

介護施設における不足人材と
技能実習生等の受入可能数のギャップに関する調査
結果報告書

平成30年 3 月

株式会社ウエルビー

目 次

第1章 調査にあたって.....	1
1 調査の目的.....	1
2 調査方法.....	1
第2章 調査結果.....	2
1 回答法人の属性.....	2
問1 法人種別.....	2
問2 回答者の役職.....	2
問3 現在提供している介護保険サービス（複数回答）.....	3
問4 法人内の介護保険サービス事業所に勤務する職員の合計人数.....	4
問5 法人内の介護保険サービス事業所に勤務する外国人等の職員の合計人数.....	6
問6 問5のうち、介護職員として勤務している合計人数.....	7
問7 ここ3年程度の介護職員の充足度.....	10
2 技能実習生の受入意向.....	11
問8 技能実習生の受入意向.....	11
問9 受入理想人数.....	12
問10 現状での受入可能人数.....	12
問11 受入可能人数が少ない理由（複数回答）.....	14
問12 検討している地域生活サポート（自由記入） 法人名は削除予定.....	18
3 技能実習生受け入れに関する自由意見.....	21
〔参考〕調査票.....	27

第1章 調査にあたって

1 調査の目的

国では、アジアにおける急速に進む高齢化に対応した UHC（Universal Health Coverage）と健康長寿社会を実現し、持続的な経済成長が可能な新たなアジアを創るため、アジア地域への地域包括ケアシステムの構築や日本の医療機関や民間事業者等の進出促進等の相互互恵的なアプローチによる取り組みを進める「アジア健康構想」を推進しています。

このうち、介護人材の還流促進については、平成 29 年に介護職種を対象とした新たな技能実習制度もスタートする中で、国内での受け入れに当たっての現況や課題を把握するとともに、官民が連携し、解決策を検討していくことが重要です。

「介護施設における不足人材と技能実習生等の受入可能数のギャップに関する調査」は、こうしたことをふまえ、介護施設へのアンケートにより、外国人介護職の受け入れの状況や、技能実習生等の受入需要と受入キャパシティのギャップを調査し、全国における需要を推計するとともに、受入体制（技能実習生の寮、配食等の生活面に関する受入体制整備状況等）の具体的な課題を抽出するために実施するものです。

2 調査方法

調査は、内閣官房健康・医療戦略室を事務局に、平成 30 年 1 月に別紙調査票により、郵送で実施しました。

配布対象は、456 の介護施設を運営する法人（うち海外進出を図る民間事業者等が共通の課題等について検討し具体的対応を行うための官民連携のプラットフォームである「国際・アジア健康構想協議会」への参加・参加希望法人が 160）で、117 の法人から回答を得ました。

配布数	回収数	回収率
456	117	25.7%

第2章 調査結果

1 回答法人の属性

問1 法人種別

選択肢	回答数	構成比
1. 株式会社	47	40.2%
2. 社会福祉法人	44	37.6%
3. 医療法人	20	17.1%
4. その他	6	5.1%
〔内訳〕一般社団法人	2	1.7%
NPO法人	1	0.9%
生協	1	0.9%
医療法人、社会福祉法人、株式会社の法人グループ	2	1.7%
合計	117	100.0%

※「1. 株式会社」には、有限・合同会社を5社含む。「3. 医療法人」には、社会医療法人を1法人含む。

回答法人の運営形態は、「1. 株式会社」が47法人（40%）、「2. 社会福祉法人」が44法人（38%）、「3. 医療法人」が20法人（17%）、「4. その他」が6法人（5%）となっています。

「4. その他」の自由記載欄に、「一般社団法人」、「NPO法人」、「生協」、「医療法人、社会福祉法人、株式会社の法人グループ」という記載がありました。

なお、本アンケートは、「医療法人、社会福祉法人、株式会社の法人グループ」であっても、いずれかの法人宛てに配布しているため、1～3の回答法人の中にも、「法人グループ」は存在します。

問2 回答者の役職

選択肢	回答数	構成比
1. 経営主体の長等（理事長・理事・取締役等）	61	52.1%
2. リーダー職員（施設長・事務長・介護看護長等）	44	37.6%
3. その他の職員	11	9.4%
無回答	1	0.9%
合計	117	100.0%

回答者の役職は、「1. 経営主体の長等（理事長・理事・取締役等）」が52%、「2. リーダー職員（施設長・事務長・介護看護長等）」が38%、「3. その他の職員」が9%となっています。

問 3 現在提供している介護保険サービス（複数回答）

選択肢	回答数	構成比
1. 訪問系介護保険サービス（訪問介護・訪問看護等）	82	70.1%
2. 通所系介護保険サービス	92	78.6%
3. 短期入所	54	46.2%
4. 福祉用具貸与	20	17.1%
5. 住宅改修	11	9.4%
6. 特定施設入居者生活介護	24	20.5%
7. 認知症対応型共同生活介護	48	41.0%
8. 介護老人福祉施設	42	35.9%
9. 介護老人保健施設	25	21.4%
10. 介護療養型医療施設	2	1.7%
11. 小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護	40	34.2%
12. 居宅介護支援	80	68.4%
13. その他 〔具体的記載〕 高齢者賃貸住宅等6、介護タクシー・福祉有償運送4、地域包括支援センター2、定期巡回・随時対応型訪問介護看護2、機能訓練事業1、訪問リハ1、地域交流事業1、基準該当障害福祉サービス1、救護（介護保険外）1、在宅支援診療所1	18	15.4%
アンケート回答法人数合計	117	100.0%
〔再掲〕施設・居住系サービス有	79	67.5%
施設・居住系サービス無	38	32.5%

※「1. 株式会社」には、有限・合同会社を5社含む。「3. 医療法人」には、社会医療法人を1法人含む。

現在提供している介護保険サービスは、「1. 訪問系介護保険サービス（訪問介護・訪問看護等）」が70%など、表のとおりです。

施設・居住系サービス（選択肢6～10）を実施している法人は79法人（68%）です。

問 4 法人内の介護保険サービス事業所に勤務する職員の合計人数

(1) 介護保険サービス事業所職員の全数

人数記入欄をコーディング	回答数	構成比
0～39 人	24	20.5%
40～99 人	27	23.1%
100～199 人	20	17.1%
200～399 人	28	23.9%
400～999 人	10	8.5%
1,000 人以上	8	6.8%
合計	117	100.0%

法人内の介護保険サービス事業所に勤務する職員の合計人数は、1 人から 5,000 人以上まで幅があり、平均は 311 人でした。

(2) うち、介護職員（生活相談員などでなく、利用者に相対してケアを行う者）の数

人数記入欄をコーディング	回答数	構成比
0～19 人	22	18.8%
20～69 人	32	27.4%
70～149 人	26	22.2%
150～299 人	20	17.1%
300～599 人	9	7.7%
600 人以上	8	6.8%
合計	117	100.0%

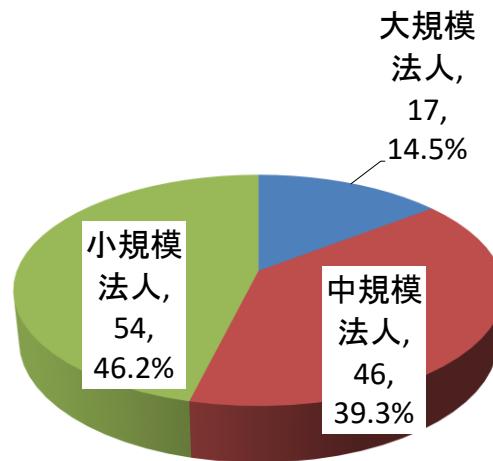
(1) のうち、介護職員の数も、0 人から 5,000 人以上まで、同様に幅があり、平均は (1) の 3 分の 2 程度の 212 人でした。

なお、「0 人」の法人は 3 法人あり、居宅介護支援や福祉用具貸与のみを実施しています。

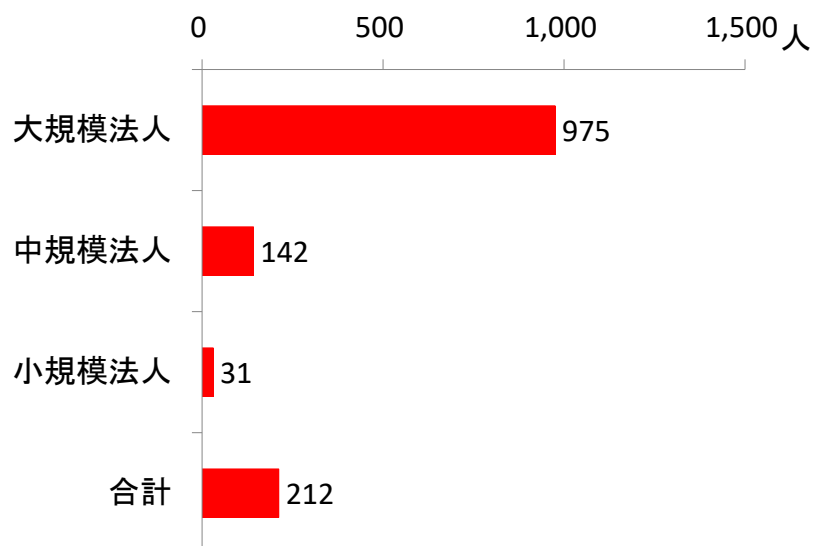
再コーディング	回答数	構成比	延職員数	1法人当たりの介護職員数
介護職員 300 人以上(大規模法人)	17	14.5%	16,582	975
介護職員 70～299 人(中規模法人)	46	39.3%	6,535	142
介護職員 0～69 人(小規模法人)	54	46.2%	1,650	31
合計	117	100.0%	24,767	212

(2) の介護職員の数により、回答法人を再区分すると、介護職員 300 人以上の大規模法人は 17 法人、同 70～299 人の中規模法人は 46 法人、同 0～69 人の小規模法人は 54 法人あります。1 法人当たりの介護職員数は、大規模法人が 975 人、中規模法人が 142 人、小規模法人が 31 人です。

再コーディングした法人規模ごとの回答法人数と構成比



法人規模別にみた、回答法人 1 法人当たりの介護職員数



問5 法人内の介護保険サービス事業所に勤務する外国人等の職員の合計人数

区分	回答法人数	回答人数の 合計	回答法人の 平均人数
①日本国籍取得者(帰化された方)	22	33	1.5
②在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)	40	239	6.0
③外国人留学生	9	54	6.0
④EPAによる介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者	8	142	17.8
合計(①～④のいずれかに回答した法人)	57	468	8.2

法人内の介護保険サービス事業所に勤務する外国人等の職員数を①～④の区分でたずねたところ、「①日本国籍取得者(帰化された方)」が勤務していると回答した法人は 22 法人で、回答人数の合計は 33 人、勤務していると回答した法人での平均人数は 1.5 人でした。

「②在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)」、「③外国人留学生」、「④EPAによる介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者」についても、同様に集計したところ、①～④のいずれかの外国人等の職員が勤務していると回答した法人は 57 法人(117 法人の約 5 割)で、勤務している平均人数は 8.2 人でした。

〔①～④合計の法人規模別の再集計〕

区分	外国人等の職員の 勤務有		外国人等の 職員の勤務 人数B	平均人数 (A/B)
	回答法人数A	構成比		
大規模法人(N=17)	15	88.2%	316	21.1
中規模法人(N=46)	28	60.9%	118	4.2
小規模法人(N=54)	14	25.9%	34	2.4

①～④のいずれかの外国人等の職員が勤務していると回答した 57 法人を法人規模別にみると、大規模法人では 17 法人中 15 法人(88%)に外国人等の職員の勤務実態がある(人数欄に人数の記載がある)一方、小規模法人では 54 法人中、14 法人(26%)と小数の法人にしか、外国人等の職員の勤務実態がありませんでした。

また、法人規模別の平均人数も、大規模法人が 21.1 人であるのに対し、中規模法人は 4.2 人、小規模法人は 2.4 人と法人規模で大きな差がみられます。

問6 問5のうち、介護職員として勤務している合計人数

区分	回答法人数	回答人数の 合計	回答法人の 平均人数
①日本国籍取得者(帰化された方)	14	22	1.6
②在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)	36	201	5.6
③外国人留学生	7	37	5.3
④EPAによる介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者	8	142	17.8
合計(①～④のいずれかに回答した法人)	49	402	8.2

問5のうち、介護職員として勤務している外国人等の職員数を①～④の区分でたずねたところ、「①日本国籍取得者(帰化された方)」が勤務していると回答した法人は14法人で、回答人数の合計は22人、勤務していると回答した法人での平均人数は1.6人でした。

「②在日外国人(永住者・定住者・日本人の配偶者等)」、「③外国人留学生」、「④EPAによる介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者」についても、同様に集計したところ、①～④のいずれかの外国人等の職員が勤務していると回答した法人は49法人(117法人の約4割)で、勤務している平均人数は8.2人でした。

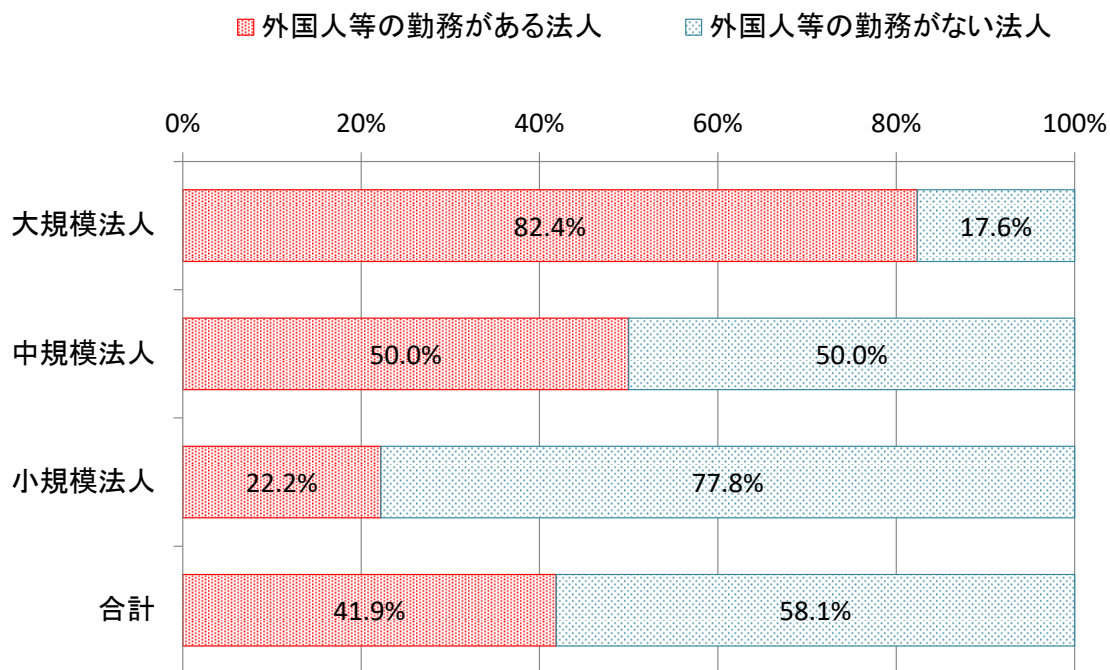
〔①～④合計の法人規模別の再集計〕

区分	外国人等の職員の 勤務有		外国人等の 職員の勤務 人数B	平均人数 (A/B)
	回答法人数A	構成比		
大規模法人(N=17)	14	82.4%	281	20.1
中規模法人(N=46)	23	50.0%	104	4.5
小規模法人(N=54)	12	22.2%	17	1.4

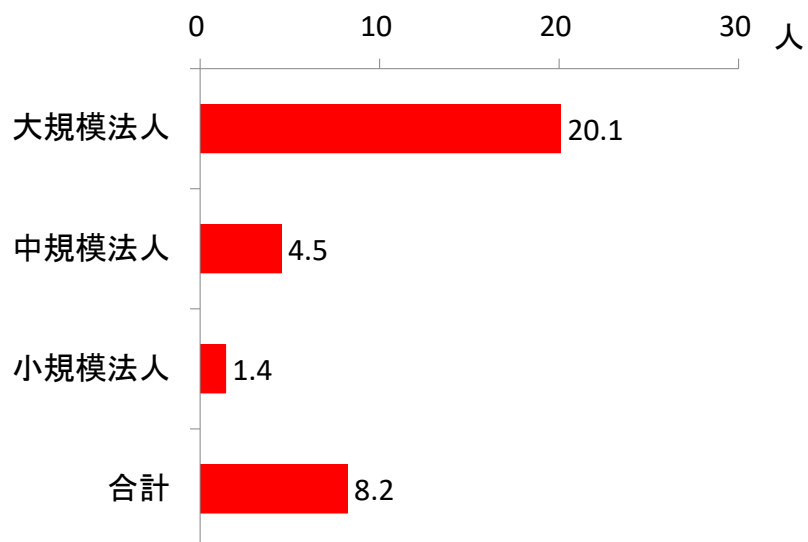
介護職員として、①～④のいずれかの外国人等の職員が勤務していると回答した49法人を法人規模別にみると、大規模法人では17法人中14法人(82%)に外国人等の介護職員の勤務実態がある(人数欄に人数の記載がある)一方、小規模法人では54法人中、12法人(22%)と少数の法人にしか、外国人等の職員の勤務実態がありませんでした。

また、法人規模別の平均人数も、大規模法人が20.1人であるのに対し、中規模法人は4.5人、小規模法人は1.4人と法人規模で大きな差がみられます。

法人規模別にみた、介護職員として外国人等の勤務がある法人の構成比



介護職員として勤務している外国人等の平均人数（勤務している法人のみ）



〔再掲〕

再コーディング	回答数	構成比
介護職員として外国人等の勤務有	49	41.9%
介護職員として外国人等の勤務無	68	58.1%

問 6 から、アンケートの回答法人を、介護職員としての外国人等の勤務の有無で区分したところ、勤務有は 49 法人（42%）、勤務無は 68 法人（58%）でした。この介護職員としての外国人等の勤務の有無を、以下の設問のクロス分析の項目として活用します。

〔再集計〕

区分	全数 (問4)	外国人等 (問5)	構成比 (問5/問4)
事業所に勤務する職員	36,237	468	1.3%
うち介護職員	24,767	402	1.6%

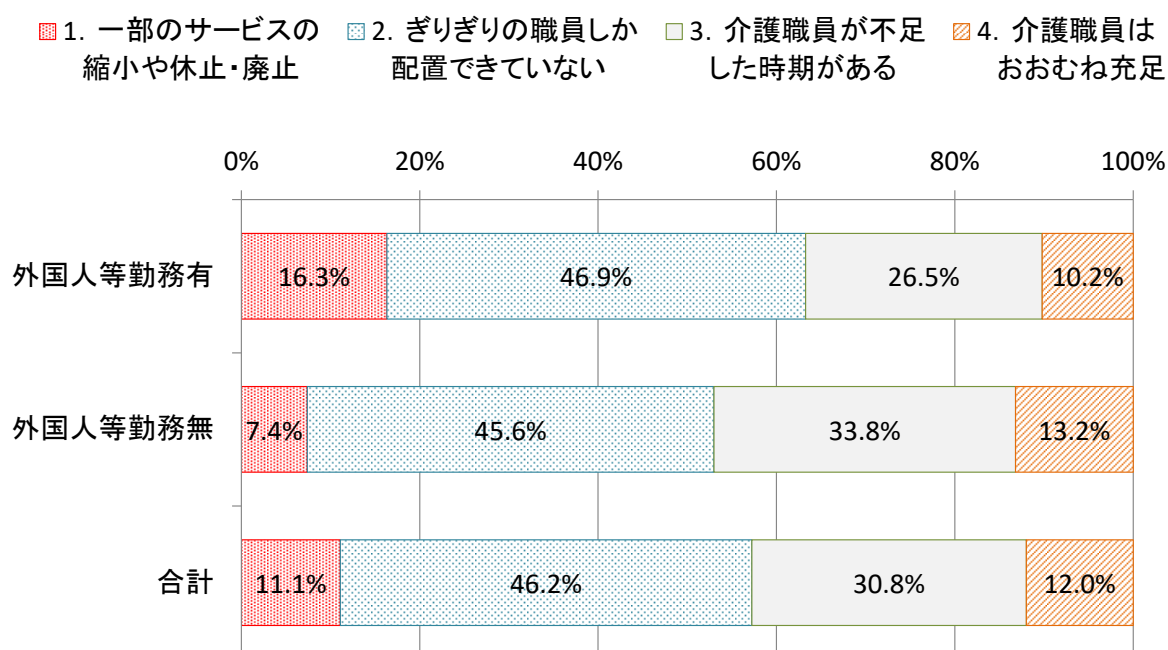
問 4 の介護保険サービス事業所に勤務する職員数の合計は 36,237 人、うち介護職員は 24,767 人であり、問 5 の外国人等が占める割合は、それぞれ、1 %強となっています。

問7 ここ3年程度の介護職員の充足度

選択肢	問6 外国人等勤務の有無の別				合計	
	外国人等勤務有		外国人等勤務無			
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1. 一貫して不足しており、一部のサービスの縮小や休止・廃止を余儀なくされている	8	16.3%	5	7.4%	13	11.1%
2. 一貫して不足しており、職員配置基準を満たすぎりぎりの職員しか配置できていない	23	46.9%	31	45.6%	54	46.2%
3. 介護職員が不足した時期がある	13	26.5%	23	33.8%	36	30.8%
4. 介護職員はおおむね充足している	5	10.2%	9	13.2%	14	12.0%
合計	49	100.0%	68	100.0%	117	100.0%

ここ3年程度の介護職員の充足度は、「1. 一貫して不足しており、一部のサービスの縮小や休止・廃止を余儀なくされている」が11%、「2. 一貫して不足しており、職員配置基準を満たすぎりぎりの職員しか配置できていない」が46%、「3. 介護職員が不足した時期がある」が31%、「4. 介護職員はおおむね充足している」が12%となっており、多くの法人で介護職員の不足の状況がみられます。

問6の外国人等勤務の有無別に充足度をみると、外国人等の勤務有の法人は、「1. 一貫して不足しており、一部のサービスの縮小や休止・廃止を余儀なくされている」の割合が高い傾向にあります。



2 技能実習生の受入意向

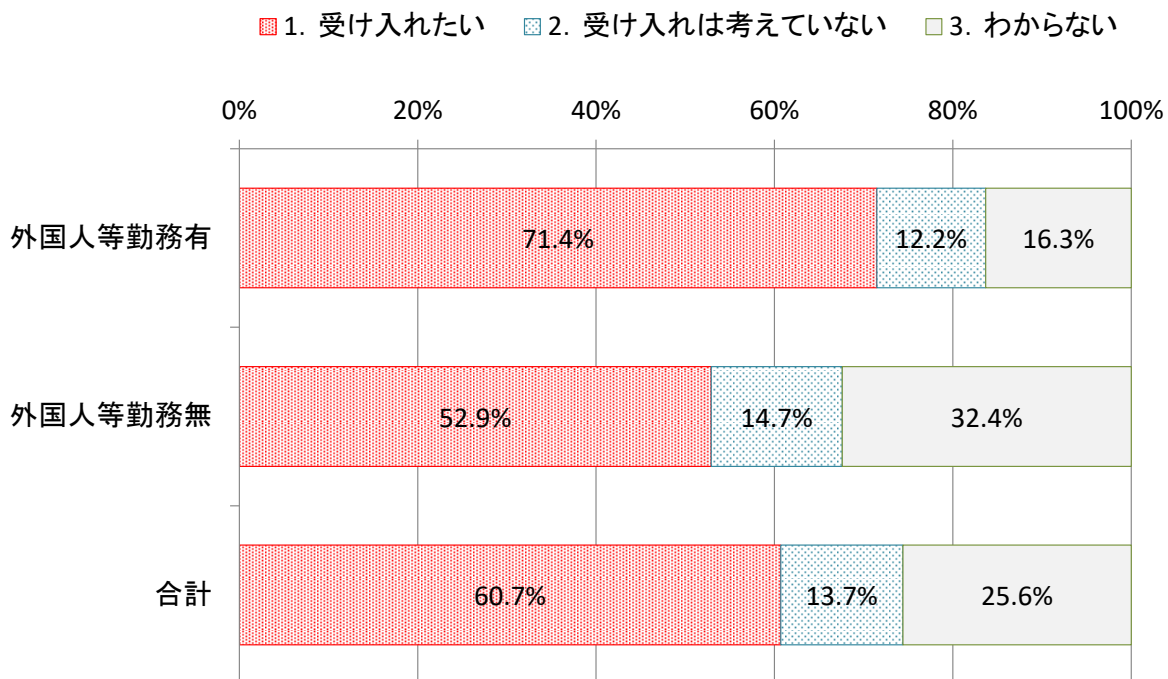
問 8 技能実習生の受入意向

選択肢	問 6 外国人等勤務の有無の別				合計	
	外国人等勤務有		外国人等勤務無			
	回答数	構成比	回答数	構成比	回答数	構成比
1. 受け入れたい	35	71.4%	36	52.9%	71	60.7%
2. 受け入れは考えていない	6	12.2%	10	14.7%	16	13.7%
3. わからない	8	16.3%	22	32.4%	30	25.6%
合計	49	100.0%	68	100.0%	117	100.0%

「外国人技能実習制度」を活用した技能実習生の受け入れたいかをたずねたところ、「1. 受け入れたい」は 61%、「2. 受け入れは考えていない」は 14%、「3. わからない」は 26%でした。

なお、アンケートの設問文に、在日外国人や留学、E P Aによる受け入れは含めない但し書きを書いているため、「外国人技能実習制度」のみの受入意向です。

また、問 6 の外国人等勤務の有無別に充足度をみると、外国人等の勤務有の法人は、71%の法人が「1. 受け入れたい」と回答しています。



問 9 受入理想人数

区分	回答人数の 合計	回答法人数	回答法人の 平均人数A
大規模法人	553	16	34.6
中規模法人	243	45	5.4
小規模法人	104	52	2.0
合計	900	113	8.0

外国人技能実習生の受け入れ理想人数は、117 法人のうち、113 法人から回答があり、その平均人数は 8.0 人で、最大は 200 人でした。

問 4 で区分した法人規模別にみると、受け入れ理想人数の平均は、介護職員 300 人以上の大規模法人が 34.6 人、同 70～299 人の中規模法人が 5.4 人、同 0～69 人の小規模法人が 2.0 人となっており、大規模法人が突出して受け入れ理想人数が多くなっていることがわかるほか、大規模法人では、平均すると、全介護職員の 1 割程度を外国人技能実習生でまかないたいという意向を持っていることがわかります。

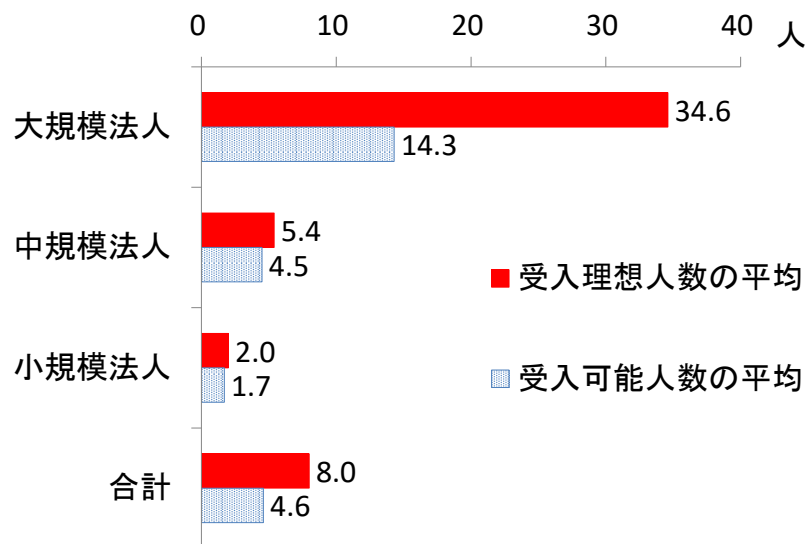
問 10 現状での受入可能人数

区分	回答人数の 合計	回答法人数	回答法人の 平均人数B	平均人数の 乖離(A-B)
大規模法人	229	16	14.3	20.3
中規模法人	204	45	4.5	0.9
小規模法人	86	52	1.7	0.3
合計	519	113	4.6	3.4

外国人技能実習生の現状での受入可能人数についても、117 法人のうち、113 法人から回答があり、その平均人数は 4.6 人で、最大は 50 人（2 法人）でした。

問 4 で区分した法人規模別にみると、受け入れ可能人数の平均は、介護職員 300 人以上の大規模法人が 14.3 人、同 70～299 人の中規模法人が 4.5 人、同 0～69 人の小規模法人が 1.7 人となっており、問 9 の受け入れ理想人数と同様に、大規模法人が突出して多くなっていることがわかるほか、問 9 の受け入れ理想人数よりいずれの法人でも少なく、特に大規模法人で顕著に低いことがわかります。

受入理想人数と受入可能人数のギャップ



問 11 受入可能人数が少ない理由（複数回答）

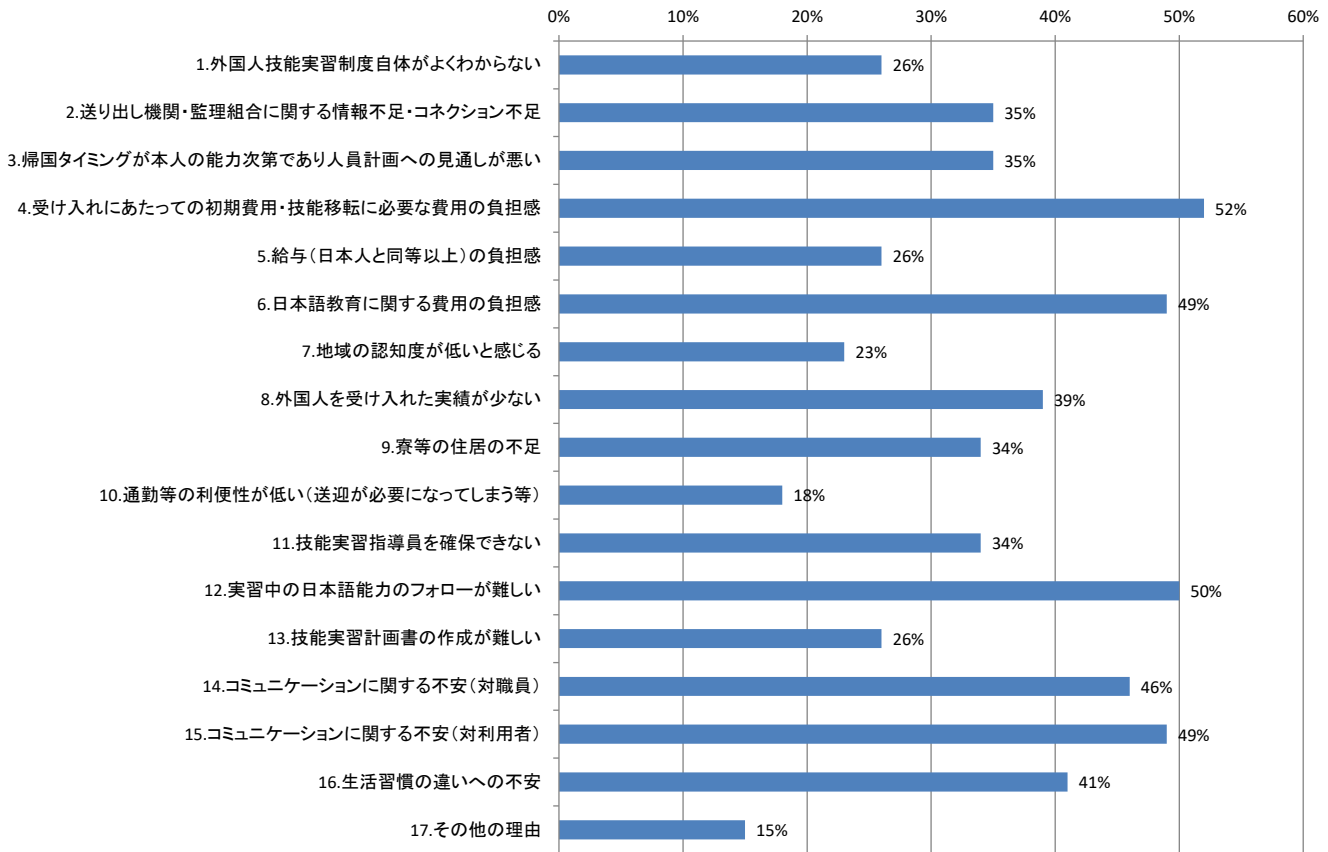
分類	選択肢	合計		内訳(問 4・6 による再区分)			
				大規模法人 (N=17)		雇用有 (N=49)	
		件数	構成比	件数	構成比	件数	構成比
【制度】	1. 外国人技能実習制度自体がよくわからない	31	26%	1	6%	10	20%
	2. 送り出し機関・監理組合に関する情報不足・コネクション不足	41	35%	7	41%	21	43%
	3. 帰国タイミングが本人の能力次第であり人員計画への見通しが悪い	41	35%	6	35%	21	43%
【費用】	4. 受け入れにあたっての初期費用・技能移転に必要な費用の負担感	61	52%	11	65%	28	57%
	5. 給与(日本人と同等以上)の負担感	31	26%	5	29%	9	18%
	6. 日本語教育に関する費用の負担感	57	49%	9	53%	25	51%
【地域性】	7. 地域の認知度が低いと感じる	27	23%	3	18%	9	18%
	8. 外国人を受け入れた実績が少ない	46	39%	5	29%	10	20%
【生活環境の整備】	9. 寮等の住居の不足	40	34%	4	24%	15	31%
	10. 通勤等の利便性が低い(送迎が必要になってしまう等)	21	18%	3	18%	7	14%
【実習受け入れ態勢】	11. 技能実習指導員を確保できない	40	34%	1	6%	18	37%
	12. 実習中の日本語能力のフォローが難しい	58	50%	8	47%	25	51%
	13. 技能実習計画書の作成が難しい	30	26%	2	12%	17	35%
【外国人に対する不安】	14. コミュニケーションに関する不安(対職員)	54	46%	8	47%	23	47%
	15. コミュニケーションに関する不安(対利用者)	57	49%	6	35%	23	47%
	16. 生活習慣の違いへの不安	48	41%	5	29%	18	37%
【その他】	17. その他の理由	18	15%	5	29%	12	24%

技能実習生の受け入れ理想人数に対し、受け入れ可能人数が少ない場合の理由をたずねたところ、「4. 受け入れにあたっての初期費用・技能移転に必要な費用の負担感」(52%)、「12. 実習中の日本語能力のフォローが難しい」(50%)、「6. 日本語教育に関する費用の負担感」(49%)、「15. コミュニケーションに関する不安(対利用者)」(49%)、「14. コミュニケーションに関する不安(対職員)」(46%)の5項目が特に高い割合となっています。

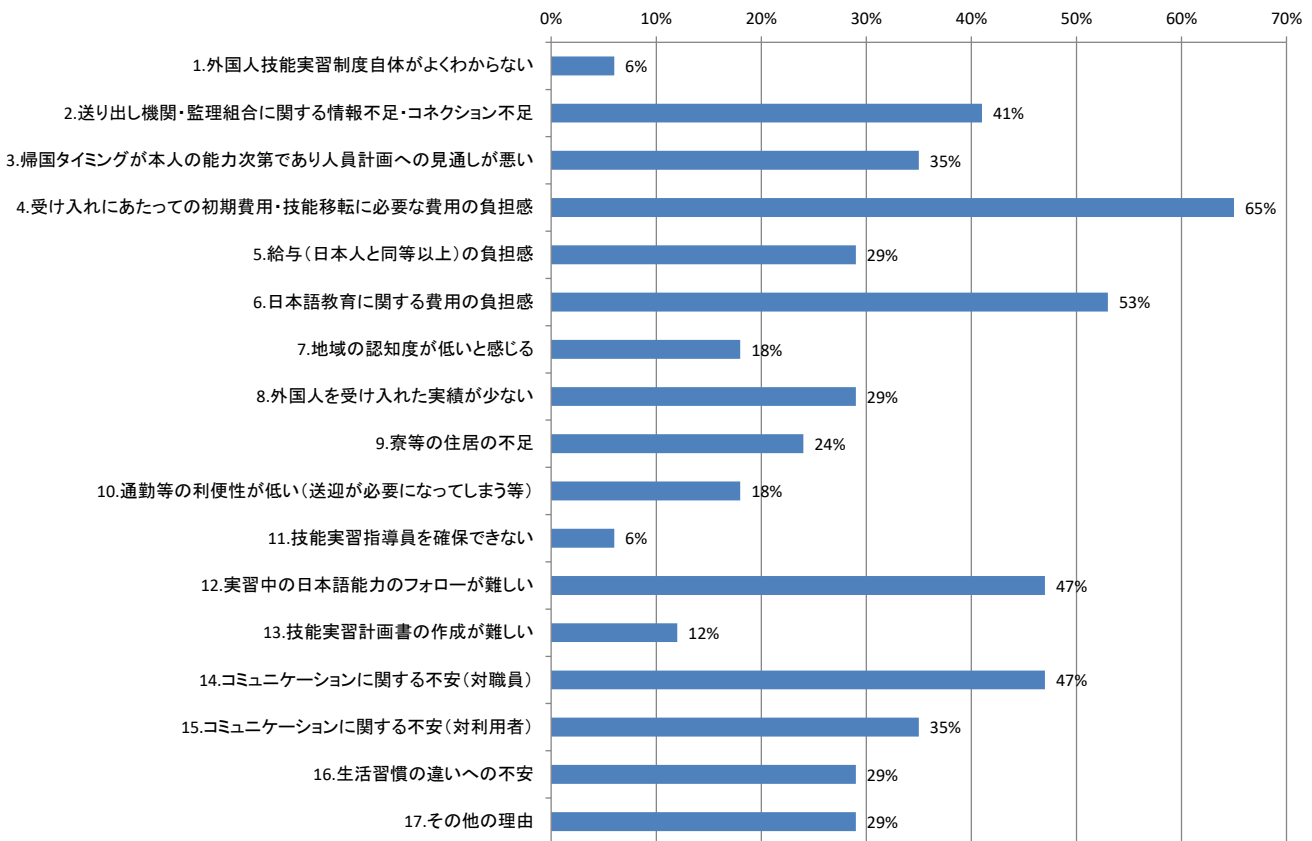
「費用」、「実習受け入れ態勢」、「外国人に対する不安」(コミュニケーション)といった分野が、受け入れにあたっての課題だと感じている実態がみてとれます。

法人規模別や、外国人等の介護職員の雇用実績の有無別にみると、これらの主要な課題は、おおむね、法人規模や雇用実績を問わず、共通であることが読み取れますが、「11. 技能実習指導員を確保できない」や「16. 生活習慣の違いへの不安」が大規模法人では割合が低い、「13. 技能実習計画書の作成が難しい」が雇用実績有法人で割合が高いなど、法人規模や雇用実績による課題のとらえ方の差異もみられます。

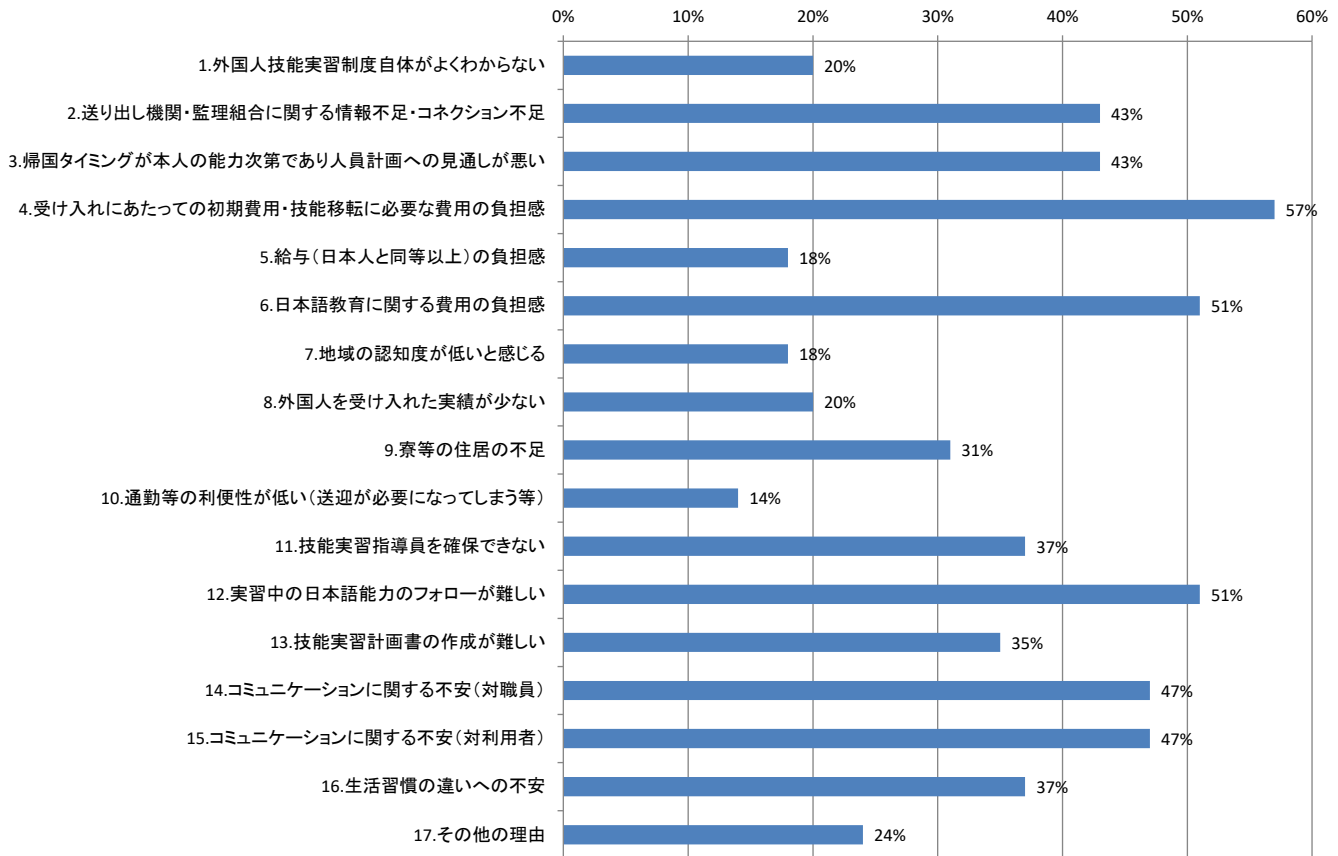
〔回答法人全体〕



〔大規模法人のみ〕



〔外国人等の雇用実績有の法人のみ〕



「17. その他の理由」の具体的記載

(1) 大規模法人・雇用実績有

◇	全国で47施設を展開しているが、1施設で2人以上を受入れないと人事管理上と生活管理上の懸念がある。
◇	まだまだこれから正式に技能実習生を受け入れていく段階なので期待と不安がありますが、受け入れ態勢を整えてからしっかり受け入れていこうと思います。
◇	送り出し機関、受入管理団体共に玉石混交であること。介護はスタートしたばかりであるが、受入側に従来の単純労働者と同じ感覚で受入れしようとする業者が多々見受けられます。
◇	中間管理費が重み、法人の負担額が働く本人にわたる訳ではないこと、長期的な技能の習得、母国への貢献という本体の目的にかなうかどうか疑問がすくなくないこと。
◇	①監理団体の高額な監理費、実習生が送り出し機関に支払う高額な手数料・保証金が課題。こうした中間経費は本人への給与額の増額をさまたげている。②送り出し国における日本語教育の質。現状 N4～N3 を達成できる実態に程遠い。

(2) 中規模法人・雇用実績有

◇	受け入れ監理の共同組合を設立準備中のため、最初はトライアルとして、実習生の受け入れを考えているから。
◇	外部協同組合や財団を利用した場合、月額管理費が送出し機関含め約 5,000 円/月 1 名のため、その他費用負担を含め、在職期間 3 年と考えると高すぎて、介護事業所として赤字経営になってしまうため再考している。対日本人コストより高い。時給換算 1,850 円くらいの費用となる。
◇	地域性の問題(労働力として働く外国人が田舎を魅力と感じるか?)
◇	日本語教育へのレベルが高く仕事しながら学べるようにしてほしい
◇	今年度より EPA による介護福祉士候補者の受け入れをスタートさせたため。
◇	上記の不安が大きいことは事実です。

(3) 中規模法人・雇用実績無

◇	制度上の受け入れ人数の制限
◇	仲介業者への高マージンの懸念。アジア全域における経済発展に伴い外国人労働者賃金の上昇。
◇	外国人実習生が急にいなくなる(失踪)と聞くので不安がある。

(4) 小規模法人・雇用実績有

◇	運転免許等を持っていないと送迎などで困るケースが多い。
---	-----------------------------

(5) 小規模法人・雇用実績無

◇	アジア健康構想と、自立支援介護の普及を図り、特養は在宅復帰。居宅系はいつまでも在宅で元気に過ごしていただく支援をしていく。この介護のあり方を日本全国はもちろん、日本発でアジア全域に広げる。その為の外国人技能実習生の受け入れである。実習生が当法人で働きやすく、尚生活しやすい環境を作っていかなばと考えている。
◇	日本人の職員とのコミュニケーションでさえ十分にいけないから、単に外国人であるというだけで、不安はもたないようにしたい。
◇	まずは、自法人での日本人の介護職の育成方法を検討中

問 12 検討している地域生活サポート（自由記入）

問 12 は、技能実習生の生活を地域でサポートするような取り組みを検討していたら、自由に記入する設問です。回答は、以下の通りです（波線は、施策検討の参考となるところ）。

（１）大規模法人・雇用実績有

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	・当グループの介護施設では、すでに EPA の介護スタッフが勤務しておりますので、その方が来日される技能実習生の方の生活や地域でのかわり方についてサポートしてくれますので、安心して来日できると考えています。そして、待遇についても EPA と変わらない内容を想定して受入れたいと考えております。 ・当グループ敷地内に研修センターをつくり、技能実習生の来日後研修は、このセンターを活用します。そして 1 か月（N3 取得）の研修終了後は、地域の住まいへ移動してもらう予定です。天理市には、天理教というおおきな宗教法人が存在します。そこには、多くの詰所というものがあり、住まいや研修センターにも活用できるものです。現在、この詰所の活用について天理教とも相談しながら進めております。詰所は、市役所、病院、スーパー、郵便局等の天理市の生活圏域の中にとけ込んでいる環境ですので、技能実習生の方もきっと安心していただけたと考えております。	近畿	38
◇	国際交流センターでの日本語学習	東海	30
◇	ゆくゆくは日本語学校を作っていきたいと考えております。まずは日本語学校教員の養成に高度人材枠で大学生、留学生を採用しようと考えています。	1 都3 県	6
◇	1. 外国人技能実習生の実習施設として、受け入れすることについて、地域住民や関係機関に周知し、理解と協力を得るようにすること。2. 地域で開催されるふるさと祭りなどのイベントや、ボランティア活動などに、施設職員と一緒に参加し、地域の文化や習慣に触れてもらう機会を設けること。など。	北海道	16
◇	地域で支える取組み ・異文化交流、地域で行われるお祭やイベント等への共同参加 ・同地域で生活する在留外国人との交流機会の実施 ・趣味が楽しめるサークル活動の発足 ・実習生による外国語講座 ・実習生用の地域 MAP の作成	東海	8

（２）大規模法人・雇用実績無

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	・生活指導員講習を要求水準以上に受講者拡大することを検討中である ・生活用品の事前準備、実習生候補者との密なコミュニケーションにより、あったら便利な物品を準備する ・余暇対策の検討	甲信越北陸	15

(3) 中規模法人・雇用実績有

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	もともと弊社では、外国人を様々な形で就労してもらっている。国籍的には中国、韓国、ネパール、台湾、イタリア、ウクライナである。在留資格は、婚姻、留学、ワーキングホリデー、インターンシップ、短期商用ビザと様々である。生活を地域でサポートするという観点では、介護事業自体が地域に密着した事業であり、外国人も、通所介護や小規模多機能サービスに就労するケースが多いので、仕事自体が地域の高齢者と顔見知となり、地域に溶け込む要因を作っていると言える。また、留学、ワーキングホリデー、短期商用ビザなどは、研修的性格を持った就労の要素が強いので、会社の費用負担で、初任者研修、福祉用具専門相談員を取得させたりしてきた。また、生活の安定を支援するという意味で、宿舎を確保し、そこかた事業所に通えるようにもしている。さらに、日本人と婚姻し、死別した中国人の事例では、就労先をより看護小規模多機能として、地域の自治会の方にも参加する運営推進会議の参加に溶け込める要因を作るようにしてきた。	九州 沖縄	10
◇	先輩がいるので「安心感」を持たせられる環境をつくる。中国、ベトナム、スリランカ、ミャンマー、タイ、台湾等。	1 都3 県	50
◇	地元の在日外国人会(フィリピン)が主体となり在日フィリピンの縁故者で、この実習制度を利用し、来日希望される方を育成し受け入れることを実際におこなっています。縁故者がいることで生活の不安はなくなり、日本での実習意欲を大いにわきたてています。受け入れ側としても安心感が増します。	九州 沖縄	3
◇	送り出し機関や監理組合の情報がよくわからない	近畿	2
◇	実習生として受け入れている学校が外国人を受け入れて2年目。アルバイトの予定が来期あっている。不安な面はアンケートでも答えたが積極的に柔軟に受け入れていく予定である。	九州 沖縄	3
◇	現在検討中	1 都3 県	2

(4) 中規模法人・雇用実績無

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	NPO 法人との連携 近隣にアジア外国人留学生の支援をしている NPO があり、そちらとの連携を計画している	中国	5
◇	文化に応じた食事や、環境を整備する準備をしている。	近畿	10
◇	寮の整備。日本語指導、コミュニケーションを学ぶ機会	1 都3 県	5

(5) 小規模法人・雇用実績有

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	特にないが民泊に力を入れている地域なので連携を図りたい。	甲信越北陸	4
◇	周囲の理解	1都3県	0

(6) 小規模法人・雇用実績無

	生活サポート	ブロック	受入可能人数
◇	特に検討はしていないが、今後必要になると思う。	1都3県	3
◇	実習生を包括的に生活を見ていくシステムづくりを考えている。 ①地域交流(自治体活動の参加) ②地域包括ケアシステム、介護保険外サービス(交流カフェの企画)への積極的参加等	九州沖縄	4
◇	実習期間等によりますが、今後受け入れ体制が可能になれば、家具付きのレオパレス等も検討したいと思います。	九州沖縄	3
◇	当事業所と近接する一般財団法人海外産業人材育成協会(ATOS)海外研修センターとの連携	近畿	2
◇	専門学校通学中の実習生の受け入れは、実施施設として考えております。	九州沖縄	2
◇	取組みを具体的に検討してはいません。今後のために技能実習指導講習を受講しました。生活習慣や言葉の違いでの不安も大きいですが、技術だけでなく風習なども知ってもらえるように苑で行っている地域活動へも参加できたらと思います。生活していく場所で近所の方とうまく共同できるようなより身近なサポートも大切かなと思います。	九州沖縄	1
◇	留学生受け入れについては関与	1都3県	0

3 技能実習生受け入れに関する自由意見

問 13 は、外国人技能実習生の受け入れについて、自由に記入する設問です。

法人規模ごと、外国人等の雇用実績の有無別に分類し、全文を掲載します（波線は、施策検討の参考となるところ）。

（１）大規模法人・雇用実績有

	自由意見	ブロック
◇	1. 当法人では、今年7月頃を目途に、ベトナム人の技能実習生16名を札幌市、喜茂別町、留寿都村に所在する6施設に受入れすることとし、その準備を進めております。2. 日本人と同等の処遇と給与を支払うことは当然と考えますが、別途、送り出し機関や監理団体に支払う管理費などのほか、実習施設担当職員の研修受講に要する経費などの負担が増となります。3. 外国から人材を受け入れ、介護技術の技能移転と国際貢献、人づくりに協力するという「外国人技能実習制度」の趣旨に沿うには、実習生への日本語教育や技能研修を充実したり、日常生活面でのサポートなどが必要となります。4. このため、体制面や資金面も含めた、国などの行政機関や関係機関などからの支援をお願い致したい。	北海道
◇	・二国間協定の締結の見通しや進捗が分からない(中国で実施したいが、進展が見えない) ・現地での送り出し機関の認定手続きの進捗が分からない(ベトナム、中国) ・コストとハードルが高い割に、規定や仕組みが複雑で、現場レベルに浸透、管理させるのが困難。制度に精通した部門を設けてフォローしなければならないが、間接人員含めてコストパフォーマンスが悪い。人工としての考えは本来持つてはならないが、本音でいえば両面期待している。 ・日本人に社宅を付けて採用したほうが、結果安価となっている。 ・入国時の基準をクリアすれば、過程での日本語能力の評価は不要である。多くの外国人を雇用してきたが、技術移転とコミュニケーション力はペーパーテストと比例しない。本来の目的は、現地での職能発揮である。	1 都3県
◇	1. 介護職(員)受け入れの企業単独型人数枠を増やして頂きたい。企業単独枠20分の1を緩和希望。2. 日本語教師の確保が国内外で難しい為要件の緩和をお願いしたい。海外の大学日本語学科で卒業後教職員の経験がなくても認めて頂きたい。文化庁420時間の短縮と受講要件。	1 都3県
◇	現在、インドネシア、ベトナム、フィリピンから受け入れを検討し、ベトナム、インドネシアは、動きはじめていて、今後は、中国も考えています。	1 都3県
◇	外国人技能実習生を受け入れる事に大きな期待をしています。日本式の自立支援介護をしっかりと伝えながら介護業界を支えていく人材育成に貢献できればと考えております。介護分野の受け入れにN4以上の日本語能力の要件が設けられましたが、現場ではコミュニケーションや日本語による記録にハードルがあり、特に記録を取る事に課題を感じる外国人が多くいらっしゃいます。記述式のシートを見直したり、タブレットを使用した記録チェックや翻訳機能など、施設側での工夫も必要だと感じます。また、日本で安心して技能実習に取り組める環境を整えることに対して、大きな責任を感じます。技能実習指導員や生活指導員等の配置も義務付けられていますが、実習生の地域での生活を支えるためにはボランティアや行政のご理解・ご協力が必須だと考えます。監理団体や実習実施者だけでなく、地域全体で受け入れる環境づくりも必要だと思います。宜しくお願い致します。	東海

◇	17. [その他]にも記載しましたが、現状では送り出し国・機関も、日本の監理団体も介護技能実習については、実際に実習生を確保できるか、日本語能力を達成できるか、採算に合うか様子見している状況。介護事業者も同様。通常の技能実習に比べて働くまで1年以上の時間がかかるのに、給与が他業種と比べて高くなければ実習生はなかなか集まらないのが実情。監理費等中間経費を下げるとともに、介護へのインセンティブをつける必要性を感じる。	東海
◇	・入管への書類申請から入国までの時間がかかりすぎる。・送り出し機関・監理団体へ払う毎月の監理費が負担である。・その他申請費用や指導員費用(講習受講のため)がかなりかかるため福祉法人において企業単独型での受け入れを認めてほしい。	東海
◇	技能実習生の中には多額の借金を負って来日する者も少なくないと聞く。出稼ぎ気分では、介護の本質を見失う可能性が高い。コミュニケーション能力が必要な業種だけに日本語能力が求められている。しかしその基準も低すぎると言わざるを得ない。国家戦略として外国人技能実習生受入を考えているならば、日本語教育の機会を国として増強する必要があると考えます。	近畿
◇	いずれは多くの人材を受入れできる流れを構築していくことは我国の人材確保を考える上では重要であると考えていますが、安心した質の良い流れができるまで、3年間ぐらいは良い事例となるモデルケースを情報公開しながら進めていくことが重要であると考えています。 私どもの現地ベトナムとの看護大学、看護短期大学と連携したスキームは、ひとつのご参考にさせていただける事例であると考えております。	近畿

(2) 大規模法人・雇用実績無

	自由意見	ブロック
◇	ベトナムの地域では、すでにインフレとなっており、競争が激しいと感じます。EPA 同様に、何年続く不透明に思います。	1 都3県
◇	技能実習制度の主旨に照らし日本の介護技術・精神を諸外国へ移転することを第一義とした場合に、人件費(売り上げ原価)に対する影響は高位の負担増となる。一方では、実習生の生産性を見るときに、対人援助業務としての介護にはハイレベルなコミュニケーション能力が必要となり、その満足度は決して高くはならない。また国の財政の問題から介護事業者の収益性は他産業と比較して大幅な低位にあることも事実である。従って、介護分野の技能実習生を育成する優良な介護事業者に対し助成金を検討するべきと考える。	甲信越北陸

(3) 中規模法人・雇用実績有

	自由意見	ブロック
◇	沢山受け入れたいのでアジアの日本語教育機関より N2 取得者を日本の介護福祉士養成校に留学させて就業してもらった方が安価である。	1 都3県
◇	外国人留学生を受け入れていて、言葉のカベをあまり感じていない。N4 レベルの能力があれば、充分働けると思う。	1 都3県
◇	現在検討中。国内においてJETRO etc の機関との情報提供を受け、又、日系の送り出し機関担当者との打ち合わせを通し、情報収集中です。	1 都3県
◇	職員の充足状況、および過去外国人の職員採用を行う際、ビザの取得に1年間もかかるという社内的負担感がありました。 現在、国としても本当に積極的受入れ体制になっているのかやや疑問に思うところもあります。外国人技能実習生の受入れ制度や現状の課題などもしっかり勉強した上で検討したいと思います。	1 都3県
◇	初期費用の投下が、回収出来る迄の期間の安定雇用が図れるかの見通しが、最も大きな不安材料となると考えます。	甲信越北陸
◇	技能実習生については、受け入れ費用が高額であり、実習生の日本語能力も N4 程度では介護の仕事はできません。介護は対人サービスであり、コミュニケーション能力が求められ、また記録書類が多く筆記能力も求められる。したがって日本入国時には最低でも N3 以上の日本語能力が必要であると考えます。	東海
◇	監理団体の毎月支払う費用が高額であるため検討するも踏み切ることがなかなかできません。	東海
◇	現在、地域の法人と連携し6名をフィリピンで日本語勉強させトライさせている。日本語の要件をしぼるよりきてもらい学んでゆくことで定着をはかりたい。	東海
◇	とにかく、話(紹介、照合)が欲しい。又、具体的な話が欲しい。	中国
◇	同郷の技能実習生との交流等が出来れば、より生活しやすくなるのではないかと思います、法人単独ではどのようにすれば良いかわからないことが多い。機構のフォローがもう少し欲しい。	九州沖縄
◇	外国人技能実習生の受け入れについては、介護分野の受け入れ監理の共同組合の設立を計画している。技能実習制度の本来の趣旨にのっとり、日本で介護サービスの技能、知識、経験を取得し、本国に戻り、それをもとに就労し、成功することを支援したいと考えている。そのためには日本人と同等の労働条件・待遇を確保し、帰国しても役立つ、実践的な研修を付与していくことが大事だと考えている。 実際に、一昨年以來、中国の大連や上海から短期商用ビザを利用して、介護事業所に就労しながら、弊社主催の介護研修を行い、本国に送り返している。帰国したスタッフには、研修を主催した講師が本人が就労する養老サービスの事業を訪問し、研修した内容が就労の中で生きているかどうかをモニタリングし、成果を確認している。これは結果として、日本式の自立支援介護が、どこでも有効であることが確認できた。このように外国人介護技能自習制度を利用し、日本の介護サービスのノウハウを得た外国人を本国で成功してもらおう礎になりたい。”	九州沖縄
◇	複合施設(医療法人を含む)の経営の中、トップがベトナム等の研修にも積極的に参加、又、一時中国から研修生を受け入れて欲しいとの打診もあった。間口は開いているつもりだが、どこまで準備を求めるかが課題。将来を思うと現実的に受け入れていかなければと感じている。	九州沖縄
◇	介護職員の確保が困難な時代、外国人の受け入れには大変興味がある。しかし現状監理団体が間に入り、適正な就労が行われているか、第3者チェックの必要性がわかるが、あまりにも高額な為、外国人技能実習生の受け入れにはハードルの高さを感じる。当法人は EPA や外国人留学生(日本の看護師国家資格取得者)をすでに受け入れ実績をつくっており、国際間のマナーは十分気をつけ就労者には配慮はあたりまえと思っている。中間業になる監理団体はなくすか、あるいはもっと簡易で適格な監理ができるしくみにしてほしい。	九州沖縄

(4) 中規模法人・雇用実績無

	自由意見	ブロック
◇	・北海道なので気候が合わず難しいのではと考えてしまう。・一定程度(仮に10名)の人員を確保したとして定着させその人員を維持するための労力は相当なものとなるのではないかと。費用対効果の疑問。・受け入れによる他の職員への刺激にはなと思う。・全く受け入れを考えてない訳ではなく、もう少し様子をみたい。・介護の事業は市場原理にまかせてできるものではない国はもっと人材育成について真剣に考えてほしい。・学生を対象に「徴介護制」を検討してはどうか。	北海道
◇	来ていただける方の地域での暮らし方等、包括的な理解と支援が必要だと感じる。地域や世代で実習生が来るということはどういうことか、もっと議論した方が良いと思う。	北海道
◇	アジア全体で経済が発展しており、日本で働きたいと考える者が少なくなると考えています。一方、単に労働力の確保ではなく、日本に学びに来てもらい、アジア各国も高齢化を迎える上で、FC的な日本式介護ののれん分け的な vision が共有できるならば、労働者、日本の事業者双方にメリットがあらうかと考えます。単に人手不足の補完であればもってあと5年でしょう。相互 winwin のビジネスモデルの構築が要と考える次第です。	1 都3県
◇	まだ具体的な話はございませんが、実習生受入の学校側より日本語を覚えたら就業受入先として協力してほしいと2カ所からお話をいただいております。	東海
◇	とかく問題や課題が山積みしていると理解できるが今後含め、今も人材不足が進み経営を圧迫させている。迫りくる大都市での高齢化の中で、走りながら法整備して行く柔軟性がなければ受け入れ側の経験が少なく更なる問題が出てくることになると考えられる。受け入れるなら早めの決断が必要ではないでしょうか？	近畿
◇	組合への費用を考えた場合、その費用と外国人への給与を合算すると、日本人パート社員とほぼ同額となり労働のハンデをまかなえない。	中国
◇	アジアでも介護人材が不足しているのは、ご存知の通りだと存じます。アクティブシニアを増やす事で高齢社会を乗り切る方針で各アジア諸国も対応しようとしているのではないかと感じております。それには高度な専門的アプローチが必要であり、介護人材に期待される事も多くなってきました。しかし、その処遇が適切でない為に、アジア全体で介護人材不足となっているのではないかと思います。外国人介護技能実習生を「安い労働量」として考えるのならば数年で同じ問題が繰り返されるだけだと考えられます。	中国
◇	外国人技能実習生制度の本音と建前の差を埋めた上で進めなければ利用しづらい制度となってしまう。送り出し国側は金銭的な要求が高く、受け側は日本語能力レベルなどスキル取得へのハードルが高い。目的と制度を現状に添うようはっきりさせ、日本の高齢者が減少する頃にはアジアの高齢者を逆に受け入れる時期が来るかもしれない。それくらい先を見越しての設計をして欲しいと思います。	中国
◇	技能実習制度は、人材育成を通じて我が国で開発された技能、技術及び知識を発展途上国への移転を図り、その発展途上国の経済発展を担う「人づくり」に協力する国際協力・国際貢献の制度である。しかしながら、平成30年1月3日の日本経済新聞に厚生労働省と法務省は、介護福祉士の国家試験に合格すれば在留資格を認めるよう制度を見直すとの記事が掲載されました。在留資格を得て日本で働き続けることになれば、技能実習の本来の理念とはかけ離れ、人材不足を補う制度になってしまう。また、技能実習生を受け入れるにあたり、日本人雇用+αのコストが発生とさらに勤務時間内での介護技能と日本語教育の負担が大きく予想される。さらに、どの国を対象とするかでも文化や習慣のギャップ及び母国の経済発展状況等により中長期受け入れ計画に大きく影響が出ると思われる。	四国
◇	1)介護職としての仕事をする能力を身に付けて、現場で実践できるまでに時間もかかるであろう(言語の理解、生活習慣、文化等)。仕事を任せられるまで多くの投資が必要になると思う。この費用(生活費を含む)を一定金額補助してもらえる制度などを検討して欲しい。2)今回～将来に向けての介護事業の収益は、ますます縮小するであろう。事業所自体に余裕のある所は少ないと思う。ぜひとも、なお一層の国策をお願いします。	九州沖縄

(5) 小規模法人・雇用実績有

	自由意見	ブロック
◇	当社は主に訪問介護事業がメインであり、今後規制緩和等により、すべての業種で外国人技能実習生を受け入れ可能になれば積極的に受け入れたいと思う。	1 都3県
◇	介護(特に訪問型)に従事して頂くには受け皿の事業者の体力(人・金)に余裕が無ければ対応は困難。	1 都3県
◇	積極的に受け入れたいと思うが、余りにも経費がかかり過ぎるのと、日本人の処遇と同等は良いと思うが、生活面での支援や補助を含めると日本人労働者を超えるケースについては如何なものかと思う。又、国民の気質や感じ方、捉え方の違いから各々の国の実情等に合った個別的な取り組みや対応も必要であると思う。	甲信越北陸
◇	現在、外国人留学生(大学、日本語学校)を受け入れているが、派遣業者を介して、介護補助業務に従事している(平成 28 年 11 月採用)。 現在 7 名は定着してがんばっているが、途中退社の者が 30 名あり、やはり「介護」の仕事に向いていない者も(希望していても)多いと感じている。寄って「派遣」という枠では受け入れは可能(辞める・辞めないは双方の自由裁量)であるが、「技能実習生」受入となると双方我慢を強いられるように思われるため、受け入れには難色である。	近畿

(6) 小規模法人・雇用実績無

	自由意見	ブロック
◇	介護報酬において、外国人技能実習生の受け入れを加算制度に取り入れれば、受け入れが積極的になるかもしれません。	東北
◇	実際受け入れるにあたっては、段階的な実施が必要。今後を考えると受け入れは当然の取り組みであると考えますが、現在、内部の教育体制を確立中であり、その整えができないと混乱をきたす可能性がある。	北関東
◇	外国人技能実習生受け入れの必要性は感じておりますが、当法人の規模では現実的ではないと思います。	1 都3県
◇	受け入れを検討しているが、日本語力に不安がある為、長く就労してもらえるか不安である。	1 都3県
◇	法人や事業規模により、積極的な受け入れに大きく差は出てくると感じる。教育、指導体制ももちろんであるが、人材の集まる法人・事業所の取り組み等をリサーチするとまだまだ自法人で取り組むべきものが多く存在する。まずは、それらを全て行い実績が無ければ外国人の登用やロボットの導入等、視野に入れていく必要がある。	1 都3県
◇	外国人実習生を受け入れることは今後必要かと考えてます。受け入れる側の私達がどのようなことを学んでおくべきか、何を留意しておくのか、システムはどうなのかを考えて、きいておく必要があると思います。 一緒に働いてくれる人達が、日本人の高齢者を看ることができて良かった、日本で働いてよかったと思ってくれるよう体制を整えていってほしいと思います。同じ国の人達のお世話をするのならともかく、異国の地で人の介護をするのは本当に大変な事だと思います。	東海
◇	人手不足の直接の解消にはならず、実習生を受け入れることによる時間や費用のロスが、あまり良い印象に取られない気がいたします。	東海
◇	小規模の事業所においては、教育を行う体制が十分ではないため、他で経験を積まれた実習生の方や、コミュニケーションのサポートが確実に受けられる等の対応があれば、受け入れ(職員として)は可能になると思いますが、実習生＝期間限定であれば、現状の受け入れは難しいと思います。	東海
◇	異文化との交流という意味で、職員にとって貴重な機会だと思います。	近畿
◇	当社の実施している介護事業は訪問介護であり、課題が多くあると思う。・利用者(高齢者)の偏見、・コミュニケーション能力、・日本特有のニュアンスの理解…etc.	中国
◇	付け刃的かもしれないが、受け入れ側としても、コミュニケーション能力を高めるべく、TOEICを受けたりしている。(個人的なとりくみではあるが…)	九州沖縄

◇	制度が整えば可能と思います。私の家の近くにも外国人はたくさん住んでいます、介護の仕事の人はいないと思います。また、介護現場で働きたいと思う人もいます。	九州沖縄
◇	今後、周辺の国々でも課題である高齢化問題で、介護の技術を伝えていながら、直面している人材問題も解決できれば双方にメリットがあると思います。 しかし、外国の方への指導は通常の指導以上に大変であると考えます。まず日本語をきちんと指導できる人も必要であるため、日本人を一人指導し育成するより手間も費用もかかります。ギリギリの人材の中での受け入れは、かなり難しいと思います。金銭面、人材面、様々な課題もあると思います。そういった課題もクリアでき、日本人、外国人というだけでなく介護技術が共有できると良いと思います。	九州沖縄
◇	専門学校(ex.中央リハビリテーション)で育成後の方を採用検討はしています。近い将来的には必ずそういう時代が来ると 생각합니다。韓国からの方、ベトナムからの方が受け入れしやすいのではと考えています。中国からの受け入れは難しいと判断しています。 まずすべきことは、高齢者の介護アシストの採用(希望の時間で)を考え取り組んでいます。	九州沖縄
◇	個人的にコミュニケーションについては在日外国人の方々を見ていると不安を余り感じてはいませんが、文化や伝統的な考えや習慣、宗教的なものの違いについて、介護に影響がどれ程あるのかと思います。	九州沖縄
◇	外国人の教育には大変興味があり、できる範囲での協力はしたいと意欲的に考えます。こちらでの実習受け入れとなると、当社が地方であること、職種が居宅のみであること等、むずかしいかもです。こちらから出向いて協力するスタイルもありかと思います。なにかできることがあれば、よろしく願いいたします。(署名)	九州沖縄
◇	日本語の勉強や賃金がどのくらい発生するのか、実習期間や就職に繋がるのかなど、勉強したいなと思います。 元気でやる気がある方ならぜひ受け入れ体制を整えたいと思います。	九州沖縄

〔参考〕 調査票

外国人介護人材の受け入れ需要に関するアンケート調査 ご回答のお願い

御中 介護事業総務ご担当者様

平素より、我が国の介護・福祉行政にご協力いただきありがとうございます。

今般、内閣官房 健康・医療戦略室が本年度実施している調査事業『「アジア健康構想」実現に向けた自立支援に資する介護事業のアジア国際展開等に関する調査』において、外国人介護人材の受け入れにあたっての国内での介護人材の受入体制の現況等についての調査し、受け入れに当たっての具体的な課題を抽出するため、「外国人介護人材の受け入れ需要に関するアンケート調査」を実施いたします。

ご多忙の折、恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただければ幸いです。

調査の背景

我が国では、アジアにおける急速に進む高齢化に対応した UHC（Universal Health Coverage）と健康長寿社会を実現し、持続的な経済成長が可能な新たなアジアを創るため、アジア地域への地域包括ケアシステムの構築や日本の医療機関や民間事業者等の進出促進等の相互互恵的なアプローチによる取り組みを進める「アジア健康構想」を推進しています。

具体的には、高齢者関連サービスの海外展開及び介護人材の還流促進のため、ベトナム案件検討会（平成 29 年 11 月 29 日開催）を実施し、人材受け入れ等についてベトナムとの繋がりに関心のある介護事業者様を中心に好事例の共有や、政府や独立行政法人等の支援ツールのご紹介の場を設けたところでございます。今後は、ベトナム以外のアジア諸国との繋がりについても同様の機会を国・地域別で実施しようとしております。

また、新たな技能実習制度の下での介護職種の技能実習生は、他の職種とは異なり、受け入れにあたって高い日本語能力が求められており、その能力を使って地域とのコミュニケーションが可能で、地域に溶け込んで衣食住の生活を送ることとなります。国内における技能実習生の受入について地域ぐるみでの支援を検討されている事業者様について、健康・医療戦略室では受入に関する諸課題の解決策とともに検討して参ります。

平成 30 年 1 月

内閣官房 健康・医療戦略室
（調査研究委託先：（株）メディヴァ（ウエルビー））

ご記入にあたってのお願い

1. このアンケートは貴法人の法人としてのお考えを回答いただける方（役職者等）がご回答ください。
2. 黒や青などの鉛筆・ボールペンなどで、番号を○で囲んでください。数字や言葉でご記入いただくところもあります。
3. お手数ですが、同封の返信用封筒に入れ、**2月8日（木）**までにポストにご投函ください。
4. 回答内容は法人名を特定せずにとりまとめ、政府の取組みの参考にいたします。
5. 本調査にご回答いただきました事業者様は、3月7日（水）に開催予定の「国際・アジア健康構想協議会」（官民連携の情報交流の場）に優先的にご招待いたします。
6. 本調査への質問または不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。

【調査受託機関】（アンケート内容に関して）

株式会社ウエルビー 担当：青木・亀井 東京都渋谷区桜丘町 9-18-104

電 話：03-5428-5785 e-mail：info@well-be.net

1 法人属性について

問 1 貴法人の法人種別をお答えください。(1 つに○)

1. 株式会社 2. 社会福祉法人 3. 医療法人 4. その他 []

問 2 アンケート回答者の役職をお答えください。(1 つに○)

1. 経営主体の長等（理事長・理事・取締役等）
2. リーダー職員（施設長・事務長・介護看護長等）
3. その他の職員

問 3 貴法人が現在提供している介護保険サービスについて、あてはまるもの全てに○を付けて下さい。地域密着型なども含めてお答えください。

1. 訪問系介護保険サービス（訪問介護・訪問看護等） 2. 通所系介護保険サービス
3. 短期入所 4. 福祉用具貸与 5. 住宅改修 6. 特定施設入居者生活介護
7. 認知症対応型共同生活介護 8. 介護老人福祉施設 9. 介護老人保健施設
10. 介護療養型医療施設 11. 小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護
12. 居宅介護支援 13. その他

問 4 貴法人内の介護保険サービス事業所に勤務する職員の合計人数を回答して下さい。

※専従・兼務は区別せず、実人数で回答して下さい。（常勤換算等の処理は不要です）

※改めて確認することが大変な場合は、概数で回答して下さい。

介護保険サービス事業所職員の全数		人
うち、介護職員（生活相談員などでなく、利用者に相対してケアを行う者）の数		人

問5 貴法人内の介護保険サービス事業所に勤務する外国人等の職員の合計人数を回答して下さい。

※該当する方がいない場合は0人と回答して下さい。はっきりわからない場合はわかる範囲で概数で回答して下さい。

①日本国籍取得者（帰化された方）		人
②在日外国人（永住者・定住者・日本人の配偶者等）		人
③外国人留学生		人
④E P A（経済連携協定）による介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者		人

↓アンケートは次のページにも続きます。

問 6 問 5 の方のうち、介護職員として勤務している方の合計人数を回答して下さい。

※該当する方がいない場合は 0 人と回答して下さい。はっきりわからない場合はわかる範囲で概数で回答して下さい。

①日本国籍取得者（帰化された方）		人
②在日外国人（永住者・定住者・日本人の配偶者等）		人
③外国人留学生		人
④ E P A（経済連携協定）による介護福祉士候補者・介護福祉士資格取得者		人

問 7 ここ 3 年程度をふりかえて、介護職員は、充足していると言えますか。（1 つに○）

1. 一貫して不足しており、一部のサービスの縮小や休止・廃止を余儀なくされている
2. 一貫して不足しており、職員配置基準を満たすぎりぎりの職員しか配置できていない
3. 介護職員が不足した時期がある
4. 介護職員はおおむね充足している

2 「外国人技能実習制度」による外国人技能実習生の受け入れについて

問 8 貴法人では、「外国人技能実習制度」を活用した技能実習生の受け入れを行いたいと思いますか。

※在日外国人や留学、E P A による受け入れは含めないで回答して下さい（以下同じ）。

1. 受け入れたい
2. 受け入れは考えていない
3. わからない

問 9 貴法人の運営上、外国人技能実習生を受け入れる場合、何名程度の受け入れが理想ですか。

外国人技能実習生の受け入れ理想人数		人
-------------------	--	---

問 10 貴法人で実際に外国人技能実習生の受け入れを行う場合、現状で何名程度の受け入れが可能ですか。

外国人技能実習生の受け入れ可能人数		人
-------------------	--	---

↓ アンケートは次のページにも続きます。

**問 11 外国人技能実習生の受け入れ理想人数に対し、受け入れ可能人数が少ない場合、その理由について下記の
選択肢から当てはまるものすべてに○をつけて下さい。**

【制度】

1. 外国人技能実習制度自体がよくわからない
2. 送り出し機関・監理組合に関する情報不足・コネクション不足
3. 帰国タイミングが本人の能力次第であり人員計画への見通しが悪い

【費用】

4. 受け入れにあたっての初期費用・技能移転に必要な費用の負担感
5. 給与（日本人と同等以上）の負担感
6. 日本語教育に関する費用の負担感

【地域性】

7. 地域の認知度が低いと感じる
8. 外国人を受け入れた実績が少ない

【生活環境の整備】

9. 寮等の住居の不足
10. 通勤等の利便性が低い（送迎が必要になってしまう等）

【実習受け入れ態勢】

11. 技能実習指導員を確保できない
12. 実習中の日本語能力のフォローが難しい
13. 技能実習計画書の作成が難しい

【外国人に対する不安】

14. コミュニケーションに関する不安（対職員）
15. コミュニケーションに関する不安（対利用者）
16. 生活習慣の違いへの不安

【その他】

17. その他の理由がありましたらご記入下さい。

問 12 外国人技能実習生の生活を地域でサポートするような取り組みをご検討されておりましたら、ご記入下さい。

3 ご意見

問 13 外国人技能実習生の受け入れについて、ご意見があれば自由にご記入下さい。

アンケートは以上です。ご回答・ご協力をありがとうございました。