



PERSOL

# 介護分野における外国人材の活躍 に関する情報提供

PERSOL Global Workforce株式会社

代表取締役社長 多田 盛弘

# パーソルグループについて

人材派遣や転職サービス、ITアウトソーシング、設計開発など、人と組織にかかわる多様なサービスを提供。人とテクノロジーの融合による次世代のイノベーション開発にも取り組んでいます。

はたらいて、笑おう。

## 世界13か国・地域、 160拠点でサービスを展開

パーソルグループは、APAC最大級の総合人材サービス。アジア・パシフィック地域を中心に、海外でも積極的な事業拡大を行っています。

グループ連結売上  
(2023年3月期)

1兆2240億円


グループ従業員数  
(2023年3月31日時点)

67,274名

グループ会社数  
(2023年5月1日時点)

計136社

## 会社概要

創業	1973年（テンプスタッフ設立）
会社名	パーソルホールディングス株式会社
代表者	代表取締役社長 和田 孝雄
本社	東京都港区南青山1-15-5
上場市場	東証プライム市場
代表ブランド	テンプスタッフ 

パーソルグループの一員として2019年に法人設立された弊社は、外国人材の価値ある雇用の創造と、日本企業のグローバル経営・グローバル人事戦略へ貢献する様々なご支援を行っています。

## 上場企業が実施する、透明性の高いクリーンなサービス



厚生労働省や自治体事業  
での実施ノウハウ



外国人材からの  
不当な費用徴収なし



ブローカーを完全排除し、  
海外政府との事業も実施



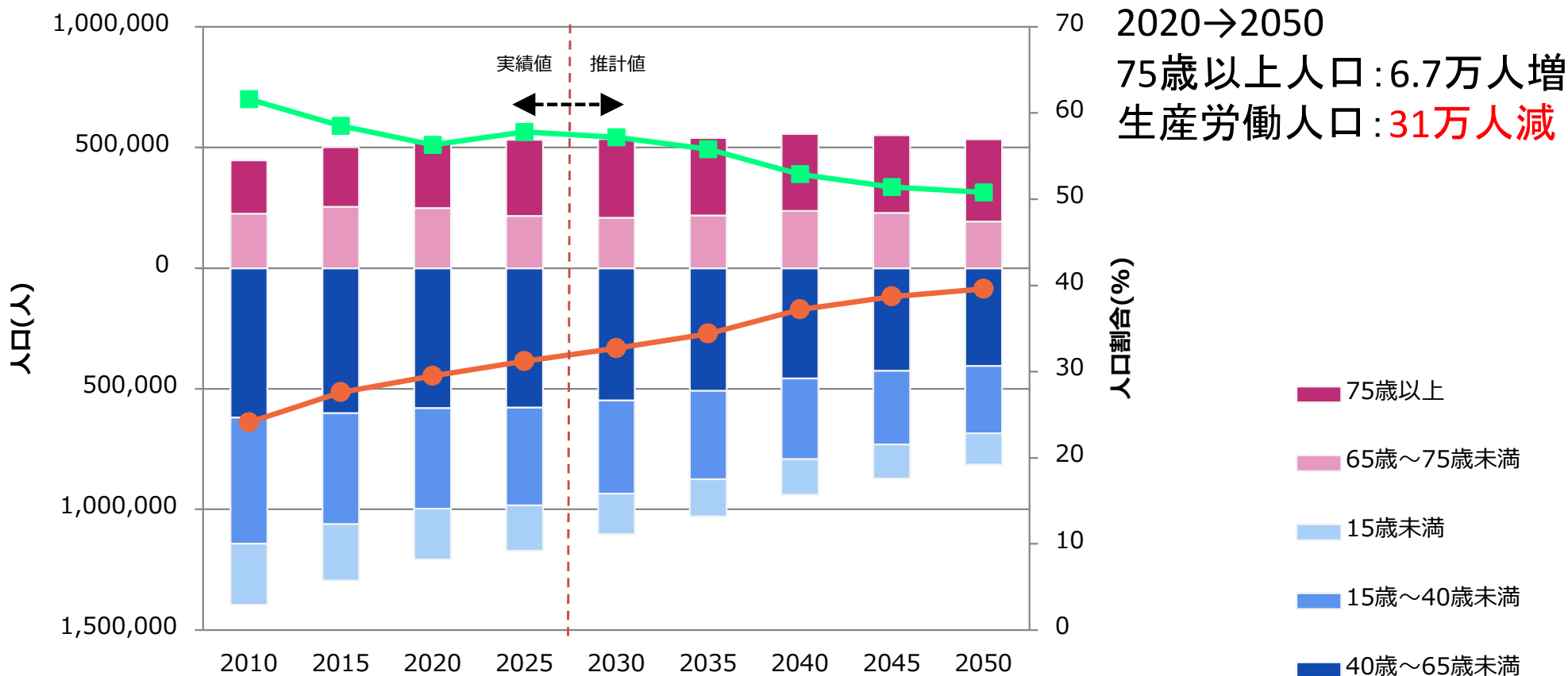
全国様々なエリアで  
採用支援実績

## 会社概要

事業内容	外国人材の職業紹介・人材派遣サービス 登録支援機関業務 外国人材活用ための総合コンサルティング事業、およびそれに付帯する業務
代表者	代表取締役社長 多田盛弘
本社	東京都港区南青山1-15-5 パーソル南青山ビル
ミッション	世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる未来を創っていくこと

# 介護外国人材を取り巻く 国内の環境

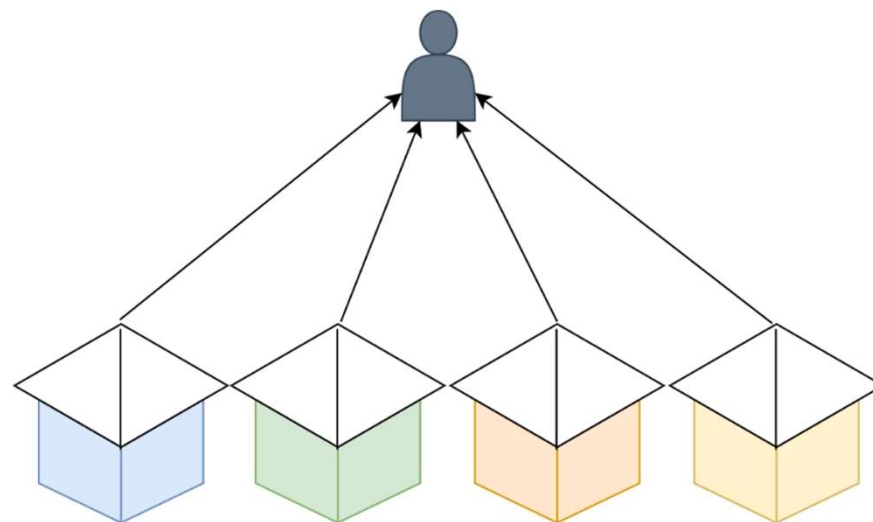
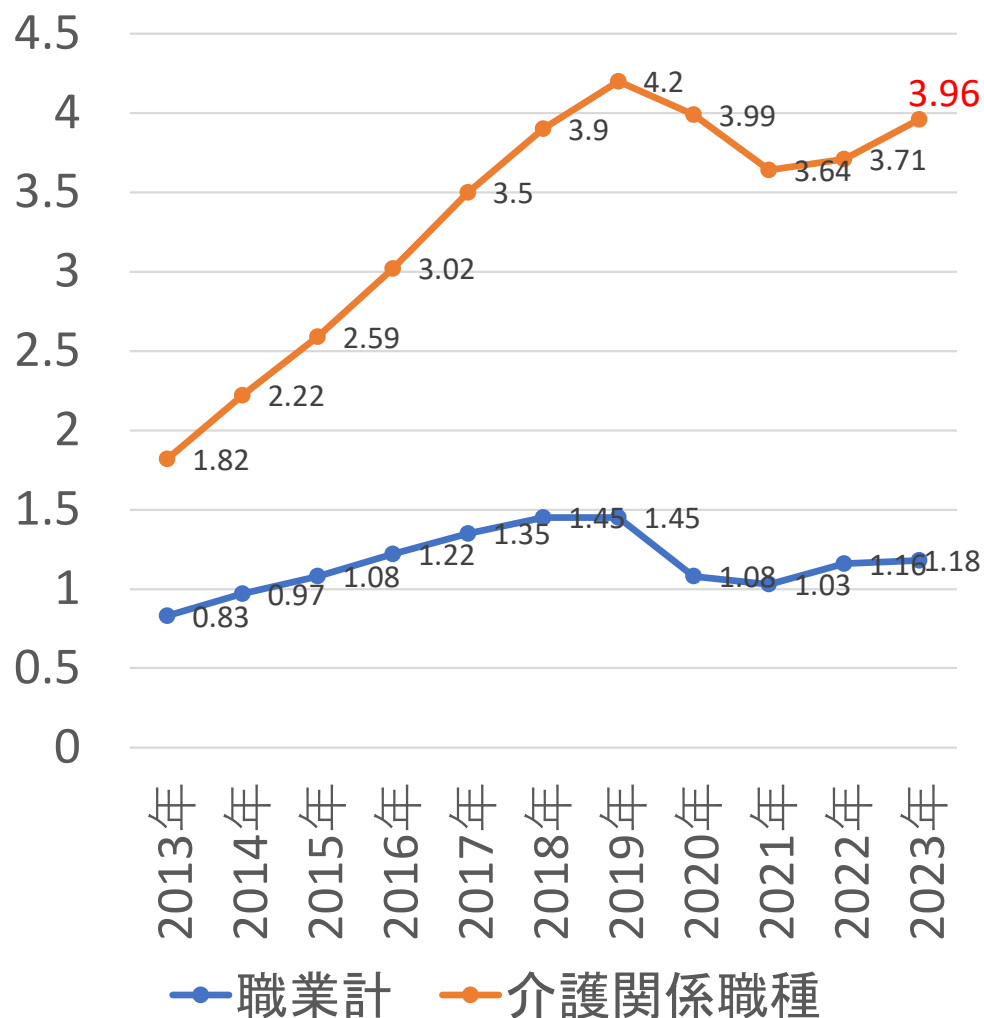
## 三重県の人口の推移



(出典) 2000年～2020年まで：総務省「国勢調査」

2025年以降：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（令和5（2023）年推計）」

# 外国人材採用の社会的背景\_有効求人倍率：介護と産業平均



1人の求職者を4事業者で取り合う状態

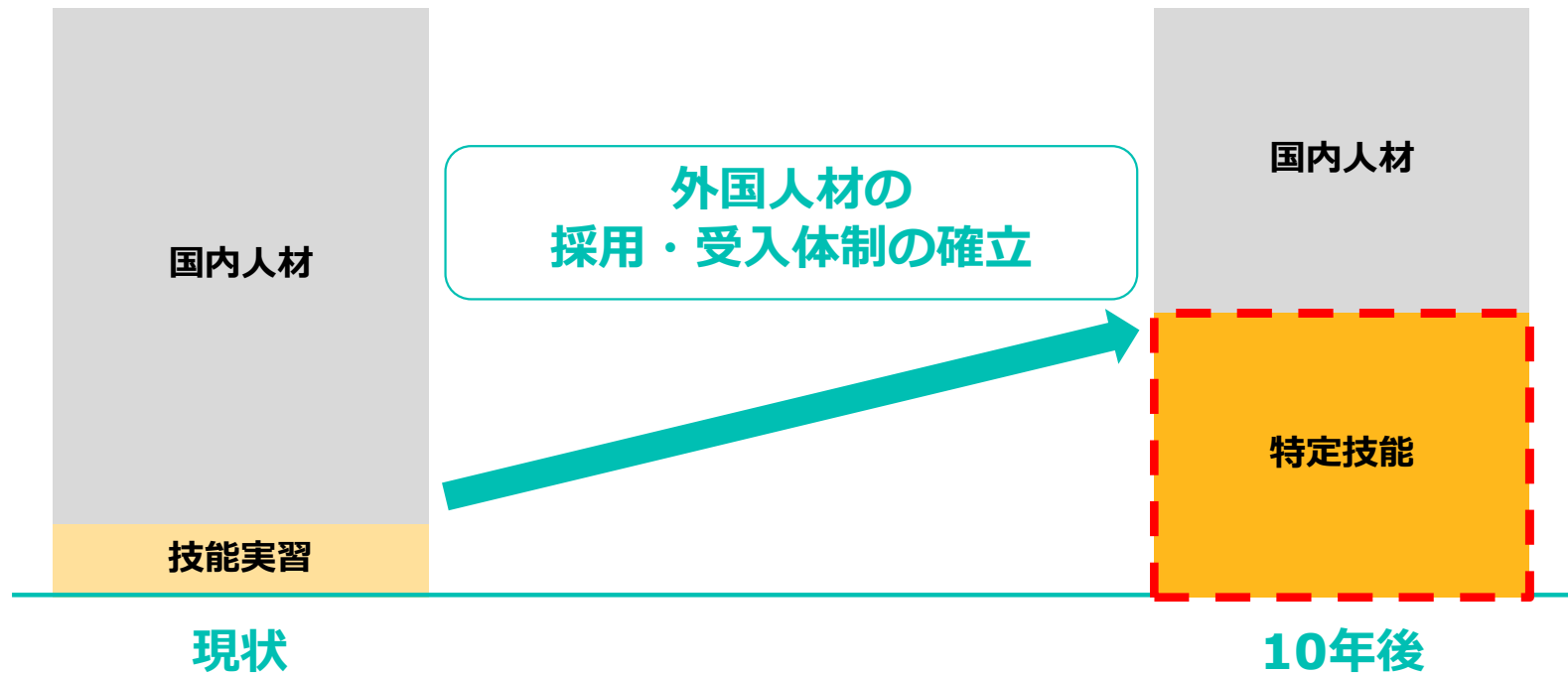
出典：厚生労働省 一般職業紹介状況(令和5年9月分)について

# 取り巻く環境を踏まえた課題



## 国内の加速する労働力不足 中長期の人材戦略の見直し

人口減少社会の中では、外国人材を採用するかしないかではなく、**いつ・どのくらい採用するか**が企業戦略での重要なポイント



# 介護で活用できる 在留資格について

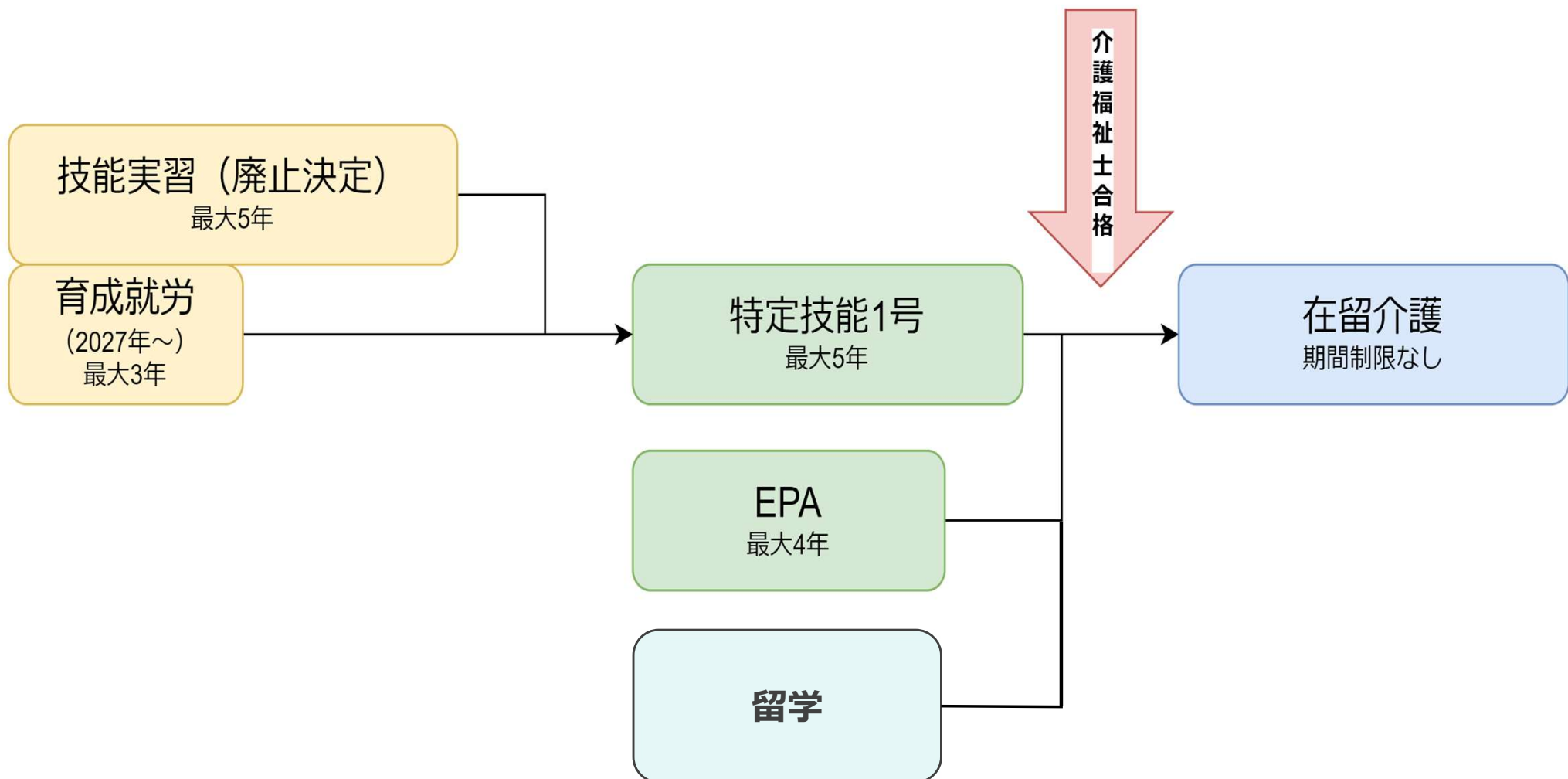


# 在留資格の比較

	技能実習 15,957人 ※令和5年10月	育成就労 2027年～	特定技能 36,719人 ※令和6年6月	EPA 3,257人 ※令和5年1月	在留介護 10,468人 ※令和6年6月
語学力	入国時要件：JLPTN4	JLPT N5相当（介護分野については未確定）	JLPTN4 又は JFT合格+介護専門用語	JLPTN3～5程度以上 （国により異なる）	介護福祉士合格レベルの日本語
技能試験	なし	なし	CBT技能試験 （介護の基本/こころとからだのしくみ/コミュニケーション技術/生活支援技術）	学歴要件（国により違が大卒、看護学校、介護資格）	介護福祉士試験合格
受入人数	常勤介護職員の総数が301人以上の事業所はその20分の1、それ以下は人数に応じて変動	未定	事業所単位で日本人等の常勤の介護職員の総数を超えない	基本は1施設2名以上、5名以下	要件なし
訪問介護	制限緩和予定	未定	制限緩和予定	原則不可だが介護福祉士取得後一部可	可能
転職	原則不可 （やむを得ない事情があれば転籍可）	1～2年経過後、所定の技能、日本語レベルに達すると可能	可能	可能（転職先も要件を満たす必要がある）	可能
在留可能年数	開始時は1号（1年間）実技試験等を経て2号（2年間）→3号（2年間）へ移行し、最大5年	3年（特定技能への猶予1年）	最大5年	原則4年	期限なし

育成就労については確定情報でないことをご留意ください。  
例外規定などがございますので、詳細は各所轄省庁の規定をご参照ください。

## いつか帰る人材から、日本人同様に長期就業へ



## 人材のプロフィール例

昨年、本事業を通して実際にマッチングした人材のプロフィール例です



### 東南アジア出身／22歳女性

経歴：現地の大学に通った後、**病院でアシスタント**として患者さんの介助を経験。

資格：**特定技能「介護」の試験**と**日本語N4**を取得

病院ではたらき、患者さんの世話をしました。  
最初は難しいことや大変なことも多かったですが、慣れたら、  
人の世話をすることは楽しくてやりがいのある仕事だと感じました。

## 日本に来るために勉強している様子



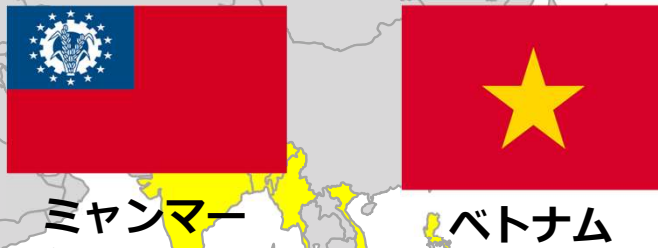
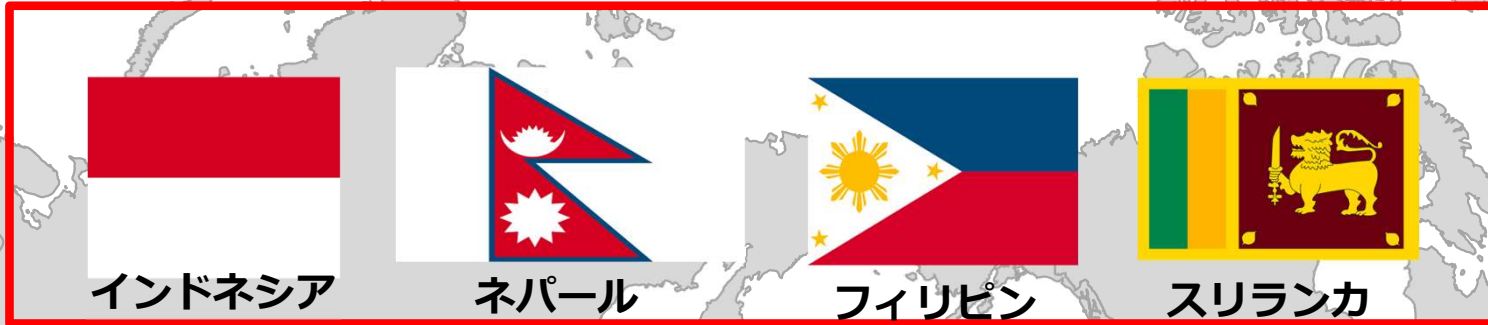
ネパール・介護／日本語教室の様子▲

# 介護を取り巻く 外国人材の状況

当社の紹介国：  
介護分野は6か国からの人材紹介、4か国で自社育成  
他分野を含めると10か国、育成5か国

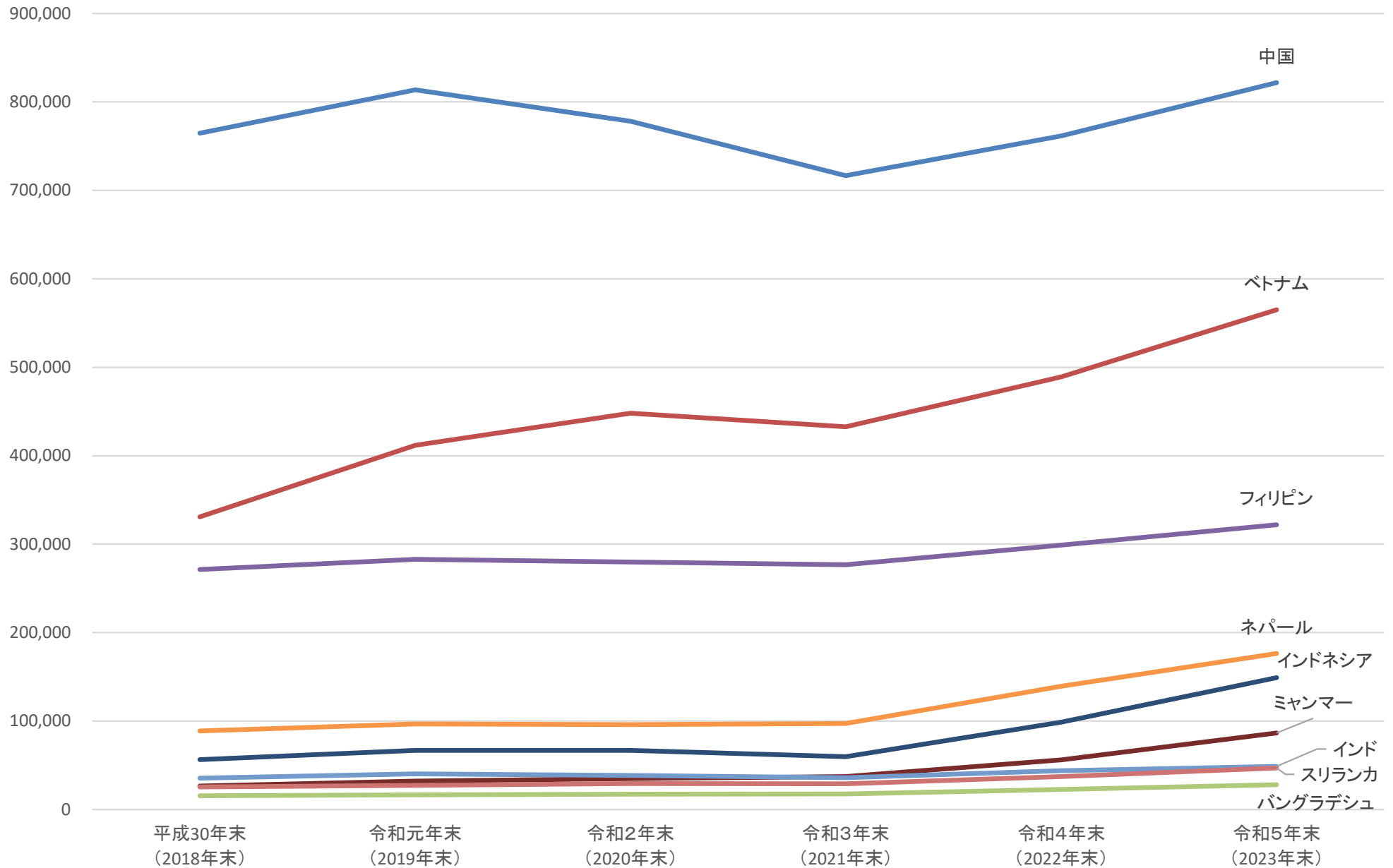


自社育成

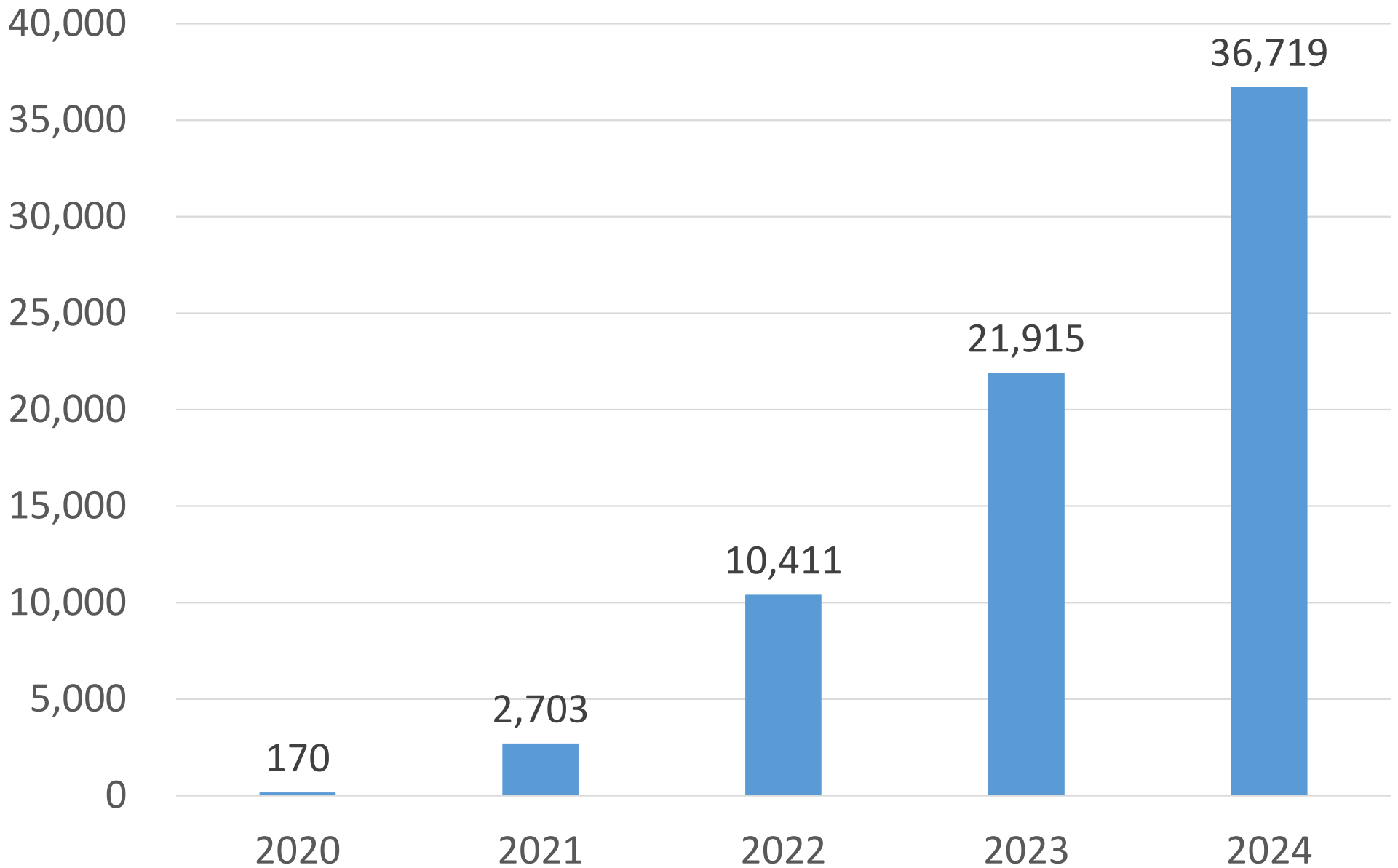


# 国別在留人数

※「出入国在留管理庁 令和5年末現在における在留外国人数について」より作成



# 介護外国人材の増加



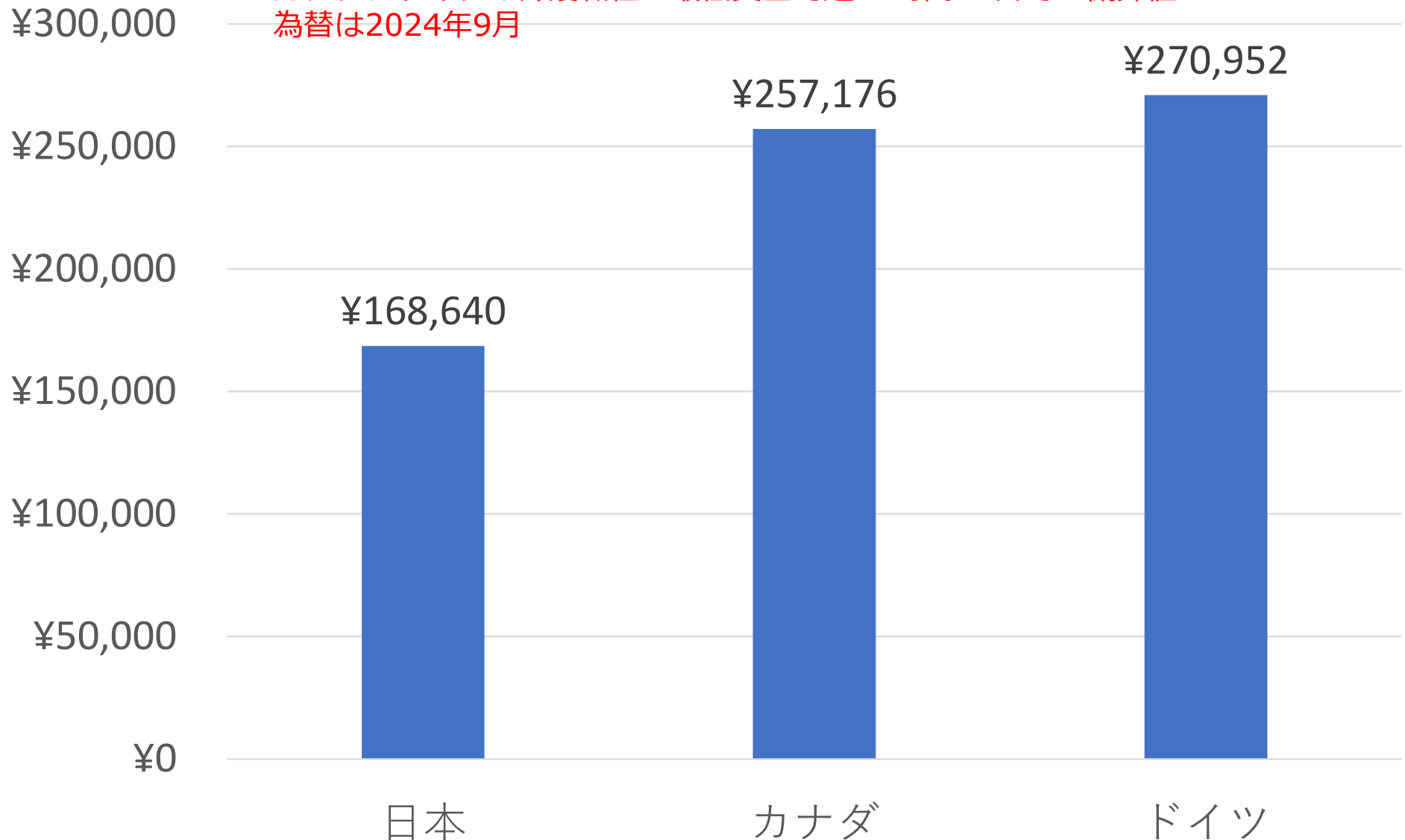
## 介護外国人材の国籍別割合

国名	割合
ベトナム	27.9%
インドネシア	26.1%
ミャンマー	16.7%
フィリピン	12.3%
ネパール	8.0%
中国	3.6%
その他	5.4%



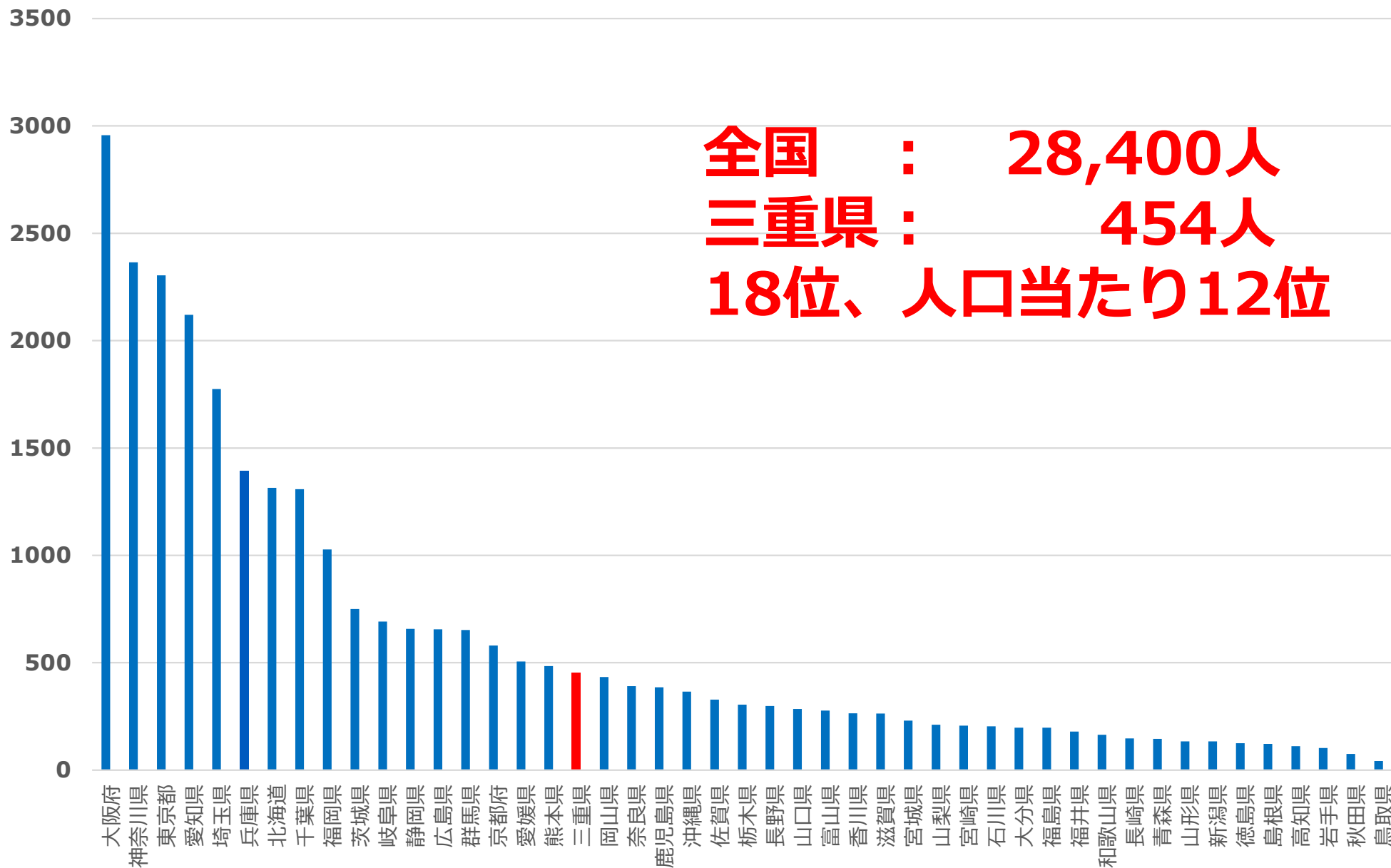
# 介護人材の国際競争：外国人介護職の最低賃金の国際比較

※日本は10月からの全国平均  
 カナダ、ドイツは介護職種の最低賃金で週40時間20日での概算値  
 為替は2024年9月

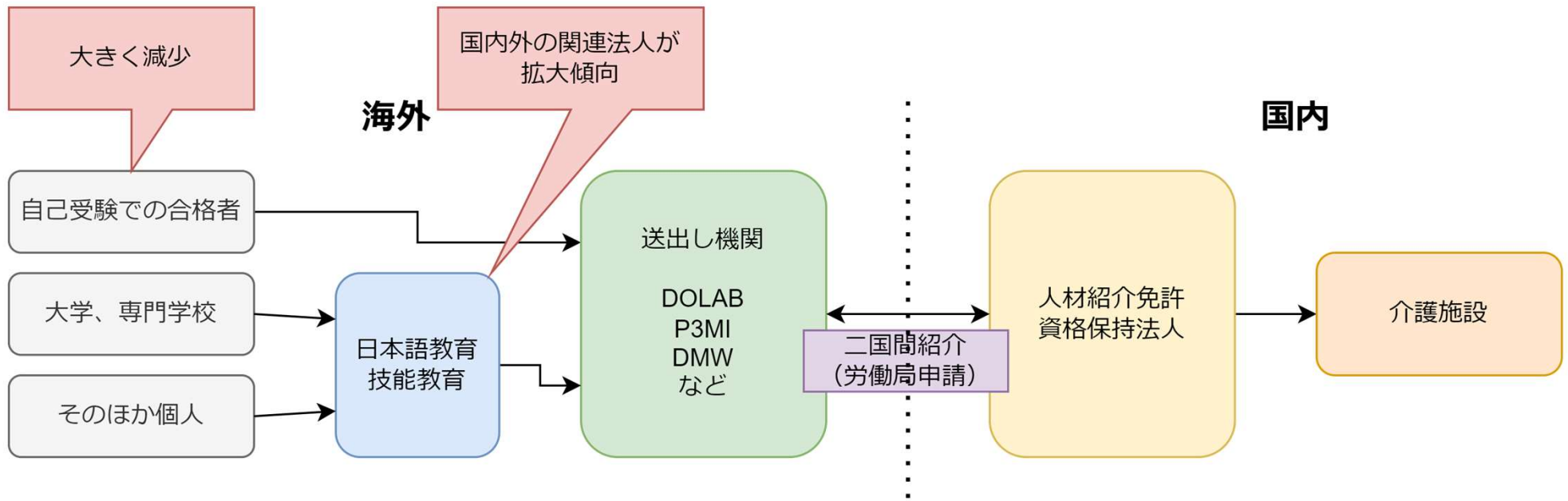


出典：令和5年海外における外国人介護人材獲得に関する調査研究事業報告書より作成

# 特定技能外国人数（介護）と順位



# 外国人介護人材の送出し・受入れ経路について



# 外国人材を採用する際の費用

# 受入れ費用例

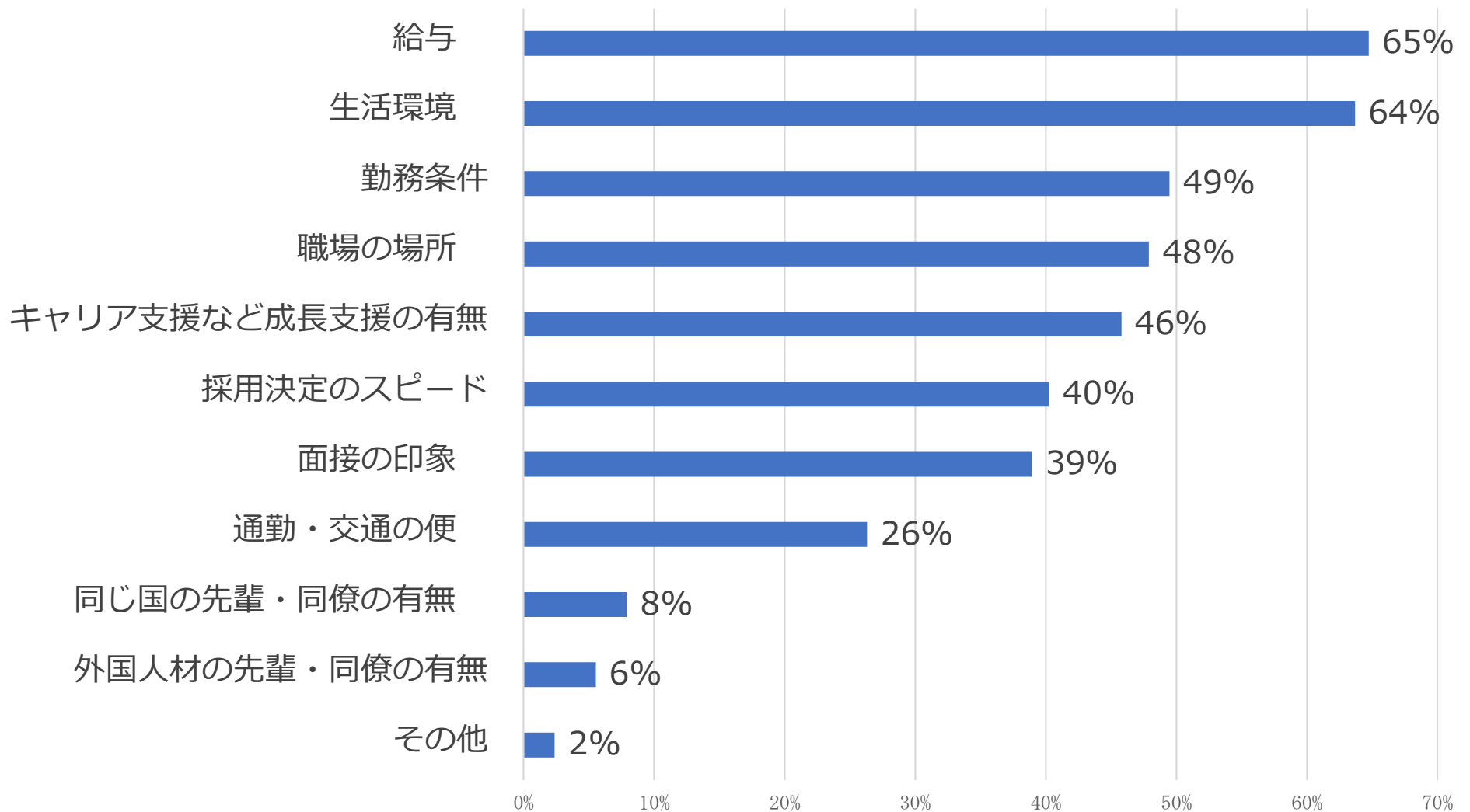
	受入れ時費用 (人材紹介、講習費など)	年間費用 (登録支援機関、監理団体など)
技能実習	50～60万円	36～48万円
特定技能	30～60万円	24～36万円

	内容	単価 (税別)	発生単位	ご請求時期	備考	総額
入国準備に係る実費	出入国手続き	¥50,000	1企業	入国時		約12万円
	渡航費用 (航空運賃)	¥50,000	1名あたり	入社日	外国人材の片道航空運賃。概算。	
	送り出し手数料	¥20,000	1名あたり	入社日	現地での健康診断等の費用。 国により変動あり	
	外国人材 賃貸契約初期費用等	¥200,000	1名(1室) あたり	-	寮などがない場合発生	約数万～ 30万円
	外国人材 生活備品費用	¥100,000	1名(1室) あたり	-	中古品等で転用可	
	国内交通費 (外国人材)	¥10,000～	1名あたり	入社日	本邦到着空港～着任地。概算。	
	外国人材 総合保険	¥10,000	1名1年あたり	入社日	保険プランにより変動 (任意加入)	

※上記費用は概算であり、仲介企業、受入れ企業によって変動

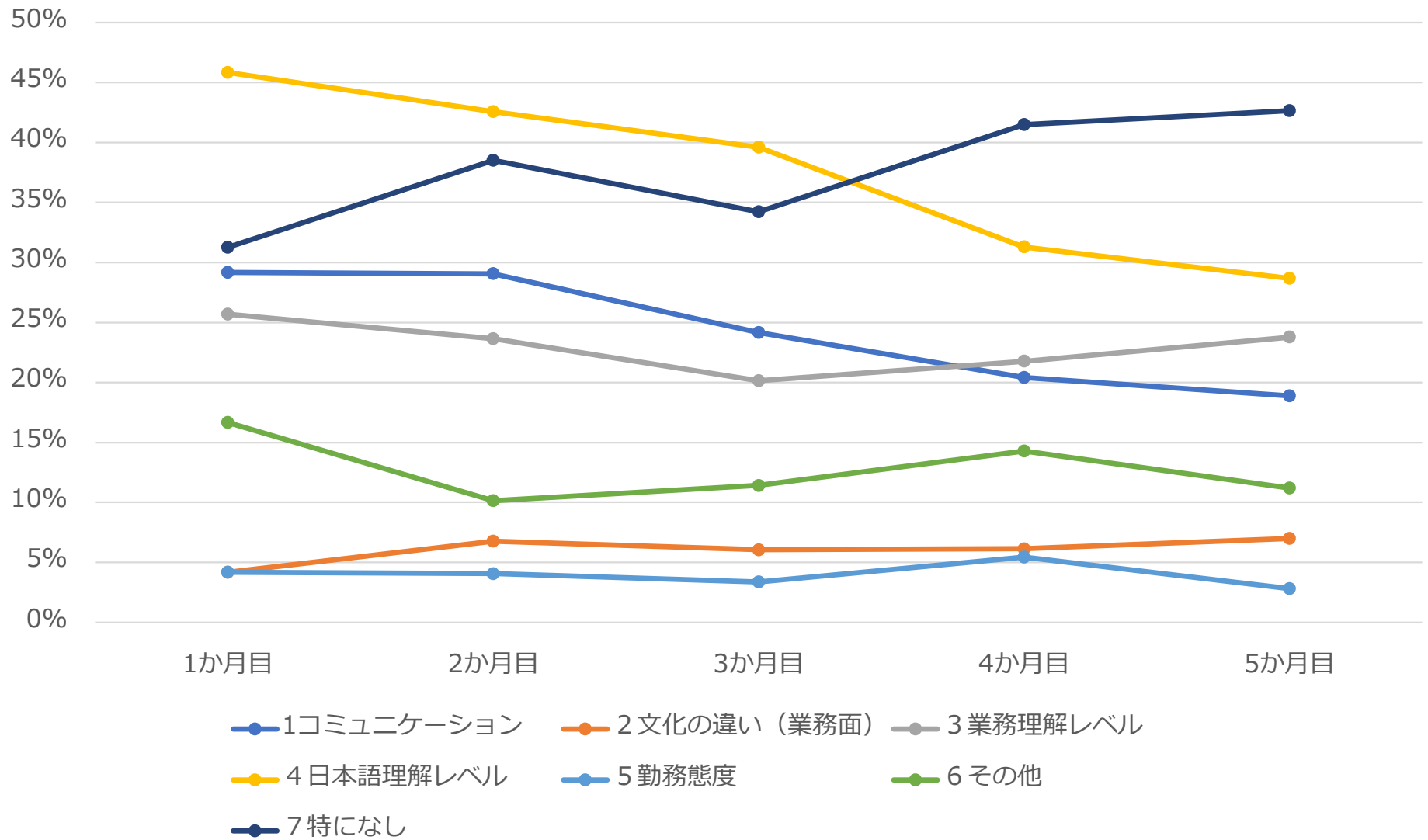
# 外国人の特徴（データ）

# 入社を決めるにあたって、重要視したこと（複数回答：n = 1493）



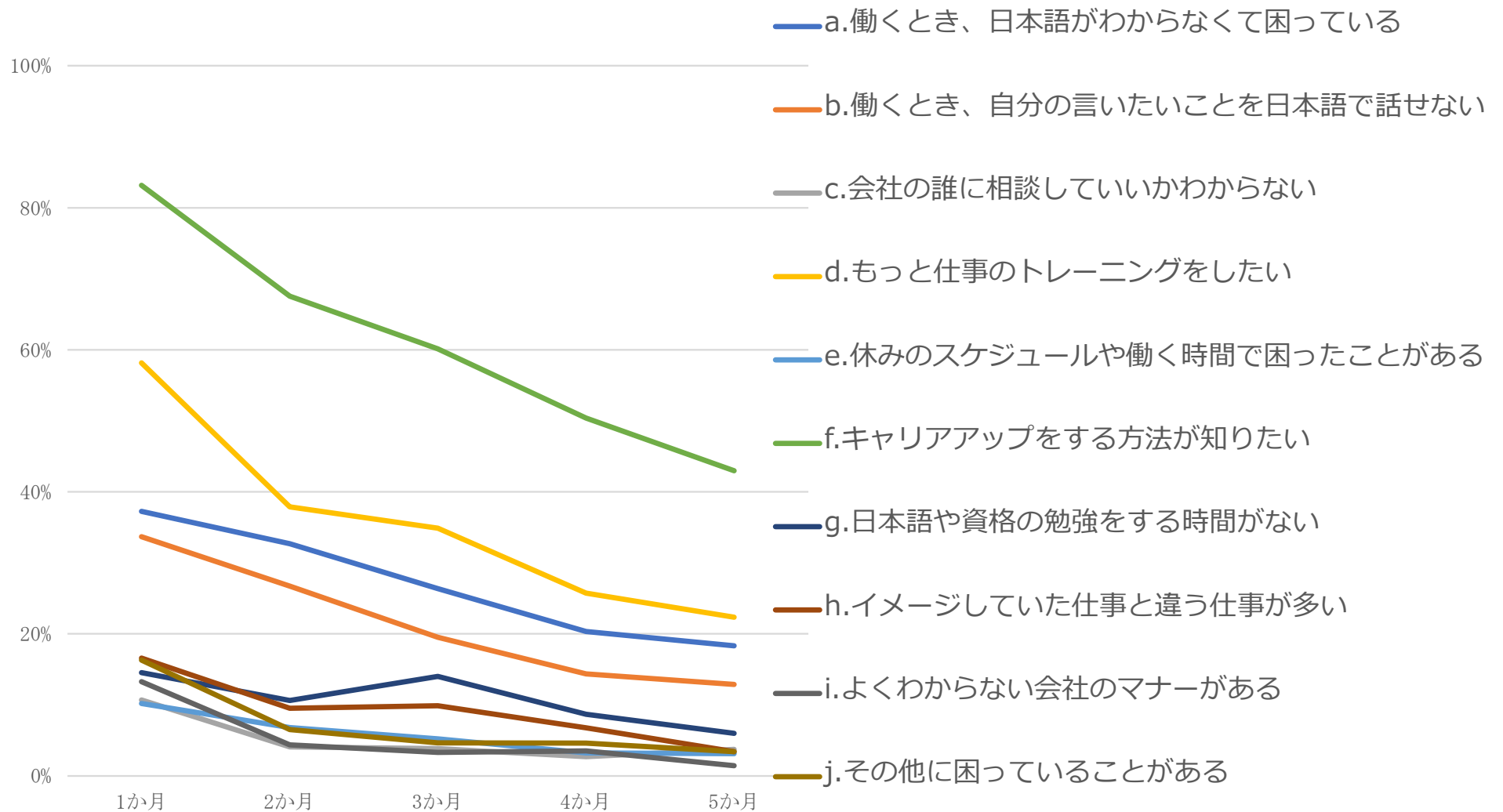
出典：厚生労働省 地域外国人材受入れ・定着モデル事業実施報告書

# 外国人材の受入れで困ったこと(受け入れ施設)





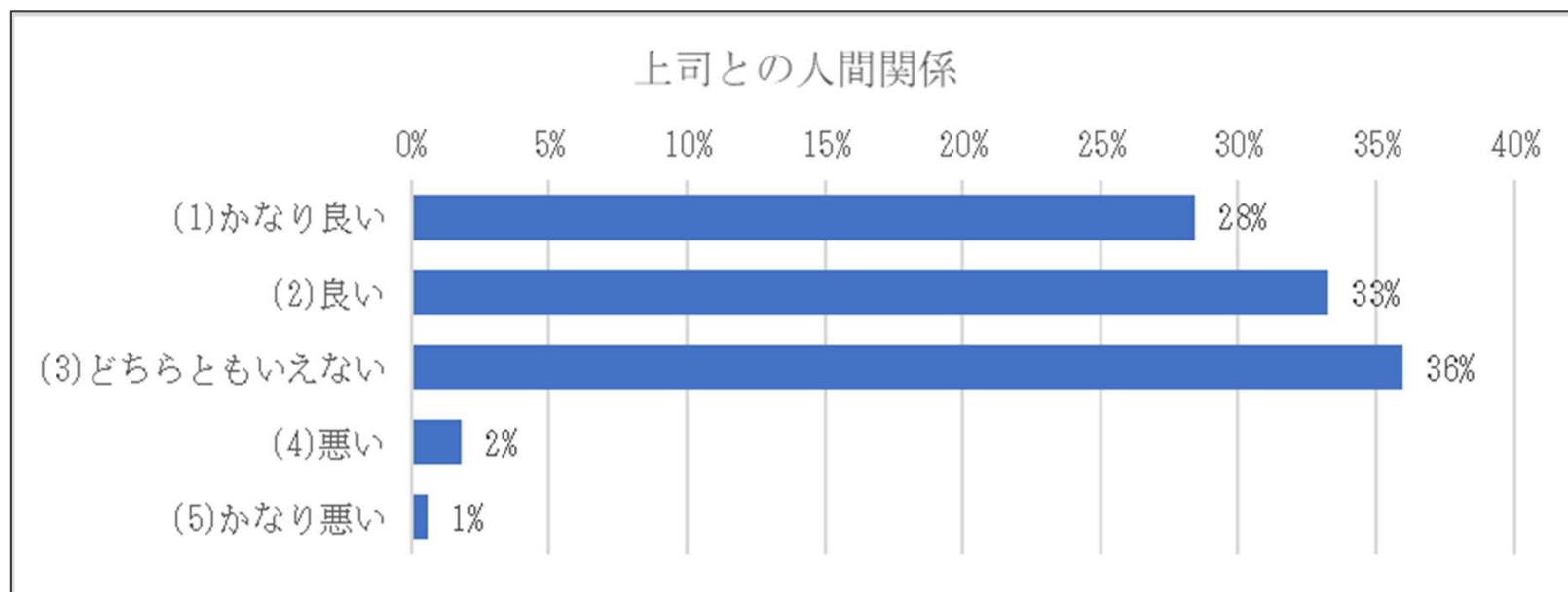
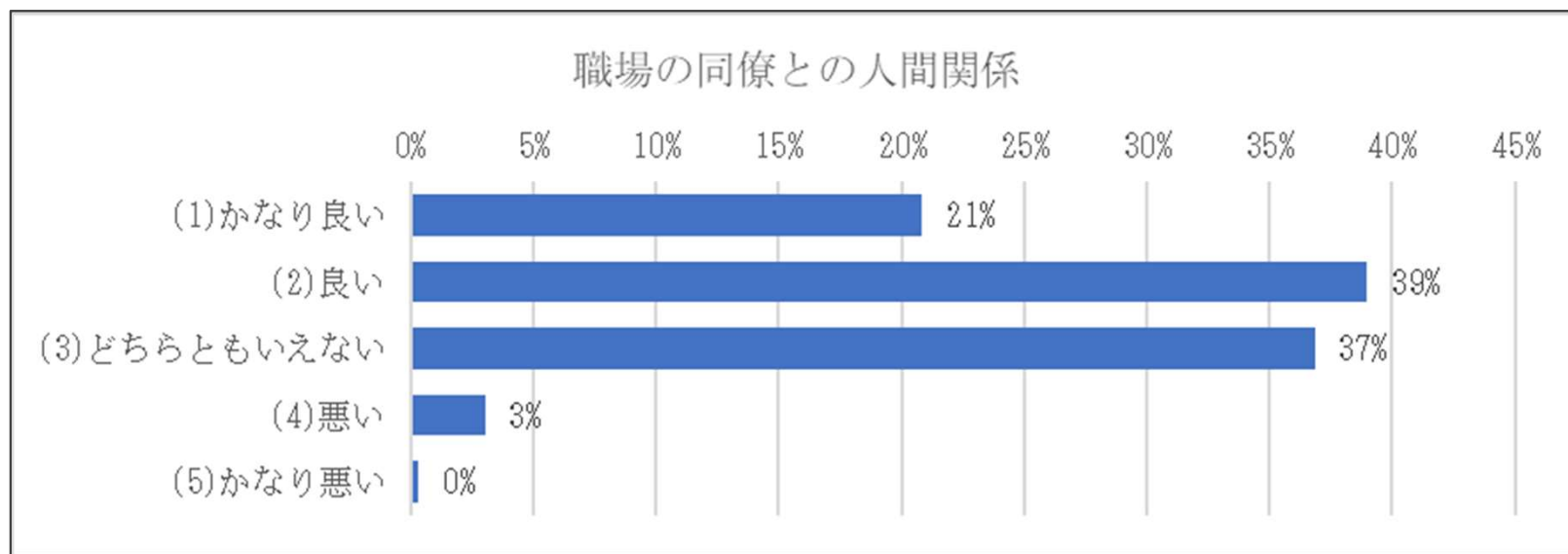
# 職場で困っていると回答した項目の割合変化(外国人材)



出典：厚生労働省 地域外国人材受入れ・定着モデル事業実施報告書

# 外国人材の相談事項

相談項目	割合 (n = 100)	主な相談項目
生活関係	39%	住居、交通機関、気温、全体的な不便さ
就業関係	31%	キャリアアップ、就労環境、シフト・休日、退職相談
人間関係	12%	職場の上司・先輩、同居人との人間関係
病気・けが	6%	病気やけがの際の病院の行き方、薬の入手方法
文化の違い	4%	礼拝、食事、服装
日本語関係	3%	勉強方法、資格試験の受け方
その他	5%	



# データや実績に基づく、外国人材受け入れ支援

入社前の受け入れ体制作り・入社後の定着に向けて支援を実施

施設長など管理者向け

日本人職員全員向け

教育担当者向け

受け入れ体制構築研修&  
組織構築コンサルテーション

異文化理解研修

コミュニケーション研修



- ☑ 組織準備の全体像の理解
- ☑ 受け入れ準備シート（個社別）をもとに準備の計画を立てます
- ☑ 実情に合わせてミーティングを組み相談しながら進めます！
  - ・ 対応事項の洗い出し
  - ・ 担当者の設定
  - ・ 実施方法について

- ☑ 送り出し国の文化や状況を理解し、異文化への対応力を強化します
- ☑ 現場でよくある異文化によるすれ違いや勘違いの事例を知り、適切な対応方法を学べます

- ☑ 「やさしい日本語」の理解を促進し、現場での人材育成に活用
- ☑ コミュニケーションする際のポイントを理解
  - ・ 悩み相談のやり方
  - ・ 指導時のコミュニケーション
  - ・ 誤解やすれ違いの防止法など