後の就業期間を尋ねたところ、「1～3年未満」が 46.1%と最も多く、次いで「6か月～1年未満」が 27.6%、「6か月未満」が 14.9%等。

図表1-50 転入してきた外国人介護人材 貴事業者での就業期間（SA）

調査数	1,127	100.0
6か月未満	168	14.9
6か月～1年未満	311	27.6
1～3年未満	520	46.1
3～5年未満	77	6.8
5年以上	18	1.6
わからない	1	0.1
無回答	32	2.8

⑦ 転入した外国人介護人材 日本語能力（転入時点）（問 24）

- ✓ 転入してきた外国人介護人材の転入時点での日本語能力を尋ねたところ、「N3」が 42.1%と最も多く、次いで「N4」が 20.1%、「N2」が 17.9%等。
- ✓ 転入直後の在留資格別にみると、全ての日本語レベルにおいて「特定技能」の割合が最も高いが、日本語レベルが高くなるほど「特定技能」の割合が低く、「N1」では「EPA 介護福祉士」が 23.3%、「在留資格「介護」」が 26.7%と一定の割合が存在する。

※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1-51 転入してきた外国人介護人材 日本語能力（転入時点）（SA）

調査数	1,127	100.0
N1	30	2.7
N2	202	17.9
N3	475	42.1
N4	226	20.1
N5	11	1.0
わからない	142	12.6
無回答	41	3.6

⑧ 転入した外国人介護人材 転入元・転入元の業界（問 25）

- ✓ 転入してきた外国人介護人材の転入前の業界は、「介護法人」が 51.8%と最も多く、次いで「介護以外の法人」が 37.4%、「わからない」が 7.8%等。
- ✓ 転入直後の在留資格別にみると、ほとんどの在留資格において「介護法人」からの転職者が「介護以外の法人」からの転職者を上回っているが、「特定技能」では「介護以外の法人」からの転職者も 43.2%と一定数存在。
- ✓ 転入前の業界は、「製造業」が 39.4%と最も多く、次いで「農業、林業」が 12.4%、「医療、福祉（介護以外）」が 9.3%等。
- ✓ 転入直後の在留資格別にみると、「特定技能」では「製造業」が 40.9%と最も多く、次いで「農業・林業」が 13.6%等。

※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1-52 転入してきた外国人介護人材 転入元（SA）

調査数	1,127	100.0
介護法人	584	51.8
介護以外の法人	421	37.4
わからない	88	7.8
無回答	34	3.0

図表1-53 転入してきた外国人介護人材 転入元【転入直後の在留資格別】

	有効回答数	介護法人	介護以外の法人	わからない	無回答
調査数	1,127	584	421	88	34
	100.0	51.8	37.4	7.8	3.0
技能実習	108	44	52	12	0
	100.0	40.7	48.1	11.1	0.0
特定技能	780	393	337	47	3
	100.0	50.4	43.2	6.0	0.4
EPA介護福祉士候補者	9	7	1	1	0
	100.0	77.8	11.1	11.1	0.0
EPA介護福祉士	36	33	0	3	0
	100.0	91.7	0.0	8.3	0.0
在留資格「介護」	111	87	9	15	0
	100.0	78.4	8.1	13.5	0.0
その他	31	9	19	3	0
	100.0	29.0	61.3	9.7	0.0
わからない	10	1	3	6	0
	100.0	10.0	30.0	60.0	0.0

図表1-54 転入してきた外国人介護人材 転入元の業界 (SA)

調査数	421	100.0
監理団体・登録支援機関	23	5.5
外国人向けサービス（教育・就労支援以外のサービス）	1	0.2
農業、林業	52	12.4
漁業	3	0.7
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.2
建設業	15	3.6
製造業	166	39.4
電気・ガス・熱供給、水道業	2	0.5
情報通信業	1	0.2
運輸業、郵便業	4	1.0
卸売業、小売業	7	1.7
金融業、保険業	0	0.0
不動産業、物品賃貸業	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	3	0.7
宿泊業、飲食サービス業	29	6.9
生活関連サービス業、娯楽業	13	3.1
教育、学習支援業 （監理団体・登録支援機関、外国人向けサービス以外）	1	0.2
医療、福祉（介護以外）	39	9.3
複合サービス事業 （監理団体・登録支援機関、外国人向けサービス以外）	1	0.2
サービス業（他に分類されないもの）	19	4.5
公務（他に分類されるものを除く）	0	0.0
無回答	41	9.7

図表1-55 転入してきた外国人介護人材 転入元の業界【転入直後の在留資格別】

	有効回答数	監理団体・登録支援機関	外国人向けサービスの教育・就労支援以外	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採	建設業	製造業	水道業	電気・ガス・熱供給、	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業
調査数	421	23	1	52	3	1	15	166	2	1	4	7	
	100.0	5.5	0.2	12.4	0.7	0.2	3.6	39.4	0.5	0.2	1.0	1.7	
技能実習	52	2	0	6	0	1	2	27	0	0	1	1	
	100.0	3.8	0.0	11.5	0.0	1.9	3.8	51.9	0.0	0.0	1.9	1.9	
特定技能	337	21	1	46	3	0	12	138	2	0	3	5	
	100.0	6.2	0.3	13.6	0.9	0.0	3.6	40.9	0.6	0.0	0.9	1.5	
EPA介護福祉士候補者	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
EPA介護福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
在留資格「介護」	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	
その他	19	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3	0.0	0.0	
わからない	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービスの業	宿泊業、飲食サービスの業	娯楽業	生活関連サービスの業、	教育、学習支援業（監理団体・登録支援機関、外国人向けサービス以外）	医療、福祉（介護以外）	複合サービスの事業（監理団体・登録支援機関以外）	サービス業（他に分類されないもの）	公務（他に分類されるものを除く）	無回答
調査数	0	0	3	29	13	1	39	1	19	0	41	
	0.0	0.0	0.7	6.9	3.1	0.2	9.3	0.2	4.5	0.0	9.7	
技能実習	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0	7	
	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	13.5	
特定技能	0	0	0	24	9	0	33	1	12	0	27	
	0.0	0.0	0.0	7.1	2.7	0.0	9.8	0.3	3.6	0.0	8.0	
EPA介護福祉士候補者	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
EPA介護福祉士	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
在留資格「介護」	0	0	3	0	0	0	1	0	0	0	4	
	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	44.4	
その他	0	0	0	4	4	1	4	0	1	0	2	
	0.0	0.0	0.0	21.1	21.1	5.3	21.1	0.0	5.3	0.0	10.5	
わからない	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	

⑨ 転入した外国人介護人材 転入前の就業場所（都道府県）（問 26）

- ✓ 転入前の就業場所は、都道府県別では「不明」が 12.8%と最も多く、次いで「大阪府」(5.5%)、「東京都」が 4.9%等。
- ✓ 地方区分別では、「地方圏」が 45.1%、「三大都市圏」が 35.8%等。

図表1-56 転入してきた外国人介護人材 転入前の就業場所（都道府県名記入）

調査数	1,127	100.0
北海道	43	3.8
青森県	6	0.5
岩手県	2	0.2
宮城県	10	0.9
秋田県	7	0.6
山形県	5	0.4
福島県	5	0.4
茨城県	29	2.6
栃木県	11	1.0
群馬県	39	3.5
埼玉県	31	2.8
千葉県	34	3.0
東京都	55	4.9
神奈川県	48	4.3
新潟県	13	1.2
富山県	20	1.8
石川県	9	0.8
福井県	9	0.8
山梨県	7	0.6
長野県	14	1.2
岐阜県	40	3.5
静岡県	11	1.0
愛知県	53	4.7
三重県	25	2.2
滋賀県	8	0.7
京都府	8	0.7
大阪府	62	5.5
兵庫県	29	2.6
奈良県	18	1.6
和歌山県	8	0.7
鳥取県	3	0.3
島根県	8	0.7
岡山県	21	1.9
広島県	29	2.6
山口県	10	0.9
徳島県	8	0.7
香川県	18	1.6
愛媛県	30	2.7
高知県	3	0.3
福岡県	32	2.8
佐賀県	8	0.7
長崎県	10	0.9
熊本県	21	1.9
大分県	9	0.8
宮崎県	7	0.6
鹿児島県	19	1.7
沖縄県	16	1.4
不明	144	12.8
無回答	72	6.4

図表1-57 転入してきた外国人介護人材 転入前の就業場所【地方区分別】

調査数	1,127	100.0
三大都市圏	403	35.8
地方圏	508	45.1
不明	144	12.8
無回答	72	6.4

⑩ 転入した外国人介護人材 転入直後の就業場所（都道府県）（問 27）

- ✓ 転入直後の就業場所は、都道府県別では「大阪府」が 9.1%と最も多く、次いで「愛知県」(8.3%)、「神奈川県」が 8.2%等。
- ✓ 地方区分別では、「三大都市圏」が 55.2%、「地方圏」が 27.2%等。
- ✓ 転入前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」が 28.3%と最も多く、次いで「地方圏から地方圏への転入」が 20.7%、「地方圏から三大都市圏への転入」が 19.9%等。ただし、転入前・転入後の就業場所両者ともに回答があった場合のみ有効回答として処理しているため、実際は「不明・無回答」が 26.6%と2番目に多くなっている点には留意が必要である。

図表1-58 転入してきた外国人介護人材 転入直後の就業場所（都道府県名記入）

調査数	1,127	100.0						
北海道	16	1.4	石川県	9	0.8	岡山県	14	1.2
青森県	0	0.0	福井県	10	0.9	広島県	30	2.7
岩手県	0	0.0	山梨県	7	0.6	山口県	6	0.5
宮城県	5	0.4	長野県	13	1.2	徳島県	3	0.3
秋田県	0	0.0	岐阜県	30	2.7	香川県	8	0.7
山形県	0	0.0	静岡県	16	1.4	愛媛県	10	0.9
福島県	3	0.3	愛知県	94	8.3	高知県	0	0.0
茨城県	31	2.8	三重県	22	2.0	福岡県	24	2.1
栃木県	8	0.7	滋賀県	9	0.8	佐賀県	9	0.8
群馬県	25	2.2	京都府	23	2.0	長崎県	2	0.2
埼玉県	61	5.4	大阪府	103	9.1	熊本県	6	0.5
千葉県	65	5.8	兵庫県	30	2.7	大分県	7	0.6
東京都	81	7.2	奈良県	21	1.9	宮崎県	4	0.4
神奈川県	92	8.2	和歌山県	5	0.4	鹿児島県	1	0.1
新潟県	3	0.3	鳥取県	0	0.0	沖縄県	6	0.5
富山県	13	1.2	島根県	3	0.3	不明	64	5.7
						無回答	135	12.0

図表1-59 転入してきた外国人介護人材 転入直後の就業場所【地方区分別】

調査数	1,127	100.0
三大都市圏	622	55.2
地方圏	306	27.2
不明	64	5.7
無回答	135	12.0

図表1-60 転入してきた外国人介護人材【転入前後の就業場所 移動パターン別(地方区分)】

調査数	1,127	100.0
転入前：三大都市圏、転入直後：三大都市圏	319	28.3
転入前：三大都市圏、転入直後：地方圏	51	4.5
転入前：地方圏、転入直後：三大都市圏	224	19.9
転入前：地方圏、転入直後：地方圏	233	20.7
不明・無回答	300	26.6

⑪ 転入した外国人介護人材 採用ルート（問 28）

- ✓ 採用ルートは、「人材紹介・職業紹介会社」が 36.5%と最も多く、次いで「友人・知人・家族からの紹介」が 15.1%、「関連会社からの紹介」が 7.7%等。
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、すべての移動パターンにおいて「人材紹介・職業紹介会社」が3～4割程度と最も多く、次いで「友人・知人・家族からの紹介」が1割半ば～2割程度。「三大都市圏から地方圏への転入」では、「友人・知人・家族からの紹介」が 23.5%、「関連会社からの紹介」が 17.6%と、他の移動パターンと比べ割合が高い。
- ✓ 転入直後の在留資格別にみると、「技能実習」「特定技能」では「人材紹介・職業紹介会社」が各4割程度と最も多い一方、「EPA 介護福祉士」「在留資格「介護」」では「友人・知人・家族からの紹介」が3～5割程度と最も多い結果。

※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1-61 転入してきた外国人介護人材 採用ルート（MA）

調査数	1,127	100.0
企業への直接応募	77	6.8
民間求人情報サイト	31	2.8
人材紹介・職業紹介会社	411	36.5
教育機関（大学、日本語学校等）	7	0.6
ハローワーク	14	1.2
友人・知人・家族からの紹介	170	15.1
関連会社からの紹介	87	7.7
SNS	8	0.7
チラシ・ポスター等の掲示	2	0.2
新聞・雑誌・フリーペーパー等の媒体	0	0.0
その他	92	8.2
無回答	253	22.4

図表1-62 転入してきた外国人介護人材 採用ルート【転入前後の就業場所 移動パターン別】

	有効回答数	企業への直接応募	民間求人情報サイト	人材紹介・職業紹介会社	教育機関（大学、日本語学校等）	ハローワーク	友人・知人・家族からの紹介	関連会社からの紹介	SNS	チラシ・ポスター等の掲示	新聞・雑誌・フリーペーパー等の媒体	その他	無回答
調査数	1,127	77	31	411	7	14	170	87	8	2	0	92	253
	100.0	6.8	2.8	36.5	0.6	1.2	15.1	7.7	0.7	0.2	0.0	8.2	22.4
転入前：三大都市圏 転入直後：三大都市圏	319	28	7	129	0	6	53	22	0	1	0	28	49
	100.0	8.8	2.2	40.4	0.0	1.9	16.6	6.9	0.0	0.3	0.0	8.8	15.4
転入前：三大都市圏 転入直後：地方圏	51	3	3	16	0	1	12	9	0	0	0	4	4
	100.0	5.9	5.9	31.4	0.0	2.0	23.5	17.6	0.0	0.0	0.0	7.8	7.8
転入前：地方圏 転入直後：三大都市圏	224	9	5	93	0	1	41	13	0	0	0	16	51
	100.0	4.0	2.2	41.5	0.0	0.4	18.3	5.8	0.0	0.0	0.0	7.1	22.8
転入前：地方圏 転入直後：地方圏	233	15	8	74	5	4	46	17	0	0	0	30	43
	100.0	6.4	3.4	31.8	2.1	1.7	19.7	7.3	0.0	0.0	0.0	12.9	18.5

図表1-63 転入してきた外国人介護人材 採用ルート【転入直後の在留資格別】

	有効回答数	企業への直接応募	民間求人情報サイト	人材紹介・職業紹介会社	教育機関（大学、日本語学校等）	ハローワーク	友人・知人・家族からの紹介	関連会社からの紹介	SNS	チラシ・ポスター等の掲示	新聞・雑誌・フリーペーパー等の媒体	その他	無回答
調査数	1,127	77	31	411	7	14	170	87	8	2	0	92	253
	100.0	6.8	2.8	36.5	0.6	1.2	15.1	7.7	0.7	0.2	0.0	8.2	22.4
技能実習	108	7	8	45	0	0	6	6	0	0	0	17	19
	100.0	6.5	7.4	41.7	0.0	0.0	5.6	5.6	0.0	0.0	0.0	15.7	17.6
特定技能	780	45	21	319	2	9	99	72	8	1	0	65	158
	100.0	5.8	2.7	40.9	0.3	1.2	12.7	9.2	1.0	0.1	0.0	8.3	20.3
EPA介護福祉士候補者	9	0	0	2	0	0	2	2	0	0	0	0	3
	100.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
EPA介護福祉士	36	2	0	2	0	1	18	1	0	0	0	0	12
	100.0	5.6	0.0	5.6	0.0	2.8	50.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
在留資格「介護」	111	14	2	24	5	4	30	3	0	0	0	10	25
	100.0	12.6	1.8	21.6	4.5	3.6	27.0	2.7	0.0	0.0	0.0	9.0	22.5
その他	31	8	0	13	0	0	6	2	0	0	0	0	2
	100.0	25.8	0.0	41.9	0.0	0.0	19.4	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	6.5
わからない	10	1	0	3	0	0	1	1	0	1	0	0	3
	100.0	10.0	0.0	30.0	0.0	0.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0	30.0

⑫ 転入した外国人介護人材 転職理由（問 29）

- ✓ 転職理由は、「給与を上げるため」が 30.0%と最も多く、次いで「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」が 11.7%、「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が 9.8%等。
 - ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、「三大都市圏から地方圏への転入」を除く全てのパターンにおいて、「給与を上げるため」が3割程度と最も多い。三大都市圏への転入パターンにおいては「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」が1割～1割半ばと2番目に多く、「地方圏から地方圏への転入」では「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が 16.7%と2番目に多い結果。他方、「三大都市圏から地方圏への転入」では、「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」が 23.5%と最も多く、次いで「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が 17.6%等。
 - ✓ 転入直後の在留資格別にみると、「技能実習」「特定技能」「在留資格「介護」」では「給与を上げるため」が2～4割程度と最も多い一方、「EPA 介護福祉士」では「結婚や子育て等のプライベートとの両立のため」が 27.8%と最も多い。「EPA 介護福祉士」では、「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」「安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて」「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」も各 19.4%と、他の在留資格と比べ割合が高い結果。また、「在留資格「介護」」では「より人間関係が良好な職場を求めて」も 16.2%と、他の在留資格と比べ割合が高い。
- ※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1-64 転入してきた外国人介護人材 転職理由（MA）

調査数	1,127	100.0
給与を上げるため	338	30.0
より成長できる環境を求めて	99	8.8
自分の能力や個性、専門性を活かすため	71	6.3
より人間関係が良好な職場を求めて	78	6.9
よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて	35	3.1
残業・休日出勤がない職場を求めて	21	1.9
同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて	111	9.8
キャリア形成支援が充実した職場を求めて	28	2.5
住宅支援が充実した職場を求めて	40	3.5
日本語学習支援が充実した職場を求めて	3	0.3
安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて	58	5.1
外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため	29	2.6
在留資格を変えるため	93	8.3
結婚や子育て等のプライベートとの両立のため	69	6.1
前職と同じ種類の介護サービスにおけるキャリアを発展させるため	58	5.1
前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため	132	11.7
前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリアを形成するため	83	7.4
その他	100	8.9
わからない	99	8.8
無回答	251	22.3

図表1-65 転入してきた外国人介護人材 転職理由【転入前後の就業場所 移動パターン別】

	調査数	給与を上げるため	より成長できる環境を求め	自分の能力や個性、専門性を活かすため	より人間関係が良好な職場を求め	底よりハラスメント対策が徹底された職場を求め	残業・休日出勤がない職場を求め	同じ国籍・出身者が勤務している職場を求め	キャリア形成支援が充実した職場を求め	住宅支援が充実した職場を求め
全体	1,127	338	99	71	78	35	21	111	28	40
	100.0	30.0	8.8	6.3	6.9	3.1	1.9	9.8	2.5	3.5
転入前：三大都市圏、転入直後：三大都市圏	319	102	33	16	19	10	7	29	11	10
	100.0	32.0	10.3	5.0	6.0	3.1	2.2	9.1	3.4	3.1
転入前：三大都市圏、転入直後：地方圏	51	7	2	3	3	1	0	9	0	2
	100.0	13.7	3.9	5.9	5.9	2.0	0.0	17.6	0.0	3.9
転入前：地方圏、転入直後：三大都市圏	224	68	22	29	10	8	3	17	6	14
	100.0	30.4	9.8	12.9	4.5	3.6	1.3	7.6	2.7	6.3
転入前：地方圏、転入直後：地方圏	233	79	34	18	36	11	10	39	4	13
	100.0	33.9	14.6	7.7	15.5	4.7	4.3	16.7	1.7	5.6

	職場を求め	日本語学習支援が充実した	安全・衛生等が良好な職場を求め	在外国人の地域へ移住するが存	在留資格を変えるため	結婚や子育て等のライフイベントとの両立のため	前職と同じ種類の介護サービスをおけるキャリアを発	前職とは異なる種類の介護を形成するため	前職とは異なる業種の中形で、異分野のキャリアを形	その他	わからない	無回答
全体	3	58	29	93	69	58	132	83	100	99	251	
	0.3	5.1	2.6	8.3	6.1	5.1	11.7	7.4	8.9	8.8	22.3	
転入前：三大都市圏、転入直後：三大都市圏	0	23	13	32	21	25	36	30	28	31	50	
	0.0	7.2	4.1	10.0	6.6	7.8	11.3	9.4	8.8	9.7	15.7	
転入前：三大都市圏、転入直後：地方圏	2	1	0	4	7	2	12	7	8	5	4	
	3.9	2.0	0.0	7.8	13.7	3.9	23.5	13.7	15.7	9.8	7.8	
転入前：地方圏、転入直後：三大都市圏	1	16	13	19	15	13	33	16	17	18	53	
	0.4	7.1	5.8	8.5	6.7	5.8	14.7	7.1	7.6	8.0	23.7	
転入前：地方圏、転入直後：地方圏	0	16	2	21	14	7	29	15	20	8	44	
	0.0	6.9	0.9	9.0	6.0	3.0	12.4	6.4	8.6	3.4	18.9	

図表1-66 転入してきた外国人介護人材 転職理由【転入直後の在留資格別】

	有効回答数	給与を上げるため	より成長できる環境を求めて	自分の能力や個性、専門性を活かすため	より人間関係が良好な職場を求めて	徹底された職种メンツ対策が	よりハラスメント対策が	残業・休日出勤がない職場を求めて	同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて	キャリア形成支援が充実した職場を求めて	住宅支援が充実した職場を求めて	日本語学習支援が充実した職場を求めて
調査数	1,127	338	99	71	78	35	21	111	28	40	3	
	100.0	30.0	8.8	6.3	6.9	3.1	1.9	9.8	2.5	3.5	0.3	
技能実習	108	40	9	5	2	1	1	8	7	6	1	
	100.0	37.0	8.3	4.6	1.9	0.9	0.9	7.4	6.5	5.6	0.9	
特定技能	780	256	74	52	52	23	10	78	16	23	0	
	100.0	32.8	9.5	6.7	6.7	2.9	1.3	10.0	2.1	2.9	0.0	
EPA介護福祉士候補者	9	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	
	100.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1	
EPA介護福祉士	36	6	5	3	5	2	2	7	3	5	1	
	100.0	16.7	13.9	8.3	13.9	5.6	5.6	19.4	8.3	13.9	2.8	
在留資格「介護」	111	23	5	5	18	9	8	14	0	5	0	
	100.0	20.7	4.5	4.5	16.2	8.1	7.2	12.6	0.0	4.5	0.0	
その他	31	9	6	5	1	0	0	2	2	0	0	
	100.0	29.0	19.4	16.1	3.2	0.0	0.0	6.5	6.5	0.0	0.0	
わからない	10	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
	100.0	30.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	

	安全・衛生等の環境が良	外国人のコミュニティが	在留資格を変えるため	結婚や子育て等のブライ	前職と同じ種類の介護	前職とは異なる種類の	形成する異なる業種の中	その他	わからない	無回答
調査数	58	29	93	69	58	132	83	100	99	251
	5.1	2.6	8.3	6.1	5.1	11.7	7.4	8.9	8.8	22.3
技能実習	1	2	19	3	3	4	17	15	7	19
	0.9	1.9	17.6	2.8	2.8	3.7	15.7	13.9	6.5	17.6
特定技能	48	22	63	40	46	106	62	60	52	156
	6.2	2.8	8.1	5.1	5.9	13.6	7.9	7.7	6.7	20.0
EPA介護福祉士候補者	0	0	0	2	0	2	1	0	0	3
	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	33.3
EPA介護福祉士	7	0	0	10	4	7	0	2	3	12
	19.4	0.0	0.0	27.8	11.1	19.4	0.0	5.6	8.3	33.3
在留資格「介護」	2	5	0	10	5	11	0	20	19	25
	1.8	4.5	0.0	9.0	4.5	9.9	0.0	18.0	17.1	22.5
その他	0	0	9	4	0	1	3	3	5	2
	0.0	0.0	29.0	12.9	0.0	3.2	9.7	9.7	16.1	6.5
わからない	0	0	2	0	0	1	0	0	2	3
	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	20.0	30.0

- ⑬ <問 29 で、「前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため」と回答した事業者のみ> 転入した外国人介護人材 転入時に従事を希望していた介護サービスの種類（問 30）
- ✓ 転入時に従事を希望していた介護サービスの種類は、「介護老人福祉施設」が 50.8%と最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護」が 18.9%、「特定施設入居者生活介護」が 12.1%等。

図表1-67 転入してきた外国人介護人材 転入時に従事を希望していた介護サービスの種類（MA）

調査数	132	100.0
介護老人福祉施設	67	50.8
介護老人保健施設	5	3.8
介護医療院、介護療養型医療施設	2	1.5
小規模多機能型居宅介護	0	0.0
看護小規模多機能型居宅介護	0	0.0
通所介護	10	7.6
通所リハビリテーション	0	0.0
認知症対応型共同生活介護	25	18.9
障害者総合支援法関係の施設・事業所	7	5.3
特定施設入居者生活介護	16	12.1
医療施設	5	3.8
その他	7	5.3
無回答	2	1.5

- ⑭ 転入した外国人介護人材 現在従事している介護サービスの種類（問 31）
- ✓ 現在従事している介護サービスの種類は、「介護老人福祉施設」が 29.2%と最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護」が 8.0%、「介護老人保健施設」が 4.7%等。

図表1-68 転入してきた外国人介護人材 現在従事している介護サービスの種類（MA）

調査数	1,127	100.0
介護老人福祉施設	329	29.2
介護老人保健施設	53	4.7
介護医療院、介護療養型医療施設	10	0.9
小規模多機能型居宅介護	10	0.9
看護小規模多機能型居宅介護	8	0.7
通所介護	39	3.5
通所リハビリテーション	1	0.1
認知症対応型共同生活介護	90	8.0
障害者総合支援法関係の施設・事業所	46	4.1
特定施設入居者生活介護	44	3.9
医療施設	38	3.4
その他	45	4.0
無回答	414	36.7

5) 外国人介護人材の転職者の組織適応に対する事業者としての見解

① 外国人介護人材が転職を行う際の、想定される転職理由(問 32)

- ✓ 外国人介護人材の転職理由について一般的な傾向を尋ねたところ、「給与を上げるため」が 78.9%と最も多く、次いで「同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて」が 33.5%、「外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため」が 24.9%、「より人間関係が良好な職場を求めて」が 24.4%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)」「名古屋圏(愛知県、岐阜県、三重県)」「大阪圏(大阪府、兵庫県、京都府、奈良県)」と比べ、「地方圏」では、「外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため」(28.2%)が多く挙げられた。他方で、三大都市圏と比べ、地方圏では、「よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて」(5.3%)、「住宅支援が充実した職場を求めて」(8.7%)、「在留資格を変えるため」(8.4%)等については選択割合が低かった。

図表1-69 外国人介護人材の転職理由の一般的な傾向 (MA)

調査数	1,189	100.0
給与を上げるため	938	78.9
より成長できる環境を求めて	260	21.9
自分の能力や個性、専門性を活かすため	164	13.8
より人間関係が良好な職場を求めて	290	24.4
よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて	84	7.1
残業・夜勤・休日出勤がない職場を求めて	83	7.0
同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて	398	33.5
キャリア形成支援が充実した職場を求めて	70	5.9
住宅支援が充実した職場を求めて	123	10.3
日本語学習支援が充実した職場を求めて	48	4.0
安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて	177	14.9
外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため	296	24.9
在留資格を変えるため	149	12.5
結婚や子育て等のプライベートとの両立のため	195	16.4
前職と同じ種類の介護サービスにおけるキャリアを発展させるため	107	9.0
前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを形成するため	85	7.1
前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリアを形成するため	100	8.4
その他	106	8.9
わからない	29	2.4
無回答	73	6.1

(「その他」の主な回答)

<p>【職場環境に関する転職理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 差別のない環境を求めて ・ 社宅制度を中心として福利厚生制度の充実 ・ 現状より業務負担の軽減を求めて ・ 資格取得支援 ・ 残業、夜勤、休日出勤を求めて ・ 宗教観を受け入れてくれる事業者を求めて(イスラム教、ヒジャブ、お祈り等) <p>【生活環境に関する転職理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 住環境が、母国と同じような気温や天候であること ・ 利便性の良い(交通の便)生活環境を求めて ・ 物価高騰

- ・ 生活環境が合わないため
 - ・ 都会への憧れ
- 【キャリアに関する転職理由】**
- ・ 自分に合った仕事への転職
 - ・ 介護福祉士を取って永住したい
- 【プライベートに関する転職理由】**
- ・ プライベートの充実(休みの日に旅行に行くとか、イベントがあるとか)
 - ・ 家庭の事情
 - ・ 家族と住みたい
 - ・ 友人、知人がいる
 - ・ 年金の受給を受けるために離職した
- 【その他】**
- ・ 当事業者側から契約更新しなかった
 - ・ SNS ネットワークを通じた曖昧な情報を信じてしまう可能性があり得る

図表1-70 外国人介護人材の転職理由の一般的な傾向【地方区分別】

	有効回答数	給与を上げるため	より成長できる環境を求め	自分の能力や個性、専門性を活かすため	より人間関係が良好な職場を求めて	よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて	職業・夜勤・休日出勤がない職場を求めて	同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて	キャリア形成支援が充実した職場を求めて
調査票	1,189	938	260	164	290	84	83	398	70
	100.0	78.9	21.9	13.8	24.4	7.1	7.0	33.5	5.9
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	169	58	37	65	18	24	68	20
	100.0	76.5	26.2	16.7	29.4	8.1	10.9	30.8	9.0
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	117	28	17	41	11	6	52	8
	100.0	80.1	19.2	11.6	28.1	7.5	4.1	35.6	5.5
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	113	32	24	35	20	13	51	9
	100.0	73.9	20.9	15.7	22.9	13.1	8.5	33.3	5.9
地方圏（上記以外）	666	537	141	86	149	35	40	226	33
	100.0	80.6	21.2	12.9	22.4	5.3	6.0	33.9	5.0

	住宅支援が充実した職場を求めて	日本語学習支援が充実した職場を求めて	安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて	外国人のコミュニティが存する地域へ移住するため	在留資格を変えるため	結婚や子育て等のため	展覧会やイベントの開催を希望する	前職と同じ種類の介護サービスを提供する	前職とは異なる種類の介護サービスを提供する	前職とは異なる業種の中成する	その他	わからない
調査票	123	48	177	296	149	195	107	85	100	106	29	
	10.3	4.0	14.9	24.9	12.5	16.4	9.0	7.1	8.4	8.9	2.4	
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	36	9	38	43	36	34	27	24	20	13	6	
	16.3	4.1	17.2	19.5	16.3	15.4	12.2	10.9	9.0	5.9	2.7	
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	12	8	28	33	31	23	11	9	9	10	4	
	8.2	5.5	19.2	22.6	21.2	15.8	7.5	6.2	6.2	6.8	2.7	
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	17	9	24	30	25	24	15	9	15	13	2	
	11.1	5.9	15.7	19.6	16.3	15.7	9.8	5.9	9.8	8.5	1.3	
地方圏（上記以外）	58	22	87	188	56	113	54	43	56	70	17	
	8.7	3.3	13.1	28.2	8.4	17.0	8.1	6.5	8.4	10.5	2.6	

② 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として想定されるもの（一般的な傾向）（問 33）

- ✓ 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として想定されるものを尋ねたところ、「給与が上がったため」が79.6%と最も多く、次いで「人間関係が良好な職場であるため」が48.4%、「同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため」が32.0%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」と比べ、「地方圏」では、「外国人のコミュニティが存在する地域に移住できたため」（20.0%）等が多く挙げられた。他方で、三大都市圏と比べ地方圏では、「人間関係が良好な職場であるため」（45.6%）、「ハラスメント対策が徹底された職場であるため」（8.6%）、「在留資格を変えることができたため」（6.8%）等については選択割合が低かった。

図表1-71 外国人介護人材の転職者が転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として想定されるもの（MA）

調査数	1,189	100.0
給与が上がったため	946	79.6
より成長できる環境であるため	270	22.7
自分の能力や個性、専門性を活かせるため	214	18.0
人間関係が良好な職場であるため	576	48.4
ハラスメント対策が徹底された職場であるため	116	9.8
残業・夜勤・休日出勤がない職場であるため	108	9.1
同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため	381	32.0
キャリア形成支援が充実した職場であるため	130	10.9
住宅支援が充実した職場であるため	227	19.1
日本語学習支援が充実した職場であるため	116	9.8
安全・衛生等の環境が良好な職場であるため	248	20.9
外国人のコミュニティが存在する地域に移住できたため	216	18.2
在留資格を変えることができたため	114	9.6
結婚や子育て等のプライベートとの両立ができているため	190	16.0
前職と同じ種類の介護サービスでキャリア形成ができているため	103	8.7
前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができているため	52	4.4
前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリア形成ができているため	61	5.1
その他	53	4.5
わからない	51	4.3
無回答	66	5.6

(「その他」の主な回答)

【職場環境に関する理由】

- ・ より安定した職場を求めて転職してきたものと理解している
- ・ 差別がなくなった
- ・ 時間外勤務が少ない
- ・ 信じる宗教団体が運営する事業所に行きたかった
- ・ 取次申請者や年末調整等のサポートがあって在留する手続きが楽なため
- ・ 現状より業務負担の軽減を求めて
- ・ 残業、夜勤、休日出勤が多い
- ・ 信頼できる事業者、施設であるため
- ・ 日本人との会話の多さ(前職は外国人ばかりだったので話せなかった)
- ・ 休みが多くなった
- ・ 日本人と同等の評価制度
- ・ 介護福祉士合格支援がある(永住したい人は多いので、それを支援してくれると満足してくれる)
- ・ 仕事量と給与のバランスが良い
- ・ 宗教等に理解がある

【生活環境に関する理由】

- ・ 生活環境が良い
- ・ 住環境が、母国と同じような気温や天候であること
- ・ 都会で暮らしたい

【プライベートに関する理由】

- ・ プライベートの充実
- ・ 家族を日本に呼べる
- ・ 家族が近くに住んでいるところへ。電車で会える距離に満足していると思う

図表1-72 外国人介護人材の転職者が転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として
想定されるもの【地方区分別】

	有効回答数	給与が上がったため	より成長できる環境であるため	自分の能力や個性、専門性を活かせるため	人間関係が良好な職場であるため	ハラスメント対策が徹底された職場であるため	残業・夜勤・休日出勤がない職場であるため	同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため	キャリア形成支援が充実した職場であるため
調査票	1,189	946	270	214	576	116	108	381	130
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	172	64	43	119	24	30	78	36
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	117	24	24	75	19	9	47	13
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	117	32	28	76	16	12	42	17
地方圏（上記以外）	666	538	149	117	304	57	57	213	64
	100.0	80.8	22.4	17.6	45.6	8.6	8.6	32.0	9.6

	住宅支援が充実した職場であるため	日本語学習支援が充実した職場であるため	安全・衛生等の環境が良好な職場であるため	外国人のコミュニティが存続しているため	在留資格を交えることができたため	結婚や子育て等のライフイベントとの両立ができていないため	前職と同じ種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため	前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため	前職とは異なる業種のなかでキャリア形成ができていないため	その他	わからない	無回答
調査票	227	116	248	216	114	190	103	52	61	53	51	66
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	50	23	51	32	27	35	27	13	13	6	10	9
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	28	17	28	24	19	26	11	5	8	9	6	8
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	28	14	32	27	23	19	11	5	7	12	2	13
地方圏（上記以外）	121	62	137	133	45	110	54	28	33	26	33	36
	19.1	9.8	20.9	18.2	9.6	16.0	8.7	4.4	5.1	4.5	4.3	5.6
	22.6	10.4	23.1	14.5	12.2	15.8	12.2	5.9	5.9	2.7	4.5	4.1
	19.2	11.6	19.2	16.4	13.0	17.8	7.5	3.4	5.5	6.2	4.1	5.5
	18.3	9.2	20.9	17.6	15.0	12.4	7.2	3.3	4.6	7.8	1.3	8.5
	18.2	9.3	20.6	20.0	6.8	16.5	8.1	4.2	5.0	3.9	5.0	5.4

③ 外国人介護人材の転職者が転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由として想定されるもの（問 34）

- ✓ 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由として想定されるものについて尋ねたところ、「給与が上がっていないため」が 65.0%と最も多く、次いで「人間関係が良好な職場でないと感じるため」が 51.5%、「成長できる環境でないと感じるため」が 21.4%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」と比べ、「地方圏」では、「給与が上がっていないため」（67.1%）、「外国人のコミュニティが地域に存在しないため」（16.1%）が多く挙げられた。他方で、三大都市圏と比べ地方圏では、「在留資格を変えることができなかったため」（4.1%）等については選択割合が低かった。

図表1-73 外国人介護人材の転職者が転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由として想定されるもの（MA）

調査数	1,189	100.0
給与が上がっていないため	773	65.0
成長できる環境でないと感じるため	254	21.4
自分の能力や個性、専門性を活かすことができていないため	198	16.7
人間関係が良好な職場でないと感じるため	612	51.5
ハラスメント対策が徹底された職場でないと感じるため	224	18.8
残業・夜勤・休日出勤があるため	151	12.7
同じ国籍・出身者が勤務していないため	165	13.9
キャリア形成支援が充実していないため	117	9.8
住宅支援が充実していないため	253	21.3
日本語学習支援が充実していないため	108	9.1
安全・衛生等の環境が良好でないため	246	20.7
外国人のコミュニティが地域に存在しないため	170	14.3
在留資格を変えることができなかったため	61	5.1
結婚や子育て等のプライベートとの両立が難しいため	150	12.6
前職と同じ種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため	66	5.6
前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため	37	3.1
前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリア形成ができていないため	34	2.9
その他	35	2.9
わからない	119	10.0
無回答	73	6.1

（「その他」の主な回答）

<p>【職場環境に関する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 差別 ・ 残業、休日出勤が少ない ・ 日本人と同じ評価をされていないこと ・ 仕事量と給与のバランス <p>【生活環境に関する理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 円安 ・ 東京に遠い ・ 生活に不便 ・ 住環境が、母国と異なった気温や天候であること
--

- ・ 家賃や物価の上昇で手取りが減る
 - ・ 生活環境(同国の人間関係も含む)
- 【プライベートに関する理由】**
- ・ 彼氏や彼女と同棲できない

図表1-74 外国人介護人材の転職者が転職後の職場・仕事に対して不満を感じる理由として
想定されるもの【地方区分別】

	有効回答数	給与が上がっていないため	成長できる環境でないと感じるため	自分の能力や個性、専門性を活かすことができていないため	人間関係が良好な職場でないと感じるため	職場でないと感じるため	残業・夜勤・休日出勤があるため	同じ国籍・出身者が勤務していないため	キャリア形成支援が充実していないため
調査票	1,189	773	254	198	612	224	151	165	117
	100.0	65.0	21.4	16.7	51.5	18.8	12.7	13.9	9.8
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	141	57	43	112	42	36	34	29
	100.0	63.8	25.8	19.5	50.7	19.0	16.3	15.4	13.1
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	94	26	20	77	30	12	21	14
	100.0	64.4	17.8	13.7	52.7	20.5	8.2	14.4	9.6
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	89	35	21	78	25	27	21	11
	100.0	58.2	22.9	13.7	51.0	16.3	17.6	13.7	7.2
地方圏（上記以外）	666	447	136	114	344	127	76	89	63
	100.0	67.1	20.4	17.1	51.7	19.1	11.4	13.4	9.5

	住宅支援が充実していないため	日本語学習支援が充実していないため	安全・衛生等の環境が良好でないため	外国人のコミュニティが地域に存在しないため	在留資格を变えることができなかったため	結婚や子育て等のプライベートとの両立が難しいため	前職と同じ種類の介護サービスでキャリア発展ができていないため	前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため	前職とは異なる業種の中で、異なるキャリア形成ができていないため	その他	わからない	無回答
調査票	253	108	246	170	61	150	66	37	34	35	119	73
	21.3	9.1	20.7	14.3	5.1	12.6	5.6	3.1	2.9	2.9	10.0	6.1
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	44	21	50	22	12	28	13	4	5	8	23	9
	19.9	9.5	22.6	10.0	5.4	12.7	5.9	1.8	2.3	3.6	10.4	4.1
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	34	16	28	19	10	20	3	2	2	5	17	9
	23.3	11.0	19.2	13.0	6.8	13.7	2.1	1.4	1.4	3.4	11.6	6.2
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	31	10	28	21	12	17	6	6	6	5	13	15
	20.3	6.5	18.3	13.7	7.8	11.1	3.9	3.9	3.9	3.3	8.5	9.8
地方圏（上記以外）	144	61	140	107	27	85	44	25	21	17	66	40
	21.6	9.2	21.0	16.1	4.1	12.8	6.6	3.8	3.2	2.6	9.9	6.0

- ④ <問6で「転職してきた外国人介護人材がいる」と回答した事業者のみ>貴事業者へ転職してきた外国人介護人材の、転職に対する本人の評価（転職して良かったと思っているか否か等）の把握方法（問35）
- ✓ 転職してきた外国人介護人材の転職に対する本人評価について、受入れ事業者がどのように把握しているか尋ねたところ、「外国人材本人へのヒアリング」が67.5%と最も多く、次いで「事業所へのヒアリング」が16.9%。「把握のための施策は特に実施していない」も16.7%であった。

図表1-75 転職に対する本人の評価の把握方法(MA)

調査数	468	100.0
外国人材本人へのアンケート	30	6.4
外国人材本人へのヒアリング	316	67.5
事業所へのアンケート	3	0.6
事業所へのヒアリング	79	16.9
その他	41	8.8
把握のための施策は特に実施していない	78	16.7
無回答	24	5.1

（「その他」の主な回答）

【外国人本人を対象としたアンケート・ヒアリング以外の方法での把握】

- ・ 外国人交流会を実施
- ・ 面接(定期)
- ・ 技能実習生の教育派遣法人の外国人材への聞き取り
- ・ 人事考課での面接で確認
- ・ コミュニケーションを増やしている
- ・ 個人面談を細かめに行っている
- ・ プロジェクトでメンター配置
- ・ 先輩外国人からのヒアリング
- ・ 同国出身の就労中のベテランスタッフによる聞き込み

【外国人本人・事業所以外を経由した把握】

- ・ 監理団体経由でのヒアリング
- ・ 登録支援より定期的に聴取する面談記録等

6) 外国人介護人材の転職者に対する事業者としての評価

① <問6-1で「他法人（介護事業者）」からの転職者が1名以上いると回答した事業者のみ>介護業界の別事業者からの転職者の仕事ぶりに対する、貴事業者としての満足度（問36）

- ✓ 介護業界の別事業者からの転職者の仕事ぶりに対する事業者としての満足度を尋ねたところ、「満足」が55.8%と最も多く、次いで「非常に満足」が27.6%、「あまり満足していない」が8.1%等。

図表1-76 介護業界の別事業者からの転職者の仕事ぶりに対する、貴事業者としての満足度(SA)

調査数	344	100.0
非常に満足	95	27.6
満足	192	55.8
あまり満足していない	28	8.1
満足していない	6	1.7
わからない	14	4.1
無回答	9	2.6

② <問6-1で「他法人（介護事業者以外）」からの転職者が1名以上いると回答した事業者のみ>介護以外の事業者からの転職者の仕事ぶりに対する、貴事業者としての満足度（問37）

- ✓ 介護以外の事業者からの転職者の仕事ぶりに対する事業者としての満足度を尋ねたところ、「満足」が51.5%と最も多く、次いで「非常に満足」が19.2%、「あまり満足していない」が12.7%等。

図表1-77 介護以外の事業者からの転職者の仕事ぶりに対する、貴事業者としての満足度(SA)

調査数	229	100.0
非常に満足	44	19.2
満足	118	51.5
あまり満足していない	29	12.7
満足していない	10	4.4
わからない	12	5.2
無回答	16	7.0

③ 外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）を受け入れるメリット（問 38）

- ✓ 外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）を受け入れるメリットを尋ねたところ、「離職者の補充をすることができる」が 46.3%と最も多く、次いで「専門知識や能力のある人材を確保することができる」が 31.2%、「人材の育成に要するコスト負担が少ない」が 30.0%等。

図表1-78 外国人介護人材の転職者（介護業界の別法人及び介護以外の事業者からの転職者）を受け入れるメリット(MA)

調査数	1,189	100.0
専門知識や能力のある人材を確保することができる	371	31.2
人材の育成に要するコスト負担が少ない	357	30.0
転職者の人脈を生かすことができる	88	7.4
日本人職員にとっての刺激となる	268	22.5
職場の多様性が高まる	247	20.8
離職者の補充をすることができる	551	46.3
その他	34	2.9
メリットに感じることは特にない	80	6.7
無回答	216	18.2

（「その他」の主な回答）

- ・ 紹介料負担の軽減
- ・ 国内移動なのでスピード感(就職までの日数)がある
- ・ 採用の間口が広がる
- ・ 外国人材における生活指導等
- ・ 国籍問わず人柄等の資質があればメリットである
- ・ 人材確保
- ・ ある程度日本語能力がある
- ・ 多少なりとも介護についての知識、技術を修得している
- ・ 仕事への熱意が高い
- ・ 職務に対し真面目である
- ・ 在職している外国人には刺激となる
- ・ 介護経験の有無よりも、日本語の会話力のレベルを基準に採用しているため、特にメリットやデメリットを比較していない

④ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組（問 39）

- ✓ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組を尋ねたところ、「仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定」が 41.9%と最も多く、次いで「上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化」が 35.6%、「賃金水準の向上」が 35.2%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」と比べ、「地方圏」では、「仕事外での職員間の交流促進」（21.6%）、「地域住民との交流促進」（10.4%）等が多く挙げられた。他方で、三大都市圏と比べ地方圏では、「結婚や子育てとの両立支援」（6.6%）等については選択割合が低かった。

図表1-79 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組（MA）

調査数	1,189	100.0
賃金水準の向上	419	35.2
残業の削減	143	12.0
有給休暇の取得促進	348	29.3
教育環境（介護技術）の整備	315	26.5
教育環境（日本語）の整備	257	21.6
介護福祉士国家試験に向けた学習支援	322	27.1
初任者研修・実務者研修の受講支援	361	30.4
上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化	423	35.6
多言語翻訳機等のICT機器の導入によるコミュニケーションの円滑化	61	5.1
ICT機器の導入による記録業務の支援	155	13.0
仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定	498	41.9
介護の業務を行いやすい環境の整備	283	23.8
仕事外での職員間の交流促進	241	20.3
地域住民との交流促進	89	7.5
結婚や子育てとの両立支援	99	8.3
日本人職員を対象とした外国人材の受入れに関する教育・研修の実施	93	7.8
外国人材のための宿舎の整備・住居費の補助	392	33.0
日本で介護職としてキャリアを形成するための情報提供	130	10.9
その他	28	2.4
実施していることは特になし	70	5.9
無回答	251	21.1

（「その他」の主な回答）

- ・ 日本人と同等の取り組み
- ・ 日本人への指導(教え方、スタンス等)
- ・ 電動自転車の貸与、職場近くの住居を社宅として提供
- ・ 食事や買い物等の生活支援、日本文化の体験等
- ・ 家族との連絡手段の確保(ネット環境)
- ・ 帰国休暇
- ・ 月1回定期的に集合研修を実施
- ・ 水かけまつり等のイベント参加
- ・ 日本語教育、支援
- ・ 束縛や過度な干渉をしない
- ・ キャリアアップ

図表1-80 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組【地方区分別】

	有効回答数	賃金水準の向上	残業の削減	有給休暇の取得促進	教育環境（介護技術）の整備	教育環境（日本語）の整備	介護福祉士国家試験に向けた学習支援	初任者研修・実務者研修の受講支援	上司との定期面談、定期的なミーティング等による工作上的なコミュニケーションの円滑化	円滑化	多言語翻訳機等のICT機器の導入によるコミュニケーションの
調査票	1,189	419	143	348	315	257	322	361	423	61	
	100.0	35.2	12.0	29.3	26.5	21.6	27.1	30.4	35.6	5.1	
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	69	21	59	63	56	63	82	78	6	
	100.0	31.2	9.5	26.7	28.5	25.3	28.5	37.1	35.3	2.7	
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	62	12	45	45	30	51	56	56	9	
	100.0	42.5	8.2	30.8	30.8	20.5	34.9	38.4	38.4	6.2	
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	55	21	42	33	25	36	42	56	8	
	100.0	35.9	13.7	27.5	21.6	16.3	23.5	27.5	36.6	5.2	
地方圏（上記以外）	666	232	88	200	174	146	171	179	233	38	
	100.0	34.8	13.2	30.0	26.1	21.9	25.7	26.9	35.0	5.7	

	ICT機器の導入による記録業務の支援	仕事や生活に関する相談窓口の設置	介護の業務を行いやすい環境の整備	仕事外での職員間の交流促進	地域住民との交流促進	結婚や子育てとの両立支援	施の受入れに関する教育・研修の実材	日本人職員を対象とした外国人材の居費の補助	外国人材のための宿舎の整備・住居費の補助	日本での介護職としてキャリアを形成するための情報提供	その他	実施していることは特になし	無回答
調査票	155	498	283	241	89	99	93	392	130	28	70	251	
	13.0	41.9	23.8	20.3	7.5	8.3	7.8	33.0	10.9	2.4	5.9	21.1	
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	28	89	57	44	12	28	22	75	25	3	15	32	
	12.7	40.3	25.8	19.9	5.4	12.7	10.0	33.9	11.3	1.4	6.8	14.5	
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	22	60	33	27	4	14	10	49	20	4	7	22	
	15.1	41.1	22.6	18.5	2.7	9.6	6.8	33.6	13.7	2.7	4.8	15.1	
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	14	67	35	25	4	13	11	49	9	4	9	26	
	9.2	43.8	22.9	16.3	2.6	8.5	7.2	32.0	5.9	2.6	5.9	17.0	
地方圏（上記以外）	91	282	156	144	69	44	50	219	76	17	39	171	
	13.7	42.3	23.4	21.6	10.4	6.6	7.5	32.9	11.4	2.6	5.9	25.7	

⑤ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題（問 40）

- ✓ 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題について尋ねたところ、「賃金水準の向上」が 36.2%と最も多く、次いで「外国人材の受け入れ・定着支援に要する金銭的負担」が 33.1%、「職場の人間関係」が 27.5%等。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」と比べ、「地方圏」では、「能力開発に時間を要する」（20.3%）、「職場の人間関係」（24.8%）、「外国人材に対する日本人職員の対応」（17.7%）等の選択割合が低かった。

図表1-81 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題(MA)

調査数	1,189	100.0
賃金水準の向上	431	36.2
能力開発に時間を要する	282	23.7
転職者が異なる習慣・風土になじみにくい	153	12.9
介護の業務を行いやすい環境の整備	163	13.7
外国人材の受け入れ・定着支援に要する金銭的負担	393	33.1
職場の人間関係	327	27.5
外国人材に対する日本人職員の対応	247	20.8
その他	65	5.5
課題として感じることは特になし	69	5.8
無回答	264	22.2

（「その他」の主な回答）

【業務に関する課題】

- ・ コミュニケーションをとること、言葉の問題
- ・ 方言への理解
- ・ 日本人と同じく、介護職への向き不向き
- ・ 運転等できない業務がある
- ・ 在留期間満了までに介護福祉士の取得
- ・ 同じ国籍の職員を増員すること
- ・ 介護知識への支援
- ・ 長期的なキャリア形成
- ・ 前職との違いに対する適応
- ・ 正規職員としての雇用

【生活に関する課題】

- ・ 居住地としての不便さ(交通等)
- ・ 首都圏との賃金格差
- ・ 日本の文化へのなじみがない
- ・ 都会と地方の格差
- ・ 円安
- ・ 宿舍の整備

【プライベートに関する課題】

- ・ 一時帰国の対応
- ・ 国に帰りたい気持ち強い

【その他】

- ・ 手続き、書類の煩雑さ
- ・ 条件のみで職を決める傾向があり、外国人の方にも責任の一端があると感じている

図表1-82 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題【地方区分別】

	有効回答数	賃金水準の向上	能力開発に時間を要する	転職者が異なる習慣・風土になじみにくい	介護の業務の整備	担着外国人材の受け入れ的・負担	職場の人間関係	外国人材に対する日本人	その他	課題として感じることはない	無回答
調査票	1,189	431	282	153	163	393	327	247	65	69	264
	100.0	36.2	23.7	12.9	13.7	33.1	27.5	20.8	5.5	5.8	22.2
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	73	65	22	33	74	62	59	9	15	36
	100.0	33.0	29.4	10.0	14.9	33.5	28.1	26.7	4.1	6.8	16.3
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	60	42	29	22	49	45	31	15	4	21
	100.0	41.1	28.8	19.9	15.1	33.6	30.8	21.2	10.3	2.7	14.4
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	53	37	19	20	49	55	39	6	8	27
	100.0	34.6	24.2	12.4	13.1	32.0	35.9	25.5	3.9	5.2	17.6
地方圏（上記以外）	666	244	135	83	87	220	165	118	35	42	180
	100.0	36.6	20.3	12.5	13.1	33.0	24.8	17.7	5.3	6.3	27.0

⑥ 外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の募集状況（問41）

- ✓ 外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の募集状況について尋ねたところ、「募集を行っていない」が59.2%、「募集を行っている」が23.9%、「わからない」が3.5%。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」「地方圏」のいずれも「募集を行っていない」が「募集を行っている」を上回っている。その中でも、「地方圏」は「募集を行っていない」の割合が他の地方区分と比べ高い。

図表1-83 外国人介護人材の転職者

（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の募集状況（SA）

調査数	1,189	100.0
募集を行っている	284	23.9
募集を行っていない	704	59.2
わからない	42	3.5
無回答	159	13.4

図表1-84 外国人介護人材の転職者

（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の募集状況【地方区分別】

	有効回答数	募集を行っている	募集を行っていない	わからない	無回答
調査票	1,189	284	704	42	159
	100.0	23.9	59.2	3.5	13.4
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	75	121	9	16
	100.0	33.9	54.8	4.1	7.2
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	34	87	10	15
	100.0	23.3	59.6	6.8	10.3
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	52	80	3	18
	100.0	34.0	52.3	2.0	11.8
地方圏（上記以外）	666	121	415	20	110
	100.0	18.2	62.3	3.0	16.5

⑦ 今後の外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の採用意向（問42）

- ✓ 今後の外国人介護人材の転職者（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の採用意向について尋ねたところ、「積極的に採用していく予定はない」が33.1%、「積極的に採用したい」が30.4%、「わからない」が23.0%。
- ✓ 地方区分別にみると、「東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）」「名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）」「大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）」では、「積極的に採用したい」が「積極的に採用していく予定はない」を上回っている。一方で、「地方圏」においては、「積極的に採用していく予定はない」(35.1%)が「積極的に採用したい」(24.9%)を上回っている。

図表1-85 今後の外国人介護人材の転職者
（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の採用意向

調査数	1,189	100.0
積極的に採用したい	362	30.4
積極的に採用していく予定はない	393	33.1
わからない	274	23.0
無回答	160	13.5

図表1-86 今後の外国人介護人材の転職者
（介護業界の別事業者及び介護以外の事業者からの転職者）の採用意向【地方区分別】

	有効回答数	積極的に採用したい	積極的に採用していく	わからない	無回答
調査票	1,189	362	393	274	160
	100.0	30.4	33.1	23.0	13.5
東京圏（東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県）	221	85	72	47	17
	100.0	38.5	32.6	21.3	7.7
名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）	146	51	43	38	14
	100.0	34.9	29.5	26.0	9.6
大阪圏（大阪府、兵庫県、京都府、奈良県）	153	59	44	33	17
	100.0	38.6	28.8	21.6	11.1
地方圏（上記以外）	666	166	234	154	112
	100.0	24.9	35.1	23.1	16.8

7) 外国人介護人材の転職に関するご意見・ご感想（問 43）

【採用目的について】

- ✓ 全国的に労働人口が減少している中で、少しでも地域貢献できればという思いで外国人からの受け入れを行っている。定着していないことは課題であるが、他事業者から外国人職員を受け入れるよりは、海外から直接地域に呼びたい。
- ✓ 特定技能の転職は自由ではあるが、企業としては5年間は継続してほしい。企業としては、安定した人材確保のために、外国人を採用している。

【採用手段について】

- ✓ SNS 等による情報で転職事情が発信されている。ハローワーク等での活発な取り組みができれば、もっと市場が活性化されるのではないかと。
- ✓ 転職人材の採用手段は、日本人と同様に、紹介会社を通じたものとなっており、採用コストが高い。
- ✓ 外国人介護人材の転職者に特化した求人の方法がわからない。

【転職理由・動機について】

- ✓ 介護業界以外の事業者からの転職者の場合にそもそもの現環境が悪いから転職したいと訴えてくる方は多い。在留資格が介護しか長期でプランニングできるものがないこともあり、介護以外からの転職希望者は多い。
- ✓ 外国人人材は給与面を重視しているケースが多く、当社では通所介護事業しか働く環境が提供できないため、高い給与を支払うににくい。結果他社へ転職してしまう(コミュニティ等からの情報を得て、高給与の所へ転職してしまう)。本人たちからは、夜勤をやって稼ぎたいといわれる事が多いが、当社は住宅型有料老人ホームしかないので、就業させることができず、転職者が高くなる傾向にある。
- ✓ 条件の良い事業所への転職はありがたい反面、最賃が低い県には人手不足を加速させる。日本人介護採用が難しく、外国人介護士の転職者は貴重。
- ✓ 技能講習から特定技能に在留資格が変わるタイミング、あるいはその直後が転職につながる傾向があると思う。動機は様々と思われるが、地方から都市部への憧れのようなものがネットワークを通じて増幅され流出していると感じる。
- ✓ 特定技能や技能実習生について、家族も一緒に住みたいとの理由で転職していった人がいた。家族も滞在できるようにしてほしい。もっと早く簡単に永住権をとれるようにすると、介護人材不足は解消すると思う。
- ✓ 育児休業や出産一時金等、日本の保健制度のみを目的として就職や転職を考える外国人人材がいることも現実としてある。円安の昨今、あまり日本で働くことに対してのメリットを外国人側も感じておられないように思える。
- ✓ 最近、他業界の特定技能で入国されたものの、2号資格取得後の継続雇用の確約がもらえず、介護分野に転職される方が増えている。
- ✓ 外国人雇用者の年齢層は低く、帰国後の自身の人生設計を理由に転職する傾向もみられる。
- ✓ 転職を希望する理由は「都会に行きたい」「一人暮らしがしたい(当事業者は寮を建てているが台所、トイレ、シャワーは共同)」「恋人のいる街で働きたい」等がある。

【受入れに要する費用負担や労力等のコストについて】

- ✓ 仕組みが不明な部分があるが、一人採用するにあたり40万+月コスト(2万円)程がかかっている。コストと日本語教育がネックとなっている状況。
- ✓ 事業側は本人の給与とは別に登録支援機関への管理料も払っているが、生活面の支援や資格取得に向けての支援等多大なコスト・労力をかけて定着を図っている。
- ✓ 間に立つ管理会社の経費、在留カード等継続に伴う費用が負担。
- ✓ 四半期報告や在留資格の更新等が大変であり、人数が増えると困る面もある。
- ✓ 帰国等により、一時的な人員不足になる。その間の人件費が不安。
- ✓ 外国人の採用について、業者に紹介料等を払い、初期投資をして、時間をかけて業務を覚えさせるが、一人前になると、給与の多い都会へ転職する。
- ✓ 技能実習3年後、特定技能に切り替わるタイミングで転職を考える人が多い。特定技能に切り替える費用(特にフィリピン人)が高すぎるので、そこに補助があれば更に流動的になると思う。
- ✓ 生活支援等を職員のボランティアや事業者負担で行っており、最低でも3~5年は勤務を継続してほしい。
- ✓ 介護保険制度において、言語や文化の違いによる細かな記録等の指導が難しく、一部の日本人職員に負担が行きすぎる。
- ✓ 外国人人材の定着率は、日本人に比べ、多少は良い数値(対象数、期間が少ないため)だが、印象としては、正直コストには見合っていないと感じる部分もある(入国までの費用、住居支援、学生の学費援助等)。コストを掛けても、転職できてしまう実情があるので、やはり企業努力が必要不可欠と感じている。

【介護スキルについて】

- ✓ 雇用して1年以上経って、個々の能力に大分差が出てきている。夜勤までこなせないスタッフが一名おり、課題となっている。
- ✓ 特定技能について、人材紹介の話で介護スキル十分と言われても信用できない。短期での転職の可能性が高いのではないかと不安である。
- ✓ 現在、特定技能の外国人を受け入れているが、今後国家資格を取得できた場合、他事業者へ転職してしまわないか心配している。
- ✓ 基本的なヒューマンスキルについては、日本人よりも高い。外国人介護人材の門戸を開け、働ける業界も広げてもらいたい。
- ✓ 2号になるための「介護福祉士」資格を取ることはかなり難しい。
- ✓ 前職での業界により、少人数介護の場合(グループホーム)、人数が多いと不安。笑顔は良いが、理解力が不足している場合がある。
- ✓ 認知症基礎研修受講については支援を行い無事習得できている。

【日本語能力について】

- ✓ 特に介護職においては、日本語能力がある程度高くないと受入れにくい。たとえば製造業から特定技能として変わるとしても日本語の理解能力が不足していると給料面でも満足できる対応は難しい。
- ✓ 日本語の理解が乏しく、夜勤まで入れず、転職した人材がいた。日本語力の充実が図れると定着しやすいのではないかと感じた。

- ✓ 日本語能力がN3であっても、個人でかなりの差がある。コミュニケーションが大事な職業なので、コミュ力が高い人材が求められる。
- ✓ 日本語能力が低い、返事は「はい」と言うため、理解度の把握が難しい。
- ✓ 介護職に求められるコミュニケーション能力は重要であり、製造業からの転職者が多く、日本語能力が介護につくために難しさがある。
- ✓ 今回の転職してきた職員は介護福祉士の資格を持っていたため、比較的すぐに業務を覚えることができたが、日本語や介護の勉強時間を就業内に取り入れ、N2取得を目指してもらえよう、技能実習生とともに、その時間を設ける必要も出てくる。
- ✓ 介護分野において特技が認可されやすくなったが、日本語レベルが介護を行うに達していない方がいるときがある。

【日本人職員との関係性について】

- ✓ 技能実習生から特定に移るために、日本語、介護技術に関して、一生懸命支援し、やっと一人前に仕事ができるようになったと思ったら、他事業者に移られるダメージは大きく、職員のモチベーションに影響が生じる。次に技能実習生を入れても、前程には支援をしなくなっている。
- ✓ 外国人材を受け入れる上限が日本人スタッフの数と同じなので、増やしたくても増やせない。外国人と外国人より、外国人と日本人の関係をよくする方が難しい。

【外国人材の転職に対する印象・感想について】

- ✓ 勤務態度がよく向上心もあり、同国へのとても良いお手本になっている。言葉の難しさをフォローすることで利用者の方にもわかりにくいことがあったのではという気付きもあった。
- ✓ 日本の文化、風土、言語等、業務以外のことも教え、一通りの生活や仕事ができるようになった途端に条件の良い所に自由に転職されてしまうと、外国人の採用に警戒してしまうのは仕方ない事だと思う。
- ✓ 日本人と同じように外国人介護人材が転職してしまうことは特別なことではないと思う。転職に関して、いい面もあれば悪い面もある。
- ✓ 日本の介護技術の継承による技術の修得。このことにより自分自身が望む仕事に移って行くことは良いことと考える。
- ✓ 日本国内で介護の仕事をしていて転職して来る場合は、日程等もだいたい計画できるので、採用しやすいと思う。新規入国の人材は、採用しても来るまでに時間がかかり、いつ来られるのかわからなくて困る。
- ✓ 介護業界だけでなく、他業界でも外国人採用が活発化しているため、今後、外国人介護人材の他業界への転職が多くなると見込まれる。
- ✓ 外国人介護人材を単なる労働者としてでなく、一人の人として誠意を持ってきちんと向き合っていくことが肝要。そうすれば給与面等事業者としてどうしようもない点以外での転職はなくなると思う。
- ✓ 日本人の考える転職と、外国人が考える転職は異なる。転職は、キャリアアップを考えており、そもそも日本の考え方を当てはめる事はできないのでは。
- ✓ 遠く離れた異国で容易に戻ることも難しい中で、より良い職場、生活環境を求めるのは当然。転職を選択肢とする行政や支援団体のサポートや問題のある職場の是正に尽力していただきたい。

- ✓ 外国人介護人材について、継続的に長期に雇用継続を望むなら、生活の基本、衣・食・住の安定が必須条件のように感じます。制服を提供する、住宅支援の充実、スーパー・病院等の近くに住環境をおく等、工夫が必要。また、人間関係の良好な事も大切に思う。

【地域間格差について】

- ✓ 今の日本社会と同じで、地方で育成し、都心部で働く流れが加速する。介護分野では1年未満は夜勤等ができず、育成期間となり、人材への投資期間となるが、2年目の活躍期には、都心部へ転職する危機がある。都心部は労せず人材を確保できるが、地方は更に困窮する。まさに今の日本と同じ。
- ✓ 日本にあこがれを持って入国してきた人は、田舎暮らしよりも都会で生活したい人が多い。まずは日本に入国することを目的にしている人も散見され、特に女性は短期間で転職してしまう傾向がある。都会との賃金の差も大きく影響している。
- ✓ 当方が離島ということもあり、外国人介護人材の思い描いていた日本での生活と実際にギャップがあるようだ。
- ✓ どうしても SNS を通して知人からの情報に惑わされていると思う。東京や大阪、札幌等の大都市で仕事を探したいと思っているところがある(SNS を通して)。
- ✓ 都市部との賃金差、生活環境の利便性については、転職の要因となる場合、一事業所としては対策を取り切れない。
- ✓ 東京都の補助が他に比べ、外国人受け入れの補助金が圧倒的に高い。
- ✓ 当事業者は地方に所在する事業者であり、都会にあこがれる外国人にとっては都会が魅力的に映るかもしれないが、母国への仕送り、貯蓄という点においては地方で堅実に働くことのメリットをしっかりと理解してもらうことで定着を図る方針。
- ✓ 給与が高くてでも都会の賃金には及ばない。例え物価が高いと説明してもなかなか本人には伝わらないこともある。日本人より能力が高く給与、役付手当(役職)を与えてもいつまでいてくれるかがわからない。人材育成や計画が非常に立てにくく苦勞しているのが現状。
- ✓ 地方の地域に馴染んで定着するのが難しいと感じる。日本人ですら大きいコミュニティ、首都圏に人材が集中してしまう傾向あり、その逆のケースはほぼないとみる。
- ✓ 外国人労働者にとって働きやすい環境よりも住みやすい環境にハンデを感じており、都市部で働いてみたいという意向を持つ人材がいる。特に関東や大阪等は賃金も高く支援団体も多いことから転職先候補に上がりやすいように感じる。

【住宅の確保について】

- ✓ 外国人に限らず、他地域からの転職にあたり、住居不足の課題がある。
- ✓ アパート等の住環境を整えるのは大変なので補助してほしい。
- ✓ 日本の若者も生活が厳しいのに外国人だからと居住環境を手厚くしなければならないのにかなり不満、手数、手間がかかる。日本の人材にもっと手厚くしたいが、中小企業では資源不足である。
- ✓ 住宅手当がない当事業者において、住宅寮を手配しているのは特別待遇すぎるか悩んでいる。
- ✓ 県外からの転職支援が多いため、引っ越し費用の助成金等があると、転職がしやすいのではないかと(お金がなく、我慢して転職を諦めることを防ぐ)。

- ✓ 都市部では行政が住宅(家賃)に対する補助をしていると聞く。地方で育てた外国人人材が都市部に吸い上げられていくひとつの理由になっていると思う。賃金的にも補助的にも金のない地方は圧倒的に不利。
- ✓ 採用にあたり、住居全般の準備をして退職されるとコスト負担が大きい。

【要望】

- ✓ 特定とはいえ、期間が3年、5年ということは、育成して一人立ちするタイミングで終了となり好ましくない。日本の労働人口が減少していく中で日本での受入を企業側にも優遇措置があると積極的受入が可能である。
- ✓ 入職までに支出した経費、在職中に習得した知識(研修、実務)が転職されることで失われる。安易な転職は事業者としては、不利益となり、2年以内の転職については受入先の企業で応分の負担をするルールを創設してほしい。
- ✓ 転職が待遇面の優劣で無秩序に行われてしまうことがないように、希望したい。
- ✓ 特定技能の方の在留期間の延長や、介護福祉士の受験の際、日本語以外の言語で受験できるようにしてほしい(漢字がわからないので)。
- ✓ 国内における人材紹介(転職支援)サービスがあれば良いと思料。
- ✓ 日本語教育の無償化と充実。日本文化の教育の充実、マニュアルの充実。
- ✓ 他業界に転職する場合、訓練校等での学習、実技を必須とすべき。
- ✓ 県の中部、西部の単位ではなく、市単位で外国人の同業者交流会があるといい。
- ✓ ご家族への理解として外国人介護職が全国で活躍しているところを周知してほしい。
- ✓ 在留後、5年間の厚生年金を受け取るために退職する特定技能外国人がいる。1～2か月退職して休まれると現場はもたないので、再雇用はしているという、この還元制度は何かならないものか。技能実習+特定技能の8～10年としてもらいたい。
- ✓ 介護の専門学校の修学資金貸付制度の法人保証人を、同県内法人であれば変更できるようにしてほしい。転職サイトで応募があった際に転職希望者の場合がある。HPで応募があった際に、外国籍かどうかわかると助かります。ハローワーク等で外国人の転職希望者向けフェアもやってほしい。
- ✓ 人材紹介会社が、外国人材の紹介手数料を高く設定するケースがある。優良な会社を認定するなどしてほしい。外国人材から紹介手数料を請求するようなケースは不適切とするルールをつくってほしい。
- ✓ 介護の場合、特定技能で5年いれるが、その後、日本で続けて働きたくてもビザが「介護」にならないと日本に残れない。ビザを「介護」にするには、介護福祉士の資格が必要だが、日本語の勉強の他に介護福祉士の勉強をし、5年で取得するとなると、かなりハードルが高い。技能実習もそうだが、在留期間の延長を求める。

【その他】

- ✓ 住宅型有料老人ホームということで介護事業として認められず技能期間が終了すると夜勤ができる(給料が増える)事業所へ全て流出してしまう。
- ✓ 出国側の送り出し機関が他の事業所も紹介しており、日本の人材紹介の問題と同じ問題ともいえる。
- ✓ 転職の転出は、経験はないが、日本人と同等の給与水準が必要だと思う。
- ✓ 当事業所は訓練した生徒を面接した上で受け入れているため、他社からの転職は希望していない。

- ✓ まだ転職者の受け入れを行ったことはないが、前職から転職した際の本人の利用と前職での働きの様子を聞くことができれば、何らかのフォローをより良くできないかと考える。
- ✓ 本人より転職希望があれば、理由を聞きながら受け入れを検討していきたい。
- ✓ 外国人職員の採用については EPA を主体としてきたので転職事例はほとんどない。
- ✓ 外国人介護人材も一定のコミュニティができあがっており、これからはますます給与面、日常生活、学習支援、地域といった様々な観点から選ばれる事業者と選ばれない事業者の二極化が進んでいくと思われる。外国人にとっても魅力的な取組をしていくことが重要である。
- ✓ 仕事以外での楽しむ時間を提供する事で職場への定着につながる気がする。
- ✓ 円安の影響で、円通貨価値が下がり、当初考えていた仕送り額を確保するため、東京や欧米等に転職していく者が出てきている。
- ✓ 同じ国の人たちとの交流が始まると、良い点悪い点が表面化する(日本語を覚えようと努力しない・同じ国の言葉で会話する)。
- ✓ 技能実習生を受け入れる際、リモートの面談なので性格等分かりにくい。1から日本語と介護を指導して、3年経つと都会へ出ていくので、一番大変なときに1から指導して巣立っていくので、外国から受け入れることに負担を感じている。組合側は賃金 UP を言うてくるので日本人職員との差ができるので、全員の賃金を上げているが厳しい。
- ✓ 相互理解を深めることが大切。外国人の方は日本のビジネスマインドの理解を、日本人には異文化や民族性の理解をすることで、仕事をスムーズに進められるかと思う。

第2章 外国人介護人材の転職状況に関する
アンケート調査
(外国人介護人材向け)

第2章 外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査（外国人介護人材向け）

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 外国人介護人材を対象に、介護業界の別事業者もしくは介護以外の事業者への／からの転職経験者（希望者）の有無とその動機を把握するとともに、転職後の組織適応有無とそれに影響を与えた要素についても把握することを目的として実施。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 調査実施時点において、技能実習生(1号・2号・3号)、特定技能外国人、EPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士、在留資格「介護」のいずれかの在留資格で就労・実習を行っている外国人介護人材。
(※)「受入れ事業者向けアンケート調査」で調査対象として抽出された事業者で雇用されている外国人介護人材が対象。

② 調査方法

- ✓ Web 調査(インターネットを活用したアンケート調査)
 - 受入れ事業者向けアンケートの依頼状に外国人介護人材向けの調査協力依頼状(Web 調査のURL を記載したものとQRコード)も同封。

3) 調査基準日

- ✓ 調査実施期間:令和6年10月23日～12月7日

4) 回収結果

- ✓ 有効回答数(回答があった者のうち、上記調査対象に合致する回答者):2,094件

5) 主な調査内容

- ✓ アンケート調査の主な内容は以下のとおり。
 - 基本情報(在留資格、年齢、性別、出身国、日本語能力、勤務地等)
 - 転職経験の有無
 - (転職経験者のみ)転職理由、現在の職場への満足度
 - 転職希望の有無
 - 転職に係る情報収集方法等
- (※)日本語による調査を実施(簡単な日本語の使用、ふりがな付与等、外国人介護人材が回答しやすいよう配慮して実施)。
- (※)調査画面の最初に情報の秘匿性について明記することで、心理的安全性が保たれた形で回答者が正直に回答できるよう工夫。

6) 集計方法

- ✓ 回答が得られたもののうち、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。
- ✓ クロス集計軸の縦軸は、無回答を除いている。

2. 調査結果のまとめ

【外国人介護人材の転職経験について】

「転職経験がある」と回答した人材は2割弱で、2回以上転職経験がある人材も2割程度。日本語能力が高いほど転職経験が「ある」と回答した割合が高い。転職の検討時期は、勤務してから「1～3年未満」が4割強、「3～5年未満」が3割弱。

- ✓ 日本国内の転職経験については、「ある」が364人(17.4%)、「ない」が1,730人(82.6%)。転職経験者の経験回数は「1回」が288人(79.1%)、「2回以上」は76人(20.9%)。(図表2-13,16)
- ✓ 現在の在留資格別にみると、特定技能1号では転職経験が「ある」が249人(29.5%)、在留資格「介護」では「ある」が42人(27.5%)、EPA介護福祉士では「ある」が11人(19.0%)。(図表2-14)
- ✓ 日本語能力別にみると、「N1相当」では転職経験のある人が14人(29.8%)、「N2相当」では77人(22.3%)、「N3相当」では158人(17.7%)と、日本語能力が高いほど転職経験が「ある」と回答した割合が高い。(図表2-15)
- ✓ 転職経験者と転職希望者に、何年働いて会社を変えたいと思いつつ始めたか尋ねたところ、「1～3年未満」が362人(41.1%)と最も多く、次いで「3～5年未満」が260人(29.5%)、「5年以上」が204人(23.2%)等。(図表2-30)

【転職経験者の状況について】

転入前後の就業場所は「三大都市圏⇒三大都市圏」が4割程度と最も多く、次いで「地方圏⇒三大都市圏」。他方「地方圏⇒地方圏」も2割程度。転職(転入)前の在留資格は「特定技能」が3割程度。転入前の業界は「介護」が5割程度、「製造業」が2割弱、「農業、林業」が1割弱。介護の場合の前職の仕事内容は「利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)」が6割弱、「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)」が1割強。

- ✓ 転職(転入)前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」が142人(39.8%)と最も多く、次いで「地方圏から三大都市圏への転入」が118人(33.1%)、「地方圏から地方圏への転入」が79人(22.1%)、「三大都市圏から地方圏への転入」が18人(5.0%)。(図表2-20)
- ✓ 転職経験者に、転職(転入)前の在留資格を尋ねたところ、「特定技能」が117人(32.1%)と最も多く、次いで「技能実習1号」が92人(25.3%)、「技能実習3号」が53人(14.6%)等。なお、技能実習制度は、特別な事情が無い限り原則として転職が認められていないことから、外国人材が「転職」の意味を何らかの誤解して回答した可能性がある点には留意が必要である。(図表2-17)
- ✓ 転職経験者に、前職の業界を尋ねたところ、「介護」が194人(53.3%)と最も多く、次いで「製造業」が67人(18.4%)、「農業、林業」が20人(5.5%)等。(図表2-21)
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、いずれのパターンにおいても「介護」が最も多いが、「三大都市圏から地方圏への転入」「地方圏から地方圏への転入」では「製造業」が2～3割程度と、他の移動パターンと比べ割合が高い。(図表2-22)
- ✓ 転入前の業界が「介護」の回答者における前職の仕事内容は、「利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)」が111人(57.2%)と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)」が27人(13.9%)、「その他」が27人(13.9%)等。(図表2-23)
- ✓ 転入前の在留資格別にみると、いずれの在留資格においても「利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)」が最も多く、次いで技能実習1号・2号・3号・特定技能において「介護の相談・ケアプラン

作成(ケアマネジャーなど)」が1～2割程度。技能実習や特定技能等においても、「介護の相談・ケアプラン作成」が一定数選択されており、ケアマネジャー業務ではない類似業務として回答した者も一定数存在すると推察される。(図表2-24)

- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、いずれのパターンにおいても「利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)」が5～6割程度と最も多いが、「三大都市圏から三大都市圏への転入」では、「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)」も15人(18.5%)と、他の移動パターンと比べ割合が高い。(図表2-25)
- ✓ 転入前後の仕事内容のパターン別にみると、「利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)から利用者が生活する施設(特別養護老人ホームなど)への転職」が83人(42.8%)と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)から介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)への転職」が21人(10.8%)等。(図表2-26)

【外国人介護人材の転職希望について】

今後の転職希望については、3割程度が「転職したいと思う」と回答。転職先の希望業界は「介護」が6割程度、介護以外では「医療、福祉(介護以外)」が1割弱。介護の希望の仕事内容は「利用者が生活する施設ホームなど(特別養護老人ホームなど)」が4割程度、「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)」が2割弱。

- ✓ 転職経験がない回答者に、転職したいと思うかを尋ねたところ、「思う」が517人(29.9%)、「思わない」が1,213人(70.1%)。(図表2-27)
- ✓ 転職希望者に転職先の希望業界を尋ねたところ、「介護」が307人(59.4%)と最も多く、次いで「医療、福祉(介護以外)」が43人(8.3%)、「外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)」が31人(6.0%)等。(図表2-28)
- ✓ 転職希望業界として「介護」を選択した回答者に、希望の仕事内容を尋ねたところ、「利用者が生活する施設ホームなど(特別養護老人ホームなど)」が134人(43.6%)と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成(ケアマネジャーなど)」が56人(18.2%)、「利用者が通う施設(デイサービスなど)」が43人(14.0%)等。(図表2-29)

【転職動機・組織適応について】

主な転職理由は、「自分が成長できる」「給料がよい」「人間関係がよい」「自分の能力を活かせる」が各2～3割程度。三大都市圏への転入者は「給料がよい」が最も多い一方、地方圏への転入者は「自分が成長できる」が最も多い。前職の勤務年数が短いほど「給料がよい」ことを理由に転職する割合が高い傾向。

- ✓ 転職経験者に、今の会社で働きたいと思った理由を尋ねたところ、「自分が成長できる」が138人(37.9%)と最も多く、次いで「給料がよい」が125人(34.3%)、「人間関係がよい」が97人(26.6%)等。上記のうち最も大きな理由としては、「給料がよい」が75人(20.6%)と最も多く、次いで「自分が成長できる」が63人(17.3%)、「人間関係がよい」が38人(10.4%)等。(図表2-31, 32)
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン(地方区分)別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」「地方圏から三大都市圏への転入」では、「給料がよい」の割合がそれぞれ2割程度～2割半ばと最高。他方、「三大都市圏から地方圏への転入」「地方圏から地方圏への転入」では、「自分が成長できる」が1割半ばと最も多く、「給料がよい」を上回る結果。(図表2-33)
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン(都道府県間の移動有無)別にみると、「同一都道府県内の移動」

「都道府県をまたいだ移動」ともに、「給料がよい」が2割程度と最も多く、次いで「自分が成長できる」が1割半ば。ただし、「同一都道府県内の移動」の方が「都道府県をまたいだ移動」よりも「給料がよい」の割合がわずかに高く、「都道府県をまたいだ移動」の方が「同一都道府県内の移動」よりも「自分が成長できる」の割合がわずかに高い結果。(図表2-34)

- ✓ 会社を変えたいと思いだめた勤務年数別にみると、「3～5年未満」を除くすべての勤務年数において「給料がよい」が2～3割程度と最も多く、特に前職の勤務年数が短いほど割合が高い傾向がみられた。他方、「3～5年未満」では、「自分が成長できる」が25人(19.8%)と最も多く、「給料がよい」をわずかに上回る結果。(図表2-37)

転職経験者が転職後の職場に関して満足していることは、「自分が成長できる」「給料がよい」「人間関係がよい」が各2～3割程度。一方、「給料が低い」「人間関係が悪い」等に対して不満感を覚えている転職経験者も。

- ✓ 転職経験者に、今の会社で満足していることを尋ねたところ、「自分が成長できる」が113人(31.0%)と最も多く、次いで「給料がよい」が96人(26.4%)、「人間関係がよい」が95人(26.1%)等。(図表2-38)
- ✓ 転職経験者に、今の会社で満足していないことを尋ねたところ、「給料が低い」が121人(33.2%)と最も多く、「人間関係が悪い」が49人(13.5%)等。「満足していないことはない」も96人(27.2%)であった。(図表2-39)
- ✓ 満足していないことを転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」を除くすべてのパターンにおいて「給料が低い」が3～4割程度と最も多い。他方、「三大都市圏から三大都市圏への転入」では「満足していないことはない」が31.7%と最も多い結果。(図表2-40)

転職検討者の主な転職希望理由は、「給料が低い」「別の地域に住みたい」「介護以外の仕事がしたい」等。一方、「人間関係がよい」「自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる」等を理由に、引き続き同じ事業者で働くことを希望する転職未経験者も。

- ✓ 転職希望者(かつ転職未経験者)に、今の会社を変えたいと思った理由を尋ねたところ、「給料が低い」が306人(59.2%)と最も多く、次いで「別の地域に住みたい」が153人(29.6%)、「介護以外の仕事がしたい」が97人(18.8%)等。上記のうち最も大きな理由としては、「給料が低い」が236人(45.6%)と最も多く、次いで「別の地域に住みたい」が67人(13.0%)、「その他」が52人(10.1%)等。(図表2-41,42)
- ✓ 転職希望がない(かつ転職未経験)回答者に、今の会社を変えたくない理由を尋ねたところ、「人間関係がよい」が505人(41.6%)と最も多く、次いで「自分の介護や日本語の成長のために会社の人助けてくれる」が469人(38.7%)、「自分が成長できる」が369人(30.4%)等。(図表2-43)

【転職情報の入手先について】

転職情報の主な入手先は、「同じ国の知り合いからの紹介」が3割程度、「出身国から日本に送ってくれた会社からの紹介」が2割程度。

- ✓ 違う会社の仕事について知るきっかけは、「同じ国の知り合いからの紹介」が657人(31.4%)と最も多く、次いで「出身国から日本に送ってくれた会社からの紹介」が402人(19.2%)、「学校からの紹介」が368人(17.6%)等。(図表2-10)

3. 調査結果

1) 回答者の属性について

① 現在の在留資格 (Q2)

- ✓ 回答者の現在の在留資格は、「特定技能1号」が843人(38.0%)と最も多く、次いで「技能実習1年目」が350人(15.8%)、「技能実習2年目」が275人(12.4%)等。

図表2-1 現在の在留資格 (単一回答、以下「SA」と記述)

調査数	2,217	100.0
技能実習1年目	350	15.8
技能実習2年目	275	12.4
技能実習3年目	210	9.5
技能実習4年目	16	0.7
技能実習5年目	57	2.6
特定技能1号	843	38.0
在留資格「介護」	153	6.9
EPA介護福祉士候補者	132	6.0
EPA介護福祉士	58	2.6
その他	90	4.1
わからない・答えたくない	33	1.5

【Q4以降は、Q2にて「1.技能実習(1年目)」「2.技能実習(2年目)」「3.技能実習(3年目)」「4.技能実習(4年目)」「5.技能実習(5年目)」「6.特定技能1号」「7.在留資格「介護」」「8.EPA介護福祉士候補者」「9.EPA介護福祉士」を選択した人のみ回答】

② 日本に来た時期 (Q4)

- ✓ 回答者の日本に来た時期は、「2023年」が589人(28.1%)と最も多く、次いで「2024年」が494人(23.6%)、「2022年」が475人(22.7%)等。

図表2-2 日本に来た時期 (SA)

調査数	2,094	100.0
2024年	494	23.6
2023年	589	28.1
2022年	475	22.7
2021年	106	5.1
2020年	138	6.6
2019年	157	7.5
2018年	57	2.7
2017年	20	1.0
2017年より前	58	2.8

③ 性別（Q6）

- ✓ 回答者の性別は、「女性」が1,671人(79.8%)、「男性」が414人(19.8%)等。

図表2-3 性別（SA）

調査数	2,094	100.0
男性	414	19.8
女性	1,671	79.8
その他	3	0.1
わからない・答えたくない	6	0.3

④ 年齢（Q7）

- ✓ 回答者の現在の年齢は、「20～29歳」が14,933人(71.3%)と最も多く、次いで「30～39歳」が519人(24.8%)、「40～49歳」が52人(2.5%)等。

図表2-4 年齢（SA）

調査数	2,094	100.0
～19歳	21	1.0
20～29歳	1,493	71.3
30～39歳	519	24.8
40～49歳	52	2.5
50～59歳	5	0.2
60歳～	2	0.1
わからない・答えたくない	2	0.1

⑤ 出身国（Q8）

- ✓ 回答者の出身国は、「インドネシア」が666人(31.8%)と最も多く、次いで「ベトナム」が474人(22.6%)、「ミャンマー」が428人(20.4%)等。

図表2-5 出身国（SA）

調査数	2,094	100.0
ベトナム	474	22.6
中国	72	3.4
インドネシア	666	31.8
ミャンマー	428	20.4
フィリピン	218	10.4
タイ	24	1.1
ラオス	0	0.0
モンゴル	15	0.7
カンボジア	30	1.4
ネパール	120	5.7
インド	10	0.5
キルギス	0	0.0
スリランカ	18	0.9
バングラデシュ	4	0.2
ブータン	2	0.1
台湾	1	0.0
韓国	1	0.0
ロシア	0	0.0
その他	8	0.4
わからない・答えたくない	3	0.1

⑥ 現在の勤務地（Q9）

- ✓ 回答者の現在の勤務地は、「関東・甲信越」が594人（28.4%）と最も多く、次いで「近畿」が438人（20.9%）、「中国・四国」が333人（15.9%）等。地方区分別¹⁵にみると、地方圏は1,147人（54.8%）、三大都市圏は943人（45.0%）。

図表2-6 現在の勤務地【地域区分別】（SA）

調査数	2,094	100.0
北海道・東北	206	9.8
関東・信越	594	28.4
東海・北陸	269	12.8
近畿	438	20.9
中国・四国	333	15.9
九州・沖縄	250	11.9
わからない・答えたくない	4	0.2

図表2-7 現在の勤務地【地方区分別】（SA）

調査数	2,094	100.0
三大都市圏	943	45.0
地方圏	1,147	54.8
わからない・答えたくない	4	0.2

⑦ 日本語能力（Q10）

- ✓ 回答者の日本語能力は、「N3相当」が891人（42.6%）と最も多く、次いで「N4相当」が722人（34.5%）、「N2相当」が345人（16.5%）等。

図表2-8 日本語能力（SA）

調査数	2,094	100.0
N1相当：日本語NAT-TEST1級、BJTJ1以上、JPT660点以上など	47	2.2
N2相当：日本語NAT-TEST2級、BJTJ2、JPT525点以上など	345	16.5
N3相当：日本語NAT-TEST3級、BJTJ3、JPT430点以上など	891	42.6
N4相当：日本語NAT-TEST4級、BJTJ4、JPT375点以上など	722	34.5
N5相当：日本語NAT-TEST5級、BJTJ5、JPT315点以上など	22	1.1
わからない・答えたくない	67	3.2

¹⁵ 本調査では三大都市圏に属する都府県を以下のとおりと定義。

東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県

名古屋圏：愛知県、岐阜県、三重県

大阪圏：大阪府、兵庫県、京都府、奈良県

2) 転職経験（希望）の有無・転職理由・活動状況について

① 現在の職場（事業者）で働き始めた時期（Q30）

- ✓ 回答者が現在の職場（事業者）で働き始めた時期は、「2023年」が651人（31.1%）と最も多く、次いで「2024年」が622人（29.7%）、「2022年」が466人（22.3%）等。

図表2-9 現在の職場（事業者）で働き始めた時期（数値入力）

調査数	2,094	100.0
2024年	622	29.7
2023年	651	31.1
2022年	466	22.3
2021年	148	7.1
2020年以前	207	9.9

② 違う会社の仕事について知るきっかけ（Q31）

- ✓ 回答者が違う会社の仕事について知るきっかけは、「同じ国の知り合いからの紹介」が657人（31.4%）と最も多く、次いで「出身国から日本に送ってくれた会社からの紹介」が402人（19.2%）、「学校からの紹介」が368人（17.6%）等。

図表2-10 違う会社の仕事について知るきっかけ（複数回答、以下「MA」と記述）

調査数	2,094	100.0
同じ会社の人からの紹介	272	13.0
同じ国の知り合いからの紹介	657	31.4
外国人を助けてくれるボランティア団体からの紹介	149	7.1
学校からの紹介	368	17.6
出身国から日本に送ってくれた会社からの紹介	402	19.2
住んでいる町の情報を見るとき	57	2.7
SNSで見るとき	267	12.8
違う会社の仕事の情報を見ることがない	191	9.1
その他	147	7.0

（「その他」の主な回答）

- ・ ジョブフェアの参加
- ・ 登録支援機関からの紹介
- ・ 組合からの紹介
- ・ 母国の政府が出す広報
- ・ EPAのプログラム 等

③ 現在の仕事内容（Q32）

- ✓ 回答者の現在の仕事内容は、「利用者が生活する施設ホームなど（特別養護老人ホームなど）」が1,205人（57.5%）と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」が236人（11.3%）、「その他」が228人（10.9%）等。
- ✓ 現在の在留資格別にみると、いずれの在留資格においても「利用者が生活する施設ホームなど（特別養護老人ホームなど）」が5割程度～8割半ばと最も多く、次いで技能実習1年目・3年目・4年目・EPA介護福祉士候補者では「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」が0.5割程度～2割半ば。技能実習2年目では、「利用者が通う施設（デイサービスなど）」が9.8%と2番目に多い。技能実習等においても、「介護の相談・ケアプラン作成」が一定数選択されており、ケアマネジャー業務ではない類似業務として回答した者も一定数存在すると推察される。

図表2-11 現在の仕事内容（SA）

調査数	2,094	100.0
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	236	11.3
利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）	12	0.6
利用者が通う施設（デイサービスなど）	170	8.1
利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	107	5.1
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	1,205	57.5
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	136	6.5
その他	228	10.9

（「その他」の主な回答）

- ・ 病院の入院患者向けの介護
- ・ 病院での看護助手 等

図表2-12 現在の仕事内容【現在の在留資格別】

	有効回答数	介護の相談・ケアマネジャーなど	利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）	利用者が通う施設（デイサービスなど）	利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	養護老人ホームなど	訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	その他
調査数	2,094	236	12	170	107	1,205	136	228
	100.0	11.3	0.6	8.1	5.1	57.5	6.5	10.9
技能実習1年目	350	53	2	36	19	170	28	42
	100.0	15.1	0.6	10.3	5.4	48.6	8.0	12.0
技能実習2年目	275	26	2	27	20	158	21	21
	100.0	9.5	0.7	9.8	7.3	57.5	7.6	7.6
技能実習3年目	210	31	3	18	13	122	10	13
	100.0	14.8	1.4	8.6	6.2	58.1	4.8	6.2
技能実習4年目	16	4	0	0	1	9	0	2
	100.0	25.0	0.0	0.0	6.3	56.3	0.0	12.5
技能実習5年目	57	8	0	3	3	41	1	1
	100.0	14.0	0.0	5.3	5.3	71.9	1.8	1.8
特定技能1号	843	93	2	74	37	460	61	116
	100.0	11.0	0.2	8.8	4.4	54.6	7.2	13.8
在留資格「介護」	153	10	3	7	8	98	8	19
	100.0	6.5	2.0	4.6	5.2	64.1	5.2	12.4
EPA介護福祉士候補者	132	7	0	2	4	111	3	5
	100.0	5.3	0.0	1.5	3.0	84.1	2.3	3.8
EPA介護福祉士	58	4	0	3	2	36	4	9
	100.0	6.9	0.0	5.2	3.4	62.1	6.9	15.5
その他	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない・答えたくない	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

④ 日本国内の転職経験があるか（Q33）

- ✓ 回答者全員に、日本国内の転職経験があるかを尋ねたところ、「ある」が364人（17.4%）、「ない」が1,730人（82.6%）。
- ✓ 現在の在留資格別にみると、特定技能1号では転職経験が「ある」が249人（29.5%）、在留資格「介護」では「ある」が42人（27.5%）、EPA介護福祉士では「ある」が11人（19.0%）。
- ✓ 日本語能力別にみると、「N1相当」では転職経験のある人が14人（29.8%）、「N2相当」では77人（22.3%）、「N3相当」では158人（17.7%）と、日本語能力が高いほど転職経験が「ある」と回答した割合が高い結果。

図表2-13 日本国内の転職経験があるか(SA)

調査数	2,094	100.0
ある	364	17.4
ない	1,730	82.6

図表2-14 日本国内の転職経験があるか【現在の在留資格別】

	有効 回答 数	あ る	な い
全体	2,094	364	1,730
	100.0	17.4	82.6
技能実習1年目	350	19	331
	100.0	5.4	94.6
技能実習2年目	275	25	250
	100.0	9.1	90.9
技能実習3年目	210	14	196
	100.0	6.7	93.3
技能実習4年目	16	0	16
	100.0	0.0	100.0
技能実習5年目	57	2	55
	100.0	3.5	96.5
特定技能1号	843	249	594
	100.0	29.5	70.5
在留資格「介護」	153	42	111
	100.0	27.5	72.5
EPA介護福祉士候補者	132	2	130
	100.0	1.5	98.5
EPA介護福祉士	58	11	47
	100.0	19.0	81.0

図表2-15 日本国内の転職経験があるか【日本語能力別】

	有効 回答 数	あ る	な い
調査数	2,094	364	1,730
	100.0	17.4	82.6
N1相当：日本語NAT-TEST1級、BJTJ1以上、JPT660点以上など	47	14	33
	100.0	29.8	70.2
N2相当：日本語NAT-TEST2級、BJTJ2、JPT525点以上など	345	77	268
	100.0	22.3	77.7
N3相当：日本語NAT-TEST3級、BJTJ3、JPT430点以上など	891	158	733
	100.0	17.7	82.3
N4相当：日本語NAT-TEST4級、BJTJ4、JPT375点以上など	722	98	624
	100.0	13.6	86.4
N5相当：日本語NAT-TEST5級、BJTJ5、JPT315点以上など	22	2	20
	100.0	9.1	90.9
わからない・答えたくない	67	15	52
	100.0	22.4	77.6

⑤ <日本国内の転職経験がある回答者のみ> 転職経験回数 (Q34)

- ✓ 転職経験者に、転職経験回数を尋ねたところ、「1回」が288人(79.1%)、「2回以上」は76人(20.9%)。

図表2-16 転職経験回数(SA)

調査数	364	100.0
1回	288	79.1
2回以上	76	20.9

⑥ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>

現在の職場(事業者)で働く前の在留資格(Q35)

- ✓ 転職経験者に、現在の職場(事業者)で働く前の在留資格を尋ねたところ、「特定技能」が117人(32.1%)と最も多く、次いで「技能実習1号」が92人(25.3%)、「技能実習3号」が53人(14.6%)等。なお、技能実習制度は、特別な事情が無い限り原則として転職が認められていないことから、外国人材が「転職」の意味を何らかし誤解して回答した可能性がある点には留意が必要である。

図表2-17 現在の職場(事業者)で働く前の在留資格(SA)

調査数	364	100.0
技能実習1号	92	25.3
技能実習2号	29	8.0
技能実習3号	53	14.6
特定技能	117	32.1
EPA介護福祉士候補者	9	2.5
EPA介護福祉士	8	2.2
在留資格「介護」	11	3.0
その他	45	12.4

(「その他」の主な回答)

- ・ 留学
- ・ 医療ビザ 准看護師
- ・ 技術・人文知識・国際業務

⑦ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>

前職（ひとつ前の日本にある会社）の勤務地（Q38）

- ✓ 転職経験者の前職の勤務地は、「関東・信越」が 87 人(23.9%)と最も多く、次いで「近畿」が 74 人(20.3%)、「東海・北陸」が 61 人(16.8%)等。
- ✓ 地方区分別 にみると、地方圏が 197 人(54.1%)、三大都市圏が 160 人(44.0%)。
- ✓ 転職(転入)前後の就業場所を地方区分の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」が 142 人(39.8%)と最も多く、次いで「地方圏から三大都市圏への転入」が 118 人(33.1%)、「地方圏から地方圏への転入」が 79 人(22.1%)、「三大都市圏から地方圏への転入」が 18 人(5.0%)。

図表2-18 前職の勤務地【地域区分別】(SA)

調査数	364	100.0
北海道・東北	30	8.2
関東・信越	87	23.9
東海・北陸	61	16.8
近畿	74	20.3
中国・四国	51	14.0
九州・沖縄	54	14.8
わからない・答えたくない	7	1.9

図表2-19 前職の勤務地【地方区分別】(SA)

調査数	364	100.0
三大都市圏	160	44.0
地方圏	197	54.1
わからない・答えたくない	7	1.9

図表2-20 前職の勤務地【転入前後の就業場所 移動パターン別】

調査数	357	100.0
三大都市圏⇒三大都市圏	142	39.8
三大都市圏⇒地方圏	18	5.0
地方圏⇒三大都市圏	118	33.1
地方圏⇒地方圏	79	22.1

⑧ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>

前職（ひとつ前の日本にある会社）の業界（Q36）

- ✓ 転職経験者に、前職の業界を尋ねたところ、「介護」が 194 人(53.3%)と最も多く、次いで「製造業」が 67 人(18.4%)、「農業、林業」が 20 人(5.5%)等。
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、いずれのパターンにおいても「介護」が最も多いが、「三大都市圏から地方圏への転入」「地方圏から地方圏への転入」では「製造業」が2～3割程度と、他の移動パターンと比べ割合が高い。

図表2-21 前職の業界(SA)

調査数	364	100.0
介護	194	53.3
組合・登録支援機関	4	1.1
外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)	4	1.1
農業、林業	20	5.5
漁業	4	1.1
鉱業、採石業、砂利採取業	9	2.5
建設業	10	2.7
製造業	67	18.4
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.4
情報通信業	0	0.0
運輸業、郵便業	5	1.4
金融業、保険業	0	0.0
卸売業、小売業	3	0.8
不動産業、物品賃貸業	2	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	1	0.3
宿泊業、飲食サービス業	11	3.0
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.5
教育、学習支援業（組合・登録支援機関、外国人のためのサービス（教育・就労支援以外のサービス）以外）	1	0.3
医療、福祉（介護以外）	6	1.6
複合サービス事業（組合・登録支援機関、外国人のためのサービス（教育・就労支援以外のサービス）以外）	0	0.0
サービス業	14	3.8
公務	2	0.5

図表2-22 前職の業界【転入前後の就業場所 移動パターン別】

	有効回答数	介護	組合・登録支援機関	外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)	農業、林業	漁業	鉱業、採石業、砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業
調査数	357	192	4	4	20	4	9	10	67	5	0	5
	100.0	53.8	1.1	1.1	5.6	1.1	2.5	2.8	18.8	1.4	0.0	1.4
三大都市圏⇒三大都市圏	142	81	3	3	3	2	2	4	22	1	0	4
	100.0	57.0	2.1	2.1	2.1	1.4	1.4	2.8	15.5	0.7	0.0	2.8
三大都市圏⇒地方圏	18	8	0	0	0	0	1	3	4	0	0	0
	100.0	44.4	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	16.7	22.2	0.0	0.0	0.0
地方圏⇒三大都市圏	118	65	0	0	13	1	4	2	18	2	0	1
	100.0	55.1	0.0	0.0	11.0	0.8	3.4	1.7	15.3	1.7	0.0	0.8
地方圏⇒地方圏	79	38	1	1	4	1	2	1	23	2	0	0
	100.0	48.1	1.3	1.3	5.1	1.3	2.5	1.3	29.1	2.5	0.0	0.0

	金融業、保険業	卸売業、小売業	不動産業、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業(組合・登録支援機関、外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)以外)	医療、福祉(介護以外)	複合サービス事業(組合・登録支援機関、外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)以外)	サービス業	公務
調査数	0	3	2	1	10	2	0	4	0	13	2
	0.0	0.8	0.6	0.3	2.8	0.6	0.0	1.1	0.0	3.6	0.6
三大都市圏⇒三大都市圏	0	2	0	1	4	1	0	2	0	6	1
	0.0	1.4	0.0	0.7	2.8	0.7	0.0	1.4	0.0	4.2	0.7
三大都市圏⇒地方圏	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
地方圏⇒三大都市圏	0	1	2	0	3	1	0	2	0	2	1
	0.0	0.8	1.7	0.0	2.5	0.8	0.0	1.7	0.0	1.7	0.8
地方圏⇒地方圏	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0

⑨ <日本国内の転職経験があり、前職も介護業界勤務だった回答者のみ>

前職（ひとつ前の日本にある会社）の仕事内容（Q37）

- ✓ 転職経験者で前職も介護業界勤務だった回答者に、前職の仕事内容を尋ねたところ、「利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）」が 111 人（57.2%）と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」が 27 人（13.9%）、「その他」が 27 人（13.9%）等。
- ✓ 転入前の在留資格別にみると、いずれの在留資格においても「利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）」が最も多く、次いで技能実習1号・2号・3号・特定技能において「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」が1～2割程度。技能実習や特定技能等においても、「介護の相談・ケアプラン作成」が一定数選択されており、ケアマネジャー業務ではない類似業務として回答した者も一定数存在すると推察される。
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、いずれのパターンにおいても「利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）」が5～6割程度と最も多いが、「三大都市圏から三大都市圏への転入」では、「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」も 15 人（18.5%）と、他の移動パターンと比べ割合が高い。
- ✓ 転入前後の仕事内容のパターン別にみると、「利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）から利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）への転職」が 83 人（42.8%）と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）から介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）への転職」が 21 人（10.8%）等。

図表2-23 前職の仕事内容(SA)

調査数	194	100.0
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	27	13.9
利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）	1	0.5
利用者が通う施設（デイサービスなど）	14	7.2
利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	8	4.1
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	111	57.2
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	6	3.1
その他	27	13.9

（「その他」の主な回答）

- ・ 病院で入浴のみの介助
- ・ 病院での看護補助 等

図表2-24 前職の仕事内容【転入前の在留資格別】

	有効 回答数	介護の相談・ケアプラン作成 (ケアマネジャーなど)	利用者の家に訪問(ホームヘルプなど)	利用者が通う施設(デイサービスなど)	利用者が短期間宿泊する施設 (ショートステイなど)	利用者が生活する施設(特別 養護老人ホームなど)	訪問・通い・宿泊を組み合わせた (小規模多機能型居宅介護など)	その他
調査数	194	27	1	14	8	111	6	27
	100.0	13.9	0.5	7.2	4.1	57.2	3.1	13.9
技能実習1号	47	13	1	3	3	20	1	6
	100.0	27.7	2.1	6.4	6.4	42.6	2.1	12.8
技能実習2号	12	2	0	1	0	9	0	0
	100.0	16.7	0.0	8.3	0.0	75.0	0.0	0.0
技能実習3号	16	2	0	2	1	9	1	1
	100.0	12.5	0.0	12.5	6.3	56.3	6.3	6.3
特定技能	75	10	0	7	4	41	4	9
	100.0	13.3	0.0	9.3	5.3	54.7	5.3	12.0
EPA介護福祉士候補者	9	0	0	0	0	7	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	77.8	0.0	22.2
EPA介護福祉士	8	0	0	0	0	8	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
在留資格「介護」	8	0	0	0	0	6	0	2
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
その他	19	0	0	1	0	11	0	7
	100.0	0.0	0.0	5.3	0.0	57.9	0.0	36.8

図表2-25 前職の仕事内容【転入前後の就業場所 移動パターン別】

	有効 回答数	介護の相談・ケアプラン作成 (ケアマネジャーなど)	利用者の家に訪問(ホームヘルプなど)	利用者が通う施設(デイサービスなど)	利用者が短期間宿泊する施設 (ショートステイなど)	利用者が生活する施設(特別 養護老人ホームなど)	訪問・通い・宿泊を組み合わせた (小規模多機能型居宅介護など)	その他
調査数	192	27	1	14	8	111	6	25
	100.0	14.1	0.5	7.3	4.2	57.8	3.1	13.0
三大都市圏⇒三大都市圏	81	15	0	7	1	46	1	11
	100.0	18.5	0.0	8.6	1.2	56.8	1.2	13.6
三大都市圏⇒地方圏	8	1	0	0	1	4	1	1
	100.0	12.5	0.0	0.0	12.5	50.0	12.5	12.5
地方圏⇒三大都市圏	65	7	1	6	3	38	3	7
	100.0	10.8	1.5	9.2	4.6	58.5	4.6	10.8
地方圏⇒地方圏	38	4	0	1	3	23	1	6
	100.0	10.5	0.0	2.6	7.9	60.5	2.6	15.8

図表2-26 前職の仕事内容【転入前後の仕事内容パターン別】

調査数	194	100.0
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	21	10.8
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）	1	0.5
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 利用者が通う施設（デイサービスなど）	1	0.5
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	1	0.5
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	1	0.5
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）⇒ 訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	2	1.0
利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）⇒ その他	1	0.5
利用者が通う施設（デイサービスなど）⇒ 利用者が通う施設（デイサービスなど）	1	0.5
利用者が通う施設（デイサービスなど）⇒ 利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	1	0.5
利用者が通う施設（デイサービスなど）⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	5	2.6
利用者が通う施設（デイサービスなど）⇒ 訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	2	1.0
利用者が通う施設（デイサービスなど）⇒ その他	5	2.6
利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）⇒ 利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	3	1.5
利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	5	2.6
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ 介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	4	2.1
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ 利用者が通う施設（デイサービスなど）	2	1.0
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ 利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	6	3.1
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	83	42.8
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ 訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	3	1.5
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）⇒ その他	13	6.7
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）⇒ 利用者が通う施設（デイサービスなど）	1	0.5
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	3	1.5
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）⇒ 訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	1	0.5
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）⇒ その他	1	0.5
その他⇒ 介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	3	1.5
その他⇒ 利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	1	0.5
その他⇒ 利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	13	6.7
その他⇒ その他	10	5.2

⑩ <日本国内の転職経験がない回答者のみ> 転職したいと思うか (Q39)

- ✓ 転職経験がない回答者に、転職したいと思うかを尋ねたところ、「思う」が 517 人(29.9%)、「思わない」が 1,213 人(70.1%)。

図表2-27 転職したいと思うか(SA)

調査数	1,730	100.0
思う	517	29.9
思わない	1,213	70.1

⑪ <日本国内の転職経験がなく、転職希望のある回答者のみ>

転職先(次の日本にある会社)の希望業界(Q40)

- ✓ 転職希望者に、転職希望業界を尋ねたところ、「介護」が 307 人(59.4%)と最も多く、次いで「医療、福祉(介護以外)」が 43 人(8.3%)、「外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)」が 31 人(6.0%)等。

図表2-28 転職先の希望業界(SA)

調査数	517	100.0
介護	307	59.4
組合・登録支援機関	25	4.8
外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)	31	6.0
農業、林業	7	1.4
漁業	0	0.0
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.2
建設業	1	0.2
製造業	12	2.3
電気・ガス・熱供給・水道業	2	0.4
情報通信業	2	0.4
運輸業、郵便業	3	0.6
金融業、保険業	3	0.6
卸売業、小売業	3	0.6
不動産業、物品賃貸業	3	0.6
学術研究、専門・技術サービス業	13	2.5
宿泊業、飲食サービス業	27	5.2
生活関連サービス業、娯楽業	4	0.8
教育、学習支援業(組合・登録支援機関、外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)以外)	9	1.7
医療、福祉(介護以外)	43	8.3
複合サービス事業(組合・登録支援機関、外国人のためのサービス(教育・就労支援以外のサービス)以外)	0	0.0
サービス業	19	3.7
公務	2	0.4

⑫ <日本国内の転職経験がなく、転職希望先も介護業界の回答者のみ>

転職先（次の日本にある会社）の希望の仕事内容（Q 4 1）

- ✓ 介護業界への転職希望者に、希望の仕事内容を尋ねたところ、「利用者が生活する施設ホームなど（特別養護老人ホームなど）」が 134 人（43.6%）と最も多く、次いで「介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）」が 56 人（18.2%）、「利用者が通う施設（デイサービスなど）」が 43 人（14.0%）等。

図表2-29 転職先の希望の仕事内容(SA)

調査数	307	100.0
介護の相談・ケアプラン作成（ケアマネジャーなど）	56	18.2
利用者の家に訪問（ホームヘルプなど）	11	3.6
利用者が通う施設（デイサービスなど）	43	14.0
利用者が短期間宿泊する施設（ショートステイなど）	22	7.2
利用者が生活する施設（特別養護老人ホームなど）	134	43.6
訪問・通い・宿泊を組み合わせる（小規模多機能型居宅介護など）	27	8.8
その他	14	4.6

（「その他」の主な回答）

- ・ まだ決めていない
- ・ ケアハウスでの仕事 等

⑬ <日本国内の転職経験／転職希望がある回答者のみ>

何年働いて会社を変えたいと思いはじめたか（Q 4 2）

- ✓ 転職経験者と転職希望者に、何年働いて会社を変えたいと思いはじめたか尋ねたところ、「1～3年未満」が 362 人（41.1%）と最も多く、次いで「3～5年未満」が 260 人（29.5%）、「5年以上」が 204 人（23.2%）等。

図表2-30 何年働いて会社を変えたいと思いはじめたか(数値入力)

調査数	881	100.0
6か月未満	33	3.7
6か月～1年未満	22	2.5
1～3年未満	362	41.1
3～5年未満	260	29.5
5年以上	204	23.2

⑭ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>

今の会社で働きたいと思った理由 (Q43)

- ✓ 転職経験者に、今の会社で働きたいと思った理由を尋ねたところ、複数回答では「自分が成長できる」が 138 人(37.9%)と最も多く、次いで「給料がよい」が 125 人(34.3%)、「人間関係がよい」が 97 人(26.6%)等。今の会社で働きたいと思った一番大きな理由では、「給料がよい」が 75 人(20.6%)と最も多く、次いで「自分が成長できる」が 63 人(17.3%)、「人間関係がよい」が 38 人(10.4%)等。
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン(地方区分)別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」「地方圏から三大都市圏への転入」では、「給料がよい」の割合がそれぞれ2割程度～2割半ばと最も高い。他方、「三大都市圏から地方圏への転入」「地方圏から地方圏への転入」では、「自分が成長できる」が1割半ばと最も多く、「給料がよい」を上回る結果。
- ✓ 転入前後の就業場所の移動パターン(都道府県間の移動有無)別にみると、「同一都道府県内の移動」「都道府県をまたいだ移動」ともに、「給料がよい」が2割程度と最も多く、次いで「自分が成長できる」が1割半ば。ただし、「同一都道府県内の移動」の方が「都道府県をまたいだ移動」よりも「給料がよい」の割合がわずかに高く、「都道府県をまたいだ移動」の方が「同一都道府県内の移動」よりも「自分が成長できる」の割合がわずかに高い結果。
- ✓ 現在の在留資格別にみると、「技能実習3年目」では、「人間関係がよい」が5人(35.7%)と最も多く、「EPA 介護福祉士」では、「自分が成長できる」が3人(27.3%)と最も多い。
- ✓ 国籍別にみると、「ベトナム」「インドネシア」では「給料がよい」が2～3割程度と最も多く、次いで「自分が成長できる」が1割半ば～2割程度等。他方、「中国」「ミャンマー」「フィリピン」では「自分が成長できる」が最も多い。「中国」では、「自分と同じ国の人が働いている」「日本に長く住める在留資格が得られる」も2人(18.2%)。
- ✓ 会社を変えたいと思いだめた勤務年数別にみると、「3～5年未満」を除くすべての勤務年数において「給料がよい」が2～3割程度と最も多く、特に前職の勤務年数が短いほど割合が高い傾向がみられた。他方、「3～5年未満」では、「自分が成長できる」が 25 人(19.8%)と最も多く、「給料がよい」をわずかに上回る結果となっており、そのほかの勤務年数(6か月以上)でも、「自分が成長できる」は1割半ば～2割程度と一定数存在。

図表2-31 今の会社で働きたいと思った理由(MA)

調査数	364	100.0		
給料がよい	125	34.3	外国人が働いている	44 12.1
自分が成長できる	138	37.9	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる	79 21.7
自分の能力を活かせる	87	23.9	会社が日本での暮らしを助けてくれる	36 9.9
やりがいのある仕事ができる	72	19.8	よい地域に住める	53 14.6
仕事で良い評価をもらえる	43	11.8	結婚や出産ができる	22 6.0
人間関係がよい	97	26.6	日本に長く住める在留資格が得られる	48 13.2
ハラスメントがない	29	8.0	違う介護の仕事ができる	13 3.6
残業・夜勤や休日出勤がない	12	3.3	介護の仕事ができる	60 16.5
自分と同じ国の人が働いている	57	15.7	その他	22 6.0

（「その他」の主な回答）

- ・ イスラム教徒に対応できる。仕事の時間にお祈りさせてもらうことと、金曜日に休むことが可能
- ・ 寮がある
- ・ 夜勤をしなくても正社員として働ける 等

図表2-32 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由(SA)

調査数	364	100.0		
給料がよい	75	20.6	外国人が働いている	8 2.2
自分が成長できる	63	17.3	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる	22 6.0
自分の能力を活かせる	22	6.0	会社が日本での暮らしを助けてくれる	0 0.0
やりがいのある仕事ができる	19	5.2	よい地域に住める	14 3.8
仕事で良い評価をもらえる	5	1.4	結婚や出産ができる	4 1.1
人間関係がよい	38	10.4	日本に長く住める在留資格が得られる	21 5.8
ハラスメントがない	9	2.5	違う介護の仕事ができる	6 1.6
残業・夜勤や休日出勤がない	2	0.5	介護の仕事ができる	22 6.0
自分と同じ国の人が働いている	17	4.7	その他	17 4.7

図表2-33 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由【転入前後の就業場所 移動パターン別(地方区分)】

	有効回答数	給料がよい	自分が成長できる	自分の能力を活かせる	やりがいのある仕事ができる	仕事で良い評価をもらえる	人間関係がよい	ハラスメントがない	残業・夜勤や休日出勤がない	自分と同じ国の人が働いている
調査数	357	75	62	22	18	5	38	8	2	17
	100.0	21.0	17.4	6.2	5.0	1.4	10.6	2.2	0.6	4.8
三大都市圏⇒三大都市圏	142	33	24	8	9	2	19	4	1	3
	100.0	23.2	16.9	5.6	6.3	1.4	13.4	2.8	0.7	2.1
三大都市圏⇒地方圏	18	1	3	1	2	0	1	0	0	2
	100.0	5.6	16.7	5.6	11.1	0.0	5.6	0.0	0.0	11.1
地方圏⇒三大都市圏	118	29	21	8	4	0	13	2	1	5
	100.0	24.6	17.8	6.8	3.4	0.0	11.0	1.7	0.8	4.2
地方圏⇒地方圏	79	12	14	5	3	3	5	2	0	7
	100.0	15.2	17.7	6.3	3.8	3.8	6.3	2.5	0.0	8.9

	外国人 が働いて いる	自分の ために 会社 の成長 を助 けて くれる	会社 が日本 での暮 らしを 助け てくれ る	よい 地域 に住 める	結 婚や 出産 がで きる	日本 に長 く住 める 在留 資格 が得 られ る	違 う介 護の 仕事 がで きる	介 護の 仕事 がで きる	そ の他
調査数	7	21	0	14	3	21	6	21	17
	2.0	5.9	0.0	3.9	0.8	5.9	1.7	5.9	4.8
三大都市圏⇒三大都市圏	2	5	0	6	0	10	3	7	6
	1.4	3.5	0.0	4.2	0.0	7.0	2.1	4.9	4.2
三大都市圏⇒地方圏	0	0	0	1	2	2	0	1	2
	0.0	0.0	0.0	5.6	11.1	11.1	0.0	5.6	11.1
地方圏⇒三大都市圏	0	12	0	6	0	3	0	6	8
	0.0	10.2	0.0	5.1	0.0	2.5	0.0	5.1	6.8
地方圏⇒地方圏	5	4	0	1	1	6	3	7	1
	6.3	5.1	0.0	1.3	1.3	7.6	3.8	8.9	1.3

図表2-34 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由

【転入前後の就業場所 移動パターン別(都道府県間の移動有無)】

	有効 回答 数	給 料が よい	自 分 が 成 長 で き る	自 分 の 能 力 を 活 か せ る	や り が い の あ る 仕 事 が で き る	仕 事 で 良 い 評 価 を も ら え る	人 間 関 係 が よ い	ハ ラ ス メ ン ト が な い	残 業 ・ 夜 勤 や 休 日 出 勤 が な い	自 分 と 同 じ 国 の 人 が 働 い て い る
調査数	364	75	63	22	19	5	38	9	2	17
	100.0	20.6	17.3	6.0	5.2	1.4	10.4	2.5	0.5	4.7
同一都道府県内の移動	109	24	18	8	5	1	15	5	0	4
	100.0	22.0	16.5	7.3	4.6	0.9	13.8	4.6	0.0	3.7
都道府県をまたいだ移動	255	51	45	14	14	4	23	4	2	13
	100.0	20.0	17.6	5.5	5.5	1.6	9.0	1.6	0.8	5.1

	外国人 が働いて いる	自分の ために 会社 の成長 を助 けて くれる	会社 が日本 での暮 らしを 助け てくれ る	よい 地域 に住 める	結 婚や 出産 がで きる	日本 に長 く住 める 在留 資格 が得 られ る	違 う介 護の 仕事 がで きる	介 護の 仕事 がで きる	そ の他
調査数	8	22	0	14	4	21	6	22	17
	2.2	6.0	0.0	3.8	1.1	5.8	1.6	6.0	4.7
同一都道府県内の移動	3	4	0	4	0	7	4	5	2
	2.8	3.7	0.0	3.7	0.0	6.4	3.7	4.6	1.8
都道府県をまたいだ移動	5	18	0	10	4	14	2	17	15
	2.0	7.1	0.0	3.9	1.6	5.5	0.8	6.7	5.9

図表2-35 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由【現在の在留資格別】

	有効回答数	給料がよい	自分が成長できる	自分の能力を活かせる	やりがいのある仕事ができる	仕事で良い評価をもらえる	人間関係がよい	ハラスメントがない	残業・夜勤や休日出勤がない	自分と同じ国の人が働いている
調査数	364	75	63	22	19	5	38	9	2	17
	100.0	20.6	17.3	6.0	5.2	1.4	10.4	2.5	0.5	4.7
技能実習1年目	19	5	2	2	1	0	1	1	0	1
	100.0	26.3	10.5	10.5	5.3	0.0	5.3	5.3	0.0	5.3
技能実習2年目	25	1	4	2	1	0	3	2	1	1
	100.0	4.0	16.0	8.0	4.0	0.0	12.0	8.0	4.0	4.0
技能実習3年目	14	3	3	0	0	0	5	0	0	0
	100.0	21.4	21.4	0.0	0.0	0.0	35.7	0.0	0.0	0.0
技能実習4年目	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
技能実習5年目	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
特定技能1号	249	57	45	14	13	4	24	4	1	13
	100.0	22.9	18.1	5.6	5.2	1.6	9.6	1.6	0.4	5.2
在留資格「介護」	42	6	5	3	2	0	5	1	0	2
	100.0	14.3	11.9	7.1	4.8	0.0	11.9	2.4	0.0	4.8
EPA介護福祉士候補者	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
EPA介護福祉士	11	2	3	1	2	1	0	0	0	0
	100.0	18.2	27.3	9.1	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない・答えたくない	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

	外国人 が働いて いる	自分の ために 介護や 日本語 の成長 を助け てくれる	会社 が日本 での暮 らしを 助け てくれる	よい 地域に 住める	結婚 や出産 ができる	日本に 長く住 める在 留資格 が得ら れる	違う 介護の 仕事で できる	介護 の仕事 ができる	その他
調査数	8	22	0	14	4	21	6	22	17
	2.2	6.0	0.0	3.8	1.1	5.8	1.6	6.0	4.7
技能実習1年目	2	0	0	1	0	0	1	2	0
	10.5	0.0	0.0	5.3	0.0	0.0	5.3	10.5	0.0
技能実習2年目	1	4	0	0	0	3	2	0	0
	4.0	16.0	0.0	0.0	0.0	12.0	8.0	0.0	0.0
技能実習3年目	0	0	0	1	0	1	0	1	0
	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0
技能実習4年目	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
技能実習5年目	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
特定技能1号	3	18	0	12	1	14	2	17	7
	1.2	7.2	0.0	4.8	0.4	5.6	0.8	6.8	2.8
在留資格「介護」	2	0	0	0	2	2	0	2	10
	4.8	0.0	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	4.8	23.8
EPA介護福祉士候補者	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
EPA介護福祉士	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
わからない・答えたくない	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表2-36 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由【国籍別】

	有効回答数	給料がよい	自分が成長できる	自分の能力を活かせる	やりがいのある仕事ができる	仕事で良い評価をもらえる	人間関係がよい	ハラスメントがない	残業・夜勤や休日出勤がない	自分と同じ国の人が働いている
調査数	364	75	63	22	19	5	38	9	2	17
	100.0	20.6	17.3	6.0	5.2	1.4	10.4	2.5	0.5	4.7
ベトナム	149	35	21	7	10	2	18	3	0	4
	100.0	23.5	14.1	4.7	6.7	1.3	12.1	2.0	0.0	2.7
中国	11	0	4	2	0	0	0	0	1	2
	100.0	0.0	36.4	18.2	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2
インドネシア	111	31	22	3	6	1	9	1	1	7
	100.0	27.9	19.8	2.7	5.4	0.9	8.1	0.9	0.9	6.3
ミャンマー	26	1	4	3	2	0	2	0	0	2
	100.0	3.8	15.4	11.5	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7
フィリピン	29	4	6	2	0	1	2	2	0	0
	100.0	13.8	20.7	6.9	0.0	3.4	6.9	6.9	0.0	0.0
タイ	7	1	0	0	0	0	3	1	0	1
	100.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	42.9	14.3	0.0	14.3
モンゴル	4	2	0	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
カンボジア	4	1	2	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ネパール	18	0	3	4	0	1	3	0	0	0
	100.0	0.0	16.7	22.2	0.0	5.6	16.7	0.0	0.0	0.0
インド	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
スリランカ	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ブータン	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
その他	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0

	外国人が働いている	自分のための介護や日本が語助けて成長できる	会社が日本での暮らしを助けてくれる	よい地域に住める	結婚や出産ができる	日本に長く住める在留資格が得られる	違う介護の仕事ができる	介護の仕事ができる	その他
調査数	8	22	0	14	4	21	6	22	17
	2.2	6.0	0.0	3.8	1.1	5.8	1.6	6.0	4.7
ベトナム	5	10	0	2	1	12	2	12	5
	3.4	6.7	0.0	1.3	0.7	8.1	1.3	8.1	3.4
中国	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0
インドネシア	1	8	0	8	1	2	1	1	8
	0.9	7.2	0.0	7.2	0.9	1.8	0.9	0.9	7.2
ミャンマー	1	3	0	1	0	2	2	2	1
	3.8	11.5	0.0	3.8	0.0	7.7	7.7	7.7	3.8
フィリピン	0	1	0	3	2	2	1	1	2
	0.0	3.4	0.0	10.3	6.9	6.9	3.4	3.4	6.9
タイ	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
モンゴル	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
カンボジア	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
ネパール	1	0	0	0	0	1	0	4	1
	5.6	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	0.0	22.2	5.6
インド	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
スリランカ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ブータン	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表2-37 今の会社で働きたいと思った一番大きな理由【会社を変えたいと思い始めた勤務年数別】

	有効回答数	給料がよい	自分が成長できる	自分の能力を活かせる	やりがいのある仕事ができる	仕事で良い評価をもらえる	人間関係がよい	ハラスメントがない	残業・夜勤や休日出勤がない	自分と同じ国の人が働いている
調査数	364	75	63	22	19	5	38	9	2	17
	100.0	20.6	17.3	6.0	5.2	1.4	10.4	2.5	0.5	4.7
6か月未満	13	4	0	0	0	0	2	0	0	0
	100.0	30.8	0.0	0.0	0.0	0.0	15.4	0.0	0.0	0.0
6か月～1年未満	14	3	3	1	1	0	0	0	0	0
	100.0	21.4	21.4	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1～3年未満	144	28	24	15	8	1	17	4	1	8
	100.0	19.4	16.7	10.4	5.6	0.7	11.8	2.8	0.7	5.6
3～5年未満	126	24	25	3	4	2	14	4	1	6
	100.0	19.0	19.8	2.4	3.2	1.6	11.1	3.2	0.8	4.8
5年以上	67	16	11	3	6	2	5	1	0	3
	100.0	23.9	16.4	4.5	9.0	3.0	7.5	1.5	0.0	4.5

	外国人が働いている	自分のために会社や日本人が助けてくれる	会社が日本での暮らしを助けてくれる	よい地域に住める	結婚や出産ができる	日本に長く住める在留資格が得られる	違う介護の仕事ができる	介護の仕事ができる	その他
調査数	8	22	0	14	4	21	6	22	17
	2.2	6.0	0.0	3.8	1.1	5.8	1.6	6.0	4.7
6か月未満	1	2	0	0	0	1	0	1	2
	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0	7.7	0.0	7.7	15.4
6か月～1年未満	1	1	0	1	0	1	0	1	1
	7.1	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	0.0	7.1	7.1
1～3年未満	3	6	0	6	2	5	4	8	4
	2.1	4.2	0.0	4.2	1.4	3.5	2.8	5.6	2.8
3～5年未満	2	10	0	4	2	11	2	7	5
	1.6	7.9	0.0	3.2	1.6	8.7	1.6	5.6	4.0
5年以上	1	3	0	3	0	3	0	5	5
	1.5	4.5	0.0	4.5	0.0	4.5	0.0	7.5	7.5

⑮ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>

今の会社で満足していること(Q43)

- ✓ 転職経験者に、今の会社で満足していることを尋ねたところ、「自分が成長できる」が 113 人(31.0%)と最も多く、次いで「給料がよい」が 96 人(26.4%)、「人間関係がよい」が 95 人(26.1%)等。

図表2-38 今の会社で満足していること(MA)

調査数	364	100.0		
給料がよい	96	26.4	外国人が働いている	38 10.4
自分が成長できる	113	31.0	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる	65 17.9
自分の能力を活かせる	69	19.0	会社が日本での暮らしを助けてくれる	34 9.3
やりがいのある仕事ができる	66	18.1	よい地域に住める	38 10.4
仕事で良い評価をもらえる	35	9.6	結婚や出産ができる	15 4.1
人間関係がよい	95	26.1	日本に長く住める在留資格が得られる	35 9.6
ハラスメントがない	28	7.7	違う介護の仕事ができる	11 3.0
残業・夜勤や休日出勤がない	5	1.4	介護の仕事ができる	43 11.8
自分と同じ国の人が働いている	40	11.0	その他	18 4.9
			満足していることはない	8 2.2

(「その他」の主な回答)

- ・ 外国人の担当者がいるため、在留資格の相談ができる
- ・ 時間を問わず礼拝がいつでもできる 等

⑩ <日本国内の転職経験がある回答者のみ>今の会社の仕事で満足していないこと(Q44)

- ✓ 転職経験者に、今の会社で満足していないことを尋ねたところ、「給料が低い」が121人(33.2%)と最も多く、「人間関係が悪い」が49人(13.5%)等。「満足していないことはない」も96人(27.2%)であった。
- ✓ 不満点を転入前後の就業場所の移動パターン別にみると、「三大都市圏から三大都市圏への転入」を除くすべてのパターンにおいて「給料が低い」が3～4割程度と最も多い。他方、「三大都市圏から三大都市圏への転入」では「満足していないことはない」が45人(31.7%)と最も多い結果。そのほか、「三大都市圏から地方圏への転入」では「自分の能力を活かせない」が4人(22.2%)、「地方圏から三大都市圏への転入」では「人間関係が悪い」が20人(16.9%)等、他の移動パターンと比べ割合が高くなっている。

図表2-39 今の会社の仕事で満足していないこと(MA)

調査数	364	100.0		
給料が低い	121	33.2	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれない	16 4.4
自分が成長できない	25	6.9	会社が日本での暮らしを助けてくれない	11 3.0
自分の能力を活かせない	22	6.0	別の地域に住みたい	21 5.8
やりがいのある仕事ができない	11	3.0	結婚や出産ができない	5 1.4
仕事で良い評価をもらえない	15	4.1	日本に長く住める在留資格を得たい	23 6.3
人間関係が悪い	49	13.5	違う介護の仕事がしたい	12 3.3
ハラスメントがある	10	2.7	介護以外の仕事がしたい	19 5.2
残業・夜勤や休日出勤がある	13	3.6	介護の国家試験が難しい	38 10.4
自分と同じ国の人が働いていない	11	3.0	その他	19 5.2
外国人が働いていない	5	1.4	満足していないことはない	99 27.2

(「その他」の主な回答)

- ・ 職員が足りない
- ・ 業務の負担が重く、長時間労働である
- ・ 家賃が高い
- ・ 家族の扶養がない
- ・ 新年会や忘年会がない 等

図表2-40 今の会社の仕事で満足していないこと【転入前後の就業場所 移動パターン別】

	有効回答数	給料が低い	自分が成長できない	自分の能力を活かせない	やりがいいのある仕事がない	仕事で良い評価をもらえない	人間関係が悪い	ハラスメントがある	残業・夜勤や休日出勤がある	自分と同じ国の人が働いていない	外国人が働いていない
調査数	357	120	24	22	9	14	48	10	13	11	4
	100.0	33.6	6.7	6.2	2.5	3.9	13.4	2.8	3.6	3.1	1.1
三大都市圏⇒三大都市圏	142	43	10	9	3	5	16	4	2	6	1
	100.0	30.3	7.0	6.3	2.1	3.5	11.3	2.8	1.4	4.2	0.7
三大都市圏⇒地方圏	18	6	3	4	2	2	2	1	3	0	0
	100.0	33.3	16.7	22.2	11.1	11.1	11.1	5.6	16.7	0.0	0.0
地方圏⇒三大都市圏	118	37	8	8	0	3	20	4	4	3	0
	100.0	31.4	6.8	6.8	0.0	2.5	16.9	3.4	3.4	2.5	0.0
地方圏⇒地方圏	79	34	3	1	4	4	10	1	4	2	3
	100.0	43.0	3.8	1.3	5.1	5.1	12.7	1.3	5.1	2.5	3.8

	自分の介護や日本語の成長のために会社の人を助けてくれない	会社が日本での暮らしを助けてくれない	別の地域に住みたい	結婚や出産ができない	日本に長く住める在留資格を得たい	違う介護の仕事がしたい	介護以外の仕事したい	介護の国家試験が難しい	その他	満足していないことはない
調査数	16	11	20	5	22	12	17	37	18	99
	4.5	3.1	5.6	1.4	6.2	3.4	4.8	10.4	5.0	27.7
三大都市圏⇒三大都市圏	6	6	9	1	9	7	4	15	10	45
	4.2	4.2	6.3	0.7	6.3	4.9	2.8	10.6	7.0	31.7
三大都市圏⇒地方圏	2	1	3	2	0	1	1	3	1	5
	11.1	5.6	16.7	11.1	0.0	5.6	5.6	16.7	5.6	27.8
地方圏⇒三大都市圏	6	3	5	1	9	2	6	13	4	31
	5.1	2.5	4.2	0.8	7.6	1.7	5.1	11.0	3.4	26.3
地方圏⇒地方圏	2	1	3	1	4	2	6	6	3	18
	2.5	1.3	3.8	1.3	5.1	2.5	7.6	7.6	3.8	22.8

⑰ <日本国内の転職経験がなく、転職希望のある回答者のみ>

今の会社を変えたいと思った理由(Q44)

- ✓ 転職希望者に、今の会社を変えたいと思った理由を尋ねたところ、「給料が低い」が 306 人(59.2%)と最も多く、次いで「別の地域に住みたい」が 153 人(29.6%)、「介護以外の仕事がしたい」が 97 人(18.8%)等。上記のうち最も大きな理由としては、「給料が低い」が 236 人(45.6%)と最も多く、次いで「別の地域に住みたい」が 67 人(13.0%)、「その他」が 52 人(10.1%)等。

図表2-41 今の会社を変えたいと思った理由(MA)

調査数	517	100.0		
給料が低い	306	59.2	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれない	13 2.5
自分が成長できない	87	16.8	別の会社から仕事のオファーがあった	15 2.9
自分の能力を活かせない	48	9.3	会社が日本での暮らしを助けてくれない	9 1.7
やりがいのある仕事ができない	26	5.0	別の地域に住みたい	153 29.6
仕事で良い評価をもらえない	26	5.0	結婚や出産ができない	14 2.7
人間関係が悪い	66	12.8	日本に長く住める在留資格を得たい	63 12.2
ハラスメントがある	17	3.3	違う介護の仕事がしたい	71 13.7
残業・夜勤や休日出勤がある	22	4.3	介護以外の仕事がしたい	97 18.8
自分と同じ国の人が働いていない	12	2.3	介護の国家試験が難しい	23 4.4
外国人が働いていない	4	0.8	その他	67 13.0

(「その他」の主な回答)

【生活面の利便性によるもの】

- ・ 駅や買い物の場所が遠いから
- ・ 家から会社が遠い
- ・ 家の近くには24時間開いている病院はない。午後7時以降は公共の車が通れない場所に住むと、予期せぬ事態で病院に行く必要が生じた場合に困難になる
- ・ 北海道の寒さが厳しい

【処遇・待遇等によるもの】

- ・ 長い連休をなかなかもらえない
- ・ ボーナスが低い
- ・ 一時帰国が厳しい
- ・ 自分の体力では対応出来ない

【生活環境の変化によるもの】

- ・ 配偶者と一緒に働きたいから
- ・ 結婚を考えている
- ・ 親戚と近くに住みたい

【将来のキャリアの希望によるもの】

- ・ 他にも新しい体験を見つけない
- ・ 介護の専門学校に入りたい 等

図表2-42 今の会社を変えたいと思った一番大きな理由(SA)

調査数	517	100.0		
給料が低い	236	45.6	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれない	0 0.0
自分が成長できない	20	3.9	別の会社から仕事のオファーがあった	4 0.8
自分の能力を活かせない	12	2.3	会社が日本での暮らしを助けてくれない	1 0.2
やりがいのある仕事ができない	2	0.4	別の地域に住みたい	67 13.0
仕事で良い評価をもらえない	2	0.4	結婚や出産ができない	1 0.2
人間関係が悪い	19	3.7	日本に長く住める在留資格を得たい	12 2.3
ハラスメントがある	2	0.4	違う介護の仕事がしたい	24 4.6
残業・夜勤や休日出勤がある	7	1.4	介護以外の仕事をしたい	48 9.3
自分と同じ国の人が働いていない	1	0.2	介護の国家試験が難しい	6 1.2
外国人が働いていない	1	0.2	その他	52 10.1

⑱ <日本国内の転職経験がなく、転職希望のない回答者のみ>

今の会社を変えたくない理由(Q43)

- ✓ 転職経験も転職希望もない回答者に、今の会社を変えたくない理由を尋ねたところ、「人間関係がよい」が 505 人(41.6%)と最も多く、次いで「自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる」が 469 人(38.7%)、「自分が成長できる」が 369 人(30.4%)等。

図表2-43 今の会社を変えたくない理由(MA)

調査数	1,213	100.0	残業・夜勤や休日出勤がない	45 3.7
給料がよい	245	20.2	自分と同じ国の人が働いている	303 25.0
自分が成長できる	369	30.4	外国人が働いている	146 12.0
自分の能力を活かせる	268	22.1	自分の介護や日本語の成長のために会社の人が助けてくれる	469 38.7
やりがいのある仕事ができる	293	24.2	会社が日本での暮らしを助けてくれる	270 22.3
仕事で良い評価をもらえる	232	19.1	よい地域に住める	222 18.3
人間関係がよい	505	41.6	結婚や出産ができる	52 4.3
ハラスメントがない	196	16.2	その他	70 5.8

(「その他」の主な回答)

- ・ 寮が会社から近く通いやすい
- ・ 転職を考えるのは面倒
- ・ 配偶者と一緒に仕事をしている
- ・ 利用者さんと別れたくない
- ・ 慣れた会社のため
- ・ どんな所でも同じだと思っている
- ・ 一つの場所で長く働いてみないと、この仕事が自分に合うかどうか理解できないと思う 等

⑭ 日本国内の転職についての意見(Q 4 5)

✓ 日本国内の転職に関する具体的な意見として、以下の回答がみられた(主なものを抜粋)。

- 今の勤務先に満足しており、変える予定はない
- 給料の低さや人間関係の悪さが転職のきっかけになる
- 夏休みと冬休みがほしい
- 様々な介護職の経験を積むために転職することも考えられる
- 給料だけでなく、生活支援等の福利厚生やボーナスが十分でないと転職を希望する
- イスラム教への配慮がある会社への転職も考えている
- 冬の寒さが厳しい場所で働くことに心配がある 等

第3章 外国人介護人材の転職状況に関する ヒアリング調査

(自治体/人材紹介機関/受入れ事業者/外国人介護人材向け)

第3章 外国人介護人材の転職状況に関するヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 外国人介護人材の国内での転出・転入や組織適応の状況、外国人介護人材の確保・定着のために実施している施策等の事例を把握することを目的として実施。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 検討会委員からの推薦や、公開情報をもとにしたデスクリサーチ、アンケート結果等を通じて、調査目的に適う受入れ事業者(法人)、外国人介護人材、地方自治体、人材紹介機関を選定した。調査対象は、以下の図表のとおり。

図表3-1 ヒアリング調査対象(受入れ事業者)

No.	事業者名	所在地	調査実施日時・方法
1	株式会社ゆず	広島県尾道市	令和6年8月28日(水) 14時～15時半 オンライン
2	社会福祉法人清和福社会	和歌山県海草郡	令和7年1月27日(月) 16時～17時半 オンライン
3	社会福祉法人おおくま福寿会	福島県双葉郡	令和7年1月31日(金) 10時半～12時 オンライン
4	社会福祉法人玉美福社会	大阪府東大阪市	令和7年2月7日(金) 9時～10時半 オンライン
5	株式会社サカイ	愛知県名古屋	令和7年2月12日(水) 10時半～12時 オンライン

図表3-2 ヒアリング調査対象(外国人介護人材)

No.	調査対象	調査実施日時・方法
1	Aさん(フィリピン、EPA→特定技能、介護→介護、栃木→和歌山)	令和7年1月27日(月) 16時～17時半 オンライン
2	Bさん(インドネシア、特定技能、介護→介護、福島→福島)	令和7年1月31日(金) 10時半～12時 オンライン
3	Cさん(フィリピン、EPA介護福祉士、介護→介護、香川→大阪)	令和7年2月7日(金) 9時～10時半 オンライン
4	Dさん(ベトナム、特定技能、農業→介護、北海道→愛知)	令和7年2月12日(水) 10時半～12時 オンライン

図表3-3 ヒアリング調査対象(地方自治体)

No.	自治体名	所管部局名	調査実施日時・方法
1	鹿児島県	保健福祉部社会福祉課 地域福祉支援係	令和6年8月21日(水) 10時～11時半 オンライン
	PERSOL Global Workforce株式会社	— (委託事業者)	
2	東京都	高齢者施策推進部 介護保険課 介護人材担当	令和6年8月30日(金) 13時～14時半 オンライン
3	高知県	商工政策課 担い手対策 外国人材誘致担当	令和6年10月25日(金) 14時～15時半 オンライン
4	福井県	福井県産業労働部労働政策課 産業人材室	令和6年11月15日(金) 16時～17時半 オンライン

図表3-4 ヒアリング調査対象(人材紹介機関)

No.	法人名	所在地	調査実施日時・方法
1	株式会社スタッフプラス	東京都中央区	令和6年8月30日(木) 17時～18時半 オンライン
2	ジョイスリー株式会社	兵庫県加古川市	令和6年10月4日(金) 9時半～11時 オンライン

② 調査方法

- ✓ オンライン会議システムで当社と調査協力者をつなぎ、調査対象のご担当者にお話を伺った。

3) 主な調査内容

- ✓ 主な調査内容は、以下のとおり。
 - ・ 外国人介護人材活用の状況
 - ・ 外国人介護人材の転職状況
 - ・ 外国人介護人材の受入・確保に向けた施策
 - ・ 外国人介護人材の定着・組織適応に向けた施策
 - ・ 外国人介護人材の転職に関するご意見・ご要望など

2. 調査結果

1) 外国人介護人材の転職者の状況

- ・ 外国人介護人材の国内転職事例として、「利便性の観点から、地方部から都市部へ転職した」「友人や家族がいる地域に転職した」など、同一都道府県内だけでなく、都道府県を跨いで転職を行う事例が聞かれた。
- ・ また、「給与水準が上がる」「夜勤手当がもらえること」等を理由に、他業界や他の介護サービスを実施している事業者への転職事例が聞かれた。「介護の場合、夜勤手当がもらえれば給与は上がるが、習熟度が上がるまでは夜勤に入れないため、それまで待てない人材は早々に介護から他業界に流れてしまう」などの声もあった。
- ・ 転職者の在留資格、転職希望時期は「技能実習2号を終了したタイミング」「技能実習から特定技能への移行タイミング、あるいは移行後2、3か月」「入社から1年経過したタイミング」等。「就労を開始して1年半から2年ほどの時期は、同じ国の人とのコミュニティにおいて、お互いの仕事に関する具体的な情報を得ていく時期であるため、このくらいの時期から転職を考え始める傾向がある」といった声があった。
- ・ 転職の動機として挙げられる要素は、「給与・金銭面」「職場環境や人間関係」「事業者と外国人材間のコミュニケーションにおける課題」「住宅支援が無いこと」「立地場所への不満」などがあつた。中でも「給与」と「人間関係」は多くのヒアリング対象者から聞かれており、「人間関係が良ければ、賃金水準が低くても定着する。一方、人間関係が希薄であり自分が会社の一員として扱われていないと感じると、賃金を求めて都市部へ転職してしまう」といった意見もあった。
- ・ 外国人介護人材が転職先の情報を得ている手段は、「SNS」「友人・パートナーなどからの紹介」「同じ国の人とのコミュニティ」「介護転職サービスのアプリ」などがあつた。特に、事業者や人材紹介機関からは「外国人材たちは SNS も活用し、転職に係る情報を同じ国の人とのコミュニティから得ている模様である」「仲間からの情報を得て、より好条件な職場へと転職していく」といった声があつた。

図表 3-5 調査対象者から聞かれた意見等(ヒアリング記録より抜粋)

【外国人介護人材の地域間の転職に関する状況】

(受入れ事業者ヒアリング)

- ・ 夫婦で今後子供を持ち保育園の送迎などの公共交通機関の利便性の観点から現在の山間部で暮らすよりは都会に出たいと考えている人材が、大阪の福祉施設に転職することになった。(社会福祉法人清和福祉会)

(自治体ヒアリング)

- ・ 最も多いパターンは、知り合い・友人・家族がいる地域に移動する場合である。結婚のタイミングで相手がいる場所に移動するパターンも多い。(鹿児島県)
- ・ 日本に訪れた経験がある人材が地方部で働くと、結局都市部に移動してしまい離職率が高くなる傾向にある。初めて日本を訪れる方には地方の仕事、日本で働いた経験がある人材は都市部の仕事だと定着率が上がる傾向がある。PERSOL Global Workforce 株式会社)

(人材紹介機関ヒアリング)

- ・ 郊外の介護事業者へ転職を希望する人材は少ない。そのため、郊外の介護・医療事業者に関しては、国内転職者よりも、初めて海外から入国する人材を中心に採用している状況である。(株式会社スタッフプラス)

【外国人介護人材の業界間の転職に関する状況】

（受入れ事業者ヒアリング）

- ・ 1、2年前は、日本の永住権を取るために介護福祉士の資格を取得する人が多かったが、今は、介護以外の業界でも特定技能2号で永住できるようになったため、他業界へ行く人も一定数いる。N2レベルの語学力がある優秀な人材が、将来、介護ではなく通訳の道に進む決意をもって退職するなど。（株式会社サカイ）
- ・ 友人が皆、介護職のため、他の業界への転職は考慮していなかった。（外国人介護人材 A さん）

（自治体ヒアリング）

- ・ 一定数確認されている転職先の業界としては宿泊業や、在留資格「技術・人文知識・国際業務」で移動する場合もあり、給与水準が上がるのが転職理由の一つではないかと考えている。（PERSOL Global Workforce 株式会社）
- ・ 介護の場合はほとんどが初めて日本に来る人材である。初の入国か否かは、業界によって異なる部分で、飲食・製造業界は技能実習で日本に訪れた経験がある人が多数いる。（PERSOL Global Workforce 株式会社）
- ・ 介護の場合、夜勤手当がもらえると給与が上がる点は本人たちも理解している。しかし、習熟度が上がるまでは夜勤に入れないため、夜勤手当を待てない人材は介護から他業界に流れてしまう場合もある。（PERSOL Global Workforce 株式会社）

（人材紹介機関ヒアリング）

- ・ 介護職のほか、病院等の中にある給食センターの調理人材が不足しているため、介護施設や病院の給食センターの調理人材（特定技能外食）の紹介事業も行っている。（株式会社スタッフプラス）

【外国人介護人材の転職者の在留資格・転職希望時期】

（受入れ事業者ヒアリング）

- ・ 技能実習2号を修了するタイミングで転職した人材がいる。当社としては、技能実習中の3年間しっかりと働いてくれることを目標にしているため、特定技能移行後も引き続き当社で働き続けるかどうかは本人の自由な判断に任せている。（株式会社ゆず）
- ・ EPA 介護福祉士候補者の場合、介護福祉士の国家試験終了後でないとは転職ができないため、毎年介護福祉士の国家試験が終わったタイミングで、外国人材からの人材紹介が増える。（社会福祉法人玉美福祉会）
- ・ 技能実習から特定技能に切り替えるタイミングで就労先を変える人が多い。（株式会社サカイ）

（自治体ヒアリング）

- ・ 監理団体（登録支援機関と兼ねている団体も多い）から聞いている範囲では、技能実習から特定技能への移行時、あるいは移行後数か月で県外に出ていく件数が多いという。（福井県）
- ・ 離転職のタイミングとしては入社から1年間が経過したタイミングが最も多い。契約更新のタイミングで10%前後が離職する。逆に、この時点を乗り越えた人材は、離退職は非常に少ない。上記を踏まえて、働き始めて半年程度が離退職の意思決定が行われるポイントであると考えている。（PERSOL Global Workforce 株式会社）

（人材紹介機関ヒアリング）

- ・ 転職希望が増えるのは、就労を開始して1年半から2年ほどの時期である。同じ国の人とのコミュニティにおいて、お互いの仕事に関する具体的な情報を得ていく時期であるため、このくらいの時期か

ら転職を考え始める傾向がある。(株式会社スタッフプラス)

【外国人介護人材の転職の動機として挙げられる要素】

(受入れ事業者ヒアリング)

- ・ 受入れ事業者や自治体からの補助、最低賃金の高い地域等を求めて、都市部を希望する外国人材も非常に多い。そのほか、交際相手がいる地域に行きたいという人材も多い。職場の仲間と寮で共同生活を行う中で、同じ国同士の同僚と折り合いが悪くなり転職を希望する人材もいる。(株式会社ゆず)
- ・ 他業界からの転職者の主な転職理由として、母国に仕送りしている人材が大半であるため、介護業界の給与面の待遇(夜勤をすると多くもらえる)を求めていることが挙げられる。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 居住地のいわき市からグループホームまで通勤で1時間かかり、利便性が悪かったことが考えられる。雪等、悪天候の影響で帰宅困難なときは車で送るなどできる限りの対応はしていたが、強風による電車の遅延も多く、遅い時間に電車が止まって帰れなくなることもあった。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 扱っている介護サービスの種類も転職動機の一つである。介護老人保健施設から特別養護老人ホームを希望してくる転入者も多い。一方、一人で利用者宅へ赴き、細かいニーズを汲み取らなければならない訪問介護は敬遠される傾向がある。(社会福祉法人玉美福祉会)
- ・ 転出者の転職理由の大半は賃金である。より賃金の高いところへ転職していく傾向がある。グループホームに比べて特別養護老人ホームの方が仕事内容は体力的に厳しく大変だが、その分賃金も高い傾向がある。(株式会社サカイ)

(外国人介護人材ヒアリング)

- ・ スーパーや銀行などに行きやすく、交通機関等の利便性が高いことが転職した理由である。また、個室のアパートに住むことで、個人のプライバシーが確保でき、リラックスできる。以前の職場では他の外国人と7人でルームシェアをしており、疲れた時にリラックスができない状況であった。(外国人介護人材 Aさん)
- ・ デイサービス以外の施設形態で働き、夜勤がやりたかったため、転職を決めた。前の会社は給料が低く、夜勤もなかったため、貯金ができなかった。(外国人介護人材 Bさん)
- ・ 生活に不便な田舎だったため、もっと都会へ行きたかった。(外国人介護人材 Cさん)
- ・ 以前はキノコ栽培の農場で働いていたが、残業が少なく、思うように稼げなかった。ベトナムにいる家族をサポートするためにもっと収入を増やしたいと思った。また、農場では日本語をあまり使わなかったため、日本語が上達しなかった。日本語をよく使う介護職に就きたいと思い、転職した。(外国人介護人材 Dさん)

(自治体ヒアリング)

- ・ 転職の主な理由は賃金と職場環境であるが、元々、都市部とは賃金格差があるため、職場の人間関係が一番大きく影響している。人間関係が良ければ、賃金水準に都市部との差が多少あったとしても定着する。技能実習の3年間で満足のいく扱いを受けていないと、特定技能に移行後すぐに転職していくと思われる。(福井県)
- ・ 外国人介護人材等の支援事業の委託事業者からは、技能実習生への対応を監理団体にすべて任せてしまっている介護事業者ほど、離職につながりやすいといった声も聞く。社内の連絡も監理団

体の通訳を通じて行うなど、受入れ事業者内での人間関係が希薄であると、外国人材が会社に愛着を持つことができず、賃金だけを意識してしまうこととなり都市部への転職につながってしまう。(福井県)

- ・ 夜勤に従事したいと相談された受入れ事業者側が「我慢しろ」「いつ夜勤できるかはまだ言えない」などと詳しく説明をしないことで、不信感を覚え離職を考えるケースが多い。(PERSOL Global Workforce 株式会社)
- ・ 中規模、小規模の事業所に限定すると、管理者や理事長、経営者の考え方が重要な要素となる。外国人材に対する差別的な考え方や、受入れに消極的なトップの考え方は、やはり職場全体に伝播している印象を覚えている。(PERSOL Global Workforce 株式会社)
- ・ どこまでが真実かは不明だが、給与面のみを理由に給与の高いところに転職する事例は非常に少ない。むしろ、職場の環境や人間関係が離職の原因として多く挙げられている。労働条件を理由にして転職する人材も、根本の問題はコミュニケーションである場合が多い。(PERSOL Global Workforce 株式会社)

(人材紹介機関ヒアリング)

- ・ 借金を背負って日本に来ている場合は、借金を返すことに切羽詰まってくると転職してしまう。借金の有無は転職の大きな要因になっていると感じる。仕事の場で叱られることに慣れていない外国人材が強い指導を受けて不満を感じ、転職理由の一つとなるケースもある。(ジョイスリー株式会社)
- ・ 夜勤がない仕事に従事している人は、夜勤手当を求めて転職を希望する傾向もある。夜勤の開始時期が人によって前後することが、転職を考えるきっかけの一つになっていることが背景にある。(株式会社スタッフプラス)

【外国人介護人材が転職先の情報を得る手段】

(受入れ事業者ヒアリング)

- ・ 外国人材は仲間同士で情報交換しながら、自分にとってメリットの多い職場を求めて行動する。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 介護転職サービスのアプリを通じて転職先を見つけたとのことである。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 外国人材の転職に関する情報源は SNS が主である。入国時期が同じフィリピンやインドネシアの人材同士が SNS 上で繋がっているため、仲間からの情報を得て、より好条件な職場へと転職していくようだ。(社会福祉法人玉美福祉会)

(外国人介護人材ヒアリング)

- ・ EPA の研修センターで一緒に過ごしていた友人からの紹介で転職した。友人から労働組合を紹介してもらい、EPA の在留資格の期限が切れそうになった際に特定技能への移行手続きを行ってもらった。(外国人介護人材 A さん)
- ・ 同じ介護職に就いている友達から夜勤手当の話聞いて、登録支援機関に夜勤がある会社への転職を相談し、現在のグループホームを紹介された。(外国人介護人材 B さん)
- ・ パートナーの紹介で、パートナーが働いている今の特別養護老人ホームに転職を決めた。(外国人介護人材 C さん)
- ・ インターネットを介して、介護職は日本語が上達すると知った。東京で別会社に勤めているベトナム人の友達から Facebook で今の会社を知り、SNS を通じて紹介してもらった。(外国人介護人材 D さん)

(人材紹介機関ヒアリング)

- ・ 外国人材たちは SNS も活用し、転職に係る情報を同じ国の人とのコミュニティから得ている模様である。 (ジョイスリー株式会社)

2) 外国人介護人材の受入・確保に向けた取組と課題

- ・ 介護業界への外国人材誘致、及びより優秀な外国人材を介護業界に迎え入れるための受入れ事業者の取組として、「当社の要望等を自由に伝えることができ、連携体制がしっかり構築できる観点で、現在連携している特定の登録支援機関からのみ受入れを行っている」「学ぶ意欲のある質の高い人材を選ぶために EPA を中心に採用している」「質の高い外国人介護人材を獲得するために、社長自ら日本語学校・福祉専門学校へ出向き、提携の話を持ち掛けたところ、学校側も就職先の確保につながるため双方のニーズが合致した。」などの事例が聞かれた。
- ・ 他方、地域に外国人介護人材を誘致するための自治体の取組として、「海外にいる外国人材を対象とした、地域や介護施設で働くことの魅力発信」「受入れ事業者と外国人材の求職者とのマッチング支援」「登録支援機関等を活用する際の紹介手数料を補助」「新たに特定技能外国人を受け入れる事業所に対して教育費を補助」「社内の受入環境を整えるための助言を行う相談窓口の設立」などが挙げられた。マッチング支援事業に関して、「本事業によって生まれた好事例が、周囲の事業者にも外国人材受け入れに前向きな影響を与えている」など、地域への人材誘致に関して実際に効果が出ている自治体もあるようだ。
- ・ さらに、海外からの人材誘致に係る事業や国内にいる外国人材の転職支援事業等を担う人材紹介機関や登録支援機関の取組としては、「現地での教育体制が充実した送り出し機関等と連携した国内への海外人材誘致の取組」「受入れ時のマニュアル作成」「海外の人材に向けた就職支援」などが聞かれた。
- ・ 一方で、外国人介護人材の受入・確保に向けた課題として、受入れ事業者からは「事業者だけでは教育体制を十分に準備しきれない」「地方部の過疎化により、地域人材だけでは操業が難しい」「日本人職員の異文化理解を促すのが難しい」「受入れ時の事業者の費用負担が大きい」などの声があった。費用負担に関しては、「特定技能の外国人材の賃金は日本人従業員と同等以上と定められ、さらに就労環境の整備が上乗せされる。住居の確保や悪天候時の送迎、資格取得のための研修支援など、総額として日本人を雇用するよりも負担が大きい」などといった意見も聞かれた。

図表 3-6 調査対象者から聞かれた意見等(ヒアリング記録より抜粋)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた受入事業者としての取組】

- ・ 当社の要望等を自由に伝えることができ、連携体制がしっかり構築できる観点で、現在連携している特定の登録支援機関からのみ受入れを行っている。採用の際には、借金があまりないことなど、どのような環境・経歴で育った人材なのか、日本語力があるかなどを重視している。(株式会社ゆず)
- ・ 介護福祉士の資格取得を目指している人は、一定水準の教育を受けており、日本語能力や介護への意識も高い。学ぶ意欲のある質の高い人材を選ぶために EPA を中心に採用している。特定技能は、外国人材向けの紹介機関を通じて受け入れていたが、現在は外国人材の紹介で受け入れることが多い。(社会福祉法人玉美福祉会)
- ・ 名古屋市には日本語学校や福祉専門学校が多い。質の高い外国人介護人材を獲得するために、社長が自ら学校へ出向き、提携の話を持ち掛けたところ、学校側も就職先の確保につながるため双

方のニーズが合致した。現在、つき合いのある日本語学校3校と福祉専門学校1校で直接アルバイトの募集をかけてもらっている。(株式会社サカイ)

- ・ 面接では、入社後のギャップによる早期離職を防ぐために、給料やボーナス、仕事内容など労働条件や処遇をできるだけ詳しく伝えている。また、先に他社に採用が決まってしまう場合もあるため、採用のスピード感も重視している。(株式会社サカイ)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた自治体としての取組】

- ・ 令和4年度から「鹿児島県介護特定技能外国人マッチング支援事業」で、県内の介護施設と就労を希望する特定技能外国人とのマッチングを支援している。マッチング事業のポイントは、日本の文化を伝えるといった外国人側の教育だけでなく、日本人職員側の研修や準備を重要視している点である。(鹿児島県・PERSOL Global Workforce 株式会社)
- ・ マッチングサービスは人材不足解消のためだけに実施している事業ではなく、今後日本で働く外国人を増やしていかなければならないという問題意識のもと、5年、10年、20年といったスパンでの組織づくりをするための事業である。(鹿児島県・PERSOL Global Workforce 株式会社)
- ・ 東京都として海外からより積極的に外国人材を受け入れていくために、「外国人介護従事者活躍支援事業」をスタートした。1つ目は、海外に向けた魅力発信であり、海外にいる外国人を対象に、東京や介護施設で働く魅力を発信している。2つ目は、専用サイトを活用した人材マッチングである。マッチングサイトに直接介護事業者の求人情報が掲載できるようになっている。3つ目は財政支援強化。登録支援機関等の受入れ調整機関を活用する際の紹介手数料を東京都として補助している。(東京都)
- ・ 令和6年度からは、近年、特定技能外国人を受け入れる事業者が増えている現状に鑑み、新たに特定技能外国人を受け入れる事業所に対しての教育費補助も始めたところである。(東京都)
- ・ 日本人職員に対しては説明をしっかりと行い、外国人材を受け入れていく上で業務上留意すべき点を伝えていくことが重要である。受入れ事業者向けのセミナーではそういった観点で、職員に対する異文化理解についても説明を行っている。(東京都)
- ・ 受入を促進させるため、ベトナム・ラムドン省やインドのタミル・ナド州とMOUを締結。本年度は、現地の県が認定した学習施設で3年間就労した外国人材に奨励金を給付する制度を創設している。(高知県)
- ・ 住宅確保支援として、県では、従業員向けの社宅の新設等を行うための融資制度として産業人材確保促進融資を創設したり、空き家の活用の支援を実施している。農業分野では、農業労働力確保対策事業費補助金にて、JA や市町村等が所有または長期間借り受けする宿泊施設の改修等への支援を実施。(高知県)
- ・ 「外国人労働者受入環境整備事業」は、受入初期にかかる外国人の居住環境の確保や生活用品等の準備などについて、自治体として補助する必要があるという考えから始まった事業であり、補助率は3分の1、補助上限額は30万円である。(福井県)
- ・ 「受け入れてはみたが、受け入れ後の対応がうまくいかない」や「受け入れるにあたってどういった在留資格でどのような業務ができるかわからない」という企業の声があり、社内の受入体制を整えるための助言を行う相談窓口として、令和6年度から「FUKUI外国人材受入サポートセンター」を開設した。育成就労制度が3年以内に施行されるという状況もあり、外国人材の定着が大事になっていくと考え、センターを設立して、人員を厚くした。企業向けの相談については専門相談員を配置してい

る。受入れに関しては在留資格制度に詳しい行政書士、定着に関しては労務管理に詳しい社会保険労務士をローテーションで配置している。(福井県)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた人材紹介機関としての取組】

- ・ インドネシア、ミャンマーの2か国から入国した特定技能の介護人材向けの支援を行っている。ミャンマーについては、現地送り出し機関からの売り込みがあったことをきっかけに、教育の質の高さと、即戦力になる人材の育成を実施している送り出し機関を厳選して開拓を進めた。(株式会社スタッフプラス)
- ・ 送り出し機関の選定のポイントは、第一に日本人の講師が常駐していることである。日本人と話す経験を多く積むことで日本語対話力は培われる。第二に日本人の医療・介護関連の有資格者(看護師・介護福祉士等)がいることである。(株式会社スタッフプラス)
- ・ 日本の受入れ先の病院・介護施設から学習内容についての要望があったため、当社独自でマニュアルを作成した。内定から入国までのビザ取得等で時間を要する期間にそのマニュアルで学習し、人材のレベルを引き上げるようにしている。(株式会社スタッフプラス)
- ・ インドネシア労働省と連携のもと国立職業訓練校で「特定技能(介護)人材養成コース」を開講し、介護技術や日本語の講習を行っている。当社が介護に係る指導ノウハウ、講師、教科書の情報を提供し、卒業後の当社による日本での就職支援を約束し提携している。(ジョイスリー株式会社)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた自治体としての取組の成果】

- ・ 「鹿児島県介護特定技能外国人マッチング支援事業」の成果として、令和4年度は 12 事業者 23 名、令和5年度は 15 事業者 49 名のマッチングが成立している。目標は 50 名としており、令和5年度には目標に近いマッチング実績となった。令和6年度も 50 名を目標として実施している。(鹿児島県)
- ・ 鹿児島県は約 100 名のマッチングを達成している。当時、ほとんど特定技能の外国人介護人材は国内にいなかった中で、マッチング事業を開始して急速に介護分野での受入れが進んだモデル地域である。外国人材が活躍している事例が増えるほど、事業者同士の会話の中で外国人材の受入れに関する肯定的な見方が共有される傾向にあり、鹿児島県ではその土台や事例ができています。(鹿児島県・PERSOL Global Workforce 株式会社)
- ・ 「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」において、外国人介護人材の受入れの検討・準備に向けた支援として、受入れ事業者向けのセミナーや個別相談会も開催しており、令和5年度には 100 名程度の参加があった。セミナーの内容やテーマについては、当事業内で立ち上げている検討委員会で毎年検討している。(東京都)
- ・ 第1期高知県外国人材確保・活躍戦略を受けて、県が把握している範囲では外国人介護人材が、令和3年から令和5年の間でおおよそ 130 人増加している。増加者は、海外から技能実習生または特定技能として新規入国した人材が多く、県外からの転職者はほとんどいないと考えられる。(高知県)
- ・ 「FUKUI外国人材受入サポートセンター」の開設時に担当者が 1,000 件近い企業を訪問するというアウトリーチ方式で、現状の企業課題の聞き取りを行った。その結果、訪問した企業の6割近くが実際に相談に来た。令和6年7月末にセンターを開設後、延べ件数で 630 件の相談を受けている(令和6年 10 月末現在)。(福井県)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた受入事業者としての取組の課題】

- ・ 教育体制が整っていない事業者だけで、外国人材を一から教育していくには限界がある(株式会社ゆず)
- ・ 外国人材と協働していくためには、日本人とは異なる価値観や生活習慣への柔軟な対応が不可欠である。たとえば、海外では一か月帰国し休暇を取ることは当たり前である。互いの文化や宗教、価値観、生活スタイルの違いを知り、互いに気持ちよく働けるよう、受け入れる側も異文化理解教育が必要であると考えます。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 特定技能の外国人材の賃金は日本人従業員と同等以上と定められており、さらに就労環境の整備も求められる。住居や悪天候時の送迎、資格取得のための研修支援等、総額として日本人を雇用するよりも負担が大きい。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 他の介護事業者パートナーが勤めており、資格取得を機にパートナーの就業先へ転職したり、結婚を機に帰国する人も多い。(社会福祉法人玉美福祉会)
- ・ 外国人材の転職もサポートしており、志の高い人材は無理に引き止めず、転職を希望した場合は気持ちよく送り出すスタンスを取っている。当事業者の前向きな姿勢や取り組みを外国人材同士のネットワークで広く知ってもらえたら、より良い人材の確保にもつながると考えている。実際、千葉県からの転入者は、外国人材のインドネシア人からの紹介であり、能力が高く、現在ユニットリーダーとして活躍している。(社会福祉法人玉美福祉会)

【外国人介護人材の受入・確保に向けた自治体としての取組の課題】

- ・ 人手不足の状況下において、外国人材の採用の仕方がわからない、外国人材の雇用や受入れ体制に不安がある施設に対して、支援の必要性があると認識している。(鹿児島県)
- ・ 外国人材を受け入れるにあたって、受け入れる際の初期費用が高いという意見が介護施設から寄せられており、支援の検討が必要だと感じている。初期費用が多額であるため、転職先の施設がある程度負担するような仕組みづくりも必要なのではないかと考えている。(鹿児島県)
- ・ 7, 8割の事業者が人手不足の問題を抱えているにもかかわらず、同じく7割ほどの事業者が「外国人材の雇用を検討する予定はない」と回答した地域もある。新たな地域では、このファーストステップを乗り越えることが非常に難しい。(PERSOL Global Workorce 株式会社)
- ・ マッチング支援事業では、マッチング後の人材紹介料や渡航費用等の初期費用の部分はまだ支援できておらず、小規模な事業者が参加できないといった課題も抱えている。(PERSOL Global Workorce 株式会社)
- ・ 外国人材を鹿児島県の施設で受け入れて育てても、大都市へ転出されてしまう可能性があるという懸念の声も介護事業者からは寄せられている。大都市に人材が流出せず、地方にとどまってもらえるような仕組みづくりを検討いただきたい。(鹿児島県)
- ・ 受入れ事業者にとって、外国人材を最初の1人採用するまでのハードルが高いように感じている。最初の受入れ体制をどのように整備し、どのように採用していくかが受入れ拡大に向けては重要なかもしれない。(東京都)
- ・ 県内の受入れ事業者からよく聞かれるのは住宅の確保が難しいということ。具体的には、職場の近くに物件が少ないことや、外国人ということで入居を断られるケースがある。(高知県)
- ・ 市町村の外国人材受入に対する温度感に差がある。市町村にも住宅の確保、地域での日本語教育、交流の支援を担ってもらう必要があり、そういった取組をする市町村が増えるように、自治体とし

ての後押しが必要である。(高知県)

- ・ 一定規模の企業が、ある程度の規模感を持って技能実習生を受け入れると、周りの事業者も受け入れてみようという動きが出てくるが、積極的な企業が少ない地域の場合、受入れは進んでいかない。(高知県)
- ・ 令和9年度までに育成就労制度が施行されることもあり、本県で就労している外国人材の県外への転出を防ぐため、定着の取り組みがますます重要となる。(高知県)
- ・ 技能実習生を企業が受け入れる際に最も課題になるのは、受入れ初期にかかる金銭的コストである。また、住宅の確保に関しては県内地方部の大きな課題となっている。郊外に位置する受入れ事業者も多いため、賃貸物件がそもそも多くないという現状がある。(福井県)

【人材紹介機関から聞かれた課題】

- ・ 賃貸は外国人を受け入れていない物件が多く、郊外だとそもそも賃貸物件が無いこともある。住居が確保できないため採用したくてもできないケースがあり、郊外の採用における大きな問題である。(株式会社スタッフプラス)
- ・ 受け入れる日本側の異文化理解教育の必要性を感じるが、今はできていない。地方だと教会やモスクもなく宗教的なコミュニティもない。(ジョイスリー株式会社)

【外国人介護人材から聞かれた声(主に母国から日本への入国に際しての経験)】

- ・ インドネシアでは日本の介護職の求人が多い。友達も日本で介護職に就いていたため安心感があった。(外国人介護人材 Bさん)
- ・ フィリピンの日本語教室の先輩から EPA プログラムについて教えてもらった。先輩は以前、EPA プログラムを通じて日本で介護職の就労経験があり、話を聞いて自分も日本で働いてお金を稼ぎたいと思い、申請した。(外国人介護人材 Cさん)

3) 外国人介護人材の定着に向けた取組

- ・ 外国人介護人材の定着に向けた取組として、受入れ事業者では「各事業所に生活指導担当の職員を配置し、生活支援の体制を構築」「日本語教師による毎週の授業実施」「住宅提供の実施」「SNS の利用による連絡体制の整備」等を実施している事例があった。住宅支援に関しては、「自治体からの補助は受けずに施設長が個人で外国人専用のアパートを建て、事業者が借り上げて外国人に貸し出している」事例があったほか、日本語教育に関しては、「外国人材の意欲向上のため、介護福祉士試験に合格すれば報奨金が出る仕組みをつくっている」などといった事例もあった。
- ・ 他方、自治体で行っている支援としては、「介護福祉士の資格取得に必要な費用、翻訳機等の購入などコミュニケーションを促進するための費用、生活支援に必要な費用の補助」「外国人生活相談センターを設置し、外国人に対する相談業務を実施」「県から認定を受けた教育施設での教育を修了し、県内で3年間就労した外国人材または技能実習2号を良好に修了した外国人技能実習生に対し、予算の範囲内で給付金を給付」等が聞かれた。
- ・ そのほか、人材紹介機関として、「提出物などを通した外国人材の就労状況の確認」「問題がある人材・事業者への声掛け」等を行っている例もあるようだ。
- ・ 一方で、外国人介護人材の転職者の定着に向けた課題として、受入れ事業者からは「学習状況には

個人差がある」「相手の出身国の事情や価値観などを調べたうえで日本で働くために指導していく難しさ」「出産等、ライフステージの変化に伴い、広い居住場所を求めて他地域へ転職していくこともある」「事業者としてできる学習支援には限界がある」などの声が聞かれた。

図表 3-7 調査対象者から聞かれた意見等(ヒアリング記録より抜粋)

【外国人介護人材の定着に向けた受入事業者としての取組】

- ・ 各事業所に「生活指導担当」の職員を配置し、生活支援の体制を整えている。一人前に仕事ができるようにするための教育支援だけでは、外国人介護人材の定着の観点から不十分であると感じている。日本での文化・生活に馴染んでもらうための支援をしっかりと行うことを重視している。(株式会社ゆず)
- ・ 利用者と外国人材が円滑なコミュニケーションを取れるようにするために、和歌山県の国際交流会に日本語教師を派遣してもらい、毎週月曜日に午後から3時間ほど日本語教育の時間を設けている。J.TEST 実用日本語検定で N2相当(600 点以上)を目指してもらっている(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 自治体からの補助は受けずに施設長が個人で外国人専用のアパートを建て、事業者が借り上げて外国人に貸し出している。部屋数は 22 でワンルーム全室個室である。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 当事業者では外国人専用のアパートを建設し全室個室での貸出を行っているため、生活環境面で魅力的であることも主な転入理由の一つである。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ グループチャットのみならず、個人 SNS を活用して困ったら 24 時間いつでも連絡できるようにしている。また、休みの日は一緒に買い物やご飯やカラオケに行き、気分転換ができるように心掛けている。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 外国人は人前で叱られることに慣れていないという文化的な背景があるため、日本人のスタッフに対しては外国人スタッフには人前で叱らないよう注意深く伝えている。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 他業界から転職してきた人材も、3年間日本で働いてきているため日本のルールをある程度理解しており、受入れの負担は大きくはない。一方で(他業界の特定技能からの転入者は)介護の業務については、技能実習と同様に何もわからない状態であるため、OJT で研修を行っている。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 職場での服装については、イスラム教徒の女性が頭や身体を覆うヒジャブの着用を認めている。一方で、熱帯地域のインドネシアでは通年裸足が当たり前だが、日本の冬は寒く、足の冷えから病気になる恐れもあるため、(日本の気候に倣い)靴下の着用を勧め提供した。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 不便なく安心して生活できるように、冷蔵庫、テレビ、炊飯器、こたつ兼テーブルセット、食器等の生活必需品を提供した。日ごろから近隣農家からいただく野菜や米も差し入れしている。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 住居や家具等も受入れ事業者側で整える。東大阪市の家賃の相場は3万円であるため、住宅補助として1万円を支給している。懇意にしている不動産業者に家賃が安く無料 Wi-Fi があるなど、条件に合う物件を探してもらっている。そのほか、外国人材が自分で物件を探し契約する場合も適宜サポートを行っている。(社会福祉法人玉美福祉会)
- ・ 介護福祉士を目指してもらいたい。日本語検定 N2まで取れるように、当事業者負担で外部機関が提供している多言語サービスによるオンライン研修を支援している。当事業者の方針として、**成果報**

酬は意欲向上を図るために必要な制度であると考えており、介護福祉士資格取得時に3万円の祝い金を支給する仕組みをとっている。(社会福祉法人おおくま福寿会)

- EPA は、受入れから4年間は学習支援に係る費用を受入れ事業者が全額負担する。介護福祉士資格取得に向けた学習支援は、週2時間、外部委託で行っているオンライン学習が中心となっている。N2レベルまで習熟度が達成していることを確認してから、国家試験対策を行っている。日本語がわからないと専門知識も頭に入らないため、日常会話を定着させてから専門知識を学んだ方が本人たちにとっても現場にとっても負担がない。(社会福祉法人玉美福祉会)
- 国家試験前には介護課長が個別指導したり、テキストを提供したり、マンツーマンで実務を通して教えたりなどして資格取得に向け、総力を挙げて支援している。(社会福祉法人玉美福祉会)
- 安心して長く働けるよう、ライフステージに合わせた生活のサポート体制も整えている。当事業者では、国籍を問わず、職員から結婚や妊娠の報告を受けたら、まず社労士作成のパンフレットを渡して当事業者の出産育児の諸制度を説明する。本パンフレットでは、出産手当金や出産育児一時金、育児休業給付金の申請手続きの仕方や職場への伝え方、短時間正社員制度等についてわかりやすく説明している。外国人材には行政手続きへの同行も行っている。(社会福祉法人玉美福祉会)
- 保育園に入れなかった場合や勤務時間帯によって延長保育が必要な場合など、状況に応じた対策も講じている。外国人材の中には短時間正社員勤務制度を利用して子育てをしながら正社員として働いている人もいる。(社会福祉法人玉美福祉会)
- 当社では特定技能の雇用形態がすべて非常勤で時給制となっている。残業をしてできるだけ多く稼ぎたい人材が多いため、働いた時間分だけしっかり給与が支払われる仕組みとしている。残業の多い月は、非常勤職員の月給が正社員の月給より若干上回ることもある。(株式会社サカイ)
- 勤務地については、海外からの直接採用者や日本語学校、福祉専門学校の卒業生については原則的には当社側で決め、欠員が出た事業所に配属している。一方、日本国内からの転職者で、名古屋市など特定のエリアを希望する場合は、勤務地の希望を聞くようにしている。(株式会社サカイ)
- 住居についてはすべて当社側で準備している。基本的には、賃貸アパートであり、1人1Kである。シェアハウスで3DKに3人という場合もある。また、一軒家を購入し複数人で入居してもらう場合もある。プライバシーを保護し、ゆっくり休んでほしいこともあり、基本1人で個室を使ってもらう方針だが、相部屋で家賃をおさえたいという要望も中にはあり、できるだけ外国人材の希望に合う住居を用意している。社員寮は基本月2万5千円であり、外国人本人名義の賃貸契約の場合は日本人職員と同様に家賃補助を支給している。(株式会社サカイ)
- 社長が「外国人材がいないと仕事が回らなくなるからサポートしてあげてほしい」と現場管理者に連絡しているため、日本人職員も協力的である。外国人材が働きやすいように積極的にコミュニケーションを取り様々教えたり、帰省等の一時帰国についても時期の要望を聞き、当社独自のルールを守ってもらいながらシフトを調整している。(株式会社サカイ)

【外国人介護人材の定着に向けた自治体としての取組】

- 介護施設等が実施する学習支援や生活支援等の必要な経費を助成するために、令和6年度「外国人介護人材受入施設環境整備事業」を実施している。介護福祉士の資格取得に必要な費用、翻訳機等の購入などコミュニケーションを促進するための費用、生活支援に必要な費用などを対象として、基準額 30 万円の2/3である 20 万円を上限に助成している。(鹿児島県)

- ・ 外国人に限ったことではないが、介護人材の確保・定着に向けて、令和6年度から「介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業」として、介護職員等に対して月1-2万円の手当を出して事業者を支援している。また、介護職員宿舍借り上げ支援事業において、外国人介護人材に対しては戸数制限を撤廃するなど、拡充を行っている。(東京都)
- ・ 日本語教育支援にも力を入れており、県内の日本語教室の開設・運営支援、E-ラーニングを活用した学習機会の提供を実施している。地域住民との交流を促進するため、交流を目的とした監理団体の活動支援も実施している。(高知県)
- ・ 「第2期外国人材受入・活躍推進プラン」の中で、就労環境や住環境の整備などで優れた取組を行い、外国人材が働きやすく、定着につなげている優良な事業者を認定する制度を検討中。県としても都市部への転出には危機感を持っているため、この制度を通じて定着につなげていきたい。(高知県)
- ・ 外国人材が暮らしていく中で困りごとなどを相談できるよう、生活相談支援センターを運営しており、相談員3名、週1回の通訳をベトナム、中国、インドネシア人が対応している。(高知県)
- ・ 「ふくい雇用創出・定着支援事業」の中で外国人材の定着に向けた県からのサポートとして、毎年20社程度の企業に、雇用開始から定着まで各段階に応じた支援メニューを設定し、提供している。介護事業者であれば、介護で使われる専門用語等、内容をカスタマイズしての講座が可能である。(福井県)

【外国人介護人材の定着に向けた人材紹介機関としての取組】

- ・ 事業者に対しては、月1回の頻度で、外国人介護人材の学習進捗状況に関するレポート1, 2枚を当社から提出している。日常生活においては、生活の中で対応方法がわからない際にチャットに画像を送ってもらい、サポートしている。(株式会社スタッフプラス)
- ・ 入職後の学習支援に関しては、週一回のオンライン授業の出席率や提出物(毎週手書きで身近な内容についての作文を200字程度書いて提出)で外国人材の仕事や生活の状況を確認している。問題があると判断した場合は、登録支援機関として外国人材に声掛けし、事業者にも気にかけてもらうようアナウンスしている。連れてきて終わりではなく、きめ細かい支援が必要である。(ジョイスリー株式会社)

【外国人介護人材の定着に向けた受入事業者としての取組の成果】

- ・ 地域の町内会もかなり高齢化しているため、地域の行事や清掃活動などに積極的に参加してくれる若い外国人材は地域に大変重宝されているようである。近隣住民に物をもらったり、寮に近隣住民を招いて母国の料理を振る舞うなどといった交流も定期的に行われている。(株式会社ゆず)
- ・ 新しい人材の採用に関しては、現在働いている外国人介護人材が当社の労働環境の良さを母国の知り合いに宣伝してくれ、新しい人材が来てくれることもある。「ゆずは良いところ」だと母国の友人などに紹介してくれるような人材を今後も育成していきたい。(株式会社ゆず)
- ・ 個人 SNS を活用することで外国人スタッフから様々な相談をしてくれるようになった。たとえば、体調不良で休むなどの業務連絡をしてくれるようになったり、おすすめのお店を聞いてきたり、EPA の国家資格試験が近づいてくると不安など現在の心境を伝えてくれている。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 学習面だけでなく生活面でもできるかぎりのサポートを行っており、何か困ったことがあればすぐに

対応する真摯な対応が外国人材との信頼関係及び人材の定着につながっている。(社会福祉法人玉美福祉会)

【外国人介護人材の定着に向けた自治体としての取組の成果】

- ・ 「ふくい雇用創出・定着支援事業」の支援メニューは比較的好評である。日本語講座はどこの自治体でも開催していると思われるが、各メニューのカスタマイズが難しい場合もあろうかと思う。メニューをパッケージ化して事業者の希望に合うようにカスタマイズできる点が評価されていると思われる。(福井県)

【外国人介護人材の定着に向けた受入事業者としての取組の課題】

- ・ 学習支援はいずれも休日に実施しているため任意参加であり、外国人介護人材の自主性・積極性に委ねられてしまっている点は課題である。(株式会社ゆず)
- ・ 外国人は本音を言わない傾向があるため、相手の出身国の事情や価値観などをこちらで事前に調べたうえで、日本で働くことに関して指導していくことが重要だと考えている。転職していく人については、我が子のようにやさしく見送ることが大切であると認識している。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 子供ができるなどライフステージが変わる外国人スタッフの中では、賃貸アパートでは子育ての観点から居住スペースが足りないといった問題があり、広い家に住むために出ていく場合もある。(社会福祉法人清和福祉会)
- ・ 外国人材の定着には、言葉の障壁をなくすことが大事である。業務の中では自動翻訳機を使っているが、細やかな表現や意味をくみ取ることは難しい。生活習慣や文化が日本人とは異なるため、コミュニケーションにおいて限界がある。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 日本語学習のために受入れ事業者としてできる支援は、オンライン研修程度である。そのため、監理団体や国・自治体の方で、日本語学校など様々な日本語習得の支援を設けてくれたら積極的に取り入れたい。支援制度が日本人を対象としており、外国人を想定していない点も難しい部分である。(社会福祉法人おおくま福寿会)
- ・ 外国人材は、介護福祉士の資格を取得して日本に永住したい人がほとんど。会社としてはそこまでサポートしきれないため、資格取得支援の補助があれば活用したい(株式会社サカイ)
- ・ 今後、非常勤の特定技能外国人介護人材が在留資格「介護」に切り替える際には、残業代を稼ぐことができる非常勤のままであるか、正社員になるか、雇用形態についての議論が行われるだろう。(株式会社サカイ)

【人材紹介機関から聞かれた課題】

- ・ 職務上の責任が増えてくると、職場と自宅の行き帰りだけになり、ストレスをためる人も多い。期待され、コミュニケーションが活発に行われ、人のつながりがあるからこそ定着する。異国の地で壁に当たったときによりどころになれるよう、受入れ事業者とともに職場環境をつくっていく努力が必要である。(ジョイスリー株式会社)

【外国人介護人材から聞かれた声(主に生活環境や、長く働き続けるモチベーションについて)】

- ・ 以前の職場では、他の外国人と7人でルームシェアをしていた。にぎやかではあるが、疲れた時にリラクセスができない状況であった。(外国人介護人材 A さん)

- ・ 入所者から「ありがとう」と感謝の言葉をもらえると嬉しい。また、国籍の異なる職員と学び合い、新しい価値観に触れることで知識も少しずつ広がっていくことにやりがいを感じる。介護福祉士の資格、日本の運転免許も取得できた。これからも日本で家族と一緒に楽しく暮らしたい。(外国人介護人材 Cさん)
- ・ 今の会社では、日本人職員が優しく色々な事を教えてくれる。将来、介護福祉士の資格を取りたいので、勉強できる環境だと思った。(外国人介護人材 Dさん)

4) 外国人介護人材の転職に関する意見・要望

- ・ 国の施策に対する意見・要望として、「外国人材の割合が増えた際の、サービス提供体制強化加算の緩和」「介護福祉士の資格以外で、外国人介護人材が日本で長く働けるような在留資格の検討」「全国で統一的な、外国人材の転職の動きの調査の必要性」「介護福祉士養成施設の卒業要件を満たした人材に関する制度の延長」などが聞かれた。

図表 3-8 調査対象者から聞かれた意見等(ヒアリング記録より抜粋)

(受入れ事業者ヒアリング)

- ・ 外国人材の割合が増えると、サービス提供体制強化加算の算定が落ちてしまうといったデメリットもあり、これが外国人材の受入れ拡大に係るある種の規制になってしまっていると感じる。国として、こうしたサービス提供体制強化加算の緩和に関しては是非検討いただきたい部分である。(株式会社ゆず)
- ・ EPA に関しては毎年補助金額が下がっているため、受入れ事業者の持ち出しが増えてきている。外国人材の教育環境を整えるためにも、特定技能を含め、教育支援の補助金を拡充してほしい。(社会福祉法人玉美福祉会)
- ・ 今後、介護福祉士養成施設を卒業すれば資格を取得しなくても永住できる制度(「卒業年度の翌年4月1日から5年間介護の業務に従事」に関する要件)が令和8年度で終了するため、介護人材の人手不足を解消するためにも本制度の延長をしてほしい。(株式会社サカイ)

(自治体ヒアリング)

- ・ 介護福祉士資格取得の支援事業も行っているが、2年間しっかりと介護福祉士養成施設で勉強していた人材でも、一回で合格することは難しいと聞いている。こうした原因で介護の道を諦めて他の業界へ行ったり、帰国してしまったりするのは残念である。介護福祉士の資格以外で、外国人介護人材が日本で長く働けるような在留資格について検討いただきたい。(鹿児島県)
- ・ 外国人材受入れに係る初期費用は多額であるため、転職先の施設がある程度負担するような仕組みづくりも必要なのではないかと考えている。(鹿児島県)
- ・ 県の単位で、各事業所の外国人材の転職の動きを把握することは難しい。全国で統一的に、外国人材の転職の動きを調査していただくと非常にありがたい。(鹿児島県)

(人材紹介機関ヒアリング)

- ・ 介護福祉士国家試験の受験機会は2回だけであり、かつ特定技能1号の場合は5年間しか日本に滞在することができない。特定技能2号もしくは、在留資格「介護」に移れないのであれば、介護以外の仕事に移って、稼ごうと思うのではないかと。国として、介護福祉士試験の学科合格者は在留が延長できるなどの何かしらの対策はしてもらいたい。(ジョイスリー株式会社)

參考資料

令和6年度老人保健健康増進等事業
外国人介護人材の転職状況に関するアンケート調査
【締切日:2024年11月29日までにご投函ください】

※2024年10月1日現在の状況についてご回答ください。

※本調査における「転職」とは、日本国内の法人をまたいだ転職を指します。同一法人内での事業所間異動は「転職」には含みません。

※本調査における「外国人介護人材」とは、特段の断りがない限り、技能実習生(1号・2号・3号)、特定技能外国人、EPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士、在留資格「介護」を指します。

I 貴法人について

問1 貴法人についてお伺いします。

(1)本部所在地	都・道 府・県	市・区 町・村	開設年 (西暦)	年							
(2)事業所数	全事業所数				事業所						
	うち、介護事業所・施設数				事業所						
(3)貴法人全体の 職員数 (○はそれぞれ1つ)		～9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 39人	40～ 49人	50～ 99人	100～ 199人	200～ 299人	300～ 499人	500人 ～
	①法人全 体の職員 数(※)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	(※)介護事業所以外 を含む全事業所の職 員総数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(4)法人の経営形態 (○は1つ)	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 3. 医療法人 4. NPO法人					5. 公益社団法人・公益財団法人 6. 一般社団法人・一般財団法人 7. 営利法人(会社) 8. その他↓ (具体的に:)					
(5)介護事業の1カ 月の平均売上高 (○は1つ)	1. 100万円未満 2. 100～200万円 3. 200～500万円					4. 500～1,000万円 5. 1,000万～3,000万円 6. 3,000万円以上					
(6)特定技能制度の 登録支援機関か否 か(○は1つ)	1. 登録支援機関である					2. 登録支援機関ではない					
(7)実施事業(あて はまるもの全てに ○)	1. 介護老人福祉施設 2. 介護老人保健施設 3. 介護医療院、介護療養型医療施設 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. 通所介護 7. 通所リハビリテーション 8. 認知症対応型共同生活介護 9. 特定施設入居者生活介護					10. 医療施設 11. 障害者支援施設 12. グループホーム(共同生活援助) 13. 生活介護 14. 障害児入所施設 15. 短期入所生活介護 16. 認知症対応型通所介護 17. その他↓ (具体的に:)					

II 外国人介護人材の受入れ、転出・転入状況

問2 (1)現在、以下の在留資格を有する外国人介護人材はいますか。受け入れている場合には、(2)その人数もお答えください。(数値記入)

在留資格	(1)受入れの有無 (○は1つ)		(2)受入れ外国人介護人材数
1. 技能実習生 (1号・2号・3号)	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない	(1)で「1」を選択した場合のみ 	人
2. 特定技能外国人	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない		人
3. EPA介護福祉士候補者	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない		人
4. EPA介護福祉士	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない		人
5. 在留資格「介護」	1. 受け入れている 2. 受け入れていないが、今後受入れ予定 3. 受け入れておらず、今後の予定もない		人

いずれも「0人」の場合は
問5へ

問3 <問2で1~5の在留資格のいずれかを「1.受け入れている」と選択した方のみ>
外国人介護人材の受入れを開始した時期をお答えください。(数値記入)

(西暦)	年	月
------	---	---

問4 <問2で1~5の在留資格のいずれかを「1.受け入れている」と選択した方のみ>
外国人介護人材の受入れを決断するに至った理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

1. 技能実習生 (1号・2号・3号)	1. 介護職員不足を解消したかったから 2. 経済協力・国際貢献をしたいと思ったから 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から 5. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから 6. 介護事業の国際展開の一環として 7. その他↓ (具体的に: _____) 8. 特に理由はない
2. 特定技能外国人	1. 介護職員不足を解消したかったから 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から 4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから 5. 介護事業の国際展開の一環として 6. その他↓ (具体的に: _____) 7. 特に理由はない

3. EPA介護福祉士候補者	1. 介護職員不足を解消したかったから 2. 経済協力・国際貢献をしたいと思ったから 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から 5. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから 6. 介護事業の国際展開の一環として 7. その他↓ (具体的に:) 8. 特に理由はない
4. EPA介護福祉士	1. 介護職員不足を解消したかったから 2. 経済協力・国際貢献をしたいと思ったから 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から 5. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから 6. 介護事業の国際展開の一環として 7. その他↓ (具体的に:) 8. 特に理由はない
5. 在留資格「介護」	1. 介護職員不足を解消したかったから 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から 4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから 5. 介護事業の国際展開の一環として 6. その他↓ (具体的に:) 7. 特に理由はない

問5 貴法人において、これまで他法人(業種・職種を問わず)に転職していった外国人介護人材はいますか。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 転職していった外国人介護人材がいる ➡問5-1へ
2. 転職していった外国人介護人材はいない ➡問6へ
3. わからない ➡問6へ |
|--|

問5—1 <<問5で「1. 転職していった外国人介護人材がいる」と選択した方のみ>>

これまでに他法人へ転職していった外国人介護人材の人数を、在留資格別・転職先別にご記入ください。また、「1. 技能実習生(1号・2号・3号)」と「2. 特定技能外国人」については、介護職員初任者研修修了者の人数についてもご記入ください。(数値記入)

貴法人在籍時の 在留資格	転職先 該当者がいない場合は「0人」とご記入ください。		
	ア. 他法人 (介護事業者)	イ. 他法人 (介護事業者以外)	ウ. 左記ア. イ. の該当者の うち介護職員初任者研修修了者
1. 技能実習生 (1号・2号・3号)	人	人	人
2. 特定技能外国人	人	人	人
3. EPA介護福祉士 候補者	人	人	人
4. EPA介護福祉士	人	人	人
5. 在留資格「介護」	人	人	人

問6 貴法人において、これまでに他法人(業種・職種を問わず)から転職してきた外国人介護人材はいますか。
(○は1つ)

- | |
|---|
| <p>1. 転職してきた外国人介護人材がいる →問6—1へ</p> <p>2. 転職してきた外国人介護人材はいない
→問5で「1」を選択した場合は p.5(大問Ⅲ)、問5で「2」「3」を選択した場合は p.11(大問Ⅴ)へ</p> <p>3. わからない
→問5で「1」を選択した場合は p.5(大問Ⅲ)、問5で「2」「3」を選択した場合は p.11(大問Ⅴ)へ</p> |
|---|

問6-1 <<問6で「1. 転職してきた外国人介護人材がいる」と選択した方のみ>>

これまでに他法人から転職してきた外国人介護人材の人数を、在留資格別・元勤務先別にご記入ください。また、「1. 技能実習生(1号・2号・3号)」と「2. 特定技能外国人」については、介護職員初任者研修修了者の人数についてもご記入ください。(数値記入)

貴法人での在留資格	元勤務先 該当者がいない場合は「0人」とご記入ください。		
	ア. 他法人 (介護事業者)	イ. 他法人 (介護事業者以外)	ウ. 左記ア. イ. の該当者の うち介護職員初任者研修修了者
1. 技能実習生 (1号・2号・3号)	人	人	人
2. 特定技能外国人	人	人	人
3. EPA介護福祉士 候補者	人	人	人
4. EPA介護福祉士	人	人	人
5. 在留資格「介護」	人	人	人

- ① 問5で「1. 転職していった外国人介護人材がいる」を選択した方は、そのまま、大問Ⅲへお進みください。
- ② 問5で「2. 転職していった外国人介護人材はいない」または「3. わからない」を選択した方は、p.8 (大問Ⅳ)へお進みください。
- ③ ②に該当し、かつ問6でも「2. 転職してきた外国人介護人材はいない」または「3. わからない」を選択した方は p.11 (大問Ⅴ)へお進みください。

Ⅲ (問5で、他法人(業種・職種を問わず)へ転職していった人材がいると回答した法人のみ) 貴法人から転出した外国人介護人材について

これまでに貴法人から日本国内の他法人に転出した外国人介護人材最大6名を選定いただき、下記の項目についてそれぞれご回答ください。6名を選定する際には「介護職種の別法人への転出者」「介護以外の法人への転出者」「在留資格」など、なるべく属性が分かれるようにお選びください。また、問7から問17までの「A さん」は同一人物を想定してご回答ください(B さん～F さんについても同様です)。

質問は次のページから始まります

設問 (それぞれ ○は1つ)	問7 年齢	問8 性別	問9 出身国	問10 入国前の状況	問11 在留資格 (転出直前)
	【選択肢】 1. ～19歳 2. 20～29歳 3. 30～39歳 4. 40～49歳 5. 50～59歳 6. 60歳～ 7. わからない	【選択肢】 1. 男性 2. 女性 3. わからない	下記枠から、該当する 選択肢番号を選んで記入	【選択肢】 1. 介護職に従事 2. 医療職に従事 3. 福祉職に従事 4. 学生 5. その他 6. わからない	【選択肢】 1. 技能実習 2. 特定技能 3. EPA 介護福祉士候補者 4. EPA 介護福祉士 5. 在留資格「介護」 6. その他 7. わからない
転出者 転出者が2人の場合、A-Bさんの欄に回答し、C-Fさんは「該当者」なしの欄にチェック		記入例は ミャンマー:4			
(記入例) 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 (3) 4 5 6 7	1 (2) 3	4	1 2 3 (4) 5 6	1 (2) 3 4 5 6 7
Aさん	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7
Bさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7
Cさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7
Dさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7
Eさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7
Fさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7

【問9 出身国 選択肢】 ※以下のうち、該当する番号を回答欄へ記入ください。

1. ベトナム	2. 中国	3. インドネシア	4. ミャンマー
5. フィリピン	6. タイ	7. ラオス	8. モンゴル
9. カンボジア	10. ネパール	11. インド	12. キルギス
13. スリランカ	14. バングラデシュ	15. ブータン	16. 台湾
17. 韓国	18. ロシア	19. その他	20. わからない

問 12 介護職員 初任者研修 修了状況 (転出時点)	問 13 貴法人での 就業期間	問 14 日本語能力 (転出時点)	問 15 転出先	問 16 転出前の 就業場所 (都道府県)	問 17 転出直後の 就業場所 (都道府県)
【選択肢】 1. 修了 2. 未修了 3. わからない	【選択肢】 1. 6か月未満 2. 6か月～1年未満 3. 1～3年未満 4. 3～5年未満 5. 5年以上 6. わからない	【選択肢】※ 1. N1 2. N2 3. N3 4. N4 5. N5 6. わからない ※考え方は下記枠参照	【選択肢】 1. 介護法人 2. 介護以外の法人 3. わからない	【問15で「2」を選択した場合のみ回答】 問 15-1 転出先の業界 記入 下記枠から、該当する選択肢番号を選んで	【問15で「2」を選択した場合のみ回答】 問 15-1 転出先の業界 記入 下記枠から、該当する選択肢番号を選んで
1 (2) 3	1 2 3 4 (5) 6	1 2 3 (4) 5 6	1 (2) 3	14	東京 (都・道府・県) 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3	不明→ <input type="checkbox"/>	不明→ <input type="checkbox"/>

【問 14 日本語能力】 日本語能力の考え方

- N1 (日本語 NAT-TEST 1 級、BJT J1 以上、JPT660 点以上 など)
- N2 (日本語 NAT-TEST 2 級、BJT J2、JPT525 点以上 など)
- N3 (日本語 NAT-TEST 3 級、BJT J3、JPT430 点以上 など)
- N4 (日本語 NAT-TEST 4 級、BJT J4、JPT375 点以上 など)
- N5 (日本語 NAT-TEST 5 級、BJT J5、JPT315 点以上 など)

【問 15-1 転出先の業界 選択肢】 ※問 15 で「2」を選んだ場合のみ回答ください。

1. 監理団体・登録支援機関	2. 外国人向けサービス (教育・就労支援以外のサービス)	3. 農業、林業	4. 漁業	5. 鉱業、採石業、砂利採取業
6. 建設業	7. 製造業	8. 電気・ガス・熱供給、水道業	9. 情報通信業	10. 運輸業、郵便業
11. 卸売業、小売業	12. 金融業、保険業	13. 不動産業、物品賃貸業	14. 学術研究、専門・技術サービス業	15. 宿泊業、飲食サービス業
16. 生活関連サービス業、娯楽業	17. 教育、学習支援業 (1、2以外)	18. 医療、福祉 (介護以外)	19. 複合サービス事業 (1、2以外)	20. サービス業 (他に分類されないもの)
21. 公務	(他に分類されるものを除く)			

問6で「2. 転職してきた外国人介護人材はいない」または「3. わからない」を選択した方は p.11 (大問V) へお進みください。

IV (問6で、他法人(業種・職種を問わず)から転職してきた人材がいると回答した法人のみ) 貴法人へ転入してきた外国人介護人材について

現在受け入れている外国人介護人材のうち、これまでに日本国内の他法人から貴法人へ転入してきた外国人介護人材最大6名を選定いただき、下記の項目にそれぞれご回答ください。6名を選定する際には「介護職種の別法人からの転入者」「介護以外の法人からの転入者」「在留資格」などなるべく属性が分かれるようにお選びください。また、問18から問31までの「Aさん」は同一人物を想定してご回答ください。(Bさん～Fさんについても同様です)

設問 (それぞれ ○は1つ)	問18 年齢	問19 性別	問20 出身国	問21 在留資格 (転入直後)
転入者 転入者が2人の場合、A-Bさんの欄に回答し、C-Fさんは「該当者」なしの欄にチェック	【選択肢】 1. ～19歳 2. 20～29歳 3. 30～39歳 4. 40～49歳 5. 50～59歳 6. 60歳～ 7. わからない	【選択肢】 1. 男性 2. 女性 3. わからない 記入例は ミャンマー: 4	下記枠から、該当する 選択肢番号を選んで記入	【選択肢】 1. 技能実習 2. 特定技能 3. EPA 介護福祉士候補者 4. EPA 介護福祉士 5. 在留資格「介護」 6. その他 7. わからない
(記入例) 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 (3) 4 5 6 7	1 (2) 3	4	1 (2) 3 4 5 6 7
Aさん	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7
Bさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7
Cさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7
Dさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7
Eさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7
Fさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3		1 2 3 4 5 6 7

【問20 出身国 選択肢】 ※以下のうち、該当する番号を回答欄へ記入ください。

- | | | | | |
|---------|----------|-----------|-------------|-----------|
| 1. ベトナム | 2. 中国 | 3. インドネシア | 4. ミャンマー | 5. フィリピン |
| 6. タイ | 7. ラオス | 8. モンゴル | 9. カンボジア | 10. ネパール |
| 11. インド | 12. キルギス | 13. スリランカ | 14. バングラデシュ | 15. ブータン |
| 16. 台湾 | 17. 韓国 | 18. ロシア | 19. その他 | 20. わからない |

問 22 介護職員 初任者研修 修了状況 (転入時点) 【選択肢】 1. 修了 2. 未修了 3. わからない	問 23 貴法人での 就業期間 【選択肢】 1. 6か月未満 2. 6か月～1年未 満 3. 1～3年未満 4. 3～5年未満 5. 5年以上 6. わからない	問 24 日本語能力 (転入時点) 【選択肢】※ 1. N1 2. N2 3. N3 4. N4 5. N5 6. わからない ※考え方は下記枠参 照	問 25 転入元 【選択肢】 1. 介護法人 2. 介護以外 の法人 3. わからない	【問 25 で 「2」を選択 した場合の み回答】 問 25-1 転入元の 業界 記入 下記枠から、該当する 選択肢番号を選んで	問 26 転入前の 就業場所 (都道府県) 都道府県名を記入 (不明の場合、 不明欄にチェック)	問 27 転入直後の 就業場所 (都道府県)
1 (2) 3	1 2 3 4 (5) 6	1 2 3 (4) 5 6	1 (2) 3	14	東京 <input checked="" type="checkbox"/> 都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input checked="" type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>
1 2 3	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6	1 2 3		都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>	都・道 府・県 不明→ <input type="checkbox"/>

【問 24 日本語能力】 日本語能力の考え方

1. N1 (日本語 NAT-TEST 1 級、BJT J1 以上、JPT660 点以上 など)

2. N2 (日本語 NAT-TEST 2 級、BJT J2、JPT525 点以上 など)

3. N3 (日本語 NAT-TEST 3 級、BJT J3、JPT430 点以上 など)

4. N4 (日本語 NAT-TEST 4 級、BJT J4、JPT375 点以上 など)

5. N5 (日本語 NAT-TEST 5 級、BJT J5、JPT315 点以上 など)

【問 25-1 転入元の業界 選択肢】 ※問 25 で「2」を選んだ場合のみ回答ください。

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. 監理団体・
登録支援機関 | 2. 外国人向けサービス
(教育・就労支援以外の
サービス) | 3. 農業、林業 | 4. 漁業 | 5. 鉱業、採石業、
砂利採取業 |
| 6. 建設業 | 7. 製造業 | 8. 電気・ガス・熱供
給、水道業 | 9. 情報通信業 | 10. 運輸業、郵便業 |
| 11. 卸売業、小売業 | 12. 金融業、保険業 | 13. 不動産業、物品賃
貸業 | 14. 学術研究、
専門・技術サービス業 | 15. 宿泊業、
飲食サービス業 |
| 16. 生活関連サービス
業、娯楽業 | 17. 教育、学習支援業
(1、2以外) | 18. 医療、福祉
(介護以外) | 19. 複合サービス事業
(1、2以外) | 20. サービス業
(他に分類されないもの) |
| 21. 公務
(他に分類されるものを除く) | | | | |

設問	問 28 採用ルート	問 29 転職理由	【問 29 で「16」を選択した 場合のみ回答】 問 30 転入時に従事を 希望していた介護サービ スの種類(当てはまるもの 全てに○)	問 31 現在従事 している 介護 サービ スの種類
転入者 転入者が2人の場合、 A-Bさんの欄に回答し、 C-Fさんは「該当者」なし の欄にチェック	下記枠から、該当する 選択肢番号を選んで すべてに○	下記枠から、該当する選択 肢番号を選んですべてに○	下記枠から、該当する 選択肢番号を選んです べてに○	下記枠から、該当 する選択肢番号を 1つ選んで記入
(記入例)	1 (2) 3 4 5 6 7 8 9 (10) 11	1 (2) 3 4 (5) 6 7 8 9 10 (11) 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 (3) 4 5 6 7 8 9 10 (11) 12	2
該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>				
Aさん	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
Bさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
Cさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
Dさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
Eさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	
Fさん 該当者なし (チェック)→ <input type="checkbox"/>	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12	

【問 28 採用ルート 選択肢】

※以下のうち、該当する番号を回答欄へ記入ください

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| 1. 企業への直接応募 | 2. 民間求人情報サイト |
| 3. 人材紹介・職業紹介会社 | 4. 教育機関(大学、日本語学校等) |
| 5. ハローワーク | 6. 友人・知人・家族からの紹介 |
| 7. 関連会社からの紹介 | 8. SNS |
| 9. チラシ・ポスター等の掲示 | 10. 新聞・雑誌・フリーペーパー等の媒体 |
| 11. その他 | |

【問 29 転職理由 選択肢】

※以下のうち、該当する番号を回答欄へ記入ください

- | | |
|--|---|
| 1. 給与を上げるため | 2. より成長できる環境を求めて |
| 3. 自分の能力や個性、専門性を活かすため | 4. より人間関係が良好な職場を求めて |
| 5. よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて | 6. 残業・休日出勤がない職場を求めて |
| 7. 同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて | 8. キャリア形成支援が充実した職場を求めて |
| 9. 住宅支援が充実した職場を求めて | 10. 日本語学習支援が充実した職場を求めて |
| 11. 安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて | 12. 外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するため |
| 13. 在留資格を変えるため | 14. 結婚や子育て等のプライベートとの両立のため |
| 15. 前職と同じ種類の介護サービスにおけるキャリアを
発展させるため | 16. 前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリアを
形成するため |
| 17. 前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリアを形
成するため | 18. その他 |
| 19. わからない | |

【問 30、問 31 介護サービスの種類 選択肢】

※以下のうち、該当する番号を回答欄へ記入ください。問 30
は、問 29 で「16」を選択した場合のみ回答ください。

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. 介護老人福祉施設 | 2. 介護老人保健施設 |
| 3. 介護医療院、介護療養型医療施設 | 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. 通所介護 |
| 7. 通所リハビリテーション | 8. 認知症対応型共同生活介護 |
| 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 |

V 外国人介護人材の転職者の組織適応に対する法人としての見解

問 32 外国人介護人材が転職を行う際の、想定される転職理由(一般的な傾向)をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------|---|
| 1. 給与を上げるため | 11. 安全・衛生等の環境が良好な職場を求めて |
| 2. より成長できる環境を求めて | 12. 外国人のコミュニティが存在する地域へ移住するた
め |
| 3. 自分の能力や個性、専門性を活かすため | 13. 在留資格を変えるため |
| 4. より人間関係が良好な職場を求めて | 14. 結婚や子育て等のプライベートとの両立のため |
| 5. よりハラスメント対策が徹底された職場を求めて | 15. 前職と同じ種類の介護サービスにおけるキャリアを
発展させるため |
| 6. 残業・夜勤・休日出勤がない職場を求めて | 16. 前職とは異なる種類の介護サービスにおけるキャリ
アを形成するため |
| 7. 同じ国籍・出身者が勤務している職場を求めて | 17. 前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリアを形
成するため |

8. キャリア形成支援が充実した職場を求めて	18. その他↓ (具体的に:)
9. 住宅支援が充実した職場を求めて	19. わからない
10. 日本語学習支援が充実した職場を求めて	

問 33 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して満足感を覚える理由として想定されるもの(一般的な傾向)をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 給与が上がったため	11. 安全・衛生等の環境が良好な職場であるため
2. より成長できる環境であるため	12. 外国人のコミュニティが存在する地域に移住できたため
3. 自分の能力や個性、専門性を活かせるため	13. 在留資格を変えることができたため
4. 人間関係が良好な職場であるため	14. 結婚や子育て等のプライベートとの両立ができているため
5. ハラスメント対策が徹底された職場であるため	15. 前職と同じ種類の介護サービスでキャリア形成ができているため
6. 残業・夜勤・休日出勤がない職場であるため	16. 前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができているため
7. 同じ国籍・出身者が勤務している職場であるため	17. 前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリア形成ができているため
8. キャリア形成支援が充実した職場であるため	18. その他↓ (具体的に:)
9. 住宅支援が充実した職場であるため	19. わからない
10. 日本語学習支援が充実した職場であるため	

問 34 外国人介護人材の転職者が、転職後の職場・仕事に対して不満を覚える理由として想定されるもの(一般的な傾向)をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 給与が上がっていないため	11. 安全・衛生等の環境が良好でないため
2. 成長できる環境でないと感じるため	12. 外国人のコミュニティが地域に存在しないため
3. 自分の能力や個性、専門性を活かすことができていないため	13. 在留資格を変えることができなかったため
4. 人間関係が良好な職場でないと感じるため	14. 結婚や子育て等のプライベートとの両立が難しいため
5. ハラスメント対策が徹底された職場でないと感じるため	15. 前職と同じ種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため
6. 残業・夜勤・休日出勤があるため	16. 前職とは異なる種類の介護サービスでキャリア形成ができていないため
7. 同じ国籍・出身者が勤務していないため	17. 前職とは異なる業種の中で、異分野のキャリア形成ができていないため
8. キャリア形成支援が充実していないため	18. その他↓ (具体的に:)
9. 住宅支援が充実していないため	19. わからない
10. 日本語学習支援が充実していないため	

問 35 <問6において、「1. 転職してきた外国人介護人材がいる」と回答した場合のみ>

貴法人へ転職してきた外国人介護人材の、転職に対する本人の評価(転職して良かったと思っているか否か等)について、どのような手段で把握していますか。(あてはまるもの全てに○)

1. 外国人材本人へのアンケート	4. 事業所へのヒアリング
2. 外国人材本人へのヒアリング	5. その他↓ (具体的に:)
3. 事業所へのアンケート	6. 把握のための施策は特に実施していない

Ⅵ 外国人介護人材の転職者に対する法人としての評価

問 36 <問6-1において、「他法人(介護事業者)」からの転職者が1名以上いると回答した場合のみ>

介護職種の別法人からの転職者の仕事ぶりに対する、貴法人としての満足度をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 非常に満足 | 4. 満足していない |
| 2. 満足 | 5. わからない |
| 3. あまり満足していない | |

問 37 <問6-1において、「他法人(介護事業者以外)」からの転職者が1名以上いると回答した場合のみ>

介護以外の法人からの転職者の仕事ぶりに対する、貴法人としての満足度をお答えください。(○は1つ)

- | | |
|---------------|------------|
| 1. 非常に満足 | 4. 満足していない |
| 2. 満足 | 5. わからない |
| 3. あまり満足していない | |

問 38 外国人介護人材の転職者(介護職種の別法人および介護以外の法人からの転職者)を受け入れるメリットについてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| 1. 専門知識や能力のある人材を確保することができる | 5. 職場の多様性が高まる |
| 2. 人材の育成に要するコスト負担が少ない | 6. 離職者の補充をすることができる |
| 3. 転職者の人脈を生かすことができる | 7. その他
(具体的に:) |
| 4. 日本人職員にとっての刺激となる | 8. メリットに感じることは特にない |

問 39 外国人介護人材の転職者の採用後の定着のために実施している取組についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. 賃金水準の向上 | 11. 仕事や生活についての相談担当者・相談窓口の設定 |
| 2. 残業の削減 | 12. 介護の業務を行いやすい環境の整備 |
| 3. 有給休暇の取得促進 | 13. 仕事外での職員間の交流促進 |
| 4. 教育環境(介護技術)の整備 | 14. 地域住民との交流促進 |
| 5. 教育環境(日本語)の整備 | 15. 結婚や子育てとの両立支援 |
| 6. 介護福祉士国家試験に向けた学習支援 | 16. 日本人職員を対象とした外国人材の受入れに関する教育・研修の実施 |
| 7. 初任者研修・実務者研修の受講支援 | 17. 外国人材のための宿舍の整備・住居費の補助 |
| 8. 上司との定期面談、定期的なミーティング等による仕事上のコミュニケーションの円滑化 | 18. 日本で介護職としてキャリアを形成するための情報提供 |
| 9. 多言語翻訳機等のICT機器の導入によるコミュニケーションの円滑化 | 19. その他
(具体的に:) |
| 10. ICT機器の導入による記録業務の支援 | 20. 実施していることは特にない |

問 40 外国人介護人材の転職者の採用後の定着に係る課題についてお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. 賃金水準の向上 | 6. 職場の人間関係 |
| 2. 能力開発に時間を要する | 7. 外国人材に対する日本人職員の対応 |
| 3. 転職者が異なる習慣・風土になじみにくい | 8. その他
(具体的に:) |
| 4. 介護の業務を行いやすい環境の整備 | 9. 課題として感じることは特にない |
| 5. 外国人材の受け入れ・定着支援に要する金銭的負担 | |

問 41 現在、外国人介護人材の転職者(介護職種の別法人および介護以外の法人からの転職者)の募集を行っていますか。(○は1つ)

- | |
|---|
| 1. 募集を行っている
2. 募集を行っていない
3. わからない |
|---|

問 42 今後の外国人介護人材の転職者(介護職種の別法人および介護以外の法人からの転職者)の採用意向についてお答えください。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 積極的に採用したい
2. 積極的に採用していく予定はない
3. わからない |
|--|

VII 外国人介護人材の転職に関するご意見・ご感想

問 43 外国人介護人材の転職に関して、ご意見やご感想があればご記入ください。(自由記述)

--

問 44 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、外国人介護人材の転職状況をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施することを検討しています。
差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

ヒアリング調査協力可否	1. 協力できる 2. 協力できない		
貴法人名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒		

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

外国人介護人材向けアンケート調査項目

外国人介護人材(がいこくじんかいごじんざい)の みなさんへ アンケートの おねがい

アンケートに 協力(きょうりよく)してくれて ありがとうございます。こたえる 時間(じかん)は 20 分(ふん)くらいです。

あなたの 名前(なまえ)や あなたが アンケートに 書(か)いた ことは、あなたの 秘密(ひみつ)ですので、わたしたちは 誰(だれ)にも おしえませんが、会社の 人(ひと)たちにも 絶対(ぜったい)に おしえませんが、安心(あんしん)して 自由(じゆう)に 答(こた)えて くれると 嬉(うれ)しいです。あなたが アンケートに 書(か)いたことは、誰(だれ)が 何(なに)を 書(か)いたのか わからないように してから、わたしたちの会社(かいしゃ)(みずほリサーチ&テクノロジーズ)の ホームページ(web)で 報告(ほうこく) します。あなたも それを 見(み)る ことができます。

Thank you for your cooperation in the questionnaire. You will take about 20 minutes to respond to the questionnaire.

Your name and what you wrote in the questionnaire will not get out to the public. We will never tell anyone at work what you wrote in the questionnaire, so I would appreciate it if you could answer honestly and with peace of mind. We will report the total amount of the answers on our (Mizuho Research & Technologies) website, after making sure that no one knows who wrote what in the questionnaire. You can also view the report.

I. 回答者の基本情報

Q2: あなたの 今(いま)の 在留資格(ざいりゅうしかく) / VISA を おしえてください(1つに○)

1. 技能実習(ぎのうじっしゅう) (1年目(ねんめ))
2. 技能実習(ぎのうじっしゅう) (2年目(ねんめ))
3. 技能実習(ぎのうじっしゅう) (3年目(ねんめ))
4. 技能実習(ぎのうじっしゅう) (4年目(ねんめ))
5. 技能実習(ぎのうじっしゅう) (5年目(ねんめ))
6. 特定技能(とくていぎのう) 1号(ごう)
7. 在留資格「介護」(ざいりゅうしかく「かいご」)
8. EPA介護福祉士候補者(かいごふくししこうほしゃ)
9. EPA介護福祉士(かいごふくしし)
10. その他(ほか) →【回答終了】
11. わからない・答(こた)えたくない →【回答終了】

Q4:介護(かいご)の 仕事(しごと)を するために、日本(にほん)に きたのは いつですか(1つに○)

1. 2024年(ねん)
2. 2023年(ねん)
3. 2022年(ねん)
4. 2021年(ねん)
5. 2020年(ねん)
6. 2019年(ねん)
7. 2018年(ねん)
8. 2017年(ねん)
9. 2017年(ねん) より 前(まえ)

Q6:性別(せいべつ)(1つに○)

1. 男性(だんせい)
2. 女性(じょせい)
3. その他(ほか)
4. わからない・答(こた)えたくない

Q7:年齢(ねんれい)(1つに○)

1. ~19 歳(さい)
2. 20~29 歳(さい)
3. 30~39 歳(さい)
4. 40~49 歳(さい)
5. 50~59 歳(さい)
6. 60 歳(さい)~
7. わからない・答(こた)えたくない

Q8:出身国(しゅっしんこく)(1つに○)

- | | | | |
|---------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 1. ベトナム
(Vietnam) | 6. タイ
(Thailand) | 11. インド(India) | 16. 台湾
(Taiwan) |
| 2. 中国
(China) | 7. ラオス(Laos) | 12. キルギス
(Kyrgyzstan) | 17. 韓国
(South Korea) |
| 3. インドネシア
(Indonesia) | 8. モンゴル
(Mongolia) | 13. スリランカ
(Sri Lanka) | 18. ロシア
(Russia) |
| 4. ミャンマー
(Myanmar) | 9. カンボジア
(Cambodia) | 14. バングラデシュ
(Bangladesh) | 19. その他(た) |
| 5. フィリピン
(Philippines) | 10. ネパール(Nepal) | 15. ブータン(Bhutan) | 20. わからない・答(こた)えたくない |

Q9: 今(いま) 介護(かいご)の 仕事(しごと)を している 場所(ばしょ)は どこですか(1つに○)

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|
| 1. 北海道
(Hokkaido) | 11. 埼玉県
(Saitama) | 21. 岐阜県
(Gifu) | 31. 鳥取県
(Tottori) | 40. 福岡県
(Fukuoka) |
| 2. 青森県
(Aomori) | 12. 千葉県
(Chiba) | 22. 静岡県
(Shizuoka) | 32. 島根県
(Shimane) | 41. 佐賀県
(Saga) |
| 3. 岩手県
(Iwate) | 13. 東京都
(Tokyo) | 23. 愛知県
(Aichi) | 33. 岡山県
(Okayama) | 42. 長崎県
(Nagasaki) |
| 4. 宮城県
(Miyagi) | 14. 神奈川県
(Kanagawa) | 24. 三重県(Mie) | 34. 広島県
(Hiroshima) | 43. 熊本県
(Kumamoto) |
| 5. 秋田県
(Akita) | 15. 新潟県
(Niigata) | 25. 滋賀県
(Shiga) | 35. 山口県
(Yamaguchi) | 44. 大分県
(Oita) |
| 6. 山形県
(Yamagata) | 16. 富山県
(Toyama) | 26. 京都府
(Kyoto) | 36. 徳島県
(Tokushima) | 45. 宮崎県
(Miyazaki) |
| 7. 福島県
(Fukushima) | 17. 石川県
(Ishikawa) | 27. 大阪府
(Osaka) | 37. 香川県
(Kagawa) | 46. 鹿児島県
(Kagoshima) |
| 8. 茨城県
(Ibaraki) | 18. 福井県
(Fukui) | 28. 兵庫県
(Hyogo) | 38. 愛媛県
(Ehime) | 47. 沖縄県
(Okinawa) |
| 9. 栃木県
(Tochigi) | 19. 山梨県
(Yamanashi) | 29. 奈良県
(Nara) | 39. 高知県
(Kochi) | 48. わからない・
答(こた)えたく
ない |
| 10. 群馬県
(Gunma) | 20. 長野県
(Nagano) | 30. 和歌山県
(Wakayama) | | |

Q10: 日本語能力(にほんごのうりょく)は どれですか(1つに○)

1. N1 相当(そうとう) : 日本語(にほんご)NAT-TEST 1 級(きゅう)、BJT J1 以上(いじょう)、JPT660 点以上(てんいじょう) など
2. N2 相当(そうとう) : 日本語(にほんご)NAT-TEST 2 級(きゅう)、BJT J2、JPT525 点以上(てんいじょう) など
3. N3 相当(そうとう) : 日本語(にほんご)NAT-TEST 3 級(きゅう)、BJT J3、JPT430 点以上(てんいじょう) など
4. N4 相当(そうとう) : 日本語(にほんご)NAT-TEST 4 級(きゅう)、BJT J4、JPT375 点以上(てんいじょう) など
5. N5 相当(そうとう) : 日本語(にほんご)NAT-TEST 5 級(きゅう)、BJT J5、JPT315 点以上(てんいじょう) など
6. わからない・答(こた)えたく ない

ここからは、「日本(にほん)で 働(はたら)く 会社(かいしゃ)を 変(か)えること」について聞(き)きます。「同(おなじ) 会社(かいしゃ)の 中(なか)の 別(べつ)の 施設(しせつ)で 働(はたら)くこと」は、「仕事(しごと)を 変(か)えること」にはなりません。

In this questionnaire, we will ask you about "change your job". "Working at a different office within the same company" is not included in "change your job".

V. 転職経験(希望)の有無・転職理由・活動状況について

Q30:いつから いまの 会社(かいしゃ)で 働(はたら)いて いますか (数字記入)

年(ねん) 月(がつ)

Q31:どんなときに 違(ちが)う 会社(かいしゃ)の 仕事(しごと)について 知(し)りますか (〇は いくつでも)

1. 同(おなじ) 会社(かいしゃ)の 人(ひと) から の 紹(しょう)介(かい)
2. 同(おなじ) 国(くに)の 知(し)り合(あ)い から の 紹(しょう)介(かい)
3. 外国(がいこく)人(じん)を 助(たす)けて(たす)けてくれる ボランテ(ボランティア)ア(だんたい) 団(だん)体(たい) から の 紹(しょう)介(かい)
4. 学(が)校(こう)から の 紹(しょう)介(かい)
5. 出(しゅ)身(しん)国(こく)から 日(に)本(ほん)に 送(おく)って(く)れた 会(かい)社(しゃ)から の 紹(しょう)介(かい)
6. 住(す)んで(す)んで(す)る 町(まち)の 情(じょう)報(ほう)を 見(み)るとき
7. SNS で 見(み)るとき
8. 違(ちが)う 会(かい)社(しゃ)の 仕(し)事(ごと)の 情(じょう)報(ほう)を 見(み)るこ(こ)と(と)が ない
9. そ(そ)の(の)他(ほか) (ぐ)た(た)いて(て)き(き)に: ()

Q32:いまの 会社(かいしゃ)で やっている おも(おも)な(な)仕(し)事(ごと) (1つに〇)

1. 介(かい)護(ご)の 相(そう)談(だん)・ケア(ケア)プ(プラン)ラ(作成)ん (さくせい) (ケア(ケア)マ(マネ)ジ(ジャー)ナ(ド))
2. 利(り)用(よう)者(しゃ)の 家(いえ)に 訪(ほう)問(もん) (ホ(ホーム)ム(ヘルプ)な(ど))
3. 利(り)用(よう)者(しゃ)が 通(か)よ(う) 施(し)設(せつ) (デイ(サービス)な(ど))
4. 利(り)用(よう)者(しゃ)が 短(たん)期(き)間(かん) 宿(しゅ)泊(はく)す(る) 施(し)設(せつ) (ショ(ショート)ス(テイ)な(ど))
5. 利(り)用(よう)者(しゃ)が 生(せい)活(かつ)す(る) 施(し)設(せつ) (特(特別)養(養)護(護)老(老人) (とくべつ)よう(ご)ろ(う)じ(ん)ホ(ホーム)ム(な(ど)))
6. 訪(ほう)問(もん)・通(か)よ(い)・宿(しゅ)泊(はく)を 組(く)み(あ)わ(せ)る(く)み(あ)わ(せ)る 施(し)設(せつ) (小(しょう)規(き)模(ぼ)多(た)機(き)能(のう)型(が)た)居(き)宅(きょ)たく)介(かい)護(ご)な(ど)
7. そ(そ)の(の)他(ほか) (ぐ)た(た)いて(て)き(き)に: ()

Q33:いままで 日(に)本(ほん)で 働(はたら)く 会(かい)社(しゃ)を 変(か)え(え)た(た)こ(こ)と(と)は あり(あ)り(ま)す(す)か (1つに〇)

1. ある
2. ない 【→Q39へ】

Q34:(Q33で「1」を選んだ方のみ) 何回(なんかい) 変(か)えたことが ありますか(1 つに○)

1. 1回(かい)
2. 2回以上(かいいじょう)

Q35:(Q33で「1」を選んだ方のみ) いまの 会社(かいしゃ)で 働(はたら)く 前(まえ)の 在留資格(ざいりゅうしかく)(1 つに○)

1. 技能実習(ぎのうじっしゅう) 1号(ごう)
2. 技能実習(ぎのうじっしゅう) 2号(ごう)
3. 技能実習(ぎのうじっしゅう) 3号(ごう)
4. 特定技能(とくていぎのう)
5. EPA介護福祉士候補者(かいごふくししこうほしや)
6. EPA介護福祉士(かいごふくしし)
7. 在留資格「介護」(ざいりゅうしかく「かいご」)
8. その他(ほか) (ぐたいてきに:)

Q36:(Q33で「1」を選んだ方のみ) ひとつ前(まえ)の 日本(にほん)にある 会社(かいしゃ)で やって
いた 仕事(しごと) (1 つに○)

1. 介護(かいご)
2. 組合(くみあい)・登録支援機関(とうろくしえんきかん)
3. 外国人(がいこくじん)のためのサービス(教育(きょういく)・就労支援以外(しゅうろうしえんいがい)のサービス)
4. 農業(のうぎょう), 林業(りんぎょう)
5. 漁業(ぎょぎょう)
6. 鉱業(こうぎょう), 採石業(さいせきぎょう), 砂利(じゃり)採取業(さいしゅぎょう)
7. 建設業(けんせつぎょう)
8. 製造業(せいぞうぎょう)
9. 電気(でんき)・ガス・熱(ねつ)供給(きょうきゅう)・水道業(すいどうぎょう)
10. 情報通信業(じょうほうつうしんぎょう)
11. 運輸業(うんゆぎょう), 郵便業(ゆうびんぎょう)
12. 金融業(きんゆうぎょう), 保険業(ほけんぎょう)
13. 卸売業(おろしうりぎょう), 小売業(こうりぎょう)
14. 不動産業(ふどうさんぎょう), 物品賃貸業(ぶつぴんちんたいぎょう)
15. 学術研究(がくじゅつけんきゅう), 専門(せんもん)・技術(ぎじゅつ)サービス業(ぎょう)
16. 宿泊業(しゅくはくぎょう), 飲食(いんしょく)サービス業(ぎょう)
17. 生活(せいかつ)関連(かんれん)サービス業(ぎょう), 娯楽業(ごらくぎょう)
18. 教育(きょういく), 学習支援業(がくしゅうしえんぎょう) (2, 3以外(いがい))
19. 医療(いりょう), 福祉(ふくし) (介護以外(かいごいがい))
20. 複合(ふくごう)サービス事業(じぎょう) (2, 3以外(いがい))

21. サービス業(ぎょう)
22. 公務(こうむ)

Q37: (Q36で「1」を選んだ方のみ) ひとつ前(まえ)の 会社(かいしゃ)で やっていた おもな仕事(しごと)

(1 つに○)

1. 介護(かいご)の 相談(そうだん)・ ケアプラン作成(さくせい) (ケアマネジャーなど)
2. 利用者(りようしゃ)の 家(いえ)に訪問(ほうもん) (ホームヘルプなど)
3. 利用者(りようしゃ)が 通(かよ)う 施設(しせつ) (デイサービスなど)
4. 利用者(りようしゃ)が 短期間(たんきかん) 宿泊(しゅくはく)する 施設(しせつ) (ショートステイなど)
5. 利用者(りようしゃ)が 生活(せいかつ)する 施設(しせつ) (特別養護老人(とくべつようごろうじん)ホームなど)
6. 訪問(ほうもん)・ 通(かよ)い・ 宿泊(しゅくはく)を 組み合わせる(くみあわせる) 施設(しせつ) (小規模(しょうきぼ)多機能型(たきのうがた)居宅(きょたく)介護(かいご)など)
7. その他(ほか) (ぐたいてきに:)

Q38: (Q33で「1」を選んだ方のみ) ひとつ前(まえ)の 会社(かいしゃ) 場所(ばしょ) (1 つに○)

- | | | | | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1. 北海道
(Hokkaido) | 11. 埼玉県
(Saitama) | 21. 岐阜県
(Gifu) | 31. 鳥取県
(Tottori) | 40. 福岡県
(Fukuoka) |
| 3. 青森
(Aomori) | 12. 千葉県
(Chiba) | 22. 静岡県
(Shizuoka) | 32. 島根県
(Shimane) | 41. 佐賀県
(Saga) |
| 4. 岩手
(Iwate) | 13. 東京都
(Tokyo) | 23. 愛知
(Aichi) | 33. 岡山県
(Okayama) | 42. 長崎県
(Nagasaki) |
| 4. 宮城県
(Miyagi) | 14. 神奈川県
(Kanagawa) | 24. 三重県
(Mie) | 34. 広島県
(Hiroshima) | 43. 熊本県
(Kumamoto) |
| 5. 秋田県
(Akita) | 15. 新潟県
(Niigata) | 25. 滋賀
(Shiga) | 35. 山口県
(Yamaguchi) | 44. 大分県
(Oita) |
| 6. 山形県
(Yamagata) | 16. 富山県
(Toyama) | 26. 京都府
(Kyoto) | 36. 徳島県
(Tokushima) | 45. 宮崎県
(Miyazaki) |
| 7. 福島県
(Fukushima) | 17. 石川県
(Ishikawa) | 27. 大阪府
(Osaka) | 37. 香川県
(Kagawa) | 46. 鹿児島県
(Kagoshima) |
| 8. 茨城県
(Ibaraki) | 18. 福井県
(Fukui) | 28. 兵庫県
(Hyogo) | 38. 愛媛県
(Ehime) | 47. 沖縄県
(Okinawa) |
| 9. 栃木県
(Tochigi) | 19. 山梨県
(Yamanashi) | 29. 奈良
(Nara) | 39. 高知県
(Kochi) | 48. わからない・答
(こた)えたくない |
| 10. 群馬県
(Gunma) | 20. 長野県
(Nagano) | 30. 和歌山県
(Wakayama) | | |

Q39: (Q33で「2」を選んだ方のみ) 日本(にほん)で 働(はたら)く 会社(かいしゃ)を 変(か)えたいと 思

(おも)いますか (1 つに○)

1. 思(おも)う
2. 思(おも)わない→【Q43-4へ】

Q40:(Q39で「1」を選んだ方のみ) 次(つぎ)の 日本(にほん)にある 会社(かいしゃ)で 一番(いちばん)

やりたい 仕事(しごと) (1つに〇)

1. 介護(かいご)
2. 組合(くみあい)・登録支援機関(とうろくしえんきかん)
3. 外国人(がいこくじん)のためのサービス(教育(きょういく)・就労支援以外(しゅうろうしえんいがい)のサービス)
4. 農業(のうぎょう), 林業(りんぎょう)
5. 漁業(ぎょぎょう)
6. 鉱業(こうぎょう), 採石業(さいせきぎょう), 砂利(じゃり)採取業(さいしゅぎょう)
7. 建設業(けんせつぎょう)
8. 製造業(せいぞうぎょう)
9. 電気(でんき)・ガス・熱(ねつ)供給(きょうきゅう)・水道業(すいどうぎょう)
10. 情報通信業(じょうほうつうしんぎょう)
11. 運輸業(うんゆぎょう), 郵便業(ゆうびんぎょう)
12. 金融業(きんゆうぎょう), 保険業(ほけんぎょう)
13. 卸売業(おろしうりぎょう), 小売業(こうりぎょう)
14. 不動産業(ふどうさんぎょう), 物品賃貸業(ぶつぴんちんたいぎょう)
15. 学術研究(がくじゅつけんきゅう), 専門(せんもん)・技術(ぎじゅつ)サービス業(ぎょう)
16. 宿泊業(しゅくはくぎょう), 飲食(いんしょく)サービス業(ぎょう)
17. 生活(せいかつ)関連(かんれん)サービス業(ぎょう), 娯楽業(ごらくぎょう)
18. 教育(きょういく), 学習支援業(がくしゅうしえんぎょう) (2, 3以外(いがい))
19. 医療(いりょう), 福祉(ふくし) (介護以外(かいごいがい))
20. 複合(ふくごう)サービス事業(じぎょう) (2, 3以外(いがい))
21. サービス業(ぎょう)
22. 公務(こうむ)

Q41:(Q40で「1」を選んだ方のみ) 次(つぎ)の 日本(にほん)にある 会社(かいしゃ)で 一番(いちばん)

やりたい 仕事(しごと) (1つに〇)

1. 介護(かいご)の 相談(そうだん)・ ケアプラン作成(さくせい) (ケアマネジャーなど)
2. 利用者(りようしゃ)の 家(いえ)に 訪問(ほうもん) (ホームヘルプなど)
3. 利用者(りようしゃ)が 通(かよ)う 施設(しせつ) (デイサービスなど)
4. 利用者(りようしゃ)が 短期間(たんきかん) 宿泊(しゅくはく)する 施設(しせつ) (ショートステイなど)
5. 利用者(りようしゃ)が 生活(せいかつ)する 施設(しせつ) (特別養護老人(とくべつようごろうじん)ホームなど)
6. 訪問(ほうもん)・ 通(かよ)い・ 宿泊(しゅくはく)を 組み合わせる(くみあわせる) 施設(しせつ) (小規模(しょうきぼ)多機能型(たきのうがた)居宅(きょたく)介護(かいご)など)
7. その他(ほか) (ぐたいてきに:)

Q42: (Q33または Q39で「1」を選んだ方のみ) 何年(なんねん) 働(はたら)いて 会社(かいしゃ)を 変
(か)えたいと 思(おも)い 始(はじめ)めましたか (数字記入)

年(ねん) か月(げつ)

理由	Q43—1: (Q33で「1」を選んだ方のみ) いまの会社で働(はたら)きたと思(おも)った理由(りゆう) (○はいつでも)	Q43—2: (Q33で「1」を選んだ方のみ) Q43—1で選(えら)んだ理由(りゆう)のうち、一番(いちばん)大(おお)きな理由(りゆう) (○はひとつ)	Q43—3: (Q33で「1」を選んだ方のみ) いまの会社(かいしゃ)で満足(まんぞく)していること (○はいつでも)	Q43—4: (Q39で「2」を選んだ方のみ) いまの会社(かいしゃ)を 変(か)えたくない理由(りゆう) (○はいつでも)
1. 給料(きゅうりょう)が よい	1	1	1	1
2. 自分(じぶん)が 成長(せいちょう)できる	2	2	2	2
3. 自分(じぶん)の 能力(のうりょく)を 活(い)かせる	3	3	3	3
4. やりがいのある 仕事(しごと)ができる	4	4	4	4
5. 仕事(しごと)で 良(よ)い評価(ひょうか)を もらえる	5	5	5	5
6. 人間関係(にんげんかんけい)が よい	6	6	6	6
7. ハラスメントが ない	7	7	7	7
8. 残業(ざんぎょう)・夜勤(やきん)や 休日出勤(きゅうじつしゅっきん)が ない	8	8	8	8
9. 自分(じぶん)と 同(おな)じ国(くに)の人(ひと)が 働(はたら)いている	9	9	9	9
10. 外国人(がいこくじん)が 働(はたら)いている	10	10	10	10
11. 自分(じぶん)の 介護(かいご)や 日本語(にほんご)の 成長(せいちょう)のために 会社(かいしゃ)の人(ひと)が 助(たす)けてくれる	11	11	11	11

12. 会社(かいしゃ)が 日本(にほん)での 暮(く)らしを 助(たす)けてくれる	12	12	12	12
13. よい地域(ちいき)に 住(す)める	13	13	13	13
14. 結婚(けっこん)や 出産(しゅっさん)が できる	14	14	14	14
15. 日本(にほん)に 長(なが)く 住(す)める 在留資格(ざいりゅうしかく)が 得(え)られる	15	15	15	
16. (Q36で「1」を選んだ方のみ) 違(ちが)う 介護(かいご)の 仕事(しごと)が できる	16	16	16	
17. (Q36で「1」以外を選んだ方のみ) 介護(かいご)の 仕事(しごと)が できる	17	17	17	
18. その他(ほか) (ぐたいてきに:)	18	18	18	18
19. 満足(まんぞく)していることはない			19	

理由	Q44—1: (Q39で「1」を選んだ方のみ) いまの 会社(かいしゃ)を 変(か)えたいと 思(おも)った 理由(りゆう) (○は いくつでも)	Q44—2: (Q39で「1」を選んだ方のみ) Q44—1 で選(えら)んだ 理由(りゆう)のうち、一番(いちばん) 大(おお)きな 理由(りゆう) (○はひとつ)	Q44—3: (Q33で「1」を選んだ方のみ) いまの 会社(かいしゃ)の 仕事(しごと)で 満足(まんぞく)していないこと (○は いくつでも)
1. 給料(きゅうりょう)が 低(ひく)い	1	1	1
2. 自分(じぶん)が 成長(せいちょう)できない	2	2	2
3. 自分(じぶん)の 能力(のうりょく)を 活(い)かせない	3	3	3
4. やりがいのある 仕事(しごと)ができない	4	4	4
5. 仕事(しごと)で 良(よ)い 評価(ひょうか)を もらえない	5	5	5
6. 人間関係(にんげんかんけい)	6	6	6

が 悪(わる)い			
7. ハラスメントが ある	7	7	7
8. 残業(ざんぎょう)・夜勤(やきん)や 休日出勤(きゅうじつしゅっ きん)が ある	8	8	8
9. 自分(じぶん)と 同(おな)じ国(くに)の人(ひと)が 働(はたら) いていない	9	9	9
10. 外国人(がいこくじん)が 働 (はたら)いていない	10	10	10
11. 自分(じぶん)の 介護(かいご) や 日本語(にほんご)の 成長(せいちょう)のために 会社(かいしゃ)の人(ひと)が 助(たす) けてくれない	11	11	11
12. 別(べつ)の会社(かいしゃ)から 仕事(しごと)の オファーがあ った	12	12	12
13. 会社(かいしゃ)が 日本(にほん)での 暮(く)らしを 助(たす) けてくれない	13	13	13
14. 別(べつ)の 地域(ちいき)に 住(す)みたい	14	14	14
15. 結婚(けっこん)や 出産(しゅっ っさん)が できない	15	15	15
16. 日本(にほん)に 長(なが)く 住(す)める 在留資格(ざいりゅう しかく)を 得(え)たい	16	16	16
17. 違(ちが)う 介護(かいご)の 仕事(しごと)が したい	17 (Q40 で「1」を選ん だ方のみ)	17 (Q40 で「1」を選ん だ方のみ)	17
18. 介護以外(かいごいがい)の 仕事(しごと)が したい	18 (Q40 で「1」以外を 選んだ方のみ)	18 (Q40 で「1」以外を 選んだ方のみ)	18
19. 介護(かいご)の 国家試験(こ っかしけん)が 難(むずか)し い	19 (Q40 で「1」以外を 選んだ方のみ)	19 (Q40 で「1」以外を 選んだ方のみ)	19
20. その他(ほか) (ぐたいてきに:)	20	20	20

21. 満足(まんぞく)していないこと は ない	21	21	21
-----------------------------	----	----	----

Q45:「日本(にほん)で 働(はたら)く 会社(かいしゃ)を 変(か)えること」について、あなたの 考(かんが)え
を おしえてください (自由記述)

おわり

■基本情報

- ✓ 県内介護事業所等での就労を希望する「特定技能」外国人材と県内介護事業所等とのマッチングを支援する「鹿児島県介護特定技能外国人マッチング支援事業」を実施。海外現地での外国人材の日本語教育の実施や外国人材受入環境整備の支援、留学生の学費及び居住費の支援も行っている。

※海外現地での外国人材の日本語教育は、PERSOL Global Workforce株式会社の事業

1)「鹿児島県介護特定技能外国人マッチング支援事業」について

① 事業概要、令和5年度までの事業成果と課題について(鹿児島県)

- ✓ 本事業は、令和4年度から実施しており、県内の介護事業所と就労を希望する特定技能外国人とのマッチングを支援する取組である。
- ✓ 元々、令和2年度から4年度にかけて、厚生労働省「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」を当県を含む5地域で実施していた。当該事業において、全業界でのマッチングの実績の中で介護分野のマッチング件数が他業界と比較して大幅に多かった。今後も一定のニーズが見込まれると予想されたため、県の事業として介護分野に特化したマッチングの取組を継続することを決定し、本事業を開始した。公募の結果、令和4年度より PERSOL Global Workforce 株式会社が委託事業者となっている。
- ✓ 事業の成果として、令和4年度は 12 事業者 23 名、令和5年度は 15 事業者 49 名のマッチングが成立している。マッチング成立の目標は 50 名としており、令和5年度は目標に近いマッチング実績となった。今年度も 50 名を目標として実施している。
- ✓ マッチング成立後、介護事業所が登録支援機関を選択する際には、PERSOL Global Workforce 株式会社が紹介を行っている。PERSOL Global Workforce 株式会社が自社で登録支援機関を担う場合もあれば、地域の登録支援機関に依頼する場合もある。
- ✓ 「鹿児島すこやか長寿プラン2024」において、2040 年には介護職員が約 8,000 人不足すると推計しており、介護人材確保の観点から、県としても引き続き外国人介護人材の確保が必要であると考えている。
- ✓ 課題として、日本国内だけではなく、海外との人材確保競争が激しくなっている実態がある。その中で、鹿児島県を選んでいただけるように PR していく必要があると考えている。また、人手不足の状況下において、外国人材の採用の仕方がわからない、外国人材の雇用や受入体制に不安がある事業所に対して、支援の必要性があると認識している。支援策の一つとして、今年度は外国人介護人材受入セミナーを開催した。
- ✓ 外国人材を受け入れるにあたって、受け入れる際の初期費用が高いという意見が介護事業所から寄せられており、支援の検討が必要だと感じている。定着支援は今後の中長期的な課題になると認識している。
- ✓ PERSOL Global Workforce 株式会社が実施した外国人向けアンケートにおいては、「入社を決めた理由」として、キャリア支援等の成長支援、介護や日本語に関する学習支援が充実していることという理由が最も多かった。こうした状況を踏まえると、「鹿児島県介護特定技能外国人マッチング支援事業」に加えて、「外国人介護人材受入施設環境整備事業」を実施することが有効だと認識している。

② 事業を開始した背景と経緯(PERSOL Global Workforce 株式会社)

- ✓ 厚生労働省の外国人雇用対策課の事業で、令和2年から4年まで行われた「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」が本事業実施の背景としてある。当該事業では、北海道、群馬、福井、岐阜、鹿児島がモデル地域に選ばれ、地域での人材定着を目指した取組が実証的に行われた。当初は宿泊や外食分野での定着促進を見込んでいたが、新型コロナの影響でそれら分野での求人が減少したこともあり、介護分野において特に取組が進んだ。全体で約 390 名がマッチングしており、そのうちの約 80% が介護分野だった。
- ✓ 研修を 3 年間、約 550 名、150 事業所に対して実施し、マニュアルや事例集を作成した。鹿児島県は当該事業においても、約 100 名の非常に多くの件数のマッチングを達成している。当時、ほとんど特定技能の外国人介護人材は国内にいなかった中で、マッチング事業を開始して急速に介護分野での受入が進んだモデル地域であると言える。
- ✓ 地域外国人材受入れ・定着モデル事業の終了後、鹿児島県の事業として継続していくために独自に予算を取って、本事業を開始した。そのため、厚生労働省の事業フォーマットを用いて現在も実施している。今では 10 近い都道府県で、厚生労働省事業のフォーマットで同様のマッチング事業が行われている。このうち、沖縄、栃木、富山、鳥取等では、PERSOL Global Workforce 株式会社が事業を実施している。
- ✓ マッチング事業のポイントは、日本の文化を伝えるといった外国人側の教育だけでなく、受け入れる日本人職員側の研修や準備を重要視しているところである。具体的には、日本人職員向けの研修において、外国人受入にはどのような体制づくりが必要なのかを、管理者レベル、職員レベルの別に伝えている。
- ✓ 事業所にもよるが、日本人職員全員に対しての異文化理解研修の受講を推奨している。海外と日本の文化の違いのみならず、ケーススタディで、海外の方が働く現場で起こるすれ違い、どういった背景でそうした問題が起きるのか、その防止策の内容等を学ぶ研修を提供している。
- ✓ 具体的に外国人を受け入れるためのチェックシートも作成して、100 以上の事業所に紹介している。事業所の規模を踏まえて、事業所ごとにどのような体制を整えるか、受入前にどのような準備を行うかを整理していただけるような内容となっている。
- ✓ PERSOL Global Workforce 株式会社の事業では現在、国内転職よりも、海外からの採用を扱っている。都市部から地方への転職は、容易にはマッチングせず、かつ離職率が高い傾向にある。人材の大きな動きとしては、やはり地方から都市部への移動が中心である。地方部でマッチングするのは、多くの場合、海外からはじめて国内に入ってきた外国人材であり、国内転職で地方に移動した人材と比べて離職率は低い。
- ✓ 事業所にも伝えているが、マッチングサービスは人材不足解消のためだけに実施している事業ではない。今後日本で働く外国人を増やしていかなければならないという問題意識のもと、5 年、10 年、20 年といったスパンでの組織づくりをするための事業である。

③ マッチング支援事業において受入事業所へ伝えていること(PERSOL Global Workforce 株式会社)

- ✓ 鹿児島県で実施しているのは、宗教の違いや言語の違い等を伝える研修である。しかし重要なのは、国の違いより人の違いを理解することだと伝えている。インドネシア人の特徴を教えてほしいなどと言われることもあるが、その際にも宗教等の情報を伝えはするが、それよりも個人に向き合うことが重要だと伝えている。異文化研修においては、相手をリスペクトする相互尊重・相互理解の組織風土を職場全体で作っていくことが重要だと伝えている。

- ✓ 一方で、外国人材が「分かりました」と言ったにもかかわらず、業務が行われていない場合があるといった具体的な問題についても伝えている。こうした問題によって、受入事業所側が不信感を抱くことはよく起こる。文化や価値観の違いであり、悪気はなくとも起こってしまう事例であると言える。事業所とのコミュニケーションにおいては、問題の背景や予防策、問題発生後の対応等に加えて、持つべき心構えといった概念的な内容をプラスして伝えるようにしている。
- ✓ 定着という観点からは、外国人材の満足度が高い事業所には、外国人の職員に対する相互尊重のカルチャーができているという共通項があると考えられる。

2) 令和6年度「外国人介護人材受入施設環境整備事業」について(鹿児島県)

① 事業概要、令和5年度までの事業成果と課題について

- ✓ 当事業は、技能実習生や特定技能外国人の介護職員が円滑に就労できるように、受け入れた介護事業所等が実施する学習支援や生活支援等の必要な経費を助成する事業である。
- ✓ 教材の購入や講習会の参加等、介護福祉士の資格取得に必要な費用、翻訳機等の購入等コミュニケーションを促進するための費用、メンタルケアや地域住民との交流会の開催等生活支援に必要な費用を対象として、基準額 30 万円の 2/3 である 20 万円を上限に助成している。
- ✓ 翻訳機については、当初日本人職員とのコミュニケーション促進が目的と考えていたが、外国人介護職員が記録を書いたり読んだりする際にも使われているようである。
- ✓ コミュニケーションを促進する取組、生活支援等は定着促進のためにも必要な取組であると考えている。
- ✓ 当事業は、令和3年度から実施しており、令和3年度は4事業所、令和4年度は8事業所。令和5年度は 12 事業所と着実に件数も増えている。
- ✓ 環境整備事業実施の背景としては、技能実習生や特定技能外国人は在留期間が決まっているため、長く鹿児島県に在留してもらうためには、介護福祉士の国家試験に合格する必要がある、資格取得に必要な支援を行うことは重要だと考えている。マッチング支援事業においても、介護福祉士の資格を希望する方を優先している。
- ✓ 助成の対象にならないが、外国人材を受け入れるための初期費用(住居費や家財の準備等)を支援してほしいという問い合わせもある。

3) 外国人材の採用・国内転職の動向全般について(PERSOL Global Workforce 株式会社)

① 人材の定着・転職の要因について

- ✓ 鹿児島県では離退職に伴って外国人材への聞き取りを実施している。どこまで本当のことを話しているかという問題もあるかもしれないが、給与面のみを理由に給与の高いところに転職する事例は非常に少ない。むしろ、職場の環境や人間関係が離退職の原因として圧倒的に挙げられている。
- ✓ 外国人材が頻繁に離退職してしまう事業所も存在しているが、同じ生活環境、同じ社会保障、同じ待遇であっても、外国人を受け入れる基盤が出来ている事業所ではほとんど離退職が発生しない傾向にある。
- ✓ 事業の中で確認した 1,000 人程度の外国人材の意見を踏まえた印象であるが、コミュニケーションや人間関係といった要素は外国人材の定着にとって非常に重要な要素であると感じている。
- ✓ 中規模、小規模の事業所に限定すると、管理者や理事長、経営者の考え方が重要な要素となる。現場レベルの方にコミュニケーションや人間関係の重要性を伝えたとしても、やはり職場の中にどのように落とし込むかという部分はトップの考え方が反映される。
- ✓ 外国人材に対する差別的な考え方や、受入に消極的なトップの考え方は、やはり職場全体に伝播して

いる印象を覚えている。

② 他地域での外国人材の採用・定着支援について

- ✓ PERSOL Global Workforce 株式会社では、厚生労働省事業も含めて、7 程度の都道府県でマッチング事業を行っているが、マッチング実績は鹿児島県が圧倒的に多い。この背景には、鹿児島県が継続して良好なマッチングの事例を増やし続けていることがある。
- ✓ 他地域でも同様のマッチング事業を実施しているが、「外国人がすぐ辞めてしまう」「あまりよく働かない」「受入がうまくいかない」といった噂が広がって、人材は不足しているが、外国人の受入には抵抗がある事業所が地方では一定数見られる。
- ✓ 一方、このようなモデル事業の中でしっかりと受入の土台を作って、外国人材が活躍している事例が増えるほど、事業者同士の会話の中で外国人材の受入に関する肯定的な見方が共有される傾向にあり、鹿児島県ではその土台や事例ができています。
- ✓ セミナーの中でも、鹿児島県の事業者の担当者に一緒に登壇していただいてパネルディスカッションを実施しているが、県内の事業者に登壇していただくイベントは参加申し込みが多く、注目度が高い。
- ✓ 逆に言えば、新規の地域でマッチング事業を立ち上げることは非常に難しい。たとえば富山県では 7,8 割の事業者が人手不足の問題を抱えているものの、7割ほどの事業者が「外国人材の雇用を検討する予定はない」と回答している。新たな地域では、このファーストステップを乗り越えることが非常に難しい。
- ✓ マッチング事業に参加しない意思決定をしているのは、事業者のトップである場合が多い。理事長や経営者が「もう少し日本人職員の確保に注力しよう」「外国人にコストをかけずに日本人で対応できるだろう」といった考え方で、外国人の採用に着手していない場合が多い。ただし、日本人のみで介護業務に対応ができる未来は今後到来しないと考えられる。
- ✓ 日本人のみで対応できるという期待や、外国人受入に対する漠然とした不安感を乗り越えるための最初の一步が非常に重要である。そのためには、数字の根拠や納得感をもって、外国人材の受入に向けた経営判断を仰ぐことが重要である。
- ✓ こうした上層部への働きかけを通して、外国人材を積極的に受け入れる人材戦略に変えていかなければ、担い手が足りないにもかかわらず採用が進まないといった課題を抱えがちになる。特に地方の地域においては顕著な課題である。
- ✓ また、地域全体への波及という観点からも、行政によるセミナーの実施等の働きかけがなければ、事業者間で積極的な情報共有はあまり起こらない傾向にある。それに対して、鹿児島県ではセミナーや、新たな外国人介護人材が着任した際に事業者間を跨いで実施する「合同歓迎会」等を実施している。こうした歓迎会の中で事業者間で、「これに悩んでいる」「これはうまくいっている」といった議論が活発に行われて、外国人材の受入に対して積極的な風土が形成されていく。

③ 外国人材の定着とキャリア形成に関する課題

- ✓ 当社がマッチング事業を行っていた5つの地域において、日本に入ってきた特定技能の外国人介護人材に継続的に6か月間アンケートを取り続けた結果、外国人側の職場での要望や悩みとして、「もっと自分のキャリアを上げる方法を知りたい」「仕事のトレーニングをしたい」といったキャリアに関する項目の回答率がすべての地域において上位に位置付けられた。キャリア思考が強い傾向は、特定技能外国人に顕著な特徴だと捉えている。
- ✓ 特定技能1号の人材は在留期間が5年間と限られており、入国後1回または2回しか介護福祉士の試験を受けるチャンスがない。そのため、事業所側と外国人材が初期から協力体制のもとで初任者研修

等のスケジュールリングを組んで試験対策をしなければいけない。こうした土台作りのためのファシリテートを当社が実施している。

- ✓ 外国人材にアンケートを取ると、8～9割の人材が介護福祉士を目指したいと回答する。一方で、事業所側の協力がないと取得は難しく、手厚いフォローを行っている事業所は少ないのが現状である。
- ✓ 二人三脚で資格取得の支援に力を入れている事業者もあるが、やはり壁にぶつかっている。仕事と両立させながら専門学校等に通学させる必要があるため、そのコスト負担が問題になる。
- ✓ 多くの事業者において共有で課題となっているのは、そもそも外国人材が望む資格取得に、寄り添う事業者が少ない点である。その上で、寄り添う事業者であっても、途中で困難を感じて、やはり 5 年間の時間制限がある中での資格取得は難しいのではないかと諦めてしまう点も課題になっている。
- ✓ こうした実態を踏まえて、当社では、特定技能外国人の介護福祉士の資格取得を低コストで支援することができるプログラムの提供に向けた準備を進めている。

④ 他業界への転職や、国内転職の動向について

- ✓ 当社で支援する人材のほとんどが海外から新たに入国する外国人材で、国内転職は少ない。介護に限らず、一年以内で離退職する人材はほとんどいない。
- ✓ 離転職のタイミングとしては入社から1年間が経過したタイミングが最も多い。契約更新のタイミングで10%前後が離職する。逆に、この時点を乗り越えた人材は、離退職は非常に少ない。
- ✓ 上記を踏まえて、働き始めて半年程度が離退職の意思決定が行われるポイントであると考えている。受入を行う初年度のタイミングで、受入環境がいかに整っているのかが重要である。
- ✓ 転職した人材がどこに移動するのかは、全員に聞けるわけではなく、データが取得しにくい。ただ、給与が高いからという理由で大都市に行く人材は非常に少ない。最も多いパターンは、知り合い・友人・家族がいる地域に移動する場合である。結婚のタイミングで相手がいる場所に移動するパターンも多い。
- ✓ 介護からの業界間転職で、一定数確認されている転職先の業界は宿泊業である。在留資格「技術・人文知識・国際業務」で移動する場合もある。当社が支援している人材は、海外での経歴や背景を確認して育成してから入国しているため、他業界に転職するケースは非常に限定的である。
- ✓ 外国人材の転職においては、SNS の不正転職斡旋が課題として存在する。たとえば「介護で月給 35 万円もらえるところがある」「10 万円払った後、良い転職先をご紹介してもらえ」等の誘い文句で人材にアプローチしてくるケースがある。外国人材が「〇〇県へ転職する」というので契約書を見せてもらおうと、SNS で送られた内容と契約書の内容が違うケースも確認されている。外国人材が情報を開示・共有してくれれば防止できるが、それでも母国語 SNS の中でブローカーへ高額なお金を払っての斡旋というケースは一定数ある。
- ✓ 外国人材が離退職する場合、退職して転職するケースよりは、帰国の方が多い。正確な統計ではないが、離退職の要因は帰国が 5 割、単純な転職が 2,3 割、家族都合が 1 割ほどである。
- ✓ 労働条件を理由にして転職する人材も、根本の問題はコミュニケーションである場合が多い。たとえば、夜勤に従事したいと相談された事業者側が一定の技術レベルを見て夜勤を任せようと思っても、「我慢しろ」「いつ夜勤できるかはまだ言えない」等と詳しく説明をしないコミュニケーションをとることで、不信感を覚え離職を考えるケースが多い。

⑤ 外国人材の定着に大きな影響を与えると思われる要素

- ✓ 技人国の在留資格で転職するケースも一定数あるため、給与水準が上がるのが転職理由の一つで

はないかと考えている。

- ✓ 介護の場合、夜勤手当がもらえると給与が上がる点は本人たちも理解している。しかし、習熟度が上がるまでは夜勤に入れないため、最初の半年間は我慢をして、半年後に夜勤の手当てを得られる流れとなっている。この夜勤手当を待てない人材は介護から他業界に流れてしまう場合もある。
- ✓ 留学生として入国しており、アルバイト等で日本の給与レベルをある程度知っている方だと、外食の場合は最初からシフトに多く入って稼げることを知っている。
- ✓ 特養がある事業所は夜勤があるため比較的定着しやすい。一方で、デイサービスや訪問介護（現状では外国人は配置できないが将来の想定）等では給与が上がらないため、比較的転職しやすい。他業界には転職しないにしても、デイサービスから特養のある事業所へ行きたいという要望は多い。
- ✓ 夜勤がある事業所だと、キャリアを上げていけば、自分の技術を上げて夜勤ができるようになって給与が上がるというようなキャリアの道筋ができる。訪問介護やデイサービスでは、日勤しかないため、特養がある事業所に介護人材を取られてしまうことは起こり得る。

⑥ 母国でのバックグラウンドについて

- ✓ 海外の介護事業は日本ほど発展していないため、基本的には医療看護系の仕事をしていて、あるいはそういった学校を卒業した人材が日本に入国してくる場合が多い。フィリピンの場合は介護の国家資格を持っている人材や海外出稼ぎを目的とした人材が多い。
- ✓ 全く介護のバックグラウンドのない人材も一定数おり、ネパールやインドネシアだと比較的多い。介護職としてのバックグラウンドがない方も、家に祖父母や曾祖父母といった高齢者がいて、高齢者のお世話は日常的に経験していた人材が多い。
- ✓ 介護の場合はほとんどが初めて日本に来る人材である。初の入国か否かは、産業によって異なる部分で、飲食料品製造業界は技能実習で日本に訪れた経験がある人が多数いる。
- ✓ 日本に訪れた経験がある人材が地方部で働くと、結局都市部に移動してしまい離職率が高くなる傾向にある。そのため、初めて日本を訪れる方は地方での仕事を紹介して、日本で働いた経験がある人材は都市部の仕事を紹介することで定着率を上げている。
- ✓ 日本の賃金は高水準ではないため、大卒等の高等教育を受けた人材を特定技能で受け入れるのは難しい。特にフィリピンで看護師の資格を取得した人材は、かつて日本に多く来訪していたが、現在は日本を選ぶことはあまりない。優秀な人材は、欧米を選ぶ傾向が強い。
- ✓ ネパールの地方部等で、優秀な人材だが経済的な理由で高等教育を受けるチャンスがなかった人材は多くいる。そういった人材に日本語教育を提供して、入国してもらうことが今後多くなるのではないかと推察している。この点で、当社はスリランカ、ネパール、インド、バングラデシュといった南アジアの人材にフォーカスしている。

4) 地域に外国人材を誘致し地域に定着させていくために、自治体が果たすべき役割（鹿児島県）

① 地域に外国人材を誘致し地域に定着させていくために、自治体が果たすべき役割

- ✓ 介護事業所が外国人介護人材を受入しやすい環境づくり、体制づくりを支援していきたい。鹿児島県で円滑に就労定着してもらえるように職場環境・生活環境を整えるための支援が必要であると認識している。地域住民の方と地域の外国人との共生を推進していくために、外国人材と地域住民との交流を促進するための支援をしていきたい。
- ✓ 都会にない鹿児島県の魅力を PR するという点では、温暖な気候や、都市部に比べて給料は高くはないものの、物価が安いこと生活費がそこまでかからないといった魅力を、SNS 等を通して情報発信し

ている。また、相談窓口の設置等も同時に行っている。ベトナムの旧正月であるテトフェスタを行う取組や、先述の合同歓迎会等、地域住民との交流がある側面も魅力として発信している。

- ✓ 外国人材の安定的な確保と、受入定着に向けた取組を推進するために、鹿児島県では外国人材政策推進課等関係課が一丸となって体制を強化している。安心して働いてもらうためには鹿児島県を知っていただく、選んでいただく取組をする必要がある。

② 上記支援・施策等を行う上での、国への意見・要望

- ✓ マッチング支援事業では、マッチングの部分は支援しているが、その後の人材紹介料や渡航費用等の初期費用の部分はまだ支援できておらず、小規模な事業者が参加できないといった課題も抱えている。そういった点をより支援できる補助金を検討いただきたい。
- ✓ 技能実習生、特定技能外国人が長く日本で働くためには、介護福祉士の国家試験に合格し、在留資格「介護」を取得しなければいけない中で、働きながら勉強して資格を取るのは非常にハードルが高い。介護福祉士資格取得の支援事業も行っているが、2年間しっかりと介護福祉士養成施設で勉強していた人材でも、一回で合格することは難しいと聞いている。こうした原因で介護の道を諦めて他の業界へ行ったり、帰国してしまったりするのは残念である。介護福祉士の資格以外で、外国人介護職員が日本で長く働けるような在留資格について検討いただきたい。
- ✓ 外国人材を鹿児島県の事業所で受け入れて育てても、大都市へ転出されてしまう可能性があるという懸念の声も介護事業者からは寄せられている。大都市に人材が流出せず、地方にとどまってもらえるような仕組みづくりを検討いただきたい。
- ✓ 外国人材受入に係る初期費用は多額であるため、転職先の事業所がある程度負担するような仕組み作りも必要なのではないかと考えている。
- ✓ 県の単位で、各事業所の外国人材の転職の動きを把握することは難しい。全国で統一的に、外国人材の転職の動きを調査していただけると非常にありがたい。

以上

02 | 東京都

■ 基本情報

- ✓ 福祉局 高齢者施策推進部 介護保険課では、「外国人介護従事者活躍支援事業」や「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」等を通じて、外国人介護人材の確保・定着に対して積極的に予算投入。
- ✓ 住宅借り上げ支援等の金銭的な補助のみならず、受入事業者を対象としたセミナー開催や、送り出し国に直接出向き就職フェアに参加するなど、日本の窓口として積極的な取組を進めている。

1) 「外国人介護従事者活躍支援事業」について

① 事業開始の経緯

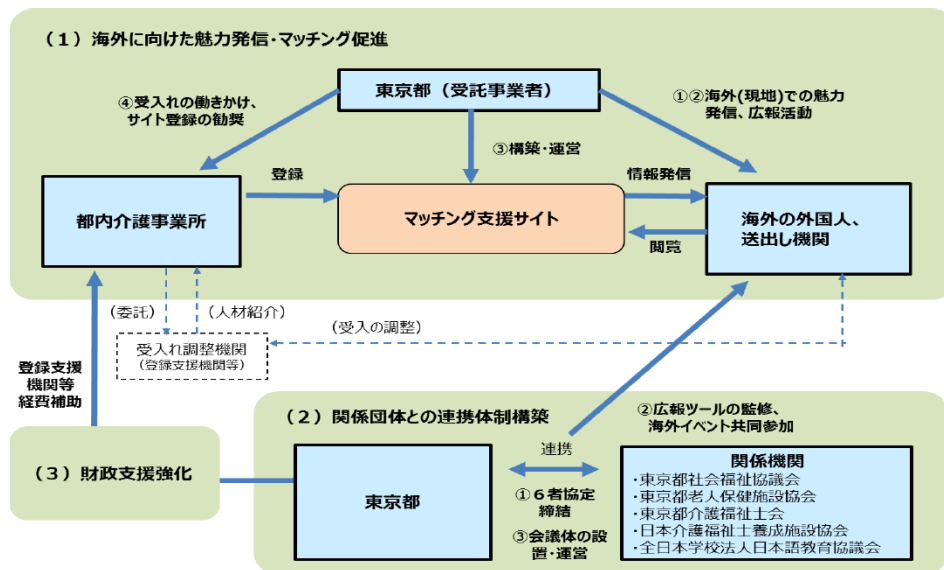
- ✓ これまでも、東京都として介護人材確保には積極的に取り組んできたが、第9期東京都高齢者保健福祉計画策定過程において改めて東京都として何をしていくべきか考えたときに、これまでの取組を踏まえて、「幅広い層へのアプローチ」「介護現場の生産性向上といった職場環境の整備」「外国人介護従事者の積極的な受入」の3点を、2040年に向けて取り組むべき重点課題として掲げた。
- ✓ 東京都の外国人介護人材の活用状況を調査したところ、増加傾向にあった。これまでも、外国人介護人材の受入促進に向け様々な取組を実施してきたが、東京都として海外からより積極的に外国人材を受け入れていくために、外国人介護従事者活躍支援事業がスタートした。

② 事業概要

- ✓ 本事業は「かいごパスポート Tokyo(通称 KaiTo)」として令和6年度から実施しているものであり、3つの役割と狙いがある。1つ目は、海外に向けた魅力発信である。東京都として介護人材確保に向けた施策は様々な実施しているが、国内だけでなく海外に対しても東京をアピールしていくため、海外にいる外国人を対象に、東京や介護事業所で働く魅力を発信している。11か国語に対応している本事業の専用サイトに、東京都の魅力を発信する動画や、都内で働いている外国人介護人材のインタビュー記事等を掲載している。広報に際しては、東京都老人保健施設協会や東京都社会福祉協議会等の関係団体とも連携しながら取り組んでおり、たとえば海外イベントの出展にあたっては、関係団体の方にも同行いただき、東京都一丸となってPRを実施するなどしている。
- ✓ 2つ目は、専用サイトを活用した人材マッチングである。海外にいる外国人材と都内の介護事業者をマッチングする目的の事業であるが、専用サイトが令和6年6月にオープンしたばかりであるため、これから実績を作っていくところである。
- ✓ マッチングサイトに直接介護事業者の求人情報が掲載できるようになっており、掲載する事業者募集に際しては、当事業の委託先から都内の事業所に直接働きかけている。事業者に対して説明会等も開催し、関心を持ってくれた事業者の求人情報を掲載している。その際、ただの求人情報ではなく、海外にいる外国人材が安心して就業先を選べるように、事業者の就業環境や魅力も記載するようになっている。行政の力だけでは周知が行き届かないこともあるため、委託先の民間企業の発信力はありがたい。
- ✓ 3つ目は財政支援強化である。第9期東京都高齢者保健福祉計画の策定に合わせ、令和5年度に介護事業者向けのヒアリングを実施したところ、外国人介護人材を雇用する際の負担は「紹介手数料」という声が多かったため、登録支援機関等の受入調整機関を活用する際の紹介手数料を東京都として補助している。

¹「かいごパスポート Tokyo」(通称: KaiTo) ホームページ <https://kaigo-passport-tokyo.jp/>

- ✓ 本事業は、現状留学生もしくは特定技能の在留資格で受け入れる外国人を対象としている。



令和6年度 外国人介護従事者活躍支援事業 出所: 東京都提供

③ 現地の外国人材への周知活動

- ✓ 当サイト活用・人材誘致に向けた現地の外国人材へのアプローチとして、今年度は特にインドネシアをターゲットにしており、令和6年 7 月には日本での就職・留学を希望する人材を対象としたジャカルタの就職フェアに参加した。この就職フェアには日本への送り出しを実施している送り出し機関や教育機関も参加しており、現地で外国人材本人はもちろん、送り出し機関とのつながりも得ることが出来た。
- ✓ 信頼できる送り出し機関のもと、安心して国内の事業所で受け入れてもらうためにも、東京都自身が海外に直接出向き、送り出し機関とのネットワークを構築していくことが重要だと考えている。受け入ようと思っけていてもなかなか踏み出せない事業者の中には、「送り出し機関がどういうものか分からない」といった声もあるため、まずはイメージを掴んでもらう目的で、本事業では受入れ事業者を対象とした送り出し機関との個別相談会(オンライン)も実施している。国内では送り出し機関の情報を日本語で得ることが難しいため、東京都として情報収集を行い、都内の介護事業者に発信している。このように、安心して外国人材の受入を検討してもらえるように、様々な支援を考えている。
- ✓ そのほか、政策企画局に国際広報の担当部署があるため、そことも連携しながら、英文プレスリリースの配信なども行っている。



R6 日本留学・就職(技術・人文知識・国際業務、介護、特定技能)フェア in Indonesia 開催のお知らせ
出所: 一般社団法人外国人留学生高等教育協会 HP

2)「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」について

① 事業概要

- ✓ 本事業は令和元年から実施しており、今年で6年目になる。
- ✓ 前述した KaiTo 事業開始以前から、本事業では事業所向けの受入前のセミナーや職員向けの研修、補助金等、様々な取組を行っている。受入前だけでなく、EPA や技能実習生、留学生を受け入れた後の日本語学習や介護学習に係る費用の補助等も行っている。令和6年度からは、近年、特定技能外国人を受け入れる事業者が増えている現状に鑑み、新たに特定技能外国人を受け入れる事業所に対しての教育費補助も始めたところである。
- ✓ 当事業では、受入事業者向けのセミナーや個別相談会も開催しており、これらの講師は東京都老人保健施設協会や東京都社会福祉協議会等の関係団体の協力を得て依頼している。受入れ環境整備等事業の検討委員会の委員にもご協力いただいている。受入事業者向けのセミナーは、令和5年度 100名程度の参加があった。
- ✓ セミナーの内容やテーマについては、当事業内で立ち上げている検討委員会で毎年検討している。本検討会には、メンバーとして弁護士会や介護福祉士会、社協、老健協等が参加している。



出所:公益財団法人東京都福祉保健財団ホームページ

3)外国人介護人材の誘致・定着に向けて

① これまでの事業を通じて重要だと感じていること

- ✓ 受入事業者にとって、外国人材を最初の1人採用するまでのハードルが高いように感じている。1人採用して問題がなければ、その後徐々に採用数を増やしていくことができるという声を聞く。最初の受入体制をどのように整備し、どのように採用していくかが受入拡大に向けては重要なかもしれない。
- ✓ 特に日本人職員に対しては説明をしっかりと行い、外国人材を受け入れていく上で業務上留意すべき点を伝えていくことが重要である。受入環境整備に関して管理者だけが考えるのではなく、職場全体として環境を整えていくことが重要であろう。セミナーではそういった観点で、受入事業者に対して異文化理解についても説明を行っている。8~9割がイスラム教徒であるインドネシアにおけるお祈りの習慣等、丁寧に説明している。

また、日本人職員とのやり取りや、利用者とのやり取りを行う上では日本語能力試験 N4・N3 程度の日本語能力があれば問題ないが、介護記録の作成や担当の引き継ぎといった高度な内容になると N2 レ

ベルの日本語能力がないと難しいという話も聞く。そのため、行政からの補助等を通じた日本語学習支援は外国人介護人材の定着に向け非常に重要なものだと感じている。

② 外国人介護人材の誘致・定着に向けたそのほかの取組

- ✓ 東京都として、現状介護人材の確保・定着に向けては非常に手厚い補助をしている。外国人に限ったことではないが、令和6年度から介護職員・介護支援専門員居住支援特別手当事業として、介護職員等に対して月1～2万円の手当を出す事業者を支援している。また、介護職員宿舍借り上げ支援事業において、外国人介護人材に対しては戸数制限を撤廃するなど、拡充を行っている。
- ✓ インドネシアの現地の方と直接お話をしたところ、東京は物価が高いイメージがあり、生活費が高いのではないかということを感じていた。東京都としては、金銭的補助が手厚いことをアピールして、安心して東京都に来てくれるよう、海外に向けて発信していきたい。
- ✓ 国内転職を想定した施策ではなく、東京都として手厚く外国人材を支援し、海外に直接 PR していくことで、海外在住の外国人材に東京を選んでもらえるような施策を展開していきたい。

③ 今後の事業実施方針

- ✓ 今後の人材誘致に向けて、都として広域的にできることは外国人材と都内介護事業所がマッチングできるプラットフォームを構築することだと考えている。KaiTo のサイトや相談会の開催もそうだが、これを実施することで東京に入りやすい環境を整えていくことが、広域自治体の役割だと考える。
- ✓ また、金銭面で安心して東京で働けるための施策は、セミナー等といったソフト面の施策と並行して今後も必要だと考えている。

以上

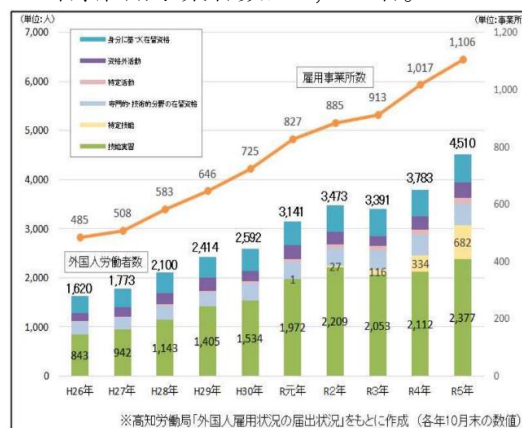
03 | 高知県

■ 基本情報

- ✓ 「第2期高知県外国人材受入・活躍推進プラン(令和6～9年度)」に基づき、外国人材が暮らしやすい・働きやすい・学びやすい環境づくりを推進。

1) 県内の外国人材の就労状況等

- ✓ 令和3年度から令和5年度まで「第1期高知県外国人材確保・活躍戦略」に基づき、取組を推進。KPIとしては、「県内で就労する技能実習生及び特定技能の外国人労働者数」を掲げており、目標値3,150人に対して実績は3,059人となった。KPI未達の原因としては、コロナ禍による入国制限の影響による。
- ✓ 県内の外国人労働者数は、令和5年10月末で4,510名、雇用事業者数は1,106者。産業別で見ると、農業が最も多く、続いて製造業、卸・小売業となっている。国籍別では、ベトナム、インドネシア、フィリピンの順となっている。
- ✓ 本県の特徴としては、外国人労働者に占める技能実習生の割合が高い。
- ✓ ベトナム人の受入割合が高い理由については、本県に限らず、全国的な傾向でもある。また、県内には、ベトナム人の技能実習生をメインに受け入れている監理団体があることやベトナムに現地事業者を持つ県内企業もあることから、ベトナム人を受け入れやすい環境であると思われる。
- ✓ 円安等により、就業先としてそもそも日本が選ばれにくくなっている中、日本の中でも特に本県を選んでもらわなければならない。また、令和9年度までに育成就労制度が施行されることもあり、本県で就労している外国人材の県外への転出を防ぐため、定着の取組がますます重要となる。
- ✓ 本県では、外国人労働者に占める高度外国人材の割合が全国最下位ということもあり、高度外国人材の雇用の掘り起こしも必要。



高知県内の外国人雇用状況

出所：第1期高知県外国人材確保・活躍戦略 総括

2) 「第2期外国人材受入・活躍推進プラン」の概要

① 受入れ促進

- ✓ 受入を促進させるため、まず、ベトナム・ラムドン省やインドのタミル・ナド州とMOUを締結。本年度は、現地の県が認定した学習事業所で県内で3年間就労した外国人材に奨励金を給付する制度を創設。
- ✓ フィリピン・ベンゲット州とは、農業分野で受入を実施。ミャンマーは政情不安のため、現地訪問は控えている。東ティモールには、本年度はミッション団を派遣し、農業や漁業分野での受入の可能性について現地調査を実施。ミッション団の派遣は、人材送り出し機関の視察や現地の行政機関との関係性をつくり、安定した受入につなげるのが目的である。
- ✓ 本県は、賃金面では都市部に太刀打ちできないが、可処分所得という面では、都市部よりも生活コストが低いなどのアピールができる。母国への仕送りも外国人材の入国目的の一つである中、生活費を差し引けば、手元に残るお金としては都市部とさほど変わりはないことをアピールしている。そのほか、自然が多いことや食等は本県のPRポイントだと思っている。

② 定着促進

- ✓ 定着を促進させるため、外国人材が「暮らしやすい」「働きやすい」「学びやすい」環境づくりに取り組んでいるが、住宅の確保と日本語教育が大きな課題。
- ✓ 受入事業者からよく聞くことは、住宅の確保が難しいということ。具体的には、職場の近くに物件が少ないことや外国人ということで入居を断られるケースがある。このため、県では、従業員向けの社宅の新設等を行うための融資制度として産業人材確保促進融資を創設したり、空き家の活用の支援を実施。農業分野では、農業労働力確保対策事業費補助金にて、JA や市町村等が所有または長期間借り受けする宿泊施設の改修等への支援を実施。
- ✓ 職場内でのコミュニケーションがとりにくいといった声を受けて、翻訳機の導入や社内マニュアルの多言語化に取り組む事業者への支援を実施するほか、外国人材の技能習得の支援も実施。
- ✓ 県内の日本語教室の開設・運営支援、E-ラーニングを活用した学習機会を提供。日本語教室での交流を通じて、地域住民とのコミュニケーションの場とする取組へ支援。また、地域住民との交流を促進するため、交流を目的とした監理団体の活動支援を実施。
- ✓ 外国人材が暮らししていく中で困りごと等を相談できるよう、生活相談支援センターを運営。
(相談員 3 名、週1回の通訳をベトナム、中国、インドネシア人が対応)
- ✓ 就労環境や住環境の整備等で優れた取組を行い、外国人材が働きやすく、定着につなげている優良な事業者を認定する制度を検討中。県としても都市部への転出には危機感を持っているため、この制度を通じて定着につなげていきたい。

3) 地域における取組

- ✓ 市町村における外国人材受入に対する取組に温度差があると感じている。市町村にも住宅の確保、地域での日本語教育、交流の支援を担ってもらう必要がある。そういった取組をする市町村が増えるように、後押しが必要。
- ✓ 市町村ごとの温度差は、先進的な企業の有無によって生じている部分もある。一定規模の企業が、ある程度の規模で外国人材を受け入れると、周りの事業者も受け入れてみようという動きが出てくるが、積極的な企業が少ない地域の場合、受入は進んでいかない。そもそも地域での受入が進まないと、自治体の外国人材に向けた取組も充実しないといったこともあるため、まずは特定の事業者が率先して受け入れることが地域での受入につながると感じている。
- ✓ 介護分野については国からの補助金があるが、他の分野では外国人材向けの財政的な支援が少ない。分野限定でも構わないが、国からの財政的な支援が拡充されると受入の増加につながると思われる。

4) 介護人材

- ✓ 介護分野で働く外国人材については、県が把握している範囲では令和 3 年から令和 5 年の間でおよそ 130 人増加している。増加者は、海外から技能実習生または特定技能として新規入国した人材が多く、県外からの転職者はほとんどいないと考えられるが、実態としては把握していない。
- ✓ 転職を理由に転職したとの話を聞いたことがある。
- ✓ 県では全国に先駆けてノーリフティングケア(安心して長く働き続けられる職場環境づくりのため、持ち上げない・抱え上げない・引きづらない介護を実施する取組)を推進しており、県内の 1/3 超の事業所が取り組んでいる。

04 | 福井県

■ 基本情報

- ✓ 企業の人手不足解消のため、産業労働部労働政策課産業人材室が主管して外国人材の受入定着事業を推進。産業労働部労働政策課が全般を俯瞰した基本的な支援を行い、他の部局が業界固有の課題に対する支援策を上積みしていくという構造で運営している。
- ✓ 令和2年度から外国人労働者の就業・生活環境整備等を支援する「外国人労働者受入環境整備事業」、令和6年度からは外国人材の受入・定着を目的としたFUKUI外国人材受入サポートセンター・留学生を対象とした合同企業説明会等を行う「外国人材受入体制整備支援事業」を実施。
- ✓ また、外国人材の定着に向けたサポートとして、毎年 20 社程度の企業に、雇用開始から定着まで各段階に応じたカスタマイズ式の支援メニューを提供する「ふくい雇用創出・定着支援事業」も実施。

1) 福井県における外国人材の国内転職状況について

① 業界全体の状況

- ✓ 外国人材の国内転職について、県としては転出・転入の総数等の調査は行っていない。技能実習制度見直しに際しての有識者会議で、技能実習生から特定技能に移行する際に県内から転出・転入する人数が示され、そこで初めて総数を把握した。福井県内での地域間移動については、実数としては把握していないが、嶺北(福井県北部)の方が人口、産業集積度ともに圧倒的に高いため、外国人労働者数も多い状況にある。
- ✓ 監理団体(登録支援機関と兼ねている団体も多い)から聞いている範囲では、技能実習から特定技能への移行時、あるいは移行後数か月で県外に出ていく件数が多いという。そのため、転職リスクを考えると、監理団体としては特定技能への移行を企業に提案しづらいとの声を一部聞いている。これは、どの県でも抱えている問題だと思われる。
- ✓ 転職の主な理由は賃金と職場環境であるが、元々、都市部とは賃金格差があるため、職場の人間関係が一番大きく影響している。人間関係が良ければ、賃金水準に都市部との差が多少あったとしても定着する。技能実習の3年間で満足のいく扱いを受けていないと、特定技能に移行後すぐに別の会社、あるいは別の地域に転職していくと思われる。

② 介護業界の状況

- ✓ 外国人介護人材等の支援事業の委託事業者からは、技能実習生への対応を監理団体にすべて任せてしまっている介護事業者ほど、離職につながりやすいといった声も聞く。社内の連絡も監理団体の通訳を通じて行うなど、受入事業者内での人間関係が希薄であると、外国人材が会社に愛着を持つことができず、賃金だけを意識してしまうこととなり都市部への転職につながってしまう。
- ✓ 事業者の規模にもよるが、技能実習生と同じ国籍の人材を、在留資格「技術・人文知識・国際業務(以下、技人国)」で受入、通訳兼技能実習生の労務管理を担当させている事業者もある。その人材が中心となって技能実習生を会社とつなげて、事業者がフォローアップすることで定着率を高めている。スムーズでなくても、どれだけ事業者側が外国人材とつながりをもてるかが重要である。

2) 外国人労働者受入環境整備事業について(令和2年度から開始)

- ✓ 技能実習生を企業が受け入れる際に最も課題になるのは、受入初期にかかる金銭的コストである。外国人の居住環境の確保や生活用品等の準備等について、まずは自治体として補助をする必要があるという考えから始まった事業であり、補助率は3分の1、補助上限額は 30 万円である。
- ✓ 背景として、福井県の有効求人倍率は2倍近くであり、全国1位の状態が7年弱ほど続いている状況が

ある(令和6年 12 月現在)。若い人材の県外流出だけでなく、そもそもの生産年齢人口が少ないといった人口構造にも課題があるため、外国人労働者の受入は有効な選択肢の一つとして考えている。

- ✓ 一方で、住宅の確保に関しては県内地方部の大きな課題となっている。郊外に位置する受入事業者も多いため、賃貸物件がそもそも多くないという現状がある。

3)外国人材受入体制整備支援事業について(令和6年度から開始)

①「FUKUI外国人材受入サポートセンター」の開設

- ✓ 開設の背景として、当初は上記「受入環境整備」として受入の経費支援から始めたが、受入が進んでいくと次第に定着も課題となっていく。「受け入れてはみたが、受入後の対応がうまくいかない」や「受け入れるにあたってどういった在留資格でどのような業務ができるか分からない」という企業の声があり、社内の受入体制を整えるための助言を行う相談窓口を設ける必要性が生じた。
- ✓ 令和5年度までは、県内の企業の人材確保全般を支援する「人材確保支援センター」という別の組織内に外国人材用のサポートデスクに相談員を1名配置していた。しかし、育成就労制度が3年以内に施行されるという状況もあり、これまで以上に外国人材の定着が重要になっていくと考えたため、新たに外国人材受入に特化したセンターを設立し、対応する人員を厚くした。常時配置している人員は、運営責任者(センター運営の統括)1名、専門相談員(企業向け相談窓口)1名、専門相談員(外国人材向け相談窓口)1名、事務補助者(センター運営の補助)1名の計4名である。
- ✓ 開設時に担当者が 1,000 件近い企業を訪問するというアウトリーチ方式で、現状の企業課題の聞き取りを行った。その結果、訪問した企業の6割近くが実際の相談につながった。令和6年7月末にセンターを開設後、延べ件数で約 630 件の相談を受けている(令和6年 10 月末現在)。
- ✓ 企業向けの相談については専門相談員を配置している。受入に関しては在留資格制度に詳しい行政書士、定着に関しては労務管理に詳しい社会保険労務士をローテーションで配置している。開設時の訪問では、そのような専門家に企業を訪問してもらった。
- ✓ キャリアコンサルタントの資格を持っている社会保険労務士の相談員もおり、企業に対して外国人材のキャリア構築に関する中長期的な支援体制整備も進めている。
- ✓ 技能実習生は3年で帰国する場合もあるが、技人国や特定技能の外国人材は長期的に日本で働く場合が多いため、特定技能の受入が拡大する中で、受入事業者として外国人材のキャリアステップにも関心を持ち始めている。外国人材本人としてもキャリア構築に興味を持っているため、受入事業者内で外国人材のキャリア形成についてアドバイスできる体制の構築が求められている。
- ✓ 令和6年度は開設したばかりということもあり、ひたすら事業者からの単発の相談を聞いていくことが多いが、今後、長期的な伴走支援もできるようにしていきたいと考えている。



	県内事業者向け	外国人材向け
相談対応可能な内容	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材の求人・採用選考に関すること 外国人材の在留資格・在留期間に関すること 外国人材の在留資格・在留期間に関すること 外国人材の在留資格・在留期間に関すること 	<ul style="list-style-type: none"> 日本の就職制度および慣行に関すること 国内企業での生活・労働に関すること 雇用契約に関すること 雇用契約に関すること キャリア構築に関すること
相談形式	<ul style="list-style-type: none"> 窓口相談、オンライン相談(電話・メール) 企業訪問相談など 	<ul style="list-style-type: none"> 窓口相談、オンライン相談(電話・メール) 出張相談など

「FUKUI外国人材受入サポートセンター」リーフレット

出所:福井県庁 HP

② 留学生を対象とした合同企業説明会

- ✓ 令和6年度末に福井県の単独事業として、県外の大学3年生の留学生を対象とした合同企業説明会を

実施予定である。県外のメインターゲットは留学生の7～8割が在住している大都市圏(首都圏、中京圏、京阪神)である。各地の大学、日本語学校、専門学校を回り、以前県が作成した福井県をアピールする外国語のパンフレットを配布し、県内への転入希望者を募集する予定である。

4) ふくい雇用創出・定着支援事業について

- ✓ 外国人材の定着に向けた県からのサポートとして、毎年 20 社程度の企業に、雇用開始から定着まで各段階に応じた支援メニューを設定し、提供している。
- ✓ 支援メニューは外国人材へのメンターの派遣、中上級レベルのビジネス日本語講座等である。介護事業者であれば、介護で使われる専門用語等、内容をカスタマイズしての講座提供が可能となっている。社内の体制整備に関連した支援としては、日本人社員向けの異文化理解研修等も提供しており、事前に外国人に伝わりやすい日本語や外国人の文化的背景等の学習支援となっている。
- ✓ 開講の頻度は、1講座につき年2～3回程度である。介護に限らずシフト勤務をしている人材も多いため、一堂に会しての講座は難しく、複数回に分けて開催している。オンラインか対面かは企業の意向に合わせて設定している。
- ✓ 各メニュー提供を受けるのに必要なポイント数が決まっており、企業はあらかじめ割り振られた 25 ポイントを使って、自由にメニューを組み合わせて利用する仕組みとなっている。各メニューのポイント数の大小は、メニューの実施にかかる経費(人件費等)を考慮し設定している。また今年度のメニュー数は9個あり、選択必須のメニューはなく、自由に組み合わせ可能である。
- ✓ 支援メニューは比較的好評である。日本語講座はどこの自治体でも開催していると思われるが、各メニューのカスタマイズが難しい場合もあろうかと思う。メニューをパッケージ化して事業者の希望に合うようにカスタマイズできる点が評価されていると思われる。事業の効果を定量的に測るのは難しいが、無形のノウハウが蓄積されている点は評価できる。



「ふくい雇用創出・定着支援事業」チラシ

出所: 福井県庁 HP

5) 県の他部局の取組・連携等

① 外国人支援施策の所管課

- ✓ 福井県では、介護と建設における有効求人倍率がとびぬけて高いため、健康福祉部以外に土木部土木管理課も外国人支援施策を行っている。産業労働部労働政策課が全般を俯瞰した基本的な支援を行い、他の部局が業界固有の課題に対する支援策を上積みしていくという構造で運営している。現在は、産業労働部労働政策課と健康福祉部長寿福祉課、土木部土木管理課の3つの課が外国人支援施策を主に担っているが、他の人手不足が著しい業界の担当課も検討はしている。
- ✓ そのほか、産業労働部国際経済課が「福井県多文化共生推進プラン」を策定している。年に数回、庁内の関係する課を集め全体会議を実施している。労働の側面だけでなく、医療、防災、教育といった面も含めて、生活者としての外国人の受入、共生という観点で意見交換を行っている。

② ふくい外国人介護職員支援センター

- ✓ 外国人介護人材の育成支援に関しては、県の高齢者介護を担当している健康福祉部長寿福祉課が

県の社会福祉協議会と連携して「ふくい外国人介護職員支援センター」を開設した。タイの民間団体と連携協定を結び、現地の教育機関に日本語教師を派遣して人材を育成し、その人材を技能実習生として受け入れている。ミャンマーの送り出し機関(代表は日本人)とも「介護」の連携協定を結んでいる。

③ ミャンマーからの技人国の受入

- ✓ ミャンマーの送り出し機関とは労働政策課も高度人材の育成・受入の連携協定を結んでいる。高度人材である技人国の送り出し機関を県で直接支援していくことになり、東南アジア諸国の中で育成・送り出しを一貫して行っている機関を募集し、ミャンマーの機関が選ばれた。ミャンマーは若年層の人口も多いことから比較的送り出せる人材のキャパシティが大きい。日本語検定試験の受験者数も東南アジアの中で最も多い。

6) 外国人材の誘致・定着のために自治体が担う役割、今後の課題

- ✓ 受入事業者の労働需要と供給のバランスによって、外国人材の受入拡大・縮小状況が左右される部分が多い。育成就労制度が施行され、中長期の就労が可能になると、日本人と同様に外国人材にもキャリアステップの構築が必要になる。事業者としてそれが示せないと、外国人材の転職・流出につながってしまうため、企業側の意識改革、無形のノウハウの蓄積が不可欠と考える。
- ✓ 技能実習生等が借金を抱えて日本に来るといった状況も指摘されているが、実態の把握は難しい。適正な受入に向けた方策の第一段階として、令和5年度から福井県として JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受入プラットフォーム)に加盟している。まだどのような取組ができるかは模索状態だが、イメージの向上を含めた良い方策を実施していきたいと考えている。

以上

05 | 株式会社スタッフプラス

■基本情報

- ✓ 平成 25 年に訪問医療マッサージを全国展開するケアプラス社の社内ベンチャー企業として、株式会社スタッフプラスを設立。当時は派遣が主であった介護市場に対し、他社に先駆けて正社員に特化した人材紹介事業を開始した。平成 27 年にケアプラス社から独立し、令和元年にインフォコム株式会社が株式の 100%を取得し、完全子会社化。
- ✓ 令和3年からは登録支援機関として支援業務を開始し、インドネシア、ミャンマーを中心とした特定技能外国人の介護人材紹介及び登録支援事業を推進。介護業界に特化した転職支援サービス・離職防止ソリューションの提供といったビジネスの仕組みで社会問題を解決し、事業に関わるステークホルダーの満足度の最大化を目指している。

1)外国人介護人材の受入について

① 人材紹介事業を開始した経緯

- ✓ インドネシア、ミャンマーの2か国から入国した特定技能の介護人材向けの支援を行っている。当初はインドネシアを中心に展開し、1年ほど前からミャンマーを追加した。
- ✓ 親会社であるインフォコム社が、元々インドネシアで子会社を運営していた。その当時の人脈で、インドネシアにおいて質の高い人材の送り出しをしている会社とのつながりができ、スタッフプラス社の人材紹介に発展した。
- ✓ ミャンマーについては、現地送り出し機関からの売り込みがあったことをきっかけに、教育の質の高さと、即戦力になる人材の育成を実施している送り出し機関を厳選して開拓を進めた。
- ✓ 介護職のほか、介護事業所や病院の給食センターの調理人材(特定技能外食)の紹介事業も行っている。

② インドネシアとミャンマーの人材を取り巻く状況

- ✓ インドネシアとミャンマーでは、教育水準の違いがある。インドネシアの人材は大卒が多い一方、ミャンマーでは大学に入学はできたが、政変の影響を受けて卒業できなかった人材もいる。
- ✓ また、インドネシアとミャンマーでは、経済的な差も存在する。インドネシア都市部の物価は日本の約二分の一である一方、ミャンマー都市部は約三分の一であるため、日本から仕送りした場合の受け取り側のメリットにも差がある。実際、インドネシアは物価の上昇もあるため、日本で働いて仕送りするメリットが小さく、今後人材が集めにくくなることが想定される。それでも、アニメ等の日本独自のコンテンツに魅力を感じて入国するインドネシア人も多くいる状況である。ミャンマーは日本との物価差があることに加え、政情不安定の影響で渡航できる国も限定されているため、日本は人気の渡航先となっている。
- ✓ インドネシアの都市部出身者は、日本の郊外に行くこと「田舎だ」と感じる傾向があるため、都市部の事業所への就業を希望する人が多い。一方で、ミャンマーにおいては、元々国自体が都市化されていないため、日本の郊外に対する不満は少ない傾向がある。そのため、ヤンゴン市内の人材を中心に選定を行っている。

③ 送り出し機関の選定と連携

- ✓ 送り出し機関の選定のポイントは、第一に日本人の講師が常駐していることである。日本人と話す経験を多く積むことで日本語対話力は培われる。第二に日本人の医療・介護関連の有資格者(看護師・介護福祉士等)がいることである。介護の資格試験に向けた学習をしている中で、疑問が出たときにすぐに答えられる人がいることが重要である。

- ✓ 人材紹介事業開始のきっかけとなったインドネシアの送り出し機関は、上記のポイントを抑えており、教育の質が高く、輩出される人材はコミュニケーション能力や学習能力に長けている。介護現場や医療現場では、日本語能力や介護の知識等を有し、即戦力となる人材が求められているため、一定のレベルをクリアしていないと紹介できない。この送り出し機関が送り出す人材は、介護の現場のニーズに合致していた。
- ✓ 送り出し機関の選定に際しては、第一に当社ホームページ等を見た送り出し機関が、SNS 等から当社へ問い合わせをし、その後、営業資料や現地の学校情報のやり取りを行う流れとなる。送り出し機関からもらった情報から、上記選定ポイントをクリアしているかを判断している。
- ✓ 今までは現地での教育は送り出し機関の学校に任せていたが、日本の受入先の病院・介護事業所から「こういう学習をしてほしい」という要望があったため、当社独自でマニュアルを作成した。内定から入国までのビザ取得等で時間を要する期間にそのマニュアルで学習し、人材のレベルを引き上げるようにしている。

2)外国人介護人材の国内転職状況について

① 転職支援事業の概要

- ✓ 支援している国内転職者の業界内訳は、介護職から介護職への転職がほぼ 100%であるが、令和6年から外食業への人材紹介も開始した。病院等の中にある給食センターの調理人材が不足しているため、国内で介護職の経験がある外国人材を外食業へ紹介するなどの取組も行っている。
- ✓ 在留資格は技能実習から特定技能への転職、及び特定技能から特定技能への転職支援実績がある。
- ✓ 当社のホームページに国内の転職希望者向けの受付フォームがある²。対象はインドネシア人、ミャンマー人の特定技能のみ(令和6年現在はスキル面でのスクリーニングを行うために介護福祉士資格、看護師資格保有者のみを対象としている)であり、過去に当社経由で入国していない人材でも利用可能である。当フォームには日本語能力資格、簡単な職歴、就職希望地、希望入社予定日等を記入頂いている。送り出し機関や高校、大学の先輩や後輩等の口コミで当フォームの存在を知り、利用する人材が多いようだ。
- ✓ 外国人材から転職希望があった場合、本人からは、特定技能ビザの種類、給与、希望勤務地、経験した事業所形態等をヒアリングしている。新しい就業先とのマッチングにおいては、外国人の国内転職者を受け付けている求人票を当社において蓄積しているため、その中で給与面、事業所形態、想定業務量等、条件に合う求人を外国人材本人に紹介している。転職後に外国人材の想定イメージと異なるといったミスマッチが起きないよう、慎重にマッチングを行っている。

② 転職理由としてよく聞かれること

- ✓ 結婚等のライフイベントに合わせての帰国や引っ越し等のケースも一定数見られる。
- ✓ 日本の郊外の介護・医療事業者で一定程度働いた特定技能人材は、都市部への転職を希望することが多い。元々、政令指定都市等の都市部の介護・医療事業者は給料も高いうえ、自治体からの各種補助等も手厚いため、日本人の就職希望者も多い。一方で、郊外の介護事業者へ転職を希望する人材は少ない。そのため、郊外の介護・医療事業者に関しては、国内転職者よりも、初めて海外から入国する人材を中心に採用している状況である。
- ✓ しかし、賃貸は外国人を受け入れていない物件が多く、郊外だとそもそも賃貸物件が無いこともある。住居が確保できないため採用したくてもできないケースがあり、これは郊外の採用における大きな問題

² 株式会社スタッフプラス 国内の転職希望者向けの受付フォーム <https://tokuteiginou.staffplus.co.jp/Inquiry>

である。

- ✓ 地域を理由とした転職以外にも、夜勤がない仕事に従事している人は、夜勤手当を求めて夜勤がある仕事への転職を希望する傾向もある。外国人介護人材本人に話を聞くと、「職場環境が肌に合わない」という転職理由も多い。これは夜勤の開始時期が人によって前後することが、転職を考えるきっかけの一つになっていることが背景にある。いつから夜勤ができるか、一人で夜勤ができるかの判断は現場の判断に任されているためである。
- ✓ 転職希望が増えるのは、就労を開始して1年半から2年ほどの時期である。同じ国の人とのコミュニティにおいて、お互いの仕事に関する具体的な情報を得ていく時期であるため、このくらいの時期から転職を考え始める傾向がある。

3)外国人介護人材の定着・育成に向けた取組

① 介護福祉士資格取得に向けた学習支援

- ✓ 希望者に対しては介護福祉士国家試験に向けた育成カリキュラムを作成・提供している。
- ✓ 学習を「現場の業務に即した介護の日本語」と「介護福祉士の試験対策」の二つに分けて指導している。
- ✓ 学習内容は、まず動画を見て、それに関してのテストを受けるオンライン学習になっている。合格できない場合は、再度動画とテストを繰り返す仕組みになっている。どのポイントで間違えたかはオンライン上でわかるようになっている。
- ✓ 日本語能力が不十分な場合は同じ母国のスタッフが、日本語能力が十分な場合は日本人の介護福祉士資格を持った人材がオンラインでサポートすることもある。学習過程において躓く回数が多い人に対しては、躓いたタイミングでその都度声をかけている。
- ✓ 事業者に対しては、月1回の頻度で、外国人介護人材の学習進捗状況に関するレポート1, 2枚を、PDFで当社から提出している。事業者から、育成プログラムでは何をどこまで教えているのかを知りたいと連絡が来ることもある。介護における知識をどの程度習得しているかで、実務において任せられる仕事が変わってくるためである。
- ✓ 病院やリハビリ施設等から、個々の患者や利用者の状況に合わせた内容を学習させてほしいという希望を受ける場合もあり、専用の教本等を当社側で翻訳して受講者に渡すこともある。この場合、介護福祉士資格取得に向けた勉強と並行して実施することになり、受講者の負担は大きくなる。ただし、そうした要求をする事業者においては、スキルと評価・給与が適切に比例している場合も多いため、受講者からの不満は聞かれない。
- ✓ オンライン上で学習の進捗がわかるため、進捗率が上がっていない、学習時間が少ない場合は、どこに問題があるのかを受講者の生活や仕事等から推察している。その後、受入事業者と連絡を取り、相談の上当社か事業者側のいずれかが本人と接触し対応を取る形としている。このように、学習支援を通して受講者と一緒に並走し、就労支援チームがオンライン等で本人、事業者と常にコンタクトを取るよう努めている。こうした学習支援は、外国人介護人材の「離職防止」のためにも機能していると考えられる。

② 離職防止ソリューション(生活支援)

- ✓ インドネシア語やミャンマー語が話せる当社職員とチャット等で連絡が取れる状態にしており、受入事業所職員と外国人介護人材のミスコミュニケーションを防いでいる。日常生活においても、ガス・水道料金等の支払い、宅配便の不在通知等で対応方法がわからない際にチャットに画像を送ってもらい、その後の対応を案内してサポートしている。そのほか、受入事業者側から、外国人介護人材の様子が気になった場合等、確認をしてほしいと依頼が来ることもある。

③ 外国人介護人材の定着のため、受入事業者に必要なこと

- ✓ 特定技能人材の多くは、就業先に求める最低限の要件があり、それをクリアしていない場合、少しでも嫌なことがあると転職を考え始める傾向がある。
- ✓ 最低限の要件として挙げられるものは、第一に日本人と外国人に同じルールを運用していることである。日本人と同様に役職手当、資格手当があることは重要であり、初任者研修を修了しても給与が変わらない場合、外国人介護人材本人のやる気を削いでしまう。
- ✓ 第二に労働環境である。上司が確実にOJTを実施し教育をし続けることが重要である。一度教えて終わりではなく、わからないことはいつでも答えてもらえる環境が必要である。第三に事業所と事業所利用者との関係性である。働く人の笑顔も利用者にとって重要であることから、利用者に対する思いやりがある事業所であることが重要である。
- ✓ 常に労働環境を良くしようと努力している事業者は、日本人・外国人問わず人材集めに困っていない傾向がある。人材集めに困っている事業者は制度・教育体制が整っていない傾向があり、そのような事業者においては、日本人が集まらず、特定技能外国人の採用を希望することが多い。
- ✓ 事業者が行うべき施策としては、労働環境の改善と、介護福祉士資格取得に対する手当や役職付与等の評価制度の設計である。外国人への役職付与を考えていない事業者も多く、介護福祉士資格取得後の活躍がイメージできないことから、モチベーションにつながらない場合も見られる。
- ✓ 事業者が外国人介護人材を受け入れ、育成が成功し、二期生、三期生と続いていくためには、外国人材を「労働力」ではなく「介護職員」として扱い対応してもらいたい。外国人材に特化した就業プランを組み立てるのではなく、事業所全体の経営プランに組み込むことで、地域やその事業所に根付いてくれる。

以上

■基本情報

- ✓ 令和元年に設立した、兵庫県加古川市に所在する日の出医療福祉グループの人材紹介会社。令和4年6月、インドネシア労働省と連携のもと国立職業訓練校で「特定技能（介護）人材養成コース」を開講し、介護技術や日本語の講習を行っている。修了者は日の出医療福祉グループ及び関連事業所で勤務しており、当社では定期的な面談等、就労後のフォローも行っている。グループ内登録支援機関の社会福祉法人博愛福祉会と連携しながら特定技能人材の採用・雇用支援を実施している。

1)外国人介護人材の転職状況について

① 外国人介護人材の採用・国内転職の動向について

- ✓ インドネシア労働省と連携し自社で育成したインドネシア人の人材に関しては、まだ転職・離職の実績はない。介護福祉士試験に合格するところまでを「定着」と考えており、それ以降のキャリアは選択肢を持たせている。
- ✓ それ以外の他社からの紹介や技能実習からの持ち上がりで特定技能に切り替わった人材に関しては、20名程度のうち4名が転職・離職をしている。以下の4名は、全員特定技能で入国した人材であり、日本に来てから1年目のタイミングで転職している。
 - ネパール人2名：特定技能で入国して、1年経過して2年目、結婚を機に兵庫県から東京の介護事業に転職していった。金銭面の理由もあるかもしれないが、表向きは結婚が理由と聞いている。
 - ミャンマー人1名：特定技能の人材で、1年経過して2年目、埼玉県の飲食業へ転職していった。現状の支給額は20万円だが転職先では40万円に倍増するとのことである。
 - ミャンマー人1名：技能実習からの持ち上がりで特定技能にビザを変更して2年目、千葉県の介護事業者へ転職していった。元々、現状の職場でのミャンマー人同士の人間関係が良くなく、ことあるごとに転職を希望していた。

② 外国人介護人材向けの採用・職場定着支援の内容について

- ✓ インドネシアでの育成については、MOU協定を結び、国立職業訓練校の一つのコースとして6か月のカリキュラムを設定している。主催はインドネシア労働省であるが、当社が介護に係る指導ノウハウ、講師、教科書の情報を提供し、卒業後の当社による日本での就職支援を約束し提携している。卒業資格がインドネシアでの公的な資格になるかは不明であり、ハローワークの職業訓練講習と同じような扱いではないか。
- ✓ 対象は限定していないが、対人援助の勉強の下地があることもあり、看護師資格のある人が多くなっている。入学時にIQテストがあり、看護師資格を持っていても基準に達しなければ不合格となる。逆に、資格が無くても期間内にスキルアップ可能であれば入学できる。
- ✓ 育成費用は、寮費、あっせん手数料等すべて無料（ゼロフィー）となっている。そのため、このプロジェクトのために借金をして日本に来る人はおらず、それが就業後の転職者ゼロにつながっているのかもしれない。
- ✓ 職業訓練校に入学する時点から、ことあるごとに「配属されたところで5年間働いて介護福祉士資格を取る。その約束ができないならば入学させられない」と伝えている。
- ✓ 入職後の学習支援に関しては、週一回のオンライン授業の出席率や提出物（毎週手書きで身近な内容についての作文を200字程度書いて提出）で外国人材の仕事や生活の状況を確認している。仕事や生活に不具合があると勉強もできなくなる。問題があると判断した場合は、登録支援機関として外

国人材に声掛けし、事業者にも気にかけてもらうようアナウンスしている。

- ✓ 外国人材と事業者の間に入って対応する機会は多く、双方から話を聞いて事業者側にお伝えしている。連れてきて終わりではなく、きめ細かい支援が必要である。
- ✓ 育成・紹介をジョイスリー株式会社、登録支援機関としての業務を社会福祉法人博愛福祉会が実施しており、事業者は異なるが同一グループ内で実施している。インドネシアでの育成後、半数以上は自社グループに採用されるが、その中で転職したいという相談もちらほらある状況である。賞与の有無等給与に関する話であれば、具体的な数字を見せるなど客観的に判断できる情報を提供して話し合いを行っている。
- ✓ 日の出グループや兵庫県ではノーリフティングケア等の取組も行っている。ただ、人材の入れ替わりが激しく、毎日の仕事がこなせない事業所ではこれの導入が難しいため、現状導入しているのは落ち着いた事業所に限っている。このように取組や設備の差が生まれると、事業所ごとの格差が開いていく傾向がある。日本人が生き生きと働いている事業所ほど、外国人も定着していく。
- ✓ 生活支援も実施している。コメ不足が話題になった際、外国人材には米 5 キロを支給したこともある。日本人の採用・支援実績もあるが、学習支援を含むここまでの細かい対応はしていない。日本人にもこのレベルで支援を実施できていたら日本人の定着率も上がったのではと思われる。定着支援は人材問わず必要であり、日本人、外国人の両輪で進むべきである。

③ 人材の定着・転職の要因について

- ✓ 外国人材たちは SNS も活用し、転職に係る情報を同じ国の人とのコミュニティから得ている模様である。
- ✓ 借金を背負って日本に来ている場合は、借金を返すことに切羽詰まってくると転職してしまう。借金の有無は転職の大きな要因になっていると感じる。転職することで明らかに待遇が上がる場合は(40万円等)やむを得ない部分もあるため、そこは無理強いすることなく本人の選択に任せている。
- ✓ また、仕事の場で叱られることに慣れていない外国人材もいる。食事介助において日本とインドネシアの文化の違い(汁物とご飯ものを分けて提供するなど)を注意されても改善されず、強い指導を受けて不満を感じ、転職理由の一つとなるケースもある。そのため、日本人側が文化の違いを理解した上で教育する必要がある。受け入れる日本側の異文化理解教育の必要性を感じるが、今はできていない。
- ✓ 介護人材の定着理由としては宗教上の考え方の要素も大きい。インドネシア人が信仰するイスラム教では、お年寄りを大切にすることで徳を積めるという考え方があり、働きながら徳を積める介護の仕事にフィットする。また天国と地獄という考え方もあり、天国に行くためにヒジャブを着けること、豚肉を食べないこと等の戒律を守って現世を暮らしている。親と神様の言うことを聞くのが当然で、神様が喜ばれることをすることがいいとされているので介護の仕事は向いている。他国においても同様に宗教の影響は大きいのではないかと感じる。
- ✓ 対人援助、感情労働という性質上、介護から他業界への転職よりも、他業界から介護への転職の方が難易度が高い。外国人・日本人問わず、転職前から福祉や介護等の就業経験がある人材等、福祉・介護のマインドがある方が定着できていると感じる。

2) 介護職への人材誘致・定着促進のための今後の展望・課題

- ✓ 勉強も仕事も一人だけでは頑張れない。月一回、集まってフットサルをするというような些細なことが「人が暮らす」ということである。当社ではこうした活動等を通じて、(日々の生活の安らぎ・安心につながるような)マラソンの給水ポイントのようなお手伝いができるのと良いと考えている。
- ✓ 職務上の責任が増えてくると職場と自宅の行き帰りだけになり、ストレスをためる人も多い。期待され、コ

コミュニケーションが活発に行われ、人のつながりがあるからこそ定着する。異国の地で壁に当たったときによりどころになれるよう、受入事業者と共に環境を作っていく努力が必要である。事業者から期待されていれば、なかなか裏切ることはいない。情緒的ではあるが、そんな思いを持った育成者が増えると良いと感じている。

- ✓ 介護福祉士国家試験の受験機会は 2 回だけであり、かつ特定技能の場合は 5 年間しか日本に滞在することができない。特定技能2号もしくは、在留資格「介護」に移れないのであれば、介護以外の仕事に移りとにかく稼ごうと思うのではないか。そうなれば稼げるところに人が流れてしまう。国として、介護福祉士試験の学科合格者は在留が延長できるなどの何かしらの対策はしてもらいたい。

以上

07 | 株式会社ゆず

■基本情報

- ✓ 広島県尾道市出身の介護福祉士・川原奨二氏が同市で平成 26 年に創業。グループホームやデイサービス、看護小規模多機能型居宅介護、小規模多機能型居宅介護等の高齢者介護サービスを中心に運営している。
- ✓ 令和5年、シンガポールの企業 Ageing Asia 主催の「ワールドエイジングフェスティバル」内のイベント、「第 11 回アジア太平洋高齢者ケアイノベーションアワード 2023」で施設部門の最優秀賞である「FACILITY OF THE YEAR-AGEING-IN-PLACE」を受賞。
- ✓ 「自分が入りたい施設」を目標に、空き家の利活用等も行いながら、利用者目線の空間づくりにこだわった事業所運営を行っている。

1) 事業者の概要について

- ✓ 現在、グループホームが 4 か所、看護小規模多機能型と小規模多機能型が各 2 か所、訪問看護が 2 か所、地域密着型デイサービスが 3 か所ある。そのほか、元々サービス付き高齢者住宅だった物件を買い取り、一般の賃貸借物件として、障害者、外国人、高齢者、学生が入居できるシェアハウスとして運用している。今後、地域密着型の特養とショートステイもオープンする予定である。介護以外では、企業主導型の保育施設を 2 か所運営している。
- ✓ 地域課題と福祉がリンクしているという思いがあったため、単独で小規模多機能やグループホームの事業を実施するのではなく、地域課題と介護事業を掛け合わせた取組を進めている。学生向けに家賃無料のシェアハウスを作り、介護事業所でアルバイトの場を提供する取組や、自社内に保育園を開設し、子供と高齢者の交流の場を作る取組等も行っており、事業者・若者・事業所利用者全員の利益になるような事業になれば良いと考えている。
- ✓ 尾道は観光の街であるため、小規模多機能の横にホテルやゲストハウスを作り、福祉の魅力を県外の人に伝えるなど、観光との掛け合わせた取組も行いたいと考えている。

2) 外国人介護人材の活用について

① 外国人介護人材の受入時期・きっかけ

- ✓ 外国人介護人材を受入始めた令和2年当時、地域の中の手人は比較的足りている状況だったが、10年、20年先を見据えたときに介護人材の確保が厳しくなるのではないかと考えた。
- ✓ また、現場で外国人介護人材の育成もできるくらい、質の高い育成体制を整えたいという意図もあった。コミュニケーション面での難しさがある外国人介護人材を一人前に育成することができれば、日本人職員含め幅広い人材を立派に育成できるようになるのではないかという思いもあり、当地域の中で先駆的に外国人介護人材を受入始めた。
- ✓ 最初は技能実習生 4 名の受入からスタートしたが、技能実習制度の見直しも見据え、現在は受け入れている 30 名(8 事業所で受入)全員が特定技能となっている。

② 外国人介護人材の国籍や送り出し国、採用方法等

- ✓ 現在受け入れている外国人介護人材は 30 名で、国籍の内訳はベトナムが 2 名、インドが 3 名、ミャンマーが 3 名、残りの 22 名はすべてインドネシアからとなっている。
- ✓ インドの人材にも着目しているところである。インドは人口が多く、IQ や能力が高い人材がまだインド国内に多くいるのではないかという思いや、インド人を受け入れている事業所と話した際に、彼らの能力の高さを感じたためである。国土が広く、州によって人材の特徴は全く異なるが、当社では比較的アジ

アに近い南インドの人材を多く採用している。

- ✓ 当社代表の川原氏及び川原氏の元同僚が中心となり、監理団体(コネクト協同組合)の運営も行っており、当該監理団体とつながりのある登録支援機関を通じて受入を行っている。以前は人材紹介サービスのようなものも活用して受け入れていたが、現在は当社の要望等を自由に伝えることができ、連携体制がしっかり構築できる観点で、現在連携している特定の登録支援機関からのみ受入を行っている。
- ✓ 採用の際には、借金があまりないこと等、どのような環境・経歴で育った人材なのかを主に見ている。また、介護の仕事は一定程度の日本語力がないと成り立たないため、その点も重視している。

3)外国人介護人材の転職・定着状況について

① 外国人介護人材の転職状況

- ✓ これまでに退職・転職した人材は8名である。うち1名は、ベトナムから特定技能として就労していたが、母国へ帰国した人材である。
- ✓ 3名(インドネシア)は、技能実習2号を修了するタイミングで大阪府、群馬県、神奈川県にそれぞれ転出し、転出先の介護事業所で特定技能に移行した。当社としては、まず技能実習中の3年間しっかりと働いてくれることを目標にしているため、特定技能移行後も引き続き当社で働き続けるかどうかは本人の自由な判断に任せている。
- ✓ 1名はミャンマーから入国し特定技能として就労していたが、当社の雰囲気と合わなかったようで、都市部の介護事業所への転職を希望したため、1年目の更新のタイミングで別事業者へ転職することを薦めた。
- ✓ 1名は、元々ベトナムからの留学生として当社でアルバイトをしており、その後特定技能に移行し就労を続けていたが、1年後には別業界へ転職していった。
- ✓ 1名は、元々ベトナムから別業界の技能実習生として入国し、特定技能に移行するタイミングで介護業界を希望し当社に転職してきた人材である。1年程度は当社で勤務していたが、その後、姉がいる他県(都市部)へ転職した。
- ✓ 1名はミャンマーから特定技能として就労していたが、姉がいる他県(都市部)へ転職していった人材である。

② 転職の動機

- ✓ 家族の事情で転職する人材が多く、兄弟・姉妹が日本にいれば、どちらかに集まってしまうことが多い。しかしながら、それが「本当の理由」なのかどうかは分からない。他に不満に思っていることがあったとしても、家族の事情を理由にした方が心証は良いからである。
- ✓ やはり、本当の理由になっているのは金銭面ではないかと感じている。時には、当社の生活指導担当に対して「給与を上げてくれ」といった要望を外国人材が直接伝えてくることもある。地方部は都市部と比べて労働条件が良くないため、事業者からの家賃補助や自治体独自の補助、最低賃金の高い地域等を求めて、都市部を希望する外国人材も非常に多い。ただ、実際に都市部に出ると支出が増えるといったことまでは認識できていない場合も多いため、目の前の給料は良いものの実際の生活レベルはさほど変わらなかった、といったこともあるだろう。
- ✓ そのほか、「家族の事情」とまではいかなくとも、交際相手がいる地域に行きたいという人材も多い。他には、職場の仲間と寮で共同生活を行う中で、同じ国同士の同僚と折り合いが悪くなり転職を希望する人材もいる。
- ✓ 他業界への転職であれば、「キャリアアップ」が転職理由になることもあるかもしれないが、介護間の転

職の場合は、どの事業者で就労していても基本的に本人の努力次第で介護福祉士資格を取得することは可能なため、キャリアアップが理由にはなりにくいのではないかと感じる。介護福祉士資格を取得することが目標なのであれば、当該事業者が特養等のようなサービスを提供しているかよりも、いかに勉強に集中できる環境かといった観点で就業先選びの際には重要となってくるのではないかと感じる。

4)外国人介護人材の確保・定着支援について

① 外国人介護人材の確保・定着に対する考え方

- ✓ 先述のとおり、当社では最初の3年間を一つの区切りとして、まずはこの3年間しっかりと働いてくれることを目標にしているため、それ以降も引き続き当社で働き続けるかどうかは本人の自由な判断に任せている。外国人材に限らない介護職員全般の平均的なキャリアを考えても、3～5年間はしっかりと働いてもらい、その後は日本に良い印象をもって帰国してもらい、国内の他事業者へ転職して活躍してもらおうのが、本人のキャリアの観点で良い形ではないかと感じている。外国人材の心理を考えると、短期間で出稼ぎしたいという人や、ワーキング・ホリデーのように日本で短期的に仕事を体験したいといった人材がいても不自然ではない。「ずっと定着してほしい」といったところから少し認識の幅を広げて、短い期間であっても気軽に日本に来れるような環境・制度になってほしい。さらには、日本1国だけでなく、第三国での就労も含めた外国人材の幅広いキャリア形成を考えていかななくてはならないと感じている。
- ✓ そのため、人材に長く定着してもらうというよりも、3年から5年で常に良い人材が離職しては入職して、といった循環構造が構築されていくことを目指している。新しい人材の採用に関しては、現在働いている外国人介護人材が当社の労働環境の良さを母国の知り合いに宣伝してくれ、新しい人材が来てくれることもある。「ゆずは良いところ」だと母国の友人等に紹介してくれるような人材を今後も育成していきたい。
- ✓ ただ、もちろん外国人介護人材を束ねてくれるリーダーのような人材を育成したいという思いはある。介護福祉士の資格を取得し当社で働き続けることを希望する人材が出てくれば、長く雇用しゆくゆくはマネジメント職・リーダー職として活躍してほしい。
- ✓ 今後も、積極的に外国人材は雇用していきたい。最終的には30～40%が外国人介護人材になっても良いと考えている。これは、外国人介護人材を受け入れた方が、サービスの質が良くなっているように感じるためである。日本人職員だけではどうしても高齢化が進んでしまう一方、20代の外国人介護人材を受入れることで、しっかり一から教育ができ、利用者に対しても優しく接することができるなど、提供サービスの質は高くなっている。さらに、外国人介護人材は働いて稼ぎたいという意欲が強いため、日本人が避けがちな深夜帯や土日の業務も快く引き受けてくれる。
- ✓ 一方で、外国人材の割合が増えると、サービス提供体制強化加算の算定が落ちてしまうといったデメリットもあり、これが外国人材の受入拡大に係るある種の規制になってしまっていると感じる。当社のような中小規模の事業者の場合、サービス提供体制強化加算が落ちると数千万円売上が変わってしまうため、非常に痛い。国として、こうしたサービス提供体制強化加算の緩和に関しては是非検討いただきたい部分である。
- ✓ また、外国人材と日本人職員を同一賃金水準としたり、外国人介護人材に対しての家賃補助を多くしたり等、外国人材への待遇を改善することで、逆に日本人職員からの不満が出てしまうことも難しい点である。

② 外国人介護人材を確保するための工夫・取組

- ✓ 日本での就労を希望している外国人材に対して、「広島県の魅力」に関するアピールは特段行っていない。ただ、程よく地方部であるため、家族のためにお金を貯められるといったメリットは伝えている。また、利用者の家族や地域の方が野菜をくれるなど、地方部ならではの近隣の人々とのかかわりがあるといったメリットもあるだろう。
- ✓ そのほか、当社では「地域密着型サービス」を意識した運営を行っているため、小規模事業所ならではのアットホームな環境で就労できることは強みだと感じている。介護職に初めてチャレンジする人が、10何人といった小さな規模感で一人一人手厚い生活支援を受けながら働けることは強みになっている。

③ 外国人介護人材向けの定着支援

- ✓ 外国人介護人材向けに特別な教育プログラムや教育体制を整えているということはないが、各事業所に「生活指導担当」の職員を配置し、生活支援の体制はしっかり整えている。事業所の中で一人前に仕事ができるようにするための教育支援だけでは、外国人介護人材の定着の観点から不十分であると感じているため、生活サポートや日本での文化・生活に馴染んでもらうための支援をしっかりと行うことを重視している。
- ✓ 当社は広島県の中でも比較的、地方部に位置しているということもあり、地域に満足してもらうために1-2か月に1回程度、日本の文化に触れたり、観光を行ったりなど、外国人介護人材と一緒に様々なレクリエーションを行う行事を実施している。
- ✓ こうした行事等を通じて、外国人介護人材がどのような不安を抱えているのか等、日頃から丁寧なコミュニケーションをとることが重要であると考えている。面談の頻度は各事業所に任せているが、事業所によっては月1回のペースで行っているところもある。

④ 地域住民と外国人介護人材の交流

- ✓ 当社では、前述のとおり「地域密着型サービス」を意識した運営を行っているため、地域住民と外国人材の交流機会も積極的に設けるようにしている。新しい外国人材が入職した際に、生活指導担当者が近隣住民に対してあいさつ回りを行うとともに、その後も外国人介護人材自身がしっかりと挨拶をするなどして信頼関係を築いていく。近隣住民に物をもらったり、あげたりといった行き来や、寮に近隣住民を招いて母国の料理を振る舞うなどといった交流も定期的に行われている。
- ✓ 近隣住民からも、「優しい」「いつも笑顔で声をかけてくれる」等といった外国人材に対する良い評価を度々貰っているところである。地域の町内会もかなり高齢化しているため、地域の行事や清掃活動等に積極的に参加してくれる若い外国人材は地域に大変重宝されているようだ。
- ✓ それでも、時には文化やマナーの違いから外国人材に対する苦情が地域住民から入ることもある。そういった際は生活指導担当に地域住民から直接連絡が行き、即座に対応できるような体制を整えている。

⑤ 人材紹介機関・自治体等への要望

- ✓ 外国人材の紹介を行っている人材紹介機関が非常に増えていると感じる。そのため、受入事業者としては、各人材紹介機関の評価や特徴が比較可能な形で可視化されれば、積極的に人材紹介機関を活用して新たな外国人材を受け入れたいと考えるかもしれない。
- ✓ 自治体等が、たとえばこの紹介機関は人材紹介後のバックアップ体制がしっかりしているなどの評価を行ってくれば、安心して積極的に外国人材を採用できる事業者も増えるのではないかと感じる。教育体制が整っていない事業者の場合、外国人材を一から教育していくには限界があるため、自治体や人

材紹介機関等の第三者が育成体制の支援をして、事業者側の十分な受入体制を整える仕組みがあれば良いと感じる。

5) 介護福祉士の資格取得に向けた支援

- ✓ 来年度、3名から実務者研修受講後に介護福祉士の国家試験に挑戦したい意向を聞いている。
- ✓ 連携している登録支援機関が当事業者で受け入れている外国人材に対して週1回程度、定期的な日本語学習フォローを行っている。このような支援は積極的に進めていきたい。
- ✓ 一方、こうした学習支援はいずれも休日に実施しているため任意参加であり、外国人介護人材の自主性・積極性に委ねられてしまっている点は課題である。
- ✓ 介護福祉士の資格取得にあたり、広島県では奨学金として20万円の貸付制度がある。介護福祉士を取得して2年ほど就業することができれば、返済不要のものである。この制度を活用すれば実務者研修受講や試験に係る旅費やテキスト代等もほぼ無償となるため、便利な制度である。
- ✓ 外国人介護人材もこの制度を利用はできるが、保証人の問題がある。日本人については、身元がはっきりしているため自身が保証人になることも可能である。一方、外国人介護人材については試験に不合格、かつ本人が返済せずに帰国してしまった場合、日本国籍を持つ保証人が債務者になってしまう恐れがある。こうした点で、外国人材の当該制度利用にはハードルがある。結果的に、外国人介護人材は実務者研修受講・国家試験受験にあたっての金銭的負担が大きくなってしまっている点は、課題だと感じている。

以上

■基本情報

- | |
|--|
| ✓ 昭和 51 年 3 月 25 日に設立。和歌山県海草郡紀美野町にて特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、グループホーム、ホームヘルパーステーション、デイサービス、指定居宅介護支援事業所、有料老人ホーム等の介護サービスを提供している。 |
|--|

1)外国人介護人材の活用について

① 現在の外国人介護人材の受入状況

- ✓ 技能実習が 4 名、特定技能が 12 名、EPA 介護福祉士候補者が 1 名、EPA 介護福祉士が 1 名、在留資格「介護」が 7 名である。
- ✓ 国籍はフィリピンが 6 名、ベトナムが 8 名、ミャンマーが 7 名、ネパールが 1 名、インドが 1 名、インドネシアが 2 名である。

② 外国人介護人材の採用活動の方法等

- ✓ 新規で受け入れる人材については、監理団体(組合)に介護スタッフの募集人数を伝え、現地で募集案内を行い、面接するルートが大半である。転職者は既存スタッフの友人・知人からの紹介や日本語教師を通じての紹介が多い。

2)外国人介護人材の転職・定着状況について

① 外国人介護人材の転出状況

- ✓ これまでに退職・転職していった人材は 0 名であるが、1 月末に退職・転職していく予定の人材が 4 名いる(うち 3 名は元々他事業者からの転入者)。
- ✓ うち 2 名は夫婦であるため、今後子供を持ち、保育園の送迎等の公共交通機関の利便性の観点から現在の山間部で暮らすよりは都会に出たいと考えている。大阪の福祉事業所に転職することになり、転職先は介護転職サービスのアプリを通じて見つけたとのことである。
- ✓ 残り 2 名は、結婚が決まり、それぞれ夫が住んでいる愛知県、大阪府に転職することになった。
- ✓ 子供ができるなどライフステージが変わる外国人スタッフの中では、賃貸アパートでは子育ての観点から居住スペースが足りないといった問題があり、広い家に住むために出ていく場合もある。
- ✓ 転職していく人については、我が子のようにやさしく見送ることが大切であると認識している。4 名とは SNS でつながっているため、困ったらいつでも戻ってこられる場所であることを伝えている。

② 外国人介護人材の転入状況

- ✓ 特定技能で介護業界から 2 名、他業界から 2 名(夫婦で夫が鉄鋼から、妻が農業からの転職者)の計 4 名のフィリピン人が転入してきた。しかし、このうち 3 名が 1 月末で退職予定である。
- ✓ 残り 1 名はフィリピン人で 2 年在籍している。日本在住期間としては 5 年である。転入前も介護に従事していた人材であり、転入前の職場は栃木県にあった。フィリピン人の友人が当事業者で働いていたため、紹介を受けて転入してきた。現在は介護福祉士の国家試験の合格を目指している。毎週土曜日に和歌山県の海南市まで出向き、そこの日本語教室を活用することもある。
- ✓ 他業界からの転職者の主な転職理由として、母国に仕送りしている人材が大半であるため、介護業界の給与面の待遇(夜勤をすると多くもらえる)を求めていることが挙げられる。また、当事業者では外国人専用のアパートを建設し全室個室での貸出を行っている(詳細は後述)ため、生活環境面で魅力的

であることも理由の一つである。

- ✓ 転職に関する情報を得る手段としては、当事業者で働いている職員が友人を紹介してくれているケースが多い。

③ 他業界や他介護事業者から転職してきた外国人介護人材に対する評価

- ✓ 他業界から転職してきた人材も、3年間日本で働いてきているため日本のルールをある程度理解しており、受入の負担は大きくはない。
- ✓ 一方で介護の業務については、技能実習と同様に何もわからない状態であるため、OJT で研修を行っている。
- ✓ 介護についての知識や経験は不足しているものの、他業界から転職してきた人材は、一生懸命に業務に取り組み、業務に慣れてくると先読みして柔軟に対応できるようになる傾向がある。

3)外国人介護人材の確保・定着支援について

① 外国人介護人材の定着支援とその効果

- ✓ 利用者と外国人材が円滑なコミュニケーションを取れるようにするために、和歌山県の国際交流会に日本語教師を派遣してもらい、毎週月曜日に午後から3時間ほど日本語教育の時間を設けている。J.TEST 実用日本語検定で N2相当 (600 点以上) を目指してもらっている。
- ✓ 日本人職員と外国人材のコミュニケーションの取り方に関しては、外国人は本音を言わない傾向があるため、相手の母国の事情や価値観等をこちらで事前に調べた上で、日本で働くことに関して指導していくことが重要だと考えている。また、外国人は人前で叱られることに慣れていないという文化的な背景があるため、日本人のスタッフに対しては外国人スタッフには人前で叱らないよう注意深く伝えている。
- ✓ グループチャットのみならず、個人 SNS を活用して困ったら 24 時間いつでも連絡できるようにしている。また、休みの日は一緒に買い物やご飯やカラオケに行き、気分転換ができるように心掛けている。個人 SNS を活用することで外国人スタッフから様々な相談をしてくれるようになった。たとえば、体調不良で休む等の業務連絡をしてくれるようになったり、おすすめのお店を聞いてきたり、EPA の国家資格試験が近づいてくると不安等現在の心境を伝えてくれている。
- ✓ また、住宅支援に関しては、近くに適当なアパートがないことから、自治体からの補助は受けずに事業所長が個人で外国人専用のアパートを建て、事業者が借り上げて外国人に貸し出している。部屋数は 22 でワンルーム全室個室である。
- ✓ 介護福祉士の国家試験対策としては、試験の約6か月前から1問1答のプリントを配布して行っている。プリントの設問については、国家試験の過去問題から当該人材の理解度が低いと考えられる問題を出題している。また、ネット等で予想問題を探して一問一答に置き換えて掲載している。プリントの配布頻度は当該人材のやる気やモチベーションによって変えている。
- ✓ 当事業者以外の職場を経験していない人材ほど、長く定着しやすい傾向にある。1月末で退職する3名も元々は転職者であり、他の事業者を経験している人の方が転職する傾向があると考えられる。また、国の文化や風習も影響する。国によっては一定期間長く働くことが当たり前でない場合もある。

② 外国人介護人材のスムーズかつ質の高い採用・転職プロセス実現のために必要な支援

- ✓ 国内の転職に特化した採用の手段やルートによって、ある程度キャリアのある人材を採用できれば、即戦力として活躍してもらえるためありがたい。
- ✓ また、面接は現地の人とオンライン会議で行うが、直接対面して面接できる場があった方が良いと感じ

ている。

4) 今後の外国人介護人材受入の意向

- ✓ 特定技能や技能実習生は人数制限があるため、受入枠内で採用していき、介護福祉士資格を取得できるよう育成していきたいと考えている。技能実習生を指導できるリーダー的な立場の外国人介護福祉士を育成するのが理想である。現時点でケアマネジャーを目指す外国人スタッフはいない。

以上

09 | 社会福祉法人おおくま福寿会

■基本情報

- ✓ 平成 5 年 6 月 15 日事業者設立。第一種社会福祉事業(特別養護老人ホーム)として認可。
- ✓ 平成 6 年 10 月に日本財団、福島県、大熊町、双葉郡 8 ヶ町村より補助金を受け、特別養護老人ホームを開所。その後、老人デイサービス事業、訪問介護、訪問入浴介護事業を開始。
- ✓ 平成 23 年に東日本大震災の福島第一原子力発電所事故により大熊町から避難し、会津若松市に拠点を移転。市内の応急仮設住宅地内でデイサービス、グループホームを再開。
- ✓ 平成 26 年に特養ホーム事業、平成 29 年に応急仮設デイサービスセンター、平成 30 年に応急仮設グループホームを休止、他すべての事業を廃業し、令和 2 年に大熊町で認知症高齢者グループホームの指定管理を開始。

1)外国人介護人材の活用について

① 外国人介護人材の受入状況

- ✓ 現在、特定技能で 2 名、インドネシア国籍の 20 代女性を受け入れている。この 2 名はいずれも国内の介護事業者からの転入者である。
- ✓ 令和 5 年 4 月に初めて受け入れた外国人は、ネパール人留学生の女性である。土日のみ勤務のパートタイマーで介護補助までの業務しか実施できなかった。その後、より質の高い人材を求めて、監理団体を通じて特定技能としてインドネシア人 2 名を受け入れた。特定技能外国人であれば、日本人職員と同じ勤務形態で夜勤業務も可能であるためである。

② 受入の動機・背景

- ✓ 大熊町は、福島第 1 原子力発電所の立地市町村のため、除染特別地域で放射能の風評もあり、住民が少ない。避難の長期化により、避難先で住居を構えて就職する人も多く、帰還住民は 1 割弱である。そのため町内にそもそも人材が少なく、高齢者夫婦と一人暮らしの高齢者が中心となっている。
- ✓ 大熊町でグループホームを開設した当初は、定年退職者や未経験者を中心に帰還住民の中からの採用を考えたが、そもそも帰還住民が少なく採用が難しい状況であった。そこで、人材紹介会社経由で職員を集めたものの、高待遇でも 1~3 年で離職してしまう職員が多く、当初 2 ユニット稼働であったものが 1 ユニットまで稼働率が落ち、当初の事業計画が破綻してしまった。
- ✓ 町内の若者は、町内に新たに進出してきた IT 関連等のスタートアップ企業や原発事故に伴う廃炉関連事業所等に就職する人が多い。若手職員がいないことに加えて、日本人職員の平均年齢が 50 歳を超えたため、将来的な事業継続を見据えて外国人材を受け入れて事業を運営していくしかないと決断した。
- ✓ 浜通り地域の賃金水準は、全国平均と比べてかなり高い。福島県内の最低賃金は 1,000 円以下であるが、浜通り地域では時給 1,500 円で募集しても人が集まらない。以前、派遣契約をしていた日本人のパートタイマーは時給 1,900 円だった。このように、福島県の相場の倍の賃金を払っても、優秀な人材を確保することは極めて難しい。

③ 採用方法

- ✓ 採用は、監理団体と登録支援機関を通じて行っている。複数の外国人材紹介機関から営業のメールや電話、FAX が頻繁にくる中で、他の人材紹介機関に比べ、運営の仕組みがわかりやすかったため、元大学関係者が運営する監理団体からの受入を決めた。この機関は近隣のいわき市にあり、市内大学に通う外国人留学生の紹介事業を実施している。

④ 受入時の課題と対応策

- ✓ 外国人材の受入には、日本人を雇用するよりも金銭的コストがかかる。特定技能の外国人材の賃金は日本人従業員と同等以上と定められており、さらに就労環境の整備も求められる。住居や悪天候時の送迎、資格取得のための研修支援等、総額として日本人を雇用するよりも負担が大きい。
- ✓ 当事業者は原子力災害被災地の補助金があるため外国人労働者を厚遇できるが、経営は厳しく、内部留保を運転資金に充てて赤字運営している状況である。円安や物価上昇により運営コストは増大するものの、決められた介護報酬の中で外国人材を安定的に受け入れるのは、他の事業所含め、経営的に困難であろう。

2)外国人介護人材の転職状況について

① 外国人介護人材の転職状況

- ✓ これまでに転出していった外国人材は、母国に帰国したパートタイマーのネパール人留学生一人である。
- ✓ 帰国理由は、居住地のいわき市からグループホームまで通勤で 1 時間かかり、利便性が悪かったことが考えられる。雪等悪天候の影響で帰宅困難なときは車で送るなど、できる限りの対応はしていたが、強風による電車の遅延も多く、遅い時間に電車が止まって帰れなくなることもあった。
- ✓ ただ、外国人材は仲間同士で情報交換しながら、自分にとってメリットの多い職場を求めて行動するため、必ずしも通勤の困難だけが離職理由ではない可能性もある。
- ✓ これまでに転入してきた外国人材は、前述の特定技能のインドネシア人2名である。2名とも福島県内の介護事業者からの転入者である。転入前は賃金が安く仕送りが厳しかったため、賃金の高いところに転入してきたと聞いている。

② 外国人介護人材の転入者の評価・業務姿勢

- ✓ 転入者は2名とも真面目で勤勉である。ケア記録を作成する際も、小学校低学年程度の文章力はあるため、大事な情報をしっかり把握した上で、ひらがなや漢字、カタカナまじりの文章で要領よくまとめており、わかりやすい。
- ✓ 日本人職員との関係も良好であり、差別的な問題も一切ない。親しみやすく、入所者にとっても孫同然の年齢のため、彼女たちを可愛がっているようだ。

3)外国人介護人材の確保・定着支援について

① 賃金体系

- ✓ 原子力災害被災地では就労者が極めて少ないため、賃金を高く設定しないと人材が集まらない。当事業者の賃金は全国平均より高く、年間で月給 4 か月分程度のボーナスも支給している。別の介護事業者から転入してきた人材も、当事業者の賃金には満足をしているようだ。

② 住宅支援

- ✓ 外国人材が日本で安心して生活できるよう、生活環境の安全性を第一に考えている。大熊町は、帰還した住民が少なく、隣家との距離も数百メートル離れていること等から治安に不安があるため、なるべく人の目が届く場所を住居として選定した。駅前立地で交通の便が良い富岡町の駅前アパートは見た目も綺麗で、学校や商店もあるため人が多く、買い物にも便利である。

- ✓ アパートは、2名1室で、2LDKをルームシェアしている。家賃は本人の負担額が一人あたり月1万5千円であり、正規家賃の2分の1以下である。家賃の残りは事業者負担となっているが、水道光熱費は自費となっている。
- ✓ 自治体の住宅支援等は受けていない。大熊町なら住宅補助が受けられるが、富岡町では借主への補助制度がないため、利用できない。

③ 健康管理

- ✓ 出稼ぎの2人は、少しでも多く本国へ送金したいため、夜勤も厭わない。日本人職員と同様にワンオペ夜勤で勤務しているが、その分事業者としてのリスク管理は徹底している。夜間、入所者が体調を崩した等の緊急時対策として、24時間医療相談できるオンコールサービス「ドクターメイト」を導入している。日本人職員も事業所から5分程度の場所に住んでいるため、すぐに駆けつけられる。また、入居者の体調を鑑みて、日本人職員とシフトを交代するなど、外国人でも安心して働ける体制を整えている。

④ 生活支援

- ✓ 外国人材と協働していくためには、日本人とは異なる価値観や生活習慣への柔軟な対応が不可欠である。たとえば、海外では一か月帰国し休暇を取ることは当たり前である。互いの文化や宗教、価値観、生活スタイルの違いを知り、互いに気持ちよく働けるよう、受け入れる側も異文化理解教育が必要であると考える。当事業者では直接的なコミュニケーションを大事にし、双方が納得する形で調整しながら共に働きやすい環境を整えている。
- ✓ インドネシアと風土や文化が違う日本で、不便なく安心して生活できるように、冷蔵庫、テレビ、炊飯器、こたつ兼テーブルセット、食器等の生活必需品を提供した。日ごろから近隣農家からいただく野菜や米も差し入れしている。
- ✓ また、職場での服装については、イスラム教徒の女性が頭や身体を覆うヒシャブの着用を認めている。一方で、熱帯地域のインドネシアでは通年裸足が当たり前だが、日本の冬は寒く、足の冷えから病気になる恐れもあるため、(日本の気候に倣い)靴下の着用を勧め提供したエピソードもある。

⑤ 学習支援

- ✓ 2人には介護福祉士を目指してもらいたいと考えている。日本語検定N2まで取れるように、当事業者負担で外部機関が提供している多言語サービスによるオンライン研修を支援している。当事業者の方針として、成果報酬は意欲向上を図るために必要な制度であると考えており、介護福祉士資格取得時に3万円の祝い金を支給する仕組みをとっている。

4) 今後の外国人材受入の意向について

- ✓ 当事業者は、東日本大震災前、大熊町で100人以上の職員体制で特別養護老人ホームを開所し、その後グループホーム、デイサービス、訪問介護事業所を開所した。東日本大震災前は人口11,500人の町であったが、令和2年にグループホームを開所した際には町内人口は400人程度まで減っていた。帰還住民の中には家族を失い、職場もコミュニティもなくなり、避難先で連れ合いが亡くなり孤独から認知症や鬱等介護状態になる町民が多くなってきた。長年、地域福祉を支えてきた当事業者として、帰還住民を支えていこうという使命感で運営にあたっている。
- ✓ 現在、大熊町では福祉の里構想を掲げ、町と当事業者と社会福祉協議会で3者協定を結び介護福祉の充実に取り組んでいる。しかし、未だ避難解除されていない地域もあり、長い避難生活により新たな

土地で再スタートを切る人も多く、元の職員を含め帰還住民は少ない。帰還住民の中には元看護師や元介護職も若干はいるが、高齢で再就業する意向はない人が多く、若者に関してはエッセンシャルワークである介護に興味を持つ人材は極めて少ない。今後も日本人の人材確保は難しいと考えている。

- ✓ また、50歳以上の職員ばかりでは、IoTやAI機能付きの介護ロボットは難しく活用できない。外国人材を受け入れる他に選択肢はなく、特定技能であれば、日本人と同等の職務に就くことができ、人手不足の解消になる。
- ✓ そのため、福祉サービスを継続するためには、外国人材を受け入れていくしか道はない。そのために、今日本で働いている外国人材が人材の循環構造をつくってくれると良いと考えている。日本で実践的に学んだ知識や経験を母国で活かし、また日本へ戻ってきてくれたら何かお返しをするといった構造が望ましい。

5) 自治体等への要望

- ✓ 外国人材の定着には、言葉の障壁をなくすことが大事である。業務の中では自動翻訳機を使っているが、細やかな表現や意味をくみ取るとは難しい。生活習慣や文化が日本人とは異なるため、コミュニケーションにおいて限界がある。日本語学習のために事業者としてできる支援は、オンライン研修程度である。そのため、監理団体や国・自治体の方で、日本語学校等様々な日本語習得の支援を設けてくれたら積極的に取り入れたい。
- ✓ また、大熊町が提供している介護福祉士の資格取得支援(補助制度)は、日本人を対象としているため外国人の利用が難しい。外国人の利用も想定した支援制度の拡充を望む。
- ✓ さらに、外国人材が日本で孤独感なく心穏やかに暮らせるよう、地域における仲間との交流機会を設ける取組等も重要であるとする。

以上

10 | 社会福祉法人玉美福祉会

■基本情報

- ✓ 昭和 52 年 12 月、「社会福祉法人玉美福祉会」設立認可。
- ✓ 昭和 53 年 4 月、軽費老人ホーム玉美苑開設後、東大阪市を中心に、特別養護老人ホーム、ショートステイ、ケアハウス、デイサービス、訪問介護、グループホーム事業を展開。事業所数は 30 ヶ所。
- ✓ 平成 17 年 4 月、「障害」「保育」分野へ事業を拡大。さらに、地域公益事業として「生活困難者支援相談」事業にも取り組み、地域に根差した社会福祉事業を推進している。

1) 外国人介護人材の活用について

① 外国人介護人材の受入状況、背景

- ✓ 現在、外国人材を 3 ヶ所の特別養護老人ホームで受け入れている。受入総数は 55 名であり、在留資格別の内訳は特定技能 2 名、EPA 介護福祉士候補者 42 名、EPA 介護福祉士 7 名、在留資格「介護」4 名である。
- ✓ 国籍は、フィリピン 16 名、ベトナム 21 名、インドネシア 18 名。在留資格別の内訳は、特定技能はベトナム 1 名、インドネシア 1 名。EPA 介護福祉士候補者はフィリピン 13 名、ベトナム 18 名、インドネシア 11 名。EPA 介護福祉士はフィリピン 3 名、インドネシア 4 名。在留資格「介護」はベトナム人 2 名、インドネシア人 2 名である。
- ✓ 受入開始は 2016 年である。将来的に外国人材が必要不可欠になってくると考え、受入を開始した。人員体制に余裕があるうちに外国人材の受入と人材育成の体制を整えておきたかった。
- ✓ 知り合いの事業者の紹介を通じて、特定技能としてベトナム人 3 名を受け入れることから開始した。

② 外国人介護人材の採用方法、条件

- ✓ EPA は、毎年、国際厚生事業団を通じて 2 名程度採用している。インドネシア、ベトナム、フィリピンの現地面接を通じて選考を行った後、改めてオンライン面接も行う。
- ✓ 介護福祉士を目指している人材は、一定水準の教育を受けており、日本語や介護を学ぶ意識も高い。学ぶ意欲のある質の高い人材を受け入れるために、当事業者では EPA を中心に採用している。
- ✓ 特定技能は、以前は外国人材向けの人材紹介機関を通じて受け入れていたが、現在は外国人職員の紹介を通じて受け入れることが多い。EPA 介護福祉士候補者の場合、基本的には介護福祉士の国家試験終了後の転職となるため、毎年介護福祉士の国家試験が終わったタイミングで、外国人職員からの人材紹介が増える。他に行政主体で実施している外国人材マッチングサービス等は利用していない。

2) 外国人介護人材の転職状況について

① 外国人介護人材の転職状況

- ✓ これまでに他事業者へ転職していった人材は特定技能のベトナム人 1 名のみである。
- ✓ 特定技能として当事業者へ入職し、契約社員として 4 年間働いた後、介護福祉士資格取得を取得し在留資格「介護」に移行した。介護福祉士資格を有する職員として昇格の予定だったが、処遇面で折り合いがつかず、兵庫県の訪問介護に転職した。
- ✓ これまでに他事業者から転職してきた人材は 6 名である。内訳はフィリピン人 3 名、インドネシア人 3 名。全員 6 年前に入国し、他の介護事業者を経て当事業者で 2 年勤続している。フィリピン人 3 名は、EPA 介護福祉士候補者として入国し、介護福祉士の資格取得後に当事業者へ転入してきた人材であり、

以前の就業地は、兵庫県1名、香川県2名である。インドネシア人のうち2名は特定技能として令和5年に当事業者へ転入後、介護福祉士資格を取得し在留資格「介護」に移行、もう1名は介護福祉士資格取得後にEPA介護福祉士として当事業者に転入してきた。以前の就業地は、広島県1名、香川県1名、千葉県1名である。

② 転職の動機、情報源

- ✓ 生活の利便性や賃金を求めて転職する人材が多い。ただ、転職にあたっては生活の利便性や賃金と、物価とのバランスを考慮する必要がある。東京は大阪より賃金は高いが、その分家賃も物価も高い。東京は生活するには経済的に大変な側面もあることを外国人材に伝え、大阪の住み良さをアピールしている。
- ✓ 東大阪市にある当事業者の事業所は大阪でも家賃の安いエリアで、難波や梅田といった都会にも出やすい。賃金も日本人職員と同一賃金体系で他社に比べて高いため、余裕をもって生活できる。そのため、地方から都会を求めて転入してくる人や、転入してから結婚する人もいる。
- ✓ 以前の就業先が地方だった転入者は、近くにコンビニもなく、買い物へ行くにも自転車で1時間以上かかるため、週に一度、事業所職員に車で買い物に連れていってもらっていたという。
- ✓ 扱っている介護サービスの種類も転職動機の一つである。介護老人保健事業所から特別養護老人ホームを希望してくる転入者も多い。一方、一人で利用者宅へ赴き、細かいニーズを汲み取らなければならない訪問介護は敬遠される傾向がある。
- ✓ 外国人材の転職に関する情報源はSNSが主である。入国時期が同じフィリピンやインドネシアの人材同士がSNS上で繋がっているため、仲間からの情報を得て、より好条件な職場へと転職していくようだ。

③ 転職者の受入のメリット

- ✓ 転入者を通して他の(転入前の)介護事業所における外国人材の指導体制や取組、ケアについて学ぶことが多く、日本人職員にとっても、自分たちのやり方を見直す良い機会になっている。

3)外国人介護人材の確保・定着支援について

① 外国人介護人材の確保・定着に対する考え方

- ✓ 外国人材を育成し、将来的には当事業者でリーダーとしての役割を担って欲しい。外国人材が外国人材を教育する体制をつくっていききたい。能力の高い人材は国籍を問わず管理職に登用していく方針をとっているため、能力に応じた育成のサポート体制を万全にしている。千葉県からの外国人転入者は、当事業者で勤務するインドネシアの職員からの紹介であるが、能力が高く、現在ユニットリーダーとして活躍している。

一方で、志の高い人材は無理に引き止めず、転職を希望した場合は気持ちよく送り出すスタンスを取っている。他にやりたいことができたならそれを応援してあげる、といった当事業者の前向きな姿勢や取組を外国人材同士のネットワークで広く知ってもらえたら、より良い人材の確保にもつながると考えている。

② 外国人介護人材向けの定着支援

【学習支援】

- ✓ EPAは、受入から4年間は学習支援に係る費用を事業者が全額負担する。介護福祉士資格取得に向けた学習支援は、週2時間、外部委託で行っているオンライン学習が中心となっている。N2レベルまで

習熟度が達成していることを確認してから、国家試験対策を行っている。日本語がわからないと専門知識も頭に入らないため、日常会話を定着させてから専門知識を学んだ方が本人たちにとっても現場にとっても負担がない。入職して1か月程度仕事に慣れてから本人の意向を確認した上で、学習ステップへ進むようにしている。

- ✓ 国家試験前には介護課長が個別指導したり、テキストを提供したり、マンツーマンで実務を通して教えたり等して資格取得に向け、総力を挙げて支援している。合格率はベトナム人が8割程度と最も高く、次いでインドネシア人が7割、フィリピン人が5割。今年も10名が受検し、そのうちフィリピン人は5名中2名が合格、3名は来年再チャレンジする予定である。
- ✓ そのほか、電話対応等、外国人材にとって難易度の高い業務に重点を置いた研修も年に数回実施している。
- ✓ 日常業務に関する指導は、日本人職員と先輩外国人職員の数名でローテーションを組み、マンツーマンで教える体制をとっている。

【生活支援】

- ✓ 学習面だけでなく生活面でもできるかぎりのサポートを行っており、何か困ったことがあればすぐに対応する真摯な対応が、外国人材との信頼関係及び人材の定着につながっている。
- ✓ 住居や家具等も事業者側で整える。東大阪市の家賃の相場は3万円であるため、住宅補助として1万円を支給している。懇意にしている不動産業者に家賃が安く無料Wi-Fiがあるなど、条件に合う物件を探してもらっている。そのほか、外国人職員が自分で物件を探し契約する場合も適宜サポートを行っている。
- ✓ 日常生活の困りごとに関してはいつでも相談対応を行っている。財布やキャッシュカードをなくした際に警察へ同行したり、夜中に消防車がマンションに来ているがどうしたら良いかと電話で相談を受けたこともある。

【ライフステージに合わせた両立支援】

- ✓ 当事業者はEPAが多く比較的日本でキャリアが長い人材も多いため、外国人介護職員の多くは既婚者である。そのため、安心して長く働けるよう、ライフステージに合わせた生活のサポート体制も整えている。子どものいるEPAも3、4組いるため、介護福祉士資格取得を機にパートナーが勤める介護事業者へ転職したり、結婚を機に帰国する人も多い。そのため、当事業者に定着してもらえるよう、出産育児の両立支援を行っている。
- ✓ 当事業者では、国籍を問わず、職員から結婚や妊娠の報告を受けたら、まず社労士作成のパンフレットを渡して当事業者の出産育児の諸制度を説明する。本パンフレットでは、出産手当金や出産育児一時金、育児休業給付金の申請手続きの仕方や職場への伝え方、短時間正社員制度等について分かりやすく説明している。外国人職員には行政手続きへの同行も行っている。
- ✓ 保育園に入れなかった場合や勤務時間帯によって延長保育が必要な場合等、状況に応じた対策も講じている。外国人職員の中には短時間正社員勤務制度を利用して子育てをしながら正社員として働いている人もいる。

【休暇制度、交流の機会】

- ✓ 外国人材は、仕事以外で日本人とコミュニケーションを取ることが少ないため、希望者での旅行、フットサル等のスポーツ大会、レクリエーション等を開催し、日常生活においても日本人と話しやすい環境を

構築している。こうしたイベントは息抜きになり、日本人職員と交流を深める機会にもなっている。

- ✓ 帰国は年一度、2 週間以内が原則であり、結婚休暇は 1 か月としている。現場と相談の上、仕事に支障が出ない範囲でお願いしている。毎年帰国する人材もいれば、あまり帰国しない人材もいる。

4)自治体への要望

- ✓ EPA に関しては毎年補助金額が下がっているため、事業者の持ち出しが増えてきている。外国人材の教育環境を整えるためにも、特定技能を含め、教育支援の補助金を拡充してほしい。

以上

11 | 株式会社サカイ

■ 基本情報

- ✓ 昭和 51 年、愛知県で婦人服等の繊維加工業「酒井縫製株式会社」を設立。
- ✓ 平成 16 年に「株式会社サカイ」に社名変更し、名古屋市を中心にグループホームを展開。
- ✓ 平成 28 年、SHK ホールディングスのグループ会社となり、グループホーム事業のほか、小規模多機能型の居宅介護・訪問看護事業も運営。

1) 外国人介護人材の活用について

① 外国人介護人材の受入状況

- ✓ 現在、外国人材は 87 名。内訳は特定技能 80 名、技能実習生 1 名、在留資格「介護」6 名である。そのほか、留学生アルバイト 5 名を直接雇用している。
- ✓ 国籍は、ネパールが最も多く 5 割、次いでフィリピンが 3 割、ベトナム、インドネシアが 2 割である。ネパール人はとても勤勉で、入社後も日本語検定や介護福祉士をめざして初任者研修等の介護資格を取得する人が多い。アルバイトの留学生 5 名も全員ネパール人である。
- ✓ 基本的には特定技能を中心に受け入れている。介護人材を目指して入国した留学生で、日本の日本語学校卒業後、特定技能に切り換えた外国人職員も 3 名いる。受入開始当初の令和元年に技能実習生 5 名を受け入れたが、採用コストがかかった上に 3 年の技能実習期間を終えたら全員転職してしまったため、今後技能実習生を新規で採用する予定はない。一方、特定技能は関係機関の支援を使わずに自社で受け入れているため、コストも抑えられ、即戦力になると考えている。
- ✓ 在留資格「介護」の 6 名は、日本語学校と福祉専門学校を卒業後、在留資格「介護」として入職した（6 名のうち 3 名は介護福祉士養成施設を卒業すれば資格を取得しなくても永住できる制度を活用）。外国人留学生を受け入れている福祉専門学校は少ないが、高い介護スキルを有した人材が確保できる観点から、当社としては福祉専門学校の卒業生の受入を増やしていきたいと思っている。

② 外国人介護人材受入の動機・背景

- ✓ 介護業界の人手不足は深刻である。日本人を募集してもなかなか集まらないため、外国人材の確保が重要となっている。
- ✓ 名古屋市には日本語学校や福祉専門学校が多い。質の高い外国人介護人材を獲得するために、社長が自ら学校へ出向き、提携の話を持ち掛けたところ、学校側も就職先の確保につながるため双方のニーズが合致した。現在、つき合いのある日本語学校 3 校と福祉専門学校 1 校で直接アルバイトの募集をかけてもらっている。

③ 外国人介護人材の送り出し国、採用方法等

- ✓ 送り出し国は、ネパール、フィリピン、ベトナム、インドネシアの 4 か国である。
- ✓ 採用にあたっては、現地の送り出し機関を利用している。ネパールとフィリピンは介護に特化した送り出し機関を利用している。中には日本語学校を有する送り出し機関もある。
- ✓ 上記送り出し機関のみならず、人材確保を急ぐ場合は、様々な国籍・業界を扱っている国内の外国人材紹介機関も利用している。人材紹介機関の選定は SNS を活用し、当社が掲載した求人票を見て連絡してきた紹介機関の中から選定を行っている。日本語のみならず介護の実務的な教育や日本のマナー等も手厚く教えている企業から採用するようにしている。現状、各国ごとに 2、3 社ずつ程度付き合いがある。自治体の支援や登録支援機関は利用していない。

- ✓ 面接では、入社後のギャップによる早期離職を防ぐために、給料やボーナス、仕事内容等労働条件や処遇をできるだけ詳しく伝えている。また、先に他社に採用が決まってしまう場合もあるため、採用のスピード感も重視している。

④ 外国人介護人材の雇用形態・処遇

- ✓ 現在、外国人材 87 名のうち 81 名は非常勤である。
- ✓ 当社では特定技能の雇用形態がすべて非常勤で時給制となっている。残業をしてできるだけ多く稼ぎたい人材が多いため、働いた時間分だけしっかり給与が支払われる仕組みとしている。
- ✓ 一方、正社員については月9日の休みを原則とし、残業はさせない方針としている。
- ✓ 残業の多い月は、非常勤職員の月給が正社員の月給より若干上回ることもある。在留資格「介護」の正社員から残業したいと言われても認められない状況である。
- ✓ 今後、非常勤の特定技能外国人介護職員が在留資格「介護」に切り替える際には、残業代を稼ぐことができる非常勤のままなのか、正社員になるか、雇用形態についての議論が行われるだろう。
- ✓ 職場の人間関係を良好に保つために、ホールディングス内の事業所間で人事異動も行っている。ここ3年間で、職員間の人間関係を理由に異動した人が4, 5名いる。大抵は日本人とのトラブルだが、外国人同士のトラブルもある。異動した外国人職員のうち2名は異動先でも馴染めず、退職してしまった。
- ✓ 勤務地については、海外からの直接採用者や日本語学校、福祉専門学校の卒業生については原則的には当社側で決め、欠員が出た事業所に配属している。一方、日本国内からの転職者で、名古屋等特定のエリアを希望する場合は、勤務地の希望を聞くようにしている。

2)外国人介護人材の転職・定着状況について

① 転出者の転職の状況・動機

【介護の他事業者への転出】

- ✓ 介護業界の他事業者へ転職していった人材が9名いる。技能実習5名と特定技能4名である。
- ✓ 技能実習から特定技能に切り替えるタイミングで就労先を変える人が多い。特にベトナム人が多かった。
- ✓ 転出者の転職理由の大半は賃金である。より賃金の高いところへ転職していく傾向がある。
- ✓ 転職先の就業地は、1人は同じ愛知県内である。正社員採用で月給制の介護事業所へ転職した。もう1人は愛媛県で、特別養護老人ホームへ転職した。表面上は事業所の近くに親戚がいるからと言っていたが、実際のところは恐らく賃金の高さが理由だろう。
- ✓ 特定技能では、恋人と一緒に住むために東京へ行ったフィリピン人や、愛知県や岐阜県の特別養護老人ホームへ転職したベトナム人もいる。グループホームに比べて特別養護老人ホームの方が仕事内容は体力的に厳しく大変だが、その分賃金も高い傾向がある。

【他業界への転出】

- ✓ 1, 2年前は、日本の永住権を取るために介護福祉士の資格取得をめざして特定技能介護を選ぶ人が多かったが、今は、介護以外の業界でも特定技能2号で永住できるようになったため、他業界へ転職する人も一定数いる。
- ✓ 他業界へ転職した特定技能の就業先は、ベトナム人1名は愛知県の宿泊飲食サービス業、ネパール人1名も愛知県のサービス業である。通訳を目指して東京の専門学校へ進んだネパール人も1名いる。
- ✓ 宿泊飲食サービス業へ転職したベトナム人が言うには、グループホームでは洗濯や食事づくり等の生活支援業務をやるイメージがなかったという。思っていた仕事と違ったため、他業界へ転職した。東京

へ行ったネパール人は、N2レベルの語学力がある優秀な人材であった。将来、介護ではなく通訳の道に進む決意をもって退職した。

② 転入者の転職の状況・動機

【介護の他事業者からの転入】

- ✓ 一方、他事業者からの転入者は2名いる。特定技能のベトナム人とフィリピン人である。
- ✓ ベトナム人1名は、前の職場での人間関係が原因で転職先が決まっていなまま退職した。すぐに働けるところを探していたときに、当社でも人材募集をしていたため採用が即決したが、1年半ほど働いたのち、家族の体調が悪いため帰国すると言って退職してしまった。
- ✓ フィリピン人1名は当社の外国人職員の紹介による転入である。愛知県にいる親戚と一緒に住むために転入し、1年弱ほど勤務している。

【他業界からの転入】

- ✓ 採用条件は、日本語能力試験 N3レベルを目安としている。面接の会話から見極めている。介護資格や経験は不要としている。
- ✓ 介護職以外からの転入者は5名である。千葉県の宿泊飲食業からネパール人 1 名、製造業からはベトナム人が4名で、岐阜県が2名、山口県と北海道が 1 名ずつである。将来的な親の介護を見据えて勉強したい人や日本語を使える仕事がしたい人が多い。
- ✓ 他業界から転職してくる人は、前職の処遇面と比較して辞める人も多い。

③ 転職活動の情報源

- ✓ 転職情報の収集に際しては、SNS が活用されている。外国人介護人材向けの全国規模のグループ掲示板では求人情報が日々更新されている。
- ✓ 愛知県は在留外国人が多いため、親戚や友達からの紹介もあるようである。

3)外国人介護人材の確保・定着支援について

① 日常的な業務指導

- ✓ 現場における指導については、まずは日本人職員の真似をしてもらっている。たとえば、「こういう時は、『どうされましたか』と聞きます。」と場面に合わせて具体的なセリフを覚えてもらっている。
- ✓ OJT 等の教育体制については、外国人介護人材本人が独り立ちするまでは、日本人職員と同様に先輩と2人1組で仕事をしてもらっている。本人の理解度や習熟度にもよるが、多くは2～4か月程度で独り立ちする。指導役としてつく先輩は国籍は関係ないが、言葉が通じない時には、日本語の語学力の高い同じ国の先輩に通訳してもらうことはよくある。
- ✓ 電話対応や接客業務は難易度が高いため、入職当初は日本人職員に対応してもらう方針としている。

② 生活支援

- ✓ 住居についてはすべて当社側で準備している。基本的には、賃貸アパートであり、1人1Kである。シェアハウスで3DKに3人という場合もある。また、一軒家を購入し複数人で入居してもらう場合もある。プライバシーを保護し、ゆっくり休んでほしいこともあり、基本1人で個室を使ってもらう方針だが、相部屋で家賃をおさえたいという要望も中にはあり、できるだけ外国人職員の希望に合う住居を用意している。
- ✓ 社員寮は基本月2万5千円であり、外国人本人名義の賃貸契約の場合は日本人職員と同様に家賃補

助を支給している。

③ 学習支援

- ✓ 入職時に新人外国人職員の合同オリエンテーションを行っており、仕事・生活のルール・マナーや、仕事における最低限覚えてほしいこと・守ってほしいこと等を、先輩にも通訳してもらいながら伝え、スムーズに日本での仕事が始められるようサポートしている。
- ✓ 毎月、日本語の勉強のために宿題を配っている。内容は作文と介護専門用語の確認と JLPT 練習問題である。一時期、ベトナム人通訳スタッフにオンライン講座をお願いしており、参加者が少なかつたため行っていなかった時期もあったが、日本語能力が足りない人には参加してもらっている。
- ✓ 週1回、全体研修があり、外国人職員にも参加してもらっている。研修の内容は主に、認知症、身体介護、医療、接遇、虐待防止、防災等である。参加形態は基本オンラインであり、グループ会社の管理者が交代で講師を務め、全事業所合同で実施している。全体研修においては、参加可能な介護職員に勉強してもらっている。
- ✓ 資格取得については、日本人職員と同様に初任者研修や実務者研修の受講費用を支援しており、希望者には介護福祉士の過去問を配布している。介護福祉士国家試験の勉強サポートを充実させたいが、現状そこまで取り組めていない。
- ✓ 社長が「外国人職員がいないと仕事が回らなくなるからサポートしてあげてほしい」と現場管理者に連絡しているため、日本人職員も協力的である。外国人職員が働きやすいように積極的にコミュニケーションを取り様々教えたり、帰省等の一時帰国についても時期の要望を聞き、当社独自のルールを守ってもらいながらシフトを調整している。
- ✓ また、レクリエーションで母国の衣装を来て踊りを踊ってもらったり、母国の料理やお菓子を作って利用者様にふるまってもらったりすることも多々ある。

4) 自治体等への要望

- ✓ 外国人材は、介護福祉士の資格を取得して日本に永住したい人がほとんどである。会社としては現状そこまでサポートしきれていないため、資格取得支援の補助があれば活用したい。
- ✓ 今後、介護福祉士養成事業所を卒業すれば資格を取得しなくても永住できる制度（「卒業年度の翌年4月1日から5年間介護の業務に従事」に関する要件）が2026年度で終了するため、介護人材の人手不足を解消するためにも本制度の延長をしてほしい。

以上

12 | 介護業界から転職してきた A さんのインタビュー(フィリピン、女性)

年代	40代	性別	女性
国籍	フィリピン		
日本での就業開始時期	令和元年	転入時期	令和4年
転入前の在留資格	EPA 介護福祉士候補者	転入後の在留資格	特定技能
転入前の業界	介護		
転入前の就業場所	栃木県	転入後の就業場所	和歌山県

① 日本で介護の仕事をしたと思った経緯

- ✓ 困っている人、特に高齢者を助けたいと思ったからである。
- ✓ フィリピンでは、元々製薬会社で会社員をしていた。

② 前の仕事について

- ✓ 老人ホームで介護ケアや個人的なケアの仕事をしていた。
- ✓ 前職では、インドネシア人とネパール人の職員と仲が良かった。
- ✓ 多国籍の外国人が在籍しており、文化の違いで苦労したこともあった。他の外国人と7人でルームシェアをしていた。にぎやかではあるが、疲れた時にリラックスができない状況であった。

③ 転職してきた理由

- ✓ フィリピンの友人が当事業者で働いていたからである。友人はフィリピンに住んでいた時からの付き合いであり、EPAの横浜研修センターでも一緒に過ごしていた。友人は現在大阪に住んでいる。
- ✓ スーパーや銀行等に行きやすく、交通機関等の利便性が高い。
- ✓ 個室のアパートに住むことで、個人のプライバシーが確保でき、リラックスできる。

④ 今の職場の良い点

- ✓ アパートで一人暮らしができ、どこにでも遊びに行ける環境があることである。
- ✓ 転職してよかった点は、介護の業務を続けられることと、家族に仕送りができることである。
- ✓ 転職にあたり他の事業所からの勧誘もあったが、今の職場が一番良いと感じている。

⑤ 転職するにあたって受けたサポート

- ✓ 友人から組合を紹介してもらい、EPA 介護福祉士候補者の在留資格の期限が切れそうになった際に特定技能への移行手続きを行ってもらった。

⑥ 将来の夢

- ✓ 介護福祉士の資格を取得すること。法律が特に難しいと感じている。

⑦ 休日の過ごし方

- ✓ 天王寺にラーメンをよく食べに行く。

以上

13 | 介護業界から転職してきた B さんのインタビュー（インドネシア、女性）

年代	20代	性別	女性
国籍	インドネシア		
日本での就業開始時期	令和4年	転入時期	令和5年
転入前の在留資格	特定技能	転入後の在留資格	特定技能
転入前の業界	介護		
転入前の就業場所	福島県	転入後の就業場所	福島県

① 日本で介護の仕事をしたと思った経緯

- ✓ 日本に来るまでは、インドネシアの学生であった。特定技能の資格を取得し、令和4年に入国した。
- ✓ インドネシアでは日本の介護職の求人が多く、友人も日本で介護職に就いていたため安心感があった。

② 前職について

- ✓ デイサービスで介護職をしていた。

③ 転職の理由

- ✓ 介護職に就いている友人から夜勤手当の話聞き、夜勤に従事したかったためである。転入前の事業者は給料が低く、夜勤もなかったため、貯金ができなかった。1年ほど働いた後、登録支援機関に夜勤がある会社への転職を相談し、現在のグループホームを紹介された。
- ✓ デイサービス以外の事業所形態で働いてみたかったことも理由の一つである。
- ✓ 友人が皆、介護職で働いているため、転職先として他の業界は検討していなかった。

④ 転職して良かった点

- ✓ 転入前の事業者に比べて給料が高いため、貯金ができるようになった。毎月、本国の母へ仕送りもしている。
- ✓ デイサービスには様々な要介護度の利用者がいたが、現在のグループホームには認知症の高齢者のみが居住している。デイサービスに比べ、専門的な知識やケアが必要なため、色々勉強させてもらっている。日本人職員の方が丁寧に教えてくれ感謝している。
- ✓ 今の職場で最も難しい業務は、ケア記録の作成である。毎回、日本人職員の方が文章を確認し、書き方を教えてくれる。専門用語も多く覚えるのは大変だが、前職では経験できないことも多く学べて嬉しい。

⑤ 転職時に大変だったこと

- ✓ 退職時に報告書を提出しなければならず、作成するのが大変だった。スマホの翻訳アプリを活用し、会社のパソコンを使って自力で作成した。

⑥ 日本語の習得について

- ✓ 日本語は、実務の中で日本人職員の方から学んだり、登録支援機関から提供されている日本語クラスで勉強している。

⑦ 将来の夢

- ✓ 母と日本で一緒に暮らしたい。貯金はそのための資金である。

⑧ 休日の過ごし方

- ✓ 日本で介護職に就いている友達と会うこともある。一緒にゲームをしたり、料理をしたりして楽しく過ごしている。

以上

14 | 介護業界から転職してきた C さんのインタビュー(フィリピン、男性)

年代	30代	性別	男性
国籍	フィリピン		
日本での就業開始時期	平成30年	転入時期	令和5年
転入前の在留資格	EPA 介護福祉士	転入後の在留資格	EPA 介護福祉士
転入前の業界	介護		
転入前の就業場所	香川県坂出市	転入後の就業場所	大阪府東大阪市

① 日本で介護の仕事をしたと思った経緯

- ✓ フィリピンの日本語教室の先輩から EPA プログラムについて教えてもらった。先輩は以前、EPA プログラムを通じて日本で介護職の就労経験があり、話を聞いて自分も日本で働いて稼ぎたいと思い、申請した。

② 転職の理由・きっかけ

- ✓ 地方は生活に不便なことが多かったため、都市部へ行きたかった。
- ✓ 妻の紹介で、妻も現在働いている当事業者に転職を決めた。

③ 転職して良かったこと

- ✓ 事業所の方が優しく、何か困ったことがあるといつもすぐに対応してくれる。上司や事業所の方に相談しやすく、職場の人たちとも仲良くしやすい環境である。
- ✓ 転職時も、事業所の方が香川県まで迎えに来てくれた。新生活を始めるにあたり、居住先のマンション探しやインターネットの接続設定、銀行の口座開設等、生活に必要なことも様々助けてくれた。また、子どもの健康保険証や保育所の入園手続き等、出産・育児に係る行政手続きもすべてサポートしてくれた。
- ✓ 前の職場は従来型の老人保健施設で、職員が少なく、仕事が大変だった。特別養護老人ホームでは、前職で経験できなかった仕事も色々と経験できている。

④ 資格取得や学習支援について

- ✓ 妻から介護福祉士の資格を取るようと言われて勉強し、前の職場にいた時に取得した。上司やリーダーに専門用語等を教えてもらった。
- ✓ 今の職場では後輩に指導することもある。ケアや業務の流れ等基本的な仕事のほか、困った時には誰に相談したら良いかも教えた。

⑤ 仕事のやりがい

- ✓ 入所者から「ありがとう」と感謝の言葉をもらえると嬉しい。また、国籍の異なる職員と学び合い、新しい価値観に触れることで知識も少しずつ広がっていくことにやりがいを感じる。

⑥ 今後の目標・将来の夢

- ✓ 介護福祉士の資格も取得し、目標は達成できた。
- ✓ 日本の運転免許も取得したので、これからも日本で家族と一緒に楽しく暮らしたい。

以上

15 | 農業から転職してきたDさんのインタビュー(ベトナム、女性)

年代	20代	性別	女性
国籍	ベトナム		
日本での就業開始時期	令和3年	転入時期	令和6年
転入前の在留資格	技能実習2号	転入後の在留資格	特定技能
転入前の業界	キノコ栽培の農場		
転入前の就業場所	北海道	転入後の就業場所	愛知県

① 日本で介護の仕事をしようと思った理由・経緯

- ✓ 一つ目は、収入を増やしたいと思ったからである。二つ目は、日本語をスキルアップできる環境に身を置きたかったからである。
- ✓ 以前はキノコ栽培の農場で働いていたが、残業が少なく、思うように稼ぐことができなかった。ベトナムにいる家族をサポートするためにもっと収入を増やしたいと思った。
- ✓ また、農場では日本語をあまり使わなかったため、日本語が上達しなかった。日本語をよく使う介護職に就きたいと思い、転職した。

② 今の職場を選んだ理由

- ✓ 今の会社では、日本人職員が優しく色々な事を教えてくれる。将来、介護福祉士の資格を取りたいと思っており、今の職場は勉強ができる環境だと思った。

③ 転職の情報源

- ✓ インターネットを介して、介護職は日本語が上達する仕事だと知った。
- ✓ 東京で別会社に勤めているベトナム人の友人が SNS で今の会社を知り、SNS を通じて紹介してもらった。

④ 転職してよかったこと

- ✓ 以前と比べて給料も上がり、日本語も上達し、利用者の方とコミュニケーションを取れるようになった。

⑤ 将来の夢

- ✓ 日本でお金を稼いだのち、ベトナムに帰国して料理店を開きたい。

⑥ 介護職に就いて苦労していること

- ✓ コミュニケーションの難しさである。

以上

令和6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
外国人介護人材の転職状況に関する調査研究事業 報告書

令和7(2025)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
