

「外国人介護人材等に関する調査（アンケート）」の実施について

1. 目的

市内の介護サービス事業所における外国人介護人材活用の現状や、今後の受け入れに関する意向等についてアンケート調査を実施し、今後の外国人介護人材受入施策に資していく。

※アンケートの作成等については、一般社団法人シルバーサービス振興会に委託。

2. 調査詳細

- ①調査対象：市内の特別養護老人ホームや介護老人保健施設、居住系・通所系の介護事業所等
- ②調査方法：郵送配送・郵送回収
- ③調査期間：平成 31 年 1 月 10 日（木）～1 月 31 日（木）
- ④回収結果：対象施設・事業所数 762、有効回収数 530（回収率 69.6%）

3. 調査内容

外国人介護職員の受け入れ状況、外国人受入制度の認知度及び関心度、希望支援策 など

4. 主な設問・回答

- 現在、施設・事業所に外国人介護職員がいるか
→「外国人介護職員がいる」=72 施設（13.6%） 「いない」=458 施設（86.4%）
- 現在の外国人介護職員の人数と在留資格の内訳
→278 人（EPA 67 人、留学生 63 人、日本人の配偶者などの永住者等 37 人、在留資格「介護」22 人、技能実習生 3 人 等）
- 外国人介護職員の国籍別の内訳
→ベトナム：34 施設（116 人）、フィリピン：21 施設（42 人）、インドネシア：6 施設（40 人）、韓国：10 施設（28 人）、中国：14 施設（18 人）、ミャンマー：4 施設（13 人） 等
- 外国人介護職員が従事しているサービスの種類
→特別養護老人ホーム 37.5%、介護老人保健施設 19.4%、通所介護 16.7%、有料老人ホーム 11.1%、グループホーム 11.1% 等
- 外国人介護職員を雇用するとした場合、どのような要件を重視するか
→「人柄」88.6%、「日本語の習得レベル」87.8%、「意欲・やる気」82.3%、「技能レベル」35.1% 等

○外国人介護職員の雇用に関して希望するもの

〔雇用している又は雇用に関心のある施設・事業所〕

→「外国人介護職員の日本語能力向上のための支援」68.8%

「外国人雇用に関する各種制度のセミナー」51.6%

「外国人介護職員の介護技術向上のための支援」47.0%

「外国人介護職員に対する支援や指導に関する研修」45.4% 等

○外国人介護職員について受け入れを考えていない理由

〔雇用に関心のない施設・事業所〕

→「利用者等との意思疎通に支障があると思うから」52.9%

「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」52.2%

「日本語文章力・読解力の不足等により、

介護記録の作成に支障があると思うから」43.3%

「生活習慣等の違いにより、業務に支障があると思うから」42.0%

「日本人職員との意思疎通に支障があると思うから」38.9% 等

平成 30 年度

外国人介護人材等に関する調査

平成 31 年 2 月

神 戸 市

1 調査の目的

我が国では、これまでに「EPA（経済連携協定）」に基づく、インドネシア・フィリピン・ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者等の受け入れを行ってまいりましたが、平成 29 年 9 月から専門的・技術的分野の在留資格として「介護」が加えられるとともに、同年 11 月からは国際貢献としての技能移転を目的とした「外国人技能実習制度」に「介護職種」が追加されるなど、国内の介護に従事する外国人の受け入れ制度が拡大されました。

さらには、今般、「出入国管理及び難民認定法」の改正により、在留資格「特定技能」が創設され、新たな外国人人材の受け入れが開始されることとなります。

こうした背景の下、神戸市内の介護保険施設・介護サービス事業所における外国人人材の受け入れ等に係る実態を調査することを目的とし、「外国人介護人材等に関する調査」を実施いたしました。

2 調査設計

- ① 調査対象：神戸市内に所在する、②の介護サービスを提供する施設・事業所
- ② サービス種別：特別養護老人ホーム（地域密着型含む）、介護老人保健施設、
介護療養型医療施設、特定施設（養護・ケアハウス等）、特定施設（有料老人ホーム）、
グループホーム、ショートステイ、通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）、
通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護
- ③ 調査方法：郵送配布・郵送回収
- ④ 調査期間：平成 31 年 1 月 10 日（木）～1 月 31 日（木）
- ⑤ 調査実施機関：一般社団法人シルバーサービス振興会
- ⑥ 集計センター：株式会社タイム・エージェント

3 調査内容

- ① 外国人介護職員の受け入れ状況について
- ② 外国人介護職員の受け入れ制度に関する認知度及び関心度について
- ③ 外国人介護職員の受け入れ制度に関する情報入手と希望する支援策等について

4 回収結果

- ① 対象施設・事業所数：762
- ② 有効回収数：530（有効回収率：69.6%）

5 区ごとの回収率

	東灘区	灘区	中央区	兵庫区	北区	長田区	須磨区	垂水区	西区
発送数	81	71	58	63	97	74	71	121	126
回収率 (%)	72.8	53.5	75.9	63.5	62.9	77.0	76.1	77.7	65.9

6 報告書を読む際の留意点

- (1) 回答比率 (%) は、当該選択肢の回答者数を、各層における回答者の総数（表中の“n”）で除算している。なお、回答比率 (%) は小数第 2 位を四捨五入し、小数第 1 位まで表記している。
- (2) 単一回答の設問では、集計表の数値が上記 (1) における四捨五入の処理のため、回答比率を合計しても 100.0%にならない場合がある。また、複数回答の設問では、すべての比率を合計すると 100%以上となる。
- (3) クロス集計のグラフや表について、表側（表の左側に配置される項目）となる設問に「無回答」がある場合、これを表示しない。ただし、全体の件数には含まれるので、表側の各層における件数の合計が、全体の件数と一致しない場合がある。
- (4) 本文やグラフ・集計表上の表記は、紙面の都合上、語句を簡略化している場合がある。
- (5) 本文中に掲載されている、各種制度の開始時期は、以下のとおりである。

EPA（経済連携協定） …… インドネシア：平成 20 年度～（平成 20 年 7 月 1 日発効）
 フィリピン：平成 21 年度～（平成 20 年 12 月 11 日発効）
 ベトナム：平成 26 年度～（平成 24 年 6 月 17 日発効）

技能実習（介護職種） …… 平成 29 年 11 月 1 日～

在留資格「介護」 …………… 平成 29 年 9 月 1 日～

- (6) 本文中に掲載されている、『外国人介護職員の雇用関心度』の分類は、以下のとおりである。

「雇用している」：現在、外国人介護職員を雇用している施設・事業所
 （問 5 で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した施設・事業所）

「雇用に関心がある」：いずれかの受け入れ制度に関心があると回答した施設・事業所
 （問 5 で「現在、外国人介護職員はいない」と回答し、かつ、問 14 の各項目のいずれか 1 つ以上で、「これまでに制度を利用し、受け入れている、または受け入れたことがある」、「受け入れに関心があり、検討している」、「受け入れに関心はあるが、検討まではしていない」と回答した施設・事業所）

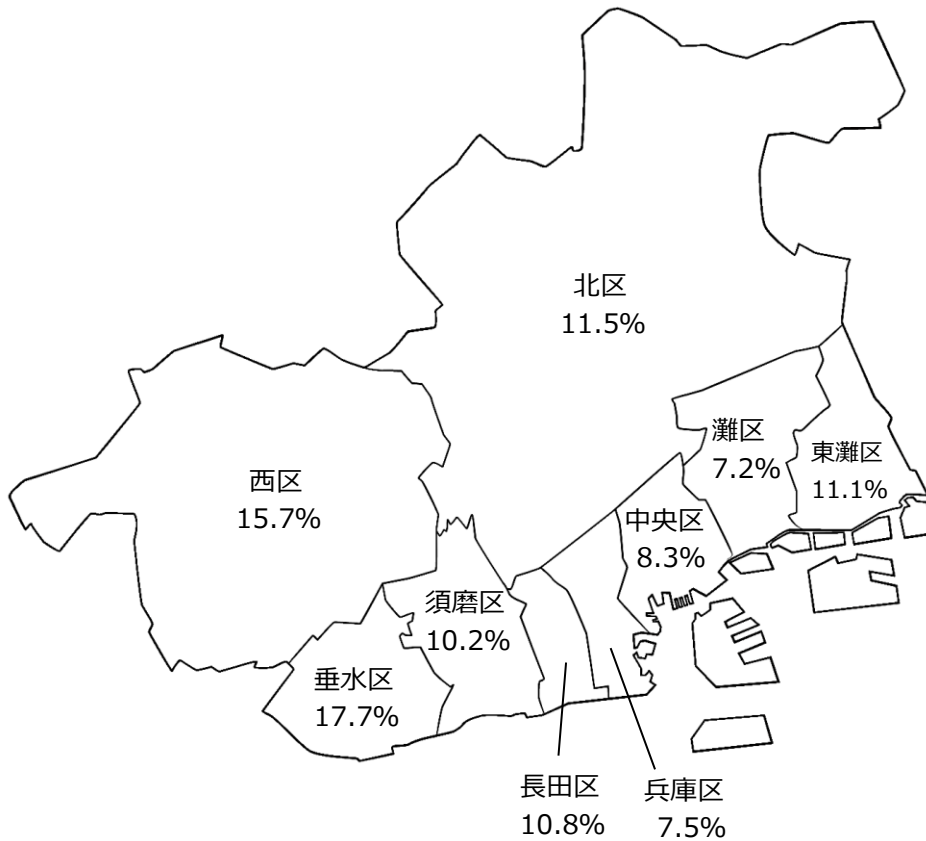
「雇用に関心はない」：いずれの受け入れ制度にも関心がないと回答した施設・事業所
 （問 5 で「現在、外国人介護職員はいない」と回答し、かつ、問 14 のすべて項目で「受け入れは考えていない」と回答した施設・事業所）

すべての方がお答えください

問1 貴施設・事業所の所在している区をお選びください。(あてはまる番号1つに○)

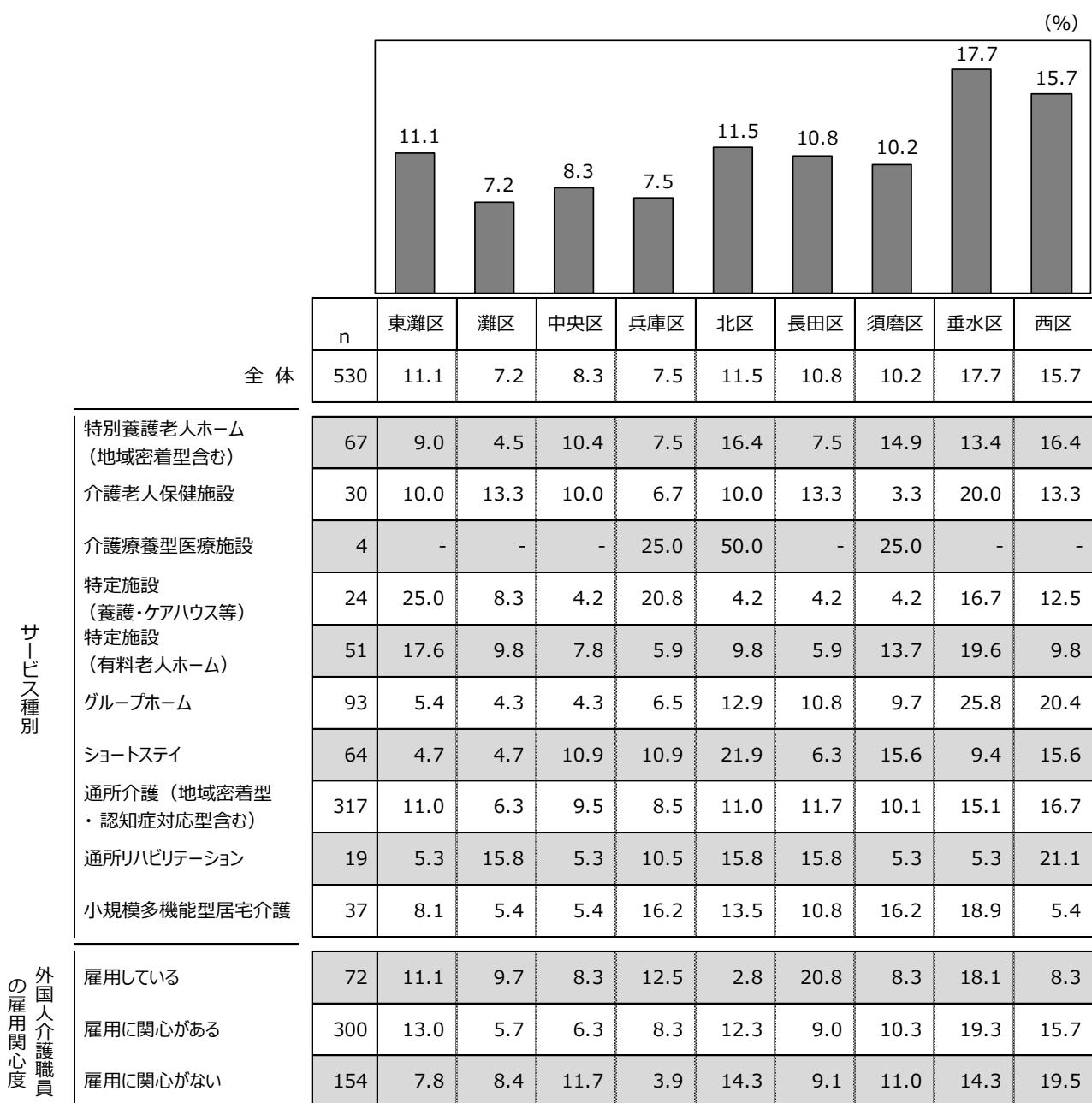
施設・事業所の所在している区を伺ったところ、東灘区は11.1%、灘区は7.2%、中央区は8.3%、兵庫区は7.5%、北区は11.5%、長田区は10.8%、須磨区は10.2%、垂水区は17.7%、西区は15.7%となっています。

(n = 530)



サービス種別にみると、【特別養護老人ホーム（地域密着型含む）】では「北区」と「西区」がともに16.4%で最も高く、次いで「須磨区」が14.9%となっています。【グループホーム】では「垂水区」が25.8%で最も高く、次いで「西区」が20.4%、「北区」が12.9%となっています。【通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）】では「西区」が16.7%で最も高く、次いで「垂水区」が15.1%、「長田区」が11.7%となっています。

外国人介護者への関心度別にみると、【雇用している】では「長田区」が20.8%で最も高く、次いで「垂水区」が18.1%、「兵庫区」が12.5%となっています。【関心がある】では「垂水区」が19.3%で最も高く、次いで「西区」が15.7%、「東灘区」が13.0%となっています。【関心がない】では「西区」が19.5%で最も高く、次いで「北区」と「垂水区」が14.3%となっています。



すべての方がお答えください

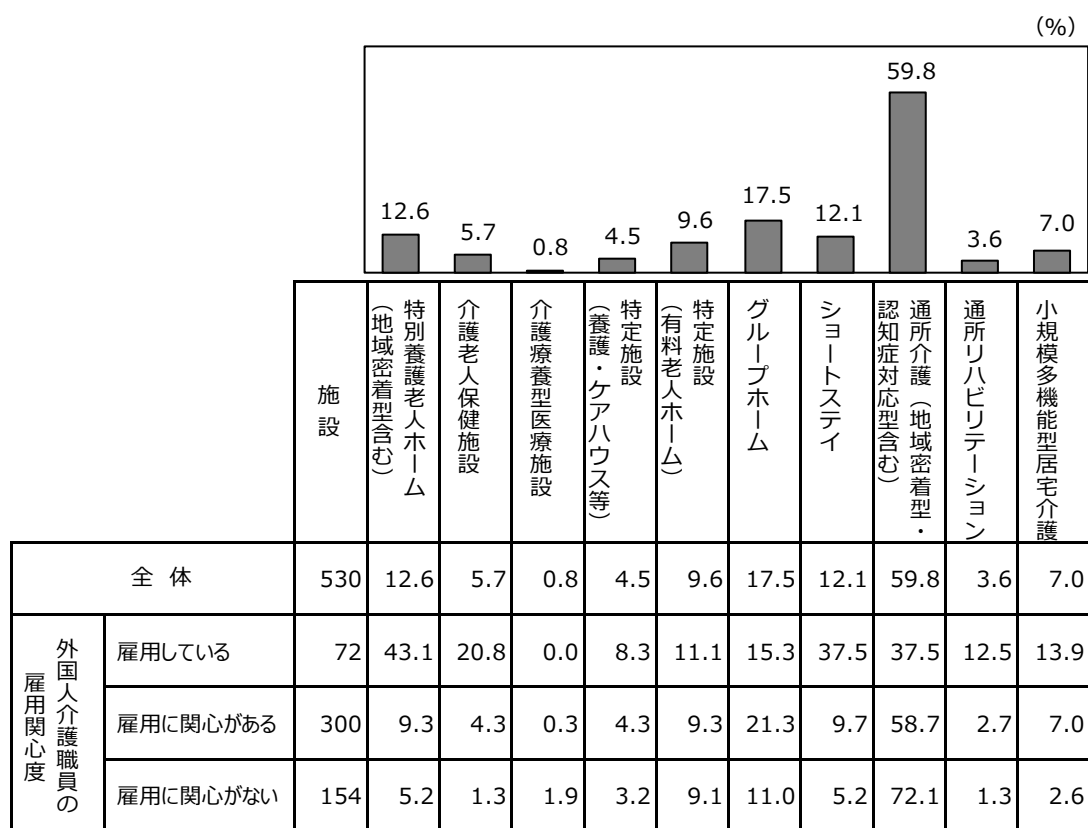
問2 貴施設・事業所が提供しているサービスをお選びください。(あてはまる番号すべてに○)

施設・事業所が提供しているサービスを伺ったところ、「通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）」が59.8%で最も高く、次いで「グループホーム」が17.5%、「特別養護老人ホーム（地域密着型含む）」が12.6%となっています。

施設・事業所が提供しているサービスを、外国人介護者への関心度別にみると、【雇用している】と回答した施設では、「特別養護老人ホーム（地域密着型含む）」が43.1%で最も高く、次いで「ショートステイ」と「通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）」がともに37.5%となっています。

【雇用に関心がある】と回答した施設では、「通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）」が58.7%で最も高く、次いで「グループホーム」が21.3%、「ショートステイ」が9.7%となっています。

【雇用に関心がない】と回答した施設では、「通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）」が72.1%で最も高く、次いで「グループホーム」が11.0%、「特定施設（有料老人ホーム）」が9.1%となっています。



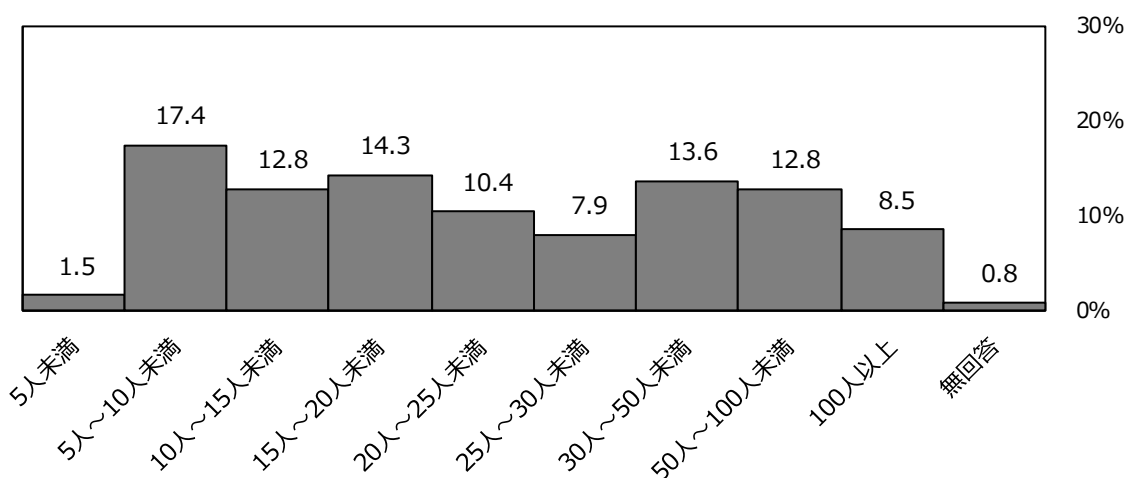
すべての方がお答えください

問3 貴施設・事業所の**全体**の従業員数（パートタイム、アルバイト等を含む）を教えてください。

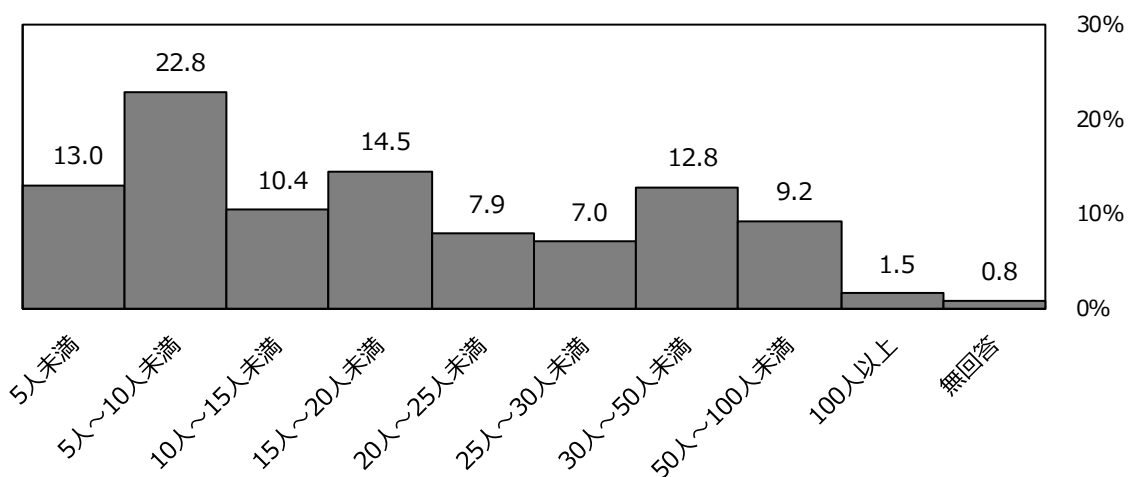
施設・事業所の従業員の数を伺ったところ、全体では「5人～10人未満」が17.4%で最も高く、次いで「15人～20人未満」が14.3%、「30人～50人未満」が13.6%となっています。

その内、介護職員の数を伺ったところ、「5人～10人未満」が22.8%で最も多く、次いで「15人～20人未満」が14.5%、「30人～50人未満」が12.8%となっています。

従業員数の分布〔1施設・事業所あたり〕（n = 530）



介護職員数の分布〔1施設・事業所あたり〕（n = 530）



すべての方がお答えください

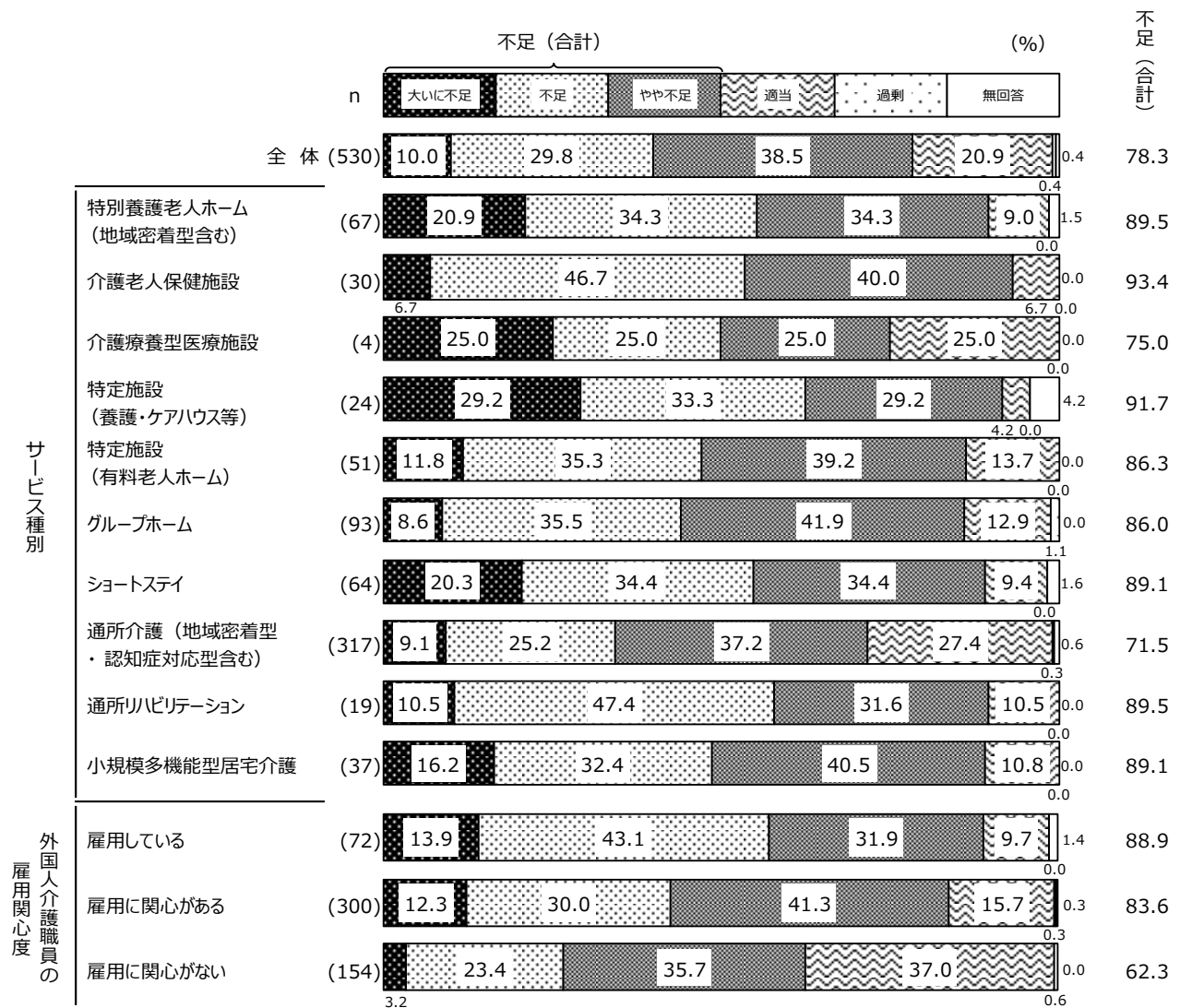
問4 現在、貴施設・事業所では介護職員の確保について、どのように感じていますか。

(あてはまる番号1つに○)

施設や事業所の介護職員の確保について、どのように感じているか伺ったところ、「不足（合計）」（「大いに不足」と「不足」と「やや不足」の合計）は、8割弱となっており、4施設のうち3施設は不足と実感しています。

施設や事業所の介護職員の確保について、サービス種別にみると、【介護療養型医療施設】と【通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）】を除いて、どの施設も8割以上が介護職員の確保について、「不足（合計）」と回答しています。

外国人介護者への関心度別にみると、【雇用している】と【雇用に関心がある】はどちらも「不足（合計）」が8割を超えています。【雇用に関心がない】と回答した施設では「適当」が3割台半ばとなっています。



すべての方がお答えください

問5 現在、貴施設・事業所に外国人介護職員（パートタイム、アルバイト等を含む）はいらっしゃいますか。

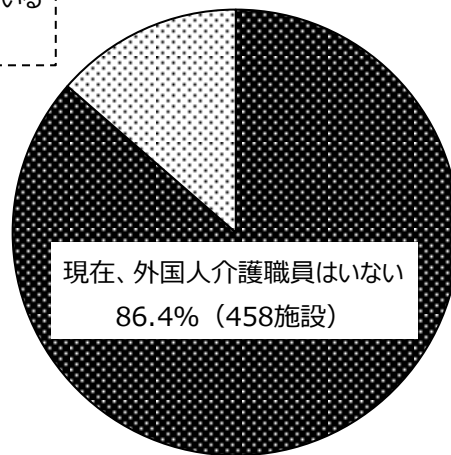
(あてはまる番号 1つに○)

施設や事業所に外国人介護職員がいるか伺ったところ、「現在、外国人介護職員がいる」が13.6%（72施設）
「現在、外国人介護職員はいない」が86.4%（458施設）となっています。

回答のあった中で【外国人介護職員数】の合計は278人、【EPA（経済連携協定）】は67人、
【技能実習（介護職種）】は3人、【留学（介護福祉士養成施設）】は39人、【在留資格「介護」】は22人、
【その他】は114人となっています。

(n = 530)

現在、外国人介護職員がいる
13.6%（72施設）



現在、外国人介護職員はいない
86.4%（458施設）

外国人 介護職員数 (全施設合計)	EPA（経済 連携協定）	技能実習 (介護職種)	留学 (介護福祉士 養成施設)	在留資格 「介護」	その他	在留資格 不明
278人	67人	3人	39人	22人	114人	33人

留学生（介護 福祉士養成施 設以外）	日本人の配偶 者	永住者	アルバイト	永住者の配偶 者	国際ボランティ ア（ワーキング ホリデー）	内容不明
24人	22人	13人	2人	2人	2人	49人

問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問6 現在の、外国人介護職員の人数と、その在留資格の内訳を教えてください。

外国人介護職員の人数を伺ったところ、全体では「1人」が25施設、「2人」が13施設、「3人」が8施設、「4～9人」が19施設、「10人以上」が7施設となっています。

【EPA（経済連携協定）】で多いのは、「3人」と「4～9人」がともに4施設となっています。

【技能実習（介護職種）】では、「1人」と「2人」がともに1施設となっています。

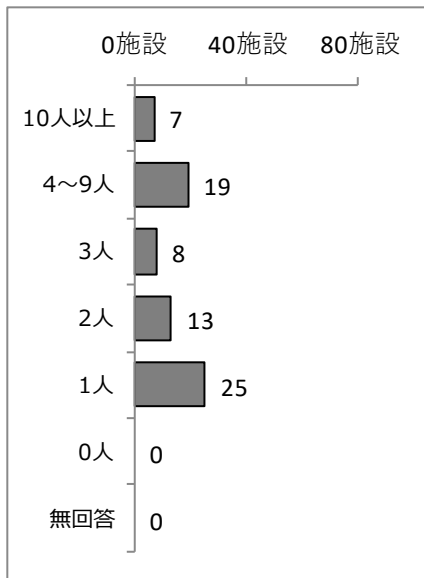
【留学（介護福祉士養成施設）】で多いのは、「2人」が9施設となっています。

【在留資格「介護」】で多いのは、「1人」が6施設となっています。

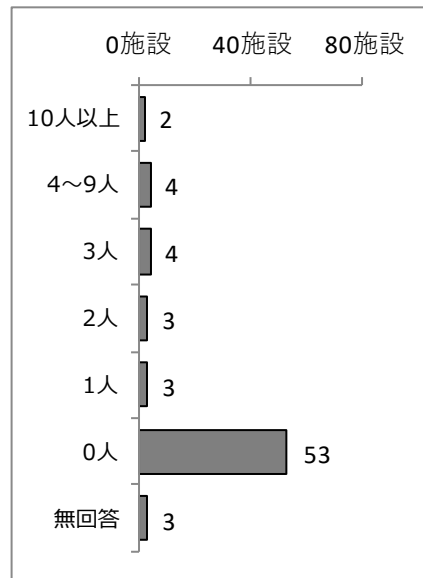
【その他】で多いのは、「1人」が24施設となっています。

(n = 72)

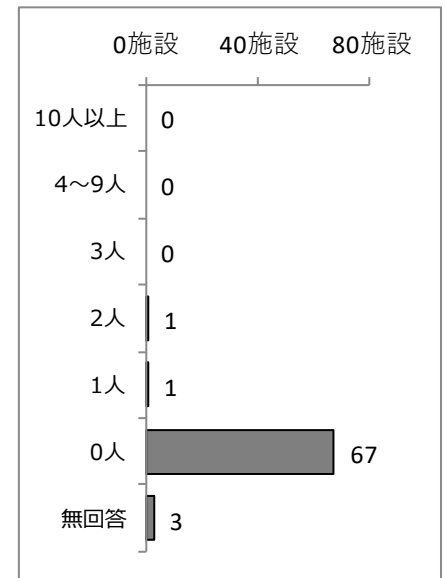
全体



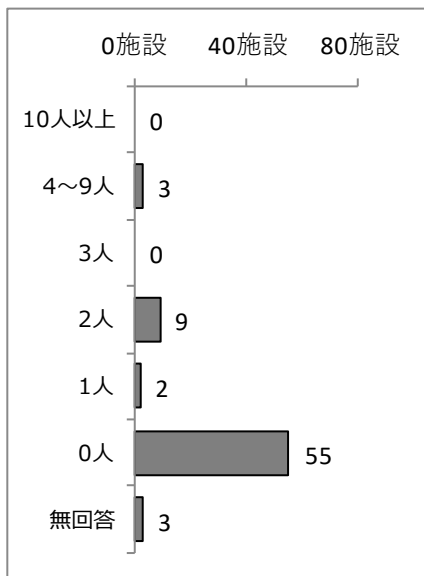
EPA（経済連携協定）



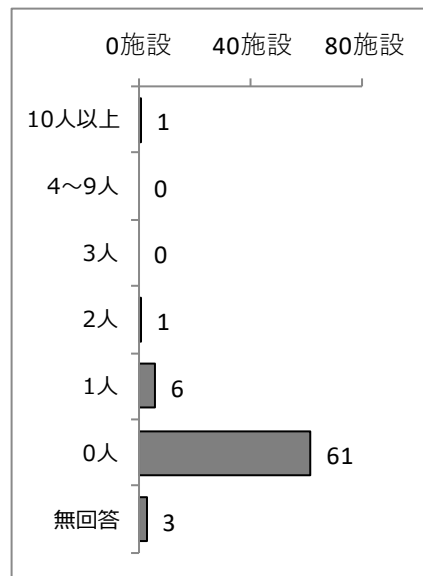
技能実習（介護職種）



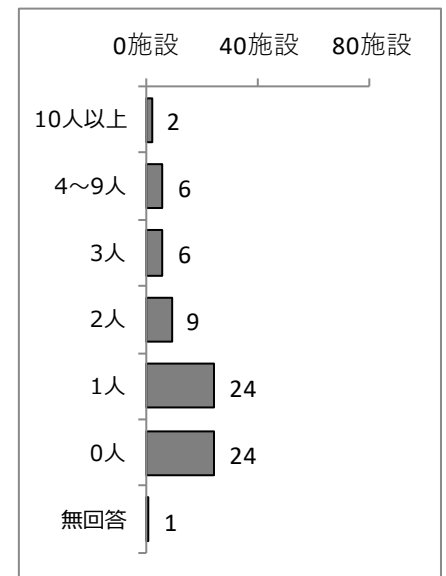
留学（介護福祉士養成施設）



在留資格「介護」



その他



問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問7 外国人介護職員の国籍別の内訳を教えてください。（枠内に数字でご回答ください）

外国人介護職員の国籍別に人数を伺ったところ、【ベトナム】が116人で最も多く、次いで【フィリピン】が42人、【インドネシア】が40人となっています。

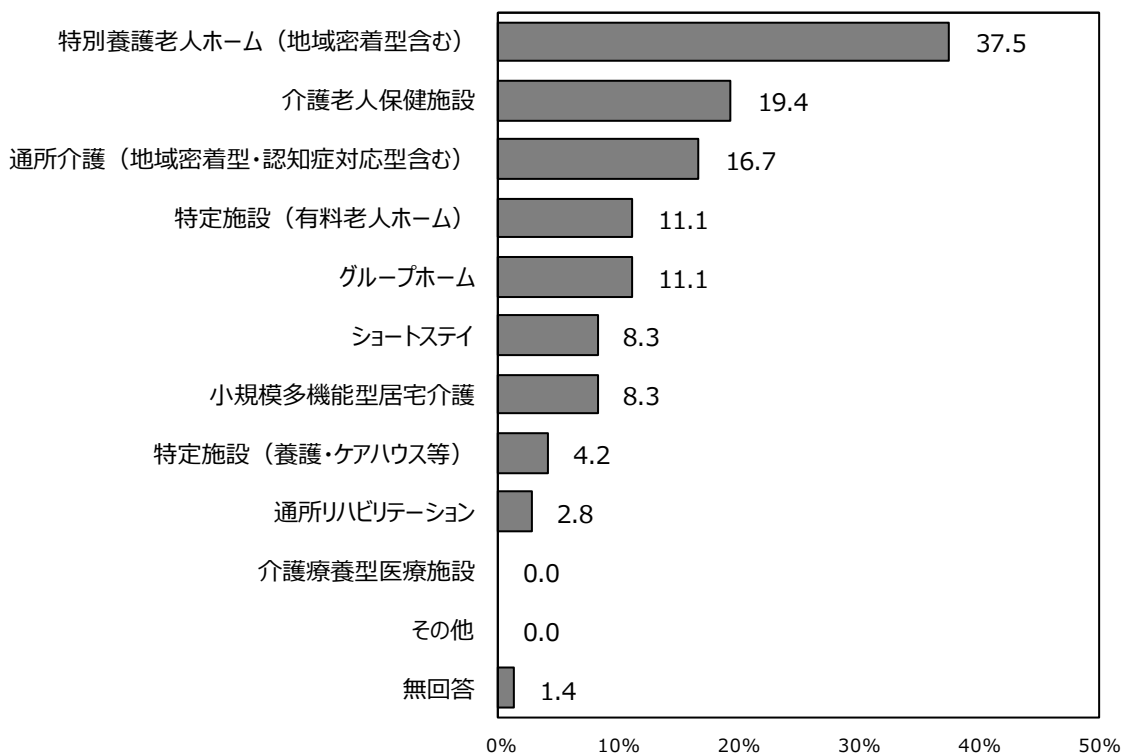
	全 体	ベトナム	フィリピン	インドネシア	韓国	中国	ミャンマー	スリランカ	ネパール	ドイツ	モンゴル	台湾	オーストラリア	コロンビア	タイ	ペルー	国籍不明
施設数	72	34	21	6	10	14	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1
合計（人）	278	116	42	40	28	18	13	4	4	2	2	1	1	1	1	1	4

問8 現在、貴施設・事業所において、外国人介護職員が従事しているサービスの種類をお選びください。

（あてはまる番号すべてに○）

施設・事業所において、外国人介護職員が従事しているサービスの種類を伺ったところ、「特別養護老人ホーム（地域密着型含む）」が37.5%で最も高く、次いで「介護老人保健施設」が19.4%、「通所介護（地域密着型・認知症対応型含む）」が16.7%となっています。

(n = 72)



問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問9 貴施設・事業所の外国人介護職員はどれくらいの期間従事していますか。期間ごとに内訳を教えてください。
(枠内に数字でご回答ください)

外国人介護職員の従事期間を伺ったところ、【1年未満】は130人、【1年以上2年未満】は58人、【2年以上3年未満】は33人、【3年以上5年未満】は31人、【5年以上】は20人となっています。

【1年未満】では、「1人」が21施設、「2人」が15施設、「3人」「4～9人」が6施設、「10人以上」が1施設となっています。

【1年以上2年未満】では、「1人」が14施設、「2人」が7施設、「3人」が2施設、「4～9人」が4施設となっています。

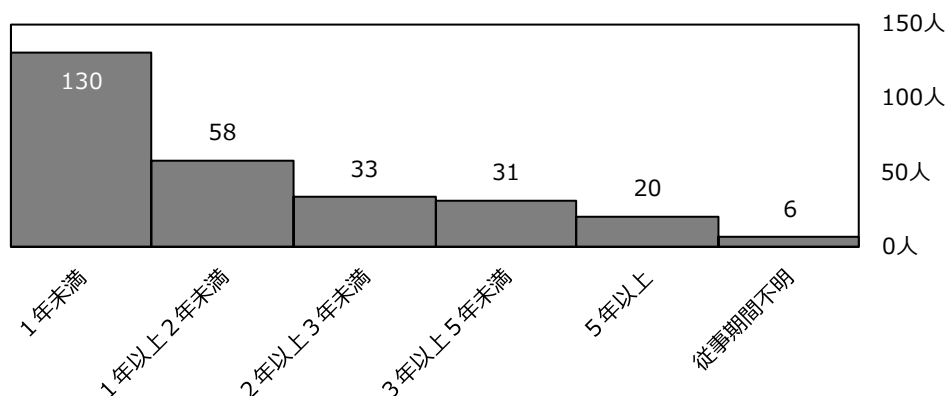
【2年以上3年未満】では、「1人」が11施設、「2人」が5施設、「3人」が4施設となっています。

【3年以上5年未満】では、「1人」が8施設、「2人」が1施設、「3人」が1施設、「4～9人」が4施設となっています。

【5年以上】では、「1人」が7施設、「2人」が1施設、「3人」が1施設、「4～9人」が2施設となっています。

【従事期間年数別の人数】

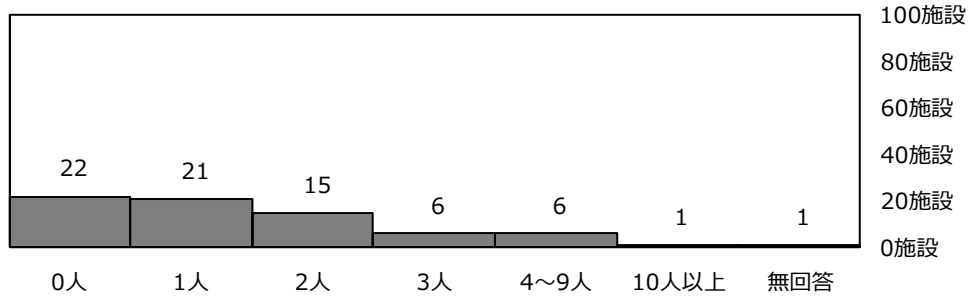
(n = 72)



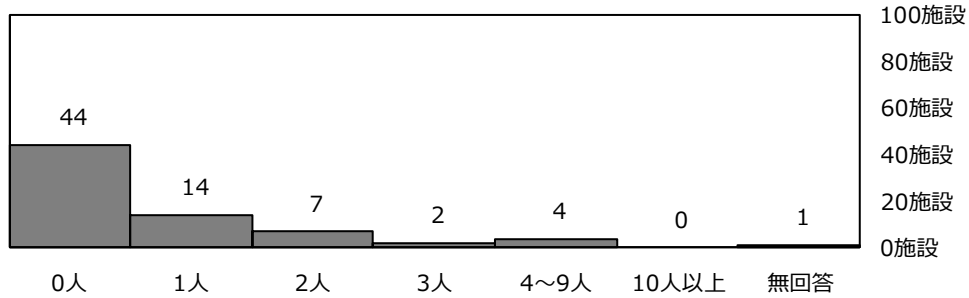
【参考】

- ・EPA（経済連携協定）
 - インドネシア：平成20年度～（平成20年7月1日発効）
 - フィリピン：平成21年度～（平成20年12月11日発効）
 - ベトナム：平成26年度～（平成24年6月17日発効）
- ・技能実習（介護職種）
 - 平成29年11月1日～
- ・在留資格「介護」
 - 平成29年9月1日～

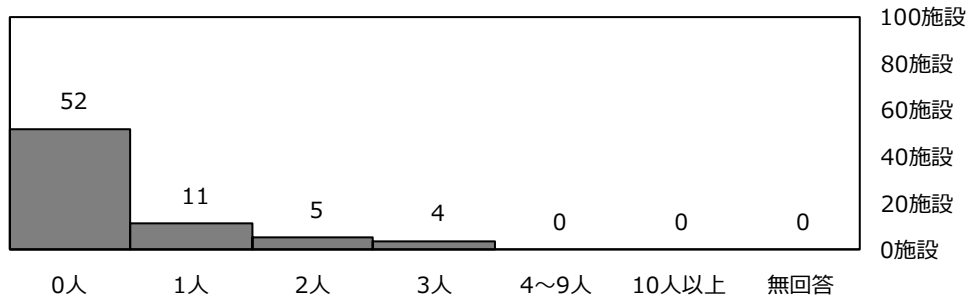
【1年未満】(n = 72)



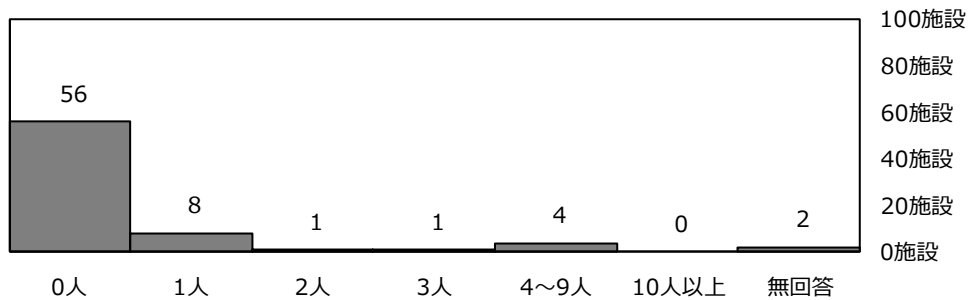
【1年以上2年未満】(n = 72)



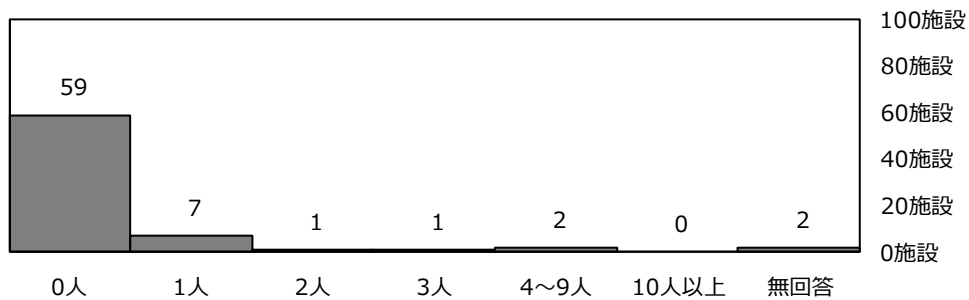
【2年以上3年未満】(n = 72)



【3年以上5年未満】(n = 72)



【5年以上】(n = 72)



問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問10 貴施設・事業所で、外国人介護職員に関して、特に支援していることがあれば教えてください。

(日本語学習、日常生活、信仰への理解促進、住居の確保など)

〔記入内容(抜粋)〕

- 平日の午後から日本語学校に行くため、勤務時間の調整をしています。日常生活が送れるよう、家賃や家具等に要する費用を施設負担で支払っています。日本語が話せないため、通常職員よりもかなり長く時間を設けて、仕事内容も簡単な事から取り組んでいただいています。
- 記録業務の少ない勤務帯で固定シフト作成している。ヒヤリハット・事故報告書、業務記録などではできる限り自分で行うが、難しい日本語が必要な場合は代筆を行っている。職員同士で日本語と英語をお互いに教え合うなどして、コミュニケーションをはかり理解を深め合っている。
- 派遣会社を通じて雇用している為、施設の研修体制の他個別の指導が必要な場合は派遣会社と連携して行っている。約1カ月間のマンツーマン指導は日本人と同じだが、なるべくわかりやすい伝え方を行うようにしている。
- 日本語教室に通わせている。自己学習として業務時間を勉強時間に振り分けて学習時間の確保に努めている。また、介護福祉士試験対策については専門の講師による個別授業を受けさせている。業務や生活面については指導者を1名選任しており、日本の生活に慣れるまでの指導や公的な手続き、病気になったときの通院支援を行っている。
- ・日常の介護業務(OJT)による技術指導 <EPA介護福祉士候補生> 受け入れ前 ・インターネット環境 Wi-Fi がある住居や生活に必要な生活用品を準備。 ・家賃、共益費、礼金、敷金等は施設が全額補助。 受け入れ後 ・月1回2時間、介護技術や利用者特性、業務内容の実施。 ・日本語講師による週1回2時間の日本語研修(勤務時間内)。週4回2時間の自己学習(勤務時間内)。
- ・日本語学習の為に講師に毎週1回(2時間)に来てもらっている。 ・介護職員と勤務時間外で勉強会を実施 ・受診時の病院の付添 ・住居を法人契約で確保 ・携帯通信機器(ポケットWiFi)の貸与 ・礼拝に参加できる様シフト上配慮している。 ・在留カードの更新手続
- ・住居の確保と生活用品を不足なく揃えている。 ・日本語学習(週1回2時間) ・業務内で2時間の学習時間 ・勉強に集中できる環境の確保 ・担当職員による業務育成状況の把握と自己学習の進み具合のチェック。 ・生活習慣と文化の体験として「もちつき」「十日えびす」等体験、又、施設内の行事には参加してもらい、フラダンス、太極拳、茶道、陶芸等介助しながら体験してもらっている。
- 特におこなってはいないが「信仰」の関係で土曜日は必ず休みをとって頂いている
- 特別な事はしていないが、文字をスマートフォンで調べるので携帯電話を持っている事を了承している。

問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問 11 貴施設・事業所の業務や日常生活等で外国人介護職員が困っていることは何ですか。

把握していることがあれば教えてください。（日本語、コミュニケーション、文化・宗教、日常生活、住居など）

〔記入内容（抜粋）〕

- 当施設に勤務して約半年程になりますが、日本語の上達が思うようにいっておらず、コミュニケーションの面で困っています。コミュニケーションはまだ上手くできませんが、一生懸命仕事していただけており、入居者様やスタッフからも受け入れられています。
- 仕事と家事の両立が日本人以上に大変な様子です。言語によるコミュニケーションが細やかにはできない為、利用者によってはコミュニケーションを図るのが難しい場合がある。
- 日本語の読み書きができずコミュニケーション不足。
- ①wi-fi 環境 ②寒さ対策（住居、衣服）について困っていた。
- イスラムの方には食生活で少しストレスを感じる場面があると思われる。ハラール食品が少ない為。
- 利用者や利用者家族とコミュニケーションが取れない。日本人の友人ができない。食べる物が合わない。
- 介護記録を日本語で記入することが難しい時がある。（ニュアンス等は特に難しいとのこと）
- 公的文書等の管理（請求書、保険料納入書等） ・生活物品の管理（使用方法、修理等）
- ・介護の専門用語は理解しにくい。 ・受け入れ当初は日本語の理解が困難な為、担当した介護職員（日本人）のストレスは非常に大きかった。 ・シフトの都合上、毎週礼拝に行く事が難しい。 ・ホームシックになる。
- ・コミュニケーション、関西弁で話されると理解できない。 ・利用者のケアの仕方が、利用者毎に違う事。
- ①時々職員や入居者の言っている方言が分からない。 ②時々届く郵便物等書類の意味が分からないことがある（その際、尋ねられたら説明している）。 ③本国や日本語学校で勉強していた時は、常に先生が居たので、勉強のやりがいがあったが、今は自分で勉強していて、先生がいないからちょっとサボっている。頑張りたい気持ちが少し下がっている（今後の予定、試験が始まる等を説明。施設内でも小テストを実施していく予定で、モチベーションを上げていく）。 ④自宅での生活で困っていることはない。
- 日本語：日本語学校にて会話、筆記等勉強されているが、介護職種は利用者の傾聴が基本な為、物の名前や、簡単な動作などコミュニケーションで苦勞されている。 文化：生活文化が大きく違い、日常生活において、清潔、不潔日など認識の違い。 自己主張：自己主張が強すぎる。教わるより自己流を通すことで失敗している。
- コミュニケーションにおいて、その方の特性が国柄なのかは判断できないが、「配慮」「空気を読む」ことができず（ストレートに物言を述べる）、そのことによって一度職員間でトラブルになった
- 漢字や、文章を書く事が苦手の様です。 外部との電話対応をする場合はありませんが、本人より「苦手です」と言われているのを聞いています。

問5で「現在、外国人介護職員がいる」と回答した方がお答えください

問12 貴施設・事業所の外国人介護職員の今後の意向について、把握していることがあれば教えてください。
(資格を取得して永住したい、在留期間が終われば帰国したいなど)

〔記入内容(抜粋)〕

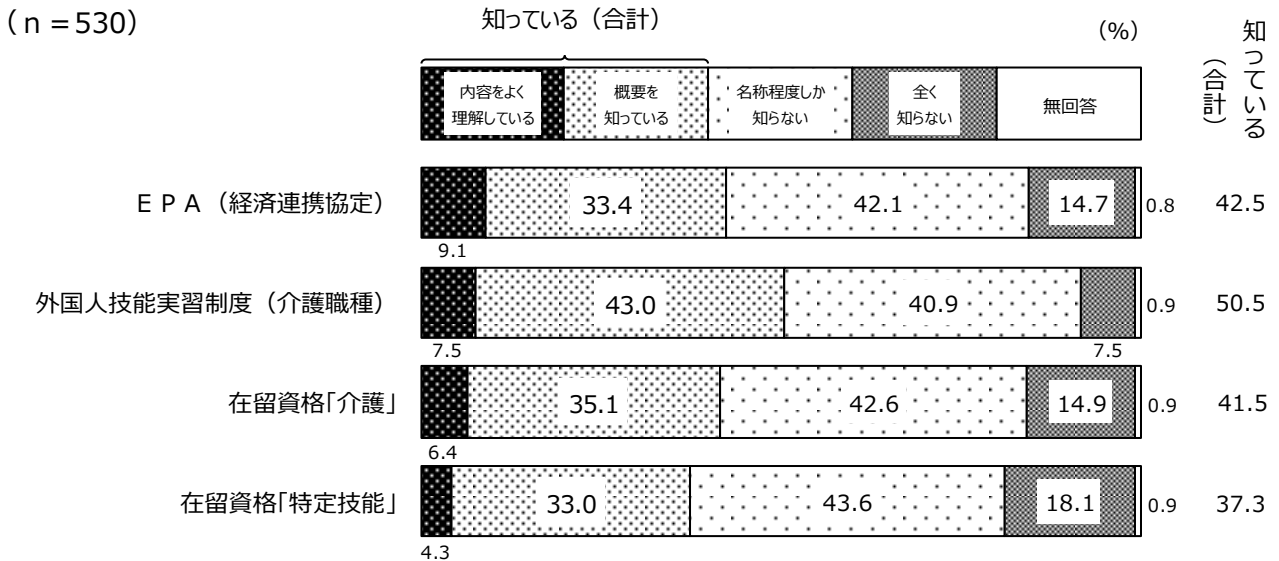
- 資格取得に関しては県立大学に通学を予定している。留学生に関しては私立大学との連携で進めている。法人をあげて外国人介護福祉士の対応をおこなっている。
- EPAの方は、今後は未定(当分は当施設で従事)。留学生1人は当施設での勤務を希望、残りは本国へ帰国予定。
- 経理の専門学校への入学が決まっているが、その後に関してはまだ考えていない。
- 日本語学校卒業後介護の学校に入学する意思があるようです。
- 何人か(留学生)は、介護の学校に進学し、介護の仕事を続けたいと言っており、支援しているところである。
- 語学留学生2名、資格取得・5年以上の就労を希望
- 基本3人とも永住希望は持っています。それまでには一時帰国の希望は持っています。
- スリランカ人留学生は将来、施設に就職したいと言っている。
- ・資格を取ってずっと日本で働きたい。 ・資格を取り10年ぐらい日本で働き、その後母国で同じような職として働きたい。
- 国家資格取得後は、当施設付近で住み当施設で働きたいと希望を多数頂いています。
- 4月より介護の専門学校へ進学し、資格取得後、永住希望。
- EPAによる候補生については複数名続けて働きたいという意向の者もいるが、帰国を望む者もいます。その他の外国人の内、日本人配偶者は資格取得に意欲的。アルバイトの留学生については、3名の内1名は大学卒業後介護の専門学校への進学を希望している。
- 昨年4月に入職したベトナム国籍の職員は、日本でノウハウを学んで母国で生かしたいと考えている。

すべての方がお答えください

問 13 貴施設・事業所の**管理者又は人事担当者**は、以下の各制度について、どの程度ご存知ですか。

(それぞれあてはまる番号 1 つに○)

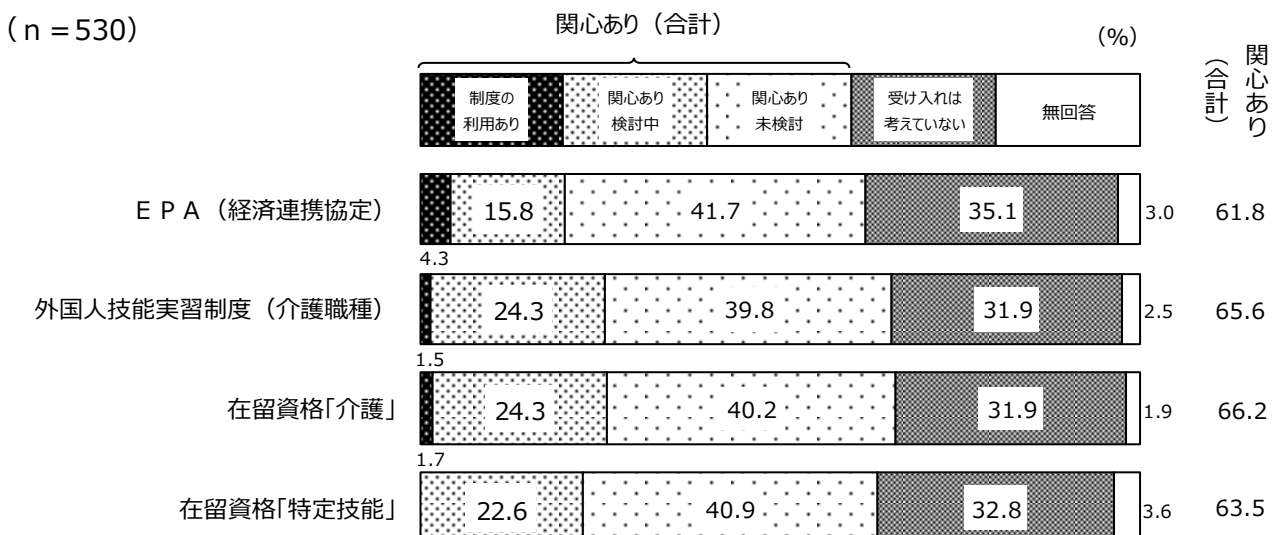
各制度についてどの程度知っているかを伺ったところ、【E P A（経済連携協定）】、【在留資格「介護」】、【在留資格【特定技能】】では「名称程度しか知らない」が最も高くなっています。【外国人技能実習制度（介護職種）】では「概要を知っている」が最も高くなっています。



問 14 貴施設・事業所の**管理者又は人事担当者**は、以下の各制度を利用した外国人介護職員の受け入れについて、どの程度関心がありますか。(それぞれあてはまる番号 1 つに○)

各制度を利用した外国人介護職員の受け入れについて伺ったところ、「関心あり (合計)」（「制度の利用あり」と「関心あり検討中」と「関心あり未検討」の合計）はすべて 6 割を超えています。

【E P A（経済連携協定）】、【外国人技能実習制度（介護職種）】、【在留資格「介護」】、【在留資格「特定技能」】では「関心あり未検討」が最も多くなっています。



問14でいずれかに「1」～「3」と回答した方がお答えください

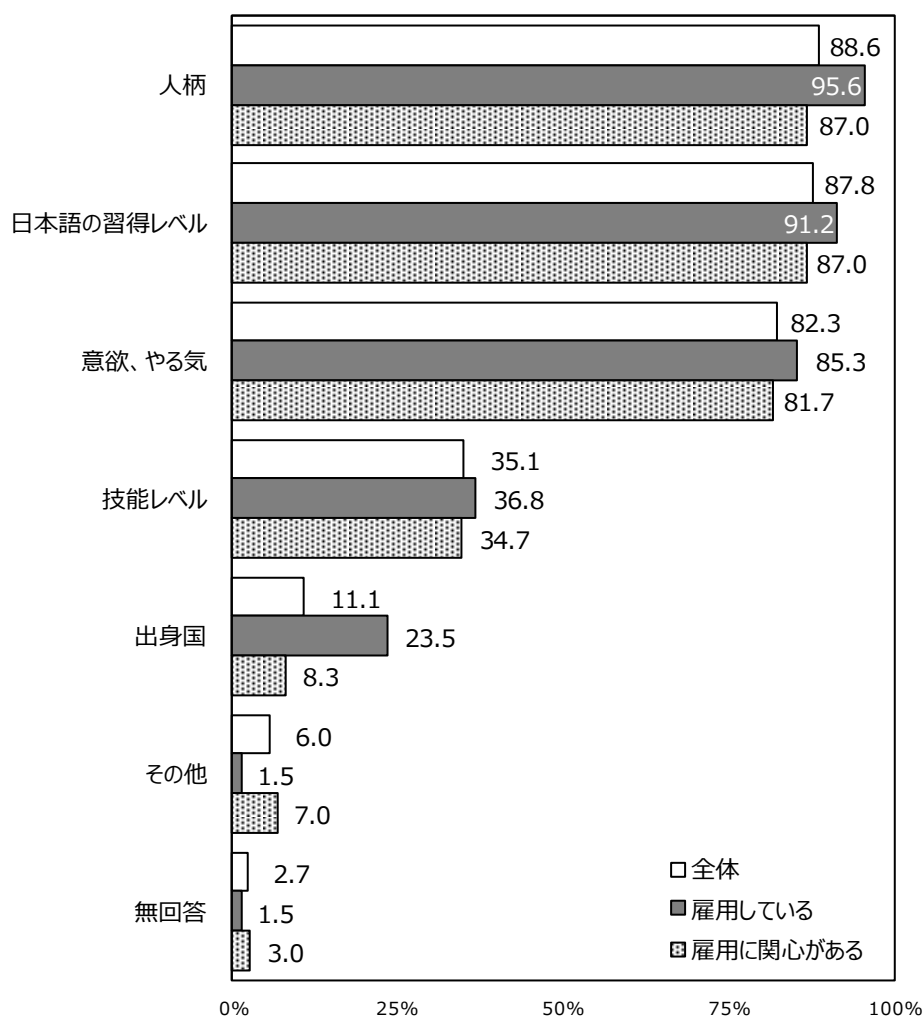
問 15 貴施設・事業所で外国人介護職員を雇用するとした場合、どのような要件を重視しますか。

(あてはまる番号すべてに○)

外国人介護職員を雇用するとした場合、どのような要件を重視するか伺ったところ、「人柄」が最も高く、【全体】で88.6%、【雇用している】で95.6%、【雇用に関心がある】で87.0%となっています。次いで「日本語の習得レベル」が【全体】で87.8%、【雇用している】で91.2%、【雇用に関心がある】で87.0%となっています。「意欲、やる気」では【全体】が82.3%、【雇用している】が85.3%、【雇用に関心がある】が81.7%となっています。

「出身国」では【雇用している】で23.5%、【雇用に関心がある】で8.3%となっていて、15.2ポイントの差があります。

(n = 368)

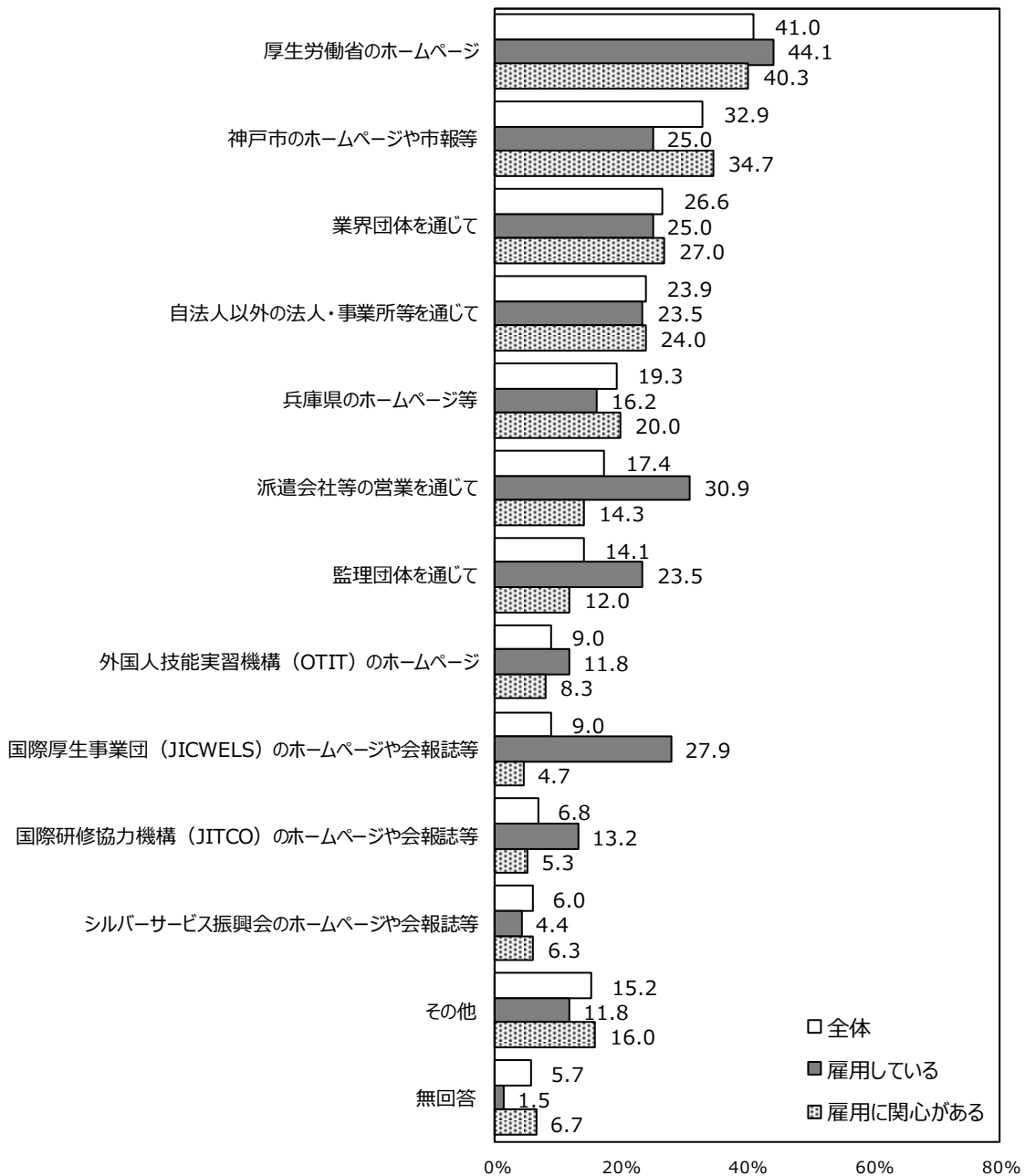


問14でいずれかに「1」～「3」と回答した方がお答えください

問 16 **これまで** 貴施設・事業所では、外国人の受け入れについて情報を収集する際、どのような手段を利用していましたか。(あてはまる番号すべてに○)

外国人の受け入れについて情報を収集する際、どのような手段を利用しているか伺ったところ、「厚生労働省のホームページ」が最も高く【全体】で41.0%で、【雇用している】で44.1%、【雇用に関心がある】で40.3%となっています。次いで「神戸市のホームページや市報等」が【全体】で32.9%、【雇用している】で25.0%、【雇用に関心がある】で34.7%となっています。「業界団体を通じて」が【全体】で26.6%、【雇用している】で25.0%、【雇用に関心がある】で27.0%となっています。

(n = 368)

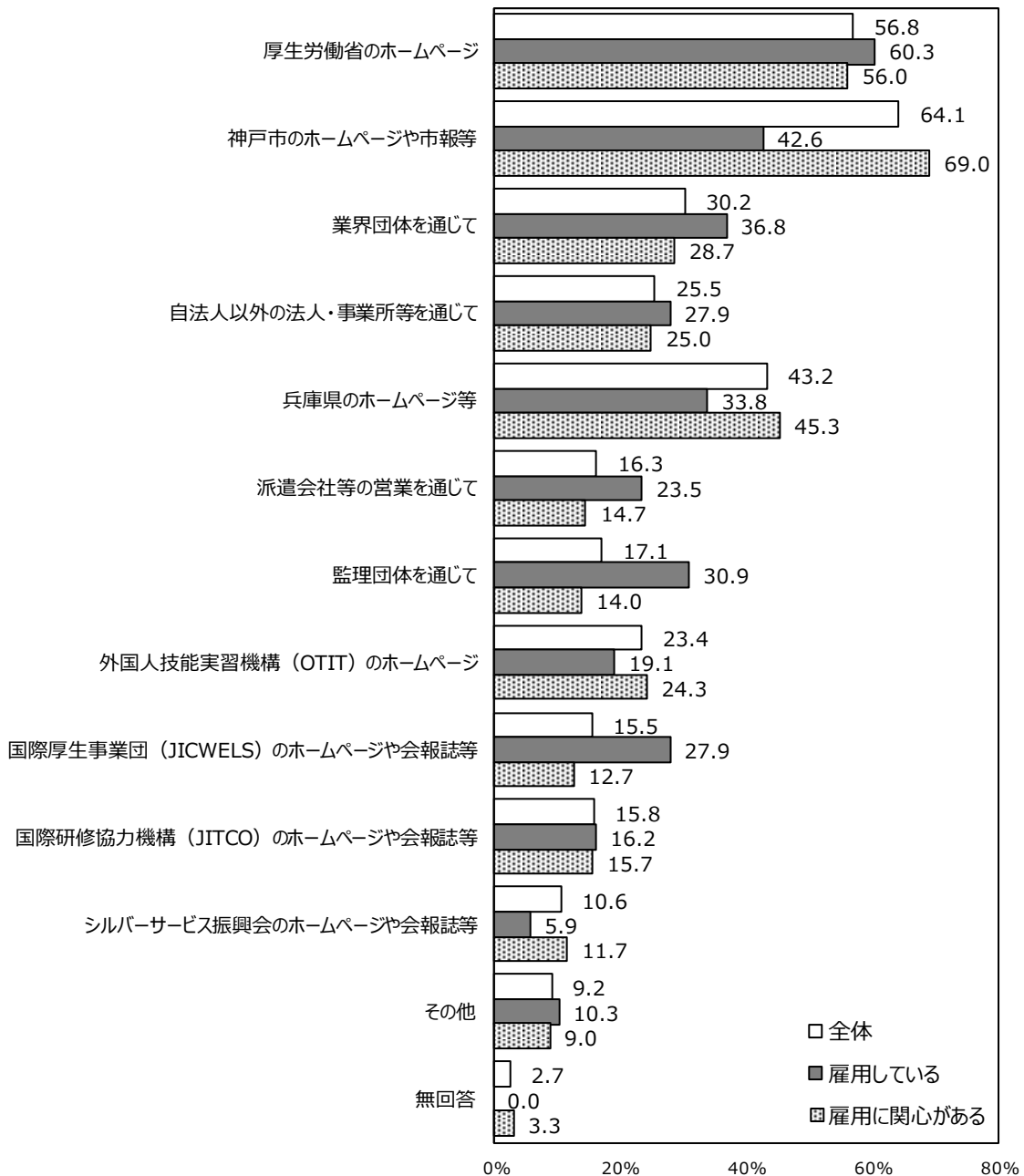


問14でいずれかに「1」～「3」と回答した方がお答えください

問 17 貴施設・事業所で**今後、外国人介護職員を雇用するとした場合**、どのような手段で情報を収集すると思いますか。(あてはまる番号すべてに○)

今後、外国人介護職員を雇用するとした場合、どのような手段で情報を収集すると思うか伺ったところ、「厚生労働省のホームページ」では【全体】が56.8%、【雇用している】が60.3%、【雇用に関心がある】が56.0%となっています。「神戸市のホームページや市報等」では【全体】が64.1%、【雇用している】が42.6%、【雇用に関心がある】が69.0%となっています。「業界団体を通じて」では【全体】が30.2%、【雇用している】が36.8%、【雇用に関心がある】が28.7%となっています。

(n = 368)



問14でいずれかに「1」～「3」と回答した方がお答えください

問 18 これまで外国人介護職員を雇用して、施設・事業者として何か困ったことがあれば記入してください。
(外国人職員の雇用経験のない施設・事業者は、受け入れに関し不安に思うことや困っていること
についてご記入ください。)

〔記入内容（抜粋）〕

- 個人差はあると思いますが、当分の間は日本人と同等の仕事量・質は期待できない。理解のある入居者様や家族様なら良いが、そうでない場合もあるのでトラブルにならないか心配。賃金は日本人と同額ですが、管理費用として家賃やその他の経費が多い。
- ・1つの部署で複数人雇用すると、どうしてもその人達で集まって、話をしてしまう。・一連の流れの業務は問題ないが、臨機応変に動けるようになるまでに時間が掛かる。
- 日本の習慣やマナーについて共通認識がない為、それを伝えるのが大変でした。仕事に対する考え方も国によって違うことに気づきました。例) ・休む場合の連絡方法 ・声の大きさ(状況に応じた) ・敬称の使い方
- ・外国人介護職員の資質やスキルよりも、むしろ彼らと一緒に働くことになる日本人介護職員の(外国人介護職員を受け入れるにあたっての)意識やコミュニケーション力が十分備わっているかどうか不安であり、課題でもある。 ・まだ概要しか理解していないが受け入れに伴う手順や窓口等のシステムが煩雑すぎる印象がある。
- 現場での人材不足対策として外国人職員雇用を受け入れていく必要は高いのですが、実際雇用となれば住居、言語、技術、全体的な支援問題として我々のような小さな法人では費用問題はかなり大きくどうする事もできない現状があります。働く場としてはいくらでもあるのですが、補助金や言語、技術向上に対する支援がなければ労働力として活かす事ができません。是非、外国人雇用がスムーズにできようようにお願い致します。
- 施設部署長の意見として ・宗教観や食事の問題 ・言葉の問題 ・文化の違い ・外国人と関わった事がないので不安。利用者が受け入れられるか ・マニュアル等が理解できるのか。教育体制の不安 ・日本人の教育も満足にできていない状況で、日本語レベル N3 以下の外国人を教育できるのか？ このような意見があがっています。
- 介護の管理者をして約 10 年経ちますが、人手不足人材確保でしか悩んでいません。この問題を解決するために外国人の方の導入を政府が進めているが、現場の人員基準や業務の問題が受け入れに対して対応できない。例えば GH は日中 3 対 1 で、業務を行うが、記録、食事、入浴この 3 つが 1 日の大きな仕事で外国人の方は記録、食事がまずできないという大きな問題がある。となると入浴だけになったり他のスタッフへの負担が大きくなりクレームへつながる。受け入れを行うなら、政府も現場の人員基準や業務内容を見直すことをしてほしい。当施設はカルテも手書きで行っている。読み書きができないと記録も書いてもらえない。
- ・欠勤が多い(連絡なく欠勤することもある) ・体調不良時受診を促してもコミュニケーション等に不安や金銭面に不安があるのかなかなか受診せずに長びいてしまう。
- ・突然の欠勤や勤務変更 ・オーバーワークによる資格外活動許可の取消(当施設以外にかけもちでアルバイトをしていた)

- 以前、外国人雇用を担当していましたが、言葉は話せてもカルテの記録が困難で、インシデント報告や第一発見者にも関わらず記録ができない。スタッフひとりとしての配置責任はもたすことができない。結局予備人材となる。入居者様、家族サービスを受ける側の理解が求められる。文化の違い、金銭トラブル、人間関係（特に異性問題）。
- 外国人介護助手を雇用しておりますが、日本語を書く事が難しく他職員がフォローをしている状態です。コミュニケーションは取れますが介護の資格を取得するにはハードルが高そうですし、介護職となっても介護記録の作成等がフォローなくできる様になるにはかなりの時間が掛かりそうに思います。
- ・母国に戻りたい理由ができた時（親の病気、結婚等）。 ・外国人が使用、入居できるアパート、マンションを探すのに困っている。 ・地域の交通状況に合わせた勤務形態。
- 言葉の問題・生活習慣・文化の違い等を考えると雇用に関して一步踏み込めない。又、利用者方々もどの様に対応すればと思われる方も多と思います。技術、技能ができる事は日本人でも未熟な方々もいる中で助かる事ですが…。一番大切なのは、人柄、意欲、やる気そしてコミュニケーションである言葉だと思っています。出身国にもより、宗教等色々問題は出てくる事だと思いますが…。皆同じ心で向きあえる事が大切だと思っています。
- 職員に対する必須の研修について受講してもらっても、内容理解が難しい（虐待防止研修や身体拘束廃止研修など）。
- 技能はもちろん、日本語レベルが低い外国人の方が、実習生レベルから介護職員としての戦力となるには、どれくらい手間ひまをかけなくてはいけないか不安がある。また、それほど手間ひまをかけて育てた人材が、定着するのかという不安もある。
- ・面接から住居に関することまで採用にかかるコストが気になる。 ・宗教面など、いろいろと制約が多いのではないかと心配。
- 過去には受け入れたことがある。文化の違いなどがあり、日本のサービスと食い違う分があった。介護業務は基本的に研修を行えば実施できたが、書類業務になると、日本語入力が難しく、アルバイトでは可能だったが、正規雇用には難しく思えた。
- ・業務に必要な日本語会話ができるのか。 ・日本の文化や習慣、考え方、マナーなどどこまで教えたらいいのか。また受け入れられるのか。 ・すぐに辞めて帰国されないか不安。
- ・入国後の日本語 N3 対策について、漢字圏でない国の雇用をした場合、ハードルが高いのではと心配しています。 ・主に対話能力より、介護の現場では介護記録や相談、事故報告など記録物が多い為、筆記をどこまでしてもらうかが不安です。
- ・コミュニケーション能力について（入居者様との会話、申し送りの伝達、記入物など）どの様に配慮すべきか。 ・教育や研修において気をつけるべき点、配慮すべき点について（言語上というよりは文化の違いなどから）。 ・面接や選考において、特に見るべき点について（上記同様）。
- 微妙なニュアンスが必要とされる認知症のケアにおいて言葉の壁を超えて伝えきることができるのかどうか不安である。

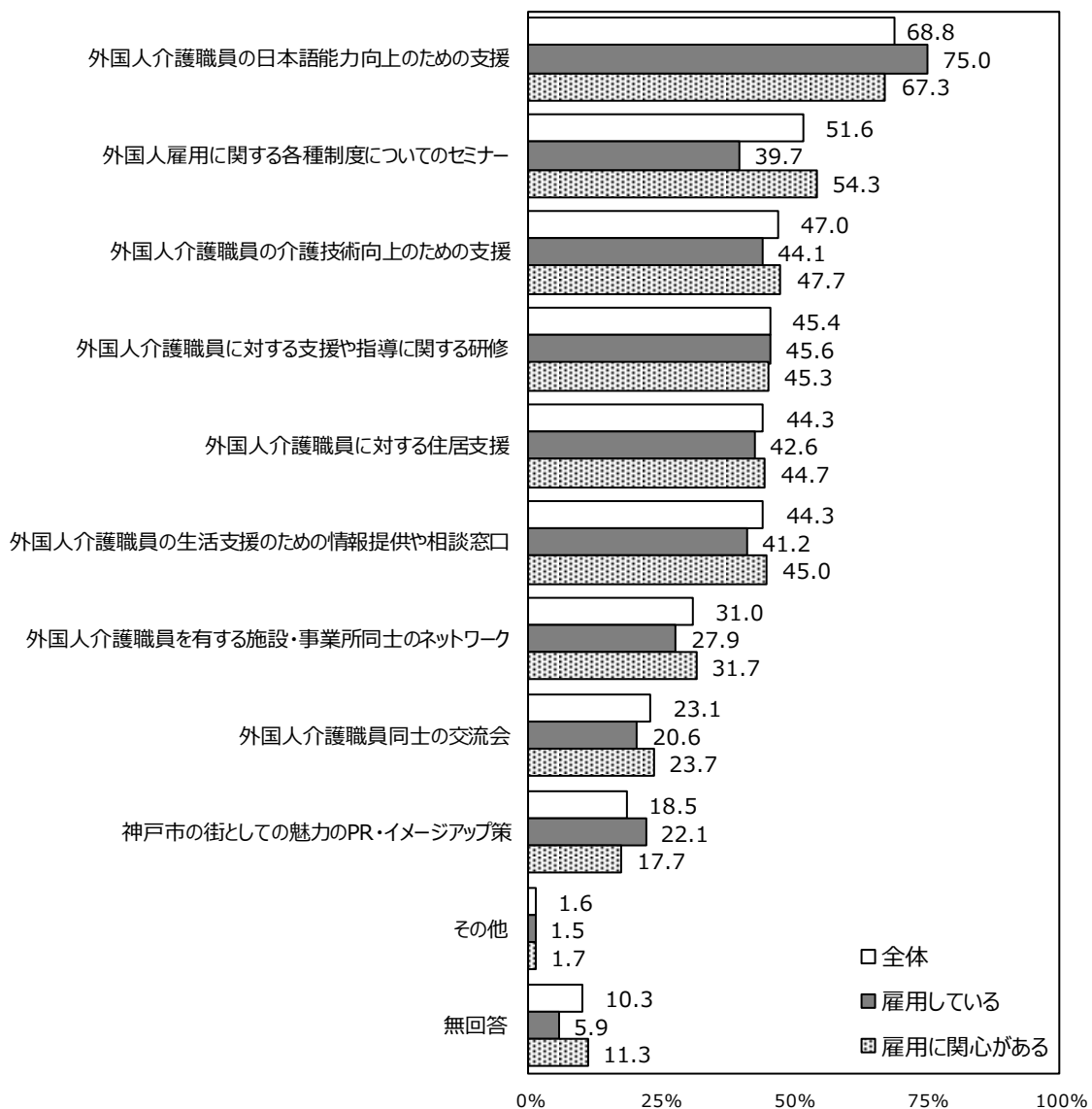
- 来日時、週 28 時間の労働時間制限があり、W ワークはできない旨を説明し、十分理解してもらったはずであったが、来日翌日にはアルバイトをしていた。その結果、帰国することとなり、貸与していた奨学金は損金計上となる。母国のサラリーマン平均賃金は月額約 20,000 円とのこと。日本でアルバイトをすれば簡単に稼げる金額であり、家族に送金するためとのことであった。文化の違い、価値観の違い、人間性の違い等々日々感じております。
- やる気があり人柄も良かったが、仕事に対する優先順位が低く、休みがちであり、仕事の目途が立たなかった。
- やはり文化の違いなどの理解が受け入れ側もしっかりしておかないといけないと思います。受け入れ側の体制が整っていない、人員不足、人材不足だからと言って安易に雇用してはいけないと思います。
- 以前、雇用していた派遣の外国人介護士は時間にルーズであり、始業時間を守れず、業務に支障をきたしていた。現在雇用中の者はキチンとしていて人によると思う。
- 外国人介護職員に対する日本語学習の方法、メンタルケアのためにどのような点に配慮すべきか。相手が女性である場合に異性に対して打ち明けきれない部分はあるかと思えます。また、よく聞かれる悩みとしては時間、約束事に対して日本人に比較するとルーズであることです。
- ・指導する際の意味疎通やコミュニケーションの言語に不安 ・他の日本人職員との意思疎通やコミュニケーションの言葉の不安 ・記録等の日本語の記入がどの程度可能なのか？ 読解力は？ ・受け入れる時には住宅の提供が必要なのか？
- 日本文化の知識も必要では？ 高齢者は昔の話をよくされるが、そういった歴史を理解した上で会話しないと信頼関係を築くのが難しいと思うので、介護技術や日本語能力も大切ですが、歴史の理解も重要視したい。
- 言語、文化の違いにより、外国人職員本人だけでなく、受け入れる周りの日本人職員も戸惑うことが多いと思う。そのようなときに、互いの立場で考え指示や相談に応じれる人材の確保に不安を感じる。
- 外国人の受け入れの経験がないので、すべて不安です。雇用する側の準備体制をどのように整理すればいいのか理解できていないので不安です。
- 認知症高齢者とのコミュニケーションを図れるか。調理ができるか（日本食など）職員とコミュニケーションを図れるか。雇用した場合の住居の確保。地域との交流が出来るか。
- 当事業所は小規模多機能施設ですので資格よりも言葉が一番重要だと思います。技術はいくらでも指導できます。以前いた方ですが、やる気は十分でしたが言葉が不十分のため声掛けも難しく、職員とのコミュニケーションや指示が通らなく結果退職されました。知識ゼロでもまず言葉の理解（話ができる）可能な方
- 申し送りノートのわからない字があるため、他のスタッフが口頭で理解されているかどうか必ず確認する必要がある。基本的にスタッフには業務中個人携帯はかばんの中に入れておくように言っているが、外国人スタッフの場合、言葉の検索をしたい事もあるなどで統一することが難しかった。
- 外国人職員の雇用に関して、住宅（住居）設備を考えていますが、どの様なレベルの設備が必要なのか、知りたいと思っています。（外国人雇用に際して、一軒家を改装の準備に入っていますので）

問14でいずれかに「1」～「3」と回答した方がお答えください

問 19 外国人介護職員の雇用に関して、希望するものはありますか。（あてはまる番号すべてに○）

外国人介護職員の雇用に関しての希望を伺ったところ、「外国人介護職員の日本語能力向上のための支援」が最も高く、【全体】が68.8%、【雇用している】が75.0%、【雇用に関心がある】が67.3%となっています。次いで「外国人雇用に関する各種制度についてのセミナー」では【全体】が51.6%、【雇用している】が39.7%、【雇用に関心がある】が54.3%となっています。「外国人介護職員の介護技術向上のための支援」では【全体】が47.0%、【雇用している】が44.1%、【雇用に関心がある】が47.7%となっています。

(n = 368)

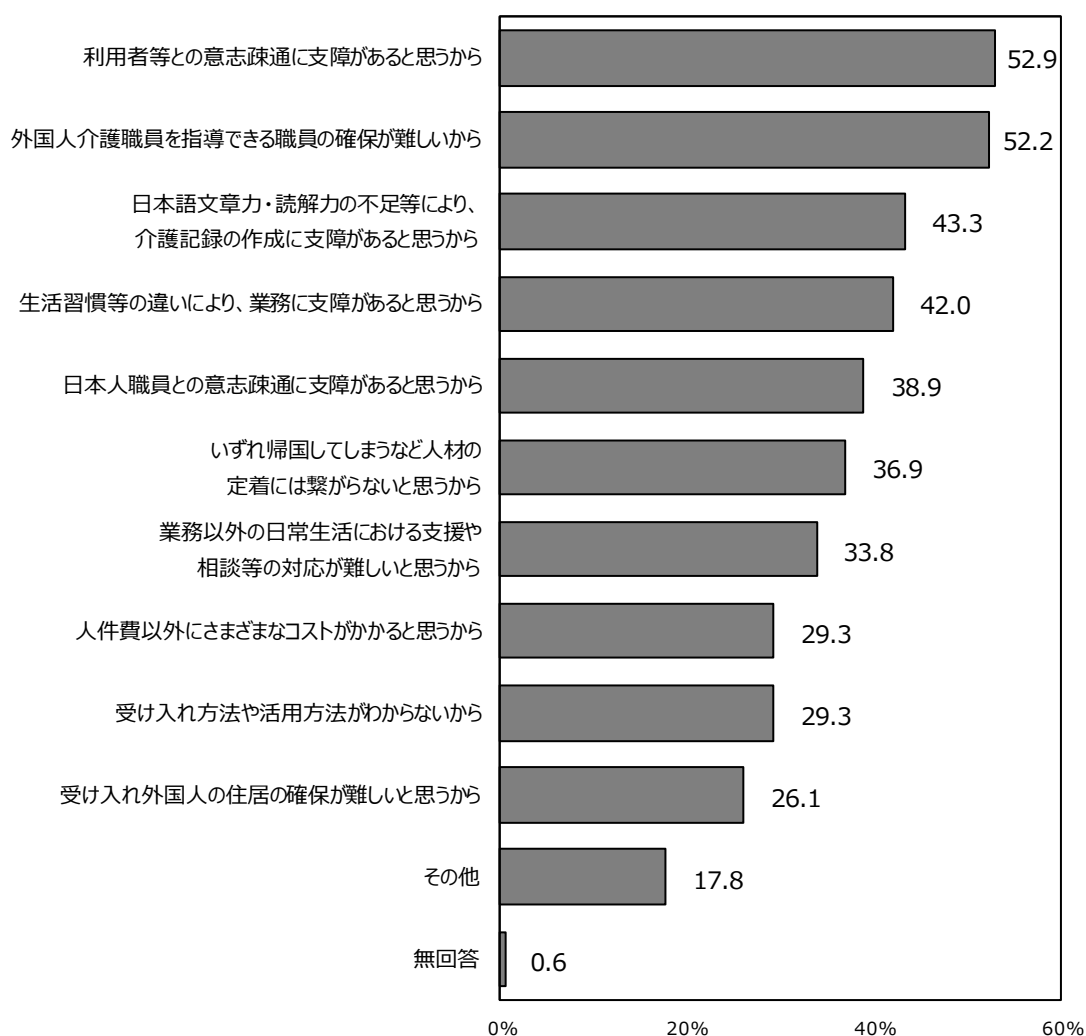


問14で「受け入れは考えていない」と回答した方がお答えください

問 20 外国人介護職員について、受け入れを考えていない理由を教えてください。（あてはまる番号すべてに○）

外国人介護職員について、受け入れを考えていない理由を伺ったところ、「利用者等との意志疎通に支障があると思うから」が52.9%で最も高く、次いで「外国人介護職員を指導できる職員の確保が難しいから」が52.2%、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障があると思うから」が43.3%となっています。

(n = 157)



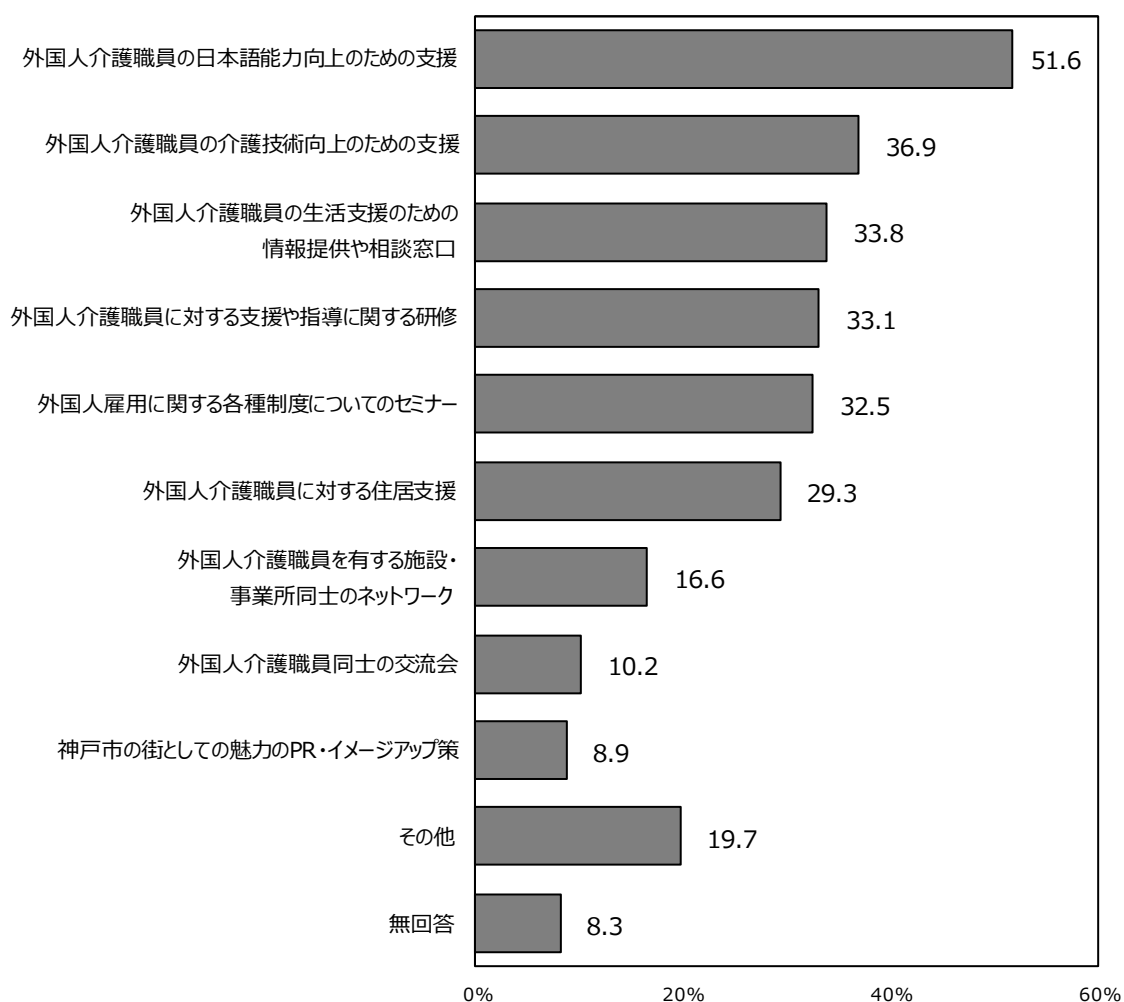
問14で「受け入れは考えていない」と回答した方がお答えください

問 21 どのような支援があれば、貴施設・事業所では外国人介護職員の受け入れを検討すると思いますか。

(あてはまる番号すべてに○)

どのような支援があれば、外国人介護職員の受け入れを検討するか伺ったところ、「外国人介護職員の日本語能力向上のための支援」が51.6%で最も高く、次いで「外国人介護職員の介護技術向上のための支援」が36.9%、「外国人介護職員の生活支援のための情報提供や相談窓口」が33.8%となっています。「その他」が19.7%となっていますが、『支援があっても外国人介護職員の受け入れは検討しない』、『現時点では分からない』といった回答がみられます。

(n = 157)



問22は、すべての方がお答えください

問 22 外国人介護職員の雇用について、知りたいこと、望むこと、又は神戸市に対してのご意見・ご要望があればご記入ください。

〔記入内容（抜粋）〕

- 今後の人材不足を考え、今の内から外国人の受け入れをしてみました。教えるにもかなりの労力が必要となり、費用も日本人よりもかかることから施設にある程度の余力がなければ続かないことがわかりました。私が求めすぎているのかもしれませんが、制度を生かしきれていないのかもしれないので、研修等あれば参加させていただきたいと思っています。
- EPA などでは日本語学校の月謝も事業者負担などと定められていた記憶があります。当社としては外国人介護職員受入大賛成ですが日本人職員と平等に扱うため使用面でどこまで彼らを優遇する必要があるのか非常に気になっています。
- 介護職員の不足は施設運営の重要な課題です。現在は何とか外国人雇用をせずに対応できていますが、将来には必要なことと考えています。どのようにすると安定的に外国人雇用できるかを実施している成功事例を分かりやすく提示して欲しいです（マニュアル化と指導方法等の実践）。
- 外国人への介護学校への助成金を補助してもらえれば、より神戸に外国人技術者が来日してくれると感じる。当法人の取り組みに関してはホームページを見ていただけたらいいと思いますので、神戸市と良い形で提携できたらもっと輪が広がっていくと思います。
- 外国人介護職員を採用されている事業所の声をもっと聞かせてもらえれば有難いです。（例えば、戦争を経験した利用者様が外国人介護職員をすぐに受け入れられるのかなど）
- 今後、必要な事であるので人事のマッチング方法の確立や、やる気、能力など日本人とはまた違った情報提供、参考情報を知った上で雇用していきたい。人材の状況やその後のフォローアップや相談など、どうしたらいいのかわからないこともあるので、雇用時のフローチャートなど、どこでその情報をもらって、どのようにしたらいいのかわからないことが多い。
- いずれ外国人介護職員を雇用しなければいけない時代が来るが、こういった制度があるのか。今現在受け入れている施設でのトラブル（困ったこと）やどんな改善をして上手くいくようになったのかなどの実例紹介。また雇用して資格取得できた際の事業者も評価される仕組みの創設など。
- 外国人労働者が日本の生活上のルールを守れる支援、体制を講じていただきたい。又、仕事・生活における相談事やフォローを行政も行っていただき、行政と事業者が共に協力をして外国人の介護従事者が神戸で働きやすい環境を構築していく必要があると思います。
- 法人で奨学金を支給し、留学生の受入をしているが、住居の準備などを含め費用の負担が大きくなっています。兵庫県では福祉修学支援金の支給などの制度を設けていますが、予算枠が限られていることや、手続きが複雑で、使い勝手が悪いように感じますので、改めて神戸市でも外国人受入に対する支援を検討いただきたいと思っています。

- 法人で奨学金を支給し、留学生の受入を行っているが、住居の準備などを含め法人の負担が大きくなっています。県や市で、独自の費用補助（専門学校の学費に関する奨学金の創設など）や公営住宅の斡旋入居など検討していただきたいと思います。※民間のマンションなどは「外国人」ということで入居を断られるケースが多いため
- 外国人の方を受け入れる際に事業所側の体制が整っていないと受け入れできない。読み書き等できなければ結局雑用だけの仕事になり、外国人の方が続かないと思う。電子カルテ導入や、外国人の方が記入しやすいIT化など政府の支援、助成金などあればホームもまだ受け入れできるかもしれない。しかし、ただでさえ人手不足の介護現場に外国人の方を受け入れ指導する余裕がないのが現状である。外国人の方を導入する前に今現在必死になってがんばっている現場の介護士を大切にしてほしい。小さな法人、会社の管理者もこのままでは続かない。
- 外国人だけでなく、スタッフを雇用する為、介護単価が下がっていると時給すら上げてあげられない。これ以上単価が下がらないようお願いしたい。
- 現在、当法人では介護福祉士資格取得を目指す留学生の受入を行っています。そのため専門学校在学中の学費を支給しており、法人の負担も大きくなってきています。昨今、厚労省より奨学金等を支給している法人に対して補助金を助成する制度の案内を頂きましたが、兵庫県に確認した所、そのような補助金の活用予定は「ない」との回答でした。今後、日本人の雇用が難しくなり、外国人の採用をすすめることが必須と考えていますが、法人の負担も増える中、行政として何らかの施策を検討していただきたい所です（例えば、市営住宅等の斡旋入居、神戸市独自の福祉修学支援金の創設など）。
- 説明会に何度か参加致しましたが、費用面や日常生活への支援を行う人材確保が難しく、今後の課題として検討したいと思います。
- 当法人は現状の人材の募集状況においてやや不足ぎみであるものの、新卒採用、現職員の満足度向上に主眼を置き、職員定着を第一に取り組んでおります。外国人採用について否定的な考えは一切ありませんが、小規模法人にとっては受け入れから定着までを行う体力がないと判断しており、法人事務職員としては、神戸市老施連と神戸市で受け入れに関する成功事例等を水平展開いただくなど十分に情報共有が行われたうえで実施される事を望んでおります。
- やる気があるなら、日本人でも外国人でもあまり関係はないと思う。色々な関係をもつ事は素晴らしい事などで外国人の介護者の受け入れは可もなく不可もないが、まだ、実現的にされていないので、興味のある外国人の介護者が色々な施設に一月お試して働いてみるなどしてアピールしていくのも良いかもしれないと思います。
- 介護業界に人が足りないことは事実です。しかし介護業務は単純作業ではなく、安易に人手だけを投入して回る仕事ではありません。介護業務は誰でもできるという考えからこの仕事に就く人が高齢者の人権を無視した振るまいをして、かえって現場を混乱させ事件がおこっています。私達の仕事は対人援助職であり、介護技術のみならず高い人権意識に基づいた専門性を必要とする業務であるという認識を広く社会に定着させ、介護職者の社会的位置付けを高め、それに見合った労働条件を整備していただきたいと行政の方々に要望します。そうすれば、日本の若い人達からも介護職を目指す人が増えると思います。外国人の雇用は短期間の付け焼刃的な取り組みで、手間が増えるだけで現場をかえって混乱させると思います。外国人を有効的に受け入れる事はヒューマンリズムの点からは賛同しますが、介護現場にはそういう余裕はありません。

- 外国人介護職員の私生活については、どのような支援が管理者には必要なのか？外国人ということで日本人以上の配慮がいるのではないのか？仕事以外の時間を対人支援に当てることは、これ以上無理なように感じます。文化の違いは認めあっても、根本的なところで相入れない部分は対人関係の中ではどうしても出てくると考えます。もっと職員の待遇を良くして、日本人の若者を大切にしてほしいです。
- 今現在働いている世代より、介護を受ける高齢者の方々が外国人に介護される抵抗が出てしまうのではないかと思う。外国人の雇用も大事かもしれないが、日本人でも介護職に就き易くするためには、介護福祉士の受験が年々難しくなっているのもかなり大きな問題になっているのではないかと思います。加算を取得するための条件も厳しく、民間施設給与改善費なども小さな事業所でも取得し易いよう改善してほしい。
- 外国人で介護職を希望している人がどれ位いるのか。その方達はどの様に就職活動をしているのかを知りたいです。
- ・知りたいので「外国人雇用について」の全体を告知してほしい。 ・積極的に雇用できるように施設側には「加算」手当を付与。 ・外国人に対して支援制度の確立化と明確化。
- 国へ介護補助の在留資格設立はすぐに難しいと思われる。そこで日本語学校、専門学校の留学生（すでに日本に来ている者）は多い。（コンビニ、飲食業、IT系等でバイト）日本で続けて働きたい者もかなり多く、介護の仕事を希望する者に対して、まず介護職助手として受け、次年（現学校卒業後）に介護の学校に進学させてはどうか（※当施設では、この方法を取っている）。しかし現状は人探しは派遣会社であり、コスト高となっている。行政でもそここのところの募集（外国人のための就業説明会、フェア）をしてはどうか。やってほしい！！
- 介護職員不足である現状に対して外国人介護職員を受け入れ指導する余裕がない。まずは、日本人の介護職員の確保及び現職員の優遇が必須と思います。
- ・外国人に頼るよりも賃金の改善していただき、日本人の雇用をしていくべきではないかと思います。 ・習慣（生活）の違う外国人の採用は勇気がある。
- 今回、県社協が監理団体となる事業に参加したいと考えています。初めての試みとなるので、分からないことがたくさんあるので監理団体とともに支援をお願いしたいと思います。
- ・空室の市住の研修生寮としての貸し出し。社宅として法人が責任をもって管理。 ・受入機関、受入法人が実習生にPRできるように神戸のPR、DVD等の作成。 ・中小法人は負担が大きすぎることで、受け入れを断念する可能性が高い。時給計算すると1500円程度になる（受入準備～帰国までの費用を総労働時間で割ると）助成等の検討を希望します。
- ・外国人介護職員の雇用や育成に関し、神戸市の取組みを知りたい。特に具体的施策とその予算と実績について把握しておきたい。 ・個別の人材情報に関して、ハローワークや民間の紹介機関等から広く入手したい。 ・外国人介護職員の交流会には小職も参加したい。
- 外国人介護職員の雇用については自法人の指示に応じて対応しようと思っています。介護職員の人材確保が難しいため、外国人の雇用で補うと言うのも外国人の方々に対しては良いのかもしれませんが、介護職員の技術だけでなくコミュニケーション能力の向上も含め質の向上と、それに見合った賃金のベースアップがあればと思いました。

- 外国人の求人情報について情報提供してほしい。雇用後に万が一トラブルがあった場合は問題解決に当たり公的サポート得られる体制をつくってほしい。
- 社会保険や雇用保険など、各種制度に関して留意すべきことを詳しく知りたい。セミナーがあれば参加したい。
- これまでも耳にする事があっても実際にお会いしたり一緒に働いた事がなく正直、想像でしかありませんが、現状人手不足の施設が多いので“働きたい”という思いのある方が入って下さると嬉しい反面、この仕事は日々ストレスを感じる場面が多い中で受け入れる側としての精神的な余裕があるかも不安です。又、実際入職される外国の方も様々な不安があると思いますので、その方々を支援する機関も十分に必要だと感じます。
- 常に介護職員の不足状態で、この先、このままだとサービスの質の確保が難しくなってくると思います。そこで、外国人職員の雇用は必要となってきますので、神戸市が外国人職員に対してどこまで支援して下さるか（個人では中々難しい）。具体的にあげていただき施設に発信して下さると助かりますし、考えることもできると思います。
- 外国人介護職員を受け入れ始めている施設は増加傾向にあると思います。これから受け入れを検討している者としては、既施設で対応に苦慮された事、事前にどのような準備をされたのか等実情に踏みこんだ情報の共有が行える場、物があれば助かります。日本介護福祉士会主催の技能実習指導員講習が優良実習実施者の要件を得られないと聞いています。受講を希望する施設も多いと思いますので、該当するようにしていただけないのかと思います。
- 1) 中小法人は、日本語教育はできない。従って、公の機関で教育をお願いしたい。できれば市の団体等で、必要経費は法人が負担することは可能。 2) 教育期間中の宿舎についても公的機関で確保されたい。費用負担は可能である。 3) 受け入れについて、相談窓口を開設していただきたい。 4) 受け入れ窓口は、民間業者でなく、市が窓口となり責任を持って紹介していただきたい。
- ・他法人や事業所（外国人介護職員を受け入れている）の受け入れ状況や、メリット、デメリット等の経験談を知りたい。 ・市内で従事している外国人介護職員に対する研修等を神戸市が先導して実施していただければ・・・
- 外国人職員を雇用する場合、第1はその方の生活における背景が整備されており、相互が安心して人間関係で形成されることです。住居、医療他保険対応、労災や失業後の保障など、不安となる要素が多くあります。雇用する側にとってそうしたバックボーンが確立されれば、当社としても積極的に取り組みたいと考えます。
- 慢性的な人材不足の解消策は外国人の登用にある。しかし、文化や言葉の違いをクリアするには、時間を掛けないといけないと思う。外国人の良い面も学ばせてもらうというプラス面も考えながらいろんな試みをしてほしいと思う。
- EPAの現地説明会に参加しましても、関東（主に東京）ブースの人气が際立っています。主にEPA等の対象となる国々に神戸の魅力をPR・訴求していただくことに、これまで以上に注力して欲しいと思います。また処遇面で他府県より優位な条件が用意できるような、神戸市独自の補助金（助成金）制度が欲しいと思います（神戸市はご承知の通り、高齢者人口に対する有料老人ホーム数が極めて多い都市ですので、他市には無いバックアップを期待します）。

- ・外国人の滞存やビザ関係など、具体的に制度の理解の為の手引きや指導要領など教える為の手本となるものを配布していただければ雇用側（日本人側）と留学生にもストレスの軽減になるのではと思います。抽象的なニュアンスを教えるのにとっても苦労しています。
- 現状での情報はテレビ、新聞が主であり神戸市よりの情報は少ないように思います。近いところからの情報が欲しいです。
- 「外国人が働けるらしい」という情報のみしか入ってこないでシステムを説明するチラシなどがあると助かります。
- 外国人職員の面接において、事業所が現地に出向く場合の費用補助、もしくは集団面接会、交流会開催については？
- 外国人介護職員を受け入れている施設の成功例、失敗例ともに多くの意見が知りたいです。また、神戸市の市民の方々の外国人に対するイメージなどの意見が多く聞くことが出来れば幸いです。
- 外国人雇用はニュース等で、専門学校が病院など連携してビジネス的に展開していると聞いたことがあります。公的な制度として窓口の一本化や説明会など開催していただけないでしょうか。