

厚生労働省 令和7年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

海外現地と自治体等の連携による
外国人介護人材確保策に係る調査研究事業

報告書

株式会社 NTT データ経営研究所

令和8（2026）年3月

目次

第1章. 事業概要	1
1. 背景	1
2. 目的	1
3. プロジェクトアプローチ	1
4. 実施概要	2
5. 実施体制	5
第2章. 令和6年度アンケート調査結果を踏まえた自治体の取組内容	7
1. アンケートの概要	7
2. アンケート結果から見えた自治体の取組	8
第3章. 自治体に対するヒアリング調査	18
1. 調査概要	18
2. 調査結果（各自治体）	20
3. まとめ	48
第4章. センターに関するアンケート調査結果	54
1. 調査概要	54
2. 調査結果（介護・福祉部局）	55
3. 調査結果（産業・商工労働部局）	83
4. まとめ	117
第5章. 自治体交流会の開催	122
1. 概要	122
2. グループディスカッション要旨	123
3. アンケート結果	127
第6章. セミナーの開催	132
1. 概要	132
2. 登壇内容	133
3. パネルディスカッション要旨	151
4. アンケート結果	152
第7章. 自治体向けガイドブックの作成	157
1. 概要	157
2. ガイドブックの内容	159

第8章. 自治体が外国人介護人材の確保等に取り組むうえでの必要な取組	171
1. 本事業から得られた取組の整理.....	171
2. 外国人介護人材の「獲得・確保」を進める上で必要な取組	175
3. 自治体の取組を一元的に実施する体制・仕組み	179
4. おわりに	182
第9章. 参考資料	184
1. アンケート調査票	184

第1章. 事業概要

1. 背景

我が国においては、介護サービスの安定的な提供体制を確保していくために、介護人材の確保が喫緊の課題となっている。外国人介護人材の受入れは、その対応策の一つとして位置付けられ、在留資格制度の整備や補助金・制度として外国人介護人材が働くための環境整備が進められてきた。

一方で、地域ごとの人材需要や受入れ体制の差は大きく、単に制度が整備されているだけでは、各地域において安定的な人材確保につながっていない実態も見られる。特に、介護現場の人材需要等に的確に対応するためには、海外現地との関係構築を含めた継続的な人材確保の仕組みを構築していくことが重要である。また、海外における就労先の選択肢が広がる中で、日本が外国人介護人材にとって継続的に選ばれる受入れ先であり続けるためには、単発的な受入れにとどまらず、戦略的かつ持続可能な人材確保の枠組みを整備していく必要がある。

このような状況を踏まえ、外国人介護人材の獲得・確保、受入れ、定着に係る取組について、自治体が地域の実情に応じて実践可能な方策を検討できる環境を整えることが求められている。

2. 目的

令和6年度事業において、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体等の実態把握を目的として、全国の自治体を対象にアンケート調査及びヒアリング調査を実施し、協定締結や募集戦略等の取組状況及びその課題を整理した。

本事業は、令和6年度の調査結果を踏まえ、外国人介護人材に関する自治体の施策について整理を行い、その効果や課題を分析するとともに、自治体がそれぞれの実情に応じて活用可能な方策を提示することを目的として実施した。これにより、自治体が持続可能な形で外国人介護人材の獲得・確保を進めるための環境整備を支援するとともに、日本が選ばれる受入れ国であり続けるための基盤強化に資することを目指す。

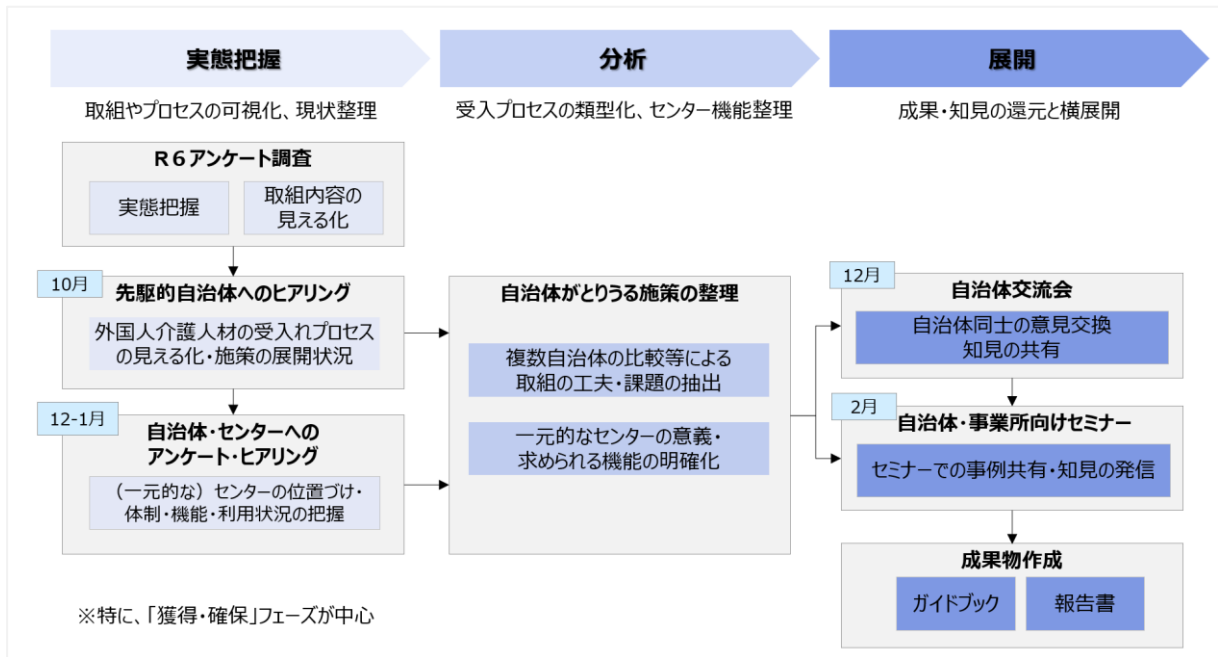
3. プロジェクトアプローチ

本事業では、外国人介護人材に関する自治体の取組について、「獲得・確保」、「受入れ」、「定着」のそれぞれのフェーズごとに本事業での定義を整理した。

- ・ 獲得・確保
 - 介護現場の人材需要等に対応するため、海外現地からの外国人介護人材の受入れルートを構築・安定化し、継続的に採用や養成枠を確保するための取組

- ・ 受入れ
 - 外国人介護人材の採用決定後から就業初期にかけて、介護施設・事業所において外国人介護人材を円滑に受け入れるための取組（国内に在住する留学生等の外国人材とのマッチングも含む）
- ・ 定着
 - 外国人介護人材が就業開始後も安心して働き続けられるようにし、人材の成長や地域での中長期的な活躍につなげるための取組

図表 1 プロジェクトアプローチ



4. 実施概要

(1) 令和6年度アンケート調査結果を踏まえた自治体の取組整理

令和6年度 厚生労働省 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」で実施した自治体に対するアンケート調査結果をもとに、「獲得・確保」「受入れ」「定着」の各フェーズで具体的にどのような取組が自治体でなされているかを分類・整理した。

図表 2 (参考) 令和6年度事業実施アンケートの回収数・回収率

調査対象者数	回答数	回収率
1,794 自治体	559 自治体	31.2%

(出典：厚生労働省 令和6年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業報告書」)

(2) 自治体に対するヒアリング調査

外国人介護人材の確保等に取り組む自治体等の実態及び、積極的な取組を行う事例やその効果、プロセス等を明らかにすることを目的に、自治体に対するヒアリング調査を実施した。

図表 3 ヒアリング調査対象一覧

#	自治体	外国人介護人材に特化したセンターの有無	海外等との協定締結
1	滋賀県 健康医療福祉部	○	—
2	兵庫県 福祉部	○	—
3	福井県 健康福祉部	○	ミャンマー、タイ
4	長崎県 福祉保健部	○	ベトナム
5	静岡県 健康福祉部	○	モンゴル
6	神奈川県川崎市 健康福祉局長寿社会部	○	ベトナム
7	新潟県 福祉保健部・産業労働部	—	—
8	三重県 医療保健部	—	インドネシア
9	香川県 商工労働部・健康福祉部	—	フィリピン
10	岩手県宮古市 企画部・保健福祉部	—	インドネシア マナド市
11	岡山県美作市 政策推進部	—	ベトナム

(3) センターに関するアンケート調査

自治体がとりうる外国人介護人材の確保等の施策のうち、自治体が関与（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営している拠点（センター等）の体制や役割、運用の実態を把握することを目的として、都道府県の介護・福祉部局、産業・商工労働部局を対象に、センターに関するアンケート調査を行った。

図表 4 回答数等

	対象数	回答数	内センター設置数	設置センター数
介護・福祉部局	47	44	15	16
産業・商工労働部局	47	36	27	35

(4) 自治体交流会の開催

自治体が、外国人介護人材の「獲得・確保」に向けた取組の進め方や活用可能な制度・支援策への理解を深めるとともに、他自治体の事例共有やテーマ別の意見交換を通じて、実践的な知見を相互に共有し、自治体における取組の具体化につなげることを目的として、自

治体交流会を実施した。

図表 5 自治体交流会の概要

セミナー名	外国人介護人材の確保について知ろう！話そう！ 自治体交流会
開催方法	オンライン（ZOOM）
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人介護人材の確保に活用できる補助金・基金事業の概要（厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室） ・ フェーズ別にみる自治体の取組と補助金の活用について（株式会社 NTT データ経営研究所） ・ 外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の変遷について（福井県、滋賀県、岩手県宮古市） ・ 自治体による意見交換会（テーマ別でのグループディスカッション）

(5) セミナーの開催

自治体における外国人介護人材の「獲得・確保」等の好事例を共有し、自治体等が今後の取組の検討に役立てるとともに、自治体・海外機関・企業等の関係者間のネットワークを構築し、継続的な情報交換を促進することを目的として、本セミナーを開催した。

図表 6 セミナーの概要

セミナー名	自治体・事業者のための外国人介護人材 確保・定着セミナー
開催方法	オンライン・対面
プログラム	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向（厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室） ・ 今年度の事業紹介（株式会社 NTT データ経営研究所） ・ 外国人材受入促進のための海外との連携に係る香川県の取組（香川県 商工労働部 労働政策課） ・ 新潟県における外国人介護人材の受入れ・定着の取組（新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課） ・ 自治体等との連携事例（公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS）） ・ パネルディスカッション

(6) 自治体向けガイドブックの作成

自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組を進める際の実務的な参考資料として、取組の意義（Why）、内容（What）、進め方やポイント（How）を整理し、自治体の施策の検討や実践に役立てていただくことを目的として、主に都道府県等の外国人介護人材受入れ主管課の担当者を対象に、ガイドブックを作成した。

図表 7 ガイドブック 目次

大項目	中項目
はじめに	<ul style="list-style-type: none">・ 本ガイドブックについて①・ 本ガイドブックについて② 目的、対象者、構成・ 本書のフォーカス
Why	<ul style="list-style-type: none">・ 外国人介護人材の「獲得・確保」に自治体の関与が求められる背景・ 人材の「獲得・確保」における海外との競争激化・ 介護事業者単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ・ 市区町村単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ・ 自治体（都道府県）が関与する意義
What	<ul style="list-style-type: none">・ 自治体の外国人介護人材の取組（フェーズごとの整理）・ 「獲得・確保」の取組<ul style="list-style-type: none">➢ 各取組の概要：【獲得・確保】・ 各取組を一元的に実施するセンター
How	<ul style="list-style-type: none">・ 「獲得・確保」の4つの取組（全体像）<ul style="list-style-type: none">➢ ①情報収集・調査のポイント➢ ②関係構築・連携強化のポイント➢ ③受入れのスキームの策定のポイント➢ ④広報・採用活動のポイント
参考資料	<ul style="list-style-type: none">・ 自治体で「獲得・確保」を進める外国人介護人材等の受入れ等に関する自治体の取組を知る・ 外国人介護人材についての理解を深める

5. 実施体制

本研究事業を効果的に進め、自治体向けに作成するガイドブックについてより自治体の方に参考にしていただけるようにすることを目的として、学識者、有識者、外国人介護人材の「獲得・確保」に取り組む自治体の職員等による検討委員会を設置した。

図表 8 検討委員会 構成員

氏名	所属先
青山 仁美	滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課 主任主事
伊藤 優子	龍谷大学 短期大学部 社会福祉学科 教授
岡 照晃	福井県 健康福祉部 長寿福祉課 課長
千正 康裕	株式会社 千正組 代表取締役社長
宮本 佳穂	兵庫県 福祉部 高齢政策課 副主任
矢口 浩也	公益社団法人 国際厚生事業団 (JICWELS) 外国人介護人材支援 部長

(計 6 名 敬称略、氏名 50 音順)

図表 9 オブザーバー (厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室)

氏名	所属先
岡本 慎	福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
金山 峰之	福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護人材定着促進専門官
酒井 瑞生	福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係長
松原 なつよ	福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係
萩尾 風太	福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係

(敬称略)

図表 10 運営事務局 (株式会社 NTT データ経営研究所)

氏名	所属先
奈良 夕貴	ライフ・バリュー・クリエイションユニット マネージャー
山崎 智美	ライフ・バリュー・クリエイションユニット マネージャー
保坂 真名	ライフ・バリュー・クリエイションユニット シニアコンサルタント
芦澤 佐紀	ライフ・バリュー・クリエイションユニット コンサルタント

第2章. 令和6年度アンケート調査結果を踏まえた自治体の取組内容

1. アンケートの概要

本事業を効果的に進めるにあたり、昨年度実施したアンケート調査をもとに自治体の取組について、類型化を行った。概要は以下に記載するものの、本アンケート調査の概要は、報告書に掲載のため、参照されたい。

海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業 事業報告書
掲載先：https://www.nttdata-strategy.com/roken/report/index.html#r06_3

(1) 調査目的

令和6年度の老健事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」において、外国人介護人材の質と量の確保のため、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握することを目的として、アンケート調査を実施した（以下、令和6年度調査）。

(2) 調査対象

全国 1,794 自治体（47 都道府県、1,724 市町村、23 特別区）のうち外国人介護人材の人材確保等を担当している部署

(3) 調査方法

調査対象者に対して Excel 調査票を送付の上実施（厚生労働省より各都道府県並びに政令市の担当者に送付。市区町村については、各都道府県より送付を依頼した。）

(4) 調査時期

2025 年 1 月 17 日（金）～2025 年 2 月 12 日（水）

※回答にあたっては、2024 年 12 月 1 日時点の情報の回答を得た。

(5) 調査項目

主な調査項目は下記の通り。

- ・ 基本情報
- ・ 実施している取組
 - A：海外との覚書や合意
 - B：A 以外の海外とのつながり
 - C：外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした国内法人等との取組
 - D：その他 ※介護分野に限らない外国人への支援に資する取組
- ・ 取組概要

- ・ 取組経緯
- ・ 取組の進め方
- ・ 取組の現状、課題
- ・ 取組の今後の展開 など

(6) 回答数

調査期間中に 559 自治体（うち、都道府県 34 自治体、政令指定都市 14 自治体、中核市 48 自治体）より回答を得た。

図表 11 アンケート回収数・回収率

調査対象者数	回答数	回収率
1,794 自治体	559 自治体	31.2%

2. アンケート結果から見た自治体の取組

(1) フェーズの整理

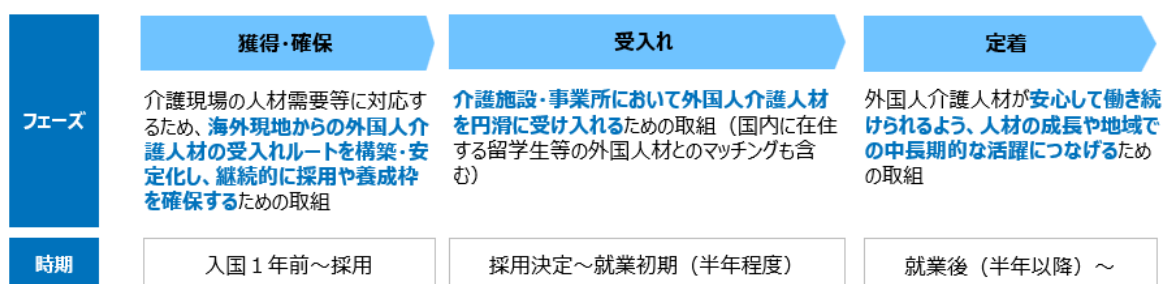
これまで、外国人介護人材に関しては、自治体で受入れや定着に関する取組が積極的に展開されてきた。

一方で、これらの取組の用語や実施フェーズについては、必ずしも明確な定義が共有されているわけではない。

令和 6 年度調査では、自治体による多様な取組が確認された。こうした取組の全体像を把握しやすくするため、アンケート調査で得られた自治体の取組状況を踏まえ、外国人介護人材の受入れのフェーズごとに整理し、類型化を行った。

その結果、外国人介護人材に関する取組は、「獲得・確保」から「受入れ」、「定着」まで、大きく 3 つのフェーズに区分して捉えることができると考えられる。

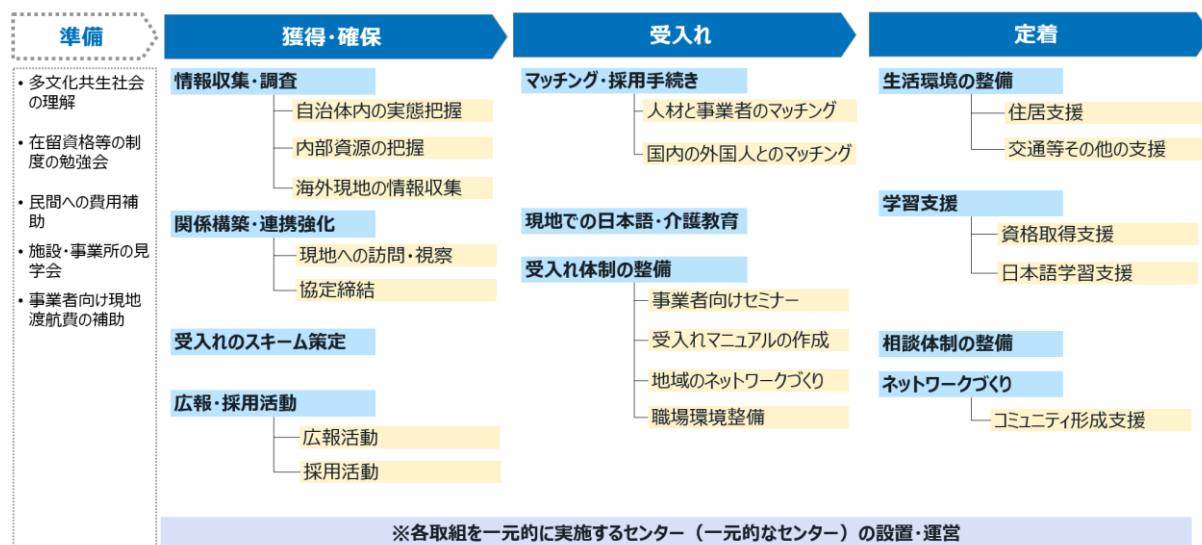
図表 12 外国人介護人材の「獲得・確保」から「定着」までの流れ



なお、本整理は本事業における自治体の取組を分析するための枠組みであり、各自治体の実

情によって取組の位置づけや開始時期、重点の置き方は異なる。

図表 13 各フェーズの取組



(2) 取組の整理

1) 「獲得・確保」のフェーズの取組

自治体が取組む外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組について、「情報収集・調査」、「関係構築・連携強化」、「受入れのスキーム策定」、「広報・採用活動」の4つに整理した。

① 情報収集・調査

「情報収集・調査」には、自治体内外を対象とした実態把握が含まれる。具体的には、「自治体内（受入れ側）の実態把握」「内部資源の把握」「海外現地の情報収集」が挙げられる。これらの取組は、自治体が地域の実情に即した方針や取組の方向性を定めるとともに、海外への働きかけを進める前に、その妥当性や実現可能性を見極めるうえで重要である。特に、海外現地の状況やニーズ、想定されるリスク等を把握することは、戦略立案や広報・採用活動を効果的に進めるための基礎となる。

図表 14 「獲得・確保」のフェーズの取組 <情報収集・調査>

フェーズ：獲得・確保 <情報収集・調査>		
カテゴリー	目的	内容
自治体内（受入れ側）の実態把握	自治体内の外国人介護人材の受入れ状況や意向、課題を把握し、自治体としての「獲得・確保」の規模感や進め方、支援の重点を検討するための基礎情報を得ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護事業者へのアンケート調査・ヒアリング調査 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 外国人介護人材を受け入れている事業者への聞き取り 例) 受入れ数、在留資格、既存の受入れルート、定着・離職の要因、相談内容の傾向、支援に必要な体制・情報 等 ・ 既存の統計データや行政データの整理 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自治体における外国人の在留資格の傾向や就労分野・業界等の実態把握
内部資源の把握	自治体内外に存在する人的・制度的・組織的な資源を把握し、「獲得・確保」を進めるための手立てを得ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 庁内関係部局、地域の関係機関・団体へのヒアリング ・ 既存施策・事業・協定等の棚卸し
海外現地の情報収集	海外現地の状況やニーズ、リスク等を把握し、自治体での外国人介護人材に関する戦略立案や広報・採用活動の参考とすること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地の情報収集 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 在外公館やJETRO、JICA等の活用 ➢ 有識者へのヒアリング ➢ 自治体の海外事務所の活用 ➢ 厚生労働省 老人保健健康増進等事業の調査報告等の活用 (調査事項) <ul style="list-style-type: none"> ➢ 求職者の意識・ニーズの把握 ➢ 賃金期待・キャリア志向・立地に対する志向 ➢ 日本語教育の環境調査 ➢ 日本語学校や送出し機関の信頼性 ➢ 地域情報の把握等 ・ 対象国の人材確保に関する専門家等の選定・連携

② 関係構築・連携強化

「関係構築・連携強化」には、「海外現地への訪問・視察」や「協定締結」などの取組が含まれる。これらの取組は、外国人介護人材の「獲得・確保」を一過性のものではなく、継続的かつ安定的に自治体が進めていくための基盤を築くうえでの最初の一步として重要である。

実際に自治体の取組では、初年度の協定締結だけでは取組が停滞していたものの、その後、自治体による表敬訪問を通じて公的な関係が強化されたことで、必要な協定や実施枠組みの整備が進んだ事例もみられた。こうしたことから、公的なつながりを基盤とした関係構築は、取組を具体化し、前進させるうえで重要であると考えられる。

図表 15 「獲得・確保」のフェーズの取組 <関係構築・連携強化>

フェーズ：獲得・確保 <関係構築・連携強化>		
カテゴリー	目的	内容
現地への訪問・視察	現地行政・学校・機関と関係構築を行い、安定的なパイプを確立すること 送出し側の教育品質・コンプライアンスを確認し、信頼できる連携先を選定すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知事や市長等による現地の表敬訪問 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 担当者との意見交換 （視察と合わせて、日本の介護分野や自治体の魅力を PR） ・ 現地の日本語学校や送出し機関の施設見学 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 視察団での訪問
協定締結	海外の自治体や教育機関と公式な協力関係を結ぶことで、外国人介護人材を計画的かつ安定的に受け入れる関係や仕組みを作ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地との協定の締結 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 海外の政府、政府機関との協定 ➢ 教育機関（日本語学校、現地の大学等）との協定 ➢ 送出し機関等との協定 ・ 国内の事業者等との外国人介護人材確保に関する連携協定の締結 ・ 協定の更新（モニタリング）

③ 受入れのスキーム策定

受入れのスキーム策定は、協定締結を実際の受入れにつなげるために不可欠なフェーズである。実際、自治体の中には、協定締結には至っていても、入国前教育や各種手続、費用負担等を含む具体的な受入れスキームの構築まで進まず、実際の外国人介護人材の受入れに結びついていないケースもみられた。

一方で、実際に受入れを進めている自治体では、送出し機関や海外現地の教育機関等との協定締結に加え、入国前の日本語教育や介護基礎教育などについて、誰がどの役割を担うのかを

明確にし、受入れまでの流れを具体的な仕組みとして構築している例がみられた。

図表 16 「獲得・確保」のフェーズの取組 <受入れのスキーム策定>

フェーズ：獲得・確保 <受入れのスキーム策定>	
目的	内容
入国前教育・手続を標準化し、外国人介護人材の受入れまでのスピードを安定化すること 安定した質の人材を継続的に確保すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地での教育から受入れまでのスキームの策定 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 入国前の日本語 ➢ 介護基礎教育 ➢ 生活のオリエンテーション ➢ 健康診断・書類準備・査証申請支援 ➢ 試験（日本語能力、技能試験等）受検計画 ➢ 費用負担の明確化

④ 広報・採用活動

「広報・採用活動」には、外国人介護人材に対して、介護分野で働くことの魅力や、日本・自治体での魅力を発信する広報活動と、現地候補者と管内事業者をつなぎ、実際の採用に結びつける採用活動が含まれる。

ヒアリングでは、海外現地での面接会の場を活用して自治体の PR を行う事例や、外国人介護人材本人がアンバサダーとして魅力発信を担う事例などがみられた。

図表 17 「獲得・確保」のフェーズの取組 <広報・採用活動>

フェーズ：獲得・確保 <広報・採用活動>		
カテゴリー	目的	内容
広報活動	介護分野で働くことの魅力や日本・自治体での生活環境を広く伝え、候補者を集め、関心と応募意欲を高めること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 宣材ツールの作成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 自治体で介護職として働く PR 動画の作成 ➢ 公表されている既存資料の利活用 ・ チラシ等の多言語化 ・ SNS での発信 <ul style="list-style-type: none"> ➢ SNS を活用した介護・自治体の発信 ・ 現地の人材配置・派遣 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地のコーディネーターの設置 ・ 来日して活躍している外国人介護人材からの発信

フェーズ：獲得・確保 <広報・採用活動>		
カテゴリー	目的	内容
採用活動	現地候補者と管内事業者の面接を実施し、円滑に採用につなげること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地での説明会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 現地の合同説明会への参加 ➤ 現地の高校、大学、日本語学校での説明会の実施 ・ 海外現地での面接会 ・ 海外在住の外国人に向けた専用の広報・採用ホームページの作成

2) 「受入れ」のフェーズの取組

「受入れ」には、外国人介護人材を円滑に採用し、来日後に安心して就労を開始できるようにするための取組が含まれる。自治体では、「マッチング・採用手続」、「現地での日本語教育・介護教育」、「受入れ体制の整備」などに関する取組がみられた。

マッチング・採用手続としては、海外現地の人材とのマッチングに加え、国内在住の留学生等を対象とした説明会や面接会、職場見学会、インターンシップ、留学生と事業者の交流会などの取組もみられた。

現地での日本語教育・介護教育としては、高校等への日本語教師の派遣や、介護福祉士等の講師派遣のほか、JICAのスキームなど、既存の外部スキームを活用した事例もみられた。

受入れ体制の整備としては、事業者向けセミナーの実施、自治体独自の受入れマニュアルやガイドブック、事例集の作成などがあった。あわせて、事業者同士の座談会や、外国人介護人材の受入れ・育成に関する協議会の設置など、事業者や地域のネットワークづくりに関する取組も確認された。

図表 18 「受入れ」のフェーズの取組

フェーズ：受入れ		
カテゴリー	目的	内容
マッチング・採用手続き	外国人介護人材と日本国内の介護事業者との円滑なマッチングを行い、スムーズな採用・来日につなげること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人の候補者と国内の事業者を面接等でマッチング ・ 国内の外国人向け説明会・面接会 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 国内の留学生対象の説明会等の実施 ・ 国内の外国人向け職場見学会、インターンシップ <ul style="list-style-type: none"> ➢ 留学生と企業対象の交流会 ・ 採用・受入れに係る費用助成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 監理費用の助成 ➢ 登録支援機関等に支払う人材紹介料、在留資格の手続きにかかる費用の一部補助
現地での日本語教育・介護教育	外国人介護人材が来日前に必要な日本語能力や介護の基礎知識を身につけられるよう支援し、来日後の即戦力化と定着を促すこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地での日本語教育 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 高校等への日本語教師の派遣 ・ 現地での介護教育 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 高校や日本語学校等への介護福祉士（講師）を派遣 ➢ JICA のスキームの活用 ➢ 現地の日本語教育機関と連携
受入れ体制（介護事業者）の整備	外国人介護人材を円滑に受け入れるために準備・職場環境を整備すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業者向けのセミナー ・ 受入れマニュアルの作成 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 受入れのガイドブック ➢ 受入れ事業者の事例集 ・ 職場環境整備 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 翻訳機等の ICT やテクノロジーの導入 ➢ 文化的又は宗教的な理由により必要な社宅のリフォーム等の補助 ・ 事業者同士のネットワークづくり <ul style="list-style-type: none"> ➢ 座談会 ・ 地域のネットワークづくり（仕組み） <ul style="list-style-type: none"> ➢ 外国人介護人材の受入れ・育成の

フェーズ：受入れ		
カテゴリー	目的	内容
		ための協議会 ▶ 外国人介護人材活用促進のための協議会

3) 「定着」のフェーズの取組

「定着」には、外国人介護人材が地域や職場で安心して働き続けられるようにするための取組が含まれる。自治体では、生活支援、学習支援、相談体制の整備、ネットワークづくり、介護事業者への支援などが行われている。

生活環境の整備としては、公営住宅や空き家の活用等の事例があった。あわせて、バスチケットの配布、多言語の生活情報誌の発行、行政文書の翻訳、窓口での通訳支援、生活ルールに関する動画作成などの取組も見られた。

学習支援としては、資格取得支援のほか、外国人介護人材向けの日本語教室などの事例があった。

相談体制の整備としては、多言語対応の相談窓口や専用ホットライン、メール相談の設置、介護分野に関する専門相談員の配置、センター相談員による巡回訪問、メンタルケアの支援などがある。

ネットワークづくりとしては、施設横断的に外国人介護人材を集めた交流会の実施や SNS グループの作成のほか、日本人住民とのバスツアーなど、地域住民との交流機会を設ける取組がみられる。

事業者の定着環境整備としては、介護施設・事業所向けセミナーの実施や、受入れ環境整備に向けた専門家による支援などが見られた。定着に関する取組は都道府県だけでなく、市区町村においても多様に実施されていた。

図表 19 「定着」のフェーズの取組

フェーズ：定着		
カテゴリー	目的	内容
生活環境の整備	外国人介護人材が地域で安心して生活できる環境を整え、生活上の不安や不便を解消することで、長期就労・定着を促進すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 住居支援 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 公営住宅や空き家の活用 ▶ 家賃補助 ▶ 部屋探しガイドブック、民間賃貸住宅入居円滑化ガイドラインの作成・配布 ▶ 外国人学生住居アドバイザー事業

フェーズ：定着		
カテゴリー	目的	内容
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人介護人材の引っ越し費用の補助 ・ 交通費に関する支援 <ul style="list-style-type: none"> ➤ バスチケットの配布 ・ 生活オリエンテーション <ul style="list-style-type: none"> ➤ 生活情報誌(多言語)の発行 ➤ 行政文書の翻訳及び窓口や相談業務での通訳サポート ➤ 生活ルールの動画作成
学習支援（介護や日本語）	言葉の壁や技能不足を解消し、外国人介護人材が職場で能力を十分発揮できるように支援すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資格取得支援 ・ 日本語教育支援 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人職員向けの日本語教室やオンライン講座 ➤ Eラーニング提供 ➤ 教材配布 ➤ 研修費用の助成
相談体制の整備	外国人介護人材の抱える問題の早期解決とメンタルサポートを図ること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談窓口の設置 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 窓口の設置、専用ホットラインやメール相談（主要言語対応） ・ 介護の専門相談員の配置 <ul style="list-style-type: none"> ➤ センターの相談員の配置、事業諸等への巡回訪問 ・ メンタルケアのサポート
ネットワークづくり	外国人介護人材が職場内および地域社会で孤立せず、仲間意識や支え合いを持てるような人間関係のネットワークを構築すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 交流会 <ul style="list-style-type: none"> ➤ 施設横断的に外国人職員を集めた交流会の実施 ➤ SNSグループの作成 ・ 地域住民とのネットワークづくり <ul style="list-style-type: none"> ➤ 日本人と合同の料理教室 ➤ バスツアー

以上のように、自治体による外国人介護人材に関する取組は、「獲得・確保」「受入れ」「定着」の各フェーズにわたり、多様な形で実施されていた。特に、「獲得・確保」においては、

情報収集・調査による実態把握、海外現地との関係構築や協定締結、受入れに向けたスキーム策定、広報・採用活動といった複数の取組が相互に関連しながら進められていた。

また、「受入れ」や「定着」においても、事業者向け支援、学習支援、生活支援、相談体制の整備、地域内外のネットワークづくりなど、幅広い支援が展開されていた。中でも「定着」に関する取組は、市町村を中心に実施されている事例も多く、外国人介護人材が地域で安心して生活し、働き続けられる環境づくりにおいて、市町村が重要な役割を果たしていることがうかがえた。

一方で、これらの取組は個別に実施されている場合も多いが、外国人介護人材の受入れを着実に進めるためには、単一の取組で対応するのではなく、各フェーズに応じた取組を段階的かつ一体的に進めていくことが重要である。実際に、センターを通じて各種支援を一元的に実施している事例もみられた。

さらに、「定着」の段階では、日本人住民と外国人介護人材を含む地域の外国人との交流機会を設け、相互理解を深める取組もみられた。今後は、生活面・就労面の支援に加え、地域における関係づくりを支える取組も一層重要になると考えられる。

以上を踏まえると、自治体には、海外との関係構築から地域での生活・就労継続の支援まで、地域の実情に応じて多様な役割が求められているといえる。

第3章. 自治体に対するヒアリング調査

1. 調査概要

本調査研究事業では、海外現地の行政機関や学校等との覚書や合意を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握するため、海外現地との連携を行っている自治体等に対してヒアリングを実施した。机上調査やアンケート結果より把握したヒアリング対象先の自治体に対しては、外国人介護人材の受入れを検討した経緯、受入れにおいて課題となった点、締結した覚書・合意、海外現地との連携の効果等について聞き取りを行った。

(1) ヒアリング先の選定

ヒアリング調査の対象自治体は、外国人介護人材等を支援するセンターの有無、海外現地との協定締結の有無、協定締結先や、受入れルートの確立状況等のバランスを踏まえて選定した。

図表 20 ヒアリング先一覧

#	自治体	外国人介護人材に特化したセンターの有無	海外等との協定締結
1	滋賀県 健康医療福祉部	○	—
2	兵庫県 福祉部	○	—
3	福井県 健康福祉部	○	ミャンマー、タイ
4	長崎県 福祉保健部	○	ベトナム
5	静岡県 健康福祉部	○	モンゴル
6	神奈川県川崎市 健康福祉局長寿社会部	○	ベトナム
7	新潟県 福祉保健部・産業労働部	—	—
8	三重県 医療保健部	—	インドネシア
9	香川県 商工労働部・健康福祉部	—	フィリピン
10	岩手県宮古市 企画部・保健福祉部	—	インドネシア マナド市
11	岡山県美作市 政策推進部	—	ベトナム

(2) 調査方法

WEB 会議にてヒアリングを実施

(3) 調査時期

令和7年（2025年）8月～令和8年（2026年）2月

(4) 調査項目

ヒアリングの主な項目は下記の通り。

- ・ 海外との協定・連携の状況
 - 覚書・合意等の締結状況
 - 協定の目的、内容、対象国の選定理由
 - 締結の背景、プロセス、関係機関との連携
 - 成果、課題、今後の展開
- ・ センターの設置・運営の状況
 - 設立の背景、経緯、位置づけ
 - 役割・機能、意義・効果
 - 運営上の工夫、課題、持続性
 - 今後の展開
- ・ 外国人介護人材に関する取組の状況
 - 現在の取組内容、取組の進め方
 - 背景・課題認識
 - 重点フェーズ（確保・受入れ・定着）
 - 体制、役割分担、KPI
 - 今後の展開
- ・ 今後の支援ニーズ等
 - センターの必要性・設置意向
 - 補助金の活用状況
 - 市町村との連携状況
 - 必要な支援 等

(5) 倫理的配慮

本事業では、ヒアリング依頼時に事業の趣旨を説明し、同意を得た上で実施した。また、報告書の内容はヒアリング先に確認したうえで掲載している。

2. 調査結果（各自治体）

(1) 滋賀県

滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課にヒアリングを行った。

滋賀県では、外国人介護人材を支援する一元的なセンターを中核に、獲得・確保から受入れ、定着までを一体的に進めていることが確認された。とりわけ近年は、初期に来日した人材が帰国を検討する時期に入っていることを踏まえ、定着支援を強化し、長く県内で働き続けてもらうことに重点を置いている点が特徴である。

ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、一元的なセンターについて把握できるよう、取組の概要、プロセス、フェーズごとの具体的な取組概要、外国人介護人材に関する予算、一元的なセンターの機能・意義、センターのスキームの観点から整理した。

滋賀県		
滋賀県の外国人介護人材の取組の概要		
<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材を支援する一元的なセンターを軸に、「獲得・確保」、「受入れ」、「定着」の支援を網羅的に実施。センターを中心に予算は拡大傾向である。 今後は、県内で受け入れた人材の「定着」支援により重点を置く方針である。 		
現在の注力フェーズ	【定着】 外国人材の定着支援を強化	✓ センター設立から5年以上が経過し、初期に来日した外国人材が帰国を検討する時期に差し掛かっていることから、定着を促進し、長く働き続けてもらうための取組を強化したい意向。
主力国	設定しない	✓ 中国とは関係があるものの、広く受入国を拡大。
協定	なし	✓ 国際情勢により、受入れの対象国が変わることが懸念されるため、覚書は締結していない。
仕組み	一元的センターを設置	✓ センターでは、外国人材と受入れ施設の双方を対象に幅広く支援を実施。
主な連携先	センター職員	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 職員が介護福祉士として現場経験を持ち、技術的な相談にも対応できるため、現場との信頼関係を構築できている。 ✓ 中国語、ミャンマー語、英語の通訳ができる職員を配置し、柔軟に相談に対応できる環境を整備している。

外国人介護人材の取組のプロセス

 …強化して取り組むフェーズ

- EPAによる受入れ・定着支援から、センター設置による人材確保・受入れの強化、さらに受入れ後の定着支援へと段階的に発展してきた。

2022年～

さらなる受入れのため
施設の受入れ体制・人材定着を強化
 確保
  受入れ
  定着


- ✓ 外国人介護人材を対象する**フォローアップ研修を実施**（エントリー、ベーシック、アドバンスといった階層別の研修の充実や、介護福祉士試験対策講座の開設等）
- ✓ **外国人介護人材を受け入れていない施設・事業所に対するセミナーの実施**
- ✓ 外国人介護人材が対象の**交流事業**を実施（年に2回）
- ✓ 外国人介護人材が対象の**初任者研修**を実施（対象別、県内3箇所）

 来日した外国人材を対象とした**階層別の研修**（介護福祉士試験の受験を見据えた育成）等を提供することを通して、**長く滋賀県で活躍してもらえるよう、定着支援を重視**

2020年～

センターによる一元的な
受入れ支援・魅力発信強化
 確保
  受入れ
  定着

- ✓ **外国人介護人材参入促進検討部会の設置**（2019～2021）
- ✓ **外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンター**の設置
 - 3つの在留資格の受入れ支援
 - 海外現地に対して、滋賀県で働く**魅力発信を強化**

 **外国人介護人材を人材確保対策として位置づけ、県と業界団体が協力して取組を展開。確保（マッチング）の取組を強化。**

2019年

特定技能開始

2017年

在留資格「介護」の創設
技能実習制度への「介護」
職種追加

2011年～

定住者を含めた
外国人介護人材の学習支援
 確保
  受入れ
  定着

- ✓ EPA介護福祉士候補者の**学習支援**（日本語、介護の専門知識）等に要する経費を受入れ施設・事業所へ助成（2011～）
- ✓ 県内に住む**定住外国人の方を対象とした初任者研修の事業を開始**（2015～）

 **地域のニーズ**に応える形で取組を展開

2008年

経済連携協定
(EPA) による受入れ

一元的なセンターの機能と意義

- 滋賀県国際介護・福祉人材センター（以下、センター）では、外国人材の確保・育成・定着までを一元的に支援している。

■ センターの背景・設置のプロセス

外国人介護人材参入促進検討部会での検討

- 人材確保対策の一つとして外国人介護人材の受入施策を検討することを目的に、関係団体等からなる「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置し、議論。
- 2020年4月に**総合的な人材受入れの窓口**として、「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。
※2021年に部会終了。以降はセンター運営委員会にて検討。

■ 予算

- マッチング、研修事業は基金を活用。交流事業は県の独自財源を活用。

■ センターの機能

■ 実施する取組：確保～受入れ～定着

- 相談対応、受入れ施設・外国人材への研修から、送り出し国への現地視察や営業活動、面接、入国後の各種書類事務の業務もセンター職員が実施。
- センターを介して入国していない外国人材も研修事業の対象。

■ 受入国：特定なし

- 当初は県とつながりのある中国からの受入れが中心であったが、徐々に受入れ国を拡大。

■ 在留資格：留学・特定技能・技能実習

- センターでは3つの在留資格のマッチング支援を実施
- 技能実習のみセンター独自事業。

■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）

施設・
事業所

● 施設への切れ目のない支援が可能

- 外国人材について事業所から県へ問い合わせが来ることもある。県職員には事業所の課題フェーズ（確保～定着）の判断が難しいが、センターに繋ぐことで事業所の実態に即した支援ができる。

外国人介護
人材

● 外国人材とセンターの関係構築

- 入国直後から外国人材を支援しているため、外国人本人とも関係性を築くことができる。実際に、外国人材が犯罪に巻き込まれることを防ぐ事例もあった。



自治体

● ニーズ等の把握のしやすさ

- センター職員が施設・事業所や外国人材と直接関係を築き、一次情報を収集しているため、現場の要望やニーズを的確に把握しやすい。

■ 今後の展開

- センターでは、各事業所の受入希望人数を確認し、海外の送り出し機関とのマッチング・調整を行っている。事業所の多くは同時受入人数を1～2名程度としているが、海外との交渉では少人数の募集は取り合ってもらえない。このため、県内事業所の採用時期をそろえ、必要人数をまとめて確保できるスキームの整備を検討している。一定数をまとめて受け入れる案件の方が、より良い人材を確保しやすいため、仕組みにより交渉を有利に進めたい。

(2) 兵庫県

兵庫県 福祉部 高齢政策課にヒアリングを行った。

兵庫県では、一元的なセンターを基盤としつつ、県内の民間事業者や社会福祉法人等との連携を生かして、外国人介護人材の獲得・確保から受入れ、定着までを段階的に進めてきたことが確認された。特に近年は、県内に蓄積された民間の受入れルートやノウハウを活用しながら、受入れの拡大と、介護福祉士資格取得を含む定着支援の強化に重点を置いている点が特徴である。

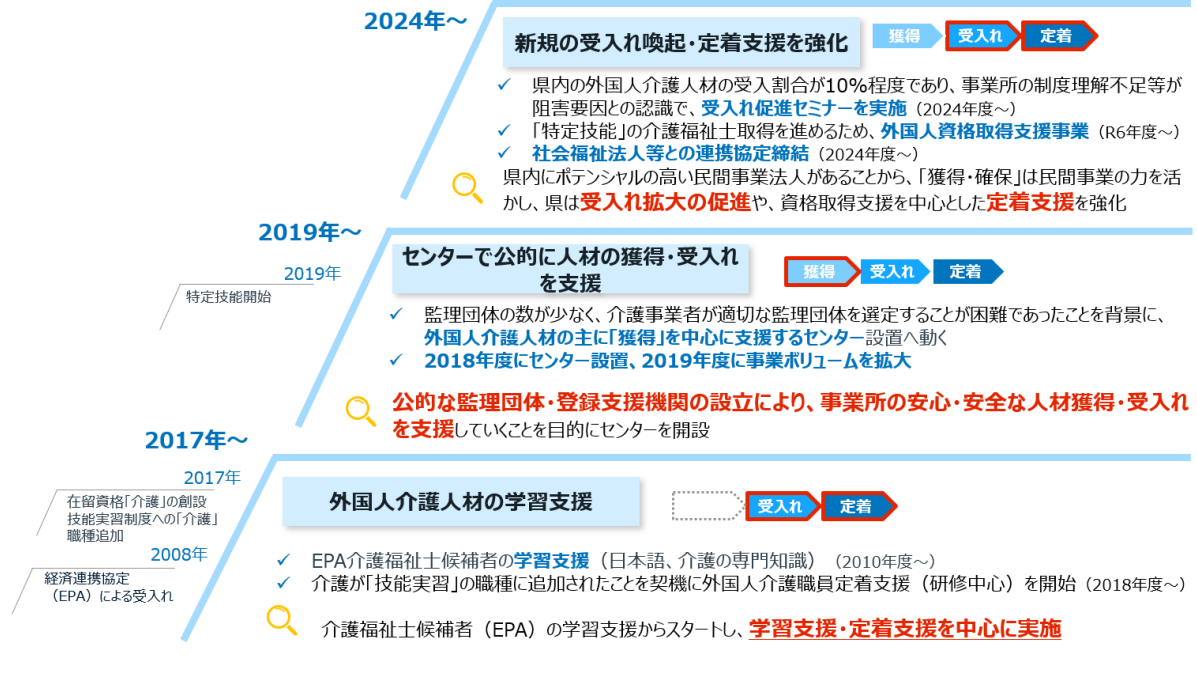
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、一元的なセンターについて把握できるように、取組の概要、プロセス、一元的なセンターの機能・意義の観点から整理した。

兵庫県		
兵庫県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
<ul style="list-style-type: none"> 「獲得・確保」の取組は、海外とのネットワーク等を持つ民間事業者が県内に存在するという地域の強みを活かし、県主導の海外現地へのアプローチ・マッチングではなく、実績とポテンシャルのある民間事業者との連携を軸に進める方針である。 また、センターは「獲得・確保」から「定着」までを一元的に支援している。センター設立当時は、県内に監理団体・登録支援機関が少なかった背景から、「安心して相談できる監理団体・登録支援機関」としての役割が大きいという特徴がある。 		
現在の注力フェーズ	【受入れ】・【定着】	✓ 「特定技能」の場合、介護福祉士に合格できないと5年後に母国へ戻る必要があるため、介護福祉士の取得を重視している。
主力国	特になし	✓ センターでは、ベトナム・ミャンマー・インドネシア・ネパールの送り出し機関と協定を結び、受入れを実施。
協定	社会福祉法人等（国内）	✓ 公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた連携協定を締結し、受入れを支援。（インドネシア・フィリピン）
仕組み	一元的センターを実施／ 連携協定法人による人材紹介	✓ 即戦力として期待の高い「特定技能」の外国人介護人材の確保及び育成について、独自のルートで先駆的に取り組む県内の社会福祉法人等3社（日の出医療福祉グループ・報恩会・くすのき）と連携協定を締結。県は、取組の周知等の支援を実施。
主な連携先	センター／ 県内の民間事業者	✓ 県内にある外国人介護人材との「獲得・確保」のルートを活用。

外国人介護人材の取組のプロセス

…強化して取り組むフェーズ

- センター設立当初は、「獲得・確保」を中心に取り組んでいた。現在は、資格取得支援など、「受入れ」「定着」支援にも重点を置いている。



一元的なセンターの機能と意義

- ひょうご外国人介護実習支援センター (以下、センター) では、公的な立場による監理団体・登録支援機関としての役割を期待されている。

■ センターの背景・設置のプロセス

■ 予算

- 実施事業の一部について、県と神戸市で1/2 ずつ補助金を出している。

■ センターの機能

■ 実施する取組：獲得・確保～受入れ～定着

- 監理団体・登録支援機関
- 現行機能は、相談員配置 (技能実習・特定技能等の相談対応)、受入れ施設・事業所向けセミナー、外国人介護職員向けセミナーなど、受入れや定着支援を中心

■ 受入国：インドネシア、ミャンマー、ベトナム

- ベトナム・ミャンマー・インドネシア・ネパールの送り出し機関とセンターが協定を結ぶ。国の選定はセンターが主体的に実施

■ 在留資格：技能実習・特定技能

- センターでは2つの在留資格のマッチング支援を実施

■ 一元的なセンター設置の意義 (効果・メリット)



施設・事業所

■ 監理団体・登録支援機関の機能

- 県が公的な立場で監理団体・登録支援機関として関与することは、特に初めて外国人介護人材の受入れを検討する介護事業者にとって、安心して選べる選択肢となる。

■ 受入れ基盤の底上げ

- 外国人介護人材の受入れに関する情報提供や啓発 (受入促進セミナー、日本語・介護技術研修の提供など) を行うことで、県全体の外国人材を受け入れる準備や理解が進む環境づくりに貢献している。



外国人介護人材

■ 一貫した支援の実施

- 外国人介護人材の受入れから、日本語、介護技術、資格取得支援など、一貫して支援を担うことができる。

■ センターの今後

■ センターを取り巻く環境

- センターは、公的機関として監理団体や登録支援機関の役割を担い、事業所が安心して外国人介護人材を選択しやすくなるように支援を行ってきた。近年では、民間の監理団体や登録支援機関の体制が整い、外国人介護人材を受け入れやすい環境が広がっている。

(3) 福井県

福井県 健康福祉部 長寿福祉課へのヒアリングを行った。

福井県では、タイ・ミャンマーとの協定や覚書を基盤に、独自の受入れスキームを構築し、獲得・確保から受入れ、定着までを一体的に進めていることが確認された。特に、現地での日本語・介護教育を組み込んだ事前育成や、監理団体機能を有するセンターを活用した受入れ支援など、来日前から来日後までを見据えて一貫して支える仕組みを整えている点が特徴である。近年は、こうした基盤を生かしつつ、小規模事業者の受入れ拡大や介護福祉士資格取得支援を含む定着支援の強化に重点を置いている。

ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、一元的なセンターについて把握できるよう、取組の概要、プロセス、一元的なセンターの機能・意義の観点から整理した。

福井県		
福井県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
<ul style="list-style-type: none"> 福井県は、これまでタイやミャンマーと独自の人材受入れスキームを構築、現地での日本語教育の強化など「獲得・確保」に注力してきた。その取組は、人材マッチングに留まらず、地域の魅力や居住環境を現地の事前教育に組み込むなど、「受入れ後の定着」を見据えた工夫を積極的に取り入れている点や、センターをスキームの運営の中心的役割に位置づけ、一体的に進める点が特徴である。 		
現在の注力フェーズ	【定着】	✓ 今後は、小規模事業者の受入れ拡大や、介護福祉士資格取得の支援と定着策を一層強化したい意向。
主力国	タイ・ミャンマー	✓ タイ、ミャンマーと協定等を締結し、戦略的な受入れのスキームを策定。
協定	ドゥアン・プラティープ財団、送出し機関 等	✓ ドゥアン・プラティープ財団との覚書、タイ王国カンチャナブリ県との日本語学習等の支援・協力合意書、ミャンマー・送り出し機関との外国人介護人材育成支援事業に関する連携協定書。
仕組み	財団との協定を活用したマッチング支援（タイ）福井クラス（ミャンマー）	✓ 協定締結を基盤に、タイ・ミャンマーで複数の独自の受入れスキームを策定。
主な連携先	社会福祉協議会 等	✓ 県社協は、タイからの技能実習生を受け入れる監理団体を担い、受入れを支える中核的役割を果たしている。その他にも、丸岡ロータリークラブ（プラティープ財団と仲介）、財団現地のコーディネーター（広報）等、スキームを策定・機能するうえでのキーパーソンがいる。

外国人介護人材の取組のプロセス

…強化して取り組むフェーズ

- タイ現地の財団との協定締結（令和元年度）を皮切りに、県独自の海外現地での人材育成・受入れスキームを策定。現在は、「受入れ」「定着」支援にも注力している。

2024年～

新規の受入れ喚起・定着支援を強化

獲得 → 受入れ → 定着

- ✓ コミュニティ形成研修（2023年度）、外国人介護職員向け巡回相談（2025年度）
- ✓ ミャンマーに「福井クラス」を設置（2023年度）
 - 海外育成スキームを独自発案で設計し、現地視察や送出国との連携を通じて具体化
- ✓ 外国人介護人材獲得強化事業（2025年度）老施設・老健協・養成校等の団体渡航による現地（タイ・ミャンマー）採用活動を補助

🔍 タイ・ミャンマーとの連携を強化しつつ、小規模事業者の受入れ拡大や、介護福祉士資格取得の支援と定着策を一層強化したい狙いである

2019年～

海外現地との積極的なルート構築

獲得 → 受入れ → 定着

- ✓ タイ現地の財団と協定を締結、事業化（2019年度）
 - 協定締結等の初期費用には県のトライアル予算を活用
- ✓ 「ふくい外国人介護職員支援センター」（以下、センター）を設置（2020年度）

🔍 タイとのルート構築と、スキーム強化のためのセンター開設と獲得・確保の体制を強化

2019年
特定技能開始

2017年
在留資格「介護」の創設
技能実習制度への「介護」
職種追加

2013年～

外国人介護人材の学習支援等

受入れ → 定着

- ✓ 外国人介護福祉士候補者受入事業（2013年度～）
- ✓ 外国人介護福祉士確保促進事業（2016年度～）を実施

🔍 他県と同様に、介護福祉士候補者（EPA）の学習支援からスタートし、留学生支援にも注力

2008年
経済連携協定
（EPA）による受入れ

一元的なセンターの機能と意義

- 福井県は、監理団体としての機能と、外国人材に関する相談・啓発機能を意図的に切り分けて運用している。そのうえで、ふくい外国人介護職員支援センター（以下、センター）は、タイからの受入れスキームにおける中核的機能として位置付けられ、受入れの調整・支援を担う役割を果たしている。

■ センターの背景・設置のプロセス

タイとのスキームを基盤にした設置

- 2021年2月には、県社協に、タイ側との折衝や制度の運用、円滑な実習実施のサポートなど、技能実習生を受入れる上で重要な役割を担う監理団体として「ふくい外国人介護職員支援センター」を設置。

■ 予算

- 外国人介護人材育成支援事業を一部活用。

■ センターの機能

■ 実施する取組：獲得・確保～受入れ～定着

- 監理業務に加え、現地に福井の講師を派遣して介護技術を指導する介護導入講習やスムーズに実習に移行するための入国後講習、常勤タイ語通訳による相談対応、実習開始後の日本語学習フォローアップなど、技能実習生および実習施設の双方にとって、有益な実習機会となるよう支援を行う。

■ 受入国：タイ

■ 在留資格：技能実習・特定技能

- 受入れた技能実習生が特定技能へ移行した場合にも、継続して支援できる。

■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）



● 在留資格変更にも対応可能

- センターが監理団体・登録支援機関機能を持つため、技能実習～特定技能まで一貫して支援を受けられる。



● 介護・日本語等の学習支援

- 現地での介護導入講習や入国後講習、日本語学習フォローアップなどの研修を入国前～後までシームレスに受講できる。

● タイ語通訳による相談支援

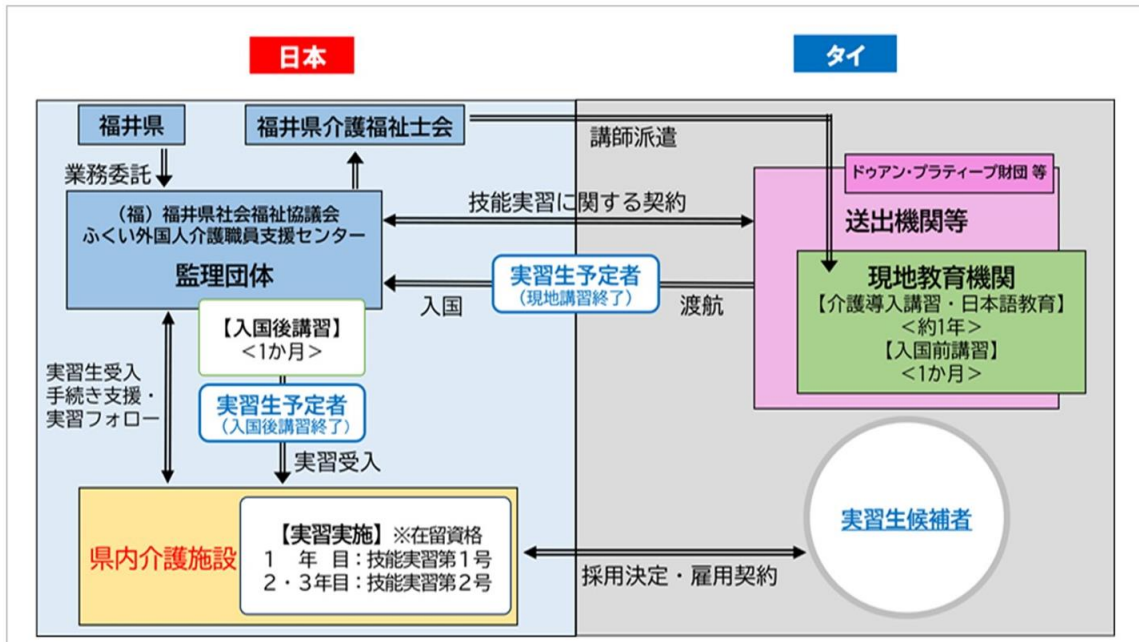
- 常勤タイ語通訳による相談窓口がある。



● タイとの連携のしやすさ

- センターには、タイ語の通訳もいるため、自治体にとって先方と調整しやすい。

(参考) タイ・プラティープ財団との協定に基づく送り出しのスキーム



出典：ふくい外国人介護職員支援センターHP

(4) 長崎県

長崎県 福祉保健部 長寿社会課へのヒアリングを行った。

長崎県では、ベトナムの大学との協定を基盤に人材の獲得・確保を進めてきた一方、近年は事業者の受入体制づくりと定着支援の強化へと重点を移していることが確認された。

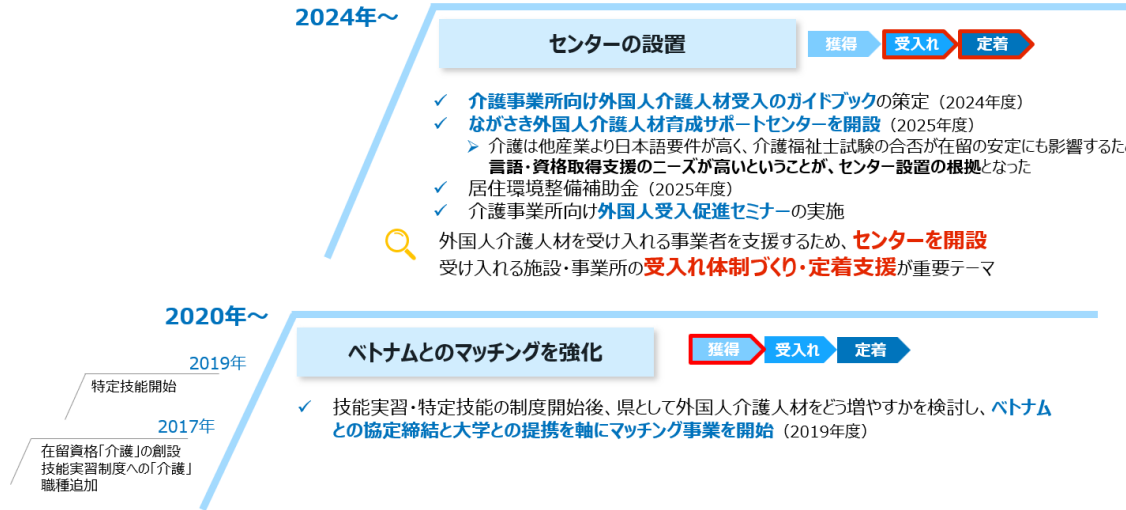
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、協定締結のプロセス・ポイントが分かるよう、取組の概要、プロセス、協定締結のプロセス・ポイント、一元的なセンターの機能・意義、スキーム等の観点から整理した。

長崎県		
長崎県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
<ul style="list-style-type: none"> 「獲得・確保」の取組は、2020年度に協定を締結するなど、比較的早い段階から進めてきた。一方、近年はベトナムにおける人材募集が徐々に難しくなっており、今後は新たな送り出し国との関係強化が必要となる可能性があることと認識されていた。 また、県内事業者への受入れ支援を強化するため、2025年度にセンターを新たに設置した。センターの運営は、県内の中核的な養成施設が担う。 		
現在の注力フェーズ	【受入れ】【定着】	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材を受け入れていない介護事業所が抱える「費用」「コミュニケーション」「教育係の人材確保」等の不安を解消するため、受入れ支援・研修・定着支援の充実を重視する方針。
主力国	ベトナム	<ul style="list-style-type: none"> ベトナムは人材送り出し国として成熟期に入りつつあるため、新たな候補国との連携を検討する必要がある。他方、県内にはベトナム人が多く、これまで構築した交流関係は維持していく方針。
協定	ドンア大学 クアンナム医療短大 ダナンフオンドン短期大	<ul style="list-style-type: none"> 長崎県内で介護の分野で働く意欲のある人材を推薦し、県は、大学から来た人材が介護の技術を学び、長崎県内において介護分野の仕事に就くことができるよう支援するという内容。ベトナム内の3大学と締結。
仕組み	協定締結先の大学との マッチング支援（「技能実習」）	<ul style="list-style-type: none"> 県が協定を締結した大学から、人材を「技能実習」で受け入れる。活用する監理団体は介護事業者が選定するため、県は関与しない。
主な連携先	学校法人 岩永学園 （こころ医療福祉専門学校）	<ul style="list-style-type: none"> 同法人は、監理団体・登録支援機関機能、日本語教育、介護福祉士養成施設を有しており、ながさき外国人介護人材育成サポートセンターを委託している。

外国人介護人材の取組のプロセス

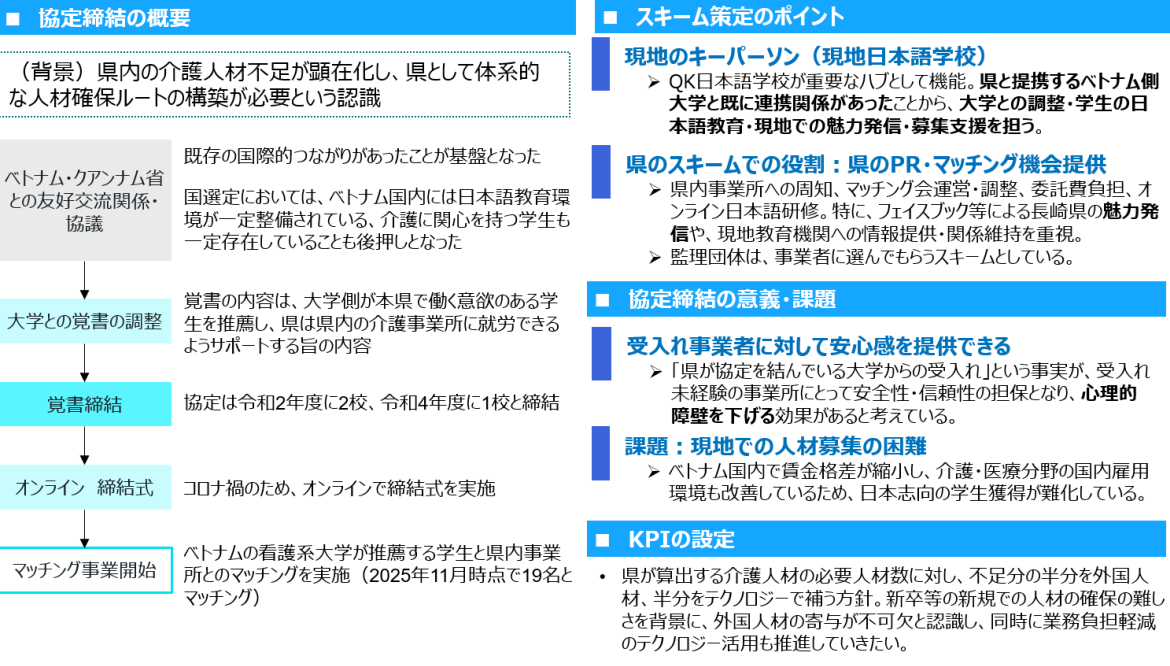
…強化して取り組むフェーズ

- ・現在は、県が直接マッチング（「獲得・確保」）に力を入れる段階から、事業者支援に重点を移し、受入体制づくりと定着を支えるスタンスへシフトしている。

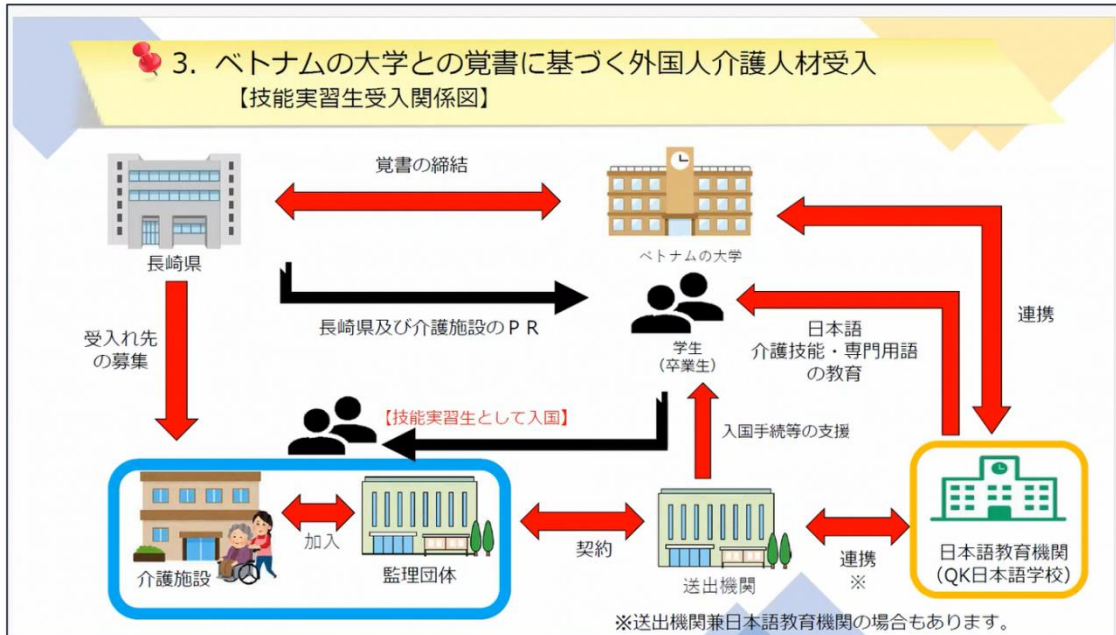


協定締結のプロセス・ポイント

- ・長崎県は、もともと県が有していたベトナム・クアンナム省との友好交流関係をもとに、3つの看護系大学と協定を締結し、大学等と連携して人材を「技能実習」「特定技能」で受け入れるスキームを策定した。



(参考) ベトナムとの覚書に基づく送り出しのスキーム



出典：ヒアリング資料

長崎県

一元的なセンターの機能と意義

- ・ながさき外国人介護人材育成サポートセンター（以下、センター）では、外国人介護人材の育成に特化したセンターである。

■ センターの背景・設置のプロセス

介護特有の状況

- 介護は他産業より日本語要件が高く、介護福祉士試験の合否が在留の安定にも影響するため、言語・資格取得支援のニーズが高いということが、センター設置の根拠となった
- 2025年度に、外国人介護人材に特化したセンターを設置した。

予算

- 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業

■ センターの機能

実施する取組：受入れ～定着

- 受入れ：外国人介護人材の受入促進や受入後の定着に関するオンラインセミナー、相談対応
- 定着：日本語研修、介護福祉資格取得対策講座

実施する取組：介護福祉士資格取得対策講座（技能実習・特定技能対象）

- 介護福祉士国家試験対策講座（集合形式）
- 介護福祉士試験対策個別講座（個別形式）
- オンデマンド講座 の3つを実施

■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）



施設・事業所

・施設の教育負担の軽減

- 施設の教育負担を減らすためには、センターが受入れ後の課題にも継続して対応することが重要。多くの事業所では、外国人材に対して日本語学習や資格取得まで十分に支援するのが難しい。
- 外国人材の定着そのものを直接コントロールすることは難しいが、センターが採用後の日本語支援や資格取得支援を担う体制は、事業所の採用・教育などの初期負担を無駄にしくくする点でも有効。



外国人介護人材

・外国人材とセンターの関係構築

- 一般窓口では拾い切れない介護分野特化の横断課題（費用、教育）の相談先として機能し、外国人材に安心感を与えることができる。

■ センターの課題

センターの周知

- センター（支援拠点）による相談件数は2025年11月時点で少数（約7件）であり、事業所側への周知・PR強化が必要である。

(5) 静岡県

静岡県 健康福祉部へのヒアリングを行った。

静岡県では、モンゴルとの友好協定や現地医科大学との覚書を基盤に、獲得・確保から受入れ、定着まで幅広く取り組んできたことが確認された。

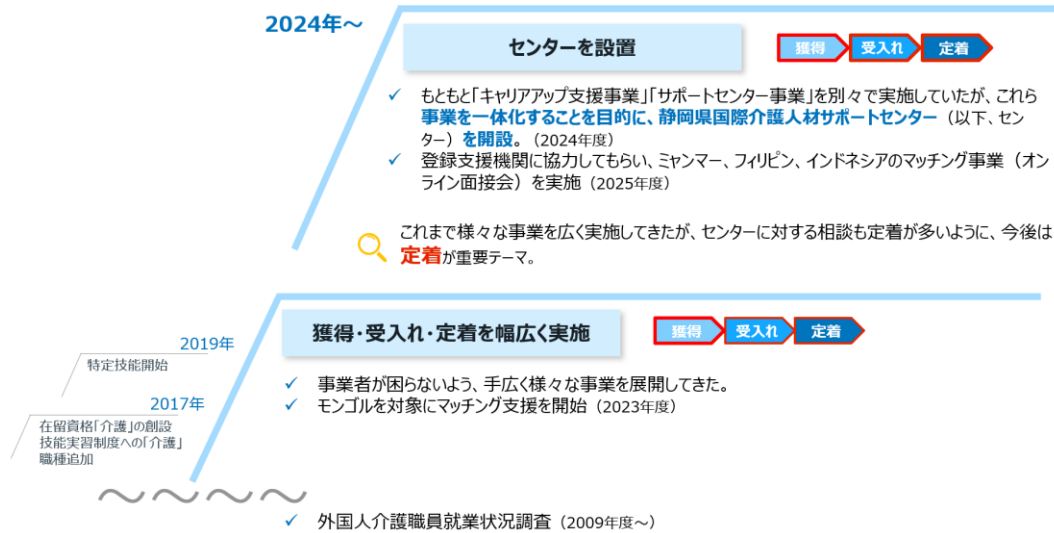
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、協定締結のプロセス・ポイントが分かるよう、取組の概要、プロセス、協定締結のプロセス・ポイント、一元的なセンターの機能・意義の観点から整理した。

静岡県		
静岡県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
<ul style="list-style-type: none"> 県はこれまで、外国人介護人材に関して多様な事業を展開してきた。2024年度は「受入れ」「定着」「事業所間連携支援」を担うセンターを開設。「獲得・確保」では、モンゴルとの独自スキームの構築や、静岡県内の介護事業所で受入れが伸びている3か国の登録支援機関と連携したオンライン面接会など、人材確保に向けた取組も進めている。 		
現在の注力フェーズ	(今後)【定着】	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 事業者が困らないよう、手広く様々な事業を展開してきた。 ✓ 現在も特定のフェーズにのみ注力はしていないが、今後は「定着」が一層重要との認識である。
主力国	特に定めていない	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2023年度から「外国人介護人材マッチング支援事業」にて、モンゴルを対象としたマッチング支援を実施 ✓ 2025年度から「国際介護人材サポートセンター事業」にて、新たにミャンマー、フィリピン、インドネシアのオンライン面接を実施するため、協力団体（登録支援機関）を公募。
協定	モンゴル・医科大学との覚書	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 2011年にドルノゴビ県と静岡県との間で友好協定を締結。 ✓ 2023年度に健康福祉部がモンゴル国立医科大学ドルノゴビ県キャンパスと覚書を締結。
仕組み	<ul style="list-style-type: none"> ①「外国人介護人材マッチング支援事業」 ②「国際介護人材サポートセンター事業」 ③「その他定着支援」 	<ul style="list-style-type: none"> ①「外国人介護人材マッチング支援事業」 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 現地にパートナー会社を持つ企業へ委託。 ✓ パートナー会社が現地での募集・教育、出国までの手続きを実施。 ②「国際介護人材サポートセンター事業」 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 外国人介護職員に対する相談は、センターで一元的に対応。 ✓ センターには、外国人介護人材に詳しいアドバイザーがおり、訪問相談にも対応。 ③「その他定着支援」 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 外国人介護職員のための日本語研修や介護技能研修を実施。

外国人介護人材の取組のプロセス

…強化して取り組むフェーズ

- 静岡県は、2009年から外国人介護職員就業状況調査を実施するなど、早期から外国人介護人材の実態把握に取り組んできた。これまで進めてきた「キャリアアップ支援事業」と「サポートセンター事業」を統合し、2024年度にこれらを一元的に担うセンターを開設した。



外国人介護人材のセンターの機能と意義

- 静岡県国際介護人材サポートセンターでは、「受入れ」「定着」「他事業所との連携支援」の各メニューを実施している。

■ センターの背景・設置のプロセス

- 複数で実施されていた事業を一元的に管理するために設置**
 - 元々は別々で実施されていた「キャリアアップ支援事業」「サポートセンター事業」を統合し、一元的に事業者を支援することを目的に開設。
- 予算**
 - 地域医療介護総合確保基金（介護人材確保対策関係）

■ センターの機能

実施する取組：受入れ～定着

- 受入れ：外国人介護職員受入準備セミナー、外国人介護職員支援・教育担当者会議、アドバイザー派遣
- 定着：外国人介護職員研修交流会、支援担当者会議、施設訪問、アドバイザー派遣等
- その他：他事業所との連携支援

出典：国際介護人材サポートセンター HP



■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）

- 施設・事業所**
- 外国人介護人材**
- センター**
- ・ **センターを活用しやすい**
 - センター設置以前は、事業が分かれていたが、センター化したことで、受入れから相談をして、定着まで一元に支援を受けることができるようになった。
- ・ **施策の運用上のメリット**
 - センター化によるスケールメリットがあるため、人件費など使いやすくなったと考えられる。

■ センターの課題

完全な一元化のむずかしさ

- 日本語研修、介護技能も研修も一元的に実施できれば良いが、各領域で専門があるため、難しい。

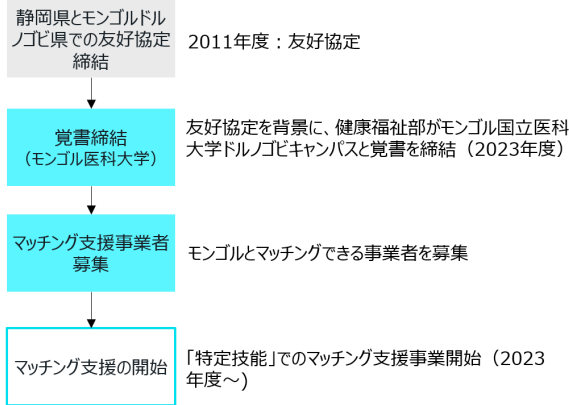
連携促進のむずかしさ

- センターとして連携支援もメニューとしているが、法人間の連携を促進するのは難しい

協定締結のプロセス・ポイント

- 県がモンゴルと結ぶ友好協定を背景に、健康福祉部がモンゴル国立医科大学ドルノゴビ県キャンパスと覚書を締結。介護人材を受け入れる面接会等のマッチング事業は、現地にパートナー会社を持つ企業へ委託し、「特定技能」で受け入れるスキームを確立。他分野における友好協定をきっかけとして覚書を締結し、介護分野での連携へと発展させた事例といえる。

■ 協定締結のプロセス



自治体が主体となって現地の政府機関や教育機関等と協定を締結し、その後の運用段階では、登録支援機関を担う団体等と連携し、実際の受入れを進めている。

■ スキーム策定のポイント

現地での広報

- 現地での広報は、基本的に受託企業のパートナー会社が担当している。
- 一方で、マッチング面接の前日には、県が主催でフォーラムを開催し、静岡県や介護分野の動画を紹介している。これにより、面接参加者だけでなく、日本や介護に関心のなかった人にも情報を届け、静岡県や介護分野への興味を持ってもらうことを狙っている。

■ 協定締結から人材確保につなげる際の課題

日本での事業者募集の困難

- モンゴル以外の国を希望するが多い。

現地での必要な教育体制

- 現地である程度の候補者数は集まるが、日本語教育、介護の技術が現地で学べる状況になっていないため、内定を出しても、必要な特定技能の試験に合格できず来日できないケースがある。

(6) 神奈川県 川崎市

神奈川県川崎市健康福祉局長寿社会部高齢者事業推進課から書面により回答を得た。

川崎市では、一元的なセンターを市の取組の基盤として位置づけ、業務委託により受入れから定着までを継続的に支援する体制を整備している。

また、ベトナムの大学との覚書を活用し、インターンシップ受入れを進めていることが確認できた。特に、センターが、現地大学や受入れ事業者との調整を担い、全体のコーディネートを行うスキームを構築している点が特徴である。

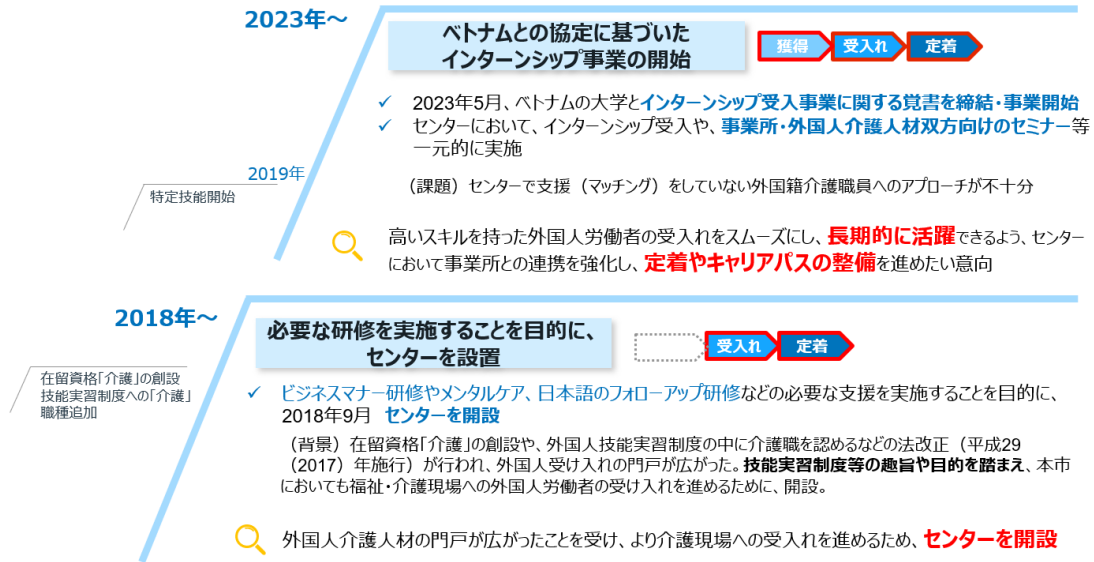
今回のヒアリングの結果については、川崎市の取組の全体像が把握できるよう、取組の概要、協定締結のプロセス・ポイント、一元的なセンターの機能と意義の観点から整理した。

神奈川県川崎市		
川崎市の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
現在の注力フェーズ	【受入れ】【定着】	✓ 一定の受入れは進んでいるため、センターで就業支援（マッチング）をしていない外国籍介護職員へのアプローチを強化し、川崎市内全体で外国人労働者の定着率を向上させるための取組促進を強化したい。
主力国	特になし	✓ センターでは、ベトナムとの協定に基づくインターンシップの受入れ、インドネシアでの面接会等を実施。
協定	ベトナムの大学	✓ 協定先大学からの継続したインターンシップ生受け入れの実施。
仕組み	一元的センター	✓ センターで一元的に獲得・確保～定着まで実施。
主な連携先	民間事業者	✓ センターを受託する民間事業者がキーパーソンとなり、インターンシップ受入の事業実施。

外国人介護人材の取組のプロセス

…強化して取り組むフェーズ

- ・ 在留資格「介護」創設や技能実習制度への「介護」の職種追加で外国人介護人材の門戸が広がったことをきっかけに、必要な研修等を実施するため、センターを開設。
- ・ 今後も、必要な研修を実施しつつ、定着を促進するための施策を展開予定。



一元的なセンターの機能と意義

- ・ 外国人労働者の受け入れを進め、定着を図ることを目的として、センターを設置。獲得・確保、受入れ、定着について、一元的に実施。介護事業者、外国人介護人材双方に、研修、相談窓口等を支援している。

■ センターの背景・設置のプロセス

■ 制度変更等の情勢変化を受けた設置

- 在留資格「介護」の創設や、外国人技能実習制度の中に介護職を認めるなどの法改正（2017年施行）が行われ、外国人受け入れの門戸が広がった。**技能実習制度等の趣旨や目的を踏まえ**、本市においても福祉・介護現場への外国人労働者の受け入れを進めるために、開設。

■ 予算

- 神奈川県地域医療介護総合確保基金（介護分）事業費補助金（外国人技能実習生等資質向上研修事業）

■ センターの機能

■ 実施する取組：獲得・確保～受入れ～定着

- 獲得・確保：インドネシアでの面接会、インターンシップ受入事業
- 受入れ：外国人介護人材定着率向上研修、外国人介護人材指導力向上研修
- 定着：メンタルケア相談窓口、にほんの文化交流、介護福祉士受験対策講座、日本語研修（N2）

■ 受入国：ベトナム、ミャンマー、フィリピン、インドネシア等

■ 在留資格：特定技能

■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）



■ 円滑な受入れ・定着につながる

- 福祉・介護現場に就労予定又は就労している外国人労働者に対し、ビジネスマナー研修、メンタルケア、日本語のフォローアップ研修などの必要な支援を行うとともに、事業所向けにインターンシップ生の受入れ支援や、外国籍人材受入研修の実施、雇用・指導マニュアルを作成することなどにより外国人労働者の円滑な受入れ・定着につながる。

■ 一元的なセンターの実績（2024年度）

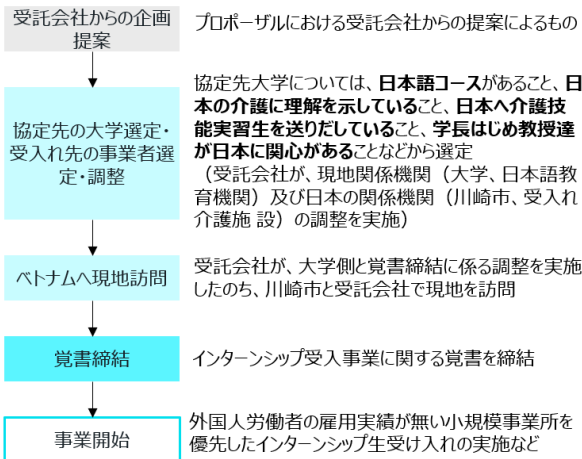
- 介護事業者向け
 - ・ 事業所からの相談：30 法人
 - ・ 外国籍人材受入研修受講実績：延べ17 法人
- 外国人介護人材
 - ・ 外国人労働者からの相談：127 名
 - ・ 日本語研修受講実績：延べ68 名

協定締結のプロセス・ポイント

- ベトナムの大学の学生が体験するインターンシップを、大学及び川崎市が提携し、協力して実施することより学生に対するキャリア教育支援の一助とすることを目的として、ベトナムとの覚書に基づくインターンシップを実施。

■ 協定締結のプロセス

受託会社のノウハウを活用して本市の施策へ協力していただける学校等を選定し、不足する介護人材の確保策として、外国人介護人材の活用に向けて、インターンシップの受入れ支援を実施。



■ スキーム策定のポイント

ノウハウのある事業者（センター）がキーパーソン

- 現地関係機関との関係性がないため、現地学校の選定、覚書調整、現地訪問等は、ノウハウのある事業者が中心となり実施した。

事業実施期間を2年に設定

- 日本語学習期間、入管申請期間など、対象者の募集・育成・選考・受入まで約2年を要することから、単年度事業での実施が困難であったため、2か年事業とした。

小規模事業者への優先受入れ

- 今後は、外国人労働者の雇用実績が無い小規模事業所を優先したインターンシップ生受け入れの実施などを実施したい。

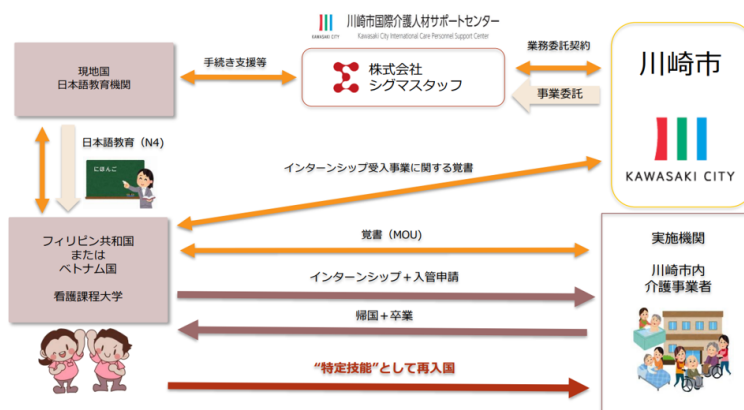
日本語教育機関・日本語教育を踏まえたスキーム策定

- 大学選定時に日本語コースがあるなど、日本語教育を踏まえたスキームを策定している。

(参考) ベトナムとの覚書に基づくインターンシップのスキーム

2. 海外インターンシップ事業の受入スキーム

2023年5月、川崎市は新たにベトナム国の大学とインターンシップ受入事業に関する覚書を締結しました。



(参考) ベトナムとの覚書に基づくインターンシップのメリット

4. 実施メリット

就業の準備



雇用の準備

学生側のメリット	受入先施設側のメリット
<ul style="list-style-type: none">・海外で働くチャンスが得られる。・専門的な介護業務を実践的に学ぶことができる。・日本語力とコミュニケーション能力を高めることが出来る。・長期的に日本で就労する際の就業先（候補）の介護事業所の生きた情報を受けられる。	<ul style="list-style-type: none">・受入期間中に複数の施設（同一法人内で、転居を伴わない範囲内）にて就業ができるため、適性を見分けることができる。・良質な人材を大学在籍の間に選考し、雇用に向けた早期採用が期待出来る。・研修生という名目で外国人人材の受け入れを行うことで、社内の意識改革や体制整備の準備をすることが出来る。

お互いにミスマッチを防ぎ、長期安定就業に繋がる！

4

出典：川崎市HP https://kawasaki-kaigo.com/assets/pdf/internship_project_202508.pdf

(7) 新潟県

新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課および産業労働部 雇用能力開発課にヒアリングを行った。


福祉保健部へのヒアリングを通じて、新潟県の外国人介護人材施策は、獲得・確保よりも受入れ支援を中心に進められていることが確認された。

また、産業労働部雇用能力開発課へのヒアリングでは、外国人材受入サポートセンターの取組概要を確認した。同センターは、外国人材全般を対象とした相談・支援拠点であるが、介護分野についても、市町村の福祉保健部局等と連携しながら、受入れに関する情報提供や事業者支援を担っていた。

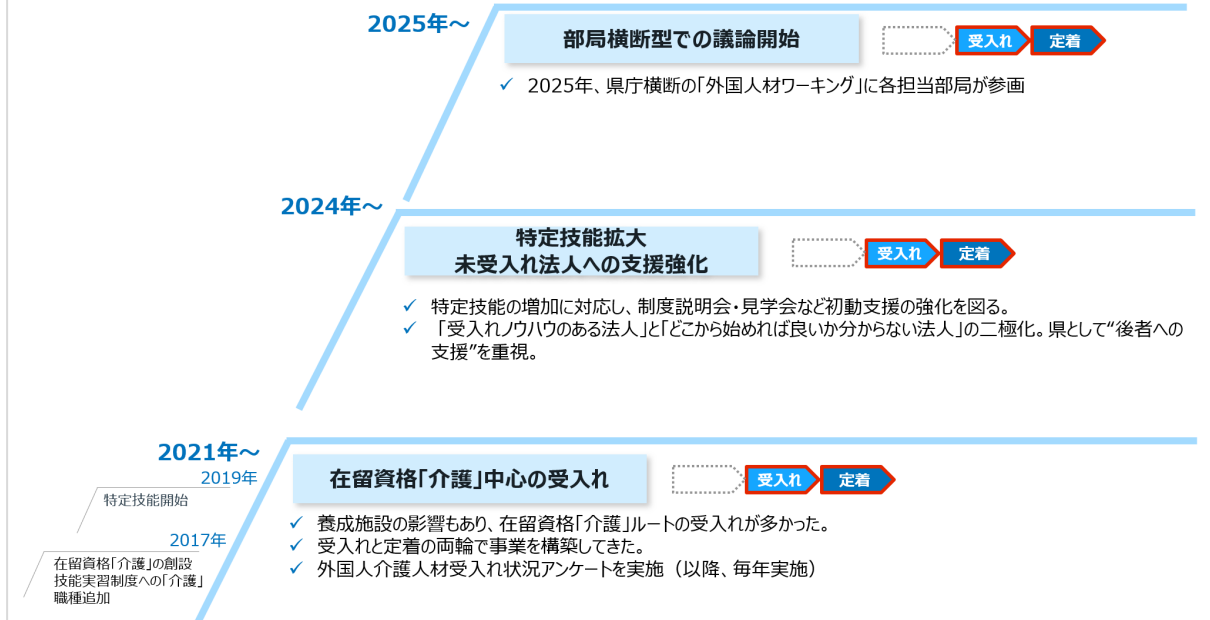
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、一元的なセンターについて把握できるよう、取組の概要、プロセス、一元的なセンターの機能・意義の観点から整理した。

新潟県		
新潟県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
現在の注力フェーズ	受入れ	<ul style="list-style-type: none">✓ 既にノウハウのある法人より、「どこから始めれば良いか分からない法人」への支援に力をいれていきたい。✓ 特定技能の増加に対応し、制度説明会・見学会など初動の支援の強化を図る。
主力国	特になし	<ul style="list-style-type: none">✓ 県としてはベトナムとのMOU締結歴があるが、介護分野においては、現場ニーズの結果、締結を活用した受入れは検討していない。
協定	なし	<ul style="list-style-type: none">✓ 国際課管轄で、ベトナム ハイフォン市、タインホア省、ビンロン省等とMOUを締結している。
仕組み	なし	<ul style="list-style-type: none">✓ 産業労働部管轄で「新潟県外国人材受入サポートセンター」がある。
主な連携先	登録支援機関を有する地域の介護事業者	<ul style="list-style-type: none">✓ 地元の介護事業者が、海外同行・マッチング支援、地域の小規模法人のサポートなどを行う事例あり。

外国人介護人材の取組のプロセス

 …強化して取り組むフェーズ

- 在留資格「介護」ルートを中心に受入れが進んだ歴史を踏まえ、2021年から実態調査や見学会・制度説明会を開始し、受入れと定着の両輪で環境整備を強化してきた。近年は特定技能の拡大が大きな転換点となり、未経験法人への初動の支援と、市町村との連携に取り組んでいる。



センターの機能と意義-1

- 企業での外国人労働者の受入れを進め、定着を図ることを目的として、産業労働部雇用能力開発課では、**新潟県外国人材受入サポートセンター**を設置している。

■ センターの背景・設置のプロセス

全分野での外国人材活用の必要性の高まり

- 県内企業の人手不足が進む中で、今後外国人材活用の必要性が高まるとの認識があり、2018年に開設。当初は、主に企業向けの相談窓口機能を中心に開始した。
- 相談だけでは、企業が「外国人材を受入れたい」と判断した後に、次の具体的行動（誰に相談し、どう採用につなげるか）で止まってしまう課題があった。そのため、「相談からマッチングまでワンストップで支援する」方針へ移行。
- 2023年度から機能を拡充し、相談対応に加えて、外国人材紹介・マッチング（面接等）まで対応可能な形へ変更。

■ 予算

- 外国人受入環境整備交付金（出入国在留管理庁所管）

■ センターの機能

実施する取組：受入れが中心

- センター事業としての中心は、あくまで相談・受入れ支援（入口支援）
- 受入れ：外国人材の受入れを検討する企業からの相談対応、人材紹介・面接（マッチング）支援
- 定着：外国人材からの相談対応
 - 外国人材からの生活に関する相談は、外国人向け生活相談窓口と連携。
 - 元々は別々だった外国人向け生活相談窓口と企業向け労働相談窓口を2023年度から同じ場所に集約し、一体的・効率的な運営を行っている。

■ KPIの設定

内定率を用いたKPIの設定

- センター独自ではなく、県の総合計画に位置付けられたKPIとして設定している。
- 指標
 - センターに相談のあった企業の募集求人数に対する内定率
 - 現状値は約45% 将来的に8割を目標（長期計画）
- 「県全体の外国人材の受入れ人数」をKPIにする案もあったが、実際に受け入れるのは企業であり、県が一方的に人数目標を置くのは適切でないという議論から見送られた。その結果、センターが直接関与できる範囲として内定率を採用している。

■ KPIの設定の難しさ

- 内定率指標は実務上わかりやすい一方で、以下の曖昧さも有る。
 - センターを経由しない民間ルート採用との整理が難しい
 - 県主催イベント経由の成果をどこまで含めるか曖昧
 - 将来的に受入れが一般化すると、センター経由の求人自体が減る可能性

センターの機能と意義-2

- センターでは、主に、県内企業を対象に、相談から人材・企業とのマッチングまでサポートしている。介護分野に特化していないものの、事業者向けの受入れセミナーやマッチングイベントを実施している。

■ 介護分野に関する取組

■ 介護事業者向けの受入れセミナー

- 市町村や福祉保健部局等から依頼があった際には、介護事業者向けセミナーを実施

■ 合同説明会・マッチングイベント

- 介護に特化はしていないが、対象業種の一つとして介護分野を含めている。



■ 課題

■ 外国人材の受入れのハードルが高い

- 課題は、人手不足は深刻だが、外国人材受入れに踏み出せていない企業が多いこと。
- 受入れ開始のきっかけとして多いのは、「近隣企業が外国人材を受け入れてうまくいっているのを見た」「評判を聞いた」など、身近な成功事例の影響が大きい。
- そのため、県としては、
 - 成功事例の情報発信
 - セミナー・交流機会の提供 等に力を入れたい考え。

■ 一元的なセンター設置の意義（効果・メリット）



■ 施設・事業所

■ 県内企業の利便性向上・円滑な受入れ・定着につながる

- 外国人材受入れの入口支援を担い、採用計画～選考／面接～入社後の定着までを一体的に相談できるため、次の段階へ進めやすくなった。



■ 外国人介護人材

■ 外国人材からの相談のつなげやすさ

- 外国人向けの相談窓口は、同じ場所・同じ空間で運営しているため、相談をつなげやすい。

■ 今後の展開

■ 県内で働く外国人材へのインタビュー動画（制作中）

- 仕事内容、生活の様子、地域での暮らし方、観光・余暇等を含めた、海外向けのPR動画を作成予定。
- 完成後は、SNSや現地日本語学校・大学等での放映を通じて、海外向けに新潟の魅力を発信する予定

■ まだ外国人材を受け入れていない企業へのアプローチ

- 当面は、受入れ未経験企業の掘り起こし（ゼロ→1）が最大のテーマ。センターの役割は、相談対応を軸にしつつ、必要に応じてマッチングや啓発まで担う形で継続したい。

(8) 三重県


三重県 医療保健部 長寿介護課へのヒアリングを行った。

三重県では、インドネシアとの協定を基盤に、県が公平・中立な立場でマッチングの機会を設けることで、外国人介護人材の獲得・確保から受入れ、定着までを進めていることが確認された。

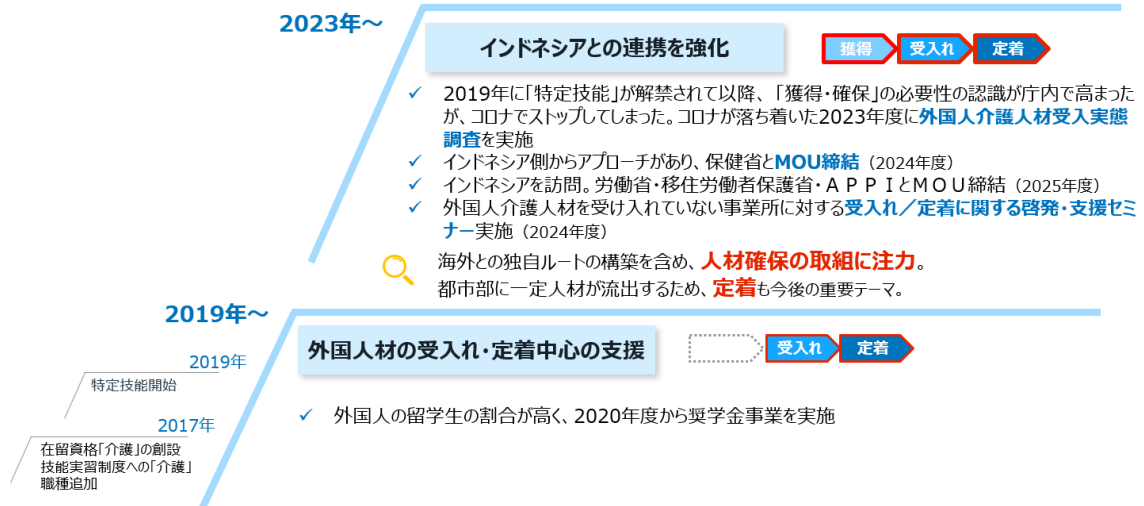
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、協定締結のプロセス・ポイントが分かるよう、取組の概要、プロセス、協定締結のプロセス・ポイントの観点から整理した。

三重県		
三重県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
	<ul style="list-style-type: none">獲得・確保の取組は、2024年度にインドネシア保健省とのMOU締結を契機として、受入れルートの構築が大きく進展した。事業者とAPPIとの取引を促進するため、県はマッチングセミナーの開催や情報提供などの後方支援を行う。センターについては、「どこに相談すればよいかわからない」という事業者の不安に対応する役割は一定の有効性があるものの、担い手の確保や対象（介護のみに特化するのか）等の検討が必要なため、現時点で設置する予定はない。	
現在の注力フェーズ	【獲得・確保】【受入れ】【定着】 特に「啓発」に注力したい	✓ 基本的には、全てのフェーズであるが、外国人材を受入れたことがない県内事業者に対して、外国人介護人材に関する啓発を丁寧に行っていきたい。
主力国	インドネシア	✓ 成熟しきっていない市場であるため、人材供給の持続性が見込める。 ✓ 海外情勢は変化しうるため、インドネシア以外にも、協力関係が得られるパートナー探しについて引き続き行っていきたい。
協定	MOU（保健省・労働省・ 移住労働者保護省・APPI）	✓ 保健省とのMOUが契機。保健省とのMOUのほか、現地からの送り出しに関わる省庁・機関とも協定を締結。
仕組み	協定締結先のAPPIが紹介する 人材とのマッチング支援	✓ インドネシア政府・APPIと三重県との協定をもとに、県内事業者とAPPIのマッチング機会を提供。 ✓ 一元的なセンターは未設置。
主な連携先	三重県老人福祉施設協会	✓ 三重県老人福祉施設協会と連携し、インドネシア現地セミナーで三重県や介護の仕事の情報発信。

外国人介護人材の取組のプロセス

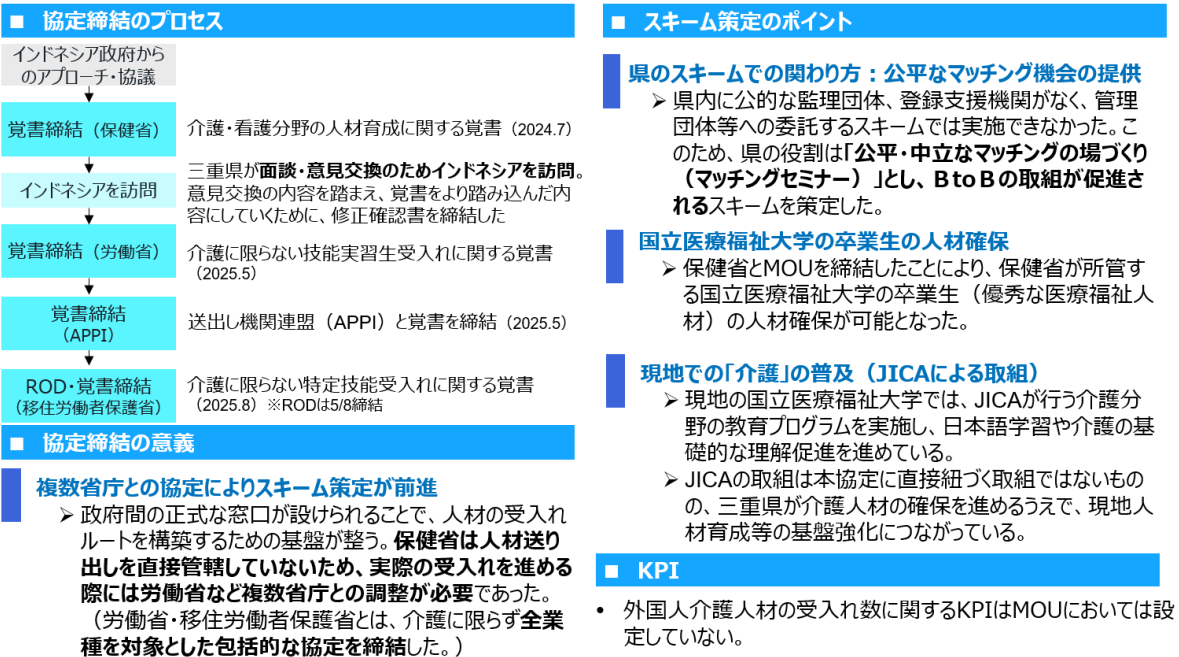
 …強化して取り組むフェーズ

- 「獲得・確保」の取組は、県内の実態調査を踏まえ、2024年度にインドネシア保健省とのMOUを締結したことを契機に、独自スキームの構築が大きく前進した。今後も獲得・確保を推進する方針であるが、都市部への人材流出が一定程度見られることから、**啓発的な取組の強化**に加え、**定着支援の充実**を重視していく意向である。



協定締結のプロセス・ポイント

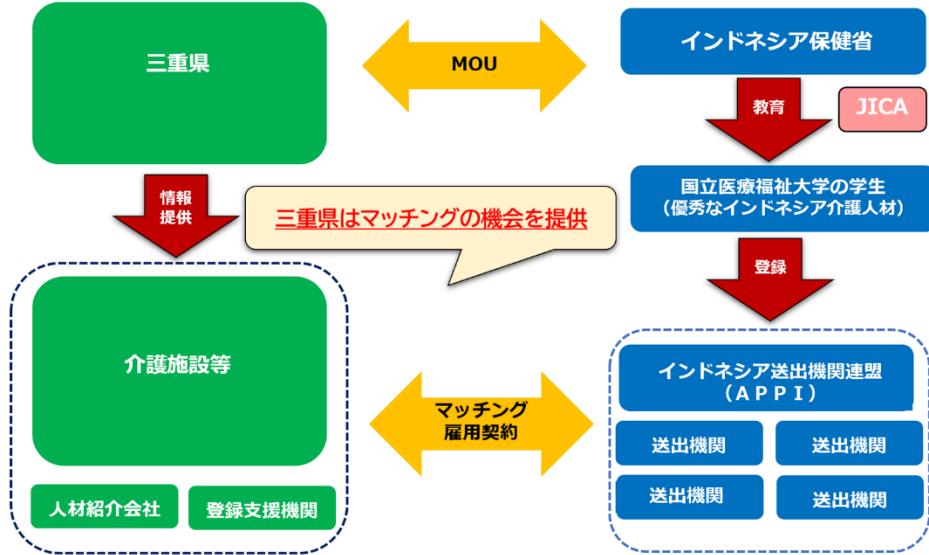
- 三重県は、インドネシア政府・送り出し機関連盟と4つの協定を締結し、APPIに所属する送り出し機関からインドネシア各地の人材を受け入れるスキームを策定した。



(参考) APPIとの協定に基づく送り出しのスキーム

3-1. インドネシア介護人材の送出しのスキーム

県は、セミナー開催等により、インドネシア介護人材と県内介護施設等のマッチング機会を提供



出典：ヒアリング資料

(9) 香川県

香川県 商工労働部 労働政策課および健康福祉部 長寿社会対策課へのヒアリングを行った。

香川県		香川県の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）	
<ul style="list-style-type: none"> 2025年度から「外国人材受入促進・共生推進パッケージ」として、労働政策課が中心となり、部局横断型で外国人の受入れに関する取組を行っている。 フィリピン（ミンダナオ大学・サイセス専門学校）との覚書を締結し、大学連携、日本語講座、マッチングイベントを一体で推進。EPA・留学生支援・技能実習支援など従来の施策に加え、今年度から県内事業所等による外国人材の受入れ・定着の支援を包括的に実施している。 			
現在の注力フェーズ	【受入れ】【定着】の支援	✓ 県内事業所等のニーズに応じて支援することを基本とする。	✓ 受入れ後の転職リスク（他県への流出）を踏まえ、環境整備を強化していく。
今回の対象国	フィリピン	✓ 県内に長く定着する傾向が強いため、転職リスクの低いフィリピンを選定。	
協定	サイセス専門学校	✓ 民間事業者からの提案を受け、フィリピンからの人材確保を検討。2025年7月に、ミンダナオ大学（理系）とサイセス専門学校（文系・介護も含む）と締結。	
仕組み	部局横断 民間委託による運用スキーム	✓ 労働政策課が海外窓口を一本化し、他部局（健康福祉部、総務部（国際課）、農政水産部、交流推進部等）が連携。	
主な連携先	民間事業者	✓ もともと高度人材の受入れスキームがあったが、特定技能のニーズが拡大。	✓ フィリピン人材の教育・送出し・受入れ支援まで一貫して行う民間事業者からの提案で検討を開始した。

香川県		協定締結のプロセス・ポイント	
<ul style="list-style-type: none"> 部局横断の体制構築と民間連携で、マッチングから定着まで県が一体的に支援するスキームを構築した点が特徴である。 			
■ 協定締結のプロセス		■ スキーム策定のポイント	
企業からの提案（意見交換）	フィリピン人材の教育・送出し・受入れ支援まで一貫して行う企業より提案。	部局横断で“海外窓口を一本化”したこと	
プロポーザル	「海外人材確保強化支援事業」にて、現地調整、大学との交渉、日本語教育、マッチングイベント等を一体的に実施できる事業者を募集。	<ul style="list-style-type: none"> 介護・農業・建設など、分野ごとにバラバラだった外国人材施策を、労働政策課を中心に一体的に整理。 海外との連絡・交渉を集約することで、情報の分散を防ぎ、行政負担を大幅に軽減。 健康福祉部（介護関係）、総務部（国際関係）、交流推進部など部局横断的に連携。 	
協定先の大学選定調整	受託した民間事業者にて調整。県側はフィリピン対応に1名職員を配置。先方とのやりとりには、民間事業者が間に入り、対応（言語面もサポートしてもらう）。	民間活用とターゲット国選定をセットで最適化したこと	
職員によるフィリピンへ現地訪問		<ul style="list-style-type: none"> 行政だけでは担いきれない専門性（大学連携、現地調整、日本語教育等）を、民間事業者へ委託することで補完。英語人材の不足も解消した。同時に「県内で長く働く」という定着性を最重要基準とし、転職リスクの低いフィリピンを今回対象国に設定。 	
覚書締結	知事が訪問、人材確保に関する覚書を締結。介護等の文系分野はサイセス専門学校、実業系分野はミンダナオ大学からの受入れを予定。	施策パッケージをワンセットで提示したこと	
事業開始	現在、候補者は現地で学習中。これから、事業者の募集、受入れに必要な手続きセミナー、Web相談窓口等、実際に受け入れにあたって準備中。	<ul style="list-style-type: none"> 覚書締結 → 日本語講座 → マッチング → 受入れ → 定着までの工程を県が一体的に支援するスキームを示し、事業者の心理的ハードルを大幅に軽減 	
		■ KPIの設定	
		<ul style="list-style-type: none"> 具体的な人材受入れ数のKPIは、設定していない。 	

(10) 岩手県宮古市

宮古市 企画部・保健福祉部へのヒアリングを行った。

宮古市では、市として制度化された受入れ支援スキームはまだ整備途上にあるものの、地元監理団体を起点にインドネシアのマナド市との LOI を締結し、外国人介護人材の確保から受入れに向けた動きを進めていることが確認された。

ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、協定締結のプロセス・ポイントが分かるよう、取組の概要、協定締結のプロセス、成果と課題の観点から整理した。

岩手県宮古市		
宮古市の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
現在の注力フェーズ	確保～受入れ	<ul style="list-style-type: none">✓ セミナーやマナド訪問を契機に、事業所側の受入れ意欲が高まっている。追加受入れの検討も進む。✓ マナド市との協定締結の成果が十分でないことから、マナド出身者を向かい入れたい。
主力国	インドネシア（マナド市）	<ul style="list-style-type: none">✓ LOI締結しているが、“マナド出身人材が来ているわけではない”というギャップが存在。マナド市の期待に応えられていない点が課題。
協定	インドネシア（マナド市）	<ul style="list-style-type: none">✓ 2024年に、地元の監理団体の紹介がきっかけ。✓ 現地側の強い希望によりLOI締結。
仕組み	なし	<ul style="list-style-type: none">✓ 市として制度化された“受入れ支援スキーム”は未整備。登録支援機関等の紹介はできるが、各事業所が判断の上選定。
主な連携先	市内の介護事業者	<ul style="list-style-type: none">✓ LOI締結は、地元の監理団体。✓ 研究会メンバー（市内特養の施設長クラス）が定期的に情報共有。

協定締結のプロセス

7. 外国人材確保対策の経過④



2021.6	技能実習生受入機関「青葉協同組合(大久保博代表理事)」が、マナド市内に日本語学校「あお空日本語学校」を設立。
2021.11	外国人技能実習制度を周知する「雇用対策セミナー」開催
2022.6	青葉協同組合がインドネシアの送出機関として登録。宮古市との行政間交流に、マナド市が関心があることを把握。
2023.10	市と大久保代表理事は、外国人雇用に関し意見交換。大久保氏を介して、マナド市が交流・連携について継続して関心を示していることを確認。
2023.12.18-22	市職員2人をマナド市に派遣。市政府を訪問し、意見交換。
2024.3.22-23	マナド市政府関係者22人が宮古市訪問。①防災、廃棄物処理、下水浄処理等を視察。マナド市からLOI締結の提案がある。
2024.4.26-27	マナド市副市長以下35人が宮古市訪問。インフラ、震災遺構を視察。LOI締結の提案に対し、調整することで確認。
2024.8.19-23	山本正徳市長、橋本久夫議長など6人がマナド市訪問。山本市長、アンドレイ・アンゴ市長が両市のLOI締結。
2025.3.13-17	介護事業者、下水道事業者、市職員の計5人がマナド市訪問。受入にあたりマナド市の生活、インフラ等を学ぶ。



出典：令和6年度「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業」セミナー 宮古市発表資料

協定締結がもたらした成果・課題

・ 協定締結による実績は少ないものの、現地視察や実際に外国人を受け入れた法人の発信等により、地域の醸成につながっている。一方で、実績づくりに課題も感じている。

- 協定締結から人材確保にもたらした成果
 - 協定締結が“地域全体の関心醸成”の起点に
 - 協定自体がニュース性を持ち、事業所の関心が高まった。
 - 外国人が現実的な選択肢として受け止められ始めている。介護事業者の心理的壁が大きく低下した。
 - 現地訪問が事業者と市の“同じ方向を見る体験”に
 - 帰国後、事業所側が積極的に受入れを検討し、実際に採用が具体化した。
 - 現地を見た法人は前向きな意思決定が早かった。
 - 受入れ事業所が地域の推進役として機能
 - 実際に受け入れた事業所がモデル施設としての存在感を発揮。
 - 地域の祭りやイベント等に、外国人職員を積極的に連れて行き、地域とのつながりを創出している。
- 協定締結から人材確保につなげる際の課題
 - 協定と実際の送出しルートが一致しない
 - 協定の相手であるマナド市ではなく、実際には近隣都市の出身者が来日した事例もあり。
 - マナド市が望む「地元若者の送り出し」に 대응できておらず、協定による直接的効果が出ていない。
 - 海外との連絡体制が弱い
 - 協定は、特段理由がなければ毎年更新はされるが、実質的なコミュニケーションが乏しくなっている。
 - 継続性
 - 組織内での定期的な情報共有、役割分担等の体制が整っていない。
 - 補助金の使いづらさ
 - 現地説明会等に対する100万円補助金について、事業所単位の補助のため、「市で複数事業所を束ねて渡航」という使い方がしづらい。
 - 現地に行くことで、もともと感心のない層も関心を持つ。
- KPIの設定
 - ・ 「協定の成果を人数で測るべきか」「何人受け入れれば成功なのか」といった数値目標の設定については、悩ましく設定していない。人数だけでなく、定着状況、職場雰囲気の変化、地域の受容性など、数値化しにくい側面も重要。

(11) 岡山県美作市

美作市 政策推進部 総合政策課へのヒアリングを行った。

美作市では、市として外国人介護人材に特化した支援制度や一元的なセンターは設けていないものの、ベトナムとの既存の交流基盤を生かし、協定を起点に受入れスキームの構築を模索してきたことが確認された。

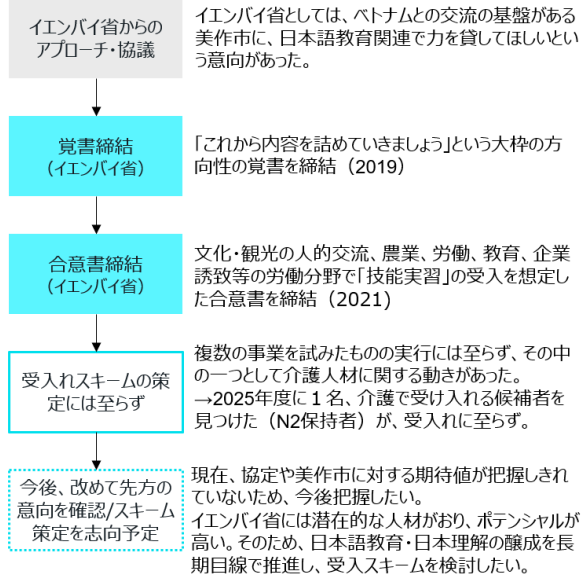
ヒアリング結果は、こうした取組の全体像および、協定締結のプロセス・ポイントが分かるよう、取組の概要、協定締結のプロセス・課題の観点から整理した。

岡山県美作市		
美作市の外国人介護人材の取組の概要（サマリー）		
現在の注力フェーズ	実施していない	<ul style="list-style-type: none">市営の介護事業所の労働者不足を契機に、イエンバイ側からの介護人材受入を進めたが、入国に至らず停止中。現在は新たなスキームづくりを検討している。
主力国	ベトナム	<ul style="list-style-type: none">世界に数台しかないホーチミン主席像が贈られた。ベトナム人にとっても安心できる環境であるといえる。民間では、ベトナムに加え、ベトナム以外の国からも受入が進んでいる。
協定	ダナン大学と（旧）イエンバイ省	<ul style="list-style-type: none">ダナンは縁があって協定に至り、イエンバイはベトナム外務省からの要請がきっかけ。
仕組み	なし	<ul style="list-style-type: none">介護では特に受入れの仕組みがないものの、ダナン大学との協定を根拠に、卒業生を会計年度任用職員として継続採用（現在7代目、今年度は2人体制）。
主な連携先	みまさか商工会	<ul style="list-style-type: none">受入れにあたってのキーパーソンは商工会。これまでも商工会を通じて送り出し機関と連携した。民間の監理団体に抵抗感を感じる事業者もあるため、商工会が監理団体となれば、顔の見える関係で取り組みやすくなると考えられる。

協定締結のプロセス・課題

- ・ベトナム・イエンバイ省と人材受入れに関する協定を締結した。一方で、スキーム策定には障壁があり、協定を通じた人材の受入れにはまだ至っていない。

■ 協定締結のプロセス



■ 協定締結から人材確保につなげる際の課題

日本語教育が浸透しておらず、現地の人材確保が困難

- 山間部は日本語教育や理解が不足している。
- イエンバイ省の短大の第二外国語として日本語を選択できるようにし、送り出しと連携する案も検討したが、初期費用・運営費が高く受入施設の負担が増えるため、継続審議中である。

スキーム策定の難しさ

- スキームの成立には、送り出し機関・日本側の実績ある監理団体の関与が現実的であるが、その場合費用が高くなる。
- プレイヤーをそろえ、スキームをつくること自体はできると思われるが、外国人材が借金を負わない設計ではコストが受入れ施設の負担に跳ね返り、民間相場より高くなるジレンマがある。
- 公的資金を投じるにしても、市内では農業等ほかの分野の人手不足も顕著であるため、介護だけ優遇するのかという点も懸念。

現地での人材募集の困難

- 美作市がベトナムに力を入れており、住みやすい市だということを現地でどう伝えるか、海外現地への広報は難しい。
- 現在は、国内のベトナム人のFacebookネットワークを使い周知を試行中。

介護部局との連携

- 介護人材不足の声が上がってきたのは比較的最近である。それまでは、介護事業所が独自に受入れルートを開拓していた。介護人材不足が顕在化してきたことを受け、今後は福祉部門 (介護担当課) と連携を強化していく必要がある。

3. まとめ

本調査のヒアリングでは、自治体を取り得る外国人介護人材の確保等の取組やプロセスを幅広く把握することを目的として、取組主体、海外との協定締結の有無、送出しルートの確立状況、一元的なセンターの設置状況等の観点から、取組の進め方や内容が異なる自治体を選定した。これにより、各自治体がどの段階で、どのような工夫や課題を抱えながら取組を進めてきたのかを把握・可視化することを試みた。

本まとめでは、こうしたヒアリング結果を基に、自治体の取組の全体的な傾向を概観した上で、具体的な取組の状況や実施上のポイント、課題について整理する。

(1) 自治体の取組状況

- 多くの自治体では、在留資格「介護」の創設や技能実習制度への「介護」職種追加が行われた2017年頃までは、外国人介護人材本人に対する日本語学習支援や、介護事業者に対する受入れ支援など、受入れの基盤整備に重点が置かれていた。
- その後、特定技能制度が開始された2019年頃からは、外国人介護人材の「獲得・確保」に関する議論や取組が一部の自治体で本格化した。しかし、2020年以降の新型コロナウイルス感染症の影響により、海外との往来や現地での人材募集が制約されたことから、「獲得・確保」の取組が停滞する要因となった。このため、「獲得・確保」の取組の開始時期や進展度には自治体によって差がある。
- 現在では、「獲得・確保」から「定着」までを一体的に進めている自治体がある一方で、すでに一定の確保ルートや、受入れ実績を有する自治体では、取組の重点を「受入れ」や「定着」支援へと移行する傾向が見られる。
- さらに、外国人介護人材をまだ受け入れていない介護事業者への啓発を重点的に進めている自治体も複数見られた。「獲得・確保」のルート開拓や数を確保することそのものよりも、県内全域での受入れを促進することに課題意識を持つ自治体が一定数存在することがうかがえる。
- また、外国人介護人材の受入れをまだ行っていない、あるいは受入れ経験が限られている介護事業者が多い地域では、受入れ数そのものの拡大だけでなく、まず受入れに対する理解を深め、受け入れる介護事業者の裾野を広げることに重点を置く自治体も見られた。
- このことから、自治体の取組は一律ではなく、自治体の受入れ状況や既存の基盤、介護事業者の受入れの成熟度に応じて重点が異なることが確認された。

1) 連携する国・地域の選定

- 外国人介護人材の「獲得・確保」を進めるに当たり、特定の主力国をあらかじめ設定しない自治体がある一方で、現地における人材供給状況や市場特性を踏まえ、重点的に連携する国・地域を選定している自治体も見られた。

- 国・地域の選定にあたっては、相手国側からの働きかけや、自治体庁内の関係者からの紹介といった偶発的な要素が契機となる場合もあるが、その後の判断においては、「市場が成熟しきっておらず、今後も人材供給の持続性が見込めること」「転職リスクが比較的低いこと」「現地において日本の「介護」が一定程度認知されていること」など、中長期的に安定した人材確保を見据えた観点が重視されていた。
- また、自治体が主導して協定や受入れルートを構築した国との関係を維持・強化するための工夫も見られた。例えば、「外国人介護人材獲得強化事業」の補助金を活用して、自治体が連携する国に限定した広報を行う事業者に対して支援することで、特定の主力国との関係性を戦略的に強化している事例もあった。

2) 外部機関との連携

- 外国人介護人材の「獲得・確保」の取組を比較的円滑に進めている自治体では、共通して、取組を推進する上での中核となる個人や団体・組織との連携関係が構築されていることが確認された。これらの連携は、海外との直接的な関係の有無にかかわらず、取組の実効性を高める重要な要素となっている。
- 以下では、主な連携の形態について整理する。

<庁内ネットワークを起点とした連携>

- 庁内ネットワークを起点とした連携は、複数の自治体で共通して確認された。例えば、他分野における友好協定をきっかけとして覚書を締結し、介護分野での連携へと発展させた事例が見られた。
- また、海外との接点自体は外部機関が有していたものの、健康福祉部（介護）、商工労働部、国際課、交流推進部などが連携し、庁内に「海外窓口を一本化」したチームを形成することで、海外対応を集約し、情報の分散や行政負担を軽減した事例も確認された。
- このように、既存の庁内資源や関係性を活用することで、新たな連携構築のハードルを下げているといえる。

<自治体の企業・介護事業者を起点とした連携>

- 地域の企業や介護事業者が有する海外との人的ネットワーク、送出し機関との関係、監理団体・登録支援機関としての機能等を生かし、自治体の取組につなげている事例も見られた。
- 自治体が単独で海外との関係を構築することが難しい場合でも、海外とのつながりのある事業者等を起点に連携を進めることで、海外との接点づくりや実際の運用を支えていることが確認された。

<一元的なセンターとの連携>

- 自治体が設置するセンターが海外連携や多言語対応の機能を有することで、受入れから定着までの運用段階において、実務面を支える強力なハブ（調整拠点）として機能している事例が見られた。
- 例えば、自治体が設置するセンターの職員が海外への情報発信や連携構築を担い、受入れ後の技術的な相談にも対応できる体制を整えているほか、中国語・ミャンマー語・英語に対応可能な職員を配置することで、外国人介護人材本人および受入れる介護事業者双方からの相談に柔軟かつ継続的に対応できる環境を構築している事例もあった。

<業界団体との連携>

- 業界団体は、介護の魅力発信や受入れ促進に向けた調整役として、国内外の取組をつなぐ存在として機能しており、「獲得・確保」の段階から関与することで、受入れ後の定着支援まで含めた一貫性のある取組につながっている。
- 海外現地との直接的な関係を有していない場合であっても、業界団体が現地視察に同行し、その後の県内での啓発や調整に貢献している事例が確認された。
- 業界団体との連携は、「獲得・確保」の段階から関与することで、受入れ後の定着支援や、まだ受け入れていない介護事業者への喚起・啓発など、取組全体の一貫性と実効性を高める上で重要であるといえる。

<公的機関との連携>

- 自治体単独では対応が難しい現地教育や調整を公的機関の制度やプログラムで補完する事例も見られた。
- 例えば、JICA のスキームを活用した人材育成、大使館を通じた現地との調整・情報収集を行っている事例など、公的機関と連携する事例があった。直接自治体が関与していない場合であっても、現地の国立医療福祉大学等において JICA が介護分野のセミナーを実施していたことが、結果として介護人材確保の基盤強化につながっている事例も確認された。
- こうした連携は、自治体単独では対応が難しい海外現地での教育活動や関係機関との調整を補完する役割を果たしており、自治体の負担を過度に増やすことなく、「獲得・確保」に向けた取組を間接的かつ持続的に後押ししているといえる。

以上のように、外部機関との連携は、自治体が独自に構築することが難しい海外との接点づくりの契機となるだけでなく、実際の運用段階における人材やノウハウを補完する役割も担っていた。

また、こうした連携は、「獲得・確保」の段階にとどまらず、「受入れ」や「定着」など、外

国人介護人材を受け入れた後の環境整備を進める上でも重要な手段となっているといえる。

さらに、自治体が設置する外国人介護人材等を支援する一元的なセンターが、監理団体としての機能を併せ持つ場合などには、センターが自治体との連携のもとで、受入れ後の支援だけでなく、「獲得・確保」の段階から実務的な役割を担っていることも確認された。

(2) 獲得・確保の取組を進める上での課題

自治体では、外部機関等と連携しながら、試行錯誤を重ねて外国人介護人材の「獲得・確保」に取り組んでいた。一方で、ヒアリングからは、取組を進める上での課題も確認された。以下では、主な課題を整理する。

<海外現地での教育>

- 海外現地において、日本語教育や介護に関する教育の体制が十分に整っていない場合、来日前の準備が不十分となり、特定技能試験への合格や、受入れ後に必要となる制度要件の充足が難しくなるという課題が確認された。
- このため、海外からの受入れルートを検討する際には、現地でどのように教育機会を確保するかも含めて検討することが、安定的な人材確保に向けた重要な論点であるといえる。

<現地での人材募集>

- 海外現地での人材募集については、広報や募集活動を誰が担うのかがスキーム上明確でない場合、実効性のある募集につながりにくいという課題が確認された。
- このことから、現地での人材募集を実効性あるものとするためには、募集・広報・選考の各段階における役割分担をあらかじめ明確にし、関係者が一体となって動ける体制を整えることが重要であるといえる。

<庁内調整・担当者の巻き込み>

- 外国人介護人材の「獲得・確保」は、介護部局のみで完結するものではなく、国際、産業、雇用、企画等の関係部局や、介護事業者、監理団体、関係機関を含めた体制づくりが不可欠である。
- そのため、庁内外で認識を共有し、役割分担を整理しながら進める必要があるが、こうした調整には時間と労力を要し、取組を進める上での大きなハードルとなる場合があった。特に、取組の意義や必要性に対する理解の差がある場合には、関係者を十分に巻き込まず、結果として取組の立ち上がりや推進に時間を要することが確認された。
- このことから、現地視察への同行や、自治体の計画・施策への位置づけなどを通じて、庁内外の関係者が継続的に課題意識や目的を共有し、連携して取り組める体制

を構築することが重要であると考えられる。

<受入れスキームの策定>

- 協定や覚書は関係構築の起点にはなるものの、それだけで人材確保が進むわけではなく、実際には現地教育、募集、送出し、監理団体・登録支援機関との接続まで含めた具体的な運用設計が必要であることが確認された。
- 実際に、協定締結をしたものの、送出しルートや募集体制、受入れ後の支援体制が十分に整わず、受入れに至っていない事例が見られたことから、受入れスキームは、協定締結後の実務まで見据えて設計する必要があるといえる。

<国・地域の選定>

- 特定の国・地域との関係を基盤に取組を進めることは、海外との接点づくりや受入れルートの構築において有効である一方、現地の人材市場の成熟や他地域との競争の進展により、募集が難しくなる可能性がある。
- このため、ヒアリングでは、これまで関係を構築してきた主力国との関係を維持しつつも、新たな送出し国・地域を検討する必要性が意識されていた事例も見られた。
- また、自治体が海外現地との関係を構築し、一定のスキームを整えたとしても、その仕組みに介護事業者が十分に乗らない場合があることも確認された。
- このことから、国・地域の選定に当たっては、海外側との関係構築だけでなく、地域内の介護事業者にとって活用しやすい仕組みとなっているか、また受入れに向けた啓発や支援が十分かという観点もあわせて検討することが重要であるといえる。

<KPIの設定>

- 外国人介護人材の「獲得・確保」に関する KPI 設定は、設定している自治体は限られていた。実際に採用を行うのは事業者であるため、自治体が「受入れ人数」そのものを KPI として設定しても、施策の成果として評価しにくいという課題が見られた。そのため、ある自治体では、自治体全体の受入れ人数ではなく、センターが直接関与できる範囲として「募集求人数に対する内定率」を採用していた。
- KPI について、設定を悩む自治体が多いと考えられるため、どのような指標が実態に即しているのかについて、具体的な事例を示しながら整理することが重要であると考えられる。

以上のように、自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」を進めるに当たっては、庁内外の調整に加え、海外現地での教育や募集、実効性と持続可能性を備えたスキームの構築など、複

数の課題が相互に関係しながら存在していた。特に、実際に取り組を進めている自治体の多くでは、海外現地とのネットワークや実務的なノウハウを有する外部団体と連携しながら、取り組を具体化していたことが確認された。

このことから、自治体が安定的に取り組を進めるためには、協定締結や送出しルートの確保にとどまらず、関係者の役割分担を明確にしたうえで、外部団体の強みも生かしながら、地域の実情に応じた持続可能な仕組みとして設計・運用していくことが重要であると考えられる。

第4章. センターに関するアンケート調査結果

1. 調査概要

(1) 調査目的

自治体がとりうる外国人介護人材の確保等の施策のうち、自治体に関与（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営している拠点（センター等）の体制や役割、運用の実態を把握することを目的とする。

<本調査におけるセンターの定義>

外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援について、自治体に関与（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営されている拠点（以下、センター等）であり、以下の機能のうち1つ以上を主たる役割として担っているもの。

- 確保（海外とのルート構築、採用活動 等）
- 受入れ（マッチング、受入れ体制整備 等）
- 定着支援（生活支援、学習支援、事業者支援 等）
- 相談対応（本人・事業者からの相談受付、関係機関へのつなぎ 等）

(2) 調査対象

47 都道府県の

- ・ 介護・福祉関係部局
- ・ 産業・商工労働関係部局

(3) 調査方法

調査対象者に対して Excel 調査票を送付の上実施（厚生労働省より各都道府県の介護・福祉関係部局に送付。産業・商工労働部局については、介護・福祉部局より転送を依頼。）

(4) 調査時期

2026 年 1 月 29 日（木）～2026 年 2 月 12 日（木）

※回答にあたっては、2025 年 12 月 1 日時点の情報の回答を得た。

(5) 調査項目

主な調査項目は下記の通り。

- ・ 外国人介護人材を含む外国人就労者に対する取組の状況
- ・ センター等の設置状況
- ・ センター等の機能
- ・ 基本情報、機能、役割、利用実態、庁内連携・外部連携、センターの成果・課題 等
- ・ （センター等が未設置の場合）センター等の設置意向

(6) 回答数

図表 21 回答数等

	対象数	回答数	内センター 設置数	設置センター 数
介護・福祉部局	47	44	15	16
産業・商工労働部局	47	36	27	35

※総合政策部、国際部等の回答については上記に含めていない。

※「産業・商工労働部局」の回答のうち、1自治体ではセンターを4か所設置（国内1か所、国外3か所）しているが、本調査では2か所（国内1か所、国外はまとめて1か所）を回答対象としている。（本調査結果ではセンター数32として集計）

2. 調査結果（介護・福祉部局）

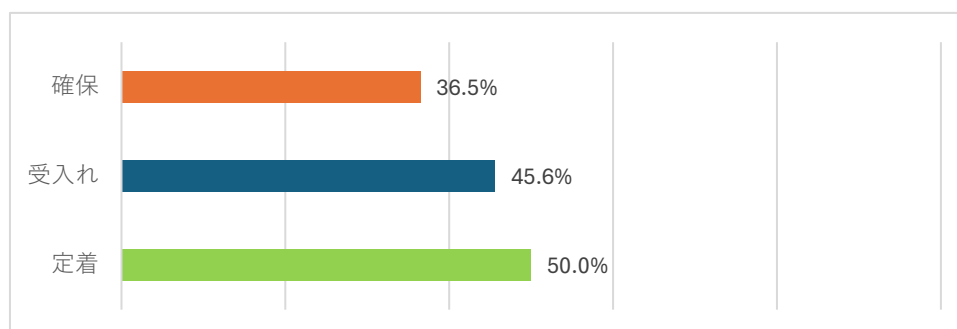
(1) 問 2. 令和7年12月1日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して事業や支援を実施していますか。（1つ選択）

図表 22 外国人就労者に対する事業や支援の実施有無

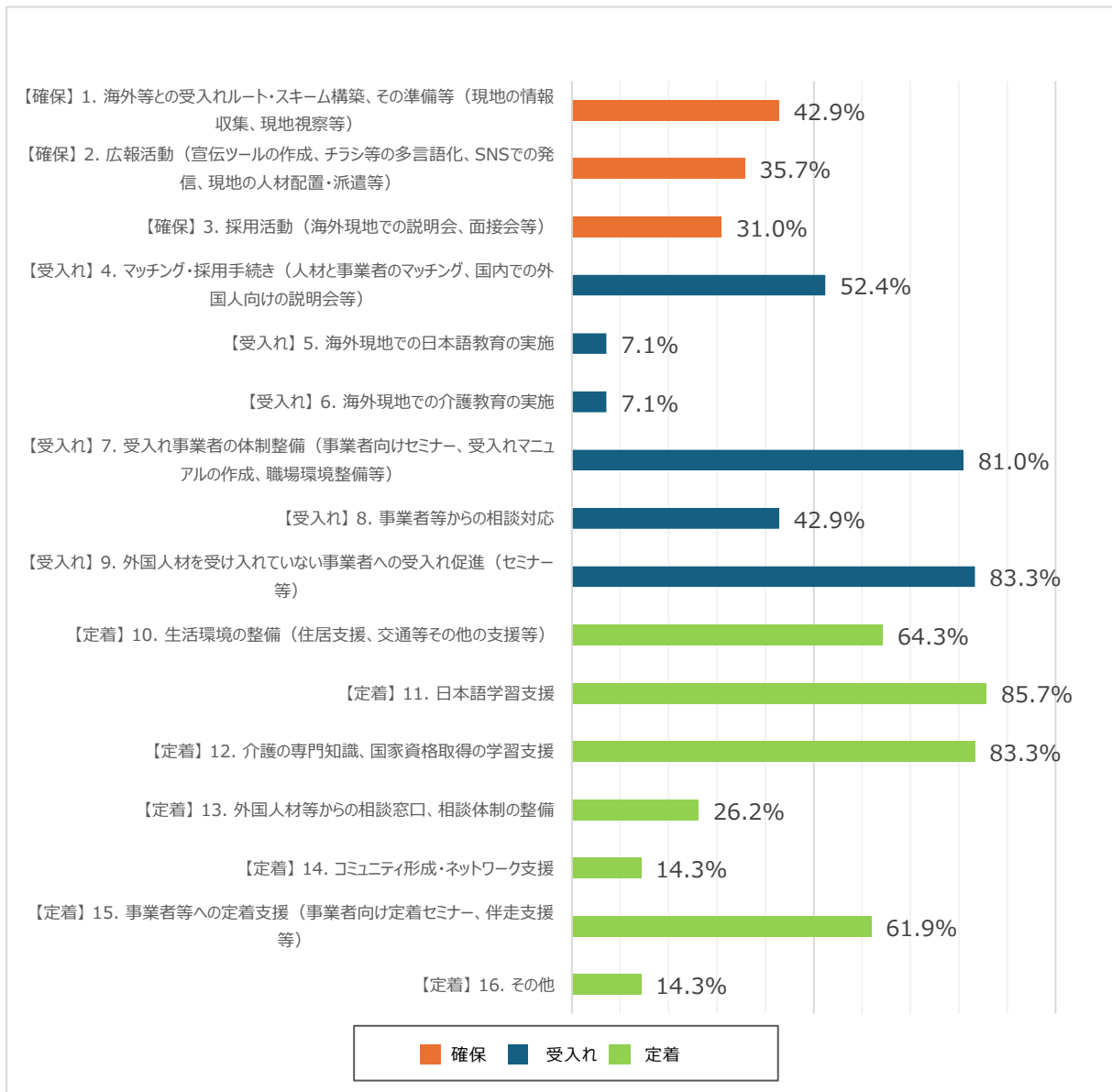
選択肢	回答	割合
1. 実施している	44	100.0%
2. 実施していない	0	0%
合計	44	100.0%

(2) 問 2-2. (外国人就労者に対して事業や支援を「実施している」と選択した方) 具体的に実施している取組について教えてください。（複数回答）

図表 23 実施している取組類型の平均実施率 (n=44)



図表 24 具体的に実施している取組 (n=44)



<その他>

- ・ 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援→経済連携協定（EPA）に基づき、公的な枠組みで介護人材を受け入れる事業を対象に学習支援に係る経費を補助
- ・ 外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入支援
- ・ 県内の介護事業所で就労する外国人介護人材に対し、円滑な就労・定着を図るため、介護の日本語や文化の理解等、介護技能の向上につなげる集合研修を実施する。
- ・ 海外現地で採用活動を行う法人に対する費用補助
- ・ 受入初期経費に対する支援、留学生に対する奨学金給付に係る支援
- ・ 外国人交流会の開催

- (3) 問 3. (問 2 で「実施している」と選択した方) 令和 7 年 12 月 1 日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して、確保(海外とのルート構築、採用活動等)・受入れ(マッチング、受入れ体制整備等)・定着支援(生活支援、相談体制、学習支援、事業者支援等)・相談対応(本人・事業者からの相談受付、関係機関へのつなぎ等)の機能のうち、1 つ以上を常時・体系的に担っている拠点(センター)を設置していますか。(1 つ選択)

図表 25 センターの設置有無 (n=44)

選択肢	回答	割合
1. すべての機能を担うセンターを設置している	2	4.5%
2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している	13	29.5%
3. センター(または同等の組織)は設置していない	29	65.9%
合計	44	100.0%

【介護・福祉部局】センター設置自治体

- (4) 問 3-2. (問 3. で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの数を教えてください。(1 つ選択)

図表 26 センターの数 (n=15)

選択肢	回答
1. 1	14
2. 2	1
3. 3 以上	0
合計	15

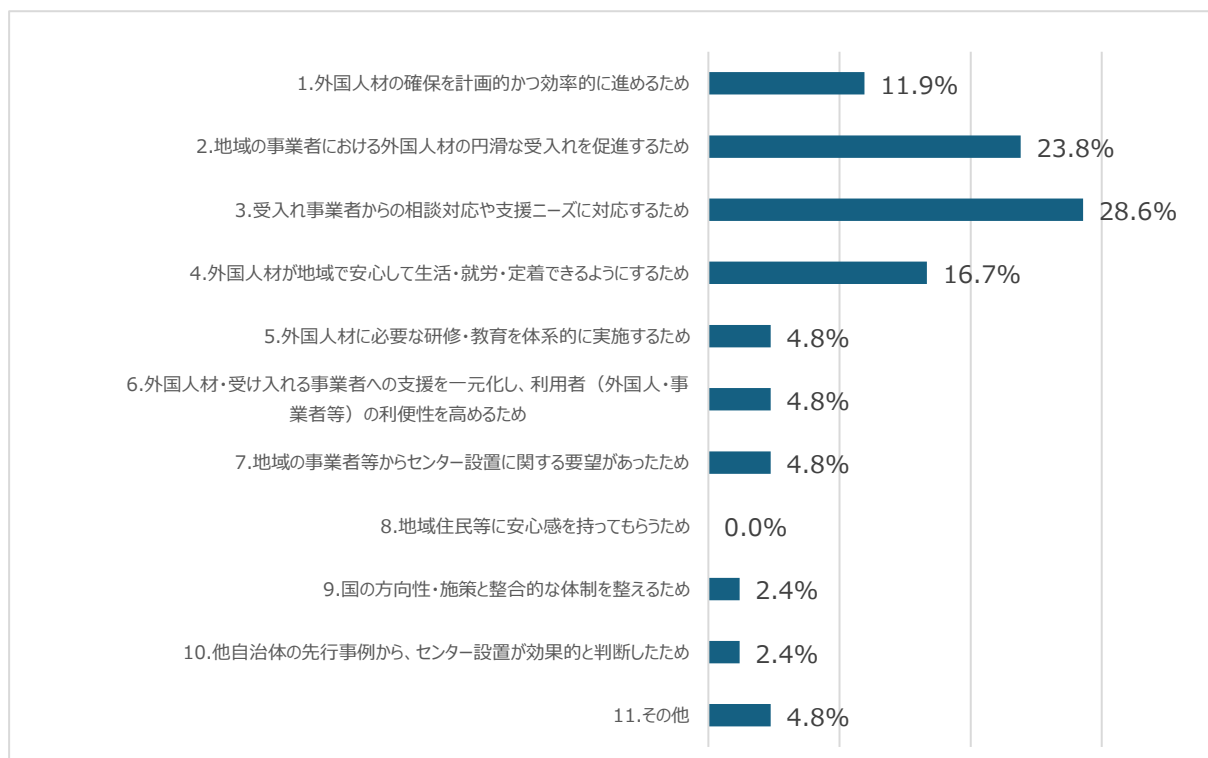
(5) 問 4.-2. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 設置年を教えてください。(1つ選択)

図表 27 センターの設置年 (n=16)

選択肢	回答
1.2008 年以前	1
2.2009 年～2017 年	0
11.2018 年	2
12.2019 年	2
13.2020 年	2
14.2021 年	1
15.2022 年	1
16.2023 年	1
17.2024 年	3
18.2025 年	2
19.不明	1
合計	16

(6) 問 4-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置した理由について教えてください。(複数回答)

図表 28 センターを設置した理由 (n=16)



<その他>

- ・ 外国人介護人材に特化したサポートが必要と判断したため
- ・ 福祉分野で働くことを希望する方に対する就業の援助をするため

(7) 問 4-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの運営方法を教えてください。(1つ選択)

図表 29 センターの運営方法 (n=16)

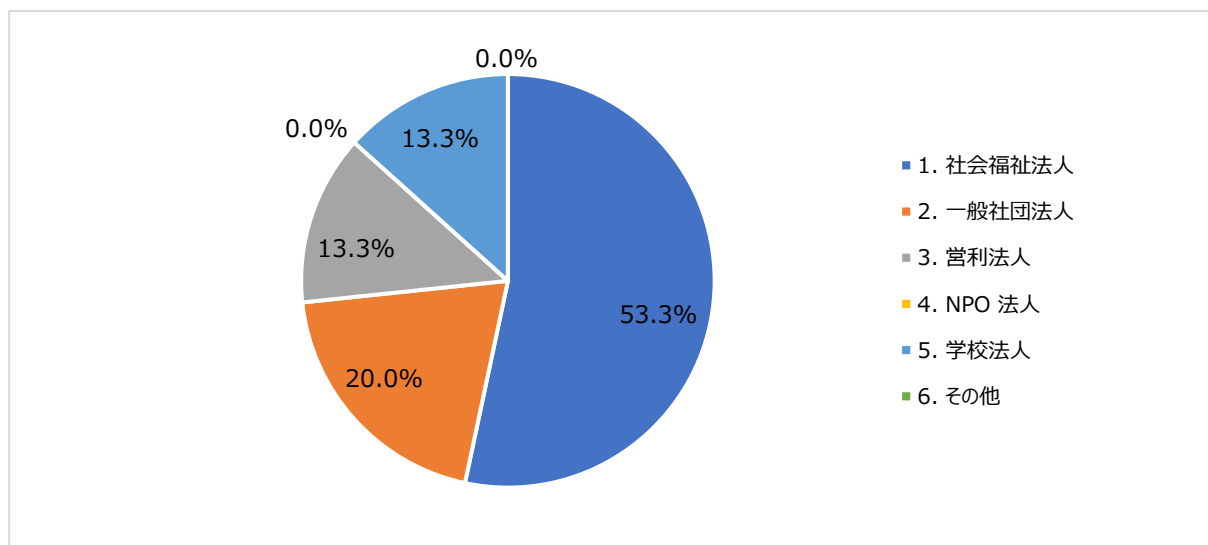
選択肢	回答
1. 自治体 (直営)	0
2. 自治体 (委託)	15
3. その他	1
合計	16

<その他>

- ・ 事業の一部をセンターに補助や委託している

(8) 問 4-7. (問 4-5 で「2. 自治体 (委託)」を選択した方) 委託先の法人を教えてください。
(1 つ選択)

図表 30 委託先の法人 (n=15)



(9) 問 4-9. (問 4-5. で「2. 自治体 (委託)」 or 「3. その他」を選択した方) センターでは、業務を再委託していますか。(1 つ選択)

図表 31 センター業務の再委託有無 (n=16)

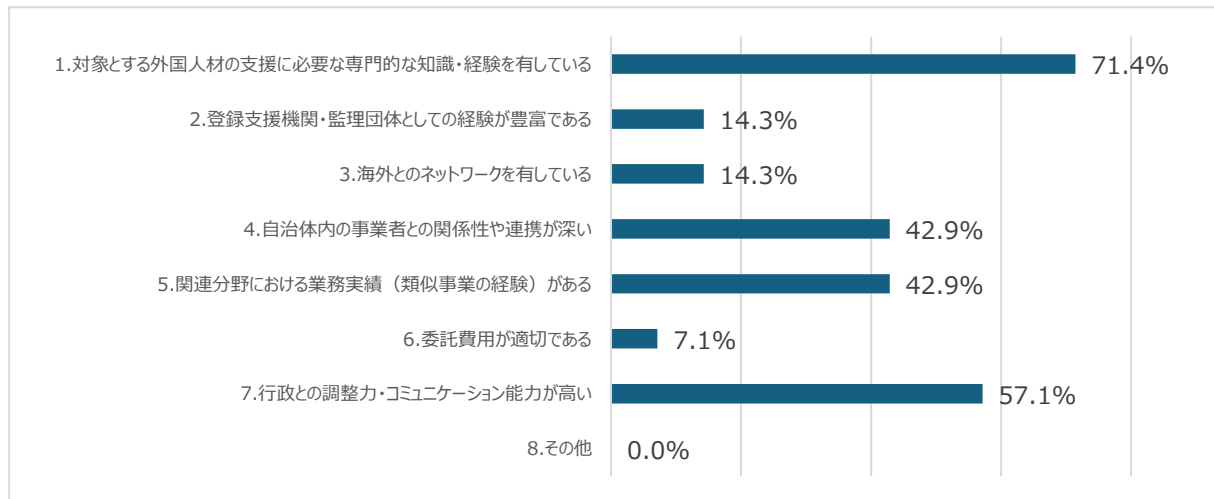
選択肢	回答
1. はい	3
2. いいえ	12
3. 把握していない	0
合計	15

(10) 問 4-10. (問 4-9. でセンター業務の再委託に「はい」と選択した方) 再委託している業務の内容を教えてください。

- ・ 事業所訪問、窓口相談及び研修事業等に係るコミュニケーション支援業務
- ・ 現地イベント出展時の作業等
- ・ 監理団体の運営

(1 1) 問 4-11. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの委託にあたり、特に重視する点は何ですか。(3つまで選択)

図表 32 センターの委託にあたり、特に重視する点 (n=15)



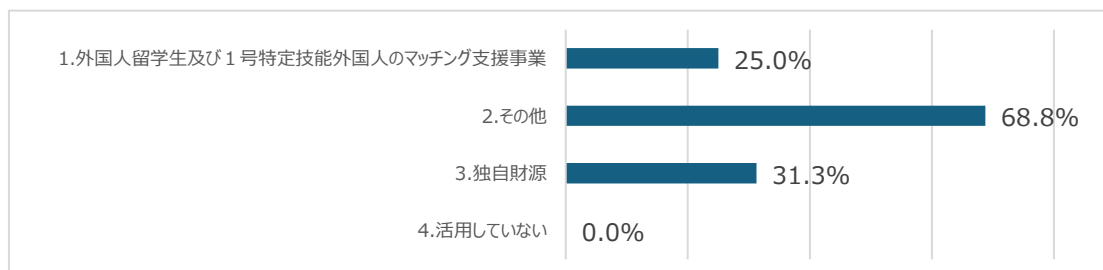
(1 2) 問 4-13. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの人員体制を教えてください。

図表 33 センターの人員体制 (n=15)

選択肢	回答数	平均値	最小値	最大値
正規職員	15	3.13	1	7
非正規職員	15	1.60	0	6
その他(ボランティア、ボランティアやアドバイザーなど)	15	0.07	0	1

(13) 問 4-14. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置する際に活用している財源を教えてください。(複数回答)

図表 34 センターの設置する際に活用した財源 (n=16)

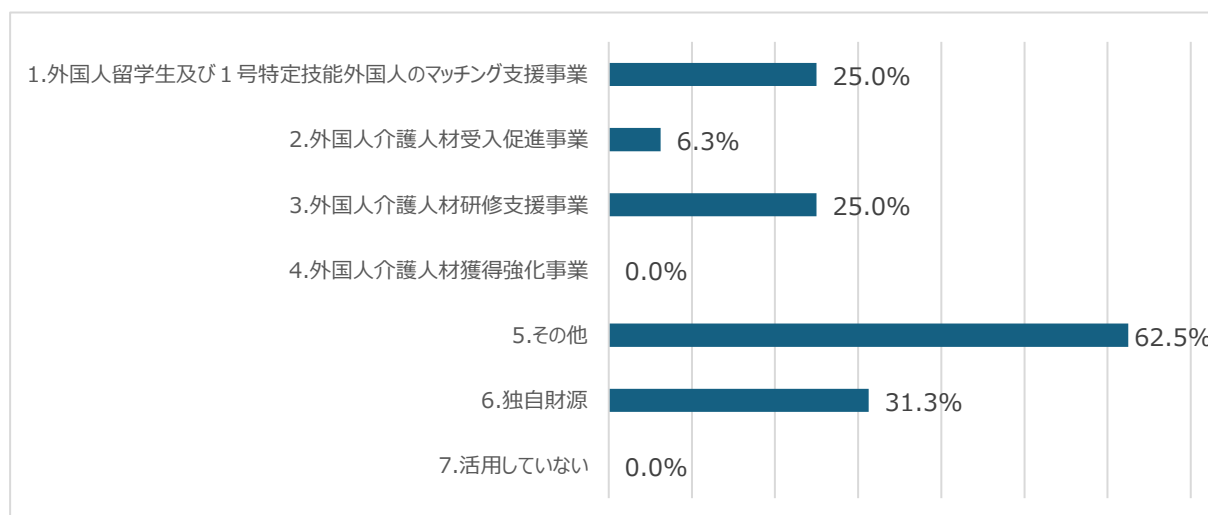


<その他>

- ・ 介護従事者の確保に関する事業
- ・ 地域医療介護総合確保基金
- ・ 介護人材確保対策連携強化事業 (協議会設置)
- ・ 多様な人材層 (若者・女性・高齢者) に応じたマッチング機能強化事業
- ・ 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業
- ・ 生活困窮者就労準備支援事業
- ・ 県一財
- ・ 市と 1/2 ずつ負担

(14) 問 4-16. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営する際に活用している財源を教えてください。

図表 35 センターの運営する際に活用した財源 (n=16)

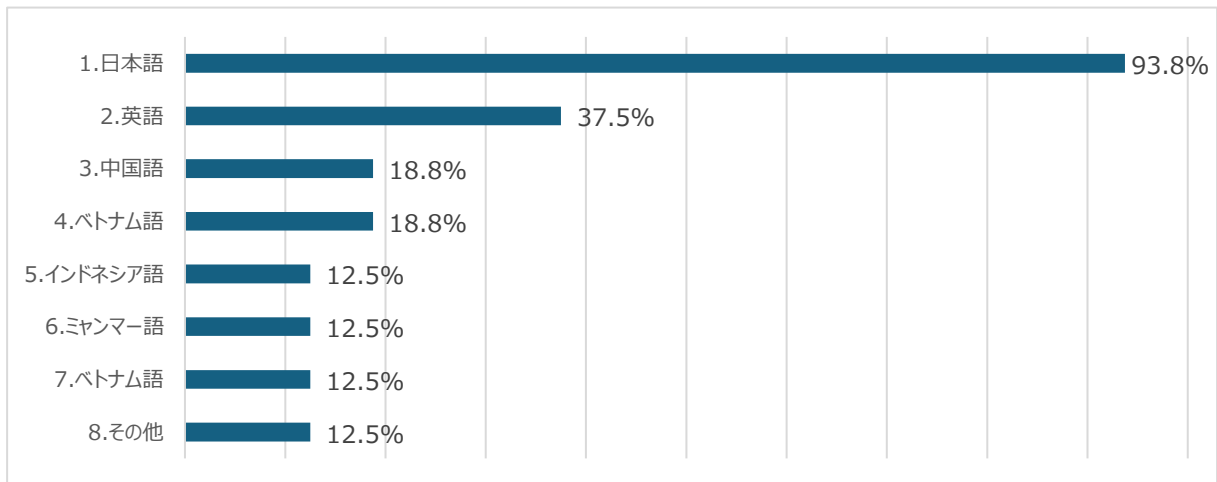


<その他>

- ・ 管理者等に対する雇用管理改善方策普及・促進事業
- ・ 地域医療介護総合確保基金
- ・ 多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業
- ・ 介護職員長期定着支援事業（介護職員に対する悩み相談窓口設置事業）
- ・ 介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等）
- ・ 生活困窮者就労準備支援事業
- ・ 県一財
- ・ 介護職員長期定着支援事業
- ・ 介護事業所におけるハラスメント対策推進事業
- ・ 外国人介護人材受入施設等環境整備事業
- ・ 介護未経験者に対する研修等支援事業（基金）

(15) 問 4-18. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターでの対応言語を教えてください。(外国人本人や海外現地とのやりとり等の際に、対応できる言語) (複数回答)

図表 36 センターの対応言語 (n=16)

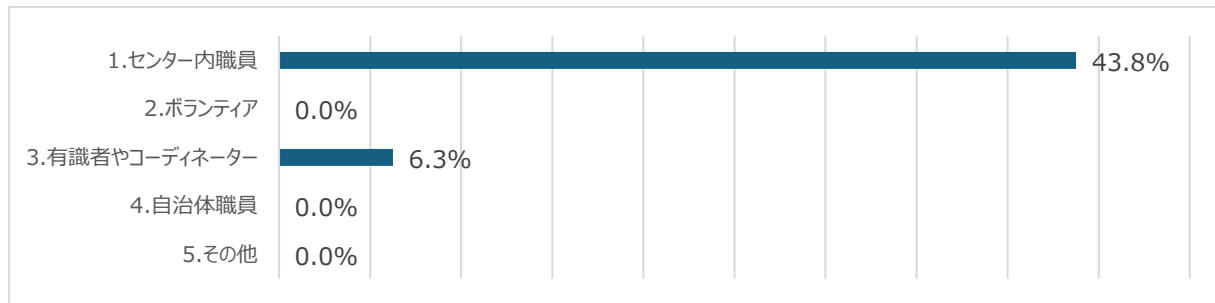


<その他>

- ・ ネパール語
- ・ タイ語

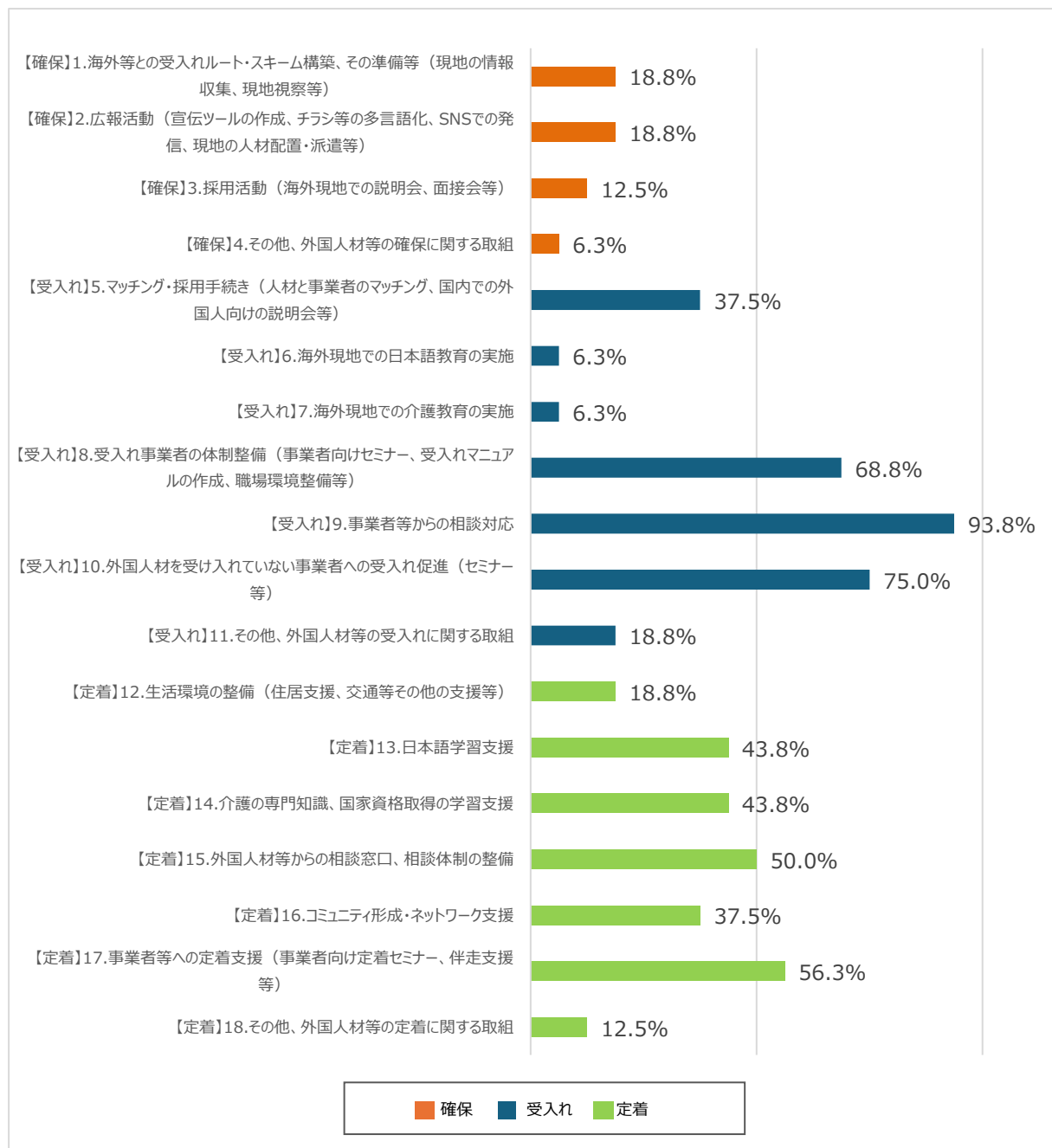
(16) 問 4-20. (問 4-18.で「日本語以外」を選択した方) 対応できる言語は、どのような人材で賄っているか教えてください。(複数選択)

図表 37 言語の対応者 (n=8)



(17) 問 5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 当センターが現在担っている機能を教えてください。(複数回答)

図表 38 センターが担っている機能 (n=16)

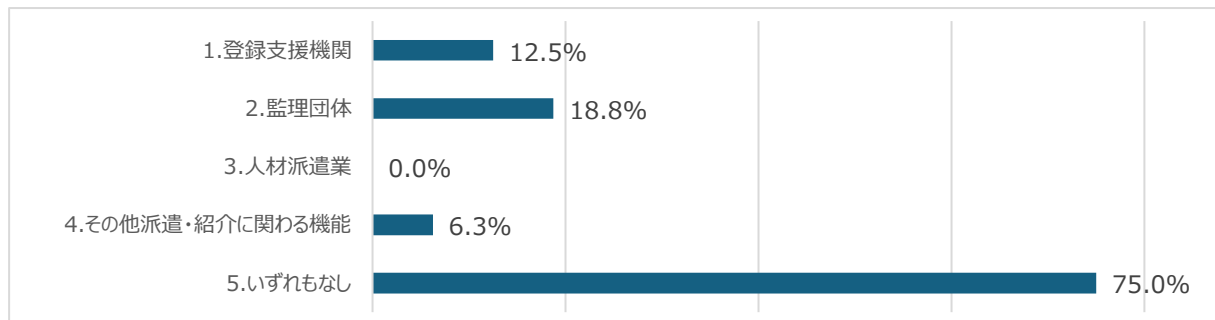


<その他>

- ・ 外国人介護人材交流事業の実施
- ・ 学生受入プログラムにおける激励会の開催。プログラム参加者を対象とした就職後のフォローアップ研修の開催。

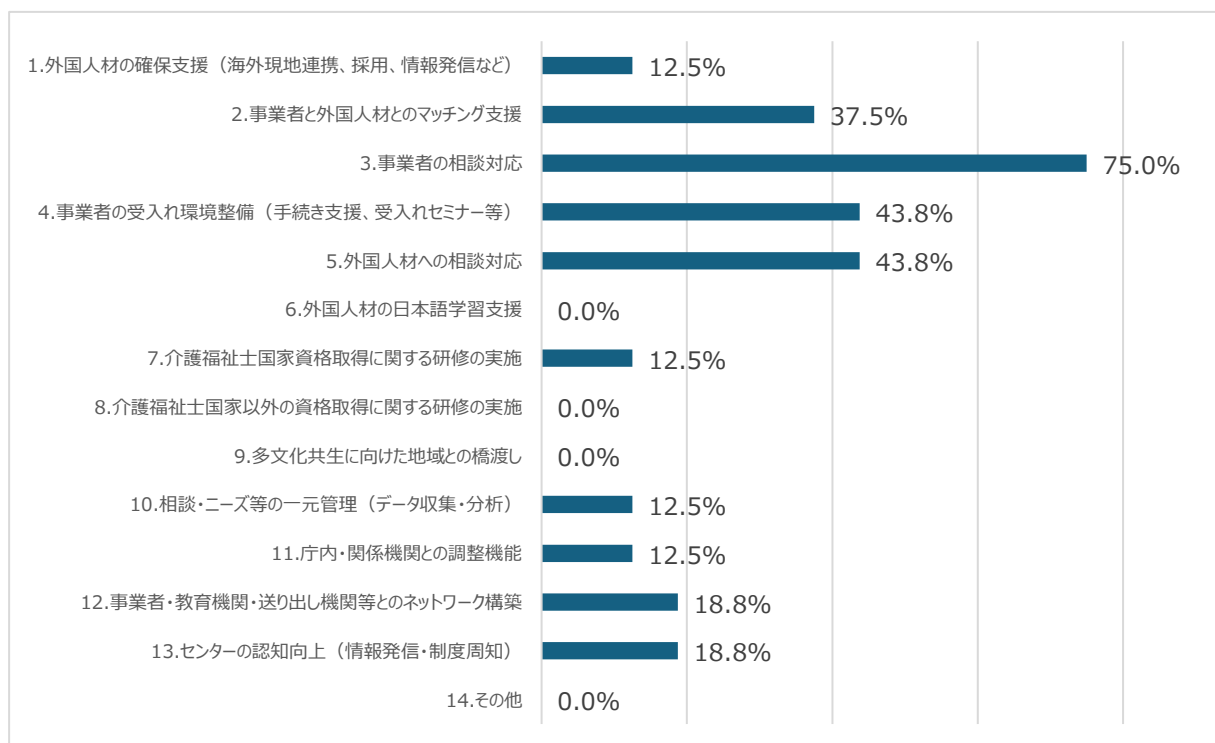
(18) 問5-3. (問3で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方)センターは次のいずれかの事業機能(許可・届出区分等)を有していますか。(複数選択)

図表 39 センターの事業機能 (n=16)



(19) 問5-4. (問3で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方)センターが担う役割で、特に重要と考えるものを教えてください。(3つまで選択)

図表 40 センターが担う役割で、特に重要と考えるもの (n=16)

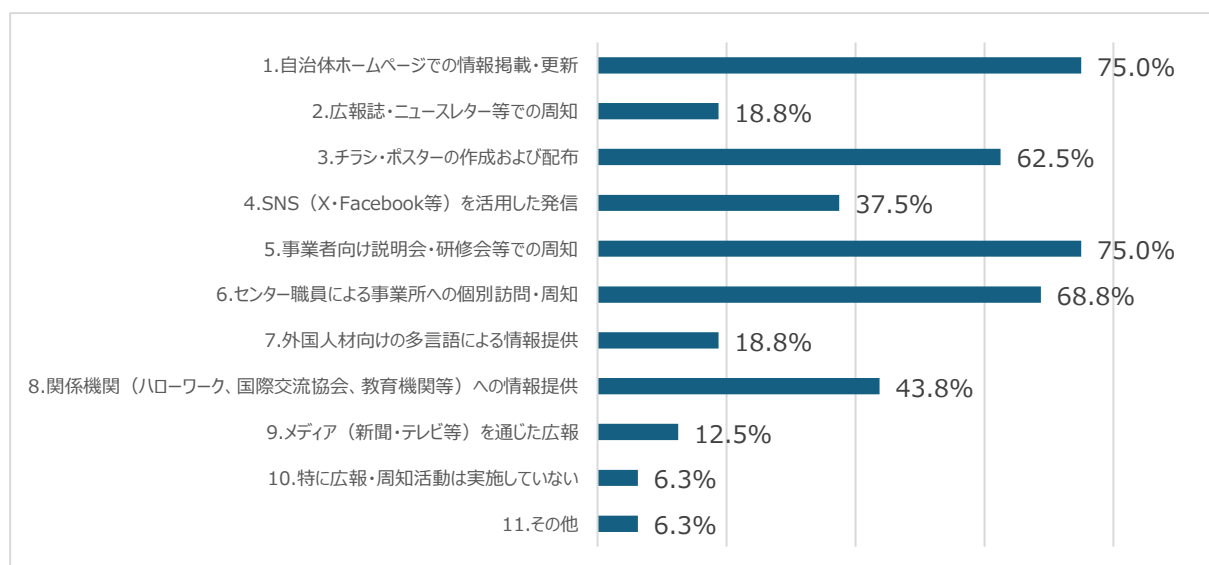


(20) 問 5-6. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 5-4.を選んだ理由を教えてください。

- ・ 外国人介護人材関連の中核としてセンターを設置することにより、各種相談（事業者及び職員等）へのきめ細やかな対応や、一元的な情報収集及び共有を重視している。
- ・ 外国人介護人材の更なる受入れに向けて、海外への魅力発信や都内介護事業所とのマッチングの取組を促進するため。
- ・ 介護人材不足の中、介護職を希望する日本人も多くなく、外国人介護人材の雇用や雇用検討の事業所が増えてきているため
- ・ 事業者及び外国人材双方の知識不足や誤解による受入意欲低下、離職等を防ぐことが重要であると考えため。
- ・ 確保という観点では、県内事業者のニーズ掘り起こし・受入れに向けた後押しや、海外現地の教育機関・送出し機関等とのネットワークを構築することが必要。また、育成・定着の観点では、入国された人材が安心して暮らし、働けるよう、気軽に相談ができる場の提供に意義があると考え。
- ・ センターの認知度向上により、事業所と求職者のマッチングにつながると考えるから
- ・ 外国人介護人材の確保と定着促進に繋がるため。その他、事業者や外国人材への相談対応、日本語学習支援も重要であるため、3つに限定はできない。
- ・ セミナー開催やアドバイザーによる相談窓口の設置などにより「外国人介護人材の採用未経験施設に対し外国人材の活用を働きかけていく必要がある。

(21) 問 5-7. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの認知向上を図るため、以下のような広報・周知活動を実施していますか。(複数回答)

図表 41 センターの認知向上を図るための広報・周知活動 (n=16)

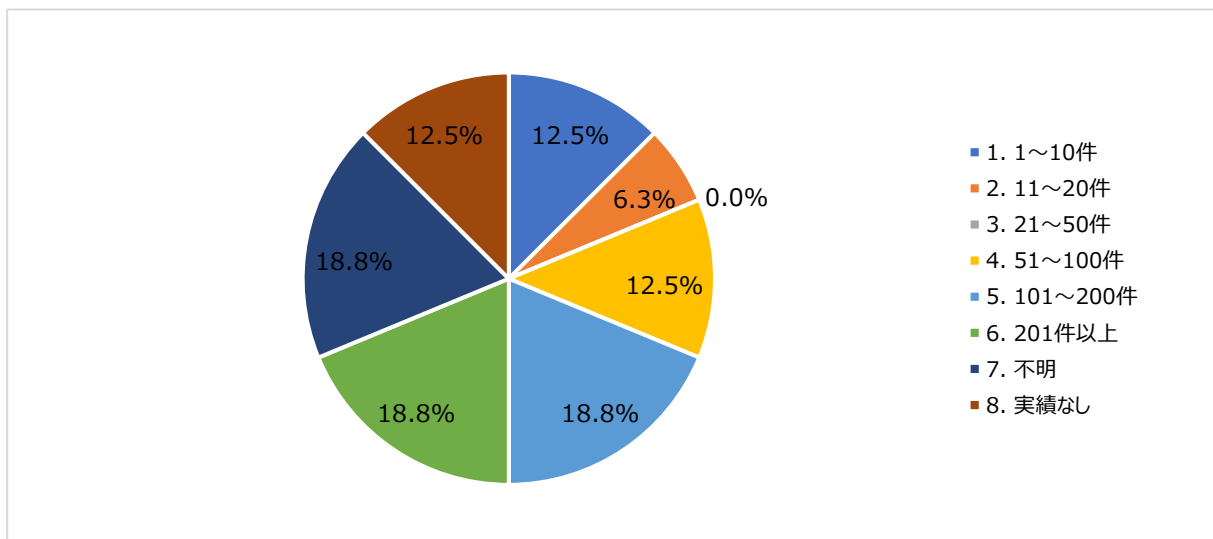


(2 2) 問 5-9. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 5-7 でセンターの認知向上を図るための広報・周知活動の実施理由を教えてください。

- ・ センター主導で、業界団体、職能団体、行政機関等で構成する「京都府外国人介護人材連絡会議」を開催し、センター事業内容の情報提供をはじめ、外国人介護人材の受入れに関する現場の課題や取組状況を共有する場を設けている。
- ・ セミナーの案内文に、センターによる県内事業所・外国人介護人材向けセミナーの取組を明記し、周知を図っている。
- ・ 広報用チラシを作成し、関係団体等を通じて広報を行っている。

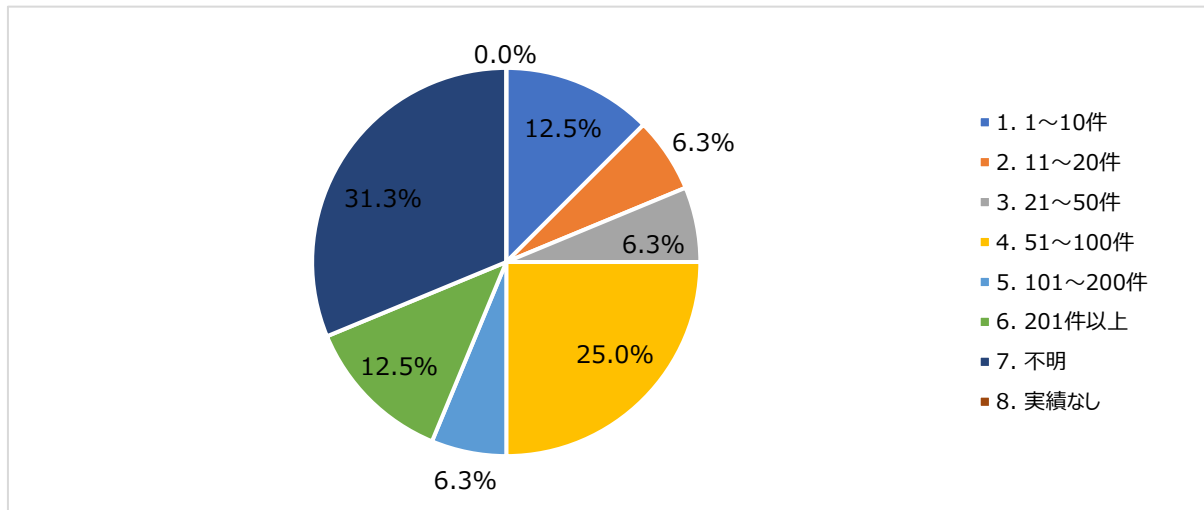
(2 3) 問 6 (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 令和 6 年度 (2024 年 4 月から 2025 年 3 月) のセンターの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 42 センターの相談件数 (令和 6 年度) (n=16)



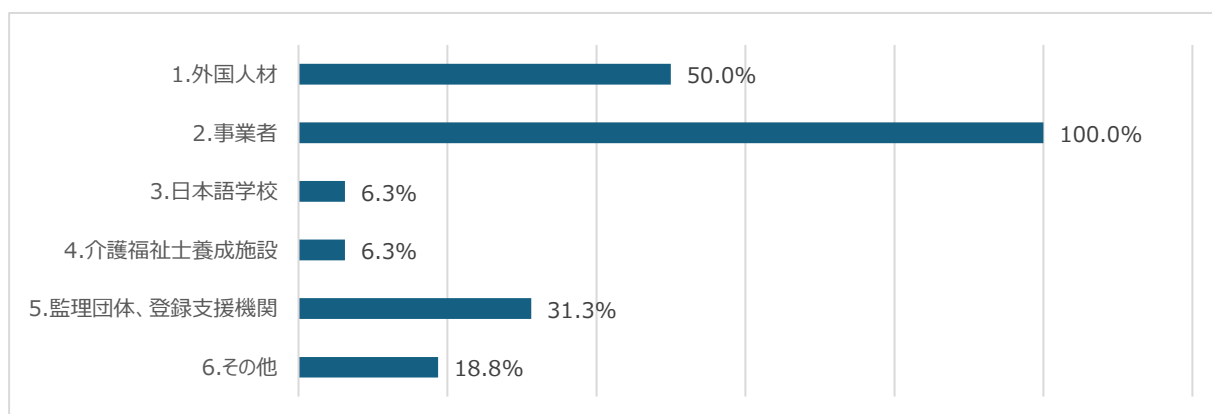
(24) 問 6-2. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 令和 7 年度 10 月末 (2025 年 4 月から 2025 年 10 月) までのセンターの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 43 センターの相談件数 (令和 7 年度) (n=16)



(25) 問 6-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 相談者の上位 3 つを教えてください。(3 つまで選択)

図表 44 センターの相談者 (n=16)

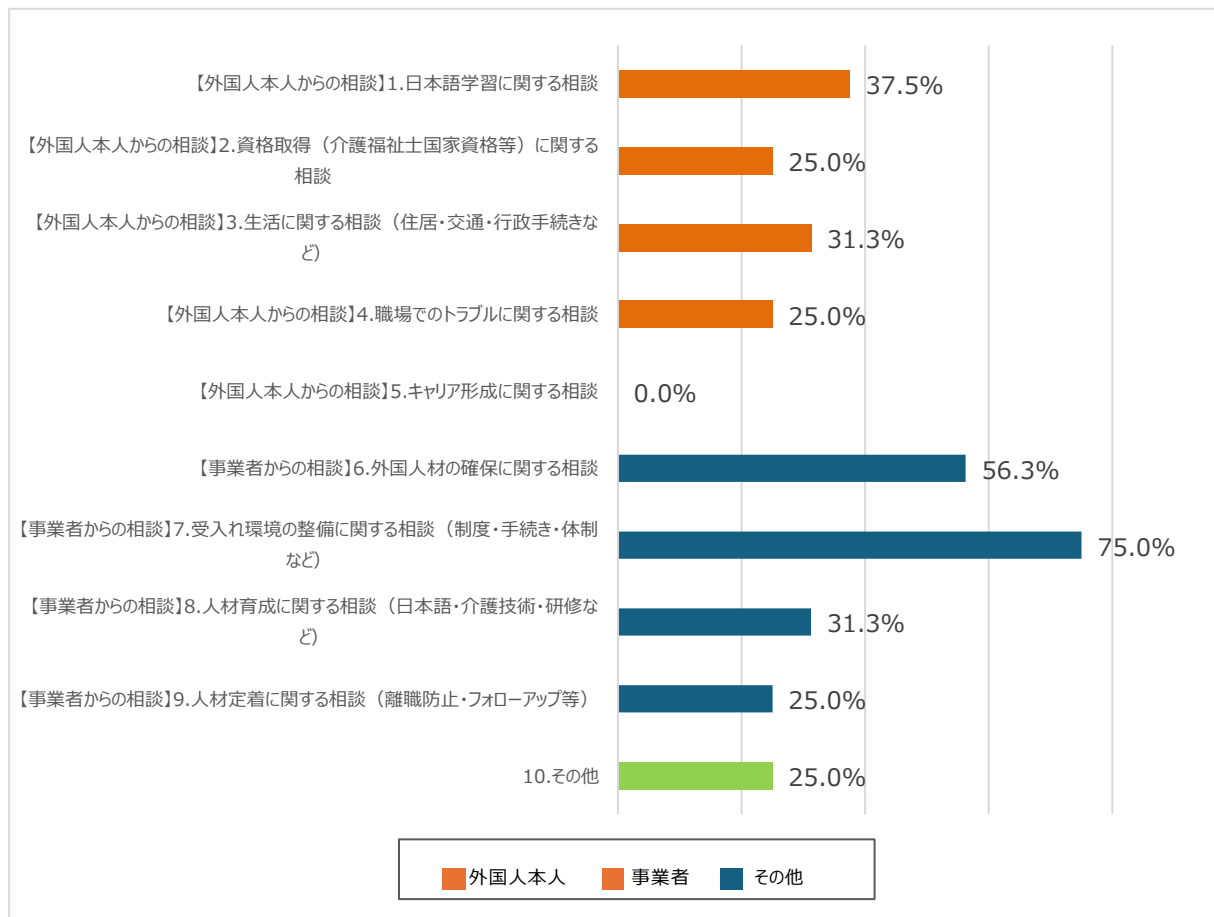


<その他>

- ・ 日本人求職者
- ・ 求職者

(26) 問 6-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 主な相談内容を教えてください。(5つまで選択)

図表 45 主な相談内容 (n=16)

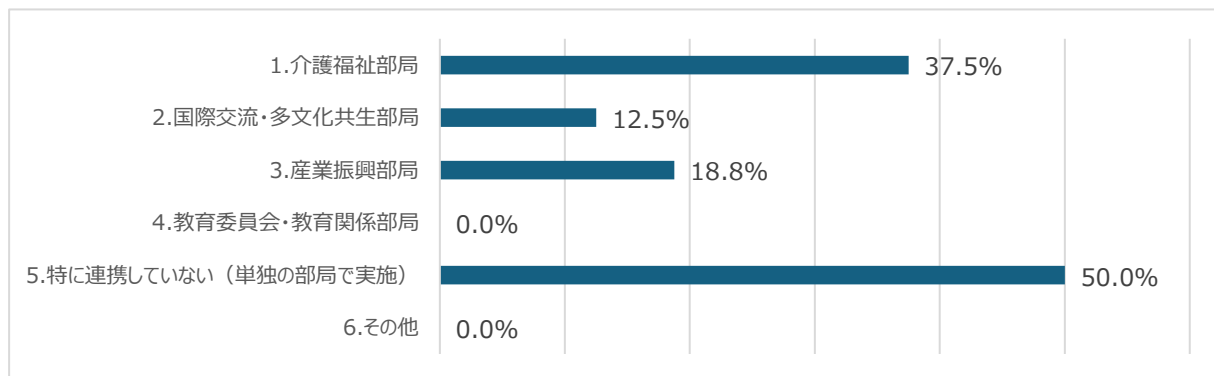


<その他>

- ・ 事業者からの求人情報掲載の依頼、現地送り出し機関(関連の登録支援機関)からの応募
- ・ 求人・求職の相談
- ・ 在留資格(変更・継続等の申請や在留資格自体)に関する相談。介護福祉士修学資金貸付に関する相談。
- ・ 【事業者からの相談】外国人介護職員の住まいといった生活環境
- ・ 外国人職員からの相談を受け付けているが、直接の相談はほとんど無い

(27) 問 7. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 庁内の連携体制を教えてください。(複数回答)

図表 46 庁内の連携体制 (n=16)

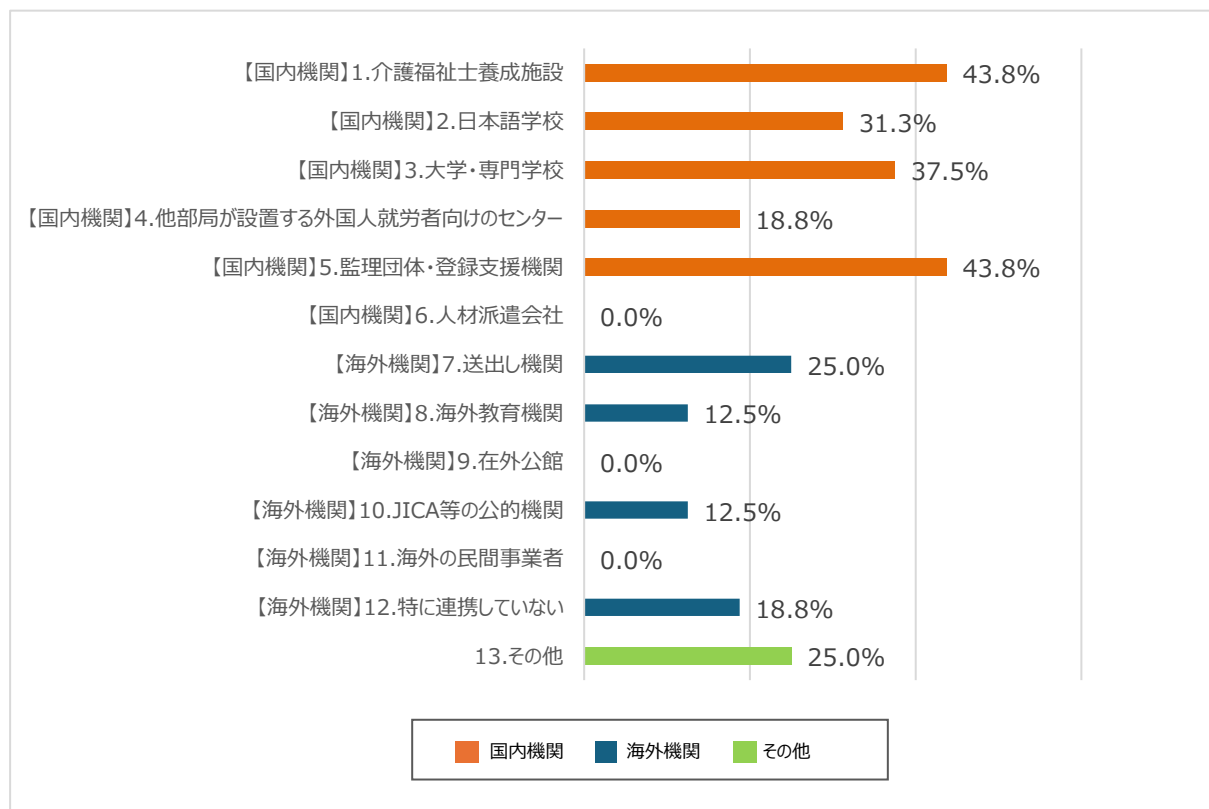


(28) 問 7-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 7.の省庁の連携体制について、具体的にどのような場面や内容で連携していますか。

- ・ 「外国人材受入推進ワーキンググループ」として、随時情報の共有やイベント開催案内の周知等、適宜連携している。
- ・ 月次でセンターから事業進捗の報告を受け、事業状況の確認を行っているほか、必要に応じて随時連絡・相談を行う体制を整えている。
- ・ 介護人材に対する事業は介護福祉部局でも実施しているため、人材センターでの事業実施内容等について、適宜情報提供を行っている。
- ・ 事業内容についての情報共有
- ・ 研修会や交流会等を開催する場合の相互の情報共有
- ・ センターのイベントや面談会の周知等を連携して実施
- ・ 直接連携している事業はない。
- ・ セミナー開催等について、産業労働部所管のポータルサイト内に掲載するなど、随時情報共有を図っている。

(29) 問 7-4. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) (外部機関との連携体制) センターの外部との関係機関との連携状況を教えてください。(複数回答)

図表 47 センター外部との関係機関の連携状況 (n=16)



<その他>

- ・ 入国在留管理局
- ・ 国際厚生事業団
- ・ 外国人材を受け入れている介護事業所
- ・ 留学生受入プログラムマッチング支援委託事業者
- ・ 人材募集業務を委託している現地コーディネーター
- ・ 県介護福祉士会

(30) 問 7-6. (「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) (外部機関との連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携をしていますか。

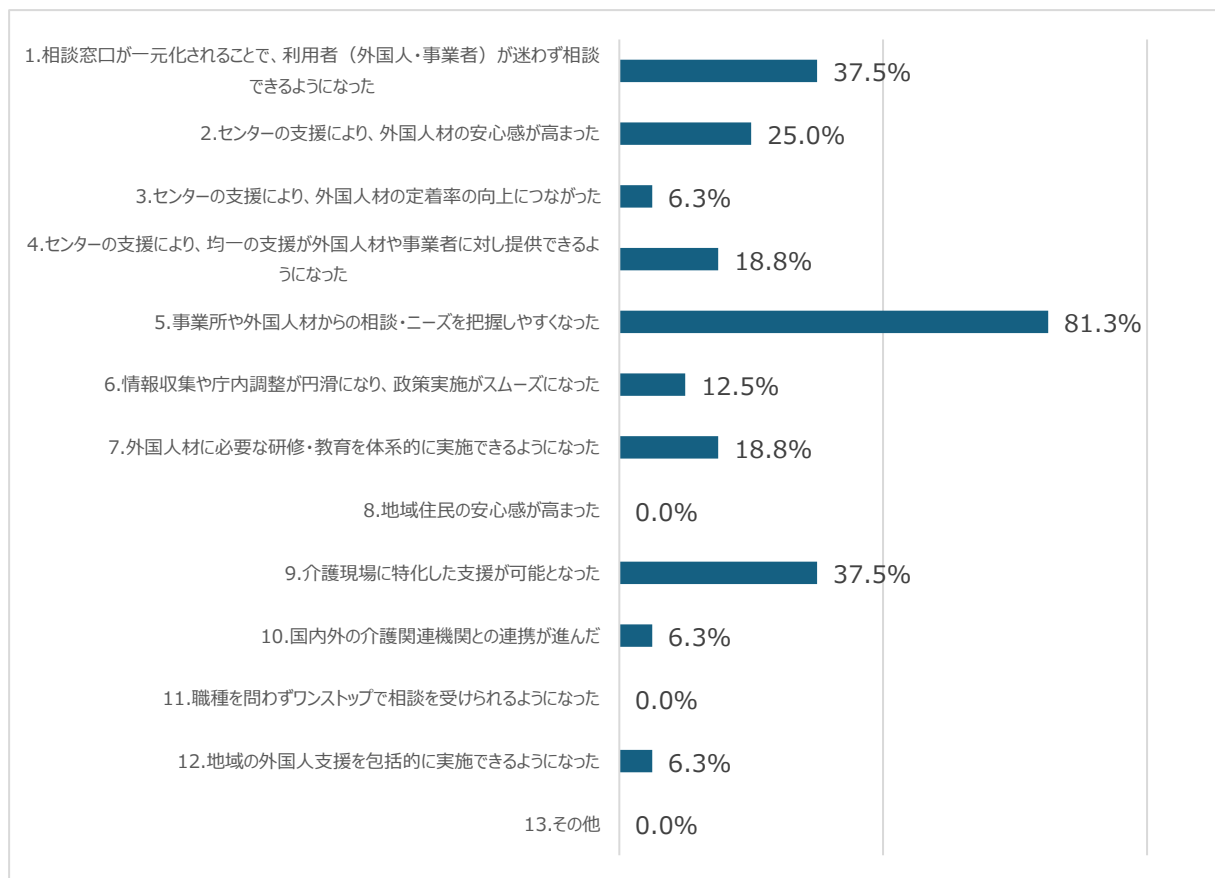
- ・ 年2回、「外国人介護人材支援センター運営連携会議」を開催し、行政、監理団体、養成校等と意見交換を行っている。また、個別の案件ごとに必要に応じて連携している。
- ・ センターにおいて実施する事業所訪問、窓口相談及び研修事業等
- ・ 外国人介護人材受入セミナーにおいて、事例紹介として介護事業所の方と実際に勤務さ

れている人材に登壇いただいている。

- ・ 求人への応募の際のやりとり
- ・ 留学生受入プログラム留学生に関する相談支援
- ・ 介護福祉士養成施設：主に留学のマッチング関連
- ・ 他部局が設置する外国人就労者向けのセンター、監理団体・登録支援機関：随時、情報共有、送出し機関、海外教育機関：主に特定技能や留学のマッチング関連
- ・ 現地日本語教育、候補者情報の収集、入国前講習、面接、定着に関わるプログラム実施
- ・ 国家試験対策講座の運営等
- ・ 大学に行ってセンターの周知や説明会
- ・ 当センターが主催するセミナーへの講師、リソースとしての参加等

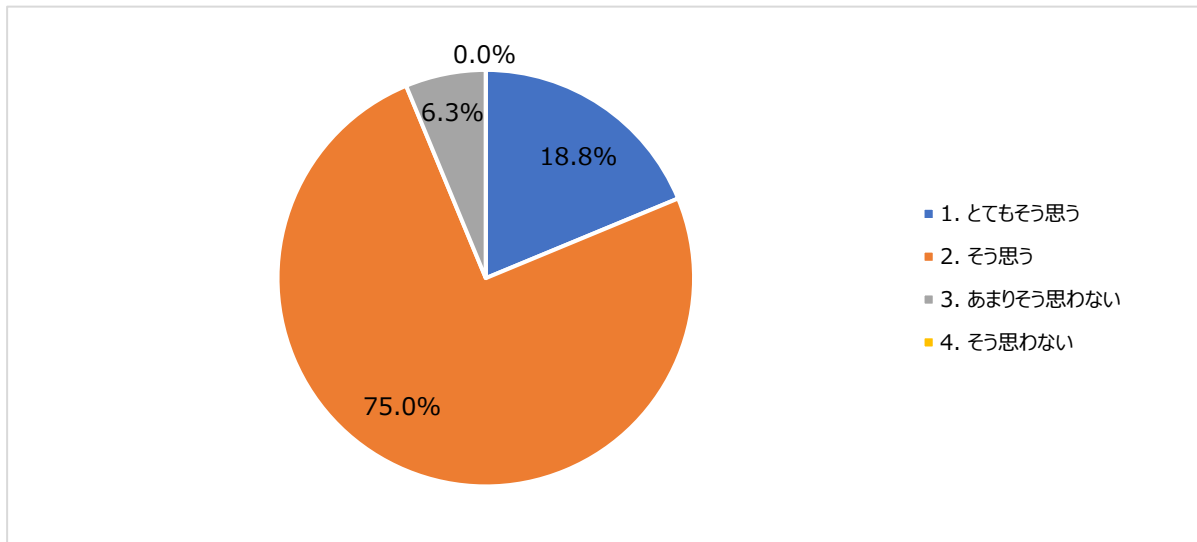
(31) 問 8. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置した結果得られるメリットについて教えてください。(上位3つまで)

図表 48 センター設置から得られるメリット (n=16)



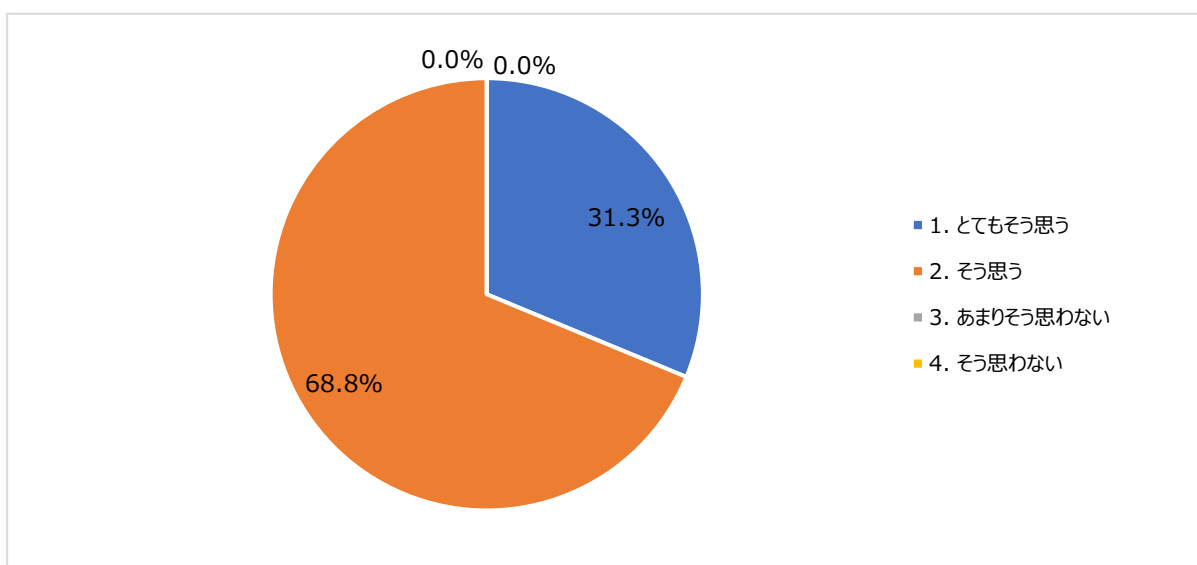
(3 2) 問 8-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、外国人材の定着や離職防止につながると感じますか。(1つ選択)

図表 49 外国人材の定着や離職防止につながるか (n=16)



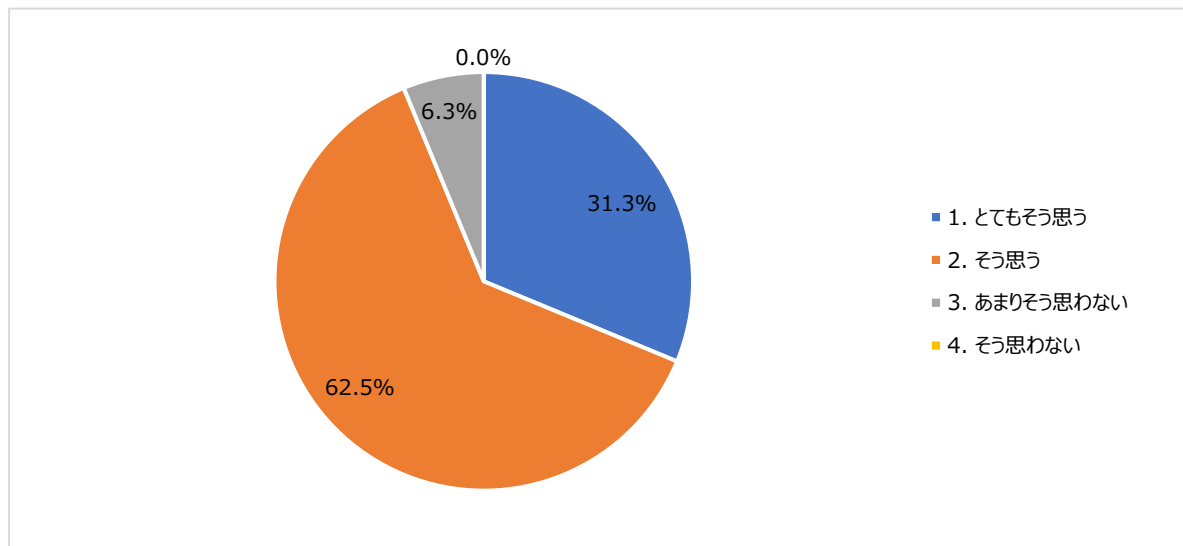
(3 3) 問 8-4. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、部局や自治体として外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなると感じますか。(1つ選択)

図表 50 外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなると感じるか (n=16)



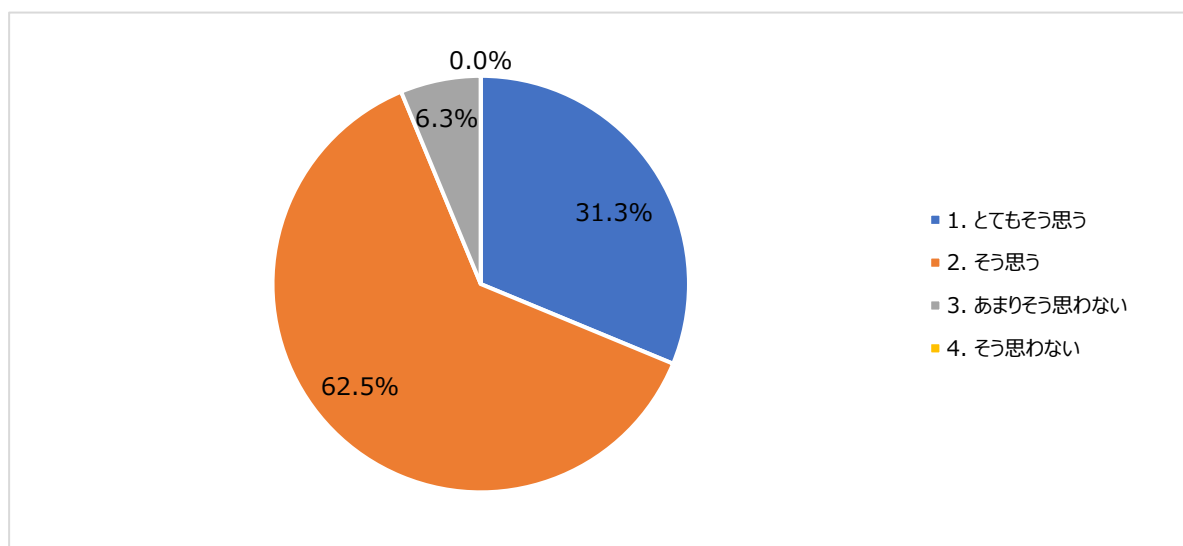
(3 4) 問 8-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、外国人材や事業者にとって相談しやすくなるなど、利便性が上がると思いますか。(1 つ選択)

図表 51 外国人材や事業者にとって利便性が上がるか (n=16)



(3 5) 問 8-6. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながると思いますか。(1 つ選択)

図表 52 地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながるか (n=16)



(36) 問 8-7. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 介護に特化したセンターを設置することの意義や効果について教えてください。

■相談対応・課題把握の拠点となる

- ・ 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズへの対応。
- ・ 外国人介護職員及び外国人介護人材を雇用している事業者の双方からの課題や相談を集約できる。
- ・ 介護事業所が抱える問題を把握することができる。

■介護分野特有の制度・専門情報の提供

- ・ 外国人介護人材の採用に必要な在留資格制度の説明や、受入れ後に「介護福祉士」の取得を目指す必要があるといった、介護分野特有の情報を的確に提供することができる。また、訪問介護での勤務解禁やパート合格制度の導入など、最新の制度変更にも迅速に対応し、関係者に対してタイムリーな情報提供が可能となる。こうした支援体制により、外国人材の円滑な受入れと定着を促進する効果が期待される。
- ・ 介護分野に特化した研修等を開催できる。

■人材育成・定着支援

- ・ 日本語能力向上や介護福祉士資格取得支援など、介護分野特有の育成支援が実施できる。
- ・ 国家資格取得による長期定着を支援することで、介護現場の人手不足解消に寄与する。
- ・ 在留期間満了まで働き、さらに国家資格取得により長期定着してもらうための支援が不可欠。
- ・ 介護事業所とのマッチングの取組を促進するため。
- ・ 留学生受入プログラムの開始と同時期に設置し、同プログラムに参加する留学生を精神面で支援する意義及び効果があると認識している。また、はっきりとした効果測定は難しいものの、同プログラムの留学生に限らず幅広く外国人介護人材を支援することにより、受入増と定着に資するものであると考える。
- ・ 介護分野における外国人介護人材の受入れにあたっては、他職種と比較して、日本語能力や将来的な介護福祉士試験の受験を見据えたマッチングや育成支援が必要になる。介護の現場をよく理解し、適切な人材をマッチングし、さらに育成できるセンターがあることで、介護現場における人材確保や育成の負担を軽減しながら、適切な人材を確保することが可能になる。

■ 関係機関ネットワーク・運営ノウハウの活用

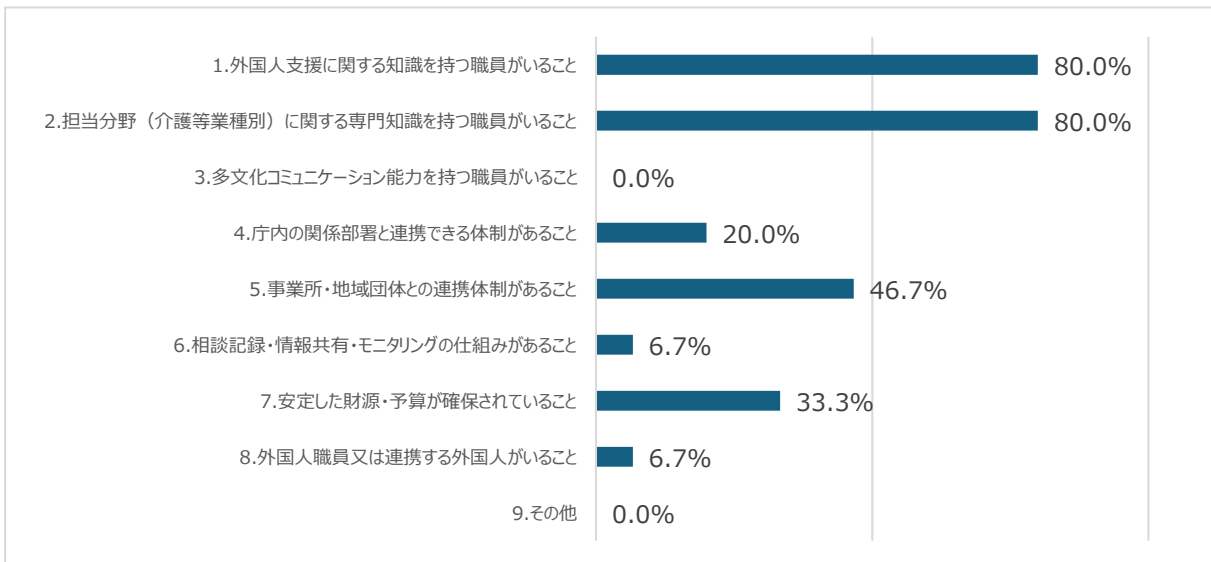
- ・ 自治体内の介護事業者とのネットワークがあり、また、関連分野での実績から運営ノウハウを蓄積している

■ その他

- ・ 海外への魅力発信

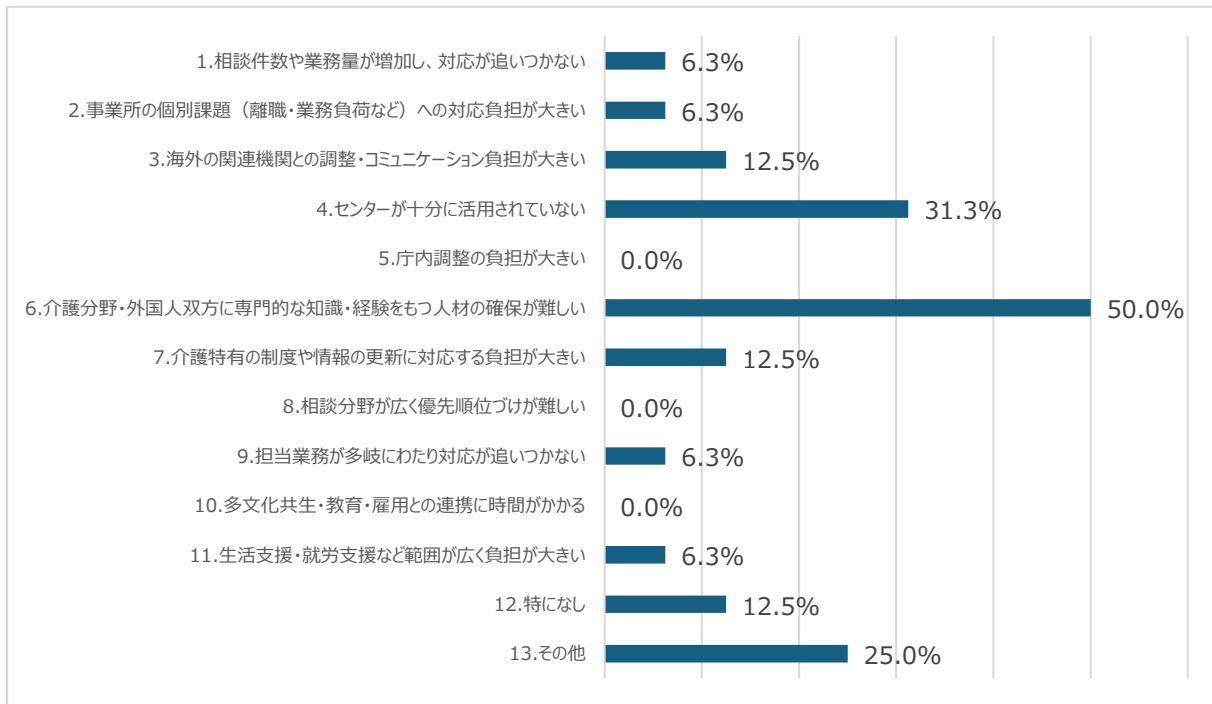
(37) 問 8-8. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営するうえで、重要だと思う要件を教えてください。(上位3つまで)

図表 53 センターを運営するうえで重要だと思う要件(n=16)



(38) 問 8-10. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営する上で、感じている課題があれば教えてください。(上位3つまで)

図表 54 センターを運営する上で感じている課題 (n=16)

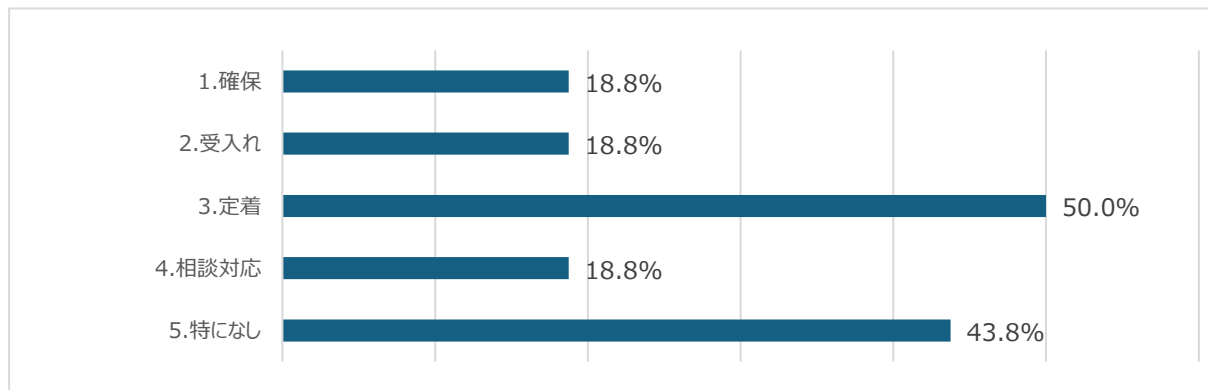


<その他>

- ・ 事業者及び外国人介護人材からの相談件数が低調であること。
- ・ 認知度の向上
- ・ センターの知名度不足
- ・ 財源及び予算の確保に苦慮している

(39) 問 8-12. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 今後、センターとして強化したい、または新たに追加したい支援のフェーズがあれば、教えてください。(複数回答)

図表 55 今後センターとして強化したい・新たに追加したい支援フェーズ(n=16)



(40) 問 8-13. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 8-12.の理由を教えてください。

■確保に関連した理由

- ・ 人材確保が急務だと考えるため
- ・ セミナー開催やアドバイザーによる相談窓口の設置などにより「外国人介護人材の採用未経験施設に対し外国人材の活用を働きかけていく必要がある。

■受入れに関連した理由

- ・ 受入については、これまでの自治体取組により事業所独自で可能になってきたが、定着については都市部への流出や受入体制の構築など課題も多く支援が必要と感じているため。
- ・ 現場では監理団体の質にばらつきがあり受入れが難しいこと、技能実習・特定技能では在留期間が5年に限られる制度的制約、さらに資格取得者が少ないにもかかわらず支援が不足していることから定着が進みにくいという課題がある。これらを踏まえ、監理団体等とのマッチング支援、日本語学校等の留学生に対する介護福祉士養成校への進学・就労促進、介護福祉士試験対策講座の開講を行い、受入れ・定着・相談対応を強化していく。

■定着に関連した理由

- ・ 外国人介護人材の確保は一定程度進んできているものの、その後に首都圏などへの流出が課題となっているため。
- ・ 介護福祉士試験に合格し、長く県内の事業所に勤めていただくことが、中長期的な人材

不足への対応策となると考えるから。(確保が順調であっても、定着がうまくいかず、県外へ人材が流出すれば、人材不足への対応策となり得ないから。)

- ・ 受入事業所の広がり、県内定着に向けた機能強化を期待したい
- ・ 今後、介護福祉士国家試験の受験資格を得る方が増加するため、国家資格対策の支援と、国家資格合格後にも継続して働いていただくことが重要と考えられる。

■その他

- ・ 現在のスキームの中でより効果的に事業展開できるよう取り組んでいるため。
- ・ 一通り実施しているため。

(41) 問 8-14. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 今後、センターが地域の中でどのような役割を担っていくべきだと思いますか。

- ・ 委託事業者にも今後も相談業務を継続してもらい、外国人介護人材の育成についての情報を蓄積してもらい、そのノウハウを活かし今後地域で中心的に担ってなってほしい。
- ・ センターが外国人介護人材関係の事業を行う「中核」として、行政との連携をはじめ、関係団体や各施設、外国人介護職員等からの相談対応や課題の把握、各種研修等の窓口となる。
- ・ 介護事業所とのマッチングを促進
- ・ 介護事業所に十分に認知され、受入から定着まで一体的に相談できる体制。
- ・ 引き続き、外国人介護人材の確保・育成・定着をワンストップで担っていくことを期待している。
- ・ 受入事業所、外国人介護職員の相談解決および定着支援
- ・ 事業者の好事例、先進事例等を横展開し、事業者間の情報交換等をつなぐ役割。
- ・ 事業所や地域とのつながりを持ち、求職者等の相談者によりそった支援を行う役割

(42) 問 8-15. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営するにあたり、必要な支援があれば教えてください。

- ・ 現在ある基金メニューの維持や、県負担の割合が減るようなメニューの創出。
- ・ センター運営全般に活用可能な費用補助
- ・ 国の補助金等による支援など、安定した財源・予算の確保

【介護・福祉部局】センター未設置自治体

(43) 問9. 令和7年12月1日現在、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に関するセンターの設置を検討していますか。(1つ選択)

選択肢	回答	割合
1. 設置を検討している	1	3.4%
2. 設置を検討していない	27	93.1%
3. 過去に検討したが見送った	1	3.4%
4. 過去に設置していたが、現在は設置していない(廃止した)	0	0.0%
合計	29	100.0%

(44) 問9-2. (問9で「センターの設置を検討している」を選択した方) センターの設置を検討している理由を教えてください。(複数回答)

<回答数1、選択肢は以下の通り>

- ・ 外国人材の確保を計画的かつ効率的に進めるため
- ・ 地域の事業者における外国人材の円滑な受入れを促進するため
- ・ 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため
- ・ 外国人材が地域で安心して生活・就労・定着できるようにするため
- ・ 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施するため
- ・ 外国人材・受け入れる事業者への支援を一元化し、利用者(外国人・事業者等)の利便性を高めるため

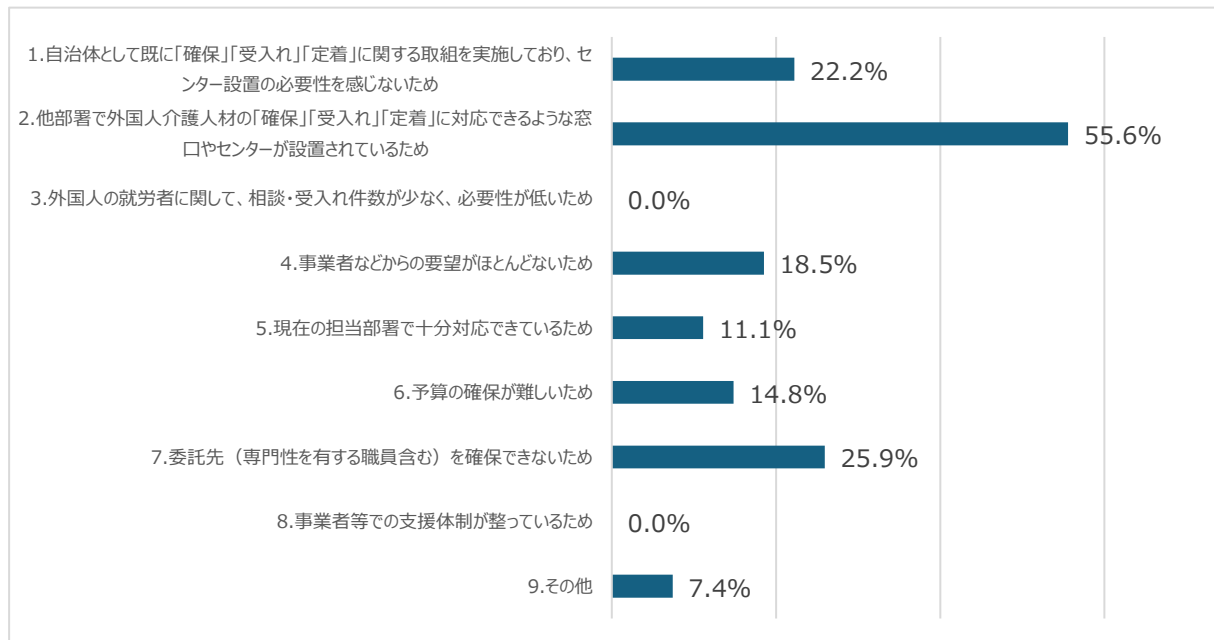
(45) 問9-4. (問9で「センターの設置を検討している」を選択した方) センターの設置を検討している場合、どのような機能を担うことを想定していますか。(複数回答)

<回答数1、選択肢は以下の通り>

- ・ 確保
- ・ 受入れ
- ・ 定着
- ・ 相談対応

(46) 問 9-6. (問 9 で「センターの設置を検討していない」を選択した方) 設置を検討していない理由を教えてください。(複数回答)

図表 56 設置を検討していない理由 (n=27)



<その他>

- ・ 2の項目のうち、外国人介護人材の「定着」に対応できるような窓口やセンターについては、多文化共生の取組として国際交流財団に設置されているため。
- ・ 他部署で設置を検討しているため

(47) 問 9-8. 問 9 で「センターを過去に設置していたが見送った」過去に検討したが見送った理由を教えてください。(複数回答)

<回答数 1、選択肢は以下の通り>

- ・ 事業所からの要望が限定的で、必要性が低いと判断したため
- ・ 委託先(専門性を有する職員含む)を確保できないため
- ・ 国の制度変更や予算動向が不透明で、判断を先送りしたため

(48) 問 9-10. (問 9 で「センターを過去に設置していたが、現在は設置していない(廃止した)」を選択した方) 過去に検討したが見送った理由を教えてください。(複数回答)

- ・ 該当なし

3. 調査結果（産業・商工労働部局）

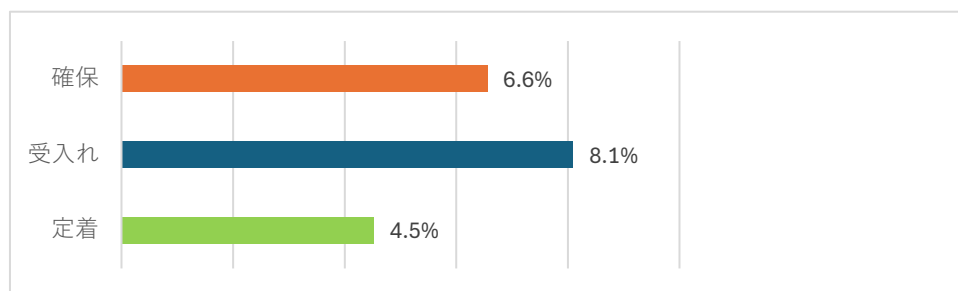
(1) 問 2. 令和 7 年 12 月 1 日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して事業や支援を実施していますか。(1 つ選択)

図表 57 外国人就労者に対する事業や支援の実施有無

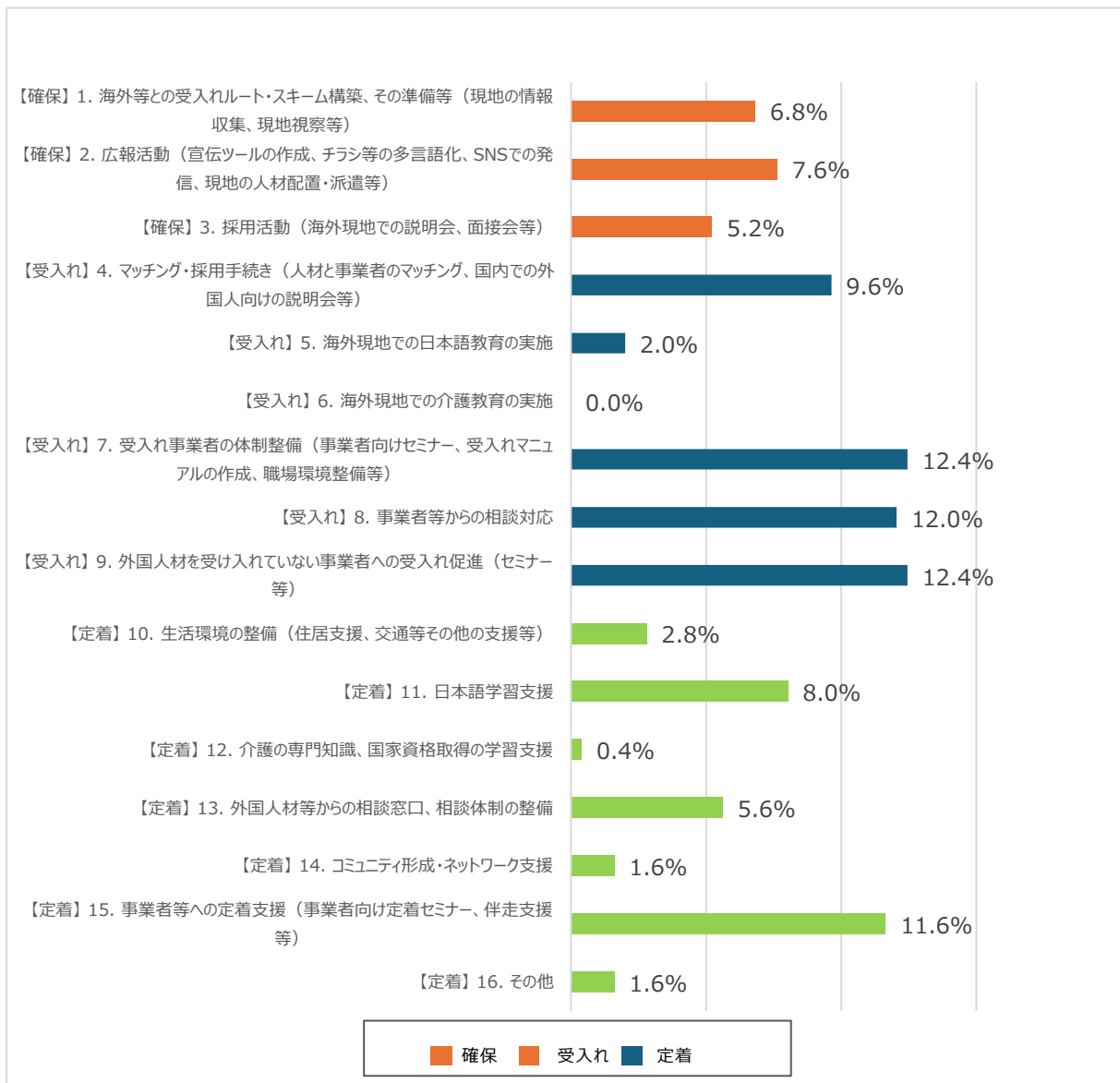
選択肢	回答	割合
1. 実施している	34	94.4%
2. 実施していない	2	5.6%
合計	36	100.0%

(2) 問 2-2. (問 2. で、外国人就労者に対して事業や支援を「実施している」と選択した方) 具体的に実施している取組について教えてください。(複数回答)

図表 58 実施している取組類型の平均実施率 (n=34)



図表 59 具体的に実施している取組 (n=34)



<その他>

- ・ 外国人材に特化せず、職場のトラブルに関する労働相談を受けている。
- ・ 県内に定着してもらうための支援（Thanks Party の開催）
- ・ 外国人材のキャリアアップを応援する事業者向け補助金交付（がんばる外国人材キャリアアップ応援企業補助金）
- ・ 公立日本語学校開設運営支援
- ・ 外国人材の受入れの取り組みに優秀な企業を表彰し、その取組みを広報。
- ・ 県内の在留外国人で一番多いベトナム人と旧正月を祝い、県民の在住ベトナム人への理解を促進するベトナム・テト（旧正月）フェスタの開催"
- ・ 留学生に対する在留資格変更手続きの事務指導や日本の労働慣行等を説明するワーキングセミナー

- (3) 問 3. (問 2 で「実施している」と選択した方) 令和 7 年 12 月 1 日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して、・確保 (海外とのルート構築・採用活動等)・受入れ (マッチング、受入れ体制整備等)・定着支援 (生活支援、相談体制、学習支援、事業者支援等)・相談対応 (本人・事業者からの相談受付、関係機関へのつなぎ等) の機能のうち、1 つ以上を常時・体系的に担っている拠点 (センター) を設置していますか。(1 つ選択)

図表 60 センターの設置有無 (n=34)

選択肢	回答	割合
1. すべての機能を担うセンターを設置している	3	8.8%
2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している	24	70.6%
3. センター (または同等の組織) は設置していない	7	20.6%
合計	34	100.0%

【産業・商工労働部局】センター設置自治体

- (4) 問 3-2. (問 3. で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの数を教えてください。(1 つ選択)

図表 61 センターの数 (n=24)

選択肢	回答
1. 1	22
2. 2	4
3. 3 以上	1
合計	27

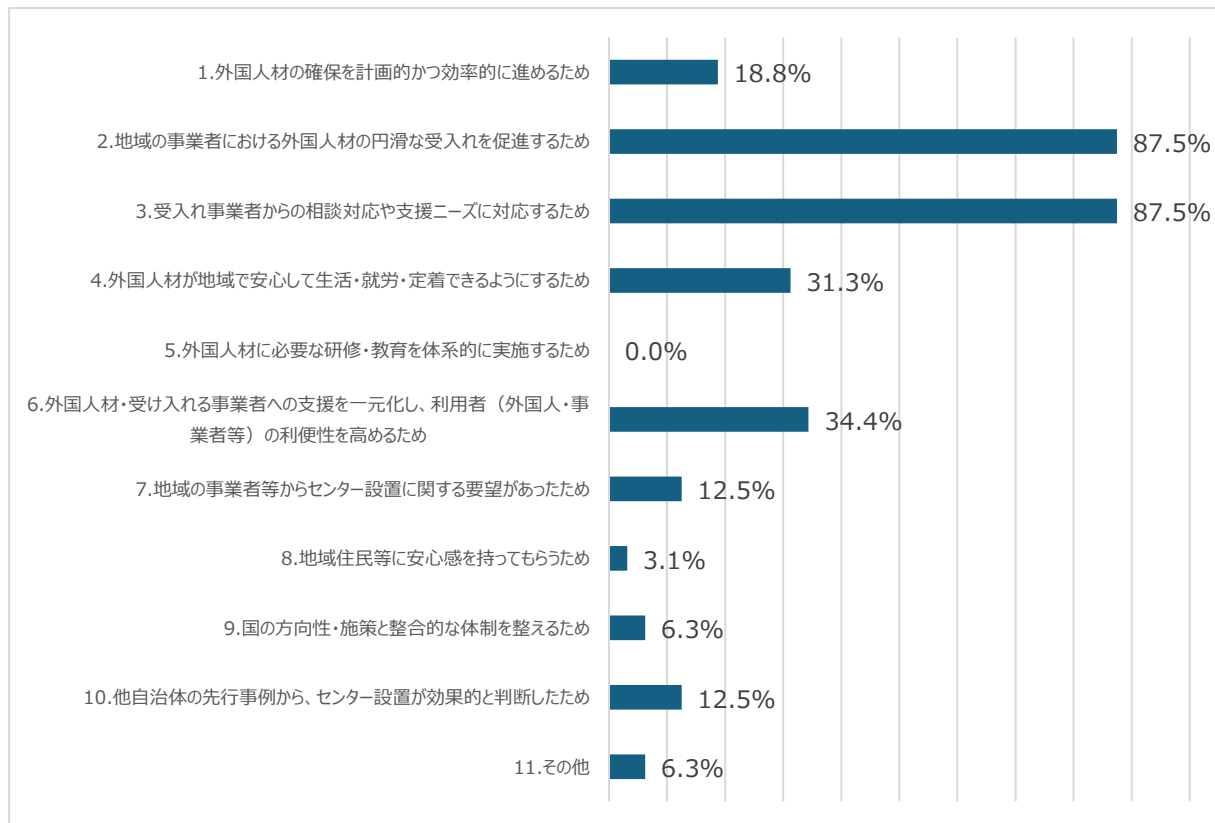
- (5) 問 4.-2. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 設置年を教えてください。(1つ選択)

図表 62 センターの設置年 (n=32)

選択肢	回答
1.2008 年以前	1
2.2009 年～5.2012 年	0
6.2013 年	1
7.2014 年～10.2017 年	0
11.2018 年	2
12.2019 年	6
13.2020 年	2
14.2021 年	2
15.2022 年	1
16.2023 年	1
17.2024 年	5
18.2025 年	11
合計	32

(6) 問 4-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置した理由について教えてください。(複数回答)

図表 63 センターを設置した理由 (n=32)



<その他>

- ・ 昭和 30 年 10 月の労働事務次官通知「中小企業労働相談機能の強化について」を踏まえ、労働相談を実施してきた。
- ・ 県内企業、特に中小企業は人材確保が困難になってきている中、企業と求職者のマッチングによる県内企業の人材確保を支援するため。

(7) 問 4-5. (問 3-2.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの運営方法を教えてください。
(1つ選択)

図表 64 センターの運営方法 (n=32)

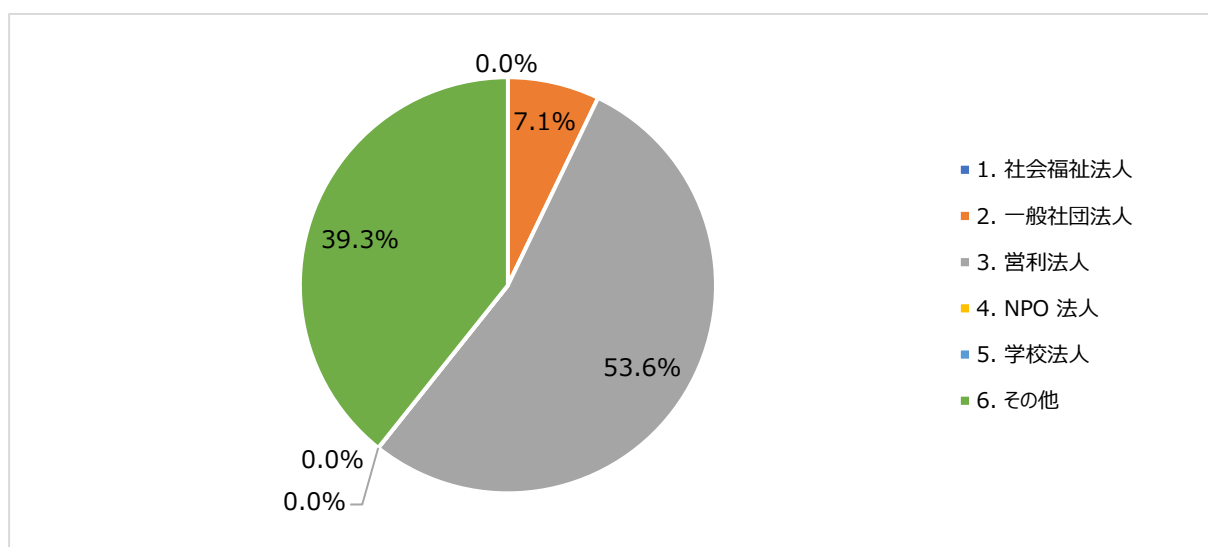
選択肢	回答
1. 自治体 (直営)	3
2. 自治体 (委託)	28
3. その他	1
合計	32

<その他>

- ・ 国際交流協会内にセンターを設置。センターに常駐する外国人材コーディネーター及び外国人材受入支援コンシェルジュの人件費等について、県からの補助金として同協会へ支出。

(8) 問 4-7. (問 4-5.で「自治体 (委託)」を選択した方) 委託先の法人を教えてください。(1つ選択)

図表 65 委託先の法人 (n=28)



<その他>

- ・ 公益財団法人
- ・ 一般財団法人
- ・ 行政書士会

(9) 問 4-9. (問 4-5.で「自治体 (委託)」または「その他」を選択した方) センターでは、業務を再委託していますか。(1つ選択)

図表 66 センター業務の再委託有無 (n=29)

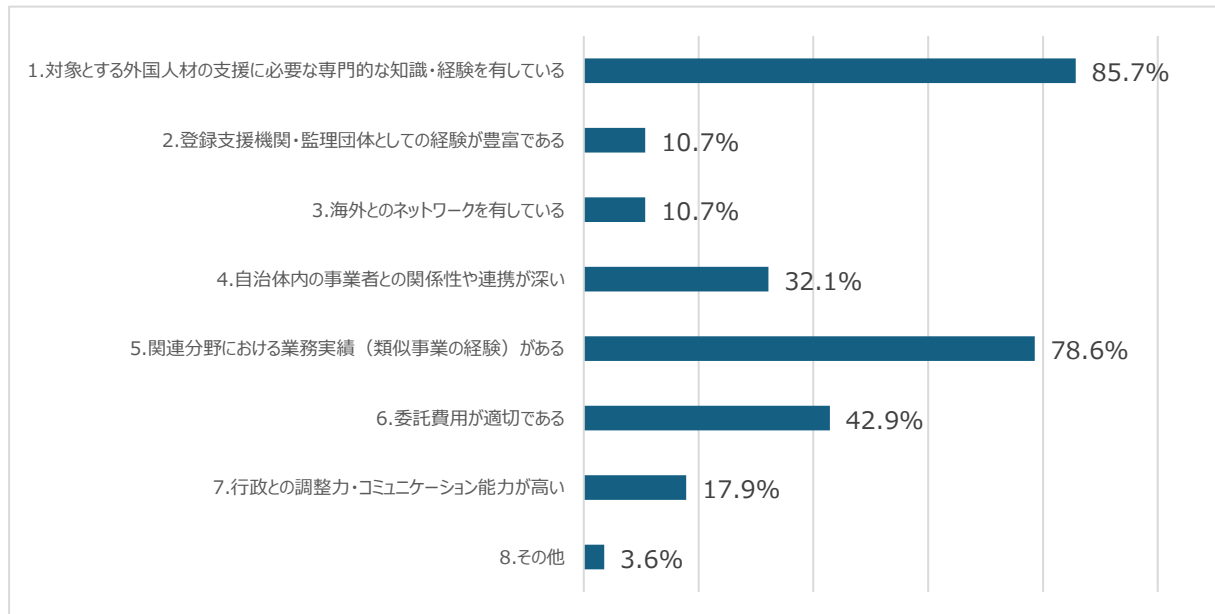
選択肢	回答
1. はい	9
2. いいえ	20
3. 把握していない	0
合計	29

(10) 問 4-10. (問 4-9.でセンター業務の再委託に「はい」と選択した方) 再委託している業務の内容を教えてください。

- ・ 外国人材の受入れに関する事業者からの相談対応を行政書士に委託している。
- ・ 在留資格等に関する専門的な相談への対応を行政書士に再委託している。
- ・ 在留資格等法律専門知識確認業務
- ・ 広報物作成等
- ・ 魅力発信動画制作 (ベトナム、インドネシア語)
- ・ ホームページの作成
- ・ 企業向けセミナー
- ・ 専用ホームページの作成・管理
- ・ 専門アドバイザー業務 (県内企業に対する外国人材の受入れに係る相談対応、普及啓発、体制整備及び定着支援 等)

(1 1) 問 4-11. (問 4-5.で「自治体(委託)」を選択した方) センターの委託にあたり、特に重視する点は何ですか。(3つまで選択)

図表 67 センターの委託にあたり、特に重視する点 (n=28)



(1 2) 問 4-13. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの人員体制を教えてください。

図表 68 センターの人員体制 (n=30)

選択肢	回答数	平均値	最小値	最大値
正規職員	30	4.1	0	18
非正規職員	30	0.96	0	9
その他(ボランティア、ボランティアやアドバイザーなど)	30	2.7	0	20

※センターのうち、2か所は無回答

(1 3) 問 4-14. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置する際に活用している財源を教えてください。(自由記述)

- ・ 一般財源 (13)
- ・ 新しい地方経済・生活環境創生交付金 (8)
- ・ 自主財源 (4)
- ・ 地方創生推進交付金 (3)

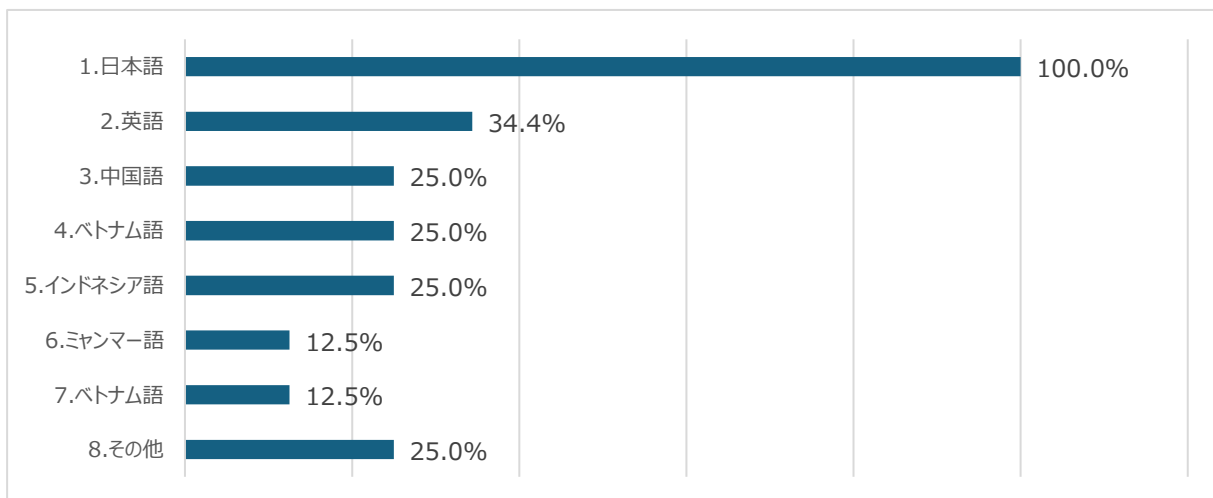
- ・ 法人県民税の超過課税
- ・ 外国人受入環境整備交付金
- ・ 地域活性化雇用創造プロジェクト事業費補助金
- ・ なし (3)
- ・ 不明 (3)

(14) 問 4-15. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営する際に活用している財源を教えてください。(自由記述)

- ・ 一般財源 (13)
- ・ 新しい地方経済・生活環境創生交付金 (12)
- ・ 自主財源 (3)
- ・ 地方創生推進交付金 (3)
- ・ 地域活性化雇用創造プロジェクト (2)
- ・ 外国人受入環境整備交付金 (2)
- ・ デジタル田園都市国家構想交付金
- ・ 法人県民税の超過課税
- ・ なし (1)
- ・ 不明 (3)

(15) 問 4-16. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターでの対応言語を教えてください。(外国人本人や海外現地とのやりとり等の際に、対応できる言語) (複数回答)

図表 69 センターの対応言語 (n=32)

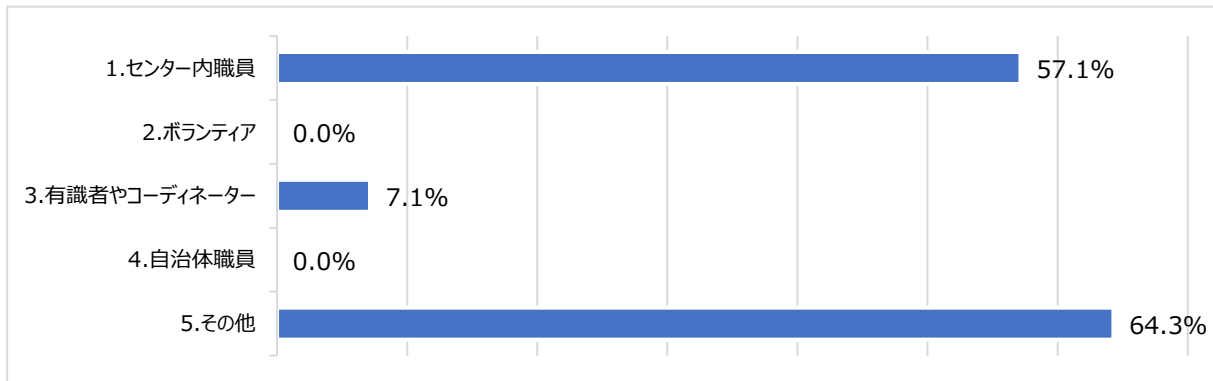


<その他>

- ・ ネパール語 (15.6% ,5)
- ・ 韓国語 (12.5%,4)
- ・ スペイン語、ポルトガル語 (9.3% ,3)
- ・ ロシア語、タイ語、タガログ語、モンゴル語、シンハラ語 (6.25% ,2)
- ・ 英語、マレー語、クメール語、フランス語、ドイツ語、イタリア語、ベンガル語、ヒンディー語、ウクライナ語 (3.1% ,1)
- ・ 翻訳支援を活用して対応 (3.1% ,1)

(16) 問 4-18. (問 4-16.で「日本語以外」を選択した方) 対応できる言語は、どのような人材で賄っているか教えてください。(複数選択)

図表 70 言語の対応者 (n=14)

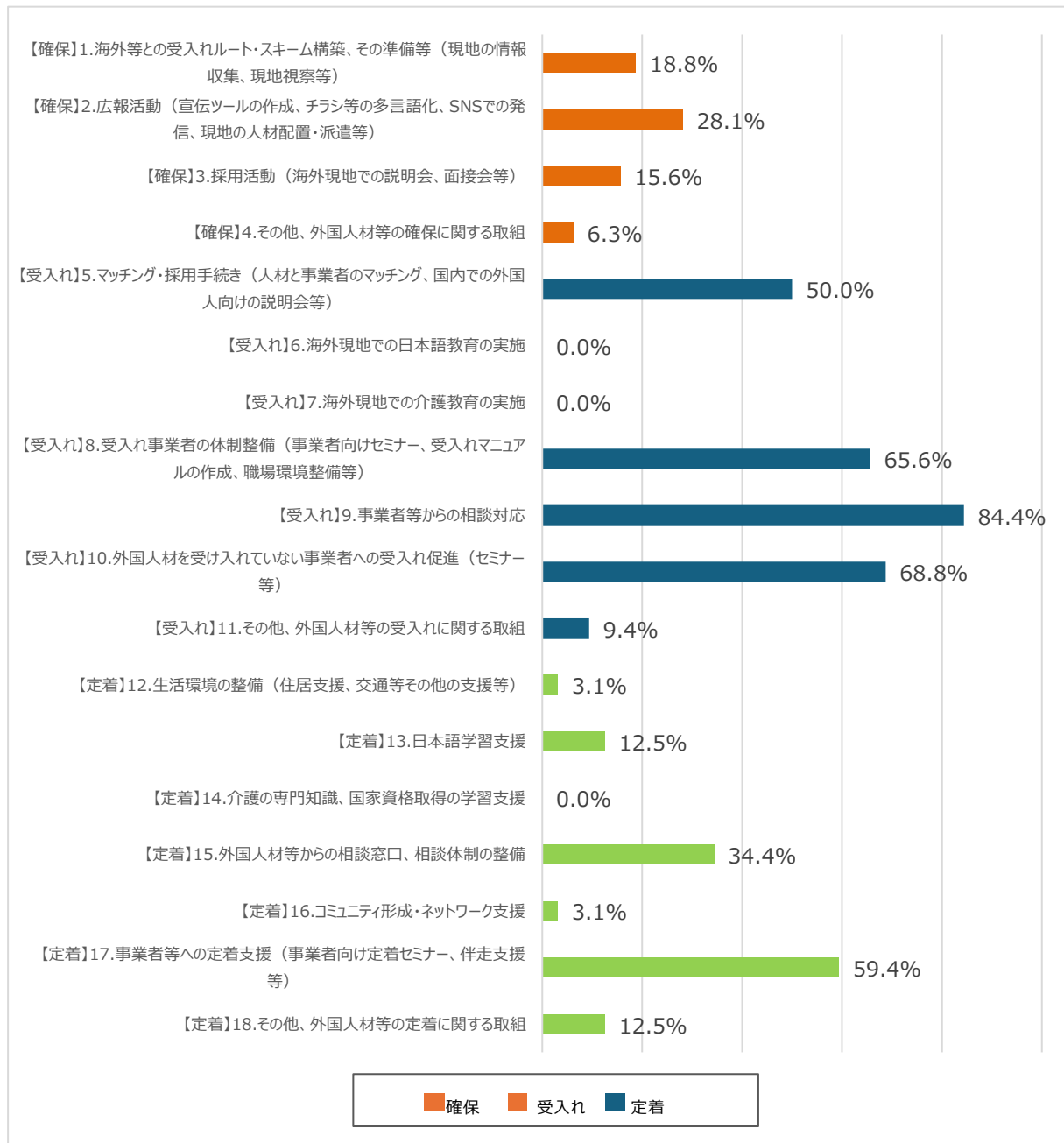


<その他>

- ・ 必要に応じて翻訳機能等を活用してコミュニケーションをとっている。
- ・ 公益財団法人大阪府国際交流財団や専門家による通訳
- ・ センター運営受託事業者の他拠点(県外)に在席している多言語対応が可能な相談員(オンラインで繋いで対応)
- ・ 通訳サービス
- ・ 受託事業者が用意
- ・ ポケトーク
- ・ オンライン通訳
- ・ 行政書士

(17) 問 5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 当センターが現在担っている機能を教えてください。(複数回答)

図表 71 センターが担っている機能 (n=32)

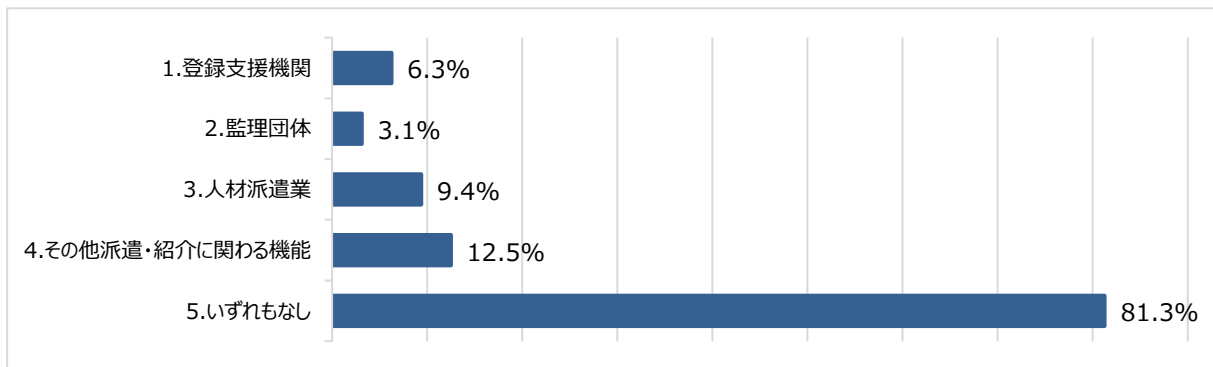


<その他>

- ・ 外国人材の受入れに関する相談を通じて、課題やニーズを分析・把握のうえ、適切な支援機関にとりつぎを実施している。
- ・ 外国人材に特化せず、職場のトラブルに関する労働相談を受けている。
- ・ 大崎市立おおさき日本語学校への留学生募集等支援
- ・ 就職に向けた面接対策等の各種就労支援講座
- ・ 留学生に対する在留資格変更手続きの事務指導や日本の労働慣行等を説明するワーキングセミナー
- ・ 県内企業と監理団体・登録支援機関等とのマッチング機会の提供

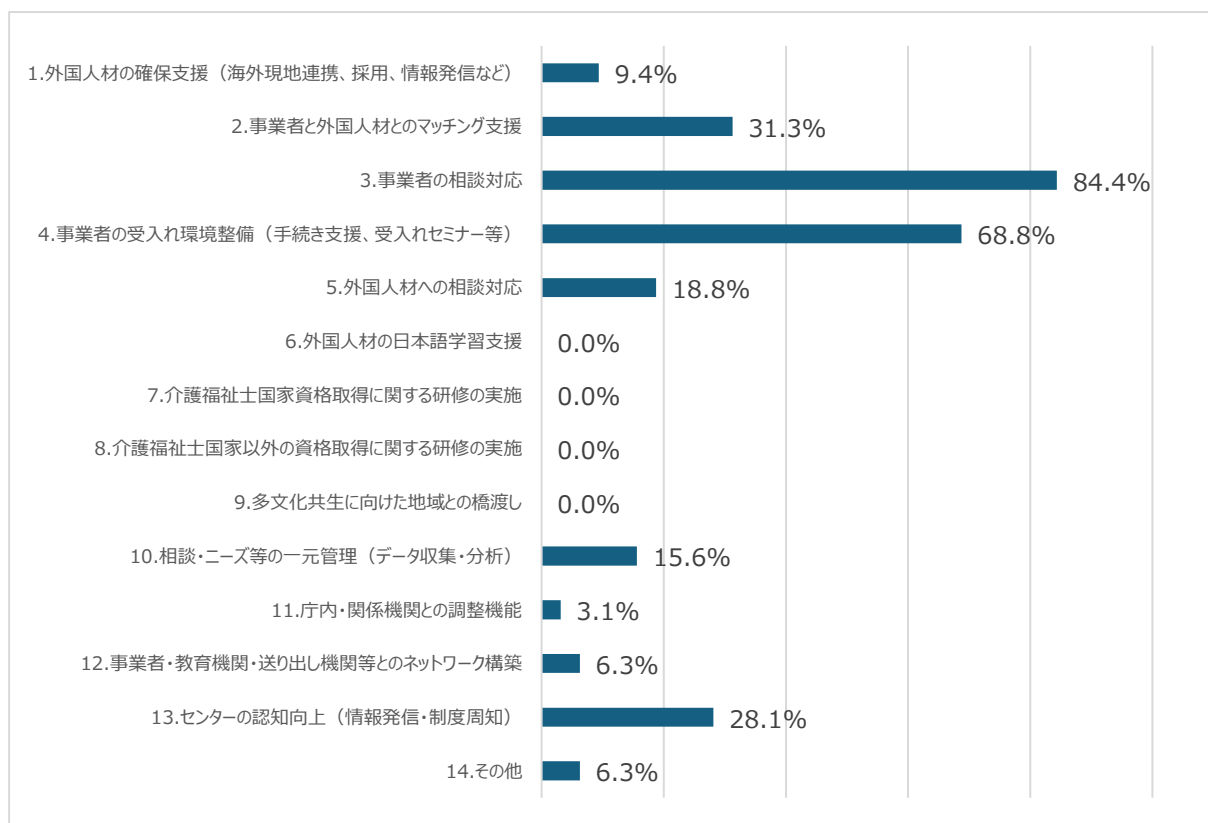
(18) 問 5-4. (「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターは次のいずれかの事業機能(許可・届出区分等)を有していますか。(複数選択)

図表 72 センターの事業機能 (n=32)



(19) 問 5-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターが担う役割で、特に重要と考えるものを教えてください。(3つまで選択)

図表 73 センターが担う役割で、特に重要と考えるもの (n=32)

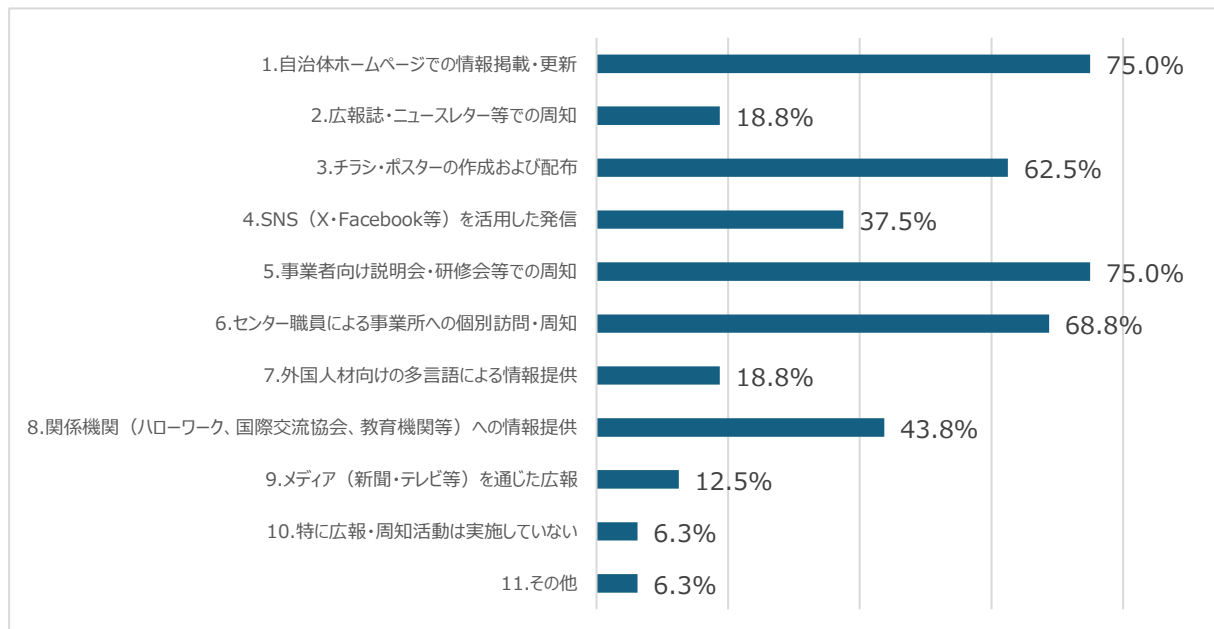


(20) 問 5-6. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 5-4.の理由を教えてください。

- ・ 介護に特化した取り組みはございませんが、介護人材からの労働相談も受けている。
- ・ 外国人材活用促進協議会介護部会及び部会セミナーの実施
- ・ 介護に特化して実施している取組や支援はない。
- ・ 県の覚書締結先から県内介護施設へ技能実習生を受け入れ、介護福祉士まで育成支援するプログラムを実施。

(21) 問5-7. (問3で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターの認知向上を図るため、以下のような広報・周知活動を実施していますか。(複数回答)

図表 74 センターの認知向上を図るための広報・周知活動 (n=16)



<その他>

- ・ 職場のトラブルの自主解決に向けた助言
- ・ 県内企業と監理団体・登録支援機関等とのマッチング機会の提供

(22) 問5-7. (問3で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問5-6を選んだ理由を教えてください。

■企業の受入れ支援・環境整備のため

- ・ 県内企業の受入れ環境整備の底上げとマッチング支援が重要と考えるため。
- ・ 事業者のニーズに即した取組が重要であると考えため。
- ・ 県内企業が、外国人材を適切かつ円滑に受け入れるためには、事業者が制度理解を深めることに加え、そのための必要な支援を活用できる環境が不可欠なため。
- ・ センターの役割は、外国人材の受入れを希望する県内企業等からの相談に対して適切な助言・情報提供を行うこと、在留資格や雇用のルール等に関するセミナー等の開催により、企業における円滑な受入れを支援することであるため。

■相談対応を中心としたセンター機能の周知のため

- ・ 外国人材雇用に関する企業支援として相談窓口を設置しているため。
- ・ 新しく外国人材を雇用しようとする事業者の相談窓口であり、さまざまな事業者の相談

に対応する必要があるため。

- ・ 当センターは、外国人材を含む在県外国人の相談を一元的に対応する窓口であり、相談窓口としての機能が一番重要と考えている。また、支援が必要な外国人に認知が行き届くように継続的な周知も重要であると考えている。
- ・ 相談対応に従事するスタッフが専門的な知識を有しており、事業者への相談支援を十分に行えると期待したため。

■企業ニーズ・課題把握のため

- ・ 令和6年度に県が実施した外国人材定着動向調査において「受入の方法や手続きが分からない」「社内の受入体制が整っていない」などの課題が見えたほか、センターに寄せられる事業者からの相談についても、受入方法・手続きに関する相談が最も多く、県内事業者のニーズが高いため。
- ・ また、相談を待つだけでなく、企業訪問を通じて外国人材の受入にあたっての課題・ニーズを把握することとしており、これらの情報を収集・分析することは、県内事業者への支援を充実させる上で重要であるため。

■マッチング・人材確保支援のため

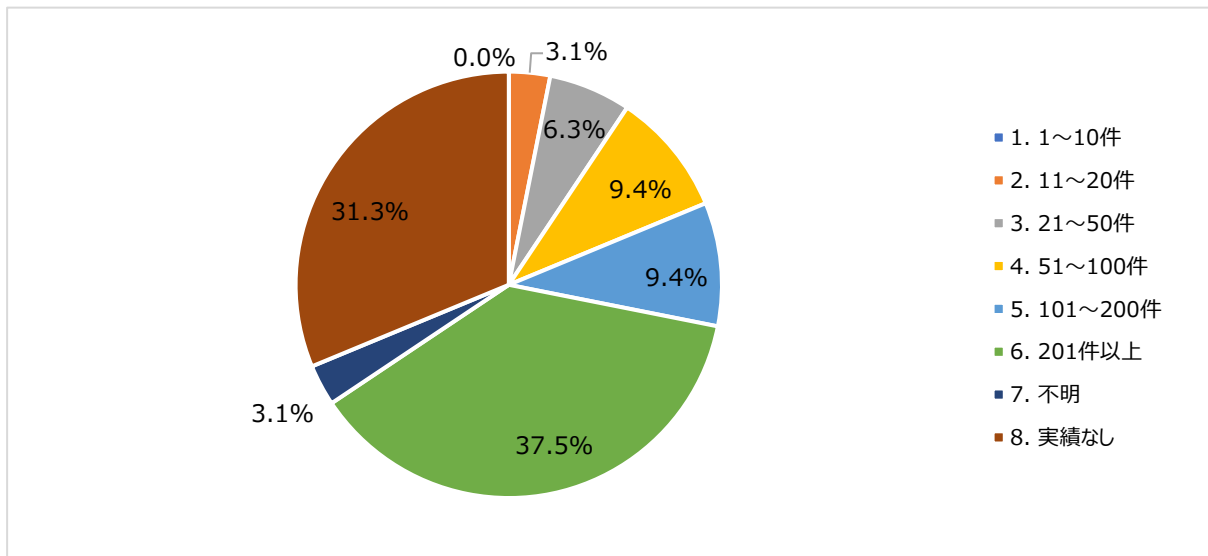
- ・ 県内企業等の外国人材活用に係る相談、人材確保・定着支援等を主な目的として運営しているため。
- ・ 県内における人手不足を解消し、産業振興を図ることを目的に、企業向けオンライン相談窓口の設置、各種セミナーの開催、マッチングイベントを実施している。
- ・ デスクの役割は、外国人材の受入れを希望する県内企業等からの相談対応、県内企業と監理団体等とのマッチング機会の提供、セミナー開催等により採用事例の紹介や人材が定着するポイントを解説し、企業における外国人材の円滑な受入れを図ることであるため。
- ・ 現地人材の掘起こしを担うセンターであるため。

■外国人本人への支援のため

- ・ 当センターにおいては県内企業等への正社員として就職を希望する求職者の就職支援を行っているが、その対象の中に外国人も含まれることからこのように回答した（技能実習等は対象外）。なお、本県において、介護分野に係る人材確保に関する事業については、国籍を問わず、産業・商工労働部局では所管していない。

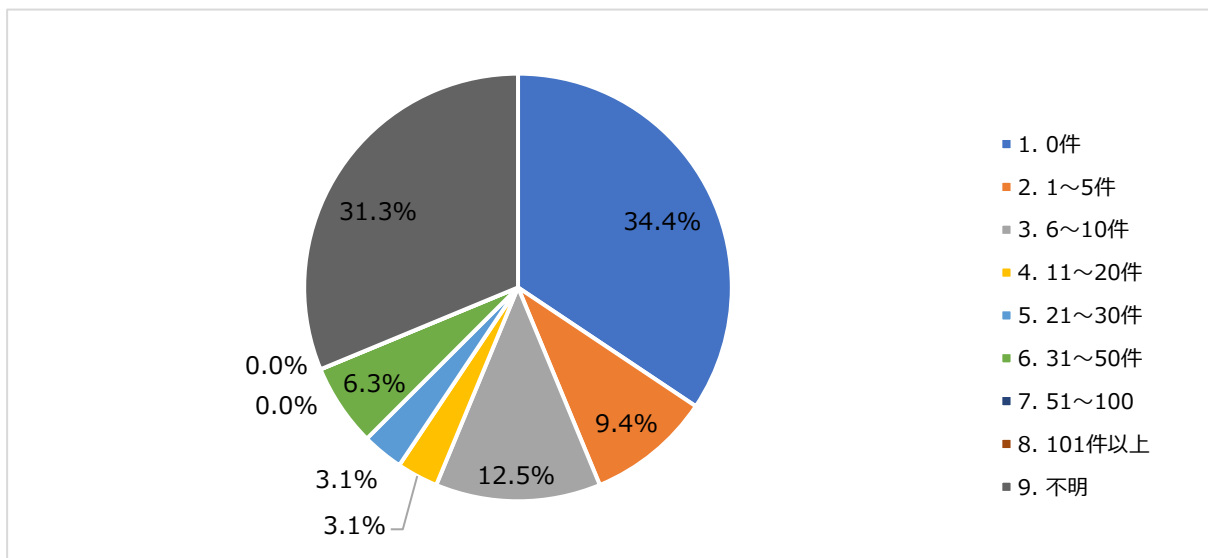
(2 3) 問 6 (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 令和 6 年度 (2024 年 4 月から 2025 年 3 月) のセンターの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 75 センターの相談件数 (令和 6 年度) (n=32)



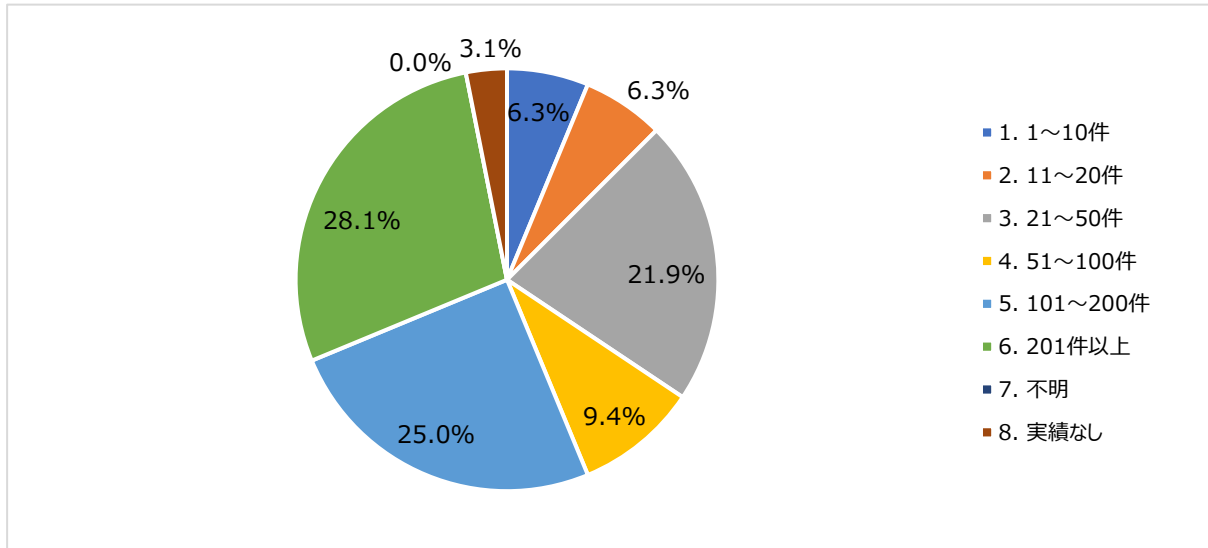
(2 4) 問 6-2. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 相談件数の内、外国人介護人材や介護事業所からの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 76 外国人介護人材や介護事業所からの相談件数 (令和 6 年度) (n=32)



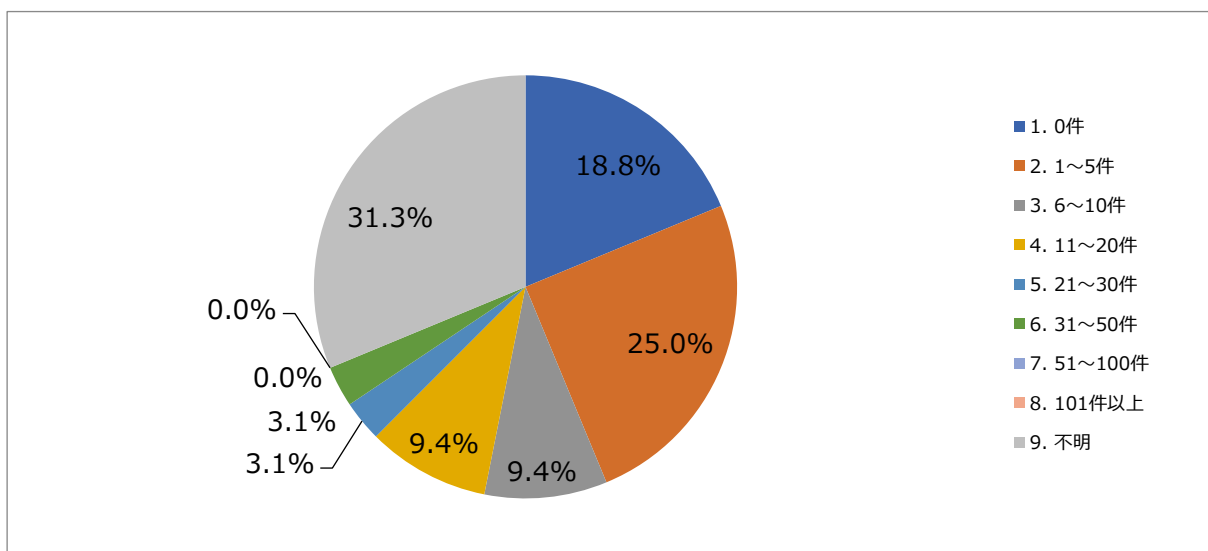
(25) 問 6-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 令和 7 年度 10 月末 (2025 年 4 月から 2025 年 10 月) までのセンターの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 77 センターの相談件数 (令和 7 年度) (n=32)



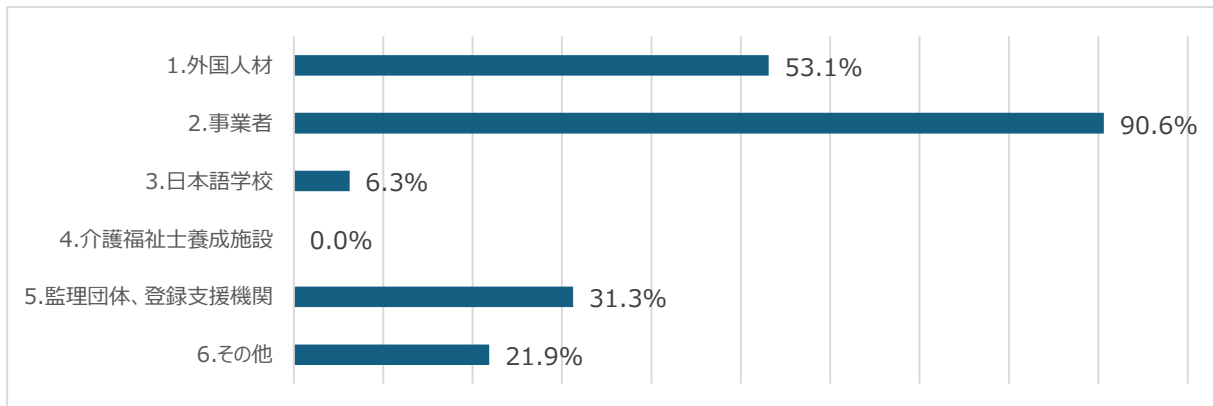
(26) 問 6-4. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 相談件数の内、外国人介護人材や介護事業所からの相談件数を教えてください。(1 つ選択)

図表 78 外国人介護人材や介護事業所からの相談件数 (令和 7 年度) (n=32)



(27) 問 6-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 相談者の上位 3つを教えてください。
(3つまで選択)

図表 79 センターの相談者 (n=32)

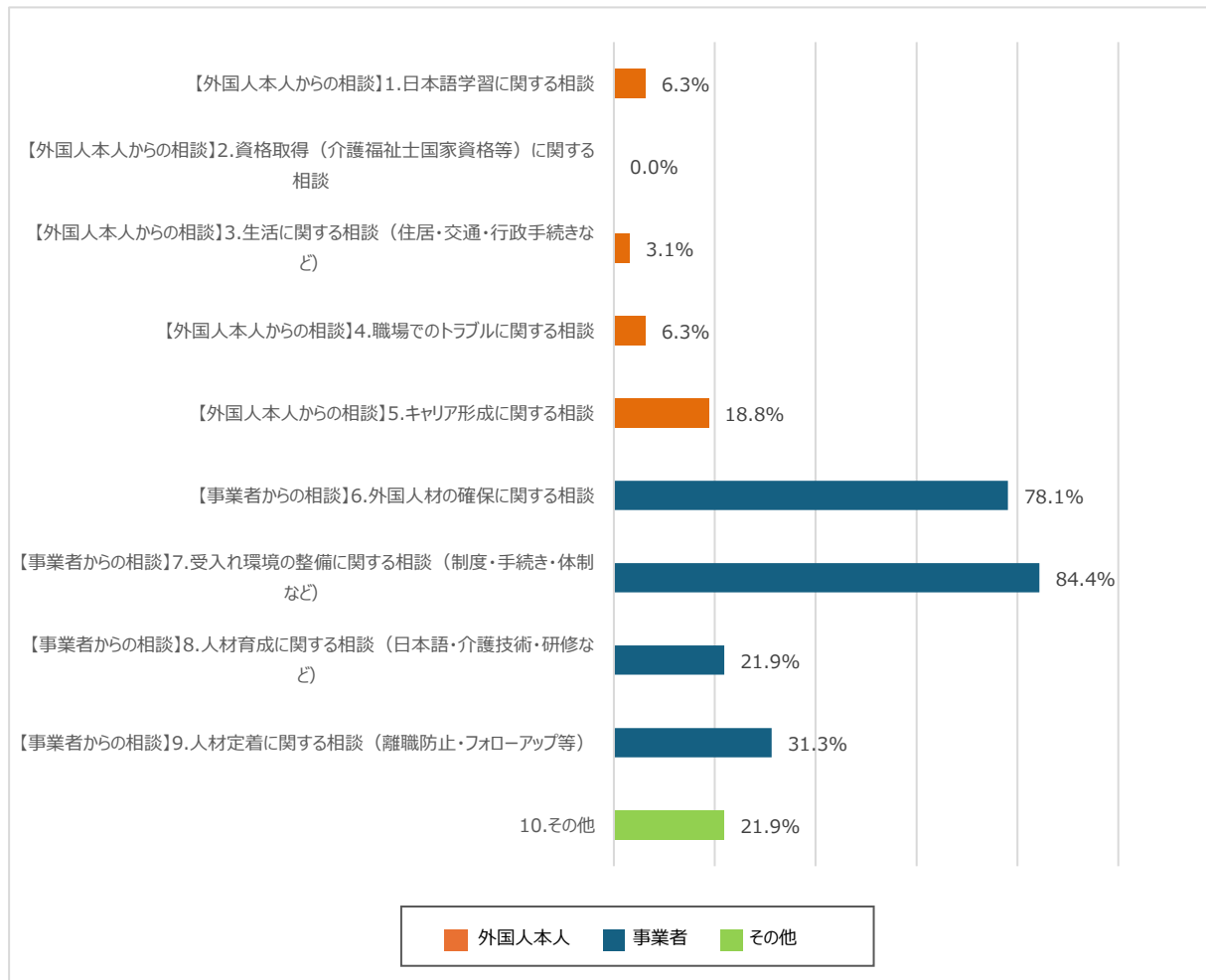


<その他>

- ・ 市町村・経済団体
- ・ 送出し機関
- ・ 国際交流協会
- ・ 業界団体や商工会議所等
- ・ 行政機関
- ・ 社会保険労務士
- ・ 上記での分類は行っていない。相談者のほとんどが労働者である。

(28) 問6-7. (問3で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 主な相談内容を教えてください。(5つまで選択)

図表 80 主な相談内容 (n=32)

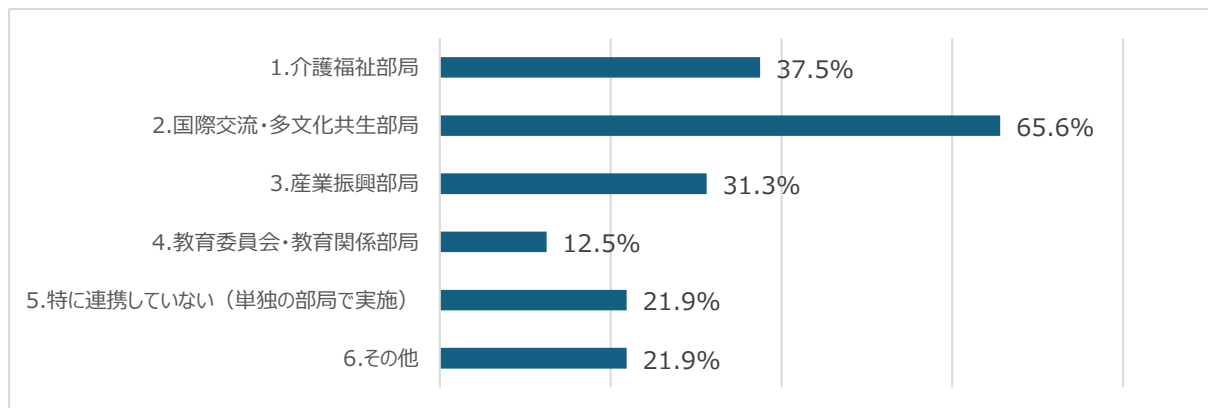


<その他>

- ・ 【外国人】外国人材からの仕事の探し方
- ・ 【外国人】履歴書の書き方
- ・ 【外国人】ビザに関する相談
- ・ 【事業者】「登録支援機関の切り替え」「委託先の見直し」
- ・ 【事業者】事業者からの求人相談
- ・ 集計していない

(29) 問 7. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 庁内の連携体制を教えてください。(複数回答)

図表 81 庁内の連携体制 (n=32)



<その他>

- ・ 外国人材受入促進・共生推進協議会への協力
- ・ 農業、林業、建設業、製造業等の各分野を所管する関係部局
- ・ 問7の1～4を含む外国人材の受入れに関係する部局等が所属する庁内組織「外国人材受入推進ワーキングチーム」を設置し、情報共有や意見交換を実施。
- ・ 農政部、県土整備部
- ・ 土木部局
- ・ 建設部局、林務部局、交通部局、観光部局、農業部局

(30) 問 7-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 7で庁内の連携体制について、具体的にどのような場面や内容で連携していますか。

■ 会議体等を通じた情報共有・意見交換

- ・ 部局横断組織である「外国人材受入れ・共生推進本部」を設置し、情報共有を行っている。
- ・ 国や経済団体、庁内関係部局等が参画する外国人材受入促進・共生推進協議会及びワーキンググループにおいて、意見交換や情報共有に努めているところ。
- ・ 関係者で構成する「多文化共生支援ネットワーク会議」において、情報共有・意見交換を実施している。
- ・ 国際局国際政策課が開設しているセンター(県、国等の8つの海外人材専門機関が一体となって在留外国人の生活や就労等をサポートする相談窓口)において、定期的に「外国人材受入企業相談会」を開催している。
- ・ 連絡会の開催

■相談対応における連携（取次ぎ・役割分担）

- ・ 国際交流・多文化共生部局では「外国人相談センター」を設置し、外国人からの生活相談等に対応している。当部局所管センターと開設場所を同じくしており、相談内容によって相互に取次ぎしている。

■広報・周知における連携

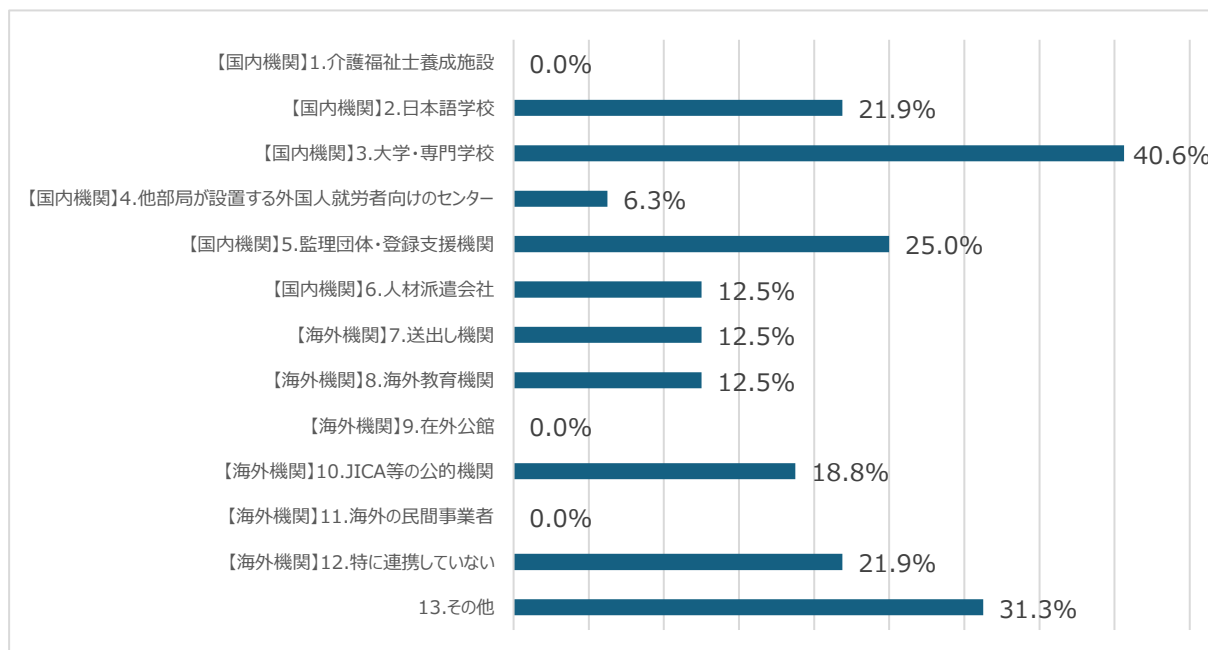
- ・ イベント、施策開始時の相互的な広報協力。
- ・ 年に2回の情報共有会の実施、県内事業者向け外国辞任材雇用セミナーの情報提供など。
- ・ 生活相談があった際に、国際交流センター窓口相談者を繋げる、また、国際交流センター窓口で就職関連の相談があった際には、当デスクに相談者を繋げる等。

■事業連携における連携

- ・ 周知・情報提供の協力を行うほか、専門的な事項については関係部局と相談しながら対応している。
- ・ 当課が運営する協議会の業種別部会所管課や関係課（多文化共生関係）として連携。
- ・ 各部局における外国人材が関係する事業に関する進捗・成果に係る情報共有等
- ・ 生活相談と労働相談とが密接していることが多いため、情報共有・連携を行っている
- ・ 各部局での外国人材の受入れに関する事業の実施状況や予算の内容等について情報共有や意見交換を実施。
- ・ センターが開催する企業向けセミナーについて、外国人材の受入れに関連する部局に周知するとともに、各部局へ関連団体等への周知を依頼
- ・ デスクが開催する企業向けセミナーや、外国人留学生等と企業の出会いの場となるイベント（グローバルキャリアフェア）について、外国人材の受入れに関連する部局に周知するとともに、各部局へ関連団体等への周知を依頼
- ・ 情報共有、意見交換

(3 1) 問 7-4. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) (外部機関との連携体制) センターの外部との関係機関との連携状況を教えてください。(複数回答)

図表 82 センター外部との関係機関の連携状況 (n=32)



<その他>

- ・ 労働局、出入国管理局、多文化共生センター、しごと相談室、行政書士会、社会保険労務士会、中小企業団体中央会、ジェトロ、ハローワーク、国際交流協会、連携協定先の企業（外国人材の紹介及び派遣を業としている企業）、日本労働組合総連合会 など

(3 2) 問 7-6. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) (外部機関との連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携をしていますか。

■相談対応・専門相談における連携

- ・ 相談対応を受ける中で連携や情報提供が必要になる場面がある。
- ・ 相談内容により適切な関係機関があった場合、窓口を紹介する。
- ・ 生活相談や労働相談など、相談対応の過程で相互に取次ぎしている。
- ・ 多言語での労働相談（通訳）などの支援。
- ・ 在留資格制度等に関する専門相談があった場合、行政書士会等と連携して対応。
- ・ 外国人受入れ制度等について、外国人技能実習機構や出入国在留管理庁等と連携して質問対応や情報提供を実施。

■人材確保・マッチング支援における連携

- ・ 支援企業の職種等ヒアリングを行い、採用可能な在留資格を整理した上で外部機関へ取次ぎし、マッチングまで支援。
- ・ 人材マッチング支援に向けた調整。
- ・ 企業からの外国人材紹介依頼があった際に協定先企業へ求人情報を共有し、人材紹介につなげている。
- ・ 一定の基準で監理団体・登録支援機関等をパートナー企業として登録し、企業のニーズに応じて紹介。

■イベント・セミナーの開催における連携

- ・ 留学生と県内企業との交流会、企業説明会、就職面接会などの実施。
- ・ 学内合同企業説明会や大学主催の就職フェアへの参加。
- ・ セミナー開催時の講師依頼やマッチングイベントへの参加募集。
- ・ JICA 等が実施する事業への参加。
- ・ 県の覚書締結先教育機関での企業説明会の開催。

■ネットワーク形成・情報共有

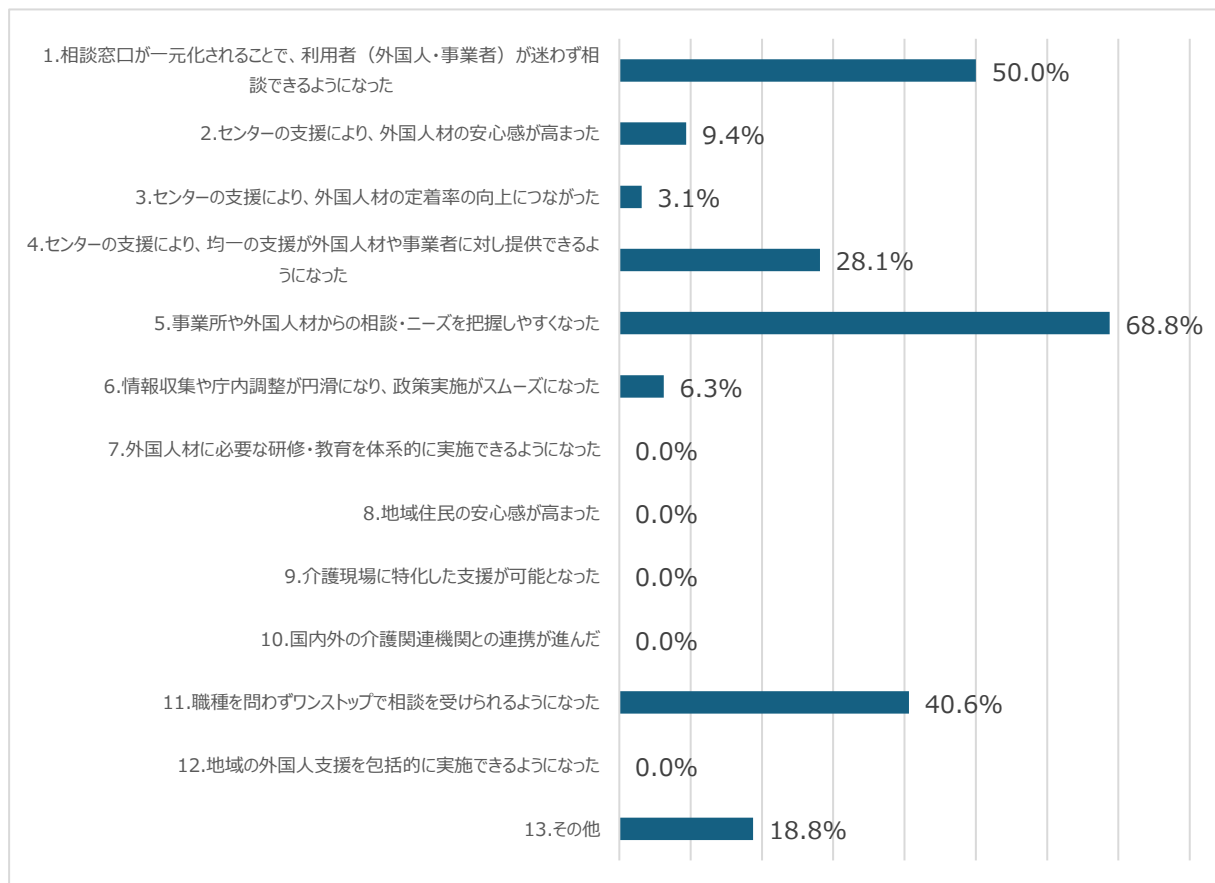
- ・ 定期的に「外国人生活支援ネットワーク会議」を開催し、外国人に関する情報交換を実施。
- ・ 連絡会の開催や関係機関との情報交換。
- ・ JICA 等との情報交換。

■人材育成・教育分野での連携

- ・ 日本語学校と連携し、外国人材（N3 程度）を対象にビジネス日本語やビジネスマナー講座を実施。
- ・ 県内企業への就職や日本語学校への留学に関する周知と希望者の確保。
- ・ 県内企業の現地送出し機関視察ツアーの実施。

(33) 問 8. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置した結果得られるメリットについて教えてください。(上位3つまで)

図表 83 センター設置から得られるメリット (n=32)

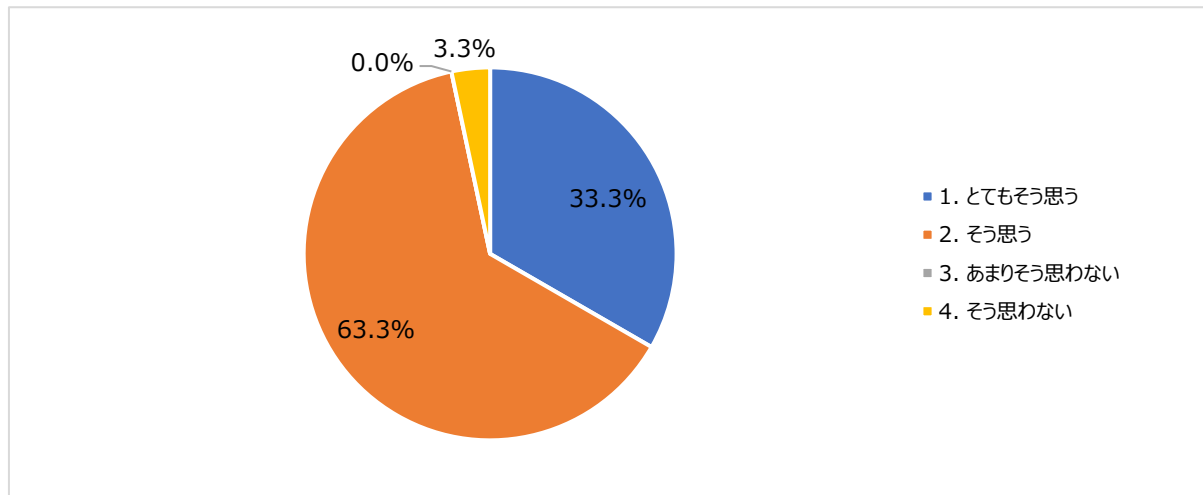


<その他>

- ・ マッチングイベントや求人掲載を通じて県内企業と外国人材とのマッチングが促進された。
- ・ 当センターの設置により、外国人を含む、より多くの府民から労働相談を受けることができた。
- ・ 県内で働く外国人材の雇用事例を紹介することで、県内企業の機運醸成や外国人材からの認知度向上に繋がった。
- ・ 相談窓口、セミナーやマッチングイベント等により外国人材を活用する企業が増加したことで人手不足の解消に寄与した。
- ・ センターの支援により、受入れ企業の安心感が高まった。

(3 4) 問 8-3. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、外国人材の定着や離職防止につながると感じますか。(1つ選択)

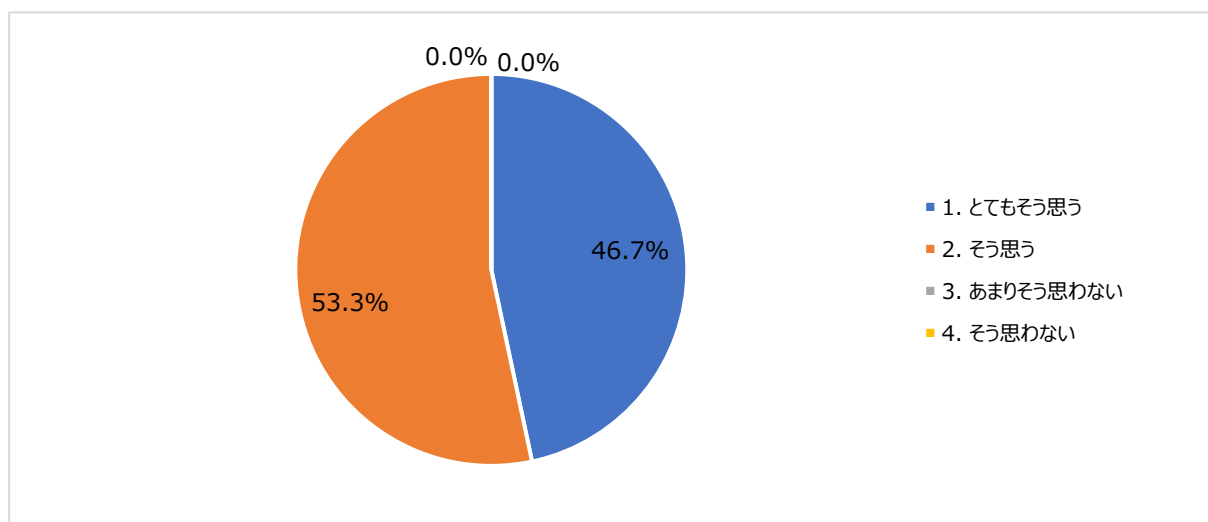
図表 84 外国人材の定着や離職防止につながるか (n=30)



※センター 2 か所は無回答

(3 5) 問 8-4. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、部局や自治体として外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなると感じますか。(1つ選択)

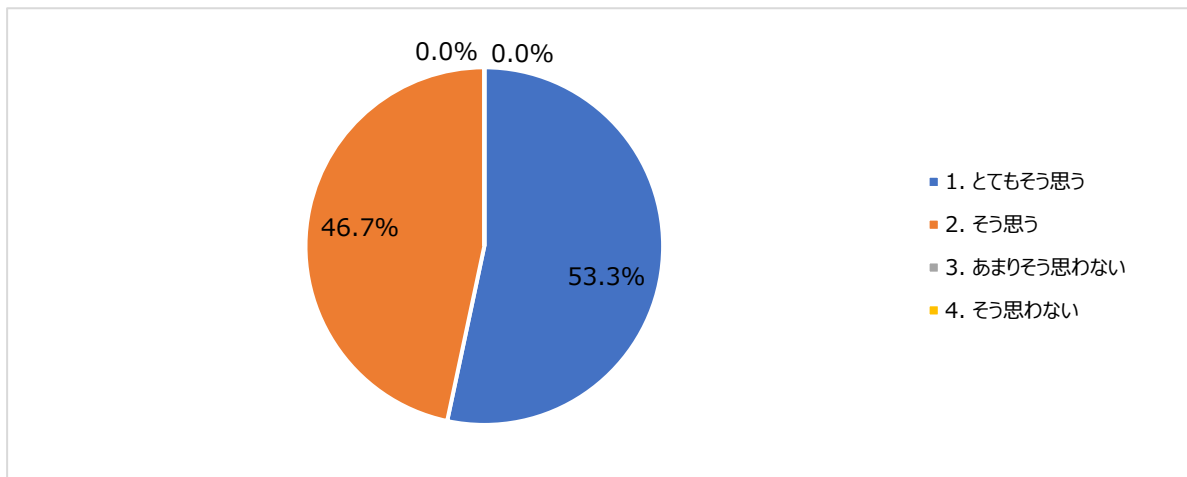
図表 85 外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなると感じるか (n=30)



※センター 2 か所は無回答

(36) 問 8-5. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、外国人材や事業者にとって相談しやすくなるなど、利便性が上がると思いますか。(1つ選択)

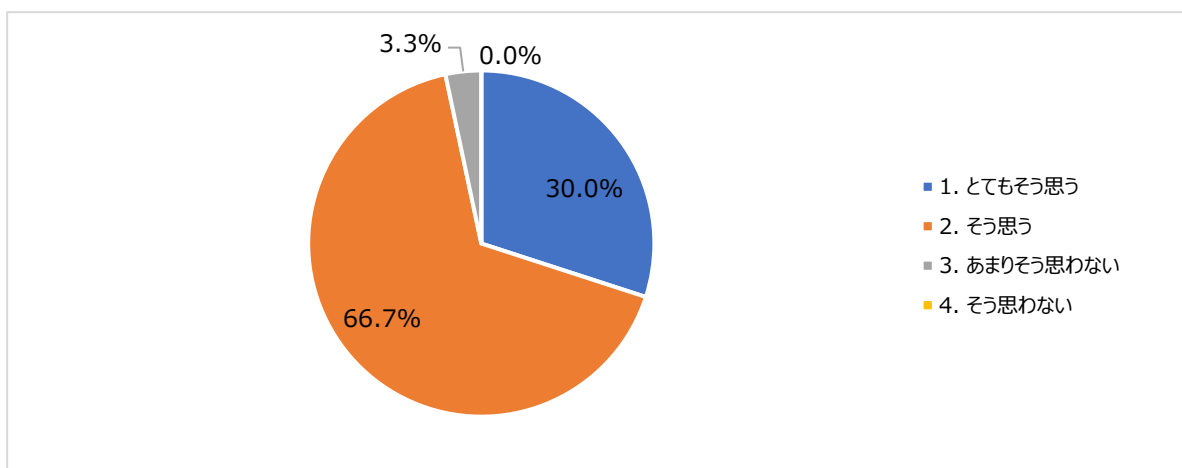
図表 86 外国人材や事業者にとって利便性が上がるか (n=30)



※センター 2 か所は無回答

(37) 問 8-6. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを設置することで、地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながると思いますか。(1つ選択)

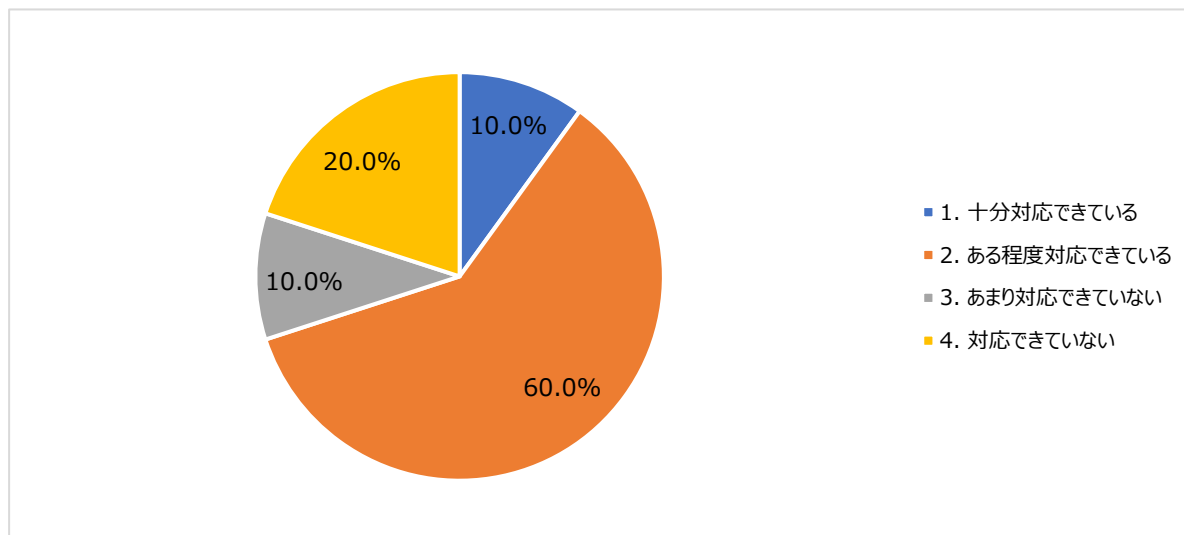
図表 87 地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながるか (n=30)



※センター 2 か所は無回答

(38) 問 8-7. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方)センターでは、外国人介護人材および、外国人介護人材を受け入れる・受入れを検討する介護事業者等に対する支援を、十分に実施できていますか。(1つ選択)

図表 88 外国人介護人材や介護事象者に対する支援の実施状況 (n=30)



※センター 2 か所は無回答

(39) 問 8-8. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 8-7 の理由を教えてください。

■十分対応できている

- ・ 介護業界で対象になる在留資格「介護」、「EPA」、「特定技能」、「技能実習」に対し、取次を実施できる参画機関との連携ができており、支援企業のニーズに応じて解決できているため
- ・ 介護事業者からの問い合わせも多数あり、企業からの受入れに関する相談対応の体制が整備できていると考えるため。

■ある程度対応できている

- ・ 相談対応、各種セミナー、マッチングイベント等の実施により外国人介護人材に限らず外国人材雇用に当たって必要となる支援を実施しているため。
- ・ 開催するイベントでは介護事業者も参加しているため。
- ・ センターが実施するセミナーには、介護事業者も多く参加しており、実施後のアンケート調査での満足度も高いため。
- ・ 外国人介護人材に特化しているわけではないが、業種を限らずトータルサポートしてい

るためある程度対応できている。

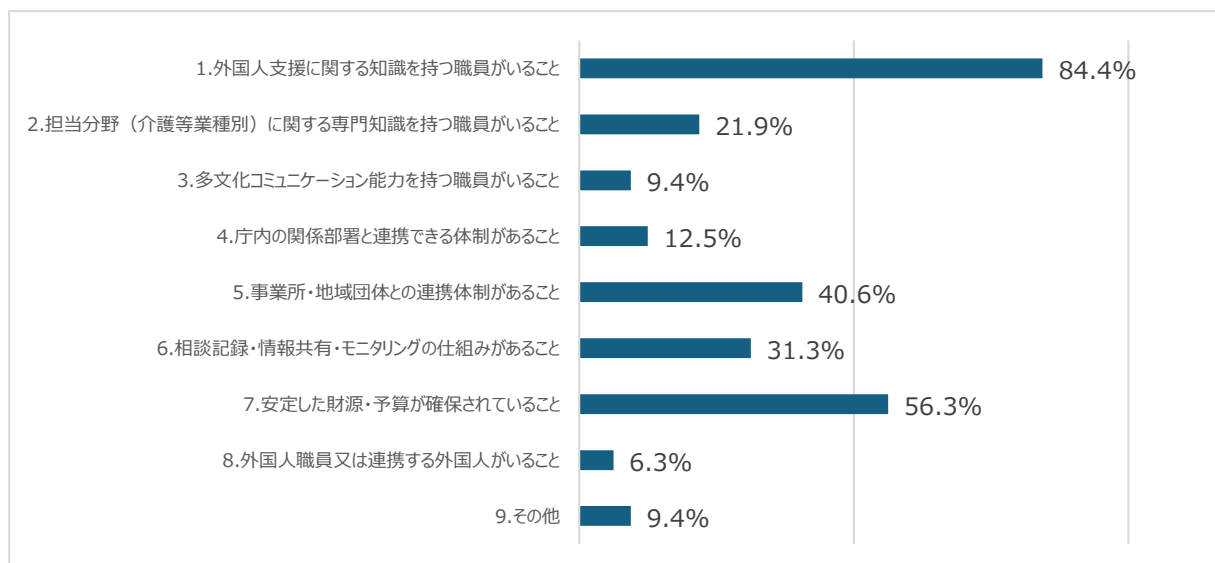
- ・ 外国人材の受入れを検討する介護事業者含む県内企業に対し、専門のスタッフが丁寧に相談対応を行っているため、ある程度支援を実施出来ている。
- ・ 介護事業所からの相談もあり、また、市町村の介護福祉部局から介護人材の受入れに関するセミナー対応依頼を受けているため。
- ・ 県事業の一環として、介護事業所のニーズを確認し、外国人介護職員向けに日本語教育を実施している。
- ・ 「介護」分野における在留資格等に関する相談も対応しているため。
- ・ あまり対応できていない
- ・ 当センターは、業種を限定することなく、県内中小企業等における外国人材の受入れから定着までを支援するとともに、県内企業への就職を希望する外国人の支援等を行っている。介護分野に特化したメニューを設けているものではないため。

■対応できていない

- ・ 介護人材については別部署が主対応しているため
- ・ 外国人材を新規に雇用するための相談窓口であり、特定分野の事業者への支援には特化していないため。
- ・ 介護人材については福祉部局が対応
- ・ 介護事業者、人材の相談事例がない

(40) 問 8-9. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営するうえで、重要だと思う要件を教えてください。(上位3つまで)

図表 89 センターを運営するうえで重要だと思う要件(n=32)

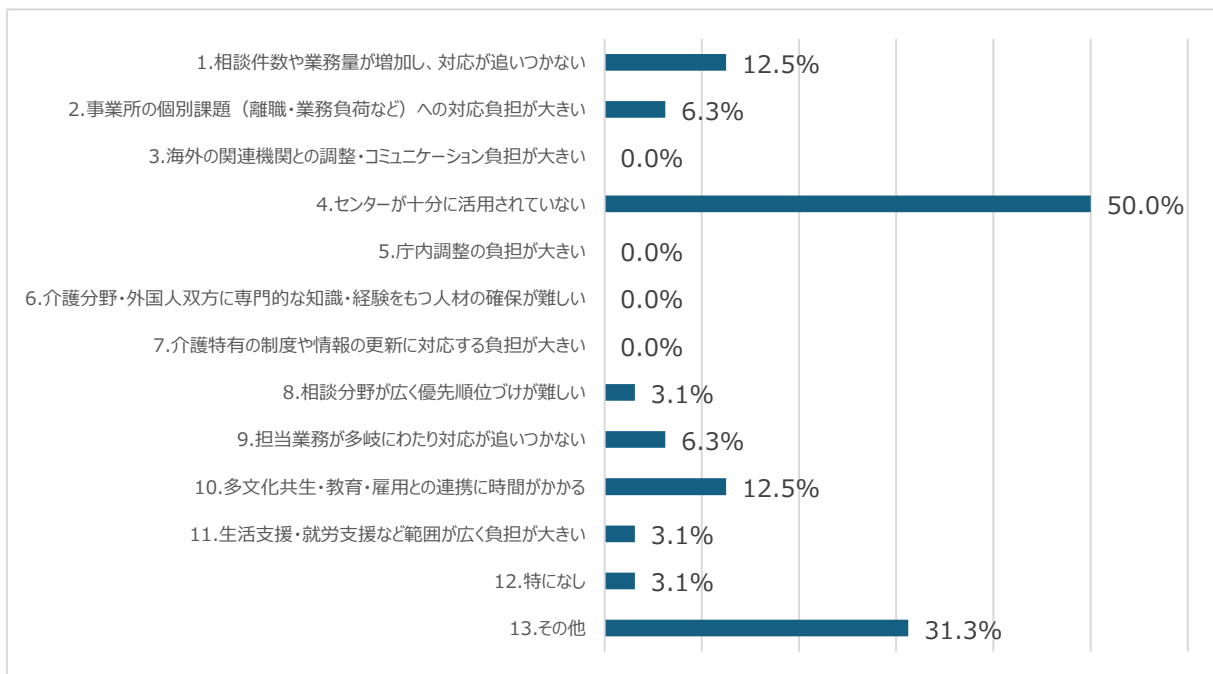


<その他>

- ・ 業種・職種と問わず外国人材雇用に関する幅広い知識を持つこと
- ・ 面談、電話、オンライン、チャットボットでの相談等、相談者が相談しやすい環境を整えること。
- ・ 行政機関におけるマンパワー不足の解消

(41) 問 8-11. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営する上で、感じている課題があれば教えてください。(上位3つまで)

図表 90 センターを運営する上で感じている課題 (n=16)



<その他>

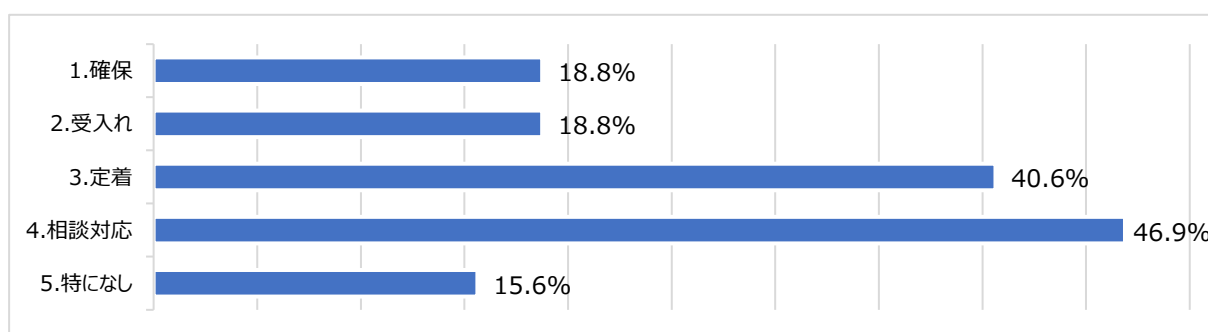
- ・ 就労支援・人材紹介（センターでは個別の人材紹介機能を有していないため）
- ・ 県内企業からの認知度は上がっているものの、具体的な相談やマッチング件数に繋がっていない。
- ・ 他事業とどのように連携するか
- ・ 海外拠点であるため、事業実施状況が把握しづらい
- ・ 外国人雇用事業所、雇用検討事業所の把握
- ・ 国の受入環境整備交付金を活用して運営しているが、当該交付金は申請額に対して十分な交付がされておらず、センターの円滑な運営に支障をきたしかねない状況となっている。
- ・ 全国同様、県内の人手不足の状況は深刻であるが、外国人材の受入れを計画や検討して

いる事業所は未だ低調であり、セミナーやマッチングイベントへの参加事業所数が想定を下回っている。

- ・ センターの認知度向上
- ・ 財源・予算確保

(4 2) 問 8-13. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 今後、センターとして強化したい、または新たに追加したい支援のフェーズがあれば、教えてください。(複数回答)

図表 91 今後センターとして強化したい・新たに追加したい支援フェーズ(n=32)



(4 3) 問 8-14. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 問 8-13 の理由を教えてください。

■確保に関連した理由

- ・ 海外からの人材受入れに限らず、優秀な外国人材を県内企業とマッチングさせる機会をさらに確保することが重要であると考えするため。
- ・ 現地人材の掘起こしを担うセンターであるため。
- ・ 採用に関する相談件数があるが、連携先が少ないこと。
- ・ 今後の県内労働人口の減少に備える必要がある。
- ・ 人手不足を背景に外国人材受入企業は増加することが見込まれるため、引き続き県内企業向けの相談対応を行う必要があるため。

■受入れに関連した理由

- ・ 複数の海外拠点のうち、企業側の活用が十分でない拠点が見られることから、受入れ段階における支援ニーズの掘り起こしが必要なため。
- ・ 職場のトラブル解決のために、労働相談においてアドバイスを行うため。
- ・ 外国人材の雇用を専門とする行政書士がいないため、研修等による強化が必要。
- ・ 県内企業等の外国人材活用に係る相談、人材確保・定着支援、及び国の制度変革に係る理解促進などを総合的に支援する体制を強化することを目的としているため。
- ・ 当センターは企業向けの相談窓口であるため、相談体制の強化を行うことで県内企業が

抱える外国人材関係の多様な相談に対応し、外国人材の受入れ・定着に寄与すると考えているため。

- ・ 県内の外国人労働者数及び外国人を雇用する事業所数が年々増加しており、企業から寄せられる相談内容も多様化すると見込まれるため、様々な課題に柔軟に対応できる支援体制を整備する必要があるため。

■ 定着に関連した理由

- ・ 定着や受入れに悩む事業者の声が多いため。
- ・ 外国人材が職場や地域社会で孤立せず、仲間意識を持ってネットワークを構築する機会の提供が重要であると考えため。
- ・ 相談の主軸が「採用前」から「採用後の運用」に変化したため。また、マッチング成立後の継続的な定着支援へのニーズが高まっているため。
- ・ 定着に課題がある事業者があるが、相談対応以外での取組が手薄と感じているため。
- ・ 転職が可能となる育成就労制度への転換にあたり、外国人材から選ばれる地域となる必要があるため。
- ・ マッチングイベントなどは十分に開催しているが、受入後の長期定着に関する取組の必要性を感じているため。
- ・ 外国人材を含む在県外国人の増加に伴い、相談内容が複雑化・多様化しており、相談体制を整えることで外国人の定着につながると考えられるため。

(44) 問 8-15. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) 今後、センターが地域の中でどのような役割を担っていくべきだと思いますか。

- ・ 国や関係機関と外国人材の雇用に関する相談窓口として県内事業者のニーズを知り、県内事業者で正しく雇用、受け入れされるための一助を担う。
- ・ 県内企業と優秀な外国人材が上手くマッチングできるようなハブ的な役割になることを期待する一方で、将来的には当デスクの支援を受けずに企業が自主的に外国人材を受入れができる体制を目指す。
- ・ 自治体や商工会・商工会議所との連携を強化し、支援の輪を広げるハブ機能としての役割
- ・ 引き続き働く人・雇う人から労働相談を受け付ける。
- ・ 事業者のニーズを把握し適切な支援を提供する
- ・ 外国人材の地域における共生に事業者が取り組む中で、各事業者のニーズに応じた支援を行いながら、生活面でのサポートを含む適正な受入環境を整備する役割が求められる。
- ・ 県内企業における外国人材の円滑な確保・受入れに向け、マッチング支援や現地向け PR

を行う役割。

- ・ 外国人労働相談、就労支援等のワンストップ窓口となり、適時適切に必要なサービスへの橋渡しを行う。
- ・ サポートデスクの認知度向上を図るとともに、外国人労働者の定着に向けてのコンテンツを充実させ、情報共有を進める。
- ・ 多言語での情報提供、専門機関への橋渡し、住民間の摩擦調整を担う多文化共生の拠点として、外国人が地域で自立して暮らすための伴走支援を行っていくべきと考える。
- ・ 県内企業等の外国人材の受入れに係る相談対応、情報提供をワンストップで実施
- ・ 地域の人手不足の解消に向けた外国人材の受入環境整備を推進する役割を担っていく必要があると考える。
- ・ 県内事業所の拠り所
- ・ 県内における外国人雇用にかかる相談対応や情報発信
- ・ 県内企業における適正な受入れを支援し、外国人材が県内企業へ就職・定着して地域経済の担い手として活躍できるよう支援する役割。
- ・ 県内企業に対し、外国人雇用に対する理解を深め、外国人労働者を在留資格に応じて適正に雇用できるよう支援する役割。
- ・ 外国人材の確保や定着につながる役割を引き続き担う必要がある。

(45) 問 8-16. (問 3.で「すべての機能を担うセンターを設置している」または「一部の機能のみ担うセンターを設置している」を選択した方) センターを運営するにあたり、必要な支援があれば教えてください。

- ・ 国からの財政支援
- ・ 交付金等の財源確保への支援
- ・ 安定した財源・予算
- ・ 恒久的な財源措置
- ・ 外国人材の受入・定着や確保に関する相談窓口設置・運営に対する財政的支援
- ・ 相談窓口機能の維持に関する安定した財源
- ・ 相談窓口の認知度向上のための広報支援
- ・ 在留外国人の一元的相談窓口の設置費に当たる法務省所管の外国人受入環境整備交付金については、例年、所要額と交付額が大きく乖離して運営に大変苦慮していることから、全国知事会を通じて手厚い財政支援を要望している。

【産業・商工労働部局】センター未設置自治体

(46) 問9. 令和7年12月1日現在、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に関するセンターの設置を検討していますか。(1つ選択)

図表 92 センター設置の検討有無 (n=9)

選択肢	回答	割合
1. 設置を検討している	1	11.1%
2. 設置を検討していない	6	66.7%
3. 過去に検討したが見送った	1	11.1%
4. 過去に設置していたが、現在は設置していない(廃止した)	1	11.1%
合計	9	100.0%

(47) 問9-2. (問9で「センターの設置を検討している」を選択した方) センターの設置を検討している理由を教えてください。(複数回答)

<回答数1、選択肢は以下の通り>

- ・ 地域の事業者における外国人材の円滑な受入れを促進するため
- ・ 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため
- ・ 外国人材・受け入れる事業者への支援を一元化し、利用者(外国人・事業者等)の利便性を高めるため
- ・ 地域の事業者等からセンター設置に関する要望があったため
- ・ 他自治体の先行事例から、センター設置が効果的と判断したため

(48) 問9-4. (問9で「センターの設置を検討している」を選択した方) センターの設置を検討している場合、どのような機能を担うことを想定していますか。(複数回答)

<回答数1、選択肢は以下の通り>

- ・ 受入れ
- ・ 定着
- ・ 相談対応

(49) 問 9-6. (問 9.で「センターの設置を検討していない」を選択した方) 設置を検討していない理由を教えてください。(複数回答)

<回答数 6、選択肢・回答は以下の通り>

- ・ 自治体として既に「確保」「受入れ」「定着」に関する取組を実施しており、センター設置の必要性を感じないため
- ・ 他部署で外国人介護人材の「確保」「受入れ」「定着」に対応できるような窓口やセンターが設置されているため
- ・ 事業者などからの要望がほとんどないため
- ・ 予算の確保が難しいため
- ・ 当部局では「外国人材の雇用を検討している企業」への相談窓口は設置しているが、外国人介護人材を含む外国人就労者を対象とした事業や支援を実施していないため。
- ・ 外国人活躍推進課において、「外国人総合相談ワンストップセンター」を設置し、外国人からの全般的な相談を受けていることや、出入国在留管理庁や労働局等で外国人関連施策をある程度主導的に実施しているため。

(50) 問 9-8. (問 9.で「センターを過去に設置していたが見送った」過去に検討したが見送った理由を教えてください。(複数回答)

<回答数 1、解答は以下の通り>

- ・ 県内企業のニーズの把握が不十分だったため

(51) 問 9-10. (問 9.で「センターを過去に設置していたが、現在は設置していない(廃止した)」過去に検討したが見送った理由を教えてください。(複数回答)

<回答数 1、解答は以下の通り>

- ・ 県の出先機関に無料職業紹介所を設置し、外国人材に関してもマッチングを実施してきたが、国のハローワーク業務との役割重複を整理解消することを目的に、令和 7 年度から無料職業紹介所の機能を原則廃止したため。

4. まとめ

(1) 設置状況・位置づけ

外国人介護人材を含む外国人就労者に対する支援拠点としてのセンターの設置状況を見ると、介護・福祉部局と産業・商工労働部局では設置状況や位置づけに違いが見られた。介護・福祉部局では、センターを設置している自治体は15自治体であり、回答自治体44のうち34.1%にとどまっている。一方、産業・商工労働部局では、センターを設置している自治体は27自治体であり、回答自治体34のうち79.4%となっており、介護・福祉部局と比較して設置が進んでいる状況が確認された。

設置目的について見ると、介護・福祉部局のセンターは、外国人介護人材の確保・育成・定着支援を主な目的として設置しており、介護分野に特化した人材確保対策の一環として位置づけられている。一方、産業・商工労働部局のセンターは、外国人労働者の就労支援や地域企業の人材確保支援を目的として設置されており、外国人材政策や産業人材確保施策の中で整備されているケースが多い。

また、設置時期について見ると、介護・福祉部局のセンターは2018年以降に設置されたものが中心であり、比較的新しい取組として整備が進められている。一方、産業・商工労働部局のセンターは、2018年以降の設置が中心であるものの、特に2024年から2025年にかけて設置が増加している。

図表 93 設置状況・位置づけの違い

項目	介護・福祉部局センター	産業・商工労働部局センター
設置目的	外国人介護人材の確保・育成・定着支援	外国人労働者の就労支援、人材確保、企業支援
センター設置数	15 (34.1%)	27 (79.4%)
設置時期	2018年以降の設置が中心	2018年以降の設置が中心、2024～2025年に増加

(2) 運営体制

センターの運営体制について見ると、介護・福祉部局と産業・商工労働部局のいずれも委託により運営されているケースが多い点は共通している。一方で、委託先の性格や体制には違いが見られた。

介護・福祉部局のセンターでは、社会福祉協議会や業界団体など、介護分野の関係団体が主な委託先となっており、比較的小規模な体制で運営されている例が多い。これに対し、産業・商工労働部局のセンターでは、人材サービス企業や産業支援機関、行政書士会、国際交流団体などが委託先となるケースが多く、センターの規模や体制は様々である。

拠点数はいずれも1拠点で運営されるケースが多いが、産業・商工労働部局では複数拠点を設置している例も見られる。さらに、再委託については、介護・福祉部局では通訳や研修等の

業務が中心であるのに対し、産業・商工労働部局では海外事業やマッチング業務などで行われている例が見られた。

また、相談対応における言語体制については、産業・商工労働部局のセンターでは多言語対応を行っているケースが多い一方、介護・福祉部局のセンターでは日本語を基本とし、必要に応じて通訳等を活用して対応している例が見られた。

図表 94 運営体制の違い

項目	介護・福祉部局センター	産業・商工労働部局センター
運営形態	多くが委託運営	多くが委託運営
委託先の主な類型	社会福祉協議会、介護人材センター、業界団体等	人材サービス企業、産業支援機関、行政書士会、国際交流団体
人員体制	小規模（平均：正規約3名、非正規1～2名程度）	センター規模により様々
拠点数（自治体あたり）	1拠点多い	1拠点多いが複数拠点の例もあり
再委託の有無	一部あり（通訳、研修等）	海外事業やマッチング業務等で再委託あり
対応言語	日本語中心	多言語対応

(3) 支援機能

外国人介護人材センターの支援機能を見ると、介護・福祉部局のセンターでは、外国人介護人材および介護事業者を主な対象とし、受入れ体制の整備や日本語学習支援、介護福祉士資格取得支援など、受入れ・定着段階の支援が中心となっている。一方、産業・商工労働部局のセンターでは、外国人労働者および企業を主な対象とし、企業向け人材確保支援や外国人材のマッチング、労働相談など、確保および就労支援を中心とした取組が行われている。このように、介護・福祉部局のセンターは介護分野に特化した人材育成・定着支援を担うのに対し、産業・商工労働部局のセンターは外国人労働者全体を対象とした就労支援を担う点に特徴が見られた。

図表 95 支援機能の違い

項目	介護・福祉部局センター	産業・商工労働部局センター
主な支援対象	外国人介護人材、介護事業者	外国人労働者、企業、求職者
重点フェーズ	受入れ・定着支援が中心	確保・受入れ（就労支援）が中心
確保（獲得）支援	海外ルート構築、マッチング	企業向け人材確保支援、外国人材マッチング
受入れ支援	受入体制整備、事業者支援	就労支援、制度説明
定着支援	日本語学習支援、資格取得支援	生活相談、日本語支援
特徴的な支援	介護福祉士資格取得支援、日本語教育支援	労働相談、企業向け人材確保支援

(4) 相談・利用状況

主な相談者は両部局とも事業者であった。これに次いで外国人本人からの相談も多く、外国人本人からの相談は回答者全体の5割程度であった。

相談内容について見ると、介護・福祉部局のセンターでは、事業者からの相談として、外国人介護人材の受入方法や在留資格制度、受入体制の整備、日本語教育や介護福祉士資格取得支援など、受入れや人材育成に関する内容が多く見られた。また、外国人本人からは、日本語学習や資格取得、職場・生活に関する相談が寄せられている。

一方、産業・商工労働部局のセンターでは、事業者からは外国人材の採用方法や制度・在留資格、マッチング・人材紹介に関する相談が多く見られ、外国人本人からは労働条件や在留資格の手続き、生活相談など、就労や生活に関する幅広い相談が寄せられている。

年間相談件数については、介護・福祉部局のセンターでは100件以下と比較的件数は多くない傾向が見られる。一方、産業・商工労働部局のセンターでは、101～200件程度が25%、201件以上が28.1%と、比較的相談件数が多いセンターも一定数見られた。

介護・福祉部局のセンターは主に介護事業者の受入れや人材育成を支援する役割を担っているのに対し、産業・商工労働部局のセンターは企業と外国人労働者双方からの相談に対応する就労支援拠点として機能している点に特徴が見られた。

図表 96 相談・利用状況の違い

項目	介護・福祉部局センター	産業・商工労働部局センター
主な相談者	事業者、外国人材	事業者、外国人材
主な相談内容（事業者）	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材の受入方法・制度（技能実習、特定技能、在留資格等） ・受入体制の整備（教育、指導体制） ・日本語教育や資格取得支援（介護福祉士） 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人材の採用方法 ・制度・在留資格 ・マッチング・人材紹介
主な相談内容（外国人材）	<ul style="list-style-type: none"> ・日本語学習 ・介護福祉士資格取得 ・職場・生活上の相談 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件（賃金、契約） ・在留資格・手続き ・生活相談
相談件数（R7）	相談件数の多い層 <ul style="list-style-type: none"> ・1～50件が25.0% ・51～100件が25.0% 	相談件数の多い層 <ul style="list-style-type: none"> ・101～200件が25.0% ・201件以上が28.1%
介護人材に関する相談件数（R7）	—	1～5件が25.0% 実績なしや不明の回答数が多い

(5) 一元的なセンターの意義・課題

介護・福祉部局と産業・商工労働部局の双方に共通する点として、いずれの部局のセンターにおいても、外国人介護人材を含む外国人材の受入れや就労に関する相談を受け付ける窓口として機能しており、制度や受入方法等に関する情報提供、相談対応、セミナーの実施などを通じて、外国人材の受入れを支援する拠点となっている。また、企業・事業者や外国人材、関係機関からの相談を集約することにより、外国人材の受入れに関する課題を把握し、支援施策の推進につなげる役割も担っている。

一方、介護・福祉部局のセンターでは、外国人介護人材および受入事業者からの相談を受け付ける窓口として、制度や受入方法、日本語教育、資格取得支援など、介護分野に特化した専門的な情報提供や支援を行うことができる点に意義があると考えられる。また、介護事業者や養成施設等とのネットワークを活用することで、日本語学習支援や介護福祉士資格取得支援など、受入れ後の人材育成や定着支援を継続的に実施できる点も重要な役割となっている。一方で、外国人介護人材については、受入れ後の定着支援の重要性が高いことに加え、都市部への流出など地域内での定着に関する課題も指摘されており、相談対応だけでなく、より実効性のある定着支援の取組を強化していくことが課題として挙げられている。

これに対し、産業・商工労働部局のセンターでは、外国人材の採用方法や制度に関する企業

からの相談、外国人材からの労働条件や生活に関する相談などを受け付ける窓口として機能している。企業向けの人材確保支援や外国人材とのマッチング、制度説明やセミナーの実施などを通じて、外国人材の確保から就労までを総合的に支援できる点が一元的なセンターの意義といえる。一方で、外国人本人からの相談内容は労働条件や生活相談など多岐にわたることから、多言語対応や専門的な相談体制の確保が必要であるほか、業種横断的な支援を行う性格上、特定分野に特化した支援が十分にいきにくいといった課題も見られた。

(6) 未設置自治体のセンター設置に関する状況

アンケート結果を見ると、センターを設置していない自治体においても、外国人材に関する相談や支援は一定程度実施されているが、その体制や今後のセンター設置に対する考え方には、介護・福祉部局と産業・商工労働部局で違いが確認された。

介護・福祉部局においては、センターを設置していない自治体では、他部署に設置された窓口やセンターで対応している場合が多い（55.6%）。また、自治体として既に外国人材の「確保・受入れ・定着」に関する取組を実施していることを理由とする回答も22.2%見られた。一方で、外国人介護人材の受入れや定着支援の重要性は認識されており、今後の状況に応じてセンターの設置や機能強化を検討する必要があるとする意見も挙げられている。

産業・商工労働部局においては、多くの自治体で外国人材に関するセンターが設置されている一方、未設置の自治体では、既存の相談窓口や関係機関を通じて対応している状況が見られた。具体的には、他部署の相談窓口や外国人総合相談窓口等で対応していることを理由に、当該部局で新たにセンターを設置していないとする回答が見られた。加えて、既存の取組があること、事業者ニーズが少ないこと、予算確保が難しいことなども理由として挙げられている。

本アンケート調査では、介護・福祉部局と産業・商工労働部局を対象としたが、外国人材政策は多文化共生や国際交流など複数の部局に関係するため、既存の窓口や関係機関との連携により対応している自治体もある。

このように、センター未設置の自治体では、既存の相談窓口や関係機関を活用して外国人材に関する支援を行っている状況が見られた。

第5章. 自治体交流会の開催

1. 概要

自治体が外国人介護人材の確保に向けた取組プロセスや活用できる制度・支援策を理解すること、テーマ別の意見交換を通じて自治体同士が実践的な情報を共有し、取組の具体化につなげることを目的として、自治体交流会を開催した。

自治体交流会の概要は以下の通りである。

図表 97 自治体交流会の概要

セミナー名	外国人介護人材の確保について知ろう！話そう！自治体交流会
開催日時	2025年12月4日（木）13:00~15:00
開催方法	オンライン開催（ZOOM ウェビナー）
セミナー参加者数	62自治体（都道府県：22自治体、政令市：3自治体、中核市：12自治体、その他市町村：25自治体）
参加者属性	自治体職員
プログラム	<ol style="list-style-type: none">外国人介護人材の確保に活用できる補助金・基金事業の概要 （厚生労働省 社会・擁護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室）フェーズ別にみる自治体の取組と補助金の活用について （株式会社 NTT データ経営研究所）外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の変遷について （福井県、滋賀県、岩手県宮古市）自治体の意見交換会（グループディスカッション）<ul style="list-style-type: none">グループ A：テーマ①公民連携による確保の取組グループ B：テーマ②外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策グループ C：テーマ②外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策グループ D：テーマ③複数部局と連携して進める外国人介護人材の確保

図表 98 自治体交流会 チラシ

令和7年度 厚生労働省 老人保健健康増進等事業
海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保等に係る調査研究事業

外国人介護人材の確保について知ろう！話そう！

自治体交流会

12.4^木

13:00-15:00

参加無料



外国人介護人材の確保に向けて、今、自治体ができることを一緒に考えませんか？

本交流会は、外国人介護人材の確保に関する支援策を理解し、自治体の事例や工夫を学びながら、各自治体の取組をより具体化していくための学びの場です。

自治体同士だからこそ語り合える課題や悩みを共有し、互いの経験を持ち寄ることで、明日から動き出せるヒントを見つけましょう！

●意見交換のテーマ ※詳細は裏面参照

- ・公民連携による確保の取組
- ・外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策
- ・複数自治体と連携して進める外国人介護人材の確保策 等

お申込みはこちら

(先着順)



参加費 11,280円
12:00迄

実施方法 オンライン開催 (Zoom)
※Zoom-IDが記載はされておりません。

対象 自治体職員の方 (定員: 100自治体)

こんな方にオススメです！

- ・確保に意欲はあるが、何から始めたらよいかわからない
- ・取組を進めているものの、課題や行き詰まりを感じている
- ・自治体の工夫を持って、自分たちの取組に生かしたい

事務局・お問い合わせ

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所
ライフ・バリュー・クリエイションユニット
担当: 奈良、山崎、保坂、芦澤

✉ kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com  <https://queston.jp/a/IMPQ64SK>

プログラム ※プログラムは予告なく変更する可能性があります。

1	～開会挨拶～
2	～外国人介護人材の確保に活用できる補助金・基金事業の概要～ 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室
3	～フェーズ別にみる自治体の取組と補助金の活用について～ 株式会社NTTデータ経営研究所
4	～外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の取組の取組について～ 福井県・滋賀県・若手県宮古市
5	～自治体による意見交換会～ ※テーマ別でのグループディスカッションを行います。 ・公民連携による確保の取組 ・外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策 ・複数自治体と連携して進める外国人介護人材の確保策 等
6	～閉会挨拶～

登壇自治体の取組のご紹介

- 福井県
 - ・タイ・ミャンマーとの実習等の締結
 - ・ふい外国人介護職員支援センターの設置、事業所主催
 - ・日本語・介護技術フォローアップ、専門相談員の配置 等
- 滋賀県
 - ・遠隔異国語介護・福祉人材センターの設置、マッチング支援
 - ・海外現地に向けた広報活動 (PR動画の作成)、事業所向け事例集の作成等
 - ・日本語講座や資格取得研修の実施 等
- 若手県宮古市
 - ・インドネシアマナド市との協定締結
 - ・介護人材の確保に関する研究会の設置
 - ・相談窓口、日本語教室の設置

海外へのアプローチに
使える説明資料も
ご紹介します！



事務局・お問い合わせ

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所
ライフ・バリュー・クリエイションユニット
担当: 奈良、山崎、保坂、芦澤

✉ kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com  <https://queston.jp/a/IMPQ64SK>

2. グループディスカッション要旨

自治体の意見交換会（グループディスカッション）では、参加自治体の関心テーマごとにグループ分けを行い、4つのグループに分かれて意見交換を行った。

各グループのディスカッション内容は以下のとおりである。

(1) グループ A：テーマ①公民連携による確保の取組

<p>公民連携による確保の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 民間側がノウハウを外に出すことに抵抗がある場合も考えられるが、地域の協力体制をどのように構築しているのか。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 県としての方針である全県に向けた人材確保に協力いただくことを依頼している。 ➤ 民間企業との連携協定において、効果の把握や評価の方法について知りたい。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 実績報告として、受入れ事業者名や人材供給人数等を翌年度始めに報告してもらっている。
<p>受入れたことが無い事業者へのアプローチ</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人介護人材に関する理解促進を図るために、どのようなことを工夫しているか。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入れ促進セミナーにおいて、連携協定を締結している法人に登壇いただき、より具体的な生の声を届けるよう工夫している。 ➤ 外国人介護人材受入れ事業所の募集を委託しているが、老施協が元々持つつながりを活用することで、応募事業者数が集まっている印象がある。

- ▶ 既に受入れを行っている施設・事業所への見学を開催し、実際の活躍を見てもらうことで、事業者の不安感の払拭に努めている。
- ▶ 小規模事業者は外国人介護人材の受入れが進みにくい状況であるといえる。県を3エリアに分割し、それぞれプラットフォームを構築することで、各エリアが協力して取り組みを拡大していくことを検討している。

(2) グループB：テーマ②外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策

外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策
<ul style="list-style-type: none"> ▶ タイからの介護人材受入れを目的に、監理団体機能を担うセンターを設立し、事業者向け支援や人材育成を進めてきた。その結果、受入れは約5倍に増加し、人材受入れがセンターの中核となっている。
センター未設置の都道府県の取組
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 専用センターは設置せず、民間委託による相談窓口で、事業者と外国人材双方の相談に対応している。普及啓発や定着支援セミナーを同一事業で実施し、マッチングや日本語学習支援は別委託で基礎から国家試験対策まで通年で実施している。あわせて、ベトナム・インドネシア政府との覚書により、特にインドネシアでは安定的な人材確保ルートを構築している。 ▶ センター未設置で設置予定もない。人材確保は人材紹介会社と中心に進めており、特定技能人材の受入れや施設職員向けセミナーを実施している。一方で、日本語学習や国家試験対策など定着支援の必要性は強く認識しており、来年度予算での事業化を検討している。 ▶ 委託事業で日本語と介護技術を学ぶオンライン研修を実施。内容は制度理解や基礎的な日本語・介護技術が中心で、資格取得支援というよりも、就労初期の底上げを目的としている。
市町のセンターとの連携・取組等
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 外国人介護人材に関する市の独自施策はまだ少なく、国・県の施策情報を収集・事業者にも共有する段階である。参加目的は「何から始めるべきか」を学ぶことであり、都道府県設置のセンターに対して、市町村がどのように関与・連携できるのかが見えにくい点が課題と感じる。 ▶ 県主体のセンター施策の効果が市町村レベルでは実感しにくいと感じている。介護ビザ取得後、数年で都市部へ流出する点が大きな課題であり、給与以外の方法で地域に定着してもらう仕組みを模索している。市町村にも直接メリットが及ぶような、国・県の施策を求める。 ▶ 市では年2回の研修会や「外国人介護職員の集い」を通じて、悩みや文化の違いを共有する場を設け、定着支援に力を入れている。交通の不便さが定着の妨げとなっており、運転免許取得支援など生活面の課題が大きい。

- 外国人介護人材に関する取組はこれからであり、まずは日本人も含めた介護人材確保に取り組んでいる段階である。他自治体の先進事例を学び、「自治体として何ができるのか」を模索している。

(3) グループC：テーマ②外国人介護人材に関するセンターを活用した人材確保策

センター設置によるメリットと課題
<p><相談窓口を一本化するメリット></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 県のお墨付きがある公的センターとしての信頼と安心感 ➤ 民間人材紹介会社等の選定の際の相談ができる ➤ 自治体は現場の困りごとを拾い上げやすい <p><マッチング支援の限界（課題）></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 手続き的なアドバイスや関係機関紹介は可能 ➤ 具体的なマッチング支援までは踏み込めていないケースもある <p><民間事業者との連携の必要性（課題）></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ センターの処理能力を超えて相談数が増加傾向 ➤ 他の管理団体・登録支援機関との情報共有が必要
参加自治体の現状と課題認識
<ul style="list-style-type: none"> ➤ 外国人材確保への取り組み・活用が進んでいない ➤ 中途退職者による費用負担の増加 ➤ 管理団体・登録支援機関との連携不足 ➤ 県と基礎自治体の機能・役割分担のイメージがない ➤ センター設置による費用対効果の見極めが困難 ➤ センター運営（委託）事業者の選定方法が不明

(4) グループD：複数部局と連携して進める外国人介護人材の確保

複数部局で進める際の課題・工夫
<p>多くの自治体で、介護部局・産業部局・国際交流部局等の連携不足が共通課題とされた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 担当者間の個人的なやり取りで情報共有を行い、異動時に情報が途切れる。 ➤ 市として外国人材の雇用状況を把握できず、情報が事業者等に分散していることが障壁となっている。 <p>組織的な体制整備や部局横断の仕組み、制度化された会議体の必要性が挙げられた。</p>
外国人介護人材の成功例・課題・失敗例
<p>外国人介護人材については、業務姿勢や人柄に関する肯定的な評価が多く聞かれた。一方で、短期間での離職や連鎖的な退職、関係構築前の入れ替わりといった課題も共有された。</p> <p>背景には、受入れ準備や生活支援の不足、管理者の負担増があるとされた。</p>

市町村だからできる取組・巻き込み方
<p>市町村は事業者との距離が近く、情報交換会や研究会等を通じて現場の声を直接把握できる点が強みとされた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 先行受入法人を核とした研究会や首長を含めた現地視察により、事業者や職員の心理的ハードルを下げる効果が見られた。 ➤ 既存の事業者協議体を活用した取組。受入れ経験のある事業者を起点としたネットワークが形成されている。
事業者のニーズ・現場の声の吸い上げ方法
<p>市町村は、運営指導や運営推進会議、情報交換会等を通じて事業者の声を把握している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業者団体の例会参加 ➤ 任意参加型の情報交換会 ➤ イベントや研修 <p>なお、市として雇用状況を把握できず、監理団体との接点が乏しいことが共通課題として挙がっていた。受入れ経験のある法人との信頼関係構築が重要である。</p>

3. アンケート結果

今後の各自治体における戦略的な外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組への支援の参考情報とするため、本交流会終了後に参加者を対象にアンケートを実施した。

■ 対象：自治体交流会参加者

- 回答数：43 自治体（都道府県：18 自治体、政令市：3 自治体、中核市：7 自治体、その他市町村：15 自治体）

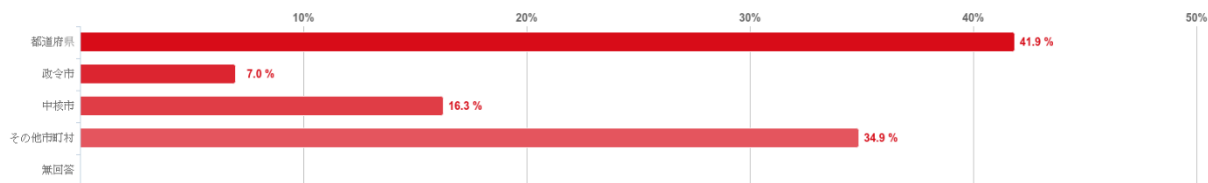
■ 結果概要

- ・ セミナーのプログラム内容について、「役立った」「非常に役立った」との回答が約 8 割を占めていた。
- ・ 役立ったプログラムは、「自治体同士の意見交換会（グループディスカッション）」が最も多かった。自由記述より、同様の自治体区分との意見交換に満足度が高いことが伺えた。
- ・ 参加したいプログラムの形式は、「自治体事例紹介（成功例・失敗例も含む）」が最も多く、次いで「海外現地の状況紹介」が多かった。

■ 結果詳細

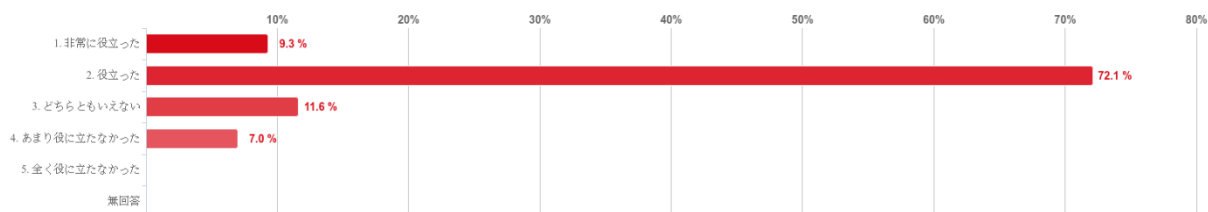
- ・ 自治体区分

図表 99 自治体区分



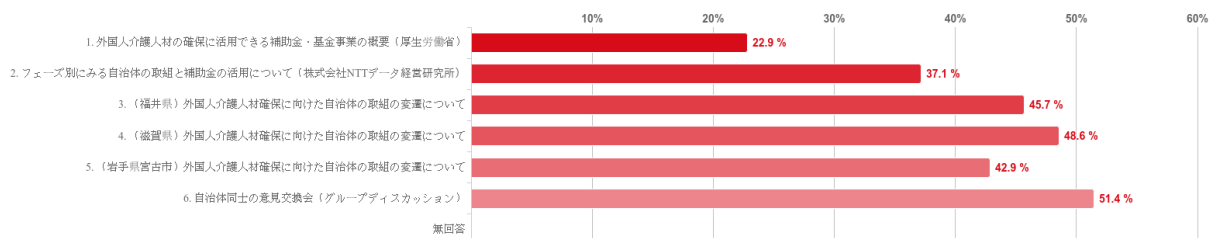
- ・ 本自治体交流会のプログラム内容はいかがでしたか。

図表 100 プログラム内容



- ・ 役立ったプログラムについて教えてください。（複数選択）

図表 101 役立ったプログラム



- ・ Q3 を選択した理由を教えてください。（自由記述）

自由記述内容

※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。

<外国人介護人材の確保に活用できる補助金・基金事業の概要>

- 人材確保の必要性を感じ、補助金等を把握しなかったため、今後の検討の材料となった
- 厚生労働省が行っている支援事業について、認識していなかったものを知ることができた
- 外国人介護人材の導入に活用できる制度がまとまっていた

<フェーズ別にみる自治体の取組と補助金の活用について>

- 獲得・確保、受入れ、定着のフェーズごとに外国人介護人材に関する取組や制度が整理されていて、分かりやすかった
- 想定していなかった補助金の活用方法を知ることができ、検討材料になった
- 「自治体の判断」と定められている場合が多く、対象事業にしてよいか迷う部分があったため、他県の状況は参考になった

<（福井県）外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の変遷>

- 同じ都道府県としての取組を知ることができた
- 他自治体の独自の取組について、職員の方から直接聞く機会は少ないため、参考になった
- 外国人介護職員支援センターの立ち上げの経緯、今後の課題について理解できた。
- 現地での講義や関連団体との連携方法が参考になった

<（滋賀県）外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の変遷>

- 人材獲得から受入まで一貫して行っていることがよく分かった
- 人材を受け入れた後の段階的な研修がよく区分けされていて、定着への安心感につながると感じた
- 外国人が日本で働く際に大都会で働くイメージしかない中で、地方における雇用に

向けての取組が参考になった

< (宮古市) 外国人介護人材確保に向けた自治体の取組の変遷 >

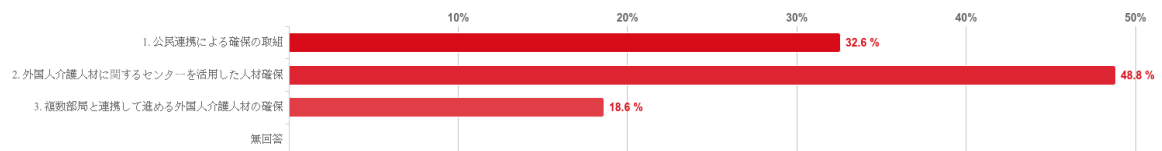
- 同じ市としてとても参考になった
- ボトムアップ的に外国人人材確保に至っている点、介護以外の分野も含めて取り組んでいる点が、自治体主導で行うべきスタイルとして共感し、現実的と感じた
- 個人レベルの協議から始まった取組に感銘を受けた
- 介護人材の確保に向けた関係団体との研究会の立ち上げについて、参考になった

< 自治体同士の意見交換会 >

- 他県の方と外国人材確保に関して意見交換する初めての機会だったため、先進的な取組を共有していただくことができた
- 同じ都道府県としての取組を知ることができ、参考になった。市町村等で抱えている課題を知ることができた
- どこも同様の問題と悩みを抱えており、各自治体の事情はあるにせよ、ある程度、国が先導する形態で事業を進めていく必要があると感じた
- 市同士で意見交換できたのがよかった
- 他自治体の取組を共有し、あまり進められていないのが実情であると再認識できたとともに、より注力していかなければならないと認識できた

・ グループディスカッションではどのテーマに参加しましたか。

図表 102 参加したテーマ



・ 今回のセミナーで、「もっと知りたかった」「十分に知ることができなかった」と感じた内容があれば教えてください。(自由記述)

自由記述内容

※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。

< 交流会の運営について >

- 事前にディスカッションのテーマを知り、質問を考えたかった
- 資料を事前に配布してほしかった
- 別グループのディスカッション内容も知りたかった
- 参加したディスカッションが県中心で、市町村にはやや合わなかった

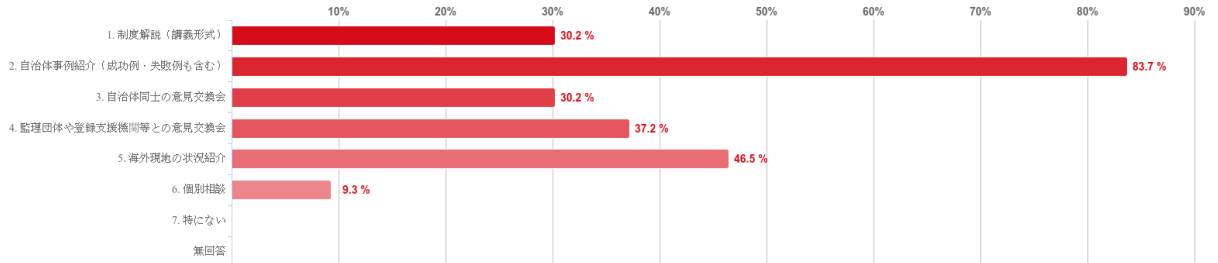
< 制度、取組の流れについて >

- そもそも外国人介護人材の受入れに対する知識がなく、制度的な話や一般的な流

- れを知りたかった
- 活用した補助金や取り組む手順について、もう少し詳しく知りたかった
- <市町村の取組について>
- 都道府県の事例は小規模市町村では難しく、市町村向けの事例を知りたかった
 - 市町で取り組んでいる外国人人材確保対策について、さまざまな事例を知りたかった
- <連携について>
- 県と市町村との連携について知りたかった
 - 自治体内部よりも、外部（事業者、登録支援機関、監理団体、民間等）との連携について知りたかった
- <その他>
- 市としてセンターを設置できるのか知りたかった
 - 外国人人材確保と多文化共生の視点を、行政主体の場合にどう考えるか深掘りしてほしい
 - 介護ビザを有する外国人介護人材の定着について知りたかった

- ・ 以下の形式のプログラムがある場合、参加したいものを教えてください。（複数選択）

図表 103 参加したいプログラムの形式



- ・ 参加したい理由や、取り扱ってほしいテーマを教えてください。（自由記述）

自由記述内容

- ※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。
- <参加したい理由>
- 制度解説
 - ・ 制度や取組が分からず、初歩的な知識を増やしたい
 - ・ 今後の補助金活用の検討材料を得たい
 - 自治体事例紹介
 - ・ 取組が進んでいないため、先進自治体の具体的な事例を知りたい
 - ・ 様々な規模の市町村の具体的事例を知りたい
 - 自治体同士の意見交換会

- ・ 自治体ごとの取組状況に応じたアドバイスがほしい
 - ・ 人材の確保については都道府県単位での施策が多いと感じた。 市区町村でできるテーマについて知りたい
 - 監理団体や登録支援機関等との意見交換会
 - ・ 監理団体や登録支援機関と直接話し、受け入れの実態や課題を把握したい
 - ・ 海外からの受け入れについて、実際に取り組んでいる機関の具体的な活動や課題を知りたい
 - 海外現地の状況紹介
 - ・ 業務に関わる機会が少なく、情報不足である
 - ・ 導入を検討する段階として、制度や外国人介護人材の状況を知りたい
 - 個別相談
 - ・ 自治体ごとの取組状況に応じたアドバイスがほしい
- <取り扱ってほしいテーマ>
- 確保について
 - ・ 介護分野における特定技能外国人・EPA の制度的な位置づけや課題
 - ・ 外国人介護人材の受入施設を増やすための自治体のアプローチ方法
 - 受入れについて
 - ・ 民間事業者と連携した受入れ支援
 - ・ 訪問介護事業者の特定技能受入にかかる注意点
 - 定着について
 - ・ 人材の定着に向けた取組事例（住居確保等）
 - ・ 地方の人材定着の取組について
 - ・ 民間事業者と連携した定着支援
 - その他
 - ・ 外国人に限らない介護人材確保施策について
 - ・ 自治体の取組の失敗例
 - ・ 特定技能外国人・EPA が介護福祉士国家資格を取得できず、帰国・離職している人数の都道府県別把握

- ・ その他、会議の開催方法や配慮事項等についてご意見がございましたら、ご記入ください。
（自由記述）

- ※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。
- 資料は事前提供して欲しい
 - 都道府県、政令市の取組みと一般市とでは規模感が違うため、自治体規模を揃えてディスカッションできるとよい
 - 事後に振り返りができるように、ディスカッションの内容をまとめた資料が欲しい

第6章. セミナーの開催

1. 概要

海外現地からの外国人介護人材の確保等に取り組む自治体の好事例を共有し、各自治体が自地域の状況に応じて今後の取組を検討・よりよくする際の参考とすること、関係機関がネットワークを構築し、介護分野の担当者同士が継続的に情報交換・協力できる横のつながりを強化することを目的としてセミナーを実施した。

セミナーの概要は以下の通りである。

図表 104 セミナーの概要

セミナー名	自治体・事業者のための外国人介護人材確保・定着セミナー
開催日時	2026年2月27日（金）13:30~15:00
開催方法	ハイブリッド形式 対面会場：AP 品川（東京都港区港南 1-6-31 品川東急ビル 8階） オンライン会場：ZOOM ウェビナー
セミナー参加者数	164名（現地参加：19名、オンライン参加：145名）
参加者属性	自治体職員（介護・福祉部局、産業労働部局等）、介護事業者、監理団体、登録支援機関、送出し機関等に所属する職員の方、他外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関わる事業者の方 等（アンケート結果より集計）
プログラム	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向 （厚生労働省 社会・擁護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室） 2. 今年度の事業紹介 （株式会社 NTT データ経営研究所） 3. 外国人材受入促進のための海外との連携に係る香川県の取組 （香川県 商工労働部 労働政策課） 4. 新潟県における外国人介護人材の受入れ・定着の取組 （新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課） 5. 自治体等との連携事例 （公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS）） 6. パネルディスカッション テーマ：外国人介護人材の「確保」をどう進めるか～一歩を踏み出すためのヒントと国内外の連携～ <ul style="list-style-type: none"> ・ 株式会社千正組 代表取締役社長 千正 康裕 氏 ・ 香川県 商工労働部労働政策課 外国人材確保対策グループ ・ 主幹兼課長補佐 常金 志信 氏 ・ 新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課長 中村 章一 氏

	・ 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長 矢口 浩也 氏
掲載先	https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/event/260109/

図表 105 セミナー チラシ

自治体・事業者のための外国人介護人材確保・定着セミナー

外国人介護人材の「確保・受入れ・定着」を進めるにあたり、都道府県等を中心とした自治体の役割への期待が高まっています。

本セミナーでは、外国人介護人材の確保等に積極的に取り組む自治体や、自治体と連携して事業を進める関係団体にご登壇いただき、取組の背景や戦略、進め方等についてご紹介いただきます。自治体に求められる役割や、外国人介護人材が安心して活躍できるよう、確保から定着までを見据えた支援のあり方について、一緒に考えてみませんか？

●開催日時 **2026年2月27日（金）13:30-15:30**
13:00受付開始

●会場 **ハイブリッド開催（AP品川/ZOOMウェビナー）**
（対面会場）AP品川 東京都港区港南1-6-31 品川東急ビル 8F

●対象 自治体職員（介護・福祉部局、産業労働部局等）、介護事業者、監理団体、登録支援機関、退出機関等に所属する職員の方、他外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関わる事業者の方等

●定員 100名（会場） ※本セミナーは、外国人材の受入れや介護分野に関する業務・事業に関わっている方を対象としています。
300名（オンライン）

●お申込先 下のURLもしくはQRコードからお申込をお願いいたします ※申込期日：2/18（水）17時迄
<https://questant.jp/q/B64700VJ>

■プログラム（予定） ■パネルディスカッション 司会

千正康裕氏
株式会社千正組代表・元厚生労働省
2001年厚生労働省入省。社会保障・労働政策の法律立案に携わる。大使館出向時に技能実習の相手国との取極めを担当。特定技能制度創設時に、厚生労働省の対応を検討。2020年1月に株式会社千正組設立。政策と現場をつなぐコンサルティングを行う。

お問合せ
株式会社NTTデータ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエーションユニット
kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com 担当：保護、奈良
※メールにてお問い合わせください

■プログラム ※プログラムは予告なく変更になる場合があります

13:30- 開会

政策動向
13:35- ～外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向～
厚生労働省 社会・擁護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

事業紹介
13:50- ～今年度の事業紹介～
株式会社NTTデータ経営研究所

事例
14:00- ～外国人材受入促進のための海外との連携に係る香川県の取組～
香川県 商工労働部 労働政策課

事例
14:20- ～新潟県における外国人介護人材の受入れ・定着の取組～
新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課

事例
14:40- ～自治体等との連携事例～
公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS）

パネルディスカッション
テーマ：外国人介護人材の「確保」をどう進めるか
～一歩を踏み出すためのヒントと国内外の連携～

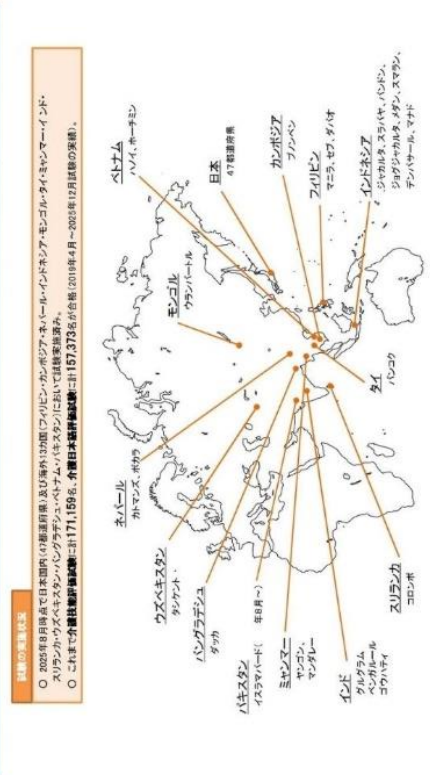
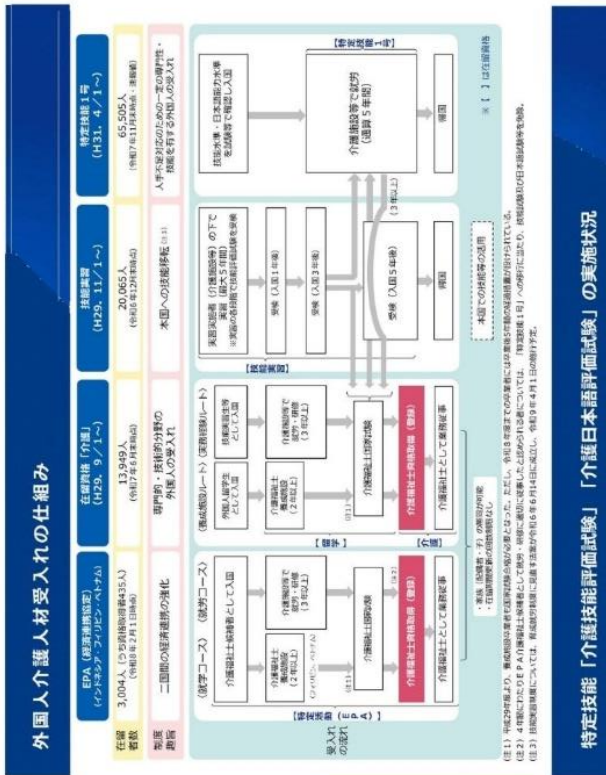
15:00- 司会：株式会社千正組 代表取締役社長 千正 康裕氏
登壇者：
香川県 商工労働部労働政策課 外国人材確保対策グループ 主幹兼課長補佐 常金 志信氏
新潟県 福祉保健部 高齢福祉保健課長 中村 章一氏
国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長 矢口 浩也氏

15:25- 閉会

2. 登壇内容

登壇者から許可が得られた資料について、掲載する。

(1) 厚生労働省（外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向）



資料2

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向

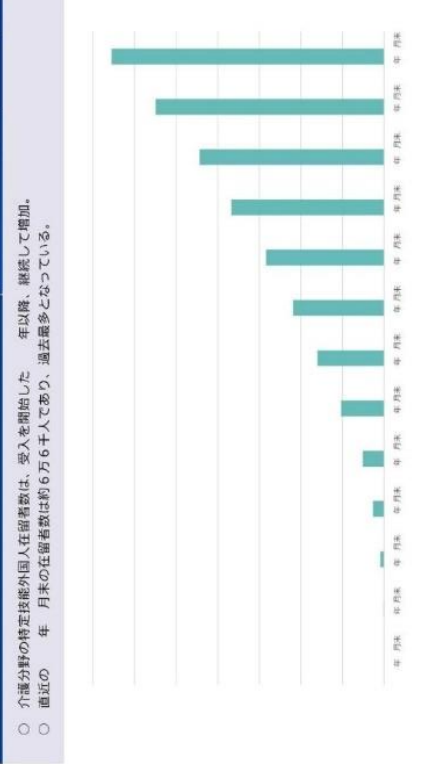
厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
 福祉人材確保対策室長補佐 岡本 博
 Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する政策動向

介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した 年以降、継続して増加。直近の 年 月末の在留者数は約6万6千人であり、過去最多となっている。

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した 年以降、継続して増加。直近の 年 月末の在留者数は約6万6千人であり、過去最多となっている。



外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、令和6年6月に公表した「同検討会」の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。
- 令和7年2月17日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。

※「技能実習制度のあり方に関する有識者会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- 介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での業務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事（※）を認める。その場合、要入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守することとする。

※ 介護事業所等での業務経験が1年以上あることを原則とする。

- ① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
- ② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
- ③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認すること
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
- ⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する場場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- 令和7年4月施行。 ※ 施行日については、移転要項は令和7年4月1日、特定技能は令和7年4月21日

※訪問系サービスへの従事に係る研修の施行対象： 法人・ 名分、申請件数（除却件数を含む）： 法人・ 名分（令和8年2月 日時点）

パート合格による介護分野の特定技能外国人の在留期間延長について

第38回介護福祉士国家試験（令和8年実施）より、介護分野の特定技能外国人のうち、特定技能の在留期間（満5年）経過直前の介護福祉士国家試験において全パートを受験し、

①当該試験において1パート以上合格している、かつ

②当該試験において総得点に対する合格基準点の8割以上の得点がある

等の一定の要件（※）を満たした方については、最长1年間の在留期間延長を可能とする。

（※）その他の要件は以下の通り。

- ・当該外国人に翌年度の介護福祉士国家試験合格に向けた学習意欲があり、かつ、翌年度の介護福祉士国家試験を受験することを誓約すること
- ・特定技能研修機関において学習計画（翌年度の国家試験合格を目指すための具体的な支援計画及び国家試験対策に関する基礎・研修等の実施予定を含む）を対象者本人とともに作成し、厚生労働省に提出すること

<例：令和13年7月就労開始の場合>

	1年目 (～)	2年目 (～)	3年目 (～)	4年目 (～)	5年目 (～)	6年目 (～)
就労開始			第38回試験3年 4.実務研修修了 →介護福祉士国家試験の受験資格取得	介護福祉士国家試験 受験① →不合格	介護福祉士国家試験 受験② →不合格 →1年延長可	介護福祉士国家試験 受験③ →合格

- ・合格の場合→在留資格「介護」に就労可能
→速やかに要請許可申請を行う
- ・不合格の場合→期間

(参考資料)

介護福祉士国家試験のパート合格による介護分野における特定技能外国人の滞在期間延長について



(参考資料)

育成就労制度について





2026年2月27日

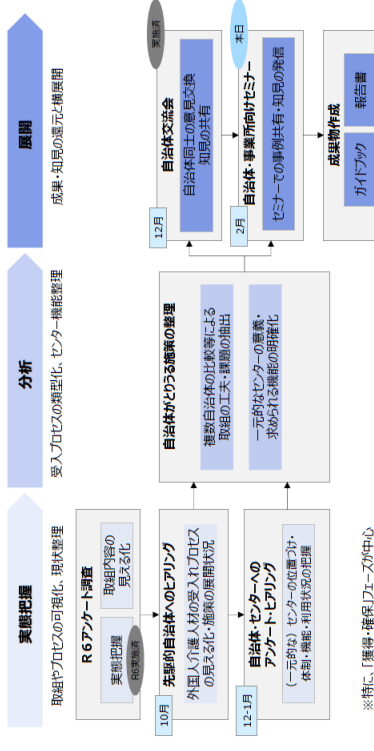
株式会社NTTデータ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエイションユニット

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

(2) 株式会社NTTデータ経営研究所（今年度の事業紹介）

事業の全体像

本事業では、外国人介護人材の獲得・確保「受入れ」定着に取組む自治体を支援することを目的として、令和6年度の調査結果を踏まえつつ、より詳細な実態の把握・分析を行う。そのうえで、自治体が今後取り得る施策を整理し、自治体間の交流会やセミナーを通じて共有・展開までを一体的に進める。

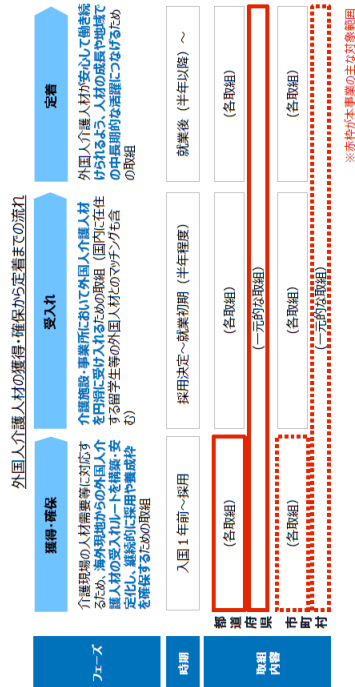


※特に、「獲得・確保」フェーズが中心

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

本事業のフローカス

- 外国人介護人材の獲得から定着までは、大きく3つのフェーズに分けると考えられる。
- 本事業では、自治体の多様な施策の中でも、特に外国人介護人材の「獲得・確保」の取組に着目する。



※赤枠が本事業の主な対象取組

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

自治体の取組一覧

- 昨年度実施したアンケートをもとに、主な自治体の外国人介護人材の取組を整理した。



© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

「獲得・確保」の取組

- 自治体が取り組む外国人介護人材の「獲得・確保」に関する施策について、自治体内および海外現地に関する「情報収集・調査」・「関係構築・連携強化」・「人材を円滑に受け入れるための」受入れスキームの策定」・ならびに海外現地における「広報・採用活動」の4つに整理した。



外国人介護人材のための支援を一元的に行うセンターの設置・意義（仮説）

- これまで、自治体による外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する事業は、個別に分散して実施されることが多く、一元的に担うセンター等の体制は限られていた。一方で、自治体にセンターを設置することで、外国人介護人材に関する窓口を一本化し、支援や施策を集中・連続的に展開することが可能となると考えられる。



自治体の取組事例 ミャンマーにおける県独自の受入れスキームの策定（福井県）

- 福井県は、送り出し機関等と連携し、福井県で受入れ予定のミャンマー人が地域に定着できるよう「福井クラス」を設けた。



フェーズ	獲得・確保 ・ 受入れ ・ 定着
協定名	外国人介護人材育成支援事業に関する連携協定書
連携した組織	福井県 介護事業者 福井県社会福祉協議会 送り出し機関
概要	<ul style="list-style-type: none"> 送り出し機関（U-SAT）が、全国の地方で働くミャンマー人材へのセブリングを率先して実施し、来日前の準備が重要であることを見出し、協定を締結。 現地に、福井県の文化や生活習慣を教える「福井クラス」を設置し、来日前にミャンマーで日本語や介護に関する教育、福井の方言や文化、福井県ですでに受け入れられている外国人技能実習生のオンライン交流授業をプログラムに組み込む。
活用した補助金	活用していない
効果	<ul style="list-style-type: none"> 来日前から自治体のことを理解できるため、人材のミスマッチを防止定着が期待できる。

参考：センターに関するアンケート調査

- 本事業では、外国人介護人材の支援を行うセンターの実態を把握するため、介護部局、産業・商工労働部局に対するアンケートを行った。調査では、センターの機能や運営の実態を整理するとともに、外国人介護人材支援におけるセンターの意義についても考察する予定である。

■ センターの意義	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援について、自治体間等（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営されている施設であり、以下の機能のうち1つ以上を主たる役割として担っているもの。
■ センターの意義	<ul style="list-style-type: none"> 確保（海外へのルート開拓、採用活動等） 受入れ（マッチング、受入れ体制整備等） 定着支援（生活支援、学習支援、事業支援等） 相談対応（本人・事業者からの相談受付、関係機関へのつなぎ等）
■ センターに関するアンケートの概要	<ul style="list-style-type: none"> 調査対象 <ul style="list-style-type: none"> 都道府県の介護・福祉関係部局 産業・商工労働関係部局 調査時期 <ul style="list-style-type: none"> 2026年1月21日～2月12日（木） 調査内容 <ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材を含む外国人就労者に対する取組の状況 センター等の機能 基本情報、機能、役割、利用実績、市内連携・外部連携、センターの成果、課題等 （センター等が未設置の場合）センター等の設置意向

一元的センターの事例

外国人介護人材のための総合的なセンター（滋賀県）

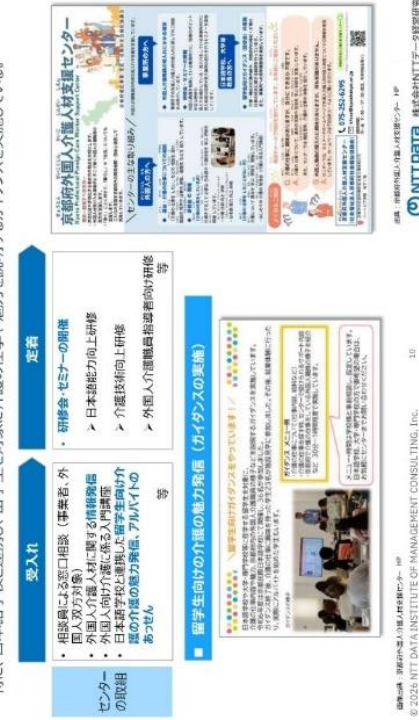
- ・ 滋賀県国際介護・福祉人材センターでは、外国人介護人材の獲得・確保、受入れ、定着を総合的に支援している。



一元的センターの事例

外国人介護人材のための総合的なセンター（京都府）

- ・ 京都府外国人介護人材支援センターでは、外国人介護人材の受入れ・定着にまつた取組を行っている。
- ・ 特に、日本語学校と連携し、留学生を対象に介護の仕事や魅力を説明するガイダンスを実施している。



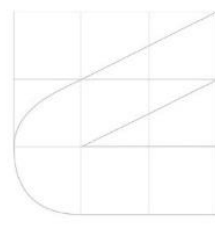
令和7年度成果物「自治体向けガイドブック」について

- ・ 自治体が海外現地の人材確保等の実務を行う際に参考となるよう、具体的な事例も含めたガイドブックを作成する。

概要	<ul style="list-style-type: none"> 自治体が海外現地の人材確保やスキル構築等の実務を進める際の具体的な参考資料として活用できるように、取組の意義、プロセス、ポイントを実践的に整理すること
目的	<ul style="list-style-type: none"> 自治体が海外現地の人材確保やスキル構築等の実務を進める際の具体的な参考資料として活用できるように、取組の意義、プロセス、ポイントを実践的に整理すること
対象	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材の「獲得・確保」の取組を実施したいと考えている自治体
構成	<ol style="list-style-type: none"> はじめに <ul style="list-style-type: none"> ガイドブックの目的、想定する対象者、ガイドブックの使い方 自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」に關与する意義 外国人介護人材の「獲得・確保」の取組を検討するプロセス・ポイント 参考資料

Appendix

- 令和6年度事業のご紹介
- 海外向け発信資料
- セミナー



【令和6年度事業 成果物】海外向け発信資料

令和6年度の事業では、自治体等が、日本や介護に対する理解が十分でない国の政府機関や送り出し機関等に対し、日本の魅力や介護の仕事内容、外国人介護人材の活躍イメージを効果的に伝えることを目的として作成した。

成果物①

- 海外向け発信資料**
- 自治体向け発信資料
 - 海外向け発信資料
 - タイムズエト版



成果物②

- 海外向け発信資料**
- タイムズエト版
 - タイムズエト版



成果物③

- 自治体向け補足資料**
- 自治体が発行した資料
 - 自治体が発行した資料



【令和6年度事業 成果物】海外向け発信資料

日本の介護の仕事とは

介護とは、高齢や障害等を理由に日常生活に支障がある人に対して関心のある人として関わりあうことです。介護の仕事は、医療関係者や福祉関係者など、介護の専門家として関わりあう仕事です。介護は24時間365日稼働してありますが、単独の職員が少人数で働くことが多く、チームで働くことが多くあります。介護の仕事は、介護の現場で働くことが多くあります。

日本の介護の特徴

- 介護の仕事は、高齢や障害等を理由に日常生活に支障がある人に対して関心のある人として関わりあうことです。
- 介護の仕事は、医療関係者や福祉関係者など、介護の専門家として関わりあう仕事です。
- 介護は24時間365日稼働してありますが、単独の職員が少人数で働くことが多く、チームで働くことが多くあります。
- 介護の仕事は、介護の現場で働くことが多くあります。

【英語版】

Nursing care work in Japan

【令和6年度事業】セミナーの実施

自治体・事業者向けのセミナーを実施し、千葉県健康福祉部、流経健康医療福祉部、若手県営古市企業部より、外国人介護人材の確保等に関する取組について報告いただいた。

概要	
日時	2025年3月25日（火）10:30-12:30
プログラム	<ol style="list-style-type: none"> 外国人介護人材確保に関する最新の政策動向（厚生労働省 社会・福祉局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室） 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題（千葉県健康福祉部健康福祉指導課福祉人材確保対策室） 外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組（流経健康医療福祉部健康福祉推進課）（若手県営古市企業部秘書課） インドネシアマナド市のLOI締結への道のり 海外発信資料（日本での新たなキャリアの可能性）について（NTTデータ経営研究所） バーチャルディスカッション（海外に一步踏み出すための秘策について）

海外向け発信資料
タイムズエト版

自治体向け補足資料

外国人介護人材確保セミナー2025

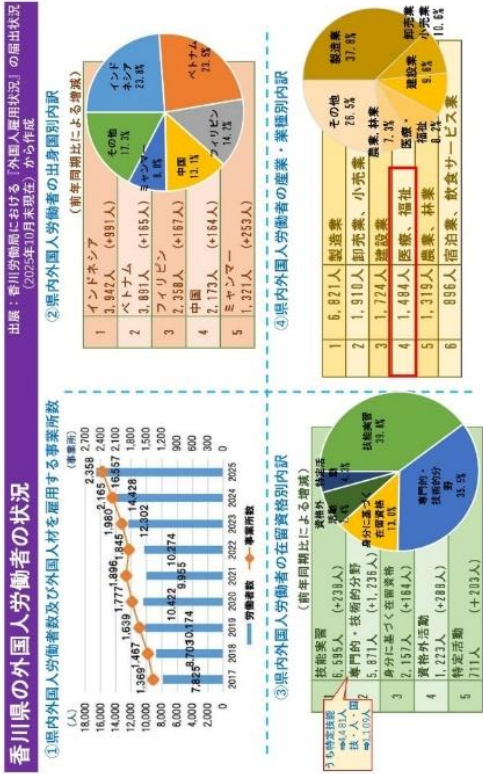
3.25日
10:30-12:30

NTT DATA 株式会社NTTデータ経営研究所



Lighting the way
to a brighter society

(3) 香川県 (外国人材受入促進のための海外との連携に係る香川県の取組)



資料 4

外国人材受入支援のための 海外との連携に係る香川県の取組

令和 8 年 2 月 2 7 日 (金)
香川県商工労働部労働政策課

令和 8 年度 外国人材受入支援関連予算の状況 (要求ベース)

外国人材全般 (商工労働部)	<ul style="list-style-type: none"> 高度外国人材確保強化事業 (18,570千円) <ul style="list-style-type: none"> ・ハトナムのハイレベルな人材を確保し、日本での就職を希望する学生を対象として、日本語教育及び県内企業の魅力発信、ジョブフェア等を実施し、県内企業における高度外国人材の確保に繋げる。 ・高度外国人材の更なる確保のため、ハイレベルな海外大学との連携に向けた取組を行うとともに、県が実施する外国人材受入支援に関する事業に参画し、自社の人材受入れに向けて取組む企業に対して助成を行う。 ① 1社あたりの補助上限額を10万円から520万円に拡充するとともに、R8.4.1から開始する予定の外国人材確保受入事業審議制度の認証事業者については、補助率を1/2から5/3に拡充 海外人材確保強化事業 (47,009千円) <ul style="list-style-type: none"> ・フィリピンのミンダナオ大学等と連携し、日本での就職を希望する海外大学の学生等を対象として、日本語教育及び県内企業の魅力発信、ジョブフェア等を実施するとともに、現地の送り出し機関と県内の監理団体等の受入機関との連携支援を行うほか、新たな実業系大学等との連携に向けた取組などを行うことにより、特定技能外国人材等の確保に繋げる。 中小企業等協同組合外国人材等確保支援事業 (7,770千円) <ul style="list-style-type: none"> ・中小企業等協同組合外国人材等確保支援事業 (7,770千円) <ul style="list-style-type: none"> ・送出国の開拓や日本語講習会の開催など、監理団体の外国人材等の確保のために香川県中小企業団体中央会が行う取組を支援する。 留学生等県内定着支援事業 (3,900千円) <ul style="list-style-type: none"> ・県内企業と留学生とのマッチングを行うイベントを開催するとともに、県内の留学生受入教育機関による留学生の県内就職のための取組を支援する。 外国人材活躍支援事業 (12,410千円) <ul style="list-style-type: none"> ・外国人材を雇用する県内企業等が行う、日本語能力向上のための研修に係る経費の一部を助成する。 ② 1社あたりの補助上限額を20万円から560万円に、補助率を1/2から5/3に拡充
----------------	--

外国人材受入支援に向けた取組 (健康福祉部) (在留資格別整理表)	在留資格「介護」	技能実習	特定技能1号
入国前・雇用前	EPA (経済連携協定) 在留資格「介護」 外国人介護人材獲得支援事業 (7,500千円) 送出国の文化、風習等の情報収集、海外送り出し機関等との関係構築、その地域向けに外国人介護人材確保の取組を行うため、介護現場に派遣し、その費用の一部を助成する。	外国人介護人材獲得支援事業 (15,785千円) 留学生を兼ねて外国人介護人材を雇用しようとする介護施設等に対して、要人れに必要となる初期研修の一部を補助する。	外国人介護人材獲得支援事業 (1,500千円) 外国人介護人材の介護技能の向上や定着促進のため、体系的な研修費用を補助し、本人の負担軽減を図る。
入国時・雇用時	外国人介護人材獲得支援事業 (13,260千円) 留学生を兼ねて外国人介護人材を雇用しようとする介護施設等に対して、要人れに必要となる初期研修の一部を補助する。	外国人介護人材獲得支援事業 (15,785千円) 留学生を兼ねて外国人介護人材を雇用しようとする介護施設等に対して、要人れに必要となる初期研修の一部を補助する。	外国人介護人材獲得支援事業 (1,500千円) 外国人介護人材の介護技能の向上や定着促進のため、体系的な研修費用を補助し、本人の負担軽減を図る。
入国後・雇用後	外国人介護人材獲得支援事業 (15,785千円) 留学生を兼ねて外国人介護人材を雇用しようとする介護施設等に対して、要人れに必要となる初期研修の一部を補助する。	外国人介護人材獲得支援事業 (15,785千円) 留学生を兼ねて外国人介護人材を雇用しようとする介護施設等に対して、要人れに必要となる初期研修の一部を補助する。	外国人介護人材獲得支援事業 (1,500千円) 外国人介護人材の介護技能の向上や定着促進のため、体系的な研修費用を補助し、本人の負担軽減を図る。

海外との連携の状況（～令和7年度の取組み）

ベトナム

- 令和6年8月、ハノイ工科大学と高度人材の受入れに関するMOU締結。翌月から香川県講座開始。
- 令和7年5月、第1回現地ジョブフェア開催。令和8年3月にも第2回ジョブフェア開催予定。



フィリピン

- 令和7年7月、ミンダナオ大学及びサイゼス専門学校と特定技能等人材の受入れに関するMOU締結。
- 翌月以降、順次香川県講座開始。
- 令和8年3月、県内企業と香川県講座受講生によるオンライン交流会開催予定。



インドネシア

- 令和8年1月、インドネシア政府労働者及び移住労働者保護者と技能実習生や特定技能労働者の受入れに関するMOU締結。（現地で日本語教育やジョブフェア等は次年度実施方法を含め検討）

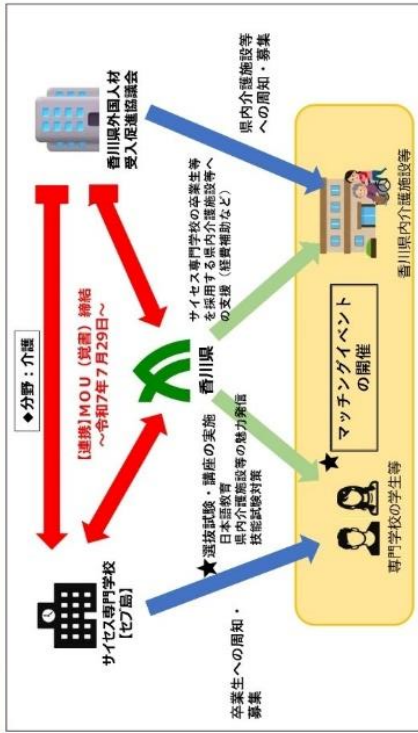


インド

- 令和7年12月、県、講堂、経済団体によるインド訪問実施。ハイデラバード市、デリー近郊を中心に関係機関を訪問。（一部参加者は、マニワール州も訪問。）
- 今回の訪問で得たインド経済や人材に関する知見に基づき、次年度以降の具体的な取組みについて検討。



参考：フィリピン サイゼス専門学校との連携スキーム



★ 香川県から委託を受けた民間のコンサルティング企業が実施

(4) 公益社団法人国際厚生事業団（自治体等との連携事例）

資料 6

自治体等との連携事例

2026年2月27日（金）
自治体・事業者のための外国人介護人材確保・定着セミナー

公益社団法人 国際厚生事業団
外国人介護人材支援部 部長 矢口 浩也

JICWELS

(公社) 国際厚生事業団 (JICWELS) について

- 1983年に厚生省（当時）の認可により設立された公益社団法人
- 主な事業内容（2025年度）
 - ・EPA看護師・介護福祉士候補者受入れ調整機関としての事業／学習支援事業
 - ・外国人介護人材受入れ・定着支援等事業
 - ・国際協力事業 等

外国人介護人材獲得に向けた取り組み（日本の介護PR説明会）

・介護の就労希望者の裾の伸びるため、送り出し国において日本の介護をPRする説明会を実施。
・2024年度より今後の送り出しが期待される南アジアを対象とした取り組みを強化。

ベトナム (2023,2024)

インドネシア (2023,2024)

インド (2024,2025)

フィリピン (2023,2024)

スリランカ (2024)

外国人介護人材獲得に向けた取り組み（帰国者交流会）

ベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国において日本で介護の仕事をした経験のある帰国者の交流会を実施。

ベトナム (2025年8月)

フィリピン (2025年10月)

インドネシア (2025年11月)

帰国人材に期待されること

- 1 特定技能外国人としての選流
- 2 介護福祉士国家試験再チャレンジ
- 3 日本語指導者・介護指導者としての活躍
- 4 日本の介護の魅力を発信
- 5 送り出し国における高齢化への貢献

当事業団と自治体との連携事例（2025年度）

- ・都道府県・自治体からの依頼に応じ、外国人介護人材の確保・受入・定着に係る事業を実施。
- ・現時点では外国人介護人材の受入・定着に係る事業が多く、積弊に係る事業は少数。

都道府県	事業
宮城県	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事 in Miyazaki 魅力PR事業 インドネシア ・外国人介護人材受け入れ支援事業
石川県	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材雇用相談支援業務（セミナー・相談会） ・外国人介護人材受入環境整備
兵庫県	外国人介護人材に対する介護技術等研修事業
福岡県	外国人介護人材介護技能向上研修
調布市	外国人職員向け日本語能力向上研修
三鷹市	外国人職員向け日本語能力向上研修

ほかセミナー等多数

4

外国人介護人材の確保に向けた自治体との連携事例（宮城県）

〇目的

インドネシア現地において、学生や送り出し機関との交流を通じ、宮城県や介護職の魅力を発信し、介護の就労希望者の拡大を図る。

〇内容

- ・宮城県内の介護事業者および県職員とインドネシア国内の送り出し機関5社を訪問。
- ・送り出し機関担当者や学生と外国人介護人材の採用や定着に向けた意見交換。
- ・送り出し機関の学生に向けて、宮城県、介護の仕事、各事業者の魅力を紹介。



5

外国人介護人材の確保に向けた自治体との連携事例（石川県）

〇目的

石川県とベトナムの送り出し機関との協定に基づき、ベトナム人介護人材の受入れが円滑に行われ、かつ定着につながるよう、希望する県内の介護事業者に必要な助言等を行う。

〇当事業団の役割

- 1 介護人材の適切な受入れができるよう、送り出し機関との協議・環境整備を実施。
- 2 介護事業所に対する個別オンライン面談を通して求人票の作成を支援
- 3 送り出し機関の学生と介護事業所との面談会の実施・調整

〇ベトナム人介護人材受入れまでのフロー



6

外国人介護人材の確保に自治体に関わる意義

- 1 安心・安全・公平性の担保
- 2 来日前・来日時からの関係構築による定着の促進

7

3. パネルディスカッション要旨

(1) 外国人介護人材の確保・受入れ・定着の取組を進める上で直面した課題

議論では、外国人介護人材の確保・受入れを進めるにあたっては、行政単独で取り組むことの難しさが共有された。また、送出し機関や現地パートナー、自治体の取組を支援してくれる相手国に関する専門性のある国内の事業者等など、信頼できる連携先をどのように見つけるかが大きな課題として挙げられた。海外の大使館や国際協力機関などを通じて関係先を紹介してもらうなど、複数のルートを活用しながら関係構築を進めていく必要があるという意見もあった。

また、適切な支援機関や連携先に関する情報が十分に整理されていないことも、自治体が取組を進める上での課題として示された。さらに、専門学校や事業者が先行して外国人材の受入れを進めてきた地域では、行政がどのような形で後押しを行うべきかについても試行錯誤が続いている状況が共有された。

(2) 「獲得・確保」の取組の進め方

議論では、外国人介護人材の受入れを進める上では、行政だけでなく、民間事業者や事業者団体など多様な主体を巻き込むことが大切だという意見が出された。登壇者からは、自治体によるセミナー開催や有識者の講演などを通じて、関心を持つ事業者や関係者と接点を作り、対面やオンラインでの対話を重ねながら関係性を構築していく取組が紹介された。また、既に外国人材を受け入れている事業者グループや業界団体とのコミュニケーションを通じて情報を得ることも重要な手法として挙げられた。加えて、パートナーを選ぶ際には、日本側の人材不足という課題だけでなく、送出し国側の雇用ニーズなど双方の需要が一致する関係を構築することが重要であるとの指摘もあった。さらに、外国人材の定着を見据える場合、彼らがどのような背景や目的を持って日本に来るのかを理解することが欠かせず、現地を訪問して教育環境や生活背景を把握する取組の必要性も意見があった。

(3) 活用した資源・探し方・選び方

議論では、外国人介護人材に関する取組を進める上で、キーパーソンや関係機関とのネットワークをどのように形成するかが重要であるとの意見が示された。例として、自治体が外国人介護人材の必要性を発信すると、様々な関係者から情報提供や協力の申し出があり、それぞれの特徴や強みを把握しながら関係構築を進めていくことで、適切な連携先が見えてくるとの経験が共有された。また、国際的な人材交流においては、日本側の人材不足という課題だけでなく、送出し国側の雇用ニーズを含めた双方の課題が一致することが重要であるとの指摘があった。例えば若年人口が多く海外就労を志向する国にとっては人材の送出しが政策課題となっており、日本側の需要と合致することで持続的な関係構築が可能になるという意見が出された。

(4) 事業を一体的に行う工夫、効果

議論では、外国人介護人材の受入れは働く環境と生活環境の双方を含めて支援する必要があるとの認識が共有された。仕事面の支援だけでなく、多文化共生の取組や生活支援などを関係部署と連携しながら進めることが重要であるとされた。また、受入れ事業者が日常的に相談できる窓口や支援センターの設置は、現場の課題解決を支える仕組みとして有効であるとの意見もあった。さらに、日本語支援については、来日直後の基本的なコミュニケーション支援から、経験を重ねた後の記録作成や申し送りなど業務に関わる高度な日本語まで、段階に応じた支援が必要であるという指摘もあった。こうした支援を一つの窓口で集約し、地域の専門人材と連携して提供することが、外国人材の安心感や定着につながるとの認識が示された。

(5) 自治体の魅力発信の工夫

議論では、外国人材の確保に向けた魅力発信の方法についても共有された。海外で開催したジョブフェアでは、既に日本で働いている同国出身の職員が同行し、自らの経験を語ることで、参加者に安心感を与え大きな反響があった事例が紹介された。実際に日本で生活し働いている人の言葉は、これから来日を検討する人材にとって信頼性が高く、日本の生活や仕事の魅力を具体的に伝える効果があるという意見もあった。

(6) 振り返っての学び

議論のまとめとして、外国人介護人材の確保は全国共通の課題であり、行政の介護人材担当部署だけで進められるものではなく、庁内他部局と連携しつつ、事業者、関係団体、基礎自治体等と連携しながら取り組む必要があるとの認識が共有された。また、外国人材の受入れが事業者にとって有効な選択肢となるよう、環境整備を進めていくことの重要性もあわせて示された。さらに、世界的に介護人材の確保競争が進む中で、日本の強みである「安全・安心な社会」を発信し、外国人が安心して働き続けられる環境づくりを進めていくことが今後ますます重要になるとの意見で締めくくられた。

4. アンケート結果

今後の自治体・事業者等における外国人介護人材確保・定着における取組への支援の参考情報とするため、本セミナー終了後に参加者を対象にアンケートを実施した。

■ 対象：セミナー参加者

■ 回答数：55件（対面参加：9件、オンライン参加：46件）

■ 結果概要

・ セミナーのプログラム内容について、「役立った」「非常に役立った」との回答が約9割を

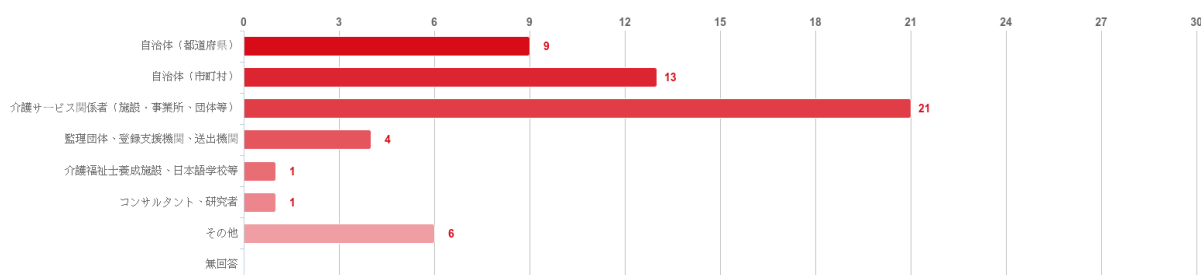
占めていた。

- ・ パネルディスカッションの参考になった情報として、「自治体が確保・受入れ・定着の取組を一体的に進めるために行っている工夫・効果」が 21 件と最も多く、次いで「自治体が確保・受入れ・定着の施策を進める上で、直面する課題」「自治体が確保の取組を進めるにあたっての事業者・民間企業の巻き込み方」が 18 件と多かった。
- ・ 自治体等における外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する取組について、本セミナーで知ることができた内容は、「受入れ後の定着支援（生活支援・日本語教育など）」が 31 件と最も多く、次いで「地域・関係機関と連携した定着支援の取組（安心して働ける環境作り、地域とのつながりづくりなど）」が 23 件と多かった。
- ・ 自治体等における外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する取組について、さらに詳しく知りたかった内容は、「受入れ後の定着支援（生活支援・日本語教育など）」が 33 件最も多く、次いで「地域・関係機関と連携した定着支援の取組（安心して働ける環境作り、地域とのつながりづくりなど）」が 26 件と多かった。

■ 結果詳細

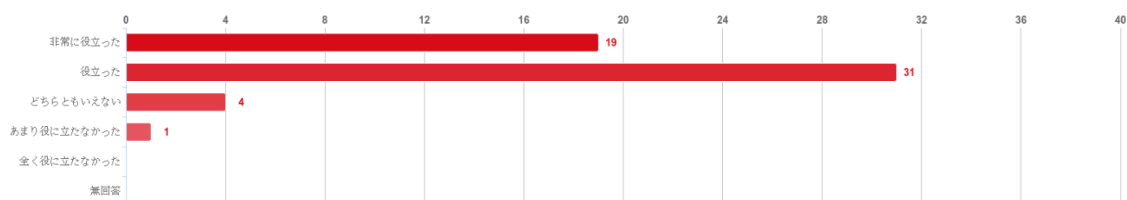
- ・ 所属先

図表 106 所属先



- ・ セミナーのプログラム内容はいかがでしたか。

図表 107 セミナーのプログラム内容



自由記述内容

※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。

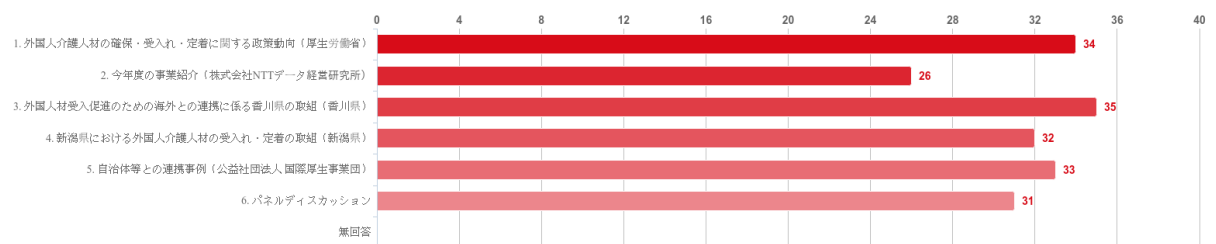
<非常に役立った>

➤ 厚生労働省の政策方針に関する詳細な説明や、様々な県の取組事例を通じて、海外

- からの人材が地域に定着するための具体的な方策について理解できた
- 外国人介護人材の受入のノウハウを学ぶことができた
 - 都市部への人材流出が問題だと考えているため、登壇自治体の話が参考になった
 - 介護に関わる事業者として介護労働に関わる外国人の取り扱いについて学んだ
- <役立った>
- 国をあげての政策や自治体における取組が分かった
 - 制度の内容と取組についての実際について両方を学ぶことができた
 - 取り組みにおける各フェーズの状況ややるべきことが分かった
 - 行政だけではなく、外国人介護人材を必要としている業界へのアプローチの大切さが理解できた
 - 補助金制度を調べて活用してみようと思った
 - 各自治体での外国人材確保・定着の取り組みを知る事が出来たため。
 - ルート作りだけではなく、日本の介護のPRの作成についても理解した
- <どちらともいえない>
- 小規模自治体では取組が難しいため
 - 外国人介護人材の定着に向けた日本人側の課題について話があれば良かった
 - 具体的な取組と費用感等の話を聞きたかった
- <あまり役に立たなかった>
- 事業者の悩み解決の糸口が見出せなかった

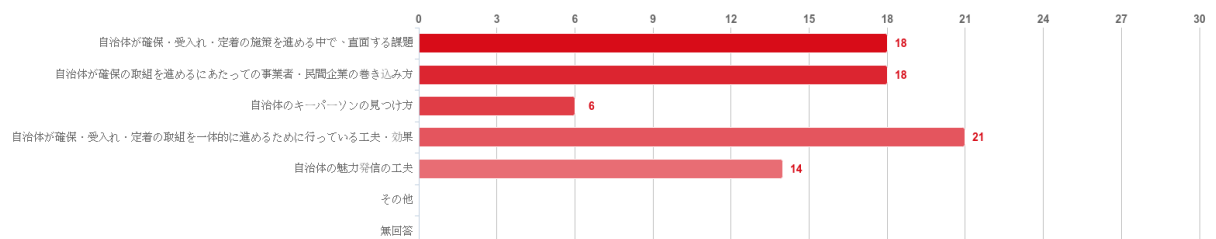
- ・ 役立ったプログラムについて教えてください。(複数選択)

図表 108 役立ったプログラム



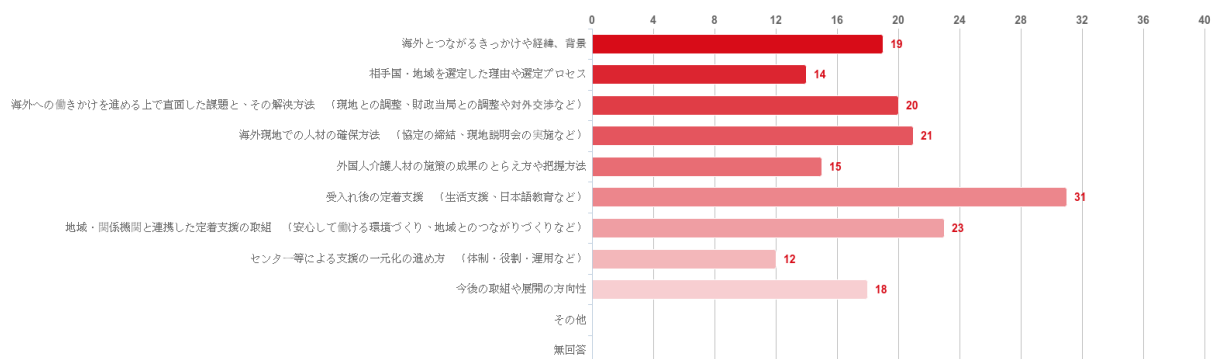
- ・ パネルディスカッションについて、参考になった情報を教えてください。(複数選択)

図表 109 パネルディスカッションについて参考になった情報



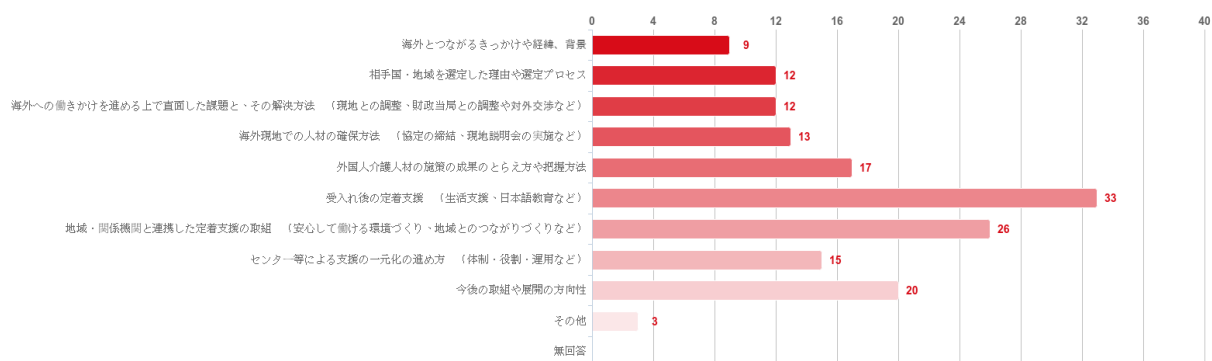
- 自治体等における外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する取組について、本セミナーで知ることができた内容を教えてください。（複数選択）

図表 110 本セミナーで知ることができた内容



- 自治体等における外国人介護人材の確保・受入れ・定着に関する取組について、さらに詳しく知りたかった内容を教えてください。（複数選択）

図表 111 取組についてさらに詳しく知りたかった内容



- 外国人介護人材の確保・受入れ・定着の取組に関して、今後、セミナー等で知りたい情報があればご記載ください。（自由記述）

自由記述内容

- ※文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。
- 市町村の取組事例について知りたい
 - 取組の費用感、準備期間を知りたい
 - 外国人介護人材の受入れの流れや、具体的な成功例や課題、定着に向けた取組を知りたい
 - 外国人介護人材の定着に向けた具体的な方法、定着・離職の要因について知りたい
 - 日本人側の外国人介護人材受入れに向けた心構えについて知りたい
 - 現地の送出し機関との連携方法について知りたい
 - 帰国した人材の再来日に関する事例があれば伺いたい

- 雪国での生活に不慣れな外国人介護人材への生活指導や通勤困難時の支援事例を知りたい
- 公平性が求められる行政事業で、人材獲得に関わる業務を委託する業者との関わり方について知りたい
- 地元企業や業界の各論的役割について知りたい
- 特定技能試験合格にかかる時間と教育プログラム（カリキュラム）等を知りたい
- 技能実習生の資格取得後、在留資格「介護」として生活定着している状況など、現況をデータとして知りたい
- 介護福祉士資格の経過措置についての現状及び今後について聞きたい

- ・ その他、会議の開催方法や配慮事項等についてご意見がございましたら、ご記入ください。
自由記述内容

- ※回答者の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正、一部抜粋している。
- 事業報告で説明していた事例について詳細を知りたい。
 - 自治体の方針や考えが聞けて良かった。一方で、自治体以外から紹介を受けて外国人介護人材の受入れを行っている施設も多いため、現場サイドの確保・受入れ・定着についてもっと聞きたい。
 - セミナーの対象者をより明確にしてほしい。

第7章. 自治体向けガイドブックの作成

1. 概要

(1) 目的

自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組を進める際の実務的な参考資料として、取組の意義（Why）、内容（What）、進め方やポイント（How）を整理し、自治体の施策の検討や実践に役立てていただくこと。

(2) 対象者

自治体の中でも、主に都道府県等の外国人介護人材受入れ主管課の担当で、特に外国人介護人材の「獲得・確保」を進める担当者。

(3) ガイドブックの構成

ガイドブックでは、まず、自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」に取り組む意義を整理した上で、自治体の実際の実践を取組を整理して示し、その後、実際に取組を進める際の進め方やポイント、留意点を整理する構成としている。

すなわち、Why（なぜ取り組むのか）、What（どのような取組があるのか）、How（どのように進めるのか）の流れで整理することで、担当者が取組の必要性を理解し、具体的な取組の検討や実践につなげやすい構成とした。

図表 112 ガイドブックの構成

大項目	中項目
はじめに	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本ガイドブックについて① ・ 本ガイドブックについて② 目的、対象者、構成 ・ 本書のフォーカス
Why	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人介護人材の「獲得・確保」に自治体の関与が求められる背景 ・ 人材の「獲得・確保」における海外との競争激化 ・ 介護事業者単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ ・ 市区町村単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ ・ 自治体（都道府県）が関与する意義
What	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体の外国人介護人材の取組（フェーズごとの整理） ・ 「獲得・確保」の取組 ・ 各取組の概要：【獲得・確保】 ・ 各取組を一元的に実施するセンター
How	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「獲得・確保」の4つの取組（全体像） <ul style="list-style-type: none"> ➤ ①情報収集・調査のポイント ➤ ②関係構築・連携強化のポイント ➤ ③受入れのスキームの策定のポイント ➤ ④広報・採用活動のポイント
参考資料	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治体で「獲得・確保」を進める ・ 外国人介護人材等の受入れ等に関する自治体の取組を知る ・ 外国人介護人材についての理解を深める

2. ガイドブックの内容



目次

はじめに	<ul style="list-style-type: none"> 本ガイドブックについて① …p3 本ガイドブックについて② 目的、対象者、構成 …p4 本書のターゲット …p5
Why	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材の「獲得・確保」に自治体の関与が求められる背景 …p6 人材の「獲得・確保」における海外との競争激化 …p7 介護事業者向けで「獲得・確保」を進めることの難しさ …p10 市区町村単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ …p11 自治体（都道府県）が関与する意義 …p12
What	<ul style="list-style-type: none"> 自治体の外国人介護人材の取組（ワエーズごとの整理） …p13 「獲得・確保」の取組 …p14 各取組の概要：【獲得・確保】 …p15 各取組を一体的に実装するセンター …p18
How	<ul style="list-style-type: none"> 「獲得・確保」の4つの取組のポイント（全体像） …p23 ①情報収集・調査のポイント …p24 ②関係構築・連携強化のポイント …p30 ③受入れのスキームの検証のポイント …p35 ④広報・採用活動のポイント …p40
参考資料	<ul style="list-style-type: none"> 自治体で外国人介護人材の「獲得・確保」を進める …p44 外国人介護人材等の受入れ等に関する自治体の取組を知る …p45 外国人介護人材についての理解を深める …p46

© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 株式会社NTTデータマネジメント研究所

はじめ

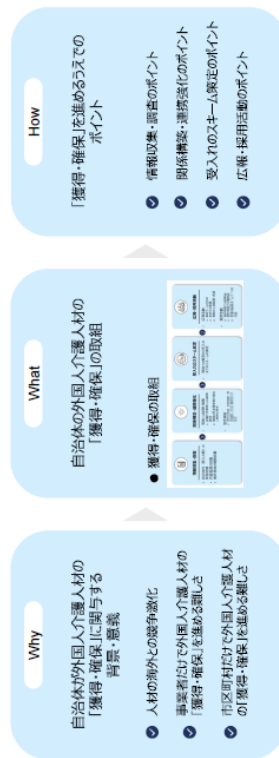
本ガイドブックについて②

■ 本書の目的

自治体が外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組を進める際の具体的な参考資料として、取組の意義（Why）、内容（What）、進め方のポイント（How）を整理し、自治体の施策の検討や実施に役立てていただく。

（対象：都道府県等の外国人介護人材受入れ主管課の担当の皆様）

■ 本書の構成



© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 株式会社NTTデータマネジメント研究所

はじめ

本ガイドブックについて①

外国人介護人材の施策に取り組む自治体の皆様へ

近年、外国人介護人材を海外現地から「獲得・確保」する取組において、自治体が果たす役割への期待が高まっています。

一方で、施策に取り組む自治体の中には、「何から始めればよいのかわからない」「どのように進めてよいかわからない」といった課題意識をお持ちの方も多いのではないのでしょうか。

そこで本書では、外国人介護人材の「獲得・確保」に焦点を当て、どのような取組が考えられるのか、また、それらをどのように進めていくことができるのかについて、事例を交えながら整理しました。

本書を、各自治体で外国人介護人材施策を担当されている方に手に取っていただき、**自分たちの自治体で何ができるのかを考え、具体的な行動につなげていただく**ためのヒントとして活用いただけましたら幸いです。

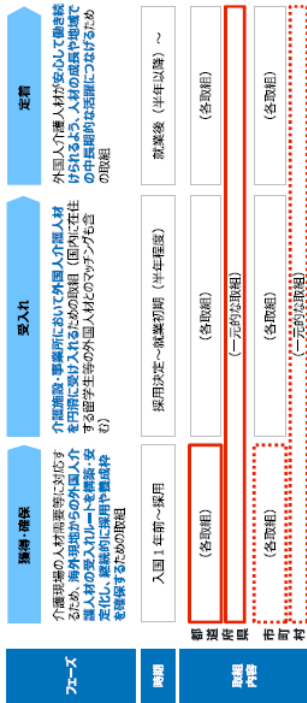
© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 株式会社NTTデータマネジメント研究所

はじめに

本書のフォーカス

- 外国人介護人材の受入れは、獲得・確保から定着までを流れで捉えると、大きく3つのフェーズに整理できると考えられます。本書では、自治体が実施する多様な施策のうち、特に外国人介護人材の「獲得・確保」に関する取組に着目します。

外国人介護人材の獲得・確保から定着までの流れ



Why

What How

外国人介護人材の「獲得・確保」に自治体の関与が求められる背景

- OECD諸国では、外国人介護人材の割合が21%に増進、今後さらに増加する見込みです（日本は約4%）。
- 日本は従来に比べ人材獲得に苦戦の声があり、背景には為替、待遇格差など様々な要因がみられます。
- OECDの調査レポート¹⁾によれば、OECD諸国でも高齢化による介護人材不足が深刻で、需要は更に増加する見込みで、外国人が重要な役割を担っている。
- OECD諸国の外国人介護人材の割合は、2014年の1.4%から2024年には2.1%に急激に増加している。
- 日本の外国人介護人材は約9万人²⁾で、その割合は約4%。
- 日本はOECD諸国と比べ外国人介護人材の活用が進んでいない一方で、OECD諸国では既に活用が進むこと等から、今後は更に外国人介護人材獲得競争は激化が予想される。

Why How

外国人介護人材の「獲得・確保」に自治体の関与が求められる背景

- 国でも人材が不足する中、近年、外国人介護人材の「獲得・確保」が困難になりつつあります。また、事業者、住民、外国人それぞれが安心して暮らせる環境も求められています。
- こうした状況を踏まえ、外国人介護人材の「獲得・確保」において、自治体、とりわけ都道府県が果たす役割の重要性が高まっています。

✓ 人材をめぐる海外との競争が激化している

外国人介護人材については、複数の国や地域が受入れ先として競合する状況となっている

詳細は7ページ

✓ 事業者だけで外国人介護人材の「獲得・確保」を進めるとが難しい

外国人介護人材の受入れ経験がない事業者にとっては、海外制度や文化の違いなどの未知の要素が多く、不安が大きい

特に小規模事業者にとっては、実務面・心理面の双方においてハードルが高い

安心して受け入れるためのルートや支援体制の情報が不足しており、適切な方法を選択することが難しい

詳細は10ページ

✓ 市区町村だけで外国人介護人材の「獲得・確保」を進めるとが難しい

基金を活用できない自治体もあり、安定した財源の確保が難しい

海外とのつながりや受入れ環境に限界があり、現地の関係構築や十分な募集・利便の確保が課題となる

入国後の定着支援や地域での共生も含めた受入れルートの構築が課題となる

詳細は11ページ

Why How

（参考）2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ

- 外国人介護人材の定着支援を含む受入れ環境の整備については、自治体、とりわけ都道府県が主体的に関与し、地域全体の仕組みとして支えることの重要性が記載されています。

「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方に関するとりまとめ」

- **外国人介護人材について、小規模な法人も含めて介護職員の活用を希望する事業者において受入れを進めるため、海外現地への働きかけや定着支援を進めることが重要である。**

その際は、国ごとのアプローチの手法を整理して外国人介護人材の確保の取組を推進するとともに、定着に向けた日本語の支援等の強化を図る必要がある。

その際は、同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等程度の日本人と比べて同等以上の処遇を確保することが、各在留資格の法令等（※）に規定されていることを踏まえ対応していく必要がある。

また、都道府県が海外の介護人材養成機関と直接協定を締結し、関係団体等と連携して海外現地への働きかけと定着支援を一元的に行うセンターを立ち上げるなど都道府県が強力に主導して取組を進めている所があるように、外国人介護人材の地域への定着のため、日本語支援、就労・生活環境の整備など、地域の実情に応じた受入体制の整備などを進めていくべきである。

（※）例えば、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の帰国に関する法律において、「技能実習生に対する報酬の額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること（後略）」と規定されている。

(参考) 令和6年度 課長会議資料

- 外国人介護人材の「獲得・確保」に関して、「海外への戦略的な働きかけ」と「定着支援」の重要性を踏まえたうえで、都道府県による積極的な関与の重要性が指摘されています。

世界的な人材獲得競争の中、外国人介護人材を確保していくためには、「海外への戦略的な働きかけ」や、「定着支援」が重要であり、そのような観点から、令和6年度補正予算等も確保しているところである。

その上で、**外国人介護人材を量と質の両面から確保する際、都道府県による管内市町村、事業者、関係団体等への積極的な関与が重要である**と考えている。都道府県によっては、県内の外国人介護人材の確保を推進するため、県と事業者団体又は社会福祉協議会の共同事業として、県内の外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターを創設し、当該センターが

- 海外現地の日本語学校や送出し機関に対して、県内の介護事業所で働く魅力を伝える説明会及び介護に係る講義の実施
- 送出し団の現状把握、送出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する専門人員の設置
- 現地教育機関が行う日本語講習及び介護導入講習に必要な講師の派遣

などを実施している例もあることから、後述の令和6年度補正予算や令和7年度予算案などを活用したとき、**関係団体等とも協力しつつ、海外現地への働きかけや定着支援に積極的に関わり組んでいただく**。

出典：資料9 社会・経済の両面支援 課長会議資料 福祉部長官官報外国人材確保対策 令和7年3月
<https://www.nttda.jp/pdffont/1723/000101-65947.pdf>

市区町村単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ

- 市区町村単独では、「獲得・確保」を進めることに難しさがあります。



財源の確保



海外とのつながりがない



スケールの限界



定着や地域共生を
見据えたルート開拓

自治体によっては、地域連携介護協定等提携先を検討する場合でも、海外との繋がりがなく、きつめの母集団形成が難しく、募集現場が回らない状況がある。(R6各県調整の負担が大変大きい。(R6年度へのアンケート)

市区町村単位では受け入れる事業者の母集団形成が難しく、募集現場が回らない状況がある。募集先は、市区町村単独では見据えられない。

*4 出典：株式会社NTTデータ研究開発部
<https://www.nttda.com/strategy/0001/0001-0603>

介護事業者単独で「獲得・確保」を進めることの難しさ

- 介護事業者単独では、「獲得・確保」を進めることに難しさがあります。



心理的ハードル



役割分担の限界



受入れルート選定の難しさ



直接交渉の難しさ

外国人介護人材を受け入れる経験のない事業者（特に小規模事業者）にとって、制度理解、コミュニケーションの不安、文化やマナーの違いなど、未知の要素が多く、心理的ハードルが高い。

採用と定着は本来一体的に進める必要があるが、県内に限られた事業者や機能が分散している場合や、生活支援、日本語学習、キャリア形成、メンタルケアなど多面的な支援を一人のみで担うことは限界がある。このため、定着に必要な支援が十分に行き届かない場合がある。

現地政府や大学との連携には信用力が必要だが、法人単位では継続性が弱く、安定した関係構築が難しい。また、適切な機関の選定や交渉、調整の負担も大きく、法人単独で進めるのは困難である。

自治体（都道府県）が関与する意義

- 自治体（都道府県）が外国人介護人材の「獲得・確保」に関与する意義は、個々の介護事業者や監理団体だけでは構築しにくい仕組みを、**地域全体の視点で設計・運用できる点**にあります。とりわけ都道府県は、複数の市町村や、事業者がまたがる課題を扱う立場にあるため、関係機関を兼ね、**受入れルートと定着まで見据えた支援体制を整備する**役割が期待されると言えます。



自治体に求められる役割

- ✓ 広域的な調整や関係機関の連携を主導する役割
- ✓ 海外現地・国内関係者が必要とする情報の整理・集約・提供
- ✓ 現場支援（生活・相談・地域コミュニケーション）

Why What How

自治体の外国人介護人材の取組（フェーズごとの整理）

- ・昨年度実施した「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策」に係る調査研究事業」におけるアンケート結果をもとに、主な自治体の外国人介護人材に関する取組を整理しました。
- ・その結果、各フェーズにおいて、以下のような取組が見られます。



※各取組を一元的に実施するセンター（一元化センター）の設置・運営

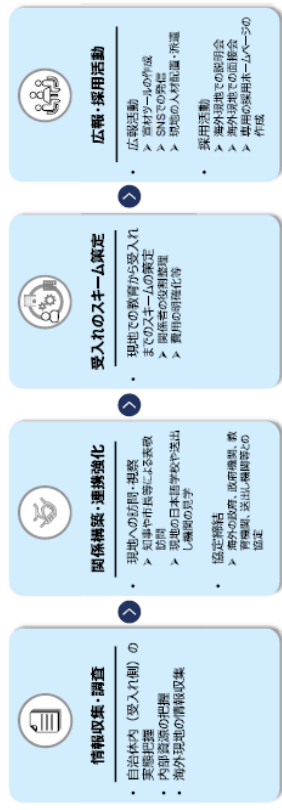
本事業は自治体の取組を分析する上での取り組みであり、各自治体の実態により実施の仕方や実施時期、重点の置かれ方が異なります。

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc. 13

Why What How

「獲得・確保」の取組

- ・自治体が取組む外国人介護人材の「獲得・確保」に関する施策について、4つに整理しました。



Why What How

フェーズごとの取組内容

各取組の概要：「獲得・確保」-1

- ・「情報収集・調査」には、自治体内を対象とした調査が含まれます。こうした情報収集・調査は、自治体が目指す取組の方向性を定めるとともに、海外への働きかけの前に妥当性や可能性を確認するうえで重要です。



© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc. 14

情報収集・調査	
自治体内（受入れ前）の実態把握	海外現地の情報収集
自治体内の外国人介護人材の受入れ状況や意向、課題を把握し、自治体としての「獲得・確保」の相模感や進め方、支援の重点を検討するための基礎情報を得ること	海外現地の状況やニーズ、リスク等を把握し、自治体での外国人介護人材に関する施設立地や広報・採用活動の参考とすること
介護事業者へのアンケート調査・ヒアリング調査	現地の情報収集
外国人介護人材を安んじている事業者への聞き取り、在留資格、既存の受入れ体制、関係の把握、人材の確保、支援に必要な体制・情報 等	在外公使やJETRO、JICA等の活用 自治体独自の活用 現地の海外事業家の活用 厚生労働省、老人福祉施設連盟等事業（調査事業）の活用 求職者の意識、ニーズの把握 日本前陣・キャリア志向 日本語学校や送出し機関の協賛性等
既存の統計データや行政データの整理	対象国の人材確保に関する専門家等の選定・連携
自治体内における外国人の在留資格の傾向や取組方針、業界等の実態把握	

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc. 15

Why What How

フェーズごとの取組内容

各取組の概要：「獲得・確保」-2

- ・「関係構築・連携強化」には、海外現地への訪問・視察や協定締結などの取組が含まれます。また、「受入れのスキーム策定」では、外国人介護人材を実際に自治体内で受け入れるための具体的な仕組みを設計します。

関係構築・連携強化	
現地への訪問・視察	受入れのスキーム策定
現地行政、学校、機関と関係構築を行い、安定的なパイプを確立すること	入国前教育、手続を標準化し、外国人介護人材の受け入れまでのスピードを安定化すること
送出し側の教育品質、コンプライアンスを確認し、信頼できる連携先を選定すること	安んじた質の人材を継続的に確保すること
知事や市長等による現地の表敬訪問	現地で教育から受け入れまでのスキームの策定
担当者の意見交換 自治体と自治体間で、日本の介護分野や自治体の進め方（PR）	入国前の日本語 在留資格等 在留期間（日本語学校、現地の大学等）との協定 送出し機関等との協定
知事や市長等による現地の表敬訪問	海外現地との協定の締結
現地の日本語学校や送出し機関の施設見学	国内の事業者等との外国人人材確保に関する連携協定の締結
視察団での訪問	協定の更新（モニタリング）

© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc. 16

フェーズごとの取組内容

各取組の概要：【獲得・確保】-3

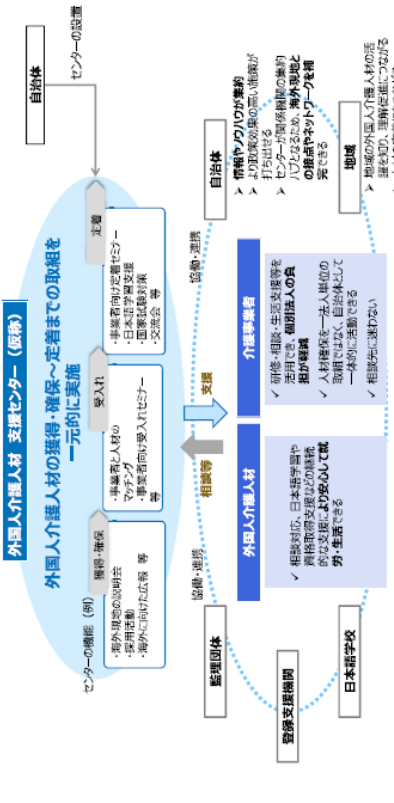
- ・ 海外現地の人材等を対象とした「広報・採用活動」です。現地での情報発信や募集活動といった実際の広報・採用活動に加え、それを効果的に進めるために必要な広報素材やウェブサイト等の整備・構築も含まれます。



目的	広報・採用活動	採用活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護分野で働くことの魅力や日本・自治体での生活環境を広く伝え、候補者を集め、関心と応募意欲を高めること 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地の説明会 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地の自治体職員等への参加 ➢ 現地の高校、大学、日本語学校での説明会の実施 ・ 海外現地で面接会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外在住の外国人に向けた専用の広報・採用ホームページの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地の説明会 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地の自治体職員等への参加 ➢ 現地の高校、大学、日本語学校での説明会の実施 ・ 海外現地で面接会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外在住の外国人に向けた専用の広報・採用ホームページの作成
<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材の確保 ・ SNSを活用した介護・自治体の発信 ・ 現地の人材関係・派遣 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地のコーディネーターの活用 ・ 来日して活躍している外国人介護人材からの発信 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地の説明会 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地の自治体職員等への参加 ➢ 現地の高校、大学、日本語学校での説明会の実施 ・ 海外現地で面接会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外在住の外国人に向けた専用の広報・採用ホームページの作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 海外現地の説明会 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 現地の自治体職員等への参加 ➢ 現地の高校、大学、日本語学校での説明会の実施 ・ 海外現地で面接会 <ul style="list-style-type: none"> ・ 海外在住の外国人に向けた専用の広報・採用ホームページの作成

各取組を一元的に実施するセンター

- ・ 獲得・確保から受入れ、定着までの各取組を一元的に実施する仕組みとして、センターがあります。
- ・ このようセンターは、自治体による外国人介護人材施策を一体的に推進する拠点であるとともに、監理団体・登録支援機関、日本語学校、介護事業者、地域の関係機関等をつなぐ役割も期待されます。



(参考) 外国人介護人材のための一元的なセンターの設置状況 (都道府県)

- ・ 本事業で実施したアンケート調査では、都道府県の介護・福祉部局等が設置する、外国人介護人材の受入れ等を支援するための継続的な拠点（センター等）の設置状況について把握しました。結果は以下のとおり。

都道府県	センター名	運営主体	開設年月	獲得確保	受入れ	定着
宮城県	令和7年度外国人介護人材定着支援事業 相模川センター	キャリアバンク株式会社	2022年	-	0	0
山形県	山形県外国人介護人材支援センター	一般社団法人山形県地域包括支援センター 常設委員会	2023年	-	0	0
埼玉県	介護のからいりサポートセンター	社会福祉法人埼玉福祉社会福祉協議会	2025年	0	0	0
千葉県	千葉県外国人介護人材支援センター	社会福祉法人千葉福祉社会福祉協議会	2019年	0	0	0
東京都	かいてりサポートTokyo (KaTo)	社会福祉法人 アソビ株式会社	2024年	0	0	0
福井県	ふくい外国人介護職員支援センター	社会福祉法人 福井福祉社会福祉協議会	2021年	-	0	0
岐阜県	外国人介護人材相談窓口	学校法人 中部学院大学	2018年	-	0	0
静岡県	外国人介護人材の受入れの手続き等に関する相談窓口	一般社団法人 静岡県老人福祉センター協議会 一般社団法人 静岡県老人保健施設協会	2024年	-	0	0
静岡県	静岡県介護介護人材サポートセンター	一般社団法人 静岡県介護人材サポートセンター	2024年	-	0	0
滋賀県	滋賀県介護介護人材サポートセンター	社会福祉法人 滋賀県介護人材サポートセンター	2020年	0	0	0
京都府	京都府外国人介護人材支援センター	社会福祉法人 京都府社会福祉協議会	2020年	0	0	0
兵庫県	ひょうご外国人介護支援センター	社会福祉法人 兵庫県社会福祉協議会	2018年	0	0	0
愛知県	愛知県外国人介護人材支援センター	社会福祉法人 愛知県社会福祉協議会	2019年	0	0	0
長崎県	はつは外国人介護人材育成サポートセンター	学校法人 若水学園	2025年	-	0	0

本資料は、令和7年度に本事業で実施したセンターに関するアンケート調査結果をもとに作成しています。そのため、最新の情報に更新する場合があります。また、記載のない都道府県でも、センターが開設されている場合があります。

(参考) 外国人材のための一元的なセンターの設置状況 (都道府県) -1

- ・ 本事業で実施したアンケート調査では、都道府県の産業・商工労働部局等が設置する、外国人材の受入れ等を支援するための継続的な拠点（センター等）の設置状況について把握しました。結果は以下のとおり。

都道府県	センター名	運営主体	開設年月	獲得確保	受入れ	定着
宮城県	Work in MIYAGI	東洋リウ株式会社	2021年	0	0	0
宮城県	宮城県キャリアサポートセンター	東洋リウ株式会社、株式会社BREXA CrossBorder	2024年	0	0	0
茨城県	茨城県外国人材支援センター	株式会社ワイエフアール	2019年	0	0	0
千葉県	千葉県外国人材雇用相談窓口	株式会社リノ	2025年	0	-	0
東京都	東京外国人材雇用サポートセンター	株式会社学博	2020年	0	0	0
新潟県	新潟県外国人材受入れサポートセンター	東洋リウ株式会社	2016年	0	0	0
石川県	福島の社会キャリアサポートセンター (福島の社会)	石川県人材確保・定着推進機構	2024年	0	-	0
石川県	長野県外国人材受入れ企業サポートセンター	社会福祉法人 石川県社会福祉協議会	2008年以前	-	0	-
長野県	長野県外国人材受入れ企業サポートセンター	長野県行政推進士会	2021年	-	0	0
長野県	長野県外国人材受入れ企業サポートセンター	アソビ株式会社	2024年	-	0	0
静岡県	静岡県外国人材受入れ相談窓口	株式会社東海道シグマ	2025年	-	0	0
愛知県	あいち外国人材受入れサポートセンター	株式会社リノ	2025年	-	0	0
京都府	京都府外国人材確保センター	一般社団法人 大阪労働協会	2024年	-	0	0
大阪府	大阪府外国人材雇用支援センター	公益財団法人 大阪産業局	2022年	-	0	0
大阪府	大阪府労働相談センター	※自治体運営で運営	2008年以前	-	0	0

本資料は、令和7年度に本事業で実施したセンターに関するアンケート調査結果をもとに作成しています。そのため、最新の情報に更新する場合があります。また、記載のない都道府県でも、センターが開設されている場合があります。

(参考) 外国人材のための一元的なセンターの設置状況 (都道府県) - 2

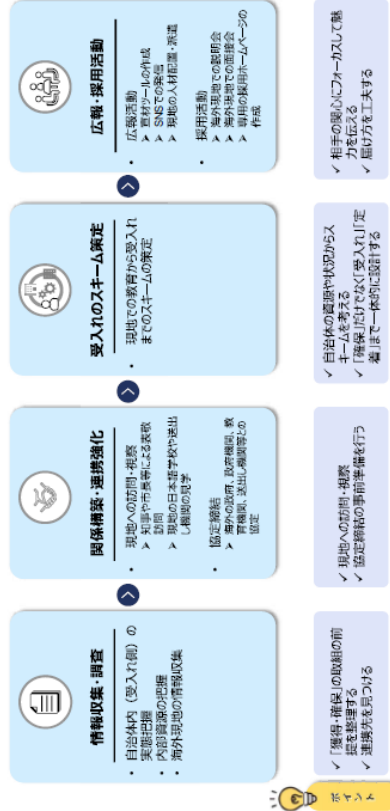
都道府県	センター名	運営主体	開設年月	掲載 情報	受入れ	定着
北海道	外国人雇用YOGOサポートデスク	一般財団法人 北海道雇用開発協会	2020年	-	-	○
兵庫県	WAKAYAMA外国人材雇用サポートデスク	1社1法人株式会社 ※2024、2025年度	2024年	-	○	○
山口県	山口県外国人材受入れサポートデスク	山口県外国人材雇用推進協議会事務局	2025年	-	○	○
徳島県	としま外国人雇用サポートデスク	公益財団法人 徳島県労働者福祉協議会	2019年	○	○	○
愛媛県	えひめ外国人材受入・定着サポートデスク	株式会社エフエフ松山山友	2025年	-	○	○
愛知県	外国人生活相談窓口	公益財団法人 愛知県国際交流協会	2019年	○	-	○
高知県	外国人材雇用相談窓口(Foreco:ふくれ)	県知事行政書士会	2025年	-	-	○
福岡県	福岡県外国人材受入企業相談窓口	福岡県行政書士会	2019年	○	-	○
佐賀県	外国人材雇用サポートデスク	キャリアバンク株式会社	2025年	○	-	○
佐賀県	外国人材雇用サポートデスク	公益財団法人 佐賀県社会福祉協議会	不明	-	○	○
長崎県	長崎県外国人材受入企業相談窓口	株式会社アソシエーツ・センター	2025年	-	○	○
熊本県	熊本県外国人材受入企業支援センター	外国人材やちやんぐ事業コンソーシアム	2025年	-	○	○
宮崎県	宮崎県外国人材受入・定着支援センター	東洋アーク株式会社	2025年	○	○	○
沖縄県	沖縄県外国人材受入・定着支援センター	株式会社エフエフ	2023年	-	○	○

本表は、令和7年度に本事業で重点的にセンターに開業するアンケート調査結果を基に作成しています。そのため、最新の情報と異なる場合があります。

また、記載のない都道府県でも、センターが設置されている場合があります。

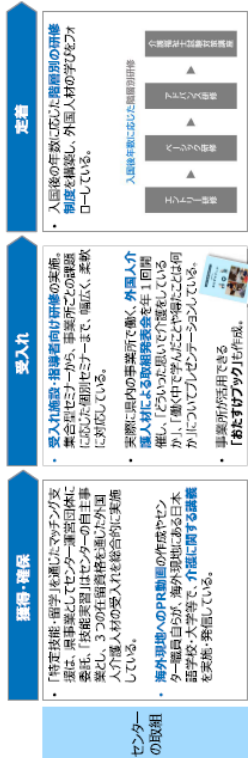
「獲得・確保」の4つの取組のポイント (全体概)

- 外国人介護人材の獲得・確保に向けた取組の進め方を示しています。取組の進め方や具体的な流れは自治体によって異なりますが、施策を検討・推進する際の参考としてご活用いただけます。



各取組を一元的に実施するセンターの事例
滋賀県国際介護・福祉人材センター

- 滋賀県国際介護・福祉人材センターでは、外国人介護人材の獲得・確保、受入れ、定着を総合的に支援しています。



海外現地へのPR動画



「情報収集・調査」のポイント

- 海外連携を検討する際は、まず地域の介護事業者や業界団体等へのヒアリング調査、地域内の外国人介護人材に関する統計情報の整理などを通して、地域の現状と課題を把握し、前提を整理することが重要です。
- そのうえで連携先を検討します。自治体内や、地域内外の既存の海外との交流・協定・取組に加え、民間団体や教育機関のつながりを知ると、介護分野にも活用できるルートや、連携の中心となる地域の団体・人物及び連携すべき専門家を特定しやすくなります。

POINT 01
「獲得・確保」の取組の前提を整理する
(地域・海外現地・外国人介護人材)

海外連携を検討する際は、まず事前調査を行うことが重要です。地域の受け入れ状況（人数・在留資格・受入れルート）や、候補国の状況（人材の来日目的（生活環境・教育背景・期待）を把握しておくことで、連携先の選定や獲得・確保の支援を、ミスマッチを抑えて設計できます。

POINT 02
連携先を見つける

自治体内に加え、地域内外の民間・教育機関等の資源を調べ、連携できる団体・人物を探します。地域内に十分な資源がない場合は、他自治体や民間企業、専門機関など地域外のネットワークも視野に入れて検討することが重要です。

Why What How
受入れのスキーム策定
事例：「現地育成型」のミヤマーからの受入れスキームの策定
 ・福井県は、送出し機関等と連携し、福井県で受入れ予定のミヤマー人が地域に定着できるように「福井クラス」を設けました。来日前の現地での教育を含めたスキームです。

事例 ミヤマー現地の事前教育「福井クラス」の受入れ（福井県）

取組の概要

- ・ ミヤマーの送出し機関に、福井県の文化や生活習慣を教える「福井クラス」を設置し、来日前に事前教育をしながら、人材を「現地育成型」で送り出します。
- ・ 海外とつながるきっかけ
 - ・ 技能実習生の受入れ業務がある県内社会福祉法人からの紹介をきっかけに検討を開始し、送出し機関との覚書締結に至りました。
 - ・ 介護事業者は特定の監理団体に属せられることが、各事業者が選択する監理団体を重んじて受入れを行う仕組みとしています。



© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 37

Why What How
受入れのスキーム策定
事例：「センター活用型」のタイからの受入れスキームの策定
 ・福井県では、監理団体機能を有するセンターが、タイからの人材受入れスキームの一部として位置づけられています。同センターは、入国後の実習や人材からの相談対応などを担い、受入れ後の円滑な立ち上がりや定着支援を支える役割を果たしています。

取組の概要

- ・ タイのアン・プラーイブ財団と協賛を結ぶ。現地の日本語・介護教育を実施しています。
- ・ 現地では、技能実習制度の運用や導入調整、実習後の変更手続きを担い、タイからの人材受入れスキームの一部として位置づけられています。同センターは、入国後の実習や人材からの相談対応などを担い、受入れ後の円滑な立ち上がりや定着支援を支える役割を果たしています。

海外とつながるきっかけ

- ・ 県が外国人介護人材の確保を検討する中で、県内団体からプラーイブ財団の提案が来り、協議を経て締結に至りました。

ポイント

- ・ 現地では、プラーイブ財団のコーディネーターが中心となり、新たな高校・大学の関係を担当し、福井県と連携したオンライン説明会を実施しています。
- ・ 国内では、県内外国人介護職員支援センターが監理団体として、受入れ・定着を支援し、中核的役割を担っています。
- ・ 県が送出し・受入れ双方に携わることで、現地での育成から受入れて、継続的に支援する仕組みとなっています。

© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 39

Why What How
受入れのスキーム策定
ポイント6：「確保」だけでなく「受入れ・定着」まで一体的に設計する
 ・自治体が設置する各取組を一元的に実施するセンター（以下、センター）が、特定の国・地域や受入れプログラムにおいて、受入れスキームの運営や育成・定着支援を担う事例があります。

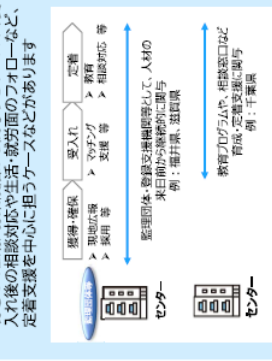
事例 千葉県留学生受入プログラム（千葉県）

取組の概要

- ・ 2019年9月に、ベトナム社会主義共和国 労働・教育・社会福祉省と協賛を結ぶ。千葉県留学生受入プログラムに参加する市内の日本語学校と事業協賛を締結しました。
- ・ 2019年度から日本で介護実習生を支援する「千葉県留学生受入プログラム」を開始。ベトナムの日本語学校の学生と介護施設・事業協賛とのマッチング（ベトナムマッチング）の他に、県内の日本語学校等に留学している学生とのマッチング（県内マッチング）も実施しています。

担当者の声／ポイント

- ・ 外国人介護職員や、介護分野への就職を目指す留学生、外国人を受け入れる施設等からの相談に対応する外国人介護人材支援センター長、千葉県福祉社会福祉協議会に委託して運営。
- ・ 「千葉県留学生受入プログラム」に参加する留学生への支援も同センターが担うことで、相談対応が受け入れ、定着支援までつなぐ、一体的な支援体制を構築しています。



© 2025 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC. 38

Why What How
「広報・採用活動」のポイント

- ・ 自治体だけでなく、地域の暮らしや就業環境、支援体制などを公的に立場で網羅的に現地向けて発信できる強みがあります。都道府県・自治体単位で情報発信を行うことで、来日前から地域での生活や働き方を具体的にイメージしやすくなり、来日後のギャップの縮小につながります。

POINT 07
相手の関心にフォーカスして魅力を伝える

広報・採用活動の効果を高めるためには、まず相手は何を知りたいかを把握することが重要です。勤務条件だけでなく、地域の安全性、生活環境、キャリアパスなど、対象者が関心を持つ情報を整理し、わかりやすい地域になるためには、この自治体（地域）で働く価値を伝えることが効果的です。

・対象国から既に来日して活躍している外国人介護人材へヒアリングし、実際の経験や感じている魅力、課題などの「当事者の声」を発信することも有効です。

POINT 08
届け方を工夫する

整理した内容を、現地の対象者に合った方法で届けることが重要です。文化や価値観を踏まえた発信方法が、返信の促進につながります。

- ・対象者の文化や特性に応じた発信方法を選びましょう。
- ・特に、美観に活躍している外国人介護人材の「声」で地域の魅力を伝えることで、具体的なイメージが伝わりやすくなり、新たな人材の呼び込みにつながる好循環が期待されます。

ポイント7：相手の関心にフォーカスして魅力を伝える

- ・ 効果的な広報・採用活動には、まず**外国人介護人材の声を聞き、「相手を知りたいか」を把握し、その関心に応じた内容を準備**することが重要です。日本で働く外国人介護人材へのとアタリも有効です。
- ・ また、国や地域によっては、「介護」という仕事そのものの理解が十分でない場合もあります。**仕事内容や専門性、キャリアの見直しも含めて、介護の仕事について分かりやすく示す**ことが重要です。

※参考：厚生労働省「日本の新たな生き残り可能性」



出典：https://www.nttdata-strategy.com/report/index.html#06_3
© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

◎ ポイント

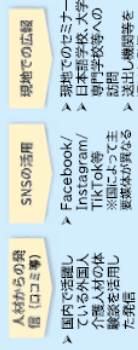
- ・ 外国人介護人材やその家族の声を丁寧に聞く
 - 関心や不安のポイントを把握・分析したうえで、必要な情報を分かりやすく発信します
- ・ 「介護の仕事」「この自治体(地域)で働く価値」を具体的に伝える
 - 日本語学習、介護福祉士取得のサポート体制
 - ハラルフードのお店や宗教施設などの任職環境、コミュニティ
- ・ 補足：海外向け発信で伝えられている日本の魅力
 - 安全な国(国中で一人で歩ける等)、生活環境
 - 地域の魅力
 - 日本文化・エンターテインメント
 - 日本文化・エンターテインメント
 - 日本で働く外国人介護人材の総数

ポイント8：届け方を工夫する

- ・ 従来の対象者の文化や価値観を踏まえて発信方法を工夫することで、情報はより確実に届きます。特に海外向けの発信では、地域での暮らしや働き方を具体的に示すことが重要です。たとえば、実際に地域の介護施設、事業所で働いている外国人介護人材に協力してもらい、介護の仕事や地域の魅力を本人の言葉で伝えることで、受け手は来日後の姿をイメージしやすくなり、より興味をもつて理解できます。

◎ ポイント

- ・ 現地の文化・価値観に適した手段で届ける
- ・ 特に、自治体で働く外国人介護人材など、現地の人にとって身近な人に協力してもらうことで、情報が伝わりやすくなります



(参考) 海外向け発信資料

- ・ 令和6年度の事業では、日本や介護に対する理解が十分でない国の政府機関や送出国の政府機関に対し、自治体等が、日本の魅力や介護の仕事内容、外国人介護人材の活躍イメージを効果的に伝えることを目的として作成しました。
- ・ 海外現地への広報やアプローチの際にご活用ください。

成果物①

海外向け発信資料

- ・ 各自治体向け3ドキュメント(冊子、冊子、冊子)の削除、更新を含む、海外への説明内容を網羅した資料
- ・ 言語対応：(日本語、英語)
- ・ PP形式34枚

成果物②

海外向け発信資料

ダイジェスト版

- ・ 限られた時間で最低限必要な説明をしたい場合に使える、①の主要な部分を短くまとめたダイジェスト版資料
- ・ 2言語対応：(日本語、英語)
- ・ PP形式7枚

成果物③

自治体向け補足資料

- ・ 自治体向け資料①②を活用する際の注意点や説明のコツ等を解説した資料を作成した
- ・ 参考情報として、海外から先進的に人材の受け入れを進める自治体の活動概要を掲載した。

掲載ページ：
https://www.nttdata-strategy.com/report/index.html#06_3
© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

参考資料

自治体で外国人介護人材の「獲得・確保」を進める

- ・ 厚生労働省 令和6年度 老人保健健康増進等事業 「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保」に係る調査研究事業 報告書・対外発信資料
 - https://www.nttdata-strategy.com/report/index.html#06_3
 - 本事業では、自治体における外国人介護人材の確保、定着に関する取組状況や課題を整理するとともに、対外発信資料や自治体向け補足資料を作成しています。

- ・ 厚生労働省 令和6年度 老人保健健康増進等事業 「海外に拠る外国人介護人材の獲得力強化に関する調査研究事業 海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会報告書」
 - https://www.nttdata-strategy.com/report/index.html#06_3
 - 海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会報告書

出典：
https://www.instagram.com/visaok
https://www.facebook.com/visaok
© 2026 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, INC.

第8章. 自治体が外国人介護人材の確保等に取り組むうえでの必要な取組

本章では、これまでに把握した自治体の取組実態や事例を踏まえ、自治体が外国人介護人材の確保等に関して実施する必要な取組のポイントを整理する。

本事業を通じて複数の自治体の取組を俯瞰すると、一定の先進事例や参考となるモデルは存在するものの、人口規模、介護ニーズ、地理、既存の人材資源や関係主体の状況は地域ごとに大きく異なる。そのため、特定のモデルを当てはめるのではなく、各自治体が自らの地域の実情を踏まえ、必要な取組を取捨選択し、組み合わせながら進めていくことが重要である。

以下では、まず、「獲得・確保」において主となる協定締結、受入れスキームについて、本事業で得られた結果をもとに、フローや類型を整理する。それらを踏まえて、自治体が外国人介護人材の確保等を進めるうえで求められる取組要素、ならびに、それらを一体的・継続的に推進する体制としての「一元的なセンター」の役割と位置づけについて整理する。

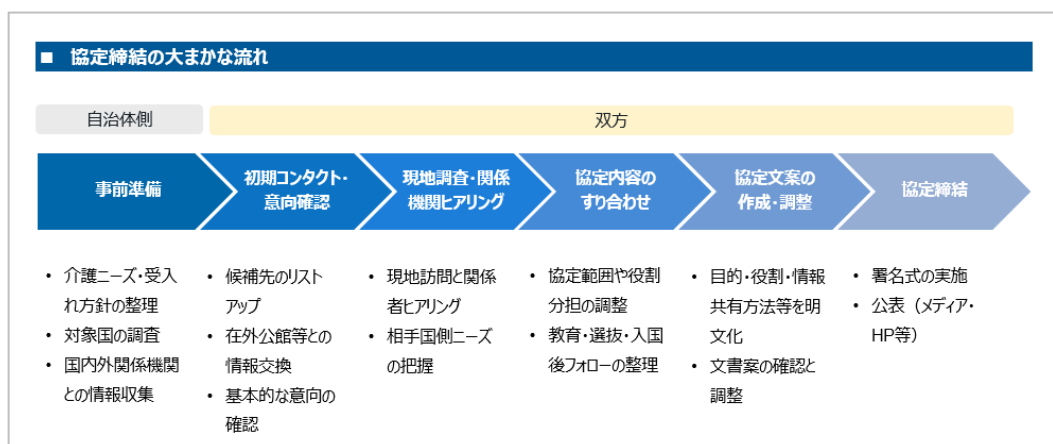
1. 本事業から得られた取組の整理

本項では、「獲得・確保」の段階で重要となる協定締結のプロセスや、受入れスキームの類型を整理する。

(1) 協定締結に向けたフロー・ポイント

- 協定締結を行った自治体のヒアリング結果をもとに、協定締結に至るプロセスおよびその際のポイントを整理した。協定締結までの具体的な進め方は、地域の状況や既存の関係性等によって前後や差異が見られるものの、複数の事例を横断的に整理すると、概ね共通する検討段階を経て進められているといえる。

図表 113 協定締結の大きな流れ



- 協定締結において特に重要なのは、事前準備と目的の明確化である。ヒアリングでは、協定を締結しても、現地の日本語教育基盤が十分でないなどの理由から、実際の受入れに至らなかった事例も確認された。

- そのため、協定締結そのものが目的化しないよう、自治体としてのニーズや、どのような連携を実現したいのかといった目指す姿を事前に明確にした上で、相手国・地域の制度や教育基盤等の特徴を十分に把握し、現地の実態を踏まえて締結することが重要である。
- また、連携の目的や相手国・地域との関係の熟度に応じて、段階的に協定を締結することも有効な選択肢と考えられる。実際、初年度に海外現地の保健省と協定締結をしたものの、人材の送出しを直接所管していないため、当該協定のみでは実際の人材受入れには直結しなかった。そのため、労働省など関係する複数省庁との調整を行い、介護分野に限定せず、複数分野での人材交流を視野に入れた包括的な協定を関係省庁と締結することで、受入れルートの策定につながった事例があった。
- このように、単一の協定締結のみでは人材確保という最終的な目的が達成されない場合には、目的に応じて複数の協定を組み合わせることが、実効性を高める上で有効であると言える。あわせて、協定の数だけでなく、その内容や期間の設計も重要である。例えば、初期段階においては包括的な協定ではなく、まずは MOU（覚書）を締結し、期間も1年ごととするすることで、取組の進捗や課題を踏まえながら柔軟に見直しを行う運用とした自治体もあった。
- このように、協定の内容を取り組みやすい範囲にとどめ、期間や内容を定期的に見直せるサイクルをあらかじめ組み込むことが、持続的かつ実効性のある連携につながると思われる。

(2) 受入れのスキームの類型化

- 協定締結や、相手国・地域との関係構築後、実際にどのような仕組みで人材を自治体内に受け入れていくかという「受入れスキーム」の設計は、多くの自治体にとって課題となっている。ヒアリングにおいても、協定締結後の具体的な運用段階で検討が停滞するケースが見られた。
- そこで、ヒアリング結果を踏まえ、外国人介護人材の「獲得・確保」に関する受入れスキームについて、主導する主体の違いに着目し、整理した。その結果、自治体実際に採っていた受入れの進め方は、主導主体の観点から概ね5つに類型化できた。なお、これらの類型は排他的なものではなく、自治体の状況に応じて組み合わせられて活用されている場合が多い。

➤ ①官主導・直接ルート

- ◇ 行政が主要主体となり、海外政府、教育機関、送出し機関等と直接協定を締結し、受入れルートを形成するタイプである（技能実習・特定技能）。
- ◇ 自治体が主体となって現地の政府機関や教育機関等と協定を締結し、その後の運用段階では、監理団体や登録支援機関を担う団体等と連携し、実

際の受入れを進めている。

- ◇ このスキームの強みは、自治体が前面に立つことで、公的な信用力を背景に相手国・地域との関係を構築しやすく、地域の方針やニーズを踏まえて受入れの方向性を設計しやすい点にある。
- ②養成施設連携型
 - ◇ 海外教育機関と協定し、在留資格「留学」で受け入れ、留学→資格取得→県内就職までを一貫してつなぐ教育連携型のスキームである。
 - ◇ このスキームの強みは、資格取得を経て地域内就職につなげる仕組みであるため、短期的な受入れにとどまらず、地域に根づく人材の育成・定着につなげやすい点にあるといえる。
- ③事業者主導型
 - ◇ 民間事業者が既に有する海外ネットワークや受入れルートを、自治体が支援・活用する「民間ネットワーク接続型」のスキームである。
 - ◇ このスキームの強みは、自治体がゼロから海外との関係を構築しなくても、既に現場で培われたネットワークや実務ノウハウを生かせることにあるといえる。特に、受入れ実務に精通した事業者が主導することで、募集、調整、受入れ後の運用までを比較的現実的に進めやすく、立ち上がり早いという利点もある。
- ④現地育成型
 - ◇ 日本語教育や介護教育を海外現地に出前し、事前に一定の育成を行った上で、技能実習や特定技能等により受け入れる「育成前倒し型」のスキームである。
 - ◇ 例えば、①の官主導・直接ルート型により現地と協定を締結した上で、自治体や関係機関のネットワークを活用して、現地の教育機関等と連携し、日本語や介護に関する事前教育を行っている事例があった。来日前から外国人介護人材が日本語や介護への理解を深めることができるため、受入れ後の定着につなげやすい点が特徴である。
 - ◇ また、受入れ後に必要となる支援の一部を前倒しで行うことができるため、現場の負担軽減にも資しやすく、質の確保と定着支援を両立しやすいスキームといえる。
- ⑤センター活用型
 - ◇ 自治体内に設置されたセンターが、海外との窓口機能を担い、監理団体・登録支援機関・事業者等との調整や連携を包括的に行うハブ型のスキームである。
 - ◇ 例えば、センターをハブとして、人材の受入れから定着までを一体的に支援している事例や、センターが監理団体として、人材を受け入れており、

①の官主導型や②の養成施設連携型と組み合わせて活用されている事例があった。

- ☆ このスキームの強みは、受入れに関わる機能や関係者を一元的につなぎ、介護事業者や外国人介護人材本人の支援、相談先を明確にできることにある。
- ☆ 特に、センターが監理団体、登録支援機関、日本語学校、地域の関係機関、介護事業者等をつなぐ実務的なハブとして機能することで、受入れから定着までを通じて継続的に支援しやすい点が大きな利点であるといえる。
- ☆ また、他のスキームと組み合わせることで、受入れ後の運用や定着支援を補完しやすいという強みもある。

- 以上のように、受入れスキームは単一の正解があるものではなく、自治体の体制や人材資源、地域特性を踏まえながら、複数の類型を組み合わせることで設計していくことが重要である。

2. 外国人介護人材の「獲得・確保」を進める上で必要な取組

➤ 自治体の状況の把握（事前準備）

- 外国人介護人材の確保等に向けた取組を進めるにあたっては、自治体として、地域の実情を十分に把握することが重要である。
- 具体的には、介護人材不足の状況、外国人介護人材に対する事業者のニーズや受入れ意向、既存の受入れ実績、地域内の関係機関や支援資源の有無などを整理し、自治体がどの段階にあり、何を優先課題とすべきかを見極める必要がある。
- ヒアリングでは、既に受入れが進んでいる自治体では「獲得・確保」よりも「受入れ」や「定着」支援に重点が移っている例や、まずは受入れ未経験の事業者の裾野を広げることを重視している例が見られた。
- こうした点からも、自治体の取組は一律ではなく、地域の受入れ状況や介護事業者の意向、既存の民間資源の有無に応じて、重点や進め方が異なることが分かる。
- また、パネルディスカッションでは、業界団体や地域の介護事業者へのヒアリングを通じて、現場のニーズや課題感を把握することが、自治体としての方向性の整理や、連携先の見極めに当たって重要であるとの意見が共有された。
- このように、自治体が自らの地域の特徴や課題を把握し、現場の実情を踏まえて取組の出発点を定めることが、その後の資源把握、関係者との連携、重点設定を進める上での土台になるといえる。

➤ 資源の明確化

- 外国人介護人材の確保等に向けた取組を進めるためには、まず自治体内外に存在する資源を把握し、可視化することが重要である。
- 具体的には、介護事業者、日本語教育機関、海外と何らかの接点を有する企業・団体、公的機関など、どのような主体が、どの分野で関与し得るのかを整理することが、必要である。
- ヒアリングでは、自治体内に海外とのネットワークや実務ノウハウを持つ民間事業者が存在するため、自治体が前面に立つのではなく、そうした事業者の力を生かして取組を進めている例も確認された。また、日頃から庁内で人材確保の課題を共有していたことにより、他部署が有していた海外との協定や関係性を介護分野に応用できた事例も見られた。
- さらに、パネルディスカッションでは、セミナーの開催などを通じて自治体が外国人材の必要性を発信したことで、関係者から情報提供や協力の申し出があり、そこから適切な連携先が見えてきたという経験も共有された。
- このように、地域内外の資源は、既存の調査やヒアリングによって把握するだけでなく、自治体が積極的に庁内外での情報共有や発信を行うことが重要であるといえる。

➤ 関係者との連携

- 取組を円滑に進めている自治体では、先進的な介護事業者や、海外と何らかのつながりを有する団体・個人を適切に巻き込んでいる点が共通していた。
- 外国人介護人材の確保等は、行政のみで完結するものではなく、介護事業者、教育機関、送出し機関、監理団体、登録支援機関、業界団体等との連携を前提として進める必要がある。
- このため、行政がすべてを担うのではなく、各主体の強みや役割を整理し、連携体制を構築することで、より実効性の高い取組につなげることが可能となる。
- 例えば、センターの運營業務を受託している事業者が海外現地との覚書調整を担い、その後、自治体と受託事業者が現地を訪問して覚書を締結した事例や、介護事業者や社会福祉協議会を構成員とする「人材確保研究会」を立ち上げ、地域内の事業者と継続的に意見交換を行う場を設けた事例が見られた。このように関係者との連携は、自治体が単独では確保しにくい海外との接点や実務的なノウハウを補うだけでなく、地域内の関係者の理解や協力を得ながら、取組を具体的かつ継続的に進める上でも重要であるといえる。

➤ 自治体施策における位置づけの明確化

- 外国人介護人材の確保等の取組は、自治体内部においてどの施策領域に位置づけられるかによって、推進力が大きく左右される。単発の取組として実施するのではなく、自治体の方針や重点施策の一つとして明確に位置づけることで、KPIの設定や進捗管理が可能となり、取組の可視化や改善につなげやすくなると考えられる。
- ヒアリングでは、外国人介護人材の確保を県の人材確保施策の一環として位置づけることで、部局横断的に一体的な推進体制を構築している事例や、「外国人材受入促進・共生推進パッケージ」として施策全体を整理し、関係部局が連携しやすい形を整えている事例が見られた。
- また、施策上の位置づけを明確にすることは、庁内調整を進めやすくするだけでなく、地域の事業者や関係機関に対しても、自治体として本気で取り組む意思を示す効果がある。その結果、関係者の理解や協力を得やすくなり、取組を継続的・安定的に進める基盤づくりにつながるといえる。

➤ 継続的に運用できる体制の確保

- さらに、取組を一過性のものにしなないためには、継続的に運用できる体制を確保することも重要である。
- 外国人介護人材の確保等は、協定締結や初回受入れで完了するものではなく、現地との関係維持、受入れ事業者への支援、本人へのフォロー、制度変更への対応など、

継続的な対応が求められる。ヒアリングでは、業界団体が現地視察に同行したことにより、その後の自治体内での啓発や関係者との調整にもつながった事例が見られた。

- このため、センターや外部委託先、業界団体等も含めて、地域として継続的に支えられる体制を構築することが、安定的な取組を進めるうえで重要であるといえる。

➤ 外国人介護人材の声を踏まえた設計

- 外国人介護人材の確保等を進めるに当たっては、制度や受入れ側の視点だけでなく、外国人介護人材の本人の声を踏まえて取組を設計することも重要である。
- 具体的には、来日の動機、日本で働くうえで重視していること、就労後に直面しやすい不安や困難、職場に求める支援などを把握することで、募集時の発信内容や、受入れ後の支援の重点を、実態に即して検討しやすくなる。また、外国人介護人材が安心して働ける環境を整えることが重要である。
- 特に、外国人介護人材本人の期待と、受入れ側が想定する支援内容にずれがある場合には、受入れ後のミスマッチや早期離職につながるおそれがある。
- パネルディスカッションでも、外国人介護人材の定着を見据えるうえでは、現地を訪問して教育環境や生活背景を把握すること、また、既に日本で働いている同国出身者の声を活用して魅力発信を行うことの有効性が示された。
- このため、ヒアリングやアンケート、既存の事例集等を通じて、外国人介護人材本人の経験や意向を継続的に把握し、施策や支援に反映していくことが、「獲得・確保」から「定着」の両面で重要であるといえる。

➤ 「定着」まで見据えた設計

- 外国人介護人材の取組は、「獲得・確保」だけを切り出して進めても十分ではなく、受入れ後の育成・生活支援・定着までを見据えて一体的に設計することが重要だといえる。
- ヒアリング調査では、自治体の取組は、当初は「獲得・確保」を重視していても、実際には受入れ後の日本語支援、資格取得支援、相談対応、地域での生活支援などの必要性が大きく、取組の重点として「受入れ」や「定着」がいずれも高い事例が多く見られた。これは、受け入れるだけでは人材の活躍や地域への定着につながらず、受入れ後の支援まで含めてはじめて取組が成り立つことを示している。
- また、協定締結や受入れルートの構築が進んでいても、現地教育、募集、受入れ事業者の理解、受入れ後の支援体制が十分でなければ、受け入れた後の定着に結びつきにくい事例も確認された。このことから、「獲得・確保」の段階であっても、その後の「受入れ」や「定着」を支える体制をあらかじめ視野に入れて設計する必要があると考えられる。

- さらに、セミナーのアンケート結果では、自治体職員等が参考になった情報、さらに詳しく知りたい情報として、いずれも受入れ後の定着支援や地域・関係機関と連携した支援への関心が高かった。
- 以上を踏まえると、自治体が外国人介護人材施策を進めるに当たっては、「どのように確保のルートを作るか」だけでなく、どのように受け入れ、どのように学び・働き続けられる環境を整えるかまで含めて設計することが重要である。すなわち、受入れ、育成、定着までを一連の流れとして捉え、各段階を切れ目なく支える体制・仕組みを整えることが、実効性のある取組につながるといえる。

3. 自治体の取組を一元的に実施する体制・仕組み

(1) 一元的なセンターが担う役割

アンケート調査および自治体へのヒアリング結果を踏まえると、外国人介護人材を含む外国人材に関する支援を一元的に担うセンターは、外国人材の確保、受入れ、定着に関する取組を総合的に支援する拠点として、主に以下のような役割を担っている。

➤ 相談・情報提供機能

外国人材の受入れを検討する事業者や外国人材本人からの相談を受け付け、在留資格制度、雇用ルール、受入方法などに関する情報提供を行う窓口として機能している。アンケート結果からも、センターには事業者からの受入方法や制度に関する相談、外国人材本人からの労働条件や生活に関する相談など、多様な相談が寄せられていることが確認された。

➤ 受入れ支援機能

外国人材の採用やマッチングに関する支援、受入体制整備に関する助言、セミナーの開催などを通じて、外国人材の受入れを希望する事業者への支援を実施している。ヒアリングでは、外国人材の採用方法や制度理解に関する情報提供を通じて、外国人材の受入れを検討する事業者の裾野を広げる役割を担っていることが確認された。

➤ 人材育成・定着支援機能

日本語教育や資格取得支援、交流事業などを通じて、外国人材の地域への定着を支援する取組も実施されている。特に介護分野では、介護福祉士資格取得支援や日本語学習支援など、人材育成と定着を目的とした支援が重要な役割となっている。

➤ 関係機関との連携拠点機能

監理団体、登録支援機関、日本語学校、国際交流協会、行政書士会などの関係機関と連携し、相談内容に応じて適切な支援機関につなぐとともに、情報共有や共同事業の実施を通じて地域における外国人材支援のネットワーク形成を図っている。

このように、一元的なセンターは、外国人材の確保から受入れ、定着までの各段階において必要な支援を総合的に提供するとともに、関係機関との連携を通じて地域全体の外国人材支援体制を支える拠点として機能している。

(2) 一元的なセンターの意義

■自治体としての意義

アンケート調査および自治体へのヒアリング結果を踏まえると、外国人材に関する支援を一元的に担うセンターは、自治体の外国人材施策を推進する上で重要な役割を果たしている。調査結果を踏まえた一元的なセンターの意義について整理する。

➤ 施策の集約・体系化

自治体では、外国人材の受入れ支援、日本語教育、マッチング支援、定着支援など、複数の事業が個別に実施されている場合が多いが、これらの取組をセンターに集約することで、

支援内容を体系的に整理し、一体的に実施することが可能となる。ヒアリングでは、複数の事業をセンターに集約することで、外国人材の受入れから定着までを切れ目なく支援できる体制が整備されたとの意見もあった。

➤ 外国人材施策の推進拠点

センターでは、事業者や外国人材からの相談内容を通じて、現場の課題やニーズを把握することができるため、これらの情報を自治体の施策検討や事業改善に活用することが可能となる。こうした機能により、センターは外国人材施策の実施拠点であるとともに、政策形成に資する情報を集約する役割も担っている。

➤ 継続的な支援体制の確保

外国人材の受入れ支援は、採用段階のみならず、就労後の定着支援や人材育成など、長期的な取組が求められる。センターを設置することで、外国人材の確保、受入れ、定着に関する支援を継続的に実施する体制を構築することが可能となる。

一元的なセンターは、外国人材に関する施策を個別の事業としてではなく、総合的に推進するための拠点として機能しており、自治体が外国人材の受入れと定着を支援する体制・仕組みを整備する上で重要な役割を担っている。

■ **ステークホルダー別の意義**

一元的なセンターは自治体のみならず、事業者、外国人材、関係機関など、さまざまなステークホルダーにとって意義を有する取組であると考えられる。主な意義は以下のとおりである。このように、一元的なセンターは、外国人材の受入れに関わる多様な主体にとって、相談対応や情報提供、連携の場として機能しており、地域全体で外国人材の受入れ・定着を支援する体制の構築に寄与している。

図表 114 各ステークホルダーにとっての一元的なセンターの意義

ステークホルダー	主な意義
自治体	外国人材に関する施策を集約して実施する拠点となり、相談内容等を通じて現場の課題やニーズを把握し、施策の改善や新たな取組の検討につなげることができる。
事業者	外国人材の採用方法や制度に関する相談、受入体制整備の支援、セミナー等の情報提供を受けることができ、外国人材の受入れに関する課題解決につながる。
外国人材（外国人介護人材含む）	労働条件や生活に関する相談、日本語学習や資格取得支援などの支援を受けることができ、地域での就労や生活の定着を支援する拠点となる。
関係機関	監理団体、登録支援機関、日本語学校、国際交流協会等が連携するための情報共有の場となり、地域における外国人材支援のネットワーク形成につながる。

(3) 一元的なセンターの今後の方向性

アンケート調査および自治体へのヒアリング結果を踏まえると、外国人材の受入れ環境の変化や支援ニーズの多様化に伴い、一元的なセンターに求められる役割も変化していくことが想定される。今後は、地域における外国人材の受入れ状況や関係機関の体制等を踏まえながら、センターの機能や役割を柔軟に見直し、より効果的な支援体制を構築していくことが重要である。

➤ 定着支援の強化

外国人材の受入れに関する取組は、受入れが進むにつれて、就労後の定着支援の重要性が高まっている。ヒアリングにおいても、日本語教育や資格取得支援、交流機会の創出など、外国人材が地域で継続して就労・生活できる環境を整備する取組の必要性が確認されている。こうした観点から、一元的なセンターにおいては、日本語教育や資格取得支援に関する情報提供、関係機関との連携による学習機会の確保、企業向けの受入れ環境整備支援などを通じて、外国人材が継続して地域で働くことができる環境づくりを支援していくことが求められる。

➤ 民間支援機関との役割分担の整理

近年、監理団体や登録支援機関、人材紹介会社など、外国人材支援に関わる民間支援機関の役割も拡大している。そのため、自治体が設置するセンターは、これらの民間機関と競合するのではなく、自治体の強みを活かした役割を担うことが重要である。

具体的には、事業者や外国人材からの相談を受け付け、適切な支援機関につなぐ相談・コーディネート機能や、関係機関との情報共有や連携を促進するネットワーク形成機能などが挙げられる。また、相談内容を通じて地域の課題やニーズを把握し、自治体の施策検討や事業改善につなげる役割も、自治体が担うセンターの重要な機能である。このように、自治体が設置するセンターは、民間支援機関による個別支援を補完しながら、関係機関をつなぎ、情報や支援を適切に循環させる地域の外国人材支援のハブ（調整拠点）として機能することが期待される。

➤ 地域の実情に応じたセンター機能の設計

外国人材の受入れ状況や産業構造、関係機関の体制は地域によって異なるため、センターの機能や支援内容についても地域の実情に応じて柔軟に設計していく必要がある。センターの形態については、介護分野に特化した支援を行うものや、産業分野全体を対象とした総合的な支援を行うものなど様々であるが、重要なのは、外国人材を受け入れる事業者や外国人本人が、必要な相談や支援を受けられる体制を地域として確保することである。今回のアンケートでは、介護・福祉部局および産業・労働部局を対象に調査を行ったが、

自治体によっては、国際交流や多文化共生を担当する部局が外国人向け相談窓口や多文化共生センターを設置し、就労者に限らない外国人住民への支援を実施している事例も確認された。また、総合政策部等が外国人支援の拠点を担っているケースも見られる。

このように、外国人に関する課題は就労に限らず、生活、教育、地域との関係など多岐にわたるため、すべての機能を単一のセンターで担うことには限界がある。対応言語や相談内容の多様性を踏まえると、特定の部局のみで対応するのではなく、関係部局や既存の外国人支援拠点と連携しながら、部局横断的に外国人に関する課題に対応する体制を構築していくことが重要である。

さらに、本調査は外国人材の「獲得・確保」に着目した取組を対象としているが、一元的なセンターは外国人材の「獲得・確保」を進める上でも重要な役割を担うことが期待される。外国人材の確保を進めるためには、まず外国人材の受入れを検討する事業者の裾野を広げることが重要である。センターは、制度説明やセミナー、相談対応などを通じて、外国人材の受入れに関する理解促進を図るとともに、外国人材の採用経験がない事業者に対して受入れに向けた具体的な情報提供や助言を行う拠点として機能することが期待される。また、企業説明会やマッチングイベントの開催、教育機関や関係機関との連携を通じて、外国人材と地域企業を結びつける機会を創出することも重要である。

以上のように、一元的なセンターは、外国人材の受入れや定着に関する支援を総合的に推進する拠点として重要な役割を担うとともに、関係機関をつなぎ、地域全体の外国人材支援体制を支えるハブ（調整拠点）としての機能が期待される。また、外国人材の「獲得・確保」を進める観点からも、受入れを検討する事業者の掘り起こしやマッチング機会の創出などを通じて、地域における外国人材受入れの基盤づくりを担う役割が求められる。

一方で、外国人に関する課題は就労にとどまらず、生活、教育、地域との関係など多岐にわたる。そのため、外国人材支援は特定の部局のみで完結する施策ではなく、関係部局や既存の外国人支援拠点との連携を図りながら、自治体全体で取り組む横断的な施策として位置づけていくことが重要と考えられる。

4. おわりに

本調査を通じて、外国人介護人材の「獲得・確保」に関する自治体の取組は、地域の実情や資源、関係機関との連携状況に応じて多様である一方、受入れ後の支援や定着までを見据えて一体的に進めることの重要性が共通して確認された。また、一元的なセンターは、相談対応、受入れ支援、人材育成・定着支援、関係機関との連携調整を担う拠点として重要な役割を果たしていることが明らかとなった。なお、地域の企業・介護事業者、業界団体、公的機関のネットワーク等を生かしながら、「獲得・確保」を進めている事例も確認された。外国人介護人材の確保等を進める上では、センターの設置の有無のみに着目するのではなく、地域に既に存在する資源や関係性をどう組み合わせ、実情に応じた体制・仕組みとして構築していくかが重要で

ある。

本調査で把握した各自治体の取組は、いずれも地域の状況や課題に応じて試行錯誤を重ねながら進められているものであった。そのため、ある地域の取組をそのまま他の地域に当てはめることは難しい一方で、それぞれの工夫やつまずき、見直しの過程には、他地域にとっても参考となる多くの示唆が含まれている。今後は、こうした実践知を持ち寄り、自治体同士が学び合いながら、それぞれの地域に合った取組を磨いていくことが期待される。

今後、外国人介護人材の確保等を進めるに当たっては、本調査で整理した自治体の取組や課題に加え、昨年度事業で作成した海外向けの対外発信資料も活用しながら、相手国・地域に対して日本の介護や地域で働く魅力を適切に発信していくことが重要である。あわせて、受入れを検討する事業者の裾野を広げ、外国人介護人材本人が安心して学び、働き、地域に定着できる環境を整備していくことが求められる。

最後に、本調査の実施に当たり、アンケート調査にご協力いただいた自治体の皆様、またヒアリングにご協力いただいた自治体の皆様に、心より感謝申し上げます。各自治体からご提供いただいた情報や率直なご意見は、本調査の整理・分析の軸となる極めて貴重なものであり、本調査の検討を深める上でも重要な示唆を与えていただいた。ここに改めて御礼申し上げます。

第9章. 参考資料

1. アンケート調査票

(1) 介護・福祉部局

令和 7 年 1 月
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

令和 7 年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業
「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業」
外国人介護人材等に関する支援拠点（センター等）に関するアンケート調査

【はじめに】
この度、弊社では、令和 7 年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業」にて、自治体の皆様にアンケート調査を実施することとなりました。
本アンケート調査は、その一環として、**外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援の全体像を把握したうえで、特に、自治体が関与（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営している拠点（センター等）の体制や役割、運用の実態を把握することを目的としています。**
調査対象は、**都道府県の①介護・福祉関係部局、②産業・商工労働関係部局**とし、各部局において実施されている外国人介護人材に関する施策の状況と合わせて、設置・運営している拠点（センター等）の体制、役割、運用状況について把握したいと考えております。
つきましては、業務ご多用のところ恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただけますようお願い申し上げます。

【ご回答にあたって】
1. 本アンケートは、「介護・福祉部局」の方向けの調査票となります。「産業・商工労働部局」の方の場合は、「（B：産業・商工労働部局）海外現地アンケート回答票」にてご回答ください。
2. 外国人介護人材を含む外国人就労者も対象としたセンター等の拠点を有していない場合も、ご回答ください。
3. 単一回答の設問は、該当する選択肢もプルダウンから選択する、または該当する選択肢のうち1つのみに「○」を選んで表示させてください。複数回答の設問は、あてはまる選択肢について、プルダウンから○も選んで表示させてください。
また、自由回答欄にもご入力ください。
アンケート調査票の行を増やしたり、減らしたりしないようご注意ください。
4. 回答が切は令和 8 年 2 月 4 日（水）とさせていただきます。
5. 回答済ファイルは下記メールにお送りしてください。
※回答後の自動返信メールはございませんので、ご注意ください。問い合わせがあった場合に、ご連絡させていただきます。

kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com

また、ご質問等がある場合も、本メールアドレスにお問い合わせください。

【事務局連絡先】
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエイションユニット
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル40階
TEL：080-8035-3506（平日 10：00～17：00）※可能な限りメールでのご連絡をお願いいたします。
担当：保坂、奈良、山崎
mail：kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com

介護・福祉部局向け アンケート調査票

1. 基本情報	
貴自治体の基本情報についてお答えください。 いただいたご連絡先宛てに、回答内容について確認のご連絡をさせていただきます場合がございます。 誤入力がないようご注意ください	
1	自治体の都道府県名をお答えください (必須)
1-2	自治体の部署名をお答えください (自由記述) (必須)
1-3	連絡先 (電話番号) をお答えください (自由記述) (必須) ※半角、ハイフンなしで入力ください 例) 09012341234
1-4	連絡先 (メールアドレス) をお答えください (自由記述) (必須) ※半角入力にてお願いたします
1-5	回答者役職をお答えください (自由記述) (必須)
1-6	回答者氏名をお答えください (自由記述) (必須)
1-7	貴部局の種類をお答えください (1つ選択) (必須)
対象【A：介護・福祉部局】 (問1-7で「1.介護・福祉部局」を選択した方は、以下の設問をご回答ください。)	
2. 外国人介護人材の確保状況	
2	<問1-7で「1.介護・福祉部局」を選択した方> 令和7年12月1日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して事業や支援を実施していますか。(1つ選択) (必須)
2-2	1. 実施している 2. 実施していない
<問2で「1.実施している」を選択した方> 具体的に実施している取組について教えてください。(該当するものをすべて選択してください) (必須)	【確保】1. 海外等との受入れルート・スキーム構築、その準備等 (現地の情報収集、現地視察等) 【確保】2. 広報活動 (宣伝ツールの作成、チラシ等の多言語化、SNSでの発信、現地の人材配置・派遣等) 【確保】3. 採用活動 (海外現地での説明会、面接会等) 【受入れ】4. マッチング・採用手続 (人材と事業者のマッチング、国内での外国人向けの説明会等) 【受入れ】5. 海外現地での日本語教育の実施 【受入れ】6. 海外現地での介護教育の実施 【受入れ】7. 受入れ事業者の体制整備 (事業者向けセミナー、受入れマニュアルの作成、職場環境整備等) 【受入れ】8. 事業者等からの相談対応 【受入れ】9. 外国人材を受け入れていない事業者への受入れ促進 (セミナー等) 【定着】10. 生活環境の整備 (住居支援、交通等その他の支援等) 【定着】11. 日本語学習支援 【定着】12. 介護の専門知識、国家資格取得の学習支援 【定着】13. 外国人材等からの相談窓口、相談体制の整備 【定着】14. コミュニティ形成・ネットワーク支援 【定着】15. 事業者等への定着支援 (事業者向け定着セミナー、伴走支援等) 【定着】16. その他
2-3	<問2-2で「16. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)
対象【A：介護・福祉部局】 (問2で「1.実施している」を選択した方は、以下の設問をご回答ください。)	
3. センターの設置状況	
3	<問2で「1.実施している」を選択した方> 令和7年12月1日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して、 ・確保 (海外とのルート構築・採用活動等) ・受入れ (マッチング、受入れ体制整備等) ・定着支援 (生活支援、相談体制、学習支援、事業者支援等) ・相談対応 (本人・事業者等からの相談受付、関係機関へのつなぎ等) の機能のうち、1つ以上を常時・体系的に担っている拠点 (センター等、以下センター) を設置していますか。 ※本調査で対象とするセンター (クリックしたくあと画像スタートへジャンプします) ※「確保」「受入れ」「定着」の取組別については、別途をご確認ください。 ※外国人介護人材や外国人介護人材を受け入れる介護事業者等を支援の対象としているセンターについてご回答ください。 (1つ選択) (必須)
3-2	1. すべての機能を担うセンターを設置している 2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している 3. センター (または同等の組織) は設置していない
<問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターの数を教えてください。(1つ選択) (必須)	1. 1 2. 2 3. 3以上

【A：介護・福祉部局】かつ【センター設置済】
（問1-7で「1. 福祉部局」を選択）かつ（問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択は、以下の設問をご回答ください。）

外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援を実施しているセンターについてご回答ください。
 なお、外国人就労者の「確保・受入れ・定着」に関する機能を有するセンターが複数（2つ以上）存在する場合は、お手数ですが、それぞれのセンターについて個別にご回答くださいますようお願いいたします。

2つ目以降のセンターについては、別シートにそれぞれご入力をお願いいたします。

[センター2つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

[センター3つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

[センター4つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

[センター5つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

[センター6つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

4. 各センターの基本情報・体制

4	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 設置しているセンターの名称を教えてください。（自由記述）（必須）</p>		
4-2	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 設置年を教えてください。（1つ選択）（必須）</p>	1. 2008年以前 2. 2009年 3. 2010年 4. 2011年 5. 2012年 6. 2013年 7. 2014年 8. 2015年 9. 2016年 10. 2017年 11. 2018年 12. 2019年 13. 2020年 14. 2021年 15. 2022年 16. 2023年 17. 2024年 18. 2025年	
4-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置した理由について教えてください。（該当するものをすべて選択してください）（必須）</p>	1. 外国人材の確保を計画的かつ効率的に進めるため 2. 地域の事業者における外国人材の円滑な受入れを促進するため 3. 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため 4. 外国人材が地域で安心して生活・就労・定着できるようにするため 5. 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施するため 6. 外国人材・受け入れる事業者への支援を一元化し、利用者（外国人・事業者等）の利便性を高めるため 7. 地域の事業者等からセンター設置に関する要望があったため 8. 地域住民等に安心感を持ってもらうため 9. 国の方向性・施策と整合的な体制を整えるため 10. 他自治体の先行事例から、センター設置が効果的と判断したため 11. その他	
4-4	<p><問4-3で「11. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>		
4-5	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターの運営方法を教えてください。（1つ選択）（必須）</p>	1. 自治体（直営） 2. 自治体（委託） 3. その他	
4-6	<p><問4-5で「3. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>		
4-7	<p><問4-5で「2. 自治体（委託）」を選択した方> 委託先の法人を教えてください。（1つ選択）（必須）</p>	1. 社会福祉法人 2. 一般社団法人 3. 審判法人 4. NPO 法人 5. 学校法人 6. その他	
4-8	<p><問4-5で「2. 自治体（委託）」を選択した方> センターを委託している場合、委託先の名称を教えてください。（自由記述）（必須）</p>		
4-9	<p><問4-5で「2. 自治体（委託）」or「3. その他」を選択した方> センターでは、業務を再委託していますか。（例：日本語支援は他機関に再委託 等）（1つ選択）（必須）</p>	1. はい 2. いいえ 3. 把握していない	
4-10	<p><問4-9で「1. はい」を選択した方> 再委託している業務の内容を教えてください。（自由記述）</p>		
4-11	<p><問4-5で「2. 自治体（委託）」を選択した方> センターの委託にあたり、特に重視する点は何か。（3つまで選択）（必須）</p>	1. 対象とする外国人材の支援に必要な専門的な知識・経験を持っている 2. 登録支援機関・派遣団体としての経験が豊富である 3. 海外とのネットワークを有している 4. 自治体内の事業者との関係性や連携が深い 5. 関連分野における業務実績（類似事業の経験）がある 6. 委託費用が適切である 7. 行政との調整力・コミュニケーション能力が高い 8. その他	
4-12	<p><問4-11で「8. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>		

4-13	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターの人員体制を教えてください。</p> <p>※センターがセンター以外の機能もあわせて実施している場合は、センター業務に従事する職員の数も教えてください。 (カッコ内に数字をご入力ください) (必須)</p>	<p>・ 正規職員 (名)</p> <p>・ 非正規職員 (名)</p> <p>その他 (ボランティア、ボランティアアドバイザーなど) (名)</p>
4-14	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターを設置する際に活用した財源を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業</p> <p>2. その他</p> <p>3. 独自財源</p> <p>4. 活用していない</p>
4-15	<p><問4-14で2.その他Jorを選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
4-16	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターを運営する際に活用している財源を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業</p> <p>2. 外国人介護人材受入促進事業</p> <p>3. 外国人介護人材研修支援事業</p> <p>4. 外国人介護人材獲得強化事業</p> <p>5. その他</p> <p>6. 独自財源</p> <p>7. 活用していない</p>
4-17	<p><問4-16で5.その他Jorを選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
4-18	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターでの対応言語を教えてください。 (外国人本人や海外現地とのやりとり等の際に、対応できる言語) (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 日本語</p> <p>2. 英語</p> <p>3. 中国語</p> <p>4. ベトナム語</p> <p>5. インドネシア語</p> <p>6. ミャンマー語</p> <p>7. パトナム語</p> <p>8. その他</p>
4-19	<p><問4-18で8.その他Jorを選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
4-20	<p><問4-18で2.英語Jor3.中国語Jor4.ベトナム語Jor5.インドネシア語Jor6.ミャンマー語Jor7.パトナム語Jor8.その他Jorを選択した方> 前項目で対応できる言語は、どのような人材で賄っているか教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. センター内職員</p> <p>2. ボランティア</p> <p>3. 習熟者やコーディネーター</p> <p>4. 自治体職員</p> <p>5. その他</p>
4-21	<p><問4-20で5.その他Jorを選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
5	<p>5. センターの機能・役割</p>	
5-2	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターが現在担当している機能を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>【確保】1. 海外受入と受入れルート・スキーム構築、その準備等 (現地の情報収集、現地調整等)</p> <p>【確保】2. 広報活動 (宣伝ツールの作成、チラシ等の多言語化、SNSでの発信、現地の人材配属・派遣等)</p> <p>【確保】3. 採用活動 (海外現地での説明会、面接会等)</p> <p>【確保】4. その他、外国人材等の確保に関する取組</p> <p>【受入れ】5. マッチング・採用手続き (人材と事業者のマッチング、国内での外国人向けの説明会等)</p> <p>【受入れ】6. 海外現地での日本語教育の実施</p> <p>【受入れ】7. 海外現地での介護教育の実施</p> <p>【受入れ】8. 受入れ事業者の体制整備 (事業者向けセミナー、受入れマニュアルの作成、職場環境整備等)</p> <p>【受入れ】9. 事業者等からの相談対応</p> <p>【受入れ】10. 外国人材を受け入れていない事業者への受入れ促進 (セミナー等)</p> <p>【受入れ】11. その他、外国人材等の受入れに関する取組</p> <p>【定着】12. 生活環境の整備 (住居支援、交通等その他の支援等)</p> <p>【定着】13. 日本語学習支援</p> <p>【定着】14. 介護の専門知識、国家資格取得の学習支援</p> <p>【定着】15. 外国人材等からの相談窓口、相談体制の整備</p> <p>【定着】16. コミュニティ形成・ネットワーク支援</p> <p>【定着】17. 事業者等への定着支援 (事業者向け定着セミナー、伴走支援等)</p> <p>【定着】18. その他、外国人材等の定着に関する取組</p>
5-3	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターは次のいずれかの「事業機能 (許可・届出区分等)」を有していますか。</p> <p>※「委託先の機能」ではなく、「センター本体の機能・資格・許可」の有無についてお答えください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 登録支援機関</p> <p>2. 監理団体</p> <p>3. 人材派遣業</p> <p>4. その他派遣・紹介に関わる機能</p> <p>5. いずれもなし</p>
5-4	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> センターが担当する、特に重要と考えるものを教えてください。 (3つまで選択) (必須)</p>	<p>1. 外国人材の確保支援 (海外現地連携、採用、情報発信など)</p> <p>2. 事業者と外国人材とのマッチング支援</p> <p>3. 事業者の相談対応</p> <p>4. 事業者の受入れ環境整備 (手続き支援、受入れセミナー等)</p> <p>5. 外国人材への相談対応</p> <p>6. 外国人材の日本語学習支援</p> <p>7. 介護福祉士国家資格取得に関する研修の実施</p> <p>8. 介護福祉士国家以外の資格取得に関する研修の実施</p> <p>9. 多文化共生に向けた地域との連携</p> <p>10. 相談・ニーズ等の一元管理 (データ収集・分析)</p> <p>11. 庁内・関係機関との調整機能</p> <p>12. 事業者・教育機関・送り出し機関等とのネットワーク構築</p> <p>13. センターの認知向上 (情報発信、制度周知)</p> <p>14. その他</p>
5-5	<p><問5-4で14.その他Jorを選択した方> その他 詳細</p>	
5-6	<p><問3で1.すべての機能を担うセンターを設置しているJor2.一部の機能のみを担うセンターを設置しているJorを選択した方> 選んだ理由を教えてください。(自由記述)</p>	

5-7	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターの認知向上を図るため、以下のような広報・周知活動を実施していますか。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 自治体ホームページでの情報掲載・更新 2. 広報誌・ニュースレター等での周知 3. マラソン・ポスターの作成および配布 4. SNS (X・Facebook等) を活用した発信 5. 事業者向け説明会・研修会等での周知 6. センター職員による事業所への個別訪問・周知 7. 外国人材向けの多言語による情報提供 8. 関係機関(ワーカー、国際交流協会、教育機関等)への情報提供 9. メディア(新聞・テレビ等)を通じた広報 10. 特に広報・周知活動は実施していない 11. その他</p>	
5-8	<p><問5-7で「11. その他」を選択した方> その他 詳細</p>		
5-9	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> その他、センターの認知向上のために実施している工夫があれば教えてください。(自由記述)</p>		
6. 利用実績			
6	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 令和6年度(2024年4月~2025年3月)のセンターの相談件数を教えてください。 ※相談者は外国人・事業者など問わない。 ※同一案件で複数交代する場合は、届くまでなく1件とカウントする。 (1つ選択) (必須)</p>	<p>1. 1~10件 2. 11~20件 3. 21~50件 4. 51~100件 5. 101~200件 6. 201件以上 7. 不明 8. 実績なし</p>	
6-2	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 令和7年度10月末(2025年4月~2025年10月)までのセンターの相談件数を教えてください。 ※相談者は外国人・事業者など問わない。 ※同一案件で複数交代する場合は、届くまでなく1件とカウントする。 (1つ選択) (必須)</p>	<p>1. 1~10件 2. 11~20件 3. 21~50件 4. 51~100件 5. 101~200件 6. 201件以上 7. 不明 8. 実績なし</p>	
6-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 相談者の上位3つを教えてください。 (3つまで選択) (必須)</p>	<p>1. 外国人材 2. 事業者 3. 日本語学校 4. 介護福祉士養成施設 5. 監理団体・登録支援機関 6. その他</p>	
6-4	<p><問6-3で「6. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
6-5	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 主な相談内容を教えてください。 (5つまで選択) (必須)</p>	<p>【外国人本人からの相談】1. 日本語学習に関する相談 【外国人本人からの相談】2. 資格取得(介護福祉士国家資格等)に関する相談 【外国人本人からの相談】3. 生活に関する相談(住居・交通・行政手続きなど) 【外国人本人からの相談】4. 職場でのトラブルに関する相談 【外国人本人からの相談】5. キャリア形成に関する相談 【事業者からの相談】6. 外国人材の確保に関する相談 【事業者からの相談】7. 受入れ環境の整備に関する相談(制度・手続き・体制など) 【事業者からの相談】8. 人材育成に関する相談(日本語・介護技術・研修など) 【事業者からの相談】9. 人材定着に関する相談(離職防止・フォローアップ等) 10. その他</p>	
6-6	<p><問6-5で「10. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
7. 庁内連携・外部連携			
7	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (庁内の連携体制) 庁内の連携体制を教えてください。 ※設置・運営に関して、定期的に情報共有や意見交換などを行っている部署等を選択してください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 介護福祉部局 2. 国際交流・多文化共生部局 3. 産業振興部局 4. 教育委員会・教育関係部局 5. 特に連携していない(単独の部局で実施) 6. その他</p>	
7-2	<p><問7で「6. その他」を選択した方> (庁内の連携体制) その他 詳細 (自由記述)</p>		
7-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (庁内の連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携をしていますか。(自由記述)</p>		
7-4	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (外部機関との連携体制) センターの外部との関係機関との連携状況を教えてください。 ※センターが事業を一緒にしたり、定期的に直接やり取りする機関を選択してください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>【国内機関】1. 介護福祉士養成施設 【国内機関】2. 日本語学校 【国内機関】3. 大学・専門学校 【国内機関】4. 都府県が設置する外国人就労者向けのセンター 【国内機関】5. 監理団体・登録支援機関 【国内機関】6. 人材派遣会社 【海外機関】7. 送出国 【海外機関】8. 海外教育機関 【海外機関】9. 在外公館 【海外機関】10. JICA等の公的機関 【海外機関】11. 海外の民間事業者 【海外機関】12. 特に連携していない 13. その他</p>	
7-5	<p><問7-4で「13. その他」を選択した方> (外部機関との連携体制) その他 詳細 (自由記述)</p>		
7-6	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置しているJorif2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (外部機関との連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携していますか。(自由記述)</p>		

8. センターの成果・課題・今後の展開		
8	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置した結果得られたメリットについて教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 相談窓口が一元化されることで、利用者（外国人・事業者）が迷わず相談できるようになった センターの支援により、外国人材の安心感が高まった センターの支援により、外国人材の定着率の向上につながった センターの支援により、均一の支援が外国人材や事業者に対し提供できるようになった 事業所や外国人材からの相談ニーズを把握しやすくなった 情報収集や行内調整が円滑になり、政策実施がスムーズになった 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施できるようになった 地域住民の安心感が高まった 介護現場に特化した支援が可能となった 国内外の介護関連機関との連携が進んだ 職種を問わずアスタップで相談を受けられるようになった 地域の外国人支援を包括的に実施できるようになった その他
8-2	<p><問8で「13. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
8-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、外国人材の定着や離職防止につながるとは思いますか。 (1つ選択)</p>	<ol style="list-style-type: none"> とてもそう思う そう思う あまりそう思わない そう思わない
8-4	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、都府や自治体として外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなると感じますか。 (1つ選択)</p>	<ol style="list-style-type: none"> とてもそう思う そう思う あまりそう思わない そう思わない
8-5	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、外国人材や事業者にとって相談しやすくなるなど、利便性が上がると思いますか。 (1つ選択)</p>	<ol style="list-style-type: none"> とてもそう思う そう思う あまりそう思わない そう思わない
8-6	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながるとは思いますか。 (1つ選択)</p>	<ol style="list-style-type: none"> とてもそう思う そう思う あまりそう思わない そう思わない
8-7	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 介護に特化したセンターを設置することの意義や効果について教えてください。(自由記述) (必須)</p>	
8-8	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営するうえで、重要だと感じる要件を教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 外国人支援に関する知識を持つ職員がいること 担当分野（介護等業務別）に関する専門知識を持つ職員がいること 多文化コミュニケーション能力を持つ職員がいること 行内の関係部署と連携できる体制があること 事業所・地域団体との連携体制があること 相談記録・情報共有・モニタリングの仕組みがあること 安定した財源・予算が確保されていること 外国人職員又は連携する外国人がいること その他
8-9	<p><問8-9で「9. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
8-10	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営する上で、感じている課題があれば教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 相談件数や業務量が増加し、対応が追いつかない 事業所の個別課題（離職・業務負担など）への対応負担が大きい 海外の関連機関との調整・コミュニケーション負担が大きい センターが十分に活用されていない 行内調整の負担が大きい 介護分野・外国人双方に専門的な知識・経験をもつ人材の確保が難しい 介護特有の制度や情報更新に対応する負担が大きい 相談分野が広く優先順位づけが難しい 担当業務が多岐にわたって対応が追いつかない 多文化共生・教育・雇用との連携に時間がかかる 生活支援・就労支援など範囲が広く負担が大きい 特になし その他
8-11	<p><問8-10で「13. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
8-12	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 今後、センターとして強化したい、または新たに追加したい支援のフェーズがあれば、教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 確保 受入れ 定着 相談対応 特になし
8-13	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 上記の理由を教えてください。(自由記述)</p>	
8-14	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 今後、センターが地域の中でどのような役割を担っていくべきだと思いますか。(自由記述)</p>	
8-15	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営するにあたり、必要な支援があれば教えてください。(自由記述)</p>	
<p>対象【A：介護・福祉部局】センター未設置センターを実施していない場合、以下の設問にご回答ください。</p>		
9. センターの設置意向		
9	<p><問2で「2. 実施していない」を選択した方or「問3で「3. センター（または同等の組織）は設置していない」を選択した方> 令和7年12月1日現在、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に関するセンターの設置を検討していますか。(1つ選択) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 設置を検討している 設置を検討していない 過去に検討したが見送った 過去に設置していたが、現在は設置していない（廃止した）

9-2	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> センターの設置を検討している理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 外国人材の確保を計画的かつ効率的に進めるため 地域の事業者における外国人材の円滑な受け入れを促進するため 受け入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため 外国人材が地域で安心して生活・就労・定着できるようにするため 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施するため 外国人材・受け入れ事業者への支援を一元化し、利用者（外国人・事業者等）の利便性を高めるため 地域の事業者等からセンター設置に関する要望があったため 地域住民等に安心感を持ってもらうため 国の方向性・施策と整合的な体制を整えるため 他自治体の先行事例から、センター設置が効果的と判断したため その他
9-3	<p><問9-2で「11. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>	
9-4	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> センターの設置を検討している場合、どのような機能を担うことを想定していますか。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 確保 受け入れ 定着 相談対応
9-5	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> 上記の理由を教えてください。（自由記述） (必須)</p>	
9-6	<p><問9で「2. 設置を検討していない」を選択した方> 設置を検討していない理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 自治体として既に確保「受け入れ」「定着」に関する取組を実施しており、センター設置の必要性を感じないため 他部署で外国人介護人材の確保「受け入れ」「定着」に対応できるような窓口やセンターが設置されているため 外国人の就労者に関して、相談・受け入れ件数が少なく、必要性が低い 事業者などからの要望がほとんどないため 現在の担当部署で十分対応できているため 予算の確保が難しいため 委託先（専門性を有する職員含む）を確保できないため 事業者等での支援体制が整っているため その他
9-7	<p><問9-6で「9. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>	
9-8	<p><問9で「3. 過去に検討したが見送った」を選択した方> 過去に検討したが見送った理由を教えてください。（該当するものをすべて選択してください） (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 事業者からの要望が限定的で、必要性が低いと判断したため 他部署・課等との機能重複の整理ができなかったため 委託先（専門性を有する職員含む）を確保できなかったため センターとして扱うべき機能や範囲を明確にできなかったため 国の制度変更や予算動向が不透明で、判断を先送したため 当時の自治体方針や優先順位と合わなかったため その他
9-9	<p><問9-8で「7. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>	
9-10	<p><問9で「4. 過去に設置していたが、現在は設置していない（廃止した）」を選択した方> 過去に設置していたが、現在は設置していない理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 外国人就労者に関する相談・支援ニーズが減少したため センターの機能を民間企業等に移管したため センターでの機能が他機関等に対応可能となり、センターの必要性が低下したため 予算の確保が困難で、継続運営が難しくなったため 専門人材の確保が困難だったため 期待した成果が得られず、事業の見直しを行ったため 自治体の重点施策の変更により、センター事業を終了したため その他
9-11	<p><問9-10で「9. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>	

(2) 産業・商工労働部局

令和7年1月
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

令和7年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業
「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業」
外国人介護人材等に関する支援拠点（センター等）に関するアンケート調査

【はじめに】

この度、弊社では、令和7年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業」にて、自治体の皆様にアンケート調査を実施することとなりました。

本アンケート調査は、その一環として、**外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援の全体像を把握したうえで、特に、自治体が関与（直営・委託・補助等）し、継続的な体制として設置・運営している拠点（センター等）の体制や役割、運用の実態を把握することを目的としています。**

調査対象は、都道府県の①介護・福祉関係部局、②産業・商工労働関係部局とし、各部局において実施されている外国人介護人材に関する施策の状況と合わせて、設置・運営している拠点（センター等）の体制、役割、運用状況について把握したいと考えております。

つきましては、業務ご多用のところ恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、アンケート調査にご協力いただけますようお願い申し上げます。

【ご回答にあたって】

本アンケートは、「産業・商工労働部局」の方向けの調査票となります。「介護・福祉部局」の方の場合は、「（A：介護・福祉部局）海外現地アンケート回答票」にてご回答ください。

- 外国人介護人材を含む外国人就労者を対象としたセンター等の拠点を有していない場合も、ご回答ください。
- 単一回答の設問は、該当する選択肢をプルダウンから選択する、または該当する選択肢のうち1つのみに「○」を選んで表示させてください。
複数回答の設問は、あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
また、自由回答欄にもご入力ください。
アンケート調査票の行を増やしたり、減らしたりしないようご注意ください。
- 回答〆切は令和8年2月4日（水）とさせていただきます。
- 回答済ファイルは下記メールにお送りしてください。
※回答後の自動返信メールはごさいまはなため、ご注意ください。照会事項があった場合には、ご連絡させていただきます。

kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com

また、ご質問等がある場合も、本メールアドレスにお問い合わせください。

【事務局連絡先】

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエイションユニット
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル9階
TEL：080-8035-3506（平日 10：00～17：00）※可能な限りメールでのご連絡をお願いいたします。
担当：保坂、奈良、山崎
mail：kaigai-kaigo@nttdata-strategy.com

産業・商工労働部局向け アンケート調査票

1. 基本情報	
<p>貴自治体の基本情報についてお答えください。 いただいたご連絡先宛てに、回答内容について確認のご連絡をさせていただく場合がございます。 記入がないようご注意ください。</p>	
1-1	自治体の都道府県名をお答えください (必須)
1-2	自治体の部署名をお答えください (自由記述) (必須)
1-3	連絡先 (電話番号)をお答えください (自由記述) (必須) ※半角、ハイフンなしで入力ください 例) 09012341234
1-4	連絡先 (メールアドレス)をお答えください (自由記述) (必須) ※半角入力にてお願いします
1-5	担当者役職をお答えください (自由記述) (必須)
1-6	担当者氏名をお答えください (自由記述) (必須)
1-7	貴部局の種類をお答えください (必須)
<p>対象【B：産業・商工労働部局】 (問1-7で「2.産業・商工労働部局」を選択を選択した方は、以下の設問をご回答ください。)</p>	
2. 外国人介護人材の確保状況	
2	<p><問1-7で「2.産業・商工労働部局」を選択した方> 令和7年12月1日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して事業や支援を実施していますか。(1つ選択) (必須)</p> <p>1. 実施している</p> <p>2. 実施していない</p>
2-2	<p>【確保】1. 海外等との受入れルートスキーム構築、その準備等 (現地の情報収集、現地選考等)</p> <p>【確保】2. 広域活動 (宣伝ツールの作成、チラシ等の多言語化、SNSでの発信、現地の人材配選・派遣等)</p> <p>【確保】3. 採用活動 (海外現地での説明会、面接会等)</p> <p>【受入れ】4. マッチング・採用手続き (人材と事業者のマッチング、国内での外国人向けの説明会等)</p> <p>【受入れ】5. 海外現地での日本語教育の実施</p> <p>【受入れ】6. 海外現地での介護教育の実施</p> <p>【受入れ】7. 受入れ事業者の体制整備 (事業者向けセミナー、受入れマニュアルの作成、職場環境整備等)</p> <p>【受入れ】8. 事業者等からの相談対応</p> <p>【受入れ】9. 外国人材を受け入れていない事業者への受入れ促進 (セミナー等)</p> <p>【定着】10. 生活環境の整備 (住居支援、交通等その他の支援等)</p> <p>【定着】11. 日本語学習支援</p> <p>【定着】12. 介護の専門知識、国家資格取得の学習支援</p> <p>【定着】13. 外国人材等からの相談窓口、相談体制の整備</p> <p>【定着】14. コミュニティ形成・ネットワーク支援</p> <p>【定着】15. 事業者等への定着支援 (事業者向け定着セミナー、伴走支援等)</p> <p>【定着】16. その他</p>
2-3	<p><問2-2で「16. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>
<p>対象【B：産業・商工労働部局】 (問2で「1.実施している」を選択した方は、以下の設問をご回答ください。)</p>	
3. センターの設置状況	
3	<p><問2で「1. 実施している」を選択した方> 令和7年12月1日時点で、貴部局では、外国人介護人材を含む外国人就労者に対して、 ・確保 (海外とのルート構築・採用活動等) ・受入れ (マッチング、受入れ体制整備等) ・定着支援 (生活支援、相談体制、学習支援、事業者支援等) ・相談対応 (本人・事業者からの相談受付、関係機関へのつなぎ等) の機能のうち、1つ以上を常時・体系的に担っている拠点 (センター等、以下センター) を設置していますか。 本調査で対象とするセンター (クリックいただく画像シートへジャンプします) ※「確保」受入れ「定着」の取組例については、別添をご確認ください。 ※外国人介護人材や外国人介護人材を受け入れる介護事業者等を支援の対象としているセンターについてご回答ください。 (1つ選択) (必須)</p>
	<p>1. すべての機能を担うセンターを設置している</p> <p>2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している</p> <p>3. センター (または同等の組織) は設置していない</p>
3-2	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターの数を教えてください。(1つ選択) (必須)</p>
	<p>1. 1</p> <p>2. 2</p> <p>3. 3以上</p>

【B：産業・商工労働部局】かつ【センター設置済】
（問1-7で「2.産業・商工労働部局」を選択）かつ（問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択は、以下の設問をご回答ください。）

外国人介護人材を含む外国人就労者に関する支援を実施しているセンターについてご回答ください。
 なお、外国人就労者の「確保・受入れ・定着」に関する機能を有するセンターが複数（2つ以上）存在する場合は、お手数ですが、それぞれのセンターについて個別にご回答くださいますようお願いいたします。

2つ目以降のセンターについては、別シートにそれぞれご入力をお願いいたします。

- [センター2つ目の回答入力を行う（クリック）](#)
- [センター3つ目の回答入力を行う（クリック）](#)
- [センター4つ目の回答入力を行う（クリック）](#)
- [センター5つ目の回答入力を行う（クリック）](#)
- [センター6つ目の回答入力を行う（クリック）](#)

4. 各センターの基本情報・体制

4-1	<問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 設置しているセンターの名称を教えてください。（自由記述）（必須）		
4-2	<問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 設置年を教えてください。（1つ選択）（必須）	1.2008年以前 2.2009年 3.2010年 4.2011年 5.2012年 6.2013年 7.2014年 8.2015年 9.2016年 10.2017年 11.2018年 12.2019年 13.2020年 14.2021年 15.2022年 16.2023年 17.2024年 18.2025年	
4-3	<問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置した理由について教えてください。（該当するものをすべて選択してください）（必須）	1. 外国人材の確保が計画的かつ効果的に進めるため 2. 地域の事業者における外国人材の円滑な受入れを促進するため 3. 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため 4. 外国人材が地域で安心して生活・就労・定着できるようにするため 5. 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施するため 6. 外国人材・受け入れる事業者への支援を一元化し、利用者（外国人・事業者等）の利便性を高めるため 7. 地域の事業者等からセンター設置に関する要望があったため 8. 地域住民等に安心感を持ってもらうため 9. 国の方向性・指針と整合的な体制を整えるため 10. 都道府県の先行事例から、センター設置が効果的と判断したため 11. その他	
4-4	<問4-3で「11.その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）		
4-5	<問3で「1.すべての機能を担うセンターを設置している」or「2.一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターの運営方法を教えてください。（1つ選択）（必須）	1. 自治体（直営） 2. 自治体（委託） 3. その他	
4-6	<問4-5で「3.その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）		
4-7	<問4-5で「2.自治体（委託）」を選択した方> 委託先の法人を教えてください。（1つ選択）（必須）	1. 社会福祉法人 2. 一般社団法人 3. 農利法人 4. NPO 法人 5. 学校法人 6. その他	
4-8	<問4-5で「2.自治体（委託）」を選択した方> センターを委託している場合、委託先の名称を教えてください。（自由記述）（必須）		
4-9	<問4-5で「2.自治体（委託）」or「3.その他」を選択した方> センターでは、業務を再委託していますか。（例：日本語支援は他機関に再委託 等）（1つ選択）（必須）	1. はい 2. いいえ 3. 把握していない	
4-10	<問4-9で「1.はい」を選択した方> 再委託している業務の内容を教えてください。（自由記述）		
4-11	<問4-5で「2.自治体（委託）」を選択した方> センターの委託にあたり、特に重視する点はありますか。（3つまで選択）（必須）	1. 対象とする外国人材の支援に必要な専門的な知識・経験を持っている 2. 登録支援機関・監視団体としての経験が豊富である 3. 海外とのネットワークを有している 4. 自治体内の事業者との関係性や連携が深い 5. 関連分野における業務実績（類似事業の経験）がある 6. 委託費用が適切である 7. 行政との調整力・コミュニケーション能力が高い 8. その他	
4-12	<問4-11で「8.その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）		

4-13	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターの人員体制を教えてください。</p> <p>※センターがセンター以外の機能もあわせて実施している場合は、センター業務に従事する職員の数も教えてください。 (カッコ内に数字をご入力ください) (必須)</p>	<p>・正規職員 (名)</p> <p>・非正規職員 (名)</p> <p>・その他 (ボランティア、ボランティアアドバイザーなど) (名)</p>
4-14	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターを設置する際に活用した財源を教えてください。 (自由記述) (必須)</p>	
4-15	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターを運営する際に活用している財源を教えてください。 (自由記述) (必須)</p>	
4-16	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターでの対応言語を教えてください。 (外国人本人や海外現地とのやり取り等の際に、対応できる言語) (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 日本語</p> <p>2. 英語</p> <p>3. 中国語</p> <p>4. ベトナム語</p> <p>5. インドネシア語</p> <p>6. ミャンマー語</p> <p>7. ベトナム語</p> <p>8. その他</p>
4-17	<p><問4-16>で「8. その他」を選択した方 その他 詳細 (自由記述)</p>	
4-18	<p><問4-15>で「2. 英語」or「3. 中国語」or「4. ベトナム語」or「5. インドネシア語」or「6. ミャンマー語」or「7. ベトナム語」or「8. その他」を選択した方 新項目で対応できる言語は、どのような人材で務めているか教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. センター内職員</p> <p>2. ボランティア</p> <p>3. 有識者やコーディネーター</p> <p>4. 自治体職員</p> <p>5. その他</p>
4-19	<p><問4-18>で「8. その他」を選択した方 その他 詳細 (自由記述)</p>	
5. センターの機能・役割		
5	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 由センターが現在持っている機能を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>【確保】1. 海外等との受入れルート・スキーム構築、その準備等 (現地の情報収集、現地視察等)</p> <p>【確保】2. 広報活動 (宣伝ツールの作成、チラシ等の多言語化、SNSでの発信、現地の人材配選・派遣等)</p> <p>【確保】3. 採用活動 (海外現地での説明会、面接会等)</p> <p>【確保】4. その他、外国人材等の確保に関する取組</p> <p>【受入れ】5. マatching-採用手続 (人材と事業者のマッチング、国内での外国人向けの説明会等)</p> <p>【受入れ】6. 海外現地での日本語教育の実施</p> <p>【受入れ】7. 海外現地での介護教育の実施</p> <p>【受入れ】8. 受入れ事業者の体制整備 (事業者向けセミナー、受入れマニュアルの作成、職場環境整備等)</p> <p>【受入れ】9. 事業者等からの相談対応</p> <p>【受入れ】10. 外国人材を受け入れていない事業者への受入れ促進 (セミナー等)</p> <p>【受入れ】11. その他、外国人材等の受入れに関する取組</p> <p>【定着】12. 生活環境の整備 (住居支援、交通等その他の支援等)</p> <p>【定着】13. 日本語学習支援</p> <p>【定着】14. 介護の専門知識、国家資格取得の学習支援</p> <p>【定着】15. 外国人材等からの相談窓口、相談体制の整備</p> <p>【定着】16. コミュニティ形成・ネットワーク支援</p> <p>【定着】17. 事業者等への定着支援 (事業者向け定着セミナー、伴走支援等)</p> <p>【定着】18. その他、外国人材等の定着に関する取組</p>
5-2	<p><問4>で「4. その他、外国人材等の確保に関する取組」or「11. その他、外国人材等の受入れに関する取組」or「18. その他、外国人材等の定着に関する取組」を選択した方 その他 詳細</p>	
5-3	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターが介護に特化して実施している取組や支援があれば教えてください。(自由記述)</p>	
5-4	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターは次のいずれかの「事業機能 (許可・届出区分等)」を有していますか。 ※「委託先の機能」ではなく、「センター本体の機能・資格・許可」の有無についてお答えください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<p>1. 登録支援機関</p> <p>2. 監理団体</p> <p>3. 人材派遣業</p> <p>4. その他派遣・紹介に関わる機能</p> <p>5. いずれもなし</p>
5-5	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 センターが担う役割で、特に重要と考えるものを教えてください。 (3つまで選択) (必須)</p>	<p>1. 外国人材の確保支援 (海外現地連携、採用、情報発信など)</p> <p>2. 事業者と外国人材とのマatching支援</p> <p>3. 事業者の相談対応</p> <p>4. 事業者の受入れ環境整備 (手続支援、受入れセミナー等)</p> <p>5. 外国人材への相談対応</p> <p>6. 外国人材の日本語学習支援</p> <p>7. 介護福祉士国家資格取得に関する研修の実施</p> <p>8. 介護福祉士国家以外資格取得に関する研修の実施</p> <p>9. 多文化共生に向けた地域との連携</p> <p>10. 相談・ニーズ等の一元管理 (データ収集・分析)</p> <p>11. 庁内・関係機関との調整機能</p> <p>12. 事業者・教育機関・送り出し機関等とのネットワーク構築</p> <p>13. センターの認知向上 (情報発信・制度周知)</p> <p>14. その他</p>
5-6	<p><問5-5>で「14. その他」を選択した方 その他 詳細</p>	
5-7	<p><問3>で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方 選んだ理由を教えてください。(自由記述)</p>	

5-8	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> センターの認知向上を図るため、以下のような広報・周知活動を実施していますか。 （該当するものをすべて選択してください）（必須）</p>	<p>1. 自治体ホームページでの情報掲載・更新 2. 広報誌・ニュースレター等での周知 3. テラシューボスターの作成および配布 4. SNS（X・Facebook 等）を活用した発信 5. 事業者向け説明会・研修会等での周知 6. センター職員による事業所への個別訪問・周知 7. 外国人材向けの多言語による情報提供 8. 関係機関（JRO-ワーク、国際交流協会、教育機関 等）への情報提供 9. メディア（新聞・テレビ 等）を通じた広報 10. 特に関係・周知活動は実施していない 11. その他</p>	
5-9	<p><問5-8で「11. その他」を選択した方> その他 詳細</p>		
5-10	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> その他、センターの認知向上のために実施している工夫があれば教えてください。（自由記述）</p>		
6. 利用実績			
6	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 令和6年度（2024年4月～2025年3月）のセンターの相談件数を教えてください。 ※相談者は外国人・事業者など限らない。 ※同一案件で複数やりとりする場合は、延べではなく1件とカウントする。 （1つ選択）（必須）</p>	<p>1. 1～10件 2. 11～20件 3. 21～50件 4. 51～100件 5. 101～200件 6. 201件以上 7. 不明 8. 実績なし</p>	
6-2	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 相談件数の内、外国人介護人材や介護事業所からの相談件数を教えてください。（1つ選択）（必須）</p>	<p>1. 0件 2. 1～5件 3. 6～10件 4. 11～20件 5. 21～30件 6. 31～50件 7. 51～100件 8. 101件以上 9. 不明</p>	
6-3	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 令和7年度10月末（2025年4月～2025年10月）までのセンターの相談件数を教えてください。 ※相談者は外国人・事業者など限らない。 ※同一案件で複数やりとりする場合は、延べではなく1件とカウントする。 （1つ選択）（必須）</p>	<p>1. 1～10件 2. 11～20件 3. 21～50件 4. 51～100件 5. 101～200件 6. 201件以上 7. 不明 8. 実績なし</p>	
6-4	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 相談件数の内、外国人介護人材や介護事業所からの相談件数を教えてください。（1つ選択）（必須）</p>	<p>1. 0件 2. 1～5件 3. 6～10件 4. 11～20件 5. 21～30件 6. 31～50件 7. 51～100件 8. 101件以上 9. 不明</p>	
6-5	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 相談者の上位 3つを教えてください。 （3つまで選択）（必須）</p>	<p>1. 外国人材 2. 事業者 3. 日本語学校 4. 介護福祉士養成施設 5. 監理団体・登録支援機関 6. その他</p>	
6-6	<p><問6-5で「6. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>		
6-7	<p><問3で「1. すべての機能を扱うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを扱うセンターを設置している」を選択した方> 主な相談内容を教えてください。 （5つまで選択）（必須）</p>	<p>【外国人本人からの相談】1. 日本語学習に関する相談 【外国人本人からの相談】2. 資格取得（介護福祉士国家資格等）に関する相談 【外国人本人からの相談】3. 生活に関する相談（住居・交通・行政手続きなど） 【外国人本人からの相談】4. 職場でのトラブルに関する相談 【外国人本人からの相談】5. キャリア形成に関する相談 【事業者からの相談】6. 外国人材の確保に関する相談 【事業者からの相談】7. 受入れ環境の整備に関する相談（制度・手続き・体制など） 【事業者からの相談】8. 人材育成に関する相談（日本語・介護技術・研修など） 【事業者からの相談】9. 人材定着に関する相談（離職防止・フォローアップ等） 10. その他</p>	
6-8	<p><問6-5で「10. その他」を選択した方> その他 詳細（自由記述）</p>		

7. 庁内連携・外部連携		
7	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (庁内の連携体制) 庁内の連携体制を教えてください。 ※設置・運営に関して、定期的に情報共有や意見交換などを行っている部署等を選択してください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	1. 介護福祉部局 2. 国際交流・多文化共生部局 3. 産業振興部局 4. 教育委員会・教育関係部局 5. 特に連携していない(単独の部局で実施) 6. その他
7-2	<p><問7で「6. その他」を選択した方> (庁内の連携体制) その他 詳細 (自由記述)</p>	
7-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (庁内の連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携をしていますか。(自由記述)</p>	
7-4	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (外部機関との連携体制) センターの外部との関係機関との連携状況を教えてください。 ※センターが事業を一緒にし、定期的に直接やりとりしたりする機関を選択してください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	【国内機関】1. 介護福祉士養成施設 【国内機関】2. 日本語学校 【国内機関】3. 大学・専門学校 【国内機関】4. 他部署が設置する外国人就労者向けのセンター 【国内機関】5. 監理団体・登録支援機関 【国内機関】6. 人材派遣会社 【海外機関】7. 送付機関 【海外機関】8. 海外教育機関 【海外機関】9. 在外公館 【海外機関】10. JICA等の公的機関 【海外機関】11. 海外の民間事業者 【海外機関】12. 特に連携していない 13. その他
7-5	<p><問7-4で「13. その他」を選択した方> (外部機関との連携体制) その他 詳細 (自由記述)</p>	
7-6	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> (外部機関との連携体制) 具体的にどのような場面や内容で連携をしていますか。(自由記述)</p>	
8. センターの成果・課題・今後の展開		
8	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置した結果得られたメリットについて教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	1. 相談窓口が一元化されることで、利用者(外国人・事業者)が迷わず相談できるようになった 2. センターの支援により、外国人材の安心感が高まった 3. センターの支援により、外国人材の定着率の向上につながった 4. センターの支援により、均一の支援が外国人材や事業者に対し提供できるようになった 5. 事業所や外国人材からの相談・ニーズを把握しやすくなった 6. 情報収集や庁内調整が円滑になり、政策実施がスムーズになった 7. 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施できるようになった 8. 地域住民の安心感が高まった 9. 介護現場に特化した支援が可能となった 10. 国内外の介護関連機関との連携が進んだ 11. 職種を問わずアットアップで相談を受けられるようになった 12. 地域の外国人支援を包括的に実施できるようになった 13. その他
8-2	<p><問8で「13.その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>	
8-3	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、外国人材の定着や離職防止につながると感じますか。 (1つ選択)</p>	1. とてもそう思う 2. そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
8-4	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、部局や自治体として外国人材や事業者からの情報やニーズの把握がしやすくなる感じますか。 (1つ選択)</p>	1. とてもそう思う 2. そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
8-5	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、外国人材や事業者にとって相談しやすくなるなど、利便性が上がると思いますか。 (1つ選択)</p>	1. とてもそう思う 2. そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
8-6	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを設置することで、地域全体の外国人材の受け入れ体制の底上げにつながると感じますか。 (1つ選択)</p>	1. とてもそう思う 2. そう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない
8-7	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターでは、外国人介護人材および、外国人介護人材を受け入れる・受入れを検討する介護事業者等に対する支援を、十分に実施できていますか。(1つ選択)</p>	1. 十分対応できている 2. ある程度対応できている 3. あまり対応できていない 4. 対応できていない
8-8	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 上記の理由を教えてください。(自由記述)</p>	

8-9	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営するうえで、重要なと思われる要件を教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 外国人支援に関する知識を持つ職員がいること 担当分野（介護等業務種別）に関する専門知識を持つ職員がいること 多文化コミュニケーション能力を持つ職員がいること 庁内の関係部署と連携できる体制があること 事業所・地域団体との連携体制があること 相談記録・情報共有・モニタリングの仕組みがあること 安定した財源・予算が確保されていること 外国人職員又は連携する外国人がいること その他 	
8-10	<p><問8-9で「9. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
8-11	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営する上で、感じている課題があれば教えてください。 (上位3つまで) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 相談件数や業務量が増加し、対応が追いつかない 事業所の個別課題（障壁・業務負担など）への対応負担が大きい 海外の関連機関との調整・コミュニケーション負担が大きい センターが十分に活用されていない 庁内調整の負担が大きい 介護分野・外国人双方に専門的な知識・経験をもつ人材の確保が難しい 介護特有の制度や情報の更新に対応する負担が大きい 相談分野が広く優先順位付けが難しい 担当業務が多岐にわたり対応が追いつかない 多文化共生・教育・雇用との連携に時間がかかる 生活支援・就労支援など範囲が広く負担が大きい 特になし その他 	
8-12	<p><問8-11で「13. その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
8-13	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 今後、センターとして強化したい、または新たに追加したい支援のニーズがあれば、教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 確保 受入れ 定着 相談対応 特になし 	
8-14	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 上記の理由を教えてください。(自由記述)</p>		
8-15	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> 今後、センターが地域の中でどのような役割を担っていくべきだと思いますか。(自由記述)</p>		
8-16	<p><問3で「1. すべての機能を担うセンターを設置している」or「2. 一部の機能のみを担うセンターを設置している」を選択した方> センターを運営するにあたり、必要な支援があれば教えてください。(自由記述)</p>		
<p>対象【B：産業・商工労働局】センター未設置センターを実施していない場合、以下の設問にご回答ください。</p>			
<p>9. センターの設置意向</p>			
9	<p><問2で「2. 実施していない」を選択した方 or 問3で「3. センター（または同等の組織）は設置していない」を選択した方> 令和7年12月1日現在、貴部用では、外国人介護人材を含む外国人就労者に関するセンターの設置を検討していますか。(1つ選択) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 設置を検討している 設置を検討していない 過去に検討したが見送った 過去に設置していたが、現在は設置していない（廃止した） 	
9-2	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> センターの設置を検討している理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 外国人材の確保が計画的かつ効率的に進めるため 地域の事業者における外国人材の円滑な受入れを促進するため 受入れ事業者からの相談対応や支援ニーズに対応するため 外国人材が地域で安心して生活・就労・定着できるようにするため 外国人材に必要な研修・教育を体系的に実施するため 外国人材・受け入れる事業者への支援を一元化し、利用者（外国人・事業者等）の利便性を高めるため 地域の事業者等からセンター設置に関する要望があったため 地域住民等に安心感を持ってもらうため 国の方向性・施策と整合的な体制を整えるため 他自治体の先行事例から、センター設置が効果的と判断したため その他 	
9-3	<p><問9-2で「11. その他」を選択> その他 詳細 (自由記述)</p>		
9-4	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> センターの設置を検討している場合、どのような機能を担うことを想定していますか。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 確保 受入れ 定着 相談対応 	
9-5	<p><問9で「1. 設置を検討している」を選択した方> 上記の理由を教えてください。(自由記述) (必須)</p>		

9-6	<p><問9で「2.設置を検討していない」を選択した方> 設置を検討していない理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自治体として既に「確保」「受入れ」「定着」に関する取組を実施しており、センター設置の必要性を感じないため 2. 他部署で外国人介護人材の「確保」「受入れ」「定着」に対応できるような窓口やセンターが設置されているため 3. 外国人の就労者に関して、相談・受入れ件数が少なく、必要性が低い 4. 事業者などからの要望がほとんどないため 5. 現在の担当部署で十分対応できているため 6. 予備の確保が難しいため 7. 委託先（専門性を有する職員含む）を確保できないため 8. 事業者等での支援体制が整っているため 9. その他 	
9-7	<p><問9-6で「9.その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
9-8	<p><問9で「3.過去に検討したが見送った」を選択した方> 過去に検討したが見送った理由を教えてください。(該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業所からの要望が限定的で、必要性が低いと判断したため 2. 他部署で既存窓口との機能重複の整理ができなかったため 3. 委託先（専門性を有する職員含む）を確保できなかったため 4. センターとして扱うべき機能や範囲を明確にできなかったため 5. 国の制度変更や予算動向が不透明で、判断を先延ばしたため 6. 当該の自治体方針や優先順位と合わなかったため 7. その他 	
9-9	<p><問9-8で「7.その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		
9-10	<p><問9で「4.過去に設置していたが、現在は設置していない(廃止した)」を選択した方> 過去に設置していたが、現在は設置していない理由を教えてください。 (該当するものをすべて選択してください) (必須)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外国人就労者に関する相談・支援ニーズが減少したため 2. センターの機能を民間企業等に移置したため 3. センターでの機能が他機関等で対応可能となり、センターの必要性が低下したため 4. 予備の確保が困難で、継続運営が難しくなったため 5. 専門人材の確保が困難だったため 6. 期待した効果が得られず、事業の見直しを行ったため 7. 自治体の重点施策の変更により、センター事業を終了したため 8. その他 	
9-11	<p><問9-10で「8.その他」を選択した方> その他 詳細 (自由記述)</p>		

令和7年度 厚生労働省
老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

海外現地と自治体等の連携による
外国人介護人材確保策に係る調査研究事業
報告書

令和8年(2026年)3月

発行 株式会社 NTT データ経営研究所
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル 9 階
Tel 03-3221-7011(代表)
FAX 03-3221-7022