

外国人介護職員・支援員の雇用状況等についての実態調査結果

令和7年1月／ 東社協 東京都高齢者福祉施設協議会 人材対策委員会

- 外国人介護職員・支援員受入れ状況と受入れ・育成の課題を把握することを目的に、都内の特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホームを対象に実施した調査の結果。
- 現在、外国人介護職員・支援員を雇用している施設は、249 施設(66.8%)。中でも特別養護老人ホームは 76.7%が雇用している。
- 外国人介護職員等受入れのメリットは「介護人材の確保」が 96.2%、課題は「日本語能力の向上」が 81.0%と最多。
- 育成面では、「育成方法、評価基準等の未確立」が課題となっている。

【前回調査】

令和3年7～8月実施「外国人介護士・支援員の雇用状況及び外国人受入れ制度に関する実態調査」
前回調査から外国人雇用がさらに進んでいることを見込み、今回調査では設問を見直し、雇用形態ごとの採用状況の詳細や、受入れだけでなく、育成面での課題に関する調査項目を設けた。

【調査対象】

東京都高齢者福祉施設協議会会員の特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホーム 600施設

【調査期間】 令和6年8月23日～9月25日

【回答の状況】 回答率62.2%(373施設)

施設種別	回答数	%
特別養護老人ホーム	317	85.0
養護老人ホーム	25	6.7
軽費老人ホーム	31	8.3

1 外国人介護職員・支援員の受入れ状況

- 現在、外国人介護職員・支援員（以下、外国人介護職員等とする）を 66.8%の施設が雇用している。
- 種別ごとの雇用状況を見ると、特別養護老人ホームでは約 8 割が外国人介護職員等を雇用している。
一方、養護老人ホームや軽費老人ホームでは雇用していない施設が多いが、EPA・技能実習・特定技能制度の対象が限定されていることや、施設種別ごとの業務内容・役割による違いが影響していることが考えられる。

【外国人介護職員等の雇用施設数】(n=373)

選択肢	回答数	%	対前回比 (ポイント)
雇用している	249	66.8	+11.5
雇用していない	109	29.2	-15.0
検討中（今後雇用予定等）	14	3.8	-
わからない	1	0.3	-
合計回答数	373	100.0	-

【施設種別ごとの外国人介護職員等の雇用状況】

施設種別	雇用している		雇用していない		検討中 (今後雇用予定等)		わからない		合計回答数
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	
全体	249	66.8	109	29.2	14	3.8	1	4.0	373
特別養護老人ホーム	243	76.7	62	19.6	12	3.8	0	0.0	317
養護老人ホーム	4	16.0	19	76.0	1	4.0	1	4.0	25
軽費老人ホーム	2	6.5	28	90.3	1	3.2	0	0.0	31

- 外国人介護職員等を雇用している施設のうち、雇用形態ごとでは、「特定技能」「在留資格介護」を半数以上が雇用しており、「永住・定住資格者」の雇用も多い。
- 「EPA」や「育成就労（技能実習）」については、10%台となっている。
- なお、育成就労制度については、令和9年から施行される予定となっており、現在の雇用状況も踏まえた対応について考えていく必要がある。

【外国人介護職員等 雇用形態別の採用状況】(n=249)

選択肢	回答数	%
EPA	34	13.7
特定技能	144	57.8
育成就労(技能実習)	47	18.9
在留資格介護	129	51.8
留学生（介護福祉士養成校等）	63	25.3
永住・定住資格者（日本人の配偶者等も含む）	110	44.2
その他	17	6.8
合計回答数	136	100.0

<その他> 在留資格技術・人文知識・国際業務、特定活動、家族滞在

- 外国人介護職員等を「雇用していない」と回答した施設のうち、その理由として、「日本人のみで充足している」が最も多く、「現場スタッフの負担感が大きい（配慮や育成）」、「雇用の方法や制度が難しい」と続く。

【外国人介護士・支援員を雇用していない理由】(n=109) ※複数回答可

選択肢	回答数	%	対前回比 (ポイント)
日本人のみで充足している	64	58.7	-
現場のスタッフの負担感が大きい（配慮や育成）	40	36.7	-
雇用の方法や制度が難しい	29	26.6	-
宿舍の確保ができない	23	21.1	-
雇用に関してのコストが高い ※1	21	19.3	-5.3
日本語能力が劣る	19	17.4	-7.2
介護技術及び知識の不足	8	7.3	-1.7
接遇能力が劣る	8	7.3	-0.5
利用者や家族が不安を感じる ※2	9	8.3	-7.3
その他	16	14.7	-
回答施設数	109	100.0	

※1 前回調査では「経済的コストが高い」としている

※2 前回調査では「利用者が不安を感じる」としている

<その他>

- ・海外出身者を雇用しているため
- ・法人としては受け入れているが、法人内の受入施設ではないため。
- ・過去に採用した外国人が仕事を覚えられずに短期間で退職してしまったため。
- ・制限はしていないが、応募がないため。
- ・特定技能を常勤職員で採用するには日本人と同等の業務を期待するが困難である。限られた職員数の内、常勤職員に期待される業務を他の日本人で賄う必要があり負担が大きい。
- ・法人採用としての常勤職員の位置づけに外国人を別に位置付けないと日本人の不満が募る。
- ・研修体系を外国人用に作成しなければならず、育成に相当時間がかかるが、手間と期間に耐える人員の余裕がないため、受け入れ態勢を取ることができない。
- ・文化の違い

外国人介護職員・支援員の雇用状況等についての実態調査結果

2 雇用形態別の採用状況詳細

○雇用形態別の状況を見ると、それぞれ受入れ国数は1ヵ国が多いものの、「特定技能」や「在留資格介護」では約3割の施設が2ヵ国以上の国から採用している。

【雇用形態別の採用国数】

国数	EPA (n=34)		特定技能 (n=144)		技能実習 (n=47)		在留資格 介護 (n=129)		留学生 (n=63)		永住・定住資格者 (n=110)	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1ヵ国	30	88.2	80	55.6	44	93.6	73	56.6	45	71.4	78	70.9
2ヵ国	3	8.8	39	27.1	3	6.4	38	29.5	15	23.8	26	23.6
3ヵ国	1	2.9	16	11.1	0	0.0	8	6.2	1	1.6	4	3.6
4ヵ国	0	0.0	7	4.9	0	0.0	6	4.7	1	1.6	1	0.9
5ヵ国以上	0	0.0	2	1.4	0	0.0	4	3.1	1	1.6	1	0.9

○雇用人数は、それぞれ1-3人の割合が高いが、10人以上雇用しているところもあり、平均人数は「EPA」が5.06人、「特定技能」が4.58人と4人以上となっている。「特定技能」、「在留資格介護」については、**最大で20人以上**を採用しているところもある。

【雇用形態別の雇用人数】

人数	EPA (n=34)		特定技能 (n=144)		技能実習 (n=47)		在留資格 介護 (n=129)		留学生 (n=63)		永住・定住資格者 (n=110)	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
1-3人	17	50.0	64	44.4	36	76.6	89	69.0	49	77.8	96	87.3
4-6人	6	17.6	54	37.5	8	17.0	25	19.4	8	12.7	10	9.1
7-9人	7	20.6	12	8.3	2	4.3	6	4.7	2	3.2	3	2.7
10人以上	4	11.8	14	9.7	1	2.1	9	7.0	4	6.3	1	0.9
平均人数	5.06		4.58		2.66		3.40		3.02		2.13	
最大人数	17		25		11		22		17		13	

○「EPA」「特定技能」「在留資格介護」は正規職員としての採用が中心であり、留学生は非正規（契約）職員としての採用が中心であることがうかがえる。「育成就労（技能実習）」「永住・定住資格者」については、正規・非正規が半数程度に分かれている。

【雇用形態別 正規職員・非正規（契約）職員】

		EPA (n=34)		特定技能 (n=141)		育成就労 (技能実習) (n=46)		在留資格 介護 (n=128)		留学生 (n=62)		永住・定住資格者 (n=106)	
		回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
正 規	0人	5	14.7	37	26.2	23	50.0	8	6.3	53	85.5	48	45.3
	1-3人	15	44.1	49	34.8	17	37.0	85	66.4	9	14.5	56	52.8
	4-6人	3	8.8	41	29.1	6	13.0	22	17.2	0	0.0	1	0.9
	7-9人	7	20.5	5	3.5	0	0.0	6	4.7	0	0.0	0	0.0
	10人以上	4	11.8	9	6.4	0	0.0	7	5.5	0	0.0	1	0.9
	平均人数	4.50		3.09		1.17		3.1		0.16		0.91	
	最大人数	17		16		5		22		2		13	
非 正 規	0人	28	82.4	96	68.1	23	50.0	110	85.9	6	9.7	40	37.7
	1-3人	3	8.8	22	15.6	18	39.1	17	13.3	42	67.7	60	56.6
	4-6人	3	8.8	13	9.2	2	4.3	1	0.8	8	12.9	4	3.8
	7-9人	0	0.0	6	4.3	3	6.5	0	0.0	2	3.2	2	1.9
	10人以上	0	0.0	4	2.8	0	0.0	0	0.0	4	6.5	0	0.0
	平均人数	0.56		1.49		1.46		0.23		2.89		1.23	
	最大人数	6		25		9		4		17		9	

※正規・非正規職員の人数については、異常値（雇用人数合計<正規職員+非正規職員となるもの）を回答から除外しているため、回答施設数の合計が異なることに留意いただきたい。

○各施設の介護現場における外国人介護職員の比率は「0～10%」が最も多いが、**30%以上（約3人に1人）となるところも6.8%となっている。**

○介護福祉士養成施設の入学者も外国人留学生の占める割合が増えている声も聞かれ、介護現場における外国人職員の比率も今後一層増えていくことが考えられる。

【介護現場における外国人介護職員の比率】（n=249）

選択肢	回答数	%
0～10%	146	58.6
10～20%	62	24.9
20～30%	24	9.6
30～40%	9	3.6
40～50%	7	2.8
50%以上	1	0.4
回答施設数	249	100.0

○資格所有状況については、介護福祉士を所有している外国人介護職員を雇用している施設が63.4%となっており、無資格者も40%の施設で雇用している。

【雇用している外国人介護職員の資格所有状況】（n=249）

選択肢	平均人数	1名以上の回答	
		回答数	%
介護福祉士	2.29	159	63.4
うち、みなし介護福祉士	0.46	-	-
実務者研修終了	1.01	100	40.2
初任者研修終了	1.02	94	37.6
認知症介護基礎研修終了	2.05	118	47.4
その他	0.08	8	3.2
無資格	1.44	101	40.6

＜その他＞

- ・看護師
- ・初任者研修や実務者研修を受講中

3 外国人介護職員等の退職状況

- 退職者数は雇用形態によらず、5名以下である。
- 「EPA」「特定技能」については、雇用していると回答した施設のうち約40%で退職者が出ている。
- 外国人介護職員等を雇用していると回答した施設（249施設）のうち130施設が、すべての雇用形態で退職者数が0名であった。

【外国人介護職員の雇用形態別退職者数ごとの回答】

退職者数	EPA (n=34)	特定技能 (n=144)	育成就労 (技能実習) (n=47)	在留資格 介護 (n=129)	留学生 (n=63)	永住・ 定住資格者 (n=110)
1人	12	37	8	26	9	18
2人	1	11	3	9	3	6
3人	1	5	2	3	2	2
4人	0	0	0	1	1	0
5人	0	2	0	0	1	0
回答施設数 合計	14	55	12	39	16	26
%	41.2	38.2	25.5	30.2	25.4	23.6

- 退職理由については、「結婚、出産等」への回答が最多ではあるが、「その他」の回答も多く、さまざまであることがうかがえる。
- その他の回答の中には、「帰国」や「転職・転籍」といった回答が多く挙がっている。

【外国人介護職員の退職理由（各回答に1人以上の回答をしているものから集計）】（n=119）

選択肢	回答数	%	人数ごとの回答数					
			1人	2人	3人	4人	5人	6人
結婚、出産等	26	21.8	20	6	0	0	0	0
病気や体調不良	16	13.4	15	0	1	0	0	0
給与や待遇面	17	1.4	11	5	0	1	0	0
友人や知人からの勧め	16	1.3	9	6	1	0	0	0
職場の人間関係	14	1.2	12	2	0	0	0	0
利用者、家族との関係	3	0.3	0	0	0	0	0	0
施設の理念や考え方	4	0.0	3	0	1	0	0	0
その他	63	5.3	41	14	3	2	2	1

- <その他の詳細>
- ・資格試験への意欲低下、勉強はつらい
 - ・母国に帰国するため
 - ・家庭の事情・家族の体調不良
 - ・別のやりたい仕事できた、他業種への転職
 - ・他法人・施設への転職
 - ・引っ越し
 - ・仕事内容に語学力が不足していた
 - ・連絡が取れなくなり、そのまま退職
 - ・介護福祉士取得の目標達成
 - ・介護が能力的に難しかった
 - ・契約期間満了
 - ・夜勤帯での緊急対応に不安があるため
 - ・不明

外国人介護職員・支援員の雇用状況等についての実態調査結果

4 外国人介護職員等受入れ・育成等にかかる意識について

- 外国人介護職員等受入れのメリットと感ずることは、「**介護人材の確保**」が**96.2%**と最も多く、**ほぼ100%が回答している状況である**。施設内での人材確保が難しく、日本人のみならず、外国人介護職員等へ人事確保の期待が高まっている状況がうかがえる。
- 「**多文化共生への理解増進**」や「**国際貢献（技術移転等）**」を回答する施設の割合も**前回調査より増加**しており、外国人介護職員等の雇用にメリットを感じる施設が増えていると言える。

【外国人介護職員等受入れのメリット】（n=373）※複数回答

選択肢	回答数	%	対前回比 (ポイント)
介護人材の確保	359	96.2	+15.2
日本人スタッフの資質向上	120	32.2	-
多文化共生への理解増進 ※1	116	31.1	+22.4
職場の環境改善やケアの質の向上	93	24.9	-
国際貢献（技術移転等）	80	21.4	+15.6
利用者のQOL向上	45	12.1	-
その他	8	2.1	-
合計回答数	378	100.0	

※1 前回調査では「多文化共生への理解の機会」としている。

＜その他＞メリットなし、業務見直しの機会となる、職場の雰囲気明るくなる、人件費の抑制

- 外国人介護職員等受入れの課題について、「**日本語能力の向上**」、「**技術、知識、接客対応等の育成面**」の順に多く、「**雇用に関するコスト**」も**40%を超えている**。
- 「**技術、知識、接客対応等の育成面**」に関する課題では、「**育成方法、評価基準等の未確立**」が**最も多く**、次いで「人員不足等により時間が取れない」となっている。

【外国人介護職員等の受入れの課題】（n=373）※複数回答

選択肢	回答数	%	対前回比 (ポイント)
日本語の能力の向上	302	81.0	+7.7
技術、知識、接客対応等の育成面	218	58.4	-
雇用に関するコスト	164	44.0	+5.9
日本人スタッフの理解	129	34.6	-
居住場所の確保	127	34.0	-2.8
雇用期間の制限	108	29.0	-
管理団体、登録支援機関の選定	93	24.9	-13.5
短期間での退職	73	19.6	-
利用者、家族の理解	70	18.8	-
その他	18	4.8	-
回答施設数	373	100.0	

＜その他＞私生活のサポート、記録、長期休暇への対応、国民性による価値観の違い

【技術、知識、接客対応等の詳細】（n=218）※複数回答

選択肢	回答数	%
育成方法、評価基準等の未確立	133	61.0
育成担当者の不在	89	40.8
人員不足等により時間がとれない	100	45.9
その他	17	7.8
無回答	19	8.7
回答施設数	218	100.0

＜その他＞日本語能力により指導者の負担が異なる、育成に時間がかかる、外国人のスタッフリーダーの要請が必要

- 外国人介護職員等の受入れにおいて東京都高齢者福祉施設協議会に希望することとして、「日本語教育」、「受入れ事例の情報提供や研修会の実施」の順に多い。

【外国人介護職員等の受入れにおいて高齢協に希望すること】（n=373）※複数回答

選択肢	回答数	%
日本語教育	197	52.8
受入れ事例の情報提供や研修会の実施	146	39.1
受入れに関する制度・方法等の研修会の開催	131	35.1
受入れ施設間の情報交換・ネットワーク構築	129	34.6
管理団体・登録支援機関の紹介	94	25.2
その他	30	8.0
回答施設数	373	

＜その他＞

- ・制度の簡素化、雇用コストの補助、提言に向けた提案・要望
- ・受入事例のペア（指導者と外国人雇用者）で出席する研修会等の開催
- ・介護の基本的な考えや理念についての、定期的な講義や研修（日本人含む）
- ・介護福祉士資格取得支援
- ・日本語教育、育成方法、評価基準等を確立するための研修会の開催
- ・外国人介護職員雇用関連補助金の情報提供や研修会の開催

【自由記述（外国人介護職員等の受入に関する意見） 一部抜粋】

- ・監理団体の活動内容が会社によってバラバラであり、かなりのコストがかかる。
- ・養護老人ホーム・軽費老人ホームは自立の施設ゆえに、介護技術よりコミュニケーション能力を要する。また、日本人独特の習慣や考え方、敬語の使い方等理解が必要で、外国人では難しい実情がある。
- ・外国人スタッフの受入は、施設経営を継続するうえでは必須となっている。高齢協内での奪い合いなどが起きないようにしたいものであるが、すでに外国人スタッフも不足する事態のようなので危惧される。
- ・外国人材紹介会社がどんどん増えてきている現状で営業が活発でありこういった会社がよいのか選択に困る。
- ・外国人技能実習生の受入時の支援機関の協力が重要だと感じる。
- ・受入後はしっかり意思疎通を図る必要があり、文化面の違いを理解する土壌ができていないと受入は難しいと感じる。
- ・日本語向上のための機会が乏しい。市町村レベルでの勉強する機会を増やして欲しい。
- ・給与自体は外国人も変わらないので、早期退職や帰国のリスクを考えると採用する気になれない。また、面倒を見てくれる管理会社への手数料も安くない。
- ・受入に対して、事務業務の負担をいかに分散するかが大きい。事務業務の負担をしっかりサポートしないと持続しないのではないかとと思われる。
- ・法人の方針として留学生の保証人となり就学支援をして、専門学校卒業生を受け入れている。家族を持ち産休・育休を付与し外国人人材の環境整備に努めている。東京都の住宅環境は厳しいため、東京都の住宅補助は助かっている。
- ・入居者とのトラブル等の住居部分や休暇中でのトラブル発生時の対応が困難
- ・日本人が記録をすることになり、負担増で辞めていく。
- ・給与も差をつけるべき。
- ・外国人労働者の数が増えていくと、必然的に日本語レベルの低い方が多くなっていき、記録もままならない状態になっていくのではないかと。現在取得できている加算も取れなくなり、物価高や人件費の高騰に対応できていない介護報酬下において民設民営の施設は淘汰されていくのではないかと不安に感じている。
- ・日本の経済の悪さも影響があるからか、質の高い人材が少なくなってきたようにも感じる。近隣の日本語学校の先生からも同じ声が聞こえ、今後どのようにやっていくかを検討しているところ。
- ・外国人や日本人で分けるのではなく、1人の就業者として何が足りなくて何を習得して欲しいのかをみて、伝えていかなければならない。日本人からコミュニケーションを断ってしまうことで不和が生じることがある。外国人教育の必要性はあるが、受入側の考え方に対しての教育も併せて行っていないと歯車が回らないことになる。