

外国人財採用についての アンケート調査報告

2026年1月



SANKO
GROUP

三幸福祉カレッジ

登録支援機関・福祉教育研究所

調査概要

目的 : 外国人介護士の雇用状況を把握し、今後の研修内容の充実に繋げるため

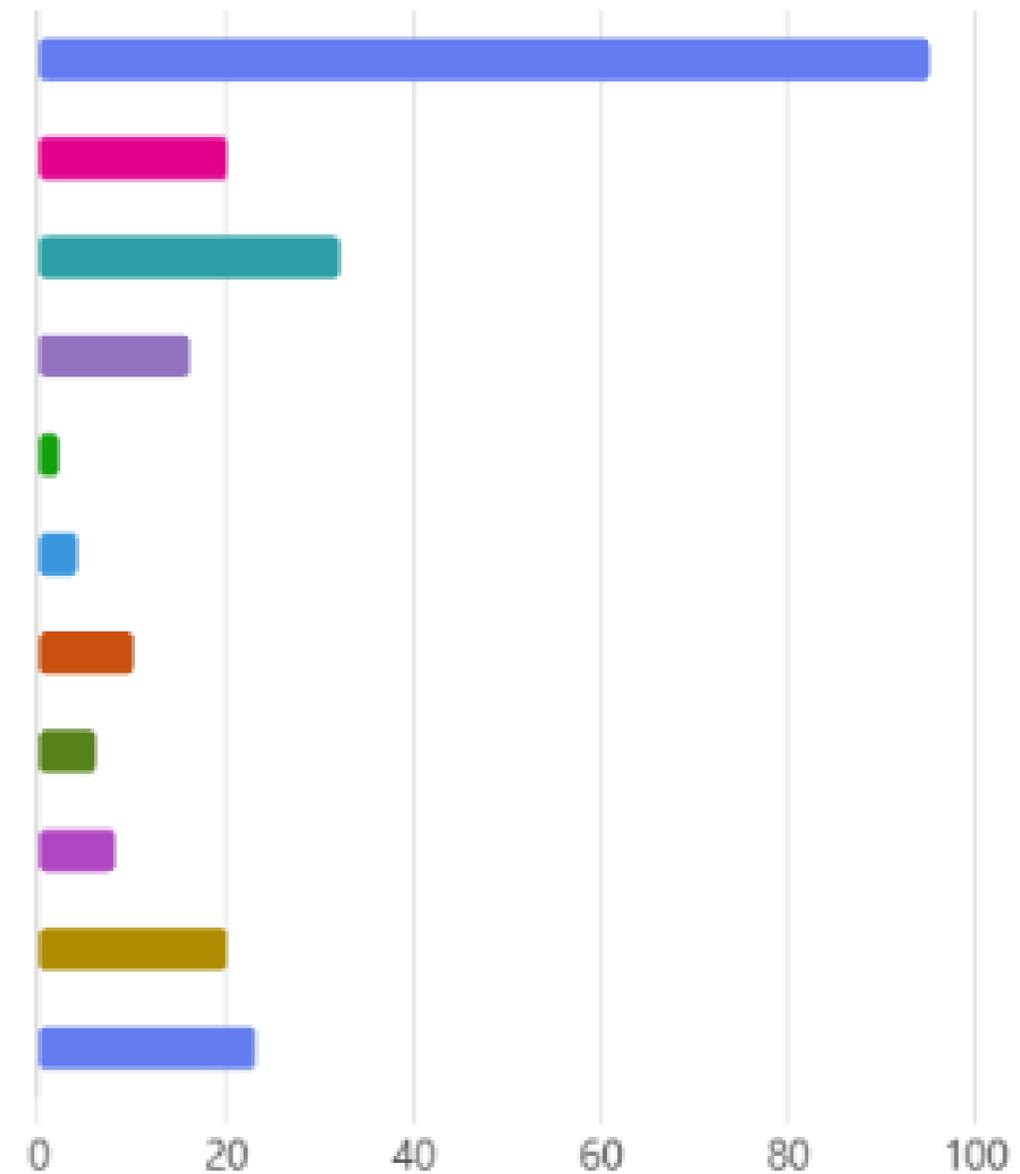
調査概要 : 調査対象 全国の介護事業所 12,741施設
調査方法 メールでアンケート回答
調査期間 2025年12月4日～12月31日

調査内容 : ・外国人介護人材の受け入れ実績（有無・人数）
・出身国・在留資格・日本語レベル
・受け入れのメリット・課題・不安点
・今後の受け入れ意向登録支援機関の利用状況
・求める人材像（スキル・資質）

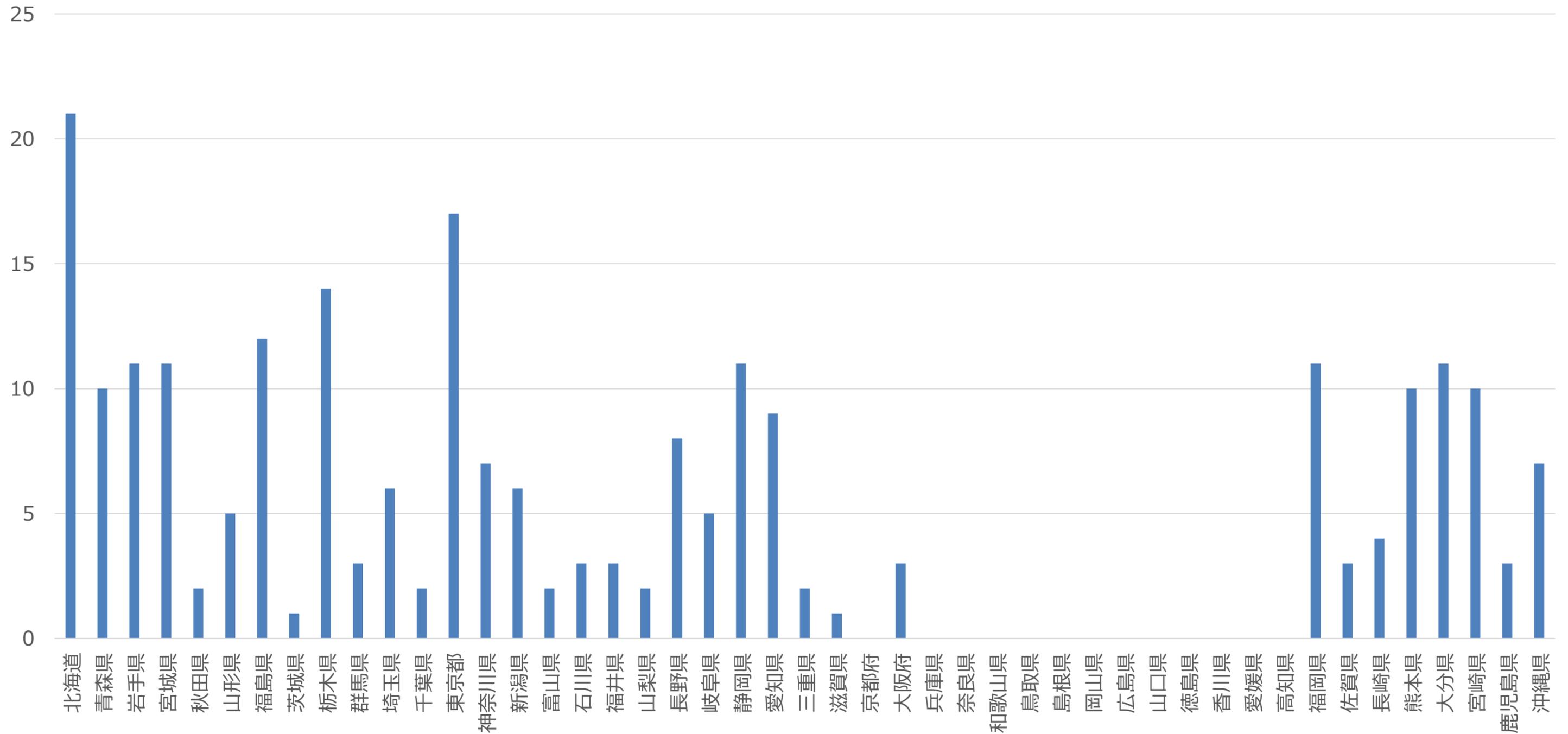
有効回答数 : 236件

1. 回答者属性（施設種別）

● 特別養護老人ホーム	95
● 介護老人保健施設	20
● 有料老人ホーム	32
● グループホーム	16
● ショートステイ	2
● 小規模多機能型施設	4
● デイサービス・デイケア	10
● 訪問介護・訪問入浴	6
● 障害者支援施設	8
● 病院（看護助手）	20
● その他	23

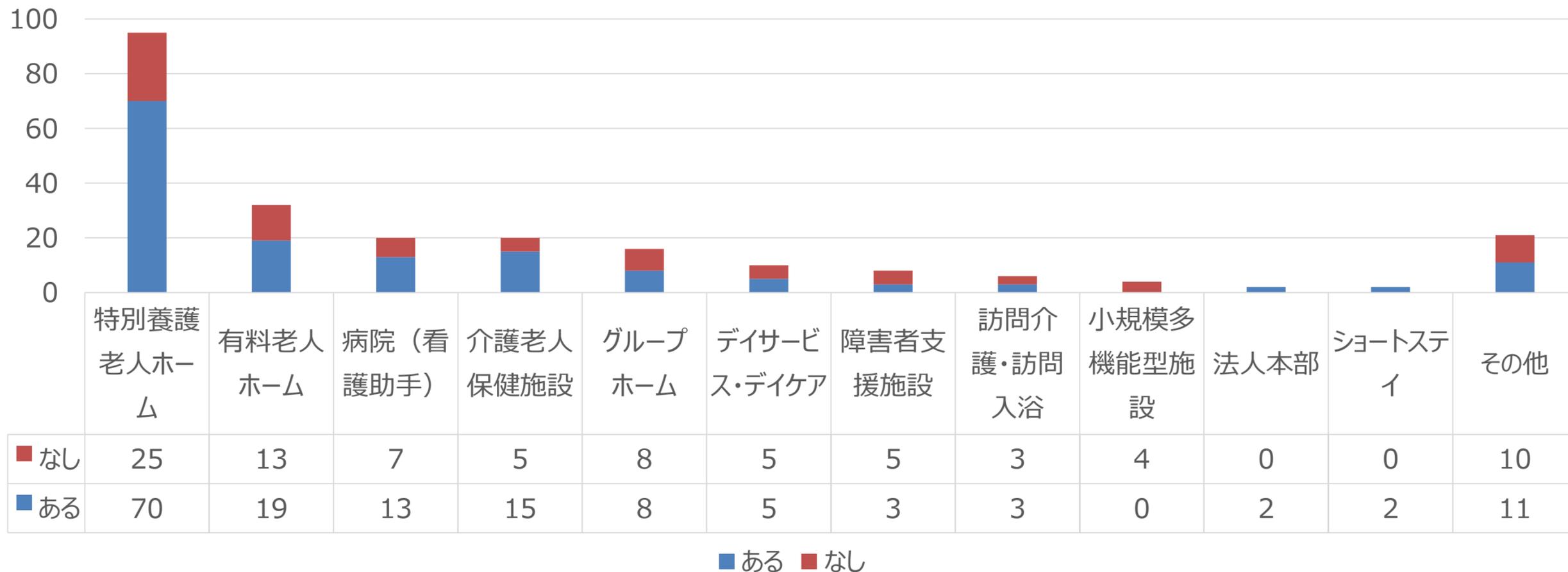
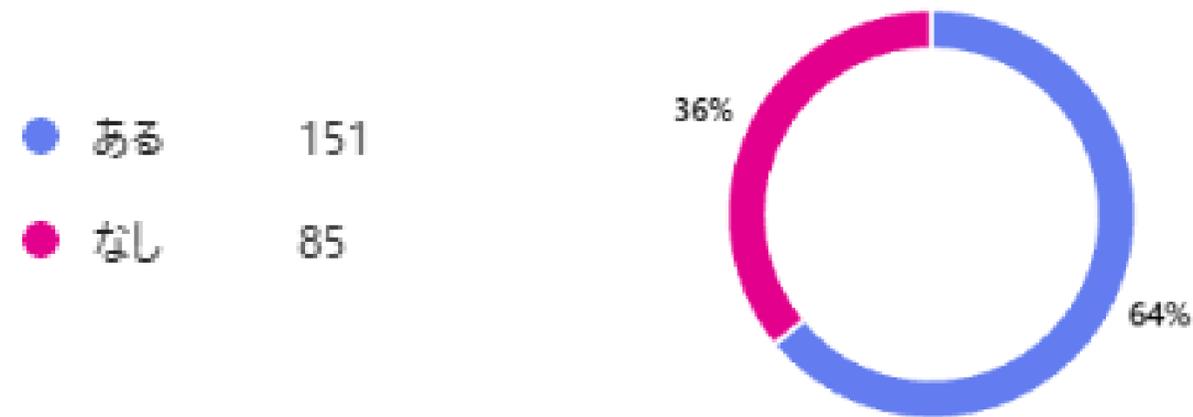


1. 回答者属性 (都道府県)



2. 外国人介護士受け入れ実績

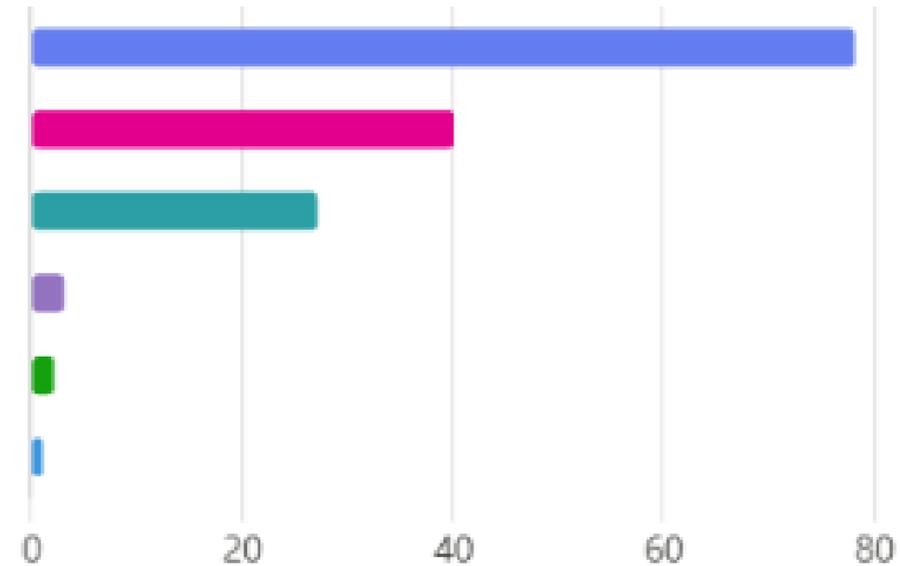
Q.外国人材を受け入れたことはありますか？（永住者は除く）



3. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

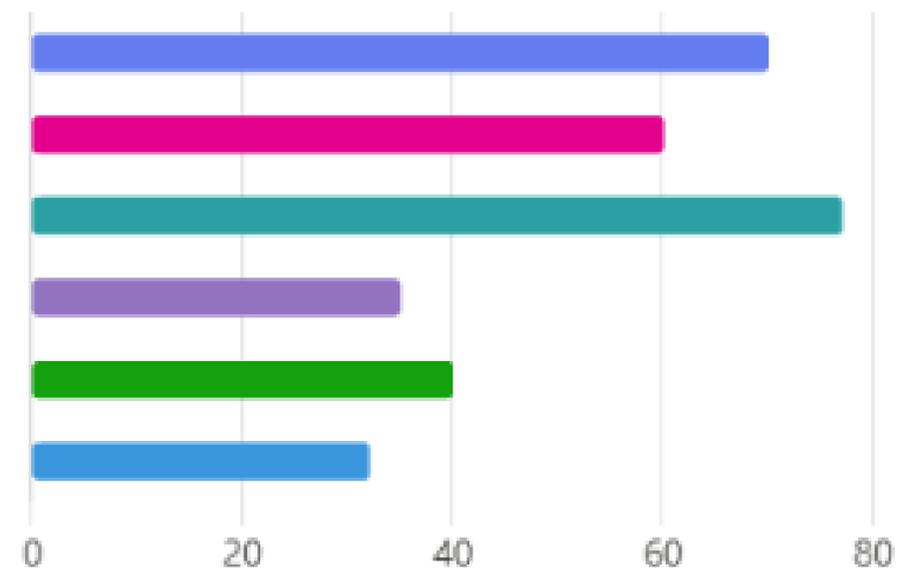
Q. 現在の受け入れ人数を教えてください。(1施設当たり)

● 1～5人	78
● 6～10人	40
● 11～20人	27
● 21～30人	3
● 31～50人	2
● 51人以上	1



Q. 出身国を教えてください。(複数回答可)

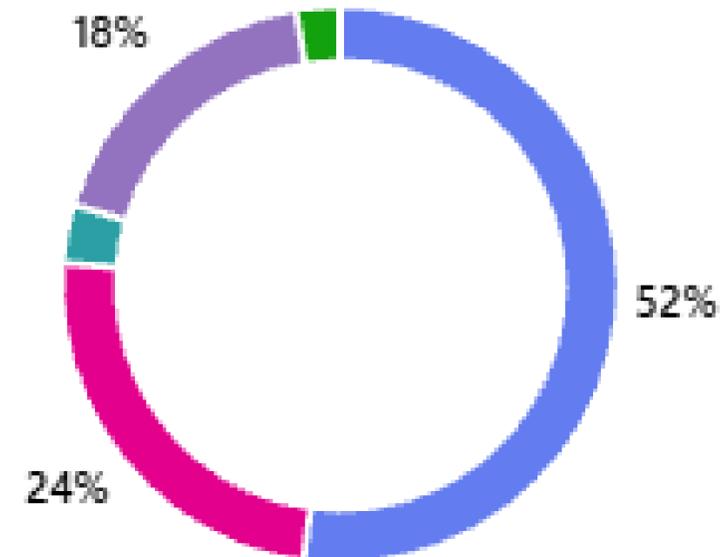
● インドネシア	70
● ベトナム	60
● ミャンマー	77
● フィリピン	35
● ネパール	40
● その他	32



3. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

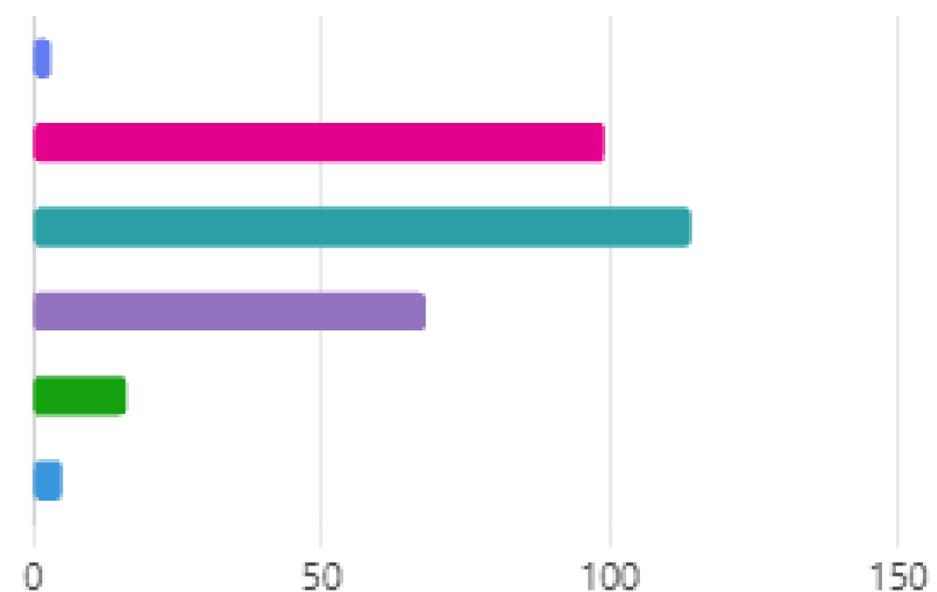
Q. 在留資格を教えてください。(複数回答可)

● 特定技能	123
● 技能実習生	57
● EPA	8
● 在留資格「介護」	42
● 在留資格「技術・人文知識・国際業務」	6



Q. 日本語レベルを教えてください。(複数回答可)

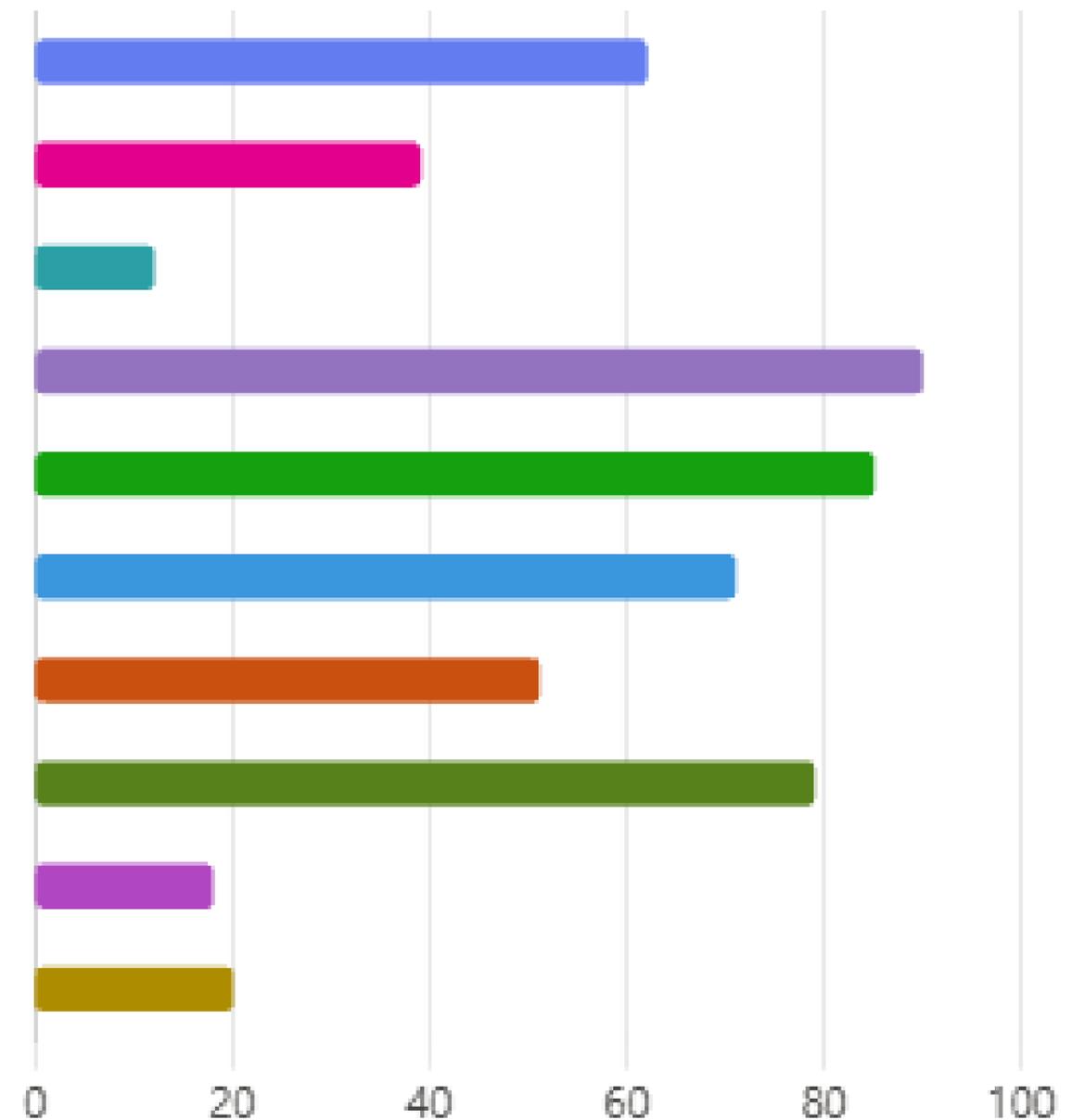
● N5	3
● N4	99
● N3	114
● N2	68
● N1	16
● なし	5



3. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q. 受け入れで大変だったことを教えてください。(複数回答可)

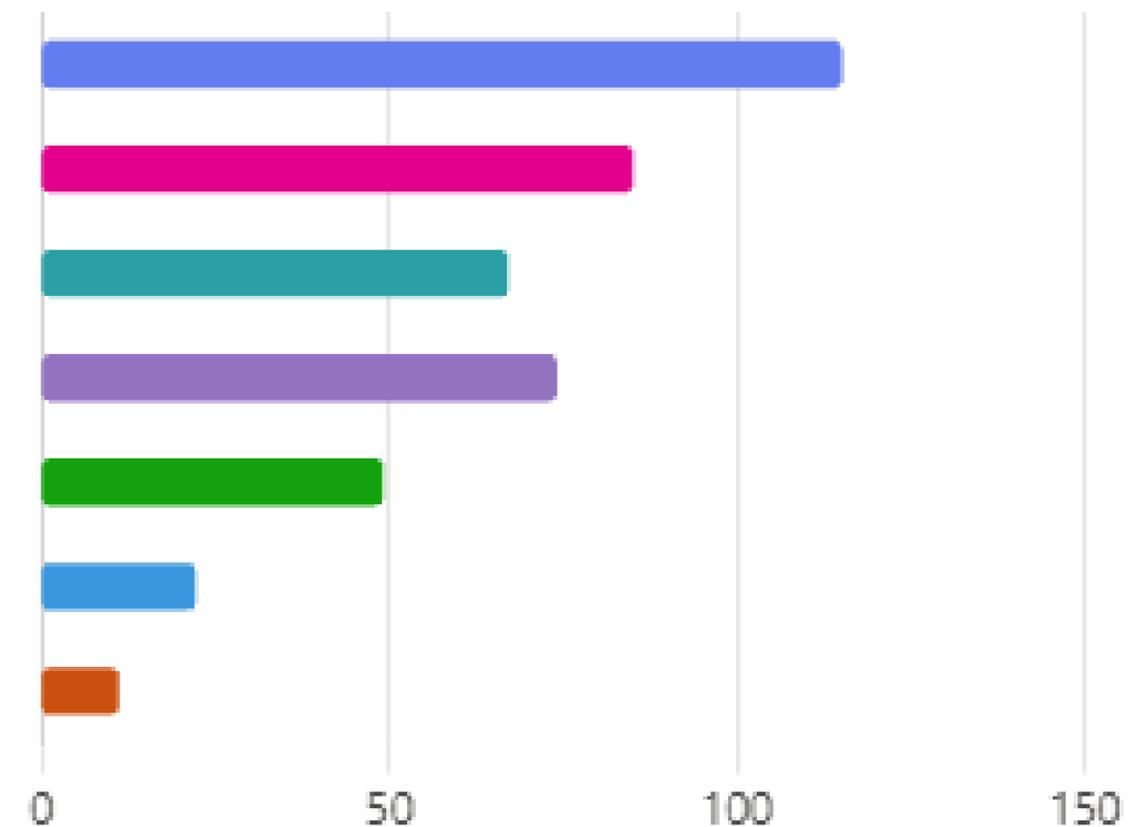
● 受入れの各種手続き	62
● 日本人職員の異文化理解 (宗教・慣習など)	39
● 施設内の環境整備 (お祈りの場所の確保など)	12
● 外国人の生活環境の整備	90
● 外国人とのコミュニケーション	85
● 介護スキル (知識・技術)	71
● 介護福祉士受験に向けた対策	51
● 費用	79
● 登録支援機関担当者とのコミュニケーション	18
● その他	20



3. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q. 受入れてよかったことを教えてください。(複数回答可)

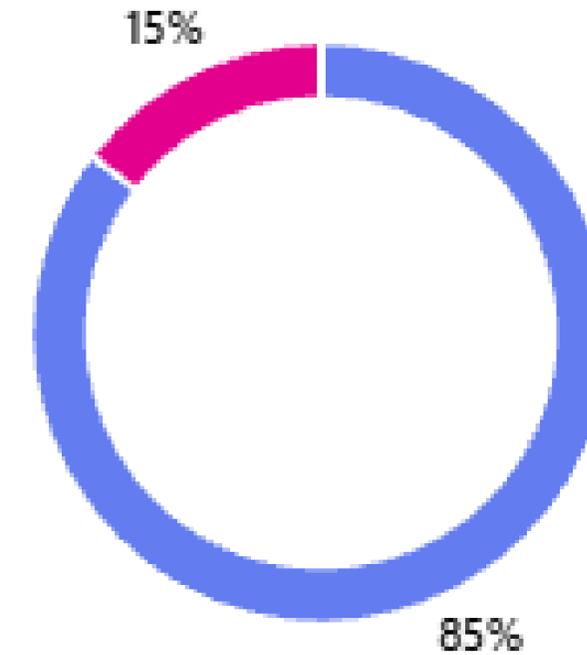
● 人手不足が解消できた	115
● 若い労働者を雇用できた	85
● 利用者様からの評判が良い	67
● 職場の雰囲気良くなった	74
● 既存職員の意識・意欲向上になった	49
● 業務の標準化ができた	22
● その他	11



3. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

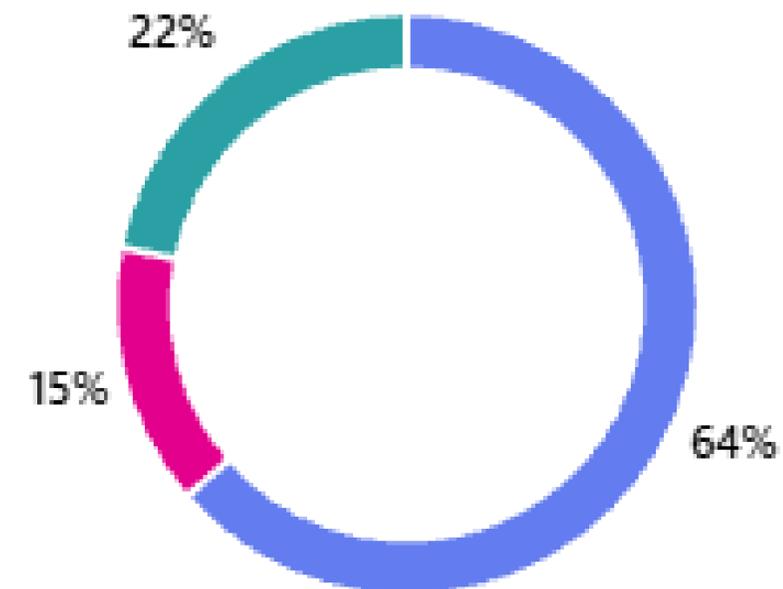
Q. 登録支援機関の利用状況 (特定技能を受け入れている場合)

● 登録支援機関を利用している	129
● 登録支援機関を利用していない (自社で義務的支援を実施)	22



Q. どのルートで採用していますか？ (特定技能を受け入れている場合)

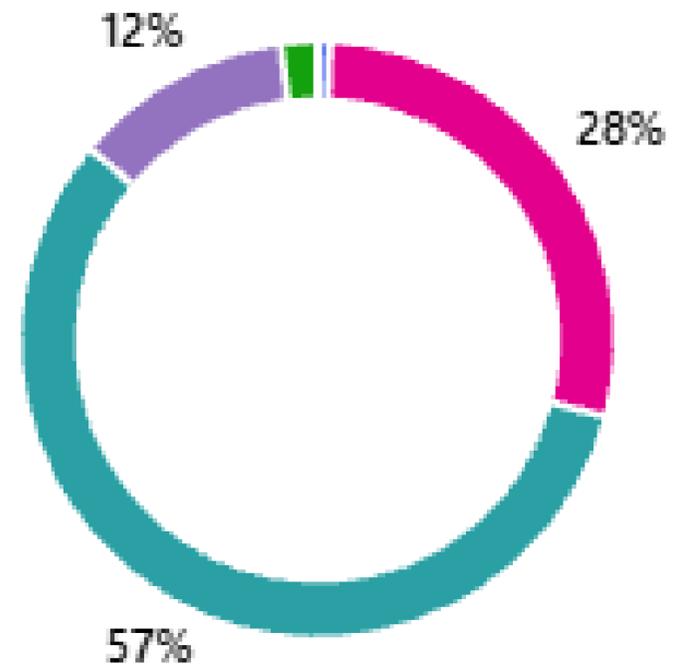
● 海外在住者	96
● 国内転職者	22
● 両方	33



4. 外国人介護士に求める能力 (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

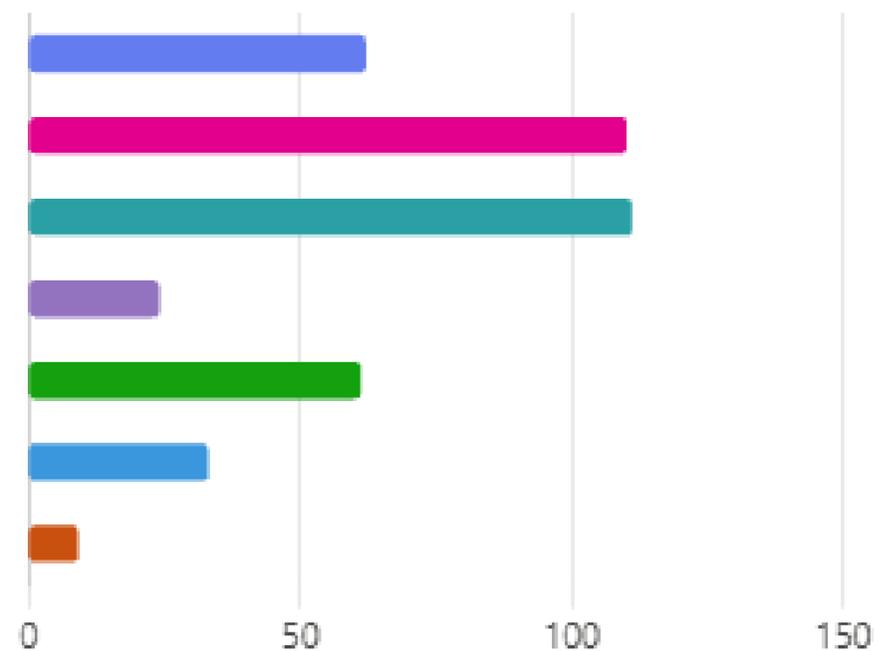
Q. 必要な日本語レベル

● N5	1
● N4	43
● N3	86
● N2	18
● N1	3



Q. 日本語および介護スキル以外で求めるもの (複数回答可・3つまで)

● 明るさ	62
● 協調性	110
● 誠実さ	111
● 正確さ	24
● 優しさ	61
● 忍耐力	33
● その他	9



5. 受け入れで困っていること (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。(自由記載)

主な回答

OJTの際のコミュニケーションが難しい

日本語コミュニケーション

日本語能力の向上がないと、現場で独り立ちが難しいこと

言葉の壁、どこまで理解されているのかが把握しにくい

日本語教育のツール選定と時間の確保。N3でも継続学習ができないと支障が出る

日本語を教えること

介護福祉士試験合格への教育カリキュラム

介護とは命を守ることという観察や申送りの重要性を教える苦勞

文字の読み方や意味が難しく、ノートを使って申送りが困難な時がある

学習の機会や時間を与えられていない

介護福祉士取得までのサポートをどうすればいいか

5年間で介護福祉士取得の段取りと本人の勉強方法など

資格が取れないと帰国しなければならない

資格取得に向けてのフォローアップ

社員寮が満室で外部アパートを借りなければならなかった

公共交通機関等の確保

生活習慣の日本様式化

費用が思ったよりかかる

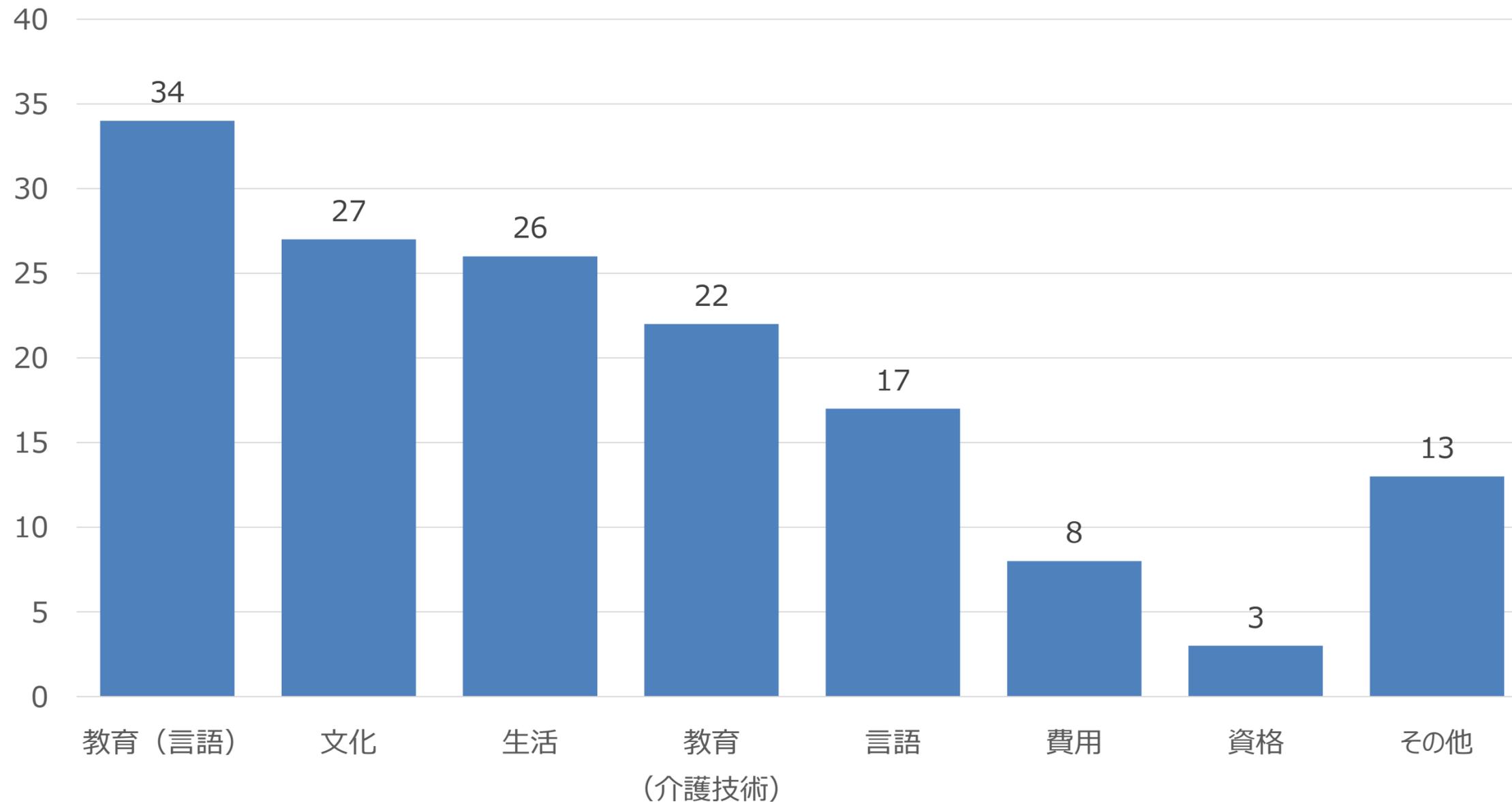
日本語教育・資格取得に向けた指導担当者不足と研修費用、住環境を含めた生活サポート

紹介料などの費用

5. 受け入れで困っていること (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。(自由記載)

▼頻出テーマ



※「その他」は、コメント未記載や「特になし」を含む

5. 受け入れで困っていること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■教育（言語）

日本語能力の不足が現場でのコミュニケーションに大きな影響を与えており、指示や重要事項の伝達に誤解が生じるケースが多く報告されています。特に、業務遂行に必要な専門用語や細かなニュアンスの理解が難しく、現場での独り立ちが困難になることが課題です。

- 外部講師を依頼して日本語と介護技術の指導を行っている
- 介護技術と日本語について教師をつけて学習させている
- 日本語や各種研修を動画によって行っている

■文化

文化的背景の違いによる生活習慣や価値観のギャップが現場での課題となっています。食事の提供方法や宗教的な慣習、衛生観念の違いなどが業務に影響し、調整に時間と労力がかかるケースが多いです。

- トイレの使い方など生活習慣の違いが大きく、指導に時間がかかる
- 食事の内容や進め方といった食文化の違いで介護食の提供が難しい
- 宗教上の理由で特定の行事や習慣を尊重する必要があり、その調整が大変

5. 受け入れで困っていること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■生活

住居の確保や契約、公共機関の利用方法、買い物や銀行手続きなど、日常生活に関する知識不足が課題です。

- 生活のしかたがわからないので日常生活のサポートが必要
- 住む場所や住居の契約に苦労している
- 買い物や銀行の利用など公共機関の利用方法がわからない

■教育（介護技術）

介護現場で必要なスキル習得に関する課題が多く挙げられています。移乗や身体介助、記録の書き方など、基本的な技術を身につけるための研修やOJTが不可欠ですが、負担が報告されています。

- 身体介助の基本技術の研修を毎月行っている
- 新人には移乗方法やトランスファーの指導を丁寧に行う
- 介護記録の書き方を具体的なロールプレイで教えている

5. 受け入れで困っていること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■言語

住居の確保や費用負担、寮の手配、生活面の支援・指導（翻訳やソフト導入など）が課題として挙がっています。

- 伝えたことを理解せず、わかりましたと言ってしまうことがある
- 日本語能力の向上がないと現場で独り立ちが難しい
- 日本語でのPC入力（支援記録等）の操作ができない

■費用

外国人材の受け入れに伴うコスト負担が課題として挙げられています。研修費や通訳費、生活支援費などが高額になり、継続的な支援体制の構築に影響を与えています。紹介料などの費用

- 研修を外部に依頼すると費用が高くなるのでなかなか実施できない
- 通訳やバイリンガルスタッフの配置のコストが大きい
- 生活支援や住まいの整備に経済的負担がのしかかる

5. 受け入れで困っていること (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q.外国人材育成で困っていることがあれば教えてください。(自由記載)

▼頻出テーマ分析

■資格

資格取得や手続きの煩雑さ、日本の介護資格制度との違いが課題です。業務範囲の調整や認定基準の理解に時間がかかり、現場での即戦力化を妨げる要因となっています。

- 資格の書類手続き（在留資格の変更など）が複雑で分からない
- 日本の介護資格の認定基準が違うので新人教育に時間がかかる
- 外国人スタッフの業務範囲を決める際に資格に合わせた調整が必要

6. 受け入れで工夫していること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください（自由記載）

主な回答

評価項目の作成、日本語能力試験のテキストを購入し自宅学習をしている（本人希望者のみ）、都度挨拶、声掛けをし表情、体調確認をしている

ふりがなをふる。ゆっくり言葉を伝える

自社で日本語教育している

入職時の職員とのコミュニケーション確立に向けた取り組み

初期段階における生活支援 教材の配布 e-ラーニングによる研修

教育担当者の配置

施設のお祭りで、ベトナムの文化を紹介し衣装を着てもらったり、職員、利用者、ご家族、地域の方に知っていただき理解していただく。書面をベトナム語バージョンを作成する。声をかけて話、面談をして定着していただけるように動く。

介護福祉士受験に必要な日本語学習の機会を提供している

初期段階における生活支援 教材の配布 e-ラーニングによる研修

外国人専門のスタッフを配置し、生活、業務の指導を行っている。

翻訳機能付きの介護ソフト、介護マニュアル等のルビ振り、各職員のボランティアで私生活をサポート

外部講師による日本語支援、介護技術研修の受講の検討や自主的に受けている介護福祉士の受験対策の費用補助

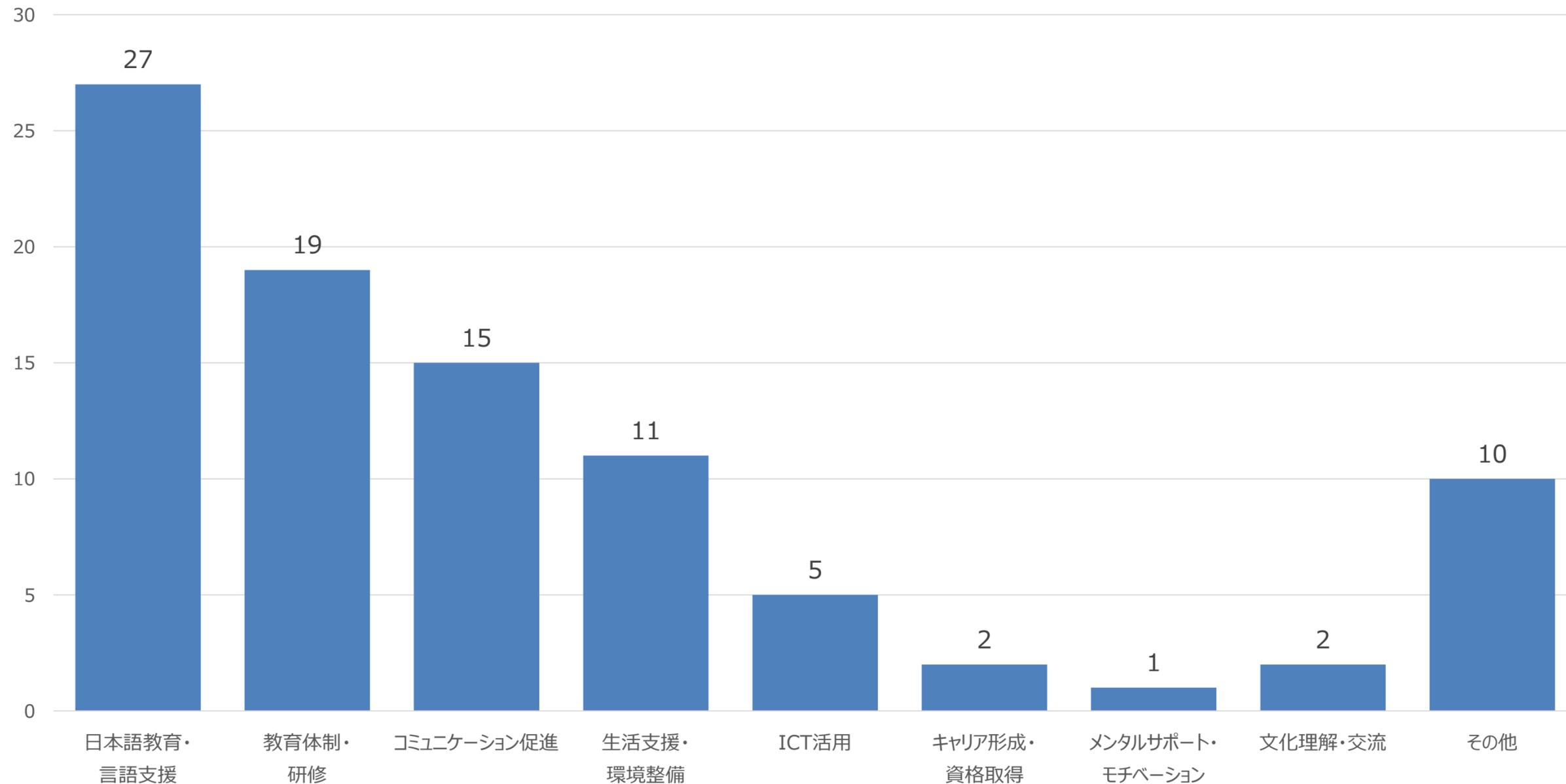
評価項目の作成、日本語能力試験のテキストを購入し自宅学習をしている（本人希望者のみ）、都度挨拶、声掛けをし表情、体調確認をしている

施設のお祭りで、ベトナムの文化を紹介し衣装を着てもらったり、職員、利用者、ご家族、地域の方に知っていただき理解していただく。書面をベトナム語バージョンを作成する。声をかけて話、面談をして定着していただけるように動く。

6. 受け入れで工夫していること (受け入れたことが「ある」と回答した事業所)

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください (自由記載)

▼頻出テーマ



※「その他」は、コメント未記載や「特になし」を含む

6. 受け入れで工夫していること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■日本語教育・言語支援

日本語理解を促進するための取り組みが最も多い。やさしい日本語の使用、フリガナやひらがな表記、教材や動画研修の活用、就業時間内での学習時間確保など、言語面での支援が重視されている。外部講師による指導や自社での教育体制整備も行われている。

- フリガナを全てにふる、介護記録の入力に翻訳機能を活用
- 外部講師を依頼して、日本語・介護技術の指導
- 施設内にて実務者研修の実施、eラーニングによる介護福祉士対策
- 独自に日本語と介護福祉士取得に向けての勉強会を開催
- 月に一度個人面談を行い、問題があれば早急に対応

■コミュニケーション促進

現場での意思疎通を円滑にするため、積極的な声掛けや相談しやすい雰囲気づくり、コミュニケーションツールの活用が行われている。孤立を防ぐための取り組みや、既存職員との交流機会の確保も重要視されている。

- 積極的な声かけ
- 職員間のコミュニケーションをしっかりとる
- 管理者中心に私生活の援助も積極的に行いコミュニケーションを取る
- 日頃のコミュニケーションや指導
- 入職時の職員とのコミュニケーション確立に向けた取り組み

6. 受け入れで工夫していること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■教育体制・研修

OJTやプリセプター制度、外部講師の活用、施設内研修、eラーニングなど、体系的な教育体制の整備が進められている。計画的な指導と評価、定期面談によるフォローアップも多く挙げられている。

- フリガナをふる、プライベートを含め相談できる環境の整備
- 教科書等読み方フリガナ 言葉の意味等の説明
- やさしい日本語を使ってコミュニケーションを促進する研修
- 日本語学習の支援、日本語教育、日本語研修の継続
- 就業時間内に日本語勉強の時間を確保する

■ICT活用

AIやICTを活用した教育や業務効率化の工夫が見られる。介護記録の音声入力ソフト、翻訳機能付きソフト、オンライン研修、外国語字幕付き動画など、デジタル技術を取り入れた取り組みが特徴である。

- AIを使った教育（介護福祉士対策）
- R8年に言葉で介護記録を行うソフトの導入
- 翻訳機能付きの介護ソフト
- 外国語字幕付き研修動画の導入

6. 受け入れで工夫していること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■キャリア形成・資格取得

介護福祉士資格取得に向けた支援や、学習機会の提供が挙げられている。受講料補助や外部講師による研修など、キャリアアップを後押しする取り組みが見られる。

- 介護福祉士の資格が取れるよう支援している
- 外部講師による日本語支援、介護技術研修の受講や費用補助
- 無資格で入職してくるため、資格取得援助を行っている（受講料支援、手続き等）

■生活支援・環境整備

生活面でのサポートとして、住環境整備、病院受診の同行、衣類の寄付、観光などが挙げられている。職場環境の整備や他法人との交流も含まれ、生活基盤を支える工夫が特徴である。

- 入国後のアパートを探し、生活環境を整える
- 体調不良時の病院受診に同行する
- 衣類を職員から寄付してもらう
- 外国人同士のコミュニティを強化するため、一緒に観光に連れていく

6. 受け入れで工夫していること（受け入れたことが「ある」と回答した事業所）

Q.外国人材育成のために工夫されていることがあれば教えてください（自由記載）

▼頻出テーマ分析

■メンタルサポート・モチベーション

育成側のマインドリセットやウェルカムな雰囲気づくり、面談機会の確保など、心理的な安心感を高める取り組みが見られる。

- ウェルカムな雰囲気作り
- 育成側のマインド意識のセット
- 話を聞いてあげること
- 面談機会を多くしている

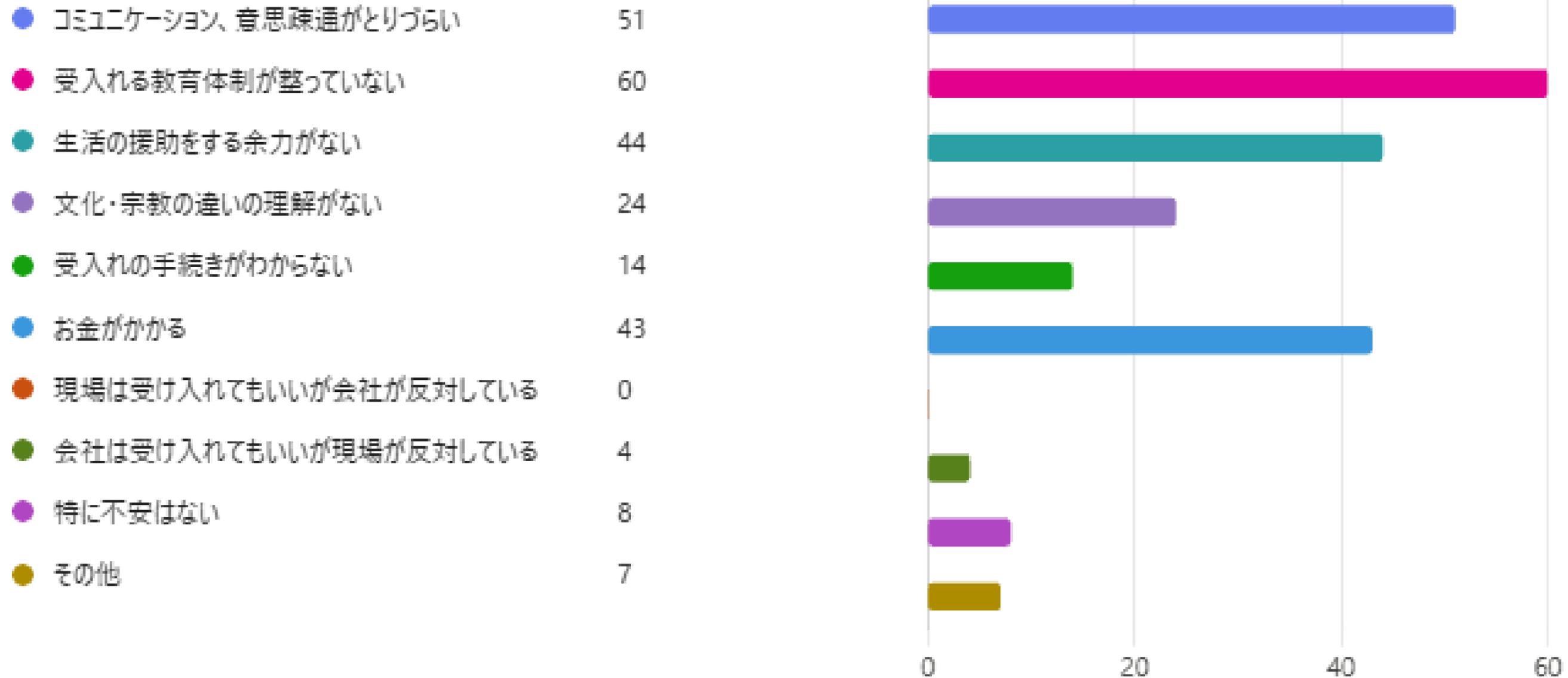
■文化理解・交流

文化交流イベントや母国語対応、他国の料理を取り入れるなど、文化的背景を尊重しながら理解を深める工夫が挙げられている。

- 施設のお祭りでベトナム文化を紹介し衣装を着てもらった
- 日本の行事、文化を取り入れ、他国の料理を作る
- 書面をベトナム語バージョンで作成する

7. 外国人介護士受け入れ実績 (受け入れたことが「ない」と回答した事業所)

Q.外国人材を受け入れる場合、不安に思う点がありますか (複数回答可)

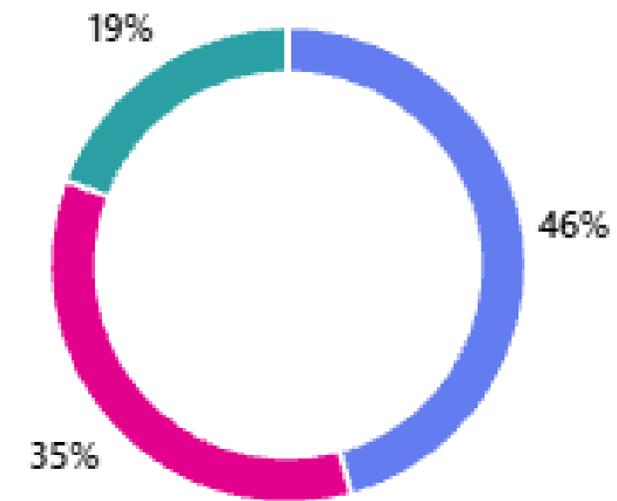


8. 今後の外国人材の受け入れについて

Q.外国人材を今後受け入れる予定はありますか？

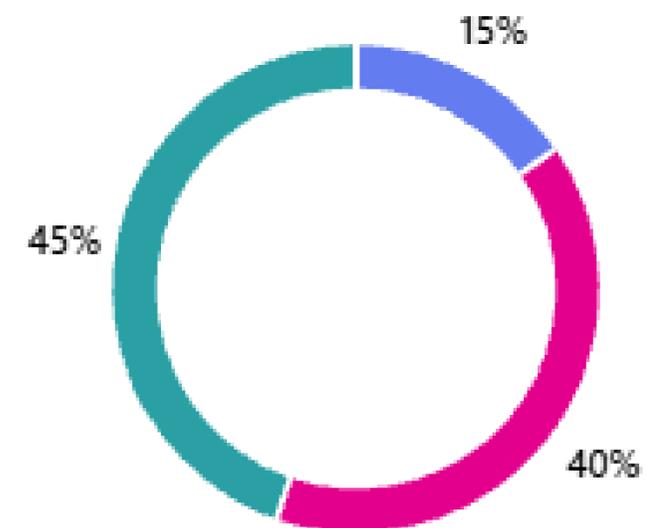
■すでに受け入れている事業所・施設

● はい	69
● 機会があれば検討したい	53
● 今のところ考えていない	29



■まだ受け入れたことがない事業所・施設

● はい	13
● 機会があれば検討したい	34
● 今のところ考えていない	38



8. 今後の外国人材の受け入れについて

Q. 今後も受入れ予定がないと回答した理由を教えてください。

まだ受け入れたことがない	以前外国人を採用したところがあって、どんな感じかお尋ねしたところ、勝手に相談なしに動くので同僚から苦情が上がっていたとお聞きし、当社では、教育、指導の難しさを鑑み、受け入れないことで方針を決めている。また、生活できるだけの人件費が作れないことも要因のひとつ。補助金が止まると生活できる人件費を負担できないことが予想されるため。費用面の問題もあり、可能な限り日本人の採用を行う。
	日本語能力、文化の違い、性格等から現時点での受け入れは難しいと考えています。
	お金がかかる、コミュニケーション、意思疎通がとりづらいから、日本人の方でもお教えするのに時間がかかることもあり、外国人の方へお仕事を1から教えるのは現実的ではないから外国人の雇用については話は出ているものの、住まいを用意しなくてはならなかったり、色々な手続きやコストがかかることを考えると、まだ受け入れの体制が整っていないので外国人採用の所には手を付けていません
	現時点では人材紹介業者の活用でよい人材が入ってきている状況であるため、外国人受け入れ検討まで至っていない。
	紹介業者の話をききましたが、受入れにあたっての諸費用負担が大きすぎると思います。看護助手での受入枠となるとと思いますが、当院4名体制で退職による求人ではある場合、ハローワーク等で求人した方が、コスト負担がはるかに安いので、外国人は断りとなります。
	コストに見合うか疑問なところ
	受入れ費用や、生活の準備等の費用が高額になるため。
	受け入れ人数など今後の方針含めて検討中のため
	住居の確保が難しい
	今のところ職員（特に介護職）に余裕があるから
すでに受け入れている	費用の部分と、来れるまで時間がかかるという点や、来てもらったとしても即戦力という事にはならないという事を考慮すると、だったら日本人の方を雇った方が良いのかなと判断しています。
	記録を日本語で書けない等、日本人スタッフの負担が増える事が想定されるから
	一から育てるのは困難 当たり外れが大きい。本人のやる気で大きな違い（事前の面接だけではわからない）
	全職員数の10～15%と考えており、その人数は雇用済みであるため。
永住者2人も含め18人を採用していて、今後もその方達の親族が入国予定です。これ以上の受け入れは無理です。	
現状充足しているから	
現在4名で指導中のため。増えすぎてしまうと母国語での会話が増えてしまい、日本語習得に時間がかかることと雰囲気が悪くなる可能性がある。日本人の教育にも時間をかけていきたい。	

9.総括

・採用ルートを中心は「海外在住者」

海外採用が主流で、内定前からのしっかりと受け入れや教育体制の準備が必要。

・必要日本語レベルの最頻は N3

「N3 想定でも現場文脈の日本語不足」という前提で、入国後も日本語の強化が不可欠。

・求める資質は「誠実さ」「協調性」が上位

態度・価値観を重視する評価軸が明確な結果。外国人受け入れ後、職場が明るくなったという声もあり、うまく受け入れができている事業所は、よい効果が出ている。

・受け入れ時の不安は「教育体制」「コミュニケーション」「生活支援」「費用」

現場の受け入れ耐性 & コスト負担がボトルネックになっている。

日本語教育だけではなく、介護福祉士国家試験の受験に向けた教育体制も不安に感じている。

・育成での困りごと

言語×教育の複合課題が中心で、初期～配属後まで連続的な伴走設計が必要。

・今後の受け入れ意向（全体）

潜在的ニーズはあるが、コストや受け入れ体制、コミュニケーションなど不安要素が多い。



日本を、そして世界を明るく元気にする

株式会社 **日本教育クリエイト**



三幸福祉カレッジ 登録支援機関

東京都新宿区西新宿1-23-7 新宿ファーストウエスト

TEL:03-5909-3293

HP : <https://www.sanko-fukushi.com/registered-support/>

有料職業紹介許可 13-1-080558

登録支援機関 20登-004749