

# 令和4年度外国人職員の就労定着状況調査の報告

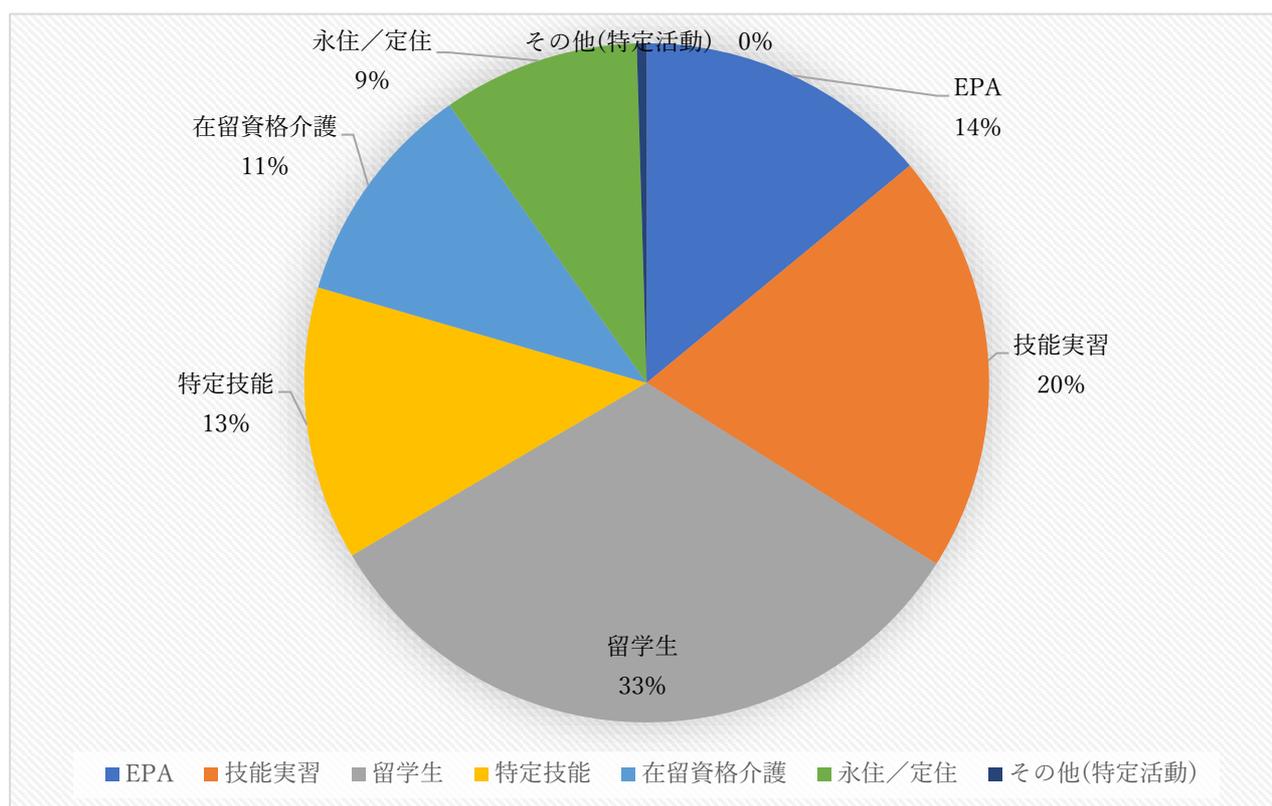
## 調査概要

岐阜県福祉人材総合支援センターでは、福祉・介護業界での職場定着率を高めるため、県内の介護福祉士等修学資金で法人連帯保証を受ける27の法人に対して、外国人職員の就労定着状況の聞き取り調査を実施した。12の法人から回答があり、回答率は62.96%であった。

回答を得た法人を地域別にみると、岐阜圏域4法人、中濃圏域4法人、西濃圏域2法人、飛騨圏域1法人、東濃圏域1法人であり、法人職員数の平均については273人(中央値は264人)と比較的規模の大きな法人からの回答の結果であったことを補足したい。

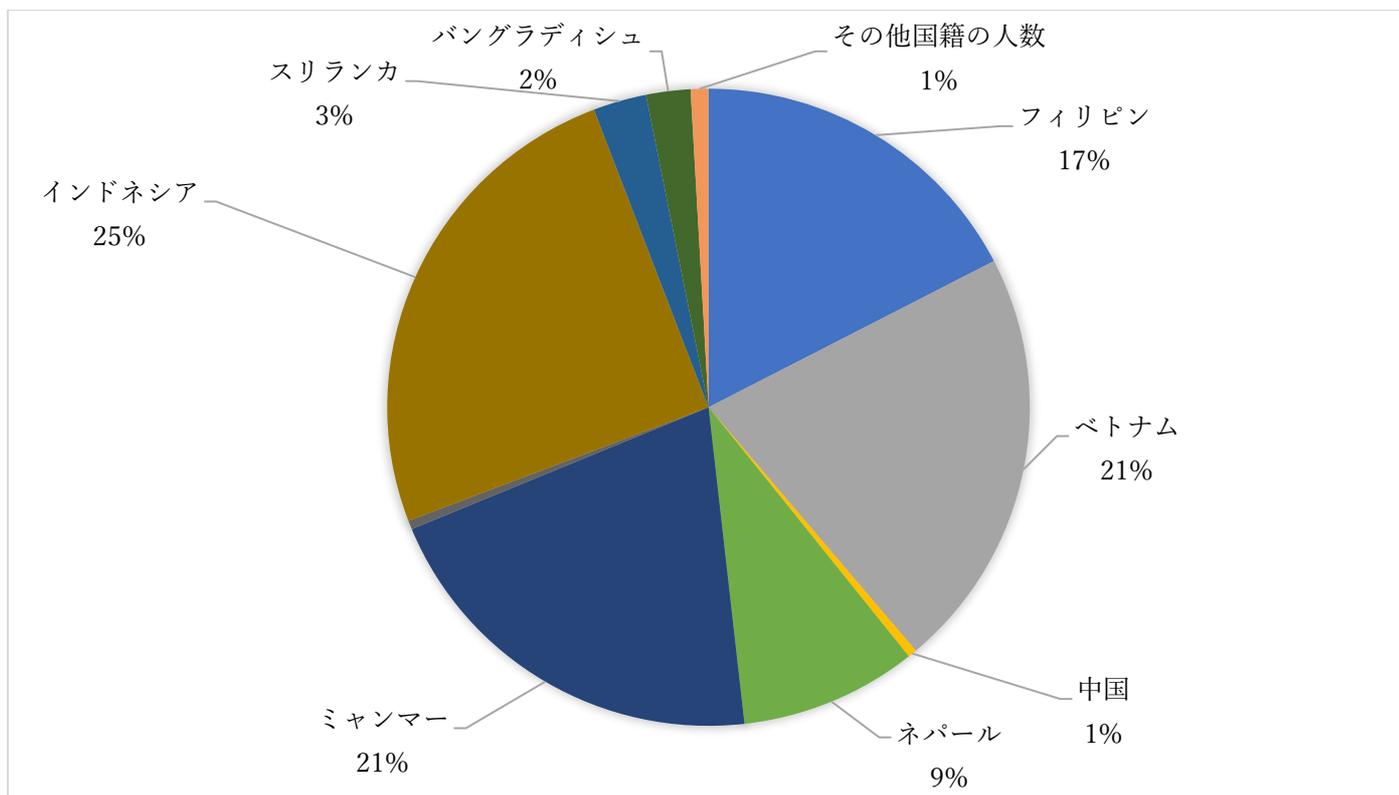
### ① 法人で雇用している外国人職員(学生アルバイト含む)の在留資格について

在留資格についての最も多かった回答は、「留学生」であった。これは、今回の調査対象が介護福祉士等修学資金の法人連帯保証を受ける法人のため、調査対象が養成校への入学支援を積極的に行う法人であったためと考えられる。次点が「技能実習」で以下「EPA」、「特定技能」と続いた。

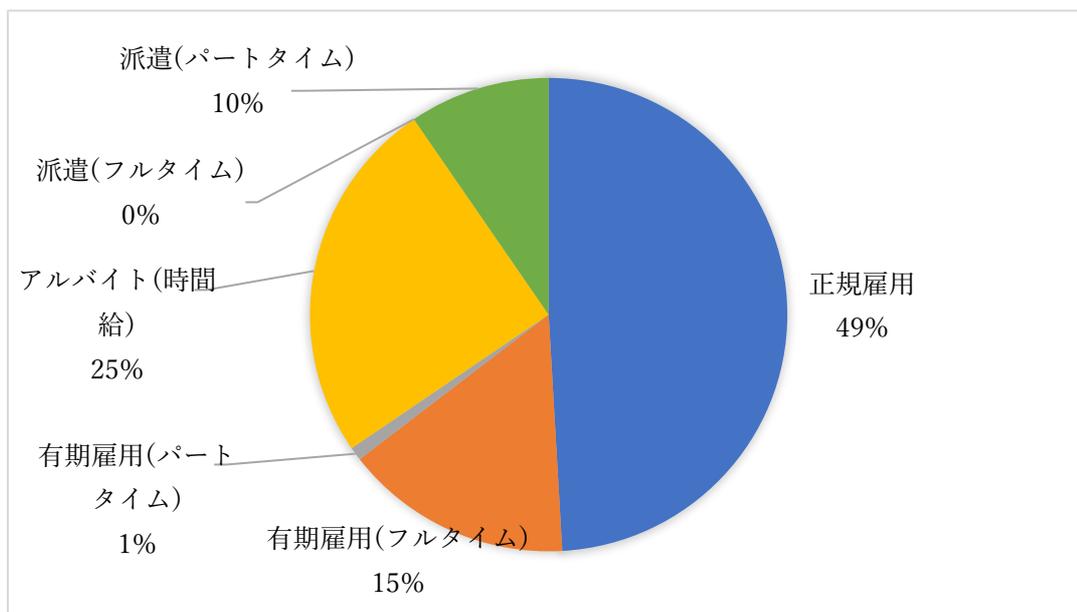


## ② 雇用している外国人職員(学生アルバイト含む)の国籍について

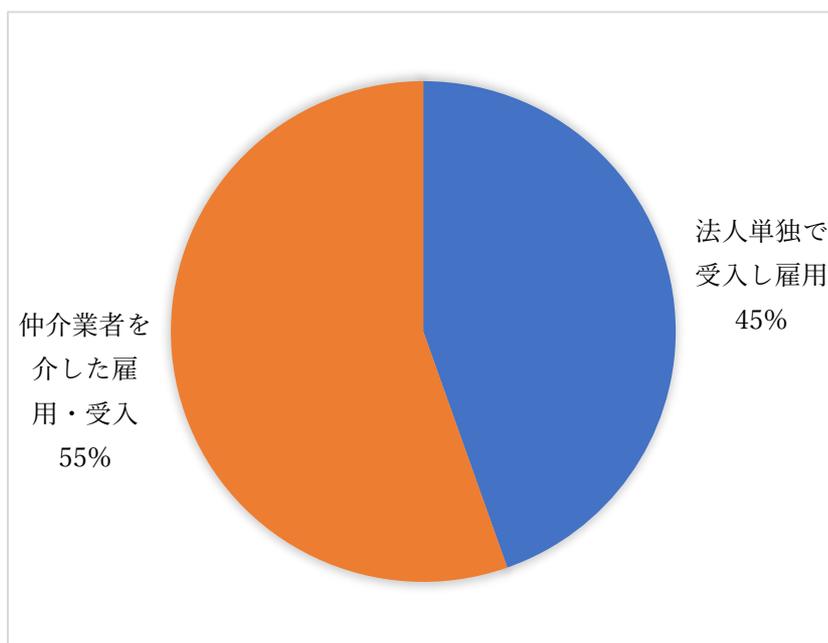
最も多い国籍はインドネシアで、以下ベトナム、ミャンマー、フィリピン、ネパールと続いた。岐阜県内に居住するの外国籍者一般と比較して特に多いのは、インドネシアとミャンマーであり、EPA 介護福祉士候補の対象国がインドネシア、ベトナム、フィリピンであることが、少なからず反映されているものと考えられる。「その他の国籍」はルーマニアであった。



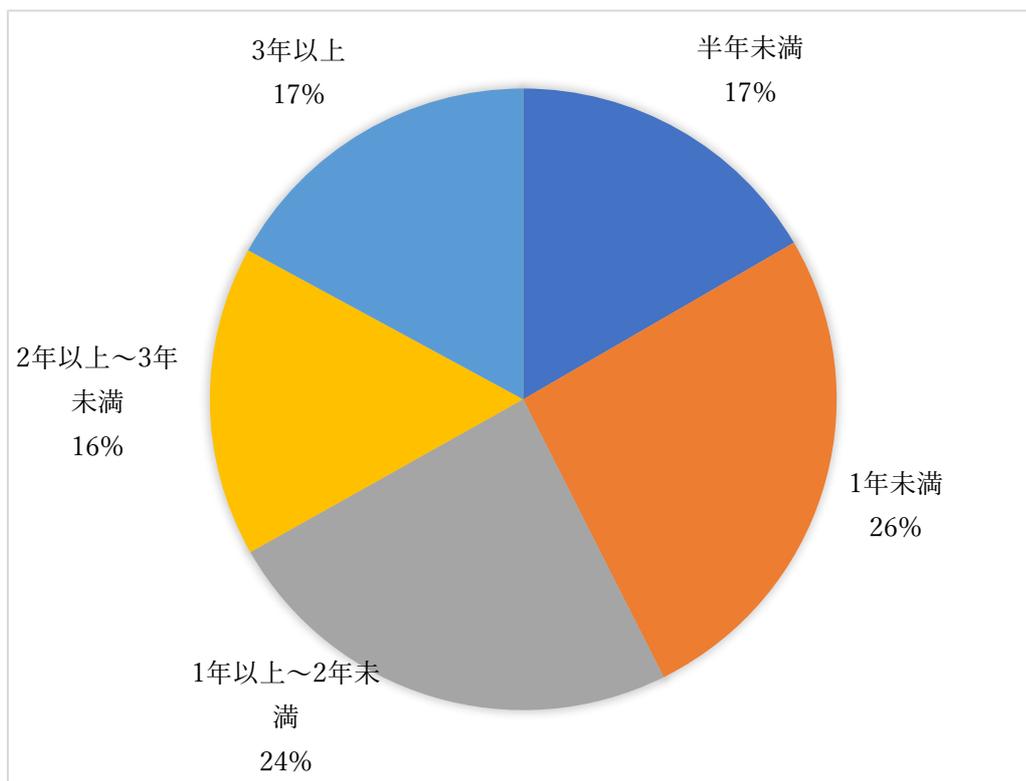
### ③ 雇用形態について



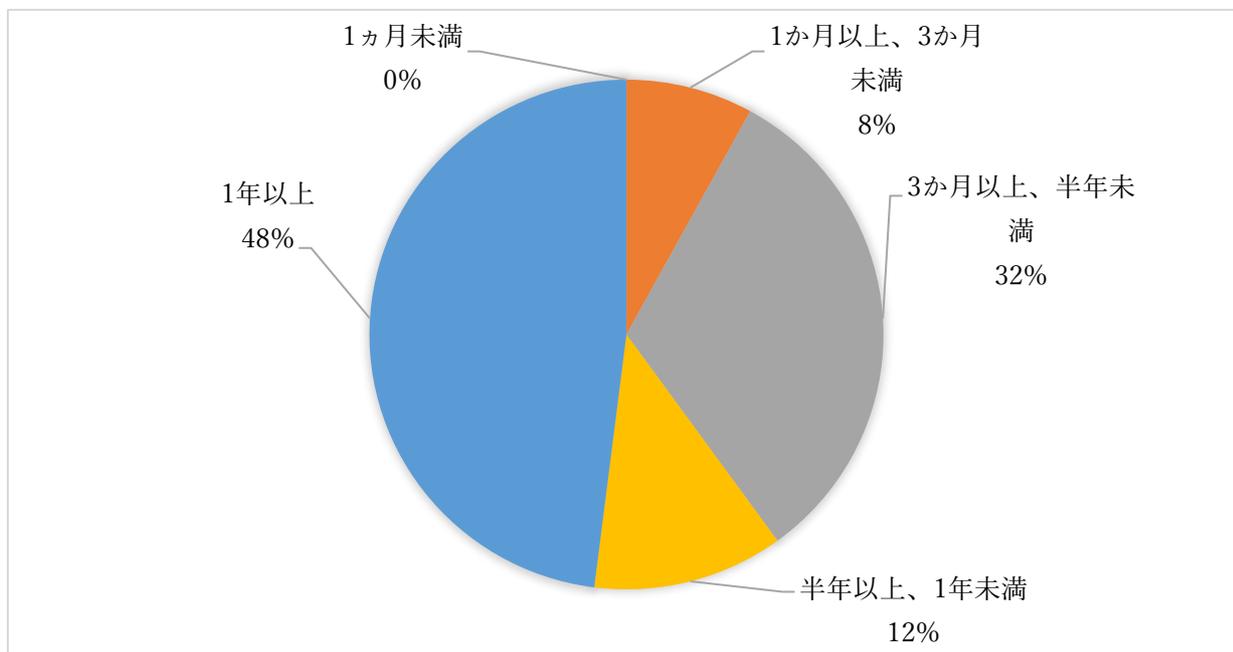
### ④ 受入れの方法について



⑤ 現在、働いている外国人職員の就労年数について



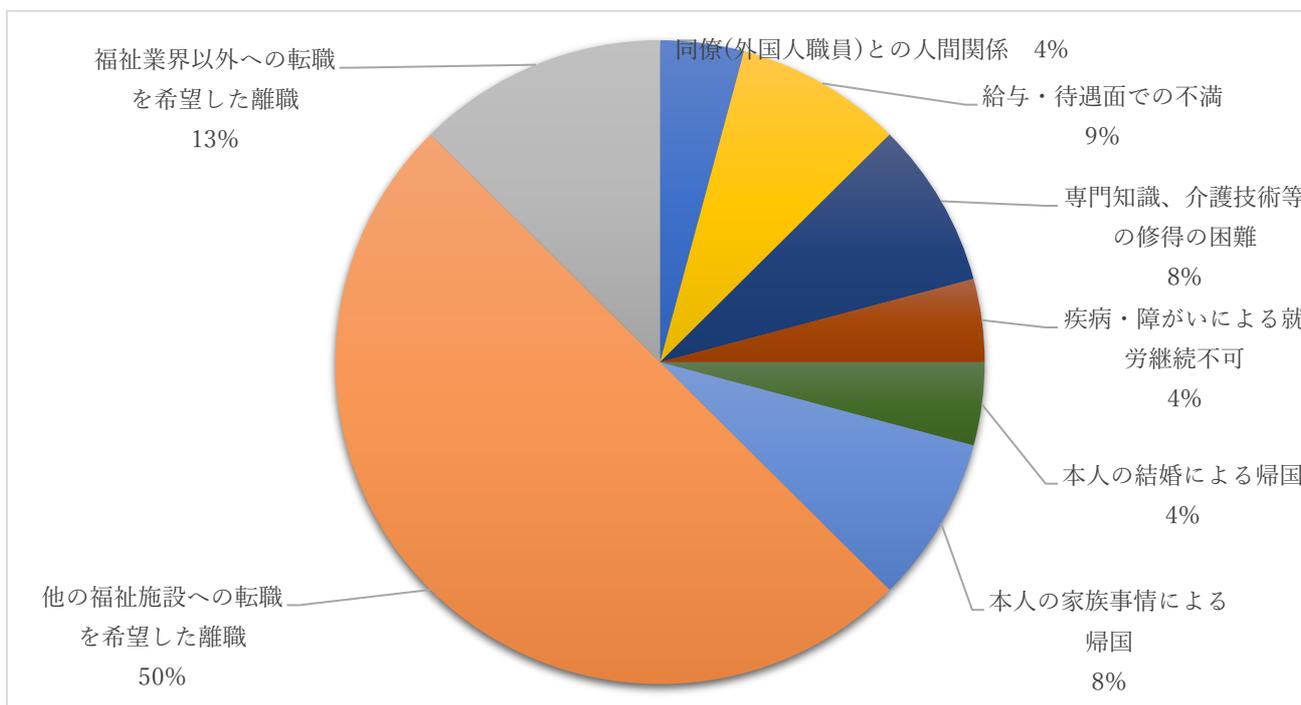
⑥ 過去3年間で雇用した外国人職員の離職までの期間



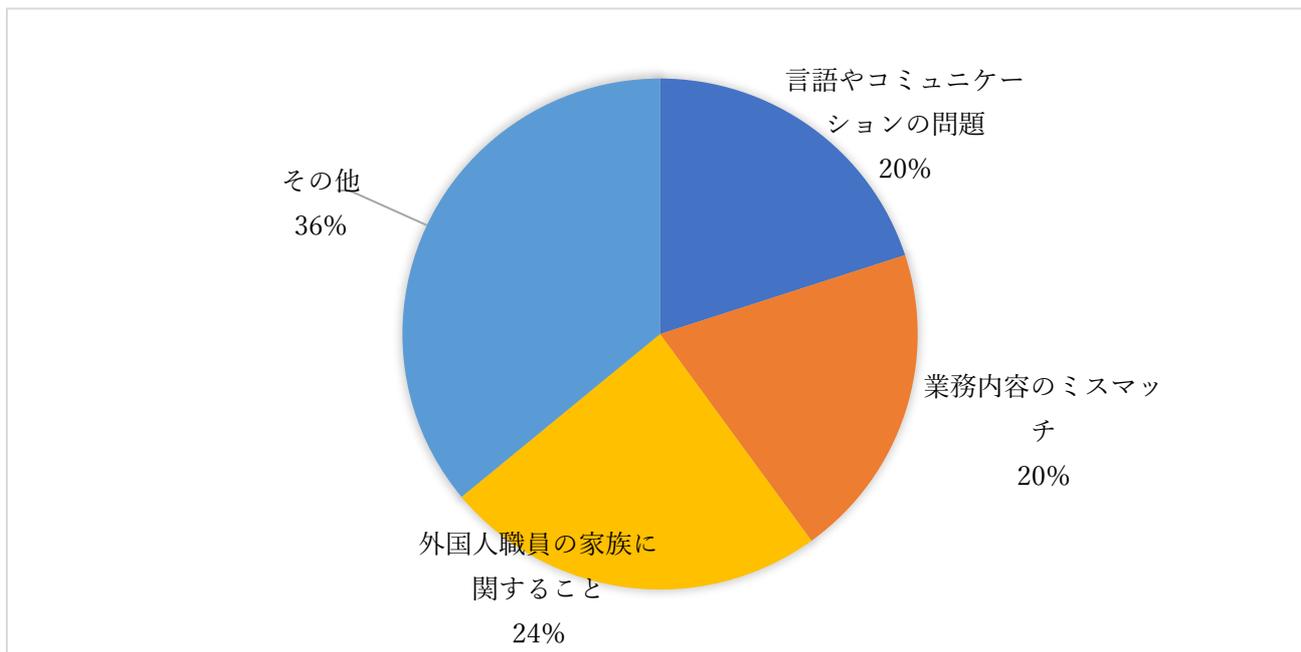
⑦ 離職が自己都合か会社都合かについて

記入があった退職者すべてが「自己都合」の回答であった。

⑧ 離職に至ったと考えられる理由について（複数選択可）



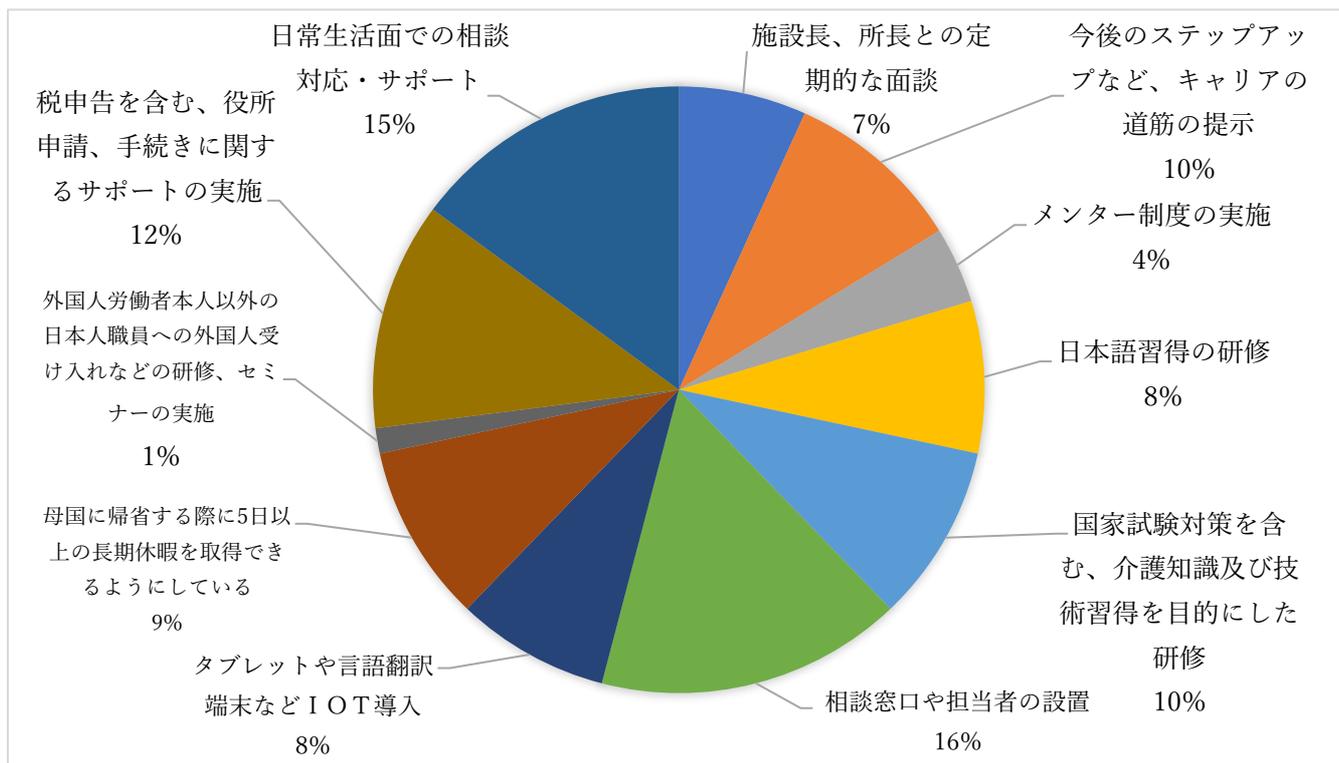
⑨ 考えられる離職背景について（複数選択可）



「その他」選択の記述については、下記のとおり

- ・ 婚約者のいる法人や近隣の法人への転職。
- ・ (該当職員は)以前は事務職をしており、介護職は合わないと感じて離職・帰国。
- ・ 移動手段が自転車しかなく、通勤距離が近い施設を望み転職した。

⑩ 定着を促すために法人・事業所として外国人職員本人に実施していること(複数記入可)



⑪ 定着を目的に法人、事業所として、外国人職員本人以外に実施していること(記述回答)

※太字は特に離職率の低い法人の記述

- ・日本人職員に、外国人職員の受け入れの重要性を理解してもらうよう説明し、外国人職員との関わりを多く持つようにし、お互いの理解を深めている。
- ・留学生および技能実習生の担当職員を指定。
- ・既存職員に対して、貸与可能な物品の聞き取り。(留学生寮へ提供)
- ・外国人受け入れチームを作り、定期的に会議を行い、その中で、各拠点での取り組みや課題を共有している。
- ・外国と日本の文化の違いなどを丁寧に説明する。
- ・職員同士のサポート体制を充実させる。
- ・日本人職員への外国人職員の受入れの研修・説明会。
- ・住居の提供、気候によっては送迎を行っている。
- ・現場における日本人と外国人の配置割合を考慮し、互いに負担にならないような方法を検討している。
- ・外国人職員への勉強時間への配慮(勤務調整)。

定着率向上のためのポイント①

職場(現場)で外国人職員の受入がスムーズにいくことを目的に、職員間に入ってから調整やそのための担当者を配置する取組が定着率向上につながっている。また、外国人職員への説明や対応だけでなく、日本人職員への説明や理解を深めてもらうことも重要になる。

外国人職員を含む、新入職員がスムーズに職場(現場)に入れるよう支援することは、既存の職員の定着にもつながる。

⑫ 定着に結びついたと考える取り組み事例について(記述回答)

※太字は離職率の低い法人の記述

- ・生活面でのサポート(住居・通勤手段・病気対応等)。
- ・頼りになる先輩職員をつくる(同国)。
- ・相談窓口をしっかり作る。
- ・一人一人にあったサポート。
- ・日本人と同等の給料(正雇用)。
- ・日本人と同じようにキャリアアップができる。
- ・ワンルームの職員寮を建てた。
- ・実務者研修の受講支援(国家資格の取得に向けて)。
- ・日常生活の支援。

- ・介護留学生及び技能実習生については、寮の手配や入国手続きの他、体調不良時の通院や行政手続きについて助言及び代行を行う等のフォロー体制。
- ・働きやすい環境作り及び生活面も含めたサポート。調整支援、生活支援。
- ・仕事面、生活面での相談、サポート。
- ・行政によるサポート。
- ・本人のレベル・状況に合わせた OJT・Off-JT やその後の担当業務や配置。
- ・チームカンファレンスにて目標、課題の共有。
- ・日本人と外国人を区別せず、能力のある外国人職員を役職に就け、モチベーションを上げる。
- ・現在は、離職者はいないが今後定着してけるかが課題である。
- ・相談窓口の設置。
- ・在留手続等のフォロー。
- ・日本語教育の実施。
- ・定期的な外国人材採用。
- ・日本人と同等に接し、同等に評価している。
- ・外国人向けの資格取得講座を紹介し、スキルアップをサポートしている。
- ・勤務時間内での学習時間を毎週3時間取れる体制がある。

#### 定着率向上のためのポイント②

住まいや物品面での生活支援に加え、給与やスキルアップ等、キャリア形成の道筋を明確にし、これらをバランスよく組み合わせることが定着率向上につながっている。

#### ⑬ 外国人職員の受入れや定着について感じている課題(記述回答)

※太字は離職率の低い法人の記述

- ・外国人の受け入れには、事務仕事が増えお金がかかる。
- ・田舎は、住居の確保が難しい。
- ・住居から通勤手段の確保も難しい。
- ・EPA は3～4年で帰国もしくは転職をして行く（転職はキャリアアップ文化）。
- ・個々の来日の目的や将来ビジョンの違い。
- ・日本で定住する事の難しさ。
- ・宗教観。
- ・日本語読解能力による見解の相違。
- ・ライフスタイルの変化（特に学生・実習生の場合の結婚など）。
- ・日本語の習得。

- ・在留資格の更新と管理。
- ・留学生の場合、労務時間の管理。
- ・特定技能の各種届出（新規、変更）。
- ・四半期ごとの書類の提出や監査対応等、日本人の雇用と違い煩雑である。
- ・住居の確保。
- ・家族帯同の場合の住居及び就労支援。
- ・言葉でのコミュニケーションと理解。
- ・文化。
- ・日本語の理解不足（「わかりました」と返事をするが、言った内容を復唱、説明させても答えられない）。
- ・どこまで、意思疎通ができるかが定着の課題であると考ええる。
- ・文化的、国民性等に開きがある。
- ・生活の充実に左右されるため、海外人材の人数や立地が影響する。
- ・定着のための取り組みに際し費用が掛かることが課題。
- ・配偶者が高齢（無職）の日本人であるケースが多いが、家計を支えるための給与を提示するのは難しく、入職時はパート契約からスタートせざるを得ない。
- ・介護と他業種を賃金比較しても、決して高くないため求職者が多業種に流れることが懸念される。
- ・職員で教育担当者を確保することが難しい。

#### 定着率向上のためのポイント③

転職への意識の違いや意欲の高い人ほどキャリアアップを志向して転職してしまう難しさがあることが聞き取りから伺えた。「問8 離職に至ったと考えられる理由について」の「他の福祉施設への転職を希望した離職」の回答が多数あったが、こうした理由により、他施設へ転職したケースも少なからず含まれていると考えられるため、法人・事業所内でスキルに見合った賃金、待遇、役職等を定め、職員に明示していくことが必要となる。

また、キャリアアップの道筋を明確にすることは、役割分担やそれに伴う業務内容の適正化などにも関係する事柄のため、職員の意向を踏まえながら、介護助手職の導入など業務・役割を分業していくことも間接的な定着に寄与すると考えられる。