

アンケート結果から見るコストの削減(効率化)の現状と方向性

2025年1月29日

末吉 一成
外国人材拡大プレイス事務局

本報告について

- 背景 外国人介護人材についてさまざまな実践が行われ受入れ数が増加してきましたが、
- ・特定技能の受入れ見込数(令和6年度から5年間)を13.5万人とすることが閣議決定されるなど、
 - ・社会福祉法人においては初期試行的段階から継続的実行段階に移行しつつあるのではないかと
 - ・そのためには、継続性のあるコストの削減(効率化)が必要
- 必要性 コストの削減(効率化)に関しては大きな関心をもってこれまで実践して来られたに違いありませんが、
- ・この観点からの知見の交換・蓄積は多くはなかった、
 - ・および新しい手法の開発に関する議論も多くはなかった
- 目的 本セミナーの機会を利用させていただき、
- ・コストの削減(効率化)について事例に基づく知見情報の提供と討論を行い(第1部)(第2部)、
 - ・社会福祉法人の全体あるいは多数の視点から、新しい手法の開発の可能性を探り(第2部:本報告)、社会福祉法人の外国人介護人材コストの削減(効率化)に貢献する
- 方法 本セミナー後意見・感想アンケートを利用し、ご協力いただける社会福祉法人の方を探し、
- ・知見情報の提供
 - ・およびコストの削減(効率化)手法に関する意見交換(主にメール交換)
- にご協力を戴き、当方(外国人材拡大プレイス事務局)がまとめました。
- ※本報告は社会福祉法人全体ではなく、本セミナー参加者を対象範囲とするものです。
- 謝辞 ご協力をいただいた法人およびご担当の皆様に深くお礼申し上げます。

本報告は、外国人介護人材コストの削減(効率化)に関するより良い・お役に立つ情報を届けるために
外国人材拡大プレイス事務局が、セミナー参加者の皆様に情報提供をお願いし、ご提供いただいた情報をそのまま報告するものです。

本報告までの情報収集・分析の流れ

走りながらの情報収集・分析 → 目的は、継続性があり安定的なコストの削減(効率化)策の追求に資すること。

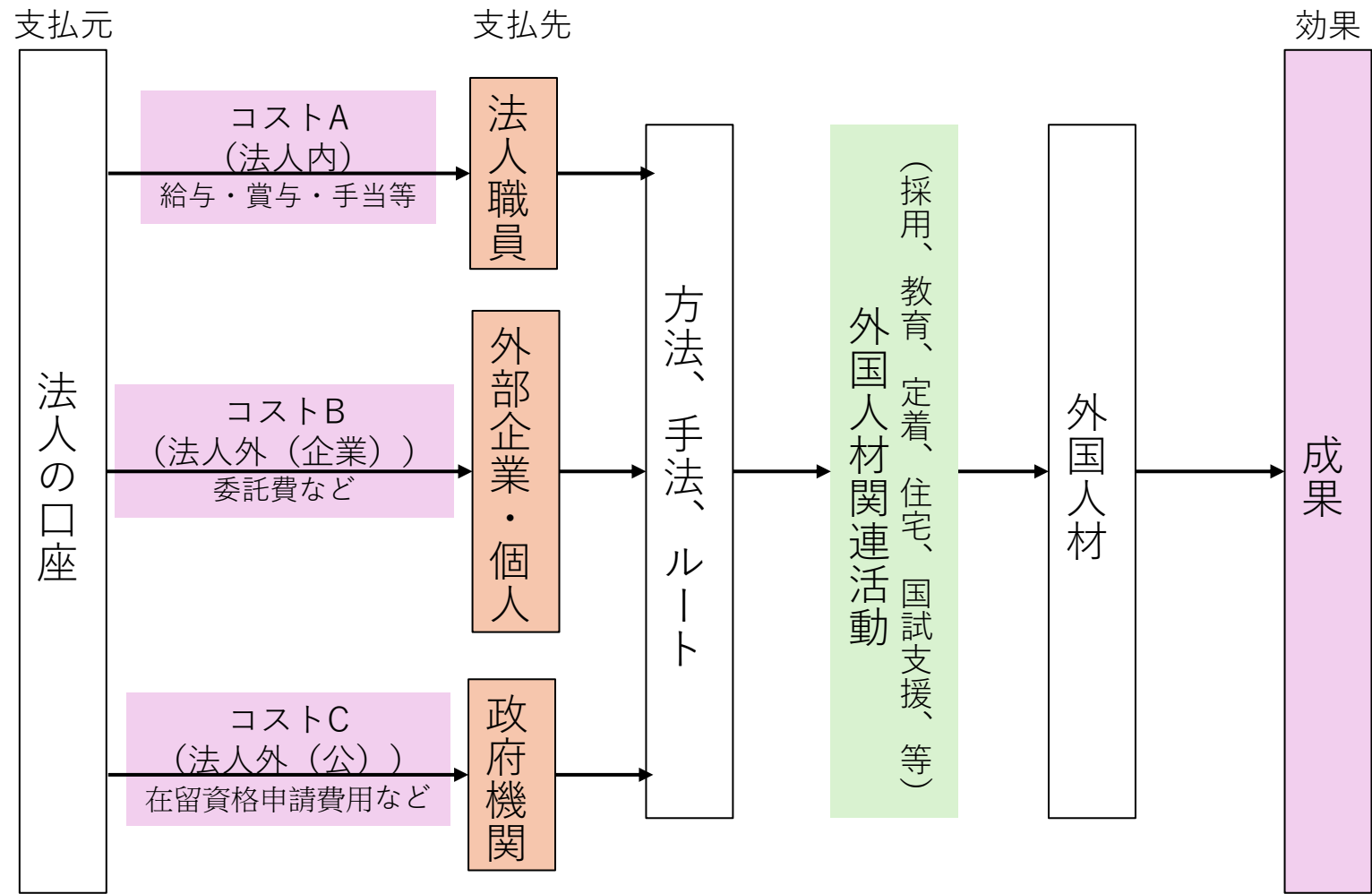
- | | |
|---------------|--|
| 2024年10月～ | 次期セミナーテーマ検討 → 3回を一つのセットで外国人介護人材コストの削減(効率化)を取り上げる(初めての試み) |
| 2024年11月13日 | 2024年12月13日「社会福祉法人の経営と、人材不足問題解決策としての外国人材雇用(コストの観点から)」(ZOOM)のご案内
参加申込フォームを利用し、外国人介護人材コストの削減(効率化)策を尋ねる(第1回アンケート)。 |
| 2024年12月8日～9日 | 第1回アンケートご回答について第2回アンケート配信(追加情報提供のお願い)(共通質問紙) |
| 2024年12月13日 | (セミナー第1回)2024年12月セミナー「社会福祉法人の経営と、人材不足問題解決策としての外国人材雇用(コストの観点から)」開催 |
| 2024年12月14日 | 第1回アンケート再配信、2025年1月セミナー検討 |
| 2024年12月27日 | 2025年1月29日介護外国人材セミナー「外国人材コストの削減(効率化)対策の現状とあり方」(ZOOM)のご案内 |
| 2025年1月6日 | 第3回アンケート(個別配信)(再度の追加情報提供のお願い(個別質問紙)) |
| 2025年1月29日 | (セミナー第2回)2025年1月セミナー介護外国人材セミナー「外国人材コストの削減(効率化)対策の現状とあり方」開催 |

体制

- 担当者1 元厚生労働省
- 担当者2 元三菱総研
- 担当者3 外国人材専門家(採用・支援)
- 担当者4 外国人材専門家(日本語教育)
- ※○・・・主に担当した

本報告でのコスト削減（効率化）の定義

コスト → 総コスト = (コストA+コストB+コストC)
コスト削減（効率化）→ より少ない総コストで目標成果（効果）を上げる。



アンケート結果

	第1回アンケート	第2回アンケート	第3回アンケート
目的	実施中のコスト削減（効率化）策を知る	コスト削減（効率化）策内容を知る	内容について、掘り下げる（当方から質問する）
内容	コスト削減（効率化）策	コスト削減（効率化）を思い立った理由 コスト削減（効率化）方策実施コスト 方策実施のための要点（体制、外部連携先、など） 実施結果の評価 その他、自由意見	第2回回答内容を基に当方（外国人材拡大プレイス事務局）が質問表を作成し回答を得る

お願い

外国人介護人材コストの削減（効率化）の本格的取り組みは、始まったばかりで試行錯誤の段階だと受け止めています。

従って、標準的あるいは模範的な方法や手法は見当たりません。

大事なことは、参加されている皆様が、講師の皆さまが、経験・知見を出し合い、今回より次回、次回より次々回とレベルアップしていくことだと考えています。

セミナー参加者の皆様に情報提供をお願いし、ご提供いただいた情報をアンケート結果としてそのまま報告するものです。

一流のプロスポーツにおいて、互いの目標に向かって同僚の選手や相手チームの選手をリスペクトするように、

講師の皆様と情報提供にご協力をいただいた8法人の方、ご担当の方に気持ちを思いやっただけたらと思います。

第1回アンケート結果

2024年12月セミナー参加申込時(2024年11月13日～12月13日)

アンケート内容

コスト削減（効率化）策実施の有無

次回セミナー（26年1月予定）は、外国人材コストの削減（効率化）をテーマにすることを検討しています。外国人材関連コストに関し、より良い効果をより少ない費用で実現するコスト削減策を実施されていますか？

- ☐ はい（コスト削減（効率化）策を実施している）
→コスト削減（効率化）策内容へ
- ☐ いいえ（コスト削減（効率化）策を実施していない）
- ☐ どちらでもない

コスト削減（効率化）策内容

お差支えのない範囲で、実施されているコスト削減（効率化）策概要をお聞かせください（200文字以内）

コスト削減（効率化）策アンケート回答結果

	コスト削減（効率化）策（アンケート回答）	キーワード
法人1	シェアハウスに居住し、生活支援に関する費用の初期費用を抑えている。 また、県補助金などを活用し登録支援機関の紹介料などを抑えている。 当法人には20人の特定技能外国人がおり、3つの登録支援機関と契約しております。各機関が費用面で違いがあるため、敢えて3つの機関と契約し、費用逡減に努めています。	シェアハウスに居住 県補助金などを活用 競争見積
法人2	現地語による外国人向け採用サイト作成やすでに勤務している外国人職員からの紹介による直接採用（登録支援機関や監理団体経由せず）。SNS発信等	現地語採用サイト作成 リファラル採用
法人3	登録支援機関を使用せず自社支援を行い、掛かる経費の削減を実施している。 自社支援と国内在住外国人採用紹介料一律150,000円	自社支援 紹介料一律〇円
法人4	自社支援による支援費の削減、 申請取次研修受講と在留申請オンラインシステム登録によるコスト削減と労力軽減、 登録支援機関として登録。	自社支援 申請取次 在留申請のオンライン手続
法人5	インターンシップ制度を利用して海外の大学（インドネシア）から当施設へ1年間研修に来ています。帰国後、大学を卒業した後、特定技能1号で入国し当施設で勤務する場合、業者に余分な手数料を支払わないためコスト削減になっています。	インターンシップ制度
法人6	本会は身分系在留資格、特定技能介護、EPA中途採用、留学生の在留資格を中心に採用ルートを確立し、結果的に採用単価を抑えることが可能なケースもあります。 身分系在留資格：定時制高校と連携し、在日外国人の採用を進めています。 留学生：近隣の日本語学校、介護福祉士養成校と連携し取り組みを進めています。 特定技能介護：静岡県と連携し取り組みを進めています。 EPA中途採用：リファラル採用を中心に進めています。	採用ルートの確立 ・身分系在留資格採用ルート ・留学生採用ルート ・特定技能介護採用ルート ・EPA中途採用採用ルート
法人7	技能実習生から特定技能実習に切り替えた事により削減になったと思います。	技能実習生→特定技能生
法人8	東京都内の仲介会社は数多くあり、吟味に時間がかかるが、 急ぐあまりその過程を省くとコストに影響があるだけでなく、 支援にも影響する。外国人採用のガイドラインは作成しているが、各施設での採用情報を法人で共有している。	外国人採用のガイドライン作成 各施設での採用情報を法人で共有

※法人1：社会福祉法人 豊明会 法人2：社会福祉法人 晋栄福祉会

第2回、第3回アンケート結果

コスト削減(効率化)策内容アンケート回答(第2回) + 個別質問・回答結果(第3回)

(個別質問・回答: 第1回、第2回アンケート回答を基に個別質問紙をつくり、ご回答いただいた)

保存版としてもご活用ください

法人1（社会福祉法人豊明会）①

コスト削減（効率化）策 シェアハウスに居住し、生活支援に関する費用の初期費用を抑えている。 また、県補助金などを活用し登録支援機関の紹介料などを抑えている。 当法人には20人の特定技能外国人がおり、3つの登録支援機関と契約しております。各機関が費用面で違いがあるため、敢えて3つの機関と契約し、費用逡減に努めています。	
（当方からの確認・質問） Q1-1： シェアハウスとされたのは複数人で使用するというこ とで、家賃等を小さくした ということでしょうか。 Q1-2： 県補助金は人材紹介料に対 する補助金だったのでしょ うか Q1-3： 敢えて3つの機関と契約さ れて費用逡減を図っておら れるというのは、3機関の 見積比較を行っておられる ということでしょうか。	（回答） A1-1（Q1-1に対するご回答） ご質問のとおりではありますが、当法人では本人達から敷金礼金は徴収しておりません。たまたま所有者（シェアハウスオーナー）が当法人への貸与の際 の初期費用も抑えて頂いたので、本人達からの徴収なく対応できました。水道光熱費も実費を均等割りしているので、本人にとって水道光熱費も抑えられ ると考えていました。また、シェアハウスを選択したのはホームシックにならないようにとも思っていました。 A1-2（Q1-2に対するご回答） 「宮城県介護特定技能外国人受入支援事業補助金」を活用しました。宮城県のHPにも詳細があります、当法人の事例も掲載されているのでご参照下さい。 当法人の申請時には、 1.母国にて登録支援機関による事前オリエンテーション費用☑ 2.在留資格申請手続き費用 着入金 3.登録支援機関人材紹介料 着入金 4.入国後登録支援機関による生活オリエンテーション費用 5.登録支援機関人材紹介料 報酬金 6.就業後の支援費用☑ を申請しました。 A1-3（Q1-3に対するご回答） ご質問のとおりとなります。聞いたお話では登録支援機関は国内でも1万社以上あるのではないかとのことでしたので見積比較と母国での教育体制、日本 での支援体制の大きく3つを比較するために選定をしました。
【その他、自由意見】 A1-3にも記載しましたが、どの企業（登録支援機関）とパートナーとして長いお付き合いができるかを考え、特定技能外国人が当法人で長く長く就労してほしいと思い、様々な対応を 行ってきました。まだまだ道半ばかと思えますし、変化や制度の変更等もあるかもしれませんが、当法人が求める「支援」を行う職員に人種や国籍は特に関係ないということ学びま した。これからも学び続け少子高齢化、労働人口減少に対応していき、法人運営が継続できることを目指しています。	

法人1(社会福祉法人豊明会)②

コスト削減(効率化)を思い立った理由 アンケート回答	
(当方からの確認・質問) Q2-1： 現地教育体制機関、送り出し機関、登録支援機関が数多くあり、費用についても千差万別であるということに気付かれ、複数社からの見積比較を行う必要があると判断したということでしょうか	(回答) A2-1 (Q2-1 に対するご回答) 令和2年から3年にかけて、最初に契約したA社さんは登録支援機関と送り出し機関を併せて運営しており、日本語教育、介護の現地教育、日本に来てからのオンライン学習など学習面には力を入れており、ミャンマーの人材を採用し、日本人にほど近いスピードで業務を覚えていきました。コロナ禍でもあり、入国が1年以上遅れ母国での学習期間が通常の倍以上になったこともあったと思いますが、こちらが思う以上に業務に取り組んでいました。ですが、1人の紹介費用は120万円、渡航費、手続き等含め40万円、合計160万円かかることがわかりました、A社さんは業務委託として当法人との契約実績があり、そのグループ企業であった為、内容は信頼できるとの根拠から特定技能外国人採用、契約を決め進めて来ました。その後、特定技能外国人の受け入れが他の事業所さんでも始まったと聞き、情報交換や、顧問の社労士や周囲の企業の方々から情報を頂けるようになると、選択肢は非常に多くあること、紹介費用などの設定も千差万別あること、現地教育方法、介護の現地教育無し等、登録支援機関や送り出し機関の経営、運営媒体が異なることなど様々な情報が入ることで視野も広くなり、選択肢、当法人の求める事項(日本語教育、日本語の話し方)、費用面などを決定し、契約することとしました。

法人1(社会福祉法人豊明会)③

コスト削減(効率化)方策実施コスト アンケート回答

当法人の職員人件費、事務手続き等。

各項目の有償無償対応の確認を行い法人の通常業務以外での時間外対応や、事務手続きが増加しないように区分けした。

研修費等 … 登録支援機関や外部研修機関の無料の研修にコアメンバー（介護主任や法人担当者）を参加させ、事業所へ伝達研修を行い周知、浸透した。

外注費等 … 物品購入等。特に業務内では大きな費用は発生せず。シェアハウスなどで使用する物は本人負担、その他はシェアハウスオーナー、職員に寄付を募り必要物品（調理道具、衣類、家電の寄付もありました）を揃えました。

その他 … 県等の補助事業は積極的に活用しました。会計区分を明確にしたことで補助金活用に該当する項目を洗い出し、少しでも該当項目が増えるように対応しました。

（当方からの確認・質問）	（回答）
Q3-1： 各項目とは、どの資料に書かれている項目なのでしょう うか。たとえば、〇〇〇が 作成・提出した「業務計画 書」に書かれている項目の ことでしょうか、支障のない 範囲で教えてください。	A3-1（Q2-1に対するご回答） A1-2と重複する部分がありますが、社福法人ですので会計の担当者と、顧問の会計事務所の指導の下で何にどの費用がかかっているか確認しました。 例としてA1-2で記載した、「登録支援機関の人材紹介料」ですが、会計区分は「登録支援機関の人材紹介料」となりますが、私は会計区分ではなく、担当者として「紹介料」には登録支援機関の何の経費が含まれるか等も確認し、項目を細分化するように努めました。その中で現地の教育費用も紹介料の一部を活用している（企業からの紹介料で現地の教育機関の運営費の一部を賄っている）という話も聞き、送り出し機関、現地教育と登録支援機関との関わりなども事前に確認し、トータル的に当法人が支払う費用を安価にし、かつ項目を細分化することで宮城県外国人介護人材受入施設等環境整備事業や宮城県外国人介護人材定着支援事業等の補助事業の会計区分の該当項目を増やし補助金を活用し、当法人の運営が安定、継続、外国人人材も定着できるように取り組みました。
Q3-2： 「会計区分を明確にしたこと で補助金活用に該当する 項目を洗い出し、…」をも う少し説明していただけない でしょうか？	A3-2（Q2-2に対するご回答） A3-1とも重複しますが、「宮城県外国人介護人材受入施設等環境整備事業」については、項目が多岐にわたり、宮城県の補助事業の細やかな配慮と思われる部分が見受けられたので、しっかり活用したいと思いました。下記のとおりですが、詳細宮城県のHP参照ください。 ○外国人材との入国前の通話費 ・介護業務マニュアルの作成・翻訳費 ・多言語翻訳機の購入費又はリース費 ・日本語学習の受講費、教材費 ・オンライン日本語学習に使用する通信機器（タブレットなど）購入費 ・日本語能力試験受講費 ・日本語能力試験に要する交通費 ・受入施設職員を対象とした異文化理解を図るための教育・研修の受講又は実施費 ・コミュニケーションの促進に資するような研修の受講費 ・教材費 ・外部講習等への参加費、日本語講師による教育費 ・その他外国人介護職員が介護福祉士の資格取得に必要と考える経費 ・自転車や家電（電子レンジ・洗濯機等）の購入費・メンタルヘルスケアに必要な経費 ・寮などの改修工事に要する経費 ・地域の日本人や外国人との交流を促進するための交流会開催費 ・その他、知事が必要と認める経費 この要件に合致する項目がないか、登録支援機関担当者、法人会計職員なども含めて検討し対応を行いました。
【その他、自由意見】	宮城県の補助事業はきめ細かい部分があり、外国人人材について日常生活から定着、教材など多岐にわたる支援を受けることができます。「 <u>情報</u> 得る、知る」ことで事業をしっかりと進めることができると感じました。

法人1（社会福祉法人豊明会）④

方策実施のための要点（体制、外部連携先、など） アンケート回答 令和4年当時は初めての試みでしたので、費用区分はより明確化しました。法人負担、本人負担、登録支援機関負担（費用はかなり値引き交渉しました）にて明確にすることで特定技能の方も安心し、当法人としても進めやすい状況が作れました。 また、担当窓口は法人と登録支援機関で固定し、漏れがないように努めました。 また、なるべく書面化し口頭伝達を確認できるように、漏れやロスがないように努めました。	
（当方からの確認・質問） Q4-1： 「費用区分はより明確化しました」は次のような意味でしょうか、教えてください。 外国人材費用の負担者区分として、法人負担、本人負担、登録支援機関負担（費用はかなり値引き交渉しました）をつくられ、費用分担を検討されたということでしょうか。また登録支援機関にも分担させたということでしょうか？ Q4-2： 値引き交渉で留意されたことなど、他法人の方にとっ て参考になることを教えてください	（回答） A4-1（Q4-1に対するご回答） 記載の通りです。職員と法人がw i n w i nであり、明確であり、根拠に基づいて紙面などで可視化できる状況を作り進めましたので、渡航費用は法人負担しましたが、空港までの現地移動費用は本人負担にするなど、一律であることも重視し対応を行いました。 A4-2（Q4-2に対するご回答） 一番重要なことは、「関係性」だと思います。登録支援機関A社は、先ほど記載しましたが、他の分野で契約している実績があり、担当者からの顔つなぎも行って頂き、不安や費用、内容も「伝えられる」関係性を作り、交渉を始めました。それは主に、「当法人のことを理解して頂けるか」という視点です、宮城県北部、人口8万人、高齢化率42.6%（34000人が高齢者）の地域において37年福祉事業を行ってきた実績を理解いただいた中でパートナーとして考えてくださるように話し合いを重ねました。つまり、自分の利益だけではなく「お互い様」といえる相手かどうかを見極めることが重要であったと思います。そうでない場合は、金額のみが決定事項になり、他の企業から安価な話があれば縁は切れてしまうことが容易に考えられ、この地域まで足を運んでくださる企業が減り、自分たちが最終的に苦しくなることが考えられるからです。いかに「私も考えるので、何か費用を抑え継続できる策はありませんか？一緒に考えましょう」という姿勢が重要だと思います。

法人1（社会福祉法人豊明会）⑤

実施結果の評価

アンケート回答

20人の特定技能外国人は2年半の期間で、4回に分けて入国しましたが、回を重ねるごとにスケジュールなどもスムーズで、費用が新たにかかることは抑制できています。

補助金も1回目、2回目と活用でき、県の補助該当項目、補助額も拡大されており初期費用負担は低減しています。

例、初回（ミャンマー特定技能3人）は補助金等なし、2回目（インドネシア特定技能7人、登録支援機関の紹介料を1人につき10万円補助）、次回採用時には紹介料、当人の渡航費と合わせて1人最大20万円補助と確認しております。まだ採用予定はありませんが。

法人1（社会福祉法人豊明会）⑥

その他、自由意見	
アンケート回答	
特定技能外国人の「採用」なので費用対効果を非常に重要視しています。	
現地の介護等教育機関の体制が整っている場合やあればそうでないこともあるようですし、日本語のみの教育で試験をパスして来日することを掲げている機関もあり、その分紹介費用が安価な場合もあります。	
採用コストが安くても職員としてしっかり勤務できるかも非常に熟慮していますが、なかなか難しい状況です。情報をもらいながら日々外国人採用というものを学んでいます。	
また、ランニングコストも登録支援機関で様々で、月1万～3万の費用が人数分、在留資格更新も有料無料、印紙代は本人負担や法人負担と別れています。コストがかかるのは承知ですが低減できる方策は探し続けており、人材確保が目的なので目的を果たして結果的に費用低減できれば良いと考えております。	
（当方からの確認・質問）Q5-1:	
「ランニングコストも登録支援機関で様々で、月1万～3万の費用が人数分、在留資格更新も有料無料、印紙代は本人負担や法人負担と別れています。」について、ご講演で実際の数字例など示していただければと思います。	
A5-1（Q5-1に対するご回答）	
当法人が契約した登録支援機関	
A社は、紹介料1人95万、在留資格申請や各種手続きを合わせて31万、合計126万円が入国前までの費用となります。紹介費用は、以前に他の部分での契約があったことから、先方から値引き出来るとお話頂き、1人25万値引きいただいています。通常ですと、紹介料は1人120万とのことでした。	
現地の日本語教育や介護に関する教育を自社で一貫して行っており、優秀な人材を日本へ送っているとの事でした。	
日本に来てからの月々の支援費用1人、25000円、在留から1年後の在留資格の更新費用は無料、シェアハウスや就労している施設で、医療機関への付き添い等が必要な場合等、登録支援機関のスタッフの移動交通費は実費請求です。登録支援機関のスタッフとの連絡は、状況に応じオンラインを利用することで、登録支援機関のスタッフの方が移動することによる交通費の発生の効率化を図っていました。	
来日時はN4、ですが、日本に来てからの日本語の習得や業務を覚えるスピードは、日本人と比べて格段に遅いと感じる事はなく、研修期間6ヶ月を経て、特別養護老人ホーム、グループホームの夜勤を行える状況となりました。	
（つづく）	

法人1（社会福祉法人豊明会）⑦

（つづき）

B社は、紹介料1人25万、在留資格申請や各種手続きを合わせて26万、合計51万円が入国前までの費用となります。こちらでも以前他の部分で契約している業者さんだったので、1人15万値引きしていただいております。通常ですと紹介料は1人40万との事でした。

現地の日本語教育や介護に関する教育は送り出し機関と提携し現地企業が運営しているとのことでした。

日本に来てからの月々の支援費用1人、25000円、在留から1年後の在留資格の更新費用は1人3万円、対面の面談や医療機関への付きそいなど別途費用がかかる事はありませんでした。来日時はN4、ですが、日本に来てからの日本語の習得や業務を覚えるスピードは、日本人と比べて格段に遅いと感じる事はなく、研修期間は4ヶ月を経て、特別養護老人ホーム、グループホームの夜勤を行える状況となりました。研修期間が短くなったのは、前年度に来ていた特定技能外国人が先輩役となり教えることで、より習得のスピードが早まったような状況となりました。

C社は、紹介料1人20万、在留資格申請や各種手続きを合わせて29万、合計49万円が入国前までの費用となります。現地の教育は送り出し機関と提携し現地企業が運営しているとのことでした。こちらの登録支援機関は日本語の教育を行うものの、介護の教育は別途費用がかかるのと、日本語の試験をパスした後に、介護の勉強等を4ヶ月行うとのこと、時間と費用がかかることから、当法人では日本語の教育のみを受けた。特定技能外国人を採用し、日本に来てから先輩の特定技能外国人に様々なことを教えてもらうような体制をとりました。そのため三斜の中で費用が一番抑えられる結果となりました。

日本に来てからの月々の支援費用1人2万円、在留から1年後の在留資格の更新費用は1人2.5万円、対面の面談や医療機関への付きそいなど別途費用がかかる事はありませんでした。来日時はN4、ですが、日本に来てからの日本語の習得と合わせて介護の勉強を日本で初めて行っているため、研修期間は9カ月程度となりました。時間をかけて介護の勉強なども行い、日本語も同様に勉強していることから、時間はかかるものの、業務はしっかり行えるようになっております。

（追記）

上記に記載の通りですが、それぞれの企業で設定金額が違ふことから入国までの費用と入国してからの費用で開きがあります。また、その都度発生する費用等もあることから、様々な情報を入手して一つ一つ決めていくことが重要かと考えられます。さらに、現地での教育等については全く異なることから、教育内容とそれにかかる費用等しっかり確認しながら進めていくことが重要かと思ひます。当時はコロナ感染症が非常に流行している時期でしたので、現地を確認することができませんでした。それぞれの企業に自分たちが疑問に思ふことを全て質問させていただいて、自分たちが不安なく、特定技能外国人を受け入れるように努めました。また、担当の私以外の職員や実際に介護現場で働くスタッフに同じように内容を伝え、不安が少しでも和らぐように努めていました。私とのミーティングの内容を映像で何度も職員に見せたり、職員からの質問がないかも確認したり、対面式の話し合いであったり資料を配布するなど、特定技能外国人の採用が法人全体で進められるように努めております。

法人2

法人2(社会福祉法人晋栄福祉会)①

コスト削減(効率化)策 アンケート回答 現地語による外国人向け採用サイト作成やすでに勤務している外国人職員からの紹介による直接採用（登録支援機関や監理団体経由せず）。SNS発信等	
（当方からの確認・質問） Q1-1： アンケートの補足という意味で質問させてください。 「現地語による外国人向け採用サイト作成」の概要をご支障のない範囲で教えてください。たとえば、目的、対象者（外国在住か、日本在留者か）、主なコンテンツ、現地語化の方法、サイト作成者（外注か内製か）、などを希望します。 また実際のアクセスや、採用に至る効果は如何でしょうか Q1-2： 「外国人職員からの紹介による直接採用」はリファラル採用と呼ばれる手法と受け止めました。御法人におけるリファラル採用の戦略について、お差支えのない範囲で教えてください。たとえば、目的、対象者（外国在住か、日本在留者か）、他法人との競争に負けない受入れ条件づくり方針、などを希望します。	（回答） A1-1（Q1-1に対するご回答） 目的：外国人採用を強化するため 対象者：現地及び国内在住ともに コンテンツ：法人・施設情報、先輩職員の声、福利厚生など 現地語化の方法：勤務している外国人スタッフによる翻訳 サイト作成者：内製 平成27年度に法人にグローバル戦略推進委員会が立ち上げられました。今後の戦略を踏まえ、法人ホームページ内に3か国語（英語、インドネシア語、ベトナム語）に対応したものを準備しましたが、EPA候補者向けの内容になっています。今後は、より多くの外国人人材（特定技能を含む）からの応募を視野に入れ、法人ホームページに翻訳機能を付けることなどを検討しています。法人ホームページを見て応募してこられる方も一定数おられます。 A1-2（Q1-2に対するご回答） 対象者は現地にいる方、国内の他法人や他施設で勤務している方、そして留学生などです。 法人としては、人材確保のためにリファラル採用に特化した戦略を立てて活動してきたわけではありません。しかし、外国人スタッフが安心して仕事ができる環境を整え、定着率を向上させる取り組みが、結果的に多くの人材の紹介につながっていると考えています。 具体的な取り組みとしては、低額で長期利用できる社宅の提供や、日常生活に必要な家電の準備、外国人支援スタッフの配置、行政手続きへの同行、学習支援体制の整備、各種イベントの開催などが挙げられます。 また、仕事だけでなく日常生活の中で外国人職員に困りごとが発生した際には、迅速に対応することも重要なポイントです。 今いる人材を大切にし、魅力ある職場環境を作っていくことが、リファラル採用を進めるうえで大切だと考えています。 ¹⁶

リファラル採用実績

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
入職者数（採用人数）	6 名	3 名	10 名	7 名	19 名

内訳

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
在留資格内訳	在留資格「介護」	3 名	2 名	6 名	3 名	13 名
	特定技能1号	3 名	1 名	4 名	4 名	4 名
	留学					2 名
	計	6 名	3 名	10 名	7 名	19 名
		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
採用ルート内訳	国内紹介 （他法人からの転職含む）	2 名	3 名	5 名	4 名	16 名
	国外紹介	4 名	0 名	5 名	3 名	2 名
	新卒留学生					1 名
	計	6 名	3 名	10 名	7 名	19 名

法人3

法人3①-1

コスト削減（効率化）策	
アンケート回答	
登録支援機関を使用せず自社支援を行い、掛かる経費の削減を実施している。	
（当方からの確認・質問） 自社支援という手法をセミナーで参加者に具体的にお伝えしたいと思えます。そのために伺います。 Q1： 自社支援に至るまでの準備内容とその経費についてその概要を教えてくださいませんか Q2：「掛かる経費の削減」内容を教えていただけないでしょうか？ Q2-1 ・「掛かる経費」とは外部の一般的な登録支援機関による登録支援費を指すのでしょうか？ Q2-2 ・削減効果についてその概要を数字で表していただけないでしょうか	（回答） A1（Q1に対するご回答） 準備期間2ヶ月、経費は出入国在留管理局へ提出する書類作成ソフト(税込393,360円/年) A2-1（Q2-1に対するご回答） 貴見のとおり A2-2（Q2-2に対するご回答） 4,224,000円(1名税込22,000円×16名×12カ月)

法人3①-2

コスト削減（効率化）策 アンケート回答 自社支援と国内在住外国人採用紹介料一律150,000円	
（当方からの確認・質問） 国内在住外国人採用紹介料を一律にされたことについて Q1-1： その背景や理由についてその概要を教えてください Q1-2： 一律の意味、適用範囲（外国人、人材紹介会社などの範囲）についてその概要を教えてください Q1-3： 150,000円に決められたお考えや経緯など教えてください Q1-4： 運用上ご苦心されたところについて、教えてください Q1-5： コストの削減（効率化）効果について、その状況、今後の見通しなど教えてください	（回答） A1-1（Q1-1 に対するご回答） 国内在住の特定技能介護外国人(殆どが転職組で技能実習からの変更や国内在住1年目位)について、紹介くださる会社と協議し定めた金額になります。(特にフィリピン国籍が多くMWO旧POLOの関係でフィリピン送り出し機関に対し、別途料金が発生するため) 尚、転職にあたり、在留資格変更許可申請書等も紹介会社と共同で作成しております。 フィリピン国籍以外も同額となり、他の外国人紹介会社も同額なら受入れている。(現在3社より受入) A1-2（Q1-2 に対するご回答） ・・・同上 A1-3（Q1-3 に対するご回答） ・・・同上 A1-4（Q1-4 に対するご回答） 外国籍人材を採用する場合法人契約としてアパートを契約するが、外国籍に賃貸していただけるアパートが少なく困っている。 日本人スタッフによる技能実習や特定技能制度の認識の低さで、日本人スタッフが損をしているという概念が抜けなく、トラブルしか発生しない。 円安の影響によりフィリピン国籍者に対するMWO費用が高騰となっている。 A1-5（Q1-5 に対するご回答） 外国人労働者の紹介料は、最低賃金の引上げに伴い今後値上げになる可能性が高い。。
上記回答に関する追加質問 （当方からの確認・質問） 「日本人スタッフ」とはアパート関連のスタッフのことでしょうか？日本人介護職員のことでしょうか。	
ご回答 日本人介護職員のことです。 理由は、特定技能制度は、「日本人と同等又はそれ以上の賃金」と言うところに一部の日本人介護職員が自分達は損をしているような感覚を持たれているようです。 何度制度を分かりやすく理論的に説明しても、基本的に外国人に偏見を持たれている日本人介護職員がいる限り、問題解決は程遠い状態です。 但し、外国人介護職員がいなくなると業務が回らなくなることは事実であり、一時帰国等に対しても不満を言うだけとなっております。	

法人4

法人4①

コスト削減（効率化）策

自社支援による支援費の削減、申請取次研修受講と在留申請オンラインシステム登録によるコスト削減と労力軽減、登録支援機関として登録

（当方からの確認・質問） Q1-1：他の社会福祉法人に参考になると思いますので自社支援という手法をセミナーで紹介したいと思います。 手続きや留意点など教えてください。またそれに伴う職員等の負担も教えてください Q1-2：同様に「申請取次」も他の社会福祉法人に参考になると思いますので、手法をセミナーで紹介したいと思います。 手続きや留意点など教えてください。またそれに伴う法人や職員の負担も教えてください。 さらに、この制度を説明している法務省サイトのURLを教えてください。当方で検索したところ、次のURLを得ましたがこれで良いでしょうか？ https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00262.html	（回答） A1-1（Q1-1 に対するご回答） ・ 自社支援するための要件がいくつかあり、まずは「過去2年間に於いて収入を伴う事業を運営する活動又は報酬を受ける活動を行うことができる在留資格をもって在留する中長期在留者の受入れ又は管理を適正に行った実績を有すること」を満たしていることが条件の一つとなっております。また、中立な実施を行うことができる立場の者を支援責任者と支援担当者を選任すること、特定技能人材への支援体制が整っており、支援内容10項目の支援の実施が可能なことなどが主な要件となっております。 ・ 受入れ後は定期面談の実施、行政や金融機関での手続きの支援や同行、日本語学習機会の提供、日本人との交流支援など10項目の支援実施の他に、出入国在留管理局への3ヶ月ごとの定期報告、1年ごとの在留資格の更新手続きの補助などが必要となっております。 ・ 当法人の外国人材の支援として、本部事務局を中心に各事業所で特定技能人材の支援担当者を配置し、その職員と細かく連携しながら業務面と生活面の支援を実施しております。 ・ 当法人では全ての特定技能人材の支援を自社支援しているのではなく、特定技能人材の出身国や入職年数に応じて、「全部支援」、「一部支援」、「自社支援」と使い分けて支援をしております。そうすることにより、当法人でも外国人材の支援で分からない部分や困った時に相談することもでき、外国人材にとっても相談できる第三者がいることによる安心感もあるようです。 A1-2（Q1-2 に対するご回答） ・ 申請等取次申出につきましては、担当職員に申請等取次研修を受講していただき、その修了証書を持って手続きをしていただきます。これにより申請書類の作成は本人または行政書士にさせていただきますが、出入国在留管理局への提出の取り次ぎをすることが可能となり、本人が提出に行かなくともよくなります。また、在留申請オンラインシステムの利用申出をすることによりオンラインでの提出が可能のため、さらに労力の削減となります。 ・ 申請取次の法務省サイトはお送りいただきましたURLとなり、在留申請オンライン手続きの法務省サイトのURLは下記のとおりとなります。 https://www.moj.go.jp/isa/applications/online/onlineshinsei.html
--	---

法人4②

コスト削減(効率化)を思い立った理由
アンケート回答

外国人材の受入れを”技能実習”からスタートし、受け入れ人数が増えるにつれて毎月の管理費の負担がとても大きく課題となっていた。また、入管への在留期間更新申請など行政書士へ全て委託していたが、毎年実施しなければならず、費用や手間がかかり負担となっていたため。

(当方からの確認・質問) 監理団体への支払いや行政書士への支払いが大きな負担と感じられたことがきっかけと受けとめました、負担感について伺います。これは他の法人にとって参考になると思います。 Q2-1：負担が大きいと感じられたきっかけ、あるいはイベントについて伺います。その概要を教えてください。またその時の金額規模、外国人材人数についても支障のない範囲で教えてください。	(回答) A2-1 (Q2-1に対するご回答) ・外国人材の受入れは将来的に必ず必要となると理事長の考えがあり、法人内で様々な検討を重ねた結果、初めは技能実習制度での受け入れを開始しました。 人件費については日本人職員より低い水準となっておりますが、毎月の監理費が1名あたり45,000円～50,000円かかり、法人内で最大11名の技能実習生がいたため、その時は毎月495,000円～550,000円の監理費用がかかっておりました。 継続的に外国人材の受け入れをしていくために、課題だったのが日々の書類作成や定期での監査などによる現場職員の事務負担と、監理費によるランニングコスト、法人内事業所を異動することができないことなどが「技能実習」での外国人材受け入れの課題となっております。 その時期に新しい在留資格「特定技能」が始まり、制度についてこれまでの「技能実習」との違いを調べたところ、外国人材の受入人数が常勤日本人職員と同数まで受け入れ可能なこと、監理団体が必要なく決められた支援が必要になること、日々の書類作成などの事務負担が必要ないこと、法人内事業所の異動が可能なこと、転職が可能なためそのリスクがあること、など様々な違いがあることが分かり、法人内で検討した結果、今後は在留資格「特定技能」での外国人材の受け入れをしていくこととなりました。 当初は登録支援機関への全部委託で予定しておりましたが、法人内の技能実習生が「特定技能」へ切り替えることとなり、その時に自社支援できることを知り、技能実習からの切り替えは自社支援、新規受入人材は全部支援又は一部支援での受け入れで対応することとなりました。
---	--

法人4③

コスト削減（効率化）方策実施コスト	
アンケート回答	
申請等取次研修受講費	
（当方からの確認・質問） Q3-1：申請等取次研修受講について伺います。 法務省のサイトを検索したところ、 https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/nyuukokukanri07_00255.htmlがヒットしました。このサイトでは入管協会などの研修機関が紹介されていました。この研修でよろしいのでしょうか。 Q3-2：行政書士等への委託と申請等取次に伴う職員業務の比較について伺います。 ・職員の業務負担は増えたのではないかと思います。そのあたりを教えてください。 ・申請の正確さは行政書士への委託と比べてどのようなレベルでしょうか"	（回答） A3-1（Q3-1 に対するご回答） ・申請等取次研修はそのサイトにある機関で受講しました。受講費用は15,000円でした。その修了証をもって申請取次申出を行うこととなります。 A3-2（Q3-2 に対するご回答） ・申請書類の作成はできませんので、本人が作成したものを確認したり、必要書類と一緒に取得したりと業務負担はかかっていますが、行政書士の先生に依頼する際も、お渡しする書類を本人に確認したり、一緒に書類を取得したりしていたため、そこまで負担増加とは感じておりません。 ・申請の正確さについては、専門家である行政書士の先生と同じレベルやスピードとはいきませんが、早めに準備をして提出し、不足書類や訂正箇所などの指摘があればすぐに対応して再度提出しております。これまで在留資格の更新ができなかったことや、期限が切れてしまったことはありません。

法人 4 ④

方策実施のための要点（体制、外部連携先、など） アンケート回答 担当者の研修やセミナー受講での知識の習得、担当部署内での情報共有やチームとしてのスケジュール調整・管理、受け入れ施設の担当職員との事前の打ち合わせや情報共有

実施結果の評価 アンケート回答 毎月の支援費、申請業務委託費など費用面で大きく費用削減されている。また、支援機関に外国人材の支援を丸投げにしていない分、外国人材とのコミュニケーションも密に取れており、いい関係を築けていることから定着にもつながっている。今後も支援体制を強化し、費用削減と人材定着に力を入れていきたいと思います。	
（当方からの確認・質問） 毎月の支援費、申請業務委託費などの費用削減について定量的に説明していただけないでしょうか？ Q4-1： 毎月の支援費の費用削減実績について、その金額等をご支障のない範囲で教えてください Q4-2： 申請業務委託費の費用削減実績について、その金額等をご支障のない範囲で教えてください	ご回答 A4-1（Q4-1に対するご回答） ・現在、法人内では特定技能人材は14名おり、全部支援委託、一部支援委託、自社支援で支援しておりますが、14名全員を全部支援した場合に比べると1か月あたりの支援費用は250,000円程軽減されており、年間では3,000,000円程の軽減効果となります。受け入れ人数が多いほど効果が高くなると考えられ、当法人では本部職員が兼務で実施しておりますが、規模が大きい法人であれば、選任職員を置いても経費より人件費が低く抑えられると思います。 A4-2（Q4-2に対するご回答） ・行政書士に依頼する在留資格更新費用の1名あたりの費用平均額を調べたところ54,000円程となっているようですので、現在14名いる特定技能人材の1年ごとの更新費用すべてを本人が申請できれば単純計算で年間756,000円程が削減されることとなります。

法人5

法人5①

コスト削減（効率化）策
インターンシップ制度を利用して海外の大学（インドネシア）から当施設へ1年間研修に来ています。帰国後、大学を卒業した後、特定技能1号で入国し当施設で勤務する場合、業者に余分な手数料を支払わないためコスト削減になっています。
また、特定技能1号については、インターンシップのご縁で独自のルートで募集したり、特定技能1号の方から紹介していただいていますので、業者に余分な手数料を支払わないためコスト削減になっています。

コスト削減（効率化）を思い立った理由
アンケート回答
約7年前から技能実習「介護」が開始されて、さまざまな組合等から営業がありましたが、紹介料等のコストが高く、受け入れることが難しいと判断しました。
約5年前から海外の大学生をインターンシップで受け入れるためにインドネシアの大学を訪問して契約を締結しました。
その取り組みの流れで、インドネシアとのご縁もでき、余分な仲介業者を入れずに特定技能1号を受け入れる流れを作りました。

コスト削減（効率化）方策実施コスト アンケート回答 インターンシップおよび特定技能1号の人材を受け入れるにあたり、アパートを借りる費用や生活するために必要な家電製品等を準備する費用がかかります。 また特定技能1号の支援をする登録支援機関に毎月管理費を支払う費用がかかります。	
（当方からの確認・質問） インターンシップによる採用について、セミナーで皆様に紹介したいと思えます。そのために質問させていただきます Q2-1： インターンシップ契約に至るまでのコストの状況について、その概要を教えてください Q2-2： インターンシップ実施のためのコストの状況について、その概要を教えてください	（回答） A2-1（Q2-1に対するご回答） 現地の大学と契約締結に行き、1期生は現地面接をしたため、そのための渡航費用。 A2-2（Q2-2に対するご回答） 1・2期生までは、航空券および現地での日本語勉強に係る費用を全額負担していましたが3期生からは自己負担でしています。 資金が不足するときは無償が貸し出しをしています。 アパートを借りる費用、アパートで生活するための家電製品等の費用、空港までの送迎費用。

法人5②

方策実施のための要点(体制、外部連携先、など)

アンケート回答

インターンシップについては、あくまで単位交換の研修で来日していますので、日々スキルアップしていけるように仕事を教えて、1ヵ月に1度「介護標準業務チェック表」で評価して大学側にメールで送っています。

食事会を開催したり、帰国前に旅行に連れて行ったりして、日本に来てよかった。また日本語留学や特定技能1号として日本に来たい。と思ってもらえるような取り組みをしています。特定技能1号については、最長5年間日本に滞在できることから転職するケースもあるため、いかに転職しないで施設に残ってくれるのか?ということを経験しながら取り組んでいます。

(当方からの確認・質問) Q3-1: インターンシップ契約に至るまでの要点が何か、その概要を教えてください Q3-2: インターンシップ実施の要点が何か、その概要を教えてください Q3-3: “帰国前に旅行に連れて行ったりして、日本に来てよかった。また日本語留学や特定技能1号として日本に来たい”は、次のようなことでしょうか。 “インターンシップ帰国前に旅行に連れて行ったりして、日本に来てよかった、社会福祉法人悠仁会に来てよかった。また日本語留学や特定技能1号として日本に戻って来たい”。 Q3-4: “日本語留学や特定技能1号として日本に来たい”は、“日本語留学として日本に戻って来たい”ということでしょうか。そうでしたら、日本語留学の目的は、特定技能日本語試験対策なののでしょうか?それとも介護福祉士受験なののでしょうか?そのあたりのことを教えていただけないでしょうか。	(回答) A3-1 (Q3-1に対するご回答) インターンシップのガイドラインを踏まえて双方の信頼関係を築くこと。(参考資料添付) A3-2 (Q3-2に対するご回答) インターンシップのガイドラインに沿った内容で実施していく。(参考資料添付) A3-3 (Q3-3に対するご回答) 修正していただいた内容で問題ありません。 A3-4 (Q3-4に対するご回答) 特定技能1号として日本に来るということは、現地で特定技能1号の試験に合格して日本に来るという意味です。 日本語留学として日本に来るということは、例えば1年～2年日本語学校に通い、その後介護福祉士養成施設へ行くということです。 暫定措置ではありますが、養成施設を卒業すれば介護福祉士の試験に合格しなくても在留資格「介護」の資格が付与されます。 また群馬県社会福祉協議会の介護福祉士修学資金貸付事業を利用して、法人が保証人になることによって2年間の授業料が免除されます。(参考資料添付)
--	---

参考資料：[インターンシップガイドライン](#) [介護福祉士養成施設を卒業して介護等の業務に従事する留学生の取扱いについて](#) [出入国在留管理庁](#)

法人5③

実施結果の評価
アンケート回答

インターンシップについては、1年の研修を修了して、帰国後大学を卒業した後、特定技能1号の試験に合格して、当法人の施設に戻ってきてくれて働いている方もいます。
特定技能1号については、転職した方も何人かいましたが、最近は転職する方もいなくなり安定していますので、人材確保の向上につながっています。

（当方からの確認・質問） Q4-1： “当法人の施設に戻ってきてくれて働いている方もいます。”についてですが。これまでの実績では何人中何人なのでしょうか。そのあたりのことを教えてください Q4-2： “最近は転職する方もいなくなり安定しています”についてですが。転職される方がなくなったことについて、その理由や背景などについてのお考えを知りたいと思います。そのあたりのことを教えてください	ご回答 A4-1（Q4-1に対するご回答） 13名中4名 A4-2（Q4-2に対するご回答） 仕事や生活環境はもちろん大切ですが、特定技能の方はお金を稼ぐことを目的に来日していますので、やはり1ヵ月どのくらい稼げるのかということが大事になると思います。 登録支援機関から手取り金額から家賃・水光熱費等を支払った後、15万円以上（群馬県相場）残れば転職は少なくなると思いますとアドバイスをいただきました。 その後、給与のことを言う職員（特定技能）は減り、転職をする職員（特定技能）もほとんどいなくなりました。
---	---

法人6

法人6①

コスト削減（効率化）策 本会は身分系在留資格、特定技能介護、EPA中途採用、留学生の在留資格を中心に採用ルートを確認し、結果的に採用単価を抑えることが可能なケースもあります。 身分系在留資格：定時制高校と連携し、在日外国人の採用を進めています。 留学生：近隣の日本語学校、介護福祉士養成校と連携し取り組みを進めています。 特定技能介護：静岡県と連携し取り組みを進めています。 EPA中途採用：リファラル採用を中心に進めています。	
（当方からの確認・質問） Q1-1： ルートに応じて定時制高校、近隣の日本語学校、介護福祉士養成校などを開拓されたことがらについて、他の法人が同様の開拓を準備するときの「開拓計画」づくりについて推奨される内容やご助言を戴けないでしょうか。 Q1-2： 採用単価が抑えられるケースとそうでないケースについて、ご支障のない範囲でその概要を教えてください。 Q1-3： EPA中途採用とは、いわゆるEPAで資格を取得した外国人材を中途採用として採用するということでしょうか	（回答） A1-1（Q1-1に対するご回答） 在留資格の性質や求職者によってニーズが異なります。各在留資格の性質と求職者のニーズに応じた伴走する姿勢が求められるかと思います。 A1-2（Q1-2に対するご回答） 身分系の在留資格は新卒採用等により最も採用単価が抑えられます。一方で留学生の場合は奨学金貸与、特定技能は渡航費負担などの必要経費が発生します。 A1-3（Q1-3に対するご回答） おっしゃる通りです。全てリファラル採用で至ったケースです。

コスト削減（効率化）を思い立った理由
アンケート回答 ・コスト削減が目的ではなく、在留資格の性質に合わせた採用ルートを増やしていくなかで、結果的に採用単価を抑えたルートも確立できました。 ・特定技能介護を導入する際に、登録支援機関を利用しない経営方針も背景にあります。

法人6②

コスト削減(効率化)方策実施コスト アンケート回答 特定技能介護の採用 採用単価：約45万円 ※自治体主催の参加費無料の合同説明会へ参加することで初期投資を抑える。 ※登録支援機関を利用しないことでランニングコストを抑えることが可能。 身分系在留資格、在日外国人の材用 採用単価：約5万円 定時制高校および浜松商工会議所との連携による、在日外国人の高卒採用となります。 リファラル採用 今年度、特定技能介護およびE P Aにおいてリファラル採用を通じて入社。 外国籍職員の安心安全な労働環境、生活環境（宗教配慮含む）を整え、ワークエンゲージメントを高めることで採用単価を抑えることも実現。	
(当方からの確認・質問) Q2-1： 特定技能生の採用単価：「約45万円」の意味は、現実に採用されるとき単価でしょうか、それとも他のルートで採用する際のその採用が削減かそうでないか判断するための「参照」単価でしょうか？ Q2-2： 「…初期投資を抑えることが可能」の初期投資とはどのような費用を指すのでしょうか？ Q2-3： リファラル採用を進めるにあたり、対象は日本に在留しておられる特定技能生やEPA介護福祉士でしょうか？ (つづく)	(回答) A2-1 (Q2-1 に対するご回答) 実績値です。具体的には現地面接会渡航費用、本人たちの来日費用等が挙げられます。 A2-2 (Q2-2) に対するご回答) 有料職業紹介会社の場合には「紹介料」が発生しますが、当該スキームの場合には「紹介料」や面接会への「エントリー費用」が発生しません。よって、この2つは初期投資・費用と考えられると思います。 A2-3 (Q2-3) に対するご回答) その他に身分系在留資格も対象となります。 (つづく)

法人6③

(当方からの確認・質問) (つづき) Q2-4： また、「外国籍職員の安心安全な労働環境、生活環境（宗教配慮含む）を整え、ワークエンゲージメントを高めること」されたのですね（確認）、さらに情報発信はどのように対応されましたでしょうか。ご支障のない範囲で教えてください。 Q2-5： お伺いした採用ルートを実施されるとき法人職員の業務負担についてお伺いします。それまでにはない新たな業務が職員の負担増になったのではないのでしょうか。コスト削減の観点からこの負担増をどのようにとらえておられますか？支障のない範囲で教えていただけないのでしょうか。	(回答) (つづき) A2-4（Q2-4）に対するご回答) 現状、情報発信を広く一般に実施してはいません。外国籍職員の口コミによる展開でした。 A2-5（Q2-5）に対するご回答) 新たな業務ですので、担当者に一定の負荷がかかったことは事実かと思えます。しかし、経営者からのブレない経営方針をはじめもありましたので、担当部門や受入れ施設は着実に歩みを進めました。 外国人採用の意義とその必要性について繰り返し、ブレない説明とメッセージが必要かと思えます。 当方も現在に至るまでに約15年の歳月がかかりました。
---	--

法人6④

方策実施のための要点（体制、外部連携先、など） アンケート回答 信頼できる関係機関の選定 関係機関の選定とその後に相互に顔の見える関係を構築し、各スキームを進めていくことが必要かと思います。 外国人採用の体制づくり 当会は6部14課制の管理部門体制を敷き、外国人採用を含む職員採用は、人事課が管轄し人事課長と私の2名体制で実施しています。外国人採用は在留資格の性質の理解や労務管理や生活環境の調整が必要なことから、それらに対応できる相応の体制が必要かと思います。加えて、採用後の定着の観点で「外国人コミュニティがある施設」および「受入れ風土が醸成している施設」へ配属しており、採用後の育成、定着が可能な施設運営はもとより、適材適所の配属を実施しています。	
（当方からの確認・質問） Q3-1： 「関係機関の選定」の前の段階について伺います。 関係機関の情報収集はどのような方法でされたのでしょうか。ご支障のない範囲でその概要を教えてください。 Q3-2： 外国人材採用に関わる法人内の人件費の評価について伺います。 法人人事課の課長とご担当のお二人が外国人材採用業務に当たっておられるとのことですが、コスト削減の観点から法人内人件費への影響の評価を教えてください。たとえば、それまでの業務に新しく外国人材採用業務が増えたが、時間外業務なしに対応できており人件費コストアップという評価はしていない、など。	（回答） A3-1（Q3-1に対するご回答） 法人経営で培ったネットワークおよび、顔の見える関係性の構築や地域ニーズに応えることが肝要かと思います。 A3-2（Q3-2に対するご回答） そこまでは現時点で分析できていませんが、人件費の影響はさほどないと思われます。

法人6⑤

実施結果の評価 アンケート回答 毎月の支援費、申請業務委託費など費用面で大きく費用削減されている。また、支援機関に外国人材の支援を丸投げにしていない分、外国人材とのコミュニケーションも密に取れており、いい関係を築けていることから定着にもつながっている。今後も支援体制を強化し、費用削減と人材定着に力を入れていきたいと思います。	
（当方からの確認・質問） Q4 - 1： 直接的にはコスト削減（効率化）の範囲外ですが、一つお考えをお聞かせください。 職業選択の自由は憲法で保障された人権ですので誰であれ本人の意向を遮ることはできません。一方、在留資格者のリファラル採用は、他法人が一生懸命育ててきた職員を採用するともとらえることができるかと思います。このことについてどのように議論を整理されておられるのでしょうか。ご支障のない範囲でお聞かせください。	ご回答 A4 - 1（Q4 - 1 に対するご回答） 未回答

法人7

法人7

コスト削減（効率化）策

アンケート回答

技能実習生から特定技能実習に切り替えた事により削減になったと思います。

（当方からの確認・質問）	（回答）
Q1-1： 削減になったと思われたことについて、ご支障のない範囲で金額規模などもう少し具体的に教えていただけないでしょうか。	A1-1（Q1-1に対するご回答） ・宮城県の場合、宮城県介護特定技能外国人受入支援事業費の補助金があるので助かってます。 （渡航費、現地における事前教育費用、入国後の特定技能外国人の生活に要する経費）など対象。 ・管理団体にお支払いする毎月の管理料金は技能実習45,000円から特定技能25,000円になった。

法人8

法人8

コスト削減（効率化）策

アンケート回答

東京都内の仲介会社は数多くあり、吟味に時間がかかるが、
急ぐあまりその過程を省くとコストに影響があるだけでなく、
支援にも影響する。外国人採用のガイドラインは作成しているが、各施設での採用情報を法人で共有している。

外国人介護人材コスト削減（効率化）策のあり方（検討）

もう一歩、皆様と共に何かできないかと思います

ここでは、複数の社会福祉法人が集まり、一緒に取り組むことの可能性を検討します。

コスト削減（効率化）プロジェクトが可能かどうか

目標 ①一層の効率化

②一層の継続性

現状認識

- 外国人介護人材受入れは初期試行的段階から継続的実行段階に移行しつつあるのではないか
- コストの削減（効率化）について大きな関心をもってこれまで実践して来られたに違いありませんが、
- 継続的実行段階においては、継続性（安定性）のあるコストの削減（効率化）が必要
- 本日の報告で法人の皆様は、着実に努力を積み重ねられ実績をお作りになられていることが明らかになった。

目標

- これらをベースに更なるご経験・知見の蓄積・共有（活用）の好循環の仕組みづくりが望まれる
- 可能であれば、新しい発想や手法の開発実現も望ましい

検討

- 仮説（セミナーの改変）
 - ・外国人材拡大プレイスは法人の皆様と共に目標に向かって実現可能な仕組みづくりや開発に挑戦する
 - ・年間の主催セミナーの一部を本日のセミナーのように「コストの削減（効率化）」をテーマにして開催する
 - たとえば、セミナーを「外国人材コスト削減（効率化）プロジェクト」化（経験・知見の蓄積・共有（活用））
 - ・法人の皆様にはセミナーにおける講演登壇、ご経験・知見データのご協力をいただく
 - ・セミナー参加の皆様には、アンケートを通じてご経験・知見やご意見の情報提供をしていただく（新しい発想や手法の開発実現）
 - ・セミナーの中に新しい発想や手法開発コーナーを設置し、開発プロジェクトを産む（インキュベート）
 - ・外国人材拡大プレイスは、データの整理・とりまとめ・全体の進行を管理する

○検討の視点

- 効率化 → 削減（効率化）事業の規模 → 規模の利益（スケールメリット）の実現
- 継続性（安定性） → 外国（人材）と日本（法人）のつながりの質と量 → 外国と日本（法人）との循環性の実現
- ※外国⇔日本（法人）： 外国人材が結ぶ外国と日本（法人）のつながり…超将来的ですが。

コスト削減（効率化）策のあり方…アンケート結果分析・検討（案）

コスト削減（効率化）策アンケート回答結果

（再掲）

	コスト削減（効率化）策（アンケート回答）	キーワード
法人1	シェアハウスに居住し、生活支援に関する費用の初期費用を抑えている。 また、県補助金などを活用し登録支援機関の紹介料などを抑えている。 当法人には20人の特定技能外国人がおり、3つの登録支援機関と契約しております。各機関が費用面で違いがあるため、敢えて3つの機関と契約し、費用逓減に努めています。	シェアハウスに居住 県補助金などを活用 競争見積
法人2	現地語による外国人向け採用サイト作成やすでに勤務している外国人職員からの紹介による直接採用（登録支援機関や監理団体経由せず）。SNS発信等	現地語採用サイト作成 リファラル採用
法人3	登録支援機関を使用せず自社支援を行い、掛かる経費の削減を実施している。 自社支援と国内在住外国人採用紹介料一律150,000円	自社支援 紹介料一律〇円
法人4	自社支援による支援費の削減、 申請取次研修受講と在留申請オンラインシステム登録によるコスト削減と労力軽減、 登録支援機関として登録。	自社支援 申請取次 在留申請のオンライン手続
法人5	インターンシップ制度を利用して海外の大学（インドネシア）から当施設へ1年間研修に來ています。帰国後、大学を卒業した後、特定技能1号で入国し当施設で勤務する場合、業者に余分な手数料を支払わないためコスト削減になっています。	インターンシップ制度
法人6	本会は身分系在留資格、特定技能介護、EPA中途採用、留学生の在留資格を中心に採用ルートを確認し、結果的に採用単価を抑えることが可能なケースもあります。 身分系在留資格：定時制高校と連携し、在日外国人の採用を進めています。 留学生：近隣の日本語学校、介護福祉士養成校と連携し取り組みを進めています。 特定技能介護：静岡県と連携し取り組みを進めています。 EPA中途採用：リファラル採用を中心に進めています。	採用ルートの確立 ・身分系在留資格採用ルート ・留学生採用ルート ・特定技能介護採用ルート ・EPA中途採用採用ルート
法人7	技能実習生から特定技能実習に切り替えた事により削減になったと思います。	技能実習生→特定技能生
法人8	東京都内の仲介会社は数多くあり、吟味に時間がかかるが、 急ぐあまりその過程を省くとコストに影響があるだけでなく、 支援にも影響する。外国人採用のガイドラインは作成しているが、各施設での採用情報を法人で共有している。	外国人採用のガイドライン作成 各施設での採用情報を法人で共有

※法人1：社会福祉法人 豊明会 法人2：社会福祉法人 晋栄福祉会

アンケート回答に見るコスト削減（効率化）策の着眼点と効率化、継続性

NO	コスト削減（効率化）策 キーワード	コストに関する着眼点	効率化	継続性（安定性）	参照回答
			削減（効率化）事業 規模の利益の有無	外国（人材）と日本（法人）のつながりの質と量	
1	シェアハウスに居住	一人あたり家賃など住宅費の経済効率化	？	直接関連しない	法人1
2	県補助金などを活用	補助金	？（おそらく、無）	直接関連しない	法人1
3	競争見積	登録支援機関（人材紹介会社）の提案・見積競争	○	関連する	法人1
4	現地語採用サイト作成	サイト構築・運用費用	○	関連する	法人2
5	リファラル採用	当該職員への謝礼等、情報発信費用（サイト構築・運用費用）	○	関連する	法人2
6	自社支援	（法の範囲内）内製化→事業者のコストの一部が法人に移転	○	関連する	法人3 法人4
7	紹介料一律〇円	高額紹介料ケースの排除	？（おそらく、無）	直接関連しない	法人3
8	インターンシップ制度	現地大学との契約費用、実習費用効率化	○	関連する	法人5
9	申請取次	内製化→事業者のコストの一部を法人に移転	○（支援システム）	直接関連しない	法人4
10	在留申請のオンライン手続	ネット・IT利用による人件費効率化	？（おそらく、無）	直接関連しない	法人4
11	採用ルートの確立	ルートにある外部事業者に関する料金情報整備と交渉	○	関連する（現地とつながるルート）	法人6
12	技能実習生→特定技能生	在留資格に関する外部事業者料金情報整備と交渉	○	直接関連しない	法人7
13	外国人採用のガイドライン作成	外部事業者料金情報と交渉力も含めた採用	？（おそらく、○）	直接関連しない	法人8

検討結果

（前回、今回のセミナー開催を通じて）

○経験・知見の蓄積・共有（活用）

- ・多くの改善点はあるものの、現実的に可能性が感じられた。
- ・アンケートに熱心に答えていただいた。
- ・質問紙による回答も同様。とくに質問紙によるご回答は所要時間だけでも大変と推察された。
- ・ただし、質問作成や回答整理など事務局の負担はある

○開発プロジェクトテーマ（次ページ、次々ページ）

候補がたくさん得られた。

住宅、教育（日本語、介護）、外国-日本循環もあるのではないかな。

○事業規模について一つの考え方

規模が大きい → 規模の利益（規模の拡大に伴って経済性が高まることで、スケール・メリットともいう）

規模が小さい → 取り得る方策に限界がある。

例 大規模法人なら可能という見解 → 主に人件費効率に観点から、小規模法人は専任職員を置けないという説明

（規模の拡大に関する提案）

同じ問題意識を持つ社会福祉法人の皆様に”集合”していただき、

敷居が低く、中に入れば互いにリスペクトしながら情報交換を重ね、

経験・知見集やツール開発などを行うグループ（集団：プロジェクト）が作れないかなと思っています。

規模の拡大 → 柔らかな集団化 → 特定目的かつタテ・ヨコのしびりが柔軟、参加・離脱自由のグループ

例えば、外国人材拡大プレイスが事務局（コーディネーター）となる形で次のような組織をつくり、活動する

事業化準備段階 「多数社会福祉法人参加型○○○○研究会」

事業化実施段階 「多数社会福祉法人参加型○○○○プロジェクト」

効率化、継続性双方が求められるコスト削減（効率化）策キーワード

NO	コスト削減（効率化）策 キーワード	コストに関する着眼点	効率化	継続性（安定性）	参照回答
			削減（効率化）事業 規模の利益の有無	外国（人材）と日本（法人）のつながりの質と量	
3	競争見積	登録支援機関（人材紹介会社）の提案・見積競争	○	関連する	法人 1
11	採用ルートの確立	ルートにある外部事業者に関する料金情報整備と交渉	○	関連する（現地とつながるルート）	法人 6
4	現地語採用サイト作成	サイト構築・運用費用	○	関連する	法人 2
5	リファラル採用	当該職員への謝礼等、情報発信費用（サイト構築・運用費用）	○	関連する	法人 2
6	自社支援	（法の範囲内）内製化→事業者のコストの一部が法人に移転	○	関連する	法人 3 法人 4
8	インターンシップ制度	現地大学との契約費用、実習費用効率化	○	関連する	法人 5

※規模の利益が○、かつ継続性が「観覧する」のキーワードを抽出した

効率化、継続性双方が求められるコスト削減（効率化）策、プロジェクト名例

新NO	コスト削減（効率化）策 キーワード	コストに関する着眼点	プロジェクト名例
1	競争見積	登録支援機関（人材紹介会社）の提案・見積競争	多数社会福祉法人参加型〇〇国特定技能生採用プロジェクト
2	採用ルートの確立	ルートにある外部事業者に関する料金情報整備と交渉	多数社会福祉法人参加型採用ルート実績情報プロジェクト
3	現地語採用サイト作成	サイト構築・運用費用	多数社会福祉法人参加型現地語人材採用サイトプロジェクト
4	リファラル採用	当該職員への謝礼等、情報発信費用（サイト構築・運用費用）	多数社会福祉法人参加型リファラル採用プロジェクト
5	自社支援	（法の範囲内）内製化→事業者のコストの一部が法人に移転	多数社会福祉法人参加型自社支援システム開発プロジェクト
6	インターンシップ制度	現地大学との契約費用、実習費用効率化	多数社会福祉法人参加型〇〇国インターンシッププロジェクト

今後のシナリオ

シナリオ案

手順

準備段階…プロジェクト形成まで

↓

稼働段階…プロジェクト稼働

※外国人材拡大プレイス…人材を整える。高齢OB等の専門家

プロジェクト準備

①プロジェクトテーマを絞り込む…・・・3か月

候補テーマを3テーマほどに絞り込む

・そのためのセミナーを開催・意見を聞く

・投票

②事業モデルの構築・・・3か月

③事業化試行……………3か月

事業計画についての検討 → 実行するか判断

無料維持or有料化の検討

※プロジェクト準備費用

データ回答謝礼、講師謝礼、事務局費用など要検討

プロジェクト発足・稼働

コーディネーターは外国人材拡大プレイスを想定

有料のケースもあり得る

本日まで参加の皆様のご感想・ご意見を伺い、次へ進むかどうかなどを検討したいと思います。
本日のセミナー後のアンケート「ご感想・ご意見」にご協力下さい。

ご都合がつかない方は、1週間以内をめどに次のフォームからご回答下さい。

→<https://ws.formzu.net/dist/S2258087/>

また、アンケート「ご感想・ご意見」では、次の費用についても質問と情報提供のお願いをしております。
ご協力下さい。

コスト削減（効率化）策の実施状況

住宅費

日本語教育

介護教育