

令和4年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金  
社会福祉推進事業

外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する  
調査研究事業

令和5（2023）年3月  
株式会社サーベイリサーチセンター



## 目 次

第1章 調査研究の概要.....	1
I. 調査の背景・目的.....	1
II. 調査の概要.....	1
III. 報告書の見方.....	3
IV. 調査結果の概要.....	4
第2章 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査 （受入れ施設・事業所向けアンケート調査）.....	9
I. 施設・事業所について.....	9
II. 施設・事業所の職員等について.....	12
III. 外国人介護職員の受入れ状況について.....	15
IV. 受入れ体制等について.....	17
V. 外国人介護人材の待遇について.....	21
VI. E P A 介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について.....	27
VII. 特定技能外国人について.....	47
第3章 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査.....	49
（理事長等法人の経営者向けアンケート調査）	
I. 法人・経営状況について.....	49
II. 介護職員の確保状況について.....	54
III. 外国人介護職員へ期待する役割等について.....	66
IV. E P A 介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について.....	69
第4章 外国人介護職員が提供する介護サービスに関するアンケート調査 （利用者向けアンケート調査）.....	80
第5章 E P A 介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生及び特定技能本人へのアンケート調査 （外国人介護職員向けアンケート調査）.....	100
参考資料 調査票.....	159



## 第1章 調査研究の概要

### I. 調査の背景・目的

令和4年8月26日に行われた第212回社会保障審議会介護給付費分科会において、「外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて」が議題として取り上げられ、EPA介護福祉士候補者及び介護職種の技能実習生について、一定の要件を付すことにより、安全性や介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準の算入することとする案について、議論が行われた。

分科会では、委員より、外国人人材の就労状況について、就労形態、処遇、（技能実習の場合の）監理費用等を含めて、より多角的に実態を把握する必要があることや、事業所職員だけでなく外国人本人の意見も聴取する必要があること等の指摘がなされた。

本調査は、分科会での意見等を踏まえて、EPA介護福祉士候補者及び介護職種の技能実習生の配置基準等に係る実態を把握することを目的としている。

### II. 調査の概要

#### 1. アンケート調査について

受入れ施設や利用者、外国人介護職員本人等から外国人介護職員（EPA介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生）の就業実態や配置基準への算入に関する評価・意見等を把握し、外国人介護人材の受入れ体制確保に係る施策の推進に活かすことを目的として、以下の4つのアンケートを実施した。

##### (1) 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査（受入れ施設・事業所向けアンケート調査）

###### ①調査対象

EPA介護福祉士候補者又は介護職種の技能実習生を受け入れている7,289施設・事業所（悉皆調査）

###### ②調査時期

令和5年2月6日（月）～令和5年2月24日（金）

※ただし、締切を過ぎて回収したものも集計に含めている。

###### ③調査方法

郵送配布・郵送回収

###### ④回収結果

有効回収数 1,627件（有効回収率22.3%）

##### (2) 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査（理事長等法人の経営者向けアンケート調査）

###### ①調査対象

EPA介護福祉士候補者又は介護職種の技能実習生を受け入れている施設・事業所を運営する3,824法人（悉皆調査）

###### ②調査時期

令和5年2月6日（月）～令和5年2月24日（金）

※ただし、締切を過ぎて回収したのものも集計に含めている。

### ③調査方法

郵送配布・郵送回収

### ④回収結果

有効回収数 1,271 件（有効回収率 33.2%）

## (3) 外国人介護職員が提供する介護サービスに関するアンケート調査（利用者向けアンケート調査）

### ①調査対象

EPA介護福祉士候補者及び介護職種の技能実習生を受け入れる施設・事業所において、過去1年以内にこれら外国人介護職員の介護サービスを受けたことがある利用者本人あるいはそのご家族

### ②調査時期

令和5年2月6日（月）～令和5年2月24日（金）

※ただし、締切を過ぎて回収したのものも集計に含めている。

### ③調査方法

郵送配布・郵送回収

※アンケート調査票は、受入れ施設・事業所向けアンケート調査の調査対象施設・事業所経由で郵送配布した後、施設・事業所にて最大3名の調査対象者を選定し、調査票を配布いただいた。回収票は直接当社に返送いただいた。

### ④回収結果

有効回収数 3,222 件

※受入れ施設・事業所経由での配布であり、また施設によっては調査対象となる利用者が3名に満たない、または外国人介護職員を受け入れていない場合などのケースも考えられるため、回収率は算出していない。

## (4) EPA介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生及び特定技能本人へのアンケート調査（外国人介護職員向けアンケート調査）

### ①調査対象

現在日本で就労中のEPA介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生及び特定技能本人

### ②調査時期

令和5年2月6日（月）～令和5年2月24日（金）

※ただし、締切を過ぎて回答したものも集計に含めている。

### ③調査方法

インターネット調査

※受入れ施設・事業所向けアンケート調査の施設・事業所経由で調査対象となる外国人介護職員に（回答用URLを記載した）調査協力依頼状を配布し、回答画面より回答いただいた。なお一部の回答者については、調査票見本に回答し返送してきたものもあるため、この分についてはデータ入力を実施した。

### ④回収結果

有効回収数 2,746 件

※受入れ施設・事業所経由での依頼であり、また施設によっては調査対象となる外国人介護職員が3名に満たない、または受け入れていない場合などのケースも考えられるため、回収率は算出していません。

### Ⅲ. 報告書の見方

- ・調査数 (n=Number of cases) とは、回答者総数あるいは分類別の回答者数のことである。
- ・回答の構成比は百分率であらわし、小数点第2位を四捨五入して算出している。従って、回答比率の合計が100.0%にならない場合がある。
- ・回答者が2つ以上の回答をすることができる複数選択式の質問においては、全ての選択肢の比率を合計すると100.0%を超える。
- ・クロス集計軸の縦軸は、無回答（外国人介護職員向けアンケート調査については、わからない、こたえたくないを含む）を除いている。

## IV. 調査結果の概要

### <受入れ施設・事業所向けアンケート調査>

#### 【受入れ体制等について】

- E P A介護福祉士候補者の研修責任者の人数を尋ねたところ、平均 1.26 人であった。
- 技能実習責任者の人数を尋ねたところ、平均 1.15 人、技能実習指導員の人数を尋ねたところ、平均 3.86 人、生活指導員の人数を尋ねたところ、平均 1.41 人であった。
- 技能実習生一人につき、入国前から就労開始時までには監理団体に支払う費用の総額を尋ねたところ、平均 550,458 円であった。
- 登録支援機関に対し、特定技能一人を雇用するにあたって支払う費用の総額を尋ねたところ、平均 395,770 円であった。

#### 【外国人介護人材の待遇について】

- E P A介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差は、「差がない」が 77.0%で最も高かった。
- E P A介護福祉士候補者と特定技能外国人との給与額の差は、「差がない」が 63.6%で最も高かった。
- 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差は、「差がない」が 63.0%で最も高かった。
- 技能実習生と特定技能外国人との給与額の差は、「差がない」が 43.9%で最も高かったが、「技能実習生の方が少ない」も 43.4%で拮抗していた。

#### 【E P A介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について】

- E P A介護福祉士候補者の配置基準への算入について尋ねたところ、「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が 33.6%で最も高く、次いで、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」（26.0%）であった。
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき理由としては、「E P A介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、E P A介護福祉士候補者のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」、「E P A介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」がともに 65.6%で最も高かった。
- 他方、「就労から 6 か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所（11.5%）にその理由を尋ねたところ、「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が 59.3%で最も高く、次いで、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」（51.9%）、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」（40.7%）であった。
- 技能実習生の配置基準への算入について尋ねたところ、「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が 34.5%で最も高く、次いで、「就労直後からの算入はすべきではないが、6 か月より短い期間で算入できるようにすべき」（23.2%）、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」（22.0%）であった。
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき理由としては、「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」が 64.6%で最も高く、次いで、「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」（61.3%）であった。



○他方、「就労から6か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所（11.9%）にその理由を尋ねたところ、「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が71.6%で最も高く、次いで、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」（45.3%）、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」（19.6%）であった。

#### 【特定技能外国人について】

- 特定技能外国人がいる施設・事業所に特定技能移行区分を尋ねたところ、「技能実習・介護からの移行者」が39.8%で最も高く、次いで、「海外から直接、特定技能として入国した者」（20.5%）、「介護以外の技能実習からの移行者」（20.3%）であった。
- 「海外から直接特定技能・介護として入国した者」と「技能実習からの移行者」とでは介護技術に違いがあるかを尋ねたところ、「違いがある」が45.2%、「違いがない」が25.6%であった。
- 違いがあると回答した施設・事業者に、介護技術が高い方はどちらの者かを尋ねたところ、「技能実習・介護からの移行者」が88.1%でおよそ9割を占めた。

### <理事長等法人の経営者向けアンケート調査>

#### 【介護職員の確保状況について】

- 今後の外国人介護職員の受け入れについて尋ねたところ、「積極的に新規採用を行いたい」は、EPA介護福祉士は15.7%、EPA介護福祉士候補者は13.1%、在留資格「介護」は32.9%、技能実習生は32.8%、特定技能外国人は32.1%であった。
- 「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」も含めた採用意向のある施設・事業所の割合は、EPA介護福祉士は38.5%、EPA介護福祉士候補者は35.4%、在留資格「介護」は66.3%、技能実習生は64.0%、特定技能外国人は75.3%であった。

#### 【外国人介護職員へ期待する役割等について】

- EPA介護福祉士候補者に期待する役割を尋ねたところ、「基本的な介護業務に対応する」は97.3%、「介護福祉士国家資格を取得する」は92.4%、「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は37.0%、「自法人の海外事業で活躍する」は8.2%であった。
- 技能実習生に期待する役割として高かったものは、「基本的な介護業務に対応する」は95.4%、「介護福祉士国家資格を取得する」は56.5%、「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は15.7%、「自法人の海外事業で活躍する」は6.6%であった。
- 特定技能外国人に期待する役割として高かったものは、「基本的な介護業務に対応する」は86.6%、「介護福祉士国家資格を取得する」は69.1%、「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は31.3%、「自法人の海外事業で活躍する」は7.0%であった。

#### 【EPA介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について】

- EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について尋ねたところ、「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が39.0%で最も高く、次いで、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」（34.2%）であった。
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき理由としては、「EPA介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから」が78.0%で最も高く、次いで、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」、「EPA介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができる」とともに、勤

務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」がともに 68.0%であった。

- 他方、「就労から 6 か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所 (5.5%) にその理由を尋ねたところ、「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」がともに 50.0%であった。
- 技能実習生の配置基準への算入について尋ねたところ、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」が 32.5%で最も高く、次いで「特段問題はない、妥当である(分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)」(28.2%)、「就労直後からの算入はすべきではないが、6 か月より短い期間で算入できるようにすべき」(22.3%)であった。
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき理由としては、「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから」が 72.8%で最も高く、次いで、「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」(61.5%)、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」(52.8%)であった。
- 他方、「就労から 6 か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所 (8.1%) にその理由を尋ねたところ、「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が 78.3%で最も高く、次いで、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」(51.8%)、「制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため」(27.7%)であった。

## <利用者向けアンケート調査>

### 【外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度】

- あなたの言いたいことは、外国人介護職員に伝わるかを尋ねたところ、「問題なく伝わる」は、EPA介護福祉士候補者は 42.1%、技能実習生は 39.2%、特定技能は 45.0%であった。

### 【外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度】

- 外国人介護職員の介護について尋ねたところ、満足している(十分満足している+おおむね満足している)は、EPA介護福祉士候補者は 84.2%、技能実習生は 88.7%、特定技能は 86.2%であった。

### 【外国人介護職員の働きぶりへの評価】

- 外国人介護職員の働きぶりを尋ねたところ、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」は、EPA介護福祉士候補者は 49.2%、技能実習生は 52.4%、特定技能は 52.0%であった。

### 【外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「日本語能力」の比較】

- 外国人介護職員の働きぶりを「大変仕事熱心であり、高く評価できる」、「足りない部分はあるが、おおむね評価できる」と回答した利用者へ、外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「日本語能力」を比較してもらったところ、全ての在留資格で「あまり変わらない」が最も高く、EPA介護福祉士候補者は 50.0%、技能実習生は 41.8%、特定技能は 41.1%であった。

### 【外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「介護技術」の比較】

○「介護技術」については、全ての在留資格で「あまり変わらない」が最も高く、EPA介護福祉士候補者は53.5%、技能実習生は44.5%、特定技能は42.8%であった。

#### 【外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「働く姿勢」の比較】

○「働く姿勢」については、全ての在留資格で「あまり変わらない」が最も高く、EPA介護福祉士候補者は65.1%、技能実習生は48.6%、特定技能は50.8%であった。

### <外国人介護職員向けアンケート調査>

#### 【仕事への気持ち】

○就労期間が6か月未満の外国人介護職員に仕事への気持ちを尋ねたところ、「ほかの職員に、困ったときだけ助けてもらいたい」が66.5%で最も高く、次いで、「6か月を超えたあとも、ほかの職員に、いつも助けてもらいたい」(17.6%)、「ほかの職員に、いつも助けてもらいたい」(15.9%)であった。

#### 【仕事への自信】

○働き始めてから「6か月頃」までには仕事に自信が持てたとする割合は、EPA介護福祉士候補者は31.1% (1.5%+10.6%+19.0%)、技能実習生は55.9% (4.7%+23.2%+28.0%)、特定技能は44.4% (3.9%+18.3%+22.2%)であった。

#### 【働き始めてから6か月前後の変化】

○働き始めてから6か月以上の外国人介護職員に、6か月たつ前と後の変化を尋ねた。

- ・給料

「増えた」は、EPA介護福祉士候補者は42.1%、技能実習生は34.5%、特定技能は38.0%であった。

- ・仕事を教えてくれる職員との関わり

「増えた」は、EPA介護福祉士候補者は50.5%、技能実習生は58.9%、特定技能は52.3%であった。

- ・忙しさ

「増えた」は、EPA介護福祉士候補者は64.5%、技能実習生は63.0%で、特定技能は52.1%であった。

- ・できるようになった仕事

「増えた」は、EPA介護福祉士候補者は77.3%、技能実習生は87.7%では、特定技能は83.8%であった。

#### 【仕事・生活・学習について】

○仕事・生活・学習について、どのくらいあてはまるかを尋ねた。

※ 以下、「あてはまる」または「ややあてはまる」を選んだ職員の割合を記載

- ・施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる

EPA介護福祉士候補者は92.8%、技能実習生は96.7%、特定技能は95.2%であった

- ・日本語で会話するときに困ることがある

EPA介護福祉士候補者は78.3%、技能実習生は78.4%、特定技能では73.7%であった。

- ・日本の生活習慣やマナーがわからない

EPA介護福祉士候補者は46.3%、技能実習生は49.2%、特定技能は44.7%であった。

- ・利用者を介護するとき困ることがある  
E P A介護福祉士候補者は 66.6%、技能実習生は 62.5%、特定技能は 59.4%であった
- ・日本語や介護を勉強する時間がない  
E P A介護福祉士候補者は 40.3%、技能実習生は 39.6%、特定技能は 39.8%であった。

### 【介護福祉士になるための学習について】

○介護福祉士になるための学習について尋ねた。

※ 以下、「あてはまる」または「ややあてはまる」を選んだ職員の割合を記載

- ・国家試験の問題が難しいと感じる  
E P A介護福祉士候補者は 84.6%、技能実習生は 67.3%、特定技能は 71.2%であった。
- ・日本語が難しいと感じる  
E P A介護福祉士候補者は 86.5%、技能実習生は 80.5%、特定技能は 78.1%であった。
- ・介護の言葉が難しいと感じる  
E P A介護福祉士候補者は 81.7%、技能実習生は 75.2%、特定技能は 73.3%であった。
- ・仕事が忙しく勉強する時間がない  
E P A介護福祉士候補者は 55.5%、技能実習生は 43.3%、特定技能は 43.4%であった。
- ・勉強を教えてくれる人がほしい  
E P A介護福祉士候補者は 72.0%、技能実習生は 74.8%、特定技能は 73.3%であった。

## 第2章 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査 (受入れ施設・事業所向けアンケート調査)

### I. 施設・事業所について

#### 1. 所在地

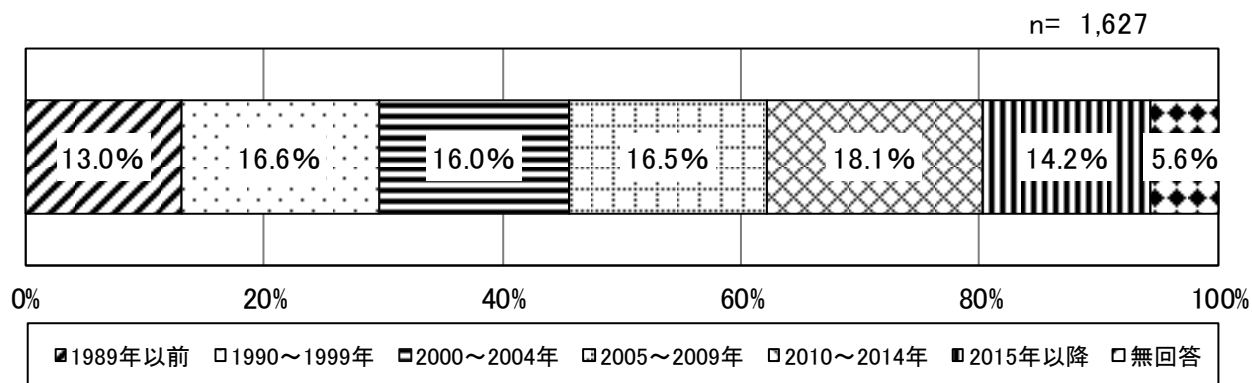
本アンケート調査に回答した施設・事業所の「所在地」は、以下のとおり。

都道府県	回答数	構成比	都道府県	回答数	構成比
北海道	48	3.0%	滋賀県	16	1.0%
青森県	15	0.9%	京都府	26	1.6%
岩手県	19	1.2%	大阪府	81	5.0%
宮城県	22	1.4%	兵庫県	92	5.7%
秋田県	11	0.7%	奈良県	20	1.2%
山形県	3	0.2%	和歌山県	9	0.6%
福島県	15	0.9%	鳥取県	7	0.4%
茨城県	43	2.6%	島根県	6	0.4%
栃木県	26	1.6%	岡山県	40	2.5%
群馬県	46	2.8%	広島県	75	4.6%
埼玉県	67	4.1%	山口県	16	1.0%
千葉県	66	4.1%	徳島県	21	1.3%
東京都	90	5.5%	香川県	28	1.7%
神奈川県	111	6.8%	愛媛県	55	3.4%
新潟県	29	1.8%	高知県	9	0.6%
富山県	11	0.7%	福岡県	88	5.4%
石川県	12	0.7%	佐賀県	4	0.2%
福井県	14	0.9%	長崎県	31	1.9%
山梨県	19	1.2%	熊本県	38	2.3%
長野県	38	2.3%	大分県	19	1.2%
岐阜県	39	2.4%	宮崎県	7	0.4%
静岡県	46	2.8%	鹿児島県	17	1.0%
愛知県	84	5.2%	沖縄県	5	0.3%
三重県	36	2.2%	無回答	7	0.4%
			全体	1627	100.0%

図表1 所在地

## 2. 開設年（西暦）

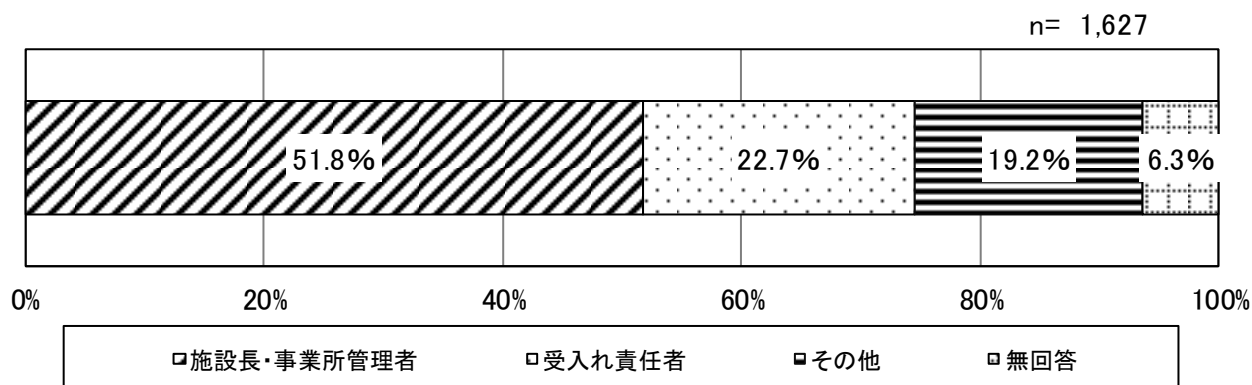
本アンケート調査に回答した施設・事業所の「開設年（西暦）」は、以下のとおり。



図表 2 開設年（単一回答、以降は「SA」と表記）

## 3. 回答者

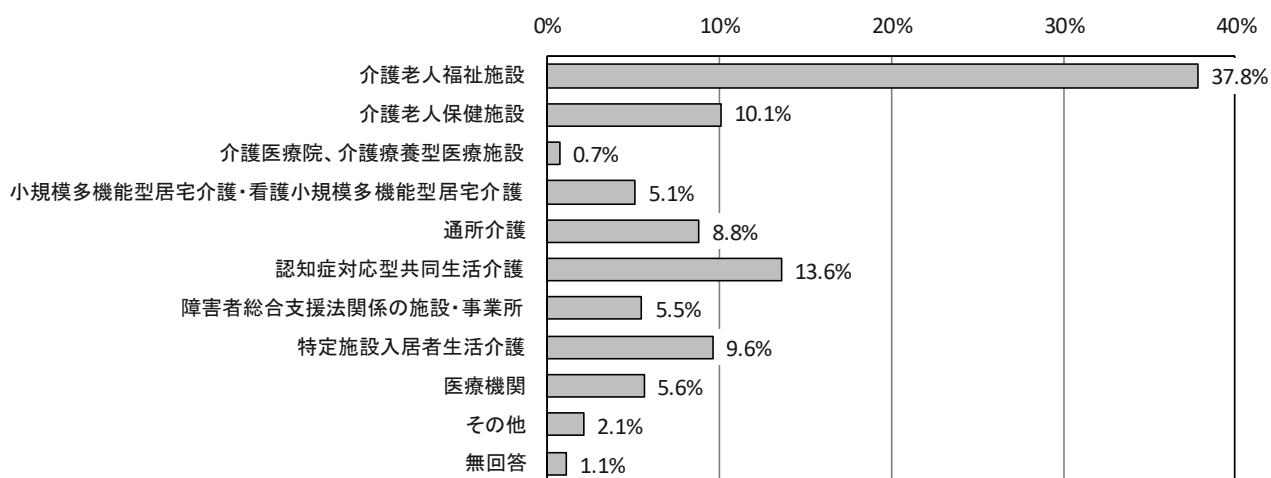
本アンケート調査に回答した「回答者」は、以下のとおり。



図表 3 回答者（SA）

## 4. 施設・事業所の種類

本アンケート調査に回答した「施設・事業所の種類」は、以下のとおり。

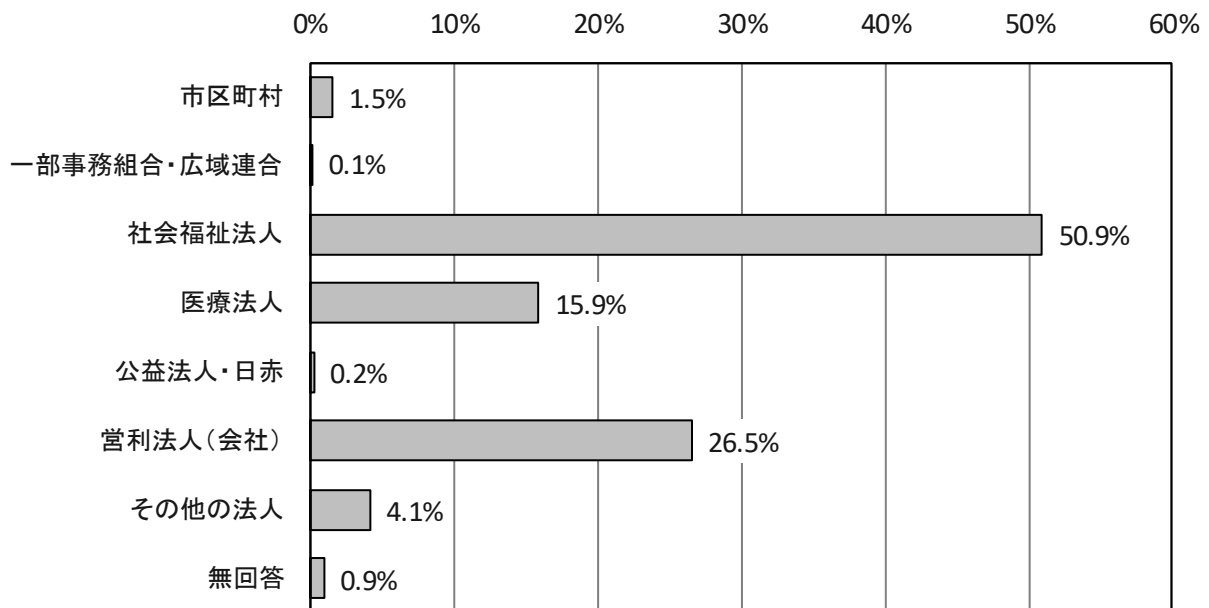


図表 4 施設・事業所の種類（SA）

## 5. 運営主体

本アンケート調査に回答した「運営主体」は、以下のとおり。

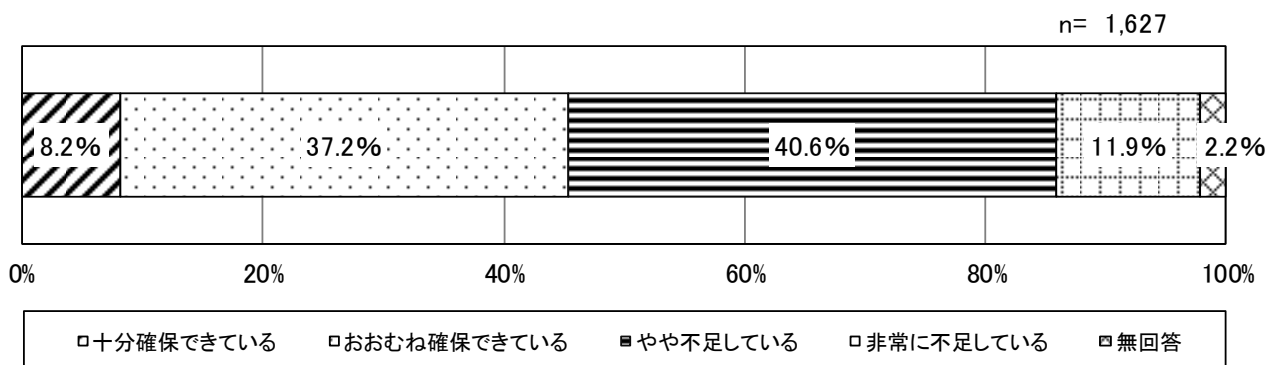
n= 1,627



図表5 運営主体 (SA)

## 6. 介護職員の確保状況

「十分確保できている」は8.2%で、「おおむね確保できている」(37.2%)も含めた割合は45.4%となっている。一方、「非常に不足している」は11.9%で、「やや不足している」(40.6%)も含めた割合は52.5%となっている。

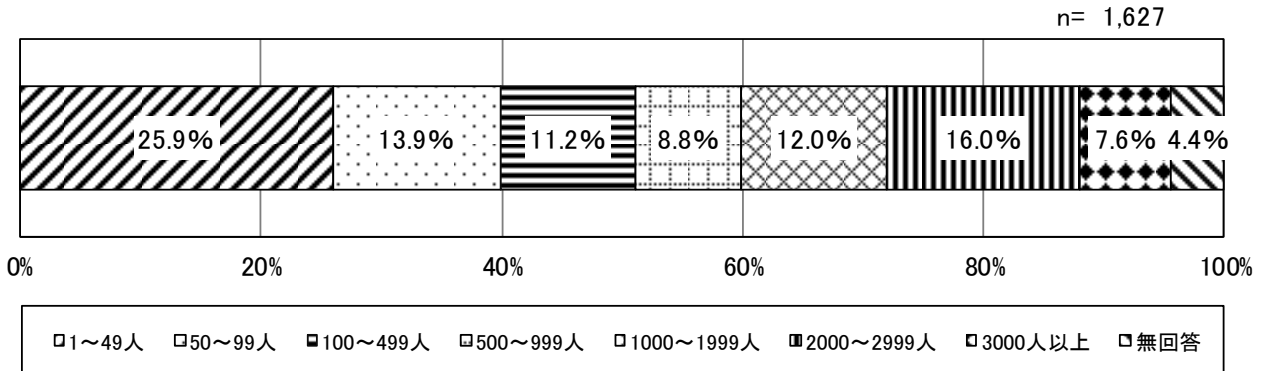


図表6 介護職員の確保状況 (SA)

## II. 施設・事業所の職員等について

### 1. 入所者数・利用者数（令和4年11月の延べ数）

「1～49人」が25.9%で最も高く、次いで、「2000～2999人」（16.0%）、「50～99人」（13.9%）となっている。



n(件数)	平均	中央値
1555	1255.75	322

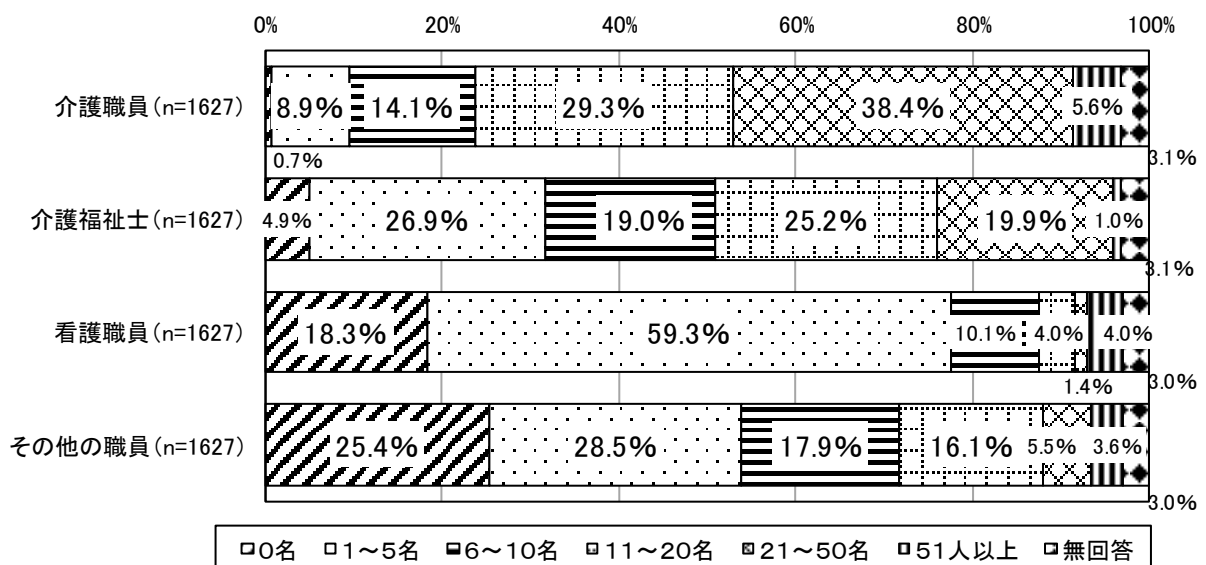
※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表7 入所者数・利用者数（延べ数）

### 2. 施設・事業所の介護職員・看護職員・その他の職員数

#### (1) 常勤職員数（実人数）

介護職員は、「21～50名」が最も高く38.4%、次いで「11～20名」（29.3%）、「6～10名」（14.1%）  
 介護福祉士は、「1～5名」が最も高く26.9%、次いで「11～20名」（25.2%）、「21～50名」（19.9%）  
 看護職員は、「1～5名」が最も高く59.3%、次いで「0名」（18.3%）、「6～10名」（10.1%）  
 その他の職員は、「1～5名」が最も高く28.5%、次いで「0名」（25.4%）、「6～10名」（17.9%）  
 となっている。





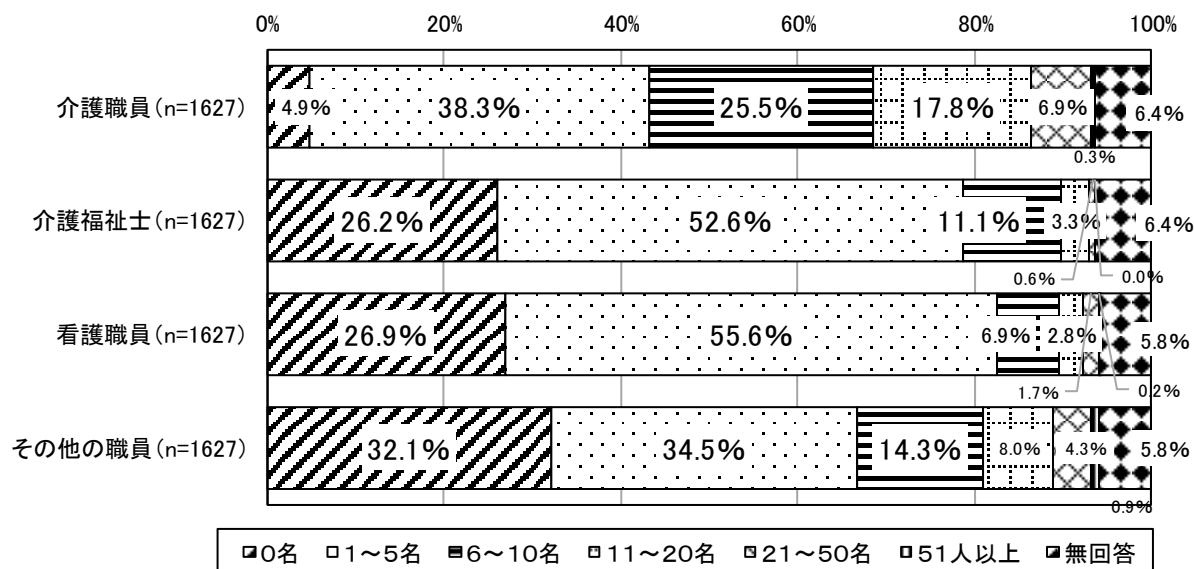
資格	n(件数)	平均	中央値
介護職員	1576	22.27	18.00
介護福祉士	1576	13.06	10.00
看護職員	1578	9.27	3.00
その他の職員	1578	12.67	4.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表8 常勤職員数(実人数)

(2) 非常勤職員数(実人数)

介護職員は、「1~5名」が最も高く38.3%、次いで「6~10名」(25.5%)、「11~20名」(17.8%)  
 介護福祉士は、「1~5名」が最も高く52.6%、次いで「0名」(26.2%)、「6~10名」(11.1%)  
 看護職員は、「1~5名」が最も高く55.6%、次いで「0名」(26.9%)、「6~10名」(6.9%)と  
 その他の職員は、「1~5名」が最も高く34.5%、次いで「0名」(32.1%)、「6~10名」(14.3%)  
 となっている。



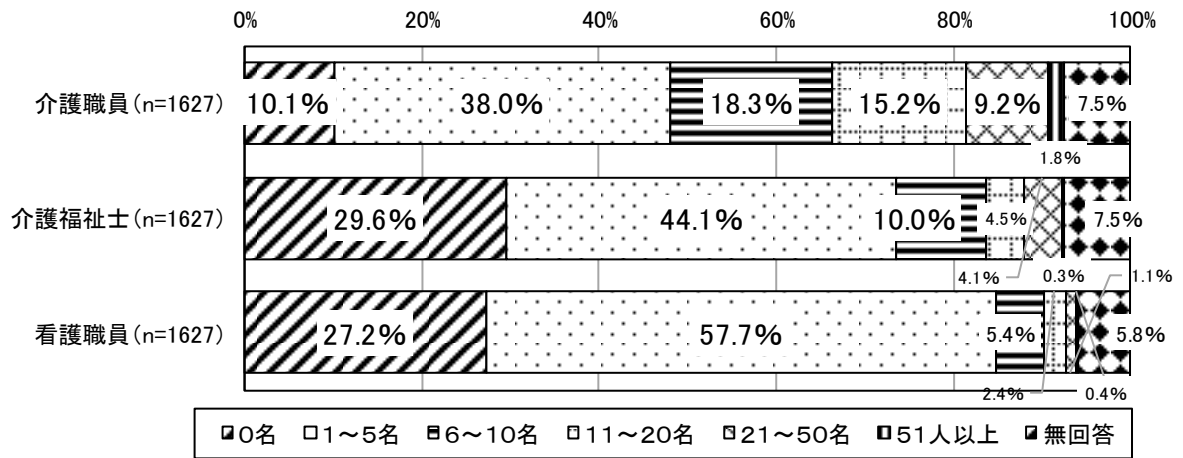
資格	n(件数)	平均	中央値
介護職員	1523	8.44	6.00
介護福祉士	1523	2.85	2.00
看護職員	1532	3.00	1.00
その他の職員	1532	5.40	2.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表9 非常勤職員数(実人数)

(3) 常勤換算数

介護職員は、「1～5名」が最も高く38.0%、次いで「6～10名」(18.3%)、「11～20名」(15.2%)  
 介護福祉士は、「1～5名」が最も高く44.1%、次いで「0名」(29.6%)、「6～10名」(10.0%)  
 看護職員は、「1～5名」が最も高く57.7%、次いで「0名」(27.2%)、「6～10名」(5.4%)と  
 なっている。



資格	n(件数)	平均	中央値
介護職員	1505	9.47	4.80
介護福祉士	1505	3.97	1.20
看護職員	1532	2.72	1.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

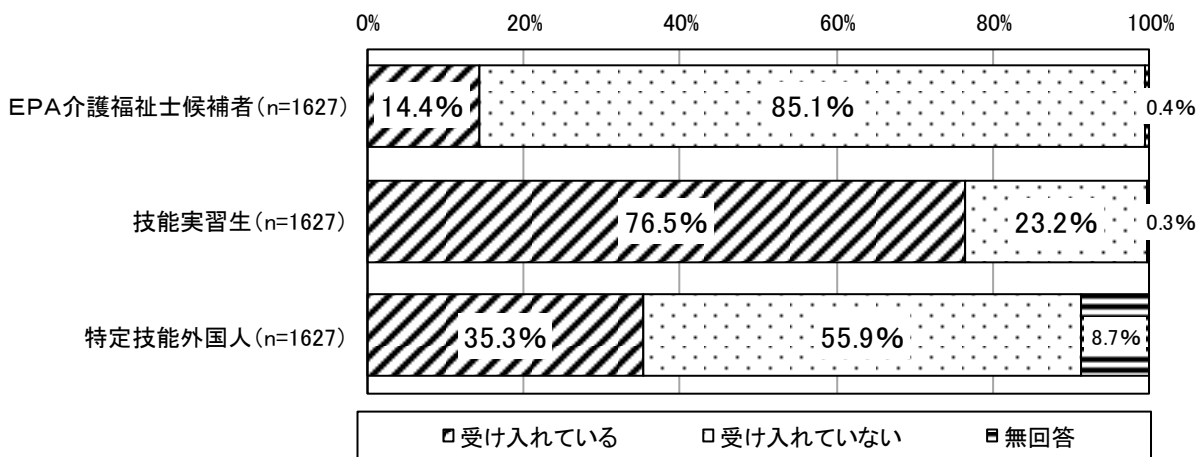
図表 10 常勤換算数 (実人数)

### Ⅲ. 外国人介護職員の受入れ状況について

#### 1. 外国人介護職員の受け入れ状況

##### (1) 在留資格毎の受け入れ状況

EPA介護福祉士候補者は、「受け入れている」が14.4%、「受け入っていない」が85.1%、技能実習生は、「受け入れている」が76.5%、「受け入っていない」が23.2%、特定技能外国人は、「受け入れている」が35.3%、「受け入っていない」が55.9%となっている。



図表 11 在留資格毎の受け入れ状況 (SA)

##### (2) 在留資格毎の就労期間別職員数

###### ①合計

EPA介護福祉士候補者は平均 3.69 人、技能実習生は平均 2.51 人、特定技能外国人は平均 2.66 人となっている。

在留資格	n(件数)	平均	中央値
EPA介護福祉士候補者	201	3.69	3.00
技能実習生	1206	2.51	2.00
特定技能外国人	543	2.66	2.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 12 在留資格毎の就労期間別職員数 (合計)

###### ②6か月未満

EPA介護福祉士候補者は平均 0.45 人、技能実習生は平均 0.64 人、特定技能外国人は平均 0.84 人となっている。

在留資格	n(件数)	平均	中央値
EPA介護福祉士候補者	201	0.45	0.00
技能実習生	1206	0.64	0.00
特定技能外国人	543	0.84	0.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 13 在留資格毎の就労期間別職員数 (6か月未満)

### ③6か月以上1年未満

EPA介護福祉士候補者は平均0.60人、技能実習生は平均0.72人、特定技能外国人は平均0.87人となっている。

在留資格	n(件数)	平均	中央値
EPA介護福祉士候補者	201	0.60	0.00
技能実習生	1206	0.72	0.00
特定技能外国人	543	0.87	0.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表14 在留資格毎の就労期間別職員数(6か月以上1年未満)

### ④1年以上

EPA介護福祉士候補者は平均2.64人、技能実習生は平均1.15人、特定技能外国人は平均0.96人となっている。

在留資格	n(件数)	平均	中央値
EPA介護福祉士候補者	201	2.64	2.00
技能実習生	1206	1.15	1.00
特定技能外国人	543	0.96	0.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表15 在留資格毎の就労期間別職員数(1年以上)

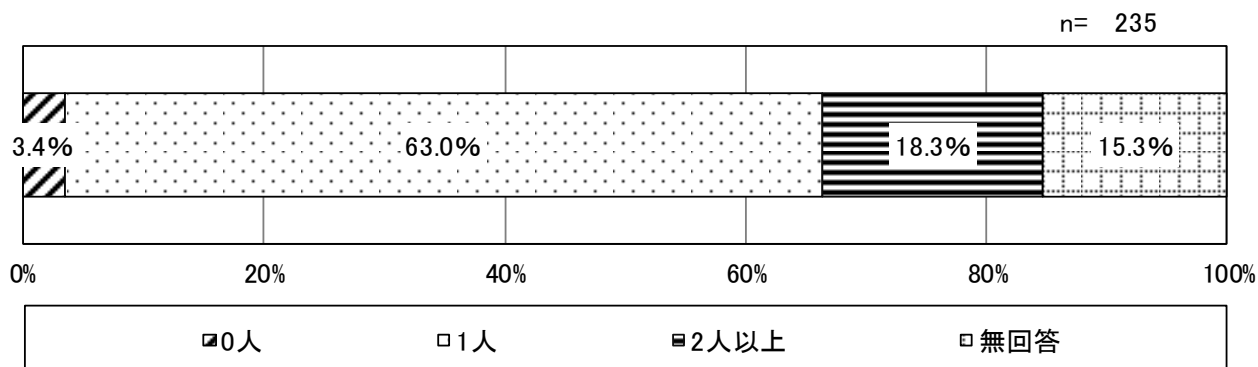
#### IV. 受入れ体制等について

##### 1. 外国人介護職員の指導者等の人数

###### (1) 【EPA介護福祉士候補者】がいる施設・事業所

###### ①研修責任者の人数

「1人」が63.0%で最も高く、次いで、「2人以上」(18.3%)、「0人」(3.4%)となっている。



n(件数)	平均	中央値
199	1.26	1.00

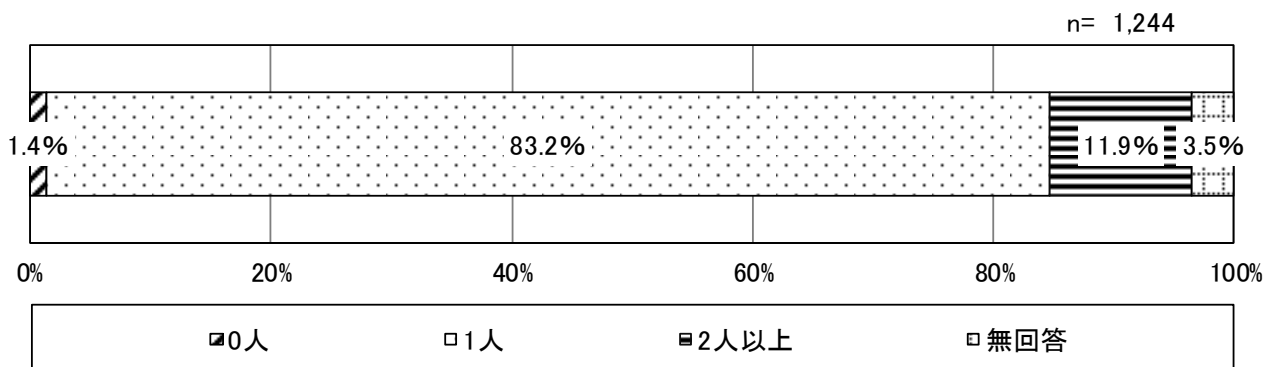
※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 16 研修責任者の人数

###### (2) 【技能実習生】がいる施設・事業所

###### ①技能実習責任者の人数

「1人」が83.2%で最も高く、次いで、「2人以上」(11.9%)、「0人」(1.4%)となっている。



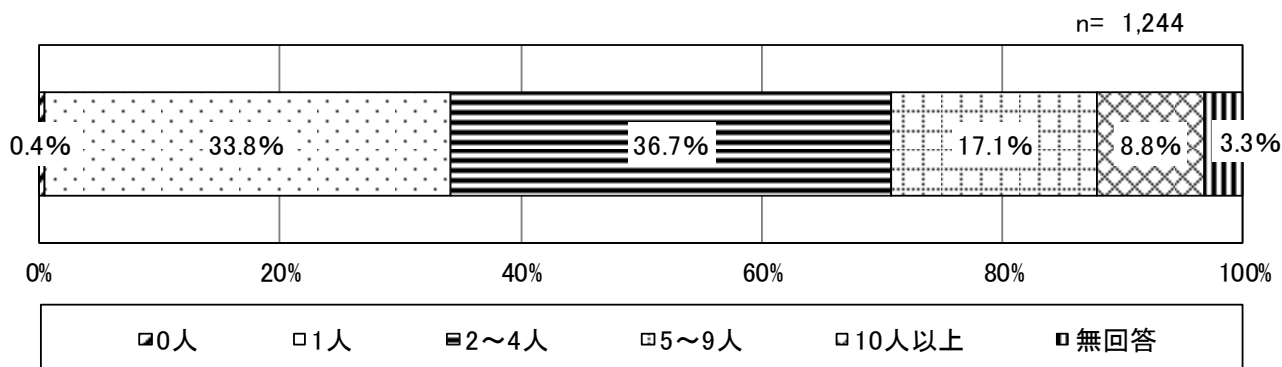
n(件数)	平均	中央値
1201	1.15	1.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 17 技能実習責任者の人数

②技能実習指導員の人数

「2～4人」が36.7%で最も高く、次いで、「1人」(33.8%)、「5～9人」(17.1%)となっている。



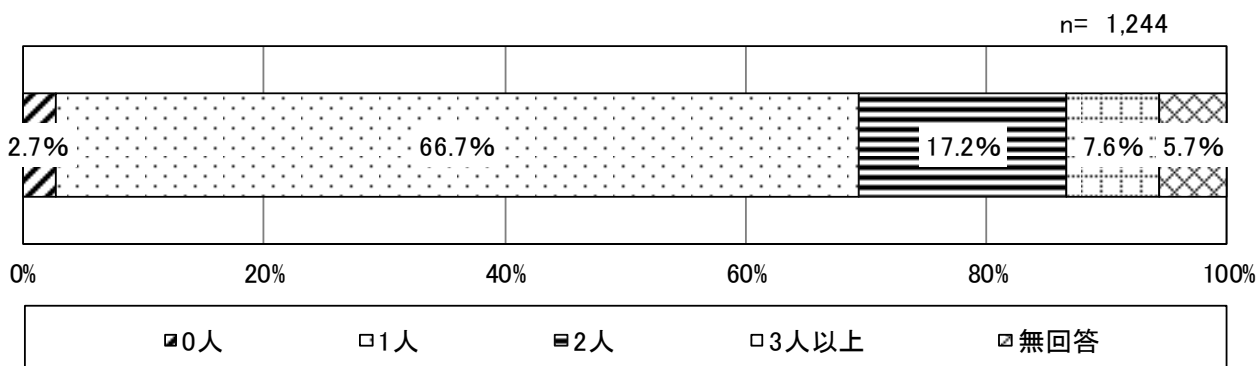
n(件数)	平均	中央値
1203	3.86	2.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 18 技能実習指導員の人数

③生活指導員の人数

「1人」が66.7%で最も高く、次いで、「2人」(17.2%)、「3人以上人」(7.6%)となっている。



n(件数)	平均	中央値
1173	1.41	1.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

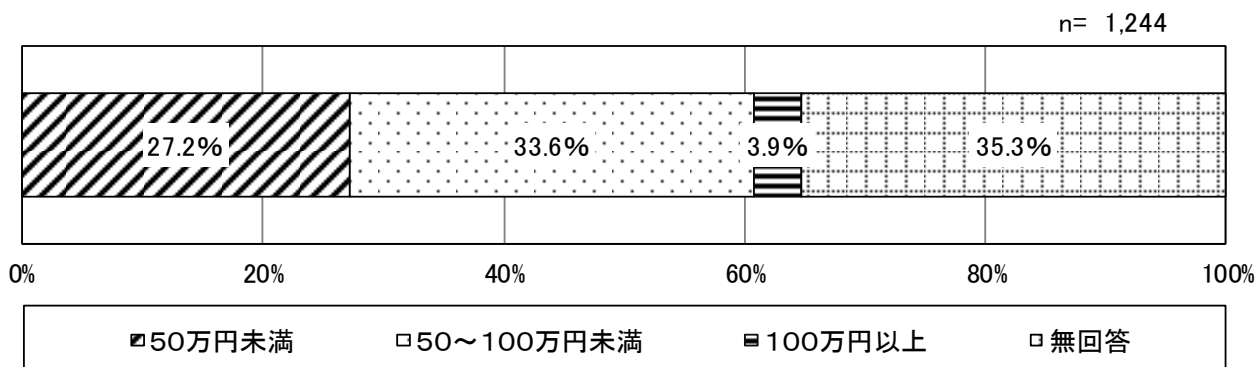
図表 19 生活指導員の人数

## 2. 受入れを支援する組織との契約状況

### (1) 【技能実習生】がいる施設・事業所

#### ①技能実習生一人につき、入国前から就労開始時までには監理団体に支払う費用の総額（円）

「50～100万円」が33.6%で最も高く、次いで、「100万円以上」(3.9%)、「50万円未満」(27.2%)、「100万円未満」(35.3%)となっている。



n(件数)	平均	中央値
805	550458.68	525,000

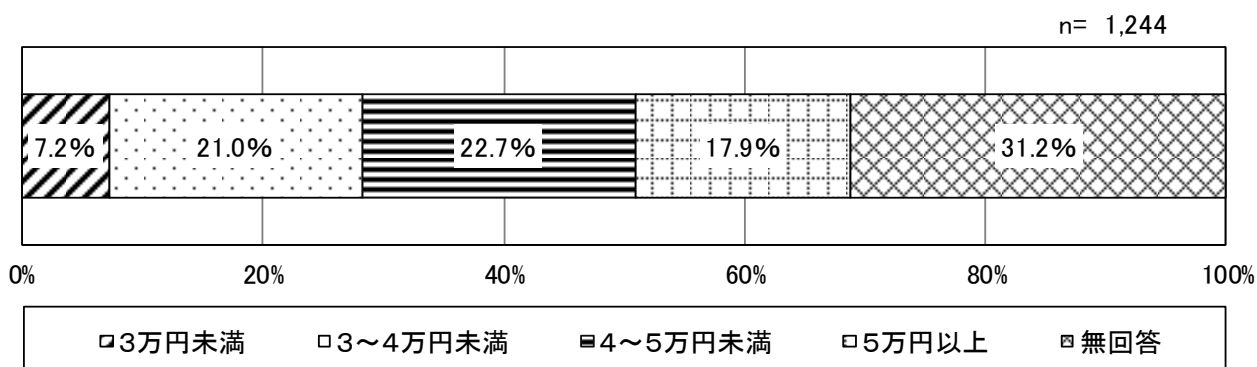
※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

※「監理団体が実習実施者から徴収する監理費等に関するアンケート調査」（令和元年度 外国人技能実習機構）を参考に、外れ値を除外して集計した。

図表 20 技能実習生一人につき、入国前から就労開始時までには監理団体に支払う費用の総額（円）

#### ②就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額（円）

「4～5万円」が22.7%で最も高く、次いで、「5万円以上」(17.9%)、「3～4万円未満」(21.0%)、「3万円未満」(7.2%)となっている。



n(件数)	平均	中央値
856	44351.29	40000.00

※「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

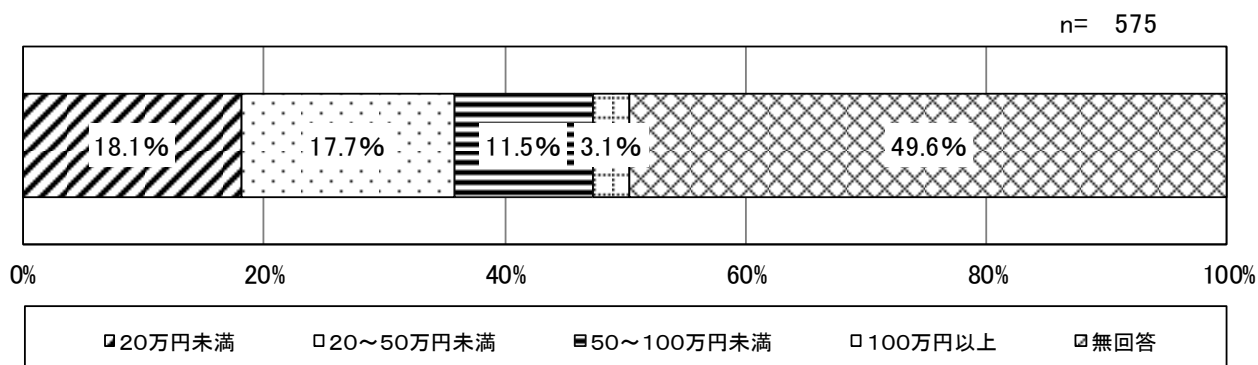
※「監理団体が実習実施者から徴収する監理費等に関するアンケート調査」（令和元年度 外国人技能実習機構）を参考に、外れ値を除外して集計した。

図表 21 就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額（円）

3. 登録支援機関に対し、特定技能一人を雇用するにあたって支払う費用の総額（円）

(1) 【特定技能】がいる施設・事業所

「20～50万円」が17.7%で最も高く、次いで、「20万円未満」(18.1%)、「50～100万円」(11.5%)となっている。



n(件数)	平均	中央値
290	395770.25	300000.00

※ 「n(件数)」は、本設問の回答事業所数

図表 22 登録支援機関に対し、特定技能一人を雇用するにあたって支払う費用の総額（円）

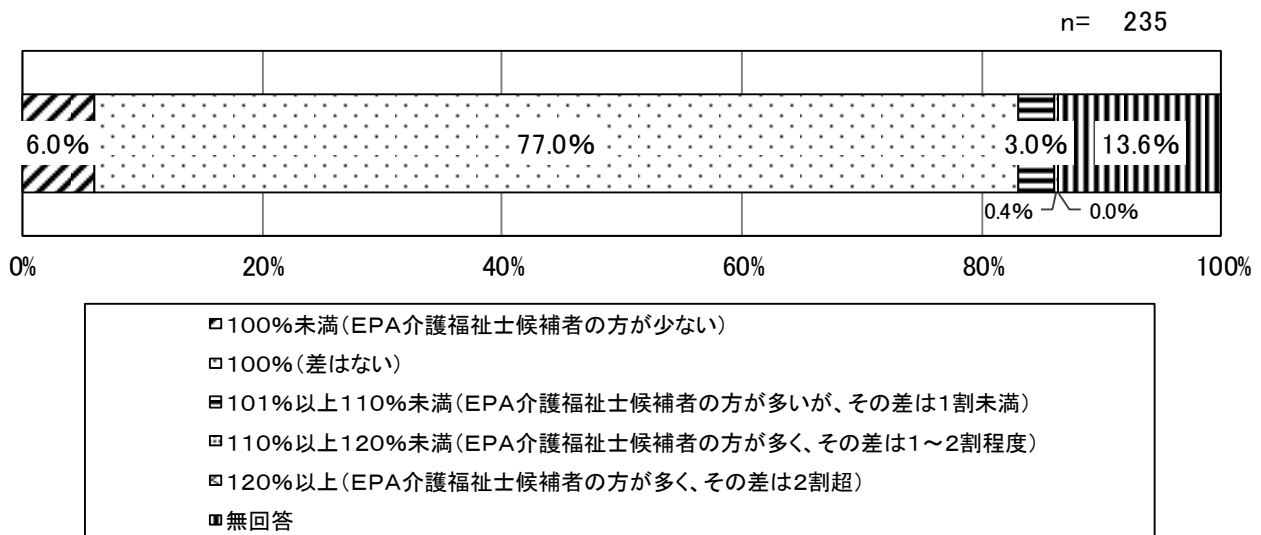


## V. 外国人介護人材の待遇について

### 1. EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差

#### (1) 全体

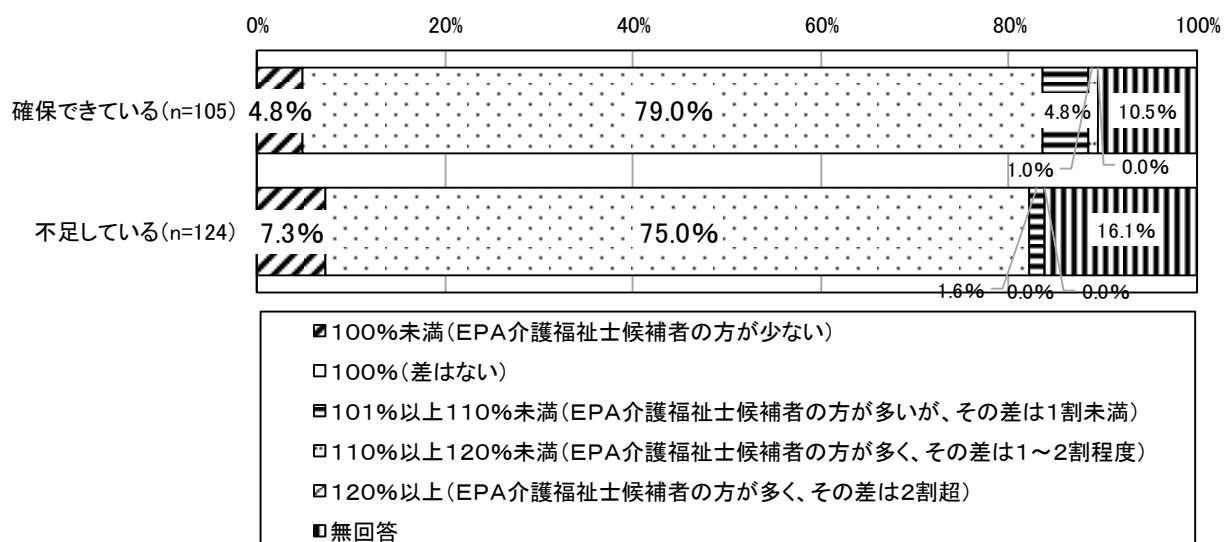
「100%（差はない）」が77.0%で最も高く、次いで、「100%未満（EPA介護福祉士候補者の方が少ない）」（6.0%）、「101%以上110%未満（EPA介護福祉士候補者の方が多いが、その差は1割未満）」（3.0%）となっている。



図表 23 EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差（全体 SA）

#### (2) 介護職員の確保状況別

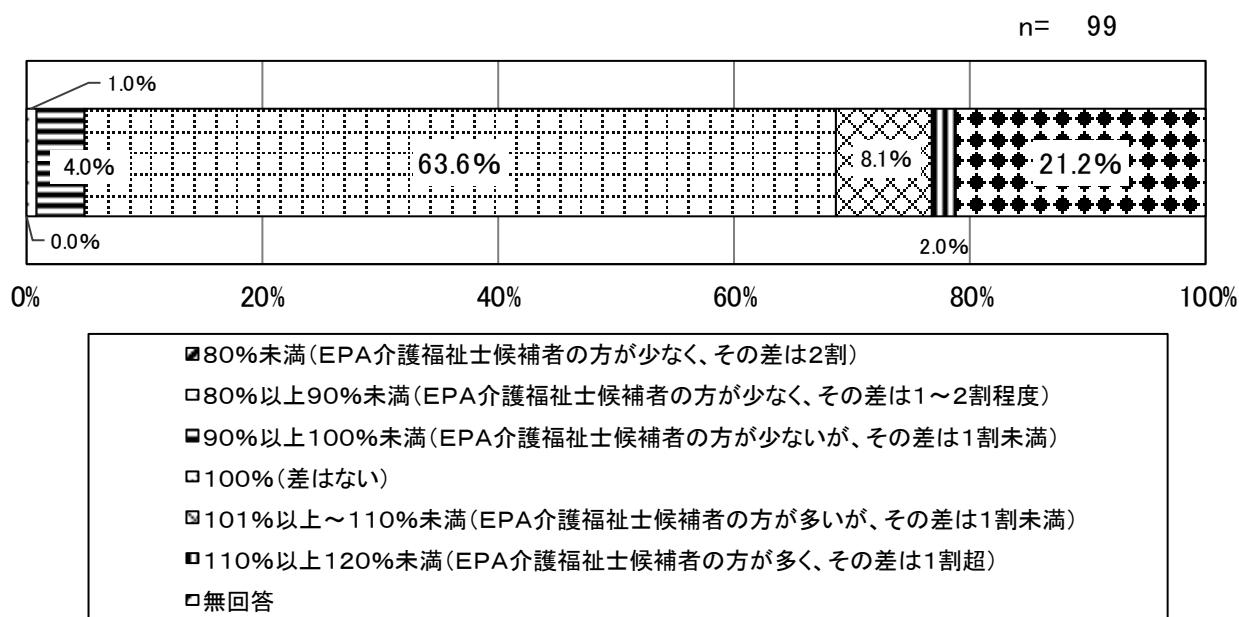
「100%（差はない）」は、確保できている（十分確保できている+おおむね確保できている）施設・事業所では79.0%で、不足している（やや不足している+非常に不足している）施設・事業所（75.0%）と比べ、やや高くなっている。



図表 24 EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差（介護職員の確保状況別 SA）

## 2. E P A介護福祉士候補者と特定技能外国人との給与額の差

「100%（差はない）」が63.6%となっている。

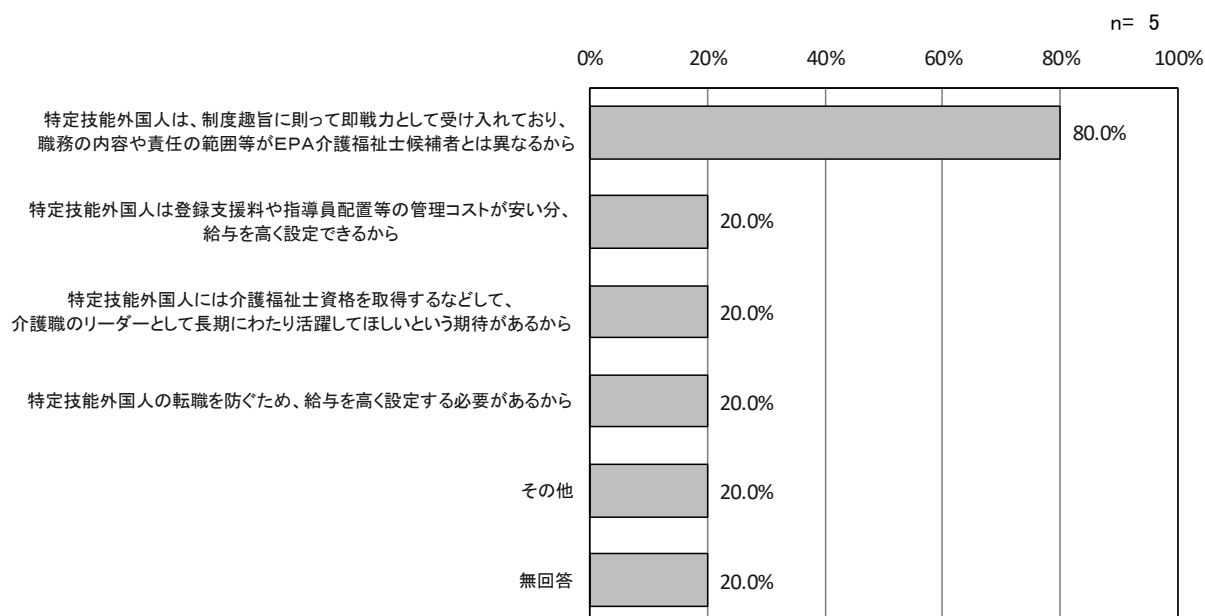


※「n（件数）」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

図表 25 E P A介護福祉士候補者と特定技能外国人との給与額の差（SA）

## 3. 「E P A介護福祉士候補者」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由

「特定技能外国人は、制度趣旨に則って即戦力として受け入れており、職務の内容や責任の範囲等がE P A介護福祉士候補者とは異なるから」が80.0%であった。



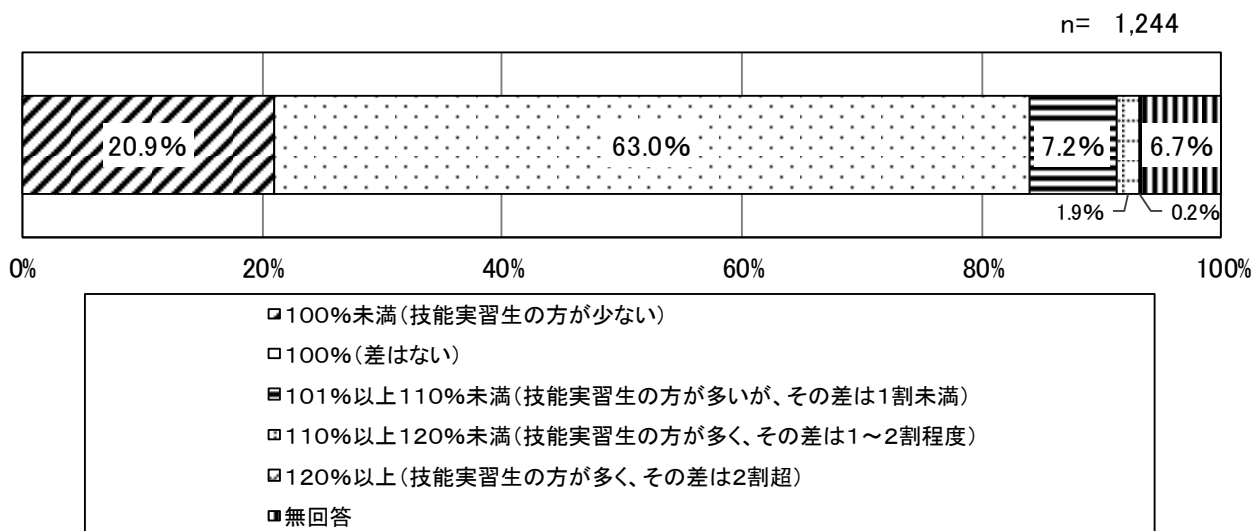
※「n（件数）」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

図表 26 「E P A介護福祉士候補者」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由（MA）

#### 4. 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差

##### (1) 全体

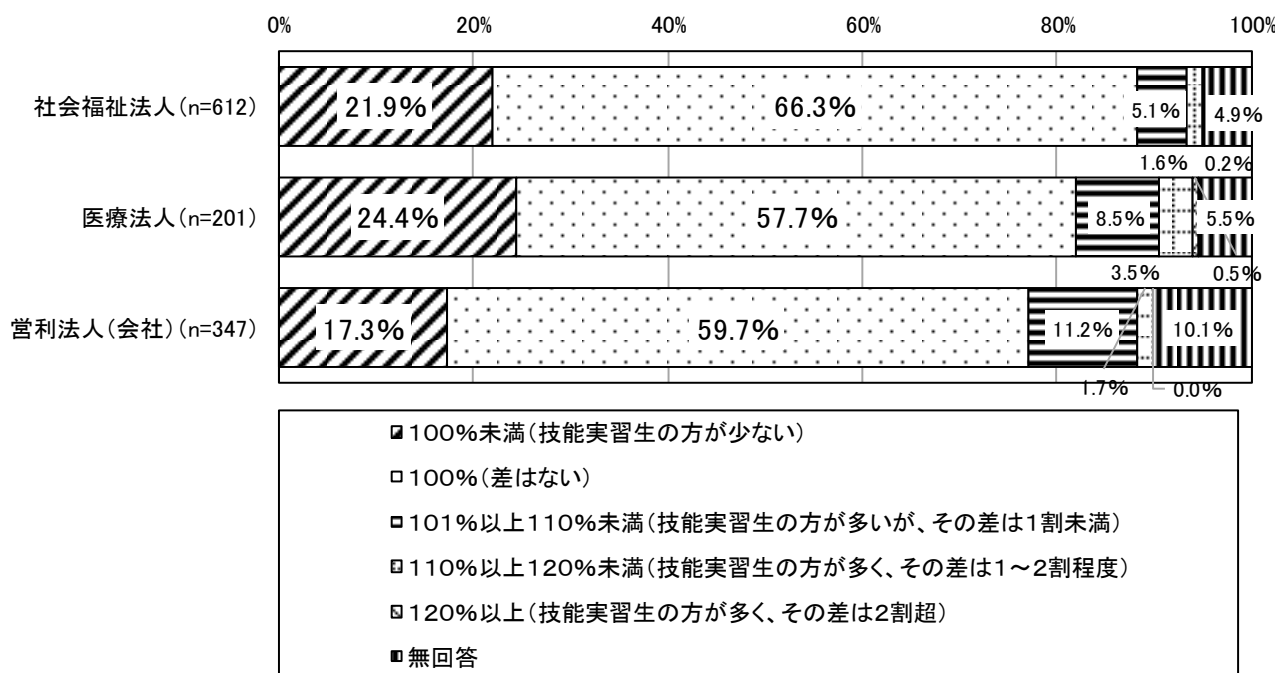
「100%（差はない）」が63.0%で最も高く、次いで、「100%未満（技能実習生の方が少ない）」（20.9%）、「101%以上110%未満（技能実習生の方が多いが、その差は1割未満）」（7.2%）となっている。



図表 27 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差（全体、SA）

##### (2) 運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社）別

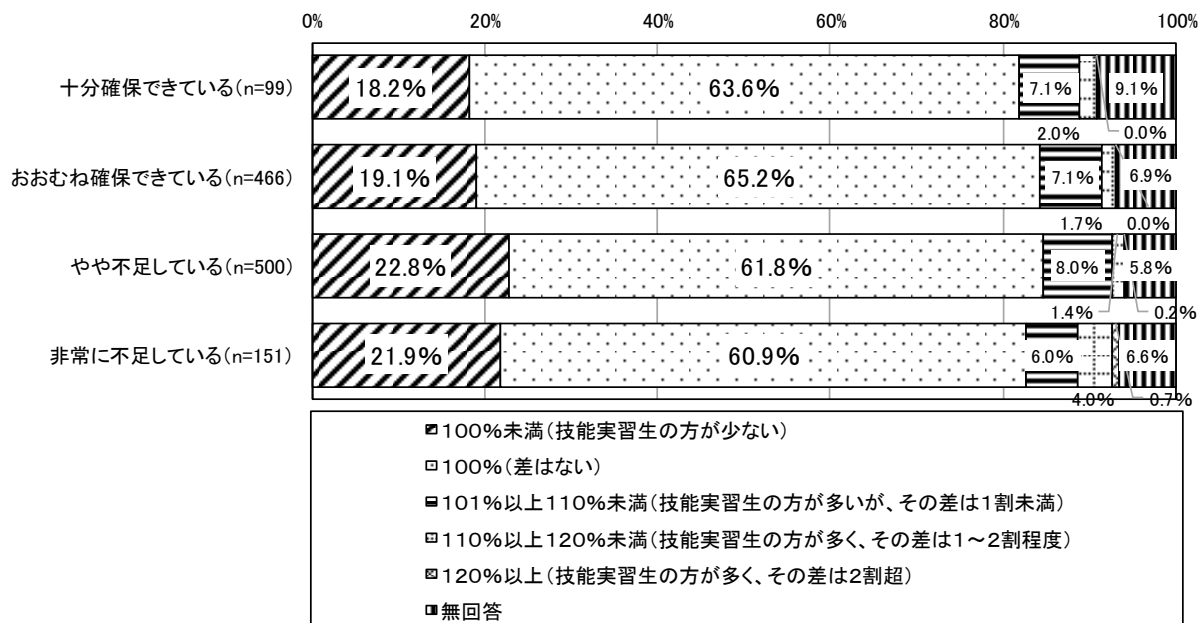
「100%（差はない）」は、社会福祉法人では66.3%で、営利法人（会社）（59.7%）、医療法人（57.7%）と比べ高くなっている。



図表 28 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差（運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社）別 SA）

### (3) 介護職員の確保状況別

「100%（差はない）」は、介護職員がおおむね確保できているでは65.2%、十分確保できているでは63.6%となっており、やや不足している（61.8%）、非常に不足している（60.9%）と比べ、やや高くなっている。

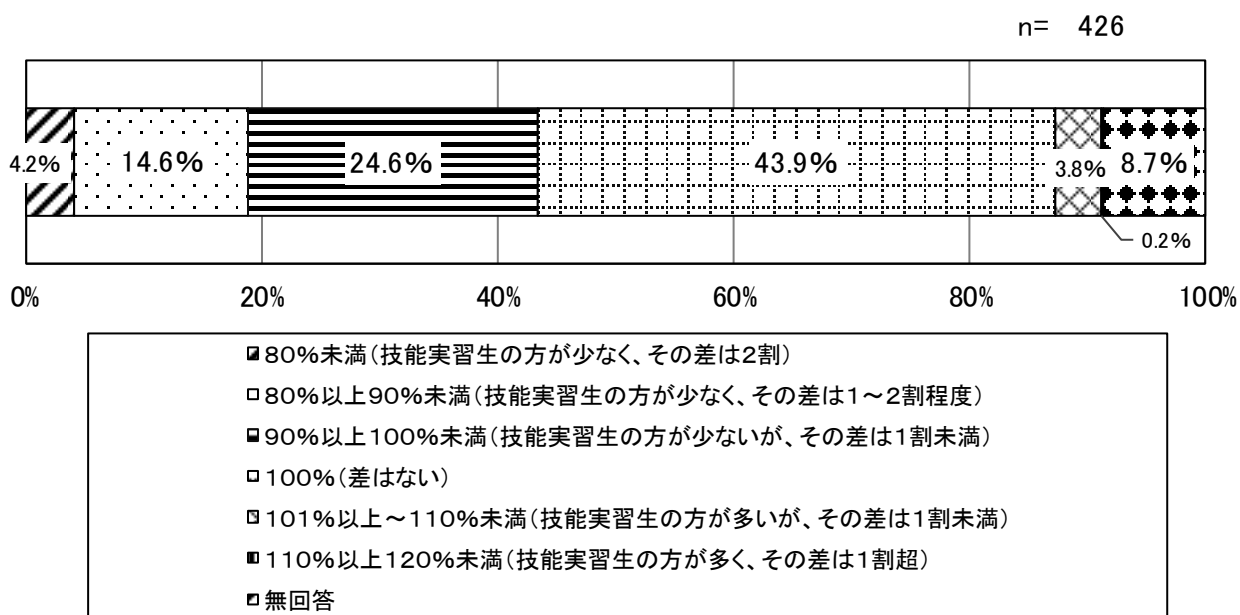


図表 29 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差（介護職員の確保状況別 SA）

## 5. 技能実習生と特定技能外国人との給与額の差

### (1) 全体

「100%（差はない）」が43.9%で最も高い。一方、「90%以上100%未満（技能実習生の方が少ないが、その差は1割未満）」（24.6%）、「80%以上90%未満（技能実習生の方が少なく、その差は1~2割程度）」（14.6%）、「80%未満（技能実習生の方が少なく、その差は2割）」（4.2%）であり、技能実習生の方が少ないと回答した割合は合計で43.4%となっている。

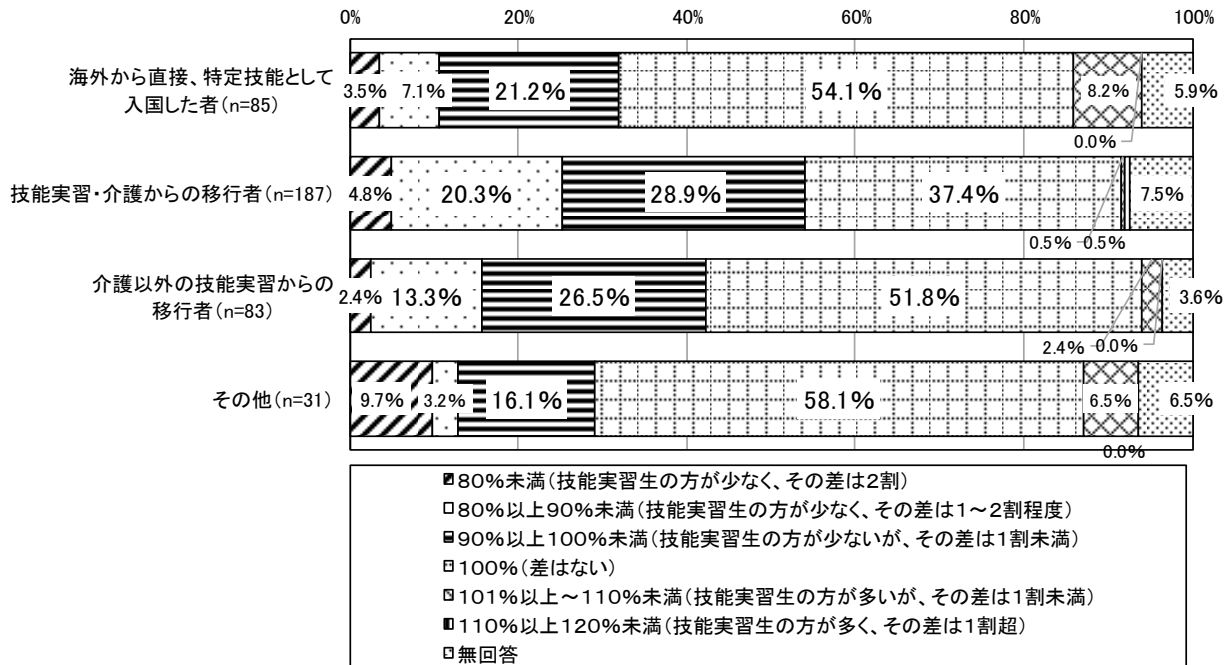


※ 「n（件数）」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

図表 30 技能実習生と特定技能外国人との給与額の差（SA）

## (2) 特定技能への移行区分別

受け入れている特定技能外国人が、海外から直接、特定技能として入国した者、介護以外の技能実習からの移行者の施設・事業者は、「100%（差はない）」が50%以上となっている。他方、技能実習・介護からの移行者を受け入れている施設・事業者は、「100%（差はない）」は37.4%にとどまり、技能実習生の方が少ないと回答した割合は合計で54.0%（4.8%、20.3%、28.9%）となっている。

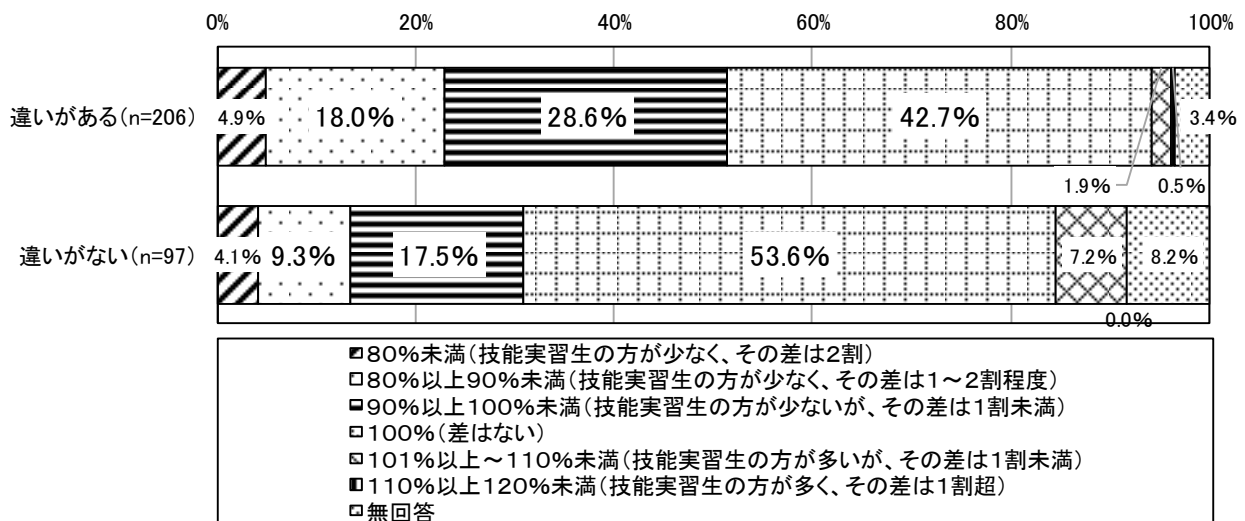


※「n（件数）」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

図表 31 技能実習生と特定技能外国人との給与額の差（特定技能への移行区分別 SA）

## (3) 新規入国者と技能実習移行者の介護技術の違い別

介護技術に違いがあると回答した施設・事業者の方が、違いがないと回答した施設・事業者より技能実習生の方が少ないと回答した割合が高い。

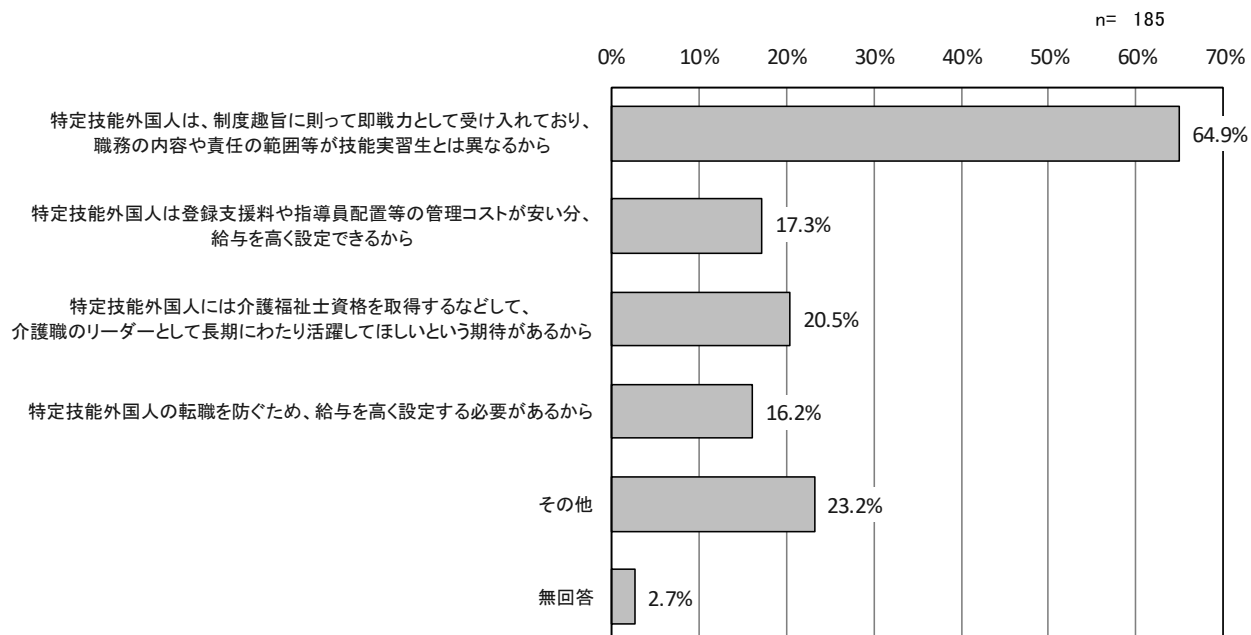


※「n（件数）」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

図表 32 技能実習生と特定技能外国人との給与額の差（介護技術の違い別 SA）

## 6. 「技能実習生」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由

「特定技能外国人は、制度趣旨に則って即戦力として受け入れており、職務の内容や責任の範囲等が技能実習生とは異なるから」が64.9%で最も高く、次いで、「特定技能外国人には介護福祉士資格を取得するなどして、介護職のリーダーとして長期にわたり活躍してほしいという期待があるから」(20.5%)、「特定技能外国人は登録支援料や指導員配置等の管理コストが安い分、給与を高く設定できるから」(17.3%)となっている。



※「n(件数)」は、特定技能外国人を受け入れていない事業所を除いた回答事業所数

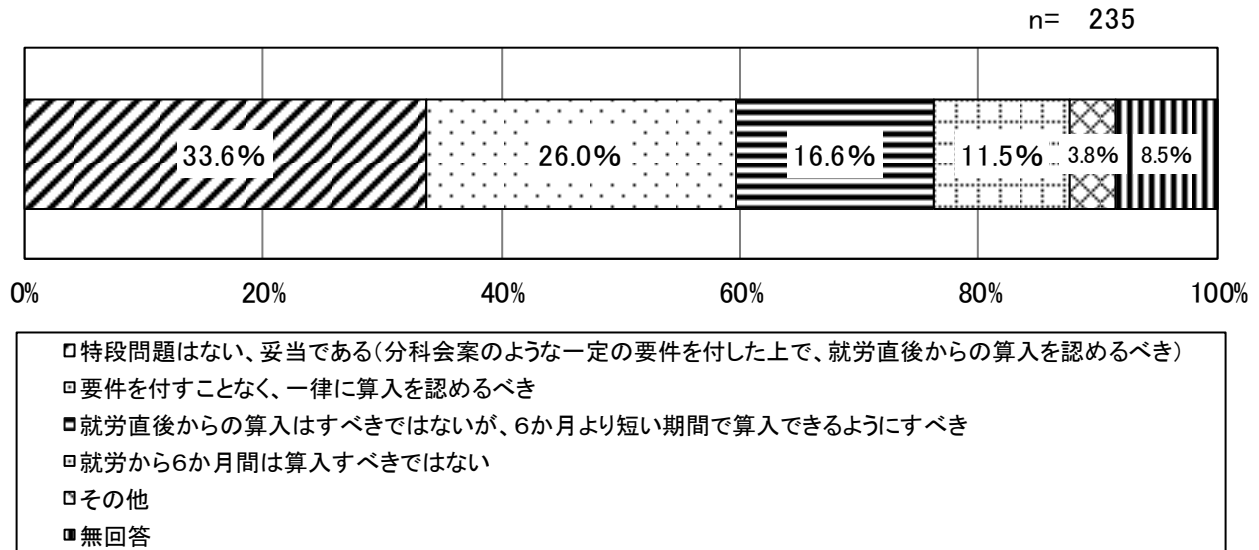
図表 33 「技能実習生」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由 (SA)

## VI. E P A 介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について

### 1. E P A 介護福祉士候補者の配置基準への算入について

#### (1) 全体

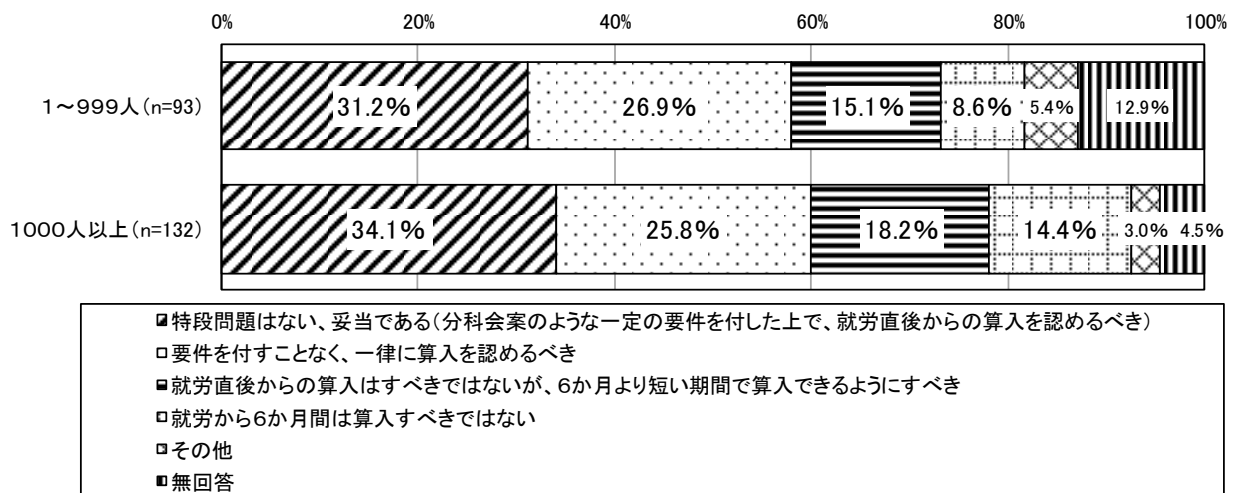
「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が 33.6%で最も高く、次いで、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」(26.0%)、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」(16.6%)となっている。



図表 34 E P A 介護福祉士候補者の配置基準への算入について (SA)

#### (2) 入居者数・利用者数（延べ人数）別

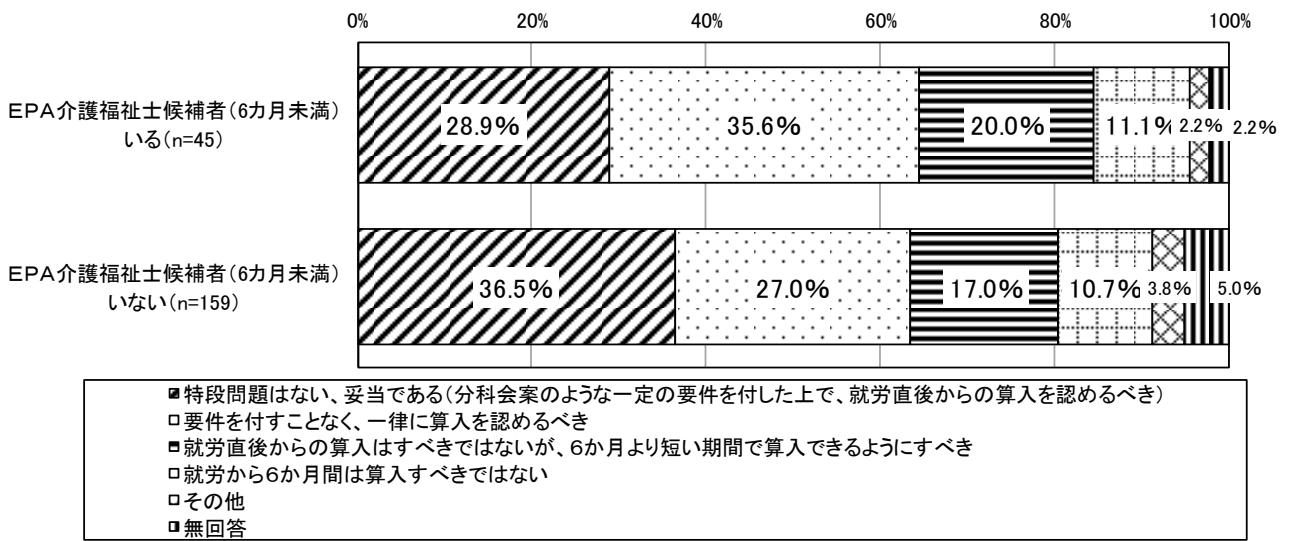
入居者数・利用者数（延べ人数）別による差はあまりみられなかった。



図表 35 E P A 介護福祉士候補者の配置基準への算入について (入居者数・利用者数（延べ人数）別 SA)

(3) 就労期間6か月未満のEPA介護福祉士候補者の受け入れ有無別

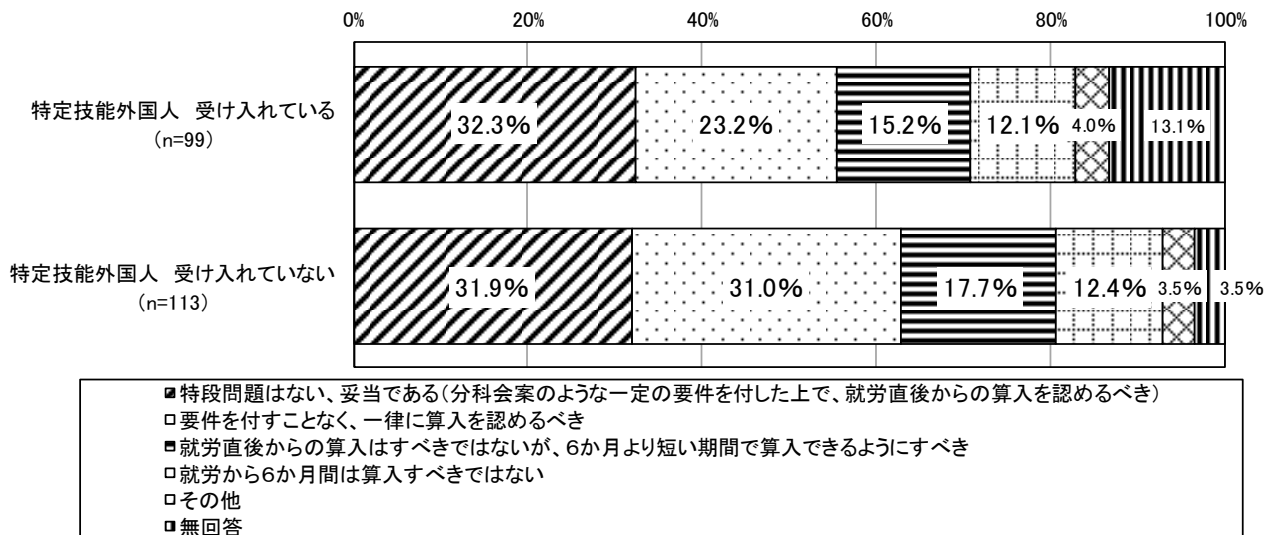
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、6か月未満のEPA介護福祉士候補者を受け入れている施設・事業所では35.6%で、6か月未満のEPA介護福祉士候補者を受け入れていない施設・事業所(27.0%)と比べ高くなっている。



図表 36 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について(就労期間6か月未満のEPA介護福祉士候補者の受け入れ有無別 SA)

(4) 特定技能外国人の受け入れ有無別

「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、特定技能外国人を受け入れていない施設・事業所では31.0%で、特定技能外国人を受け入れている施設・事業所(23.2%)と比べ高くなっている。



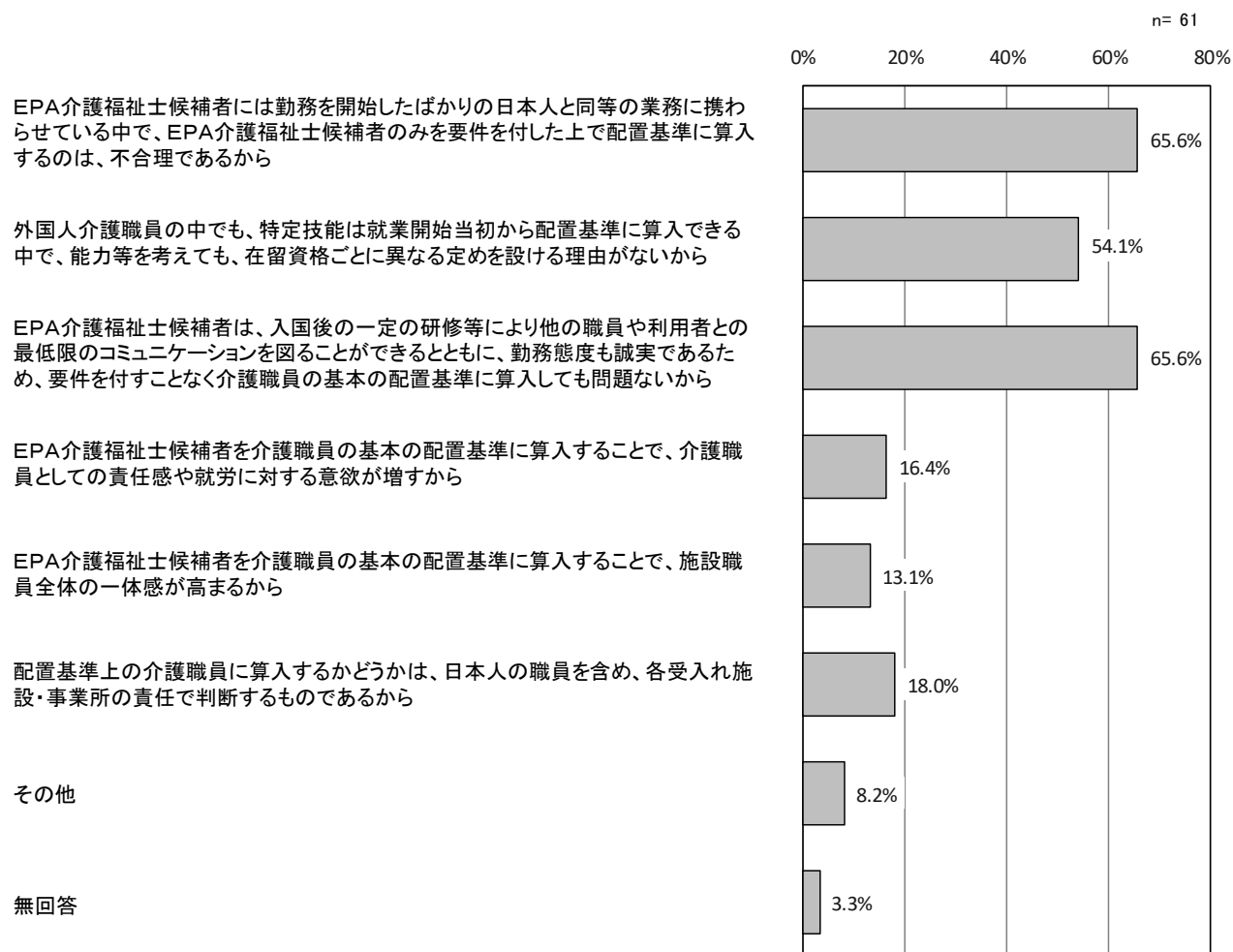
図表 37 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について(特定技能外国人の受け入れ有無別 SA)



## 2. 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由

（「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と回答した施設・事業所）

「EPA介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」、「EPA介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」がともに 65.6%で最も高く、次いで、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」（54.1%）となっている。

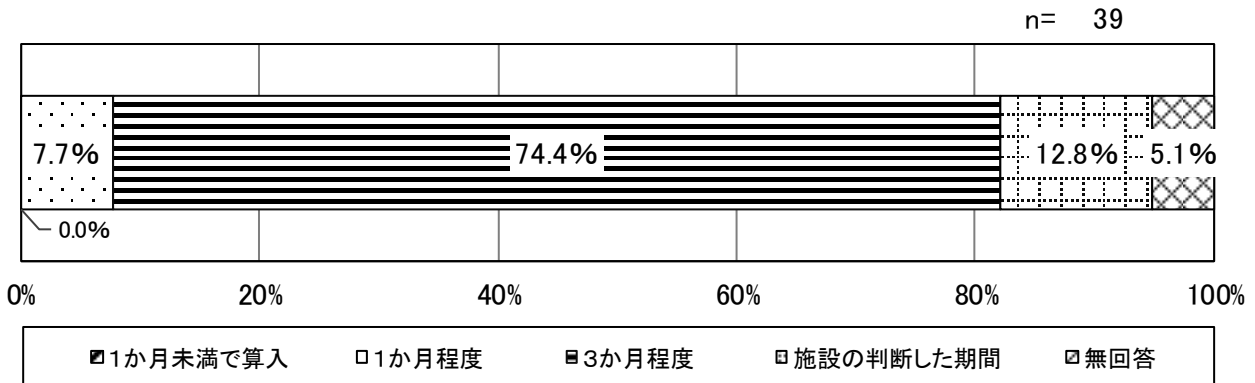


図表 38 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (MA)

3. 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か

（「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」と回答した施設・事業所）

「3か月程度」が74.4%で最も高くなっている。

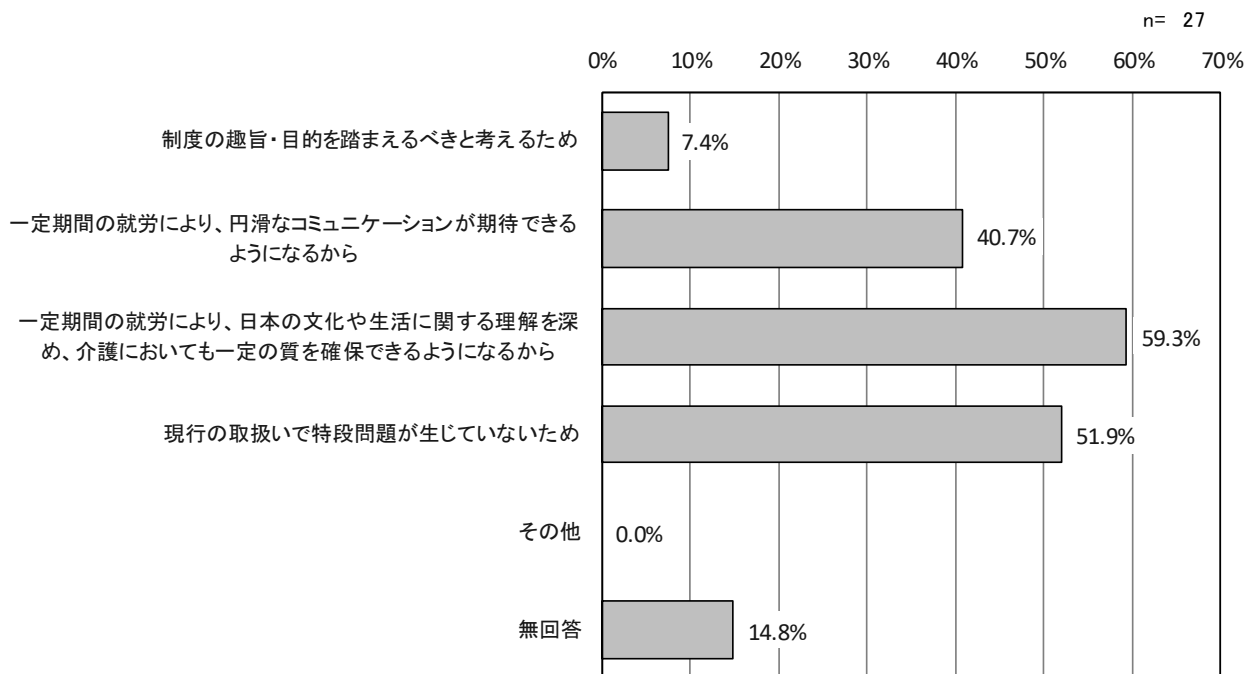


図表 39 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か (SA)

4. 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由

（「就労から6か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所）

「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が59.3%で最も高く、次いで、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」(51.9%)、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」(40.7%)となっている。

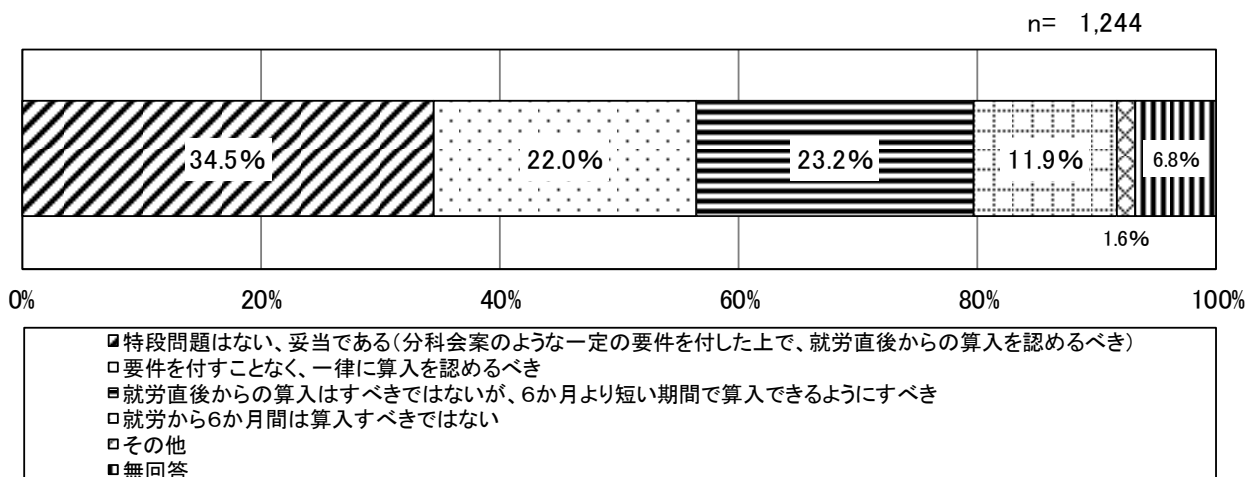


図表 40 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由 (MA)

## 5. 技能実習生の配置基準への算入について

### (1) 全体

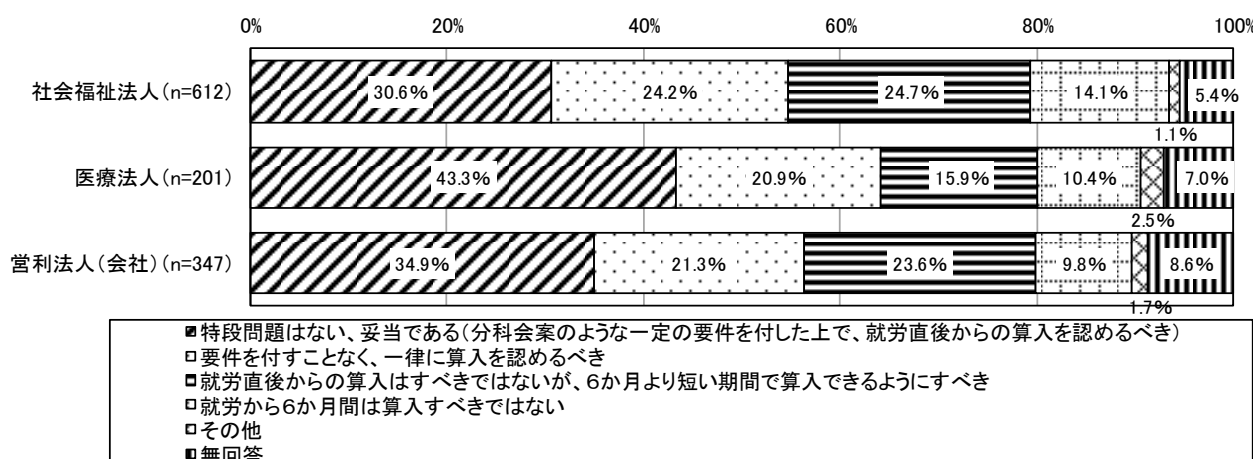
「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が 34.5%で最も高く、次いで、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」（23.2%）、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」（22.0%）となっている。



図表 41 技能実習生の配置基準への算入について (SA)

### (2) 運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別

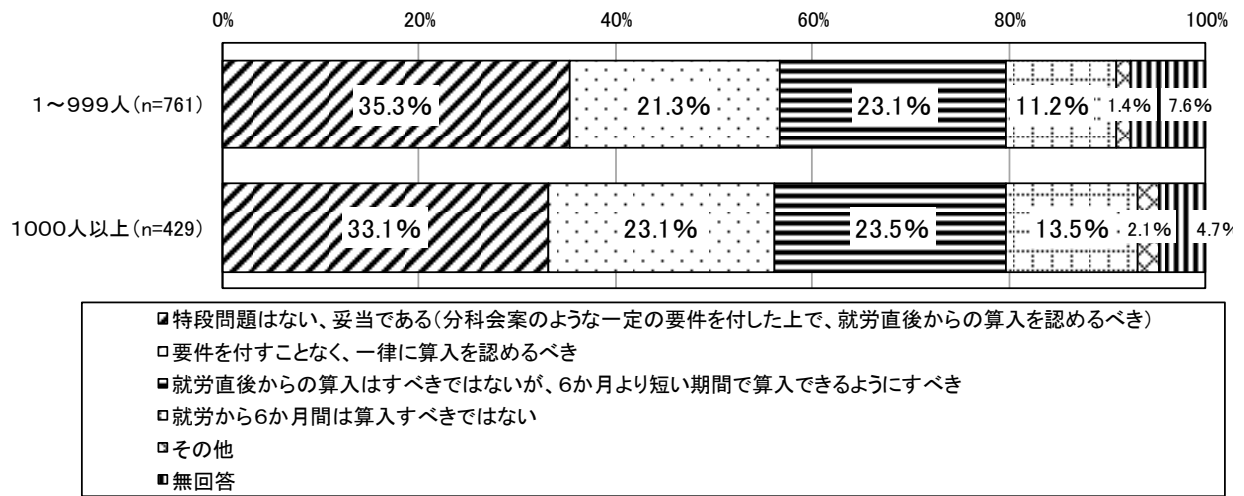
「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」は、医療法人では 43.3%で、営利法人（会社）（34.9%）、社会福祉法人（30.6%）と比べ高くなっている。



図表 42 技能実習生の配置基準への算入について（（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 SA)

(3) 入居者数・利用者数（延べ人数）別

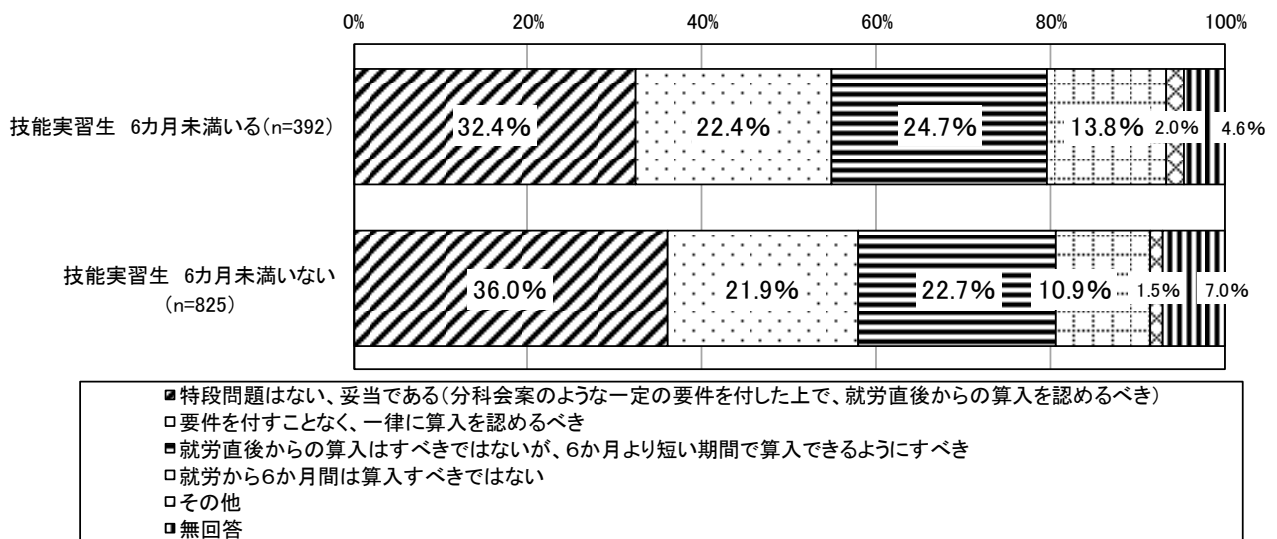
入居者数・利用者数（延べ人数）別による差はあまりみられなかった。



図表 43 技能実習生の配置基準への算入について（入居者数・利用者数（延べ人数）別別 SA）

(4) 就労期間6か月未満の技能実習生の受け入れ有無別

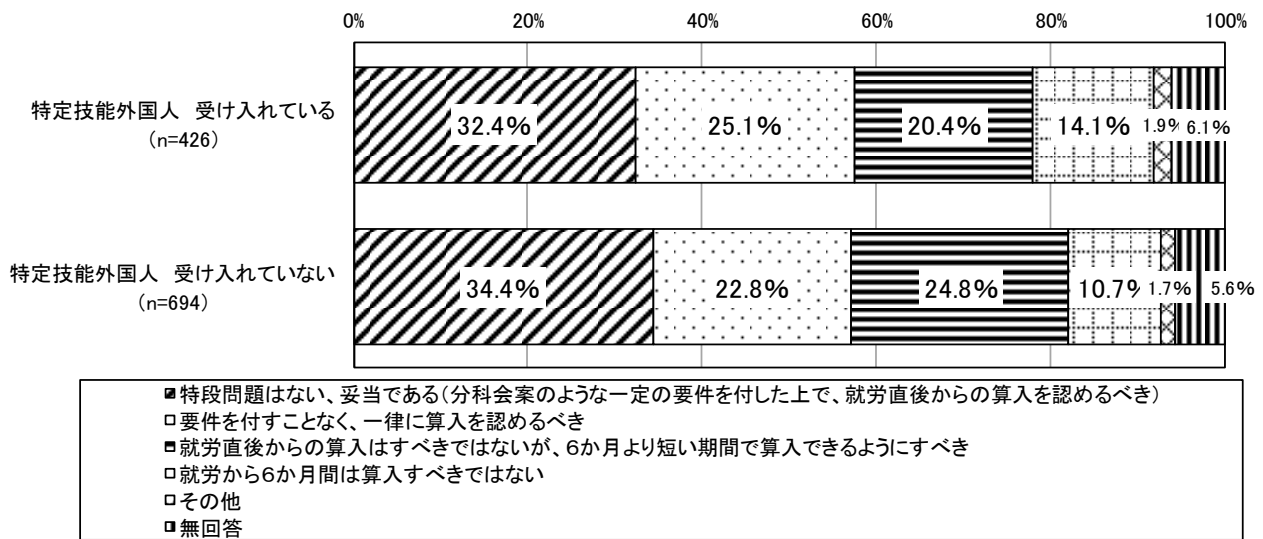
就労期間6か月未満の技能実習生の受け入れ有無別による差はあまりみられなかった。



図表 44 技能実習生の配置基準への算入について（就労期間6か月未満の技能実習生の受け入れ有無別 SA）

(5) 特定技能外国人の受け入れ有無別

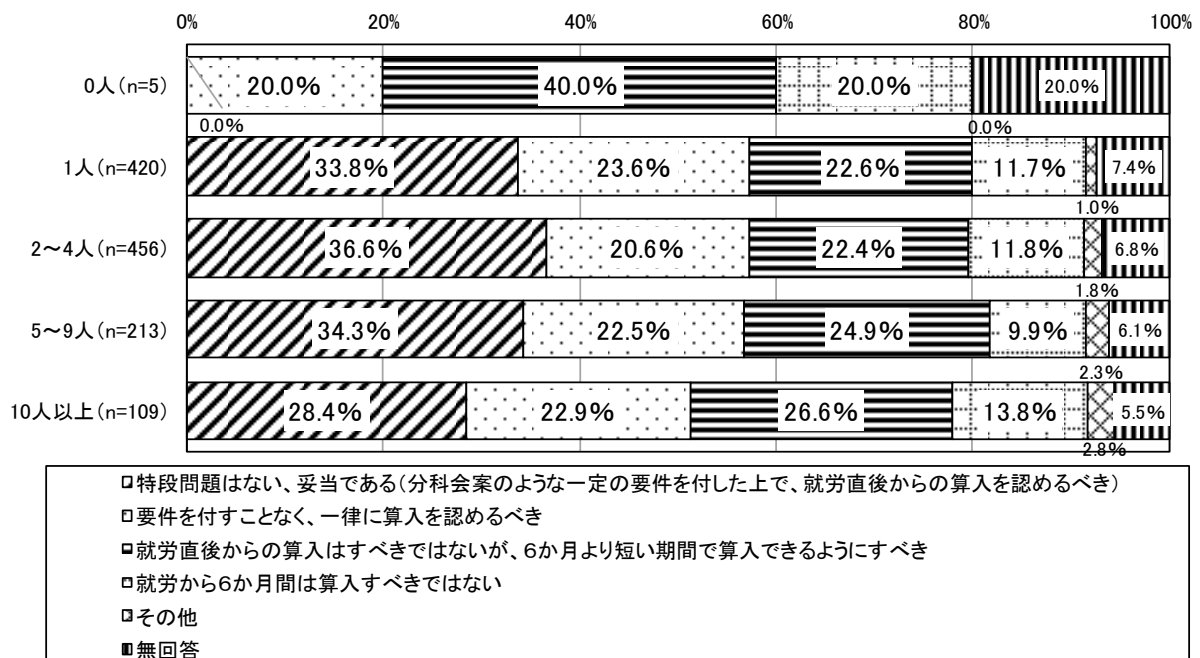
「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」は、特定技能外国人を受け入れていない施設・事業所は24.8%で、特定技能外国人を受け入れている施設・事業所(20.4%)と比べ、やや高くなっている。



図表 45 技能実習生の配置基準への算入について (特定技能外国人の受け入れ有無別 SA)

(6) 技能実習指導員の人数別

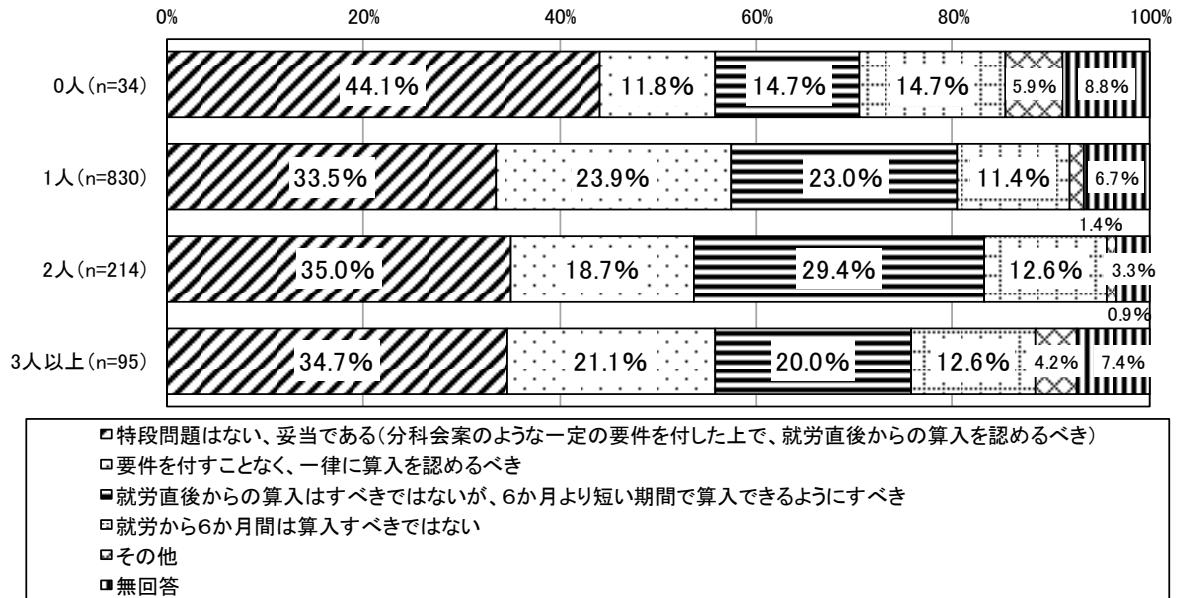
「特段問題はない、妥当である(分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)」は、9人以下では3割台であるのに対し、10人以上では2割台となっている。



図表 46 技能実習生の配置基準への算入について (技能実習指導員の人数別 SA)

(7) 生活指導員の人数別

「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」は、0人では4割台、1人以上では3割台となっている。



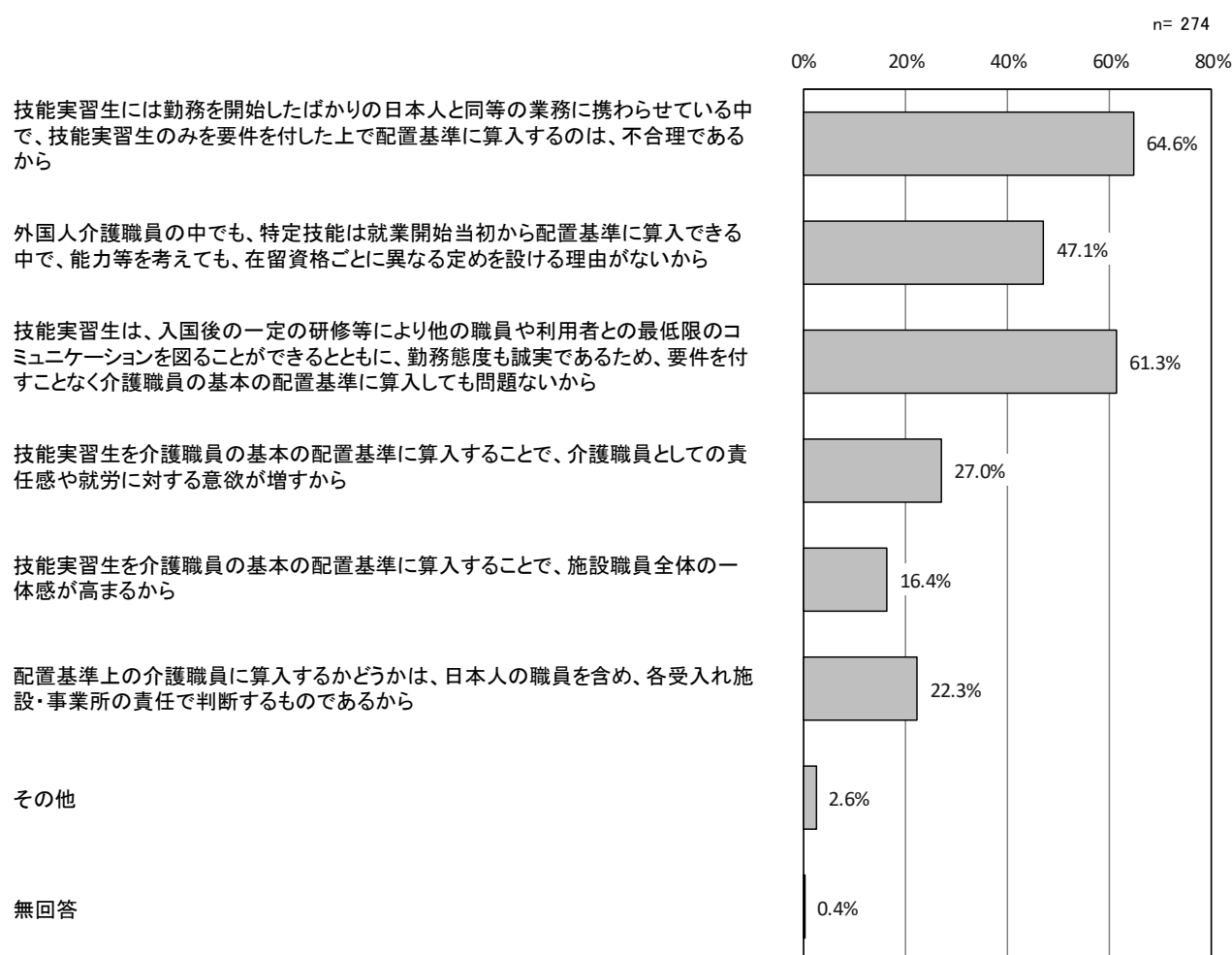
図表 47 技能実習生の配置基準への算入について（生活指導員の人数別 SA）

## 6. 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由

（「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と回答した施設・事業所）

### (1) 全体

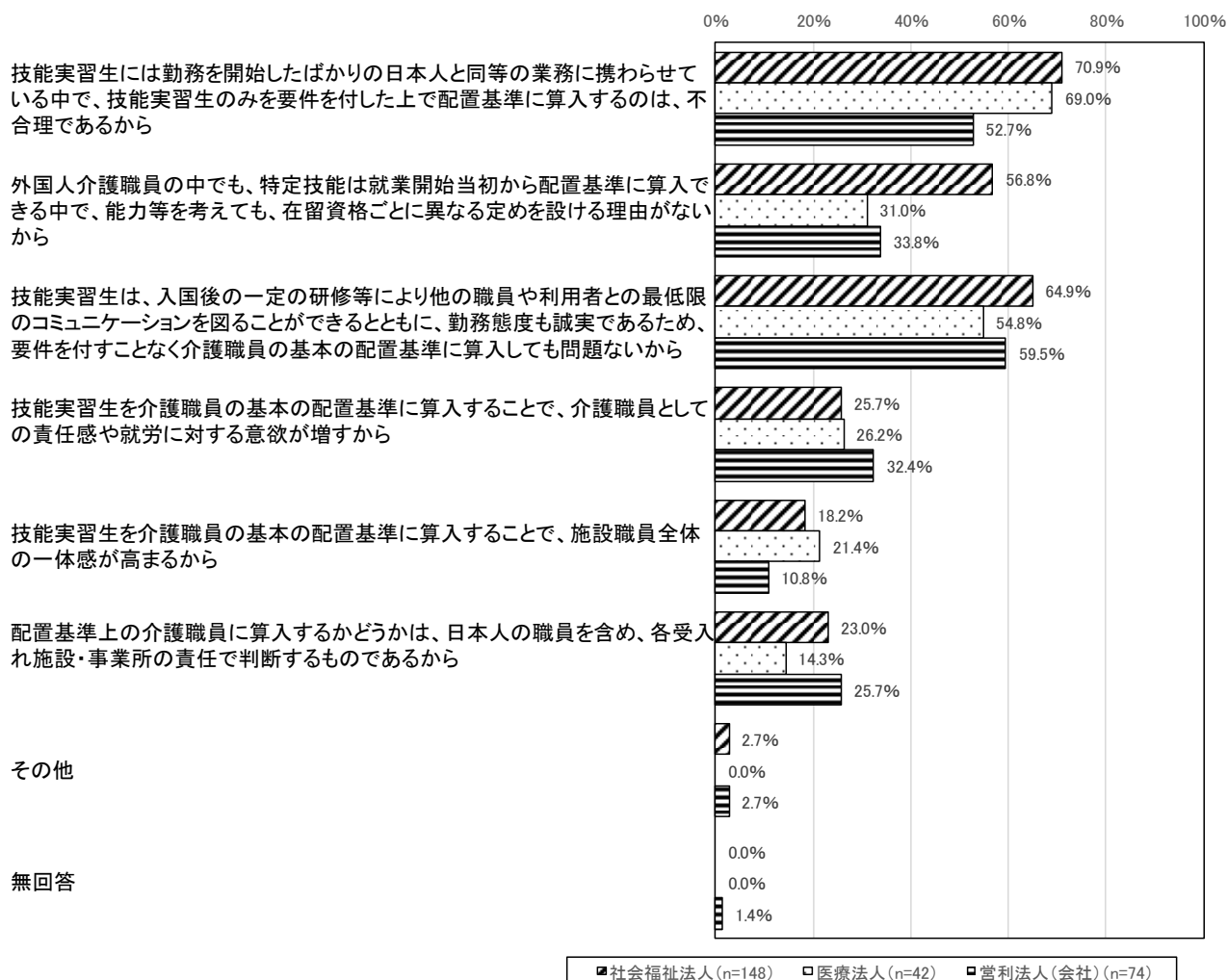
「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」が64.6%で最も高く、次いで、「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」（61.3%）、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」（47.1%）となっている。



図表 48 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (MA)

(2) 運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別

「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」は、社会福祉法人(70.9%)、医療法人(69.0%)で、営利法人(会社)(52.7%)と比べ高くなっている。

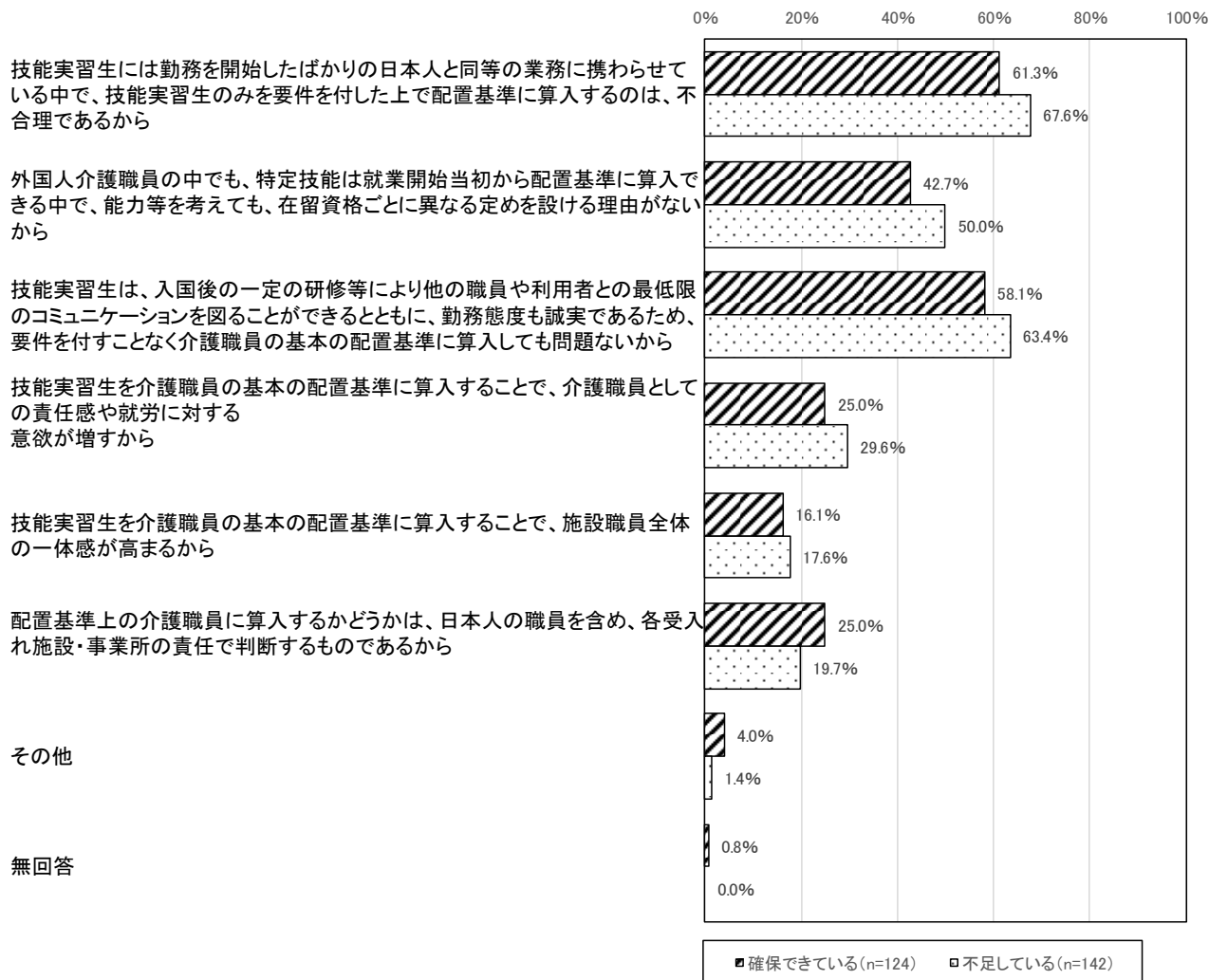


図表 49 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 MA)



### (3) 介護職員の確保状況別

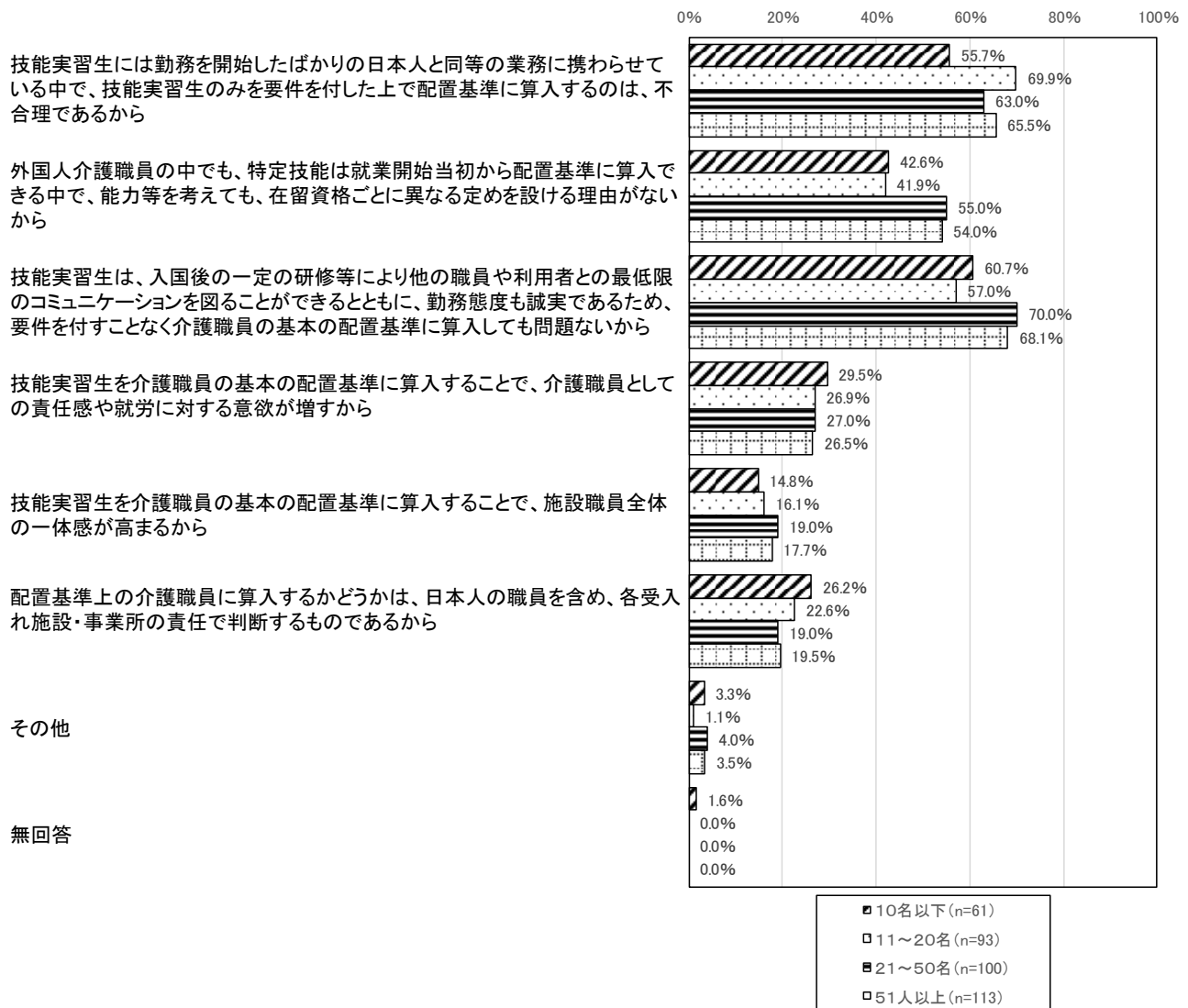
不足している（やや不足している＋非常に不足している）施設・事業所は、「配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから」、「その他」を除き、全ての理由で確保できている（十分確保できている＋おおむね確保できている）施設・事業所よりも高くなっている。



図表 50 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（介護職員の確保状況別 MA）

#### (4) 介護職員数別

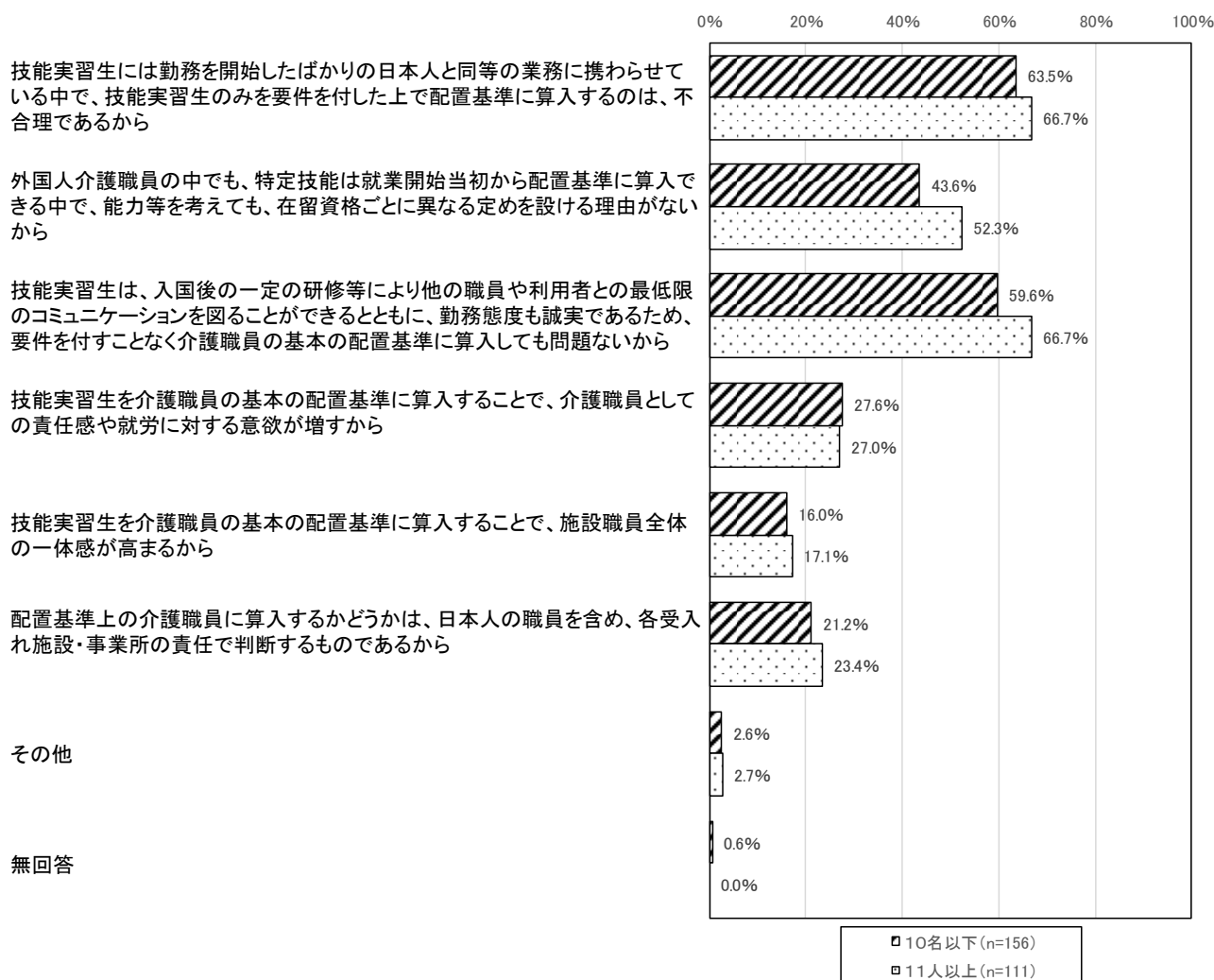
「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」は、介護職員が21名以上の施設・事業所の方が、20名以下の施設・事業所よりも割合が高くなっている。



図表 51 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（介護職員数別 MA）

### (5) 介護福祉士数別

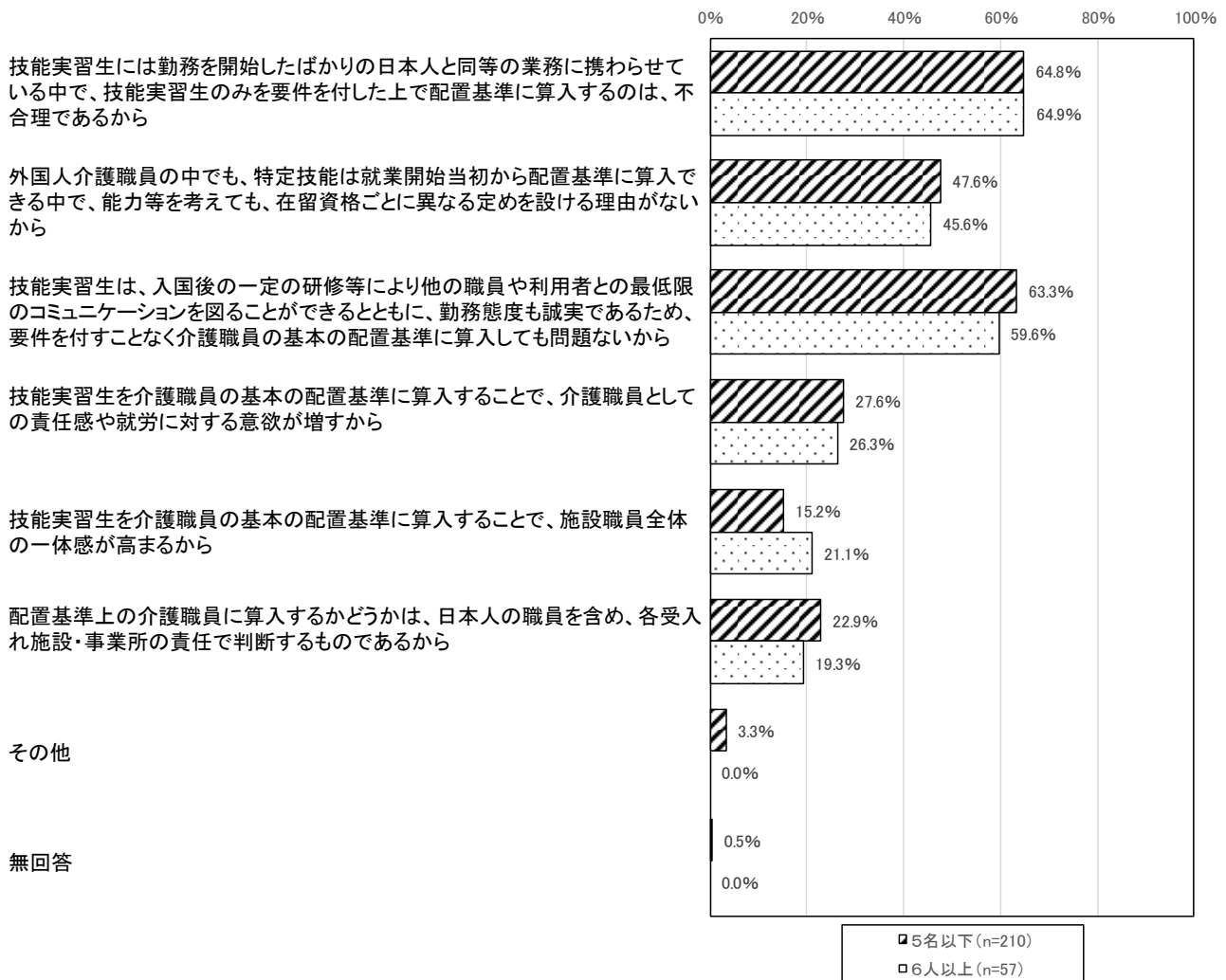
「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」、「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」は、介護福祉士が 11 名以上の施設・事業所の方が、10 名以下の施設・事業所よりも割合が高くなっている。



図表 52 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（介護福祉士数別 MA）

(6) 看護職員数別

看護職員数別による差はあまり見られなかった。



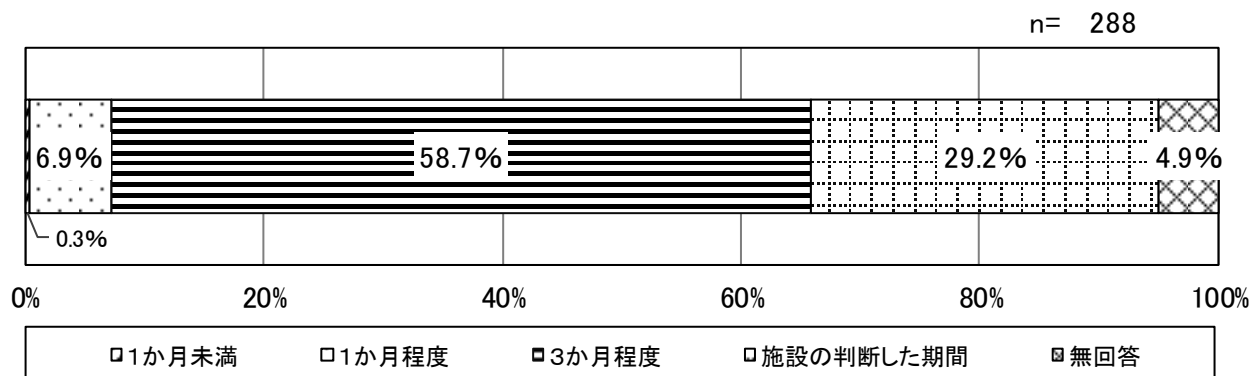
図表 53 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（看護職員数別 MA）

7. 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か

（「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」と回答した施設・事業所）

(1) 全体

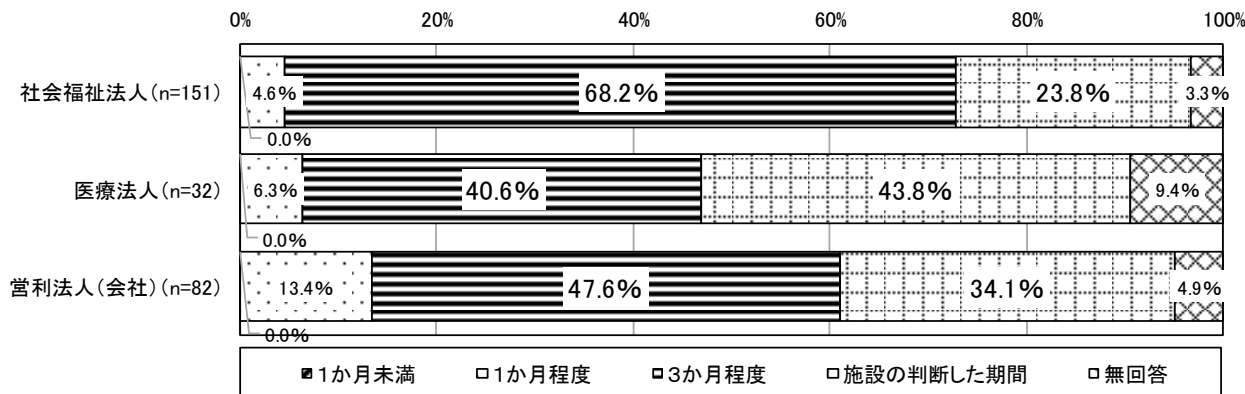
「3か月程度」が58.7%で最も高く、次いで、「施設の判断した期間」（29.2%）、「1か月未満」（6.9%）となっている。



図表 54 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か (SA)

(2) 運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別

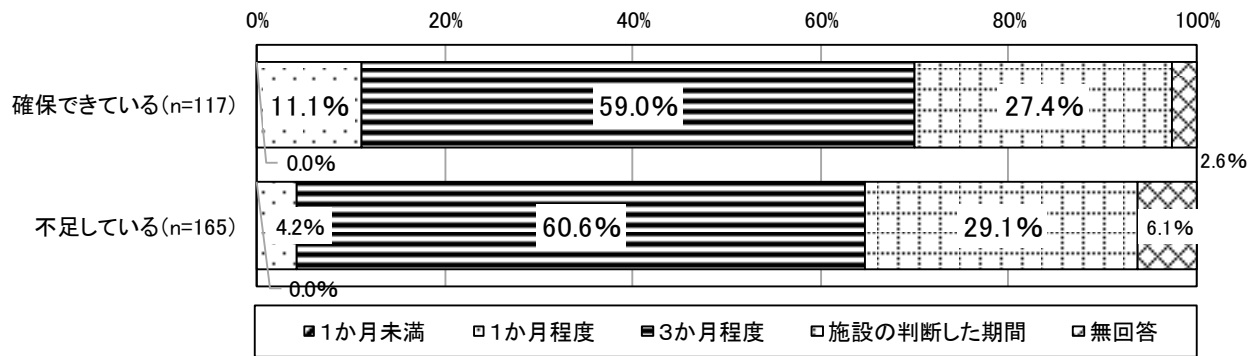
「3か月程度」は、社会福祉法人では68.2%で、営利法人（47.6%）、医療法人（40.6%）と比べ高くなっている。



図表 55 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か（運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 SA)

### (3) 介護職員の確保状況別

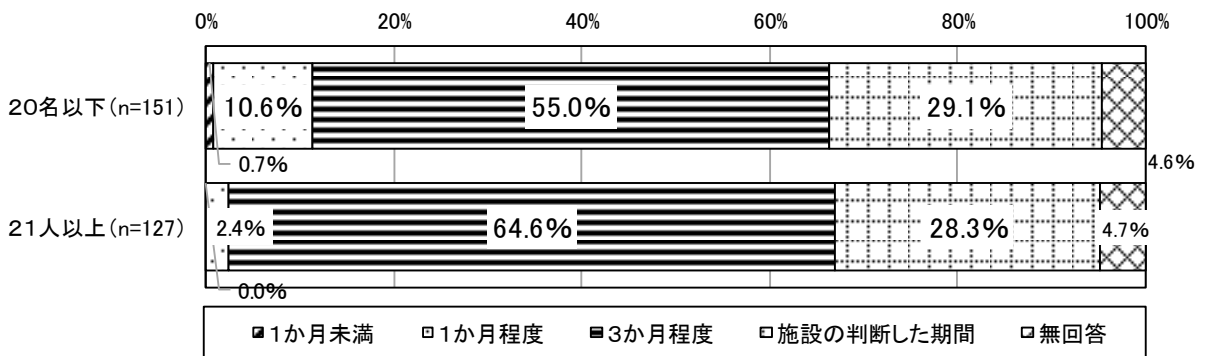
介護職員の確保状況別ではあまり差は見られなかった。



図表 56 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か（介護職員の確保状況別 SA）

### (4) 介護職員数別

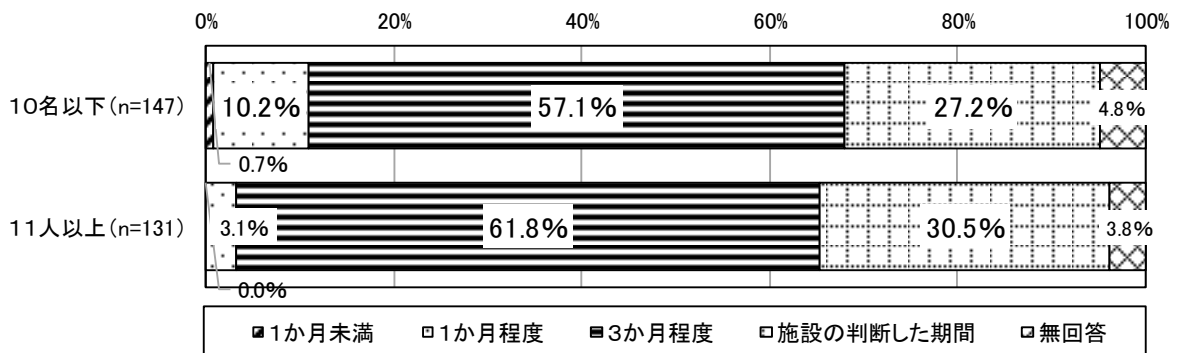
「3か月程度」は、21人以上では64.6%で、20名以下（55.0%）と比べ高くなっている。



図表 57 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か（介護職員数別 SA）

### (5) 介護福祉士数別

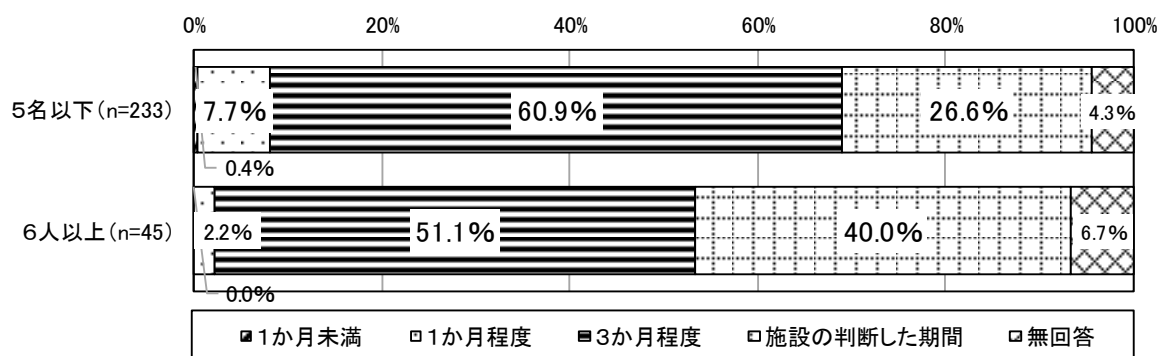
介護福祉士数別による差はあまり見られなかった。



図表 58 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か（介護福祉士数別 SA）

(6) 看護職員数別

「3か月程度」は、5名以下では60.9%で、6名以上（51.1%）と比べ高くなっている。



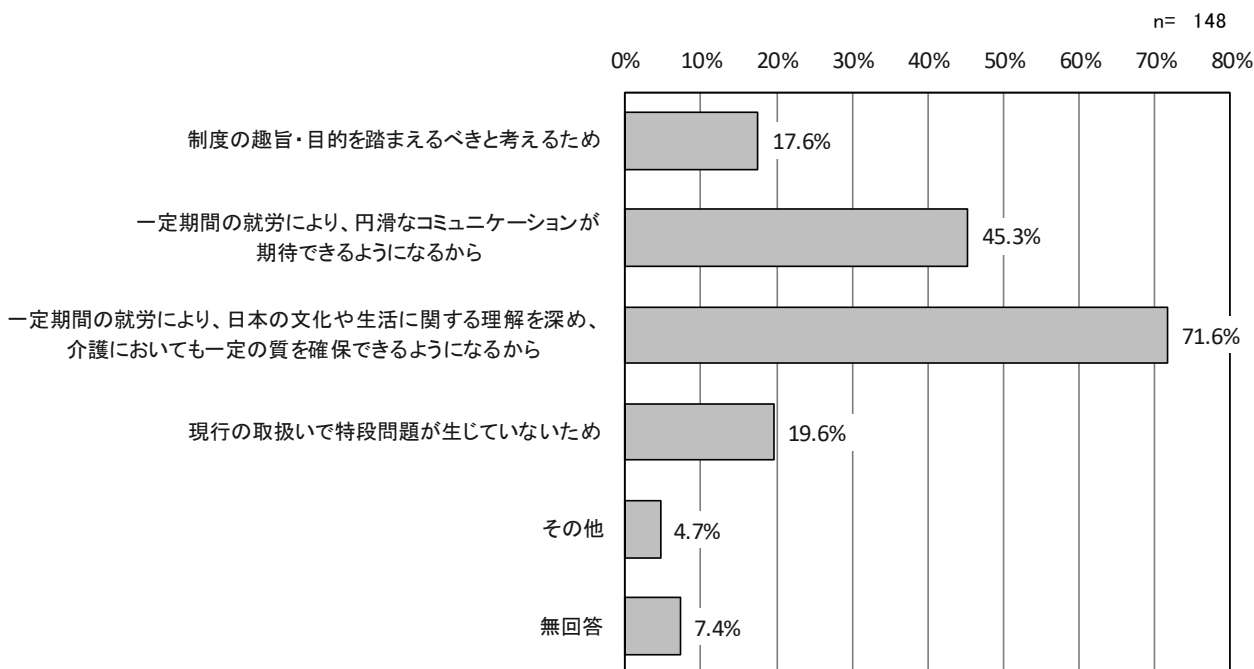
図表 59 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か（看護職員数別 SA）

8. 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由

（「就労から6か月間は算入すべきではない」と回答した施設・事業所）

(1) 全体

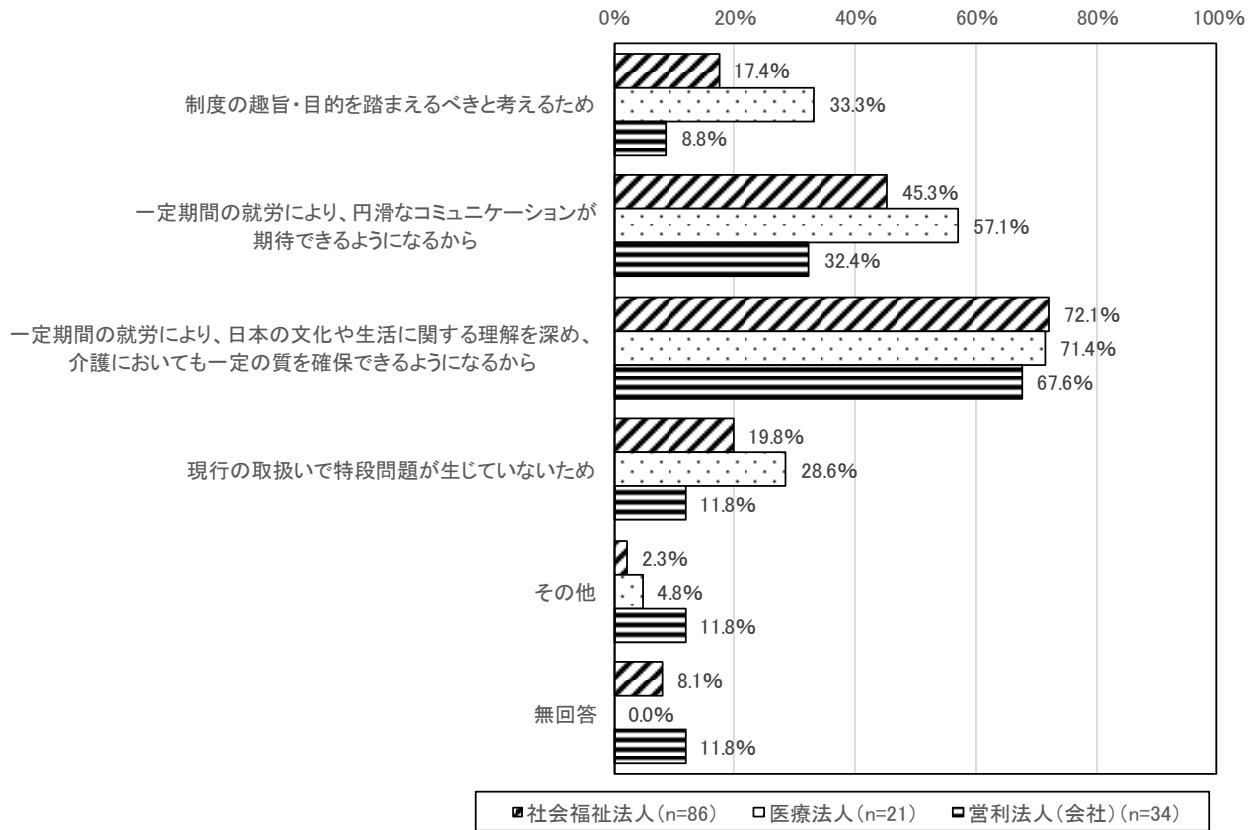
「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が71.6%で最も高く、次いで、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」(45.3%)、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」(19.6%)となっている。



図表 60 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由 (MA)

(2) 運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別

「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」は、運営主体別による差はあまり見られなかった。

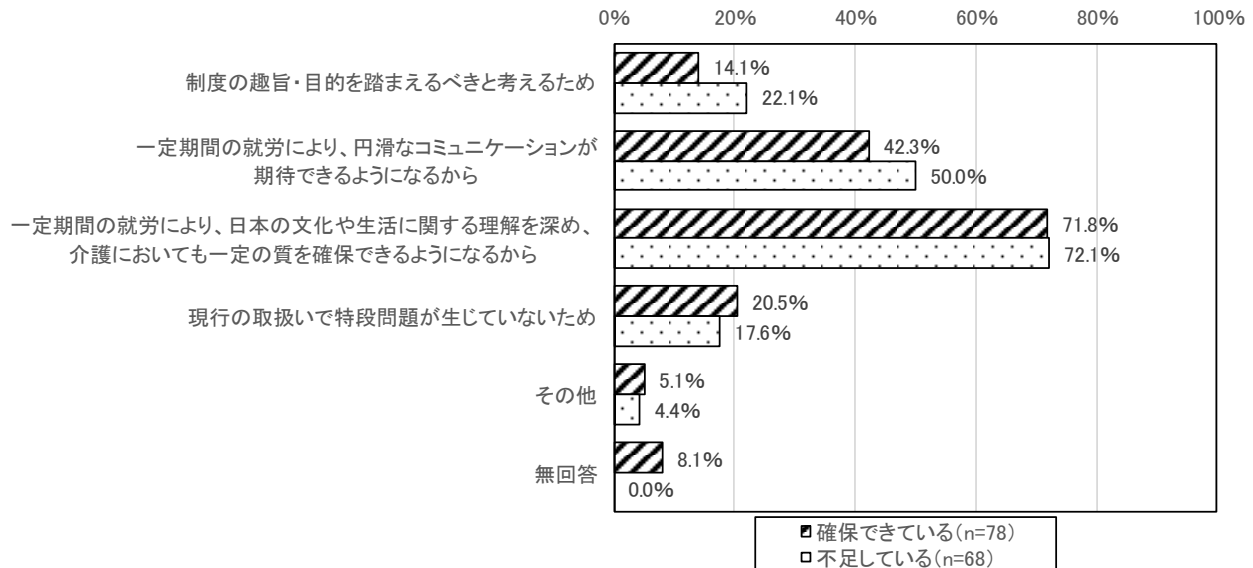


図表 61 「就労から 6 か月間は算入すべきではない」と考える理由（運営主体（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 MA)



### (3) 介護職員の確保状況別

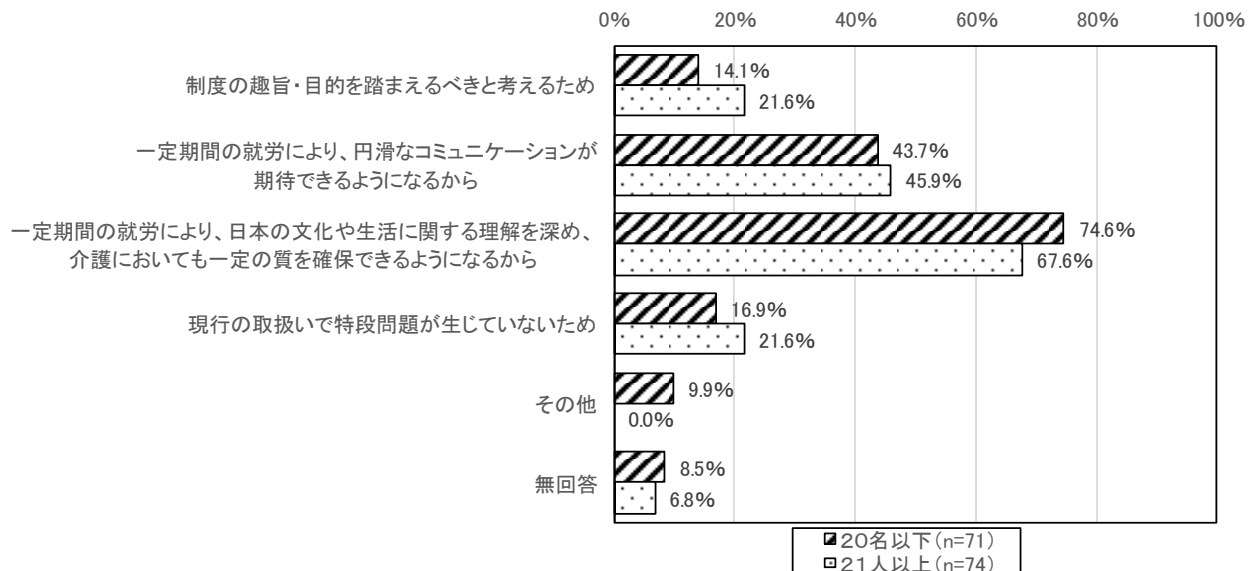
「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」は、介護職員の確保状況別による差はあまり見られなかった。「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」は、確保できている（十分確保できている+おおむね確保できている）では50.0%で、不足している（やや不足している+非常に不足している）（42.3%）と比べ高くなっている。



図表 62 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由（介護職員の確保状況別 MA）

### (4) 介護職員数別

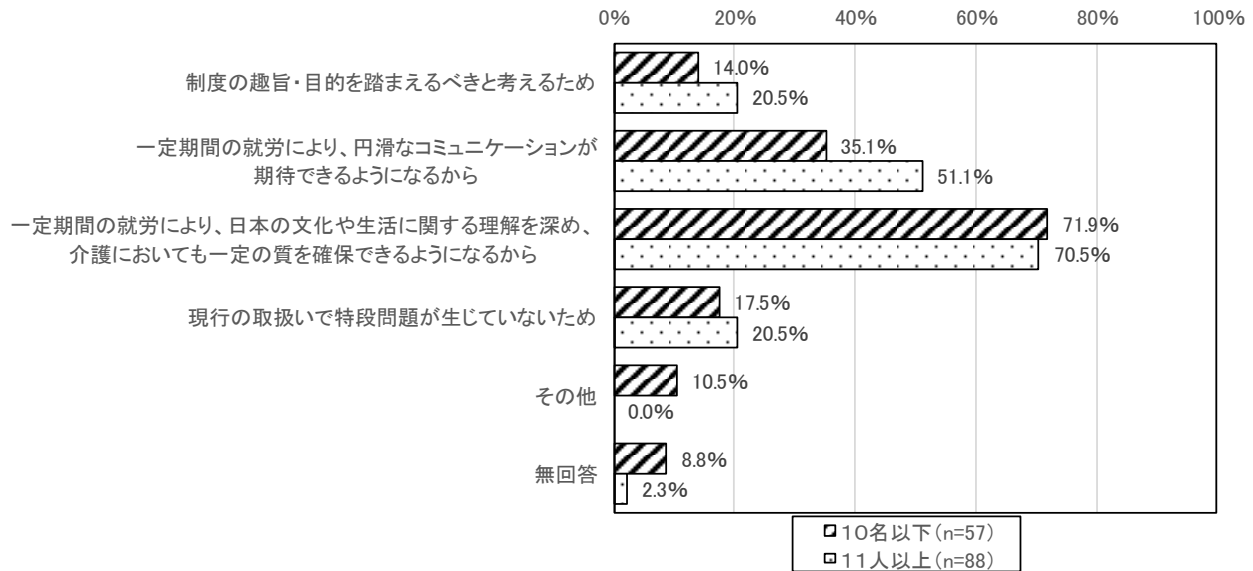
「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」は、20名以下では74.6%で、21人以上（67.6%）と比べ高くなっている。



図表 63 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由（介護職員数別 MA）

### (5) 介護福祉士数別

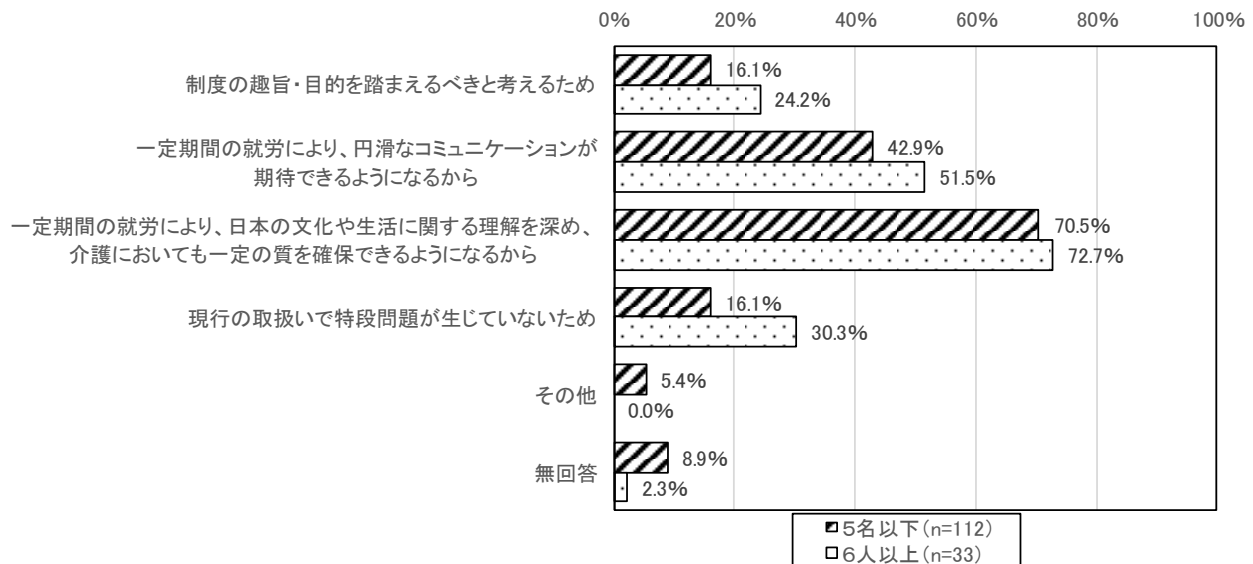
「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」は、介護福祉士数別による差はあまり見られなかった。「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」は、11人以上では51.1%で、10名以下(35.1%)と比べ高くなっている。



図表 64 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由（介護福祉士数別 MA）

### (6) 看護職員数別

「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」は、看護職員数別による差はあまり見られなかった。

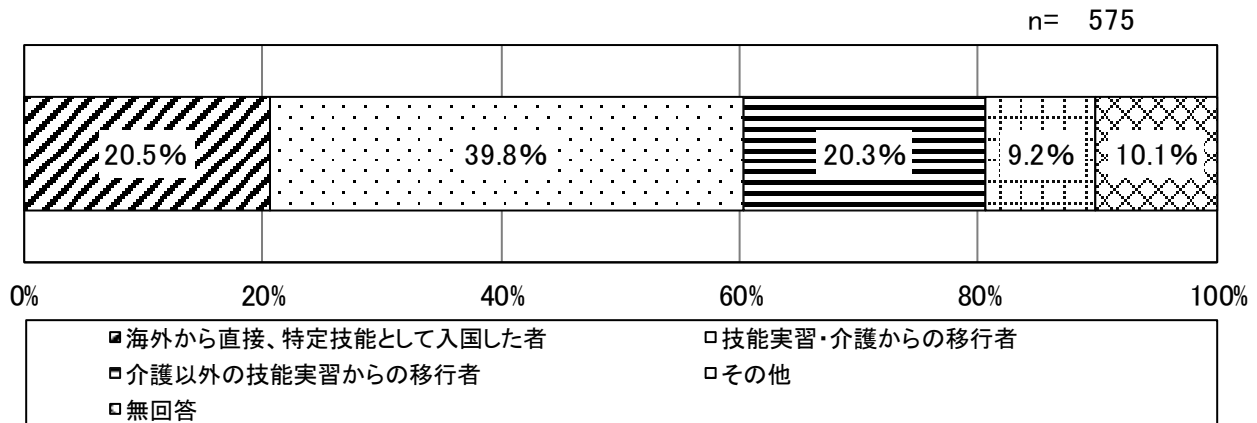


図表 65 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由（看護職員数別 MA）

## VII. 特定技能外国人について

### 1. 特定外国人への移行区分について

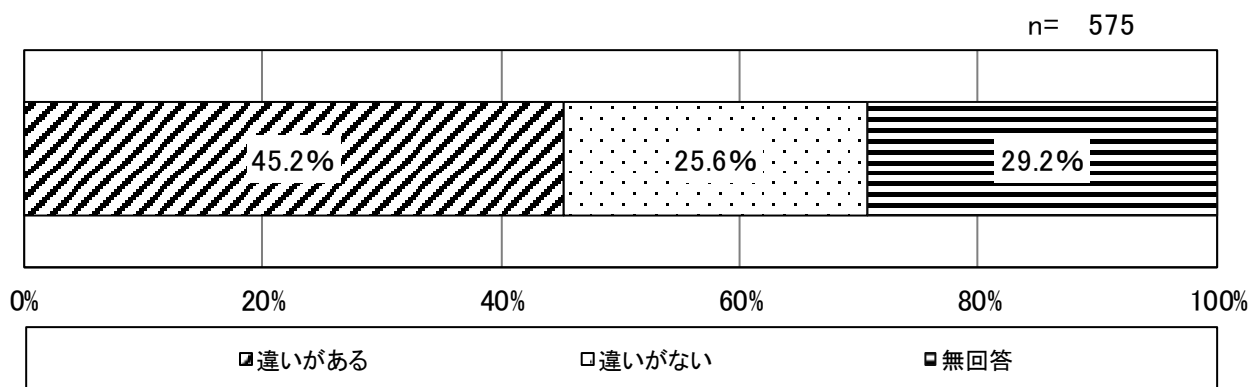
「技能実習・介護からの移行者」が39.8%で最も高く、次いで、「海外から直接、特定技能として入国した者」（20.5%）、「介護以外の技能実習からの移行者」（20.3%）となっている。



図表 66 特定外国人への移行区分について (SA)

### 2. 新規入国者と技能実習移行者の介護技術の違い

「違いがある」が45.2%、「違いがない」が25.6%となっている。

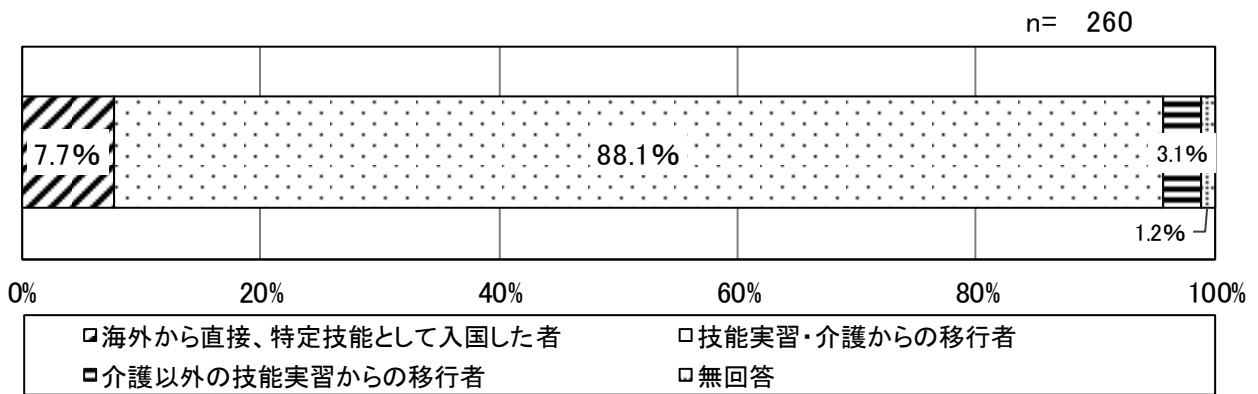


図表 67 新規入国者と技能実習移行者の介護技術の違い (SA)

3. 新規入国者と技能実習移行者でどちらの方が介護技術が高いか

(「介護技術に違いがある」と回答した施設・事業所)

「技能実習・介護からの移行者」が88.1%でおよそ9割を占める。



図表 68 新規入国者と技能実習移行者の介護技術の高さ (SA)

第3章 外国人介護職員の受入れ状況に関するアンケート調査  
 (理事長等法人の経営者向けアンケート調査)

I. 法人・経営状況について

1. 所在地

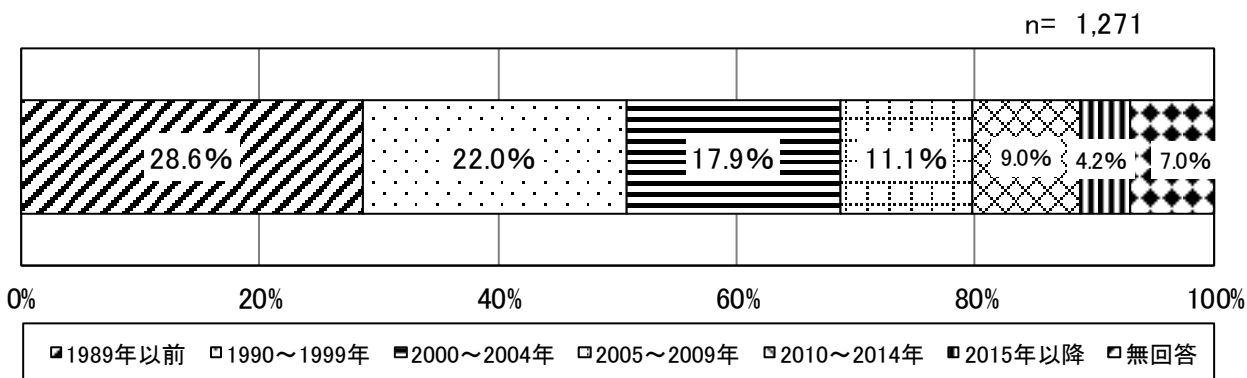
本アンケート調査に回答した法人の「所在地」は、以下のとおり。

都道府県	回答数	構成比	都道府県	回答数	構成比
北海道	49	3.9%	滋賀県	21	1.7%
青森県	10	0.8%	京都府	24	1.9%
岩手県	17	1.3%	大阪府	57	4.5%
宮城県	11	0.9%	兵庫県	53	4.2%
秋田県	15	1.2%	奈良県	19	1.5%
山形県	5	0.4%	和歌山県	10	0.8%
福島県	13	1.0%	鳥取県	5	0.4%
茨城県	39	3.1%	島根県	7	0.6%
栃木県	20	1.6%	岡山県	31	2.4%
群馬県	32	2.5%	広島県	56	4.4%
埼玉県	52	4.1%	山口県	20	1.6%
千葉県	41	3.2%	徳島県	10	0.8%
東京都	51	4.0%	香川県	23	1.8%
神奈川県	54	4.2%	愛媛県	43	3.4%
新潟県	16	1.3%	高知県	6	0.5%
富山県	18	1.4%	福岡県	69	5.4%
石川県	21	1.7%	佐賀県	10	0.8%
福井県	15	1.2%	長崎県	21	1.7%
山梨県	16	1.3%	熊本県	32	2.5%
長野県	24	1.9%	大分県	20	1.6%
岐阜県	28	2.2%	宮崎県	9	0.7%
静岡県	34	2.7%	鹿児島県	21	1.7%
愛知県	64	5.0%	沖縄県	5	0.4%
三重県	42	3.3%	無回答	12	0.9%
			全体	1271	100.0%

図表 69 所在地

## 2. 開設年（西暦）

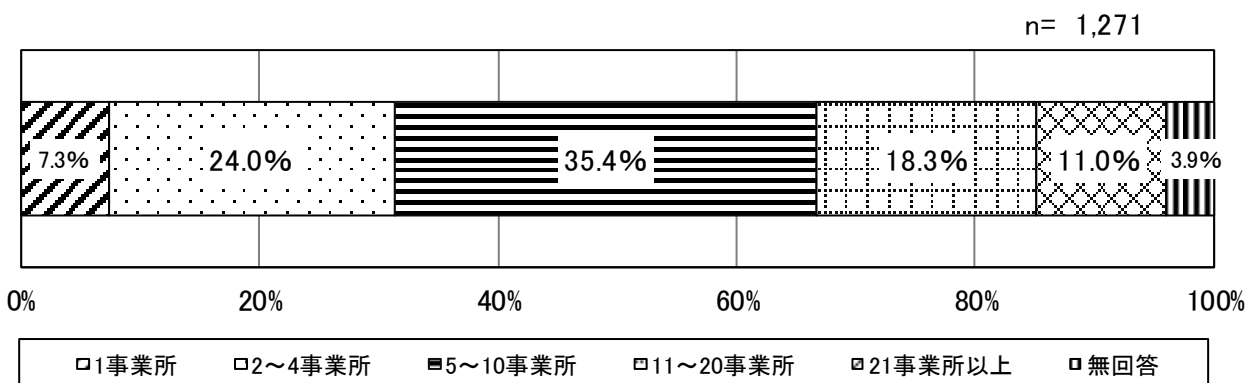
本アンケート調査に回答した法人の「開設年（西暦）」は、以下のとおり。



図表 70 開設年（西暦）

## 3. 全事業所数

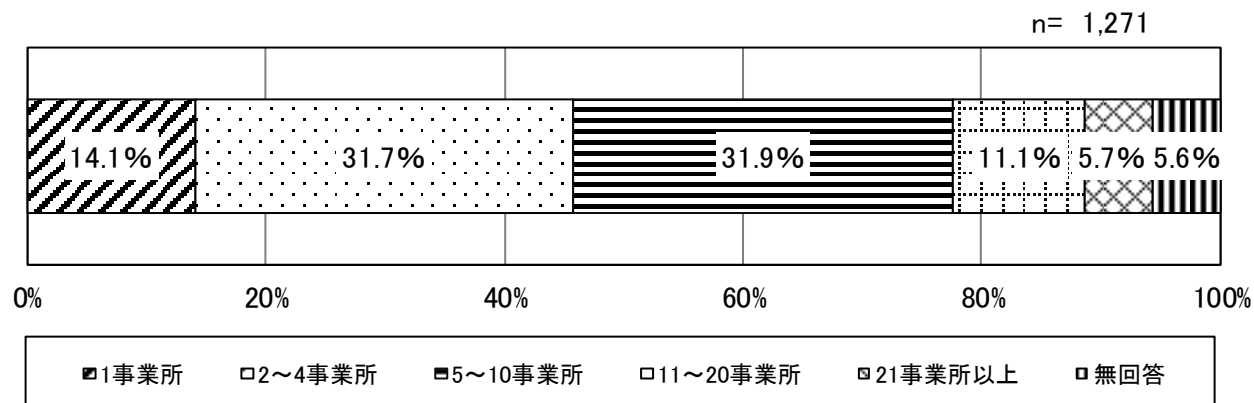
本アンケート調査に回答した法人の「事業所数」は、以下のとおり。



図表 71 事業所数 (SA)

## 4. 介護事業所・施設数

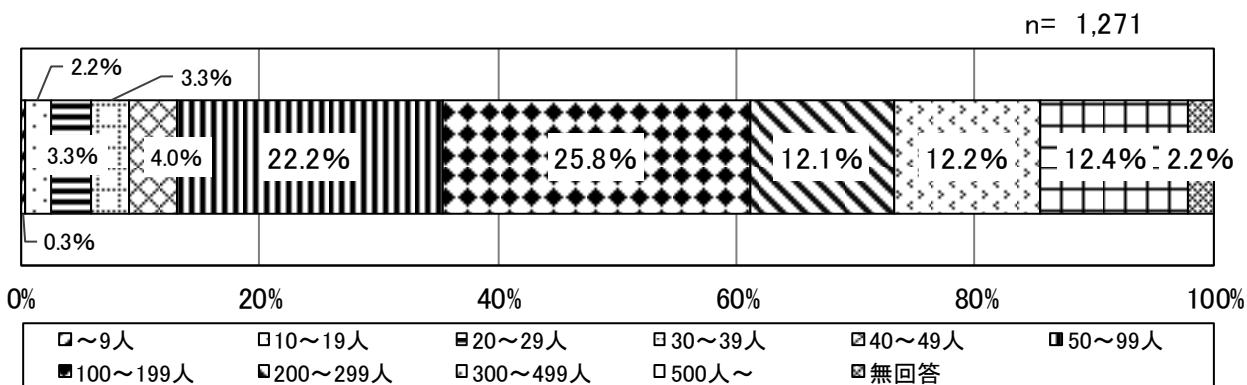
本アンケート調査に回答した法人の「介護事業所・施設数」は、以下のとおり。



図表 72 介護事業所・施設数 (SA)

### 5. 全職員数

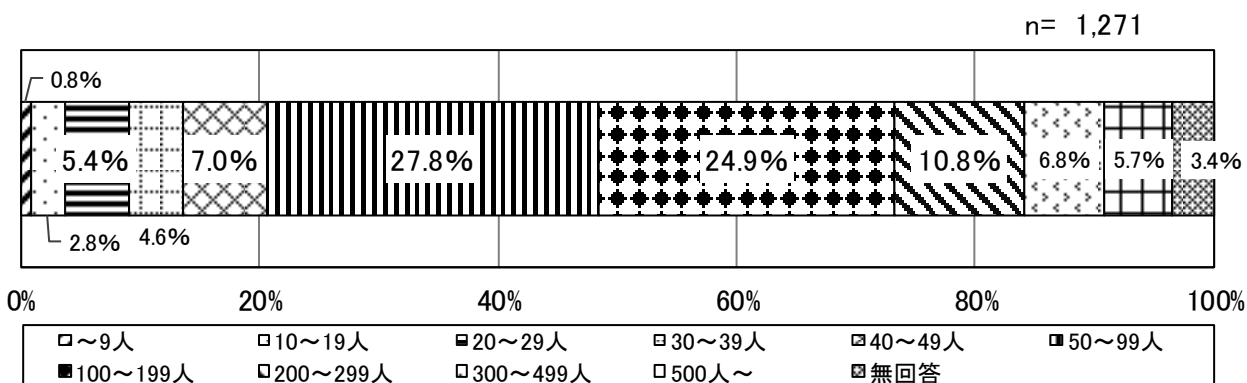
本アンケート調査に回答した法人の「全職員数」は、以下のとおり。



図表 73 全職員数 (SA)

### 6. 介護事業に関わる職員数

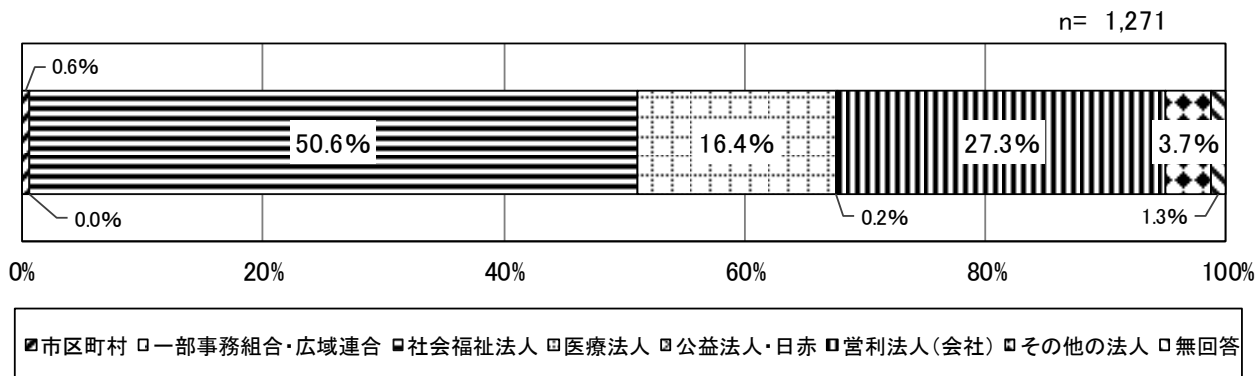
本アンケート調査に回答した法人の「介護事業に関わる職員数」は、以下のとおり。



図表 74 介護事業に関わる職員数 (SA)

### 7. 経営種別

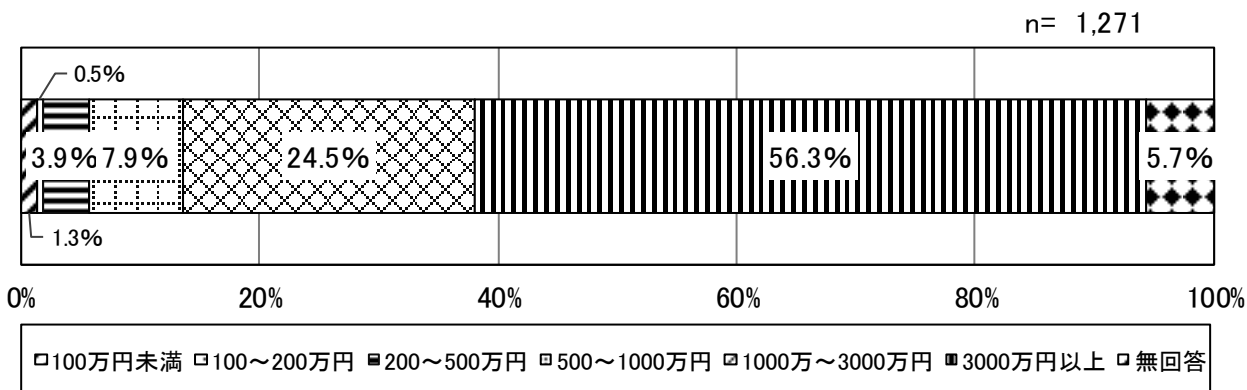
本アンケート調査に回答した法人の「経営種別」は、以下のとおり。



図表 75 経営種別 (SA)

### 8. 介護事業の1カ月の平均売上高

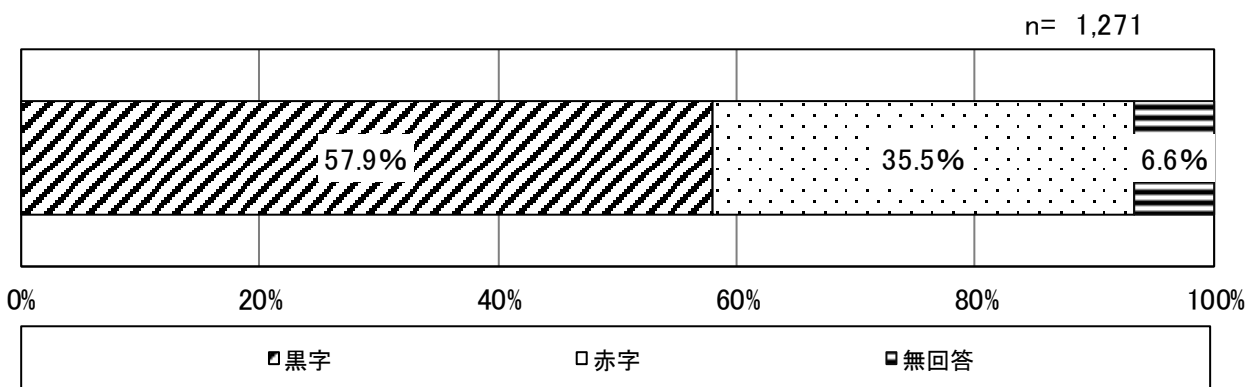
本アンケート調査に回答した法人の「介護事業の1カ月の平均売上高」は、以下のとおり。



図表 76 介護事業の1カ月の平均売上高 (SA)

### 9. 介護事業の採算性

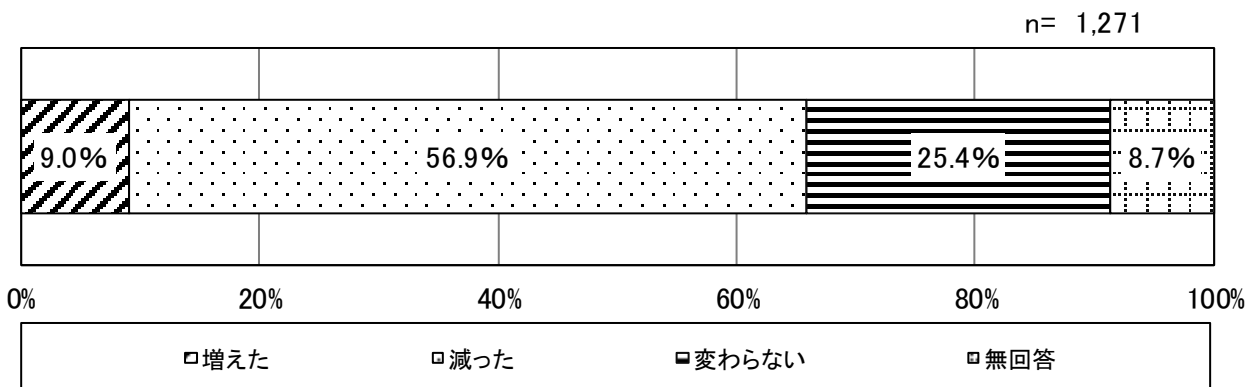
本アンケート調査に回答した法人の「介護事業の採算性」は、以下のとおり。



図表 77 介護事業の採算性 (SA)

### 10. コロナ前と比較した介護報酬の増減

本アンケート調査に回答した法人の「コロナ前と比較した介護報酬の増減」は、以下のとおり。

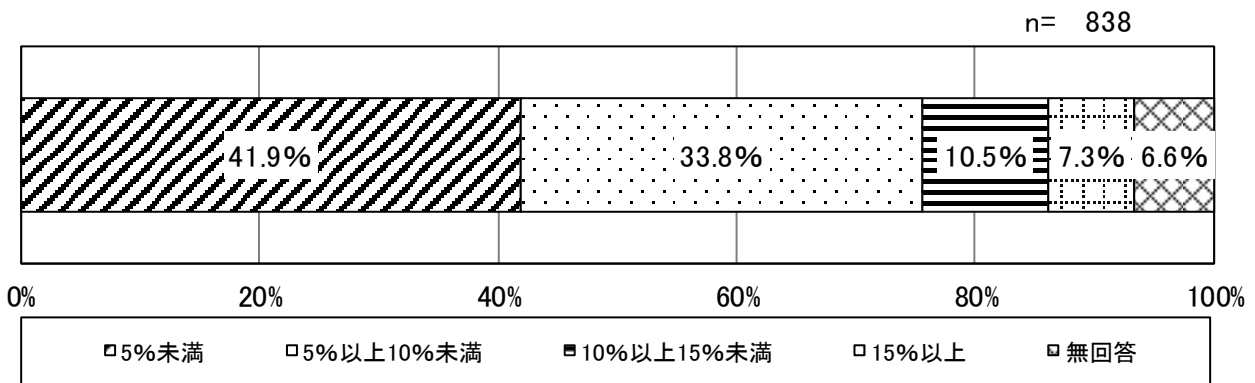


図表 78 コロナ前と比較した介護報酬の増減 (SA)



### 11. 介護報酬の増減幅

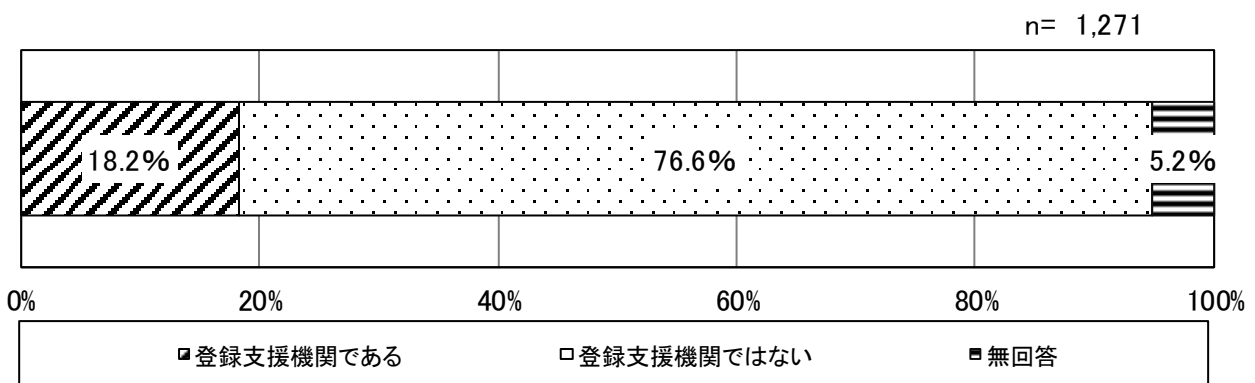
本アンケート調査に回答した法人の「介護報酬の増減幅」は、以下のとおり。



図表 79 介護報酬の増減幅 (SA)

### 12. 特定技能制度の登録支援機関か否か

本アンケート調査に回答した法人の「特定技能制度の登録支援機関か否か」は、以下のとおり。

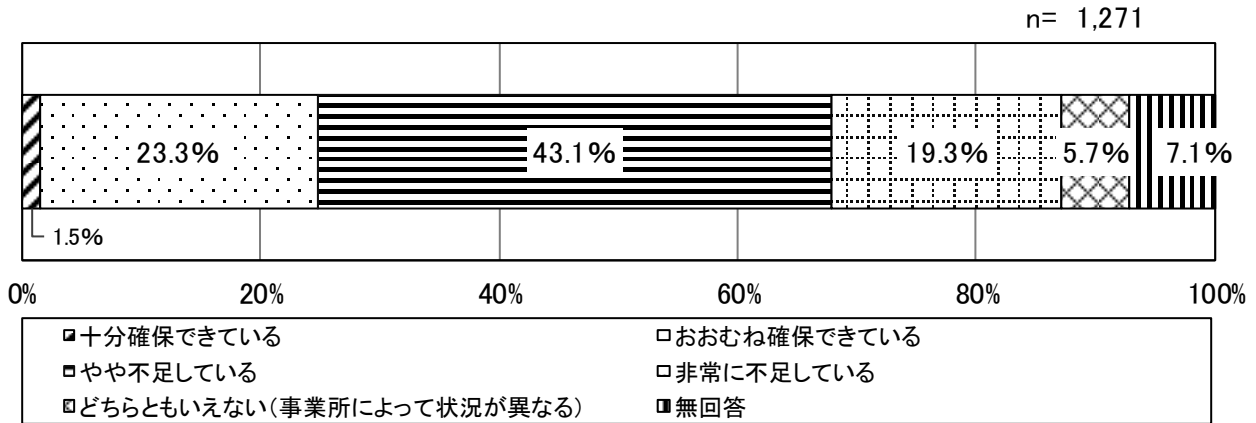


図表 80 特定技能制度の登録支援機関か否か (SA)

## Ⅱ. 介護職員の確保状況について

### 1. 介護職員の確保状況

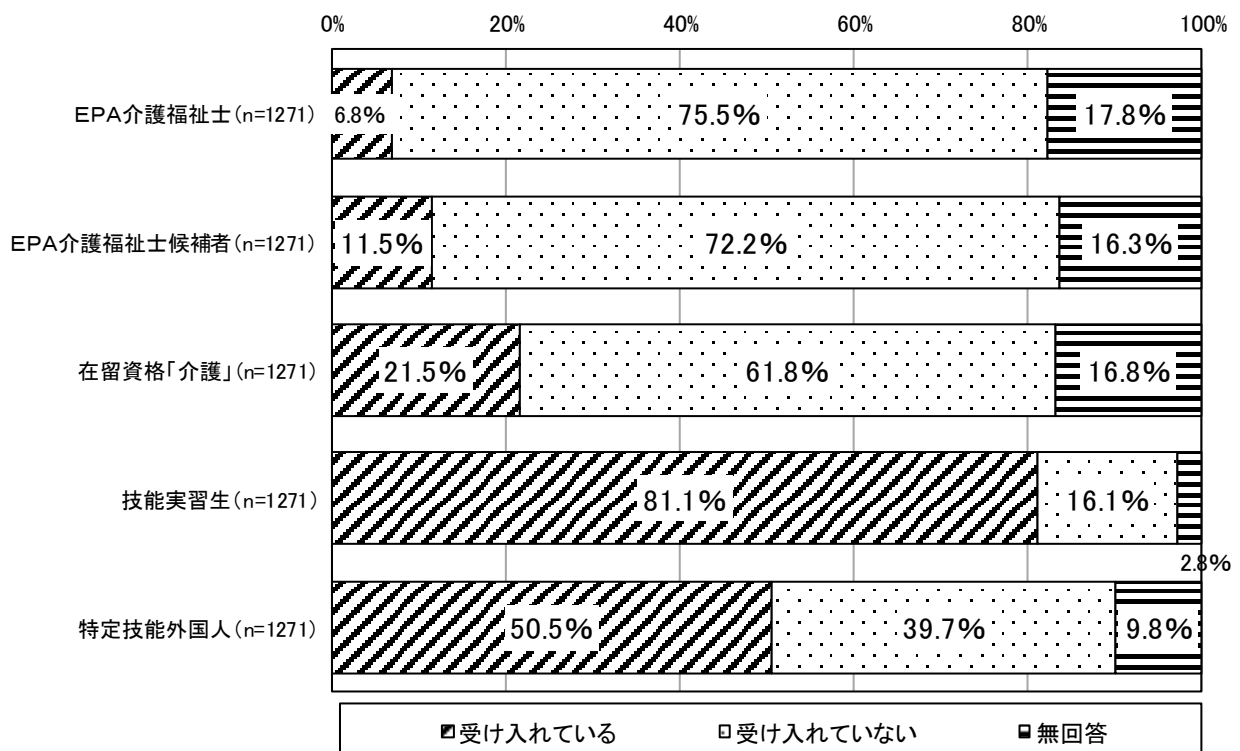
「十分確保できている」は1.5%で、「おおむね確保できている」（23.3%）も含めた割合は24.8%となっている。一方、「非常に不足している」は19.3%で、「やや不足している」（43.1%）も含めた割合は62.4%となっている。



図表 81 介護職員の確保状況 (SA)

### 2. 在留資格毎の受け入れ状況

EPA介護福祉士は、「受け入れている」が6.8%、「受け入っていない」が75.5%、  
 EPA介護福祉士候補者は、「受け入れている」が11.5%、「受け入っていない」が72.2%、  
 在留資格「介護」は、「受け入れている」が21.5%、「受け入っていない」が61.8%、  
 技能実習生は、「受け入れている」が81.1%、「受け入っていない」が16.1%、  
 特定技能外国人は、「受け入れている」が50.5%、「受け入っていない」が39.7%となっている。



図表 82 在留資格毎の受け入れ状況 (SA)

### 3. 今後の外国人介護職員の受け入れについて

EPA介護福祉士は、「基本的にEPA介護福祉士の採用は（これまでも、これからも）行わない」が36.5%で最も高く、次いで、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」（22.8%）、  
「積極的に新規採用を行いたい」（15.7%）、

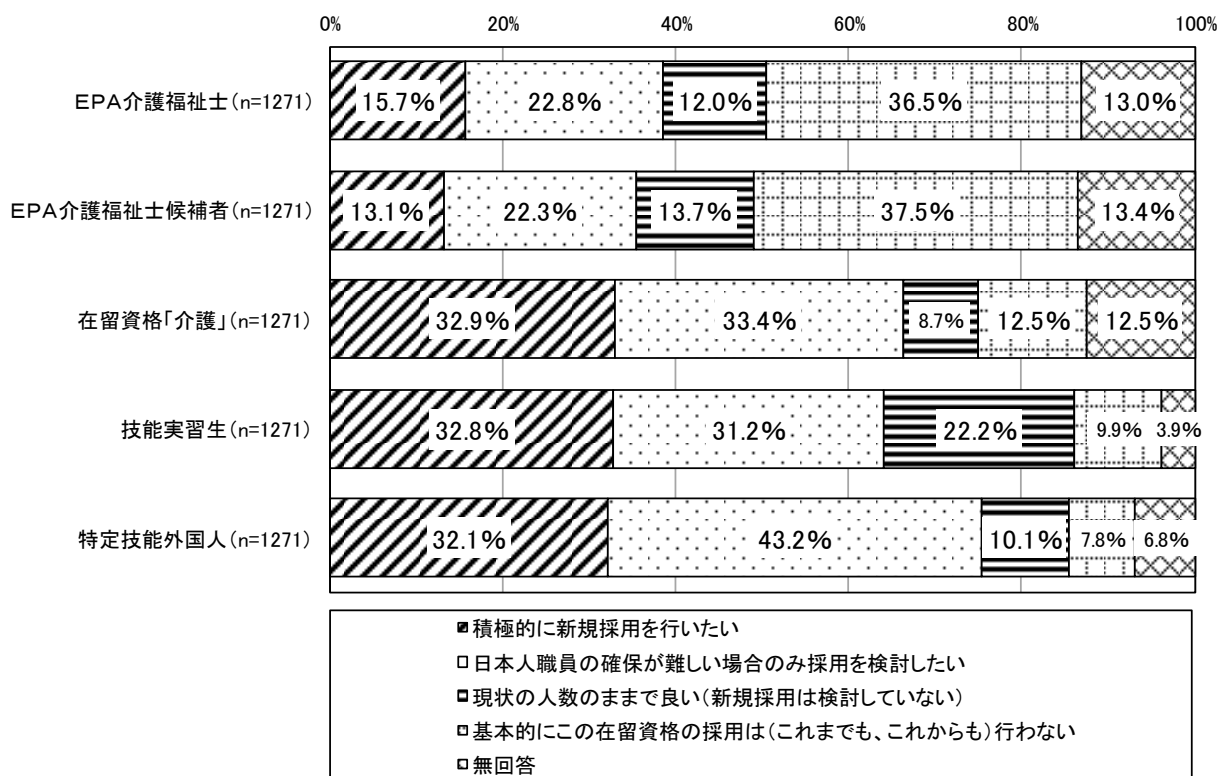
EPA介護福祉士候補者は、「基本的にEPA介護福祉士候補者の採用は（これまでも、これからも）行わない」が37.5%で最も高く、次いで、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」（22.3%）、  
「積極的に新規採用を行いたい」（13.1%）、

在留資格「介護」は、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」が33.4%で最も高く、次いで、「積極的に新規採用を行いたい」（32.9%）、  
「基本的に在留資格「介護」は（これまでも、これからも）行わない」（12.5%）、

技能実習生は、「積極的に新規採用を行いたい」が32.8%で最も高く、次いで、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」（31.2%）、  
「現状の人数のままで良い（新規採用は検討していない）」（22.2%）、

特定技能外国人は、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」が43.2%で最も高く、次いで、「積極的に新規採用を行いたい」（32.1%）、  
「基本的に特定技能外国人の採用は（これまでも、これからも）行わない」（10.1%）となっている。

在留資格「介護」、技能実習生、特定技能外国人は、「積極的に新規採用したい」が30%台で、「日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい」を含めると、外国人介護職員の新規採用を行いたい・検討したいとする割合は合計で6～7割となるが、EPA介護福祉士、EPA介護福祉士候補者は4割を下回る。

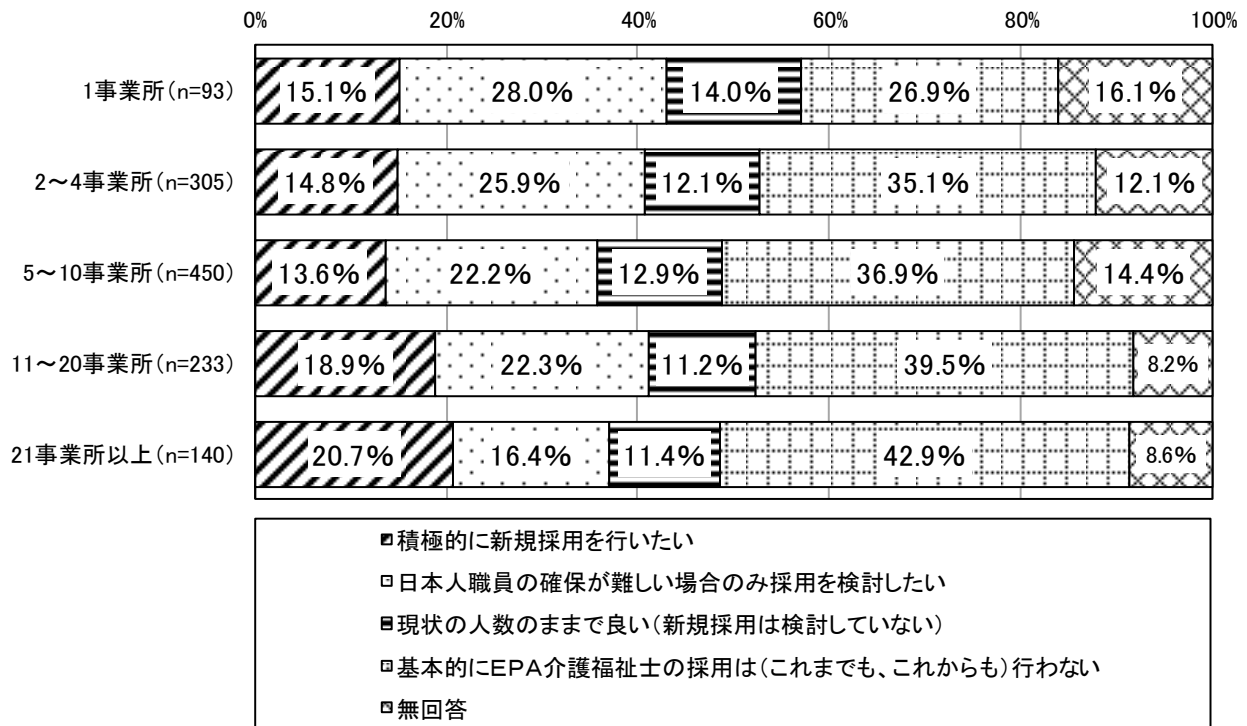


図表 83 今後の外国人介護職員の受け入れについて (SA)

(1) E P A 介護福祉士

①全事業所数別

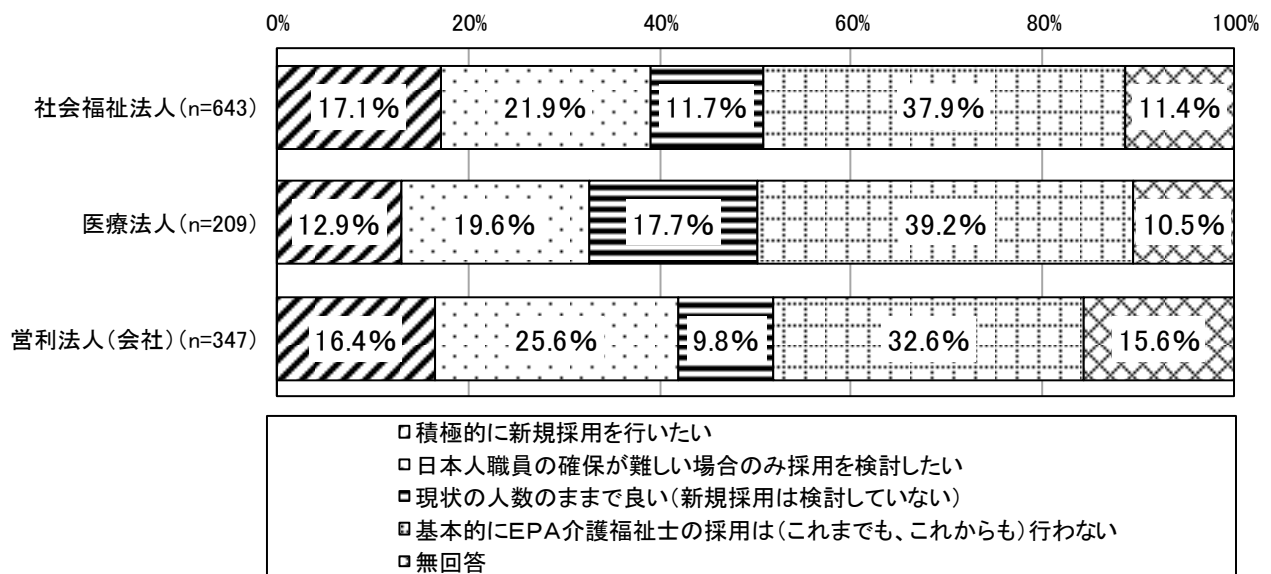
「基本的にE P A 介護福祉士の採用は（これまでも、これからも）行わない」は、事業所数が多くなるにつれ高くなっている。



図表 84 今後の外国人介護職員の受け入れについて（全事業所数別 SA）

②経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））

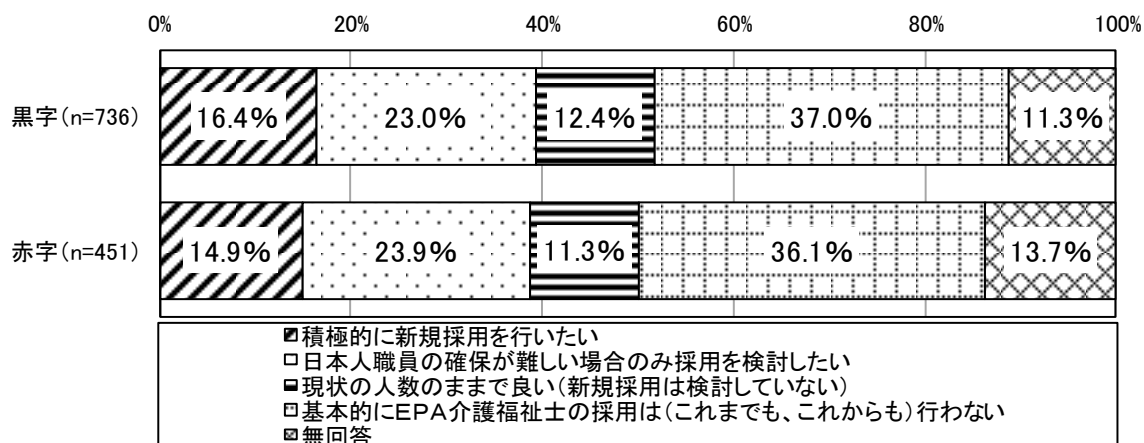
新規採用を行いたい・検討したいは、社会福祉法人、営利法人（会社）では 39.0%、42.0%で、医療法人（32.5%）と比べ高くなっている。



図表 85 今後の外国人介護職員の受け入れについて（経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 SA）

### ③介護事業の採算性別

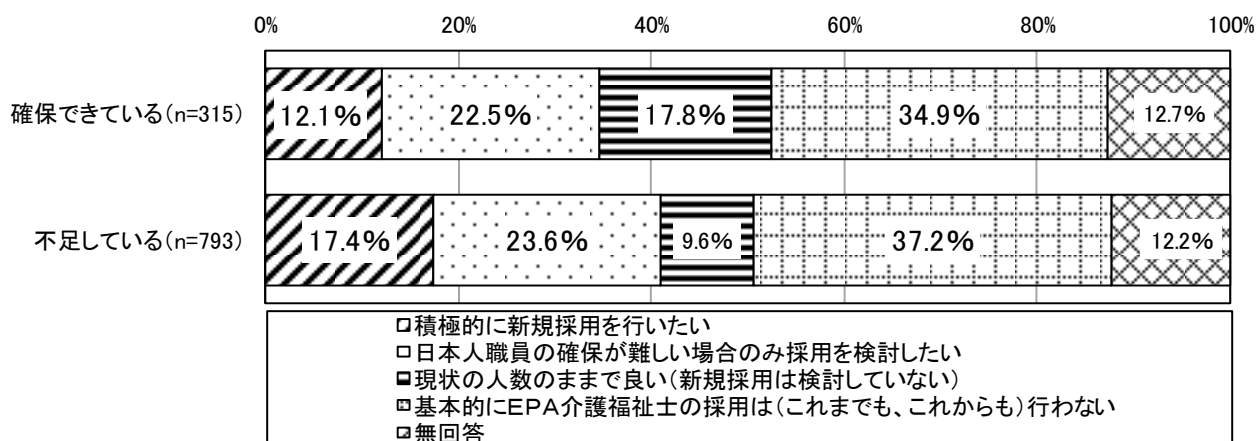
介護事業の採算性別では、あまり差は見られなかった。



図表 86 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護事業の採算性別 SA)

### ④介護職員の確保状況別

新規採用を行いたい・検討したいは、不足しているでは41.0%で、確保できている(34.6%)と比べ高くなっている。

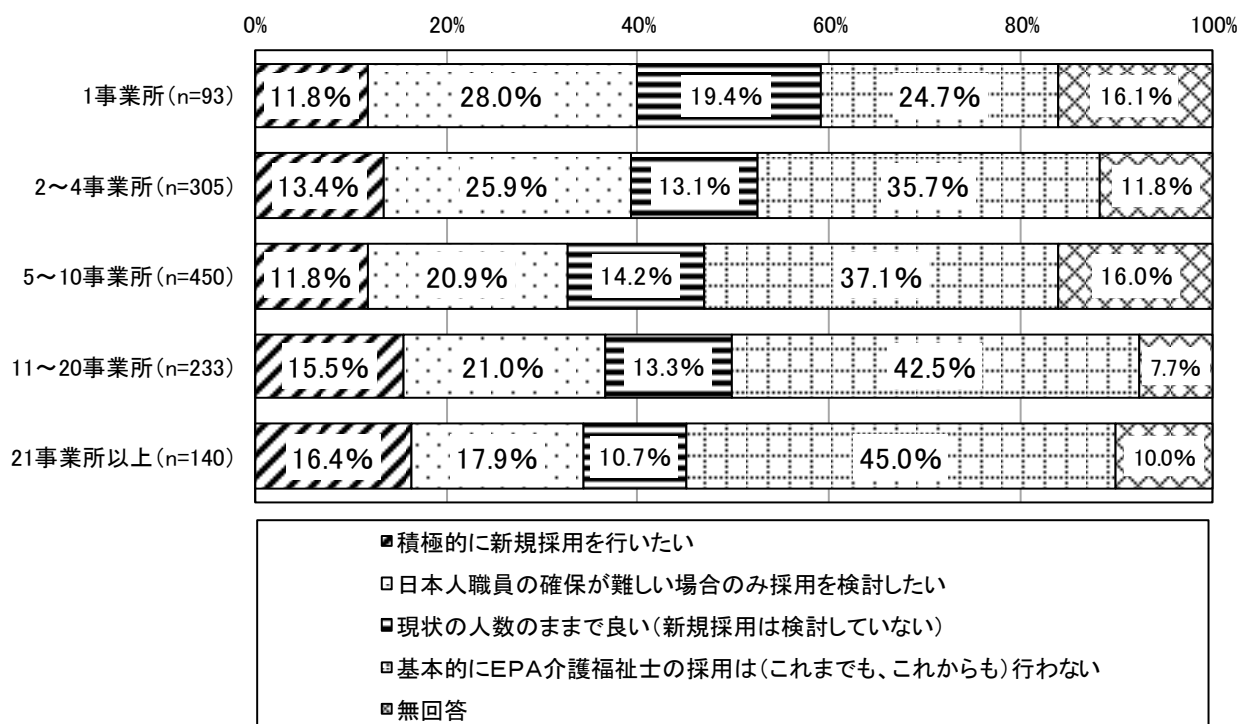


図表 87 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護職員の確保状況別 SA)

(2) EPA介護福祉士候補者

①全事業所数別

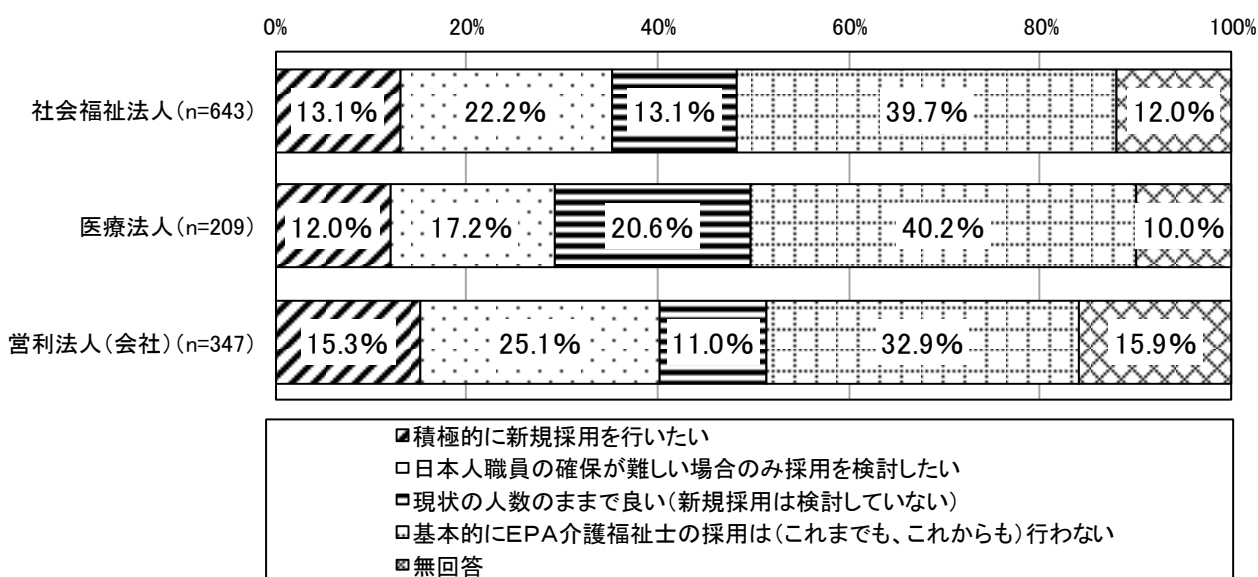
「基本的にEPA介護福祉士の採用は（これまでも、これからも）行わない」は、事業所数が多くなるにつれ高くなっている。



図表 88 今後の外国人介護職員の受け入れについて（全事業所数別 SA）

②経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））

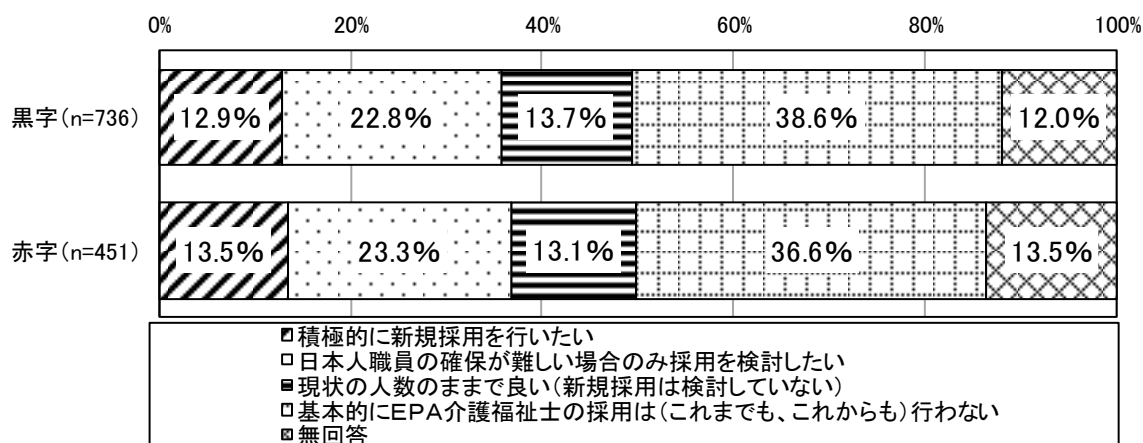
新規採用を行いたい・検討したいは、社会福祉法人、営利法人（会社）では 35.3%、40.4%で、医療法人（29.2%）と比べ高くなっている。



図表 89 今後の外国人介護職員の受け入れについて（経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））別 SA）

### ③介護事業の採算性別

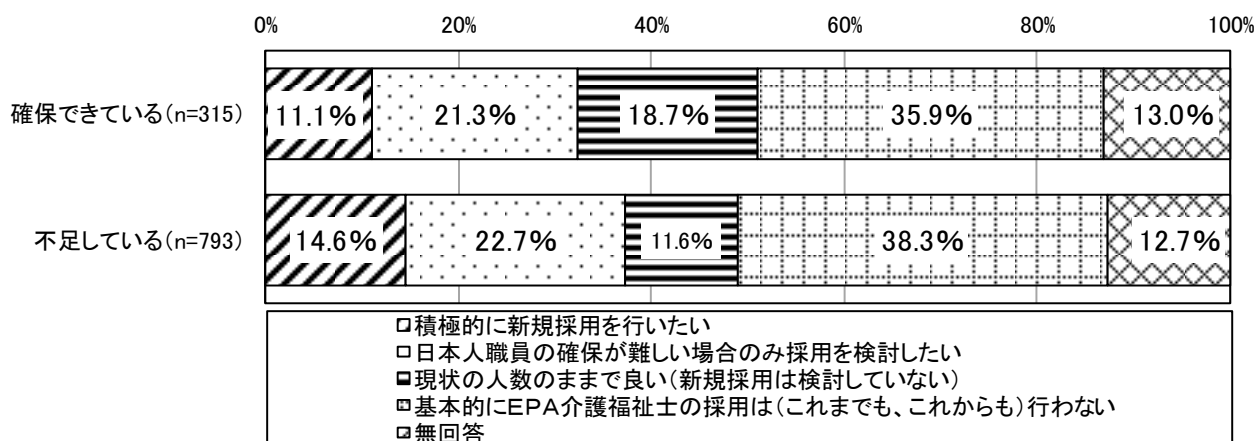
介護事業の採算性別では、あまり差は見られなかった。



図表 90 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護事業の採算性別 SA)

### ④介護職員の確保状況別

新規採用を行いたい・検討したいは、不足しているでは 37.3%で、確保できている (32.4%) と比べ高くなっている。

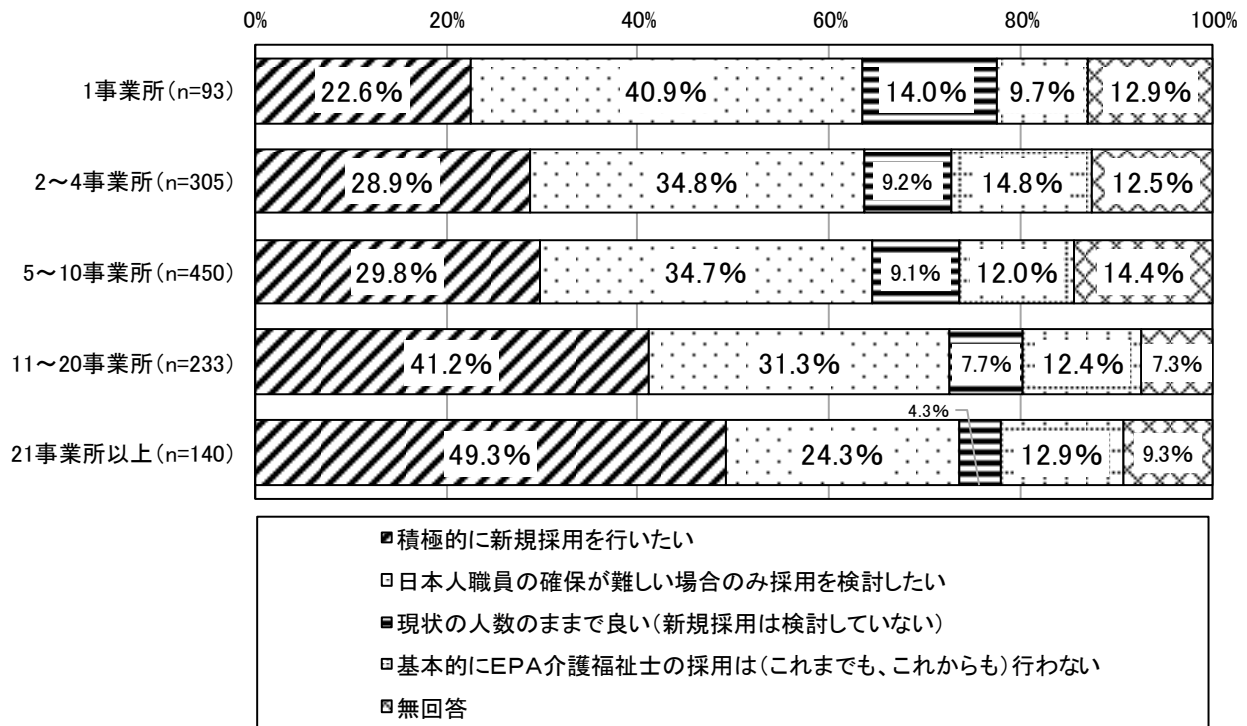


図表 91 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護職員の確保状況別 SA)

(3) 在留資格「介護」

①全事業所数別

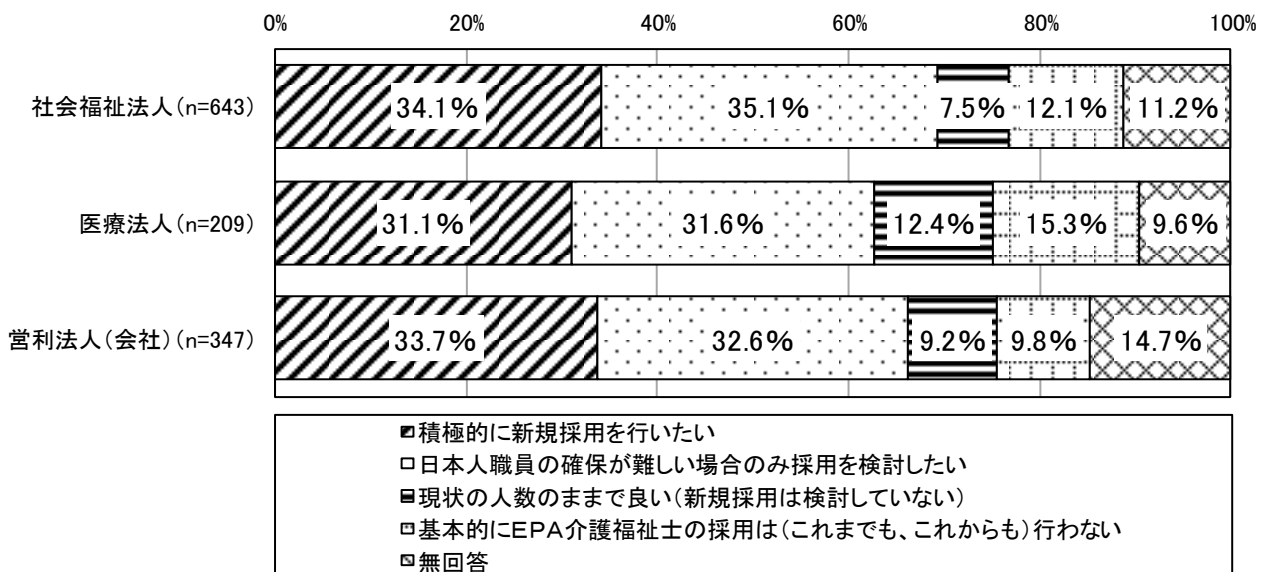
「積極的に新規採用を行いたい」は、事業所数が多くなるにつれ高くなっている。



図表 92 今後の外国人介護職員の受け入れについて (全事業所数別 SA)

②経営種別 (社会福祉法人、医療法人、営利法人 (会社))

新規採用を行いたい・検討したいは、社会福祉法人、営利法人 (会社) では 69.2%、66.3%で、医療法人 (62.7%) と比べ高くなっている。

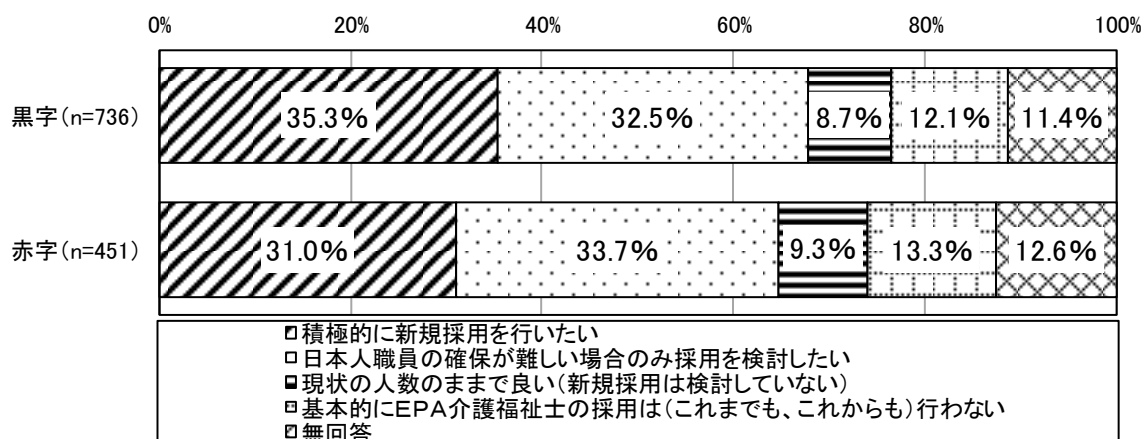


図表 93 今後の外国人介護職員の受け入れについて (経営種別 (社会福祉法人、医療法人、営利法人 (会社)) SA)



### ③介護事業の採算性別

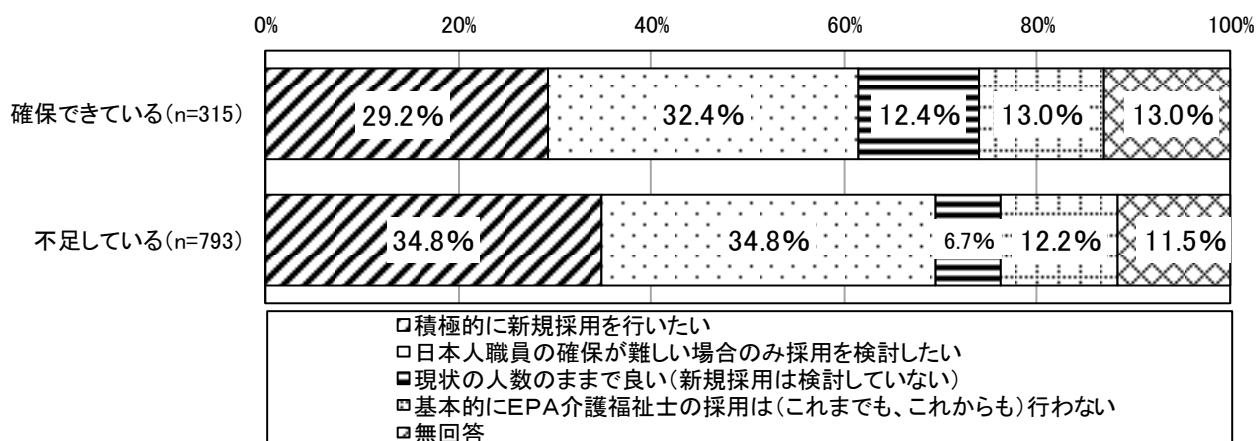
介護事業の採算性別では、あまり差は見られなかった。



図表 94 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護事業の採算性別 SA)

### ④介護職員の確保状況別

新規採用を行いたい・検討したいは、不足しているでは69.6%で、確保できている(61.6%)と比べ高くなっている。

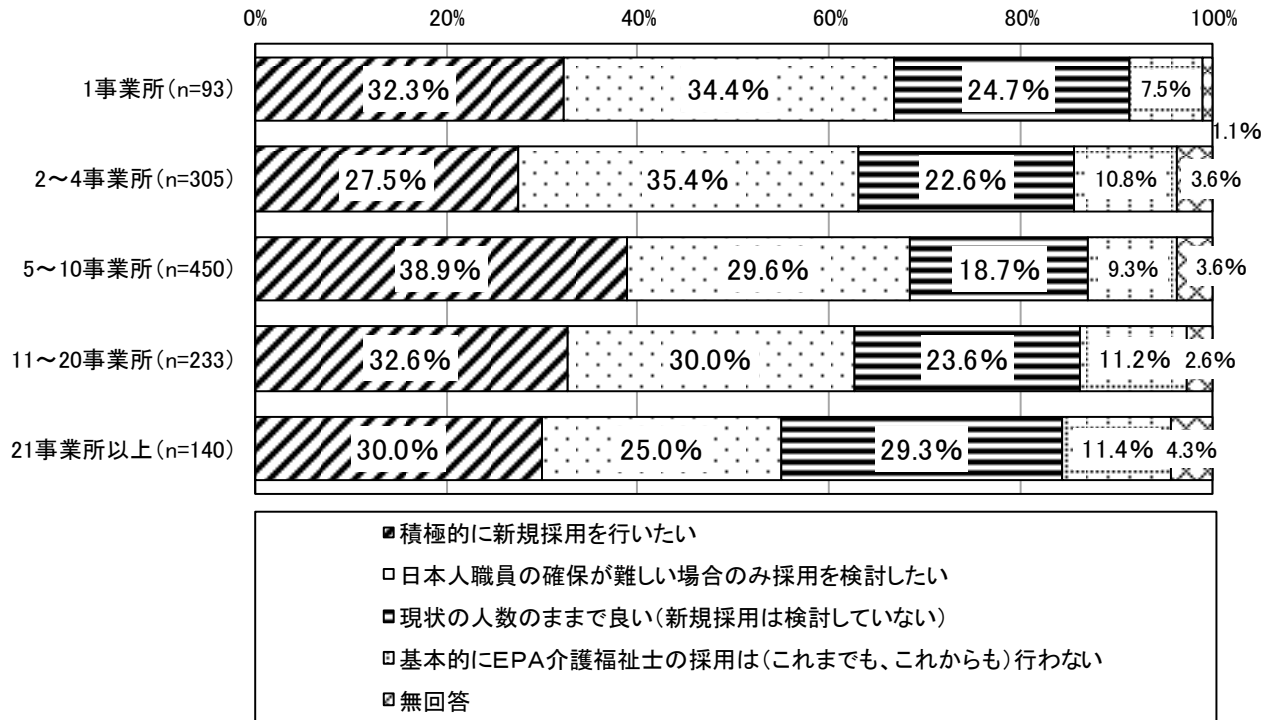


図表 95 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護職員の確保状況別 SA)

(4) 技能実習生

①全事業所数別

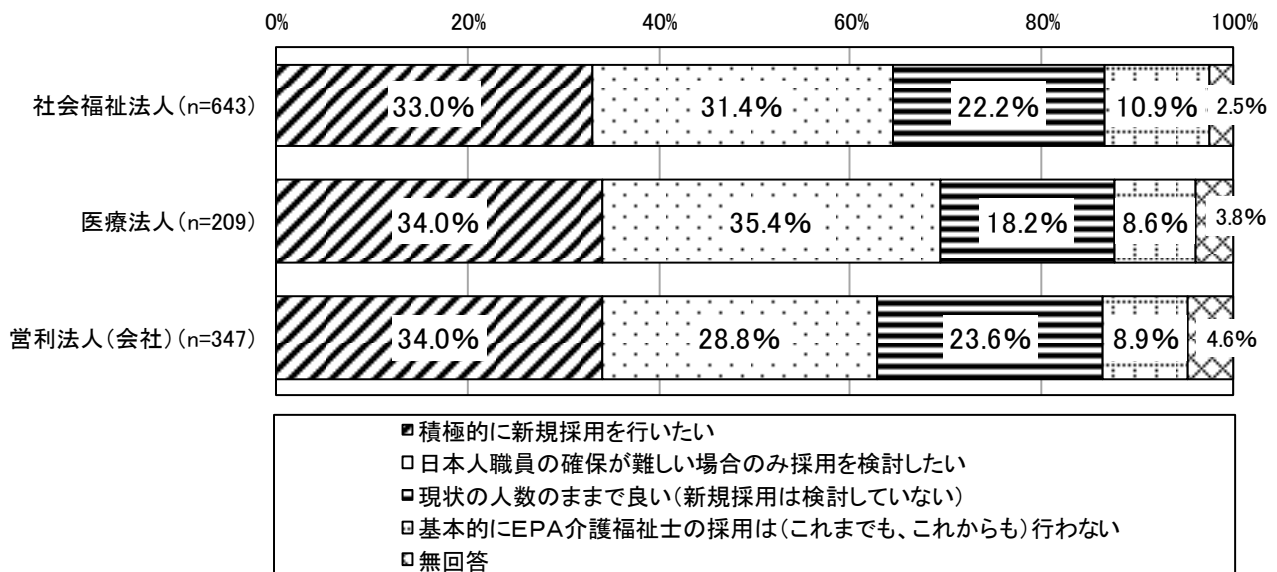
新規採用を行いたい・検討したいは、1事業所では66.7%、2～4事業所では62.9%、5～10事業所では68.5%、11～20事業所では62.6%で、21事業所以上（55.0%）と比べ、20事業所以下の各区分の方が高くなっている。



図表 96 今後の外国人介護職員の受け入れについて（全事業所数別 SA）

②経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））

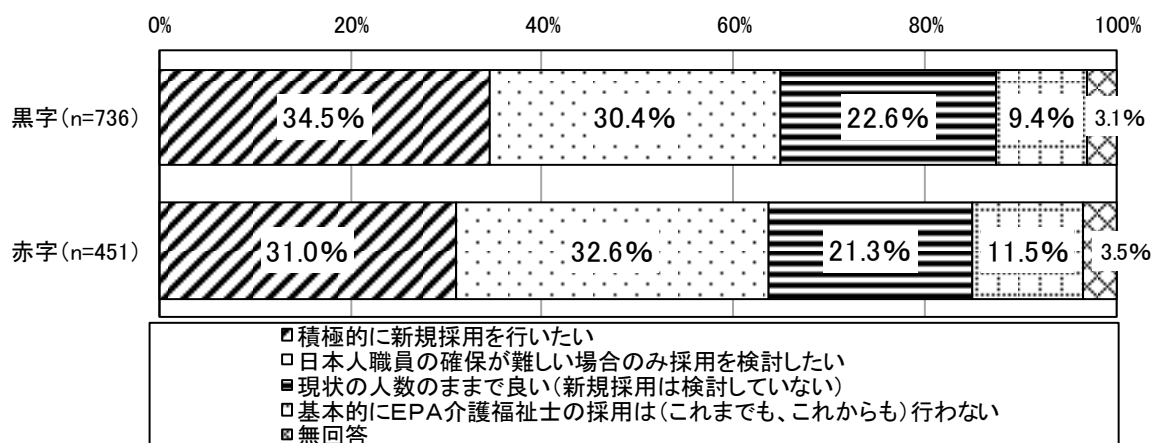
新規採用を行いたい・検討したいは、医療法人では69.4%で、社会福祉法人、営利法人（会社）（64.4%、62.8%）と比べ高くなっている。



図表 97 今後の外国人介護職員の受け入れについて（経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社）） SA）

### ③介護事業の採算性別

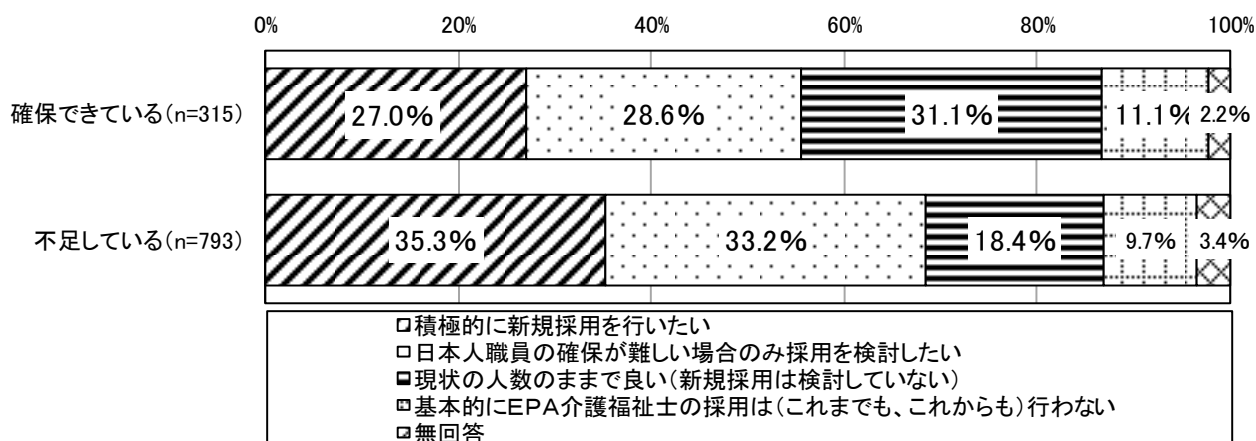
介護事業の採算性別では、あまり差は見られなかった。



図表 98 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護事業の採算性別 SA)

### ④介護職員の確保状況別

新規採用を行いたい・検討したいは、不足しているでは68.5%で、確保できている(55.6%)と比べて高くなっている。

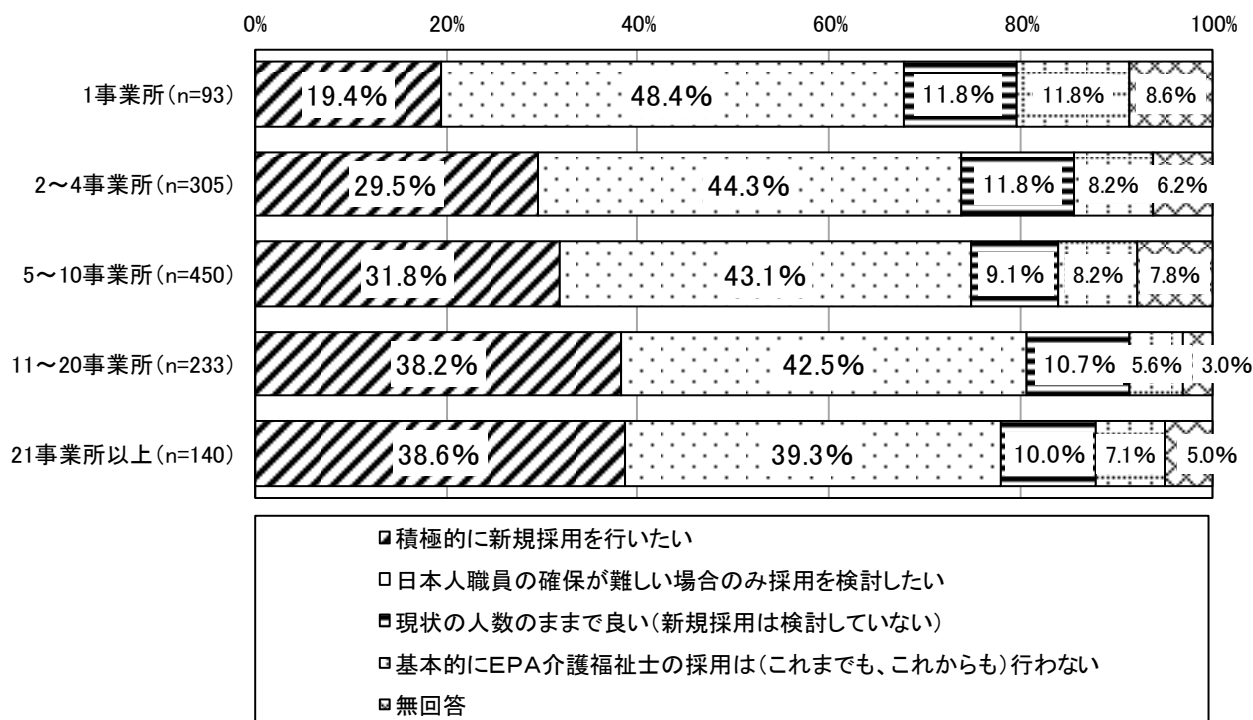


図表 99 今後の外国人介護職員の受け入れについて (介護職員の確保状況別 SA)

(5) 特定技能外国人

①全事業所数別

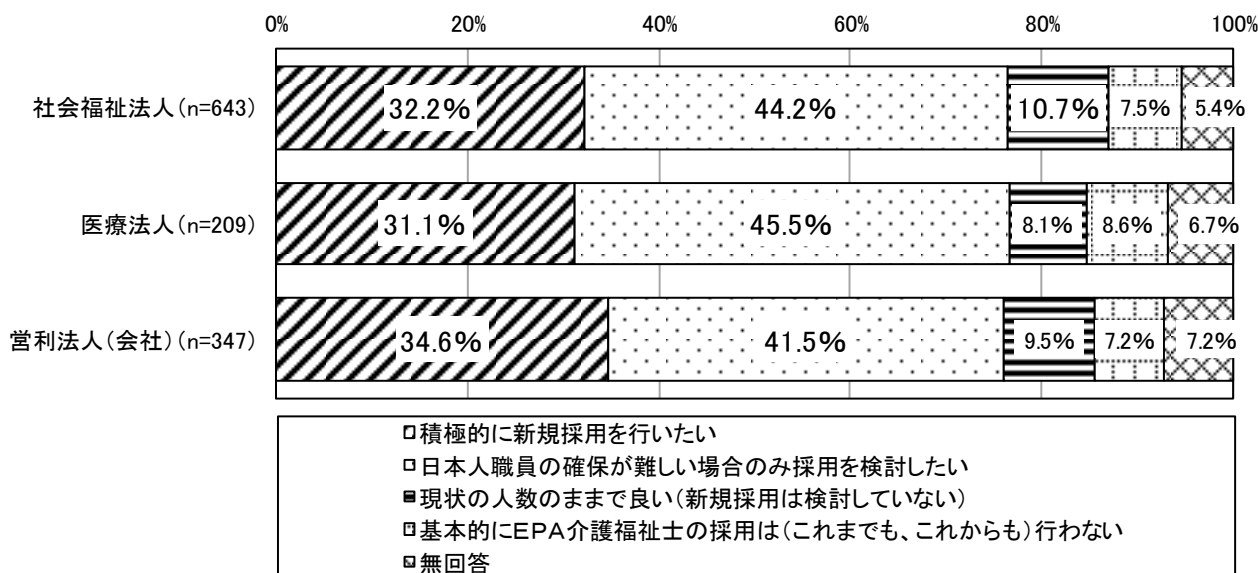
「積極的に新規採用を行いたい」は、事業所数が多くなるにつれ高くなっている。



図表 100 今後の外国人介護職員の受け入れについて (全事業所数別 SA)

②経営種別 (社会福祉法人、医療法人、営利法人 (会社))

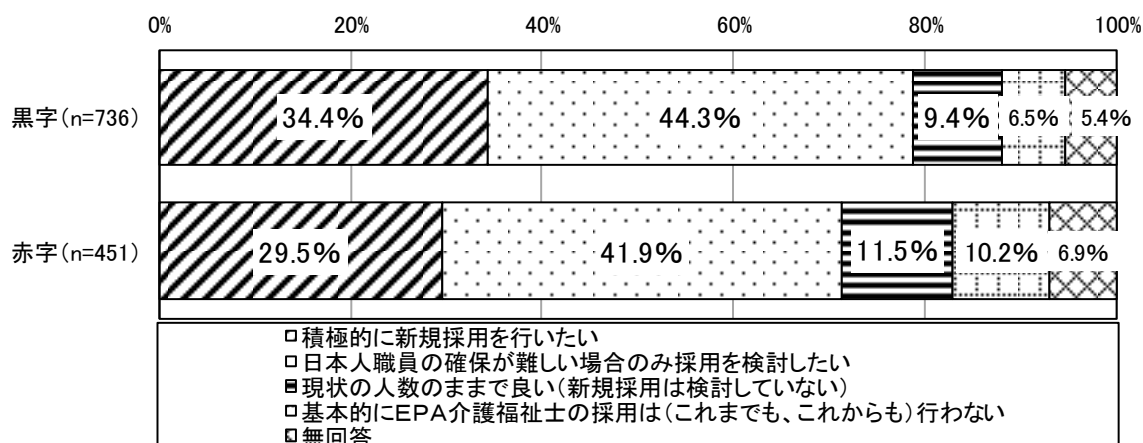
経営種別 (社会福祉法人、医療法人、営利法人 (会社)) では、あまり差は見られなかった。



図表 101 今後の外国人介護職員の受け入れについて (経営種別 (社会福祉法人、医療法人、営利法人 (会社)) SA)

### ③介護事業の採算性別

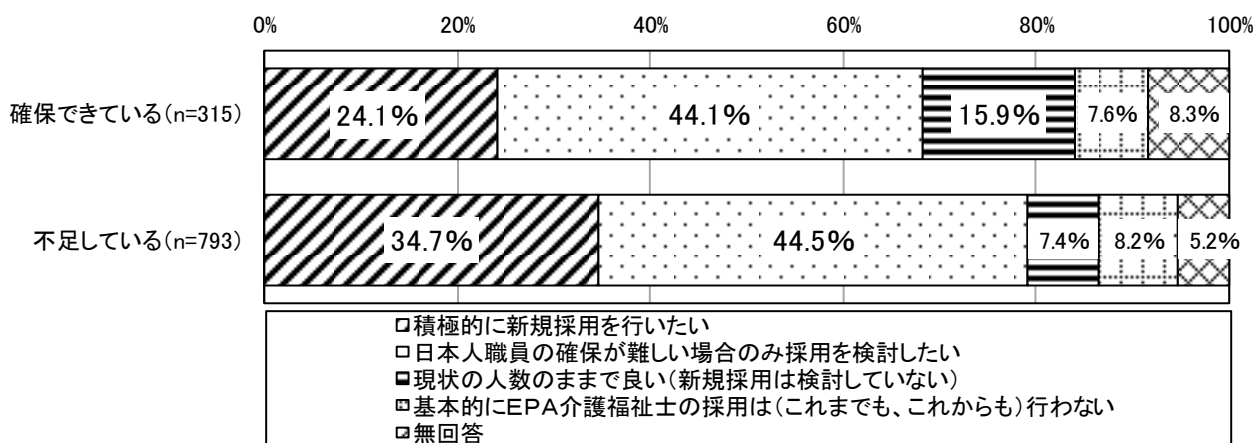
新規採用を行いたい・検討したいは、黒字では 78.7%で、赤字（71.4%）と比べ高くなっている。



図表 102 今後の外国人介護職員の受け入れについて（介護事業の採算性別 SA）

### ④介護職員の確保状況別

新規採用を行いたい・検討したいは、不足しているでは 79.2%で、確保できている（68.2%）と比べ高くなっている。



図表 103 今後の外国人介護職員の受け入れについて（介護職員の確保状況別 SA）

### Ⅲ. 外国人介職員へ期待する役割等について

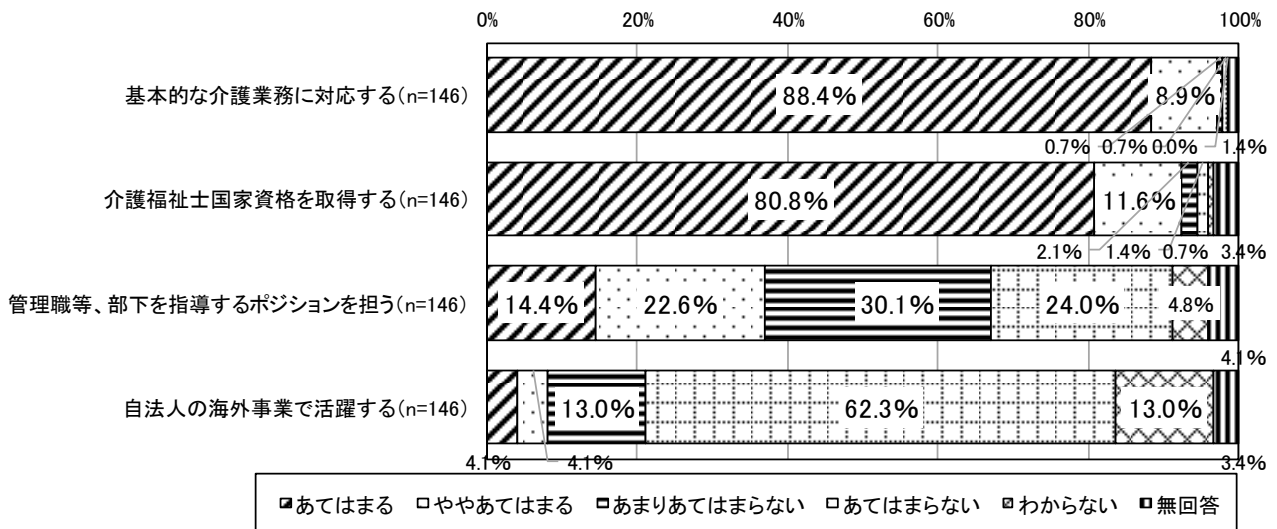
#### 1. 「EPA介護福祉士候補者」に期待する役割

「基本的な介護業務に対応する」は、あてはまるが88.4%、ややあてはまるが8.9%で、期待する役割としては97.3%となっている。

「介護福祉士国家資格を取得する」は、あてはまるが80.8%、ややあてはまるが11.6%で、期待する役割としては92.4%となっている。

「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は、あてはまるが14.4%、ややあてはまるが22.6%で、期待する役割としては37.0%となっている。

「自法人の海外事業で活躍する」は、あてはまるが4.1%、ややあてはまるが4.1%となっており、期待する役割としては8.2%となっている。



図表 104 「EPA介護福祉士候補者」に期待する役割 (SA)

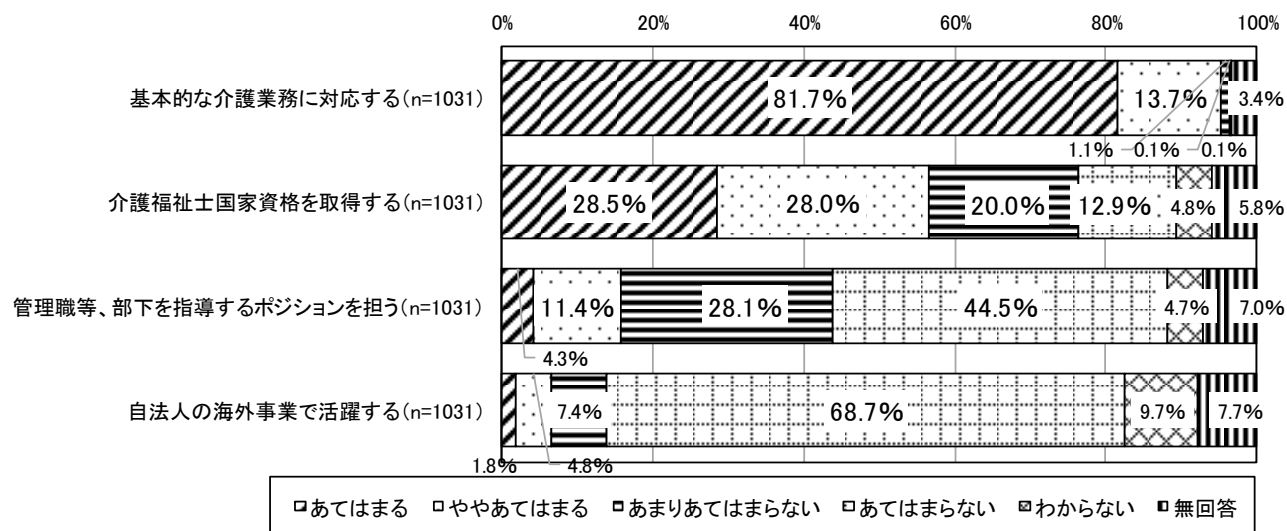
## 2. 「技能実習生」に期待する役割

「基本的な介護業務に対応する」は、あてはまるが81.7%、ややあてはまるが13.7%、期待する役割としては95.4%となっている。

「介護福祉士国家資格を取得する」は、あてはまるが28.5%、ややあてはまるが28.0%、期待する役割としては56.5%となっている。

「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は、あてはまるが4.3%、ややあてはまるが11.4%、期待する役割としては15.7%となっている。

「自法人の海外事業で活躍する」は、あてはまるが1.8%、ややあてはまるが4.8%となっており、期待する役割としては6.6%となっている。



図表 105 「技能実習生」に期待する役割 (SA)

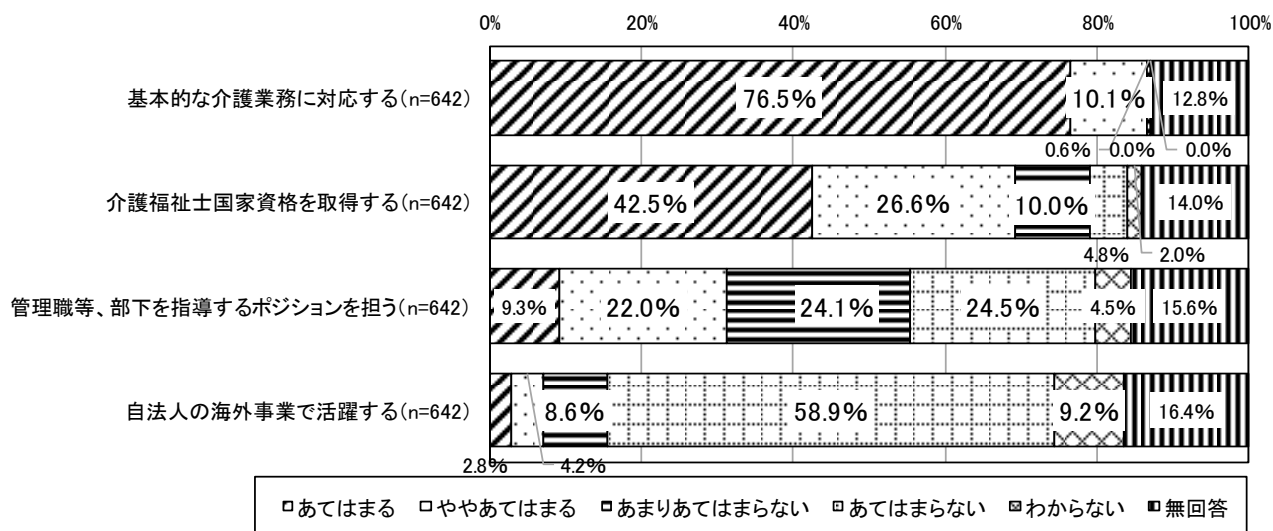
### 3. 「特定技能外国人」に期待する役割

「基本的な介護業務に対応する」は、あてはまが 76.5%、ややあてはまるが 10.1%、期待する役割としては 86.6%となっている。

「介護福祉士国家資格を取得する」は、あてはまるが 42.5%、ややあてはまるが 26.6%、期待する役割としては 69.1%となっている。

「管理職等、部下を指導するポジションを担う」は、あてはまるが 9.3%、ややあてはまるが 22.0%、期待する役割としては 31.3%となっている。

「自法人の海外事業で活躍する」は、あてはまるが 2.8%、ややあてはまるが 4.2%となっており、期待する役割としては 7.0%となっている。



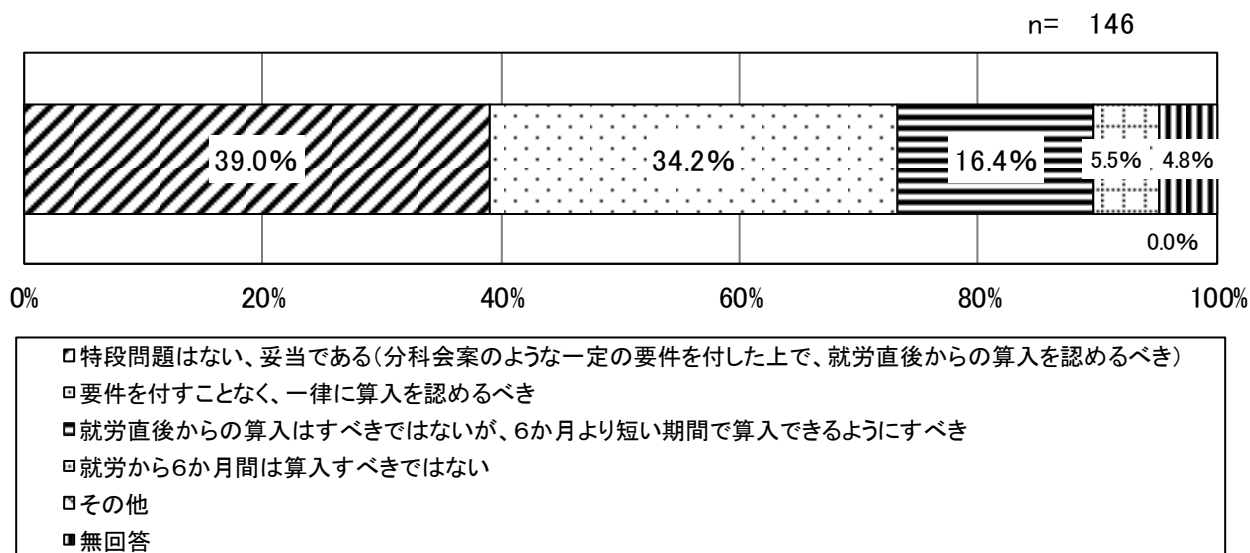
図表 106 「特定技能外国人」に期待する役割 (SA)



#### IV. E P A 介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について

##### 1. E P A 介護福祉士候補者の配置基準への算入について

「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」が 39.0%で最も高く、次いで、「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」（34.2%）、  
 「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」（16.4%）  
 となっている。

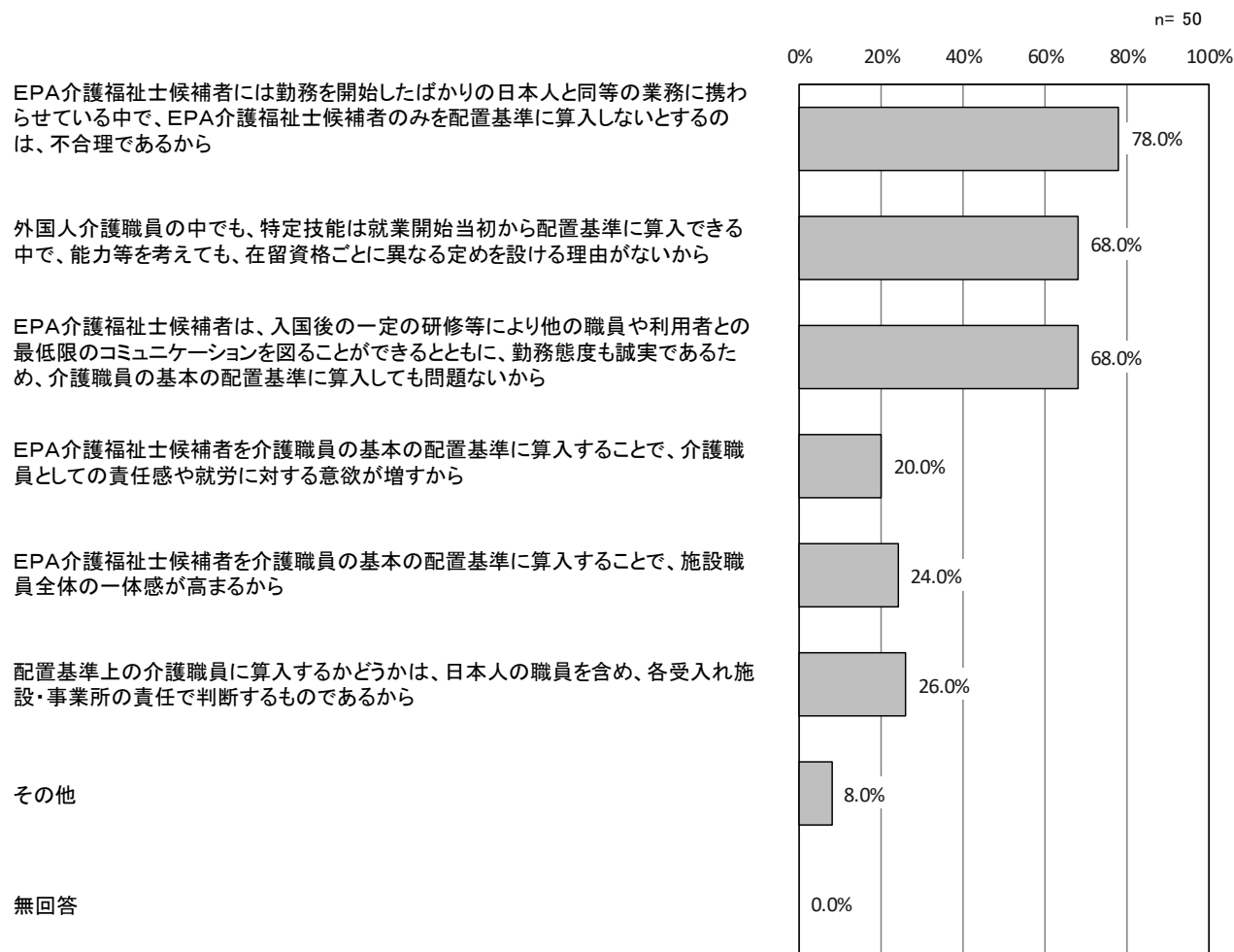


図表 107 E P A 介護福祉士候補者の配置基準への算入について (SA)

## 2. 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由

（「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と回答した法人）

「EPA介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから」が78.0%で最も高く、次いで、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」、「EPA介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができる」とともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」がともに68.0%となっている。

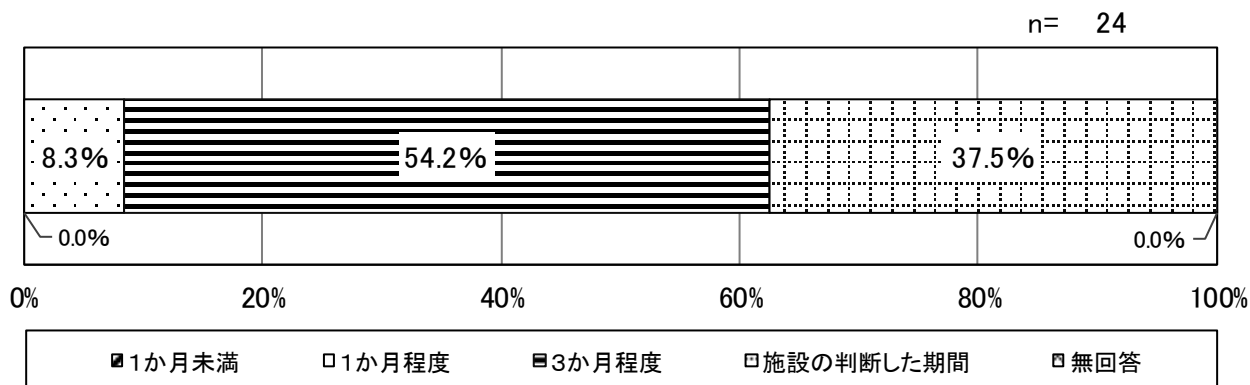


図表 108 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (MA)

### 3. 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か

（「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」を回答した法人）

「3か月程度」が54.2%で最も高く、次いで、「施設の判断した期間」（37.5%）、「1か月程度」（8.3%）となっている。

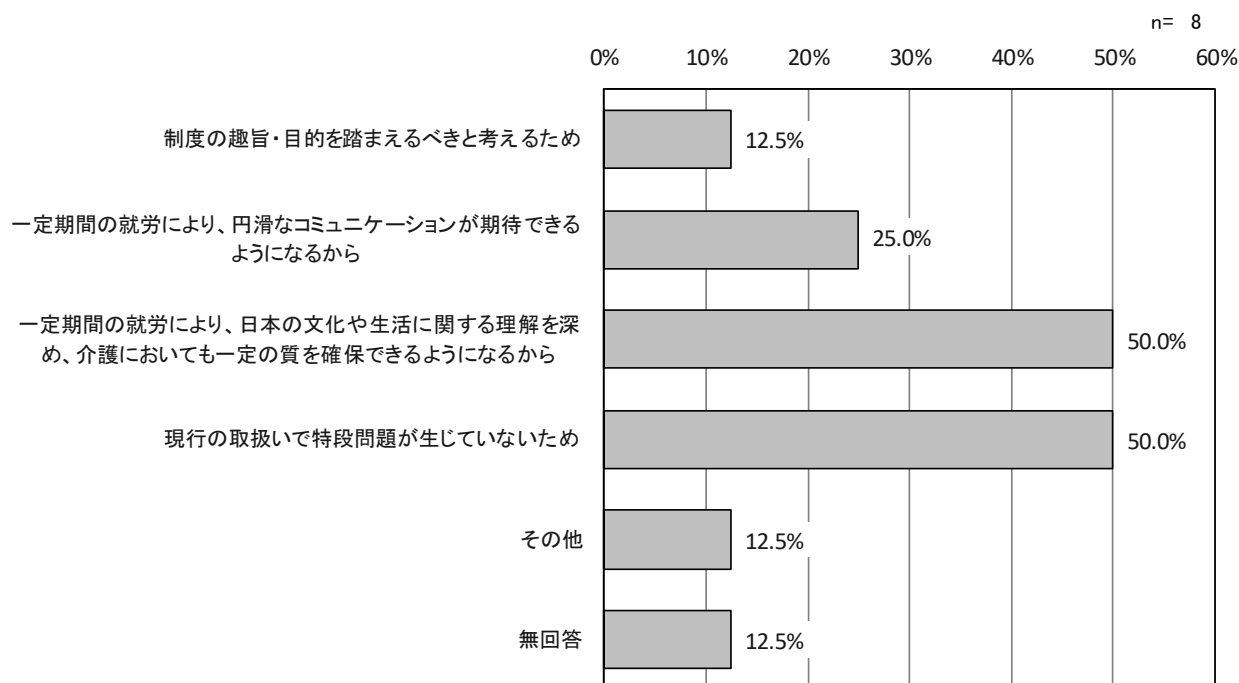


図表 109 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か (SA)

### 4. 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由

（「就労から6か月間は算入すべきではない」と回答した法人）

「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」、「現行の取り扱いで特段問題が生じていないため」がともに50.0%となっている。

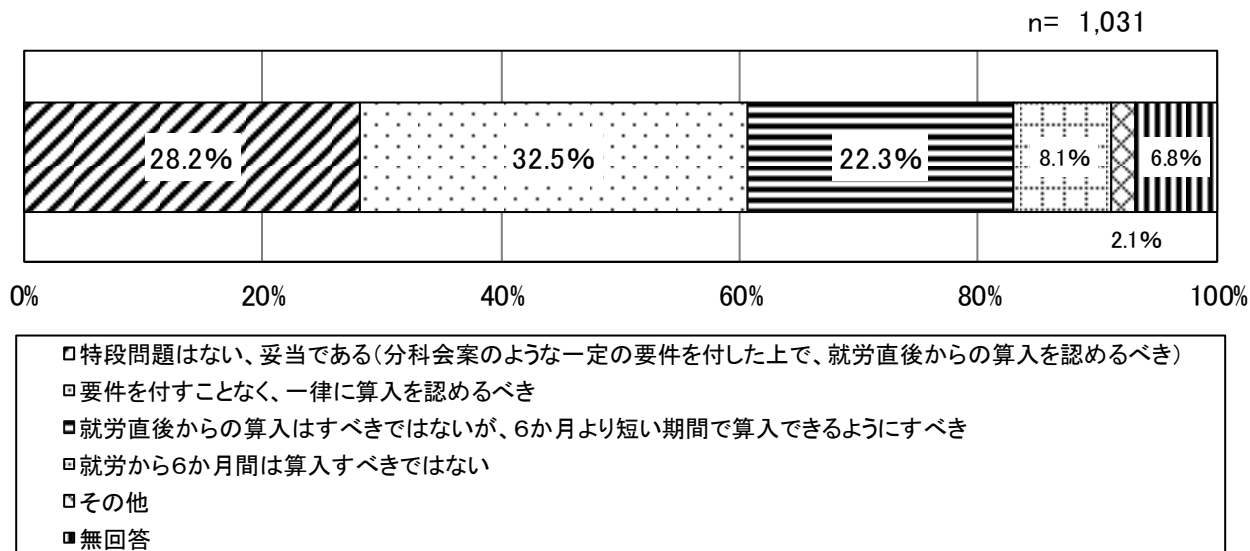


図表 110 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由 (MA)

## 5. 技能実習生の配置基準への算入について

### ①全体

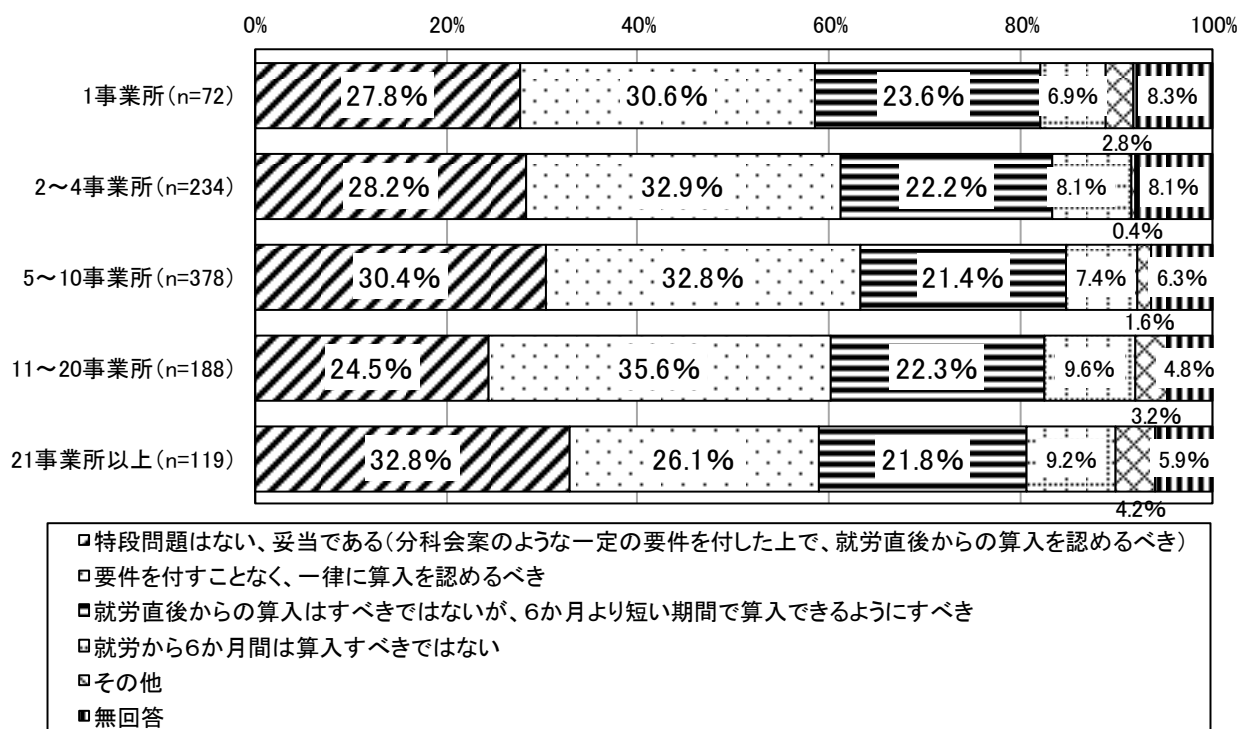
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」が32.5%で最も高く、次いで「特段問題はない、妥当である（分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき）」（28.8%）、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」（22.3%）となっている。



図表 111 技能実習生の配置基準への算入について (SA)

### ②全事業所数別

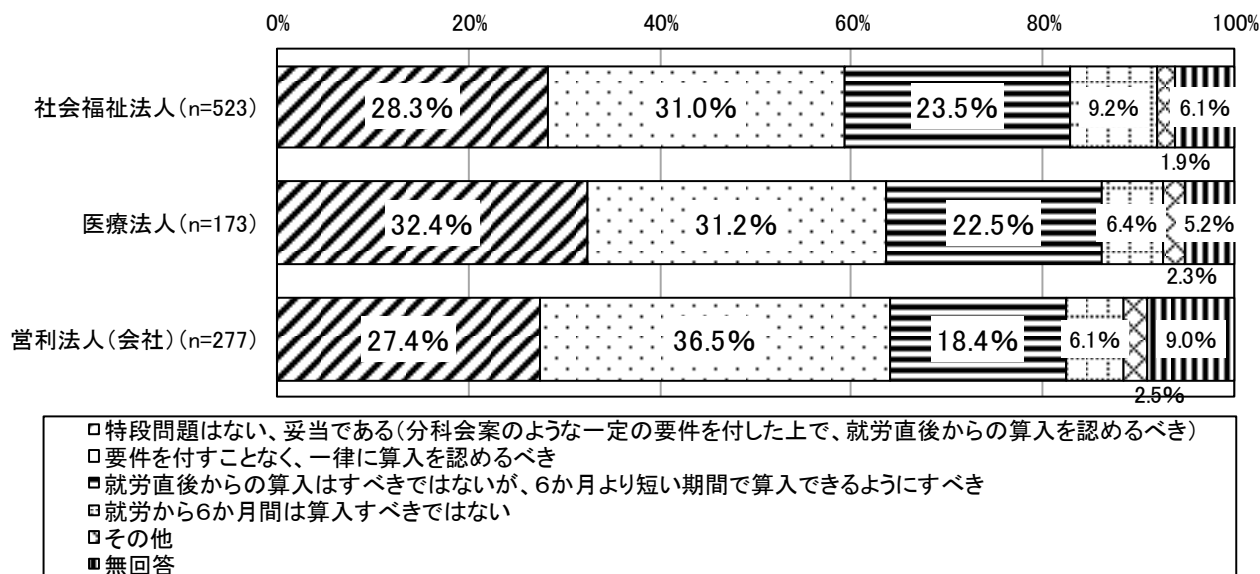
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、21事業所以上では26.1%で、他の事業所数区分と比べ低くなっている。



図表 112 技能実習生の配置基準への算入について (全事業所数別 SA)

③経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社））

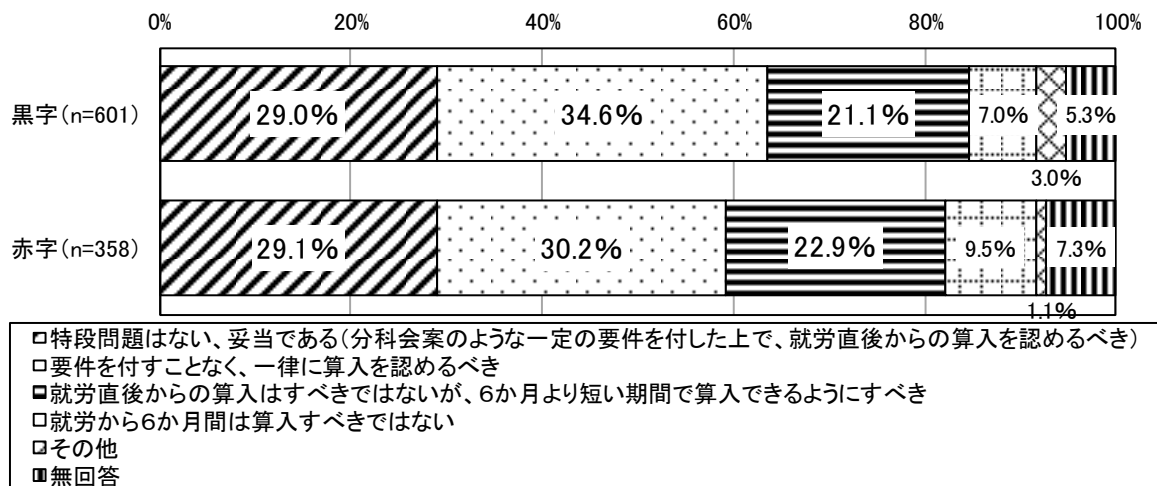
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、営利法人では 36.5% で、社会福祉法人（31.0%）、医療法人（31.2%）と比べ高くなっている。



図表 113 技能実習生の配置基準への算入について（経営種別（社会福祉法人、医療法人、営利法人（会社）） SA）

④介護事業の採算性別

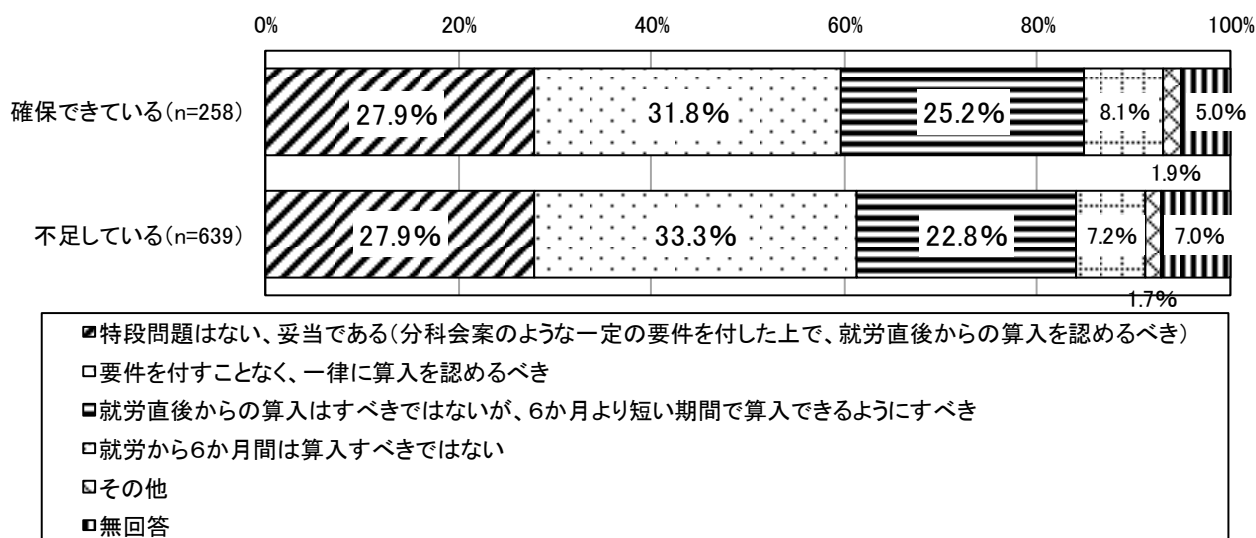
介護事業の採算性別では、あまり差は見られなかった。



図表 114 技能実習生の配置基準への算入について（介護事業の採算性別 SA）

### ⑤介護職員の確保状況別

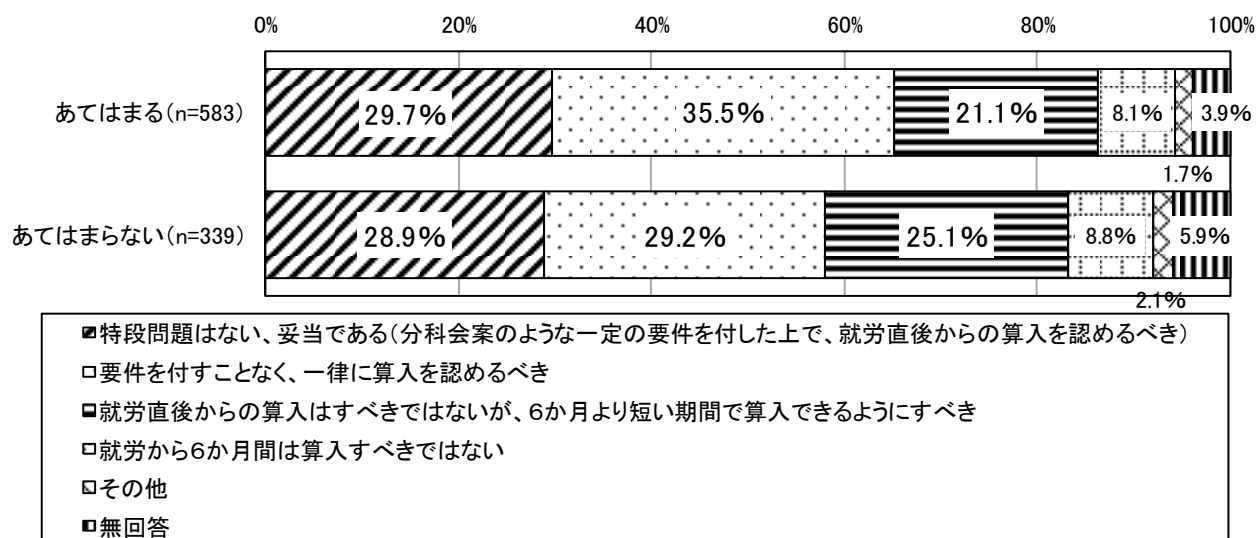
介護職員の確保状況別では、あまり差は見られなかった。



図表 115 技能実習生の配置基準への算入について（介護職員の確保状況別 SA）

### ⑥技能実習生得への期待する役割（介護福祉士国家資格を取得する）別

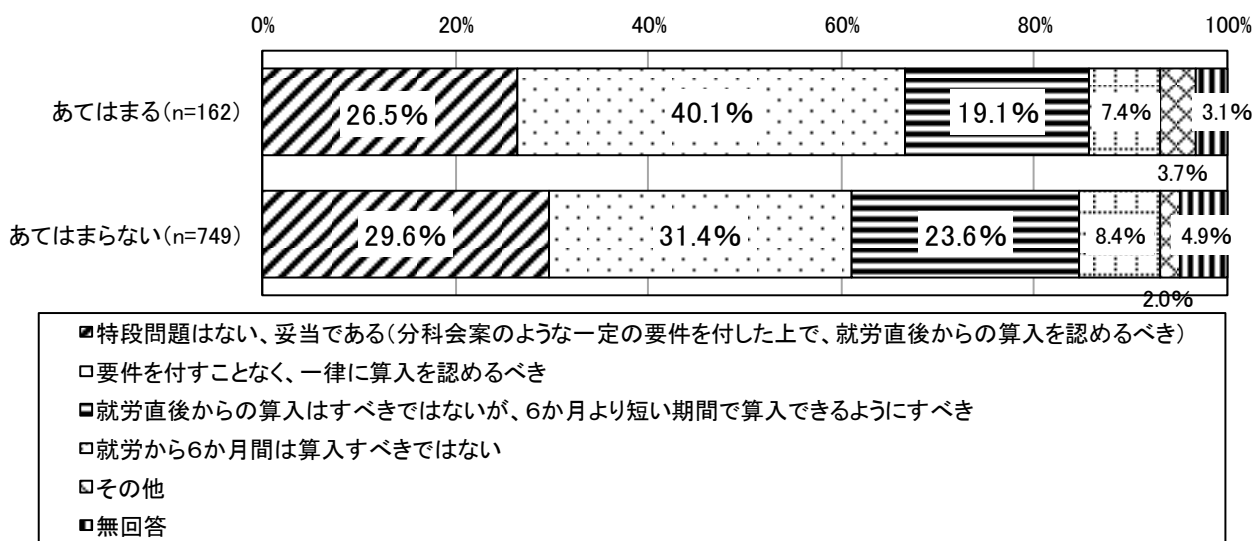
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、期待する役割として介護福祉士国家資格を取得することがあてはまるとした法人では35.5%で、あてはまらないとした法人（29.2%）と比べ高くなっている。



図表 116 技能実習生の配置基準への算入について（技能実習生得への期待する役割（介護福祉士国家資格を取得する）別 SA）

⑦技能実習生への期待する役割（管理職等、部下を指導するポジションを担う）別

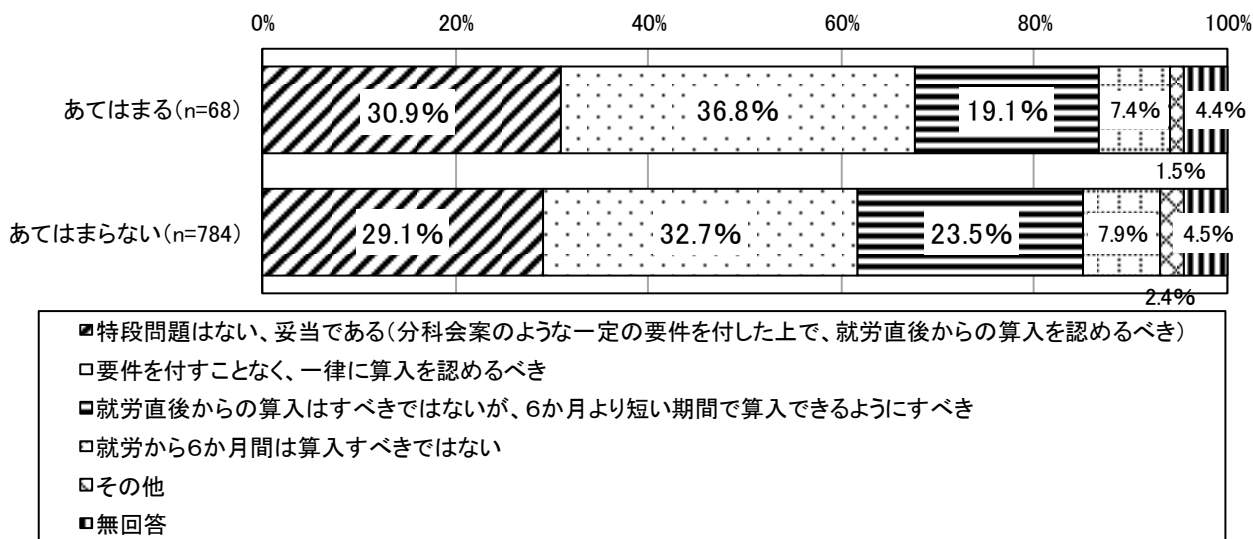
「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、期待する役割として管理職等、部下を指導するポジションを担うことがあてはまるとした法人では 40.1%で、あてはまらないとした法人（31.4%）と比べ高くなっている。



図表 117 技能実習生の配置基準への算入について（技能実習生への期待する役割（管理職等、部下を指導するポジションを担う）別 SA）

⑧技能実習生への期待する役割（自法人の海外事業で活躍する）別

「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」は、期待する役割として自法人の海外事業で活躍することがあてはまるとした法人では 36.8%で、あてはまらないとした法人（32.7%）と比べやや高くなっている。

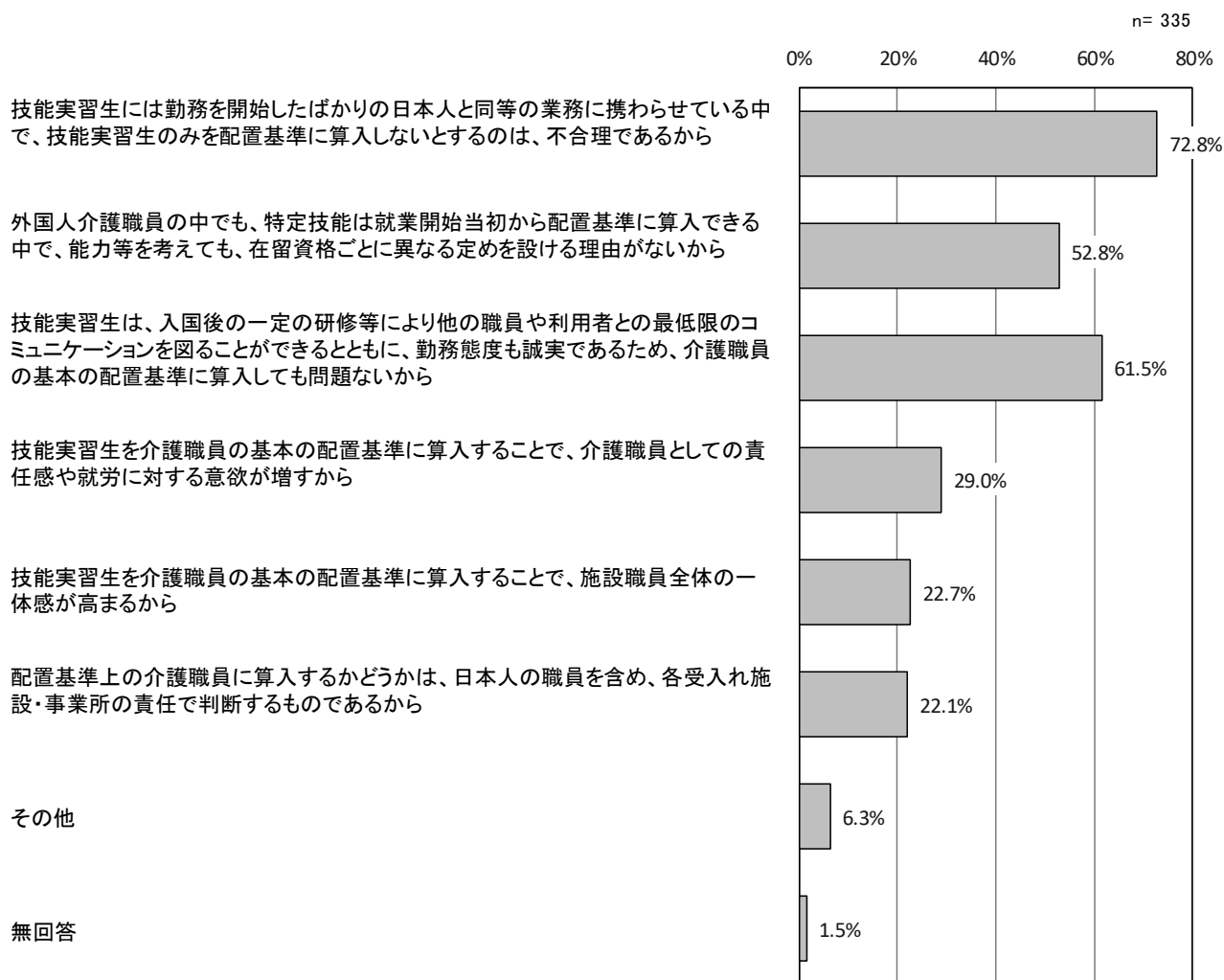


図表 118 技能実習生の配置基準への算入について（技能実習生への期待する役割（自法人の海外事業で活躍する）別 SA）

## 6. 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由

### ①全体

「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから」が72.8%で最も高く、次いで、「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」（61.5%）、「外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから」（52.8%）となっている。

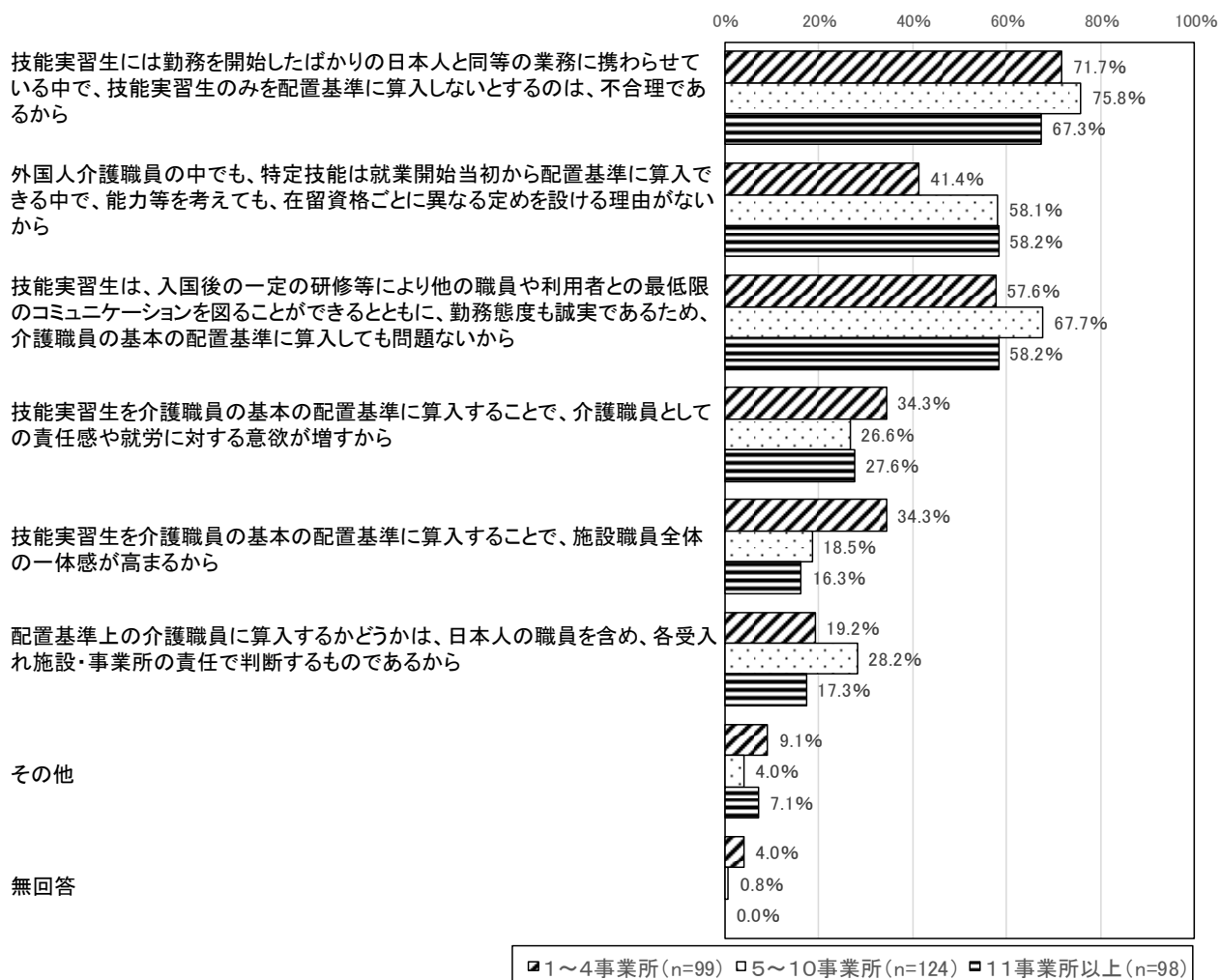


図表 119 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (MA)



## ②全事業所数別

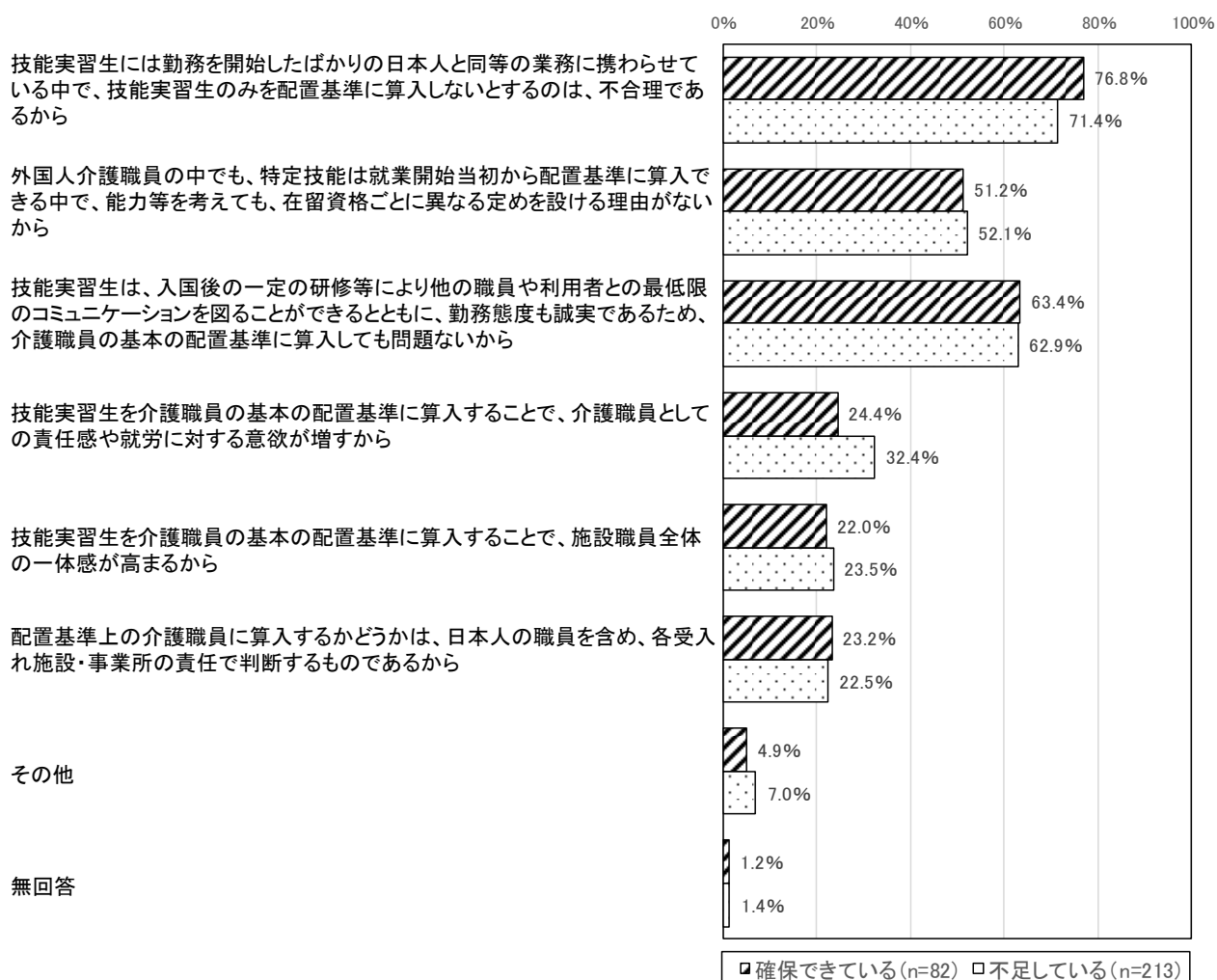
「技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができる」とともに、勤務態度も誠実であるため、介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」は、5～10 事業所では 67.7%で、1～4 事業所（57.6%）、11 事業所（58.2%）と比べ高くなっている。



図表 120 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由（全事業所数別 MA）

### ③介護職員の確保状況別

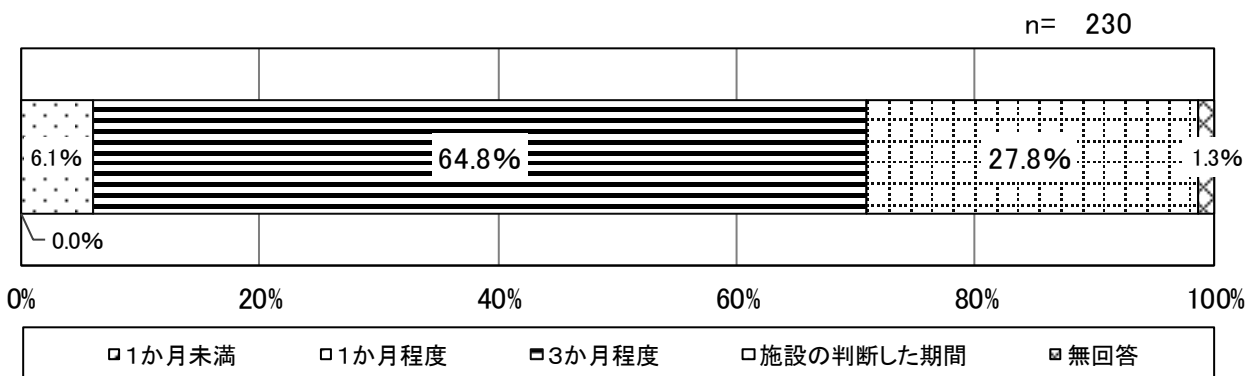
「技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから」は、確保できているでは76.8%で、1確保できていない(71.4%)と比べ高くなっている。



図表 121 「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由(介護職員の確保状況別 MA)

### 7. 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か

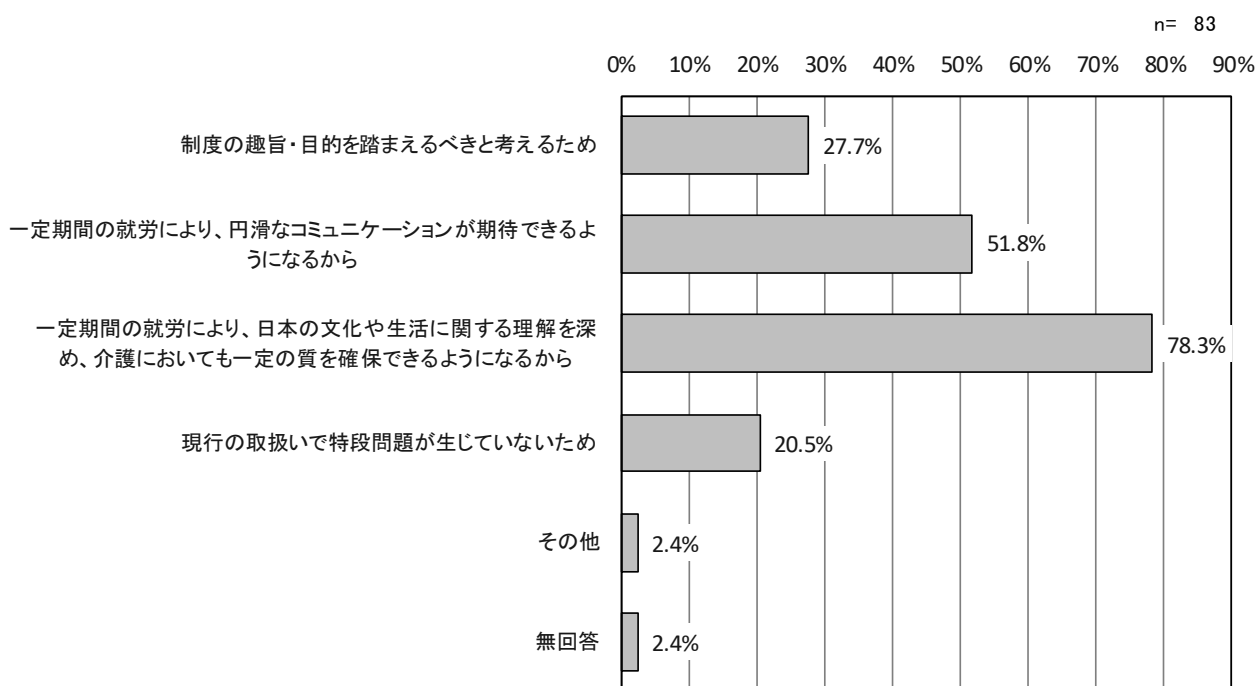
「3か月程度」が64.8%で最も高く、次いで、「施設の判断した期間」（27.8%）、「1か月程度」（6.1%）となっている。



図表 122 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切か (SA)

### 8. 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由

「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」が78.3%で最も高く、次いで「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」(51.8%)、「制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため」(27.7%)となっている。



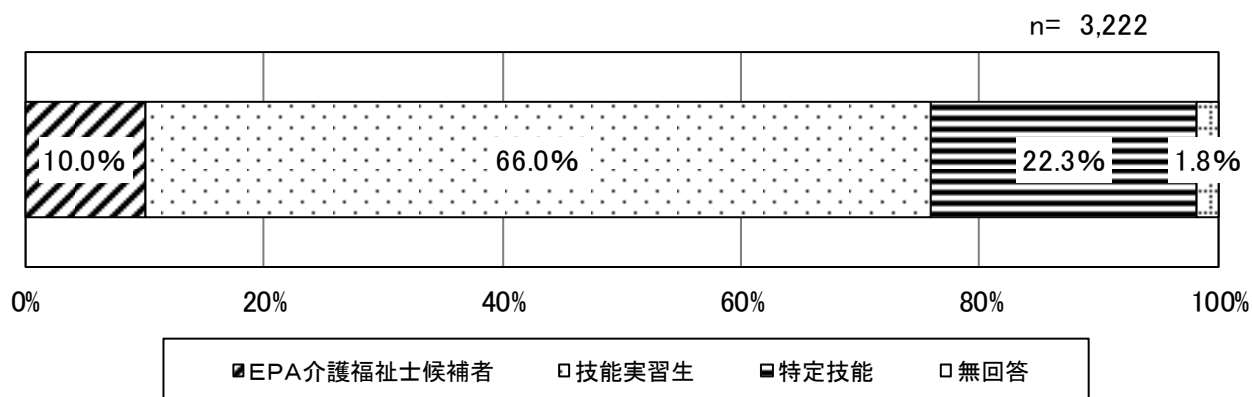
図表 123 「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由 (SA)

## 第4章 外国人介護職員が提供する介護サービスに関するアンケート調査 (利用者向けアンケート調査)

### 1. 介護サービスの提供を受けている外国人介護職員

#### (1) 在留資格

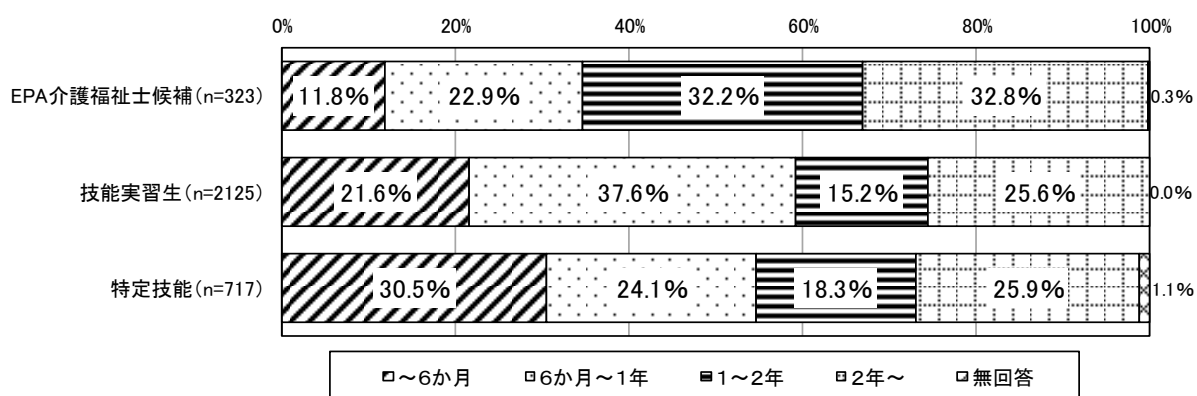
介護サービスの提供を受けている外国人介護職員の「在留資格」は、以下のとおり。



図表 124 在留資格 (特定技能の就労期間別 SA)

#### (2) 在留資格毎の就労期間

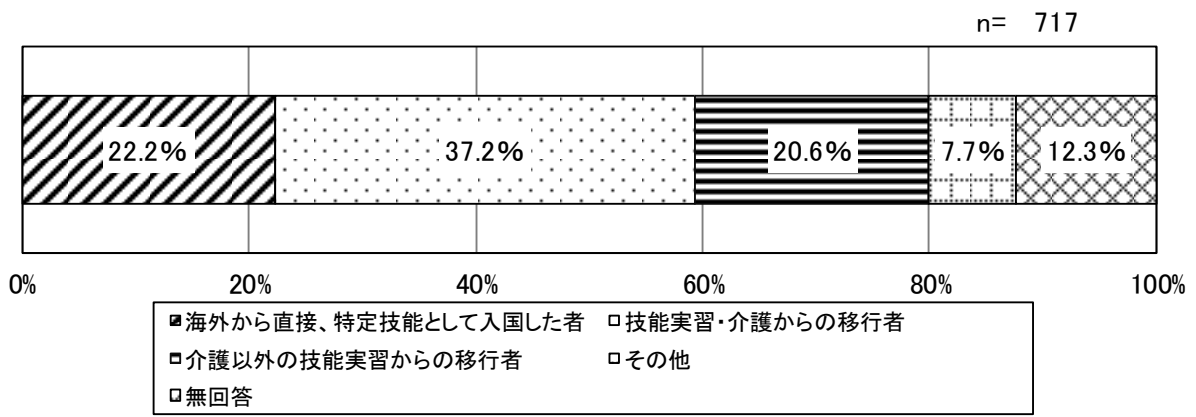
介護サービスの提供を受けている外国人介護職員の在留資格毎の就労期間は、以下のとおり。



図表 125 在留資格毎の就労期間在留資格

(3) 特定技能への移行ルート

特定技能への移行ルートは、以下のとおり。

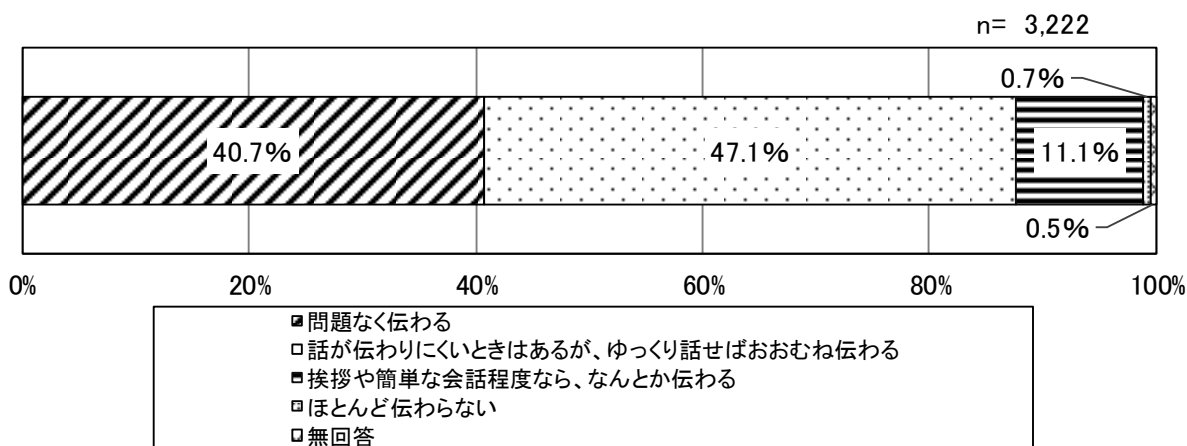


図表 126 特定技能への移行ルート (SA)

## 2. 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度

### (1) 全体

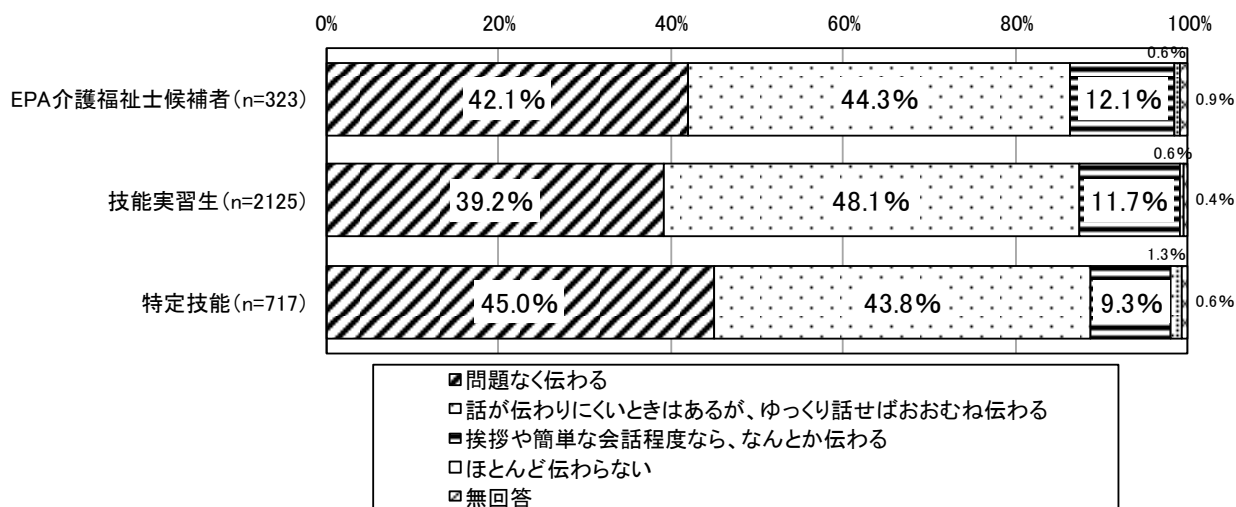
「話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる」が 47.1%で最も高く、次いで、「問題なく伝わる」(40.7%)、「挨拶や簡単な会話程度なら、なんとか伝わる」(11.1%)となっている。



図表 127 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度 (SA)

### (2) 在留資格別

在留資格別にみると、「問題なく伝わる」は、特定技能が他の在留資格と比べやや高くなっている。

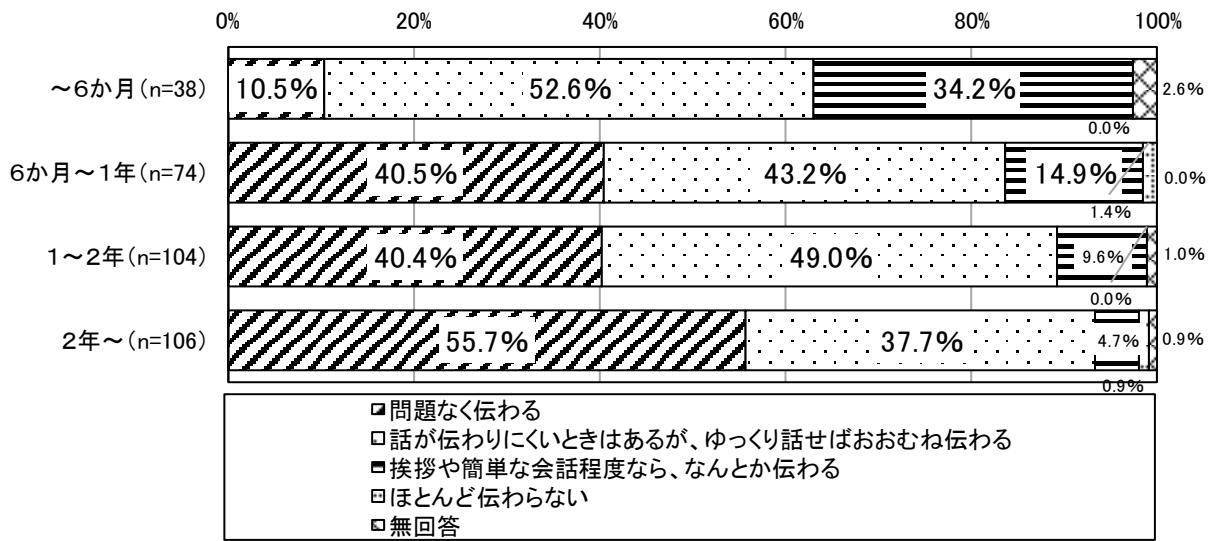


図表 128 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A 介護福祉士候補者

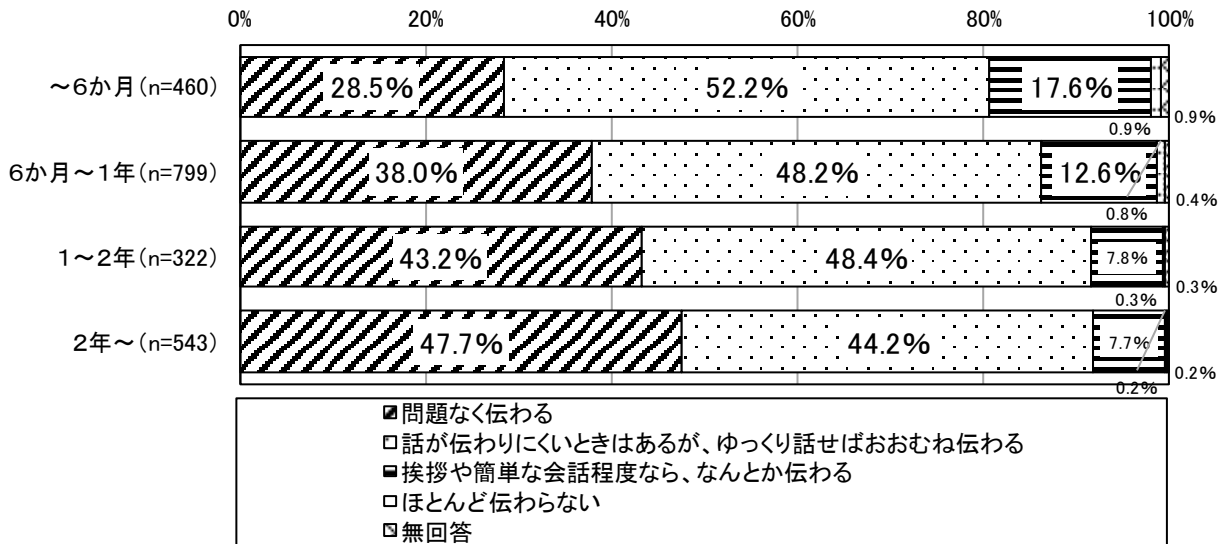
「問題なく伝わる」は、2年以上は55.7%、1年以上2年未満は40.4%、6か月以上1年未満は40.5%と6か月以上は4割以上となっているが、6カ月未満は10.5%にとどまる。



図表 129 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度 (E P A 介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

② 技能実習生

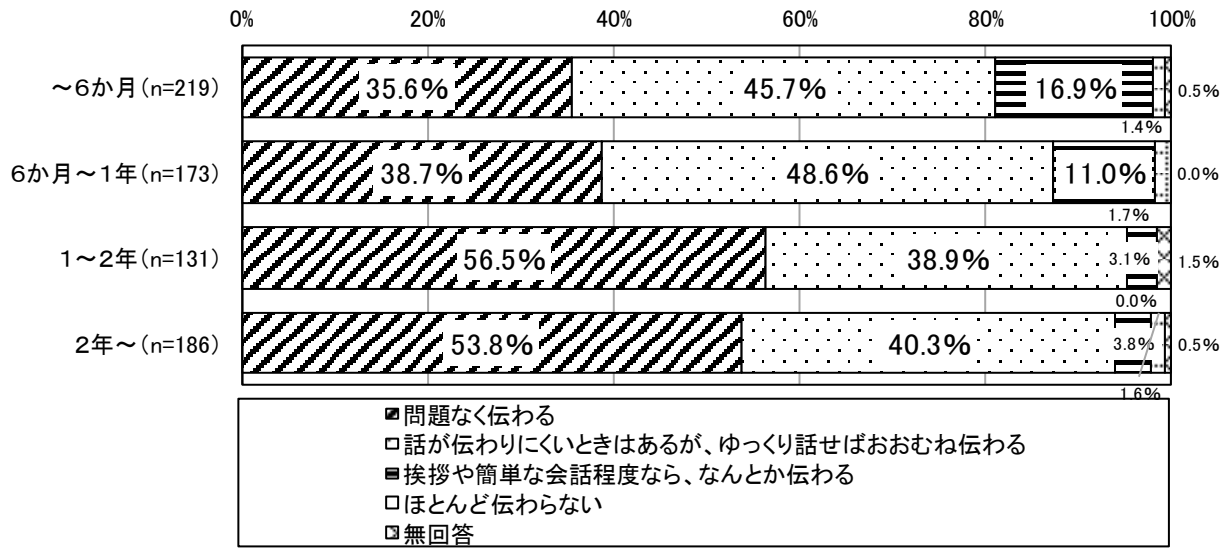
「問題なく伝わる」は、就労期間が長くなるほど高くなり、2年以上は半数弱の47.7%となっている。



図表 130 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度 (技能実習生の就労期間別 SA)

### ③特定技能

「問題なく伝わる」は、就労期間が1年以上の者は5割を占めるが、1年未満の者は3割にとどまる。



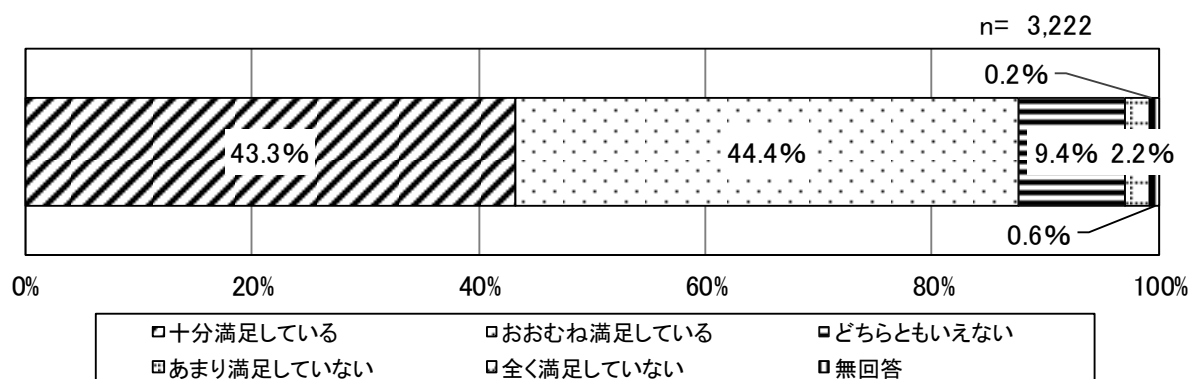
図表 131 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度（特定技能の就労期間別 SA）



### 3. 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度

#### (1) 全体

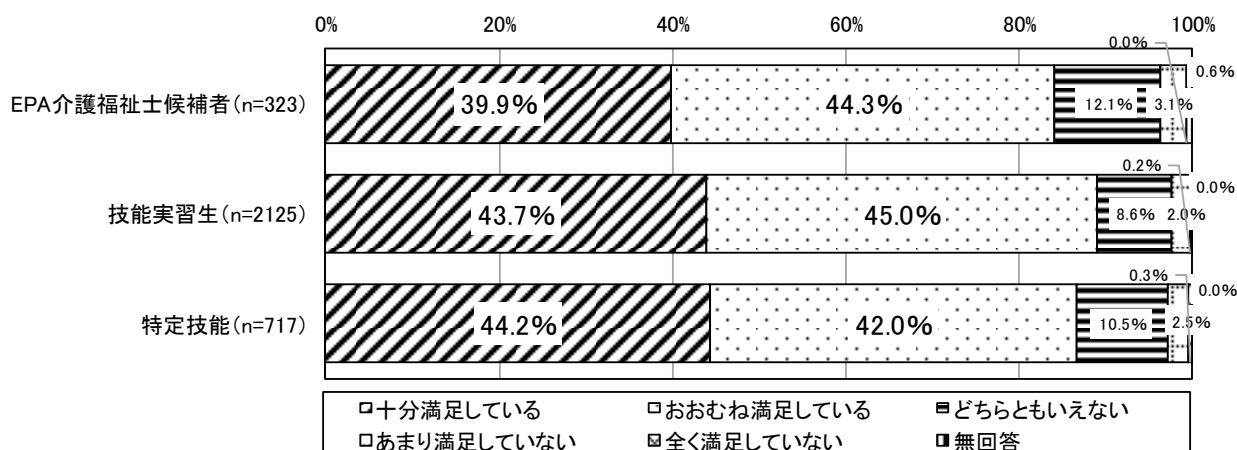
「十分満足している」は43.3%で、「おおむね満足している」(44.4%)も含めると、87.7%割強の利用者は一定程度『満足している』という回答であった。



図表 132 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度 (SA)

#### (2) 在留資格別

在留資格別にみても全体の傾向とあまり変わらず、各在留資格とも満足している(十分満足している+おおむね満足している)割合は8割となっている。

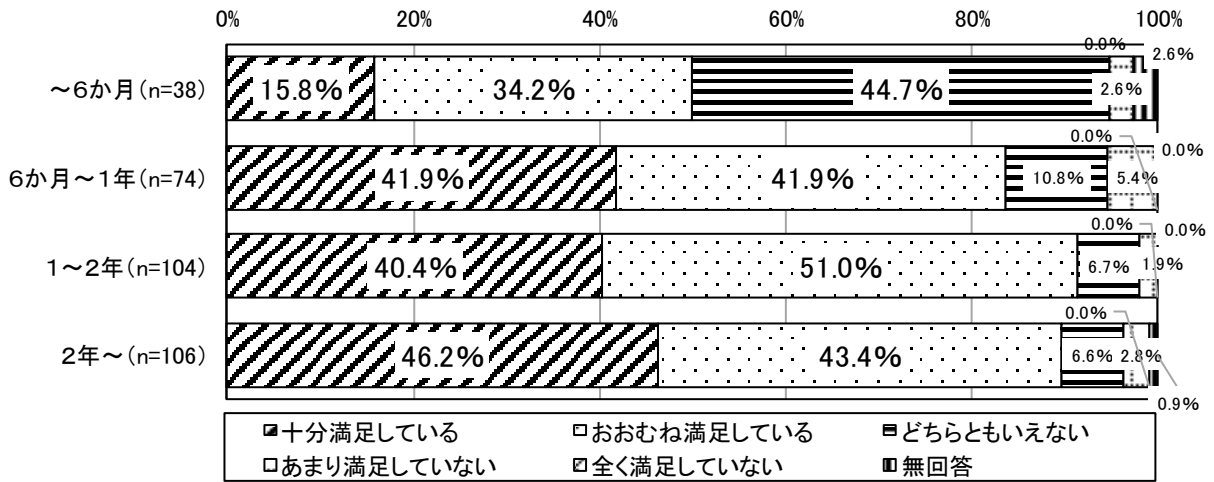


図表 133 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A 介護福祉士候補者

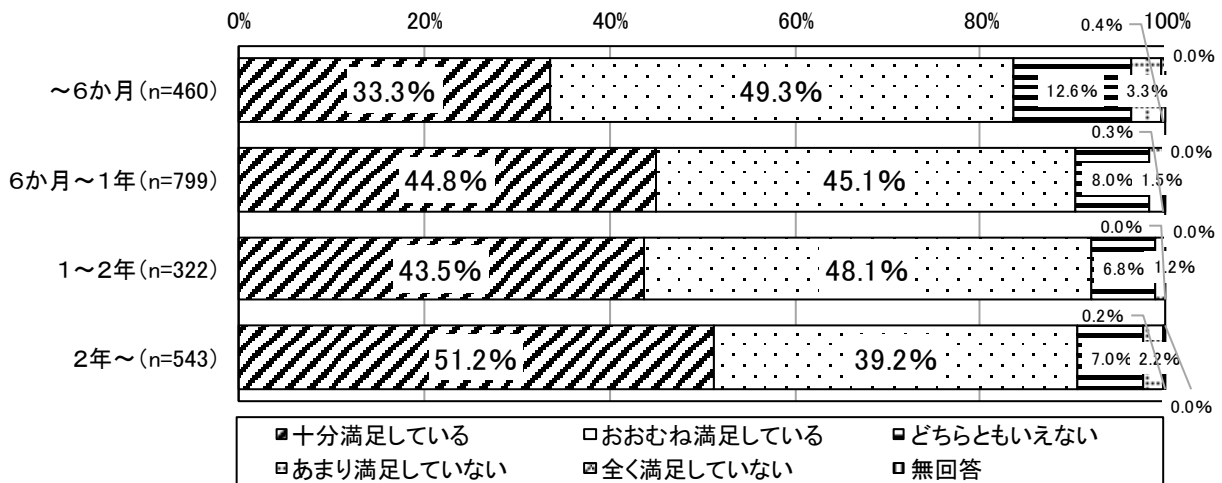
「十分満足している」は2年以上では46.2%と2年未満と比べやや高くなっているが、「おおむね満足している」も含めた割合は6か月以上の就労期間で8割以上となっている。



図表 134 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度 (E P A 介護福祉士候補の就労期間別 SA)

② 技能実習生

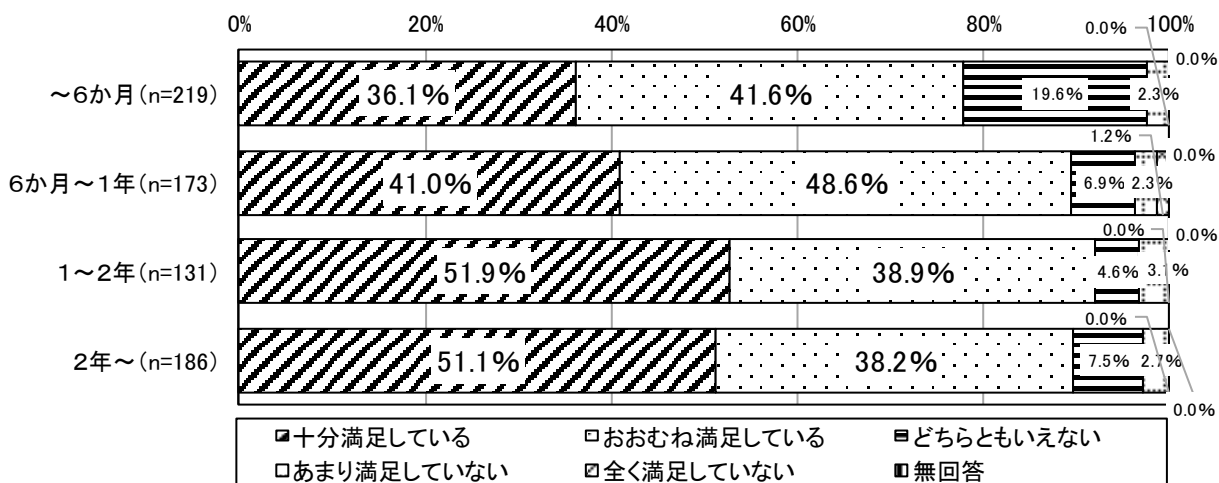
「十分満足している」は6か月未満では33.3%と6か月以上と比べ低くなっているが、「おおむね満足している」も含めた割合はどの就労期間も8割以上となっている。



図表 135 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度 (技能実習生の就労期間別 SA)

### ③特定技能

就労期間が6か月未満では「十分満足している」は36.1%であり、「おおむね満足している」(41.6%)も含めた割合は77.7%となっている。一方、就労期間が6か月以上では、「十分満足している」と「おおむね満足している」の合計がいずれも約9割となっている。

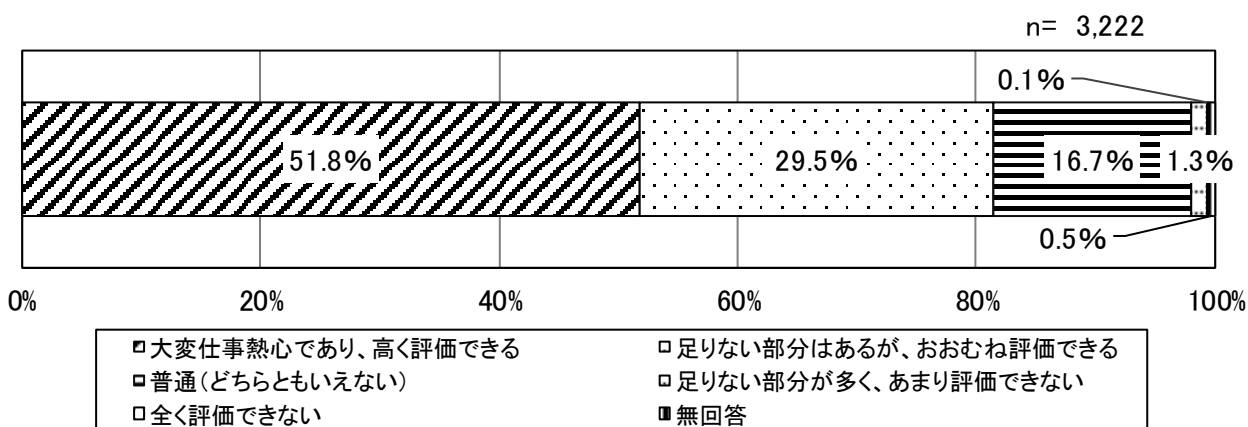


図表 136 外国人介護職員から受ける介護サービスの満足度（特定技能の就労期間別 SA）

#### 4. 外国人介護職員の働きぶりへの評価

##### (1) 全体

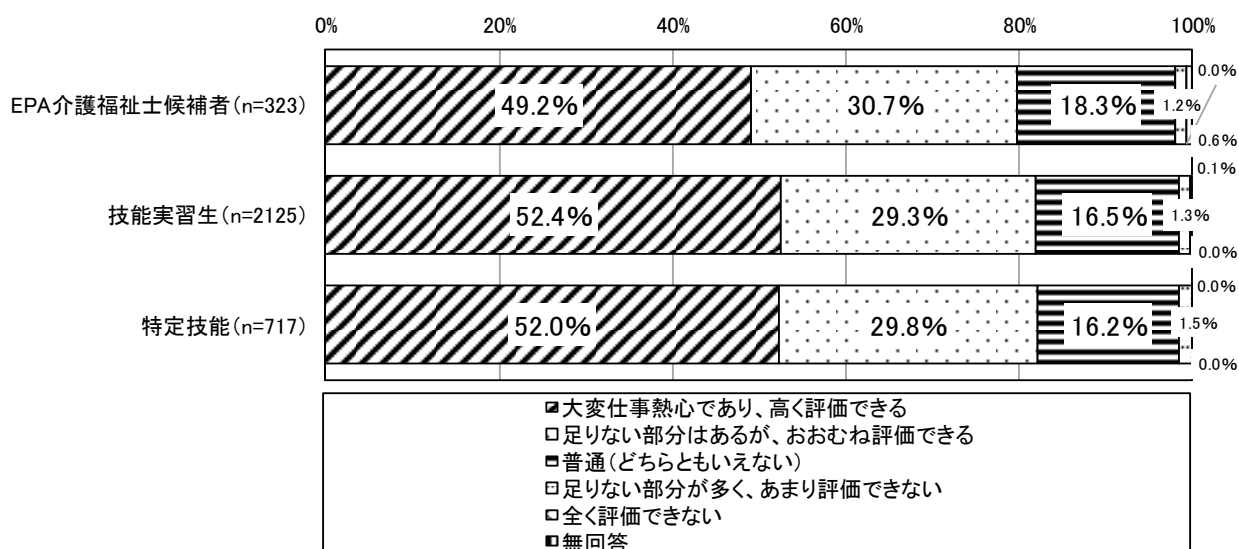
「大変仕事熱心であり、高く評価できる」が 51.8%で最も高く、次いで、「足りない部分はあるが、おおむね評価できる」(29.5%)、「普通(どちらともいえない)」(16.7%)となっている。



図表 137 外国人介護職員の働きぶりへの評価 (SA)

##### (2) 在留資格別

在留資格別にみても全体の傾向とあまり変わらず、各在留資格とも「大変仕事熱心であり、高く評価できる」は約5割となっている。

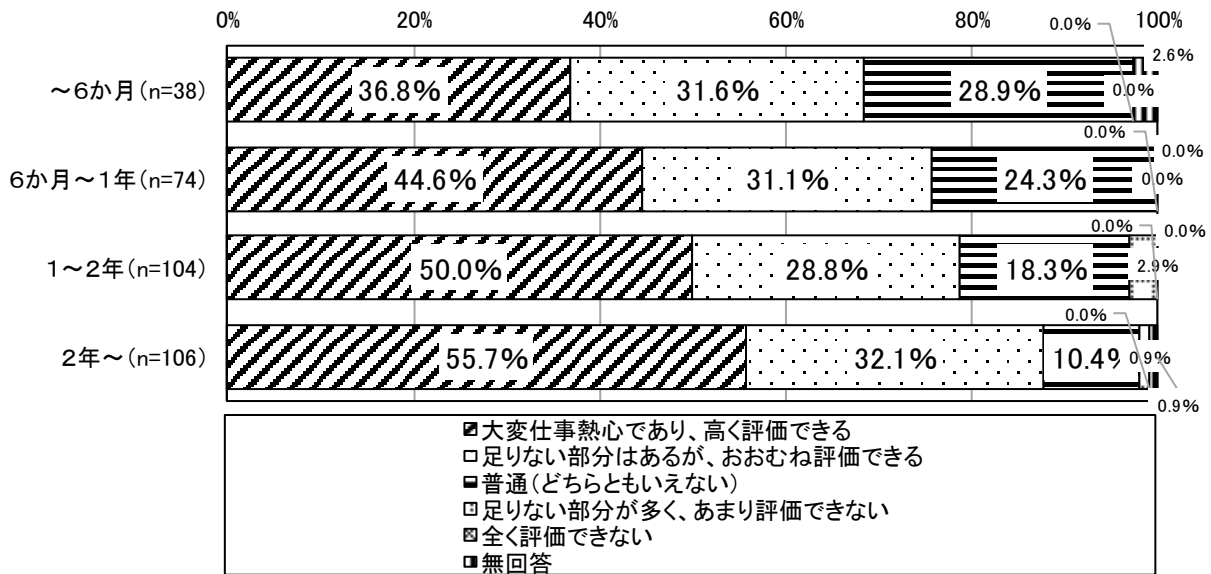


図表 138 外国人介護職員の働きぶりへの評価 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A 介護福祉士候補者

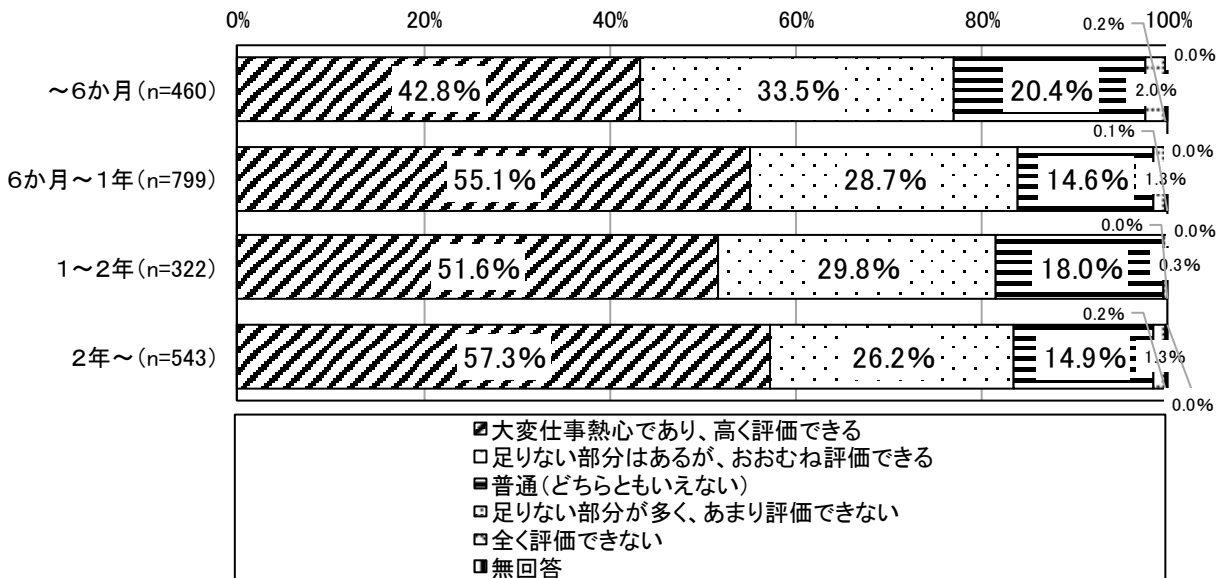
「大変仕事熱心であり、高く評価できる」は、6か月未満では36.8%で、6か月以上1年未満(44.6%)、1～2年以上(50.0%)、2年以上(55.7%)と、就労期間が長くなるにつれ割合が高くなっている。



図表 139 外国人介護職員の働きぶりへの評価 (E P A 介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

② 技能実習生

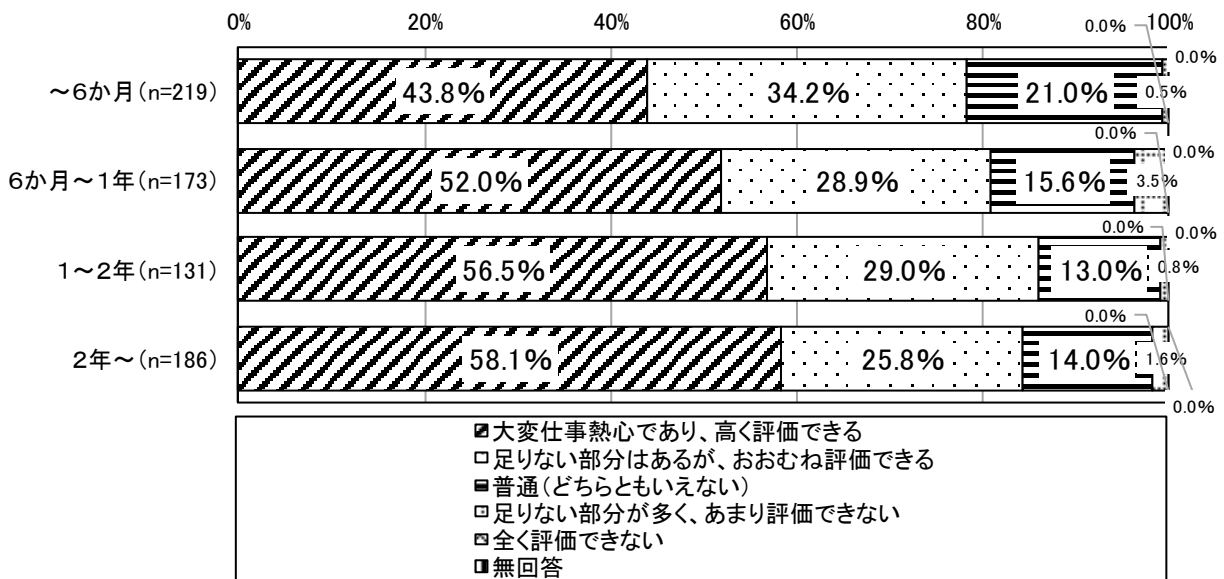
「大変仕事熱心であり、高く評価できる」は、6か月以上では各就労期間とも半数以上となっているが、6か月未満では42.8%で6か月以上と比べ低くなっている。



図表 140 外国人介護職員の働きぶりへの評価 (技能実習生の就労期間別 SA)

### ③特定技能

「大変仕事熱心であり、高く評価できる」は、6 か月以上では各就労期間とも半数以上となっているが、6 か月未満では43.8%で、6 か月以上と比べ低くなっている。



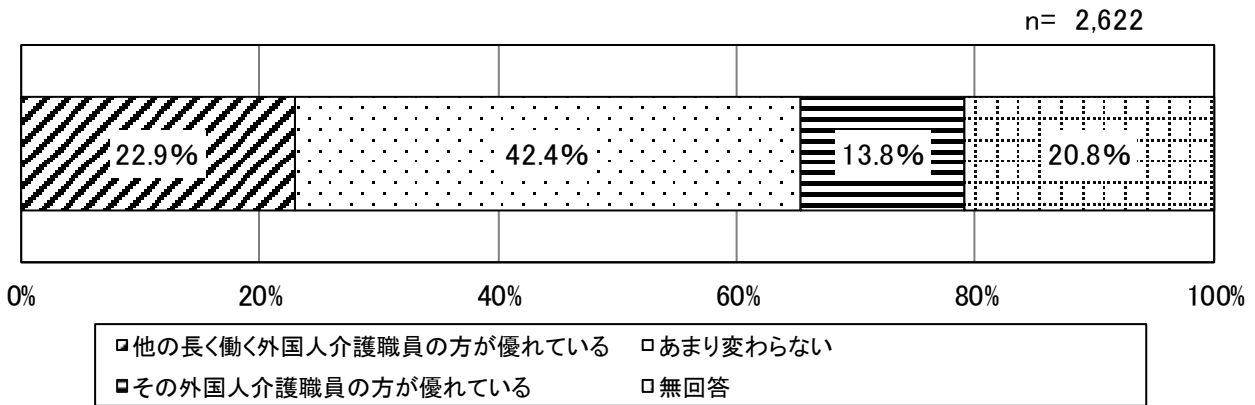
図表 141 外国人介護職員の働きぶりへの評価（特定技能の就労期間別 SA）

以降は、4. 外国人介護職員の働きぶりへの評価で、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」、「足りない部分もあるが、おおむね評価できる」を回答した利用者に対して尋ねた。

5. 外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「日本語能力」の比較

(1) 全体

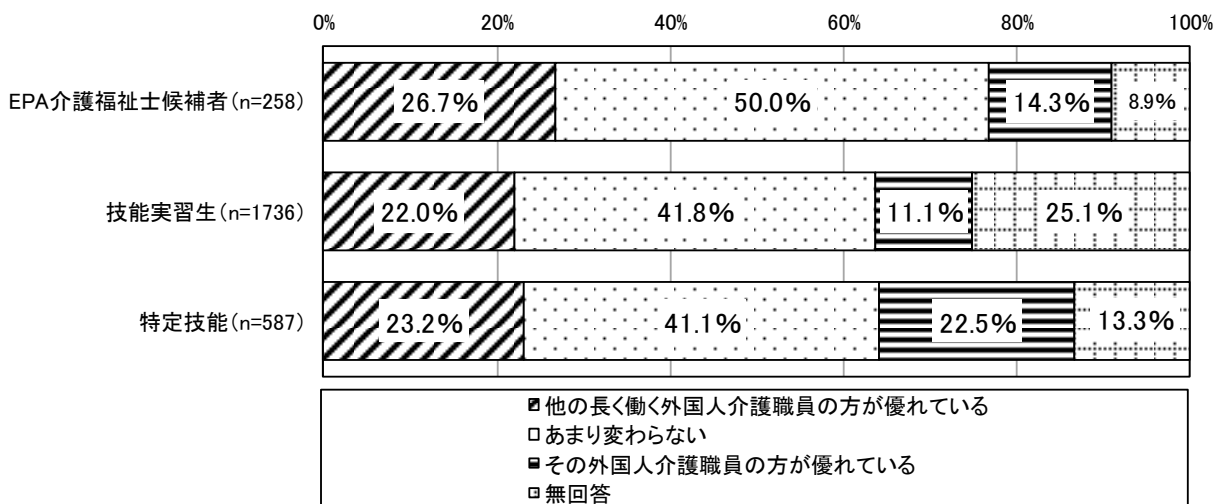
「あまり変わらない」が42.4%で最も高く、次いで、「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」(22.9%)、「その外国人介護職員の方が優れている」(13.8%)となっている。



図表 142 「日本語能力」の比較 (SA)

(2) 在留資格別

「あまり変わらない」は、EPA介護福祉士候補者では50.0%となっており、技能実習生(41.8%)、特定技能(41.1%)と比べ高くなっている。一方、「その外国人介護職員の方が優れている」は、特定技能では22.5%となっており、EPA介護福祉士候補者(14.3%)、技能実習生(11.1%)と比べ高くなっている。

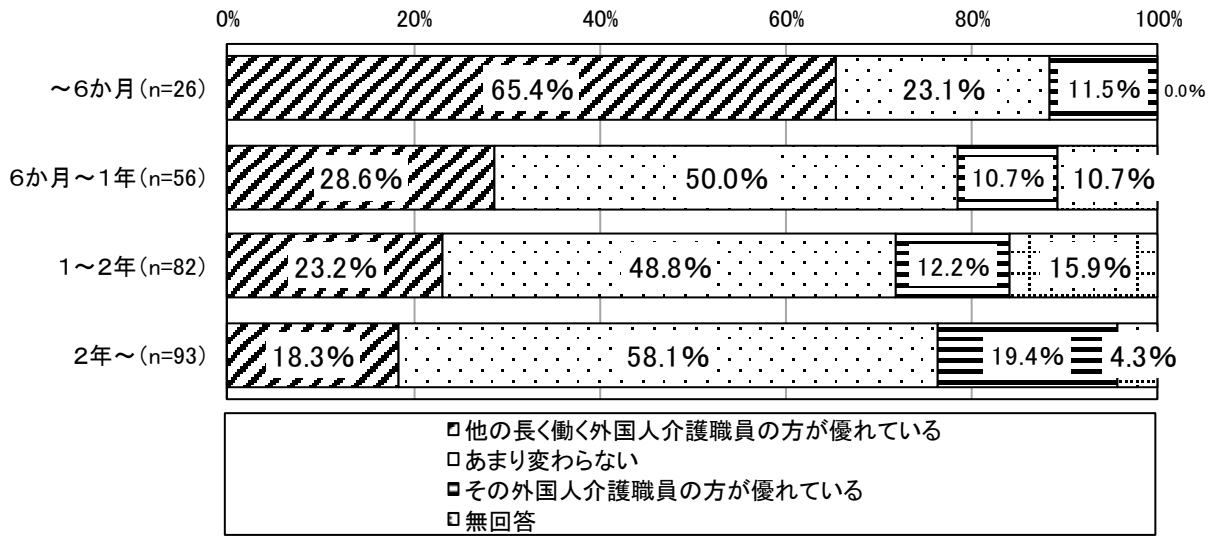


図表 143 「日本語能力」の比較 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A 介護福祉士候補者

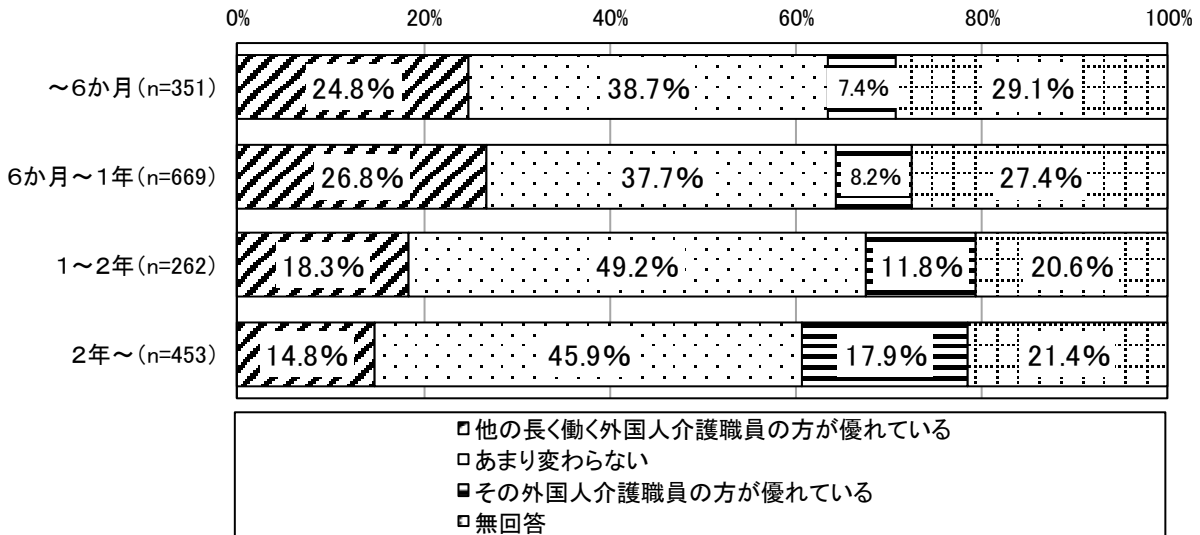
「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」は、6か月未満では65.4%で、6か月以上の各就労期間と比べ高くなっている。



図表 144 「日本語能力」の比較 (E P A 介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

② 技能実習生

「あまり変わらない」は、1～2年以上は49.2%、2年以上は45.9%で、6か月未満 (38.7%)、6か月以上1年未満 (37.7%) と比べ高くなっている。

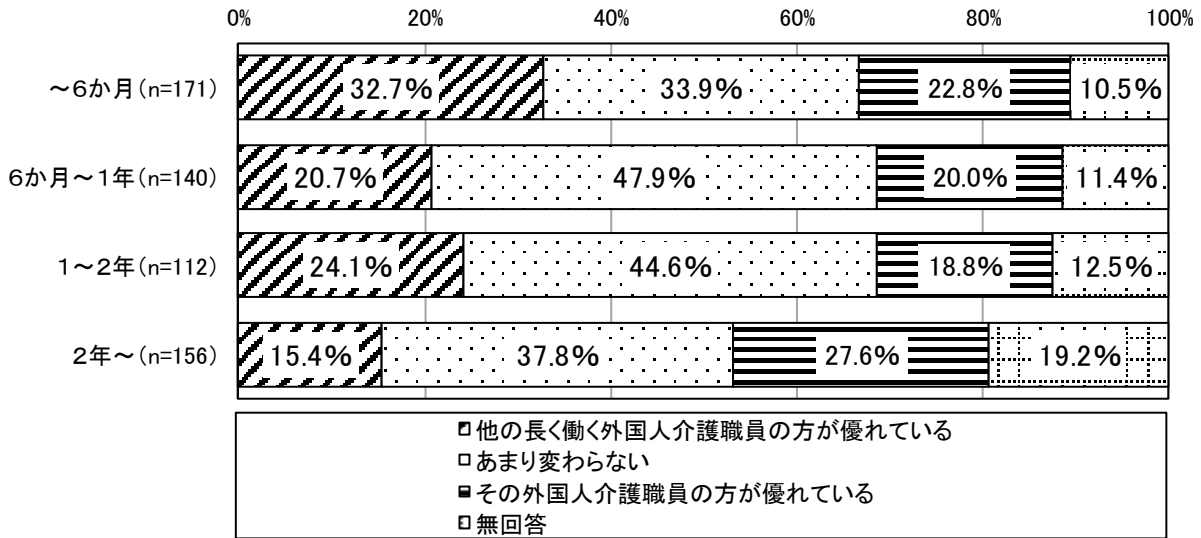


図表 145 「日本語能力」の比較 (技能実習生の就労期間別 SA)



### ③特定技能

「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」は、6か月未満では32.7%で、6か月以上1年未満（20.7%）、1～2年以上（24.1%）、2年以上（15.4%）と比べ高くなっている。

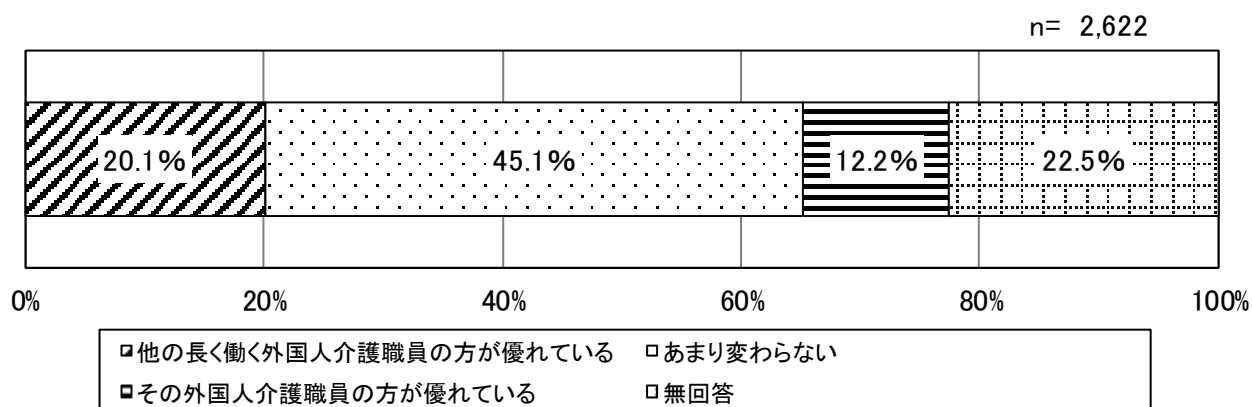


図表 146 「日本語能力」の比較（特定技能の就労期間別 SA）

6. 外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「介護技術」の比較

(1) 全体

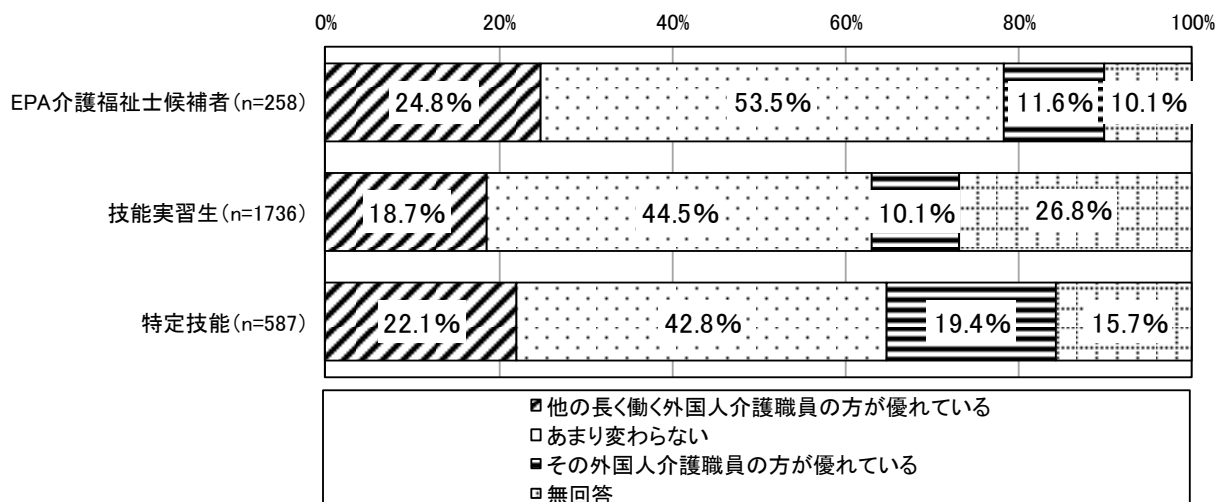
「あまり変わらない」が45.1%で最も高く、次いで、「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」(20.1%)、「その外国人介護職員の方が優れている」(12.2%)となっている。



図表 147 「介護技術」の比較 (SA)

(2) 在留資格別

「あまり変わらない」は、EPA介護福祉士候補者では53.5%で、技能実習生(44.5%)、特定技能(42.8%)と比べ高くなっている。

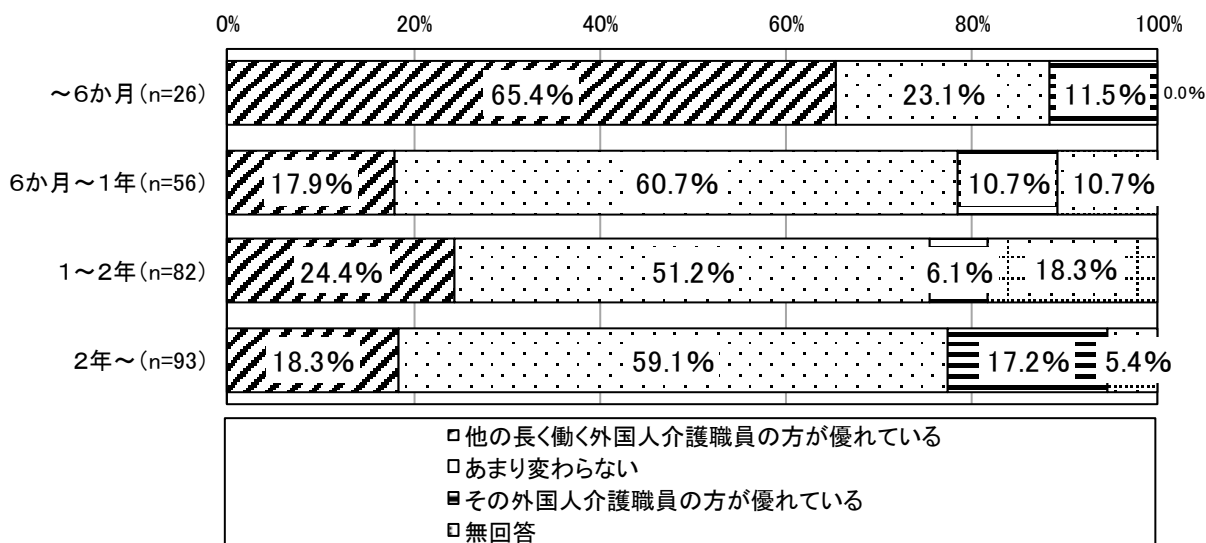


図表 148 「介護技術」の比較 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A 介護福祉士候補者

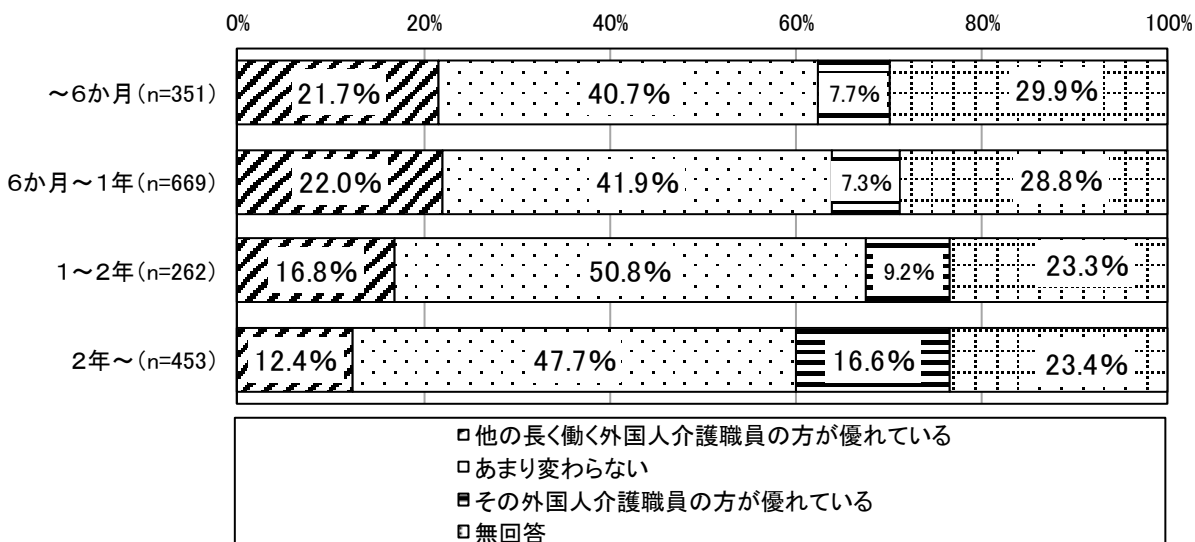
「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」は、6か月未満では65.4%と6か月以上の各就労期間と比べ高くなっている。



図表 149 「介護技術」の比較 (E P A 介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

② 技能実習生

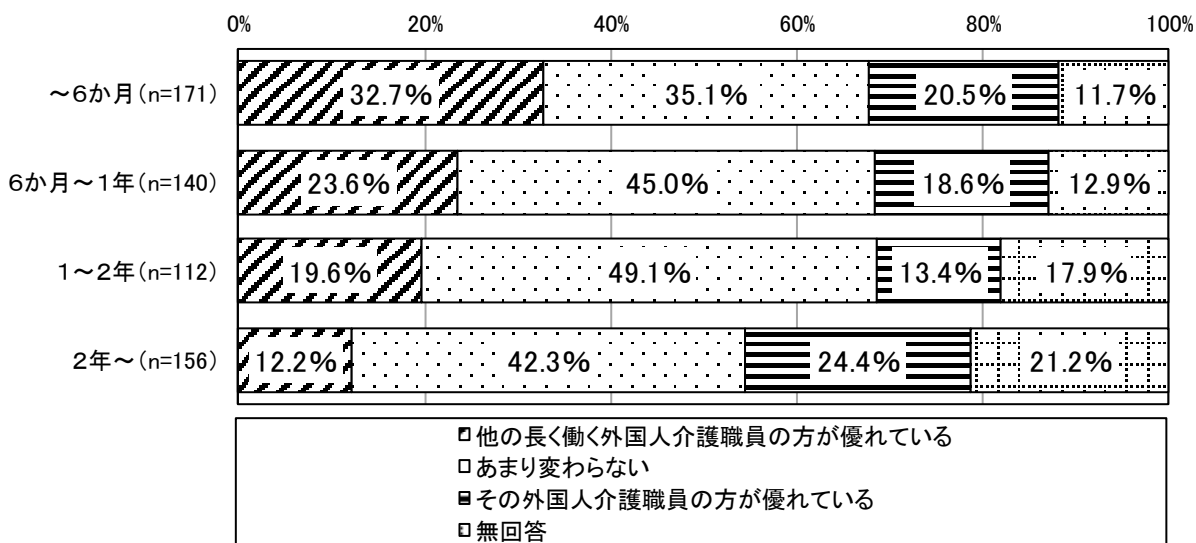
「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」は、1年以上2年未満では50.8%、2年以上では47.7%と、6か月未満(40.7%)、6か月以上1年未満(41.9%)と比べ高くなっている。



図表 150 「介護技術」の比較 (技能実習生の就労期間別 SA)

### ③特定技能

「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」は、6か月未満では32.7%で、各就労期間と比べ最も高く、6か月以上1年未満（23.6%）、1年以上2年未満（19.6%）、2年以上（12.2%）と、就労期間が長くなるにつれ低くなっている。

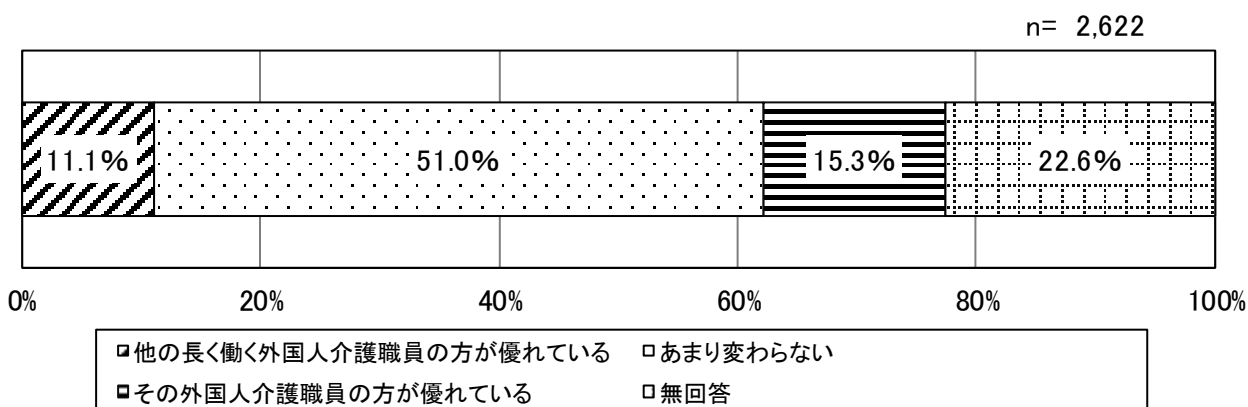


図表 151 「介護技術」の比較（特定技能の就労期間別 SA）

7. 外国人介護職員とその職員より長い期間働いている他の外国人介護職員との「働く姿勢」の比較

(1) 全体

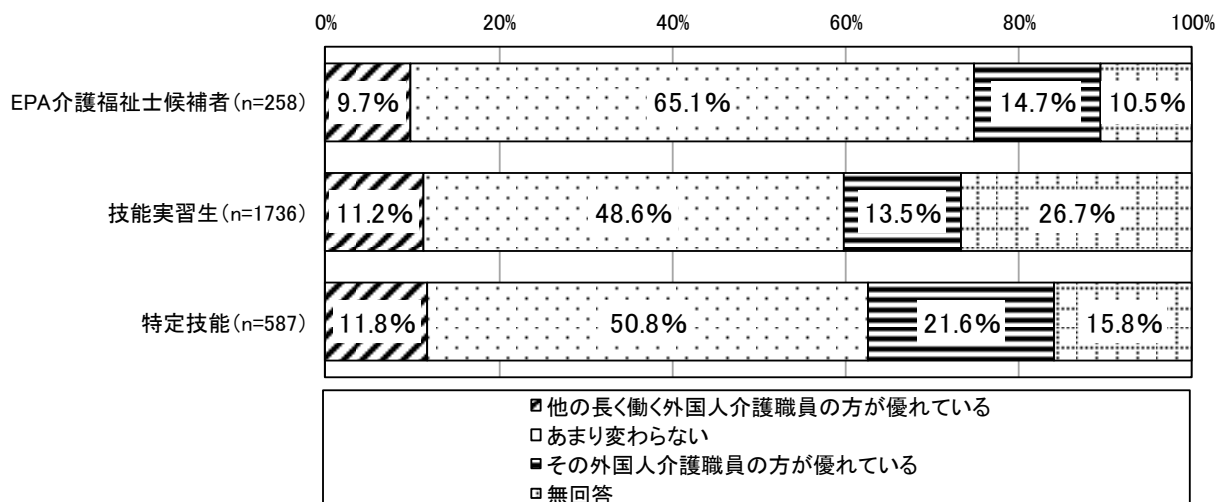
「あまり変わらない」が 51.0%で最も高く、次いで、「その外国人介護職員の方が優れている」(15.3%)、「他の長く働く外国人介護職員の方が優れている」(11.1%)となっている。



図表 152 「働く姿勢」の比較 (SA)

(2) 在留資格別

「あまり変わらない」は、EPA介護福祉士候補者では 65.1%で、技能実習生 (48.6%)、特定技能 (50.8%) と比べ高くなっている。

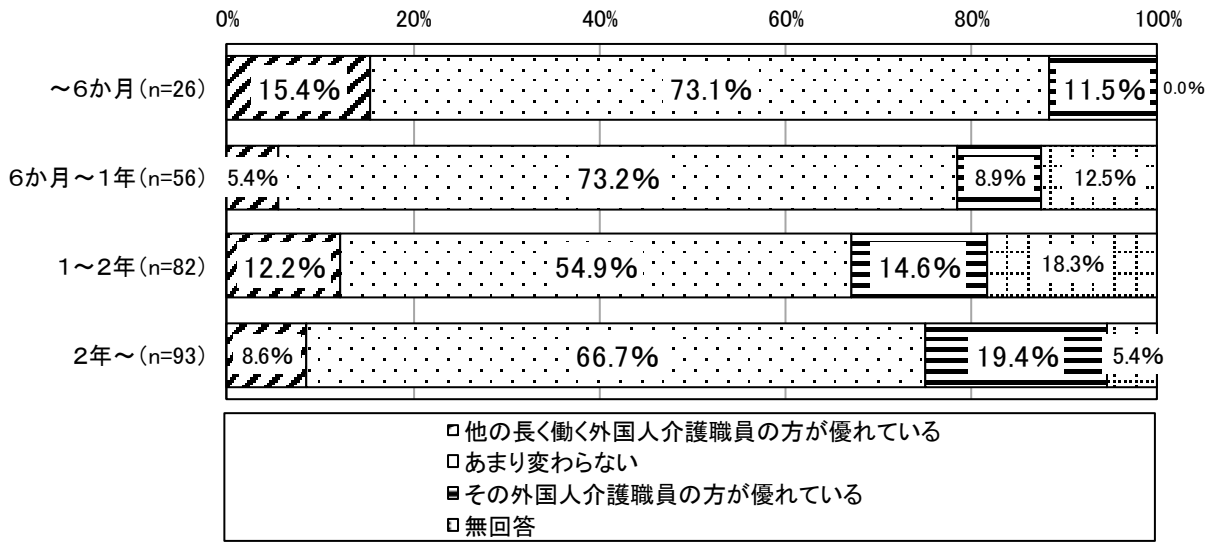


図表 153 「働く姿勢」の比較 (在留資格別 SA)

(3) 在留資格毎の就労期間別

① E P A介護福祉士候補者

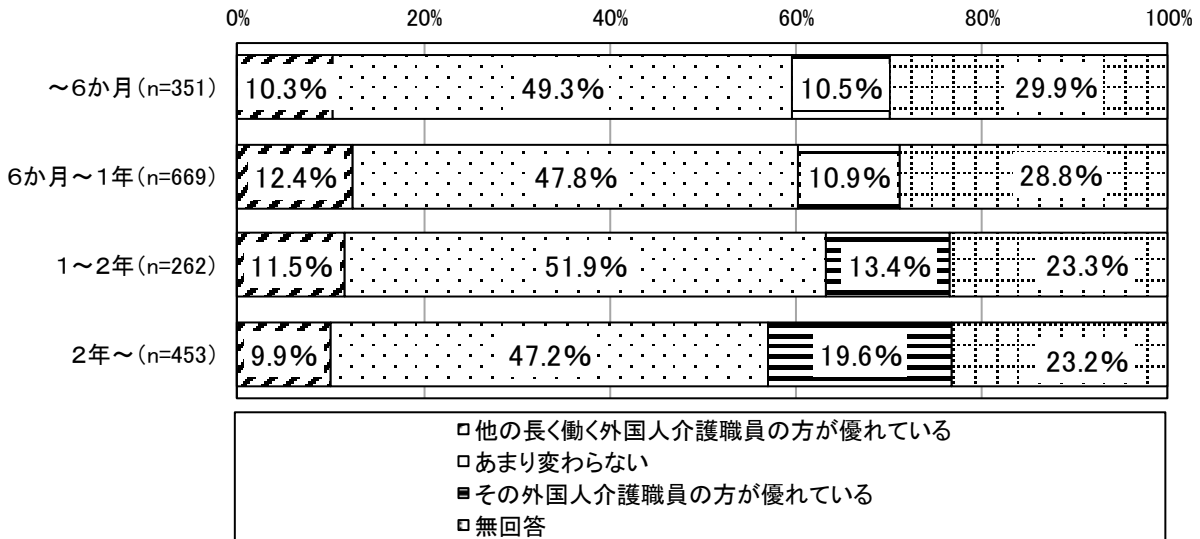
「あまり変わらない」は、6か月未満では73.1%、6か月以上1年未満では73.2%で、1年以上2年未満（54.9%）、2年以上（66.7%）と比べ高くなっている。



図表 154 「働く姿勢」の比較（E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

②技能実習生

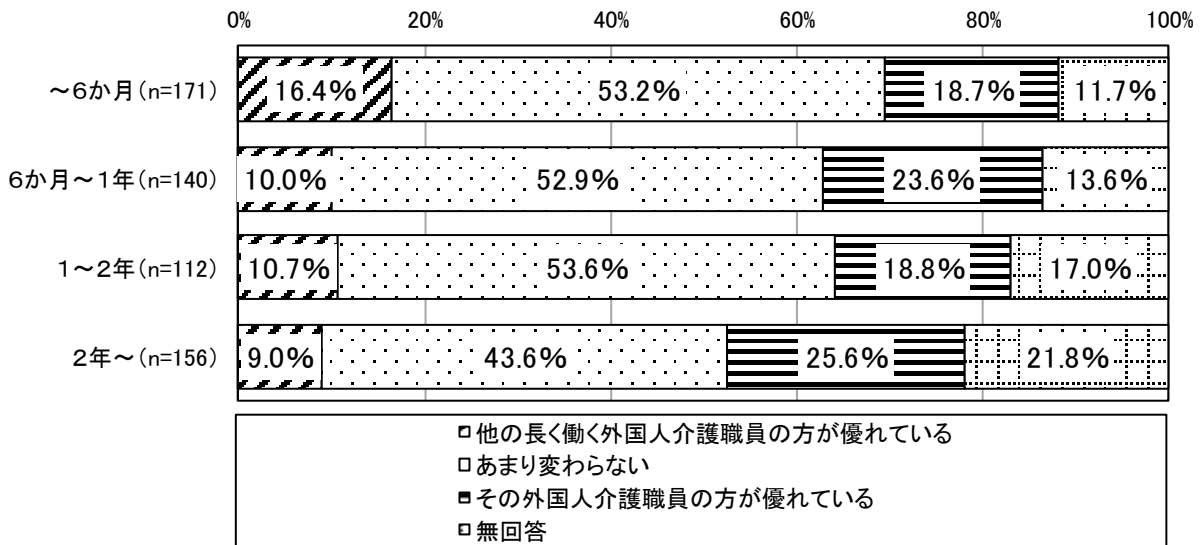
「その外国人介護職員の方が優れている」は、2年以上では19.6%で、2年未満の就労期間と比べ高くなっている。



図表 155 「働く姿勢」の比較（技能実習生の就労期間別 SA）

### ③特定技能

「あまり変わらない」は、2年未満の就労期間では5割となっているが、2年以上は43.6%となっている。

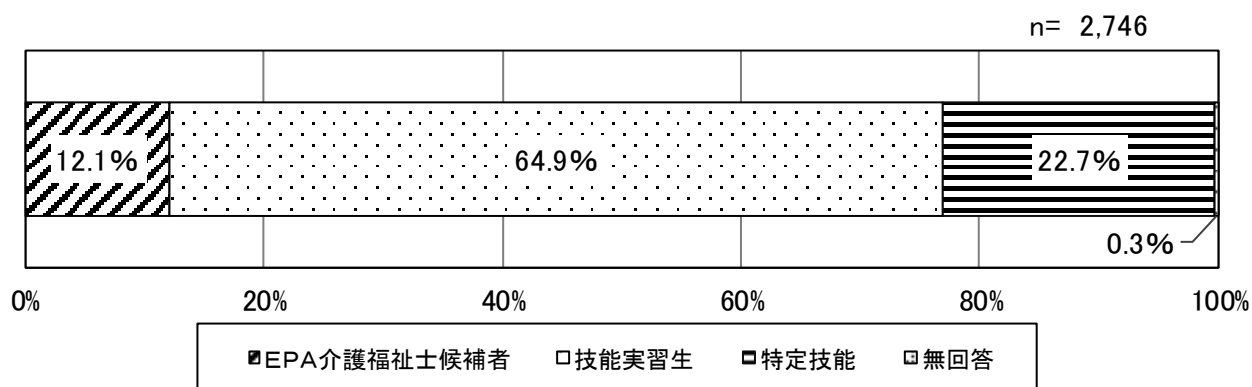


図表 156 「働く姿勢」の比較（特定技能の就労期間別 SA）

第5章 EPA介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生及び特定技能本人へのアンケート調査  
 (外国人介護職員向けアンケート調査)

1. 在留資格

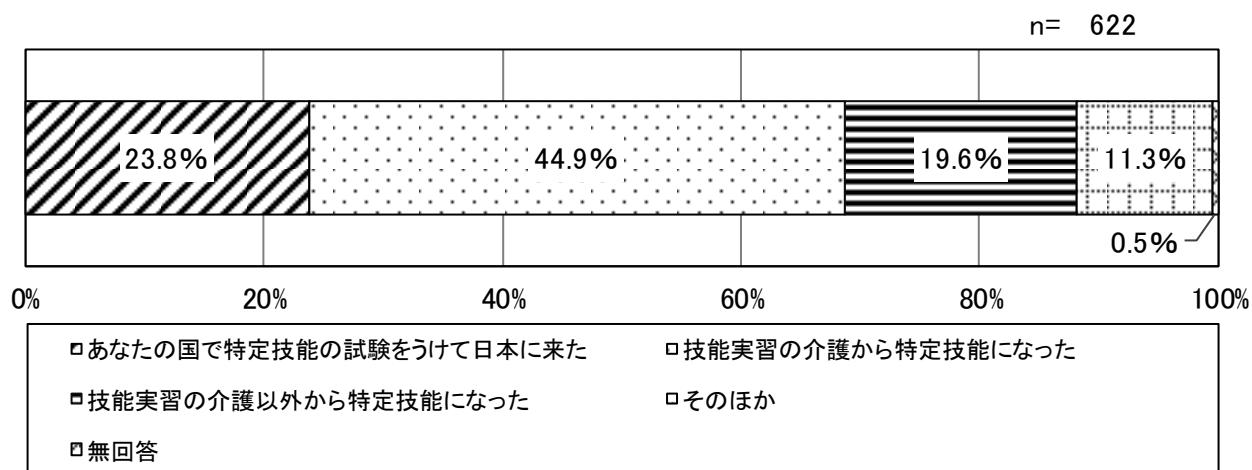
「技能実習生」が64.9%で最も高く、次いで、「特定技能」(22.7%)、「EPA介護福祉士候補者」(12.1%)となっている。



図表 157 在留資格 (SA)

2. 特定技能になった経緯

「技能実習の介護から特定技能になった」が44.9%で最も高く、次いで、「あなたの国で特定技能の試験を受けて日本に来た」(23.8%)、「技能実習の介護以外から特定技能になった」(19.6%)となっている。

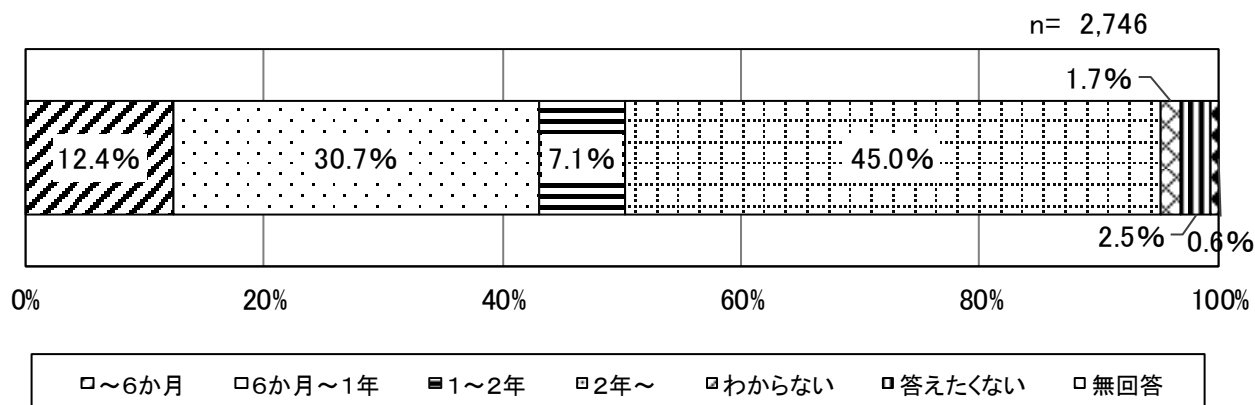


図表 158 特定技能になった経緯 (SA)



### 3. 就労期間

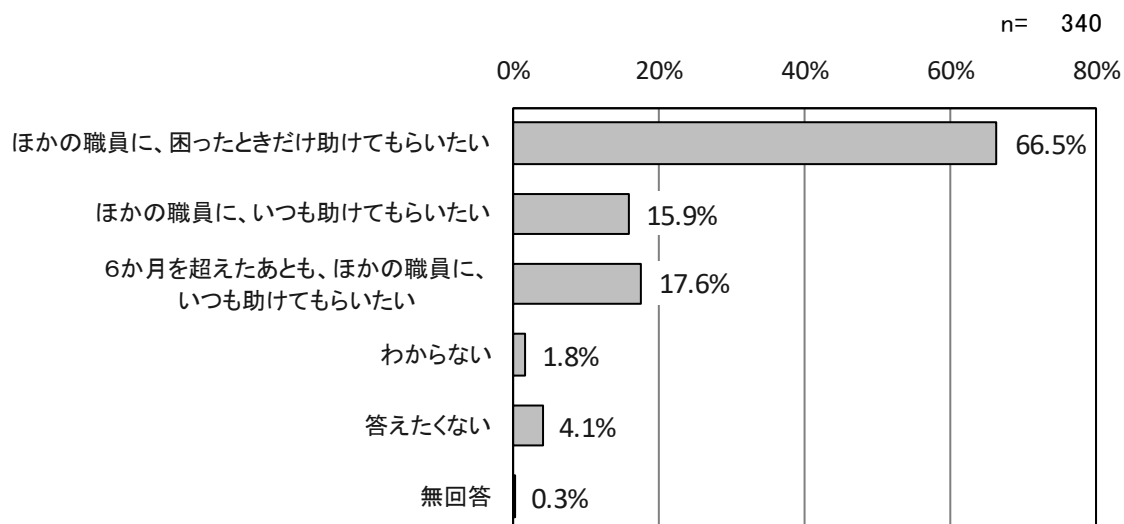
「2年～」が45.0%で最も高く、次いで、「6か月～1年」(30.7%)、「～6か月」(12.4%)となっている。



図表 159 就労期間 (SA)

### 4. 仕事への気持ち

就労期間が6か月未満の外国人介護職員に仕事への気持ちを尋ねたところ、「ほかの職員に、困ったときだけ助けてもらいたい」が66.5%で最も高く、次いで、「6か月を超えたあとも、ほかの職員に、いつも助けてもらいたい」(17.6%)、「ほかの職員に、いつも助けてもらいたい」(15.9%)となっている。



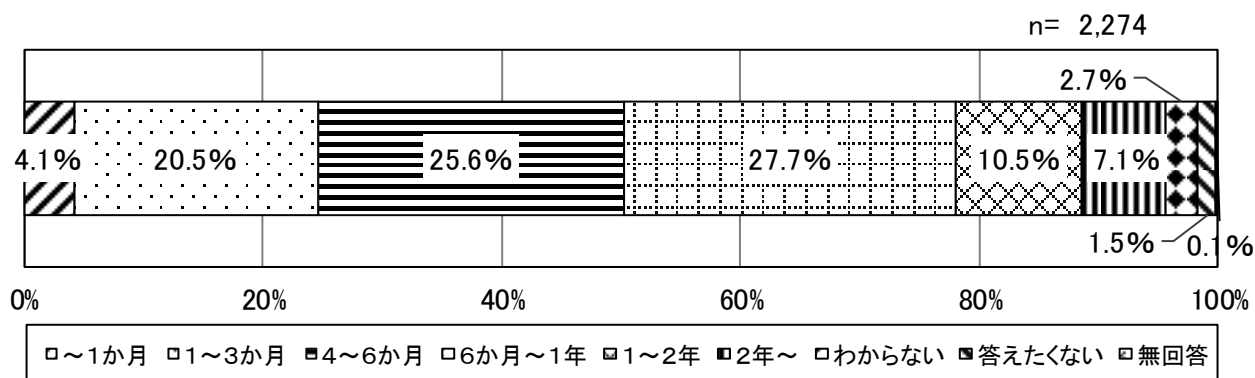
図表 160 仕事への気持ち (MA)

## 5. 仕事への自信

### ①全体

就労期間が6か月以上の外国人介護職員に仕事への自身が持てた、もしくは、持てそうになる時期は働き始めてからいつ頃かを尋ねたところ、「6か月～1年」が27.7%で最も高かった。

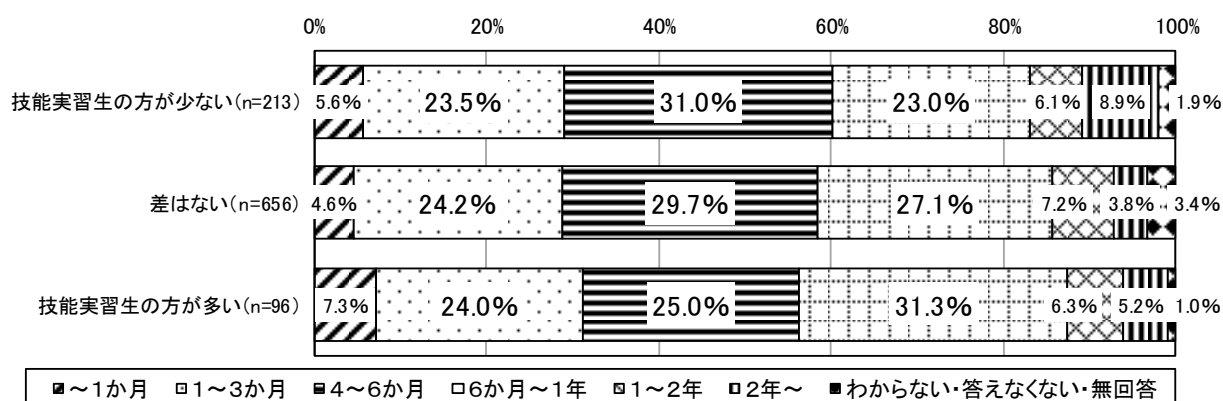
一方、「～1か月」は4.1%、「1～3か月」は20.5%、「4～6か月」は25.6%で、合計すると50.2%となり、就労開始から6か月頃までにはおよそ半数の外国人介護職員は仕事への自信が持てたとしている。



図表 161 仕事への自信 (SA)

### ②技能実習生と日本人介護職員との給与差（施設・事業所調査）別

「6か月～1年」は、日本人介護職員と比べ給与が多いとする施設・事業所の技能実習生は31.3%で、給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生（23.0%）と比べ高くなっているが、働き始めてから6か月頃までで見ると、あまり差は見られなかった。

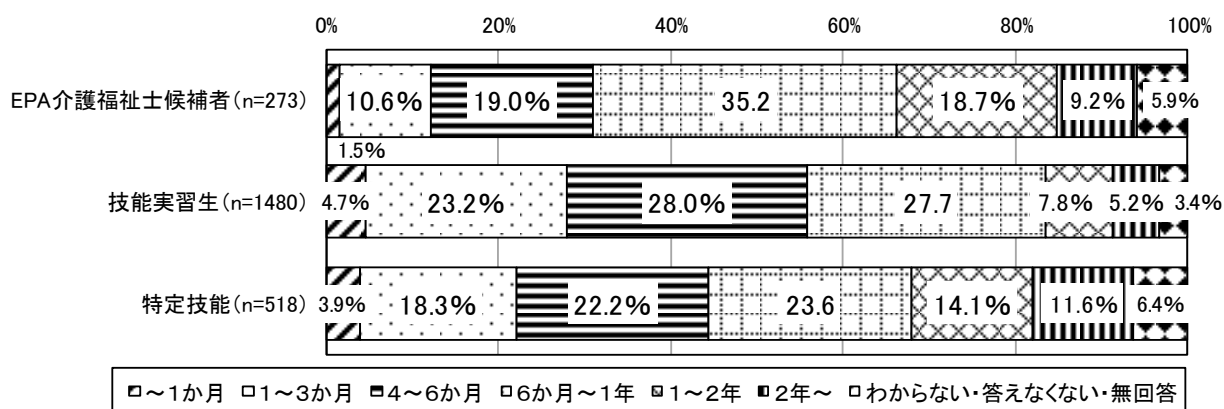


※外国人介護職員の回答と、その職員の就労先における施設・事業所調査の日本人介護職員との給与差についての設問の回答をマッチングして集計を行った。

図表 162 仕事への自信（日本人介護職員との給与差別 SA）

### ③在留資格別

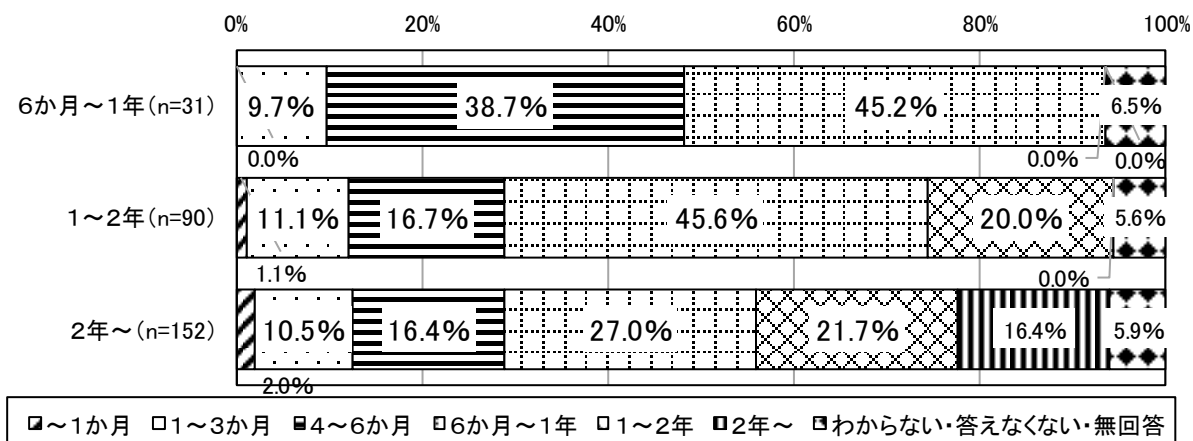
働き始めてから「6か月頃」までには仕事に自信が持てたとする割合は、技能実習生では 55.9% (4.7%+23.2%+28.0%)、特定技能の 44.4% (3.9%+18.3%+22.2%) で、EPA介護福祉士候補者の 31.1% (1.5%+10.6%+19.0%) と比べ高くなっている。



図表 163 仕事への自信 (在留資格別 SA)

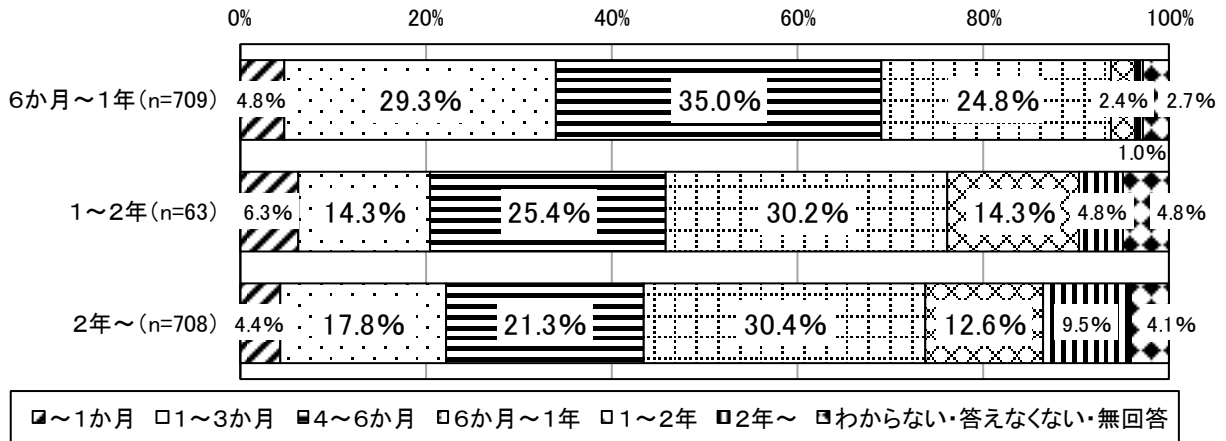
### ④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



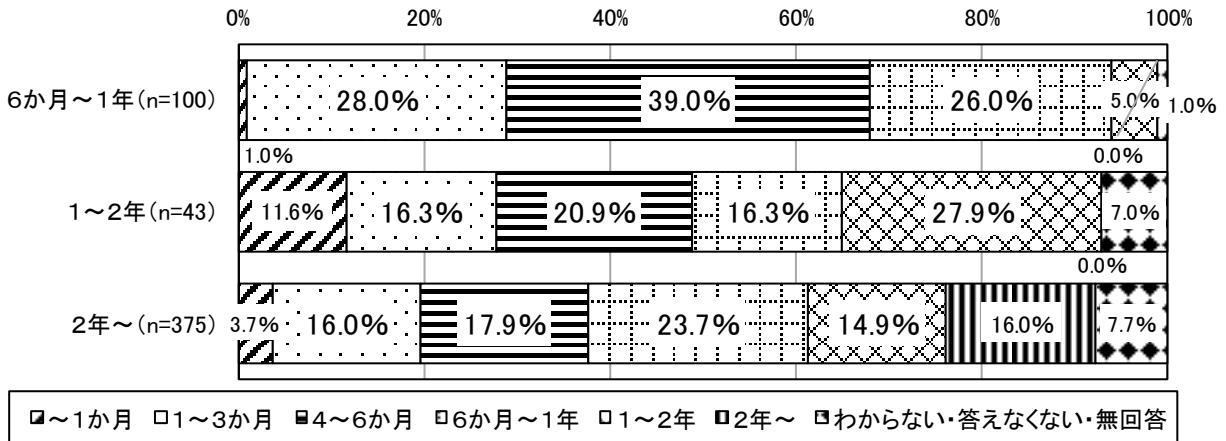
図表 164 仕事への自信 (EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

○技能実習生



図表 165 仕事への自信（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能



図表 166 仕事への自信（特定技能の就労期間別 SA）

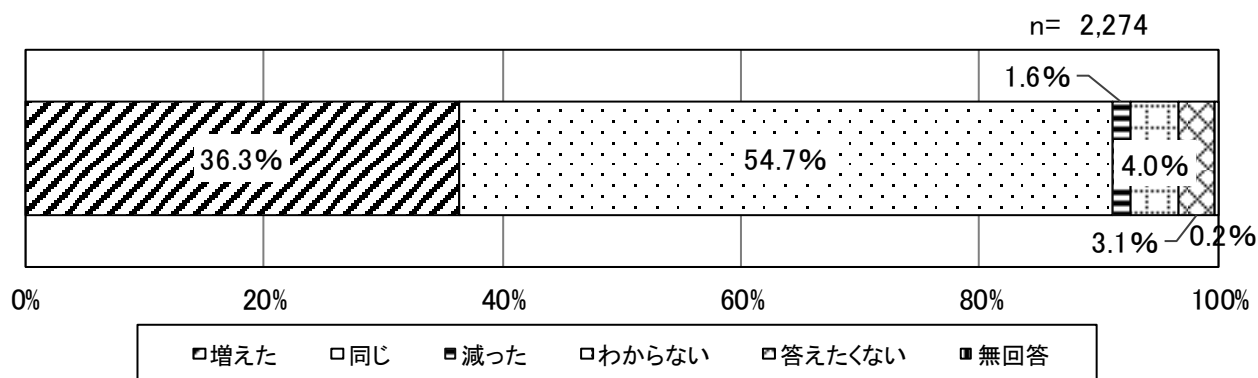
## 6. 働き始めてから6か月たつ前と後の変化

働き始めてから6か月以上の外国人介護職員に、6か月たつ前と後の変化を尋ねた。

### (1) 給料

#### ①全体

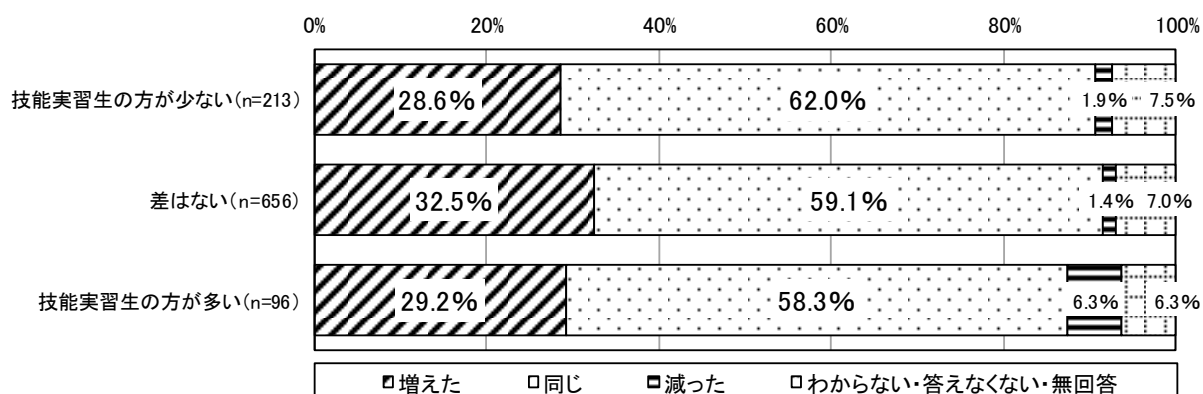
「同じ」が54.7%で最も高く、次いで、「増えた」(36.3%)、「減った」(1.6%)となっている。



図表 167 給料 (SA)

#### ②技能実習生と日本人介護職員との給与差（施設・事業所調査）別

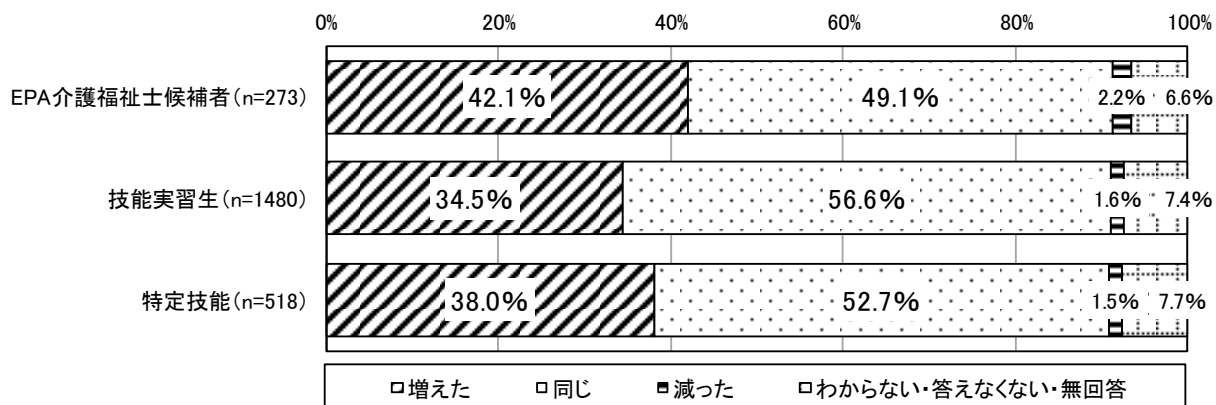
技能実習生と日本人介護職員との給与差別による差はあまり見られなかった。



図表 168 給料（日本人介護職員との給与差別 SA）

### ③在留資格別

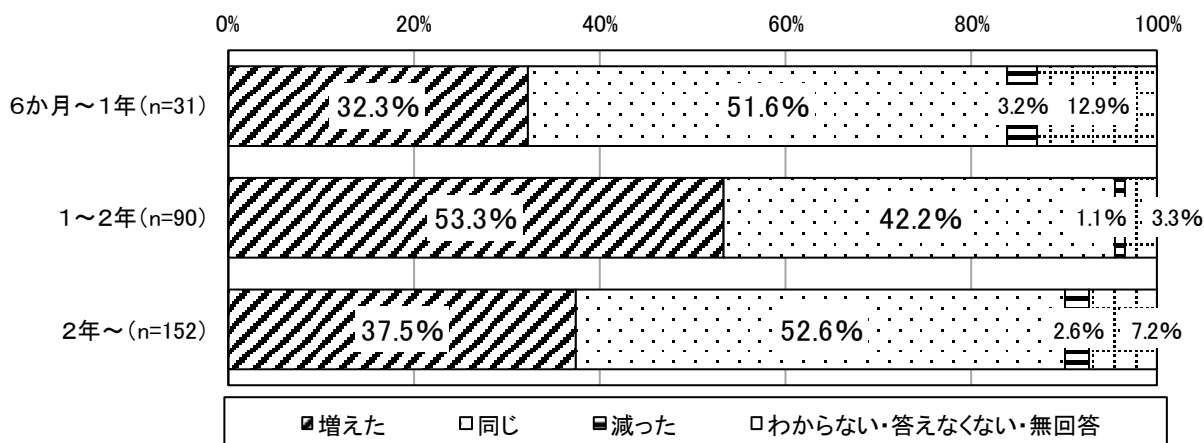
「増えた」は、E P A介護福祉士候補者では 42.1%で、技能実習生（34.5%）と比べ高くなっている。



図表 169 給料（在留資格別 SA）

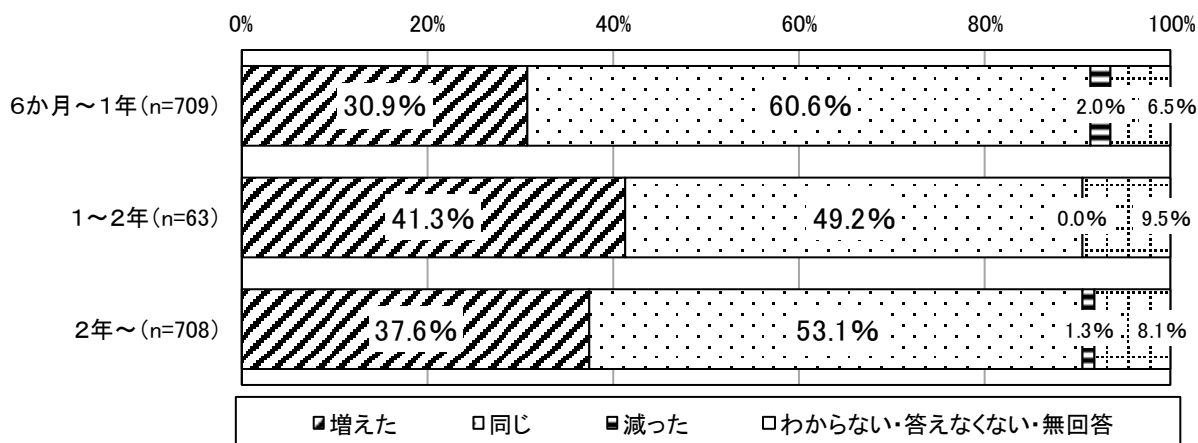
### ④在留資格毎の就労期間別

#### ○E P A介護福祉士候補者



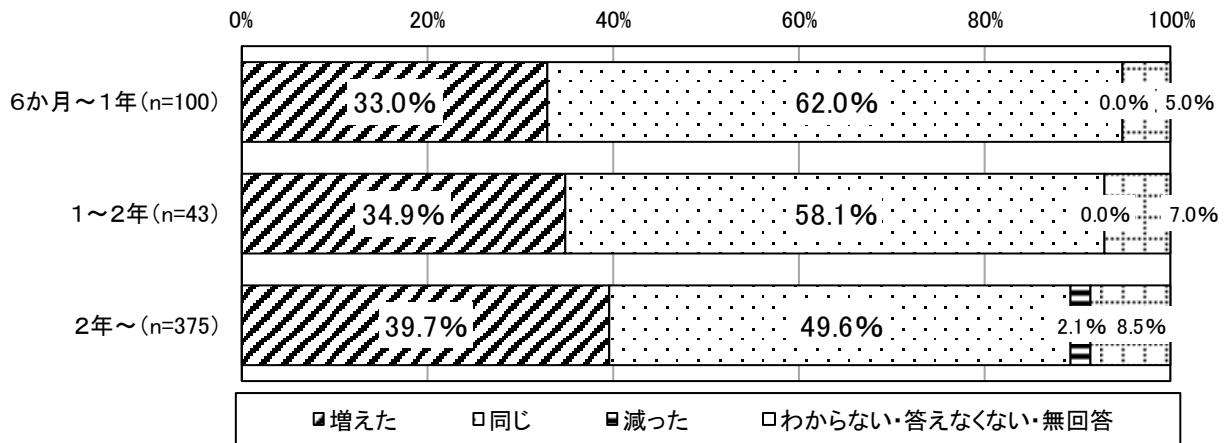
図表 170 給料（E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

#### ○技能実習生



図表 171 給料（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

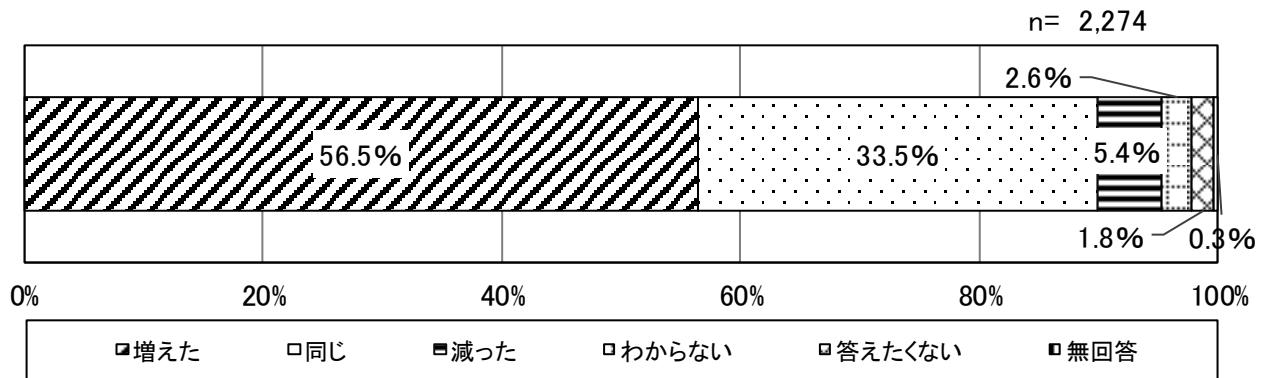


図表 172 給料（特定技能の就労期間別 SA）

(2) 仕事を教えてくれる職員との関わり

①全体

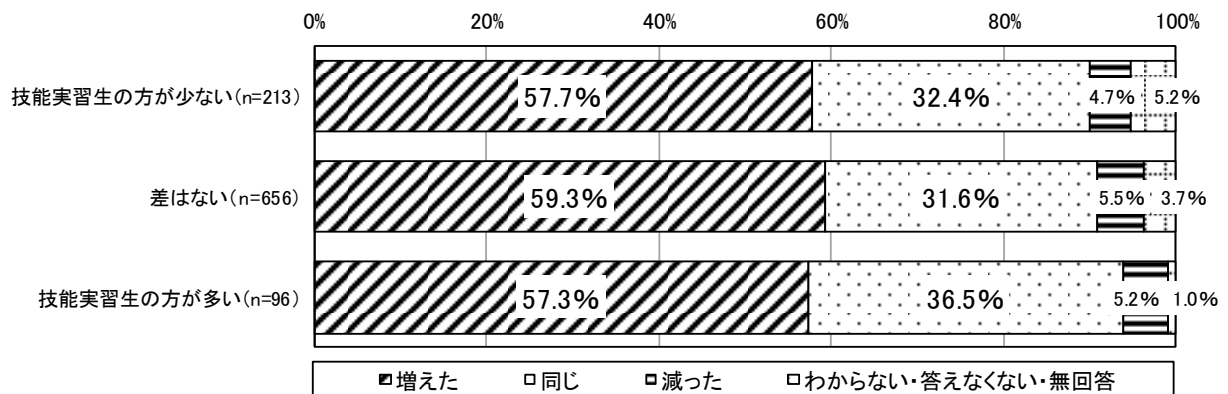
「増えた」が56.5%で最も高く、次いで、「同じ」(33.5%)、「減った」(5.4%)となっている。



図表 173 仕事を教えてくれる職員との関わり (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

技能実習生と日本人介護職員との給与差別による差はあまり見られなかった。

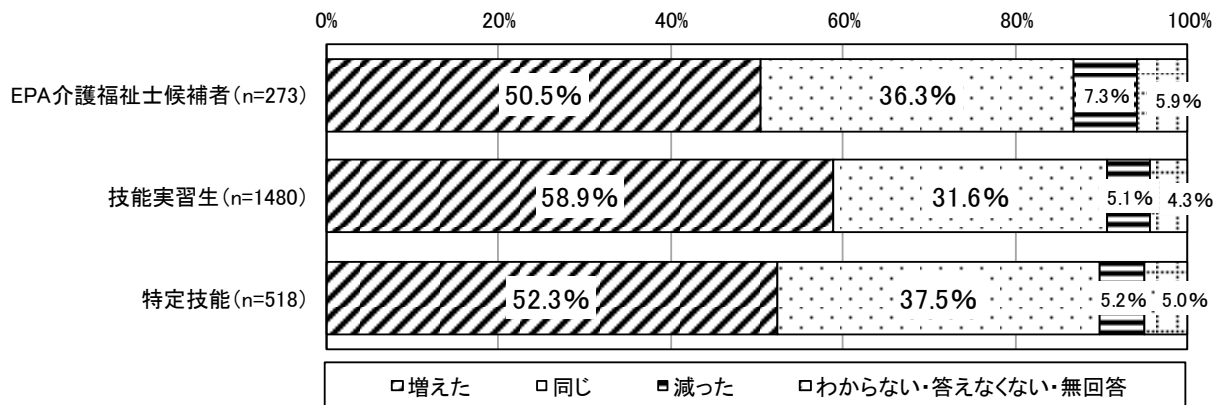


図表 174 仕事を教えてくれる職員との関わり (日本人介護職員との給与差別 SA)



### ③在留資格別

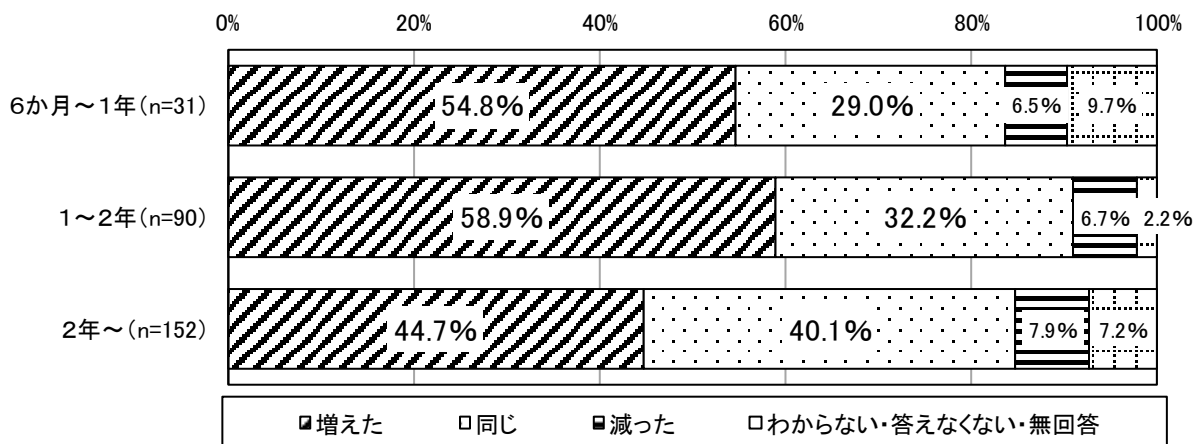
「増えた」は、技能実習生では58.9%で、E P A介護福祉士候補者(50.5%)、特定技能(52.3%)と比べ高くなっている。



図表 175 仕事を教えてくれる職員との関わり (在留資格別 SA)

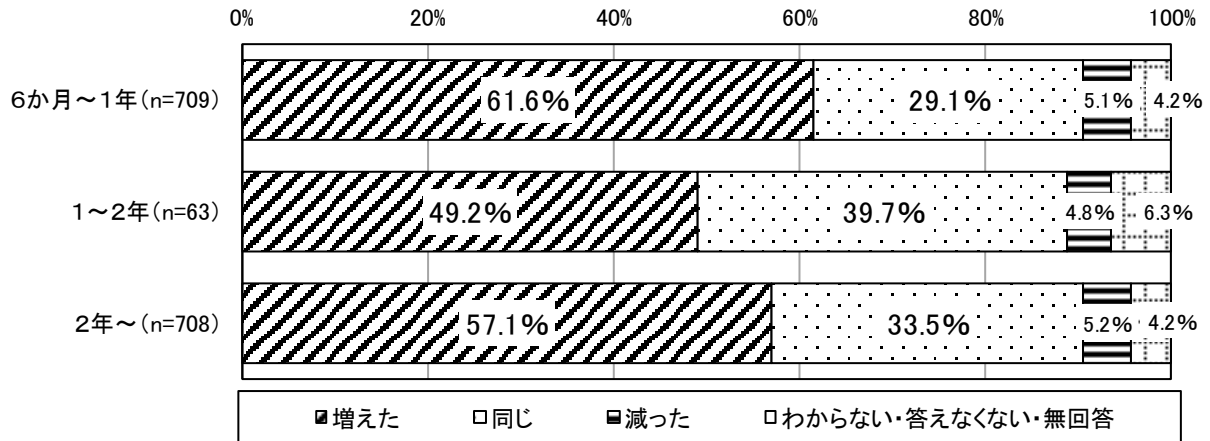
### ④在留資格毎の就労期間別

○E P A介護福祉士候補者



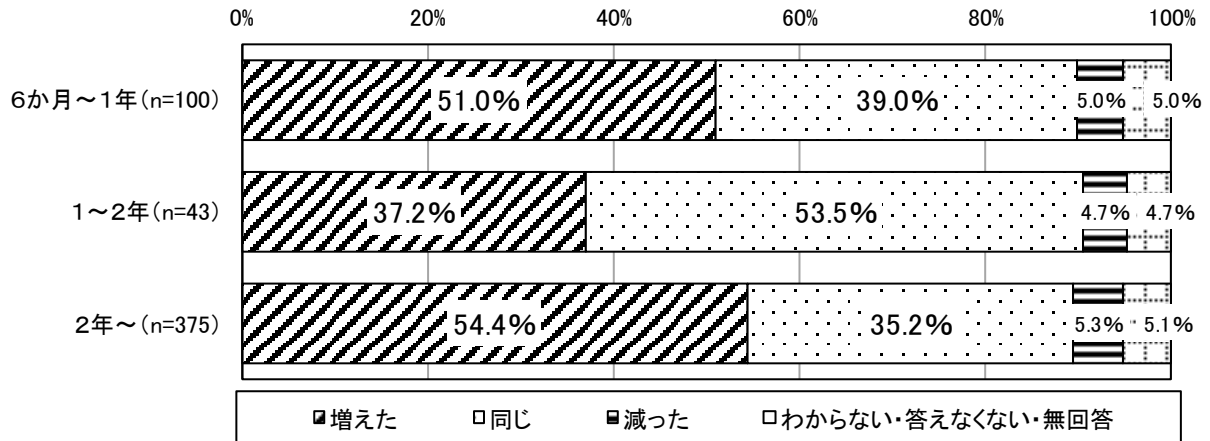
図表 176 仕事を教えてくれる職員との関わり (E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

○技能実習生



図表 177 仕事を教えてくれる職員との関わり（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

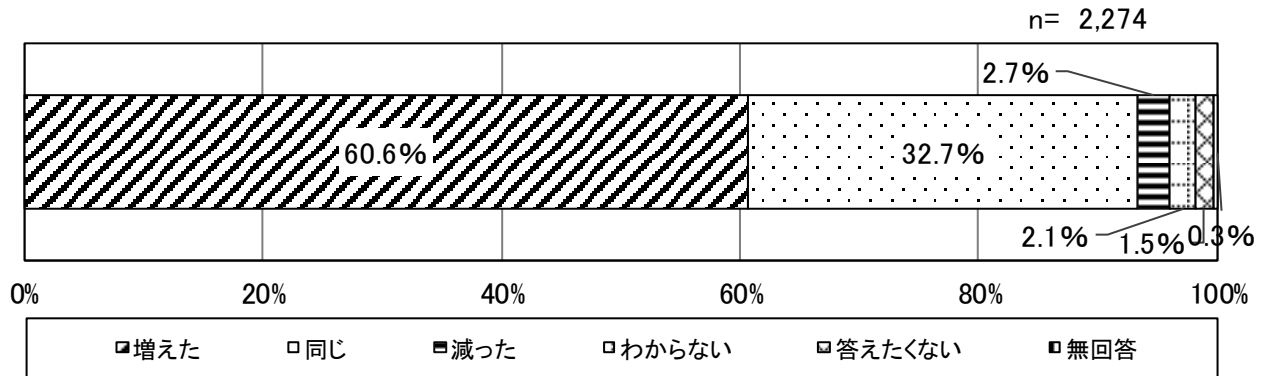


図表 178 仕事を教えてくれる職員との関わり（特定技能の就労期間別 SA）

(3) 忙しさ

①全体

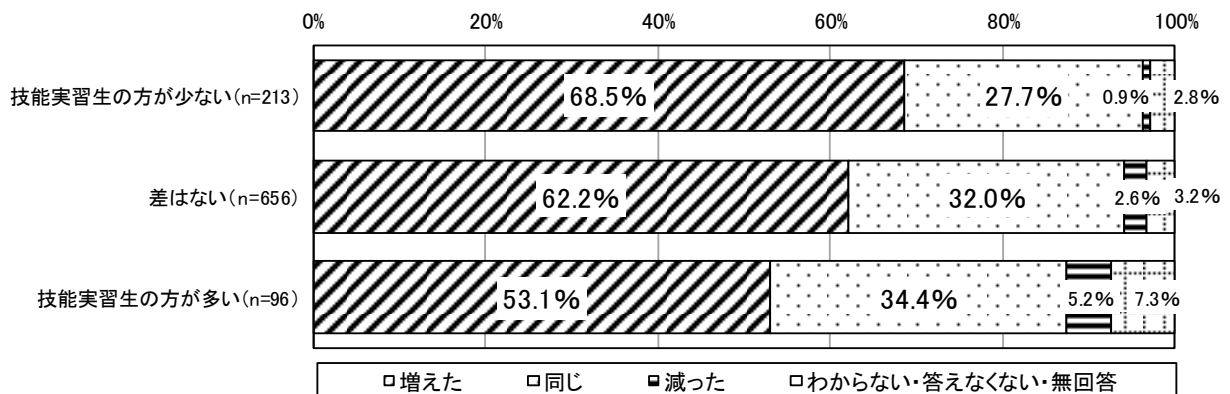
「増えた」が60.6%で最も高く、次いで、「同じ」(32.7%)、「減った」(2.7%)となっている。



図表 179 忙しさ (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

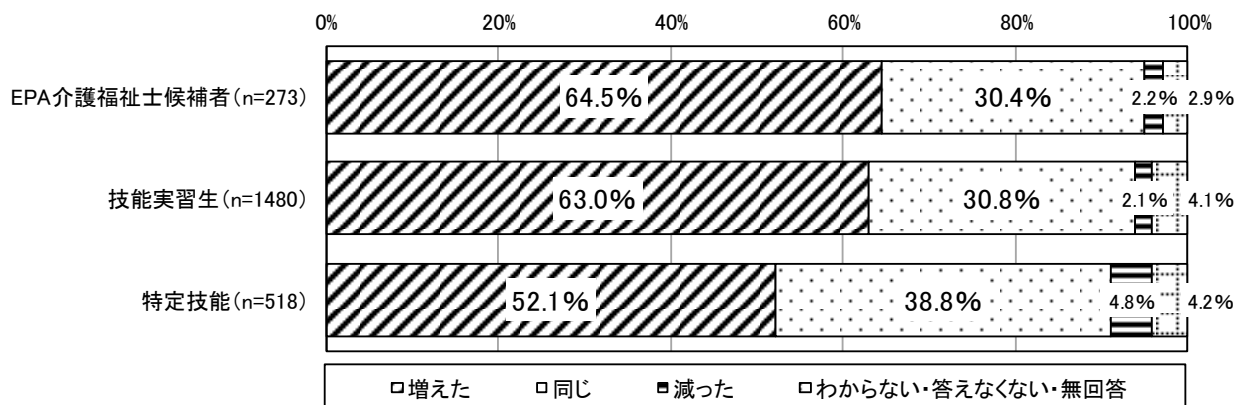
「増えた」は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は68.5%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生(53.1%)と比べ高くなっている。



図表 180 忙しさ (日本人介護職員との給与差別 SA)

③在留資格別

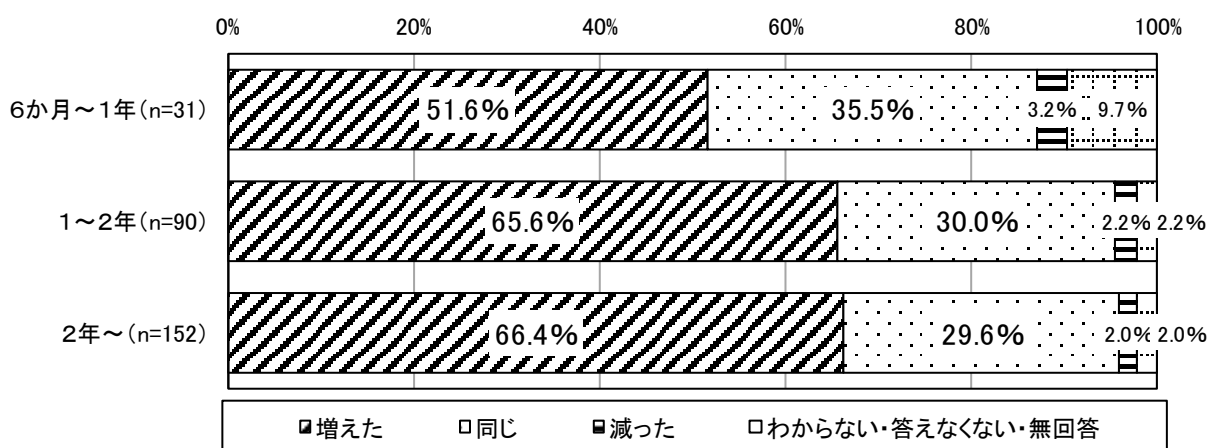
「増えた」は、E P A介護福祉士候補者では 64.5%、技能実習生では 63.0%で、特定技能 (52.1%) と比べ高くなっている。



図表 181 忙しさ (在留資格別 SA)

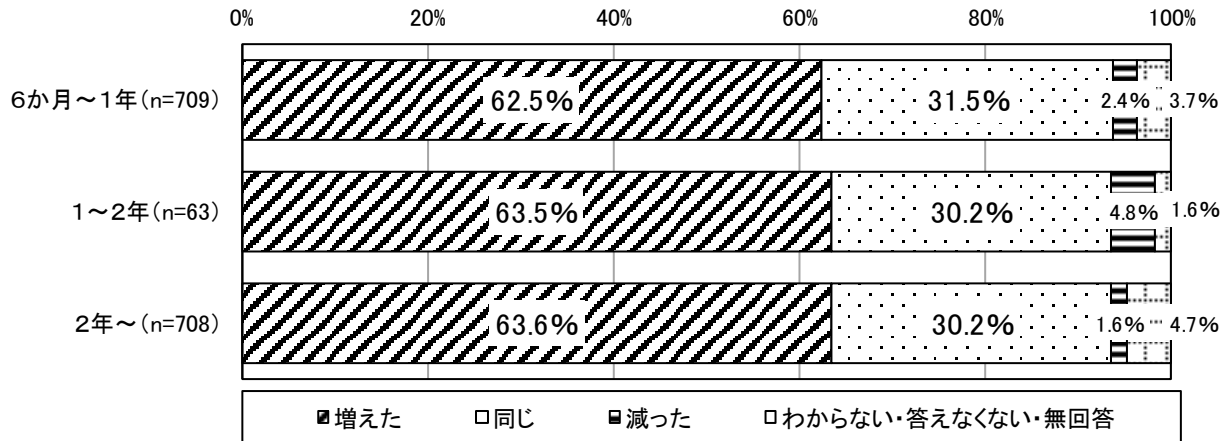
④在留資格毎の就労期間別

○E P A介護福祉士候補者



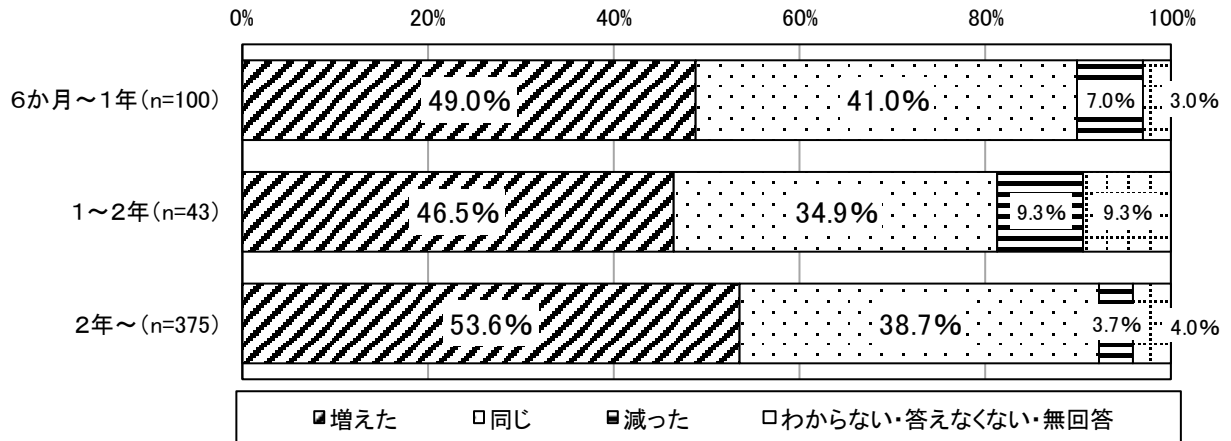
図表 182 忙しさ (E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

○技能実習生



図表 183 忙しさ（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

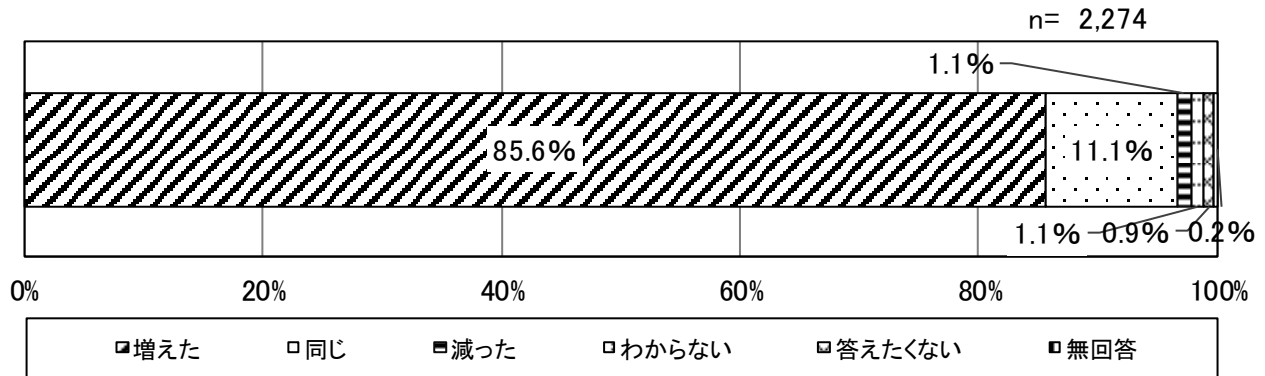


図表 184 忙しさ（特定技能の就労期間別 SA）

(4) できるようになった仕事

①全体

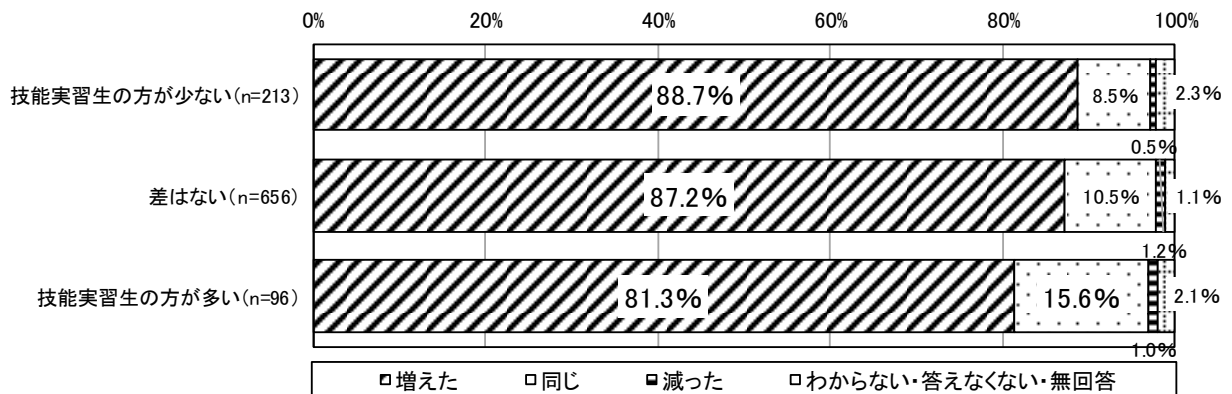
「増えた」が85.6%で最も高く、次いで、「同じ」(11.1%)、「減った」(1.1%)となっている。



図表 185 できるようになった仕事 (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

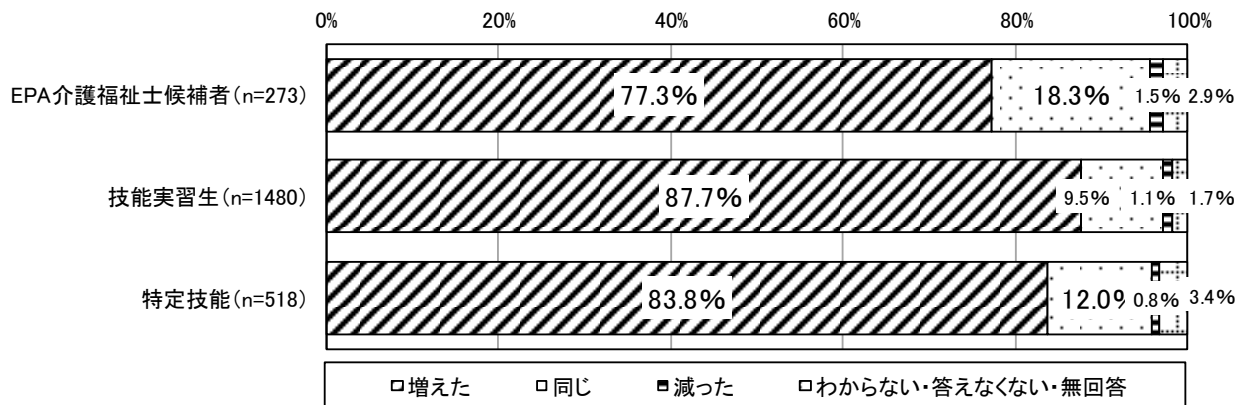
「増えた」は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は88.7%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は87.2%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生(81.3%)と比べ高くなっている。



図表 186 できるようになった仕事 (日本人介護職員との給与差別 SA)

### ③在留資格別

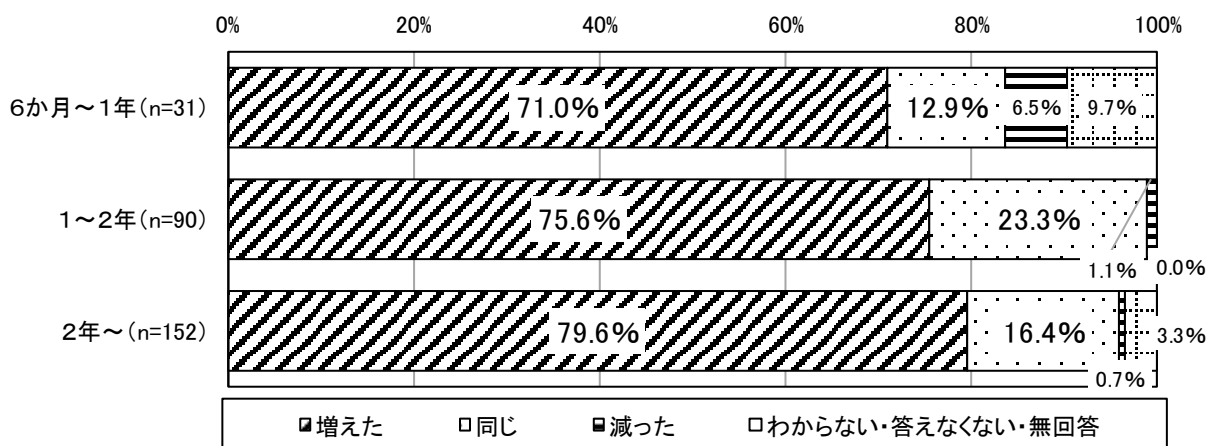
「増えた」は、技能実習生では87.7%では、特定技能では83.8%で、E P A介護福祉士候補者(77.3%)と比べ高くなっている。



図表 187 できるようになった仕事 (在留資格別 SA)

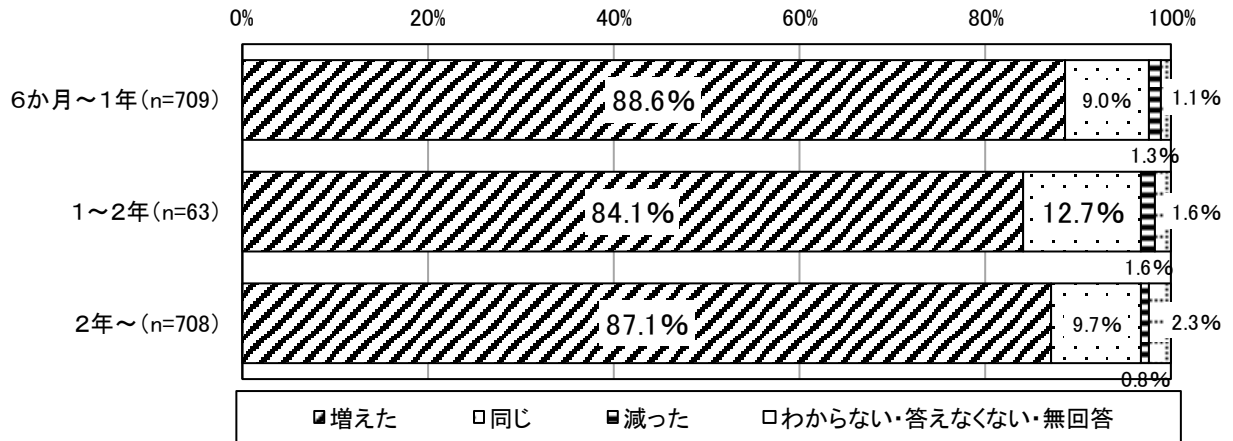
### ④在留資格毎の就労期間別

○E P A介護福祉士候補者



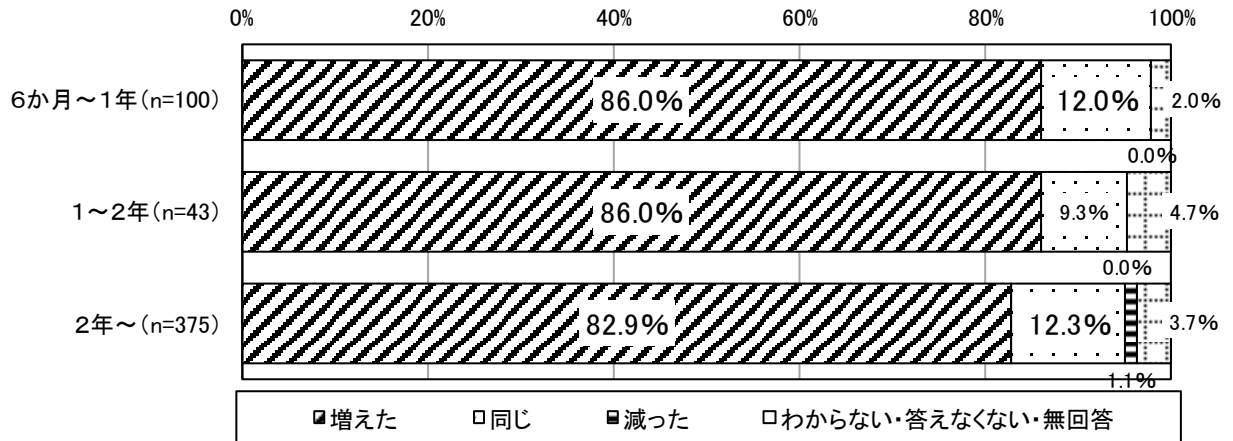
図表 188 できるようになった仕事 (E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

○技能実習生



図表 189 できるようになった仕事（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能



図表 190 できるようになった仕事（特定技能の就労期間別 SA）

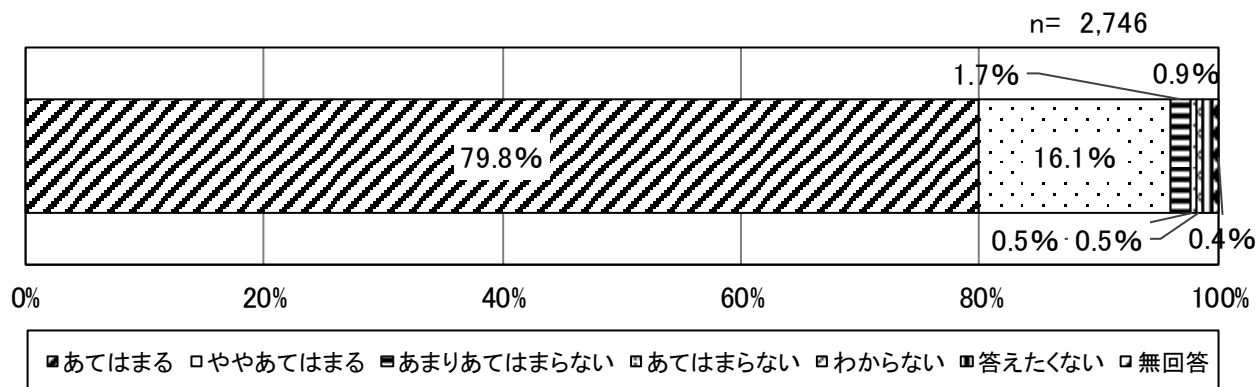


## 7. 仕事・生活・学習について

### (1) 施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる

#### ①全体

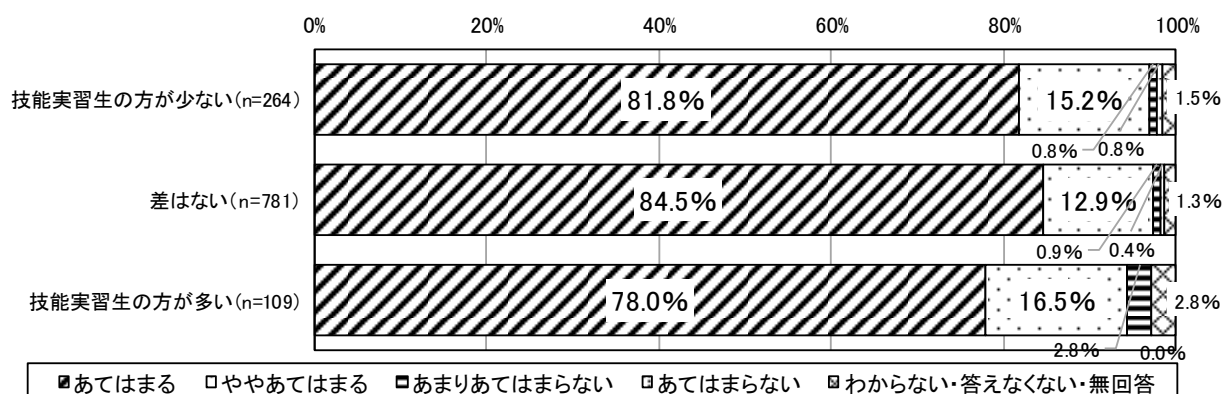
「あてはまる」が79.8%で、「ややあてはまる」(16.1%)も含めたあてはまるの割合は95.9%となっている。



図表 191 丁寧に仕事を教えてくれる (SA)

#### ②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

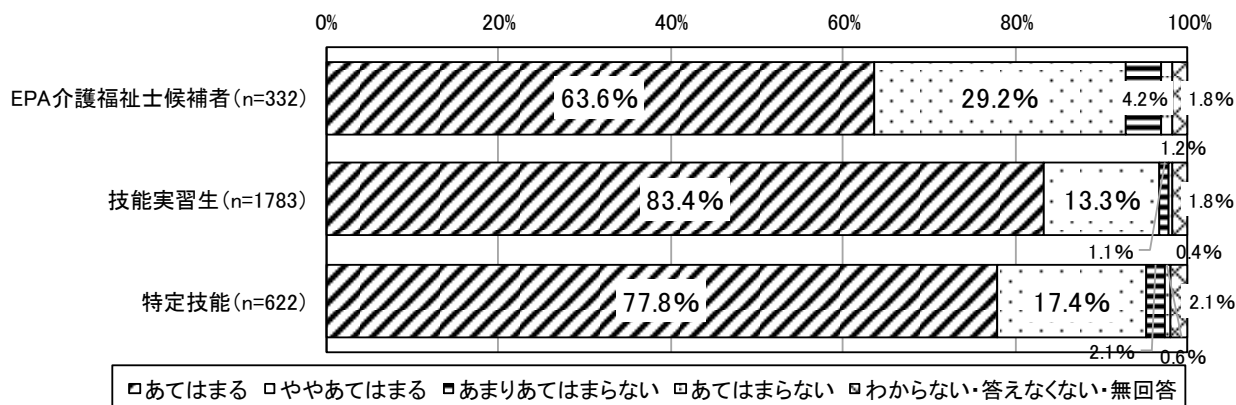
「あてはまる」は、日本人介護職員と給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は84.5%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生(78.0%)と比べ高くなっている。



図表 192 丁寧に仕事を教えてくれる (日本人介護職員との給与差別 SA)

③在留資格別

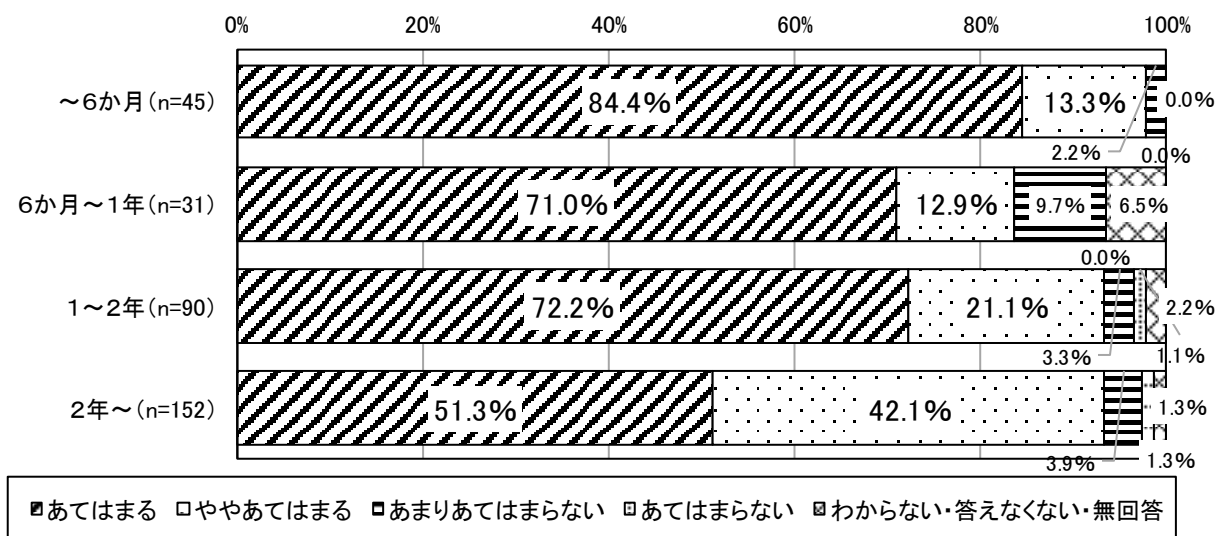
あてはまる（あてはまる+ややあてはまる）は、EPA介護福祉士候補者では92.8%、技能実習生では96.7%、特定技能では95.2%で、あまり差は見られないが、「あてはまる」で見ると、技能実習生では83.4%、特定技能では77.8%で、EPA介護福祉士候補者（63.6%）と比べて高くなっている。



図表 193 丁寧に仕事を教えてくれる（在留資格別 SA）

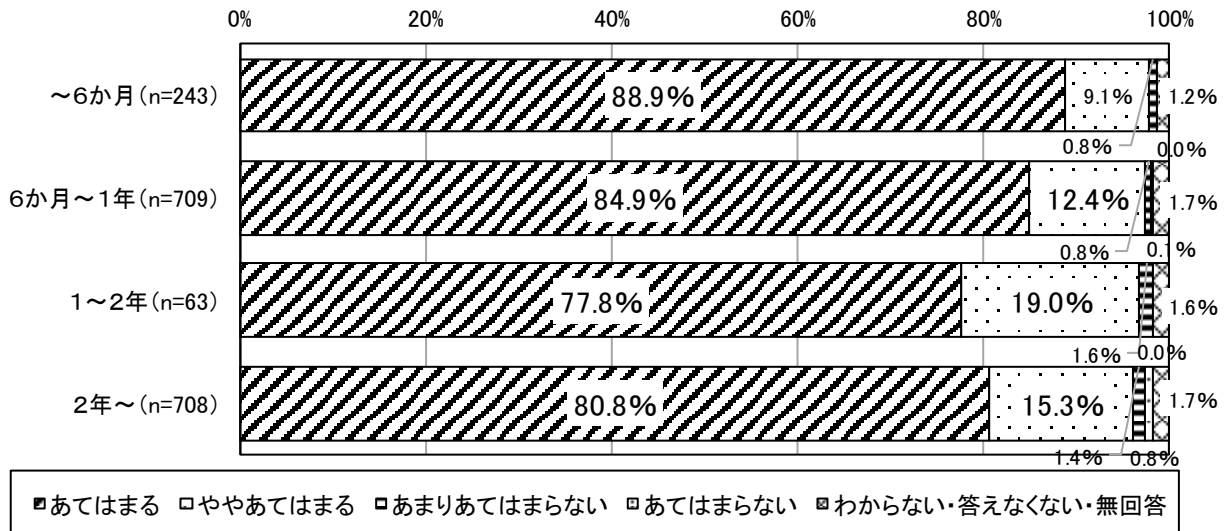
④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



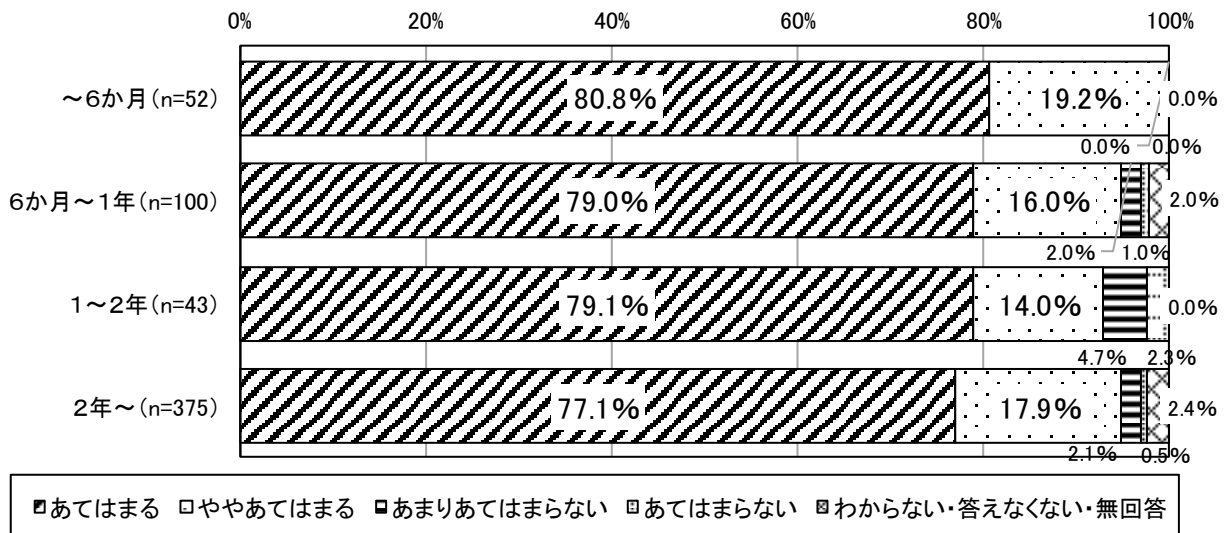
図表 194 丁寧に仕事を教えてくれる（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 195 丁寧な仕事を教えてくれる（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

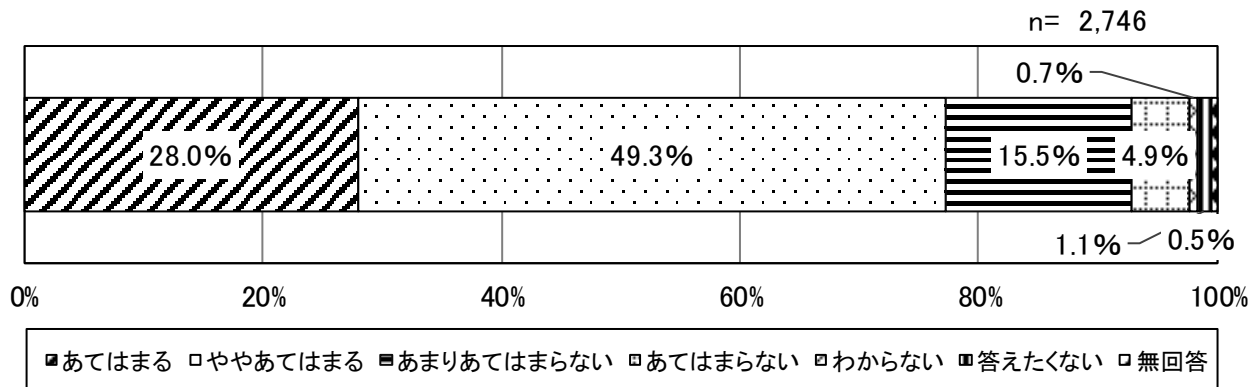


図表 196 丁寧な仕事を教えてくれる（特定技能の就労期間別 SA）

(2) 日本語で会話するときに困ることがある

①全体

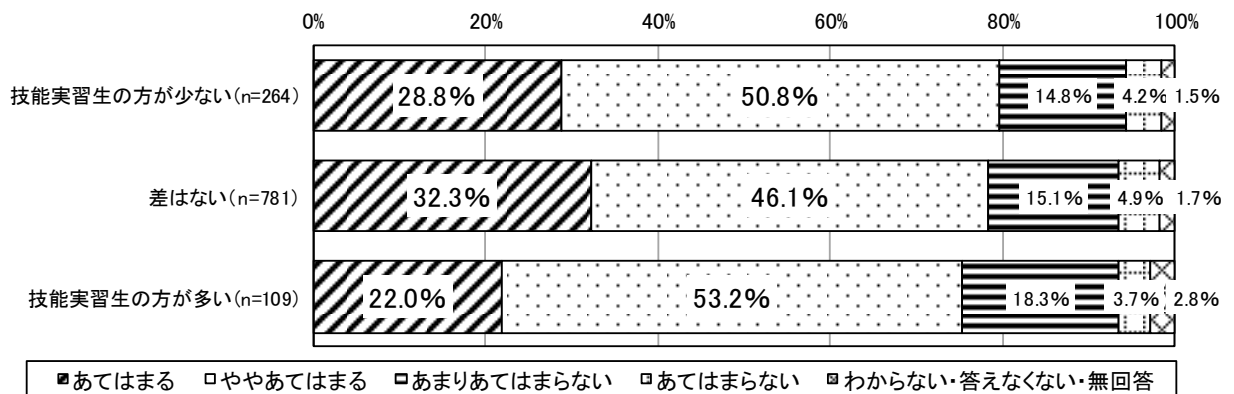
「あてはまる」は28.0%で、「ややあてはまる」(49.3%)も含めたあてはまるの割合は77.3%となっている。



図表 197 日本語で会話するときに困ることがある (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

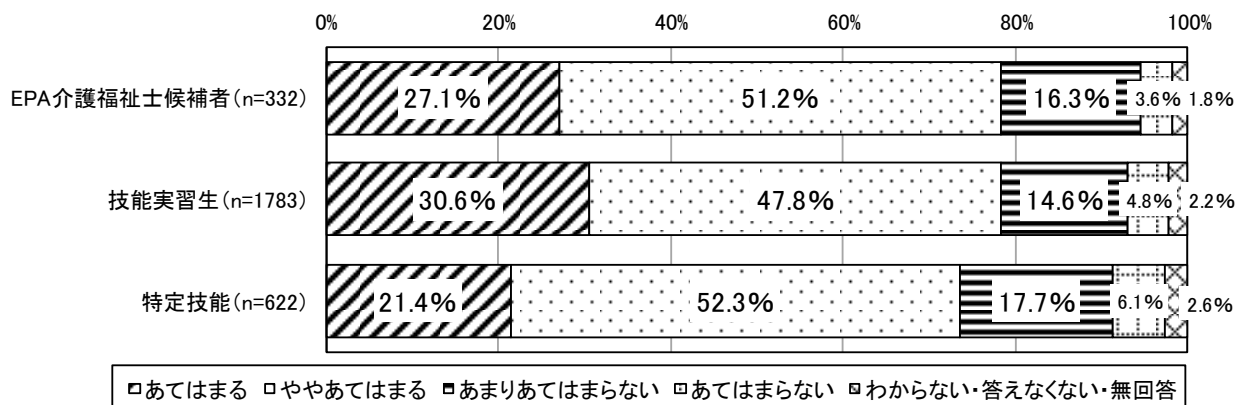
あてはまる (あてはまる+ややあてはまる) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は79.6%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は78.4%、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生は75.2%で、あまり差は見られないが、「あてはまる」で見ると、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は32.3%で、給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は28.8%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (22.0%) と比べ高くなっている。



図表 198 日本語で会話するときに困ることがある (日本人介護職員との給与差別 SA)

### ③在留資格別

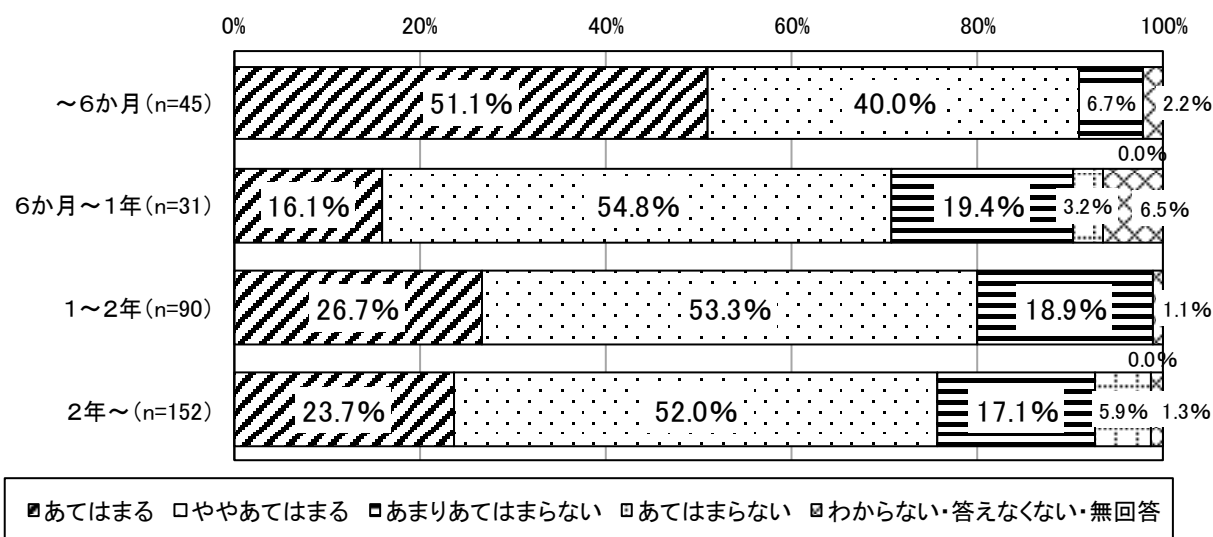
あてはまる（あてはまる+ややあてはまる）は、EPA介護福祉士候補者では78.3%、技能実習生では78.4%、特定技能では73.7%で、あまり差は見られないが、「あてはまる」で見ると、技能実習生では30.6%、EPA介護福祉士候補者では27.1%で、特定技能（21.4%）と比べ高くなっている。



図表 199 日本語で会話するときに困ることがある（在留資格別 SA）

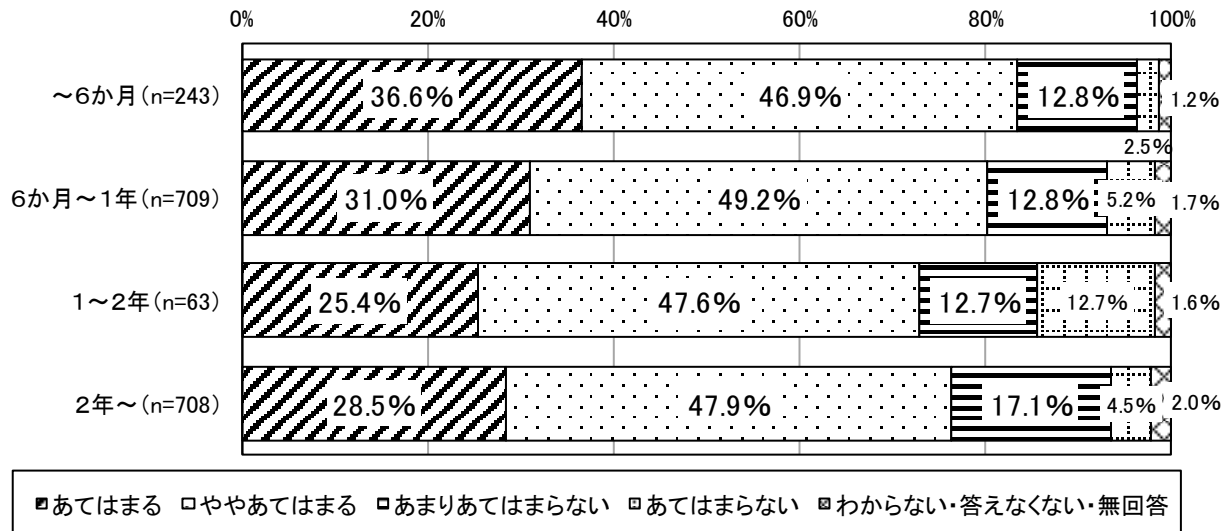
### ④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



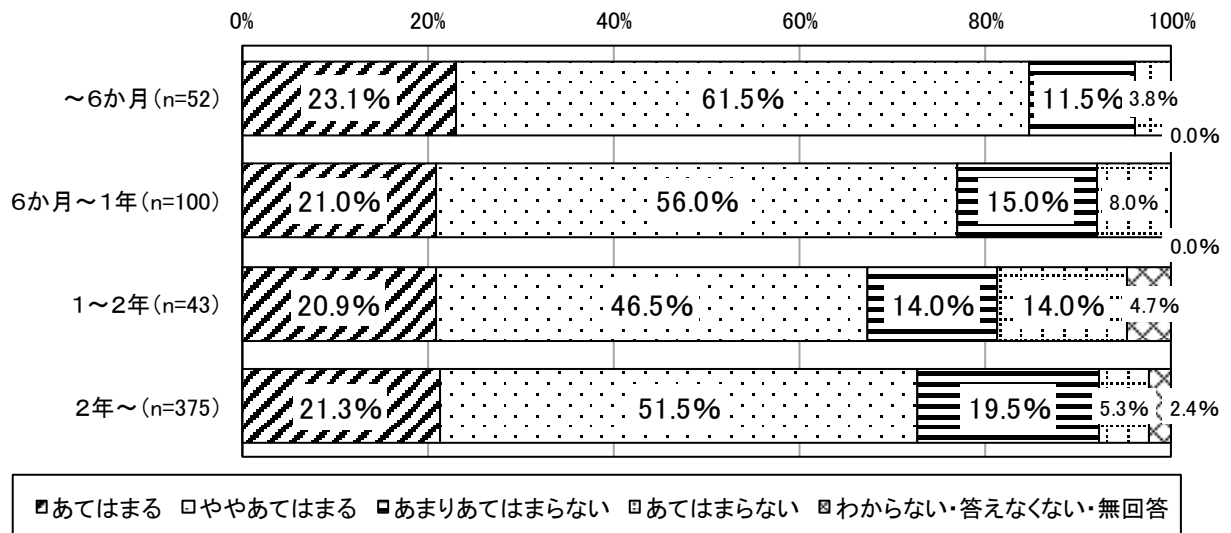
図表 200 日本語で会話するときに困ることがある（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 201 日本語で会話するときに困ることがある（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

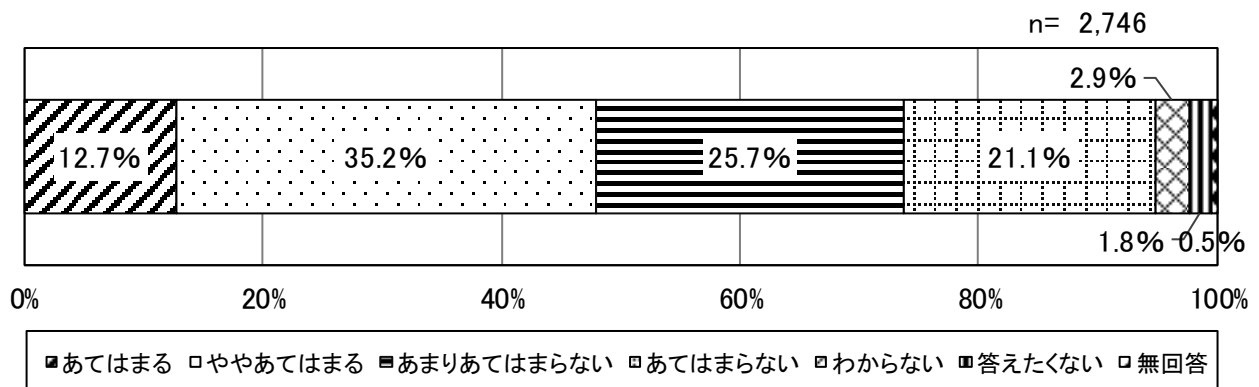


図表 202 日本語で会話するときに困ることがある（特定技能の就労期間別 SA）

(3) 日本の生活習慣やマナーがわからない

①全体

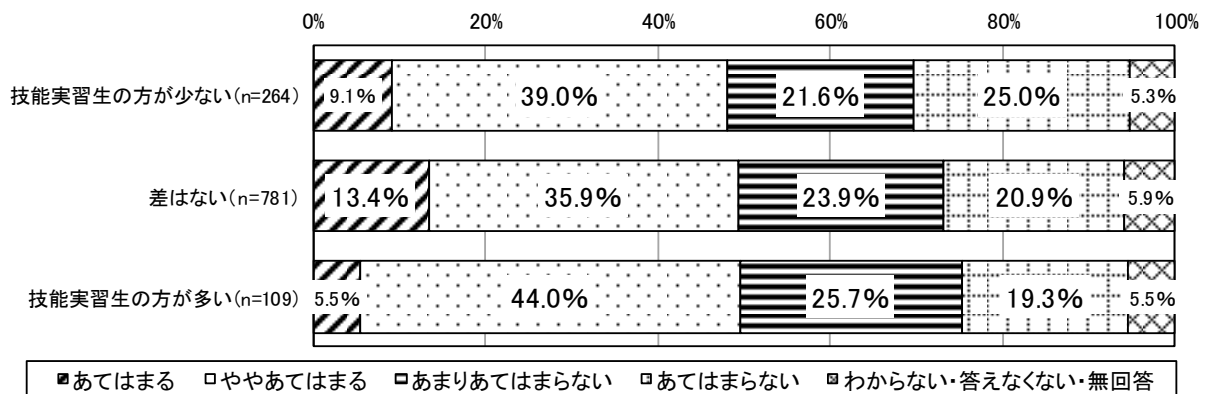
「あてはまる」は 12.7%で、「ややあてはまる」も含めたあてはまるの割合は 47.9%となっている。



図表 203 日本の生活習慣やマナーがわからない (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

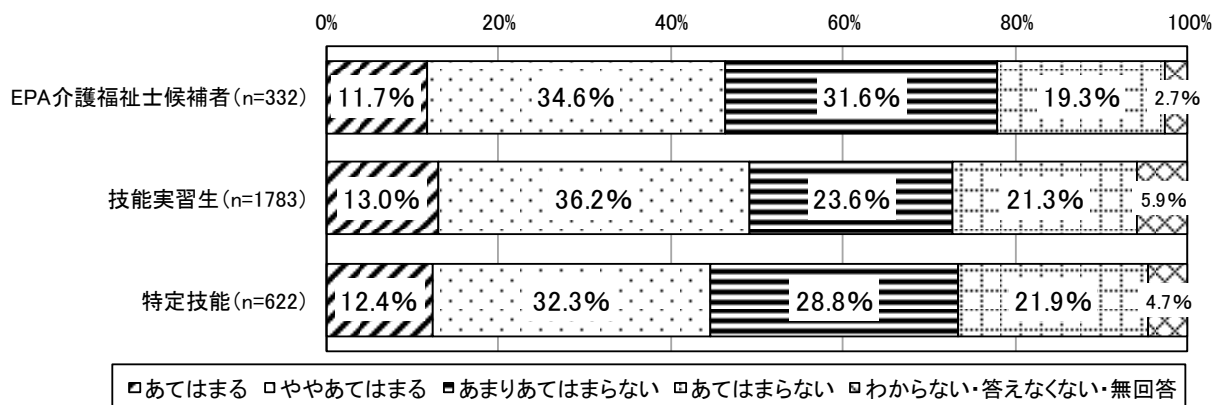
あてはまる (あてはまる+ややあてはまる) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は 48.1%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 49.3%、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生は 49.5%で、あまり差は見られないが、「あてはまる」で見ると、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 13.4%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (5.5%) と比べ高くなっている。



図表 204 日本の生活習慣やマナーがわからない (E P A介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

③在留資格別

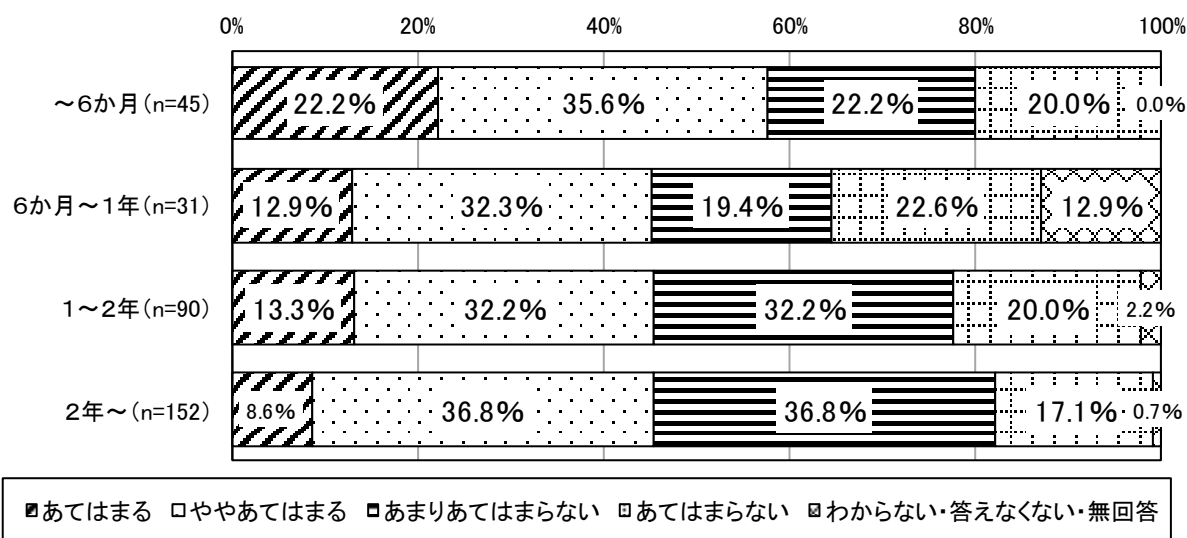
あてはまる（あてはまる+ややあてはまる）は、EPA介護福祉士候補者では46.3%、技能実習生では49.2%、特定技能では44.7%で、あまり差は見られなかった。



図表 205 日本の生活習慣やマナーがわからない（在留資格別 SA）

④在留資格毎の就労期間別

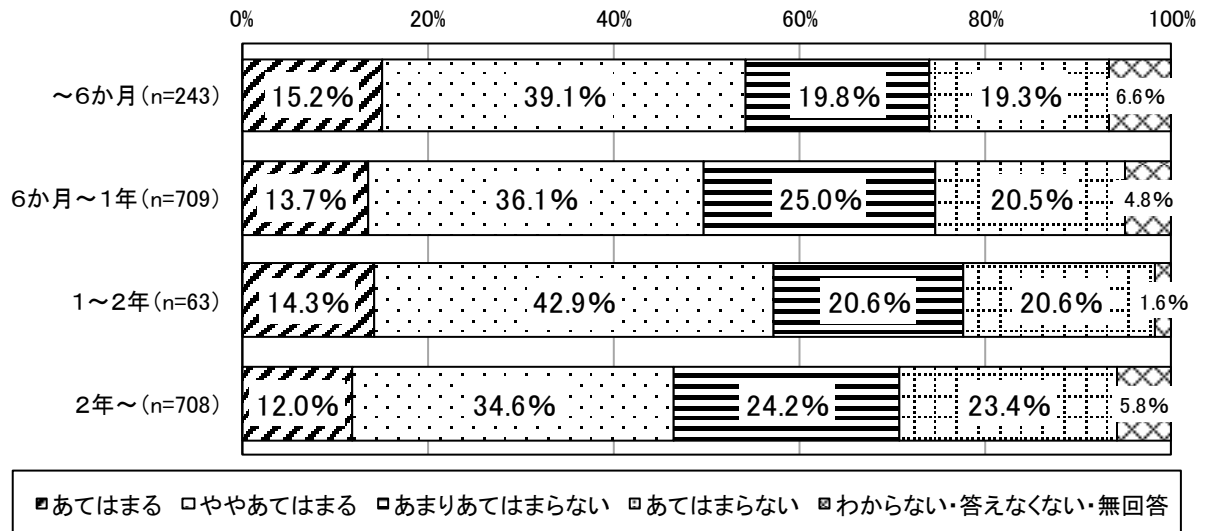
○EPA介護福祉士候補者



図表 206 日本の生活習慣やマナーがわからない（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

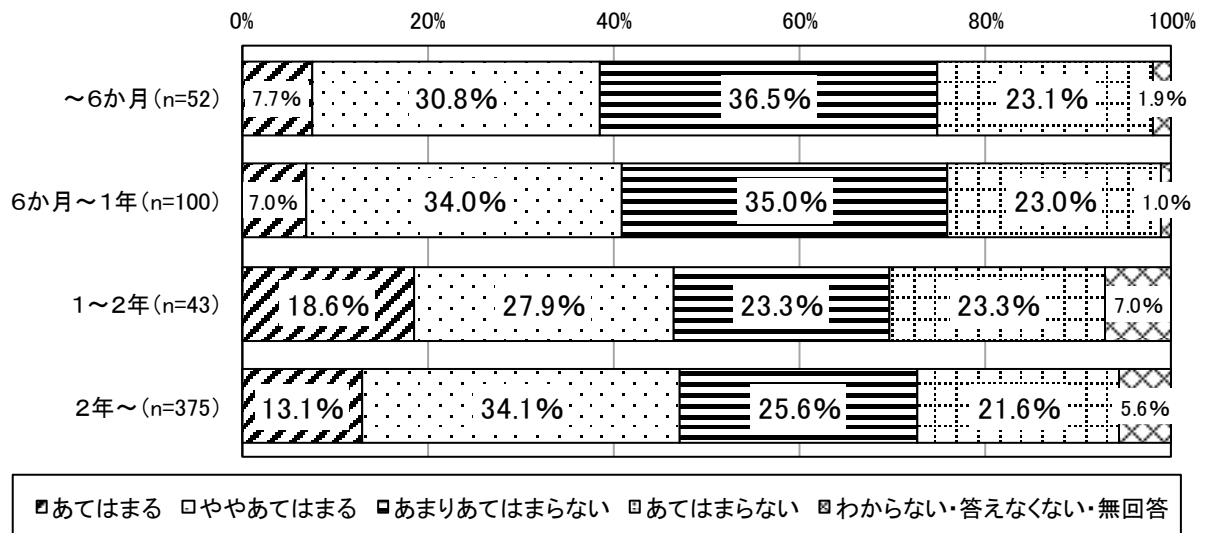


○技能実習生



図表 207 日本の生活習慣やマナーがわからない（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

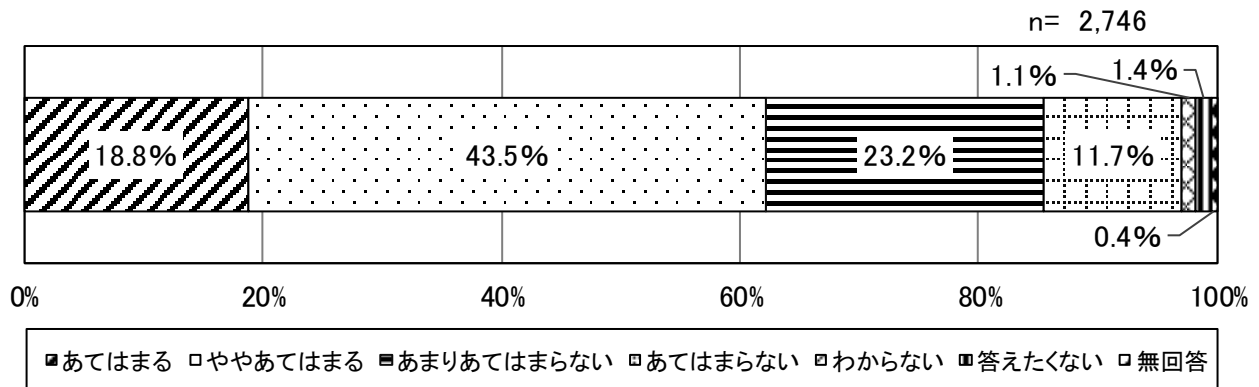


図表 208 日本の生活習慣やマナーがわからない（特定技能の就労期間別 SA）

(4) 利用者を介護するとき困ることがある

①全体

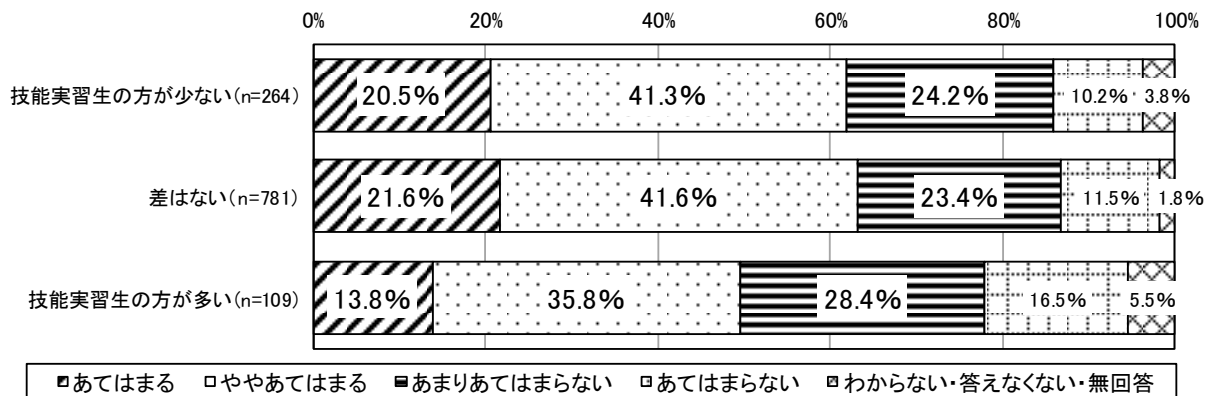
「あてはまる」が 18.8%で、「ややあてはまる」も含めたあてはまるの割合は 62.3%となっている。



図表 209 利用者を介護するとき困ることがある (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

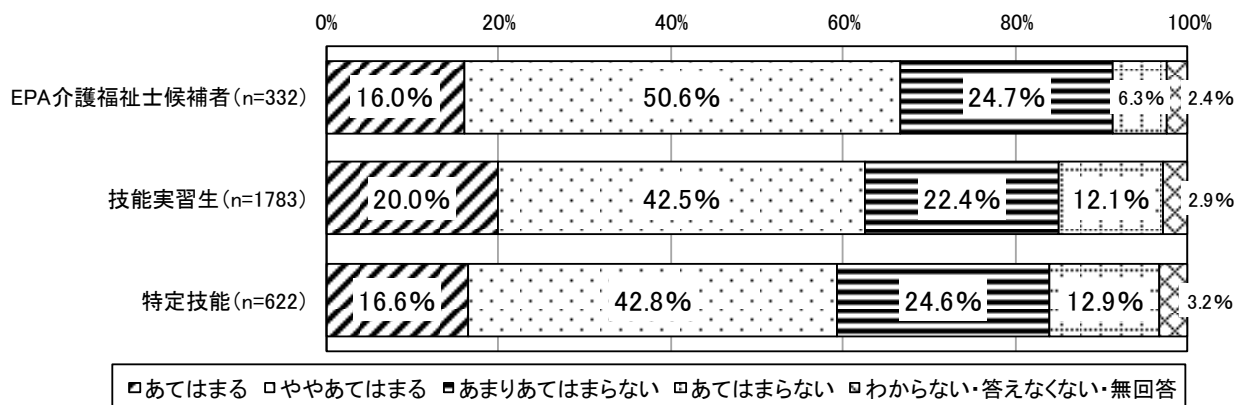
あてはまる (「あてはまる」+「ややあてはまる」) は、日本人介護職員と給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 63.2%、給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は 61.8%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (49.6%) と比べ高くなっている。



図表 210 利用者を介護するとき困ることがある (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

③在留資格別

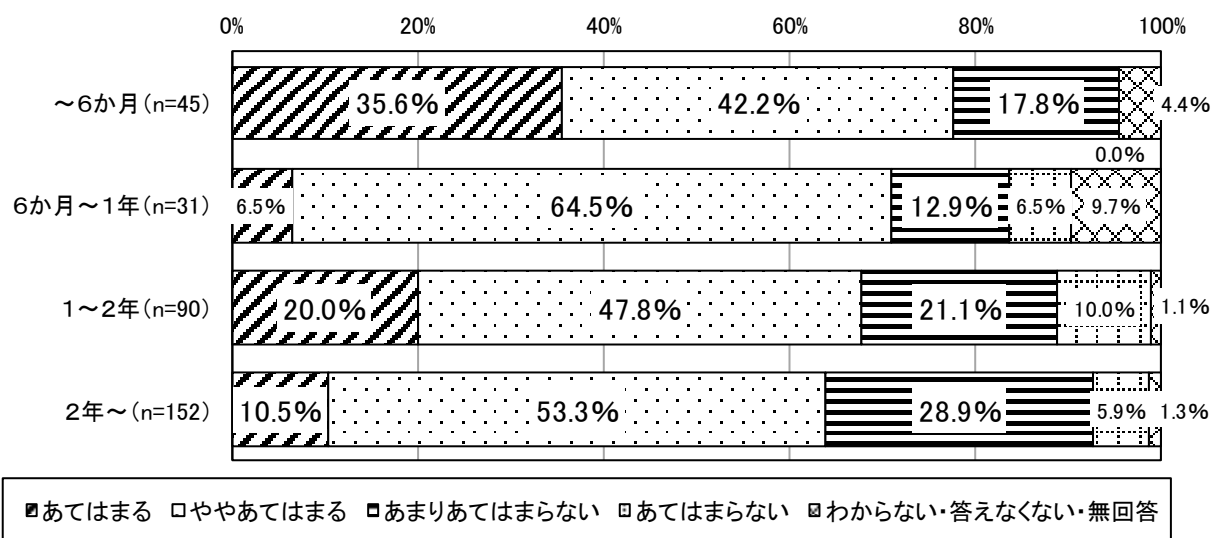
あてはまる（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）は、EPA介護福祉士候補者では66.6%で、特定技能（59.4%）と比べ高くなっている。技能実習生は62.5%であった。



図表 211 利用者を介護するとき困ることがある（在留資格別 SA）

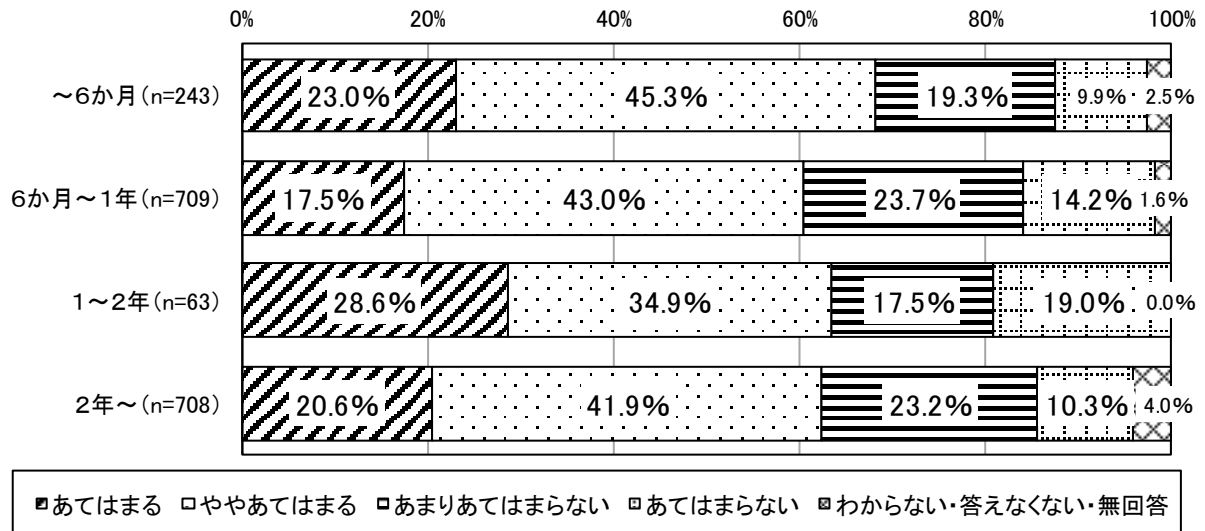
④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



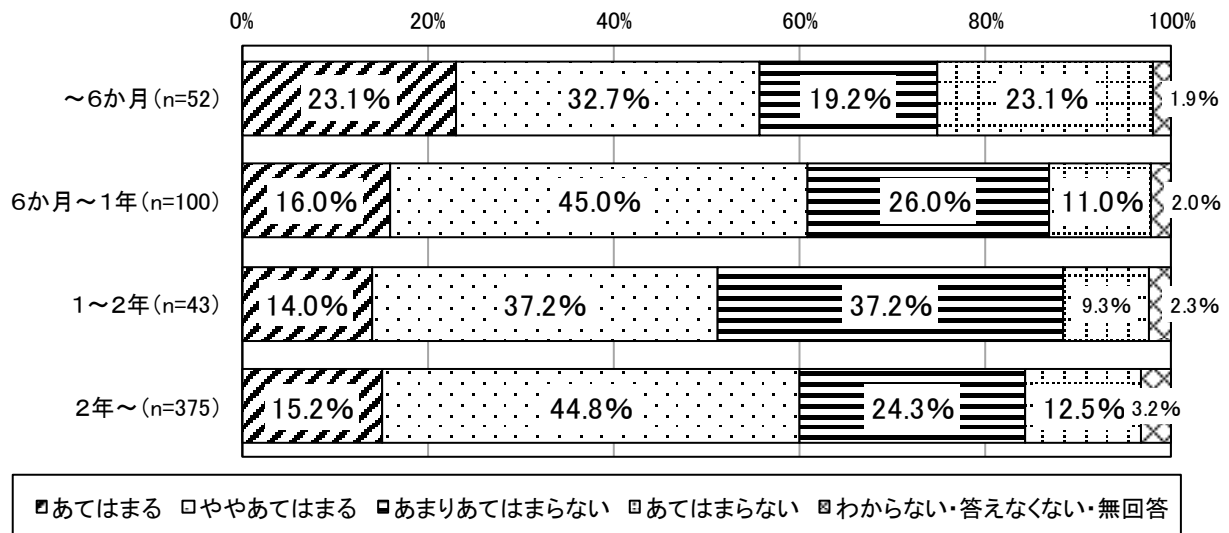
図表 212 利用者を介護するとき困ることがある（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 213 利用者を介護するとき困ることがある（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

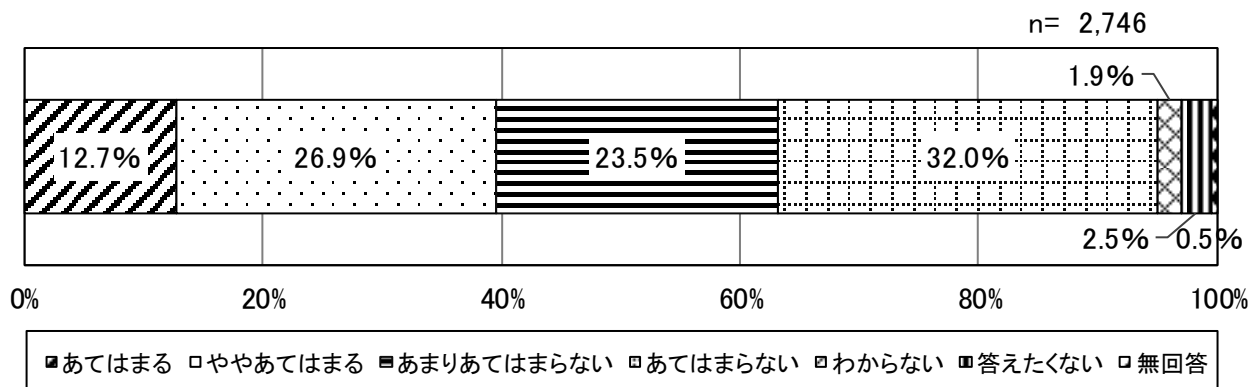


図表 214 利用者を介護するとき困ることがある（特定技能の就労期間別 SA）

(5) 日本語や介護を勉強する時間がない

①全体

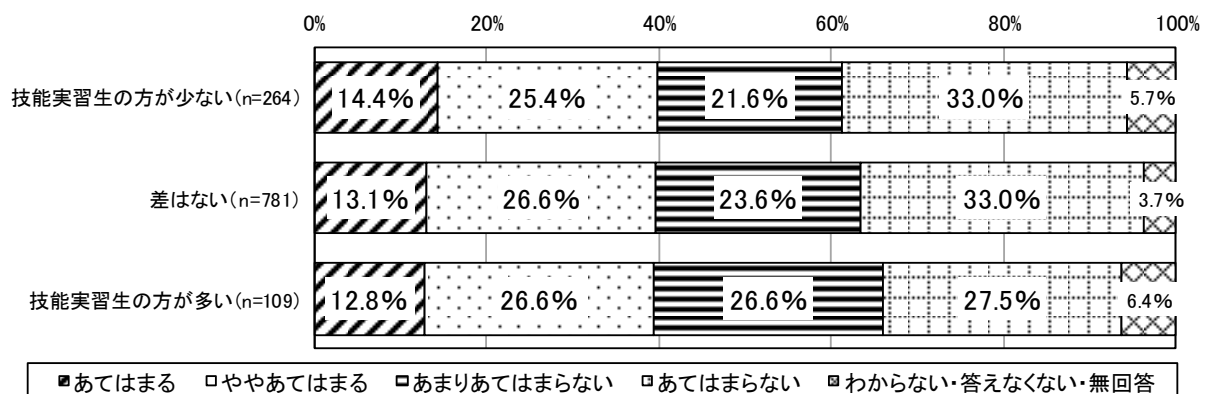
「あてはまる」が12.7%で、「ややあてはまる」(26.9%)も含めたあてはまるの割合は39.6%となっている。



図表 215 日本語や介護を勉強する時間がない (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

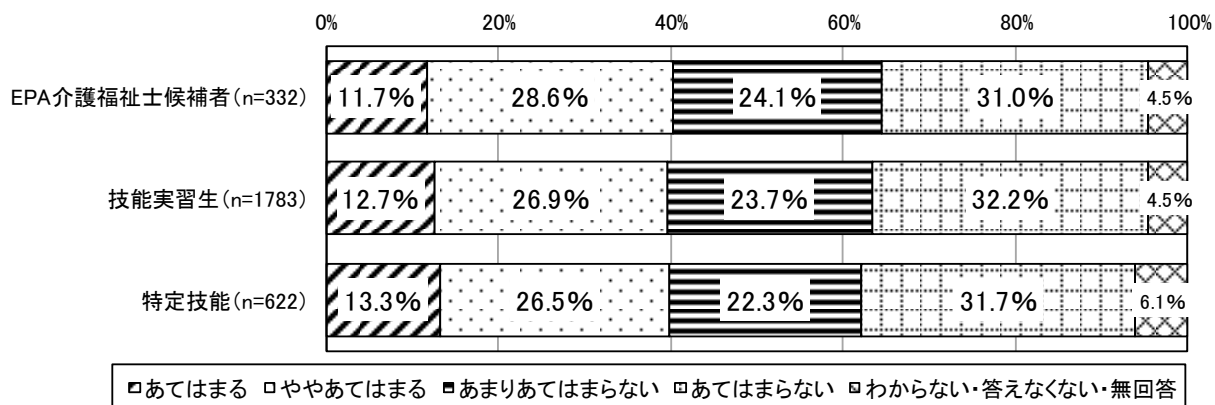
あてはまる (あてはまる+ややあてはまる) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は39.8%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は39.7%、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生は39.4%で、あまり差は見られなかった。



図表 216 日本語や介護を勉強する時間がない (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

③在留資格別

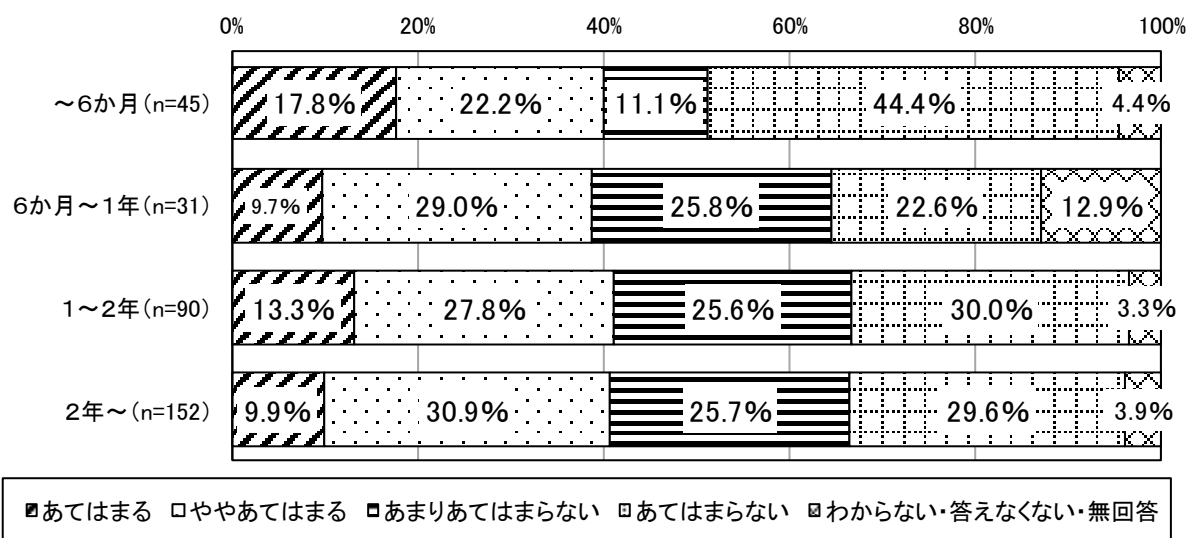
あてはまる（あてはまる+ややあてはまる）で見ると、EPA介護福祉士候補者では40.3%、技能実習生では39.6%、特定技能では39.8%で、あまり差は見られなかった。



図表 217 日本語や介護を勉強する時間がない（在留資格別 SA）

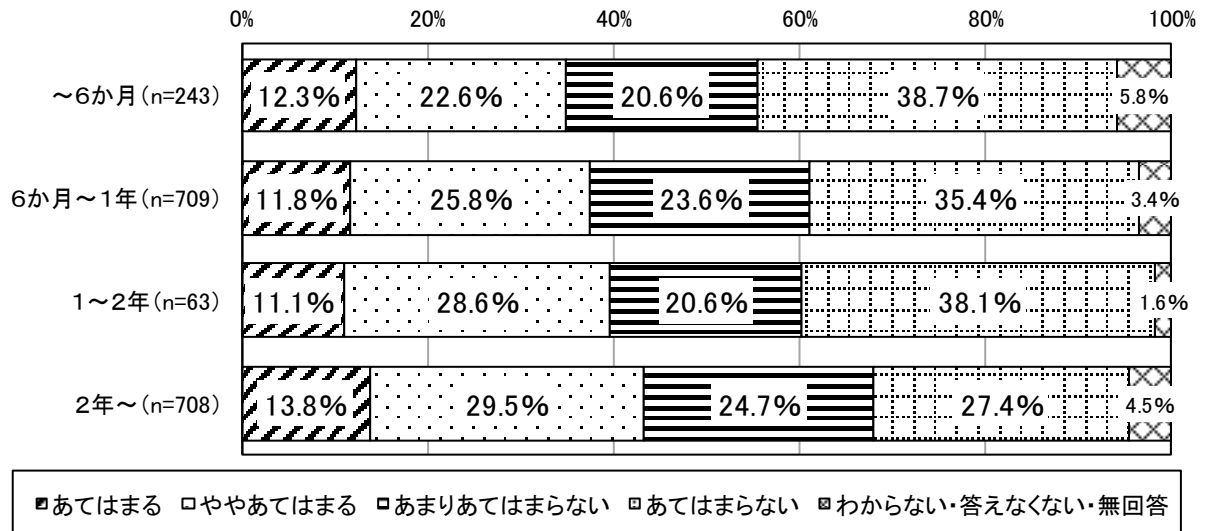
④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



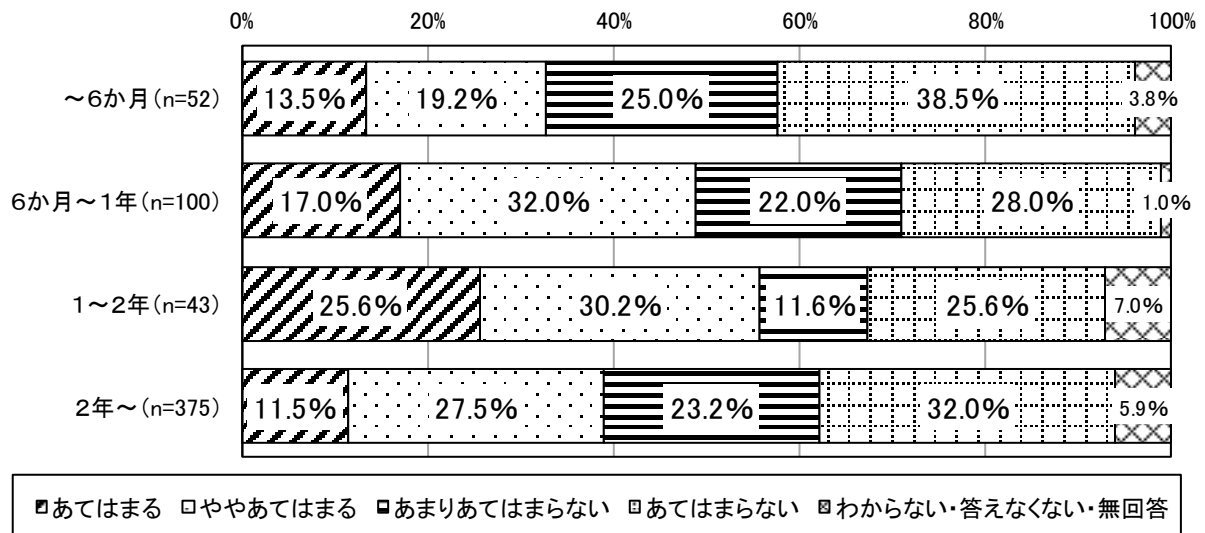
図表 218 日本語や介護を勉強する時間がない（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 219 日本語や介護を勉強する時間がない（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能



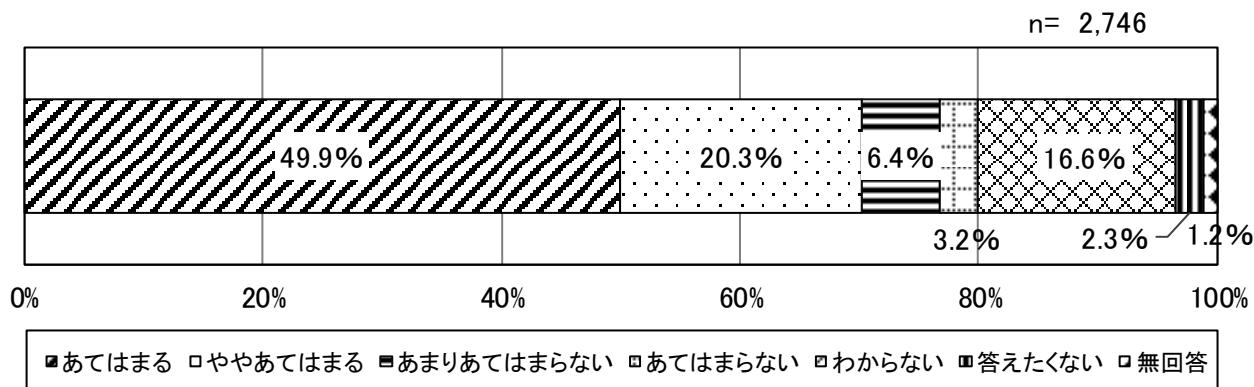
図表 220 日本語や介護を勉強する時間がない（特定技能の就労期間別 SA）

## 8. 介護福祉士になるための学習について

### (1) 国家試験の問題が難しいと感じる

#### ①全体

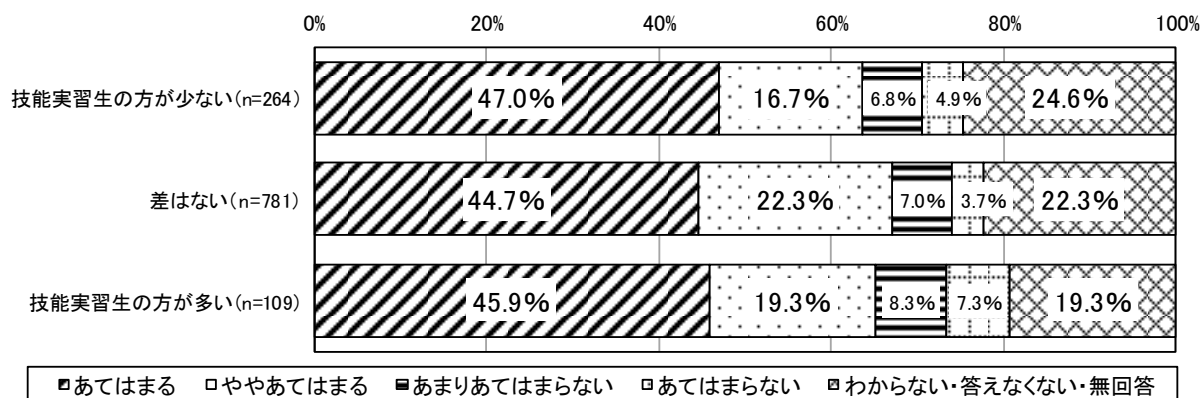
「あてはまる」が49.9%で、「ややあてはまる」(20.3%)も含めたあてはまるの割合は70.2%となっている。



図表 221 国家試験の問題が難しいと感じる (SA)

#### ②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

あてはまる (あてはまる+ややあてはまる) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は63.7%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は67.0%、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生は65.2%で、あまり差は見られなかった。

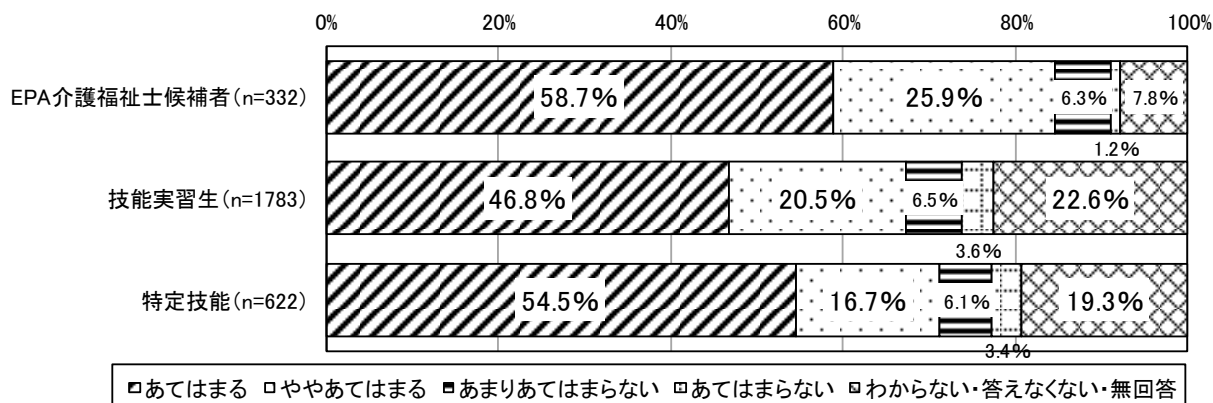


図表 222 国家試験の問題が難しいと感じる (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)



### ③在留資格別

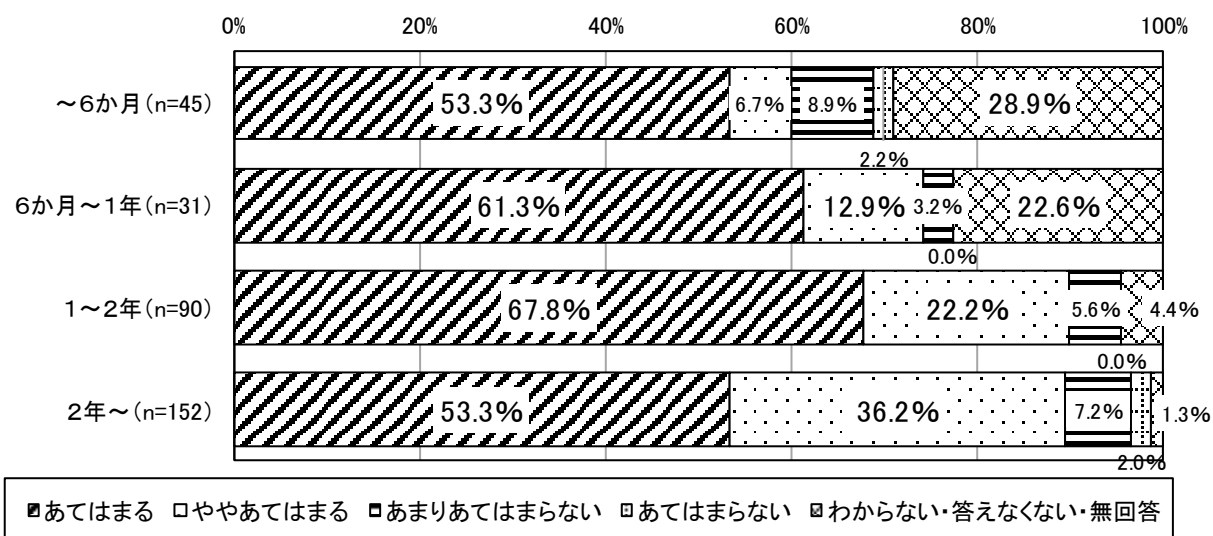
あてはまる（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）は、EPA介護福祉士候補者では84.6%で、技能実習生（67.3%）、特定技能（71.2%）と比べ高くなっている。



図表 223 国家試験の問題が難しいと感じる（在留資格別 SA）

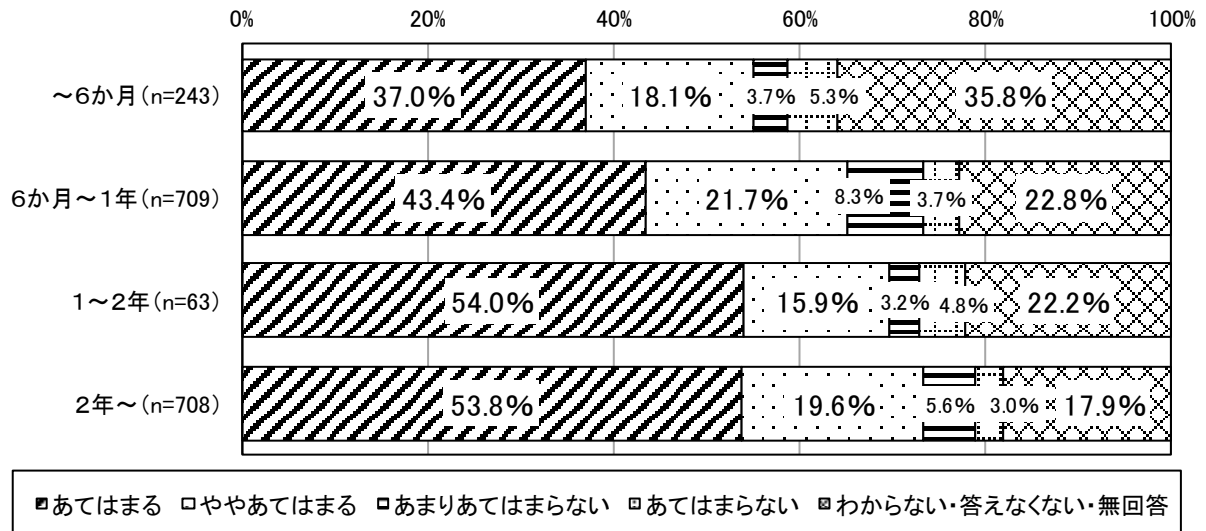
### ④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



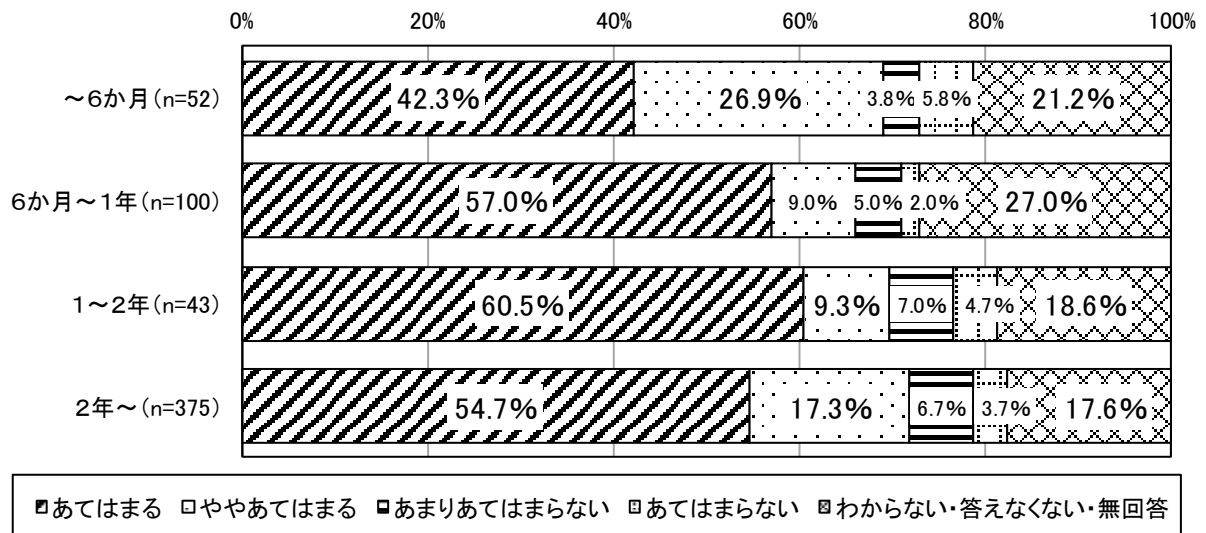
図表 224 国家試験の問題が難しいと感じる（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 225 国家試験の問題が難しいと感じる（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

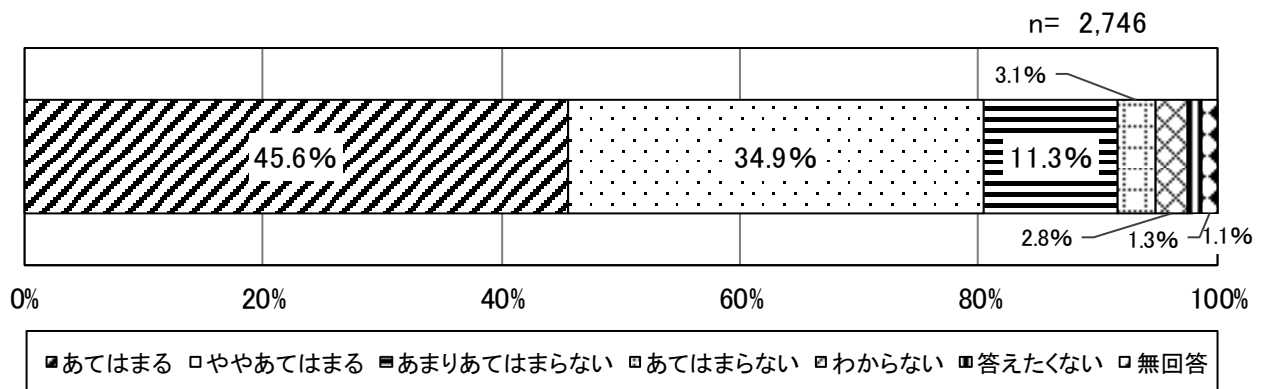


図表 226 国家試験の問題が難しいと感じる（特定技能の就労期間別 SA）

(2) 日本語が難しいと感じる

①全体

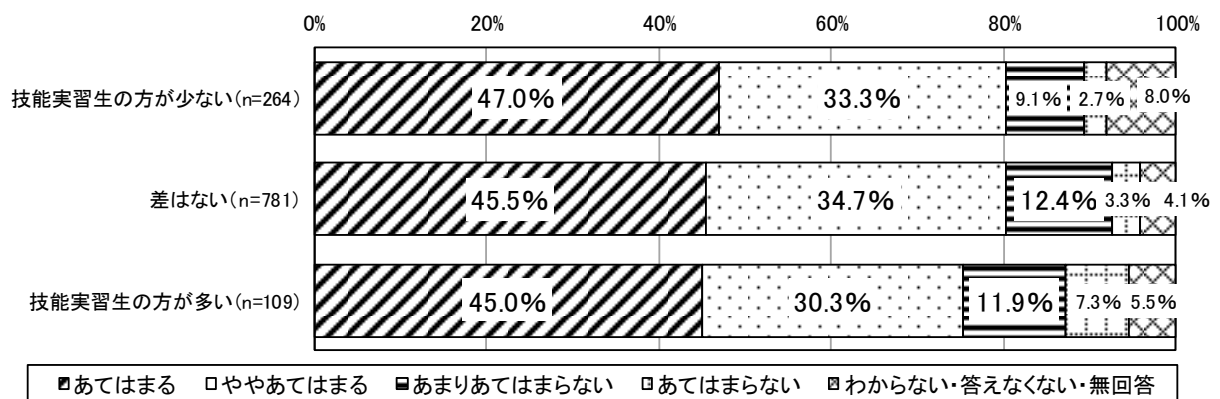
「あてはまる」が45.6%で、「ややあてはまる」(34.9%)も含めたあてはまるの割合は80.5%となっている。



図表 227 日本語が難しいと感じる (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

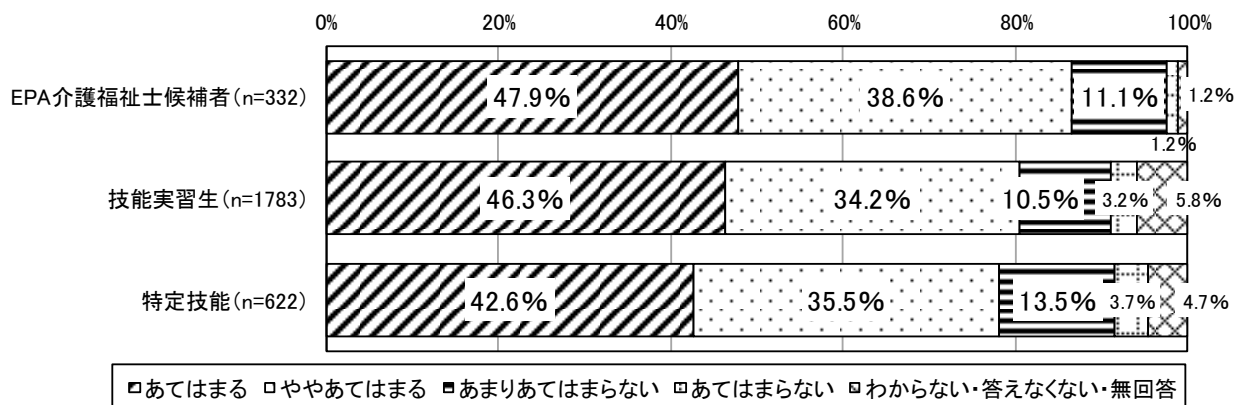
あてはまる (「あてはまる」 + 「ややあてはまる」) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は80.3%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は80.2%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (75.3%) と比べ高くなっている。



図表 228 日本語が難しいと感じる (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

### ③在留資格別

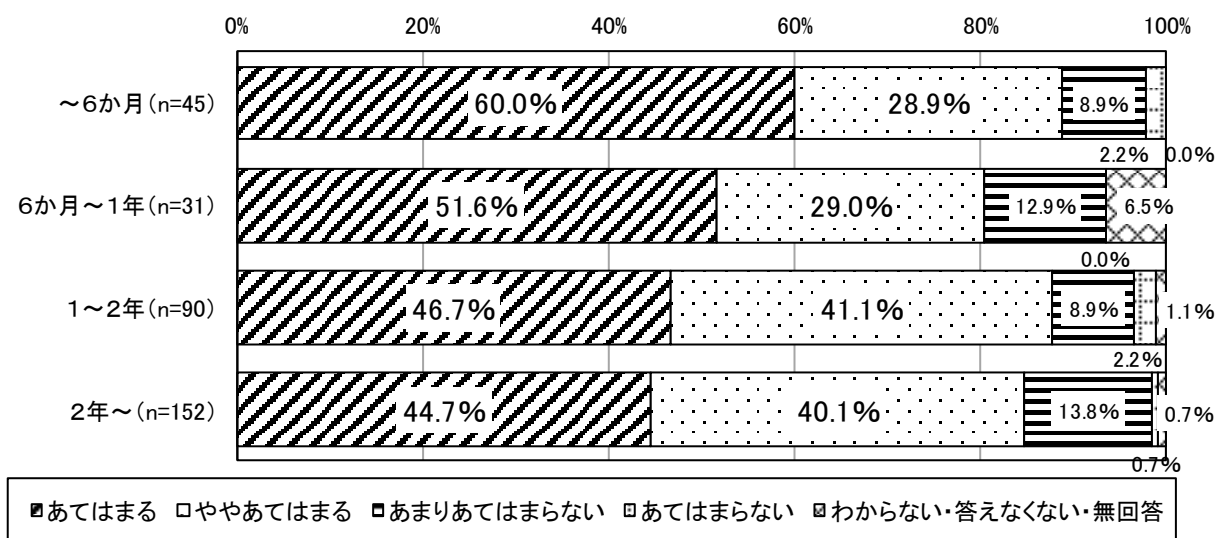
あてはまる（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）は、EPA介護福祉士候補者では86.5%で、技能実習生（80.5%）、特定技能（78.1%）と比べ高くなっている。



図表 229 日本語が難しいと感じる（在留資格別 SA）

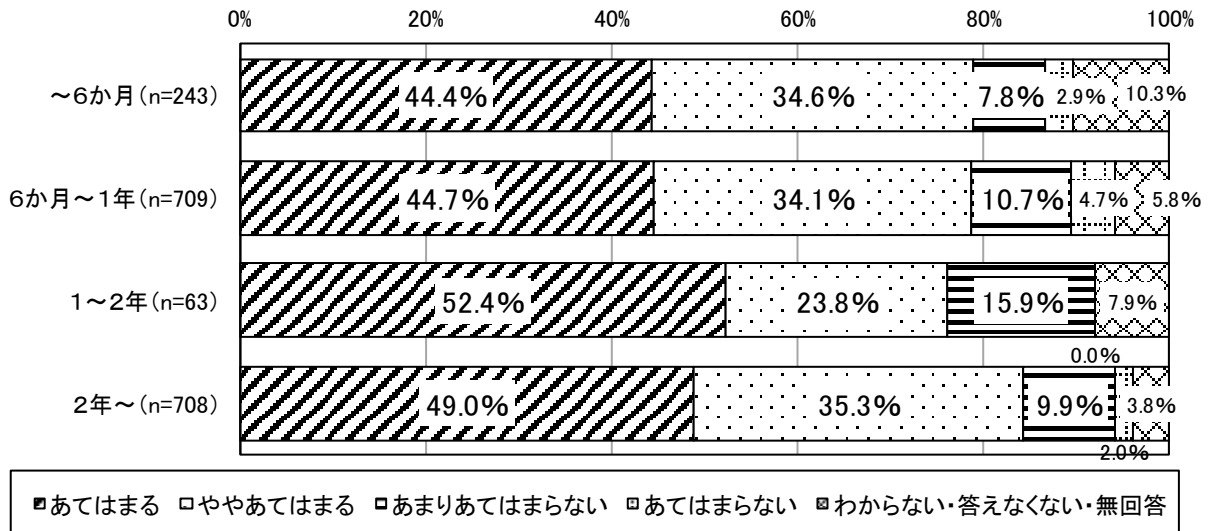
### ④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



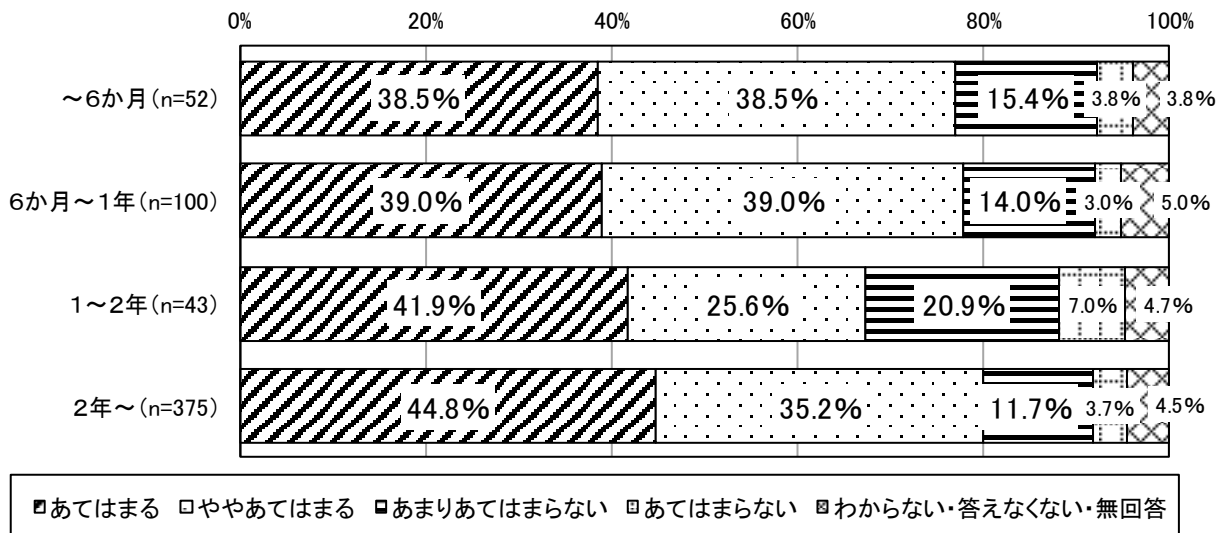
図表 230 日本語が難しいと感じる（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 231 日本語が難しいと感じる（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

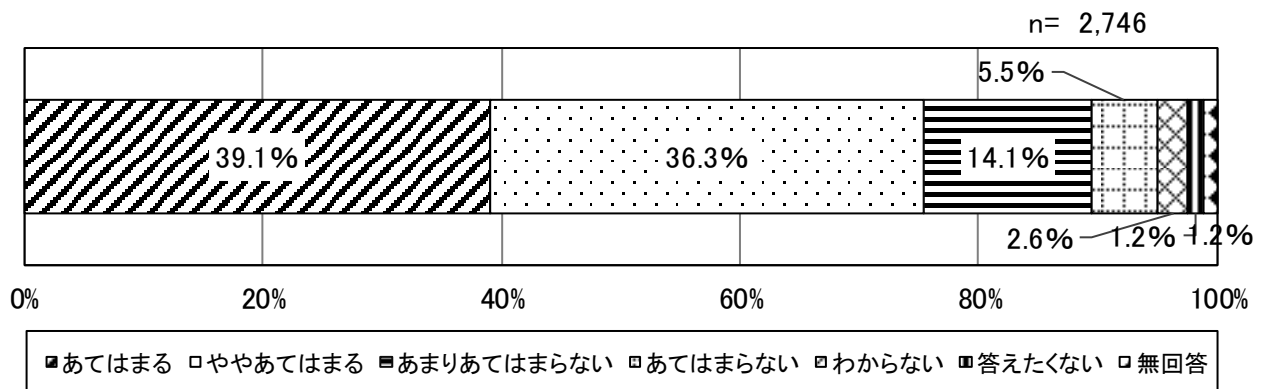


図表 232 日本語が難しいと感じる（特定技能の就労期間別 SA）

(3) 介護の言葉が難しいと感じる

①全体

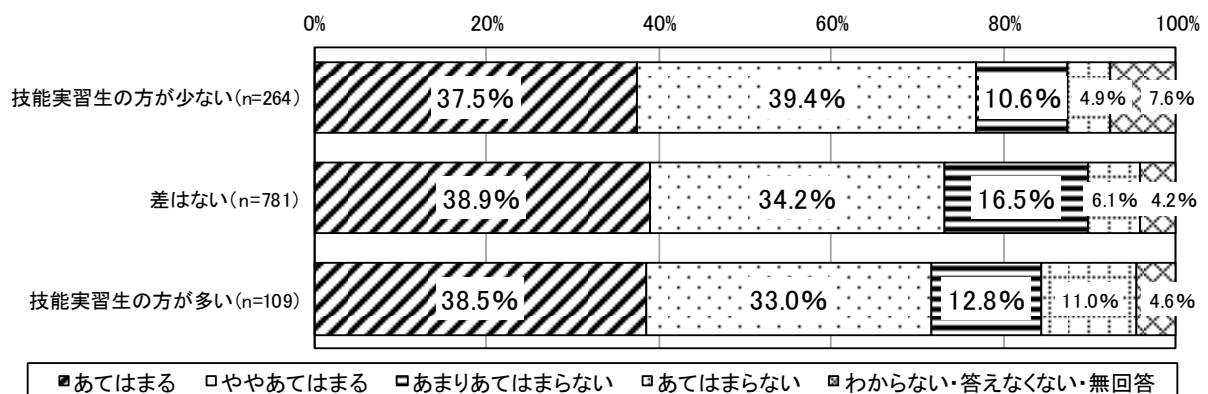
「あてはまる」が39.1%で、「ややあてはまる」(36.3%)も含めたあてはまるの割合は75.4%となっている。



図表 233 介護の言葉が難しいと感じる (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

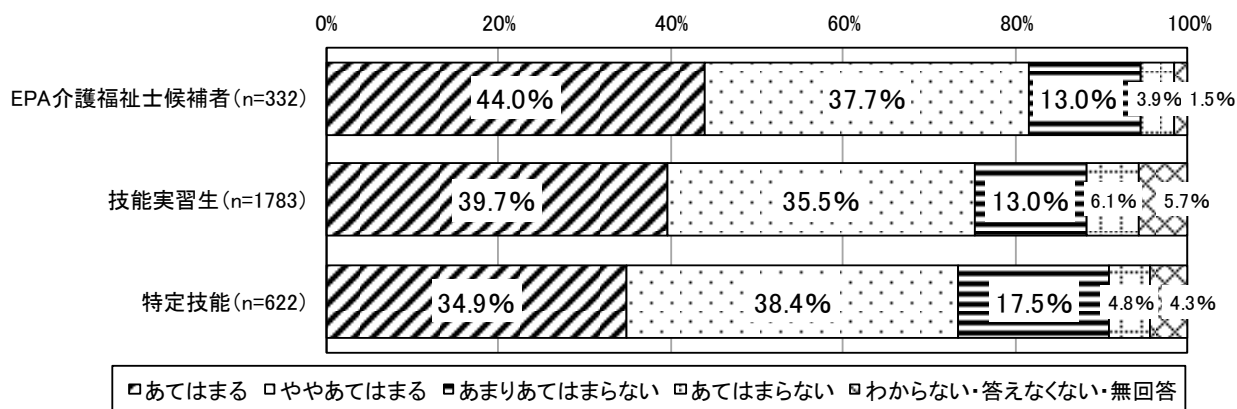
あてはまる (「あてはまる」+「ややあてはまる」) は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は76.9%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (71.5%) と比べ高くなっている。差はないとする施設・事業所の技能実習生は73.1%であった。



図表 234 介護の言葉が難しいと感じる (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

③在留資格別

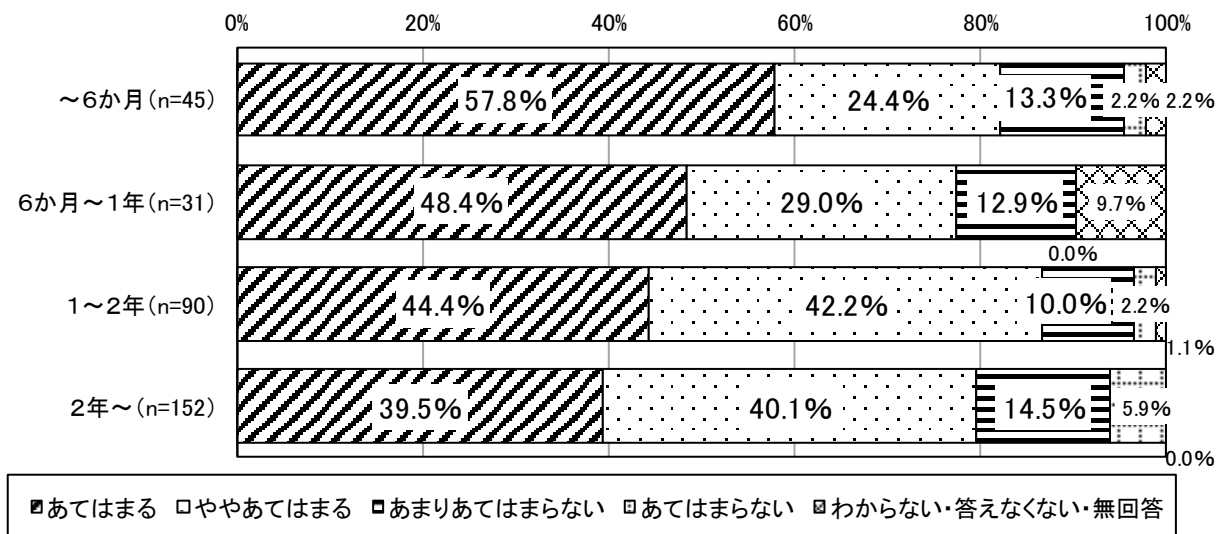
あてはまる（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）は、EPA介護福祉士候補者では81.7%で、技能実習生（75.2%）、特定技能（73.3%）と比べ高くなっている。



図表 235 介護の言葉が難しいと感じる（在留資格別 SA）

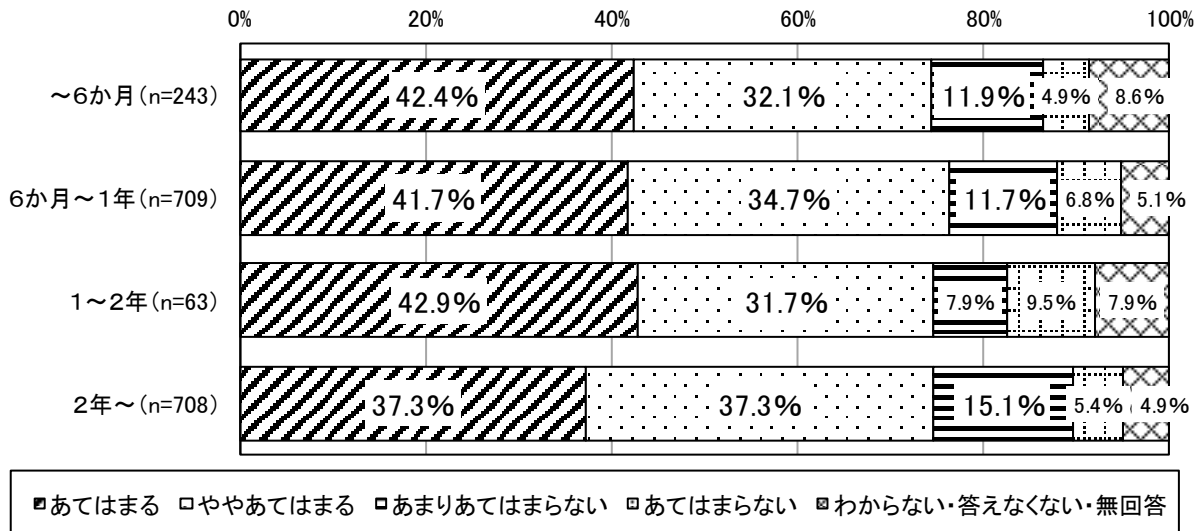
④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



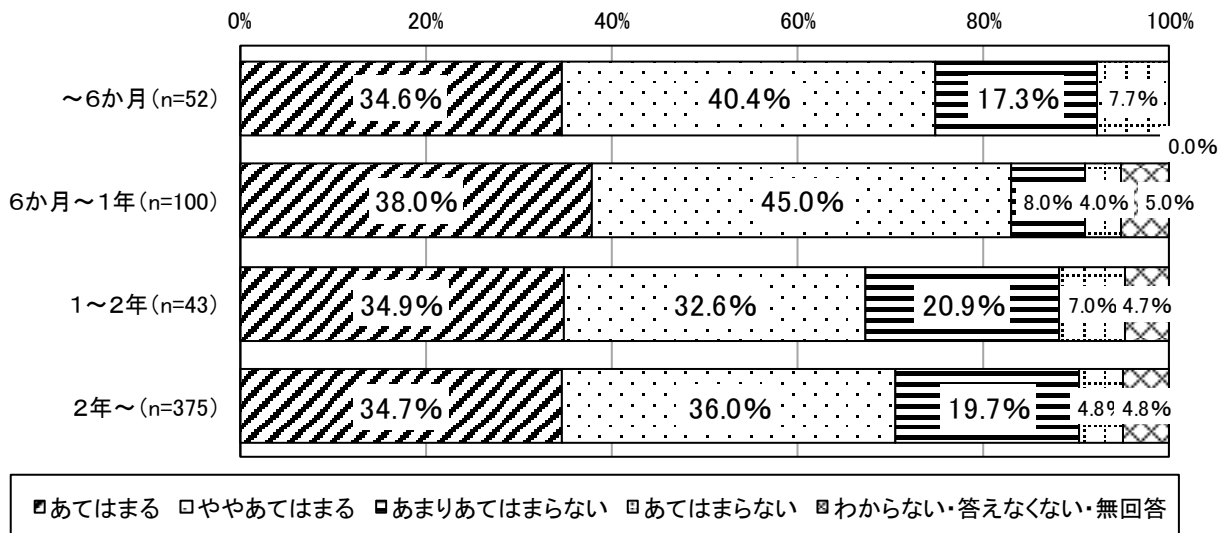
図表 236 介護の言葉が難しいと感じる（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 237 介護の言葉が難しいと感じる（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能



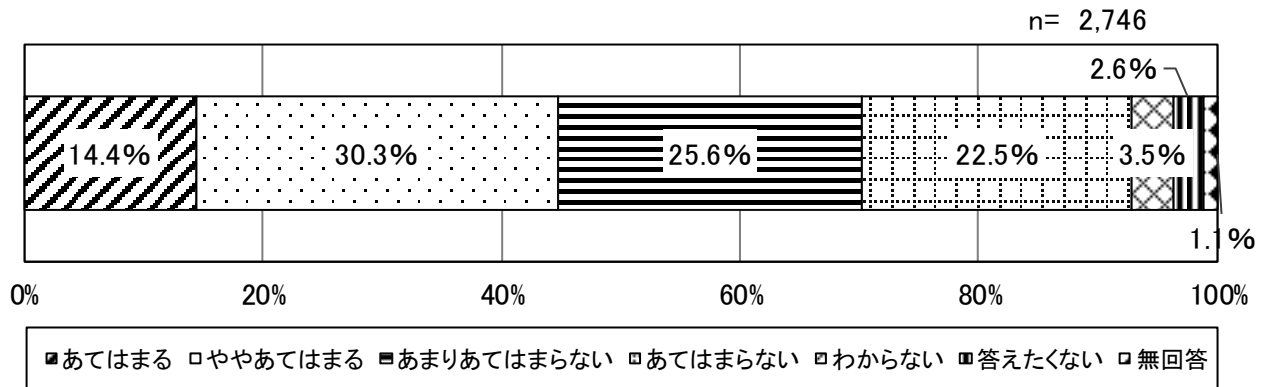
図表 238 介護の言葉が難しいと感じる（特定技能の就労期間別 SA）



(4) 仕事が忙しく勉強する時間がない

①全体

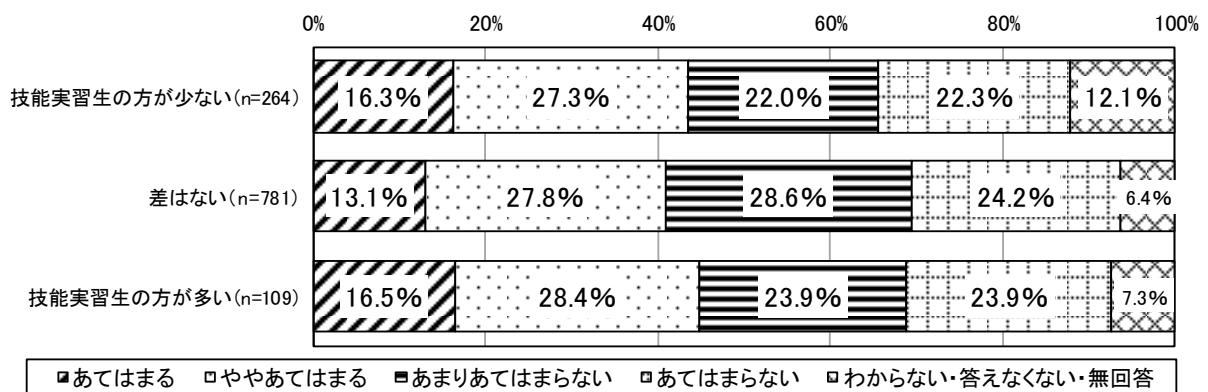
「あてはまる」が14.4%で、「ややあてはまる」も含めた割合は44.7%となっている。



図表 239 仕事が忙しく勉強する時間がない (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

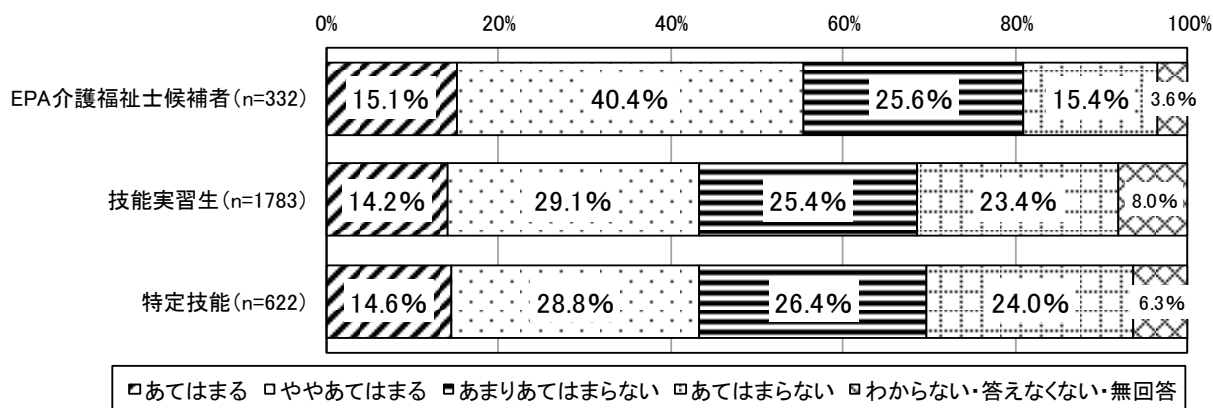
あてはまらない (「あてはまらない」 + 「あまりあてはまらない」) は、日本人介護職員と給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 52.8%で、給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生 (44.3%)、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (47.8%) と比べ高くなっている。



図表 240 仕事が忙しく勉強する時間がない (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

### ③在留資格別

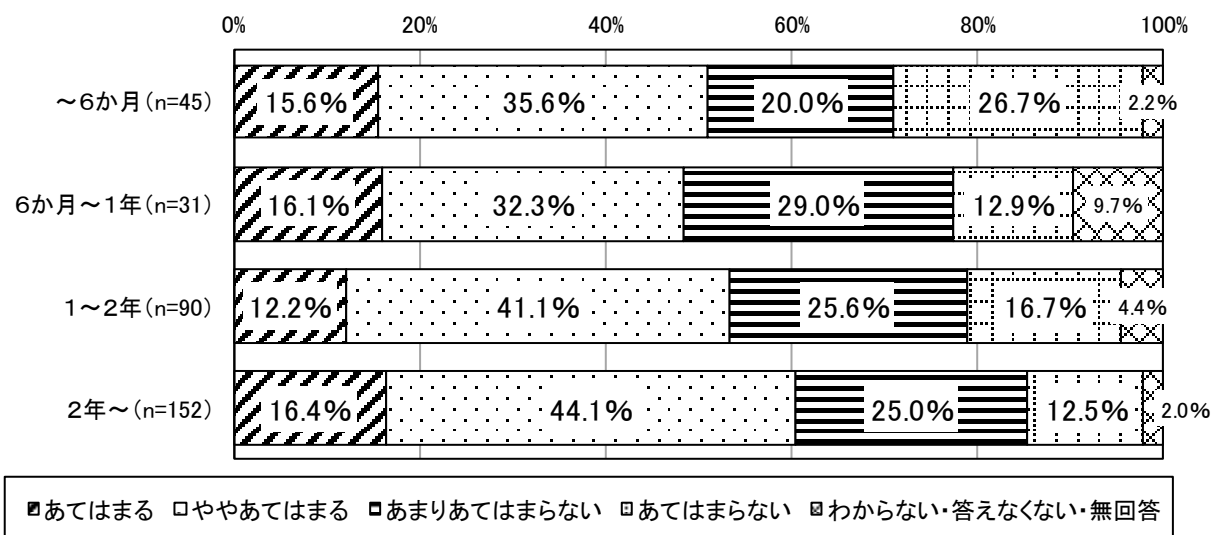
あてはまる（「あてはまる」＋「ややあてはまる」）は、EPA介護福祉士候補者では 55.5%で、技能実習生（43.3%）、特定技能（43.4%）と比べ高くなっている。



図表 241 仕事が多忙で勉強する時間がない（在留資格別 SA）

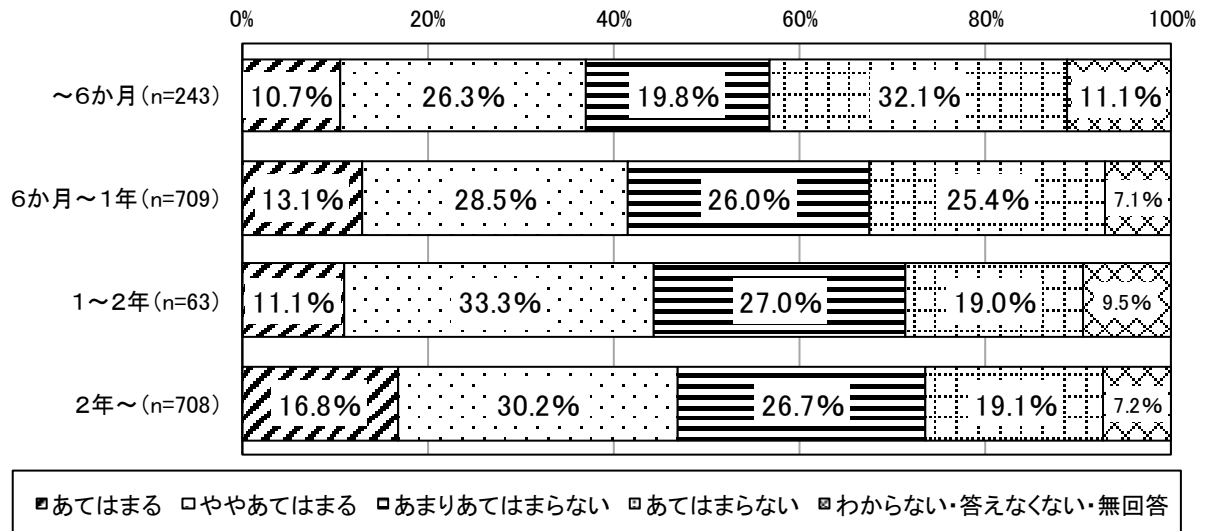
### ④在留資格毎の就労期間別

○EPA介護福祉士候補者



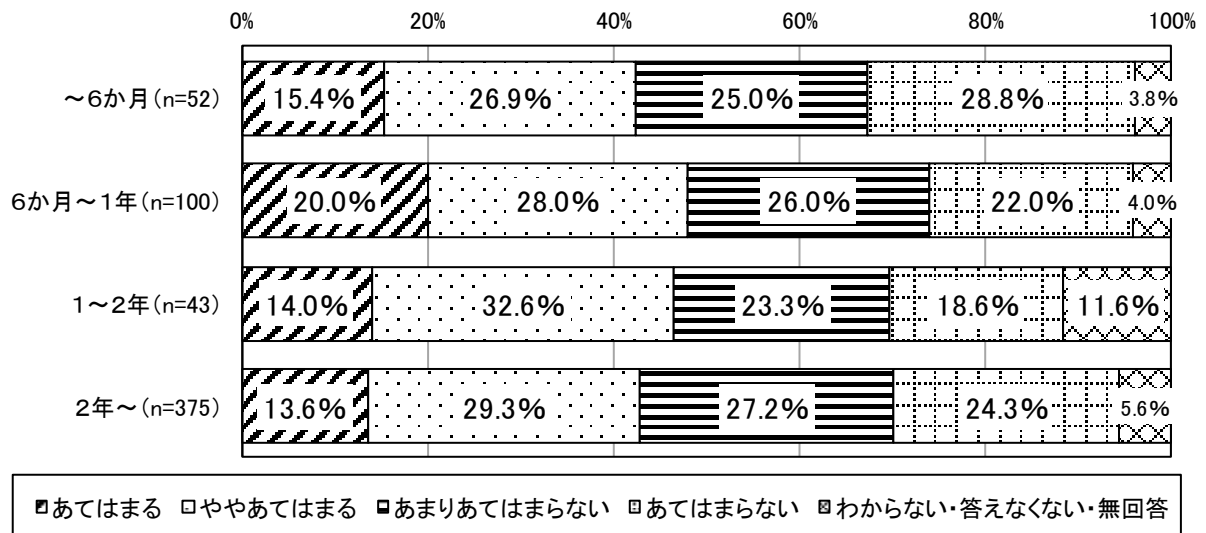
図表 242 仕事が多忙で勉強する時間がない（EPA介護福祉士候補者の就労期間別 SA）

○技能実習生



図表 243 仕事が忙しく勉強する時間がない（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能

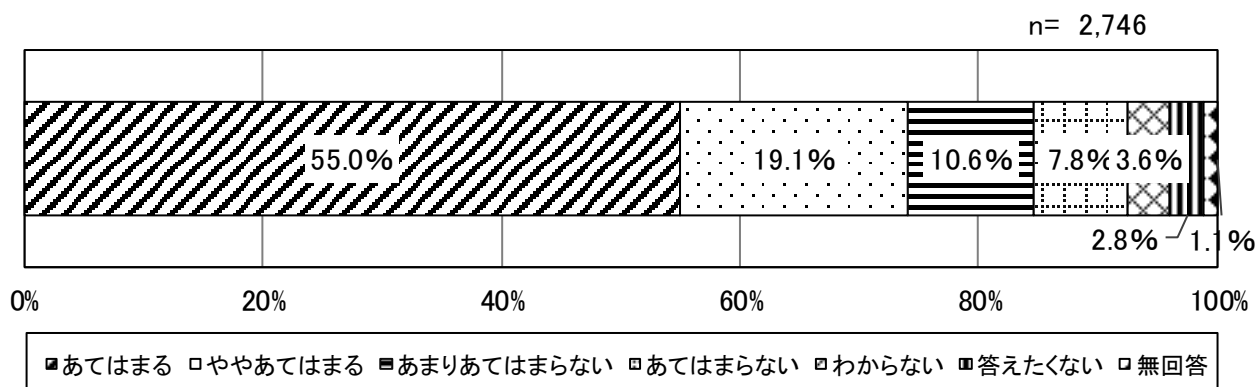


図表 244 仕事が忙しく勉強する時間がない（特定技能の就労期間別 SA）

(5) 勉強を教えてくれる人がほしい

①全体

「あてはまる」が 55.0%で、「ややあてはまる」(19.1%)も含めたあてはまるの割合は 74.1%となっている。

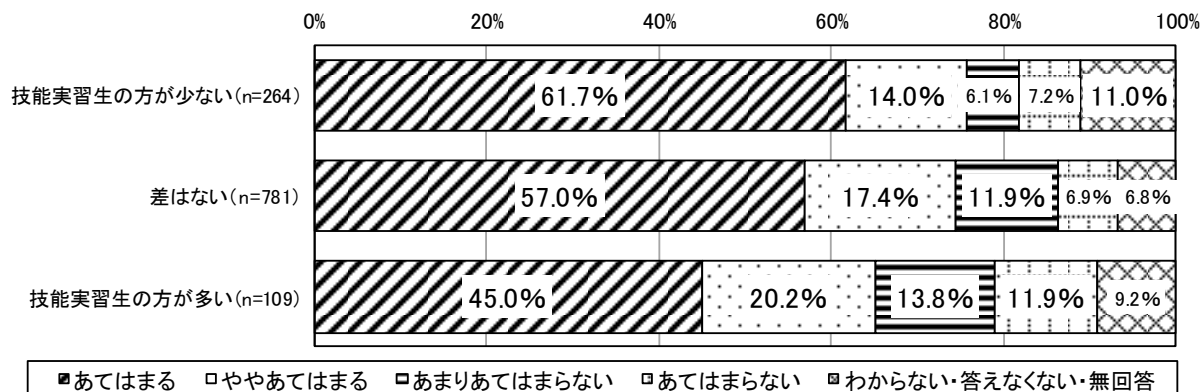


図表 245 勉強を教えてくれる人がほしい (SA)

②技能実習生と日本人介護職員との給与差 (施設・事業所調査) 別

「あてはまる」は、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は 61.7%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 57.0%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (45.0%) と比べ高くなっている。

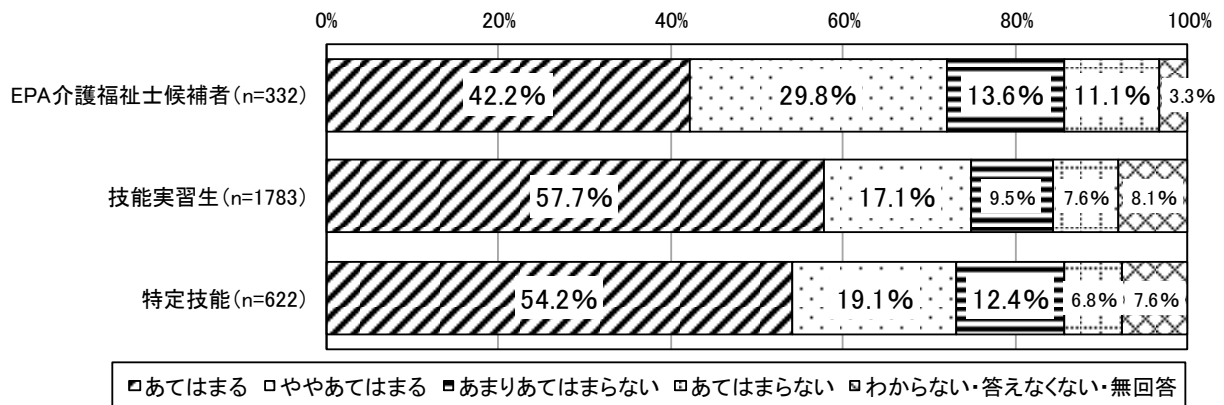
あてはまる (「あてはまる」 + 「ややあてはまる」) で見ても、日本人介護職員と比べ給与が少ないとする施設・事業所の技能実習生は 75.7%、給与差はないとする施設・事業所の技能実習生は 74.4%で、給与が多いとする施設・事業所の技能実習生 (65.2%) と比べ高くなっている。



図表 246 勉強を教えてくれる人がほしい (技能実習生と日本人介護職員との給与差別 SA)

### ③在留資格別

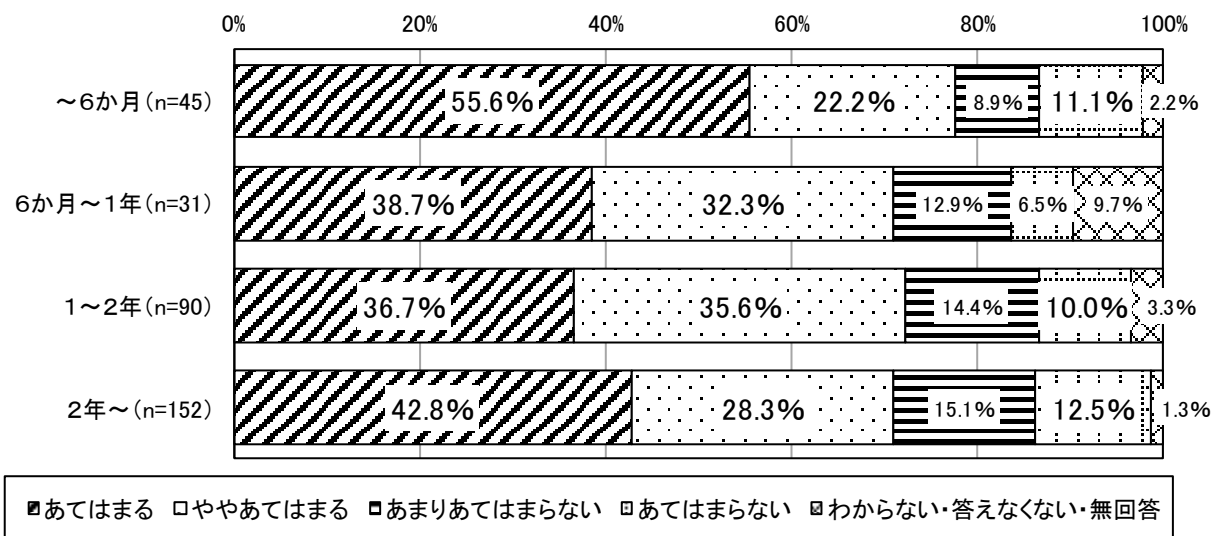
「あてはまる」は、技能実習生では 57.7%、特定技能では 54.2%で、E P A 介護福祉士候補者 (42.2%) と比べ高くなっている。



図表 247 勉強を教えてくれる人がほしい (在留資格別 SA)

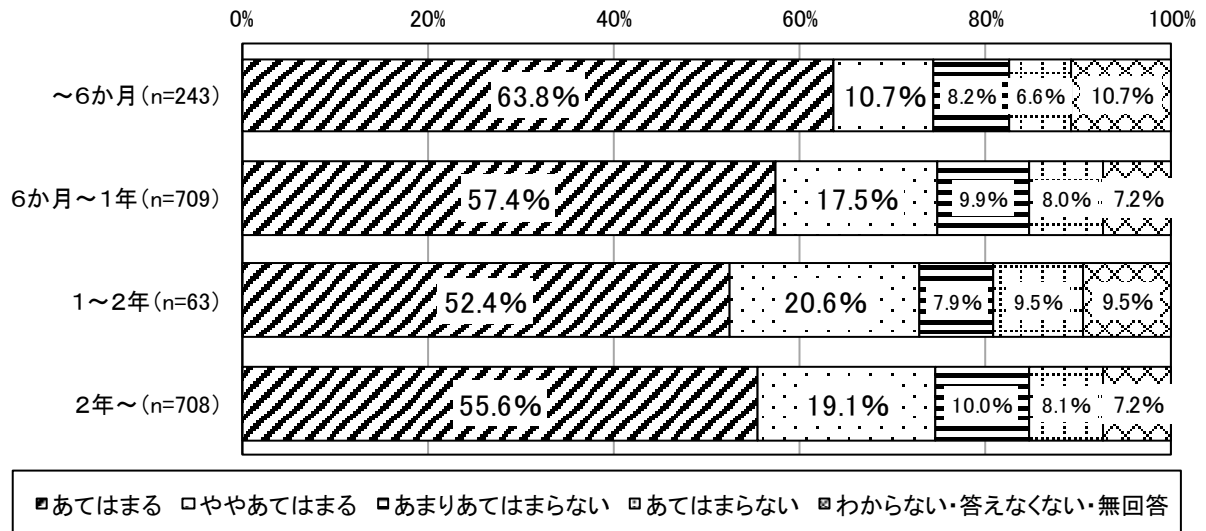
### ④在留資格毎の就労期間別

○E P A 介護福祉士候補者



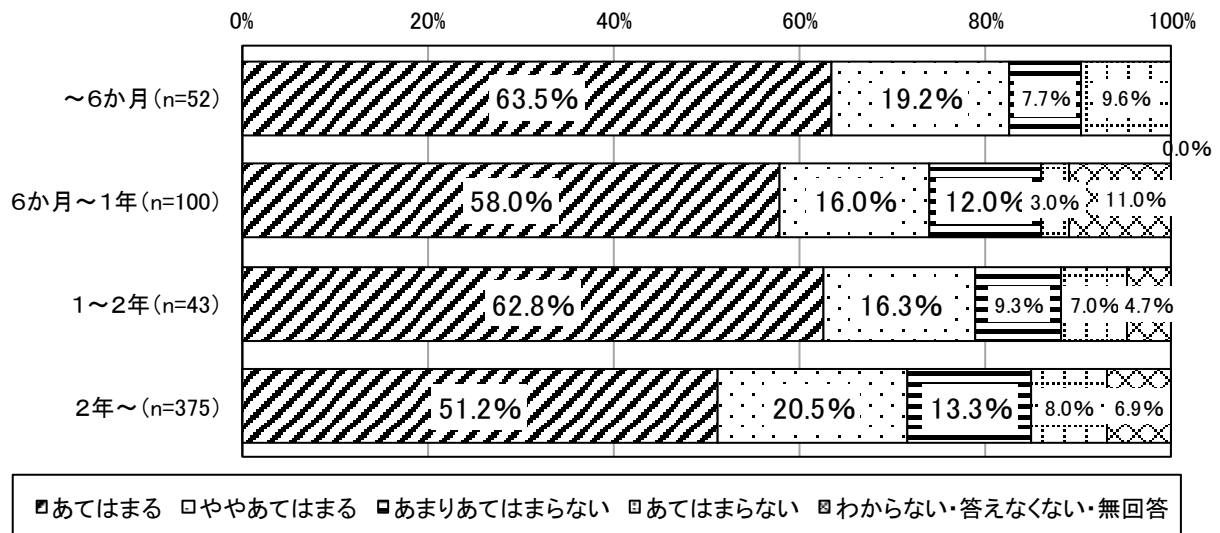
図表 248 勉強を教えてくれる人がほしい (E P A 介護福祉士候補者の就労期間別 SA)

○技能実習生



図表 249 勉強を教えてくれる人がほしい（技能実習生の就労期間別 SA）

○特定技能



図表 250 勉強を教えてくれる人がほしい（特定技能の就労期間別 SA）

## 9. 国家試験の学習で難しいと感じていること（自由回答）

介護福祉士になりたいと思っている人で、国家試験の学習で、難しいと感じることを自由回答形式で尋ねた。抜粋して掲載する。

### (1) EPA 介護福祉士候補

#### ①就労期間：～6 か月

- ・介護のことばが難しいと思うので、問題の意味があまり分かりません。
- ・介護の勉強について難しいので一人で勉強すると困ると思います。ですから、先生と一緒に勉強して欲しいです。
- ・漢字と専門の言葉がとても難しいです。
- ・漢字も難しいし、国家試験の問題も複雑です。
- ・国家試験まで3年間あるから、国家試験の事にまだ集中しないです。少しずつ現場で仕事しながら勉強を続けようと思っています。
- ・今介護の専門をまだ勉強しないですが仕事のために介護の言葉を勉強しています。難しいと思います。でも腕が上がるために勉強して頑張ります。
- ・時々分からない言葉があった、その時、私はきっと確認する。また、もう一回教えてもらいたいです。
- ・専門介護の言葉が多くて、時々意味が間違えます。

#### ②就労期間 6 か月～1 年

- ・医学的な言葉が多いので覚えるのが難しいと思います。
- ・介護士の単語を覚えるのに難しいでした。特に漢字は集中してもう一度書く必要があります。
- ・国家試験に合格するのは非常に困難です。なぜなら、私たちには勉強のための教師がいないためです。勉強時間はありますが、施設では毎週木曜日に週に 3 時間しかありません。また、施設内の狭い場所で勉強しているため、患者の話し声やスタッフ全員が聞こえるため、集中できません。この本について非常に多くの質問がありますが、誰も答えられないため、独学するのも非常に困難です。
- ・仕事が終わった後でとても疲れたから時々勉強の時間がないです。それで勉強のサポートは以上でしたが、パソコンとかタブレットはないので、聞き取りの勉強ができません。
- ・実は国家試験はとても難しいと思いますが、国家試験に合格できるようにしっかりと勉強する必要があります。意志があれば合格する方法があるからです。
- ・日本語がむずかしい。勉強しても国家試験に合格するにはN2 レベルが必要。働きながらN2に合格するのは難しい。サポートがほしい。

#### ③就労期間 1～2 年

- ・1. 時々漢字を忘れちゃったあるので、問題の意味はわからないんです。 2. 答えは全部正しいと思って、でもどちらか正解ちょっと困った。
- ・Jicwels からの勉強は一週間 2 時間しかないの、ちょっと心配です。そんな時間が足りないかなと思って 介護の勉強の内容はなんとなくわかりますが Jicwels からの勉強以外、教えてくれる人と時間が欲しいです。国家試験に合格したいから、よろしく願いいたします。
- ・一番難しいは介護の言葉や漢字だと思います。例えば、病気の名前です。体の部分の名前は漢字で書くのが難しいです。
- ・介護の言葉、漢字の読み方と意味、漢字の書き方。
- ・言葉を学んだけど、あまり使っていないから忘れる言葉がいっぱいある。もうちょっと学習コースが増やしてほしいです
- ・国家試験の勉強を教えてくれる人がいないので、わからないことがあったら困ってしまいました。専門介護の先生が国家試験の勉強を教えて欲しいです。
- ・国家試験の問題の読解が一番難しいと思います。

- ・出勤の日、帰ってから疲れが溜まって勉強したくなくなります。自習の計画を守ることが難しいです。

#### ④就労期間：2年～

- ・3年間仕事しながら勉強することは大変でしたけど、周りの方々の応援で国家試験受けた。分からないことがたくさんだと思いますが、自信を持って、仕事を覚えられるように自分でやりやすいやり方を探り上手に行けるとと思います。
- ・よく勉強したら、難しい事は無いだと思います。わからないことあっても先生が教えてくれるから、大丈夫です。
- ・介護の言葉、問題の理解、言葉の意味が難しいと思います
- ・介護現場で行われている介護技術は時々基本的な介護技術と異なる為、難しいと感じます。介護施設に入居された利用者のケアに合わせるために、基本的な介護技術をいろいろアレンジされてしまうことがあります。そこで、学習しているときに、基本的な知識を勉強してもなかなかニュアンスとイメージがつきにくく、難しいと思います。
- ・介護福祉士国家試験の試験問題が、まぎらわしい文章で、何を質問してるのかが、よく分からない。
- ・教えてくれる先生がいないと勉強が難しく、頼れる人もいません。私たちにはわからないことがたくさんあります。
- ・国家試験の学習で、難しい事のはカタカナの問題です。何回も復習したが、例示問題をやって、あつたら、わからないんです。どうやって勉強したら、良いですか？。教えて頂けませんか。
- ・社会理解や介護史、法律の勉強が苦手。しかし、施設の学習サポートには本当に感謝しているので、試験のために一生懸命勉強しました。私は本当に試験に合格したいと思っています。日本語のレベルは勉強において重要な役割を果たしていると思います。私が観察したように、教科書や模擬試験で使われている単語や漢字は、ほとんどが N2 レベルと思います。残念ながら、私は N3 レベルです。介護の勉強をしながら、わからない言葉やわかりにくい言葉を書いてみました。助かりますが、本当に時間がかかりました。
- ・難しいと思ったことは、初めから仕事が終わって、勉強をしないといけないこと、勉強がある為、一週間ずっと朝早く起きないといけないこと、アパートから施設が遠いのに、自転車しか来られないことです。疲れているので勉強にやる気がなくなることは多かったです。
- ・日本で長く働きたいのですが、ちょっと国家試験の問題はなかなか難しいです。日本政府は難しい国家試験問題を出題せないでください。特に難しい漢字が多い。よろしく願いいたします。

## (2) 技能実習生

### ①就労期間：～6か月

- ・介護ことば。かんじはわすれやすいので難しい
- ・かいごふくししの試験は難しいですが、それでも試験を受けるようにしています。
- ・じっさいのしけんてつかうことばは、かんじばかりでふかいのでじじかんをかけまじめにかいごふくししのべんきょうをするひつようがあるとおもいます。
- ・まず、日本語が難しいけど、仕事だから、もっと勉強します。必ずあきらめないです
- ・一番難しいのは試験が介護の言葉と感じると思います
- ・介護福祉士になりたいのですが、この仕事は事故がある時間問題になって日本語が分からないと解決出来なくて困るのでまず日本語をおしゃべれるように勉強してほしいです、日本語がしゃべれると相手の話しもちゃんと分かって事故になる可能性が少なくなると思います、その後介護福祉士の技術を学んだほうが良いと思います、
- ・介護福祉士になることに関して、日本語が1番むずかしいと思います。漢字やせんもんようごなどむずかしく感じます。あとは介護しながら声かけすることもむずかしいです。



- ・今のところ、わたしはここ日本で働いては 6 ヶ月かんぐらいです、だからまだ日本語上手じゃない、でも毎日日本語勉強するために、だんだんになると思います。しかしもともとがんばらなければなりません。
- ・実は、介護福祉士 になりたいです。でも、日本語が難しくて、介護の言葉 が 分からなくて、できるかどうか 信じられません。それから、ここで お祈りすることとジルバブを使うことはできません。私はイスラム教ですから、残念です。もし、ここで お祈りすること と と ジルバブ を 使うことができれば、ずっと ここで 働きたいんです。
- ・日本語ご能力のうりょく試験しけん N2 合格ごうかく必要．喀痰級引等．社会の理解(生活と福祉、社会保障制度、介護保険制度、介護実践に関する制度、。。。)

### ②就労期間：6 か月～1 年

- ・ 1. かんじはむずかしいです。 2. ことばのいみおぼえることはもむずかしいです。
- ・ 1. 利用者の介助する事です。 2. 日本語の介護の言葉ももっと学びたいです。 3. 事故がしないように、注意ことのは学びたいです。
- ・ 8 国家試験を受けたいけど今私に対して日本語まだ難しいと思っているなので一応日本語を勉強して皆さんに会話出来るようにしたいと思います。
- ・インドネシアで高校生時基本の学んだ事は介護の事じゃないですから、色々な介護の言葉や漢字や私にとって新しいことですから、覚えるのはちょっと時間がかかります
- ・かいごのしごとはすきだが、日本語や介護のことばがむずかしい
- ・こっかしけんのないようよくわかりませんが、ぶんしょうはむずかしいとおもいます。でもこっかしけんはかならずうけたいです。
- ・もんだいがわからないのでなにをべんきょうしたらいいかわからない。かいごでつかうことばもあまりわからない。
- ・一日中仕事をやって帰るときは疲れてしまってあまり勉強はできないです。でもだんだん慣れてきたら、勉強できるかもしれません。
- ・介護技能実習生試験を受けたばかりです。その前は、試験で知識の範囲を分からないので、何にを勉強すればいいのか、とても混乱していました。技能実習生専用の介護の本が欲しいです。その本には日本の基準に準拠した専門語彙とヘルスケアの知識が含まれています。
- ・教えてくれる人が欲しいです。私は外国人なのでできるだけ分かりやすい教え方で助かります。時間もいっぱい欲しいです。短く時間で勉強したら辛いです。母国語ではないので、宜しく願います。

### ③就労期間：1～2 年

- ・せんもんようご、かんじ、ぶんしょう
- ・介護に関係する言葉 が 多いし 漢字 も いっぱい ある ので 難しい と 思います
- ・介護の言葉や 日本語など まだ困っている、でも 転職の制度は よく わかってます。そして 介護福祉士の勉強のが 難しいし、先生はあまり 教えてくれないです。仕事を帰ってから疲れることは可能ですから 勉強時間が ないと思う。
- ・介護の問題を教える人がいない。教えてくれる人がほしい。
- ・介護福祉士になることについて難しいと思います試験を受けるために日本語の N2 レベル相当があるし費用も高いです
- ・技能実習生は留学生と違って、福祉士については、自分で勉強しなければ行けない形で、もちろん今の日本語の壁もまだ残ってるし、福祉士の内容は専門用語ばかりでは無く、事例や自分の判断力の力も必要だ。でも難しいと言っても、前もって準備すれば、出来無い訳が無いと存じております。
- ・国から技能実習生にきて 2 年間に介護技能評価試験を受けて合格もらいました。私の目標は介護福祉士に成りたいです。しかし無料講座があまり無いので独学の勉強するとき意味がわからないことが多いので国家試験が難しいと思います、

- ・法律についての問題が難しいと思います。

#### ④就労期間：2年～

- ・1つ目は試験の前提条件です。3年間以上の経験に加え、外国人なのでN1程度が必要。そしてもちろん、国家試験に比べて学んだ知識や実践した知識は十分ではありません。さらに専門学校に通う人は合格率が高いと思っている。しかし、ずっと介護福祉士になりたかったからどんな難しいと感じても一所懸命勉強して頑張っています。
- ・アニメとドラマ時々見る
- ・がいこくじんだからぜんぶのことばをかんじだけじゃなくいみもおぼえないといけないからむずかしいとかんじます。
- ・介護につく漢字が いっぱいだし、生活であまり見ないので覚えるのが難しいし、難しい文法もいっぱいあるし、勉強が難しいです 教わる人いないわけではないけれど、お金すごくかかります 私の給料がひくくて、勉強したいですがきびしいです
- ・介護の言葉を覚えなないといけないとそれから外国人と日本人の学習の教室が分けてくれない、外国人の教室と日本人の教室は別々にしてほしい。
- ・介護の勉強がした事があるけど介護福祉士と国家試験の学習はした事がないのであまり分かりませんです。でも私にとってどちらも難しいと思います。だけど介護福祉士になりたいので介護福祉士の学習を試みたいの目的があります。私のために介護学習の中で漢字がもっと難しいと感じました。
- ・介護福祉士の問題を読んだことがあって本当に難しいと思います。外国人として日本のルールや国内介護歴史などを理解しなければならない。
- ・漢字がもともとから難しくて介護福祉士の国家試験の勉強にはいる漢字がなかなか日常生活にも使っていない漢字がいっぱいあるから難しいと思っています。
- ・漢字は難しく、勉強の時間もなくて、仕事終わった時に体がだるくなりました。休みの日もたらないでした。
- ・私は外国人ですから、介護の言葉の専門の漢字は難しいと思います。 実務経験が3年以上必要である。 介護支援分野と保健医療福祉サービス分野が学ぶのに時間がかかると思います。

### (3) 特定技能

#### ①就労期間：～6か月

- ・どんな勉強うしたらいいのかわからない
- ・まだわからないが試験の時間がたりないとかんじしています。
- ・やっぱり 外国人にとっては 介護の言葉と漢字が 難しいと思います。例えば インドネシア語でも難しいし 日本語でももっと難しいと思います。
- ・介護の専門用語がたくさんあって、そして意味がわからない言葉が多いです。はじめて国家試験を受けるので、どのようなことを勉強すれば良いか、どの本を読めば良いかはわかりません。今仕事で忙しくて、勉強する時間があまりないので、難しいです。私の日本語もまだ上手ではないので、難しいと感じています。
- ・介護福祉士になりたいです、でも国家試験がむずかしいと思います 教科書とかもらいたいです、アパートに勉強したい
- ・国家試験に合格するように、誰かに教えてほしいです。
- ・日本語の言葉が難しく、覚えるのもたくさんあります。日本語能力試験試験 N2 を合格しなければならなりません、今はN2のために勉強する時間はたりないです。介護福祉士の内容は難しく、分からないことや理解できないこと等があったら、説明してくれた人とか教えてくれた人はいないので、ちょっと悩んでいます。
- ・認知症の人を助けるために介護職になりたいでも医学用語みたいに試験は難しいと思います。

## ②就労期間：6か月～1年

- ・おすすめの介護関係の本がありますか 国家試験を合格ために勉強方法を教えてもらいますか
- ・かいごのせんものことばがむずかしい ベンキョウほうほうをしてない しけんをうけたいときはどうするのかわからないです ベンキョウのじかんをかかるので、ベンキョウしたくないです
- ・介護福祉士が難しいことは前から知っていました。でも試験を受ける前に日本語が上手になりたいです。もし日本語が上手になったら、介護福祉士を勉強し始めるときにあまり問題にならないと思います。
- ・介護福祉士の本見たことがありますが介護の言葉が難しく漢字が多いのでなかなか覚えられません。技術も難しいと思います。
- ・今わたくしは N3 を持っているんですが、まだ十分だと思うんです。どうしてかという、私にとって、介護福祉士の言葉が大体 N2 を入っているんで、難しいと思って、とにかく N2 の勉強して、介護福祉士の勉強を一緒だったら、難しいですが、頑張っています!勉強し方がありましたら、よろしくお願ひします!
- ・私は独学に自信がないので、試験対策を誰かに教えてもらいたいと思っています。もし国家試験を受けなければならないとしたら、私はきっと合格できるとは思えません。

## ③就労期間：1年～2年

- ・いろいろな介護サービスを覚えるのに苦労しているし、独学で勉強しなければならないので、医学用語を理解するのが難しいし、仕事の後は勉強したくない時間がたくさんある。
- ・どこから勉強するか試験の流れとかどうやって試験受けるか全然わかりませんとのこと
- ・漢字の読み方とか日本語の言葉とか実技試験も難しいと感じています。介護の言葉でも中々難しいです。
- ・試験が受けたいですけどお金がちょっと高いですが
- ・分からない漢字で、問題が理解できません 知識が足りません
- ・法律的なことが難しいと思います。

## ④就労期間：2年～

1. 介護福祉士のスキルを勉強したことが有りません。
  2. 国家試験に向けて何を準備したらよい分かりません
  3. 介護福祉士の国家試験の方法を知らなかった事があります
  4. 国家試験のために何を勉強しますか?
  5. 国家試験勉強はどこに行けばいいのかわかりません。
  6. 日本語が苦手です。
  7. お金かかる
- ・一番気にするところは試験の時間です。日本語を読む力まだ弱いので時間がかかります。試験問題が多くと間に合わないかと思ひます。改善するため毎日新聞とかを読んでいます
  - ・介護の仕事が好きですけど、かいごの学校に勉強してないから。難しくなりました もし自分で勉強したら、あまりわからないという感じなんです。介護の漢字と文法は学校に勉強したら、わかりやすいと思ひます。私は国家試験を受けたいから、介護のことをよく勉強します。凄くがんばります。。
  - ・介護福祉士として国家試験の学習してはいろいろな問題について難しいかと思ひますがいろいろな過去問題を練習することにすることでできるようになるかと思ひております
  - ・介護福祉士の試験は難しいと感じているから、自分で勉強できません。学校や教えてくれるひとが欲しいです。
  - ・介護福祉士を合格するように難しい漢字や専門用語など全部覚えられないといけない。仕事で忙しくて夜勤してるし、詰まり勉強するつもりですが、疲れを感じるので休むの方が良いと思われる。もう少しだけでも介護福祉士の試験にあまり難しくないの方がいいです。
  - ・外国人にとって教科書は漢字が多すぎてフリガナがないところ
  - ・漢字の読み方や書き方が難しいと感じる。介護の言葉も覚えるのが難しいです。模擬試験が一番難しいと感じる。

- ・私たちに 何を 勉強して 欲しいか。日本語か介護福祉士か、これが 分からない。両方を勉強して欲しいなら 国家試験の 問題を 日本語でして 介護福祉士だけ 大事に 勉強して欲しいなら 自分の 言葉で 試験の問題をしてください。
- ・日本で生活し働く外国人として、介護福祉士になりたいということは一番難しいのは語学です。二つ目は、介護に関する知識です。先生や先輩の指導がなければ、理解するのが難しいです。

## 10. 職場、介護の仕事について（自由回答）

職場の人達、介護の仕事などについて感じていることを自由回答形式で尋ねた。抜粋して掲載する。

### (1) EPA介護福祉士候補

#### ①就労期間：～6か月

- ・2ヶ月ぐらい働いてみて仕事は面白いと思います。皆さんやさしいです。
- ・わからない時、職員さん よく聞きました。皆やさしく教えてくれて。いつも頑張ります
- ・皆さんが親切で私を助けてくれます。
- ・仕事は本当に大変ですけど、利用者さんが元気になったら、私も嬉しくなる。そしてみんないつも手伝ってくださって、だんだん慣れてきた。
- ・日本語がまだうまくできないので、他の職員と会話する時ちょっと難しいと思います。
- ・本当に大変ですが、利用者さんが 元気になって嬉しいと思います。そして、他の介護士とか看護師とか。。。皆さんはいつも手伝ってくれて、だんだん慣れていきます。

#### ②就労期間：6か月～1年

- ・スタッフは親切です。指示があると、早口なので直接理解できないかもしれません。もう一度お聞きしたいことがあります。
- ・スタッフ全員が働きやすいので、ユニット内での勤務は問題ないと思います。
- ・私の施設の職員さんは優しいです。でも最初の働き始めは私は事故があって、とても怖かったです。人間関係もできているかわかりません。今までも私は職場が慣れるように色々なことを勉強していて、復習します。
- ・職場の人たちは親切で、先輩たちに毎日教わりました。
- ・丁寧に教えてくれる。でも日本語があまりできないので言われたことがあまり理解できない。仕事のやりがいはある。

#### ③就労期間：1～2年

- ・だいたいみんな優しいと思う
- ・とても一生懸命に働いています。見習いたいと思います。
- ・みんな職員さんはとても優しいです。難しい言葉をわからない場合は、教えてくれます。
- ・施設の皆さんがしんせつなひとです。いつも私に教えてくれます。時々[home sickness] がありますけど、施設のみんなどはたすけます。
- ・職場の人たちは親切で、いつも熱心に教えたり、手伝わたりしています。大変有り難いです。介護の仕事は身体の痛みが出やすく、大変ですが、利用者が元気に過ごしていることを見たら、やる気があって、毎日楽しく仕事をしていきます。ですから、いい仕事だと思います。
- ・職場の人たちみんな優しい。介護の仕事が大変ですが。
- ・優しい人がいるんですが、ひどい人もだいたいいると感じています。毎日仕事でイライラしてるし、ストレスになってるし、泣いちゃってることが多いし、体調も良くなります。精神的健康も苦しみになってきました。

#### ④就労期間：2年以上

- ・1. たまに協力が無い。仕事に疲れているのは特定の人だけです。 2. 特浴について、お風呂入れる時、一人大変と思う。
- ・にほんではたらくことのむずかしさはコミュニケーションのしかった、言いたいことを誤解せずに表現する方法です。
- ・みんなが優しい人です、私は困る時助けてくれたいろいろも教えてくれました

- ・介助する時・何よりもまず、利用者の安全を確保する必要があります。適切な方法をして上げます。事故がならないように。
- ・今働いている所、働きやすいんですが、外国人がミスがあったら厳しく注意されるんですが、日本人だったら、そんなに厳しく無い。いつも外国人のミスについて皆んな中心されています。意見聴いてくれない。差別があると感じます。それと、ボーナスもの凄く少ない、いくらぐらい頑張っても意味が無いと思っています。
- ・仕事の仲間はとても親切で、皆さんは私をすべて助けてくれます。時々、特定のタスクをすぐに理解できず、皆さんはがっかりしたと思います。また、授業中に漢字が読めなかったり、忘れてしまうこともあり、勉強の時もプレッシャーを感じています。
- ・職場によって違います。私の施設では仲間が良い。友達のはあまり良くないと言われた。
- ・人間関係が難しい感じている。
- ・大変だけど楽しい この仕事は命を預かる大切な仕事だと思う
- ・日本人は協調性が無く、協力してくれない。又、よくさぼっている。 外国籍同士の方が、協力し合い仕事や利用者へのサービスも良いと思います。

## (2) 技能実習生

### ①就労期間：～6か月

- ・しょくいんにおしえてくれてもらったので、しごとの中でもだいじょうぶだから困ることがないです。
- ・しょくばのひとたちはやさしくおしえてくれています。せんもんようごがむずかしい。かいごのしごとはおもしろい。りょうしゃさまといろいろかいわをすることがたのしい。にんちしょうのたいおうがむずかしいときがあります。かえりたたいひとのたいおうやおこったり、ないたりするときのたいおう。
- ・やさしいしょくいんにありがとうといたいよ。ときどきミャンマーじんをきれいなひとがあるよ。しごとのなかにまちがいことをしたい、でもわたしたちをおもっていますよ。これはとてもごんねんですね。やさしくしてください。わたしたちはしごとをがんばっていますよ。わたしたちをきれいとおもいます。しごとがへたですがおしえてください。よろしくおねがいします。ほんとはがんばっています。
- ・介護は仕事に入ったばかりはとても大変でした。職場でなれないこと聞き取れなかったことがたくさんありました。ときどき職場の人たちは早口でしじされたこともありました。でも分からないこと困っていることを職場の人たちは優しく何回も教えてくれましたので今はなれるようになりました。
- ・皆さんが優しくいろいろなことを教えてくれたし、困ったときもてつだってくれ他ので仕事するときは楽しいです。高齢者と毎日関わる仕事なので日気を付けないといけない事とか利用者さんが言われた話を分からないといけないとかいろいろ考えてから勉強し続けた。介護の仕事のおかげで日本語にも自信があって前より上手になるかなあと感じました。
- ・患者さんの言葉が分かりません。施設の実習のほうがよくかった。寝たきりの患者さんとのコミュニケーションがあまりできません。
- ・仕事に対しては厳しいけど私に対して親切に接してくれる。いつも困ったことがあった時は助けてくれる。
- ・私はこの介護の仕事がとても大好きです。この看護の仕事をするのは初めてです。仕事でいつも助けてくれる友達がいる、私はお年寄りの世話をしています。いつも祖父母や親戚のように思っています。この仕事をするにとっても幸せを感じています
- ・職場のひとたちと、先生たちは、やさしいからうれしかったです。あとは、私たちは分からないこともわたりやすいことばせつめいくれましたからこまったことはあまりありませんから楽しかったです。
- ・利用者様からありがとう言うときのうしいです。

## ②就労期間：6か月～1年

- ・8ヶ月という短い間けど、皆んなさんはいつもお世話になりました、本当にありがとうございます。初めて日本に来た時、知らないことがたくさんありました。その上、ベトナムにいて家族と離れていたため、お金のプレッシャーで、長い間眠れず、仕事に集中できなくなりました。でも、皆さんはいつも気にかけてくれて、励ましてくれて、導いてくれて、いつも辛抱強く待ってくれます。本当にありがたく、感謝しております。未熟だった私がここまで来られたのはひとえに皆んなさんのおかげです。私の夢の原点です。本当にありがとうございます。心から、本当にありがとうございます。
- ・きんむじかん(にっきん)がおなじですけどあまりしごとをやりたくないひとがいます。わたしがにほんじんではなくてぎのうじしゅせいもですからいじわるくておねがいしてばかりいます。だから、しょくばにストレスがたまってつかれました
- ・げんばのしょくいんはいいひともあるし、わるいひとたちもいますがしごとはたのしみにしています。ほんとうにりょうしゃさんがすきでいっぱいかわもできてたのしくしごとをがんばっています。
- ・しょくばのひとたち、かいごのしごとについてなどわからないことをちゃんとおしえてからやさしいとかんじている。かいごしごとはたいへんけどもすきなしごとですからたのしみです。
- ・みんな優しいです。わからないことがあったらすぐ手伝ってくれたり生活もいろんなことを教えてくれました。しかし、私が新しいことを学びたい時、すぐ教えないこともあります。毎日やらせてくれないから、なかなか上手になりません。
- ・介護の仕事は最初大変な仕事だと思っていましたが、自分は人助けの仕事が好きですから、やりがい仕事だと思っています。
- ・外人としてとても必要なことは日本語しかないと思います。利用者さんと信頼関係を作るためにも日本語が必要で先輩たちと報連相するときも日本語がとても必要だと思います。
- ・今の所の先輩たちはすごく優しく面白い人です。なので私は先輩たちに会えたのでよかったです。出来れば私はずっと今の所に仕事したいと思います。みんなさんありがとうございます
- ・私はデイサービスで働いています。スタッフは皆優しいです。わからない時教えてくれたので安心しました。所長は優しいですけど厳しいです。介護の仕事は大変でした。日本語も難しいです。私は技能実習生ですから給料が安いです。仕事しながら日本語の勉強もありました。でも介護の仕事は大変ですけど楽しいこともたくさんありました。利用者様は優しい方ばかりです。色々な方がいらっしゃるんです。おもしろかったです。
- ・実習生の私たちにとっては一番問題になっているのは日本語です。おうちで勉強する時間が少ないので、あまり会話のレベルがアップしないのは事実です。また、利用者さんと職員とコミュニケーションを取る時に日本語が足りなく、十分理解できないため、とても困ります。そのため、会社から実習生の日本語の能力を向上させるため、定期的に勉強会を開くかまたは日本人と触れ合う場を作っしてほしいです。例えば、日本人と交流ができるイベントと会話クラブに参加できればうれしいです。

## ③就労期間：1～2年

- ・わからないこと、しごとをしてまちがえたとき、しごとをわすれたとき、しかるのではなく、きちんとせつめいしてほしい。
- ・介護の仕事についてちょっと大変です。長い時間をやれば間違い姿勢をやる時に腰が痛くなってきますだから移乗する時に正しい姿勢をしています。
- ・介護の仕事はお年寄りの世話を手伝仕事なので疲れた時も時々あります。職員たちとは問題なしで協力出来ています。
- ・仕事に分からない時、みんな職員いつも教えてしたり手伝ったりしています。みんな優しい人と思います
- ・職場の人たちはそれぞれ同じじゃない、親切、情熱の人もあります、冷たい人人もいます、でも私にとって、皆さんが優しい、自分は寂しいの感じがあります、自分の国じゃない、友達家族もいない、話す人がいないから、日本語話す時自信もない、言葉のことはストレスのソース。仕事は疲れます、ご利用

用者も優しい人がいます、激しくて協力してくれない人もいますね、これは難しいです、大変な仕事です。

- ・日本に来る前はもっとお給料が良いと思ってたけど、今円安なので私が思っていたお給料よりは安いね。困ってる。次は他の国も考えてる。
- ・日本の仕事が グループで働くことなので 職場の皆んな様と 仲良し、お互いに 協力して 働いていま。介護に対しては 皆んな高齢者なので さまざまな人たちの 気持ちと特徴を 分からなければなりません。
- ・様々な症状と利用者様たちの気分や行動を知る、利用者様たちの心理状態、能度、様々な話方を学ぶのはとても興味深くなって、利用者様たちとやり取りするときは大切で幸せであることも、面白いと思いました。仕事が大変だけど幸せもありました。

#### ④就労期間：2年～

- ・お客様のコロナ対応で大変でした。 ・口腔ケア、ポジショニング、麻痺の人のオムツ交換、記録の書き方など教えてもらいました。
- ・ここの誰もがとてもフレンドリーで、困ったことあったら良くお手伝ってくれます。皆と一緒に仕事ができて嬉しい。
- ・しょくばのひとたちはやさしくてわからないことをおしえてくれのはたのしかったです。かいごしごとについてしごとはたいへんけどりようしゃさまのえがおをみるだけでもたのしいです。
- ・介護の仕事が大変ですが楽しいです。毎日、おばあちゃんもおじいちゃんの笑顔を見て、幸せる。職場はみんな優しく、お世話になってくれる。本当にうれしいです。
- ・介護の仕事について、日本の文化 やいろいろ経験もあって、日本語も 話せるようになります。利用者様のことも分かって 仕事に楽しんでおります。介護の仕事 は いい仕事とおもいます。
- ・皆さん優しいです。いつも微笑です。介護技術は上手です。とくにこまかいこと、利用者のプライバシーを保つ、利用者さんは悲しそう時、利用者 と相談して、『最近何か悩みがあるんじゃないですか』と伺う。
- ・外国人が日本にまだ勉強して色々なこと初めたから全部の仕事やると大変です。お互いすると嬉しいです。間違える時注意したが他の職員が間違えると注意しない。コロナの時仕事がいっぱい、職員も足りなくて大変です。
- ・今まで皆んなは優しく、何か困ったことあればいつも手伝ってくれました。そして、介護の仕事といえばまだたくさん介護の言葉が分からないので ケアプランとか作るのは時間かかります。看護師の報告書を読むと翻訳しなければなりませんから困ってます。
- ・初めてここで働いて以来、とても幸せです。 ここのすべてのスタッフはとても親切で、正直で、お互いに教え合い、思い出させてくれます。 また、とても強いチームワークが好きです。毎日、私たちもみんなにすみませんがとありがとうございますと言います。 ここでは、私はヒジャブを着用して仕事をしていますが、宗教的な人種差別は感じません。 就業時間も規則通りです。 私の日本語はまだとても下手ですが、ここのスタッフは私の話し言葉を理解してくれます。 正直なところ、私はもっと長く働きたいです。永住権を取得して、ここで生活し、働くことができるようにしたいのです。
- ・職場には、さまざまなバックグラウンドを持つ人がたくさんいて、日本では介護の仕事は介護の学位を必要としないため、介護についてを理解していない職員がいますが、私の現在の仕事の経験では、コミュニケーションとアクションがうまくいけば問題ない可能性が高い。 介護資格を持っている方もいますが、経験に応じて働く方もいます。 インドネシアで助産師として卒業しましたが、自信を持って国家試験に合格するためには、看護について教えてくれる先生が必要です。

### (3) 特定技能

#### ①就労期間：～6か月

- ・皆優しくしてくれる



- ・困る時はみんな教えてくれます
- ・仕事は大変ですが、楽しいかったです。できないときはスタッフの方が教えてくれたり、助けてくれたりしました。
- ・職員はみなやさしいとおもいます。とてもしんせつです。しごといっしょけんめいしなければなりません。がんばります。
- ・職場の人々は、私のことを慎重に考えてくれます。私が病気になった時に、あまり無理せずに今できることを頑張ってもらいましょうと言ってくれました。そして、私は他の職員に丁寧に介助のやり方もたくさん教えてもらいました。私がいけないことがあれば、その日の付き職員にすぐに聞けるので、嬉しいです。介護の仕事は最初で大変で、難しいと思いましたが、だんだん慣れていくと楽しいと感じるようになりました。ご利用者の介助をしている時に、ご利用者の反応や笑顔などを見ることができるので、癒やされています。
- ・日本で働けることをとても嬉しく思います 分からないことも多いですが 他のスタッフが教えてくれます、他のスタッフもとても親切です 介護は忙しいけど楽しいです

### ②就労期間：6か月～1年

- ・お年寄りの世話ができたときは 家族のように 感じました
- ・しょくばひとたちはみなさん、いっしょうけんめいはたらくとおもいます。やさしいひとがおおいです。こまたとき、みなさんからてつだってもらいます。
- ・だいたい、みんなが優しい教えてくれる、ですが 何もできないという気持ちはある
- ・介護の仕事はとても大変でもたのしいです。利用者と職員たちはありがとう言うとき私の気持ちよくなります。仕事は忙しくても好きです。

### ③就労期間：1～2年

- ・介護はとても大変ですが、スタッフの協力があるので、それほど大変ではありません。
- ・最初は大変と思います、利用者さんの性格が様々なありますから。どんないい方法とかまだ見つけないです。
- ・職員さんがわからない言葉があったらすぐ答えてくれます。初めてする仕事を優しく教えてくれる。介護の仕事をして介護の専門用語が難しいと感じた。
- ・夜勤の仕事はまだ慣れません。利用者様が家を帰りたいとか難しい事を言いたい時に説明して答えることが難しいと思います。
- ・介護の仕事は大変ですが、私と同僚はお互いに助け合っています
- ・介護技術が難しいです。忙しいすぎです。夜勤も忙しいすぎです。
- ・漢字が難しく、仕事も忙しくて時間がないです。
- ・高齢者は普段のことができなくなって可哀想と感じます。
- ・職場の人は優しいです。皆さんよくしてくれます。介護の仕事は高齢者と関わって、私も癒されています。楽しいです。
- ・職場は便利です、環境が綺麗、同業者も優しいです。介護仕事は難しいですが面白いです。日本の習慣とマナーはよく分かります。

### ④就労期間：2年～

- ・1) 職場の人たちから丁寧な日本語（標準語）で話して欲しい。方言で話している人が多い、習慣なので難しいかもしれませんが、日本語能力を向上させるために日本人と直接学べば覚えやすいと思います。2) 仕事の時協力して欲しい。仕事が多いので一緒にやると仕事が軽くなると思います。
- ・私の日本語はまだ限られているので、日本人スタッフ手伝って書いてもらって欲しいです。例えば、クリニック書類、利用者の病気の事、お客様の電話..

- ・お風呂に入るとなると、お風呂が嫌いな利用者がある。外国人なので説明は難しいです。歩くのも階段を上るのも大変です。
- ・しょくばのひとたちはやさしいです。しごとのこともほうかのこともおしえてくれました。お母さん、おねさんみたいです。かいごのしごともおもしろいしおじいさん、おばあさんのことも好きですからもともとべんきょうしたいです。
- ・スタッフが色々な仕事をちゃんと教えて頂いています。一人でやってる事もあるんですがスタッフはちゃんと確認しています。外人だからスタッフが簡単な言葉で教えて頂きました。
- ・外国人にとって言いにくいところがいっぱいあるとおもいますががまんしなくていいとおもいます。かんがえかたがちがいます。文化がちがいます。それをしょくいんぜんいんにりかいしてもらってから外国人を受け入れしたほうがいいとおもいます。
- ・今少しストレスがあります。でも我慢できます。何かあったらすぐにリーダさんと相談します。ありがとうございます。
- ・職員が少ないし 辞める人がやや見えるけど新しい入れる人がない 高齢者社会に進んでる今少し介護の給料上げればやる人が増えていくかなあ
- ・職員たちが利用者さんの関係が良いので働きやすいです。皆様が優しくしているので大丈夫と思います。それで利用者さんが不安の時は大変です。
- ・職場では悪い人と優しい人がいますが、自分の考え方の中でポジティブに考えるとポジティブな環境を作れます。この仕事は人間の関係が必要なので人間の事を学ばないと難しいです。職場の環境や認知症レベルが高い利用者様を対応する時は自分のストレスになる可能性が高いと思うので、仕事する前に自分のメンタルヘルスを守らないといけない。様々な人のストレスを解消する方が違いますが、とりあえず美味しい物を食べてゆっくりお風呂に入ってゆっくり休みましょう。

參考資料 調查票



## 令和4年度社会福祉推進事業

### 外国人介護職員の受入れ状況に関する調査（受入れ施設・事業所向けアンケート調査）

1. 施設・事業所責任者様、人事管理ご担当者様等、外国人介護職員の受入れ状況がお分かりになる方がご回答ください。
2. 特に断りのない場合、令和4年11月1日時点でのご回答をお願いいたします。
3. ご回答は質問に応じ、選択肢に○印をつけるか、数字を該当欄にご記入ください。その他を選択した場合は(具体的に： )欄に内容をご記入ください。
4. 数字に関する質問ではご回答の数字が「0」の場合は、空欄のままとせず、「0」とご記入ください。また、正確な回答が困難な場合は概数で結構ですので、ぜひご記入ください。
5. ご記入の終わった調査票は令和5年2月24日(金)までに、同封の返信用封筒に入れご返送ください。
6. 施設・事業所名等が特定できる形で集計・公表することはありません。また回答内容に基づき不利益を受けることは一切ありません。
7. この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

株式会社サーベイリサーチセンター

「外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する調査」事務局

〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-13-5 KDX 日本橋 313ビル 5階

TEL:0120-901-848

(月～金曜日(祝日を除く)、10時～12時・13時～17時)

## I. 施設・事業所について

問1 貴施設・事業所についてお伺いします。

所在地	都・道 府・県	市・区 町・村	開設年	西暦	年
回答者 (○は1つ)	1. 施設長・事業所管理者 2. 受入れ責任者 3. その他(具体的に: )				
施設・ 事業所の 種類 (○は1つ) ※	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・看護小規模多機能型居宅介護 5. 通所介護 6. 認知症対応型共同生活介護 7. 障害者総合支援法関係の施設・事業所 (具体的に: ) 8. 特定施設入居者生活介護 9. 医療機関 10. その他 (具体的に: )				
運営主体 (○は1つ)	1. 市区町村 2. 一部事務組合・広域連合 3. 社会福祉法人 4. 医療法人 5. 公益法人・日赤 6. 営利法人(会社) 7. その他の法人 (具体的に: )				
介護職員 の確保 (○は1つ)	1. 十分確保できている 2. おおむね確保できている 3. やや不足している 4. 非常に不足している				

※介護保険サービスについては、介護予防・地域密着型(通所については、認知症対応型)も含む

## II. 施設・事業所の職員等について

問2 貴施設・事業所における令和4年11月の  
入所者数・利用者数(延べ数)をお答えください。

人
---

問3 貴施設・事業所の令和3年11月1日時点の介護職員・看護職員・その他の職員人数をお答えください。

	(1)常勤職員数 (実人数)	(2)非常勤職員			
		実人数	常勤換算数 (小数点第1位まで)		
介護職員	人	人			
うち介護福祉士	人	人			
看護職員	人	人			
その他の職員	人	人			

### Ⅲ. 外国人介護職員の受入れ状況について

問4 (1) 貴施設・事業所では、以下の在留資格の外国人介護職員を受け入れていますか。

(国籍は問いませんが、「介護職員」についてのみお答えください)。

(2) 受け入れている場合には、受け入れている外国人介護職員の数を、就労期間別(当該在留資格により就労開始した時期からの期間)にお答えください。

	(1) 外国人介護職員の 受け入れ有無 (○は1つ)	(2) 受け入れている外国人介護職員の就労期間別人員数 いない場合は、「0」とご回答ください		
		6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上
①. 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	人	人	人
②. 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	人	人	人
③. 特定技能外国人	1. 受け入れている 2. 受け入れていない	人	人	人

※以降は、「技能実習生(1号・2号・3号)」をまとめて「技能実習生」といいます。

### Ⅳ. 受入れ体制等について

問5 外国人介護職員の指導者等の人数をお答えください。

【EPA介護福祉士候補者】 がいる施設・事業所	研修責任者の人数		
	人		
【技能実習生】 がいる施設・事業所	技能実習責任者の人数	技能実習指導員の人数	生活指導員の人数
	人	人	人

問6-1 受入れを支援する組織との契約状況についてお答えください。

【技能実習生】 がいる施設・事業所	技能実習生一人につき、入国前から就労開始時まで に監理団体に支払う費用の総額 (職業紹介費、講習費、その他諸経費等)
	円
【技能実習生】 がいる施設・事業所	技能実習生一人につき、就労開始後に監理団体に支払う 費用の月平均の額
	円

問6-2 受入れを支援する組織との契約状況についてお答えください。

【特定技能】 がいる施設・事業所	登録支援機関に対し、特定技能一人を雇用するにあつ て支払う費用の総額はいくらですか
	円

## V. 外国人介護人材の待遇について

問7 外国人介護職員の給与額(基本給+手当+一時金等を含めた平均給与額)は、日本人介護職員(※)と比較してどの程度となっていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

(1)【EPA介護福祉士候補者】がいる施設・事業所 介護福祉士候補者と日本人介護職員の給与額の差 (○は1つ)	(2)【技能実習生】がいる施設・事業所 技能実習生と日本人介護職員の給与額の差 (○は1つ)
1. 100%未満(EPA介護福祉士候補者の方が少ない)	1. 100%未満(技能実習生の方が少ない)
2. 100%(差はない)	2. 100%(差はない)
3. 101%以上110%未満(EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は1割未満)	3. 101%以上110%未満(技能実習生の方が多く、その差は1割未満)
4. 110%以上120%未満(EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は1～2割程度)	4. 110%以上120%未満(技能実習生の方が多く、その差は1～2割程度)
5. 120%以上(EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は2割超)	5. 120%以上(技能実習生の方が多く、その差は2割超)

※外国人介護職員と同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等の日本人介護職員。該当する日本人介護職員がない場合にも、「職務内容や職務に対する責任の程度が同等の日本人介護職員がいた場合、当該日本人介護職員と外国人介護職員の給与額の差はどの程度か」という観点でご回答ください。

### 【EPA介護福祉士候補者】がいる施設・事業所のみご回答ください

問8-1 「EPA介護福祉士候補者」の給与額(基本給+手当+一時金等を含めた平均給与額)は、貴事業所の「特定技能外国人」(※)と比較してどの程度となっていますか。(○は1つ)

1. 80%未満(EPA介護福祉士候補者の方が少なく、その差は2割)
2. 80%以上90%未満(EPA介護福祉士候補者の方が少なく、その差は1～2割程度)
3. 90%以上100%未満(EPA介護福祉士候補者の方が少ないが、その差は1割未満)
4. 100%(差はない)
5. 101%以上～110%未満(EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は1割未満)
6. 110%以上120%未満(EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は1割超)
7. 特定技能外国人はいない

※EPA介護福祉士候補者と同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等の特定技能外国人。該当する特定技能外国人がない場合にも、「該当する特定技能外国人がいた場合、当該特定技能外国人とEPA介護福祉士候補者の給与額の差はどの程度か」という観点でご回答ください。

### 【問8-1で、「1」「2」「3」を選択した場合のみご回答ください

問8-2 「EPA介護福祉士候補者」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由(=「特定技能外国人」の給与の方が高い理由)をお答えください。(○はいくつでも)

1. 特定技能外国人は、制度趣旨に則って即戦力として受け入れており、職務の内容や責任の範囲等がEPA介護福祉士候補者とは異なるから
2. 特定技能外国人は登録支援料や指導員配置等の管理コストが安い分、給与を高く設定できるから
3. 特定技能外国人には介護福祉士資格を取得するなどして、介護職のリーダーとして長期にわたり活躍してほしいという期待があるから
4. 特定技能外国人の転職を防ぐため、給与を高く設定する必要があるから
5. その他(具体的に: _____)

### 【技能実習生】がいる施設・事業所のみご回答ください

問9-1 「技能実習生」の給与額(基本給+手当+一時金等を含めた平均給与額)は、貴事業所の「特定技能外国人」(※)と比較してどの程度となっていますか。(○は1つ)

1. 80%未満(技能実習生の方が少なく、その差は2割)
2. 80%以上90%未満(技能実習生の方が少なく、その差は1～2割程度)
3. 90%以上100%未満(技能実習生の方が少ないが、その差は1割未満)
4. 100%(差はない)
5. 101%以上～110%未満(技能実習生の方が多く、その差は1割未満)
6. 110%以上120%未満(技能実習生の方が多く、その差は1割超)
7. 特定技能外国人はいない

※技能実習生と同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等の特定技能外国人。該当する特定技能外国人がない場合にも、「該当する特定技能外国人がいた場合、当該特定技能外国人と技能実習生の給与額の差はどの程度か」という観点でご回答ください。



**【問9-1で、「1」「2」「3」を選択した場合のみご回答ください】**

問9-2 「技能実習生」の給与額が「特定技能外国人」よりも少ない理由(=「特定技能外国人」の給与の方が高い理由)をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 特定技能外国人は、制度趣旨に則って即戦力として受け入れており、職務の内容や責任の範囲等が技能実習生とは異なるから
2. 特定技能外国人は登録支援料や指導員配置等の管理コストが安い分、給与を高く設定できるから
3. 特定技能外国人には介護福祉士資格を取得するなどして、介護職のリーダーとして長期にわたり活躍してほしいという期待があるから
4. 特定技能外国人の転職を防ぐため、給与を高く設定する必要があるから
5. その他(具体的に: )

## VI. EPA介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について

問10以降の設問に回答いただくに当たり、まず以下をご確認ください。

現在、EPA介護福祉士候補者及び技能実習生は、訪日後に一定期間の研修を受けた上で、N2相当以上の日本語能力を有する場合を除いて、就労から6か月間は配置基準上「介護職員」として算入できない取扱いとなっています。一方、特定技能外国人等は、入国後の研修が義務付けられていませんが、就労直後から算入できる取扱いとなっています。

この点について、昨年度実施された調査(※1)の結果等を踏まえ、現在、政府の分科会において、法人内での意思決定プロセスを経ること等の一定の要件の下、就労直後から配置基準に算入することについて、検討が進められているところです(※2)。

※1 令和3年度介護施設等における外国人介護職員の就労実態に関する調査研究事業

<https://www.surece.co.jp/news/4122/>

※2 「外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて」(令和4年8月 26 日社会保障審議会介護給付費分科会資料5)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000980552.pdf>

P11 (抜粋)

- こうしたことを踏まえ、EPA 介護福祉士候補者及び技能実習生について、以下のような要件を付すことにより、安全性や介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準に算入することとしてはどうか。
- ・ 受入先の施設を運営する法人の理事会で審議・承認するなど、適切かつ透明性の高いプロセスを経ること
  - ・ 上記のプロセスを経て外国人介護人材の受入れを実施することについて、都道府県等に報告すること
  - ・ 厚生労働省から、都道府県及び事業者等に対し、就労後6ヶ月未満の外国人介護人材について、
    - 1) 報酬の額を、日本人が従事する場合と同等以上とする必要がある旨や、
    - 2) 他の従業者と同様に、介護保険法に基づく介護サービスの実施状況等に対する運営指導(介護保険施設等指導指針等に基づく指導)を行う必要がある旨を周知する。

**【問10から問13は、「EPA介護福祉士候補者」がいる施設・事業所のみご回答ください。「EPA介護福祉士候補者」がいない施設・事業所は、問14へお進みください。】**

問10 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、分科会で上記のような検討が進められていることについて、どのように考えますか。(〇は1つ)

1. 特段問題はない、妥当である(上記の分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
4. 就労から6か月間は算入すべきではない
5. (その他:具体的に )

**【問10で「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」を選択した場合のみご回答ください】**

問 11 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. EPA介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから
2. 外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから
3. EPA介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから
4. EPA介護福祉士候補者を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから
5. EPA介護福祉士候補者を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから
6. 配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから
7. その他(具体的に: )

**【問10で「3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」を選択した場合のみご回答ください】**

問 12 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切と思いますか。(〇は1つ)

1. 1か月未満で算入
2. 1か月程度
3. 3か月程度
4. 施設の判断した期間

**【問10で「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」を選択した場合のみご回答ください】**

問 13 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため
2. 一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから
3. 一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから
4. 現行の取扱いで特段問題が生じていないため
5. その他(具体的に: )

**【問14から問17は、「技能実習生」がいる施設・事業所のみご回答ください。】**

**【「技能実習生」がいない施設・事業所は、こちらでアンケート終了です。】**

問14 技能実習生の配置基準への算入について、分科会でP.4に記載の検討が進められていることについて、どのように考えますか。(〇は1つ)

1. 特段問題はない、妥当である(上記の分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
4. 就労から6か月間は算入すべきではない
5. その他(具体的に: )

**【問14で「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」を選択した場合のみご回答ください】**

問 15 技能実習生の配置基準への算入について、「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから
2. 外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから
3. 技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから
4. 技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから
5. 技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから
6. 配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから
7. その他(具体的に: )

【問14で「3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」を選択した場合のみご回答ください】

問 16 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切と思いますか。(○は1つ)

1. 1か月未満      2. 1か月程度      3. 3か月程度      4. 施設の判断した期間

【問14で「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」を選択した場合のみご回答ください】

問 17 技能実習生の配置基準への算入について、「4. N2相当以上の日本語能力を有する場合を除いては、就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由をお答えください。(○はいくつでも)

1. 制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため  
2. 一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから  
3. 一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから  
4. 現行の取扱いで特段問題が生じていないため  
5. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

## VII. 特定技能外国人について

問4(1)③で特定技能外国人を受入れていると答えた場合のみご回答ください。

問 18 特定技能外国人は、以下のいずれに該当しますか。(○は1つ)

1. 海外から直接、特定技能として入国した者  
2. 技能実習・介護からの移行者  
3. 介護以外の技能実習からの移行者  
4. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

問 19-1 就労開始直後における特定技能外国人の介護技術等について、「海外から直接特定技能・介護として入国した者」と「技能実習からの移行者」とでは介護技術に違いがありますか。(○は1つ)

1. 違いがある  
2. 違いがない

【問 19-1で「1. 違いがある」と答えた場合のみご回答ください。】

問 19-2 介護技術が高いと考えるのは、以下のどの者ですか。(○は1つ)

1. 海外から直接、特定技能として入国した者  
2. 技能実習・介護からの移行者  
3. 介護以外の技能実習からの移行者

質問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。

令和4年度社会福祉推進事業  
外国人介護職員の受入れ状況に関する調査（理事長等法人の経営者向けアンケート調査）

1. 法人の経営者等、経営状況や外国人介護職員の受入れ状況がお分かりになる方がご回答ください。
2. 特に断りのない場合、令和4年11月1日時点でのご回答をお願いいたします。
3. ご回答は質問に応じ、選択肢に○印をつけるか、数字を該当欄にご記入ください。その他を選択した場合は(具体的に: )欄に内容をご記入ください。
4. ご記入の終わった調査票は令和5年2月24日(金)までに、同封の返信用封筒に入れご返送ください。
5. 法人名等が特定できる形で集計・公表することはありません。また回答内容に基づき不利益を受けることは一切ありません。
6. この調査に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

株式会社サーベイリサーチセンター

「外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する調査」事務局

〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-13-5 KDX 日本橋 313ビル 5階

TEL:0120-901-848

(月～金曜日(祝日を除く)、10時～12時・13時～17時)

★特に断りのない場合、令和4年11月1日時点でのご回答をお願いいたします★

## I. 法人・経営状況について

問1 貴法人についてお伺いします。

所在地	都・道 府・県		市・区 町・村
記入者の 役職		開設年	西暦 年
全事業所数		介護事業所・ 施設数	
全職員数 (○は1つ)	1. ~9人 2. 10~19人 3. 20~29人	4. 30~39人 5. 40~49人 6. 50~99人	7. 100~199人 8. 200~299人 9. 300~499人 10. 500人~
介護事業に 関わる職員数 (○は1つ)	1. ~9人 2. 10~19人 3. 20~29人	4. 30~39人 5. 40~49人 6. 50~99人	7. 100~199人 8. 200~299人 9. 300~499人 10. 500人~
経営種別 (○は1つ)	1. 市区町村 2. 一部事務組合・広域連合 3. 社会福祉法人	4. 医療法人 5. 公益法人・日赤 6. 営利法人(会社)	7. その他 (具体的に: )
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
介護事業の 採算性(○は1つ)	1. 黒字 2. 赤字		
コロナ前と 比較した介護 報酬の増減 (○は1つ)	1. 増えた 2. 減った 3. 変わらない	介護報酬の 増減幅 (○は1つ)	1. 5%未満 2. 5%以上10%未満 3. 10%以上15%未満 4. 15%以上
特定技能制度の登 録支援機関か否か	1. 登録支援機関である 2. 登録支援機関ではない		

## Ⅱ. 介護職員の確保状況について

問2 貴法人では、介護職員は確保できていますか。(○は1つ)

1. 十分確保できている    2. おおむね確保できている    3. やや不足している    4. 非常に不足している  
5. どちらともいえない (事業所によって状況が異なる)

問3 貴法人では、以下の在留資格の外国人介護職員を受け入れていますか。  
(国籍は問いませんが、「介護職員」についてのみお答えください)

	外国人介護職員の受け入れ有無(○は1つ)	
① EPA介護福祉士	1. 受け入れている	2. 受け入れていない
② 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
③ 在留資格「介護」	1. 受け入れている	2. 受け入れていない
④ 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
⑤ 特定技能外国人	1. 受け入れている	2. 受け入れていない

問4 貴法人では、今後外国人介護職員の受け入れについて、どのようにお考えですか。

	外国人介護職員の受け入れについての考え(○はそれぞれ1つずつ)
① EPA介護福祉士	1. 積極的に新規採用を行いたい 2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい 3. 現状の人数のままで良い(新規採用は検討していない) 4. 基本的にEPA介護福祉士の採用は(これまでも、これから)行わない
② EPA介護福祉士候補者	1. 積極的に新規採用を行いたい 2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい 3. 現状の人数のままで良い(新規採用は検討していない) 4. 基本的にEPA介護福祉士候補者の採用は(これまでも、これから)行わない
③ 在留資格「介護」	1. 積極的に新規採用を行いたい 2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい 3. 現状の人数のままで良い(新規採用は検討していない) 4. 基本的に在留資格「介護」をもつ者の採用は(これまでも、これから)行わない
④ 技能実習生 (1号・2号・3号)	1. 積極的に新規採用を行いたい 2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい 3. 現状の人数のままで良い(新規採用は検討していない) 4. 基本的に技能実習生の採用は(これまでも、これから)行わない
⑤ 特定技能外国人	1. 積極的に新規採用を行いたい 2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ採用を検討したい 3. 現状の人数のままで良い(新規採用は検討していない) 4. 基本的に特定技能外国人の採用は(これまでも、これから)行わない

問3の回答に応じて、以下の設問にお進みください

<問3の外国人介護職員の受け入れ>の回答	次に回答いただく設問 No.
「②EPA介護福祉士候補者」で「1. 受け入れている」とご回答、または 「④技能実習生(1号・2号・3号)」で「1. 受け入れている」とご回答された方	問5へお進みください。
上記以外	質問は以上です。 ご協力ありがとうございました。

※以降は、「技能実習生(1号・2号・3号)」をまとめて「技能実習生」といいます。

### Ⅲ. 外国人介護職員へ期待する役割等について

#### 【「EPA介護福祉士候補者」を受け入れている法人のみご回答ください】

問5 貴法人では、「EPA介護福祉士候補者」にどのようなことを期待していますか。

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまらない あまり	あてはまらない	わからない
A. 基本的な介護業務に対応する	1	2	3	4	5
B. 介護福祉士国家資格を取得する	1	2	3	4	5
C. 管理職等、部下を指導するポジションを担う	1	2	3	4	5
D. 自法人の海外事業で活躍する	1	2	3	4	5

#### 【「技能実習生」を受け入れている法人のみご回答ください】

問6-1 貴法人では、「技能実習生」にどのような役割を期待していますか。

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまらない あまり	あてはまらない	わからない
A. 基本的な介護業務に対応することができる	1	2	3	4	5
B. 介護福祉士国家資格を取得する	1	2	3	4	5
C. 管理職等、部下を指導するポジションを担う	1	2	3	4	5
D. 自法人の海外事業で活躍する	1	2	3	4	5

#### 【「特定技能外国人」を受け入れている法人のみご回答ください】

問6-2 貴法人では、「特定技能外国人」にどのような役割を期待していますか。

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまらない あまり	あてはまらない	わからない
A. 基本的な介護業務に対応することができる	1	2	3	4	5
B. 介護福祉士国家資格を取得する	1	2	3	4	5
C. 管理職等、部下を指導するポジションを担う	1	2	3	4	5
D. 自法人の海外事業で活躍する	1	2	3	4	5

## VI. EPA介護福祉士候補者及び技能実習生の配置基準への算入について

問7以降の設問に回答いただくに当たり、まず以下をご確認ください。

現在、EPA介護福祉士候補者及び技能実習生は、訪日後に一定期間の研修を受けた上で、N2相当以上の日本語能力を有する場合を除いて、就労から6か月間は配置基準上「介護職員」として算入できない取扱いとなっています。一方、特定技能外国人等は、入国後の研修が義務付けられていませんが、就労直後から算入できる取扱いとなっています。

この点について、昨年度実施された調査(※1)の結果等を踏まえ、現在、政府の分科会において、法人内での意思決定プロセスを経ること等の一定の要件の下、就労直後から配置基準に算入することについて、検討が進められているところです(※2)。

※1 令和3年度介護施設等における外国人介護職員の就労実態に関する調査研究事業

<https://www.surece.co.jp/news/4122/>

※2 「外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて」(令和4年8月26日社会保障審議会介護給付費分科会資料5)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000980552.pdf>

P11 (抜粋)

- こうしたことを踏まえ、EPA介護福祉士候補者及び技能実習生について、以下のような要件を付すことにより、安全性や介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準に算入することとしてはどうか。
- ・ 受入先の施設を運営する法人の理事会で審議・承認するなど、適切かつ透明性の高いプロセスを経ること
  - ・ 上記のプロセスを経て外国人介護人材の受入れを実施することについて、都道府県等に報告すること
  - ・ 厚生労働省から、都道府県及び事業者等に対し、就労後6ヶ月未満の外国人介護人材について、
    - 1) 報酬の額を、日本人が従事する場合と同等以上とする必要がある旨や、
    - 2) 他の従業者と同様に、介護保険法に基づく介護サービスの実施状況等に対する運営指導(介護保険施設等指導指針等に基づく指導)を行う必要がある旨を周知する。

【問7から問10は、「EPA介護福祉士候補者」を受け入れている法人のみご回答ください。「EPA介護福祉士候補者」を受け入れていない法人は、問11へお進みください。】

問7 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、分科会で上記のような検討が進められていることについて、どのように考えますか。(○は1つ)

1. 特段問題はない、妥当である(上記の分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
4. 就労から6か月間は算入すべきではない
5. (その他:具体的に )

【問7で「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」を選択した場合のみご回答ください】

問8 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由をお答えください。(○はいくつでも)

1. EPA介護福祉士候補者には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから
2. 外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから
3. EPA介護福祉士候補者は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから
4. EPA介護福祉士候補者を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから
5. EPA介護福祉士候補者を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから
6. 配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから
7. その他(具体的に: )

【問7で「3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」を選択した場合のみご回答ください】

問9 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切と思いますか。(○は1つ)

1. 1か月未満
2. 1か月程度
3. 3か月程度
4. 施設の判断した期間



**【問7で「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」を選択した場合のみご回答ください】**

問10 EPA介護福祉士候補者の配置基準への算入について、「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため
2. 一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから
3. 一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから
4. 現行の取扱いで特段問題が生じていないため
5. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

**【問11から問14は、「技能実習生」を受け入れている法人のみご回答ください。】**

**【「技能実習生」を受け入っていない法人は、アンケート終了です】**

問11 技能実習生の配置基準への算入について、分科会で P.4に記載の検討が進められていることについて、どのように考えますか。(〇は1つ)

1. 特段問題はない、妥当である(上記の分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
4. 就労から6か月間は算入すべきではない
5. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

**【問11で「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」を選択した場合のみご回答ください】**

問12 技能実習生の配置基準への算入について、「2. 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、技能実習生のみを配置基準に算入しないとするのは、不合理であるから
2. 外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから
3. 技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから
4. 技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから
5. 技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから
6. 配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから
7. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

**【問11で「3. 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」を選択した場合のみご回答ください】**

問13 就労開始後どの程度の期間を経ての算入が適切と思いますか。(〇は1つ)

1. 1か月未満
2. 1か月程度
3. 3か月程度
4. 施設の判断した期間

**【問11で「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」を選択した場合のみご回答ください】**

問14 技能実習生の配置基準への算入について、「4. 就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由をお答えください。(〇はいくつでも)

1. 制度の趣旨・目的を踏まえるべきと考えるため
2. 一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから
3. 一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから
4. 現行の取扱いで特段問題が生じていないため
5. その他(具体的に: \_\_\_\_\_)

質問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。

## 外国人介護職員が提供する介護サービスに関する アンケート調査（利用者向けアンケート調査）

### 【施設・事業所職員の方にお尋ねします】

問1～問6は、誰が提供する介護サービスについて回答するものですか。利用者1名に対し、複数の外国人介護職員が担当している場合は、どなたか1名を選定してください。

在留資格(○は1つ)	就労期間(数値を記入)
1. EPA介護福祉士候補者 →	就労開始後( )年( )か月
2. 技能実習生 →	就労開始後( )年( )か月
3. 特定技能 →	就労開始後( )年( )か月

なお、特定技能については、以下の区分のいずれに該当するか、教えてください。(○は1つ)

1. 海外から直接、特定技能として入国した者
2. 技能実習・介護からの移行者
3. 介護以外の技能実習からの移行者
4. その他(具体的に )

以降、上記に該当する外国人介護職員の方を質問対象とします。

< 外国人介護職員が提供する介護サービスについてお伺いします >

- お答えいただくのは、問1～問6です。
- 上記の外国人介護職員が誰なのか、施設・事業所の職員にお尋ねください。
- 過去1年間の状況について、お答えください。

問1 あなたの言いたいことは、外国人介護職員に伝わりますか。(○は1つ)

1. 問題なく伝わる
2. 話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる
3. 挨拶や簡単な会話程度なら、なんとか伝わる
4. ほとんど伝わらない

問2 外国人介護職員の介護についてどのように感じていますか。(○は1つ)

1. 十分満足している
2. おおむね満足している
3. どちらともいえない
4. あまり満足していない
5. 全く満足していない

問3 外国人介護職員の働きぶりはいかがですか。(○は1つ)

1. 大変仕事熱心であり、高く評価できる ⇒ 問4へ
  2. 足りない部分はあるが、おおむね評価できる ⇒ 問4へ
  3. 普通(どちらともいえない)
  4. 足りない部分が多く、あまり評価できない
  5. 全く評価できない
- } ⇒ 調査は終了です

問4～問6は、問3で「1. 大変仕事熱心であり、高く評価できる」  
「2. 足りない部分はあるが、おおむね評価できる」  
を選んだ方のみお答えください

問4 外国人介護職員の「日本語能力」は、その職員より長い期間働いている他の外国人介護職員と比べていかがですか。(○は1つ)

1. 他の長く働く外国人介護職員の方が優れている
2. あまり変わらない
3. その外国人介護職員の方が優れている

問5 外国人介護職員の「介護技術」は、その職員より長い期間働いている他の外国人介護職員と比べていかがですか。(○は1つ)

1. 他の長く働く外国人介護職員の方が優れている
2. あまり変わらない
3. その外国人介護職員の方が優れている

問6 外国人介護職員の「働く姿勢」は、その職員より長い期間働いている他の外国人介護職員と比べていかがですか。(○は1つ)

1. 他の長く働く外国人介護職員の方が優れている
2. あまり変わらない
3. その外国人介護職員の方が優れている

ご協力ありがとうございました。

この調査票は封筒に入れて糊付けし、  
2月24日(金)までに切手を貼らずにポストに投函するか、  
ご家族あるいは施設職員にお渡しください。

令和4年度社会福祉推進事業  
EPA 介護福祉士候補者、介護職種の技能実習生及び特定技能の方  
本人(ほんにん)への調査(ちょうさ)(見本(みほん))

※実際(じっさい)の回答(かいとう)は、オンライン(Web)上で回答(かいとう)してください。

アンケートに きょうりよく してくれて ありがとうございます。アンケートの じかんは 5分(ふん) です。

あなたの なまえや あなたの こたえた ことは、あなたの ひみつ です。わたしたちは、だれにも 教(おし)えま  
せん。あなたが アンケートに 書(か)いたことは、だれが 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。

問1 在留資格(ざいりゅうしかく)。(1つ えらんでください)

1. EPA介護福祉士候補者(いーびーえーかいごふくしこうほしや)
2. 技能実習生(ぎのうじっしゅうせい)
3. 特定技能(とくていぎのう)

問1-2 どのようにして 特定技能(とくていぎのう)になりましたか。(1つ えらんでください)

1. あなたの国(くに)で 特定技能(とくていぎのう)の試験(しけん)をうけて日本(にほん)に来(き)た
2. 技能実習(ぎのうじっしゅう)の介護(かいご)から 特定技能(とくていぎのう)になった
3. 技能実習(ぎのうじっしゅう)の介護(かいご)以外(いがい)から 特定技能(とくていぎのう)になった
4. そのほか(ぐたいてき)にこたえてください: )

問2 日本(にほん)で 働(はたら)いている期間(きかん)。(1つ えらんでください)

1. ~6か月(げつ) ⇒ 問3へ
2. 6か月(げつ)~1年(ねん) ⇒ 問4へ
3. 1~2年(ねん) ⇒ 問4へ
4. 2年(ねん)~ ⇒ 問4へ
5. わからない ⇒ 問6へ
6. 答(こた)えたくない ⇒ 問6へ

問3 仕事(しごと)についての、あなたの気持(きもち)。(あてはまるもの 全(すべて) えらんでください)

1. ほかの職員(しょくいん)に、困(こま)ったときだけ助(たす)けてもらいたい
2. ほかの職員(しょくいん)に、いつも助(たす)けてもらいたい
3. 6か月(げつ)を超(こ)えたあとも、ほかの職員(しょくいん)に、いつも助(たす)けてもらいたい
4. わからない
5. 答(こた)えたくない

➡ **問6 (2ページ) へ**

問4 仕事(しごと)に自信(じしん)が持(も)てた、もしくは、持(も)てそうになるのは、働(はたら)きはじめてから、  
いつ頃(ごろ)ですか。(1つ えらんでください)

1. ~1か月(げつ)
2. 1~3か月(げつ)
3. 4~6か月(げつ)
4. 6か月(げつ)~1年(ねん)
5. 1~2年(ねん)
6. 2年(ねん)~
7. わからない
8. 答(こた)えたくない

問5 働(はたら)きはじめてから、6か月(げつ)たつ前(まえ)と後(あと)で、変(か)わったこと。

(あてはまるもの それぞれ1つずつ えらんでください)

	増(ふ)えた	同(おな)じ	減(へ)った	わからない	答(こた)えたくない
① 給料(きゅうりょう)	1	2	3	4	5
② 仕事(しごと)を教(おし)えてくれる職員(しょくいん)との関(か)わり	1	2	3	4	5
③ 忙(いそ)がしさ	1	2	3	4	5
④ できるようになった仕事(しごと)	1	2	3	4	5

問6 仕事(しごと)・生活(せいかつ)・学習(がくしゅう)について。

(あてはまるもの それぞれ1つずつ えらんでください)

	あてはまる	ややあてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない	わからない	答(こた)えたくない
① 施設(しせつ)の職員(しょくいん)は、丁寧(ていねい)に仕事(しごと)を教(おし)えてくれる	1	2	3	4	5	6
② 日本語(にほんご)で会話(かいわ)するときに困(こま)ることがある	1	2	3	4	5	6
③ 日本(にほん)の生活習慣(せいかつしゅうかん)やマナーがわからない	1	2	3	4	5	6
④ 利用者(りようしゃ)を介護(かいご)するとき困(こま)ることがある	1	2	3	4	5	6
⑤ 日本語(にほんご)や介護(かいご)を勉強(べんきょう)する時間(じかん)がない	1	2	3	4	5	6

問7 介護福祉士(かいごふくし)になるための学習(がくしゅう)について、教(おし)えてください。

	あてはまる	ややあてはまる	あてはまらない あまり	あてはまらない	わからない	答(こた)えたくない
① 国家試験(こっかしけん)の問題(もんだい)が難(むずかしい)と感じ(かん)じる	1	2	3	4	5	6
② 日本語(にほんご)が難(むずかしい)と感じ(かん)じる	1	2	3	4	5	6
③ 介護(かいご)のことばが難(むずかしい)と感じ(かん)じる	1	2	3	4	5	6
④ 仕事(しごと)が忙(いそ)がしく勉強(べんきょう)する時間(じかん)がない	1	2	3	4	5	6
⑤ 勉強(べんきょう)を教(おし)えてくれる人(ひと)がほしい	1	2	3	4	5	6

【全員(ぜんいん)の人(ひと)】

問8 介護福祉士(かいごふくし)になりたいと思(おも)っている人(ひと)で、国家試験(こっかしけん)の学習(がくしゅう)で、むずかしいと感じ(かん)じることを書(か)いてください。

【全員(ぜんいん)の人(ひと)】

問9 職場(しょくば)のひとたち、介護(かいご)の仕事(しごと)についてなど、感(かん)じていることがあれば、書(か)いてください。

質問(しつもん)は以上(いじょう)です。  
ご協力(きょうりょく)ありがとうございました。





令和4年度 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業  
外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する調査研究事業

---

令和5(2023)年3月

発行・編集



社会情報部

〒116-8581

東京都荒川区西日暮里 2-40-10

TEL 03-6826-5353

---

