令和5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分）

外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業報告書

2024（令和6）年3月

みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社

目次

序章　調査研究の概要
１．調査研究の背景・目的 序-1
２．調査研究の概要 序-2
３．調査研究の体制 序-5

第１章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（送り出し機関向けアンケート調査）
１．調査の概要 1-1
２．調査結果のまとめ 1-3
３．調査結果 1-5

第２章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（技能実習修了者等向けアンケート調査）
１．調査の概要 2-1
２．調査結果のまとめ 2-3
３．調査結果 2-5

第３章　外国人介護人材の帰国後等の活躍に関するヒアリング調査
（関係団体等向け／外国人介護人材向けヒアリング調査）
１．調査の概要 3-1

第４章　外国人介護人材のキャリア形成支援のためのガイドブック 1

参考資料
・アンケート調査項目 参考1-1
・ヒアリング調査記録 参考2-1

序章　調査研究の概要

序章　調査研究の概要

１．調査研究の背景・目的

日本で3年間の技能実習を修了し、その後の新しいキャリアを歩み始める外国人介護人材が徐々に増えつつある。令和4年度老人保健事業推進費等補助金「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」では、文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査を通じて、技能実習修了者の活躍状況、及び一層の活躍推進に向け必要な取組の方向性に関する取りまとめを行った。

令和4年度調査では、母国での活躍だけでなく日本国内での活躍も含めた技能実習修了後の多様なキャリアの在り方がみえてきた。現状、技能実習修了者／修了予定者の多くは技能実習修了後も特定技能等に移行して引き続き日本で就業を続けている。介護福祉士資格を取得した技能実習修了者が国内で後輩の教育、管理的ポジションに就くなどして活躍する事例も一部確認できている。また、アジア諸国ではまだ「業」として日本で習得した介護スキルを活かせる環境が十分ではないものの、帰国し介護施設で働く事例や、介護の教育に関わる事例等も生じつつある。

さらに、こうした多様な活躍を推進するために、入国前の教育～技能実習～実習修了後の就労までシームレスな支援体制を構築する事例や、介護福祉士資格取得支援等の取組が急速に進展している。そうした中、技能実習修了者の活躍については、単年度に留まらない継続的な情報収集を行っていく必要がある。

上記を踏まえ、以下に示す3点を主な目的として調査等を実施した。

I.　アンケート調査を通じ、技能実習を終えた外国人介護人材の進路や国内外での活躍状況を把握する。（実態把握）

II.　ヒアリング調査を通じ、（受入れ事業所やその他介護事業者を含む）日本企業や監理団体、送り出し機関等による技能実習修了者の活躍を支援する取組の実施状況について、個別事例に基づき詳細を把握する。（事例収集）

III. ガイドブック作成を通じ、技能実習修了者に実習修了後も国内外で活躍し続けてもらうため、（受入れ事業所やその他介護事業者を含む）日本企業や監理団体、送り出し機関等による外国人介護人材のキャリア形成支援の事例を取りまとめる。（情報発信）

2. 調査研究の概要

✓ 本調査研究事業の目的に基づいて、以下の調査を実施し、報告書を取りまとめた。

1) ワーキンググループの設置・開催

✓ 事業全体の実施方針についてご意見をいただき、ガイドブック及び報告書を取りまとめることを主眼として、学識経験者、有識者、実務家からなるワーキンググループ（以下、「WG」）を設置・開催した。

✓ WGの実施概要は、以下のとおり。

図表0-1 WGの実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	令和5年8月4日（金） オンライン開催	・昨年度事業の振り返りと今年度の事業概要について ・ガイドブックのターゲット・位置づけについて ・アンケート調査の実施概要について
第2回	令和5年10月2日（月） オンライン開催	・ヒアリング調査の実施状況について ・アンケート調査項目案について ・ガイドブック構成案について
第3回	令和5年12月21日（木） みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社/オンライン開催	・ヒアリング調査実施状況について ・アンケート調査結果（速報値）について ・ガイドブック（案）について
第4回	令和6年3月1日（金） オンライン開催	・アンケート調査結果について ・ガイドブック（案）について

2) 外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査

（ア）送り出し機関向けアンケート調査

① 調査の目的

✓ 技能実習修了者がどのような場で活躍しているのかを把握するとともに、技能実習修了者のキャリア形成に向けて、送り出し機関が行っている支援の内容や支援を行う上での課題を把握することを目的とした。

② 調査対象

✓ 監理団体と契約を行った上で、介護職種で技能実習生を送り出している送り出し機関

- 外国人技能実習機構のホームページに掲載されている送り出し機関のうち、技能実習ルートで現在特定技能として活躍する外国人数が多い上位4か国[1]（送り出し機関の連絡先が把握できていない「中国」は除く）「ベトナム」（89団体(介護送り出し認可を受けている事業所のみ)）、「ミャンマー」（330団体）、「インドネシア」（369団体）、「フィリピン」（252団体）の送り出し機関計1,040団体を調査対象とした。

[1] 出入国管理庁が公表している特定技能1号在留外国人数（令和4年度）から把握。

（イ）技能実習修了者等向けアンケート調査

① 調査の目的

✓ 介護職種において日本で技能実習を修了した／修了予定の外国人材の現在の就労状況やキャリアに対する意向等を把握することを目的とした。

② 調査対象

✓ 送り出し機関向けアンケートの調査対象機関にて送り出した技能実習修了者、及び監理団体（別途回答協力依頼を実施）にて実習監理を行っている技能実習生（修了予定者）。具体的には、下記いずれかに該当する者。

【技能実習修了者】

- 介護職種において、日本で技能実習2号をすでに修了した者（修了後の帰国有無は問わない）

【技能実習修了予定者】

- 介護職種において、現在技能実習3号として技能実習中の者
- 介護職種において、現在技能実習2号の2年目として技能実習中の者（ただし、技能実習2号を修了後、技能実習3号に移行予定の者、及び、まだ技能実習2号修了後の進路が決まっていない者を除く）

3） 外国人介護人材の帰国後等の活躍に関するヒアリング調査

（ア）関係団体等向けヒアリング調査

① 調査の目的

✓ 技能実習を通じたキャリア形成を推進するための取組・支援について、個別事例に基づき把握することを目的として、これを推進するための取組・支援を推進する団体等を対象にヒアリング調査を実施した。

② 調査対象

✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表0-2 調査対象（関係団体等）

No.	調査対象	分類	調査実施日
1	J-SAT Co., Ltd(株式会社ジェイサット)	監理団体/送り出し機関	令和5年8月23日
2	静岡県／静岡県社会福祉協議会	自治体	令和5年8月28日
3	株式会社3eee	介護事業者	令和5年9月12日
4	株式会社ONODERA USER RUN	教育機関	令和5年9月12日
5	社会福祉法人小田原福祉会　潤生園	介護事業者	令和5年11月10日
6	インフィック株式会社	サービス・人材派遣	令和5年11月14日
7	ウェルグループ	介護事業者	令和5年11月20日
8	社会福祉法人青森社会福祉振興団	介護事業者	令和5年11月30日
9	社会福祉法人のぞみ福祉会 ケアハウスのぞみ	介護事業者	令和5年12月7日
10	社会福祉法人渓仁会	介護事業者	令和5年12月7日
11	株式会社悠ライフ	介護事業者	令和5年12月13日

（イ）外国人介護人材向けヒアリング調査

① 調査の目的

✓ 技能実習修了者等の多様な活躍の様子について、個別事例に基づき把握することを目的とし、「（ア）関係団体等向けヒアリング調査」の調査対象先においてインタビュー可能な技能実習修了者を対象にヒアリング調査を実施した。

② 調査対象

✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表0-3 調査対象（外国人介護人材）

No.	調査対象	就労状況	調査実施日
1	特定技能で入国したA氏 （ミャンマー、女性）	介護福祉士を目指し、日本の介護施設で勤務	令和5年9月12日
2	技能実習修了後特定技能へ移行したのち、介護福祉士資格を取得し帰国したB氏（中国、男性）	母国で訪問系介護サービスでの就業を検討中	令和5年11月20日
3	技能実習修了後、介護福祉士資格を取得したC氏（インドネシア、女性）	日本の介護施設で勤務	令和5年12月7日
4	技能実習修了後特定技能へ移行したのち、介護福祉士資格を取得したD氏 （ミャンマー、女性）	日本の介護施設で勤務	令和5年12月13日

3. 調査研究の体制

✓ 本調査研究は、以下のメンバーにより行った。

図表0-4 調査研究の体制

【委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属
天野 ゆかり(座長)	静岡県立大学 経営情報学部大学院経営情報イノベーション研究科 講師
甘利 庸子	のぞみグループ 代表取締役
稲垣 喜一	公益社団法人 国際厚生事業団 受入支援部 部長
中元 秀昭	さくらCSホールディングス株式会社 代表取締役
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 特任准教授
宮島 賢／北野 亜実	PT OS Selnajaya Indonesia

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
飯村 春薫	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
堀 菜保子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
渡邉 夏子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
内藤 大貴	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
泉 美香子	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
鈴木 綾乃	みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

第1章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（送り出し機関向けアンケート調査）

第１章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（送り出し機関向けアンケート調査）

１．調査の概要

1）　目的

✓　技能実習修了者がどのような場で活躍しているのかを把握するとともに、技能実習修了者のキャリア形成に向けて、送り出し機関が行っている支援の内容や支援を行う上での課題を把握することを目的とした。

2）　調査対象と調査方法

①　調査対象

✓　監理団体と契約を行った上で、介護職種で技能実習生を送り出している送り出し機関

- 外国人技能実習機構のホームページに掲載されている送り出し機関のうち、技能実習ルートで現在特定技能として活躍する外国人数が多い上位4か国[2]（送り出し機関の連絡先が把握できていない「中国」は除く）「ベトナム」（89団体(介護送り出し認可を受けている事業所のみ)）、「ミャンマー」（330団体）、「インドネシア」（369団体）、「フィリピン」（252団体）の送り出し機関計1,040団体を調査対象とした。

②　調査方法

✓　WEB調査（インターネットを活用したアンケート調査）

- アンケート発出前に、ベトナム・ミャンマー・インドネシア・フィリピンの日本大使館に対して、各国政府機関宛ての依頼文書をメール送付し、政府機関に展開いただくよう依頼。
- 外国人技能実習機構公表のリストに掲載されている各送り出し機関のメールアドレス宛に依頼状（Web調査のURLを記載したもの）を送付しご回答いただいた。

3）　調査基準日

✓　調査実施期間：2023年10月20日～12月20日(※)

※ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

4）　回収結果

✓　調査対象数：1,040件

※ただし、公表されている各送り出し機関のメールアドレス不備等により、アンケート回答依頼が届いていない団体が一定数存在する。また、この対象数は介護職種で日本に技能実習生を送り出している機関以外も含んでいる。

✓　有効回答数：79件（うち、監理団体と契約を行い介護職種で日本に技能実習生を送り出している機関は27件）

5）　主な調査内容

✓　送り出し機関向けアンケート調査の主な内容は以下のとおり。

---

[2] 出入国管理庁が公表している特定技能１号在留外国人数（令和4年度）から把握。

- 団体概要（認定時期、従業員数、支援職種　等）
- 介護技能実習生の送り出し状況
- 帰国した技能実習修了者の活躍状況（帰国後の進路、帰国後の職場　等）
- 日本に滞在する技能実習修了者の活躍状況（在留資格、就業先　等）
- 技能実習を終えたあとの活躍を見据えた支援の状況（支援有無、支援内容、支援の課題　等）
- そのほか、技能実習制度を通じたキャリア形成全般に関する意見や感想

6）集計方法

✓ 四捨五入の関係から合計が100％でない場合がある。

２．調査結果のまとめ[3]

【送り出し機関の送り出し状況】

- ✓ 回答が得られたすべての送り出し機関（79団体）のうち、介護職種で日本へ技能実習生を送り出している団体は37団体（46.8％）であり、このうち、監理団体と契約を行っている団体は27団体（73.0％）。送り出し国は「インドネシア」が21団体（56.8％）と最も多く、次いで「ミャンマー」が12団体（32.4％）。また、日本以外への介護職種の送り出しは行っていない団体が26団体（96.3％）であった。（図表1-1～1-4）。

【技能実習修了者の状況】

- ✓ 技能実習を修了した人材の居住地と人数を尋ねたところ、「母国」にいる人材が「10 人以上」と回答した団体は3団体（25.0％）であったのに対し、「日本」にいる人材について「10 人以上」と回答した団体が6団体（50.0％）と、技能実習修了後は母国よりも日本にいる人材が多かった（図表1-7）。
- ✓ 母国に帰国した人材の進路と人数について、「会社につとめている」人材が「3人」「4～6人」「10人以上」と回答した団体が1団体ずつ等の回答がみられた。「会社につとめている」もしくは「起業している」人材の現在の就業先と人数は、「高齢者介護施設」で「3人」「4～6人」と回答した団体が1団体ずつみられたほか、「医療施設」で「2人」「4～6人」が1団体ずつと、技能実習修了後に母国で介護・医療関連の仕事に従事する人材もいることがわかる（図表1-8、1-9）。
- ✓ 技能実習修了後も日本で就業を続ける人材の在留資格と人数は、「特定技能（介護）」が「10 人以上」と回答した団体が3団体（50.0％）と、他の在留資格と比較すると人数が多く、「在留資格「介護」」は「1人」「7～9人」が1団体ずつ。他方、「特定技能（介護以外）」も「1人」が1団体、「2人」が2団体と、中には他職種の特定技能に転職する事例もみられた（図表1-10）。
- ✓ 日本で就業を続ける人材の就業先は、「技能実習のときと同じ会社」で働く人が「10 人以上」と回答した団体が3団体（50.0％）。他方、「技能実習のときと違う会社」も「4～6人」が2団体、「10 人以上」が1団体であった（図表1-11）。

【入国前・技能実習中・技能実習修了後の支援】

- ✓ 日本へ入国前の技能実習生への支援内容は、「日本語の勉強」が 25 団体（92.6％）と最も多く、次いで「介護の勉強」が 23 団体（85.2％）。また、「日本で介護職としてキャリアを形成するための情報提供」が 19 団体（70.4％）、「技能実習を終えたあとの進路についての情報提供」が 15 団体（55.6％）と、入国前から技能実習修了後を見据えた支援を行う団体も多くみられた。入国前に行っている支援の具体的内容として、日本の文化やマナー等の講義等があったほか、介護スキルの習得を目的として現地の介護施設で実習を行っている団体もみられた（図表1-12）。
- ✓ 技能実習中や技能実習修了後の技能実習生への支援内容は、「実習を終えたあとの就職先の案内」「実習を終えたあとの進路についての相談」がそれぞれ 17 団体ずつ（63.0％ずつ）と最も多い結果となった。「働く場所の提供」「母国でつとめていた会社に戻るための支援」等と、具体的に技能実習修了後の就職先を紹介・あっせんしている団体もそれぞれ9団体（33.3％）、5団体（18.5％）みられた（図表1-13）。
- ✓ 技能実習修了者への支援に関しての課題は、「支援するための費用が足りない」が 10 団体（37.0％）と最も多く、次いで「受入れ企業や監理団体／組合との連携が難しい」が9団体（33.3％）、「支援するための人が足りない」が8団体（29.6％）等であった。具体的内容として、介護職の少なさや賃金の低さ等

[3] n数が少なくサンプル数に偏りがあるため、留意が必要。

により母国で就業先を探すのは難しいといった声や、監理団体・受入れ企業との連携の難しさを訴える意見がみられた（図表1-14）。

【介護の技能実習制度を通じたキャリア形成について】

- ✓ 介護の技能実習制度を通じたキャリア形成に関する課題は、「送り出し国における介護の仕事の待遇改善が必要」が9団体（33.3%）と最も多く、次いで「送り出し国では、介護が仕事として成り立っていない」が8団体（29.6%）等。具体的内容として、母国では介護職の社会的地位が高くないことから、帰国後も介護職を希望する人材が少ないことや、受入れ事業所等による技能実習中のキャリア形成強化の必要性を訴える声等が聞かれた（図表1-15）。
- ✓ また、技能実習制度を通じたキャリア形成に関する意見として、介護福祉士を取らずに帰国した人材が再度「在留資格「介護」」としてキャリア形成できるよう、母国にて介護福祉士資格取得のための学習環境を整備していく必要性を訴える声や、長く日本で就労できるよう、介護職においても特定技能2号や家族帯同を認めてほしいといった声も聞かれた。

【技能実習を終えた人材との連絡状況】

- ✓ 技能実習を終えた人材との連絡状況は、回答を得られた団体のうち6割以上が「連絡を取っている」という結果。連絡を取る理由は、「個人的な相談」「進路を知っておく」がそれぞれ4割程度ずつとなった。連絡手段は、日本にいる人材・母国に帰国した人材ともに「SNS」が最も多く、それぞれ 15 団体（55.6%）、11 団体（40.7%）となった（図表1-16、1-17、1-19）。

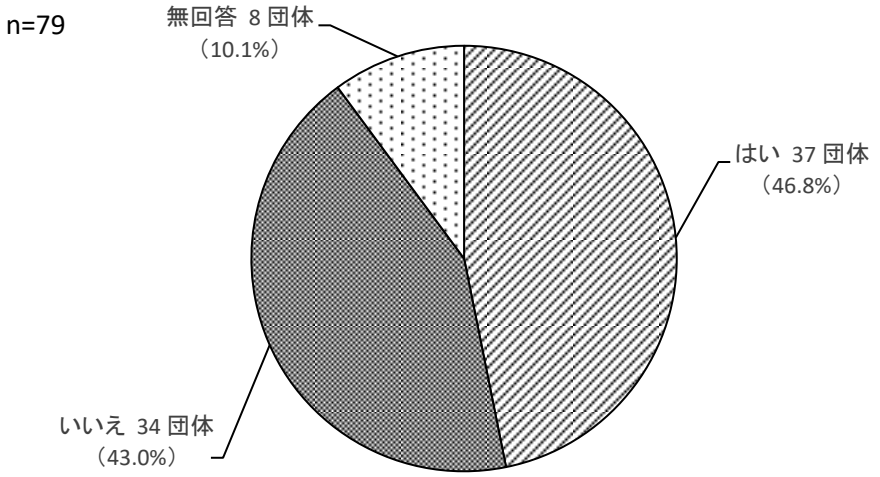
３．調査結果

1） 団体について

① 介護技能実習生送り出し有無（Ｑ１）

✓ 介護職種で日本へ技能実習生を送り出している団体は37団体（46.8%）。

図表1-1 介護技能実習生送り出し有無（単一回答、以下「SA」と記述）

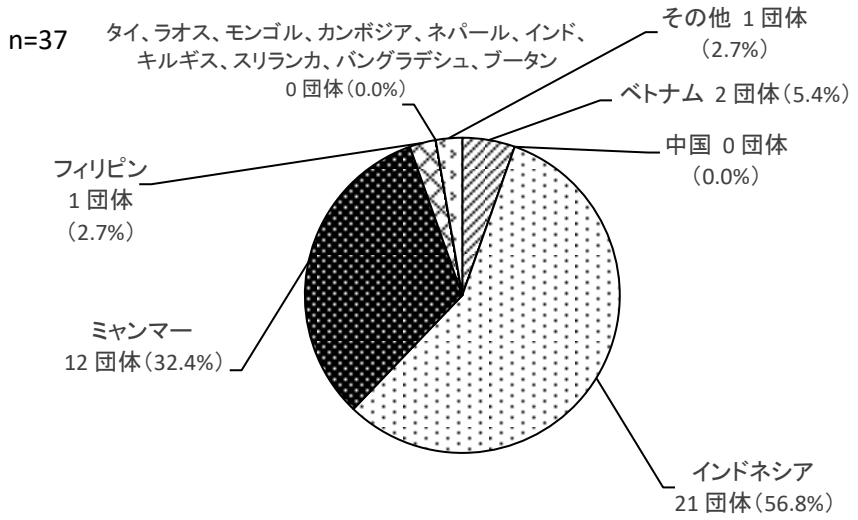


【Q２以降は介護職種で日本へ技能実習生を送り出している団体のみ回答】

② 送り出し国（Ｑ２）[4]

✓ 技能実習生の送り出し国は「インドネシア」が21団体（56.8%）と最も多く、次いで「ミャンマー」が12団体（32.4%）。

図表1-2 送り出し国（SA）



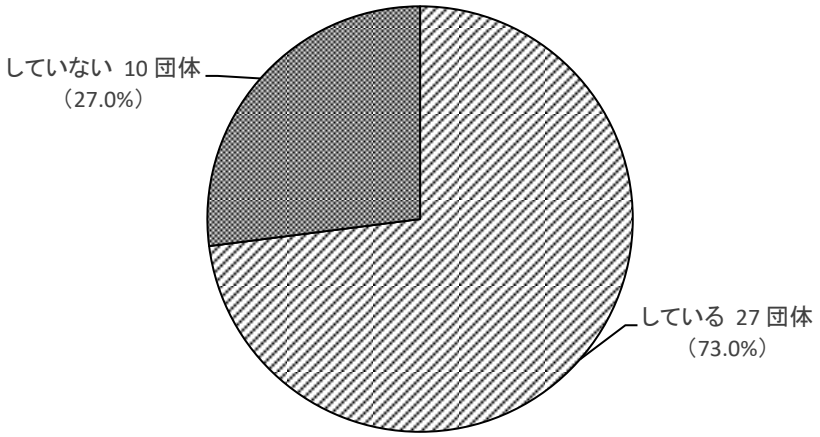
[4] 本調査における送り出し国とは、「送り出し国機関として認定を受けた国」と定義。複数ある場合は、主に活動している国を指す。

③　監理団体契約有無・契約団体数（Ｑ３）

✓　監理団体と契約を行っている団体は27団体(73.0%)。

図表1-3 監理団体契約有無・契約団体数(SA)

n=37



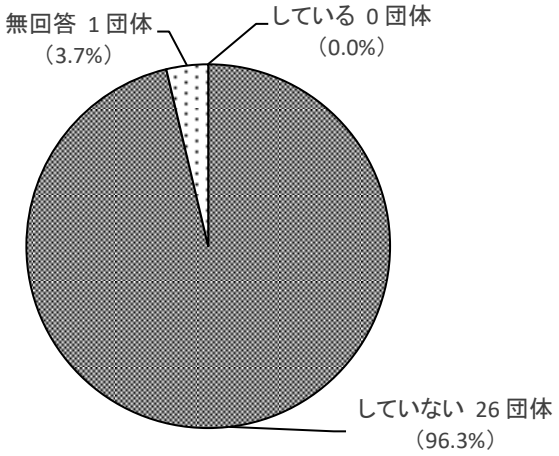
【Q４以降は監理団体と契約を行っている団体のみ回答】

④　日本以外への送り出し（Ｑ４）

✓　介護職種で日本以外への送り出しを行っているか否か尋ねたところ、「していない」が26団体(96.3%)。

図表1-4 日本以外への送り出し(SA)

n=27



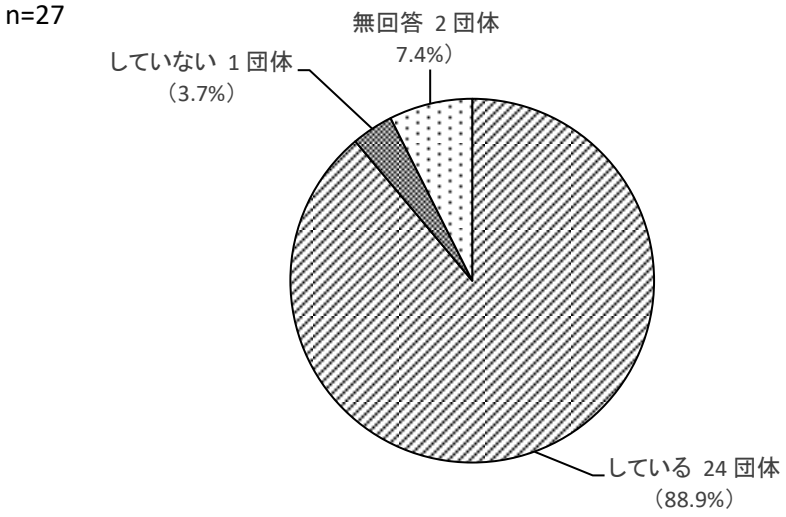
⑤　送り出し機関の従業員数（Ｑ５）

✓　送り出し機関の従業員数について、送り出し国／日本それぞれ尋ねたところ、15団体から回答があった。送り出し国の従業員数内訳は、5人以下が2団体、6～10人が4団体、11～15人が3団体、16～20人が2団体、21～40人が3団体、150人以上が2団体、日本の従業員数内訳は1人，2人，5人，8人，15人[5]。

⑥　介護職種以外の技能実習生送り出し有無（Ｑ６）

✓　介護職種以外の技能実習生の送り出しを、「している」が24団体（88.9％）、「していない」が1団体（3.7％）。

図表1-5 介護以外の技能実習生送り出し有無（SA）



[5] 従業員数内訳（送り出し国）の回答があった団体のうち2団体は0人と回答。6団体は無回答。

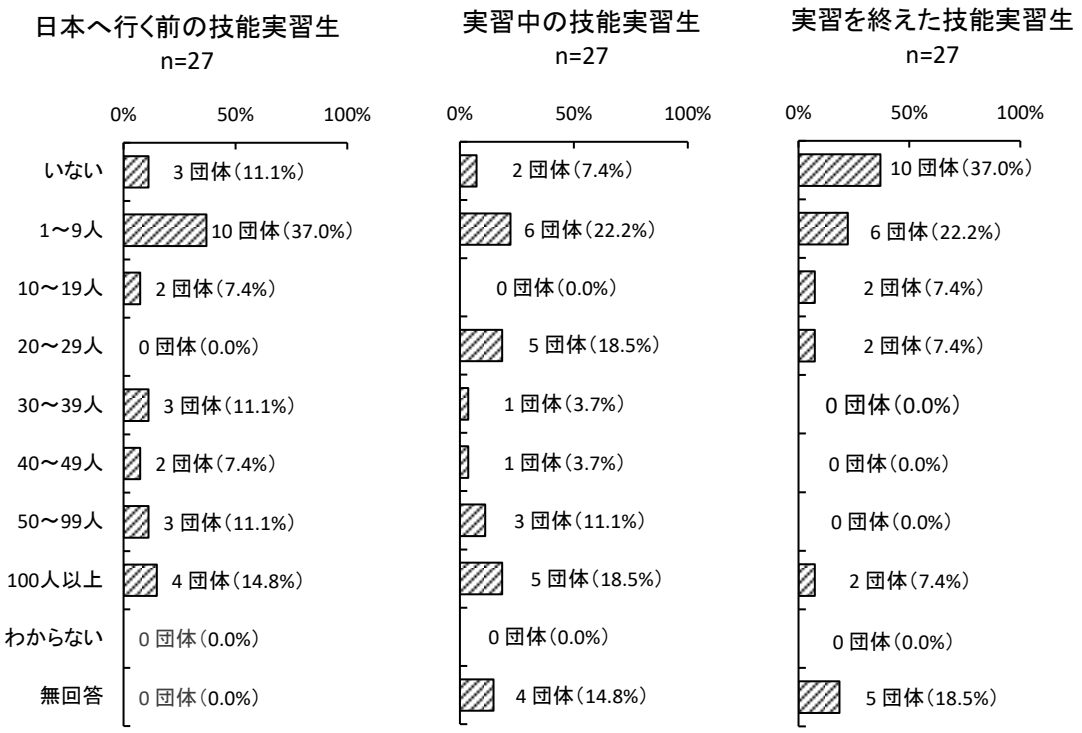
【Q７以降は、介護で日本に送り出している技能実習生について回答】

2） 介護職種で日本に送り出している技能実習生の状況

① 技能実習生の支援数（Ｑ７）[6]

- ✓ 支援している技能実習生（入国前）の数は、「いない」が３団体（11.1％）、「１～９人」が10団体（37.0％）、「10～19人」が２団体（7.4％）、「30～39人」が３団体（11.1％）、「40～49人」が２団体（7.4%）、「50～99人」が3団体（11.1%）、「100人以上」が4団体（14.8%）。
- ✓ 支援している技能実習生（実習中）の数は、「いない」が2団体（7.4%）、「1～9人」が6団体（22.2%）、「20～29人」が5団体（18.5%）、「30～39人」「40～49人」がそれぞれ1団体ずつ（3.7%ずつ）、「50～99人」が3団体（11.1%）、「100人以上」が5団体（18.5%）。
- ✓ 支援している技能実習生（技能実習修了後）の数は、「いない」が10団体（37.0%）、「1～9人」が6団体（22.2%）、「10～19人」「20～29人」「100人以上」がそれぞれ2団体ずつ（7.4%ずつ）。

図表1-6 技能実習生の送り出し支援数（SA）



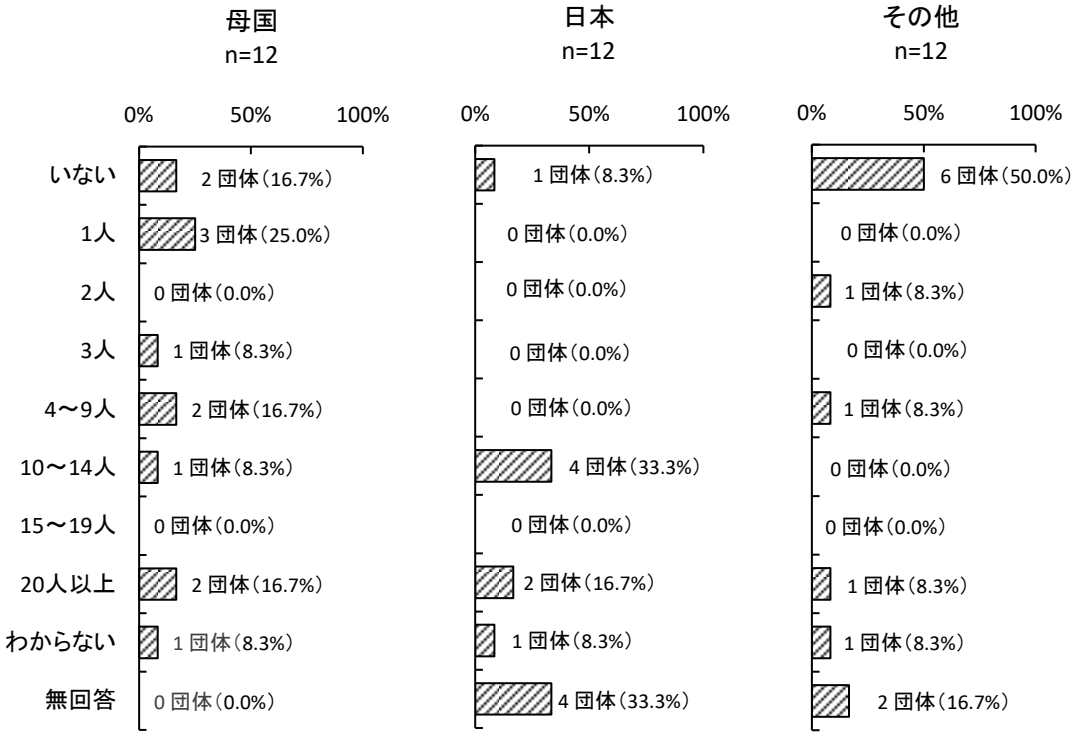
② ＜技能実習修了者が１人以上いる場合のみ＞技能実習修了後の居住地（Ｑ８）

- ✓ 技能実習修了者の現在の居住地と人数を尋ねたところ、「母国」にいる人材は「いない」が2団体（16.7%）、「1人」が3団体（25.0%）、「3人」が1人（8.3%）、「4～9人」が2団体（16.7%）、「10～14人」が1団体（8.3%）、「20人以上」が2団体（16.7%）、「わからない」が1団体（8.3%）と、10人以上いる団体は3団体（25.0%）となった。
- ✓ 「日本」にいる人材は「いない」が1団体（8.3%）、「10～14人」が4団体（33.3%）、「20人以上」が2団体（16.7%）、「わからない」が1団体（8.3%）。10人以上が6団体（50.0%）と、技能実習修了後は母国よりも日本にいる人材が多い傾向がみられた。

[6] 日本へ送り出している/送り出した技能実習生のみ。入国前の人材や、技能実習を終えた人材も含む。

✓ 「その他」にいる人材は「いない」が6団体(50.0%)、「2人」「4～9人」「20人以上」「わからない」がそれぞれ1団体ずつ(8.3%ずつ)。

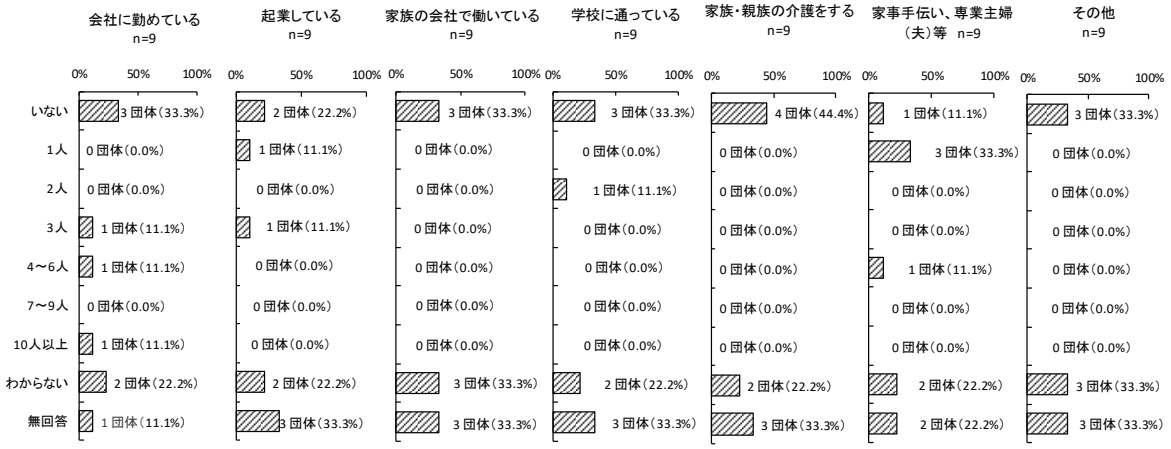
図表1-7 技能実習修了後の居住地(SA)



③　＜技能実習修了後、母国に帰国した人材が１人以上いる場合のみ＞帰国後の状況（Ｑ９）

✓　技能実習修了後、母国に帰国した人材の現在の状況と人数を尋ねたところ、「起業している」人材は「いない」が2団体（22.2%）、「1人」「3人」がそれぞれ1団体ずつ（11.1%ずつ）であり、「学校に通っている」人材は「2人」が1団体（11.1%）。「家事手伝い、専業主婦（夫）等」の人材は「いない」が1団体（11.1%）、「1人」が3団体（33.3%）、「4～6人」が1団体（11.1%）。

図表1-8 帰国後の状況（SA）

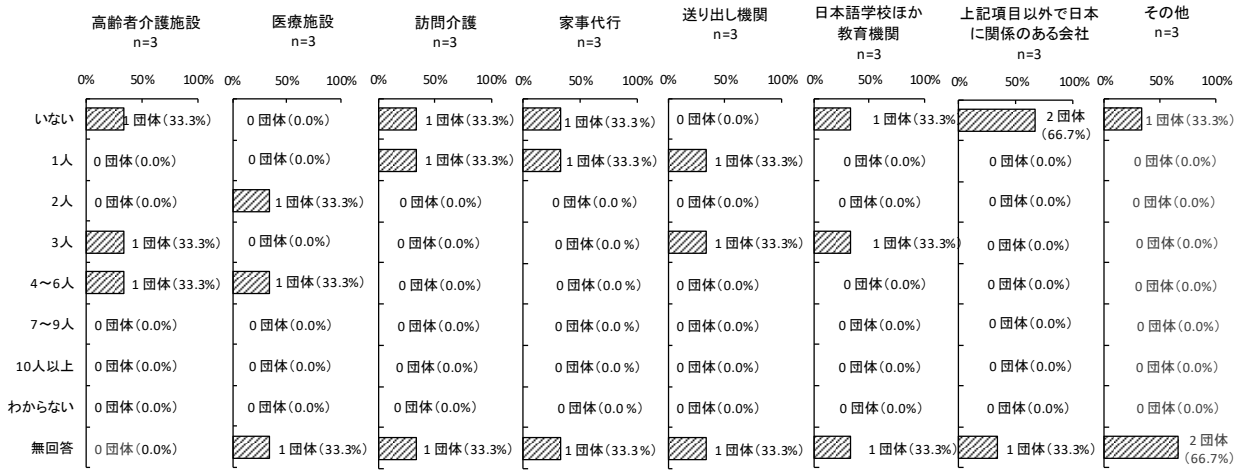


④　＜「会社につとめている」「起業している」のいずれかの人材が１人以上いる場合のみ＞帰国後の就業先（Q10）

✓　「会社に勤めている」もしくは「起業している」人材の現在の就業先と人数を尋ねたところ、「高齢者介護施設」は「いない」「3人」「4～6人」がそれぞれ1団体ずつ（33.3%ずつ）。

✓　「医療施設」は「2人」「4～6人」がそれぞれ1団体ずつ（33.3%ずつ）、「訪問介護」「家事代行」は「いない」「1人」がそれぞれ1団体ずつ（33.3%ずつ）。「送り出し機関」は「1人」「3人」がそれぞれ1団体ずつ（33.3%ずつ）、「日本語学校ほか教育機関」は「いない」「3人」がそれぞれ1団体ずつ（33.3%ずつ）。

図表1-9 帰国後の就業先（SA）

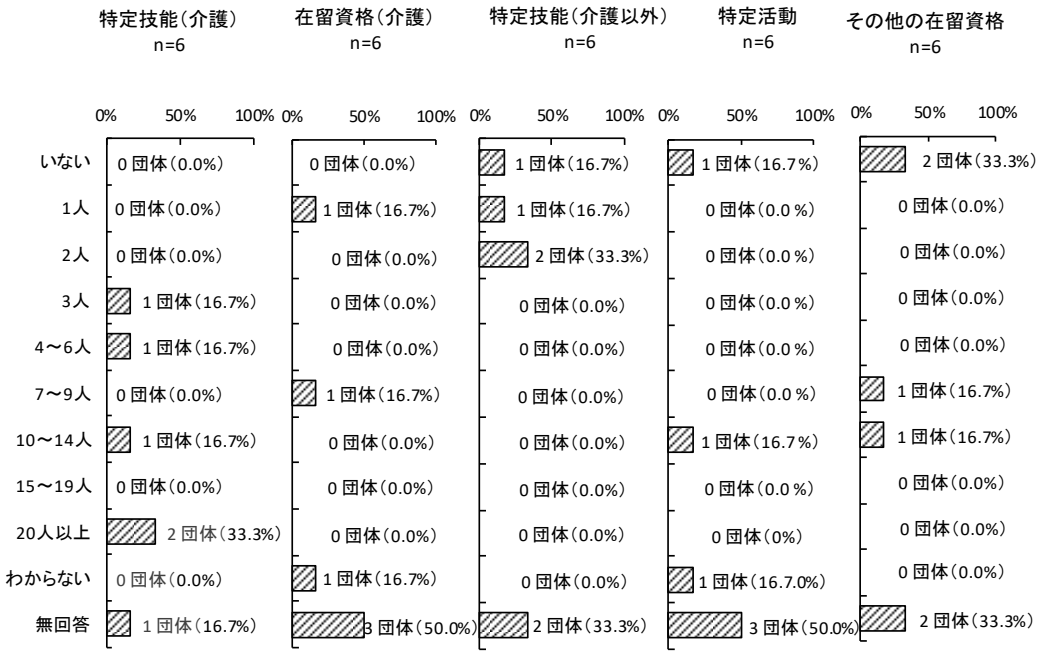


⑤ ＜技能実習修了後、日本にいる人材が１人以上いる場合のみ＞技能実習修了後の在留資格（Q11）

✓ 「特定技能（介護）」は「3人」「4～6人」「10～14人」がそれぞれ1団体ずつ（16.7%）、「20人以上」が2団体（33.3%）であり、10人以上の団体が3団体（50.0%）。

✓ 技能実習修了後も日本で就労を続ける人材の在留資格と人数を尋ねたところ、「在留資格「介護」」は「1人」「7～9人」がそれぞれ1団体ずつ（16.7%ずつ）、「特定技能（介護以外）」は「いない」「1人」がそれぞれ1団体ずつ（16.7%ずつ）、「2人」が2団体（33.3%）。「特定活動」は「いない」「10人以上」がそれぞれ1団体ずつ（16.7%ずつ）。

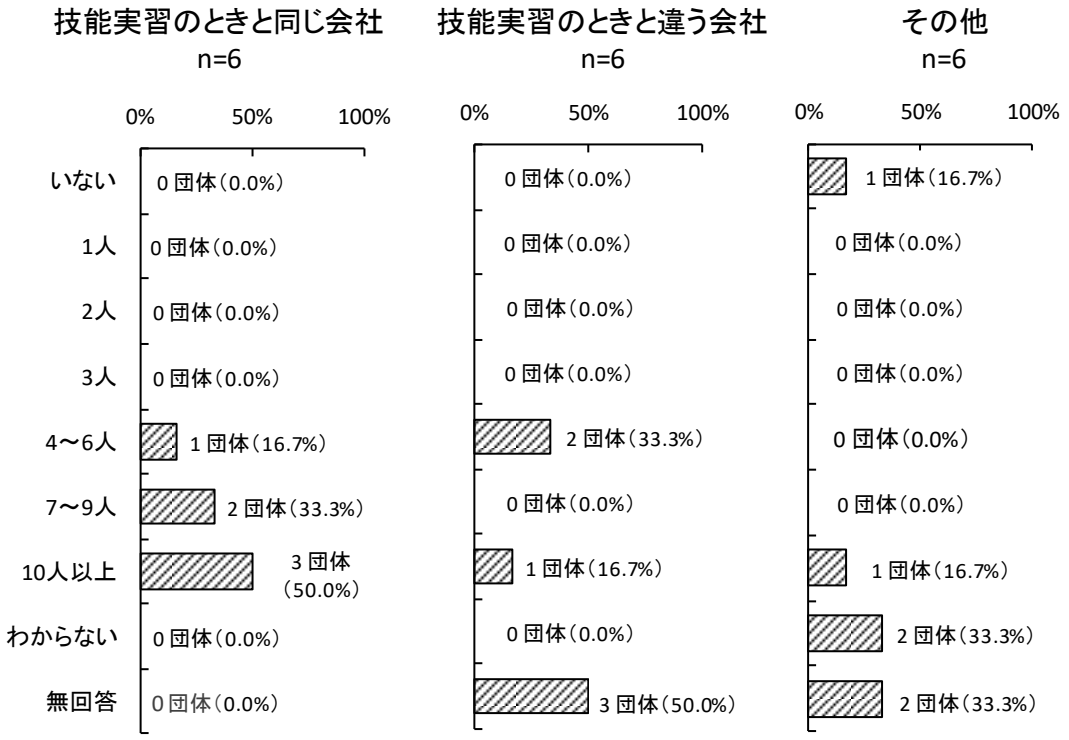
図表1-10 技能実習修了後の在留資格（SA）


特定技能（介護）
n=6
在留資格（介護）
n=6
特定技能（介護以外）
n=6
特定活動
n=6
その他の在留資格
n=6
0%
50%
100%
いない
1人
2人
3人
4～6人
7～9人
10～14人
15～19人
20人以上
わからない
無回答
0 団体（0.0%）
1 団体（16.7%）
2 団体（33.3%）
3 団体（50.0%）
1 団体（16.7%）
0 団体（0.0%）
1 団体（16.7%）
0 団体（0.0%）
1 団体（16.7%）
0 団体（0

⑥ ＜「特定技能（介護）」「在留資格「介護」」「特定技能（介護以外）」「特定活動」「その他の在留資格」のいずれかの人材が１人以上いる場合のみ＞技能実習修了後の就業先（日本国内）（Q12）

✓ 技能実習修了後も日本で就労を続ける人材の就業先と人数を尋ねたところ、「技能実習のときと同じ会社」は「4～6人」が1団体（16.7%）、「7～9人」が2団体（33.3%）、「10人以上」が3団体（50.0%）。他方、「技能実習のときと違う会社」も「4～6人」が2団体（33.3%）、「10人以上」が1団体（16.7%）と、技能実習を行った施設から転職する外国人介護人材もいることがわかった。

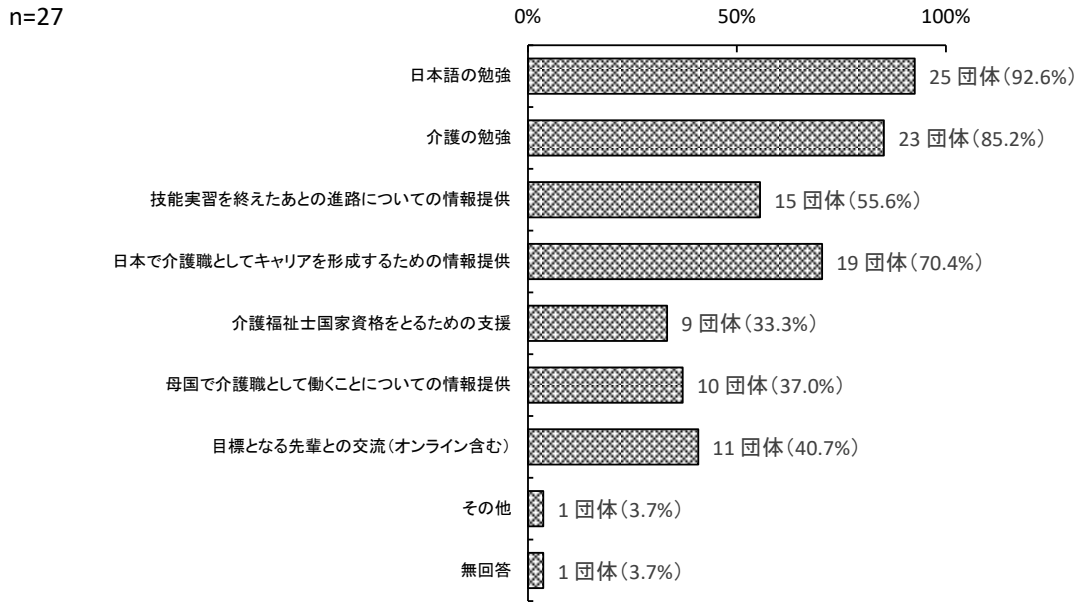
図表1-11 技能実習修了後の就業先（SA）



⑦　技能実習生への支援内容（日本への入国前）（Q13）[7]

✓　日本へ入国前の技能実習生への支援内容は、「日本語の勉強」が25団体（92.6%）と最も多く、次いで「介護の勉強」が23団体（85.2%）、「日本で介護職としてキャリアを形成するための情報提供」が19団体（70.4%）、「技能実習を終えた後の進路についての情報提供」を行う団体も15団体（55.6%）等。

図表1-12 技能実習生への支援内容（入国前）（複数回答、以下「MA」と記述）



⑧　入国前の技能実習生への支援の具体的な内容（Q14）

✓　入国前の技能実習生への支援の具体的な内容として、以下の回答がみられた。（主なものを抜粋）

＜日本語・日本文化等＞

- 利用者への接し方、介護の現場における日本の文化を理解するための支援
- 日本の生活への適応力をつけるために規律・精神の指導や、日本の文化や習慣の授業も体系的に指導している
- 炊事・洗濯・掃除・ゴミ出し、寮での生活注意事項(騒音・悪臭・家電の使い方・光熱費の節約)等　生活訓練に加え、挨拶、約束・ルール・マナー、時間厳守の習慣等社会人としての一般常識等を授業カリキュラムとして、座学に動画教材等を活用して教えている
- 報連相・5Sに加え、労働法・入管法・安全衛生教育・社会保険制度、危険を知らせる用語や、業種ごとの専門用語等もカリキュラムに加えており、実際の授業や宿題を通して、報連相や約束・時間を守るなどの訓練も実践している

＜介護福祉士資格取得に向けた支援＞

- 介護福祉士の資格とN1を持つミャンマー人講師、及び初任者講習を受講済みの日本人講師が、初任者講習に準ずるオリジナルカリキュラムで160時間程度学習を行っている

＜現地介護施設での実習＞

[7] 今日本へ入国前の実習生がいない場合は、いる時にどのような支援を行うかを回答。

・　インドネシアの介護施設で実習を行っている
・　介護経験のある日本人講師による約2か月間の日本語と介護スキルの実習を行った後、ミャンマーにある介護施設へ出かけ、実際に体験できるようにしている

＜筋力トレーニング＞

・　体力・筋力強化を目的に、男女ともに毎日の授業で筋力トレーニングを実施している

＜金銭的補助＞

・　家計が困難な学生に対して、銀行ローンを借りるための書類を作成したり、6か月分の利子を補助している

＜配属先スタッフとの交流＞

・　監理団体と連携し、入国前に配属先の先輩・日本人スタッフとの交流会を実施している

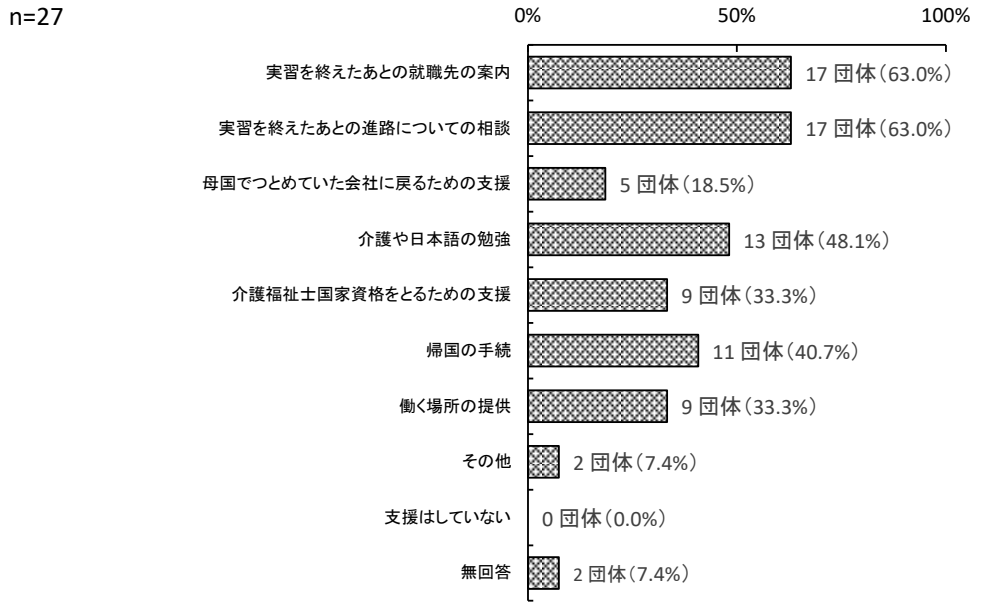
＜技能実習修了後のキャリアパターンを説明＞

・　3年間の技能実習を修了した先輩の進路事例を事前指導
・　日本人介護福祉士による、介護福祉士資格取得に係る説明

⑨　技能実習生への支援内容（実習中や実習修了後）（Q15）[8]

✓　技能実習中や技能実習修了後の技能実習生への支援内容は、「実習を終えたあとの就職先の案内」「実習を終えたあとの進路についての相談」がそれぞれ17団体ずつ（63.0%ずつ）と最も多く、次いで「介護や日本語の勉強」が13団体（48.1%）、「帰国の手続」が11団体（40.7%）、「介護福祉士国家資格をとるための支援」が9団体（33.3%）等。「働く場所の提供」「母国で勤めていた会社に戻るための支援」等と、具体的に技能実習修了後の就職先を紹介・あっせんしている団体もそれぞれ9団体（33.3%）、5団体（18.5%）。

図表1-13 技能実習生への支援内容（技能実習中や技能実習修了後）（MA）



[8] 今実習中の人や実習を終えた人がいない場合は、いる時にどのような支援をするかを回答。

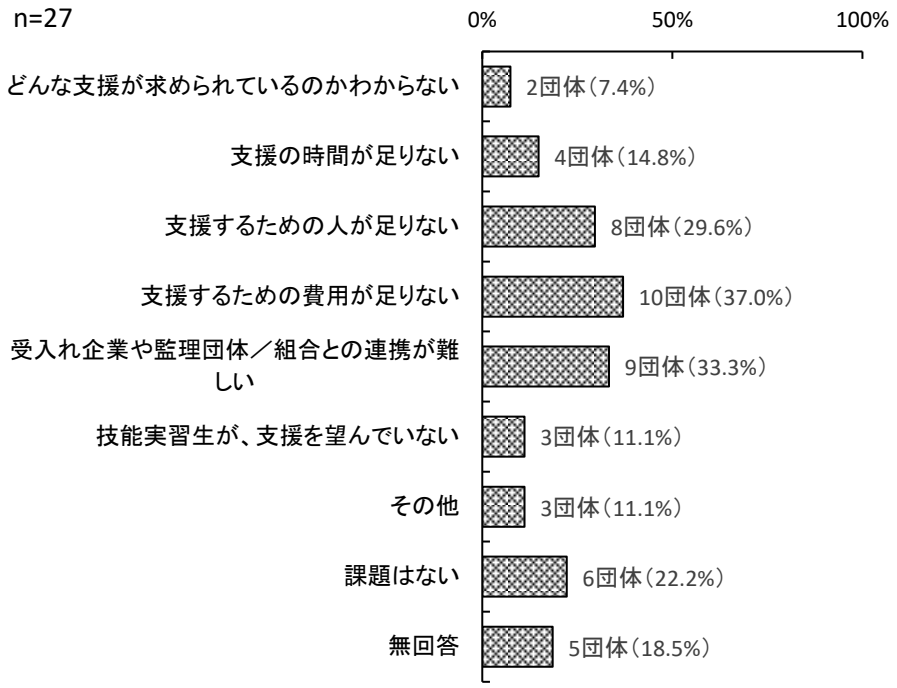
⑩ 実習中や修了後の実習生への支援の具体的な内容（Q16）

✓ 技能実習中や技能実習修了後の技能実習生への支援の具体的な内容として、「年金脱退手続きや帰国時の注意点について、帰国前説明会を実施している」等の回答がみられた。

⑪ 実習修了後の支援に対する課題（Q17）

✓ 技能実習修了者への支援に関しての課題は、「支援するための費用が足りない」が10団体（37.0%）と最も多く、次いで「受入れ企業や監理団体／組合との連携が難しい」が9団体（33.3%）、「支援するための人が足りない」が8団体（29.6%）等。

図表1-14 実習修了後の支援に対する課題（MA）



⑫ 実習修了後の支援に対する課題の具体的な内容（Q18）

✓ 技能実習修了者への支援に係る課題の具体的内容として、以下の回答がみられた。（主なものを抜粋）。

＜母国で就業先を探すのは難しい＞

- 東南アジアでは職業としての介護が少ない。ミャンマーでは、多くの介護施設は給付金で成り立っており、多くのボランティアによって運営されている
- 日本と母国では賃金水準が大きく違うため、適当な就職先がみつからない

＜監理団体や受入れ企業との連携に係る課題＞

- 技能実習修了後に別の会社に移った場合、監理団体は支援を行ってくれない場合が多い
- 監理団体から必要な情報や資料がもらえなかったり、入手するのに時間や労力が掛かる
- 技能実習生に係る情報は監理団体と受入れ企業の間でやり取りされる場合が多く、情報を把握することが難しい

・　フィリピンは他の送り出し国と比較して手続きや雇用条件が厳しく、国（フィリピン）で決められたルールに沿った支援を行うためにかかる費用等について、監理団体や企業側からの理解が得られない

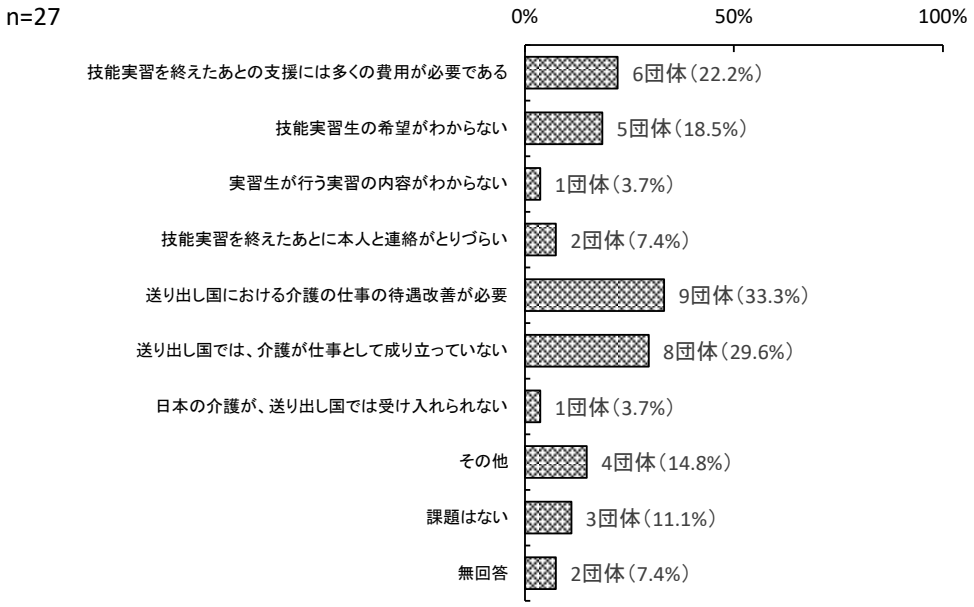
＜技能実習修了後の状況把握＞

・　技能実習修了後に母国内の「地方」へ帰国した場合や、他の登録支援機関を通じて特定技能に移行した場合に、その後の状況把握が困難である

⑬　介護の技能実習を通じたキャリア形成に関する課題（Q19）

✓　介護の技能実習を通じたキャリア形成に関する課題は、「送り出し国における介護の仕事の待遇改善が必要」が9団体（33.3%）と最も多く、次いで「送り出し国では、介護が仕事として成り立っていない」が8団体（29.6%）、「技能実習を終えたあとの支援には多くの費用が必要である」が6団体（22.2%）等となっている。

図表1-15 介護の技能実習を通じたキャリア形成に関する課題（MA）



⑭　介護の技能実習を通じたキャリア形成に関する課題の具体的内容（Q20）

✓　介護の技能実習を通じたキャリア形成に関する課題の具体的内容として、以下の回答がみられた（主なものを抜粋）。

＜帰国後に介護職を希望する人材の少なさ、難しさ＞

・　ベトナムでは、介護の仕事は誰でもできると考えられ、給料が低く社会的地位もそれほど高くない。それが、帰国後に介護職を希望する人が少ない原因となっている

・　帰国後は結婚を希望する人材が多いため、介護の仕事を希望する人材は少ない

・　介護職としての就業環境が整備されていないため、現状介護や医療を活かせる職場は、日系の病院の通訳・介護講師となる

＜技能実習中の日本での日本語能力向上・キャリア形成に係る課題＞

・　日本で技能実習中に日本語能力をアップする教育素地やサポート体制がない。したがって、送り出し国側で、送り出す前にある程度N3なりN2レベルなりの教育を施してから送り出すことが望まれる。日本に来た時点で日本語能力が低ければ、介護で長くキャリア形成をしていこうという道筋も本人の

中には生まれない

- 介護施設による実習生へのキャリア形成が足りないと思う。キャリア形成の時間的余裕が施設にない場合が多い

＜手続きに時間がかかる＞

- 技能実習・特定技能の送り出しに関して、フィリピンでは特殊な手続きや雇用条件が決まっており、他国に比べ非常に手間と時間がかかる

⑮ 介護の技能実習を通じたキャリア形成に対する意見（Q21）

✓ 介護の技能実習制度を通じたキャリア形成に対する意見として、以下の回答がみられた（主なものを抜粋）。

＜待遇＞

- 介護は技能実習生には大変な仕事である。まず待遇改善が必要

＜他職種への転職＞

- 介護職の実習を修了して、外食や食品製造の特定技能へキャリアチェンジをする人材も一定数いる

＜技能実習中の日本での日本語能力向上・キャリア形成＞

- 他の職種に比べ、職場での理解・サポート、適切な評価を受けられることが多く、概ね就業に対する満足度は高い。介護福祉士に合格したものや、実習後、職場のリーダーになったものもいる
- 職場によっては、明確なスモールステップのキャリアパスが示されているところもあるが、ほとんどのところはそれがない。そういった評価の仕組みの構想はあるようだが、全体に行き渡り、それが報酬にもつながっていくと良いと思う

＜介護福祉士資格関連＞

- 介護福祉士の試験を外国人でも受けやすいように、表記等を調整してほしい
- 介護福祉士を取らずに、一次帰国した実習生や特定技能生が再度介護ビザとしてキャリア形成が導けるよう、母国にて介護福祉士資格取得のための学習環境を整備していく必要もある

＜特定技能2号の必要性、家族帯同＞

- 介護福祉士の試験のハードルが高いため、（長く日本で就業できるよう）介護分野においても、特定技能2号があった方が良い
- 日本でキャリアアップができる制度とともに、家族帯同等も認めることで、インドネシアからの介護要員を増やしてほしい

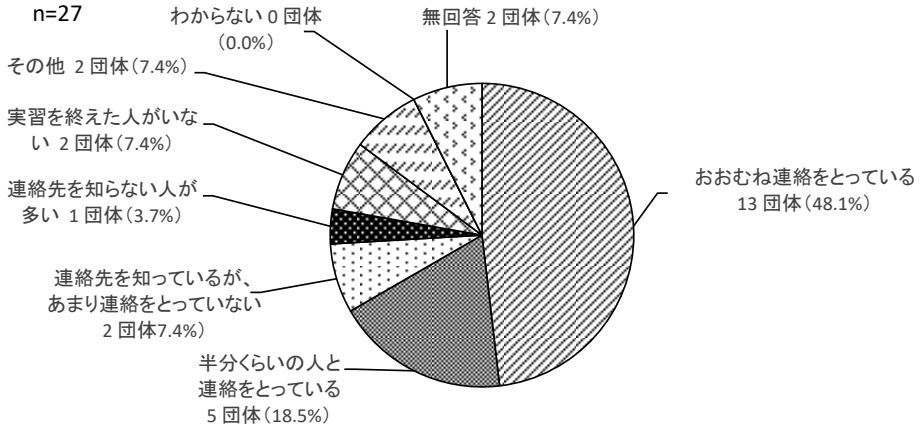
＜介護固有要件＞

- 日本語レベルN4以上の条件がある限り、介護の技能実習を希望する人材を一定数確保することができない

⑯ 技能実習を終えた人材との連絡の有無（Q22）

✓ これまでに送り出した技能実習生と、技能実習修了後も連絡を取っているか否かを尋ねたところ、「おおむね連絡をとっている」が13団体（48.1%）と最も多く、次いで「半分くらいの人と連絡を取っている」が5団体（18.5%）。

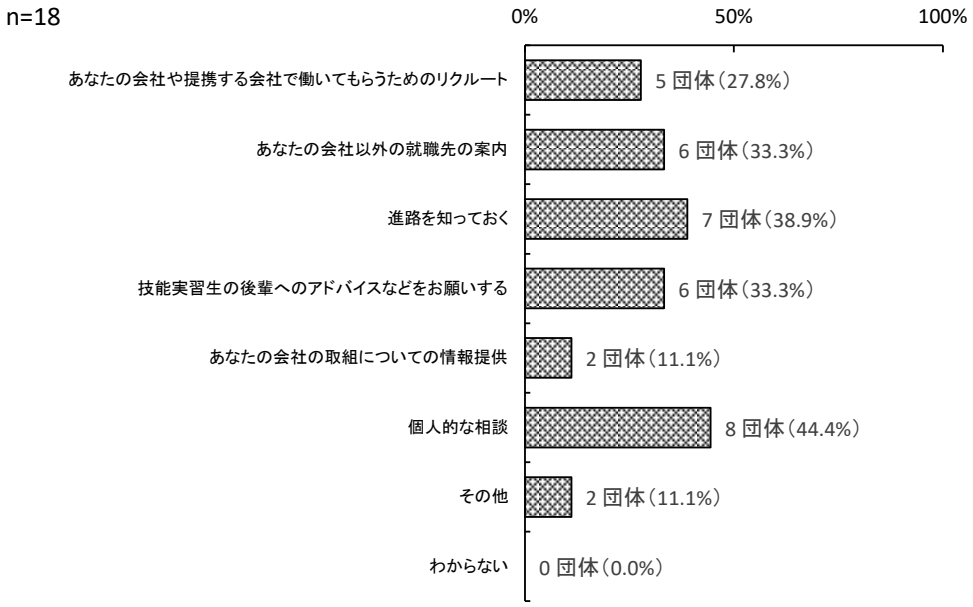
図表1-16 技能実習を終えた人材との連絡（SA）



⑰ ＜「おおむね連絡を取っている」「半分くらいの人と連絡を取っている」団体のみ＞技能実習を終えた人材と連絡を取る理由（Q23）

✓ これまでに送り出した技能実習生と、技能実習修了後も連絡を取る理由は、「個人的な相談」が8団体（44.4%）と最も多く、次いで「進路を知っておく」が7団体（38.9%）、「あなたの会社以外の就職先の案内」「技能実習生の後輩へのアドバイス等をお願いする」がそれぞれ6団体ずつ（33.3%ずつ）等となっている。

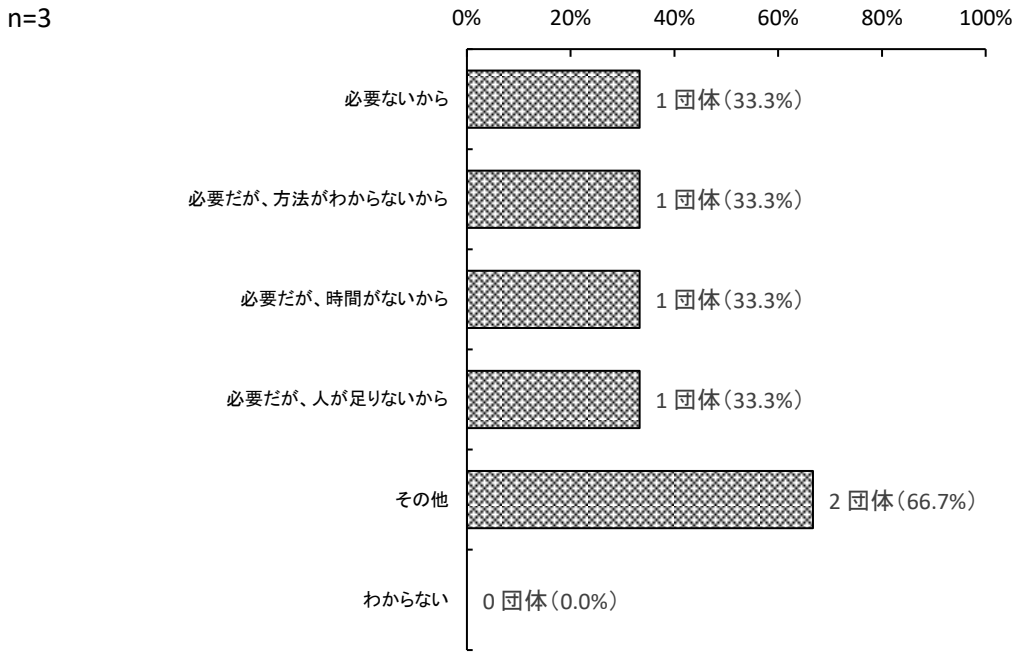
図表1-17 技能実習を終えた人材と連絡を取る理由（MA）



⑱ ＜「連絡先を知っているがあまり連絡をとっていない」「連絡先を知らない人が多い」団体のみ＞技能実習を終えた人材と連絡を取らない理由（Q24）

✓ これまでに送り出した技能実習生と、技能実習修了後は連絡を取らない理由は「必要ないから」「必要だが、方法がわからないから」「必要だが、時間がないから」「必要だが、人が足りないから」がそれぞれ1団体ずつ(33.3%ずつ)。「その他」として、「必要な時は修了者の方から送り出し機関宛てに連絡があるため、送り出し機関側からの連絡は取っていない」といった回答もみられた。

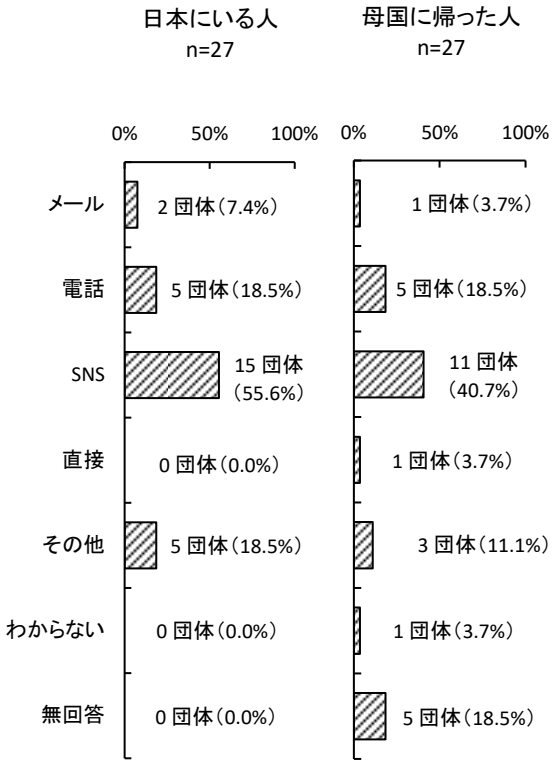
図表1-18 技能実習を終えた人材と連絡を取らない理由（MA）



⑲ 主な連絡手段（Q25）[9]

- ✓ これまでに送り出した技能実習生との主な連絡手段を尋ねたところ、日本にいる人に関しては「SNS」が15団体（55.6%）と最も多く、次いで「電話」「その他」がそれぞれ5団体ずつ（18.5%ずつ）。
- ✓ 母国に帰国した人に関しても、「SNS」が11団体（40.7%）と最も多く、次いで「電話」が5団体（18.5%）等となった。

図表1-19 主な連絡手段（SA）



[9] 今日本にいる人や母国に帰国した人がいない場合は、いるときにどのように連絡を取るかを回答。

第2章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（技能実習修了者等向けアンケート調査）

第２章　外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査
（技能実習修了者等向けアンケート調査）

１．調査の概要

1）　目的

✓　介護職種において日本で技能実習を修了した／修了予定の外国人材の現在の就労状況やキャリアに対する意向等を把握することを目的とした。

2）　調査対象と調査方法

①　調査対象

✓　送り出し機関向けアンケートの調査対象機関にて送り出した技能実習修了者、及び監理団体（別途回答協力依頼を実施）にて実習監理を行っている技能実習生（修了予定者）。具体的には、下記いずれかに該当する者。

【技能実習修了者】

- 介護職種において、日本で技能実習2号をすでに修了した者（修了後の帰国有無は問わない）

【技能実習修了予定者】

- 介護職種において、現在技能実習3号として技能実習中の者
- 介護職種において、現在技能実習2号の2年目として技能実習中の者（ただし、技能実習2号を修了後、技能実習3号に移行予定の者及び、まだ技能実習2号修了後の進路が決まっていない者を除く）

②　調査方法

✓　Web 調査（インターネットを活用したアンケート調査）

- 送り出し機関向けアンケートの依頼状に実習修了者等向け依頼状（Web 調査の URL を記載したもの）も同封。送り出し機関経由で「実習修了者」にご案内いただいた。
- 別途、監理団体（介護職種の技能実習生を受け入れている監理団体、一般＋特定＝計 1,189 団体）に対して、実習修了者等向け依頼状（Web 調査の URL を記載したもの）を郵送。監理団体経由で「技能実習中の方（技能実習2号2年目・3号）」にご案内いただいた。

3）　調査基準日

✓　調査実施期間：令和5年10月20日～12月20日（※）

（※）ただし、調査実施期間を過ぎて回収した回答についても集計に含めている。

4）　回収結果

✓　有効回答数（回答があった者のうち、上記調査対象に合致する回答者）：180件

5）　主な調査内容

✓　技能実習修了者等向けアンケート調査の主な内容は以下のとおり。

- 基本情報（年齢、母国、日本語能力、入国前の経験等）
- 帰国予定／した技能実習修了者等の状況（帰国後の進路、帰国後の職場等）

- 日本で就業中の技能実習修了者等の状況（在留資格、就業先等）
- 技能実習修了者等の監理団体や送り出し機関に求める支援等
- 技能実習に対する満足度等

6） 集計方法

✓ 四捨五入の関係から合計が100％でない場合がある。

２．調査結果のまとめ

【技能実習修了後の進路について】

技能実習修了後も「日本」に居住（予定）の人材が6割程度。技能実習修了後の在留資格は、修了予定者、修了者ともに、特定技能（介護）が6～7割程度。技能実習経験が「とても役に立っている」という技能実習修了者が 35 人（79.5%）。

- ✓ 技能実習修了予定者、技能実習修了者の入国前後の生活や仕事に対する希望は、「変わった」が 26 人（14.4%）、「変わっていない」が 118 人（65.6%）であった。（図表2-11）
- ✓ 技能実習修了者に技能実習修了後の居住国について尋ねたところ、「日本」が 111 人（61.7%）、「出身国（母国）」が 38 人（21.1%）であった。（図表2-12）
- ✓ 日本に居住する／居住予定の人材の技能実習修了後の在留資格は、技能実習修了予定者、技能実習修了者それぞれ「特定技能（介護）」が 49 人（65.3%）、24 人（66.7%）と、引き続き日本に残り介護に携わる人材が多いのが現状である。一方、「在留資格「介護」」も技能実習修了予定者、修了者それぞれ8人（10.7%）、1人（2.8%）いることから、さらに高い水準の介護技術や日本語力を養うことを求める人材の意向もうかがえる。（図表2-20、2-21）
- ✓ 技能実習修了者に技能実習が今の生活や仕事に役立っているかを尋ねた設問では、「とても役に立っている」が 35 人（79.5%）となっている。また、技能実習修了予定者、技能実習修了者の約7割は技能実習制度に満足している結果。（図表2-36、2-38）

【技能実習修了後、帰国する技能実習修了者等の状況】

帰国理由は結婚や子育てのためが 15 人（39.5%）。帰国後は「介護の仕事」「介護を教える仕事」を希望する人材が約半数。実際に帰国した人材については、「介護の仕事」や「日本語を教える仕事」に就いている人材がそれぞれ2人。

- ✓ 帰国した技能実習修了者に帰国理由を尋ねたところ、「結婚のため」「子育てのため」があわせて 15 人（39.5%）、「家族が戻ってほしいと言ったから」が9人（23.7%）と、自身のライフイベントや家族の要望を理由に帰国する人材が多い一方、「仕事をするため」も 8 人（21.1%）みられた。（図表2-28）
- ✓ 帰国予定／帰国したの人材に対して就業予定の仕事を尋ねたところ、「介護の仕事」が 15 人（39.5%）と最も多く、次いで「日本語を教える仕事」が 11 人（28.9%）、「看護の仕事」が9人（23.7%）等。帰国予定の技能実習修了予定者に限ると、「介護の仕事」が 13 人（41.9%）、「介護を教える仕事」が4人（12.9%）と、約半数が介護に携わる仕事への就業を希望している。他方、「日本語を教える仕事」が9人（29.0%）、「通訳」が2人（6.5%）と、技能実習を通じて培った日本語能力を活かした仕事への就業希望者も一定数いることがわかる。（図表2-29、2-30）
- ✓ 帰国した技能実習修了者についてみると、「介護の仕事」「日本語を教える仕事」に就いていると回答した人がそれぞれ2人（28.6%）、「通訳」が1人（14.3%）であった。（図表2-31）。
- ✓ 介護や看護、日本に関連する仕事に就く予定／就いている者について、帰国後の就業先の見つけ方は、「自分で見つけた」が 12 人（50.0%）、「家族・知り合いに紹介してもらった」が6人（25.0%）、「送り出しの会社に紹介してもらった」が3人（12.5%）となっている。（図表2-32）

【技能実習修了後も、日本で就労する技能実習修了者等の状況】

「介護福祉士の資格を取りたい」ことを理由に日本での就労を続ける人材も半数程度みられた。日本に居住予定の修了予定者の希望就業先は、「技能実習をした会社」が7割半ば。

- ✓ 技能実習修了後日本に居住する理由は、「お金を稼ぎたいから」が 66 人(59.5%)と最も多く、次いで「介護福祉士の資格を取りたいから」が 56 人(50.5%)、「日本語の勉強をしたいから」が 39 人(35.1%)、「介護の勉強をしたいから」が 32 人(28.8%)であった。賃金の高さを理由に日本への居住を希望する傾向がある一方で、日本語や介護技術をさらに向上させたいと考えている人も多いことがわかる。また、「日本の生活が楽しいから」も 26 人(23.4%)いることから、技能実習を通じて日本での生活自体に魅力を感じた人も存在することがわかる。(図表2-22)
- ✓ 日本に居住予定の実習修了予定者／居住する実習修了者の就業先は、「技能実習をした会社」が 60 人(73.2%)と最も多く、「技能実習をした会社ではない」は 11 人(13.4%)にとどまったことから、技能実習修了前後で多くは就業先を変更しない傾向にあるといえる。(図表2-24)。
- ✓ 技能実習をした会社以外で特定技能(介護)または在留資格「介護」へ移行予定／移行する者の就業場所変更理由は、「もっと給料のよいところで働くため」が6人(54.5%)、「都会に住むため」が 5 人(45.5%)と、より良い待遇等を求めて就業場所を変更する傾向がみられた。他方、「別の人と住むため」が2人(18.2%)、「技能実習をした会社が嫌だったから」が1人(9.1%)と、環境を変えるために就業場所を変更したという回答も少数ではあるがみられた。(図表2-27)。

【特定技能(介護)の後のキャリアに関して】

技能実習修了後、特定技能(介護)に移行する予定／移行している者は、特定技能(介護)の後、介護福祉士を目指す方が多い一方で、帰国を検討する人も一定数いる。

- ✓ 特定技能(介護)の後のキャリアとしては、介護福祉士を目指す人が 50 人(68.5%)と大多数である一方で、「5年間働き、その後帰国する」と回答した人が 10 人(13.7%)と、将来的には帰国を検討する人も一定数いることがわかった(図表2-43)。

【技能実習修了後に求める支援について】

技能実習修了後、監理団体や送り出し機関に要望する支援は、「介護福祉士の資格を取る」ための支援が4割半ば。

- ✓ 技能実習を修了した後、監理団体や送り出し機関に要望する支援は、「介護福祉士の資格を取る」ための支援が 81 人(45.0%)と最も多く、次いで「日本語の勉強」が 57 人(31.7%)、「介護の勉強」が 54 人(30.0%)(図表2-33)。

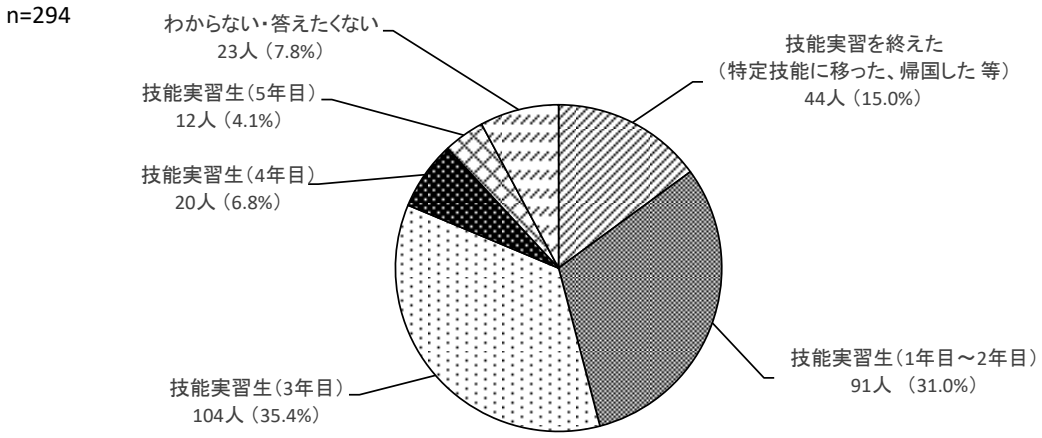
３．調査結果

1） 回答者の属性について

① 現在の技能実習状況（Ｑ１）

✓ 回答者の現在の技能実習実施有無については、「技能実習を終えた（特定技能に移った、帰国した等）」が44名(15.0%)、「技能実習生（1年目～2年目）」が91名（31.0%）、「技能実習生（3年目）」が104名（35.4%）、「技能実習生（4年目）」が20名（6.8%）、「技能実習生（5年目）」が12名（4.1%）等となっている。

図表2-1　技能実習状況（単一回答、以下「SA」と記述）

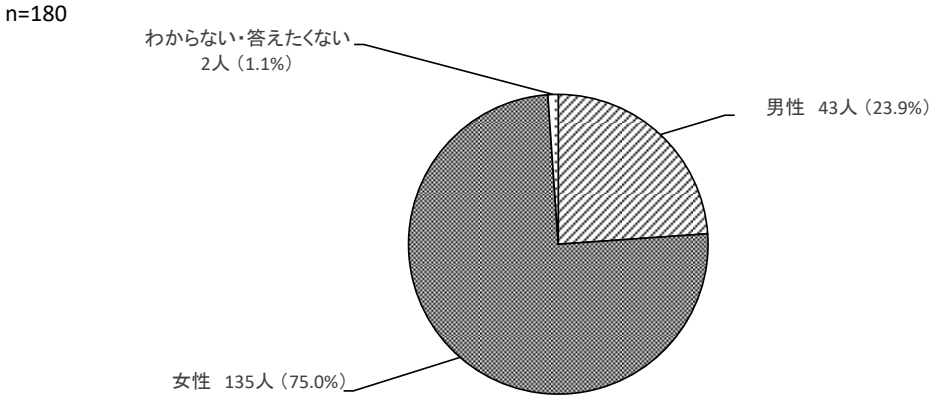


【Q2以降は、Q1にて「1.技能実習を終えた（特定技能に移った、帰国したなど）」「3.技能実習生（3年目）」「4.技能実習生（4年目）」「5.技能実習生（5年目）」を選択した人のみ回答】

② 性別（Ｑ２）

✓ 回答者の性別は、「男性」が43人（23.9%）、「女性」が135人（75.0%）となっている。

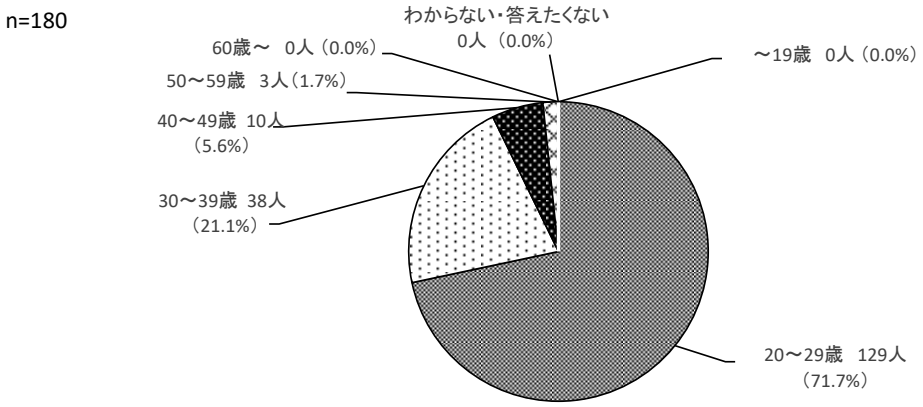
図表2-2 性別（SA）



③　年齢（Ｑ３）

✓　回答者の年齢は、「20～29歳」が129人（71.7%）と最も多く、次いで「30～39歳」が38人（21.1%）等となっている。

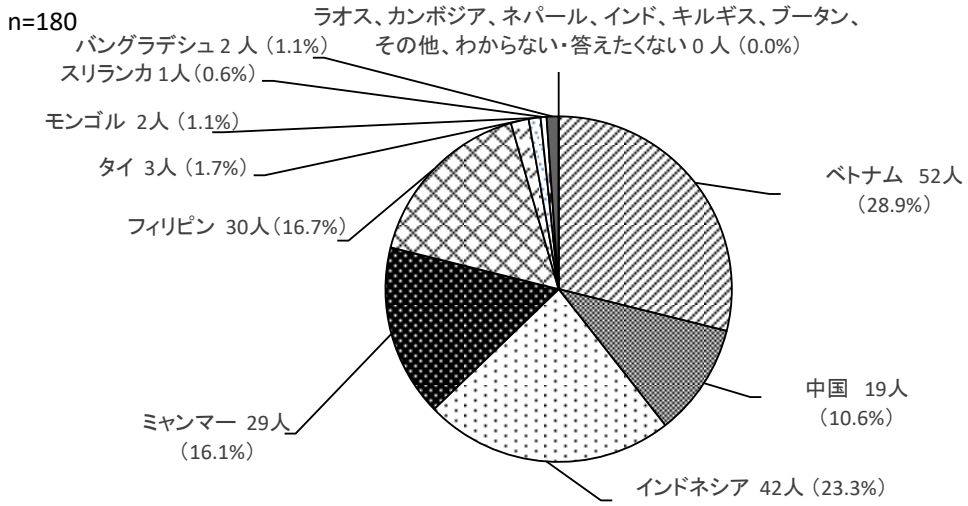
図表2-3　年齢（SA）



④　出身国（Ｑ４）

✓　回答者の出身国は、「ベトナム」が52人（28.9%）と最も多く、次いで、「インドネシア」42人（23.3%）、「フィリピン」30人（16.7%）、「ミャンマー」29人（16.1%）、「中国」19人(10.6%)等となっている。

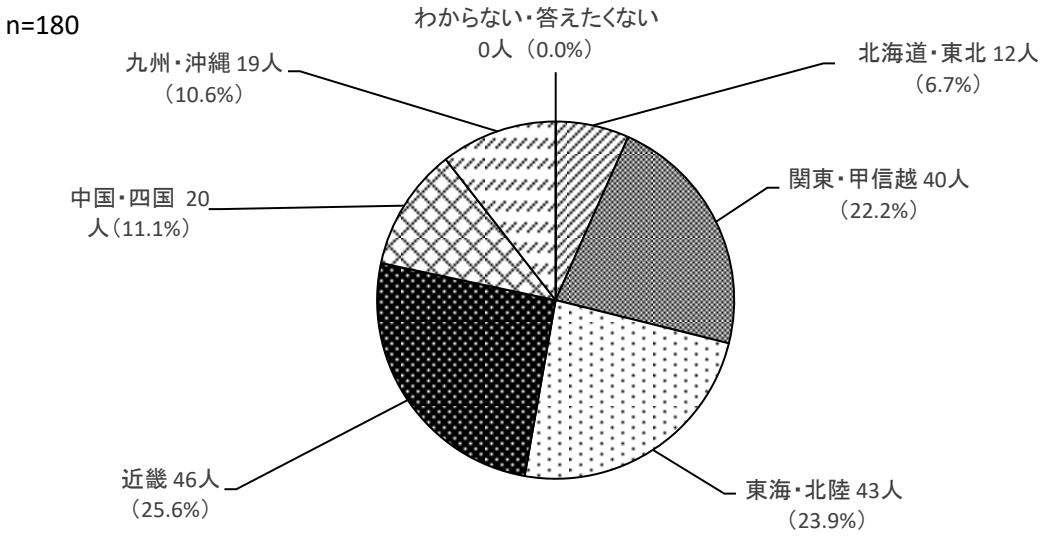
図表2-4　出身国（SA）



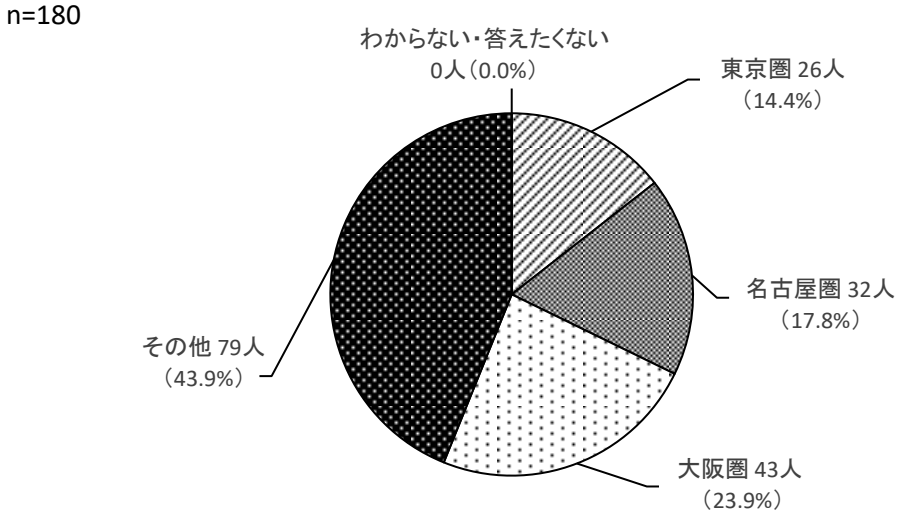
⑤　技能実習実施場所（Ｑ５）

✓　回答者の技能実習実施場所は、「近畿」が46人（25.6％）、「東海・北陸」が43人（23.9％）、「関東・甲信越」が40人（22.2％）とほぼ同数となっている。三大都市圏別[10]にみると、東京圏は26人（14.4％）、名古屋圏は32人（17.8％）、大阪圏は43人（23.9％）と、全体の5割半ばが三大都市圏に所在する介護施設で技能実習を行っている／行っていた結果となった。

図表2-5 技能実習実施場所【地域区分別】（SA）



図表2-6 技能実習実施場所【三大都市圏別】（SA）

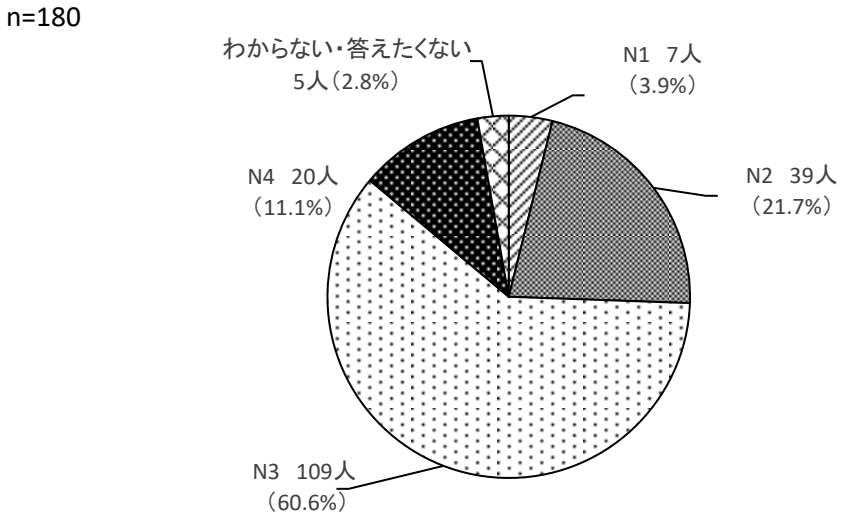


[10] 本調査では三大都市圏に属する都府県を以下のとおりと定義。
東京圏：東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県
名古屋圏：愛知県、岐阜県、三重県
大阪圏：大阪府、兵庫県、京都府、奈良県

⑥　日本語能力（Ｑ６）

✓　回答者の日本語能力について、N3が109人（60.6%）と最も多く、次いでN2が39人（21.7%）等となっている。

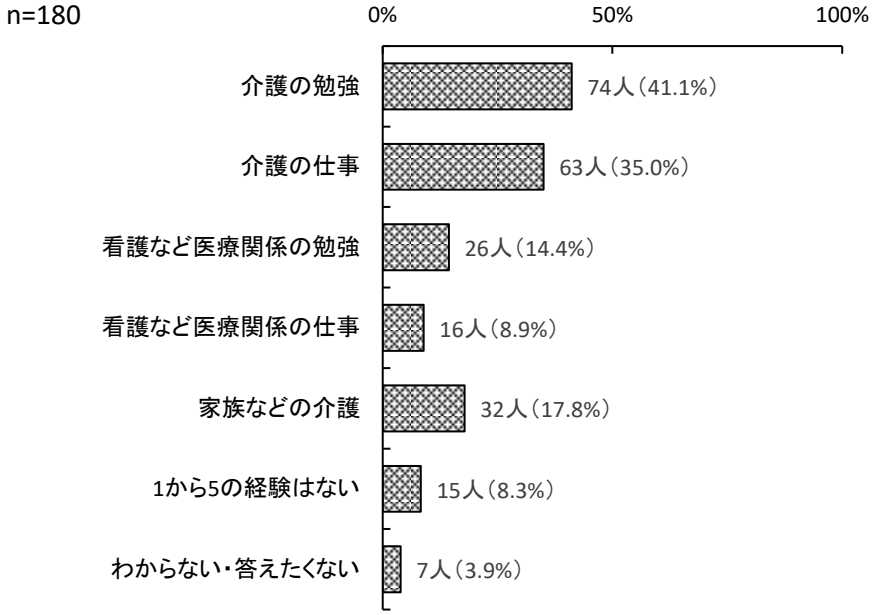
図表2-7　日本語能力（SA）



⑦　入国前の経験（Ｑ７）

✓　回答者が日本に来る前に経験したことについては、「介護の勉強」が74人（41.1%）と最も多く、次いで「介護の仕事」が63人（35.0%）、「家族などの介護」が32人（17.8%）等となっている。

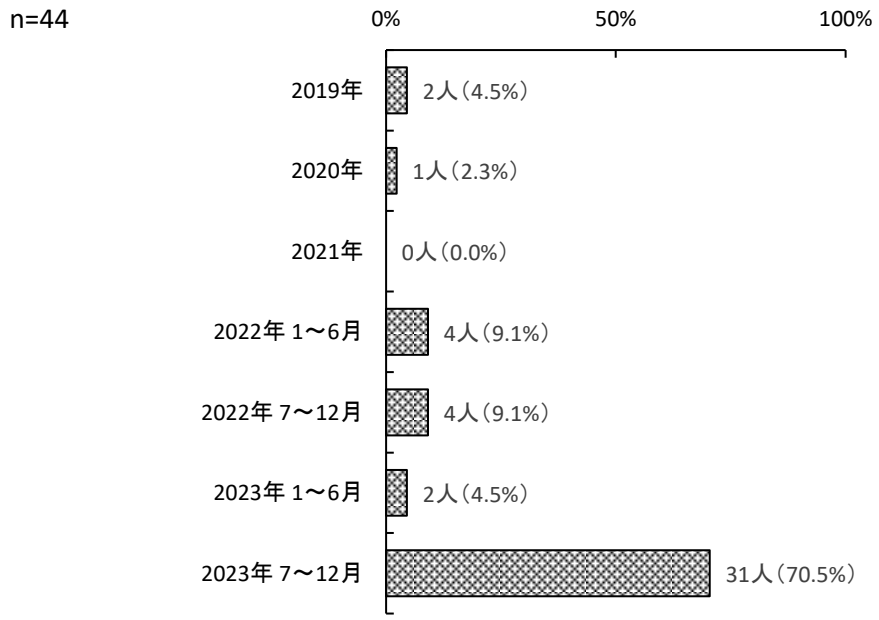
図表2-8　入国前の経験（複数回答、以下「MA」と記述）



⑧　技能実習を終えた時期（Ｑ８）

✓　技能実習修了者に対し、技能実習修了時期を尋ねたところ、「2023 年　7～12 月」が 31 人（70.5%）と最も多く、次いで「2022 年　7～12 月」と「2022 年　1～6月」が4人（9.1%）等となっている。

図表2-9　技能実習を終えた時期（数値入力）

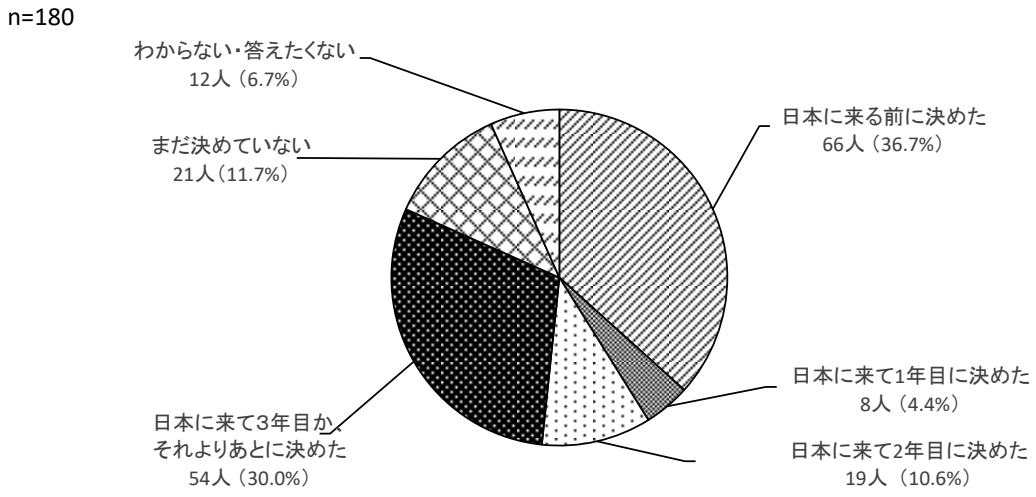


2）　技能実習修了後について

①　技能実習修了後の生活や仕事について決めた時期（Ｑ９）

✓　回答者全員に対し、技能実習修了後のことをいつ頃決定したか尋ねたところ、「日本に来る前に決めた」が66人（36.7%）と最も多く、次いで「日本に来て3年目か、それより後に決めた」が54人（30.0%）等となっている。

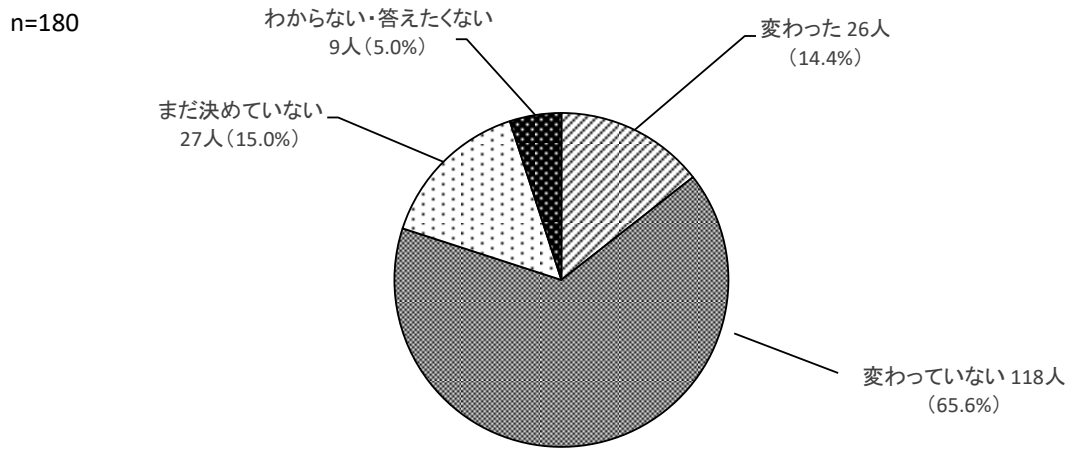
図表2-10 技能実習修了後の生活や仕事について（SA）



② 入国前後の生活や仕事への希望の変化（Q10）

- ✓ 回答者全員に対し、入国前後で生活や仕事の希望が変わったか否か尋ねたところ、「変わった」が26人（14.4%）、「変わっていない」が118人（65.6%）である。
- ✓ また、変化の具体的内容として、「介護福祉士を希望するようになった」や「日本語をもっと勉強して介護以外のほかの仕事もしてみたい」等の回答がみられた。

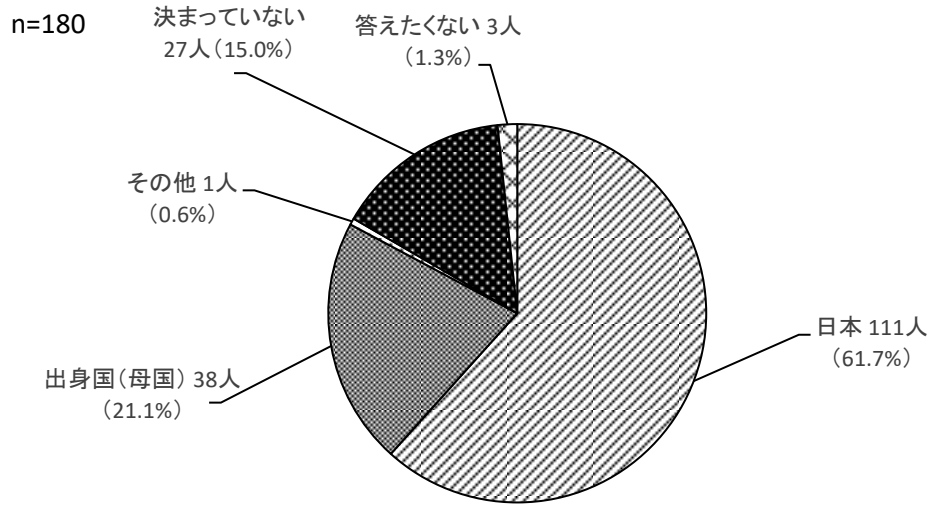
図表2-11 生活や仕事の希望に関する、入国前後での変化の有無（SA）



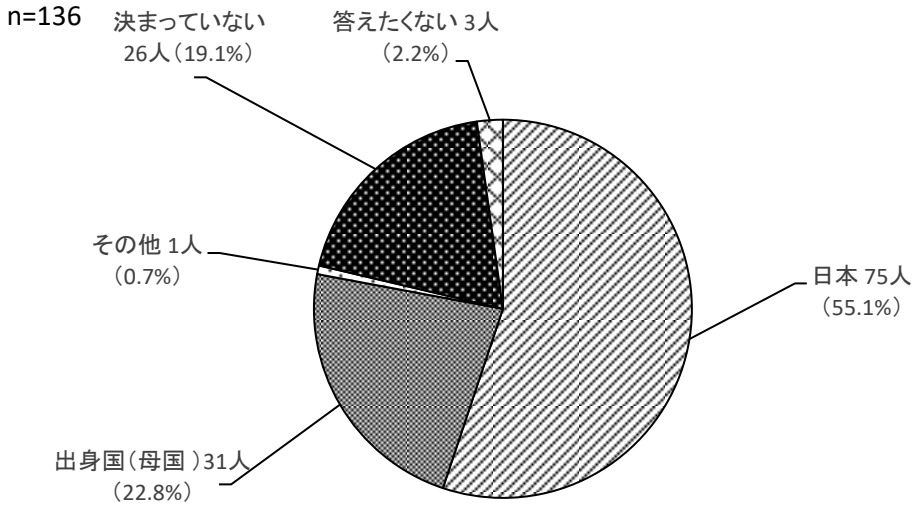
③ ＜技能実習修了後、「日本」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞技能実習修了後の居住国（Q11、Q14）

- ✓ 技能実習修了後の居住国は、「日本」が111人（61.7%）、「出身国（母国）」が38人（21.1%）。
- ✓ 実習修了予定者に限ると「日本」が75人（55.1%）、「出身国（母国）」が31人（22.8%）。実習修了者では「日本」が36人（81.8%）、「出身国（母国）」は7人（15.9%）。

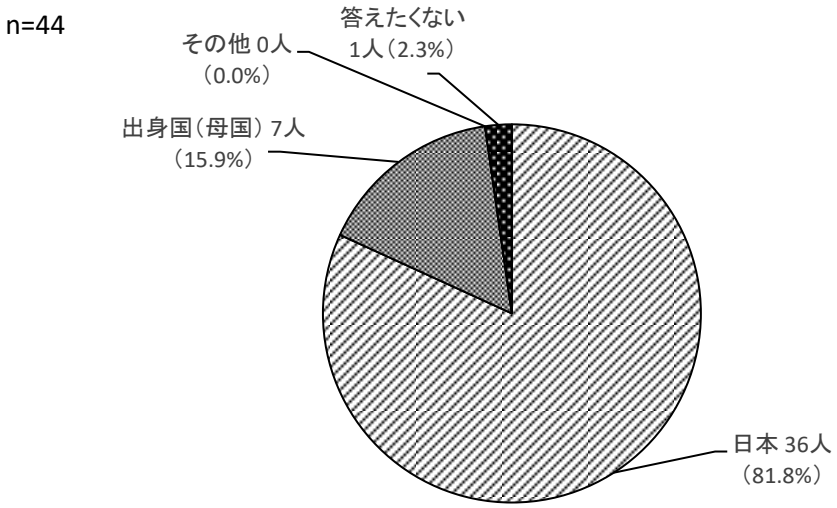
図表2-12 技能実習修了後の居住国（SA）



図表2-13　　技能実習修了後の居住国【実習修了予定者】（SA）



図表2-14　　技能実習修了後の居住国【実習修了者】（SA）

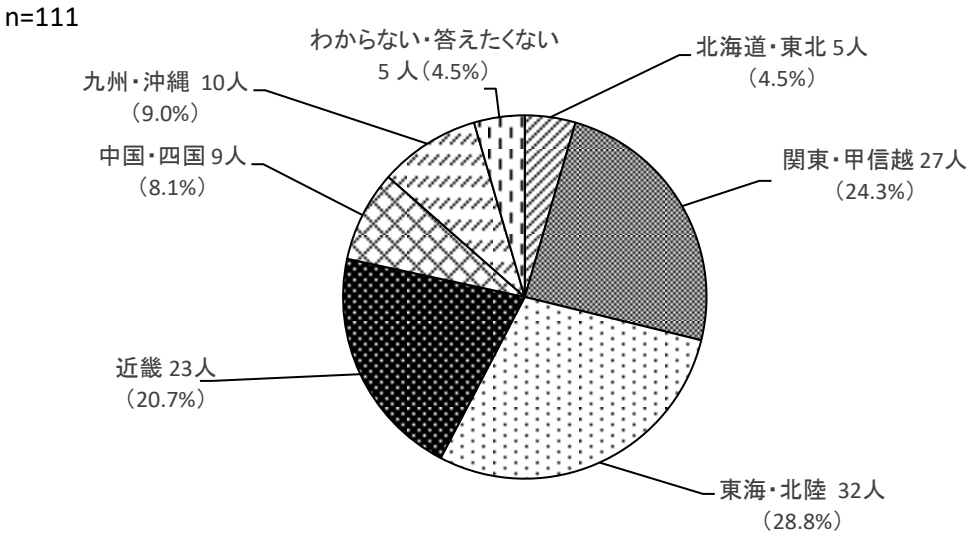


④ ＜技能実習修了後、「日本」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞技能実習修了後住む場所（Q12、Q15）

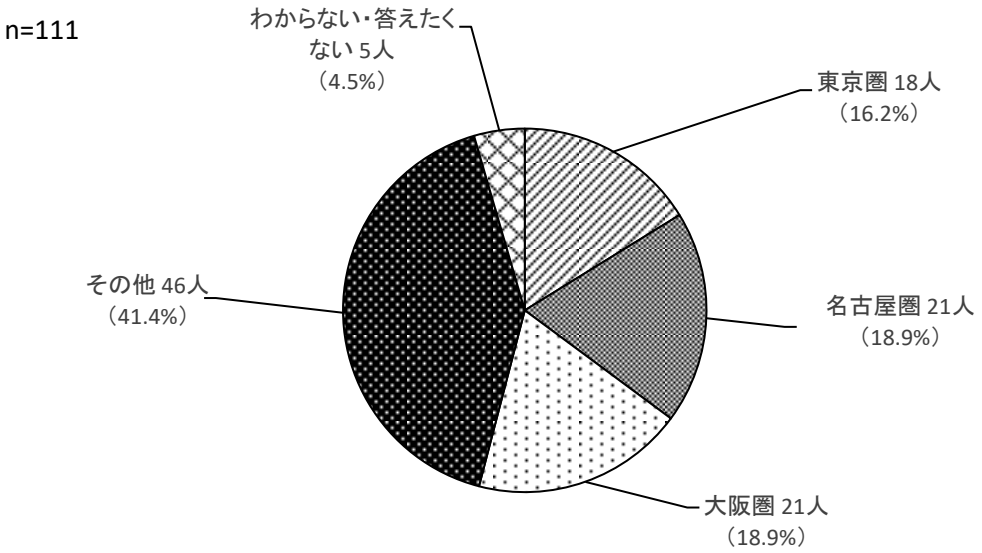
✓ 技能実習修了後も「日本」に居住予定／居住している実習修了者等に、技能実習修了後の居住地域を尋ねたところ、「東海・北陸」が32人（28.8%）と最も多く、次いで「関東・甲信越」が27人（24.3%）。

✓ 三大都市圏別にみると、東京圏は18人（16.2%）、名古屋圏は21人（18.9%）、大阪圏は21人（18.9%）と、全体の5割半ばが技能実習修了後は大規模都市圏に居住する結果となった。

図表2-15　技能実習修了後の居住地域【地域区分別】（SA）

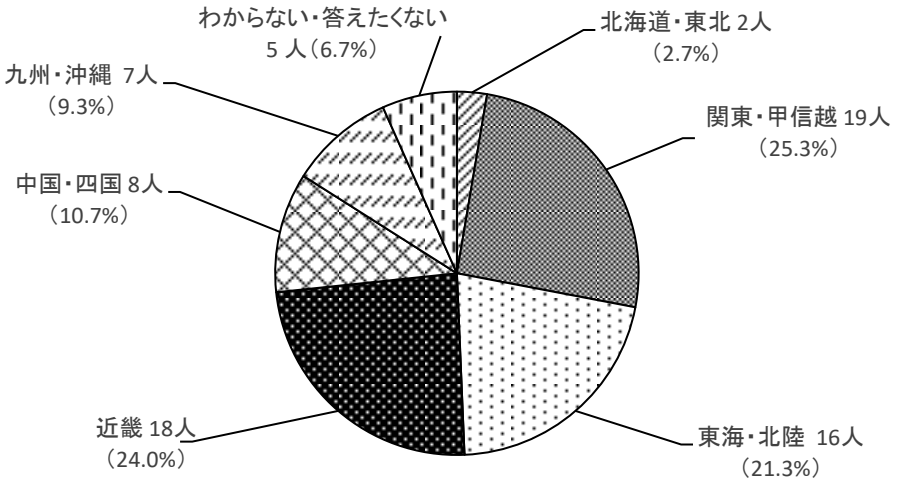


図表2-16　技能実習修了後の居住地域【三大都市圏別】（SA）



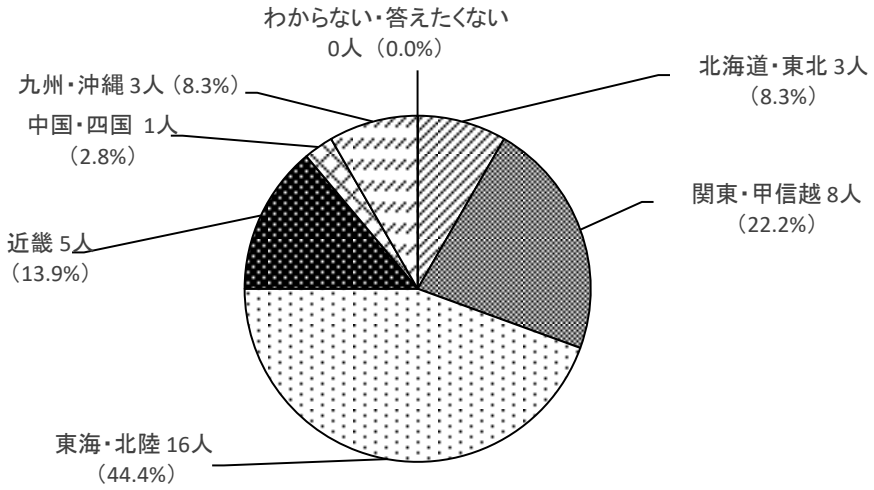
図表2-17　　技能実習修了後の居住地域【実習修了予定者】(SA)

n=75



図表2-18　　技能実習修了後の居住地域【実習修了者】(SA)

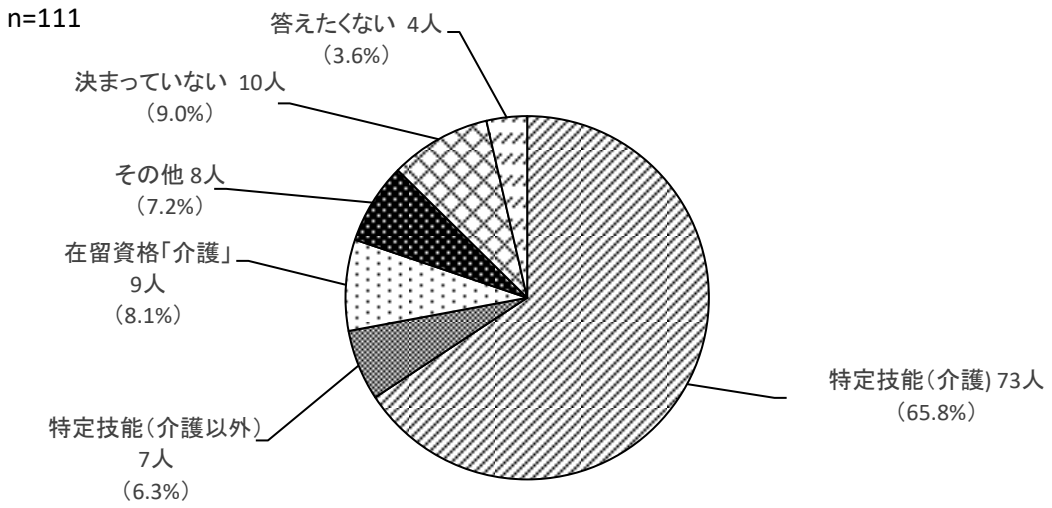
n=36



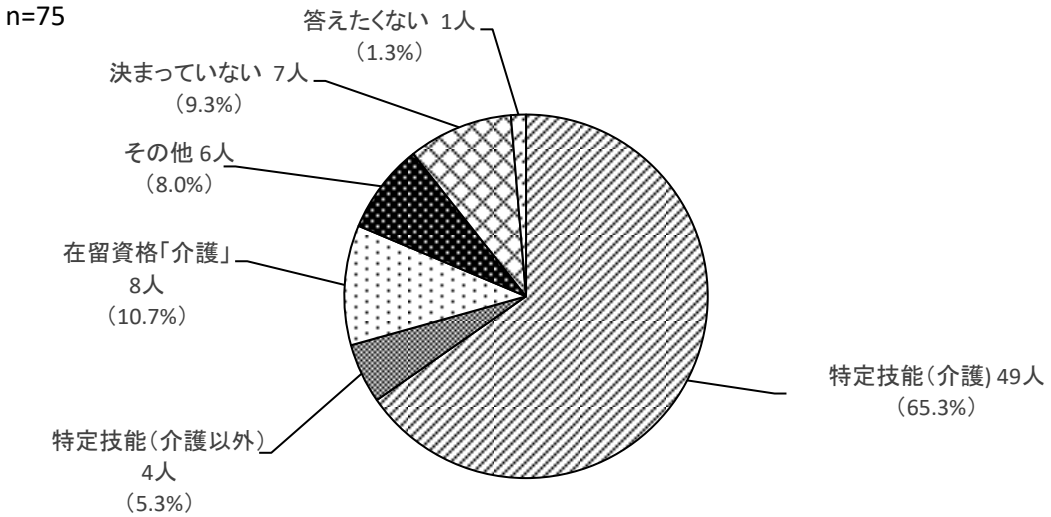
⑤ ＜技能実習修了後、「日本」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞技能実習修了後の在留資格について（Q13、Q16）

✓ 技能実習修了後も「日本」に居住予定／居住している実習修了者等に、技能実習修了後の在留資格を尋ねたところ、「特定技能（介護）」が73人（65.8%）、「在留資格（介護）」は9人（8.1%）であった。

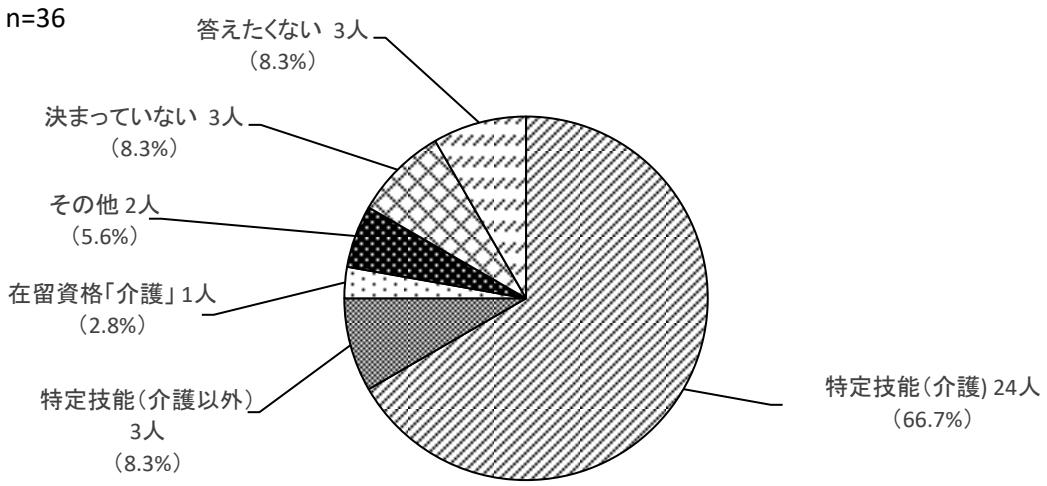
図表2-19　　技能実習修了後の在留資格（SA）



図表2-20　　技能実習修了後の在留資格【実習修了予定者】（SA）



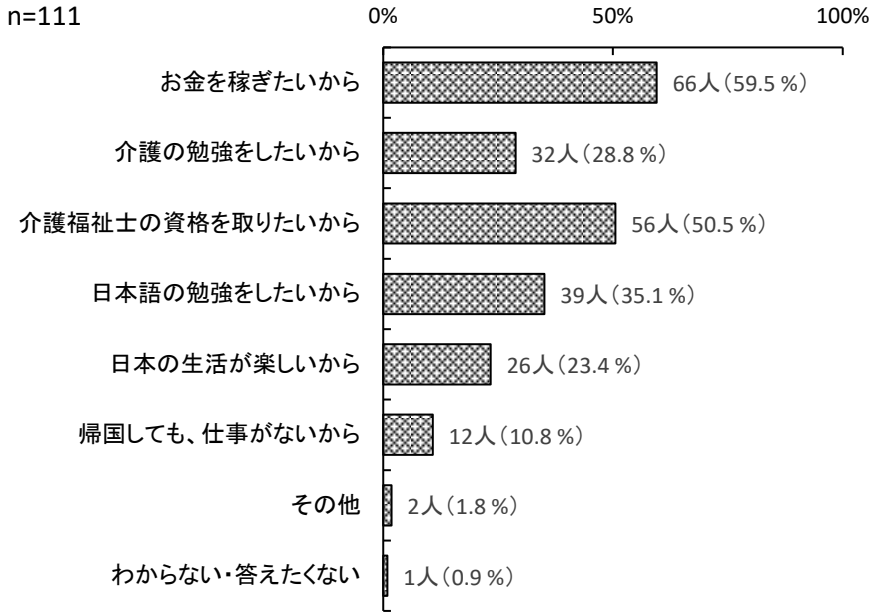
図表2-21　　技能実習修了後の在留資格【実習修了者】（SA）



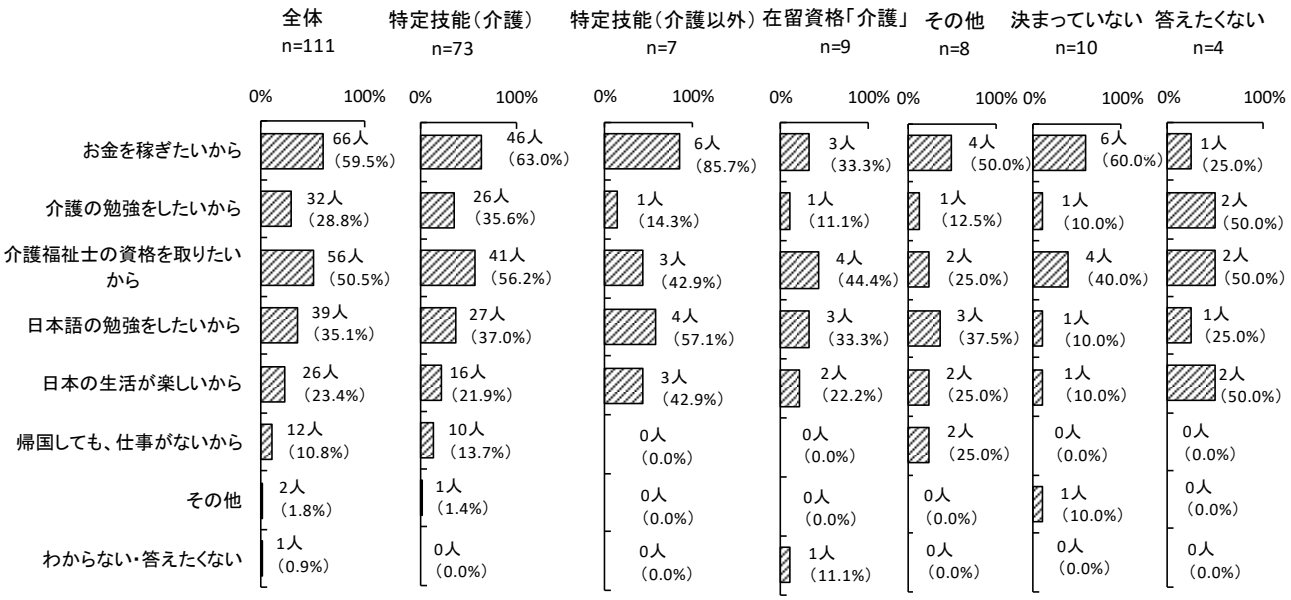
⑥ ＜技能実習修了後、「日本」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞技能実習修了後、日本に居住する理由（Q17）

✓ 技能実習修了後も「日本」に居住予定／居住している実習修了者等に、日本に居住する理由を尋ねたところ、「お金を稼ぎたいから」が 66 人(59.5%)と最も多く、次いで、「介護福祉士の資格を取りたいから」が 56 人(50.5%)等であった。

図表2-22 技能実習修了後日本に居住する理由（MA）



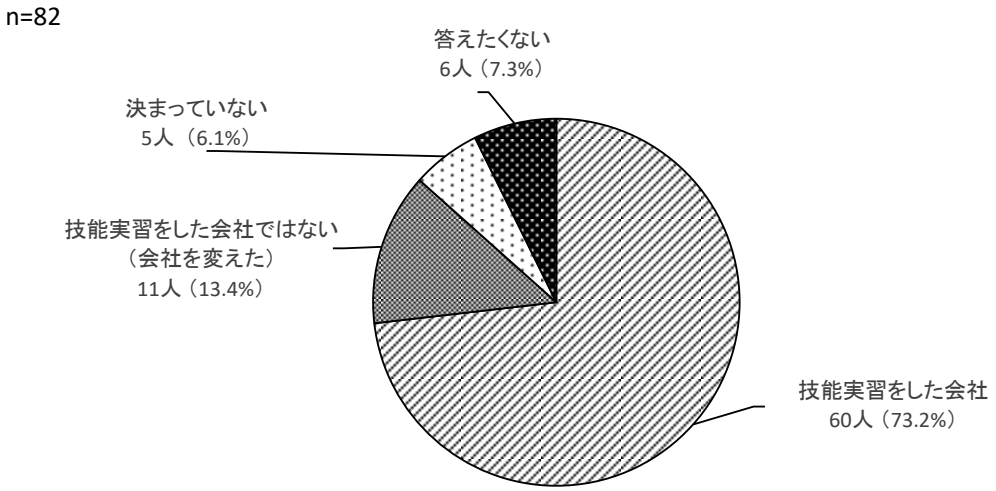
図表2-23 技能実習修了後日本に居住する理由【実習修了後の在留資格別】（MA）



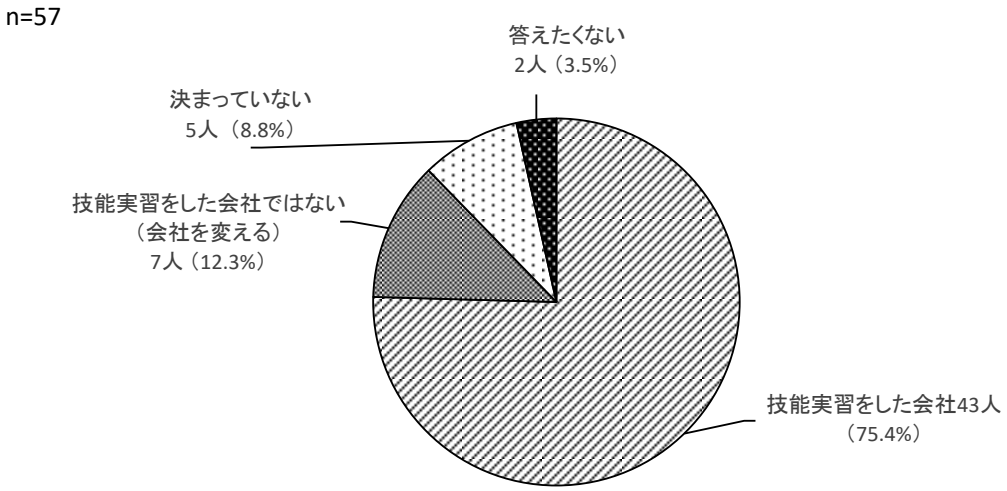
⑦ ＜「特定技能 （介護）」または 「在留資格 「介護」」に移行予定の技能実習生／移行した実習修了者のみ＞技能実習修了後の勤務先について（Q18、Q19）

✓ 「特定技能（介護）」または「在留資格「介護」」に移行予定の技能実習生／移行した実習修了者等について、その後の勤務先は「技能実習をした会社」が 60 人（73.2%）であった。

図表2-24　　技能実習修了後の勤務先（SA）

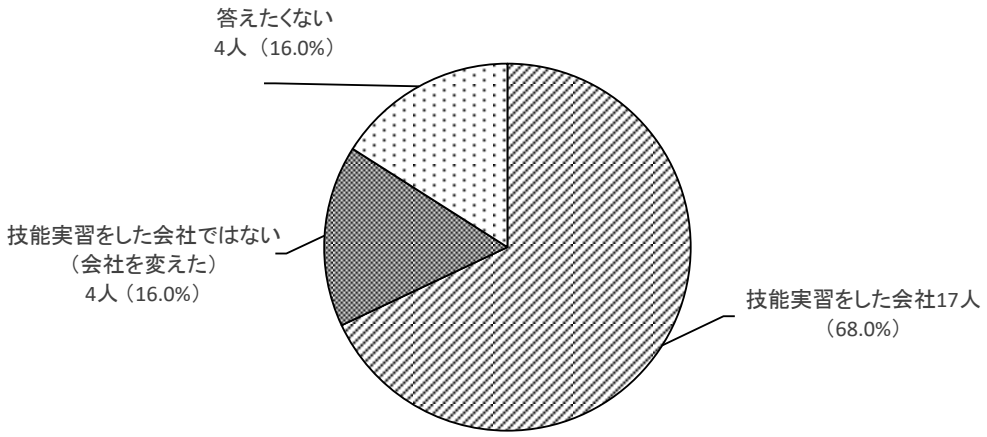


図表2-25　　技能実習修了後の勤務先 【実習修了予定者】（SA）



図表2-26　　技能実習修了後の勤務先【実習修了者】(SA)

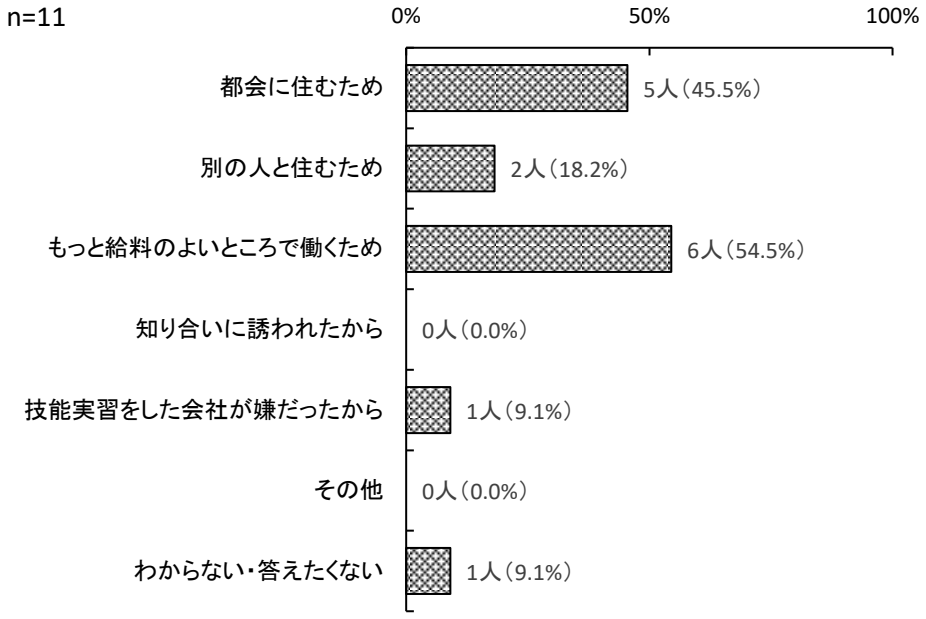
n=25



⑧ ＜技能実習をした会社以外で 「特定技能 （介護）」または 「在留資格 「介護」」に移行予定の技能実習生／移行した技能実習修了者のみ＞勤務する会社を変える／変えた理由（Q20）

✓ 実習修了後、「特定技能（介護）」または「在留資格「介護」」に移行予定／移行し、勤務先を変更予定の技能実習生／変更した実習修了者等に対し、変更理由を尋ねたところ、「もっと給料のよいところで働くため」が6人（54.5%）と最も多く、次いで「都会に住むため」が5人（45.5%）、「別の人と住むため」が2人（18.2%）等となっている。

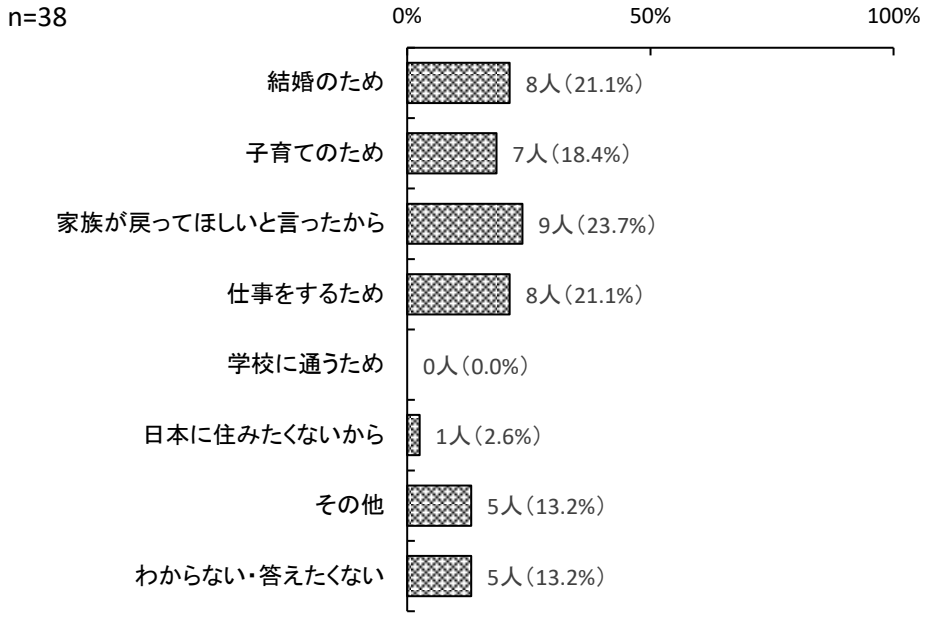
図表2-27 勤務先の変更理由（MA）



⑨ ＜技能実習修了後、「出身国　（母国）」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞帰国する／帰国した理由（Q21）

✓ 帰国予定の技能実習生／帰国した実習修了者等に、帰国理由を尋ねたところ、「家族が戻ってほしいと言ったから」が9人（23.7%）と最も多く、次いで「結婚のため」と「仕事をするため」がそれぞれ8人（21.1%）であった。

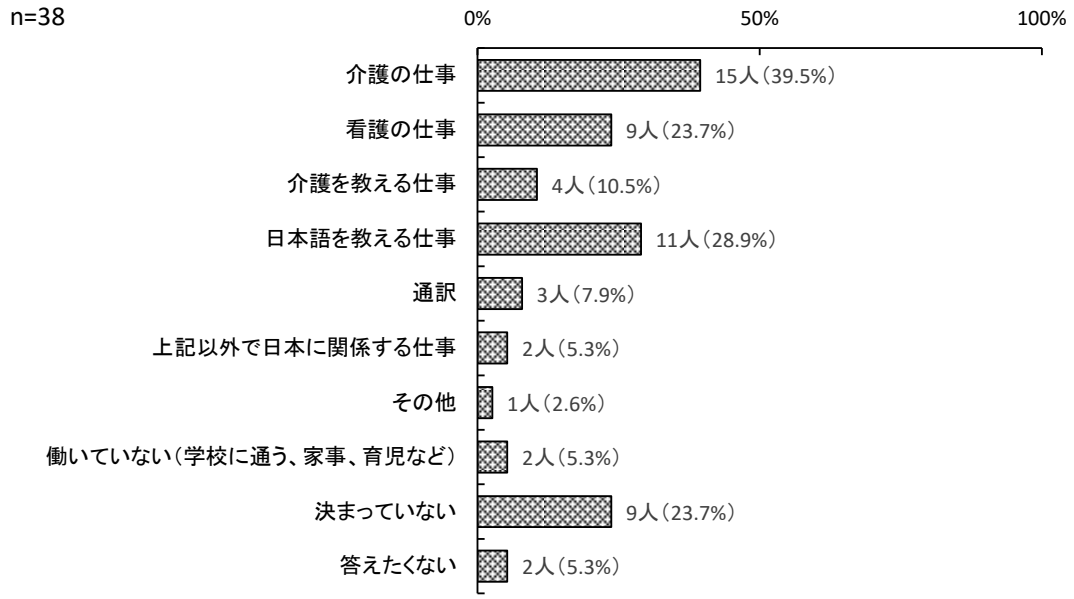
図表2-28　　帰国／帰国予定理由（MA）



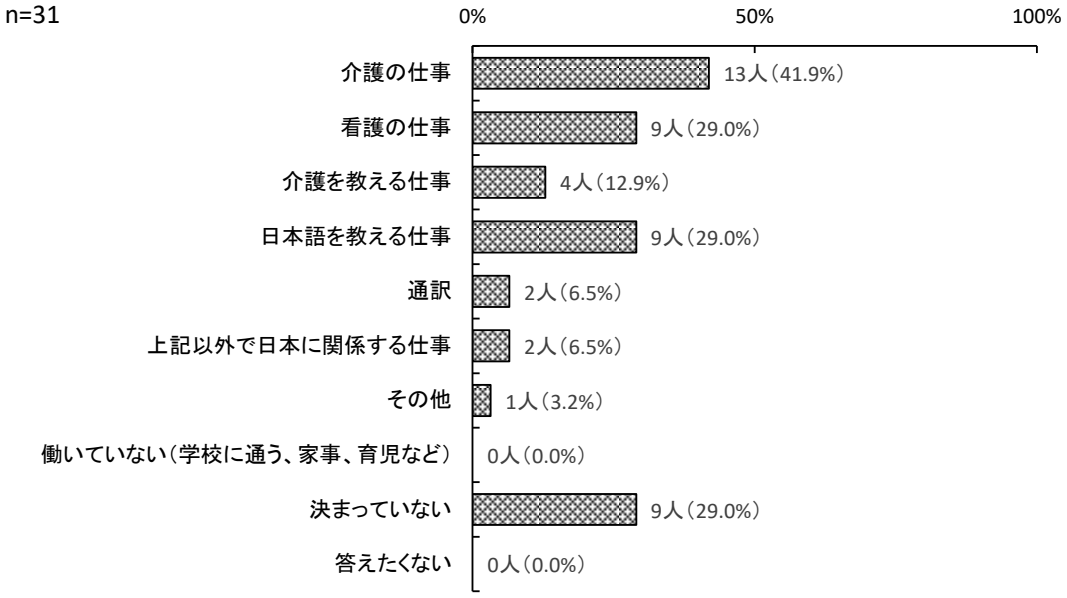
⑩ ＜技能実習修了後、「出身国　（母国）」に居住予定の技能実習生／居住している実習修了者のみ＞帰国後の仕事（Q22、Q23）

✓ 帰国予定／帰国した実習修了者等に、帰国後の仕事を尋ねたところ、「介護の仕事」が 15 人（39.5%）と最も多く、次いで「日本語を教える仕事」が 11 人（28.9%）、「看護の仕事」が9人（23.7%）等であった。

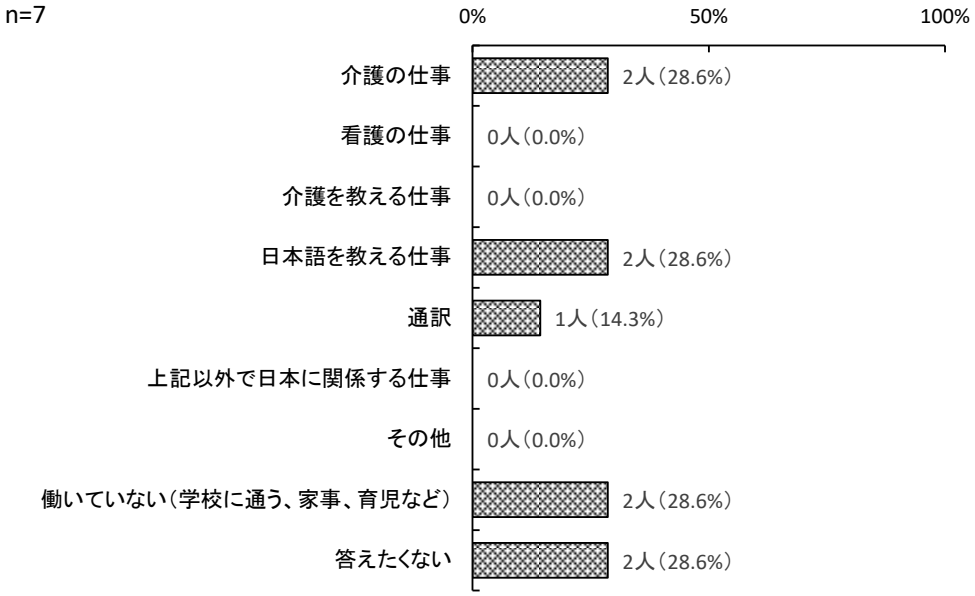
図表2-29　　技能実習修了後の就業状況（MA）



図表2-30　技能実習修了後の就業状況 【実習修了予定者】(MA)



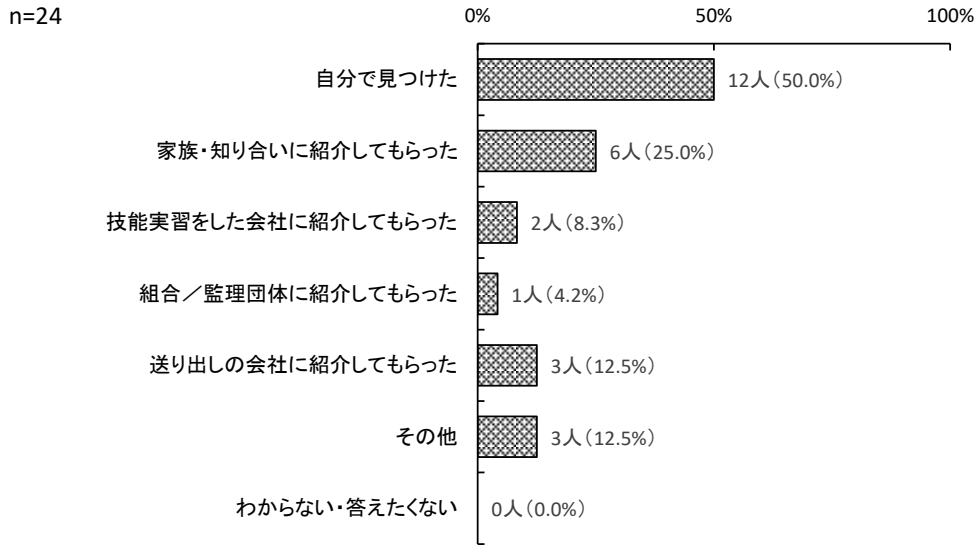
図表2-31　技能実習修了後の就業状況 【実習修了者】(MA)



⑪ ＜技能実習修了後、出身国 （母国）で 「介護の仕事」「看護の仕事」「介護を教える仕事」「日本語を教える仕事」「通訳」「１～５以外で日本に関係する仕事」のいずれかを行う予定の技能実習生／行っている実習修了者のみ＞帰国後の仕事の見つけ方（Q24）

✓ 母国で仕事をする予定の技能実習生／仕事をしている実習修了者に対し、どのようにして仕事を見つけたか尋ねたところ、「自分で見つけた」が 12 人（50.0%）と最も多く、次いで「家族・知り合いに紹介してもらった」が6人（25.0%）、「送り出しの会社に紹介してもらった」が3人（12.5%）等であった。

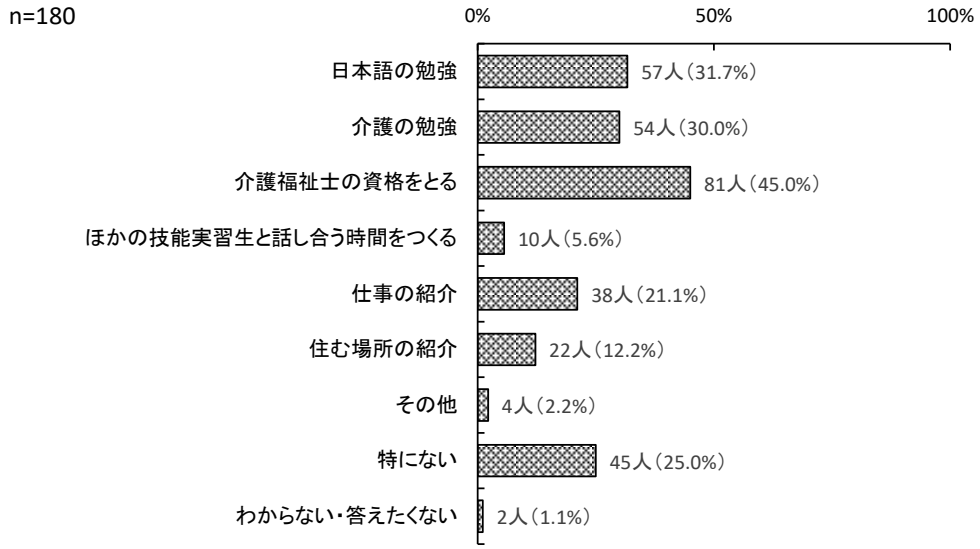
図表2-32　　帰国後の就業先の見つけ方（MA）



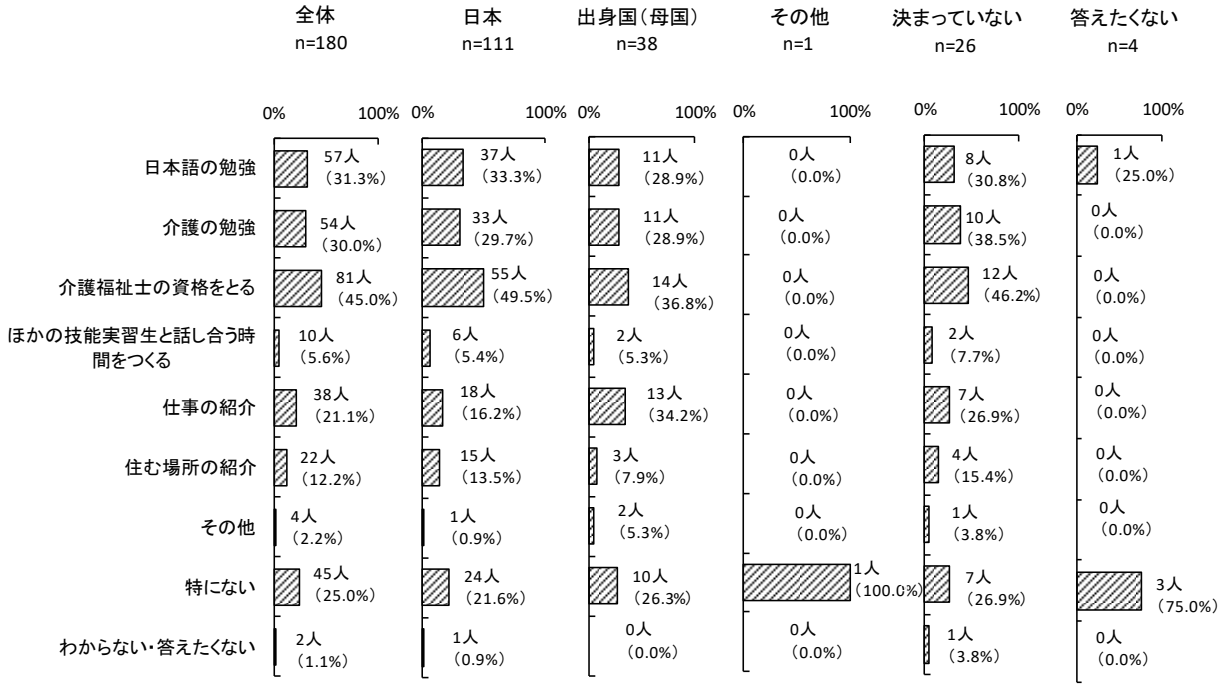
⑫ 技能実習修了後、希望の仕事をするために支援してほしかったこと（Q25）

- ✓ 技能実習修了後希望する仕事に就くために、監理団体や送り出し機関にどのようなことをフォローしてほしかったか尋ねたところ、「介護福祉士の資格をとる」が 81 人（45.0%）と最も多く、次いで、「日本語の勉強」が 57 人（31.7%）、「介護の勉強」が 54 人（30.0%）等であった。
- ✓ 技能実習修了後の居住国別にみると、「日本」に居住予定の技能実習生／実習修了者では「介護福祉士の資格をとる」が 55 人（49.5%）、「日本語の勉強」が 37 人（33.3%）となっている。一方、「出身国（母国）」では「介護福祉士の資格を取る」が 14 人（36.8%）、「仕事の紹介」が 13 人（34.2%）等となっている。

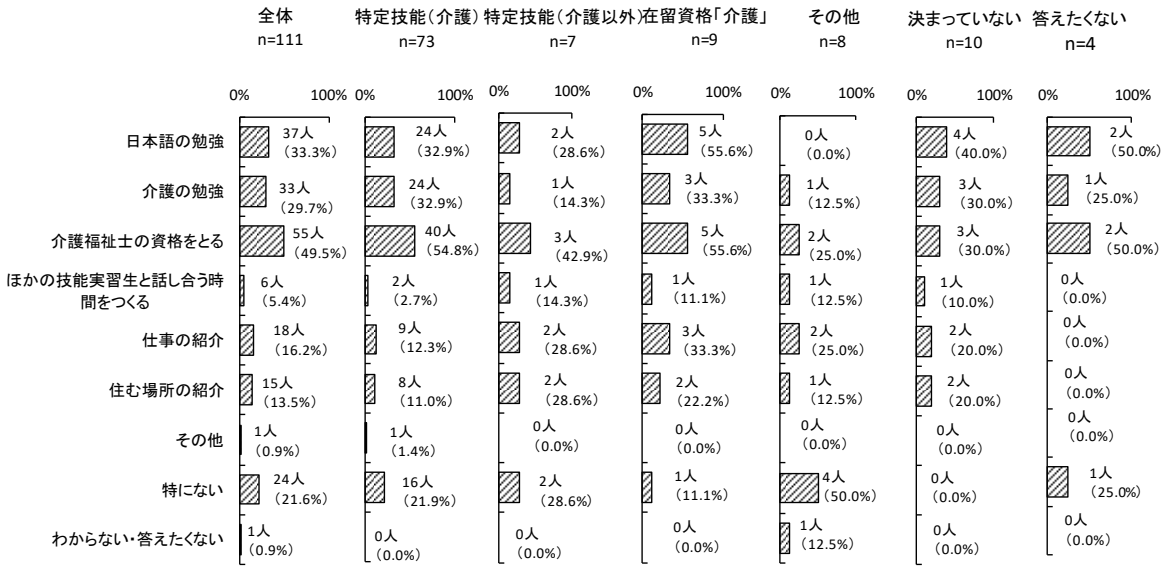
図表2-33　監理団体や送り出し機関に求める支援（MA）



図表2-34　監理団体や送り出し機関に求める支援【実習修了後の居住国別】（MA）



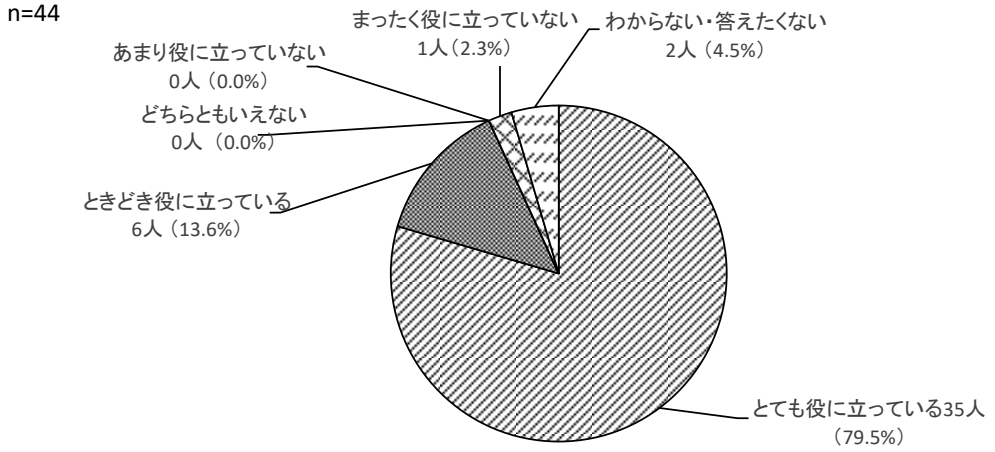
図表2-35　監理団体や送り出し機関に求める支援【実習修了後の在留資格別】(MA)



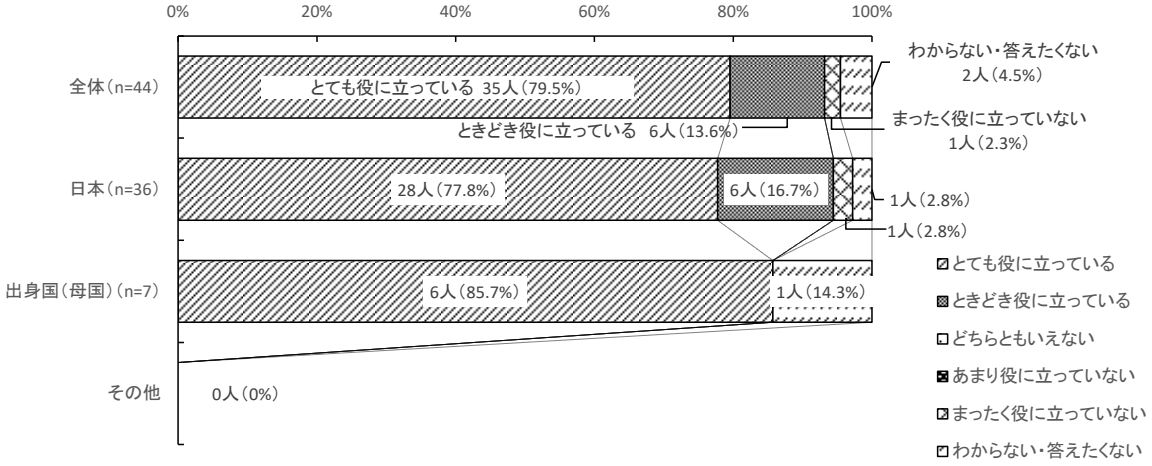
⑬ ＜技能実習修了者のみ＞技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか（Q26）

- ✓ 技能実習修了者に対し、技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか尋ねたところ、「とても役に立っている」が 35 人（79.5%）と最も多く、次いで「ときどき役に立っている」が6人（13.6%）等であった。
- ✓ 実習修了後の居住国別にみると、「出身国（母国）」に居住している実習修了者についても、「とても役立っている」が6人（85.7%）と、サンプル数は少ないものの8割半ばの人が「役に立っている」と回答している。

図表2-36　技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか(SA)



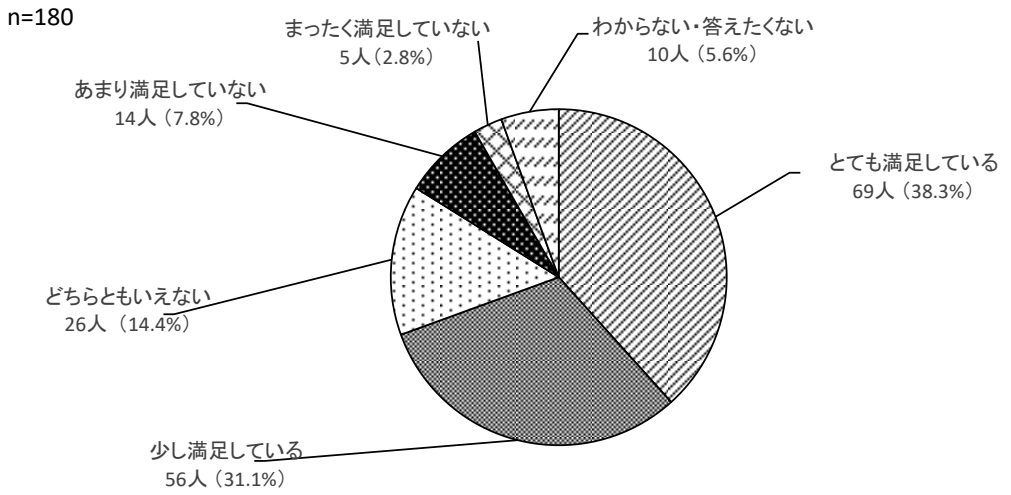
図表2-37　技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか【実習修了後の居住国別】(SA)



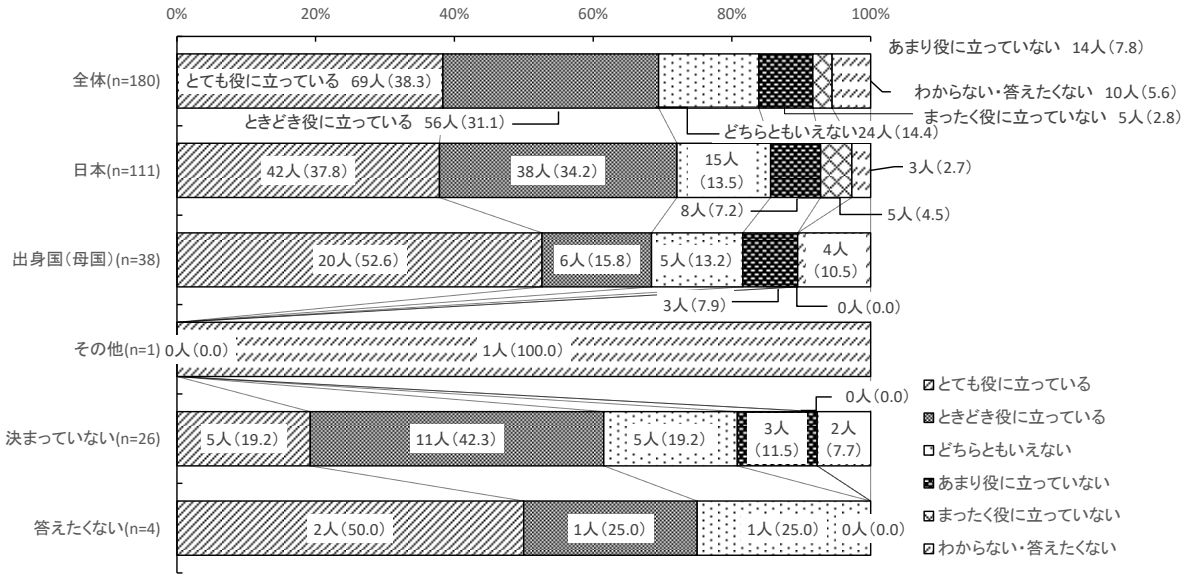
⑭ 技能実習に対する満足度（Q28）

- ✓ 技能実習の満足度は、「とても満足している」が 69 人（38.3%）と最も多く、次いで「少し満足している」が 56 人（31.1%）、「どちらともいえない」が 26 人（14.4%）。
- ✓ 実習修了後の居住国別にみると、「日本」に居住予定の技能実習生／居住する実習修了者では「とても役に立っている」「ときどき役に立っている」の回答の合計が 80 人（72.0%）、帰国予定の技能実習生／帰国した実習修了者でも上記回答の合計が 26 人（68.4%）と、7割程度の技能実習生が概ね満足していると回答した。

図表2-38 技能実習に対する満足度（SA）



図表2-39 技能実習に対する満足度【実習修了後の居住国別】(SA)



⑮ 技能実習に対する満足度の具体的理由（Q29）

✓ 技能実習への満足度に関する具体的内容として、以下の回答がみられた（主なものを抜粋）。

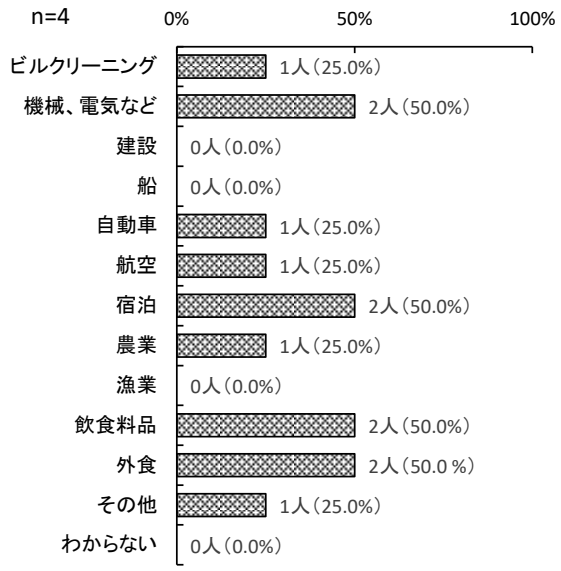
- 介護福祉士資格を取得し当初の目的を達成できたから
- 日本人の同僚が優しくいつもお世話をしてくれたから
- 今働いている会社によくしてもらっているから
- 日本がきれいで安全な所だったから

⑯ ＜「特定技能（介護以外）」に移行予定の技能実習生／移行した技能実習修了者で職種が定まっている人のみ＞変更後の職種（Q30）

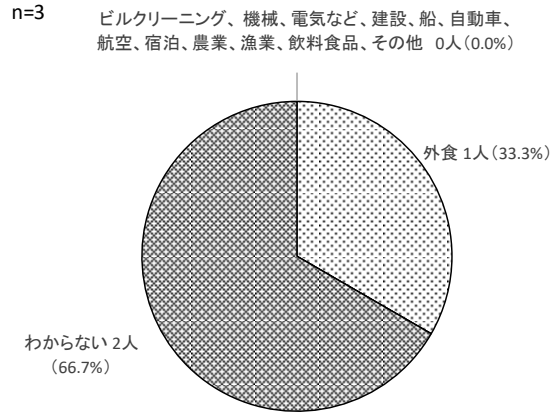
✓ 介護職種以外の特定技能に移行予定の技能実習生に対して、変更後の希望職種を尋ねたところ、「機械・電気など」「宿泊」「飲食料品」「外食」がそれぞれ2人(50.0%)、次いで「ビルクリーニング」「自動車」「航空」「農業」「その他」がそれぞれ1人(25.0%)であった。

✓ 介護職種以外の特定技能に移行した技能実習修了者に対して、変更後の職種を尋ねたところ、「わからない」が2人（66.7%）、「外食」が1人(33.3%)であった。

図表2-40 職種変更後の仕事【実習修了予定者】(MA)



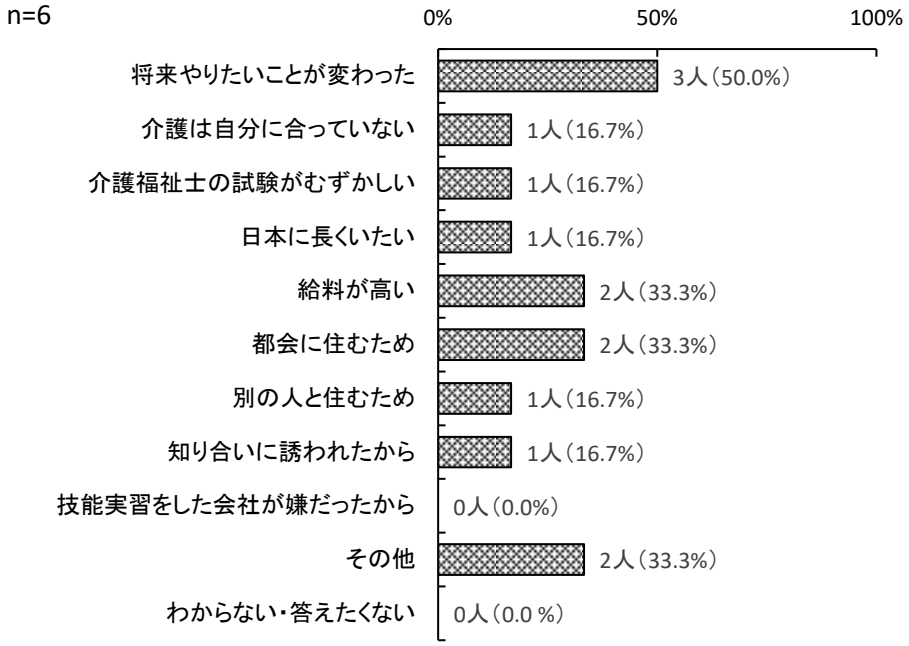
図表2-41 職種変更後の仕事【実習修了者】(SA)



⑰ ＜「特定技能（介護以外）」に移行予定の技能実習生／移行した技能実習修了者で職種が定まっている人のみ＞職種を変更した理由（Q31）

✓ 職種を変更した理由は、「将来やりたいことが変わった」3人(50.0%)と最も多く、次いで、「給料が高い」と「都会に住むため」と回答した人が 2 人(33.3%)であった。

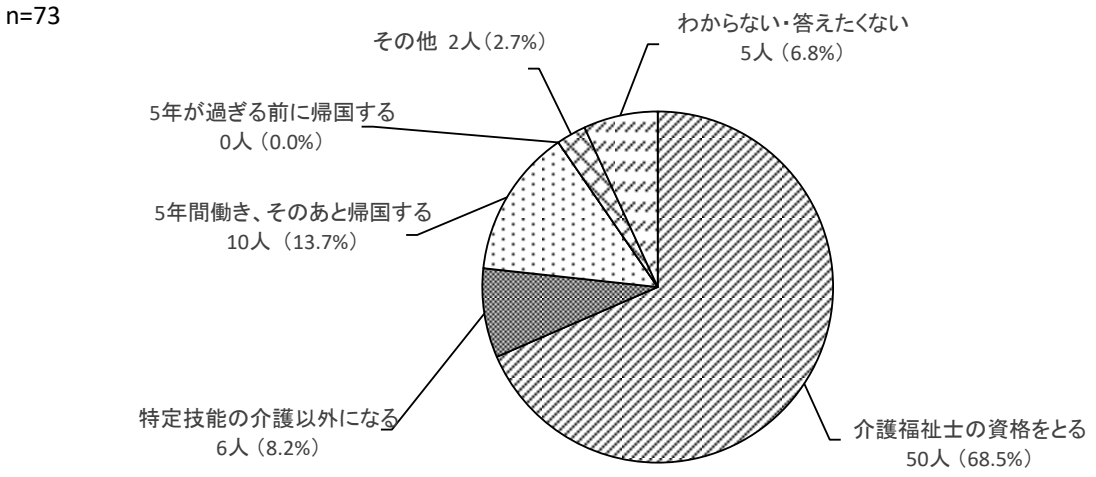
図表2-42 職種を変更した理由(MA)



⑱ ＜「特定技能(介護)」に移行予定の技能実習生／移行している技能実習修了者のみ＞今後のキャリア（Q32）

✓ 特定技能（介護）に移行予定／移行している技能実習修了者に対して、今後のキャリアの予定を尋ねたところ、「介護福祉士の資格をとる」が 50 人（68.5%）と最も多く、次いで、「5年間働き、その後帰国する」が 10 人（13.7%）となった。

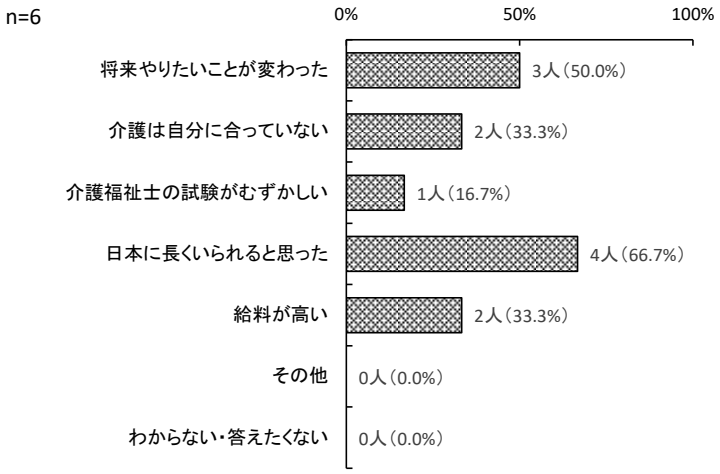
図表2-43　今後のキャリア（SA）



⑲ ＜「特定技能(介護)」に移行予定の技能実習生／移行している技能実習修了者のうち、今後、特定技能の介護以外への移行を検討している技能実習修了者等のみ＞特定技能の介護職種以外を選択する理由（Q33）

✓ 特定技能の介護以外を選択する理由を尋ねたところ、「日本に長くいられると思った」が4人（66.7%）と最も多く、次いで「将来やりたいことが変わった」が3人（50.0%）等となっている。

図表2-44 職種変更の理由（MA）



第３章　外国人介護人材の帰国後等の活躍に関するヒアリング調査（関係団体等向け／外国人介護人材向けヒアリング調査）

第３章　外国人介護人材の帰国後等の活躍に関するヒアリング調査
（関係団体等向け／外国人介護人材向けヒアリング調査）

１．調査の概要

1）目的

✓ 技能実習を通じたキャリア形成を推進するための取組・支援及び技能実習修了者等の多様な活躍における様子について、個別事例に基づき把握することを目的として、これを推進するための取組・支援を推進する団体及び技能実習修了者を対象にヒアリング調査を実施した。

2）調査対象と調査方法

①　調査対象の選定方法

✓ WG 委員等からの推薦や、公開情報の閲覧等を通し、調査目的に適う介護事業者や実習修了者等を選定した。

②　調査対象者

✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表3-1 調査対象（関係団体等）

No.	調査対象	分類	調査実施日
1	J-SAT Co., Ltd(株式会社ジェイサット)	監理団体/送り出し機関	令和5年8月23日
2	静岡県／静岡県社会福祉協議会	自治体	令和5年8月28日
3	株式会社3eee	介護事業者	令和5年9月12日
4	株式会社ONODERA USER RUN	教育機関	令和5年9月12日
5	社会福祉法人小田原福祉会　潤生園	介護事業者	令和5年11月10日
6	インフィック株式会社	サービス・人材派遣	令和5年11月14日
7	ウェルグループ	介護事業者	令和5年11月20日
8	社会福祉法人青森社会福祉振興団	介護事業者	令和5年11月30日
9	社会福祉法人のぞみ福祉会 ケアハウスのぞみ	介護事業者	令和5年12月7日
10	社会福祉法人渓仁会	介護事業者	令和5年12月7日
11	株式会社悠ライフ	介護事業者	令和5年12月13日

図表3-2 調査対象（技能実習修了者等）

No.	調査対象	就労状況	調査実施日
1	特定技能で入国したA氏 （ミャンマー、女性）	介護福祉士を目指し、日本の介護施設で勤務	令和5年9月12日
2	技能実習修了後特定技能へ移行したのち、介護福祉士資格を取得し帰国したB氏（中国、男性）	母国で訪問系介護サービスでの就業を検討中	令和5年11月20日
3	技能実習修了後、介護福祉士資格を取得したC氏（インドネシア、女性）	日本の介護施設で勤務	令和5年12月7日
4	技能実習修了後特定技能へ移行したのち、介護福祉士資格を取得したD氏（ミャンマー、女性）	日本の介護施設で勤務	令和5年12月13日

第4章　外国人介護人材のキャリア形成支援のためのガイドブック

※ガイドブック文中・図中にページ番号や項番が記載されている場合は、全てガイドブック内におけるページ番号や項番である点に留意されたい。

外国人介護人材の
キャリア形成支援のためのガイドブック

外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業 ワーキンググループ
事務局：みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社
（厚生労働省 令和５年度老人保健健康増進等事業）

2023 年 11 月公表の「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」による最終報告書では、制度趣旨と実態との乖離を解消すべく、技能実習制度の発展的解消と新たな制度（報告書では「育成就労制度」との名称案）の創設が提言されました。新たな制度は、人材確保・人材育成を目的とし、特定技能への移行を念頭においた制度として設計されていくことになります。今後受入れ企業等は、新たな制度の趣旨に則り外国人介護人材が安心して働き続け、必要な知識・技能（日本語及び介護）を習得できる環境を整備する必要があります。

他方、国家間の人材獲得競争が激化する中で、アジア諸国の未来ある人材には多様な選択が可能となっており、「日本で」「介護の」仕事に就くことが必ずしも魅力的な選択肢とはいえない状況が顕在化しています。今後日本という国・介護という仕事が外国人材に選ばれるものとなるために何が必要なのか。これを考える上での重要な視点の一つが「日本での就労を通じた外国人介護人材のキャリア形成」です。しかも、技能実習制度（あるいは新たな制度）～特定技能制度の枠組みに留まらず、より長期の目線に立って、多様な外国人介護人材のキャリアを考えることが必要です。なぜなら、これら制度を通じた日本での就労は外国人材にとって長いキャリアの一部でしかないためです。つまり、各在留資格内での在留期間を終えたその先には日本での就業継続のみならず母国・第三国等様々な選択肢が視野に入ってくるはずであり、その際に日本での就労の経験が彼ら･彼女らの将来に有意義なものとなることが、「選ばれる日本」「選ばれる介護職」となる上で重要と考えるためです。

私たちは、介護職種での技能実習修了後の人材の、その後の進路に関する調査を2か年にわたり実施しました。本ガイドブックは、調査を通じてみえてきた「外国人介護人材のキャリア形成を支援するための取組の方向性」をご紹介するものです。各章で取り上げる取組内容・事例はどれも容易に実践できるものではありません。しかし、外国人介護人材の未来をより良いものにするために多くの試行錯誤と苦労を重ねながら取り組む方たちの奮闘を知ってもらうことは、それ自体に大きな価値があると思います。また、ガイドブックを通じて、「日本での就労（介護）を通じてどのようなキャリアを形成できることが望ましいのか、外国人材本人の目線に立って考える」「自社での就労が、外国人材のどのようなキャリア形成につながるのか考える」という視座をお伝えできるのではないかとも考えています。技能実習（あるいは新たな制度）を受入れ企業と外国人材双方の発展や成長につなげる上で、このガイドブックが何らかのヒントになれば幸いです。

2024 年3月

外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業　ワーキンググループ

目次

1．はじめに ～技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性..... 1

2．調査結果からみえた４つの支援枠組み..... 2

i. 入国前の教育～技能実習～実習修了後の就労まで、重層的な支援体制の構築.....2

参考事例１：信頼できる送り出し機関と連携し、入国前教育を実施（社会福祉法人青森社会福祉振興団）.....2

参考事例２：受入れ企業と技能実習生間の受入れ前の面談を実施（J-SAT Co.,Ltd.（株式会社ジェイサット））.....2

参考事例３：受入れ企業と監理団体が連携し、技能実習生向けのキャリアプランを構築（J-SAT Co.,Ltd.（株式会社ジェイサット））.....3

参考事例４：レターの発信を通じて、技能実習修了後も継続的に情報共有(J-SAT Co.,Ltd(株式会社ジェイサット)）....3

ii. 入国前～技能実習中の継続的な日本語学習支援…4

参考事例５：入国前から実習開始後まで、技能実習生個人のレベルや希望に合わせた教育プログラムを提供（のぞみグループ）.....4

参考事例６：Eラーニングコンテンツを用いた、外国人材同士が切磋琢磨し合える学習環境の整備（株式会社 ONODERA USER RUN）.....4

iii. 技能実習生の介護福祉士資格取得支援.....5

参考事例７：外国人介護福祉士がロールモデルとなり、国家試験合格に向けたサポートを実施（株式会社３eee）....5

参考事例８：介護福祉士資格に関する解説を含む、研修交流会等を実施（静岡県）.....5

参考事例９：実務者研修受講に係る自治体の補助制度を活用。補助制度が無い場合は法人で費用負担（社会福祉法人渓仁会）.....6

参考事例 10：日本介護福祉士会や行政のリソースを活用し、資格取得を支援（社会福祉法人小田原福祉会　潤生園）.....6

参考事例 11：資格取得による待遇アップやその後のキャリアについて伝え、モチベーションアップを図る（株式会社 ONODERA USER RUN）.....6

参考事例 12：出勤時等の時間を活用し、現場でマンツーマン指導（株式会社悠ライフ）.....6

参考事例 13：資格制度を活用した教育システム「介護プロシステム」の導入（ウェルグループ）.....7

ⅳ．実習修了後の多様な活躍を見据えた情報収集と支援.....8

参考事例 14：リーダー職として活躍する外国人材の存在（社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ）.....8

参考事例 15：介護職種以外への転職も含めた、外国人材自身の意志を尊重したキャリア支援（J-SAT Co.,Ltd.（株式会社ジェイサット））.....8

参考事例 16：当社で働き続けることよりも、技能実習生のキャリアの希望を尊重した支援を実施（株式会社悠ライフ）.....9

参考事例 17：本人の希望を把握することに努め、「キャリア」以外の未来の姿もイメージしてもらう（社会福祉法人渓仁会）.....9

参考事例 18：地域で長く働き続けてもらうため、自治体が様々な外国人介護人材支援事業を実施（静岡県）.....9

参考事例 19：起業に関するノウハウを共有するネットワーク「イカペクシ」（在インドネシア日本大使館）.....10

参考事例 20：協議会において他地域の介護施設や監理団体と連携し、加盟する施設を異動先として紹介（ウェルグループ）.....10

参考事例 21：施設側が SNS 情報の信憑性を確認（社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ）.....10

3．外国人介護人材のキャリア形成支援のための基盤整備..... 11

（1）アジア諸国の介護サービス市場に進出する日本企業等の動向..... 11

事例①：ベトナムに自立支援型の介護施設を開設（株式会社ポラリス）.....11

事例②：送り出し国との間に良い人材還流が生まれるシステムを構想（インフィック株式会社）.....11

事例③：当事業所ならではの介護を伝えるため、現地に施設を展開（社会福祉法人青森社会福祉振興団）.....12

事例④：ベトナムにおける通所型予防介護サービスの導入に向けた JICA プロジェクトを実施（株式会社３eee）.....12

（2）介護の技能実習を志す人材を維持するためのアプローチ 13

事例⑤：地域の介護事業者への送り出しを目的とした半年間の教育カリキュラム（インフィック株式会社）.....13

事例⑥：日本語学校を開設し、介護職種就職への道を提示（ウェルグループ）.....13

事例⑦：人材還流システムの実現が本人の意向の尊重につながる（外国人介護福祉人材育成支援協議会）.....14

事例⑧：韓国の大学校の学生をインターンシップとして受入れ（社会福祉法人小田原福祉会　潤生園）.....14

事例⑨：SNS や現地高校への訪問を通じた介護職種志望人材の獲得（株式会社 ONODERA USER RUN）.....14

事例⑩：技能実習生自身の作成した広報ビデオを通じた人材確保（社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ）.....14

4．技能実習修了者の進路に関する調査結果..... 15

（1）実習修了後の居住地と技能実習の受け止め …15

事例①：技能実習に満足して夢が広がった外国人材（Ｄさん）…....16

（2）国内で就業を継続する技能実習修了者の状況..17

参考データ：国内で介護の仕事を継続する外国人材（PT OS Selnajaya Indonesia）.....18

事例②：レベルの高い介護サービスの提供を目指し、介護福祉士を目指す外国人材（Ａさん）.....18

事例③：ケアマネジャーになって利用者を支えたいと話す外国人材（Ｃさん）.....18

（3）帰国した技能実習修了者の状況.....19

（4）技能実習生のキャリア形成とその支援についての課題.....21

5．おわりに ～外国人介護人材の活躍の場はさらに広がる..... 23

参考資料..... 24

1. はじめに～技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性

私たちは 2022 ～ 2023 年度にかけて、技能実習（介護職）修了者の活躍状況に関する調査を実施しました[1]。現状、多くの技能実習生が特定技能に移行し、引き続き日本で就労しています。技能実習を経て介護福祉士を目指す方、介護福祉士になり次のステップを目指す方も続々と輩出されています。

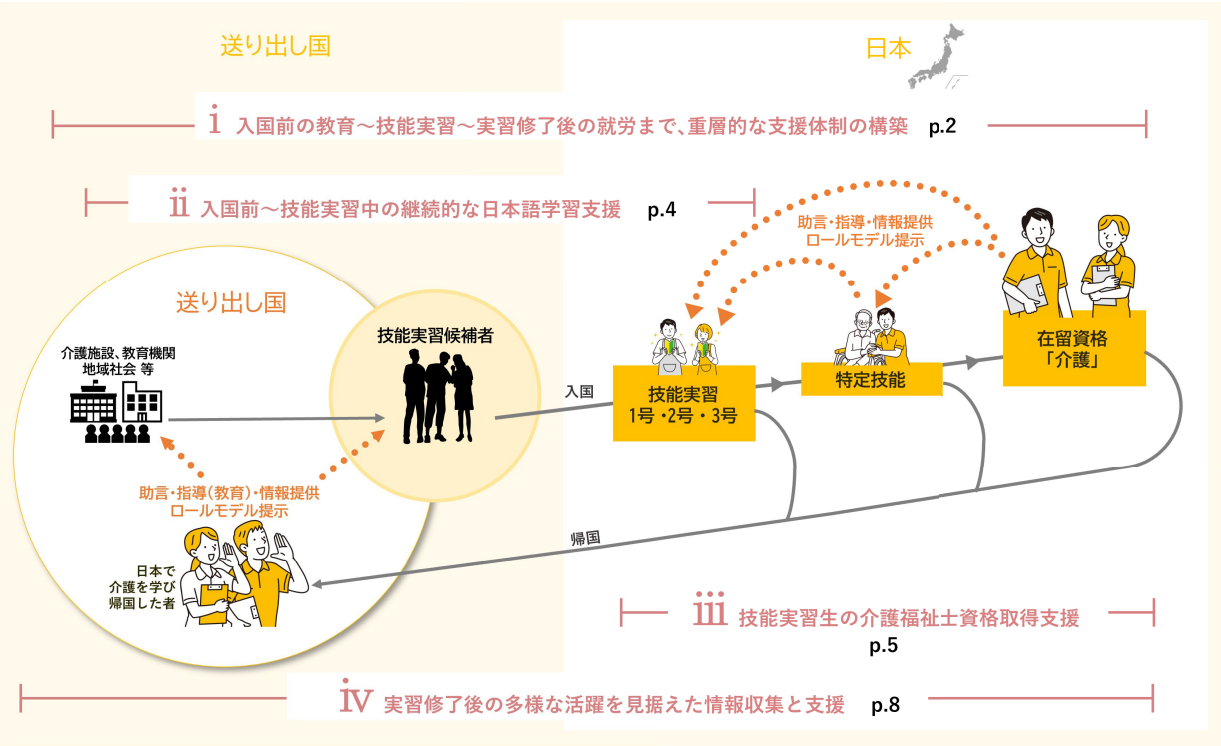
もちろん、技能実習を経た活躍の場は国内に留まりません。調査では、帰国して介護施設や病院で働く事例、技能実習生（候補生）の教育に携わる事例等が聞かれたほか、「母国で日本語を教えたい」「介護施設を作りたい」「もう少し日本で働いたあと、帰国して起業したい」等、様々な技能実習修了者の夢や思いを知ることができました。「家族に介護のやり方を教えてあげたところ、（介護に対する）認識が変わったようだ」という声からは、日本で学んだ介護が家族や地域に広がる可能性をうかがうこともできました。

日本で技能実習を行う理由の一つに「スキルの獲得･将来のキャリア向上」があります[2]。冒頭で述べたとおり、外国人介護人材の方々が技能実習の経験を糧にキャリアアップし、活躍できるよう支援体制や環境を整備することは、「日本」「介護」が選ばれる存在となるために大変重要です。私たちは調査結果をもとに、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性として以下4つの視点を洗い出すとともに、取組を通じた個々人の成長と技能実習修了後の活躍について、図表1のとおり整理しました。

- **i.　入国前の教育～技能実習～実習修了後の就労まで、重層的な支援体制の構築**
- **ii.　入国前～技能実習中の継続的な日本語学習支援**
- **iii.　技能実習生の介護福祉士資格取得支援**
- **iv.　実習修了後の多様な活躍を見据えた情報収集と支援**

上記の視点に立った取組を進めていく上で大切なのは、技能実習を通じた外国人介護人材の活躍のあり様は多様であるという考え方です。受入れ関係者と外国人介護人材本人とが対話を深め、実習修了後の活躍の姿を明確にした上で、必要な支援・環境整備を行っていくことが、個々人のキャリア形成を助成し、さらには各人の学びや成長にもつながっていくと考えます。

図表１　技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性



1　令和4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）「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」、令和5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）「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」

2　令和4年度在留外国人に対する基礎調査（法務省）によると、在留資格「技能実習」の回答者が「日本に来た理由」（単一回答）として「スキルの獲得・将来のキャリア向上のため」を選択する割合は 35.6%と、「お金を稼ぐ・仕送り（送金）のため」（55.3%）に次いで高い。

2. 調査結果からみえた4つの支援枠組み

本章では、前項で紹介した4つの視点の意味・意義や取組事例、事例のポイントについて順に紹介していきます。本ガイドブックを手に取ってくださった方の立場等に沿って、関心のあるパートからお読みください。

i. 入国前の教育～技能実習～実習修了後の就労まで、重層的な支援体制の構築

技能実習生本人の目線に立った時、入国前からのキャリア教育を含めた教育体制の充実等により、技能実習生が入国～その後のイメージを持った上で技能実習を開始・継続できる環境づくりが望まれています。また、技能実習修了後も介護の仕事を希望する人材に対して、円滑に就労・定着するための支援も重要であると考えられます。

技能実習修了者に対する支援の主な担い手として考えられるのは監理団体や送り出し機関ですが、現在の制度上、両者ともに実習修了後の就労や活躍の支援が明示的には課せられておらず、結果として、送り出し機関は送り出しに、実習実施者と監理団体は実習を無事修了することにフォーカスしてしまっている現状があります。そうした中で、行政・企業・監理団体･送り出し機関が手を取り合うことで、入国前の教育から技能実習、実習修了後の就労支援まで、技能実習生の意向や進路選択に応じた重層的な支援を届けることができます。これは、技能実習生へキャリアの道筋を示す点において有効であると考えられます。

2023 年に実施したヒアリング調査[3]では､受入れ企業が送り出し機関と連携し、当該法人で実習を行うことを想定した現地での送り出し前教育等を行う事例や、監理団体と受入れ企業が連携しながら実習修了後を見据えた独自のキャリアプランを作成する事例、レターの発信を通じて実習修了後も外国人材との繋がりを維持する監理団体／送り出し機関の事例等が聞かれました。

参考事例 1　**信頼できる送り出し機関と連携し、入国前教育を実施** ＜入国前＞　介護事業者

法人名：社会福祉法人青森社会福祉振興団　所在地：青森県むつ市

ベトナムのフエ市にある送り出し機関と連携して入国前から日本語教育を行っています。当法人から日本人講師を派遣し、現地で 500 人程の実習候補者を 12 クラス程に分けて教育を実施しています。講義内容は、10 回で完結する程度の日常生活や職場でのコミュニケーションの際に用いる初歩的な日本語会話です。送り出し機関と連携することで、入国前から実習候補者の学習の進捗状況を把握できるメリットがあります。また、入国前に基礎的な日本語会話について学ぶ機会を設けることで、技能実習生として入国をした際に、すぐに円滑なコミュニケーションを取ることができるようになっています。

参考事例2　**受入れ企業と技能実習生間の受入れ前の面談を実施**＜入国前＞　監理団体　送り出し機関

法人名：J-SAT Co., Ltd.（株式会社ジェイサット）　所在地：ミャンマー・ヤンゴン

受入れまでの期間を活用し、毎月、受入れ企業側担当者と技能実習生の面談の機会を設けているほか、日本語での週報のやり取りも実施しています。面談や週報は、実習予定者の日本語能力の向上に貢献するだけでなく、受入れ企業側による学習状況の進捗管理や上達度合いの把握にも繋がっており、実際に受入れ企業からも、実習開始前に人物像や日本語能力を把握する良い機会になっているとの声をいただいています。

3　令和5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）「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」実習修了後の活躍を推進する取組に関するヒアリング調査（団体向けヒアリング調査）、技能実習修了者等の活躍状況に関するヒアリング調査（外国人介護人材向けヒアリング調査）

参考事例3　**受入れ企業と監理団体が連携し、技能実習生向けのキャリアプランを構築**
＜実習中＞

監理団体
送り出し機関

法人名：J-SAT Co., Ltd.（株式会社ジェイサット）　所在地：ミャンマー・ヤンゴン

技能実習3年目に入るころ、各受入れ企業から技能実習生本人に対して、実習修了後にどのような処遇でどのような業務に携わってほしいのかといった企業側の考え方を示す「キャリアプラン」を提示してもらっています。その際、外国人によりわかりやすく伝えるにはどういった要素が必要なのかを J-SAT から適宜アドバイスすることで、受入れ企業により具体的なプランを作り上げてもらっています。入国前から技能実習生には「チューター」と呼ばれる指導役（ミャンマー人）がついて入国後も連絡を頻繁にとるので、企業と技能実習生の間に当社が入ることで、お互いのミスコミュニケーションを減らしていきたいと考えています。

参考事例4　**レターの発信を通じて、技能実習修了後も継続的に情報共有**
＜実習修了後＞

監理団体
送り出し機関

法人名：J-SAT Co., Ltd.（株式会社ジェイサット）　所在地：ミャンマー・ヤンゴン

情報共有の機会として、取引企業へ「J-SAT 通信」を発信しています。J-SAT アカデミーの在校生・卒業生、技能実習生、技能実習を修了した人材向けには、毎月ミャンマー語で「J-SAT LETTER」を発行し、卒業生の活躍や新たに入学した人材の紹介、日本語習得状況、日本での生活の留意事項等を共有しています。J-SAT アカデミーを卒業した誇りを持ってほしい思いのもと、自分が幸せになるだけでなく、幸せな人を作る人になってほしいという、アカデミー時代から伝え続けているメッセージを LETTER にも加えています。

事例から読み取れるポイント

- **送り出し機関・受入れ企業・監理団体が連携・情報共有し、入国前教育や入国前面談等を行うことで、入国前から実習候補者の学習の進捗状況等を把握しておく**（参考事例1～2）
- **受入れ企業・監理団体が連携し、技能実習生に対して実習修了後を見据えた「キャリアプラン」等を提示する**（参考事例3）
- **レター等の発信を通じて、実習修了後も外国人材との繋がりを維持する**（参考事例4）

ii. 入国前～技能実習中の継続的な日本語学習支援

2023年に実施した受入れ企業へのヒアリング調査では、日本語能力は介護技術を学ぶ上での土台となるだけでなく、技能実習を通じて培った技術を活かして修了後もキャリアを積んでいくためにも、不可欠であるとの声が聞かれています。

しかしながら、日本語の学習に課題や不安を抱える技能実習生も少なからず存在します。一口に日本語習得と言っても、日常会話や方言への対応、介護現場で求められる対話力、国家試験で求められる専門用語の理解等、技能実習生の習熟度や置かれている状況によって課題は様々です。こうした中、当人らの状況を理解した上で、各々のレベルや目標に合った丁寧な日本語学習支援を提供していくことは、技能実習をより効果的なものにし、また修了後のキャリアを豊かにするために大変重要であると言えます。

学習支援の実施にあたっては、技能実習生の学習に対するモチベーション維持・向上につながるような工夫も重要です。一例として、ヒアリング調査では E ラーニングやアプリを用いたオンラインでの学習機会の提供など、仲間と切磋琢磨しながら取り組める仕組みづくりを行う教育機関の事例が聞かれました。また、介護現場でのコミュニケーション能力に特化した、一般社団法人外国人日本語能力検定機構（JLCT）が提供する「JLCT 介護日本語能力テスト」等も、定期的なスキル確認の場として活用できるでしょう。

参考事例 5　監理団体　介護事業者

入国前から実習開始後まで、技能実習生個人のレベルや希望に合わせた教育プログラムを提供

法人名：のぞみグループ　所在地：長野県小諸市

入国前は、日本語のコミュニケーション能力を上げるため、N3 取得を目指した 160 時間の介護研修を実施しています。のぞみグループで作成したオリジナルのデジタル教材を用いて、介護福祉士資格を持つ日本人の講師が日本語で介護の導入講習を行います。

入国後の2か月間は、日本語教育に加えて、のぞみグループで作成したテキストを用いた介護職員初任者研修も実施しています。実習開始後も技能実習生それぞれの能力や希望に応じた学習が行えるよう、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けたオンラインの対策プログラムを提供しています。学習に際しては目標設定や習熟度の可視化を行っているため、技能実習生本人や受入れ事業所が常に学習状況等を把握できる仕組みになっています。

参考事例6　教育機関

E ラーニングコンテンツを用いた、外国人材同士が切磋琢磨し合える学習環境の整備

法人名：株式会社 ONODERA USER RUN　所在地：東京都千代田区

当社の強みは、「現地教育から入国後まで一気通貫の支援を行うこと」「無償教育」の 2 点です。日本で働きたいと考えている若く志の高い人材には、教育の場や就業機会の提供をしていくべきだと考えているためです。

日本語教育については、受講生の N2 合格を目指して、E ラーニングコンテンツ「OUR College」を用いたオンライン授業の配信を行っています。「OUR College」ではそれぞれの学習状況が確認できるようになっており、日本全国に配置されている OUR の支援部、受入れ事業所、外国人材（特定技能）本人が連携して学習に取り組んでいます。また、Facebook 学習コミュニティの運営や、「OUR College」上で実施した試験のランキング公表、ライブ配信型双方向授業の実施にも取り組んでいます。OUR のコミュニティを活かした学習支援の工夫を行うことで、現地教育から入国後まで一気通貫の支援を提供することができ、学生同士がともに成長し切磋琢磨し合う環境が生まれ、モチベーションアップにも繋がっています。

事例から読み取れるポイント

- **実習中における、個々の希望・能力等に応じた日本語能力の到達目標を明確にしておく**（参考事例5～6）
- **政府や自治体、民間企業が提供する日本語能力試験や学習コンテンツ、介護職員初任者研修等の研修制度等に関する情報収集を行い、各受入れ事業所の教育方針に合った学習教材を検討・選択する。必要に応じて、自社の独自コンテンツの開発等を検討する。**（参考事例5～6）
- **Eラーニングの活用等を通じて、技能実習生それぞれの学習状況を可視化できるような仕組みを整える**（参考事例5～6）

ⅲ. 技能実習生の介護福祉士資格取得支援

2023 年のヒアリング調査では、技能実習2号修了後に特定技能もしくは技能実習3号に移行し、「より高度な知識・スキルを習得したい」といった思いから、介護福祉士資格を取得した事例も一部確認できました。今後、日本で介護職として働き続けることを希望する技能実習修了者が増えれば、介護福祉士やケアマネジャー等の資格を取得し、キャリアアップに励む事例も増えると考えられます。そうした人材は後輩のロールモデルとして、次なる外国人介護人材の誘致・育成に向け大きな役割を果たしていくことでしょう。

他方、技能実習修了直後は介護福祉士として日本での就業継続を選択した場合でも、将来的には母国へ帰国し、母国の介護の発展や、次なる介護人材の育成のために活躍することを望む技能実習修了者も存在します。日本のみならず「母国での活躍」においても、介護福祉士資格取得のための学習プロセス、及び介護福祉士としての就業経験は、技能実習生が介護の仕事の習熟を図り、キャリアを形成する観点から大変有意義なものとなります。

学習支援の主な担い手である受入れ事業所や監理団体だけでなく、自治体においても外国人介護人材向けの介護福祉士資格取得支援セミナー、補助制度等、介護・日本語学習を支援する様々な施策が打たれています。しかしながら、それら情報が必要なところに行き渡っておらず、十分に活用されていない現状もあると考えられます。

そのため、技能実習生に対し、受入れ事業所が教育機関や行政等の取組や情報を有効活用しながら、介護福祉士資格に関する丁寧な情報提供･説明を行っていくことがより一層重要となるでしょう。ヒアリング調査では、出勤時等の隙間時間に施設職員がマンツーマン指導を行っている事例や、介護福祉士資格取得を目標に据えたキャリアラダー等を作成・提示し、ステップごとの昇格条件や待遇等を明確に示していくなどの事例が聞かれました。

参考事例7　**外国人介護福祉士がロールモデルとなり、国家試験合格に向けたサポートを実施**　介護事業者

法人名：株式会社 3eee　所在地：北海道札幌市

資格取得等の支援は日本人材と同等に行っています。具体的には、初任者研修や実務者研修の受講費用を会社負担とするほか、月1回の面談を通じて学習の進捗状況を確認しています。

技能実習修了者の介護福祉士国家試験合格には、在留資格「介護」で雇用した外国人材の存在が大きく影響したと考えています。当該職員が介護福祉士として働く外国人介護人材のロールモデルとなったことや、過去問の傾向やアドバイスをしてくれたこと、合格後の待遇向上について説明してくれたこと等が、学習のモチベーションにつながったようです。

また、そうした活躍をした外国人介護人材については、日本人材と同じ土俵で社内における賞を授与するなどして活躍状況を可視化した事例もあります。

参考事例8　**介護福祉士資格に関する解説を含む、研修交流会等を実施**　自治体

自治体名：静岡県

「外国人介護人材サポートセンター事業」において、外国人介護人材の将来設計に役立つ研修を行っています。外国人介護人材の中には、日本で長く就労を続けるために介護福祉士を目指したいという気持ちがあるものの、試験や手続きへの理解が不足している人も多くいます。そのため 2022 年度は、研修交流会全 16 回のうち8回を、介護福祉士国家資格に関する解説を含む、外国人介護人材のためのキャリアデザイン研修として実施しました。実施にあたっては、各国現地語の資料を作成し、通訳も手配するなどの工夫を行いました。

参考事例9　**実務者研修受講に係る自治体の補助制度を活用**
補助制度が無い場合は法人で費用負担　介護事業者

法人名：社会福祉法人渓仁会　所在地：北海道札幌市

事業所の1つがある北海道喜茂別町は、町内の介護施設で働いている人材が介護福祉士実務者研修を受講する場合、日本人、外国人を問わず自治体の費用負担で受けることができる制度があります。そのほか、補助制度の無い自治体の事業所に勤務する職員に対しては、法人が独自に介護福祉士実務者研修の受講料を負担しています。その場合は「貸与」という形にして、3年間就労を継続すれば返済の必要がなくなる取り扱いにしています。また、介護福祉士国家試験の受験費用も1回目のみ、全額法人で負担しています。

参考事例 10　**日本介護福祉士会や行政のリソースを活用し、資格取得を支援**　介護事業者

法人名：社会福祉法人小田原福祉会 潤生園　所在地：神奈川県小田原市

介護福祉士資格取得のためのサポートとして、日本介護福祉士会の「にほんごをまなぼう」のコンテンツや介護福祉士国家試験の模擬試験等を活用しています。

また、技能実習から特定技能に移行し介護福祉士国家試験の受験資格を満たす人材が出てきたため、事業所内で毎週勉強会を開催するようになりました。勉強会は外部講師を招いて行うこともあり、講師料やテキスト代等の経費がかかりますが、神奈川県には「外国人介護人材受入施設環境整備事業費補助金」があるため、それを最大限活用して支援することができています。

参考事例 11　**資格取得による待遇アップやその後のキャリアについて伝え、**
モチベーションアップを図る　教育機関

法人名：株式会社 ONODERA USER RUN　所在地：東京都千代田区

特定技能外国人に対して、入職から1年目に初任者研修相当、2年目に実務者研修受講に向けた学習を支援しています。3年目には実務者研修の受講とともに、介護福祉士国家試験対策を開始し、4年目以降に受験することを想定した学習コンテンツを組んでいます。

介護福祉士資格取得に対するモチベーションが少し下がっている人財[4]には、資格取得により待遇が良くなることや5年より先の未来の話をすることでモチベーションアップに努めています。また、日本で介護福祉士の資格を取得することは、将来帰国した際の自信やステータスになるとも考えています。

現在日本に入国して介護福祉士を目指している人財のほとんどは、送り出し前から資格取得を目指していた人財です。現地教育機関の講師が介護福祉士であるケースもあり、そういった講師への憧れもあり資格取得を希望する人財も多いようです。

参考事例 12　**出勤時等の時間を活用し、現場でマンツーマン指導**　介護事業者

法人名：株式会社悠ライフ　所在地：北海道札幌市

各施設の管理者が介護福祉士資格を持っているため、受験勉強の仕方を徹底的にマンツーマンで教えるようにしています。そもそも、日本語が難しいことから集団講義では全員の理解度に合わせて進捗することが難しいと考えています。そのため、出勤時等に短くても時間を作り、問題を解いて指導することを繰り返しています。参考書等の勉強だけではなく、実際に話を聞く勉強方法の方が効果的で、本人達の理解も変わってくると感じています。

そのほか、介護福祉士資格の将来的な取得を見据えて、実務者研修の前段階である初任者研修も実施しています。自宅でのテキスト学習と教室での学習の双方を実施しながら、約１か月～3か月程度の研修を行っています。なお、介護福祉士国家試験受験のための学習スケジュールとして、受験の１年前には筆記試験対策に集中できるようにし、Ｅラーニングを用いて過去問を繰り返し行えるようにしています。

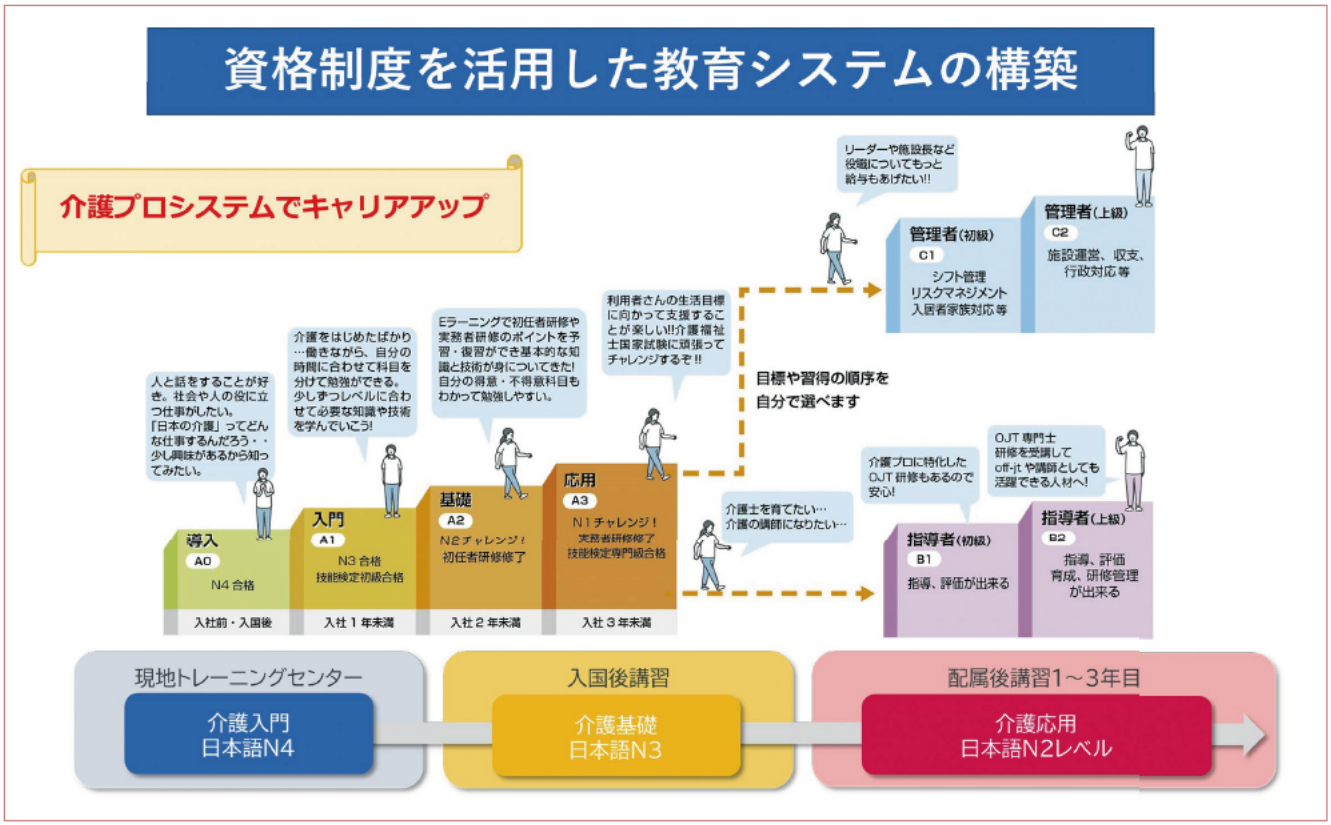
4　当法人の表記に基づきここでは「人財」と記載。

参考事例 13　資格制度を活用した教育システム「介護プロシステム」の導入　　介護事業者

法人名：ウェルグループ　所在地：大阪府大阪市

内閣府の指針に基づき独自の教育システム「介護プロシステム」を導入しています。これは、介護福祉士資格を取得して在留資格「介護」に切り替え、資格保持者として日本で働くことを最終目標に掲げているものです。介護福祉士を目指すためのモデルケースとして、入国前の現地トレーニングセンターでの教育から配属後の教育まで、習熟度に応じたレベルを設け、到達レベルと給与が紐づく形になっています。レベルに対する本人の納得感を生むために、面談等を通じて適宜フォローも行っています。

日本語や介護技術、知識を習得しようと努力する姿勢は尊敬できるものであり、そうした彼らを応援する職員は多いと感じています。



（出所）ウェルグループご提供資料

事例から読み取れるポイント

- 先輩外国人介護人材がロールモデルとなり、資格取得に向けたアドバイスやメンタルサポートを行う（参考事例7）
- 資格取得支援にあたり、活用できそうな自治体の施策（補助・研修制度）等を確認し、導入・活用を検討する（参考事例 8 ～ 10）
- 介護福祉士資格を取得すれば待遇が良くなることや技能実習修了後も長く日本で働き続けられること、将来帰国した際の自信やステータスになること等を伝え、外国人材のモチベーションアップを図る（参考事例 11）
- 日々短時間のマンツーマン指導を行うなど、個々の理解度に合わせた丁寧な教育を行う（参考事例 12）
- 外国人材の介護・日本語の習熟度に応じたレベルを設け、到達レベルに応じた給与設定とする（参考事例 13）

ⅳ. 実習修了後の多様な活躍を見据えた情報収集と支援

介護職種では、初任者研修や実務者研修、介護福祉士の資格取得等、知識・技術の習得を確認するための機会が充実しており、目標を持って計画的･意欲的に学びを深める環境が用意されています。介護の仕事で培われるコミュニケーションや対話のスキル、相手の状況を理解し適切に対応する柔軟性等を生かし、さらにキャリアの可能性を広げることができます。国内で引き続き就労する技能実習修了者からは、リーダーポジションで活躍する事例やケアマネジャーを目指す事例、そして帰国した技能実習修了者からは、母国で介護や日本語を教える、地域のボランティアに携わる、家族の介護を助けるなどの様々な事例が聞かれています。

こうした多様なキャリアを理解し実現していくために、受入れ企業等においては、技能実習を通じたキャリアアップに関して外国人材への情報提供を行ったり、外国人材⇔受入れ企業と監理団体、あるいは外国人材同士で話し合える機会を設けるなどの取組が行われているようです。また、その前提として介護職における技能実習を通じたキャリア形成の様々な在り様やそれを実現するための支援策等について、継続的に情報収集を行うことが必要といった意見も聞かれます。その際、SNS やインターネット上では情報が林立しており、なかには不確かなものが含まれていることが少なくありません。情報の取捨選択についても技能実習生⇔受入れ企業・監理団体の対話の中で、しっかり確認しておくことが重要だと指摘されています。

参考事例 14　**リーダー職として活躍する外国人材の存在**　介護事業者

法人名：社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ　所在地：長野県小諸市

技能実習修了後介護福祉士資格を取得し、現在在留資格「介護」としてリーダー職に就いている人材もいます。このように、能力がある人材は管理職に登用する選択肢もあり、外国人のリーダーを置くことで、日本人材よりも他の外国人材の心情を理解した関わり方ができるため、他の外国人材を指導する立場としても活躍を期待しています。

参考事例 15　**介護職種以外への転職も含めた、外国人材自身の意志を尊重したキャリア支援**　監理団体　送り出し機関

法人名：J-SAT Co., Ltd.（株式会社ジェイサット）　所在地：ミャンマー・ヤンゴン

受入れ事業所としては、技能実習生には介護を学びその後も介護分野で働いてほしいと思ってはいますが、ミャンマーが高齢化社会を迎えるのは 2050 年以降とまだ少し先です。そのため、我々としては、今の段階では日本で介護を経験したら必ずその後も介護の道に進んでほしいとは思っていません。ただ、「日本語が上達しやすいこと」と「サービス精神が身につくこと」は介護職種ならではの魅力であるため、介護職種を経験することは、将来の活躍の幅をより広げる上で意義深いものであると考えています。

母国でホテルを開きたいという目標をもって技能実習を行っている人材は、実際に受入れ事業所でマネジメントスキルを学んでいます。このように技能実習生に向き合って実習を実施している企業ほど定着率が上がり、良い人材が集まります。外国人の声に耳を傾ける経営者がいることによって、外国人が働きやすい組織に企業が変わっていくと考えています。

参考事例 16　**当社で働き続けることよりも、技能実習生のキャリアの希望を尊重した支援を実施**　介護事業者

法人名：株式会社悠ライフ　所在地：北海道札幌市

技能実習生が特定技能へ移行し日本で働き続けてもらうことも視野には入れていますが、当社で働いた外国人介護人材が将来的に世界中で活躍する場、可能性を作りたいと考えています。日本、母国に限らず、若い人達が世界へ出て介護のことを様々な場所で学べる環境を作るなど、技能実習生のキャリア希望を尊重した支援を実施していきたいです。たとえば、将来的にミャンマーに帰国し職業訓練校の講師になりたいという技能実習生がいます。当社に残ってほしい優秀な人材ではあるものの、日本の優れた介護技術を学びミャンマーの次の世代への介護教育に役立ててほしいと思い、当社としてそのサポートをしていきたいと考えています。

参考事例 17　**本人の希望を把握することに努め、「キャリア」以外の未来の姿もイメージしてもらう**　介護事業者

法人名：社会福祉法人渓仁会　所在地：北海道札幌市

法人としては介護福祉士を目指して欲しいと考えていますが、その後のキャリアについては本人と相談しています。帰国して新たなステップに進みたいという人もいれば、介護技術を生かして日本で生活したいという人もいるなど、様々な要望があります。どのような場合にも本人の希望、要望、目標を聞きながらどう支援していけるか検討することが大切だと考えています。

本人の希望については、日本人、外国人問わず「自己申告書」に年に1度記入してもらい確認しています。（外国人介護人材にも、質問にルビをふって書いてもらっています）。提出された自己申告書をもとに上司との面談を実施しています。

またキャリア以外にも、外国人介護人材の先輩が母国に建てている自宅の写真等も後輩職員のモチベーションになっているようです。技能実習生は「家族のために働く」という人も多く、経済的な利益がキャリア形成のモチベーションにつながるということも多いにあると考えています。

参考事例 18　**地域で長く働き続けてもらうため、自治体が様々な外国人介護人材支援事業を実施**　自治体

自治体名：静岡県

静岡県では、「第9次静岡県長寿社会保健福祉計画」に基づき、県内の介護人材確保に向けた取組の1つの柱として、外国人材の確保・育成施策を実施しています（計画期間は 2021 年度から 2023 年度）。

外国人介護人材サポートセンター事業においては、大学教員や施設職員、監理団体理事、日本語学校職員等を構成員とする「支援策検討会議」において、外国人介護人材の支援の在り方を検討し、介護福祉士資格取得支援を研修に取り入れました。

技能実習や特定技能に関する 2023 年度の実施事業は以下のとおりです。

事業名	概要
外国人介護人材サポートセンター事業	外国人介護人材の悩み等に対応する巡回相談の実施、外国人介護人材のコミュニティ形成等を目的とした研修交流会の開催
外国人介護人材受入れ環境整備事業費助成	技能実習生や特定技能外国人等に対する介護技術及び日本語に係る集合研修の実施
外国人介護職員キャリアアップ支援事業	外国人介護人材をこれから受け入れる事業所や、既に雇用しており彼らのキャリアアップを支援したい事業所を対象にセミナー開催及びアドバイザー派遣を実施
外国人介護職員日本語学習支援事業	外国人介護人材向けの日本語読解力向上講座及び事業所の学習支援担当者向けの講座を開催
外国人介護人材マッチング支援事業	現地面接会の実施によりモンゴルからの外国人介護人材（特定技能や留学生）と県内の介護事業所のマッチングを実施

参考事例 19　**起業に関するノウハウを共有するネットワーク「イカペクシ」**　大使館

団体名：在インドネシア日本大使館

インドネシアでは「インドネシア研修生実業家協会（イカペクシ）」と呼ばれる、インドネシアで起業した技能実習修了者たちが 2011 年に立ち上げた実業家ネットワークがあります。現在は技能実習修了者約 4,500 名が所属しています。インドネシアでは多くの技能実習修了者が帰国後に起業を試みますが、技能実習生は、実習により技能を習得することはできても、会社を設立・運営する知識・スキルが不十分な面があり、故に騙されて資金を失ってしまうという事例がありました。イカペクシは、実際に起業に成功した実習修了者が経営等に関するノウハウを、起業を志す後輩の技能実習生に共有したり、帰国後に技能実習生が設立した会社同士が取引を促進させたりすることを目的として組織化しています。

参考事例 20　**協議会において他地域の介護施設や監理団体と連携し、加盟する施設を異動先として紹介**　介護事業者

法人名：ウェルグループ　所在地：大阪府大阪市

技能実習修了後、他地域の介護施設への異動を希望する人材も一定数いるため、そうした人材の意志も尊重すべく、ウェルグループが発起人となり立ち上げた「全国メディケア事業協議会」の中で他地域の介護施設や監理団体と連携し、加盟する施設を紹介する形式をとっています。

そのほか、介護施設の中でも他業務形態に移りたいといったニーズもあるため、その場合は基本的にグループ内の転属で希望した業務形態に移れるようにしています。たとえば、介護老人保健施設配属であったとしても、本人の希望でグループホームや特別養護老ホームに移ることができるようにしています。

参考事例 21　**施設側が SNS 情報の信憑性を確認**　介護事業者

法人名：社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ　所在地：長野県小諸市

技能実習修了後の進路選択に際しては、SNS 上の情報が大きく影響する場合が多いです。好待遇であること等を宣伝文句に、仲介業者が SNS 等で引き抜きを行うケースもあると聞きます。SNS の情報は不正確である場合が多いため、施設側としては信憑性を確認し、疑義がある場合は技能実習生としっかり対話を行うように努めています。

事例から読み取れるポイント

- **日本に残りリーダー職として活躍する、介護職以外に転職する、第三国で活躍するなど、本人のキャリア希望に関して面談等を通じて聞きとり、受入れ企業としてどのように支援していけるか柔軟に検討する**（参考事例 14 ～ 17）
- **多様な進路を実現・支援するため、送り出し国や自治体、ほかの介護事業者等では現在どのような取組が行われているのかリサーチし、外国人材に共有する**（参考事例 18 ～ 20）
- **進路選択について話し合う中で、外国人材が SNS・インターネット上で得た信憑性の低い情報に惑わされないよう、受入れ企業等がその正確性を確認する**（参考事例 21）

3. 外国人介護人材のキャリア形成支援のための基盤整備

2のi～ivでは、技能実習を修了した人材の活躍の場や機会は国内に留まらないこと、またその在り様も多様であることを大切に考えながら、介護職種における技能実習生のキャリア形成に向けて様々な目的・視点で取り組む方たちの事例等を紹介してきました。本章では、そうした支援を行っていくにあたっての重要な基盤となる、母国での人材活躍、及び日本で技能実習等を希望する人材の獲得に向けた企業等の取組事例を紹介していきます。

(1) アジア諸国の介護サービス市場に進出する日本企業等の動向

アジア諸国では“業”としての高齢者ケアサービスが十分には浸透しておらず、帰国後に日本で習得した介護の技術を活かすことのできる場が限定されているのが現状です。帰国後に介護（看護の一部を含む）関連の仕事に就く場合も、アジア諸国では施設設備等の環境が十分に整っていない場合が多く、期待されるケアの内容や質も標準化されていないことから、日本で習得した（介護保険制度の下での）介護の知識・技術を発揮しづらい状況があるといいます。

そのような中で期待される展開の一つが、日本の介護事業者等によるアジア諸国への進出です。下に挙げた企業の事例からは、帰国後に技能実習修了者がその経験を生かせる場をつくることと、日本の介護施設で働く人材を確保することを同時に視野に入れ、さらに、アジア諸国にとっても便益がもたらされるよう検討を重ねていることがみえてきます。

事例①　**ベトナムに自立支援型の介護施設を開設**　介護事業者

法人名：株式会社ポラリス　所在地：兵庫県宝塚市

ベトナムの現地法人「Remedy Joint Stock Company」と業務提携し、ポラリスが実施している自立支援・自立支援介護の事業展開を目指し、ベトナムに自立支援型の介護施設（デイサービス）を開設しました。今回の進出を通じてベトナムにおける自立支援サービスのビジネスモデルを検証し、その事例や結果をもって、ベトナム政府に対して関連する制度や仕組みの構築に向けた提案を行いたいと考えています。また、現地との関係性を深めることを通じて、ベトナム人材の日本の介護現場での就労を促進し、人材課題解決に向けた取組を目指しています。将来的には現地の医療大学や短期医療大学を卒業した学生を募集し、日本語教育並びにベトナム事業所での研修修了後、日本に入国し技能実習生やインターン生として各事業所で就業する体制を目指しています。

事例②　**送り出し国との間に良い人材還流が生まれるシステムを構想**　サービス・人材派遣

法人名：インフィック株式会社　本社所在地：静岡県静岡市／東京都千代田区

2024 年、フィリピンに小規模多機能型居宅介護施設を開設予定です。EPA や技能実習で日本式介護を学んだ外国人介護人材が母国に帰国した後に日本式介護施設で働く場を作ると同時に、その施設に就職し日本式介護に触れた外国人材が研修等で入国する良い循環を作りたいと構想を練っている段階です。現在は複数国で、日本式介護施設を運営したいという現地パートナーと手を組むことを考えているところです。さらに長期的には、そのように送り出し国と日本を人材が行き来するシステムだけではなく、日本で日本式介護を学んだ外国人介護人材がさらにほかの国で長期的に活躍することも視野に入れています。また、人材育成の拠点や機能を海外に設け、現地で介護福祉士の資格がとれる仕掛けを作ることで、介護福祉士の資格のアジア圏への展開も考えていきたいと思っています。

事例③　**当事業所ならではの介護を伝えるため、現地に施設を展開**　介護事業者

法人名：社会福祉法人青森社会福祉振興団　所在地：青森県むつ市

2023 年、ベトナムにある国立フエ中央病院の一室を使って、当事業所ならではの介護を行う事業を開始しました。当法人から人材を派遣し、中央病院の看護師に対して技術提供を行っています。

また、当事業所ならではの介護を海外人材の母国に広げていくのが現地の高齢者にとって幸せだと思っているので、帰国した人材が働けるよう現地での施設の展開も考えています。

事例④　**ベトナムにおける通所型予防介護サービスの導入に向けた JICA プロジェクトを実施**　介護事業者

法人名：株式会社3eee　所在地：北海道札幌市

2021 年 12 月～ 2022 年8月に、JICA プロジェクトとして「ベトナム国 FC 方式による通所型予防介護サービス導入に係る案件化調査」を実施しました。これは、ベトナムにおける関連施設等や高齢者･その家族へのヒアリングを通じて、当該国で求められている介護サービスを調査するとともに、FC 方式による事業展開の実施可能性判断や高齢者介護予防の重要性周知を目的とし実施したものです。アジア健康構想が提唱する人材還流の考え方に則り、外国人材の受入れを通じて事業運営に必要なリソースとノウハウを伝え、将来的には現地の方がフランチャイズ方式で事業運営する構図を描いています。

キーワード：「アジア健康構想」（Asia Health and Wellbeing Initiative: AHWIN）

内閣官房健康・医療戦略室では「**日本で介護を学ぶアジアの人材を増やすとともに、日本の介護事業者のアジアへの展開や相手国自らが介護事業を興すことを支援することにより、日本で学んだ人材が自国等に戻った際の職場を創出し、アジア全体での人材育成と産業振興の好循環の形成を目指すもの**」と定義。

(2) 介護の技能実習を志す人材を維持するためのアプローチ

我が国はもはや外国人労働者なしでは経済が成り立たない状況といっても過言ではありません。しかし、国家間での人材獲得競争が激化する中で、日本を選ぶアジア諸国の人材が減りつつあるという声も聞かれます。これには、続く円安の影響のほか、技能実習にまつわる人権関連の問題がクローズアップされていること等も少なからず影響していると考えられます。

そうした中、日本で介護の技術を学びたいと考える人材の母集団を維持・増加させる取組を行う介護事業者や教育機関等がみられます。下に挙げた企業事例では、アジア諸国の人材に「日本での就業」「日本の介護」の魅力を発信する取組や、自治体がハブとなって外国人材を招致し、地域の介護施設に配置する取組等を紹介しています。また、日本で充実した技能実習を修了した人材も、次なる技能実習生の獲得に向けた強力なリクルーターとなり得ます。帰国した技能実習生が SNS で日本の経験を伝えるなどの取組が、次なる外国人介護人材の受入れにつながっているといった事例も複数聞かれました。

事例⑤　**地域の介護事業者への送り出しを目的とした半年間の教育カリキュラム**　サービス・人材派遣

法人名：インフィック株式会社　所在地：静岡県静岡市／東京都千代田区

特定技能で入国する外国人介護人材に対して、母国で介護の仕事でよく使う日本語や介護知識を学ぶため自社オリジナルのカリキュラムで勉強をしていただきます。その後、入国後に行う OFFJT と OJT を組み合わせ勉強、研修により、半年で独り立ちできるよう育成していきます。 自社施設で教育をおこなった後、地域の介護事業者に紹介をおこない、地域の介護力を上げていく構想があります。

2024 年にはミャンマーから第1陣の 10 名が入国し、その後、毎月6～ 10 名が渡航してくるプランとなっています。

受入れ当初については、オペレーション上の課題、育てる側の負荷も大きくなることが予想されますが、受入れ事業所をグループ内で絞り、マネジメント層や間接部門も直接フォローに入ることで対応する予定です。将来的には、育った外国人材が新人外国人材を教育することが可能になると考えています。

事例⑥　**日本語学校を開設し、介護職種就職への道を提示**　介護事業者

法人名：ウェルグループ　所在地：大阪府大阪市

介護業界に進む外国人を増やすため、日本語学校「ウェル日本語学院」を開設し、介護福祉士資格保有者を教員として雇用しています。日本語学校として文科省に認可されているカリキュラムのほかに、介護業界で使える日本語の指導も行っています。日本語教員が、外国人にとって勉強しやすいツールや方法を教えたりアドバイスを行ったりするなど、日常的に日本語指導を実施することが可能となっています。

将来的に、外国人介護人材を束ねるリーダーを育てる必要性を感じており、そのためには、日本語学校で日本語を学び、介護専門学校で介護の専門性を学んだ上で、介護福祉士の資格を取る外国人が必要だと考えていることも背景にあります。現在、介護福祉士資格を持つ外国人が技能実習生の指導を行うなどリーダー人材が育ってきており、ゆくゆくは介護施設管理者や施設長まで育てることを目標としています。

事例⑦　**人材還流システムの実現が本人の意向の尊重につながる**　自治体

団体名：外国人介護福祉人材育成支援協議会　所在地：北海道

協議会では毎年参加自治体に対し、新たな留学生の受入れを希望するか否かの意向を尋ね、希望受入れ数を満たす学生数を確保し、卒業後、介護福祉士（在留資格「介護」）として地域に送り出しています。自治体・施設が求めるタイミングで留学生が入国し、地域で最低5年間就労するサイクルを繰り返すことで、「(現在就労中の外国人材が) 万が一帰国しても、そのときには後輩が育っているから大丈夫」という意識を持てるようになります。自治体・施設が「現在日本で活躍してくれている彼ら／彼女らに続いて、後輩が活躍してくれる」もしくは「帰国したとしても次に迎え入れる人材がいる」という意識を持てることが重要であり、この意識が定着すると、留学生たちにとって、地域に定着することも帰国することもしやすくなり、選択肢が広がると考えています。

事例⑧　**韓国の大学校の学生をインターンシップとして受入れ**　介護事業者

法人名：社会福祉法人小田原福祉会　潤生園　所在地：神奈川県小田原市

韓国の仁済大学校の教授と連携し、ワーキングホリデーを使ってインターンシップとして福祉学科の学生を1年間受け入れる取組をしたことがあります。こちらの取組は 10 年以上の歴史があり、帰国した学生は現地の介護施設で働くほか、韓国の要人が施設見学のため来訪する際のフォロー等も行っています。また、日本での介護の取組を現地でプレゼンテーションするために資料提供の許可を求めてくることもありますし、学生達と仲良くなった法人の職員が現地の事業所に遊びに行くこともあります。20 代の方が多いことから、これから帰国後のキャリアが芽吹いていくことを期待しています。

事例⑨　**SNS や現地高校への訪問を通じた介護職種志望人材の獲得**　教育機関

法人名：株式会社 ONODERA USER RUN　所在地：東京都千代田区

現地教育機関の学生募集に際しては、基本的に現地の普通科高校を卒業した人を中心に募集しています。現地での普及率が高い SNS での告知、現地高校でのセミナー、看護学校との提携の3つの方法で広報を行っていますが、現在は SNS を通じた応募が最も多くなっています。また、ONODERA USER RUN を通じた入国実績が 2,379 名となる中、最近はセミナーや口コミをきっかけとした応募が多くなっています。日本へ強い憧れをもった学生たちが実際に入国し活躍している姿を目の当たりにし、入校希望者が続々と集まってきています。

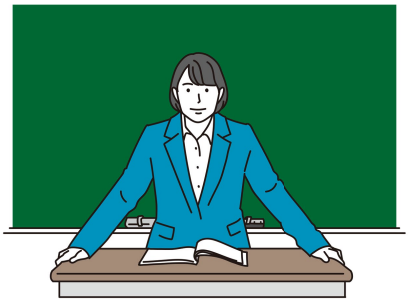
事例⑩　**技能実習生自身の作成した広報ビデオを通じた人材確保**　介護事業者

法人名：社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ　所在地：長野県小諸市

技能実習修了後の将来まで施設がすべての責任を持つことはできないため、日本にいる間は一生懸命面倒を見て信頼関係を築くことで、また新しい技能実習生が来てくれると考えています。同施設で育った技能実習生たちが各地で介護の良さや面白さを広めてくれることを願っています。

実際、技能実習の1期生3名が広報ビデオを作成し海外で流したところ、ビデオに映る職員の姿にあこがれて同施設を希望した技能実習生もいます。技能実習生の友人等に同施設を勧めてくれることもあるようです。

このように、目標となる人材が身近にいることこそが大切だと考えています。ロールモデルとなる存在がいればそれを目指した努力をする技能実習生が多いため、目標は大きければ大きいほど良いと考えています。



4. 技能実習修了者の進路に関する調査結果

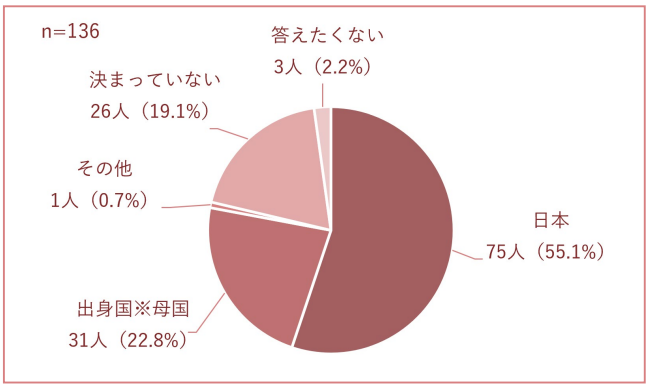
2022 ～ 2023 年度にかけて実施した、監理団体・送り出し機関・技能実習（介護職）修了者等を対象としたアンケート調査結果からは、様々なキャリアを志向する技能実習修了者等の姿と、それを支援する関係機関の現状がみえてきます。

(1) 実習修了後の居住地と技能実習の受け止め

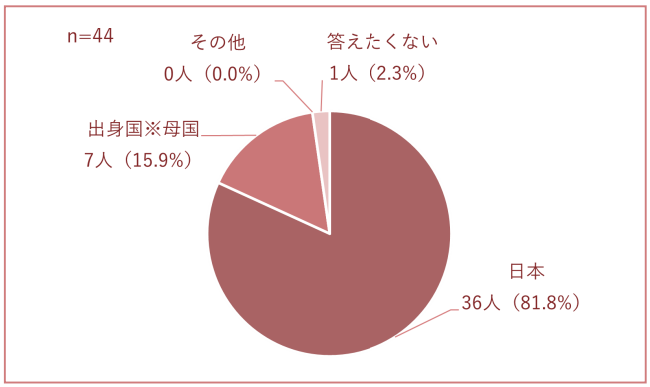
2023 年度に実施した技能実習修了者等向けのアンケート調査[5]では、技能実習修了者の8割程度が「日本に住んでいる」、技能実習修了予定者についても半数強が「日本に住む予定」と回答していることから、技能実習修了者の進路（希望）は、日本での就業継続が多くを占めていると考えられます。

また、生活や仕事に対する希望は、日本への入国前後で「変わっていない」という回答が6割台半ばとなっています。2022 年度に行った同様のアンケート調査[6]では、「変わった」と回答した人が過半数であったことから、傾向に変化がみられました。要因としては、技能実習実績の蓄積により自身の進路を考えるための情報が増え、その情報に入国前からアクセスできる機会が増えるなど、技能実習で習得できるスキルや日本での生活についてのイメージの齟齬が入国前後で少なくなったこと等が推察されます[7]。

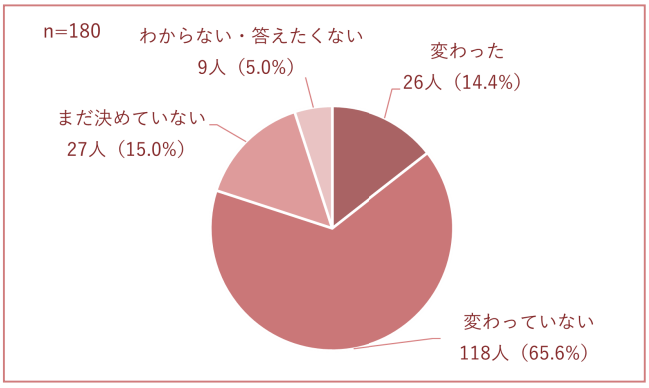
図表２　技能実習を修了した後の居住地
【技能実習修了予定者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞

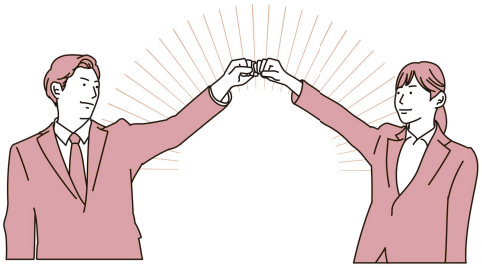


図表３　技能実習を修了した後の居住地
【技能実習修了者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞



図表４　生活や仕事に関する、入国前後での希望の変化の有無
【技能実習修了者／修了予定者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞





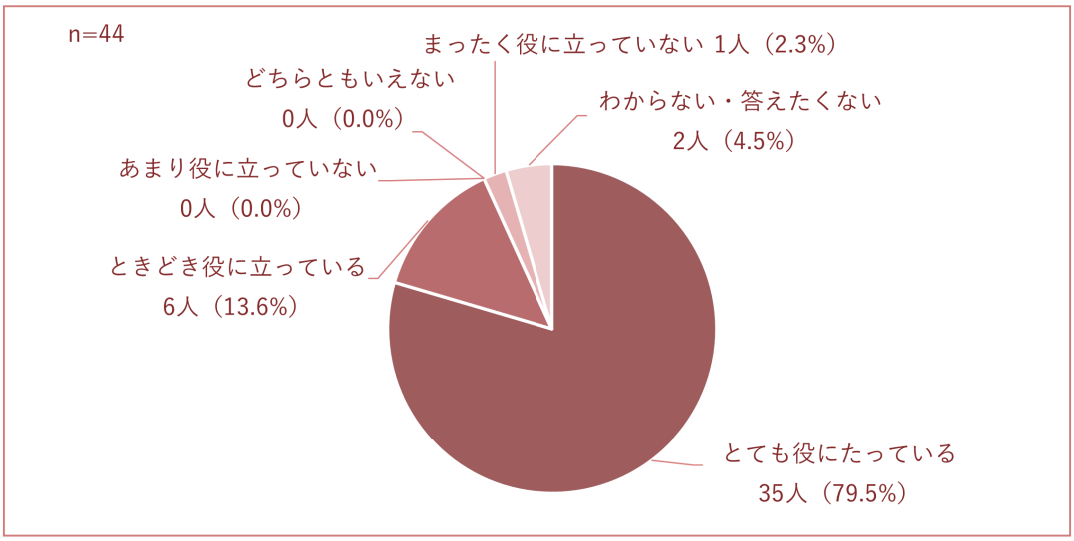
5　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

6　令和4年度老人保健健康増進等事業「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」技能実習修了者の活躍状況等に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

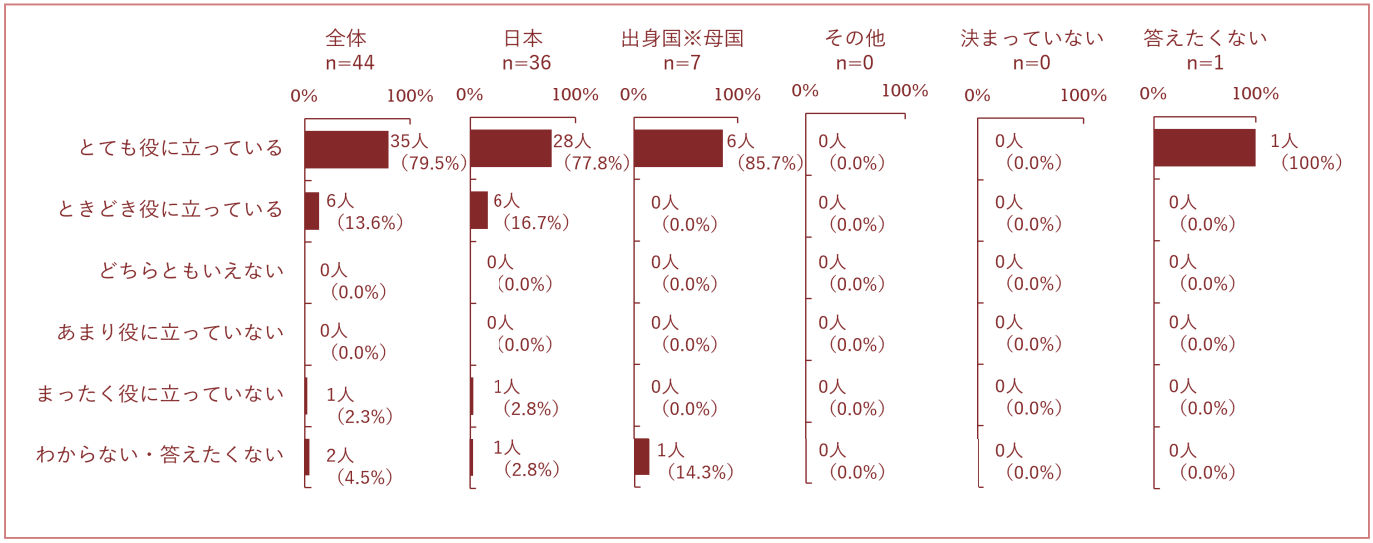
7　そのほか、コロナ禍による往来の制限があったことも、昨年度調査結果に影響を与えていると考えられる。

さらに、2023 年度の技能実習修了者等向けのアンケート調査では、多くの技能実習修了者が技能実習の経験が今の生活や仕事に「とても役立っている」と回答しています。日本で引き続き就労を続けている場合のみならず、母国で活躍している技能実習修了者についても「役立っている」と回答した割合が高く、帰国の有無にかかわらず、技能実習は技能実習生にとってその後の就労・生活に良い影響を与えていると受け止めることができます[8]。

図表5　技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか【技能実習修了者】（単一回答）＜2023 年度調査＞



図表6　技能実習が現在の生活や仕事に役立っているか【技能実習修了後の居住国別】（単一回答）＜2023 年度調査＞



事例①　**技能実習に満足して夢が広がった外国人材**
～技能実習生として入国し介護福祉士資格を取得した D さんへのヒアリングより（2023 年調査）～

技能実習2号修了後に特定技能へ移行後、現在は介護福祉士資格を取得し、在留資格「介護」に切り替えて、日本で仕事をしています。私は、日本で介護の仕事をしてよかったと感じています。最初はコミュニケーションを取るのに苦労しましたが、徐々にコミュニケーションを上手に取ることができるようになり、入居者の方から感謝の言葉をかけられた時にとても嬉しかったです。日本での技能実習の経験を活かして、将来は、日本からオンラインで母国の人に介護を教えたり、母国で介護を教える仕事に挑戦したいです。

8　本調査は送り出し機関もしくは監理団体経由でつながった技能実習生等を対象としているため、好意的な受け止めをしている回答が集まりやすいことに留意が必要。

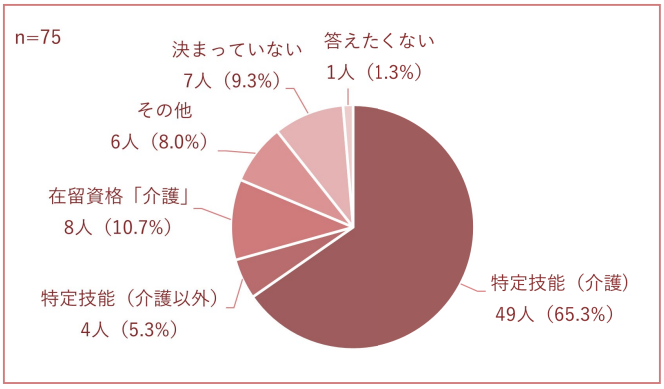
(2) 国内で就業を継続する技能実習修了者の状況

2023 年度の技能実習修了者等向けアンケート調査[9] によると、技能実習を修了した後も「日本」に居住する予定の技能実習生が希望する在留資格は、「特定技能（介護）」が 49 人（65.3%）と最も多く、次いで、「在留資格「介護」」が8人（10.7%）となっています。

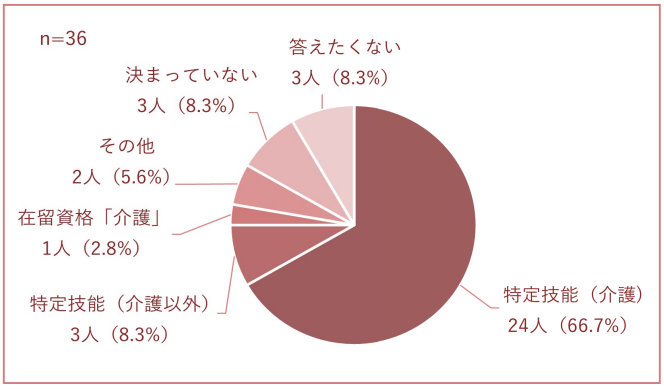
また、既に技能実習を修了し現在日本で暮らしている技能実習修了者の在留資格も、「特定技能（介護）」が 24 人（66.7%）となっています。

さらに技能実習修了後も日本に居住予定／居住している技能実習修了者等に、日本に居住する理由を尋ねたところ「お金を稼ぎたいから」が 66 人（59.5%）と最も多く、次いで「介護福祉士の資格を取りたいから」が 56 人（50.5%）と、実習修了後に介護福祉士を目指すキャリアパスがうかがえます。

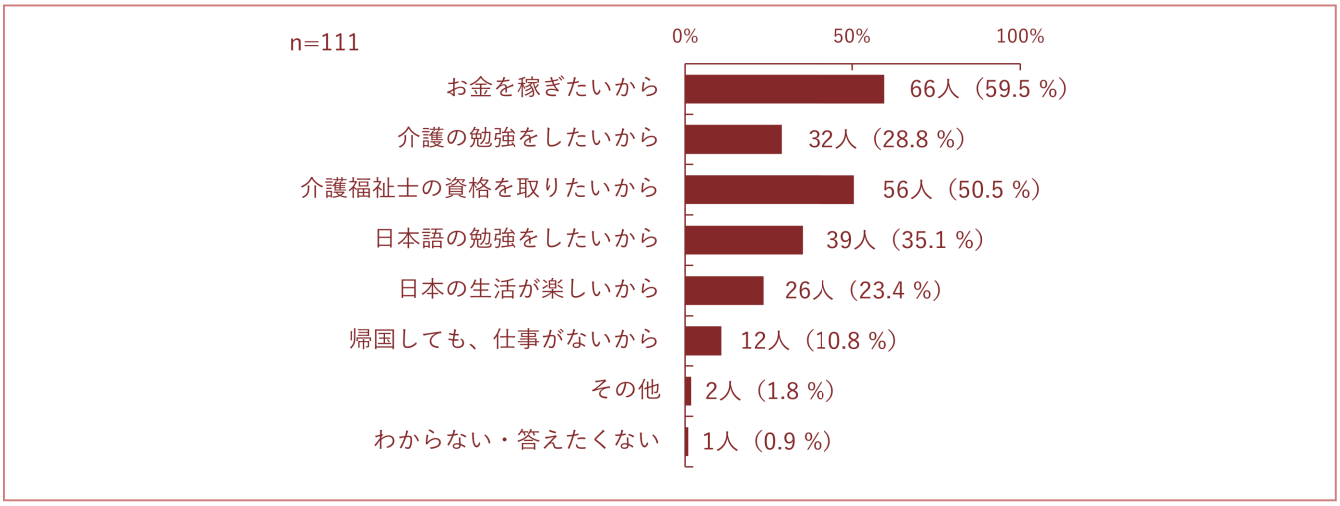
図表7 技能実習を修了した後の在留資格
【「日本」に居住予定の技能実習修了予定者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞



図表8 技能実習を修了した後の在留資格
【「日本」に居住している技能実習修了者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞



図表9 技能実習を修了した後、日本に居住する理由
【「日本」に居住予定の技能実習修了予定者／「日本」に居住している技能実習修了者】（複数回答）＜ 2023 年度調査＞



9 令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

参考データ　**国内で介護の仕事を継続する外国人材**　**送り出し機関**

法人名：PT OS Selnajaya Indonesia　所在地：インドネシア・ジャカルタ

これまで介護職種で日本へ送り出した技能実習生のうち技能実習修了者は 165 名、その内特定技能へ切り替えたのは 136 名（82.4%）、介護福祉士資格を取得し在留資格「介護」へ移行したのは4名（2023 年 12 月時点）です。2024 年には 42 名が介護福祉士国家試験を受験し、5名（入国4年目：3名／入国5年目：2名）が合格したことから、多数の外国人介護人材が介護福祉士資格の取得を目指している状況がわかります。

事例②　**レベルの高い介護サービスの提供を目指し、介護福祉士を目指す外国人材**
～特定技能として入国した A さんへのヒアリングより（2023 年調査）～

現在の在留資格は特定技能ですが、介護福祉士を目指しています。介護福祉士を目指す理由は、現在よりももっとレベルの高い介護サービスを提供するため、より多くのことを経験し知識を得たいからです。利用者様のお世話をしたいため、日本で長く働き介護の仕事を続けたいと考えています。まずは介護福祉士資格の取得と N2 合格のための勉強を頑張りたいと考えていますが、介護福祉士資格取得後は、日本で働き続け利用者の健康を様々な面からサポートすべく、ケアマネジャーを目指したいです。

事例③　**ケアマネジャーになって利用者を支えたいと話す外国人材**
～技能実習生として入国し介護福祉士資格を取得した C さんへのヒアリングより（2023 年調査）～

技能実習 3 号まで進んだ後介護福祉士資格を取得し、実習でお世話になった施設で引き続き働いています。今後も引き続き日本で働き続けたいと考えており、介護の技術をさらに身につけていきたいです。将来的には、ケアマネジャーになって、ケアプランの策定を通じて、介護だけでなく施設利用者の方の生活全般を支えられるようになりたいです。日本語についても N1 を取得することを目標に勉強をしています。仕事の際のコミュニケーション能力を上げたいです。

（3）帰国した技能実習修了者の状況

4（1）でみたように、2023 年度に実施した技能実習修了者等向けのアンケート調査[10]では、技能実習修了予定者の実習修了後の居住地（予定）は、31 人（22.8%）が「出身国※母国」、技能実習修了者の居住地は7人（15.9%）が「出身国※母国」であり、どちらも「日本」に次ぐ割合となっています。

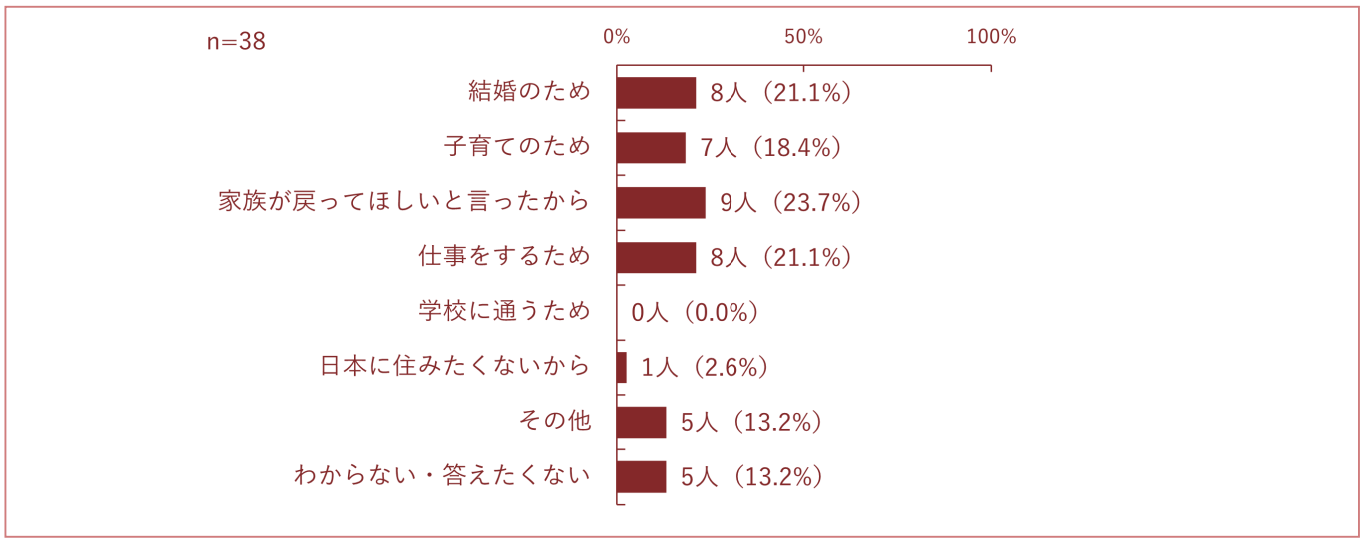
「出身国※母国」に帰る理由としては、「家族が戻ってほしいと言ったから」が9人（23.7%）と最も多く、次いで「結婚のため」と「仕事をするため」がいずれも8人（21.1%）、「子育てのため」が7人（18.4%）等となっており、家庭と仕事どちらの理由もみられます。

また、帰国予定の技能実習修了予定者の希望する仕事は、「介護の仕事」が 13 人（41.9%）、「日本語を教える仕事」「看護の仕事」がそれぞれ9人ずつ（29.0%ずつ）であり、技能実習生の多くが日本で習得したスキルを母国で活かしたいと考えていることがうかがえます。既に技能実習を修了し母国に帰った7人についても、「介護の仕事」「日本語を教える仕事」に就いている人材がそれぞれ2人ずつ（28.6%ずつ）となり、まだ数は限られますが、技能実習での経験が活かされている人もいるとみられます。

ちなみに、2022 年に実施した監理団体向けアンケート調査[11]では、同じく既に技能実習を修了し母国に帰った人材の帰国後の職場は「高齢者介護施設」が 34 人（31.2%）、「医療施設」が 26 人（23.9%）、「送り出し機関」が5人（4.6%）、「日本語学校ほか教育機関」が 10 人（9.2%）等となっており、この結果からも、日本で習得したスキルを母国で活かす人材が既に一定数いることがわかります。

なお、介護以外の事例では、技能実習修了者が帰国後に起業するケースも少なくありません。参考までに、外国人技能実習機構の令和4年度帰国後技能実習生フォローアップ調査[12]の結果によると、帰国後の就職状況について「起業している」を選択する割合は回答者の 10.7%を占めています。

図表10　技能実習修了後の帰国理由【技能実習を修了し帰国した／帰国予定の人材】（複数回答）＜2023 年度調査＞

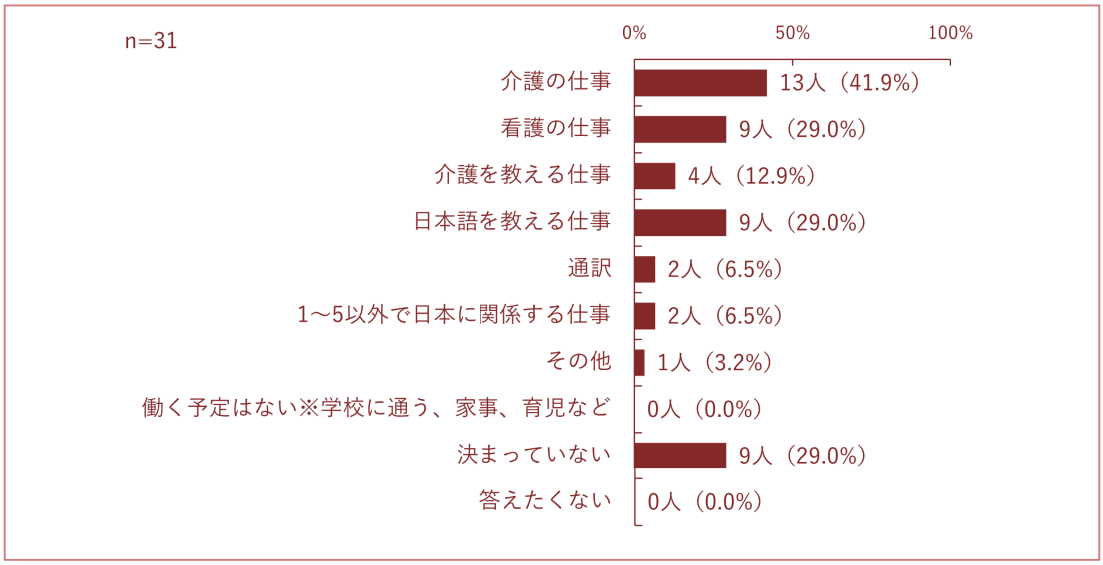


10　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

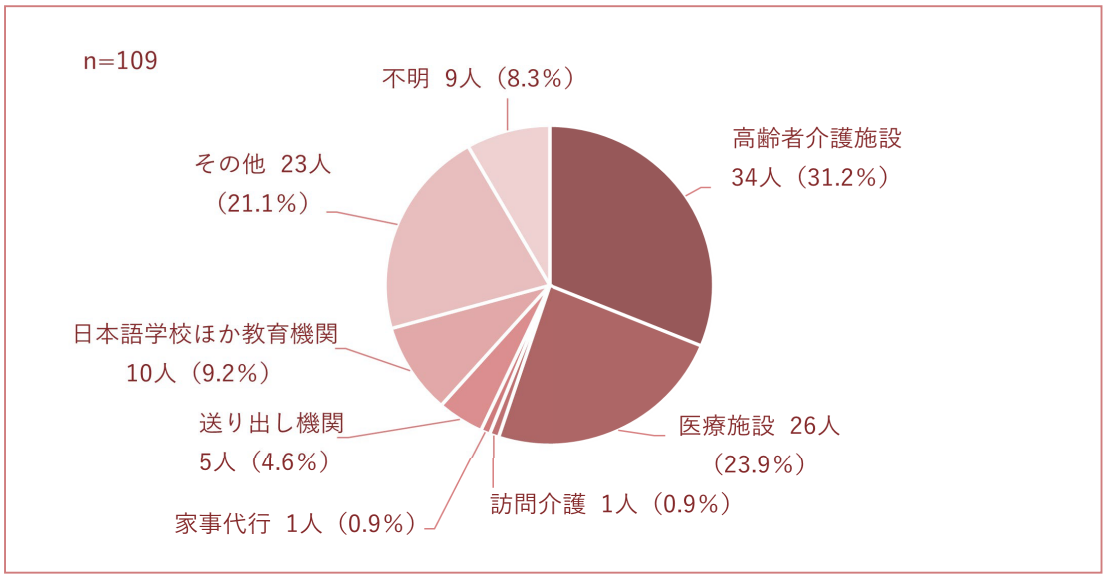
11　令和4年度老人保健健康増進等事業「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」技能実習修了者の活躍状況等に関するアンケート調査（監理団体向けアンケート調査）

12　外国人技能実習機構「令和4年度「帰国後技能実習生フォローアップ調査」（概要）」

図表11　母国での仕事【技能実習を修了し帰国予定の人材】（複数回答）＜2023 年度調査＞



図表12　母国での職場【技能実習を修了し帰国した人材】（単数回答）＜2022 年度調査＞

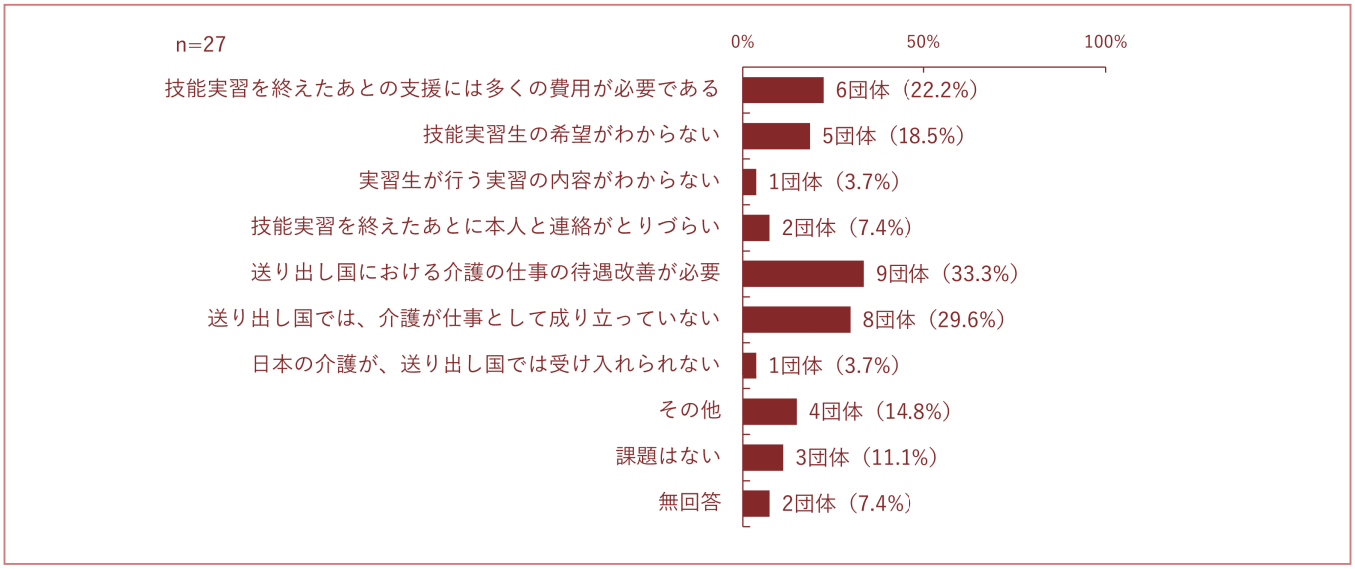


（4）技能実習生のキャリア形成とその支援についての課題

2023 年度の送り出し機関向けアンケート調査[13]では、介護の技能実習制度を通じたキャリア形成についての課題として、「送り出し国における介護の仕事の待遇改善が必要」と回答した機関が9団体（33.3%）と最も多く、次いで「送り出し国では、介護が仕事として成り立っていない」と回答した機関が8団体（29.6%）となりました。また、2022 年度の監理団体向けアンケート調査では、「アジア諸国では、介護サービスが業として成り立っておらず、技能移転できる場が少ない」と回答した団体が 110 団体（32.3%）、「アジア諸国の医療・介護制度や、技能移転できる場に関する情報が不足している」と回答した団体が 91 団体（26.7%）等となっています。日本で介護技術を習得しても、帰国後に介護の仕事に就く環境が十分に整備されていない現状がうかがえます。

また、技能実習修了後の支援に関する課題について、送り出し機関向けアンケート調査では、「支援するための費用が足りない」と回答した機関が 10 団体（37.0%）、「受け入れ企業や監理団体／組合との連携が難しい」と回答した機関が9団体（33.3%）、「支援をするための人が足りない」と回答した機関が8団体（29.6%）等となっています。一方、監理団体向けアンケート調査では、「技能移転を見据えた支援に対応する時間や人員が不足している」と回答した団体が 111 団体（32.6%）と最も多く、送り出し機関・監理団体ともに技能実習修了者向けの支援を実施するための費用や人員、時間等の確保に課題を感じている状況がうかがえます。技能実習修了者向けの支援を実施する上で、送り出し機関や監理団体等だけに依存した体制で進めていくのは厳しい現状があるため、日頃から密なコミュニケーションを取るなど、受入れ事業所や監理団体と送り出し機関が連携して、技能実習生のキャリア形成を支援していく必要があると言えそうです[14]。

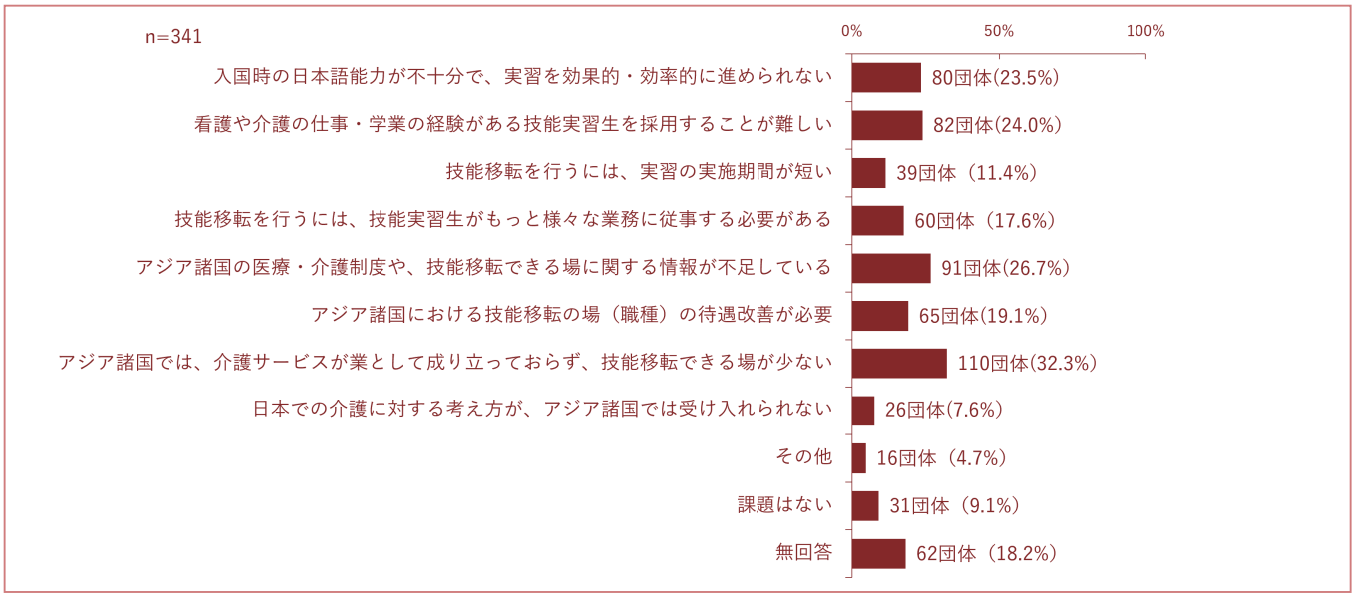
図表13　キャリア形成についての課題（複数回答）< 2023 年度調査>



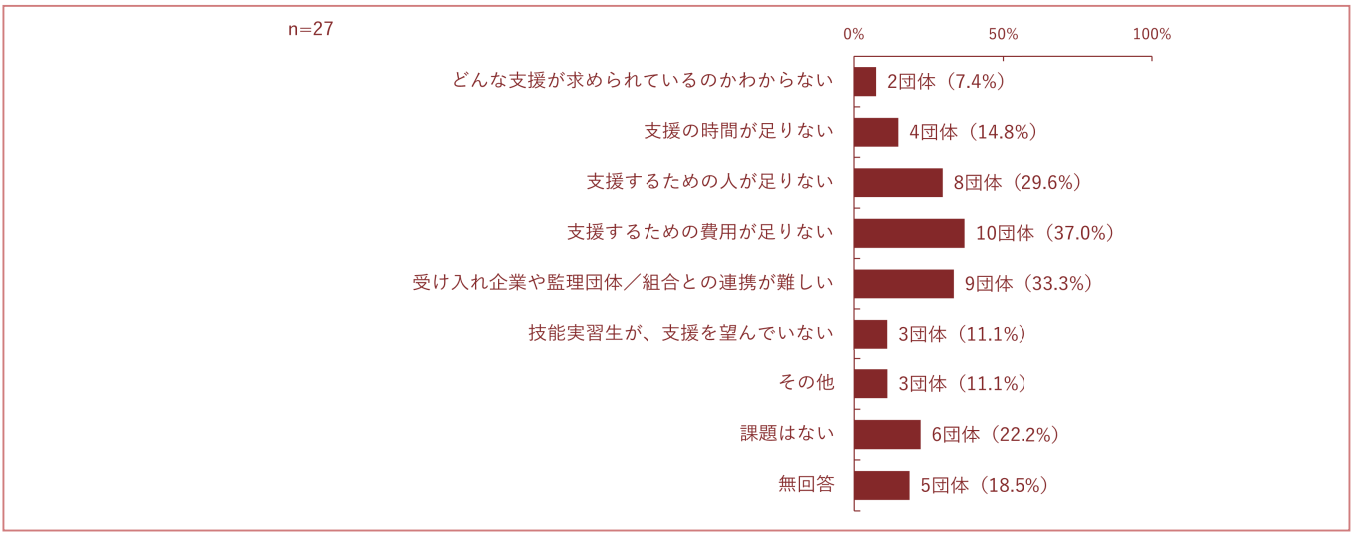
13　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（送り出し機関向けアンケート調査）

14　n数が少なく、サンプルの偏りがあることに留意が必要。

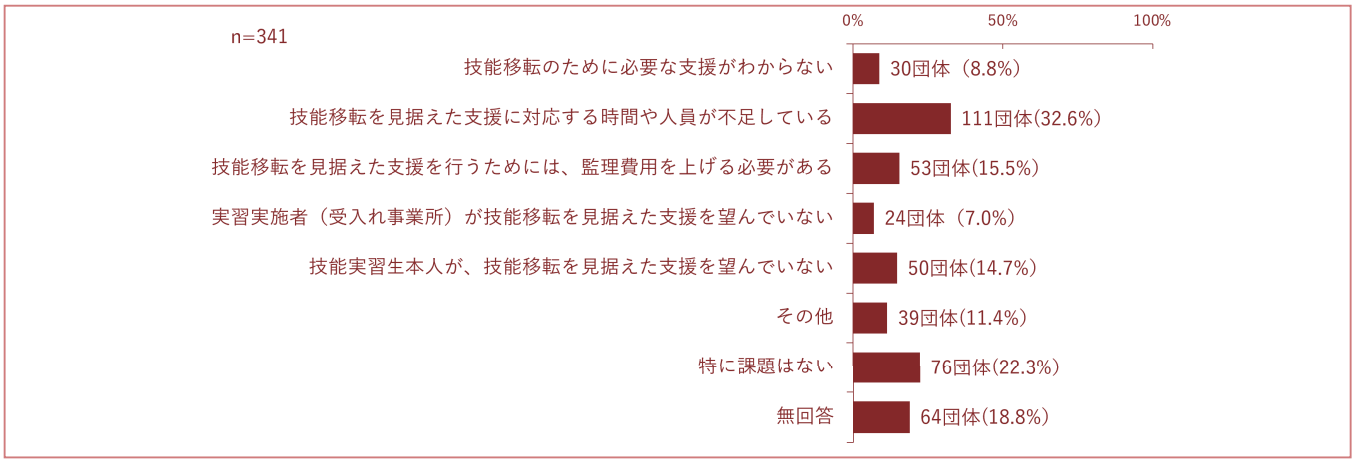
図表14　技能移転を行う上での課題（複数回答）< 2022 年度調査>



図表15　介護の技能実習修了後の支援に関する課題 (複数回答) < 2023 年度調査>



図表16　技能移転のための支援に関する課題 (複数回答) < 2022 年度調査>



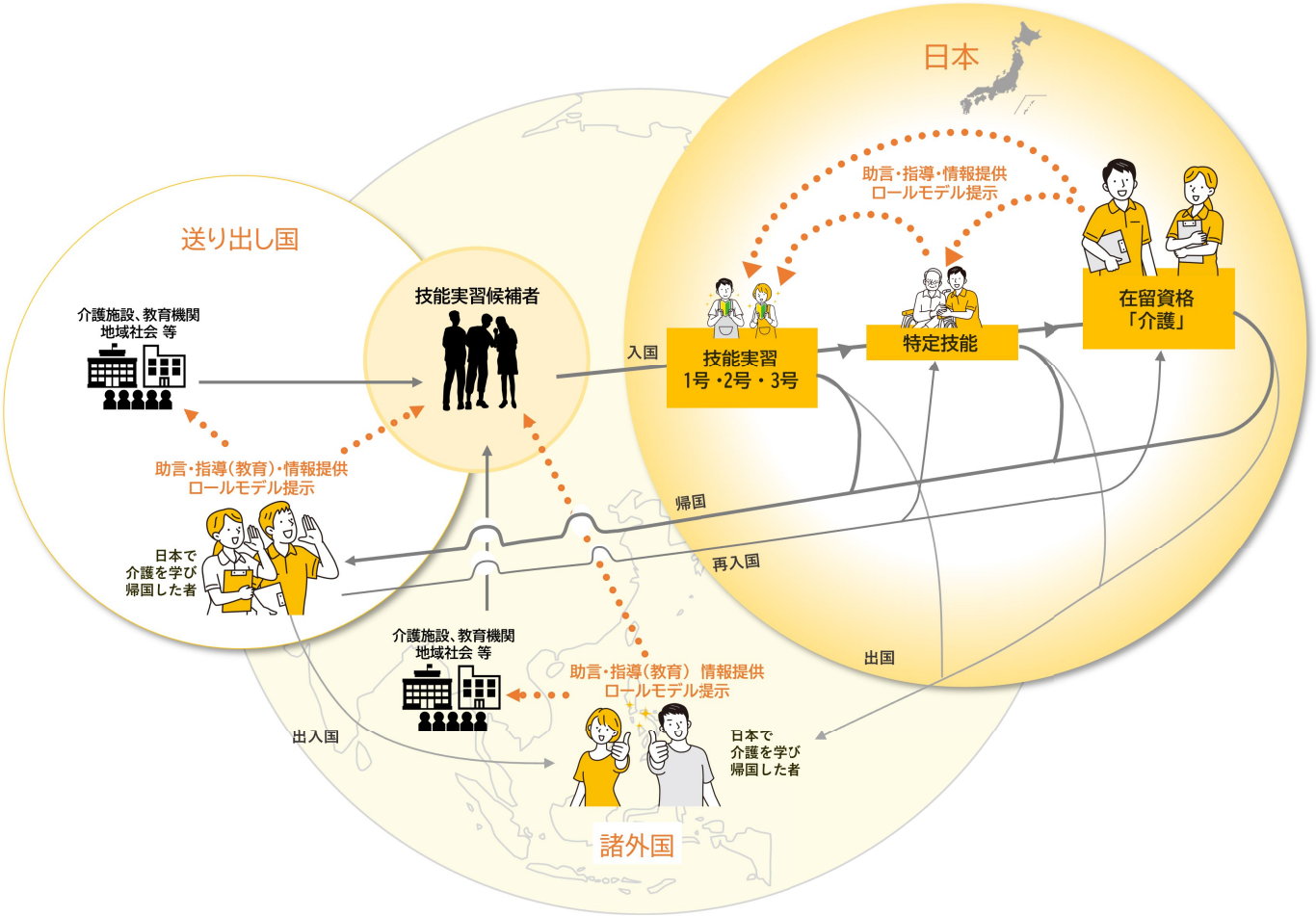
5. おわりに ～外国人介護人材の活躍の場はさらに広がる

本ガイドブックでは、技能実習修了後の多様な活躍の可能性と、それを支援する様々な団体の取組をみてきました。

技能実習で介護を学び、次のステップを踏み出した人材のその後のキャリアは長く、さらに多様化していきます。より長期の視点に立つと、技能実習を修了して帰国した人材が再度日本での就労を志したり、別の国で介護職として就業するなど、国家間を行き来しながらキャリアを形成し活躍の幅を広げていく未来が浮かび上がってきます。そして、個々人の成長が「日本」「介護」を目指す人材の強化へ、つまり我が国における外国人介護人材の受入れそのものの成熟や、国内外の介護産業の発展につながる道筋もみえてきます。

日本での就労・生活を起点とした人材育成、産業育成の可能性を念頭に、今後も外国人介護人材の受入れやキャリア形成のあり方について調査を行っていきたいと思います。本書の作成にあたりご協力いただいた技能実習生の皆さま、受入れ事業者・監理団体・送り出し機関・教育機関・そのほか関係者の皆さま、ありがとうございました。

図表１７　外国人介護人材のキャリア形成を支援する取組の方向性（長期の視点から）



参考資料

過去の調査研究

- **みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」**（2023 年4月）
  https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/pdf/r04mhlw_kaigo2022_05.pdf
- **みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究」**（2022 年4月）
  https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/pdf/r03mhlw_kaigo2021_0601.pdf
  https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/pdf/r03mhlw_kaigo2021_0602.pdf
- **みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護職種に係る技能実習生の受入れの実態に関する調査研究」**（2021 年4月）
  https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r02mhlw_kaigo2020_06.pdf
  https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r02mhlw_kaigo2020_0601.pdf

外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業　委員（五十音順、敬称略）※◎は座長

氏名	所属
天野　ゆかり◎	静岡県立大学　経営情報学部　大学院経営情報イノベーション研究科　講師
甘利　庸子	のぞみグループ　代表取締役
稲垣　喜一	公益社団法人 国際厚生事業団　受入支援部　部長
中元　秀昭	さくら CS ホールディングス株式会社　代表取締役
比留間　洋一	静岡大学　国際連携推進機構　特任准教授
宮島　賢／北野　亜実	PT OS Selnajaya Indonesia

外国人介護人材のキャリア形成支援のためのガイドブック
令和5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
外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業

2024（令和6）年3月発行

発行・編集／ みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部
〒101-8443　東京都千代田区神田錦町2丁目3番地
TEL　03-5281-5276

参考資料

送り出し機関向けアンケート調査項目

アンケートに ご協力(きょうりょく)いただき ありがとうございます。

✧ 2023 年 10 月 1 日時点の 状況(じょうきょう)を 答えて ください。

✧ この調査(ちょうさ)に おける「送り出し国(おくりだしこく)」とは「送り出し機関(おくりだしきかん)として 認定(にんてい)を 受(う)けた 国(くに)」を いいます。

✧ アンケートは 全部(ぜんぶ)で 約 20 問(もん)、 回答時間(かいとうじかん)は 約 15 分です。

✧ 答(こた)えたくない／答えづらい質問(しつもん)は、空欄(くうらん)で いいです。

Ⅰ.団体について

Q1：介護(かいご)で 日本へ 技能実習生(ぎのうじっしゅうせい)を 送(おく)り出(だ)して いますか。(1つに〇)

1.はい　　2.いいえ （→回答終了）

Q2：送り出し国(おくりだしこく)※ を 答(こた)えてください。複数(ふくすう) ある 場合(ばあい)は、主(おも)に 活動(かつどう) している 国(くに)を 答(こた)えて ください。※「送り出し国機関(おくりだしきかん)として 認定(にんてい)を 受(う)けた 国(くに)」 (1 つに〇)

1. ベトナム	5. フィリピン	9. カンボジア	13. スリランカ
2. 中国	6. タイ	10. ネパール	14. バングラデシュ
3. インドネシア	7. ラオス	11. インド	15. ブータン
4. ミャンマー	8. モンゴル	12. キルギス	16. その他

Q3：現在(げんざい)、 介護(かいご)で いくつの 日本の 監理団体(かんりだんたい)／組合(くみあい)と 契約(けいやく)して いますか。(1 つに〇)

1. している

→(契約(けいやく)している監理団体(かんりだんたい)・組合(くみあい)の数を記入(きにゅう))

2. していない

Q4：介護(かいご)で 日本以外(いがい)へ 人を 送(おく)り出(だ)して いますか。送り出し先(おくりだしさき)の 国(くに)の 名前(なまえ)を 書(か)いて ください。(1 つに〇)

1. している

→(日本以外(いがい)の送(おく)り出(だ)し先(さき)の 国の名前(くにのなまえ))を記入)

2. していない

Q5：あなたの会社（かいしゃ）で 働（はたら）く 人の 数（かず）を 答（こた）えて ください。
いない 場合（ばあい）は 「0」と 書（か）いて ください。（自記式）

1. 送り出し国（おくりだしこく） 人 2.日本（にほん） 人

Q6：介護（かいご）以外（いがい）の 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）を 送り出して（おくりだして）いますか。（1つに○）

1. 介護（かいご）以外（いがい）の 送り出し（おくりだし）を している
2. 介護（かいご）以外（いがい）の 送り出し（おくりだし）は していない

※ここからは 介護（かいご）で 日本に 送り出し（おくりだし）ている 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）に ついて 答（こた）えて ください。

Ⅱ. 介護技能実習生の送り出し状況

Q7：何人（なんにん）の 介護（かいご）の 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）を 支援（しえん）して いますか。
※日本へ送（おく）り出（だ）している/送（おく）り出（だ）した技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）のみ
※日本へ 行（い）く 前（まえ）の 人、技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えた 人を 含（ふく）みます。（1 つに○）

	いない	1～9 人	10～19 人	20～29 人	30～39 人	40～49 人	50～59 人	60～69 人	70～79 人	80～89 人	90～99 人	100 人以上	わからない
1. 日本へ行（い）く前（まえ）の技能実習生	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
2. 実習中（じっしゅうちゅう）の技能実習生	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
3. 実習（じっしゅう）を終（お）えた技能実習生	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Q8：（Q7-3 で 2～12 と答えた方のみ）実習（じっしゅう）を終（お）えた 人（ひと）は、今（いま）、どこに住（す）んで いますか。（1 つに〇）

	いない	1 人	2 人	3 人	4～6 人	7～9 人	10～14 人	15～19 人	20 人以上	わからない
1.母国（ぼこく）	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.日本	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3.その他	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ⅲ-1. 技能実習生の活躍状況（帰国した場合）

Q9：（Q8-1 で 2～9 と答えた方のみ）母国（ぼこく）に 帰（かえ）った 人（ひと）は、今（いま）、何（なに）をしていますか。近（ちか）いものを 選（えら）んでください。（1 つに〇）

	いない	1 人	2 人	3 人	4～6 人	7～9 人	10 人以上	わからない
1. 会社（かいしゃ）につとめている	1	2	3	4	5	6	7	8
2. 起業（きぎょう）している	1	2	3	4	5	6	7	8
3. 家族（かぞく）の会社（かいしゃ）で働（はたら）いている	1	2	3	4	5	6	7	8
4. 学校（がっこう）に通（かよ）っている	1	2	3	4	5	6	7	8
5. 家族（かぞく）・親族（しんぞく）の介護（かいご）をする	1	2	3	4	5	6	7	8
6. 家事（かじ）手伝（てつだ）い、専業主婦（夫）（せんぎょうしゅふ）等	1	2	3	4	5	6	7	8
7. その他（た）	1	2	3	4	5	6	7	8

Q10：（Q9で「1.会社（かいしゃ）につとめている」「2. 起業（きぎょう）している」のいずれかで「1」以上を回答した方のみ）母国（ぼこく）に 帰（かえ）った 人（ひと）は、今（いま）、 どこで 働（はたら）いて いますか。（1つに○）

	いない	1 人	2 人	3 人	4～6 人	7～9 人	10 人以上	わからない
1. 高齢者介護施設（こうれいしゃかいごしせつ）	1	2	3	4	5	6	7	8
2. 医療施設（いりょうしせつ）	1	2	3	4	5	6	7	8
3. 訪問介護（ほうもんかいご）	1	2	3	4	5	6	7	8
4. 家事代行（かじだいこう）	1	2	3	4	5	6	7	8
5. 送り出し機関（おくりだしきかん）	1	2	3	4	5	6	7	8
6.日本語学校（にほんごかっこう）ほか教育機関（きょういくきかん）	1	2	3	4	5	6	7	8
7.上記項目以外（じょうきこうもくいがい）で日本（にほん）に関係（かんけい）のある会社（かいしゃ）	1	2	3	4	5	6	7	8
8. その他（た）								

Ⅲ-2. 技能実習生の活躍状況（日本に滞在の場合）

Q11：（Q8-2で 2～9 と答えた方のみ）実習（じっしゅう）を 終（お）えたあとも 日本に いる 人の 在留資格（ざいりゅうしかく）／VISA を 答（こた）えて ください。（1 つに○数値入力）

	いない	1 人	2 人	3 人	4～6 人	7～9 人	10～14 人	15～19 人	20 人以上	わからない
1.特定技能（とくていぎのう）（介護（かいご））Specified Skilled Worker (Nursing Care)	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
2.在留資格（ざいりゅうしかく）「介護（かいご）」Nursing Care	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
3.特定技能（とくていぎのう）（介護以外（かいごいがい））Specified Skilled Worker (other than Nursing Care)	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
4.特定活動（とくていかつどう）Designed Activities	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11
5.その他（た）の在留資格（ざいりゅうしかく）／VISA Others	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11

Q12：（Q11で「1.特定技能「介護」「2.在留資格「介護」」「3.特定技能（介護以外）」「4.特定活動」「5.その他の在留資格」のいずれかで 1～10 と回答した方のみ）実習（じっしゅう）を 終（お）えた あとも 日本に いる 人は どこで 働（はたら）いて いますか。（1 つに○）

	いない	1 人	2 人	3 人	4～6 人	7～9 人	10 人以上	わからない
1．技能実習（ぎのうじっしゅう）の ときと同（おな）じ 会社（かいしゃ）	1	2	3	4	5	6	7	8
2．技能実習（ぎのうじっしゅう）の ときと違（ちが）う 会社（かいしゃ）	1	2	3	4	5	6	7	8
3．その他（た）	1	2	3	4	5	6	7	8

Ⅳ．技能実習を終えたあとの活躍を見据えた支援の状況

Q13：技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）が 日本に 行（い）く 前（まえ）に、どんな 支援（しえん）を して いますか。

※今（いま）日本に 行（い）く 前（まえ）の実習生（じっしゅうせい）がいない場合（ばあい）は、いる時（とき）にどのような支援（しえん）をするか答（こた）えてください。（○はいくつでも）

1．日本語（にほんごのうりょく）の 勉強（べんきょう）
2．介護（かいご）の 勉強（べんきょう）
3．技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えた あとの 進路（しんろ）に ついての 情報提供（じょうほうていきょう）
4．日本で 介護職（かいごしょく）として キャリアを 形成（けいせい）する ための 情報提供（じょうほうていきょう）
5．介護福祉士（かいごふくしし）国家資格（こっかしかく）を とる ための 支援（しえん）
6．母国（ぼこく）で 介護職（かいごしょく）として 働（はたら）く ことに ついての 情報提供（じょうほうていきょう）
7．目標（もくひょう）と なる 先輩（せんぱい）との 交流（こうりゅう） （オンライン含（ふく）む）
8．その他（た）（　　）

Q14：技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）が 日本に 行（い）く 前（まえ）に、どんな支援（しえん）を したのか、具体的（ぐたいてき）に 書（か）いて ください。（任意・自記式）

Q15：日本で介護（かいご）の実習中（じっしゅうちゅう）の人や日本で介護（かいご）の実習（じっしゅう）を終（お）えた人に、どんな 支援（しえん）を して いますか。
※今（いま）実習中（じっしゅうちゅう）の 人（ひと）や 実習（じっしゅう）を 終（お）えた 人（ひと）がいない場合（ばあい）は、いる時（とき）にどのような支援（しえん）をするか答（こた）えてください。（○はいくつでも）

1. 実習（じっしゅう）を 終（お）えた あとの 就職先（しゅうしょくさき）の 案内（あんない）
2. 実習（じっしゅう）を 終（お）えた あとの 進路（しんろ）に ついての 相談（そうだん）
3. 母国（ぼこく）で つとめて いた 会社（かいしゃ）に 戻（もど）るための 支援（しえん）
4. 介護（かいご）や 日本語（にほんご）の 勉強（べんきょう）
5. 介護福祉士（かいごふくしし）国家資格（こっかしかく）を とるための 支援（しえん）
6. 帰国（きこく）の 手続（てつづき）
7. 働（はたら）く 場所（ばしょ）の 提供（ていきょう）
8. その他（　　）

Q16：日本で介護（かいご）の実習中（じっしゅうちゅう）の人や日本で介護（かいご）の実習（じっしゅう）を終（お）えた人に、 どんな 支援（しえん）を したのか、具体的（ぐたいてき）に 書（か）いて ください。（任意・自記式）

Q17：技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えたあとの ための 支援（しえん） についての 課題（かだい）を 答（こた）えて ください。（○はいくつでも）

1. どんな 支援（しえん）が 求（もと）められているのか わからない
2. 支援（しえん）の 時間（じかん）が 足（た）りない
3. 支援（しえん）する ための 人が 足（た）りない
4. 支援（しえん） する ための 費用（ひよう）が 足（た）りない
5. 受け入れ企業（うけいれきぎょう）や 監理団体（かんりだんたい）／組合（くみあい）との 連携（れんけい）が 難（むずか）しい
6. 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）が、支援（しえん）を 望（のぞ）んで いない
7. その他（た）（　　）
8. 課題（かだい）は ない

Q18：日本で技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えたあとの ための 支援（しえん）の 課題（かだい）に ついて、具体的（ぐたいてき）に 書（か）いて ください。（任意・自記式）

Q19：介護（かいご）の 技能実習制度（ぎのうじっしゅうせいど）を 通（つう）じたキャリア形成（けいせい）に ついての、課題（かだい）を 答（こた）えて ください。（○はいくつでも）

1. 技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えたあとの 支援（しえん）には 多（おお）くの 費用（ひよう）が 必要（ひつよう）である
2. 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）の 希望（きぼう）が わからない
3. 実習生（じっしゅうせい）が 行（おこな）う 実習（じっしゅう）の 内容（ないよう）が わからない
4. 技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えた あとに 本人（ほんにん）と 連絡（れんらく）が とりづらい
5. 送り出し国（おくりだしこく）に おける 介護（かいご）の 仕事（しごと）の 待遇改善（たいぐうかいぜん）が 必要（ひつよう）
6. 送り出し国（おくりだしこく）では、介護（かいご）が 仕事（しごと）として 成（な）り立（た）って いない
7. 日本の 介護（かいご）が、送り出し国（おくりだしこく）では 受（う）け入（い）れられない
8. その他（た）（　　）
9. 課題（かだい）は ない

Q20：介護（かいご）の 技能実習制度（ぎのうじっしゅうせいど）を 通（つう）じたキャリア形成（けいせい）の 課題（かだい）内容（ないよう）に ついて、具体的（ぐたいてき）に 書（か）いて ください。（任意・自記式）

Q21：介護（かいご）の 技能実習制度（ぎのうじっしゅうせいど）を 通（つう）じた キャリア形成（けいせい）に ついて、意見（いけん）が あれば 書（か）いて ください。（任意・自記式）

Q22：これまでに日本へ送（おく）り出（だ）した 技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）とは、技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えた あとも 連絡（れんらく）をとって いますか。（1つに○）

1. おおむね 連絡（れんらく）を とっている
2. 半分（はんぶん）くらいの 人と 連絡（れんらく）を とっている
3. 連絡先（れんらくさき）を 知（し）って いるが、あまり 連絡（れんらく）を とって いない
4. 連絡先（れんらくさき）を 知（し）らない 人が 多（おお）い
5. 実習（じっしゅう）を 終（お）えた 人が いない
6. その他（た）（　　）
7. わからない

Q23：（Q22で「1．おおむね連絡（れんらく）をとっている」または「2．半分（はんぶん）くらいの人と連絡（れんらく）をとっている」を選択した方のみ）なぜ、技能実習（ぎのうじっしゅう）を 終（お）えた あとも、連絡（れんらく）を とって いるのですか。（○はいくつでも）

1．あなたの 会社（かいしゃ）や 提携（ていけい）する 会社（かいしゃ）で 働（はたら）いてもらう ための リクルート
2．あなたの 会社（かいしゃ）以外（いがい）の 就職先（しゅうしょくさき）の 案内（あんない）
3．進路（しんろ）を 知（し）っておく
4．技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）の 後輩（こうはい）への アドバイスなどを お願（ねが）いする
5．あなたの 会社（かいしゃ）の 取組（とりくみ）に ついての 情報提供（じょうほうていきょう）
6．個人的（こじんてき）な 相談（そうだん）
7．その他（た）（　　）
8．わからない

Q24：（Q22で「3．連絡先を知っているがあまり連絡をとっていない」「4．連絡先を知らない人が多い」を選択した方のみ）なぜ、連絡（れんらく）を とって いないのですか。（○はいくつでも）

1．必要（ひつよう）ない から
2．必要（ひつよう）だが、方法（ほうほう）が わからない から
3．必要（ひつよう）だが、時間（じかん）が ない から
4．必要（ひつよう）だが、人（ひと）が 足（た）りない から
5．その他（た）（　　）
6．わからない

Q25：これまでに日本へ送（おく）り出（だ）した技能実習生（ぎのうじっしゅうせい）との 主（おも）な 連絡手段（れんらくしゅだん）を それぞれ１つ 答（こた）えて ください。
※今 日本にいる人 や 母国（ぼこく）に帰（かえ）った人が いない場合（ばあい）は、いるときに どのように 連絡（れんらく）をとるか 答（こた）えてください。（各行1つずつ○）

	メール	電話（でんわ）	SNS	直接（ちょくせつ）	その他（た）	わからない
日本（にほん）にいる人	1	2	3	4	5	6
母国（ぼこく）に帰（かえ）った人	1	2	3	4	5	6

以上

技能実習修了者等向けアンケート調査項目

（技能実習2号2年目の　技能実習生（※）、技能実習修了者、技能実習3号の実習生　向け）
（※）　技能実習3号に移行予定の実習生、および進路が決まっていない実習生を除く

「ぎのうじっしゅうせいの　みなさんへ　アンケートの　おねがい」

ぎのうじっしゅうせいのみなさんへ　アンケートのおねがい

アンケートに協力(きょうりょく)してくれて　ありがとうございます。アンケートは 30 問（もん）くらい、答(こた)える　時間(じかん)は　15 分(ふん)くらい　です。

あなたの名前(なまえ)や　あなたが　アンケートに書(か)いたことは、あなたの秘密(ひみつ)ですので、わたしたちは誰(だれ)にも　教(おし)えません。あなたが　アンケートに書(か)いたことは、誰(だれ)が　何(なに)を　書(か)いたのか　わからないように　してから、わたしたちの会社(かいしゃ)（みずほリサーチ＆テクノロジーズ）の　ホームページ(web)で報告(ほうこく)します。あなたも　それを見(み)る　ことが　できます。

Thank you for your cooperation in the questionnaire. You will take about 15minutes to respond to the questionnaire.

Your name and what you wrote in the questionnaire will not get out to the public.We will report the total amount of the answers on our (Mizuho Research &Technologies) website, after making sure that no one knows who wrote what in thequestionnaire. You can also view the report.

Ⅰ.あなたについて

Q1：あなたは　今(いま)、ぎのうじっしゅうせい　ですか（1 つに○）

1. ぎのうじっしゅうを　終(お)えた
   （とくていぎのうに　移(うつ)った、帰国(きこく)　した　など）
2. ぎのうじっしゅうせい（1年目(ねんめ)～2年目（ねんめ））　→【回答終了】
3. ぎのうじっしゅうせい（3年目(ねんめ)）
4. ぎのうじっしゅうせい（4年目(ねんめ)）
5. ぎのうじっしゅうせい（5 年目（ねんめ））
6. わからない・答(こた)えたく　ない　→【回答終了】

Q2：性別(せいべつ)（1 つに○）

1. 男性(だんせい)
2. 女性(じょせい)
3. わからない・答(こた)えたく　ない

Q3：年齢(ねんれい)（1つに○）

1. ～19 歳(さい)
2. 20～29 歳(さい)
3. 30～39 歳(さい)
4. 40～49 歳(さい)
5. 50～59 歳(さい)
6. 60 歳(さい)～
7. わからない・答(こた)えたく ない

Q4：出身国(しゅっしんこく)（1 つに○）

1. ベトナム (Vietnam)
2. 中国（China）
3. インドネシア (Indonesia)
4. ミャンマー (Myanmar)
5. フィリピン (Philippines)
6. タイ (Thailand)
7. ラオス（Laos）
8. モンゴル (Mongolia)
9. カンボジア (Cambodia)
10. ネパール (Nepal)
11. インド（India）
12. キルギス (Kyrgyzstan)
13. スリランカ (Sri Lanka)
14. バングラデシュ (Bangladesh)
15. ブータン (Bhutan)
16. その他(た)
17.わからない・答(こた)えたく ない

Q5：ぎのうじっしゅうを した 場所（ばしょ）（1 つに○）

1. 北海道 (Hokkaido)
2. 青森県 (Aomori)
3. 岩手県 (Iwate)
4. 宮城県 (Miyagi)
5. 秋田県 (Akita)
6. 山形県 (Yamagata)
7. 福島県 (Fukushima)
8. 茨城県 (Ibaraki)
9. 栃木県 (Tochigi)
10. 群馬県 (Gunma)
11. 埼玉県 (Saitama)
12. 千葉県 (Chiba)
13. 東京都 (Tokyo)
14. 神奈川県 (Kanagawa)
15. 新潟県 (Niigata)
16. 富山県 (Toyama)
17. 石川県 (Ishikawa)
18. 福井県 (Fukui)
19. 山梨県 (Yamanashi)
20. 長野県 (Nagano)
21. 岐阜県（Gifu）
22. 静岡県 (Shizuoka)
23. 愛知県 (Aichi)
24. 三重県（Mie）
25. 滋賀県 (Shiga)
26. 京都府 (Kyoto)
27. 大阪府 (Osaka)
28. 兵庫県 (Hyogo)
29. 奈良県 (Nara)
30. 和歌山県 (Wakayama)
31. 鳥取県 (Tottori)
32. 島根県 (Shimane)
33. 岡山県 (Okayama)
34. 広島県 (Hiroshima)
35. 山口県 (Yamaguchi)
36. 徳島県 (Tokushima)
37. 香川県 (Kagawa)
38. 愛媛県 (Ehime)
39. 高知県 (Kochi)
40. 福岡県 (Fukuoka)
41. 佐賀県 (Saga)
42. 長崎県 (Nagasaki)
43. 熊本県 (Kumamoto)
44. 大分県 (Oita)
45. 宮崎県 (Miyazaki)
46. 鹿児島県 (Kagoshima)
47. 沖縄県 (Okinawa)
48. わからない・答(こた)えたく ない

Q6：日本語能力(にほんごのうりょく)（1 つに○）

1. N1
2. N2
3. N3
4. N4
5. わからない・答(こた)えたく ない

Q7：日本(にほん)に 来(く)る前(まえ)に 経験(けいけん)した こと（○は いくつでも）

1. 介護(かいご)の 勉強(べんきょう)
2. 介護(かいご)の 仕事(しごと)
3. 看護(かんご)など医療（いりょう）関係（かんけい）の 勉強(べんきょう)
4. 看護(かんご) など医療（いりょう）関係（かんけい）の 仕事(しごと)
5. 家族(かぞく)などの 介護(かいご)
6. 1 から 5 の経験(けいけん)は ない
7. わからない・答(こた)えたく ない

Q8：（Q1で「1．ぎのうじっしゅうを終えた （とくていぎのうに移った、帰国したなど）」を選んだ方のみ）いつ ぎのうじっしゅうを 終(お)えましたか（数字記入）

年(ねん)　　月(がつ)

Ⅱ．技能実習を終えたあとについて

Q9：（Q1で「1」または「2～5」を選んだ方のみ）（ぎのうじっしゅうを 終(お)えた あとの 生活(せいかつ)や 仕事(しごと)を、いつ 決(き)めましたか（1 つに○）

1. 日本(にほん)に 来(く)る 前(まえ)に 決(き)めた
2. 日本(にほん)に 来(き)て 1年目(ねんめ)に 決(き)めた
3. 日本(にほん)に 来(き)て 2年目(ねんめ)に 決(き)めた
4. 日本(にほん)に 来(き)て 3年目(ねんめ)に 決(き)めた
5. まだ決(き)めて いない
6. わからない・答(こた)えたく ない

Q10：日本(にほん)に 来(く)る 前(まえ)と 来(き)た あとで、 生活(せいかつ)や 仕事(しごと)の 希望(きぼう)は 変(か)わりましたか（1 つに○）

1. 変(か)わった（ぐたいてきに：　　）
2. 変(か)わっていない
3. まだ決(き)めて いない
4. わからない・答(こた)えたく ない

Q11：（Q1で「3. ぎのうじっしゅうせい（3年目）」又は「4. ぎのうじっしゅうせい（4年目）」又は「5. ぎのうじっしゅうせい（5年目）」を選んだ方のみ）ぎのうじっしゅうを　終(お)えた　あと、住(す)む場所(ばしょ)（1つに○）

1.　日本(にほん)
2.　出身国(しゅっしんこく)　（母国(ぼこく)）
3.　その他(た)（ぐたいてきに：　　）
4.　決(き)まっていない
5.　答(こた)えたく　ない

Q12：（Q11で「1. 日本」を選んだ方のみ）ぎのうじっしゅうを　終(お)えた　あと、住(す)む場所(ばしょ)（1つに○）

1. 北海道（Hokkaido）
2. 青森県（Aomori）
3. 岩手県（Iwate）
4. 宮城県（Miyagi）
5. 秋田県（Akita）
6. 山形県（Yamagata）
7. 福島県（Fukushima）
8. 茨城県（Ibaraki）
9. 栃木県（Tochigi）
10. 群馬県（Gunma）
11. 埼玉県（Saitama）
12. 千葉県（Chiba）
13. 東京都（Tokyo）
14. 神奈川県（Kanagawa）
15. 新潟県（Niigata）
16. 富山県（Toyama）
17. 石川県（Ishikawa）
18. 福井県（Fukui）
19. 山梨県（Yamanashi）
20. 長野県（Nagano）
21. 岐阜県（Gifu）
22. 静岡県（Shizuoka）
23. 愛知県（Aichi）
24. 三重県（Mie）
25. 滋賀県（Shiga）
26. 京都府（Kyoto）
27. 大阪府（Osaka）
28. 兵庫県（Hyogo）
29. 奈良県（Nara）
30. 和歌山県（Wakayama）
31. 鳥取県（Tottori）
32. 島根県（Shimane）
33. 岡山県（Okayama）
34. 広島県（Hiroshima）
35. 山口県（Yamaguchi）
36. 徳島県（Tokushima）
37. 香川県（Kagawa）
38. 愛媛県（Ehime）
39. 高知県（Kochi）
40. 福岡県（Fukuoka）
41. 佐賀県（Saga）
42. 長崎県（Nagasaki）
43. 熊本県（Kumamoto）
44. 大分県（Oita）
45. 宮崎県（Miyazaki）
46. 鹿児島県（Kagoshima）
47. 沖縄県（Okinawa）
48. わからない・答(こた)えたく　ない

Q13：（Q11で「1. 日本」を選んだ方のみ）ぎのうじっしゅうを　終(お)えた　あとの　在留資格（ざいりゅうしかく）／VISA　は決（き）まっていますか（1つに○）

1.　とくていぎのう（介護(かいご)）
2.　とくていぎのう）（介護(かいご)　以外(いがい)）
3.　在留資格(ざいりゅうしかく)「介護(かいご)」
4.　その他(た)（ぐたいてきに：　　）
5.　決(き)まって　いない
6.　答(こた)えたく　ない

Q14：(Q1で「1．ぎのうじっしゅうを　終(お)えた　(とくていぎのうに移った、帰国したなど)」を選んだ方のみ)今(いま)、住(す)んでいる　場所(ばしょ)(1つに○)

1．　日本(にほん)
2．　出身国(しゅっしんこく)　(母国(ぼこく))
3．　その他(た)(ぐたいてきに:　　)
4．　わからない・答(こた)えたく ない

Q15：(Q14で「1．日本」を選んだ方のみ)今(いま)、住(す)んでいる　場所(ばしょ)(1つに○)

1. 北海道 (Hokkaido)	11. 埼玉県 (Saitama)	21. 岐阜県(Gifu)	31. 鳥取県 (Tottori)	40. 福岡県 (Fukuoka)
2. 青森県 (Aomori)	12. 千葉県 (Chiba)	22. 静岡県 (Shizuoka)	32. 島根県 (Shimane)	41. 佐賀県 (Saga)
3. 岩手県(Iwate)	13. 東京都 (Tokyo)	23. 愛知県 (Aichi)	33. 岡山県 (Okayama)	42. 長崎県 (Nagasaki)
4. 宮城県 (Miyagi)	14. 神奈川県 (Kanagawa)	24. 三重県(Mie)	34. 広島県 (Hiroshima)	43. 熊本県 (Kumamoto)
5. 秋田県 (Akita)	15. 新潟県 (Niigata)	25. 滋賀県 (Shiga)	35. 山口県 (Yamaguchi)	44. 大分県 (Oita)
6. 山形県 (Yamagata)	16. 富山県 (Toyama)	26. 京都府 (Kyoto)	36. 徳島県 (Tokushima)	45. 宮崎県 (Miyazaki)
7. 福島県 (Fukushima)	17. 石川県 (Ishikawa)	27. 大阪府 (Osaka)	37. 香川県 (Kagawa)	46. 鹿児島県 (Kagoshima)
8. 茨城県 (Ibaraki)	18. 福井県 (Fukui)	28. 兵庫県 (Hyogo)	38. 愛媛県 (Ehime)	47. 沖縄県 (Okinawa)
9. 栃木県 (Tochigi)	19. 山梨県 (Yamanashi)	29. 奈良県 (Nara)	39. 高知県 (Kochi)	48. わからない・答(こた)えたく ない
10. 群馬県 (Gunma)	20. 長野県 (Nagano)	30. 和歌山県 (Wakayama)		

Q16：(Q14で「1．日本」を選んだ方のみ)今(いま)の　在留資格(ざいりゅうしかく)　／VISA(1つに○)

1．　とくていぎのう(介護(かいご))
2．　とくていぎのう(介護(かいご)　以外(いがい))
3．　在留資格(ざいりゅうしかく)「介護(かいご)」
4．　その他(た)(ぐたいてきに:　　)
5．　決(き)まっていない
6．　答(こた)えたく ない

Q17：（Q11で「1．日本」を選んだ方、又は Q14で「1．日本」を選んだ方のみ）

ぎのうじっしゅうを 終(お)えた あと、日本(にほん)に 住(す)む 理由(りゆう)（○は いくつでも）

1. お金(かね)を 稼(かせ)ぎたい から
2. 介護(かいご)の 勉強(べんきょう)を したい から
3. 介護福祉士(かいごふくしし)の 資格(しかく)を 取(と)りたい から
4. 日本語(にほんご)の 勉強(べんきょう)を したい から
5. 日本(にほん)の 生活(せいかつ)が 楽(たの)しい から
6. 帰国(きこく)しても、仕事(しごと)が ないから
7. その他(た)（ぐたいてきに: ）
8. わからない・答(こた)えたく ない

Q18：（Q13で「1．とくていぎのう（介護）」又は「3．在留資格「介護」」を選んだ方のみ）

ぎのうじっしゅうを 終(お)えた あと 働(はたら)く 会社(かいしゃ)（1 つに○）

1. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ)
2. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ) ではない（会社（かいしゃ）を変（か）える）
3. 決(き)まって いない
4. 答(こた)えたく ない

Q19：（Q16で「1．とくていぎのう（介護）」又は「3．在留資格「介護」」を選んだ方のみ）

今(いま) 働(はたら)いている 会社(かいしゃ)（1 つに○）

1. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ)
2. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ) ではない（会社（かいしゃ）を変（か）えた）
3. 答(こた)えたく ない

Q20：（Q18で「2．ぎのうじっしゅうをした会社ではない」を選んだ方、又は Q19で「2．ぎのうじっしゅうをした会社ではない」を選んだ方のみ）

会社(かいしゃ)を 変(か)える / 変(か)えた 理由(りゆう)（○は いくつでも）

1. 都会（とかい） に 住（す）む ため
2. 別（べつ）の 人（ひと） と 住（す）む ため
3. もっと 給料(きゅうりょう)の よい ところで 働(はたら)く ため
4. 知(し)り合(あ)いに さそわれた から
5. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ)が 嫌(いや)だった から
6. その他(た)（ぐたいてきに: ）
7. わからない・答(こた)えたく ない

Q21：（Q11で「2. 出身国（母国）」を選んだ方、又は Q14で「2. 出身国（母国）」を選んだ方のみ） 帰国(きこく)した / 帰国(きこく)する 理由(りゆう)（○は いくつでも）

1. 結婚(けっこん)の ため
2. 子育(こそだ)ての ため
3. 家族(かぞく)が 戻(もど)って ほしいと 言(い)ったから
4. 仕事(しごと)を する ため
5. 学校(がっこう)に 通(かよ)う ため
6. 日本(にほん)に 住(す)みたくない から
7. その他(た)（ぐたいてきに: ）
8. わからない・答(こた)えたく ない

Q22：（Q11で「2. 出身国（母国）」を選んだ方のみ）帰国後(きこくご)の 仕事(しごと)（○は いくつでも）

1. 介護(かいご)の 仕事(しごと)
2. 看護(かんご)の 仕事(しごと)
3. 介護(かいご)を 教(おし)える 仕事(しごと)
4. 日本語(にほんご)を 教(おし)える 仕事(しごと)
5. 通訳(つうやく)
6. 1～5以外（いがい）で 日本に関係（かんけい）する 仕事（しごと）
7. その他(た)（ぐたいてきに: ）
8. 働(はたら)く 予定(よてい)は ない
   （学校(がっこう)に 通(かよ)う、家事（かじ）、育児（いくじ） など）
9. 決(き)まって いない
10. 答(こた)えたく ない

Q23：（Q14で「2. 出身国（母国）」を選んだ方のみ）今(いま)の 仕事(しごと)（○は いくつでも）

1. 介護(かいご)の 仕事(しごと)
2. 看護(かんご)の 仕事(しごと)
3. 介護(かいご)を 教(おし)える 仕事(しごと)
4. 日本語(にほんご)を 教(おし)える 仕事(しごと)
5. 通訳(つうやく)
6. 1～5以外（いがい）で 日本に関係（かんけい）する 仕事（しごと）
7. その他(た)（ぐたいてきに: ）
8. 働(はたら)いていない
   （学校(がっこう)に 通(かよ)う、家事（かじ）、育児（いくじ） など）
9. 答(こた)えたく ない

Q24：（Q22で「1」から「6」を選んだ方、又は Q23で「1」から「6」を選んだ方のみ）
帰国後(きこくご)の 仕事(しごと)を どうやって 見(み)つけましたか（○は いくつでも）

1. 自分(じぶん)で 見(み)つけた
2. 家族(かぞく)・知(し)り合(あ)いに 紹介(しょうかい)して もらった
3. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ)に 紹介(しょうかい)して もらった
4. 組合(くみあい)／監理団体（かんりだんたい） に 紹介(しょうかい)して もらった
5. 送(おく)り出(だ)しの会社（かいしゃ）に 紹介(しょうかい)して もらった
6. その他(た) （ぐたいてきに: ）
7. わからない・答(こた)えたく ない

Q25：（Q1で「1」または「3～5」を選んだ方）ぎのうじっしゅうを 終(お)えた あと、 希望(きぼう)する 仕事(しごと)を する ために、 組合（くみあい）／監理団体（かんりだんたい） と 送（おく）り出（だ）しの会社（かいしゃ）に助(たす)けて ほしかった こと（○は いくつでも）

1. 日本語(にほんご)の 勉強(べんきょう)
2. 介護(かいご)の 勉強(べんきょう)
3. 介護福祉士(かいごふくしし)の 資格(しかく)を とる
4. ほかの ぎのうじっしゅうせいと 話(はな)し合(あ)う 時間(じかん)を つくる
5. 仕事(しごと)の 紹介(しょうかい)
6. 住(す)む 場所(ばしょ)の 紹介(しょうかい)
7. その他(た)（ぐたいてきに: ）
8. 特(とく)に ない
9. わからない・答(こた)えたく ない

Ⅲ.技能実習経験の活用について

Q26：（Q1で「1. ぎのうじっしゅうを終えた （とくていぎのうに移った、帰国したなど）」を選んだ方のみ）ぎのうじっしゅうは 今(いま)の 生活(せいかつ)や 仕事(しごと)に 役（やく）に立（た）っていますか（1 つに○）

1. とても 役（やく）に立(た)って いる
2. ときどき 役（やく）に立(た)って いる
3. どちらとも いえない
4. あまり 役（やく）に立(た)って いない
5. まったく 役（やく）に立(た)って いない
6. わからない・答(こた)えたく ない

Q27：Q26の 答(こた)えの 理由(りゆう)を 書(か)いて ください。わからない場合(ばあい)や答(こた)えたくない場合(ばあい) は 何(なに)も 書(か)かなくて いいです。(任意・自記式)

Q28：(Q1で「1」または「3～5」を選んだ方)あなたは ぎのうじっしゅうに 満足(まんぞく)して いますか(1つに○)

1. とても満足(まんぞく)して いる
2. 少(すこ)し満足(まんぞく) して いる
3. どちらとも いえない
4. あまり 満足(まんぞく)して いない
5. まったく 満足(まんぞく)して いない
6. わからない・答(こた)えたく ない

Q29：Q28の 答(こた)えの 理由(りゆう)を 書(か)いて ください。わからない場合(ばあい)や答(こた)えたく ない 場合(ばあい) は 何(なに)も 書(か)かなくて いいです。(任意・自記式)

Q30：(Q13で「2. 特定技能(とくていぎのう)(介護(かいご) 以外(いがい))」または Q16で「2. 特定技能(とくていぎのう)(介護(かいご) 以外(いがい))」を選んだ方のみ)介護(かいご)の あとの仕事(しごと)はどれですか(○は いくつでも)

1. ビルクリーニング
2. 機械(きかい)、電気(でんき)など
3. 建設(けんせつ)
4. 船(ふね)
5. 自動車(じどうしゃ)
6. 航空(こうくう)
7. 宿泊(しゅくはく)
8. 農業(のうぎょう)
9. 漁業(ぎょぎょう)
10. 飲食料品(いんしょくりょうひん)
11. 外食(がいしょく)
12. その他(た)(ぐたいてきに：)
13. わからない

Q31：（Q30で「1」～「12」と答えた方）Q30の 仕事（しごと）を 選（えら）んだ 理由（りゆう）（○は いくつでも）

1. 将来（しょうらい） やりたいことが 変（か）わった
2. 介護（かいご）は 自分（じぶん）に 合（あ）って いない
3. 介護福祉士（かいごふくしし）の 試験（しけん）が むずかしい
4. 日本（にほん）に 長（なが）く いたい
5. 給料（きゅうりょう）が 高（たか）い
6. 都会(とかい) に 住(す)む ため
7. 別(べつ)の 人(ひと) と 住(す)む ため
8. 知(し)り合(あ)いに さそわれた から
9. ぎのうじっしゅうを した 会社(かいしゃ)が 嫌(いや)だった から
10. その他（た）（ぐたいてきに： ）
11. わからない・答(こた)えたく ない

Q32：（Q13で「1．とくていぎのう （介護(かいご)）」または Q16で「1．とくていぎのう（介護(かいご) ）」を選んだ方のみ）今後（こんご）の こと（1つに○）

1. 介護福祉士（かいごふくしし）の 資格（しかく）を とる
2. 特定技能（とくていぎのう）の 介護（かいご）以外（いがい）に なる
3. 5 年間（ねんかん） 働（はたら）き、そのあと 帰国（きこく）する
4. 5 年（ねん）が 過（す）ぎる 前（まえ）に 帰国（きこく）する
5. その他（た）（ぐたいてきに： ）
6. わからない・答（こた）えたくない

Q33：（Q32で「2．特定技能（とくていぎのう）の介護（かいご）以外（いがい）になる」を選んだ方のみ）特定技能（とくていぎのう）の 介護（かいご）以外（いがい）に なる 理由（りゆう） （いくつでも）（○はいくつでも）

1. 将来（しょうらい） やりたいことが 変わった
2. 介護（かいご）は 自分（じぶん）に 合（あ）っていない
3. 介護福祉士（かいごふくしし）の 試験（しけん）が むずかしい
4. 日本（にほん）に長（なが）くいられると思（おも）った
5. 給料（きゅうりょう） が 高（たか）い
6. その他（た）（ぐたいてきに： ）
7. わからない・答(こた)えたく ない

おわり

01｜J-SAT Co., Ltd.（株式会社ジェイサット）

■基本情報

✓ 平成 10 年にミャンマーで設立された日系企業。旅行業を中心とした株式会社サネイトラベルとしてスタートし、以来、企業のミャンマー進出支援や視覚障害者自立支援、人材派遣等、様々な分野で事業を立ち上げている。 ✓ 平成 25 年同グループ内に日本語学校 J-SAT ACADEMY を設立。日本語教育だけでなくビジネスマナーからキャリア形成まで、日本企業で働くための力をつけることに特化した教育を行っている。介護職種の技能実習生の育成は平成 29 年から実施し令和1年から日本で研修開始している。 ✓ 令和5年3月に監理団体としての認定も受け、ミャンマーでの「日本語教育機関」、日本での「監理団体」と両国それぞれの役割を一気通貫で担っている。

1）介護職種の技能実習生の送り出し状況

- 現在までに 122 名の介護職種の技能実習生が日本に入国し働いている。出国待ちの人材もおり、現時点で 200 名弱の人材が介護の技能実習生として日本への渡航を待っている状況。年齢は 18～27 歳の方が中心で、20 代前半が多い。
- 「高校卒業」でも受け入れる場合はあるが、基本的に「大学入学」を要件としている。ミャンマーでは大学の学費が安いため進学しやすい背景もあり、また子どもを大学に進学させる保護者は、大学を経験したり勉強に励んだりすることが将来に役立つと考えている場合が多い。そうした価値観を持っている家庭のほうが日本での就労に向いていると考えることから、「大学入学」を要件としている。
- 令和1年9月にミャンマーで法改正があり、介護分野で日本へ送り出しができるようになった。その際に送り出した約 40 名の技能実習生のうち1名は、ミャンマーで日本語教室を開きたいとの希望があり帰国。30 名以上が特定技能（介護）に移行して日本に滞在。残り3、4名ほどは「介護には向いていない」という理由で他業種の特定技能に移行している（外食等）。
- 特定技能（介護）に移行した約 30 名のうち約 10 名は同じ事業所で勤務を継続し、残り約 20 名は別の介護事業所に転職した。これは、最低賃金が地域によって異なるため、自ら事業所同士を比較し都市部のより待遇の良い事業所に移る外国人もいるためである。クーデターやコロナ禍で、技能実習生自らが家族の大黒柱となっているケースが多いことから、現在の就業環境は気に入っている一方、家族への仕送りを考えてより賃金の高い他の事業所を選択するケースも一定数存在する。
- 一方、介護以外の別職種に移った方の理由としては、入国前に介護の勉強をしたものの、実際の現場を経験するなかで長く続けるのは体力的に難しいと感じた場合や、入国すると他業種についての情報を得る機会も増えることから、別の業種への興味を持ち別業種を選択した場合もある。

2）送り出し機関と日本語学校「J-SAT アカデミー」 設立の経緯とその取組

① 送り出し機関設立の経緯と基本的な考え方

- ミャンマーで、現地に進出してきた日系企業向けの人材紹介業を営む中で、即戦力を求める求人依頼が多くあるも該当する人材が少なく、日本にて就労体験が必要と考え、高度人材の紹介事業をスタートさせた。その際、周辺の送り出し機関を探したものの、「社会の発展のために活かす」といった J-SAT の経営理念に合う団体がみつからず、中国やベトナム等の送り出し機関を視察するも納得できるものはみつからなかった。「他にやらないことを実践し、開拓する」といった理念もあることから、日本の受入れ企業の意向や就労態度等を参考にしながら、自ら構築していった。平成 29 年頃から高度人材だけで

なく、技能実習生も送り出して欲しいとの依頼があり、技能実習生、介護技能実習生の育成も開始した。[1]

- 日本の受入れ事業所としては、技能実習生には介護を学びその後も介護分野で働いてほしいと思っているが、ミャンマーが高齢化社会を迎えるのは 2050 年以降とまだ少し先である。そのため、我々としては、今の段階では日本で介護を経験したら必ずその後も介護の道に進んでほしいとは思っていない。ただ、「日本語が上達しやすいこと」と「サービス精神が身につくこと」は介護職種ならではの魅力であるため、介護職種を経験することは、将来の活躍の幅をより広げる上で意義深いものであると考えている。
- 日本での就労にあたっては、「日本に行きたいか」ではなく「日本に合うかどうか」を見極めることが最も重要である。その上で、日本への入国前後に簡単に別職種に移行されることを避けるため、介護においては入学前に介護研修にて食事や入浴、排泄介助等を体験してもらい、ほかの職種の技能実習よりもハードルを高く設定している。育成期間の1年間で、介護職種への適合度合いを慎重に見極め、より介護職種に携わりたい意志が強い人や、介護職種に向いている人を教育するようにしている。介護職種が合わないと思われる人には無理に介護を勧めるのではなく、別業種を紹介している。
- 技能実習生には、単にお金を稼ぎにいくのはもったいないと伝えている。日本で稼いだお金は帰国後すぐになくなってしまうため、「日本に行ってお金の稼ぎ方を学んできてください」「母国に帰ってから稼げるような技術を学ぶためには日本語が必要です」と話している。これは介護に限らずどんな職種でも同じことで、帰国後に稼げるスキルを身につけるために日本に行ってほしい、そのためには日本語が必要だという認識で技能実習生を教育している。

② 日本語学校「J-SAT アカデミー」設立の経緯と基本的な考え方

- 日本語学校についても、J-SAT の理念や要望に適う学校が見当たらず、自ら設立した。アカデミーには知人の紹介で入学する人がほとんどで、厳しい学校であることはミャンマー国内でも有名である。最低でも 11 か月間の受講が必要で、入学基準も入学後のルールも厳しいが、日本語がきちんと話せるようになり、良い仕事を紹介してくれることと、将来自主性をもって働けることを目指すことに共感してくれる人が入学してくる。J-SAT アカデミーの学生には、「自分が幸せになるだけでなく、幸せになる人をつくれる人になってほしい」「(この思いに賛同する人に)学んでほしい」と伝えている。
- 日本語学習においては、「日本語を教える」よりも「日本語の学び方を教える」ことを大切にしている。当初、日本への送出しを行う際の日本語要件は N4としていたが、それでは基礎ができないままの入国となってしまい、正しい日本語を習得するのが非常に困難な状況が頻繁にみられた。正しい日本語が話せないとミャンマー帰国後も良い待遇で、日系企業で働くことができないといった問題意識から、現在は入国前の日本語要件を N3レベルとしている。
- N3から N2、N1 には独学でレベルアップができるが、N4 から N3 にレベルアップするには適切なサポートが必要である。そのため、J-SAT のプログラムでは、(入国後は仕事や生活環境に慣れることに追われてしまうため)送出し前にいかにベースをしっかりと作れるかが重要だと考え、日本語の学び方やキャリアプランの考え方、人生の考え方等の授業を取り入れるなどして、日本語の基礎をしっかりと身につけ、自ら学ぶ力をつけさせるスキームを組んでいる。

③ 日本入国前からのキャリア支援・受入れ事業所との連携

---

[1] J-SAT ホームページでは「私たちは、ミャンマー社会の適正な発展に寄与すべく、多様なビジネススキルを組み合わせ、新しい価値とビジネスモデルを創造し、国民が安心して暮らせ、希望を実現する社会育成の先駆者となることを目指します」との記載がある。

- 入国前の基礎作りの重要性はキャリアについての考え方も同様である。日本語や介護を学ぶのと同時に、幅のある様々な教育を実施する必要性といった考えのもと、授業ではキャリアプランの考え方や人生の考え方等も取り入れている。社長の西垣氏自身も J-SAT アカデミーで授業を行っており、ミャンマーで会社を設立した経験を3回に分けて講義している。
- また、授業以外のキャリア支援として、ミャンマーでは申請から入国までの手続きに6か月かかるため、その期間を活用し、毎月、企業側担当者（現場）と実習生の面談の機会を設けているほか、日本語での週報のやり取りも実施している。これによって日本語が上達するだけでなく、日本語の上達具合や学習への取組状況もわかる。
- 週報は、回を重ねるごとに次第にプライベートなことも互いに記すようになり、入国までに相手の好みや考え、将来の希望までわかるようになる。企業側の担当者には負担がかかるが、入国前に実習生の人物像がわかり、また日本語力も確認できるといった前向きな声が聞かれている。

④ 「チューター」を通じた入国前～入国後の一貫した支援

- 人材育成を目的として、J-SAT アカデミーでは各クラス専属のチューターを配置している。チューターは J-SAT の意図や理念、マッチングの考え方や日本企業について深く理解していることが必要であることから、J-SAT の社員が担当している。
- チューターは2週間に1回、必ず入国前の学生と面談を行い、学習状況や悩み等をヒアリングしている。このように入国前から面談を重ねることで、人材が日本に入国後もオンライン等で相談しやすい関係性、環境を予めつくっている。
- 人材が入国した後も、チューターを通じて実習生からの相談や現在の課題等をヒアリングしている。このチューターの存在により、各監理団体の通訳経由だけでなく、技能実習生の問題をいち早く察知し、受入れ企業側へ伝えることができると考えている。

3）監理団体設立の経緯とその取組

① 監理団体設立の経緯

- 元々、J-SAT では日本国内で高度人材の紹介業を行っていた。取引先には初めて外国人材を受け入れる中小企業が多いことから、企業のニーズを一から聞き取って人材を探すといった、いわば最初から監理団体のようなことを実施していた。その中で、企業から技能実習生を受け入れたいという要望が多く聞かれるようになり、技能実習にも取り組むようになった。
- スタート時は受入れ企業と取引のある監理団体と組んで送り出していたが、事業を進める中で意見の相違や、技能実習生・受入れ企業・監理団体間で情報伝達の不具合（ブラックボックス）や監理団体の通訳が他社への人材斡旋を行うなどの事例がみられることがあった。そうした経緯で、J-SAT の考え方に合った監理団体が必要だと感じ、理念に共感する企業とともに令和5年3月に監理団体としての認定を受けた。令和5年8月時点ですでに実習監理を行うことが決まっている企業はあるが、ミャンマーでの申請に6か月ほど時間を要するため、実際に受入れが始まるのは令和5年 10 月からである。

② 監理団体としての役割・考え方

- 外国人材を受け入れる際に最もよく問題となるのは「ミスコミュニケーション」だと考えている。まず外国人側・日本人側双方の意見の相違を洗い出してすり合わせ、その後受入れ事業所や監理団体から外国人材に説明をする、などと関わる人が多いと、どうしても調整に時間がかかってしまう。
- 監理団体としての機能を持ったことで、上記のような問題に自社ですべて対応することが可能となった。

J-SAT はミャンマー側の日本語学校、日本側の監理団体と、それぞれで部署が分かれているため、問題が生じた際には各部署の担当者間で連携を取ることで迅速な対応ができる。

- 取引する受入れ企業は、「受入れ企業と関係を維持しながら、人材に長く働いてもらう」といった、監理団体としての利益を優先させた考えではなく「きちんと外国人材を受け入れることで継続的に良い人材が来てくれる仕組みを作りたい」という J-SAT の理念に共感をしていただいている。こうした「きちんとした受入れ」は、自社で監理団体とミャンマー側教育機関の両方を担うことでこそ実現できると考えている。
- また、監理費用に関しても、受入れ事業所にとってわかりやすくするため、「技能実習生だとこの金額だ」という大雑把な形ではなく、経営で発生する費用、訪問に関する費用、書類手続き費用等と細分化して企業に対して提示している。すべて明示した上で受入れを進めてもらうことで、取引先を増やしている状況だ。

4）入国した後の、キャリア形成を見据えたサポートについて

① 技能実習生の進路に係る現状認識

- 前述のとおり、入国後もチューターを通じて、実習生本人の抱える課題等についてはヒアリングを行っているが、自分でやりたいことが明確にある人は自らキャリア形成に向けて動ける一方、そうではない場合は実習生側から能動的に動くことは難しいと考えている。結果、正確な情報をもとに比較検討せずに、安易に友人からの紹介を受けて転職してしまう場合もある。
- そのため、J-SAT としてのミャンマーでの 25 年に渡る経験を通じて培ってきたノウハウをもとに、外国人材が求めている情報を適切な伝え方で伝えるように努めている。

② 受入れ企業から技能実習生に対してのキャリアプランの提示

- 技能実習生が将来のキャリアプランを検討するにあたっては、進路に関する情報収集が必要だという考えから、技能実習2年目に入るころ、技能実習生本人に対して各受入れ企業側から、技能実習修了後にどのような処遇でどのような業務に携わってほしいのかといった企業側の考え方を示す「キャリアプラン」を提示してもらっている。
- 3年目に入る時期になると、受入れ企業からも外国人材の今後について相談を受けることが多い。引き続き自事業所に残ってもらうことを希望する場合もあれば、雇用終了を希望する場合もある。特定技能等に切り替えて当該事業所に残るプランを希望する場合は、外国人材が決める前に、日本の現在の賃金水準等を踏まえた上での当該企業のキャリアプランを提示することを勧める。その上で、外国人によりわかりやすく伝えるにはどういった要素が必要なのかを J-SAT から適宜アドバイスし、より具体的なプランを作り上げてもらっている。
- 技能実習修了後にこのまま特定技能に移行するのか、母国に帰るのか、あるいは他業種を選ぶかという選択をする際に、まずは現在の受入れ企業としては人材にどのようになってほしいと考えているか、それが（実習生本人にとって）自分に合うものなのかを知ることで、実習生自身の希望とすり合わせる良い機会となっている。こうしたキャリアプランの提示を行っている企業の方が、人材の定着率が良い傾向にあると感じている。
- 一方で、キャリアプランというと抽象的なイメージで、実習生にとっては理解が難しい場合もある。「社内にいる〇〇さんのような役割」という表現であれば実習生にもイメージがしやすいため、その役割を担うとどのぐらいの給与がもらえ、どんな業務を担当するか、また、ミャンマーに帰国した際にどのようにスキルが活かせるか、等と実習生の目線からわかりやすく示すことが大切である。

③　技能実習修了後のサポートについて

J-SAT は特定技能外国人の登録支援機関としての側面もあるが、どうしても技能実習修了後も日本に長く滞在していると、外国人材から送り出し機関への連絡は減少してくる。そのため、情報共有の機会として、J-SAT アカデミーの在校生・卒業生、技能実習生、技能実習を修了した人材向けに、毎月ミャンマー語で「J-SAT LETTER」を発行し、卒業生の活躍や新たに入学した人材の紹介、日本語習得状況、日本での生活の留意事項等を共有している。J-SAT アカデミーを卒業した誇りを持ってほしい思いのもと、自分が幸せになるだけでなく、幸せな人を作る人になってほしいという、アカデミー時代から伝え続けているメッセージをLETTERにも加え、J-SAT の理念に合う友人、知人らの紹介にもつながっている。なお、取引企業へは「J-SAT 通信」を毎月配信しており、ミャンマーの最新事情を現地から届けている。

5）その他、技能実習生のキャリア形成全般について

①　外国人材のキャリア形成についての考え方と求められるサポート

- 入国する技能実習生の親の世代には民間企業に勤めるサラリーマンが少なく、企業で働くことと起業することの違いがあまり認識されていないからか、ミャンマーの技能実習生は自ら起業したい人が多い。多くの技能実習生は介護の仕事をしたいというが、彼らが起業する際の業種は、介護に限らなくとも良いと考えている。
- 介護福祉士資格を取得した J-SAT アカデミー卒業生も実際いるが、（資格取得を希望するかどうかは）個人の判断だ。介護福祉士の資格を取得して技能実習修了後にミャンマーに一時帰国した際、これから日本に行きたい若者たちに介護の技術を教える教育機関が必要だと考えて帰国を決めた人材もいる。介護福祉士の資格取得を自信にして、後輩育成をしたいという目標をしっかりと持っていたからだ。
- 介護福祉士の資格取得支援は、キャリアプランの一環として、現状は受入れ企業が実施している。日本に長期滞在したいため介護福祉士資格を取得したい、介護のスキルを高めたい、母国に帰って後輩育成をしたい、起業したい等、実習生はそれぞれの目標をもっているが、意外に技能実習生自身からそういった意思表示をしてもらえず、企業側が彼らのそうした意志を正しく拾えていないことも多い。J-SAT はそうした企業と実習生の間に入って、実習生がどう考えているのか、企業に何ができるかを聞き取り、互いのミスコミュニケーションを減らしていくような取組を行っていきたい。
- 母国でホテルを開きたいという目標をもって技能実習を行っている人材は、実際に受入れ事業所でマネジメントスキルを学んでいる。このように実習生に向き合って実習を実施している企業ほど定着率が上がり、良い人材が集まる。外国人の声に耳を傾ける経営者がいることによって、外国人が働きやすい組織に企業が変わっていくと考える。

②　外国人材のキャリア形成に関する課題

- 技能実習生が日本の仕事に慣れてくると、入国前に学んだことや働くことへの感謝の気持ちを忘れがちになってくる。こうしたことを防ぐため、現地の学校等と新たなプログラムの開発を働きかけていく予定だ。また日本企業とも協力し、J-SAT で勉強会等を開催するなどして実習生に初心を思い出してもらうきっかけづくりを実施することも必要だと認識している。
- また、受入れ企業が監理団体を選ぶ際、監理団体は無数にあることから、どうしても表面的なサポート内容や料金が選定基準になってしまう。受入れ企業に「どういった外国人材活用を目指すのか」「その際に監理団体はどのような基準で選ぶのか」を考えてもらうことが重要だと考えている。既に外国人材を

受け入れている経営者の紹介等だけで判断するのではなく、外国人材活用を目指すにはどういった監理団体を選べば良いのかという基準の提示や周知活動があると、志を持った受入れ企業が増えていくのではないかと期待している。

以上

02｜静岡県・社会福祉法人静岡県社会福祉協議会

■基本情報

✓ 静岡県では、外国人介護人材の確保・定着に向けて、様々な支援を行っており、その中の一つに「外国人介護人材サポートセンター事業」がある。当事業は、外国人介護人材の悩み等への対応やコミュニティ形成等を目的に、県内の介護事業所に勤務する外国人介護人材を対象とした巡回訪問や研修交流会を行う取組である。本事業は、静岡県が「社会福祉法人静岡県社会福祉協議会 （静岡県社会福祉人材センター）」に委託して実施している。

1）外国人介護人材の確保に向けた現在の取組状況

- 静岡県では、「第 9 次静岡県長寿社会保健福祉計画」に基づき、県内の介護人材確保に向けて、新規就業の促進、職場定着の促進、介護の仕事の理解促進、外国人材の確保・育成を施策の柱として事業を実施している（計画期間は 2021 年度から 2023 年度）。
- 本年度の実施事業は以下のとおりである。

表1　令和 5 年度　外国人材確保総合対策事業

事業名	概要
外国人介護人材サポートセンター事業	外国人介護人材の悩み等に対応する巡回相談の実施、外国人介護人材のコミュニティ形成等を目的とした研修交流会の開催
外国人介護人材受入環境整備事業費助成	技能実習生や特定技能外国人等に対する介護技術及び日本語に係る集合研修の実施
外国人介護職員キャリアップ支援事業	外国人介護人材をこれから受け入れる事業所や、既に雇用しており彼らのキャリアップを支援したい事業所を対象にセミナー開催及びアドバイザー派遣を実施
外国人介護職員日本語学習支援事業	外国人介護人材向けの日本語読解力向上講座及び事業所の学習支援担当者向けの講座を開催
EPA 外国人介護福祉士候補者受入学習支援事業	EPA外国人介護福祉士候補者を受け入れる介護事業所が実施する学習支援への助成（学習支援に要する経費、候補者1人あたり 15 万円ほか）
外国人留学生支援事業	外国人留学生に学費や生活費を支援する介護事業所に対して経費の一部を助成（日本語学校の場合、学費 60 万円／年、居住費 36 万円／円、補助率1／3）
外国人介護人材マッチング支援事業	現地面接会の実施によりモンゴルからの外国人介護人材（特定技能や留学生）と県内の介護事業所のマッチングを実施

- 介護職員の人材不足が慢性化している中、県内の外国人介護人材数は増加傾向にあり、定着に向けて様々な角度から施策を進めているところである。
- 静岡県が毎年実施している、「外国人介護職員就業状況調査」の結果から、外国人介護人材の定着のためにはまず日本語能力の向上が必要であることがみえてきているため、日本語学習支援に注力している。
- また、介護福祉士国家資格を取得し長く働くことのできる人材が増えることも重要と考え、「EPA 外国人介護福祉士候補者受入学習支援事業」や「外国人留学生支援事業」では、介護福祉士を目指す外国人材の学習支援費にかかる費用の一部を、事業所を通じて助成している。
- 「外国人介護職員キャリアップ支援事業」では、外国人介護人材を受け入れようとしている事業所や、

外国人介護人材をキャリアアップさせたいと考えている事業所を対象に、セミナーや専門アドバイザーによる訪問相談を実施している。セミナーや訪問相談を通じて、特定技能等各種在留資格の制度の説明や、学習支援・生活支援の方法等の助言を行っている。セミナーや訪問相談では、外国人の出入国管理制度等に詳しい学識経験者等を講師やアドバイザーとして迎えている。

- 令和5年度から新たに実施している「外国人介護人材マッチング支援事業」は、外国人介護人材の新規開拓のため、モンゴルからの特定技能（介護）や留学による外国人の受入れを希望する介護事業所と外国人材との現地合同面接会の実施により、マッチングを支援する取組である。

2)「外国人介護人材サポートセンター事業」の事業内容

① 外国人介護人材サポートセンター事業の実施背景・事業内容

- 令和2年の介護人材の受給推計によると、2025 年には静岡県内で約 5,700 人の介護職員が不足すると推計されており、国内の人材ばかりでなく、外国人介護人材の確保に重点的に取り組むこととした。
- 静岡県においても、社会福祉法人静岡県社会福祉協議会から外国人介護人材確保に係る事業の実施について提案を受け、本事業を開始した。本事業は静岡県社会福祉協議会が静岡県から受託して業務を行っている。
- 事業内容は、県内の外国人介護人材（在留資格の制限はなし）を受け入れている介護事業所を対象とした「巡回相談」と「研修交流会」の2本立てとなっている。令和4年度からは外国人介護人材サポートセンター事業における外国人介護人材の支援の在り方について、大学教員や施設職員、監理団体理事、日本語学校職員で構成する「支援策検討会議」を立ち上げた。様々な課題を協議する中で、「長く静岡で介護の仕事を続けてほしい」という観点から、「介護福祉士国家試験に関心があるが、外国人職員は取得方法や勉強方法について情報が不足している」点について、当面の課題として捉え、対応策に取り組んでいる。また、介護福祉士の資格取得方法等に関する情報提供を研修交流会に取り入れている。

外国人介護人材本人との面談を行う「巡回相談」

- 巡回相談とは、県内の外国人介護人材を受け入れている事業所を訪問し、外国人介護人材本人の仕事や生活に関する悩み等の相談に対応するものである。令和2年度は 50 事業所 67 人、令和3年度は 71 事業所 93 人、令和4年度は 53 事業所 75 人に対して[2]実施した。
- 対象となる外国人介護人材の在留資格に制限はないが、技能実習生や特定技能外国人を雇用している事業所を優先的に巡回している。悩み相談を主たる目的としているため、本来は外国人介護人材と社会福祉人材センターの担当者だけで話すことが望ましいが、日本語能力をフォローする観点から、受入れ事業所の担当者が同席するケースが多い。
- 外国人介護人材からは、日本での生活状況、入国の動機や目的、入国前の生活状況等の内容や業務上の困りごと、事業所には言いづらい悩み等を聞いている。入国前は母国で介護の大学に通っておりスキルアップのために入国した人材層と、出稼ぎのために入国した人材層に二極化している。仕事上で困っていることを聞くと、多くが「困っていない、大丈夫です。」と答える傾向にあるため、食事・排泄・入浴・認知症等に細分化し、「食事の介助等で以前困っていたこと」等、質問を具体的な内容にするとともに、「難しかったが頑張ったこと」「工夫したこと」等、過去の困難をどう乗り越えたのかといったプラスのイメージで答えやすい質問をするよう心掛けた。

---

[2] 新型コロナウイルスの影響により、令和4年度は、必要に応じてオンラインによる巡回相談も実施。

- 令和2年度、令和3年度に実施した巡回訪問で受けた相談内容として多かったものは、「日本語能力」「専門用語の理解の難しさ」「お年寄りの方言の理解の難しさ」等であり、「認知症」という病気自体の理解に対する難しさを感じることも多いようであった。

③ 同じ国籍の外国人介護人材同士の交流を目的とした「研修交流会」

- 「研修交流会」は、外国人介護人材本人を対象に、国籍別の研修と交流を行うものである。令和5年度は、全 16 回、各回定員 30 名で募集し、オンラインと会場参加を併用したハイブリッド形式で実施した。
- 令和5年度の前期8回の対象国の内訳はベトナム3回、中国1回、インドネシア1回、ミャンマー1回、フィリピン1回、国籍不問の会が1回である。ミャンマー向けには 29 名の参加があり参加者の増加がある一方、フィリピン向けは7名、中国向けは参加者が集まらず中止となった。対象国によって参加人数に差が生じている。

表2　令和5年度（前期）研修交流会実施スケジュール

日程・内容　過去にこの研修交流会にご参加いただいた方も、新たな学び・交流ができるように企画しています。

No	対象国	日　時	会　場	テーマ	講　師
①	国籍不問	令和5年10月3日(火) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館601	認知症介護の基礎	社会福祉法人秀生会 佐野光司 氏 ※静岡県認知症介護指導者
②	中国	令和5年10月4日(水) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館601	高齢者介護の 基礎＆悩みの共有	静岡県立大学経営情報学部 講師　天野ゆかり 氏
③	インドネシア	令和5年10月5日(木) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館601	高齢者の 理解＆悩みの共有	聖隷クリストファー大学 社会福祉学部 教授　野田由佳里 氏
④	ミャンマー	令和5年10月12日(木) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館601	高齢者介護の 基礎＆悩みの共有	静岡県立大学経営情報学部 講師　天野ゆかり 氏
⑤	ベトナム 【西部会場】	令和5年10月18日(水) 14時～16時	浜松市 オンライン Zoom 浜松市福祉交流センター43ギャラリー	日本とベトナムの 生活文化・習慣の違い	静岡大学国際連携推進機構 特任准教授　比留間洋一 氏
⑥	ベトナム 【東部会場】	令和5年10月23日(月) 14時～16時	沼津市 オンライン Zoom プラサヴェルデ405	日本とベトナムの 生活文化・習慣の違い	静岡大学国際連携推進機構 特任准教授　比留間洋一 氏
⑦	フィリピン	令和5年10月26日(木) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館601	日本人とフィリピン人の 文化的ギャップ	静岡県立大学国際関係学部 教授　高畑幸 氏
⑧	ベトナム 【中部会場】	令和5年10月30日(月) 14時～16時	静岡市 オンライン Zoom 静岡県総合社会福祉会館702	日本とベトナムの 生活文化・習慣の違い	静岡大学国際連携推進機構 特任准教授　比留間洋一 氏

- これまでの参加者数は令和2年度が 14 回で 104 名、令和3年度が 16 回で 93 名、令和4年度は 16 回で 132 名となっている。参加する外国人介護人材は、「業務」の一環として各事業所から送り出されている者もいれば、個人的に参加する者もいる。
- 初年度（令和2年度）は対面で実施、令和3年度は新型コロナウイルスの影響によりオンラインのみの実施、令和4年度からは対面とオンラインのハイブリッドで実施しているが、オンライン希望者のみの回もある。職場や住居が交通の便が悪い地域にあり、オンラインのほうが参加しやすい可能性がある。また、高齢者施設の職員であるため、まだ新型コロナウイルス感染症対策で対面参加を控える傾向があると考えられる。一方で、交流の視点からは対面での実施を希望する声も多く、実施方法については、今後も感染症の状況や受入れ事業所等の意見も踏まえて検討を続けていく。
- 研修交流会の内容は、各回の講師（学識経験者等）の専門分野（介護、文化人類学）をベースとしながら、国籍間で内容の偏りのない、外国人介護人材にとって有益となるテーマを設定している。認知症介護実践指導者を講師に迎え、認知症について学ぶ会等も設定している。
- 研修では、講義だけでなく介護や文化の違いを学ぶグループワークを取り入れている。休憩時間や演習では 15 分程度、母国語で自由な交流をする時間も設けている。
- 前述の外国人介護人材サポートセンター事業における支援策検討会での議論を踏まえ、介護福祉士

の資格取得に関する研修も盛り込んでいる。外国人介護人材の中には、日本で長く就労を続けるために介護福祉士を目指したいという気持ちがあるものの、実務者研修を特定技能や技能実習の評価試験等と混同するなど、試験や手続きへの理解が不足している人も多い。そのため令和4年度は、研修交流会全 16 回のうち8回を「介護福祉士国家資格」に特化した研修会として実施した。各国現地語の資料を作成し、通訳も手配して開催した。

④ 事業実施に係る県内市町との連携

- 県内の市町の介護保険担当者を集めた研修会を年に1度開催し、介護保険制度等に加え、県が実施している一連の介護人材の確保事業に関して情報提供を行っている。
- 令和5年度は介護保険事業計画の改定の年であるため、「第 10 次静岡県長寿社会保健福祉計画」の策定に係る市町とのヒアリングにおいても、介護人材確保・定着に重点を置き、市町との連携を強化していきたいと考えている。

3)「外国人介護人材サポートセンター事業」及び外国人介護人材確保全般の課題

① 外国人介護人材サポートセンター事業における課題

- 巡回相談や研修交流会の参加者は、外国人介護人材の受入れに積極的に取り組んでいる法人の職員が多い一方、研修交流会に職員を送り出す法人が固定化してきており、参加に積極的な法人と消極的な法人と、取組姿勢の二極化が進んでいる点は課題の一つである。新型コロナウイルス感染症の影響による入国制限が終了し、令和4年度から新たに外国人介護人材を受け入れる法人が増えてきており、新たに巡回相談や研修交流会へ申し込む法人も見受けられるため、今後は巡回相談・研修交流会の積極的な周知に努めていく。
- 本事業は、当初外国人介護人材が第三者に悩みを相談できる機会の提供を目的としていたが、現在は、本人の動向の把握と、各事業所の状況を確認し、事業所担当者の相談に対応する側面が強くなってきており、県の他事業の内容と一部重複がみられるようになってきたところである。外国人介護人材関連の支援は、新規就業促進、定着支援等、様々な方向から実施してきたが、支援の対象者が外国人材本人なのか、雇用する事業者なのか、事業目的を含めて各事業内容を整理する必要があると感じている。

② 外国人介護人材確保全般の課題

- 生産年齢人口の減少が進む中、国内だけでは介護人材の確保が困難になってきているため、外国人材の確保を強化する必要がある。外国人介護人材を雇用していない事業所は約8割あるが、受入れ体制が整わない等の理由により、受入れに躊躇する事業所等に対する支援とともに、外国人介護人材に長く定着してもらうことが課題である。
- 研修交流会や巡回訪問を実施する中で、この2年ほど、日本語能力に課題のある人材が増えているように感じている。この理由として、送り出し機関からは、近年送り出し機関数が増え、送り出し前の日本語教育の実施レベルに差が出てきている点が挙げられている。実際のところ、N4は取得しているものの日常会話に支障がある日本語力の人材もみられる。

4)今後の外国人介護人材確保・支援に向けた取組について

- まだ外国人材を受け入れていない事業所の理由を確認し、今後受入れを促進していくために必要な支援を検討していきたい。

- 外国人介護人材の確保は、今後ますます競争が激化すると見込まれる。現在就労中の人材に長く働き、定着してもらえるよう、外国人介護人材が働きやすい職場環境の整備等を支援していきたい。外国人介護人材としても、日本で就業後のキャリアアップの道筋がみえていれば、日本で働き続け目標に向かって頑張ろうという気持ちも高まると思われる。今後はそうしたキャリアアップのための支援にも力を入れていきたい。

以上

03｜株式会社 3eee

■基本情報

- ✓ 北海道を拠点に、通所介護事業、地域密着型通所介護事業、居宅介護支援事業、障がい児通所支援事業等を実施している。
- ✓ 令和2年、JICA の「中小企業・SDGsビジネス支援事業」において「FC方式による通所型介護サービスの導入に係る案件化調査」が採択。同調査ではベトナムにおいて通所型介護サービスをフランチャイズ方式で普及させ、ベトナム人高齢者の介護状態の改善、進行の抑制、予防、自立支援を促進するビジネス展開の可能性を探っている。同時に、同社においてベトナム人材を受入れ育成し、人材が母国に帰国した際に事業所スタッフとして着任することでベトナムにおける在宅介護を浸透させるとともに、ベトナム介護人材を定期的に日本での介護人材不足に対応しながら、人材の国際循環の実現を目指している。

1）外国人介護人材の活用状況

① 外国人材の受入れ状況

- ✓ これまでに受け入れた外国人介護人材の総数は 11 名。これには、技術・人文知識・国際業務（技人国）としての就業や、技能実習で入国し既に帰国済みのケースが含まれる。
- ✓ 現在は、在留資格「介護」2名、特定技能介護4名の合計6名が在籍している。それぞれベトナムからの人材が3名、台湾からが1名、インドネシアからが2名となっている。
- ✓ さらに令和5年 11 月にはインドネシアから2名が、12 月にはミャンマーから3名が入国見込みである。
- ✓ 特定技能の多くが、技能実習（1号）からの移行である。また、在留資格「介護」のうち1名は、技能実習で入国した後、国家試験に合格した者である。

② 受入れを開始した背景と経緯

- ✓ 同社の介護事業は在宅サービスがメインであり、技能実習生の受入れは念頭になかった。
- ✓ 人材確保が困難な昨今の状況に鑑み、また同社としてもアジア諸国への介護事業展開を見込むなかで、外国人介護人材の受入れとはどういったものなのか、社会勉強のつもりで現地視察へ行ったところ、予想外の展開で技能実習生受入れが決まった経緯がある。
- ✓ 在宅サービス事業が堅調であったため、当時は外国人材の確保の必要性を強くは感じていなかった。しかし今後 10 年・20 年と考えると、介護職員の不足は明らかである。介護保険制度の改定等に先行した人材確保策を推し進める必要があると考え、技能実習の受入れや特定技能への移行を進めてきた。
- ✓ また、国内の人材不足解消（のための外国人材確保）だけではなく、アジア健康構想が提唱する人材還流の考え方に賛同し、ベトナムやインドネシア等の経済成長が著しい国から人材を受け入れ、将来的に日本の資本が現地に投下されることでセカンドビジネスの機会を獲得しようと企図した。
- ✓ 従来主要送出し国とされてきたベトナム・インドネシア等の人材にとって、日本で働くことの魅力が低下しつつある。道内の人材確保に係るビジョンも考慮すると、（セカンドビジネスという点では長期展望を要する）ミャンマー等からの受入れも必要と判断し、受入れを開始しているところである。

2）技能実習を終えた方への活躍フォロー

① 事業所配属時の配慮

- ✓ 技能実習候補者の志望動機として多いのは、「自国で祖父母の介護をする親の姿を見て、次は自分が両親の介護をしたい」である。他方、ボランティアで介護に従事していた、お金を貯めて介護施設を作りたいなど、介護の技能実習を志す理由は様々である。
- ✓ 1事業所あたり1名の技能実習生配置を基本としている。ただし、環境に適応するため、先輩（外国人材）がいる事業所に短期間でも所属できるように配慮している。
- ✓ 採用決定から在留資格取得までの期間内で定期的に面談を実施し、各人の性格や意向等を把握した上で配属先を決めている。たとえば、介護福祉士の資格取得を希望する場合には、同じような希望を持つ先輩がいる事業所に配属するなどしている。

② 技能実習生の意向を把握した上で、受入れ側と win-win の結果を導くためのアプローチ

- ✓ 現状、技能実習2号→特定技能の例はないが、受入れ当初はそのようなフローを見込んでおり、技能実習～特定技能へ移行した際の賃金等について説明、同意を得ていた。
- ✓ 外国人介護人材と管理者は月に1回面談を実施しており、実務者研修受講や介護福祉士資格取得、日本語検定受検等について、報告と相談を行っている。
- ✓ 数として多くはないものの、入国前から介護福祉士資格取得を希望している者もいる。それは、家族を日本に連れてきたい者や、若い人だと長期で日本に住みたいという思いがある者等である。他方、外国人介護人材の多くは、日本での就労を通じて介護福祉士になりたいという希望を持つようになる。北海道は都市部と異なり人材の採用が非常に困難であるため、候補者の意向や思いを丁寧に聴き取りながら、長く日本で働いてくれる者を見極め、受け入れることが重要になる。

③ 介護福祉士資格取得の支援

- ✓ 資格取得等の支援は日本人材と同等に行っている。具体的には、初任者研修や実務者研修の受講費用を会社負担とするほか、月1回の面談を通じて学習の進捗状況を確認する。
- ✓ 技能実習修了者の介護福祉士国家試験合格には、在留資格「介護」で雇用した職員の存在が大きく影響した。当該職員が介護福祉士として働く外国人介護人材のロールモデルとなったほか、過去問の傾向やアドバイスをしてくれたり、合格後の待遇向上について説明してくれたこと等が、学習のモチベーションにつながったようだ。

④ 外国人介護人材の活躍状況可視化

- ✓ 先述の在留資格「介護」の職員は、令和4年度、社員総会で新人賞を受賞した。令和3年度も、介護福祉士資格を取得した外国人介護人材が受賞している。外国人介護人材は前向きで情熱的で、それを見た日本人材が触発されることも多いと聞く。受賞のトロフィーを事業所に掲示することで、利用者からも良い反応を得ているようだ。
- ✓ 同社の企業文化が外国人介護人材にフィットしやすいようにも思う。親身にサポートしてくれる現場のスタッフの存在や、外国人介護人材のキャラクターを理解した上でできる仕事を任せていくなどの環境が、外国人介護人材に合うのかもしれない。

⑤ 帰国者との継続的なコミュニケーション

- ✓ 帰国した者の中には、母国で通訳として働く者、日系企業で働く者、結婚した者等がいる。帰国者とは

メッセージアプリで連絡を取ることができるし、現地訪問時に会ったりもしている。JICA プロジェクト（後述）を通じて再び一緒に働くことができたら、という思いがあるが、ハードルは高く、まだ実現できていない。

3）ベトナムでの通所介護事業（JICA プロジェクト）

- ✓ 令和3年 12 月～令和4年8月に、JICA プロジェクトとして「ベトナム国 FC 方式による通所型予防介護サービス導入に係る案件化調査」を実施した。これは、ベトナムにおける関連施設等や高齢者・その家族へのヒアリングを通じて、当該国で求められている介護サービスを調査するとともに、FC 方式による事業展開の実施可能性判断や高齢者介護予防の重要性周知を目的とし実施したものである。アジア健康構想が提唱する人材還流の考え方に則り、外国人材の受入れを通じて事業運営に必要なリソースとノウハウを伝え、将来的には現地の方がフランチャイズ方式で事業運営する構図を描いた。アジア諸国における介護産業の発展には現地の実情に即したインフラ整備が必要と思われるところ、現地の文化や風土になじまない形式で事業整備等が行われている現状があり、そうではない事業を計画したいと考えた。現在は、後続プロジェクトとして令和5年9月末の応募に向けた準備をしている。

4）技能実習を通じた外国人介護人材のキャリア形成に必要なこと

① アジア諸国で介護職員として活躍する場の形成

- ✓ 技能移転やキャリア形成を議論する前に、アジア諸国に働く環境があるかどうかが重要である。日本と同じ職種で働くことのできる環境が現地になければ、その道を志す人は増えない。受け入れる側も、彼ら・彼女らが日本に来る目的と、母国に帰ってからのキャリア展望に共感できなければ、人材を受け入れられない。
- ✓ 介護福祉士資格を取得しても、帰国後にそのスキルを活かす場がないとなると、彼ら・彼女らのキャリアの選択肢が狭まってしまう。結果、日本での長期滞在を選択せざるを得ない側面もあるのではないか。

② 介護産業の経営基盤見直し

- ✓ 昨今の経済状況下で、日本ではなく他国での就労を目指す人が増え、日本は人をかき集めなければ獲得できない状況になっている。さらに、国内の介護事業者の体力も、コロナ禍や物価高で削がれている。この状況が続くと、国内事業者に外国人材のキャリア形成支援等考える余裕はなく、単に人材を受け入れるだけに陥ってしまうことを危惧する。実際、業界内で倒産や M&A の案件が増えている。国内産業として介護事業の経営基盤を見直し、報酬の差別化や人員基準の緩和等の策を講じていかなくてはならない。

③ 自立支援の認知拡大

- ✓ 介護は予防から最期までにわたる幅の広いサービスである。一口に「介護」といっても関わる事業者によってイメージが異なる。
- ✓ 同社のような在宅サービスは、介護サービスの中でも“入口”に位置付けられる。しかし、国が外国人介護人材受入れの領域として捉えている「介護」は、生活の支援であり、同社が提供する予防・リハビリ等の技能が含まれていないように感じる。
- ✓ 自立支援の概念がアジア全体に浸透することで、アクティブシニアが増え、高齢者の自宅での生活期

間が長くなり、支援が必要な重度の要介護者も減っていくだろう。アジア健康構想に基づく海外展開において、在宅サービス・デイサービスでの事業展開を目指しているのは、ビジネスチャンスがあるからというより、むしろ「自立支援」の概念を、早めにアジア諸国にインストールしたほうが良いと考えるからだ。しかし、現状アジア諸国で広まりつつあるのは昔ながらの介護であるため、在宅サービスにおける介護の考え方、いわゆる「自立支援」に対する認知を広げることに一層注力していかなければと考えている。

- ✓ そのように考えたとき必要になるのが、介護福祉士以外の従事者の存在である。なぜなら、介護保険制度上、機能訓練やリハビリテーションは介護福祉士ではなく医療の有資格者（看護士等）が担うことになっているためである。つまり、介護には医療の有資格者の設置条件があり、介護福祉士がいるだけでは現場は成り立たない。
- ✓ また介護福祉士が介護業務全般に万能かというとそうではない。資格取得のための教育課程や資格制度のベースには昔ながらの介護の考え方が残っており、自立支援の概念を学んでいても技術的な習得には及んでいない。「在宅サービス」「デイサービス」として学ぶものと、実際現場で提供されているサービスには乖離がある。この点は、今後の課題だと考えている。

④ 日本企業の海外進出に向けた国の支援

- ✓ 支援側にも介護業界に関する知識が必要である。介護業界の海外進出支援を施策として実施するならば、支援側にも介護業界への知識が必要である。現状そうなっていないため、共通認識をつくりにくい場合がある。
- ✓ 日本企業の海外進出に関する支援は、経済産業省の補助金と JICA による支援に限られている状況。JICA プロジェクトの採択も狭き門になっており、今後行政による支援の幅や種類が広がると良いと思う。国内事業の経営が大変な状況にあるなか、国による海外進出支援が消極的になりかねないとも感じている。
- ✓ 支援に頼らず海外展開を行えるのが理想だが、一社での海外進出は、資金や人員体制等のリソースを考慮すると、難しい。数社でコンソーシアムを組めることが望ましいが、企業間の利害関係等もあり簡単ではないことから、取りまとめてくれる機関等があると有難い。知り合いの企業や知人を巻き込んだ動きを生み出していきたい。行政からもこのような動きへの支援が出てくるなら、ぜひ利用したい。
- ✓ ベトナムやインドネシアには、やはりビジネスチャンスがあると考えている。各国から受け入れた人材を国内事業で消費するだけなく、次の展開につながるような流れをつくっていきたい。

以上

04｜株式会社 ONODERA USER RUN

■基本情報

- ✓ フードサービス事業、ヒューマンリソース事業、再生医療・介護事業を手掛ける ONODERA GROUP において、ヒューマンリソース事業を実施している。ONODERA GROUP の中核事業は、株式会社 LEOC による給食委託事業。
- ✓ 平成 28 年 11 月に株式会社 PW ホールディングスを設立し、ヒューマンリソース事業を開始。平成 30 年より特定技能（介護）送り出しに向けた教育を開始し、5月にはベトナムにハノイセンターを開校（ONODERA USER RUN VIETNAM CO., LTD.）。同年9月には、フィリピンにマニラ・ダバオセンターを開校（PW PHILIPPINES CORPORATION）、同年 10 月にミャンマーでヤンゴンセンターとマンダレーセンターを開校（PW MYANMAR CO., LTD.（現 ONODERA USER RUN MYANMAR COMPANY LIMITED）した。
- ✓ 令和1年9月に特定技能外国人の登録支援機関認定を取得し、社名を現在の ONODERA USER RUN に変更している。

1）外国人介護人財の支援状況

① 外国人介護人財の支援を開始した背景と経緯

- ✓ ONODERA GROUP の中核事業は、株式会社 LEOC が行う給食事業であり、北海道で創業し、40 年となる。委託給食事業を行う 2800 カ所のうち7割が医療関係、残り3割が企業内社員食堂や学校給食である。
- ✓ 給食事業において7、8年前から人財難になり、留学生のアルバイト採用をスタートした。次第に留学生が 800 人近く働く状況になっていく中、LEOC が人財を派遣していた医療関係の事業所から、介護人財も不足しているとの声を聞いたことをきっかけに、平成 28 年、外国人雇用のノウハウを活かし外国人介護人財を紹介する事業を立ち上げた。
- ✓ 現在、ミャンマー・フィリピン・インドネシア・ラオス[3]で計5か所の教育機関を運営し、介護福祉士資格の取得を念頭に置いた日本語・介護スキルの教育事業及び、日本へ特定技能外国人[4]の人財紹介事業を行っている。累計教育生数は 5,127 名で、累計特定技能試験合格者数は 3,371 名にものぼる。[5]

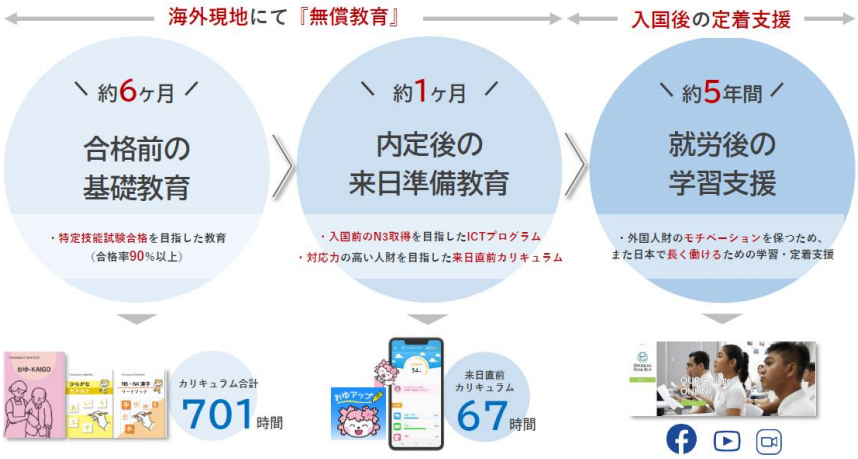
② 学生募集・教育～日本入国後のアフターフォローまで、「一気通貫」型の「無償教育」

- ✓ ONODERA USER RUN（以降、弊社／OUR）の人財紹介事業の強みは、「一気通貫であること」「若い人財をターゲットにしていること」「無償教育」である。人財紹介事業は、一般的には求人募集をして応募してきた方を紹介する形だが、人財を現地で募集・スクリーニングし、自分たちの手で育てて送り出している。また、紹介をしたら終わりではなく、特定技能の5年間の滞在期間中には登録支援機関として生活支援を実施するほか、E ラーニング等を通じた学習支援という付加価値をつけた一気通貫のサービスを提供していくという、他社とは異なる独自の事業スキームを有している。また、社会貢献の精神や SDGsの理念にも通じるものであるが、日本で是非働きたいと考えている若く志の高い人財には、平等に教育の場及び日本での就業機会提供していくべきだと考えている。そのため、学費のことは気にせずに教育を受け、夢をかなえてもらいたい思いで無償教育を行っている。

---

[3] カンボジア、ベトナム校は令和5年9月末に閉校。
[4] 介護以外の分野（飲食、外食、宿泊等）にも対応。
[5] 令和6年1月 31 日時点。

＜介護福祉士の資格の取得を目指したトータル教育プラン＞



③　介護分野の特定技能外国人の育成に注力する事業スキーム

✓　送り出し前の教育から、入職後の日本語教育・介護福祉士資格取得支援まで、自社内ですべて完結できるスキームを構築したい思いがあった。技能実習では監理団体／組合等との連携が必要になるため、自社内で一気通貫のサービスが提供できる観点で特定技能に特化した支援を行っている。

✓　日本は少子高齢化社会を迎えており、介護人財の不足が課題となっている。そうした中、グループ企業が実施している給食事業が、介護施設業界でトップシェアとなるなど介護業界に力を入れている経緯もあり、人財紹介事業においても今後を見据えた事業を展開することで社会貢献をしていきたいと考えた。

✓　現在支援している特定技能外国人の約6割が介護職、残りの4割弱が外食産業である。外食産業の多くはグループ企業である株式会社 LEOC への送り出しとなっている。一方で、令和5年から取り扱い職種を少しずつ増やすべく取り組んでおり、OUR の基本である「ホスピタリティ」精神に即した外食業、宿泊業の人財の紹介実績が増えてきている。

2）現地教育機関での入国前の取組

①　SNS 上での口コミを中心とした学生募集

✓　現地教育機関の学生募集に関しては、現地で介護等の専門学校を卒業した後に入校する人もいるが、基本的に現地の普通科高校を卒業した人を中心に募集している。

✓　現地での普及率が高い SNS での告知、現地高校でのセミナー、看護学校との提携の3つの方法で広報を行っているが、現在はSNSを通じた応募が最も多い。OURを通じた入国実績が2,379名となる中、最近はセミナーや口コミをきっかけとした応募が多くなっている。日本へ強い憧れをもった学生たちが実際に入国し活躍している姿を目の当たりにし、入校希望者が続々と集まっている状況だ。入国が決まると、OURでは学生だけでなく保護者とも面談を行っているため、本人だけでなく保護者に対しても、学校に対する安心感が共有されているように思う。

✓　入校希望者の募集は職種ごとに行っているため、入校後に職種を変更する場合もまれにあるが、基本的には応募の段階から希望の職種での送出しに向けた教育を行っている。

✓　高校時代の成績は特に重視していないが、入校後には日本語や介護の定期試験が設けられているため、その試験で一定のレベルをクリアしないと次のステップには進めないようになっている。クリアできなかった場合には再試験も実施し、それでも不合格となった場合には面談を行い、継続して学習する意

思があるかを確認している。弊社独自の定期的な試験を実施することにより、学生のレベルに一定の基準を設けている。

② OUR に入校し介護職を志望する学生の動機

✓ 無償教育であることは大きなメリットである。教育機関には寮も併設されているが、こちらも無償で提供している。また、カリキュラムの充実度もよく聞かれる志望動機の一つである。入国後に活躍している特定技能外国人の実績から、「私もこうなりたい」というロールモデルが出てきたことが大きいと考えている。

✓ 東南アジアでは、介護に限らず日本で働きたいという熱意を持った人財が多いが、特に介護職を志望する学生の中には、身近な家族の介護が必要となったことを理由とする場合が多く、介護を学べる学校として OUR を選択しているようだ。

③ 自社開発アプリ「おゆアップ」を用いた入国前の日本語教育プログラム

✓ 入校後6か月間の基礎教育では、まずは特定技能評価試験に合格することと、基礎的な日本語能力の獲得を目指す。各受入れ企業への内定後には入国前の事前教育として、日本事情や文化、マナーを学ぶ機会を設けている。

✓ N4で入国した後に N3を取得して介護福祉士を目指すことはハードルが高いことから、入国前に N3の取得を目指すことを推奨している。事前教育では、自社開発アプリ「おゆアップ（スマホアプリ）」を使用し、日本語のスキルアップを目指している。

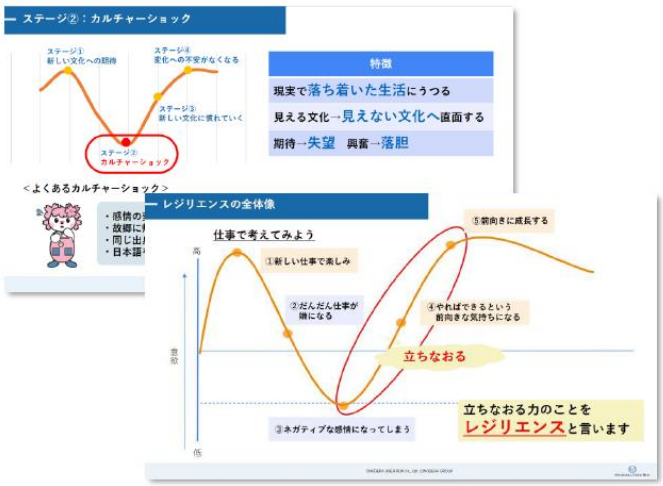
✓ 介護の仕事は、他の職種と比べ特に、職員や利用者とのコミュニケーション・会話力が重要になってくる。日本語を学ぶだけでなく、使えるようになることが大切だと考えており、特に OUR では介護福祉士の資格取得を見据えた教育を行っていることから、介護職で必要となる高いレベルの日本語力の強化を行っている。

④ 困難を乗り越え日本文化に馴染むことを目的とした「異文化×レジリエンス教育」

✓ 内定後、入国前の約1か月間の入国準備教育では、入国後に日本で長く働いてもらうための定着支援の一環として、「異文化×レジリエンス教育」を実施している。これは、18～25 歳の若い人財が初めて社会に出て、かつ日本という異文化の中で生活するにあたり、自分の身に何が起こりうるのか、そうした困難をどのように乗り越えていくべきか（＝レジリエンス）を教える研修である。たとえば、入国当初は「日本は楽しい」「きれいだ」等、ポジティブに捉え気持ちが高揚するものの、しばらく経つとカルチャーショックを受け気分が落ち込むこともある。このような時、OUR の仲間や運営支援のスタッフ、母国で支える家族等、誰かを頼り乗り越えていく必要性を伝えている。

✓ そのほか、日本の食事が口に合わないという声や、文化的背景の違いにより、職場の人間関係に戸惑うことがあるという声も聞く。そうした場合には考え方・習慣の違いをどう受け入れ・適応していくかを一緒に考えながらサポートしている。

＜「異文化×レジリエンス教育」教材＞



3）介護福祉士資格取得に向けた、入国後のキャリア支援について

①　OUR 担当者と外国人財による目標面談の実施

- ✓ 最低でも3か月に1度、定期面談を実施している。この面談は、介護福祉士の資格取得意向の確認と、前回の面談で設定した目標の到達度を振り返り、次の3か月の目標を決めるための面談となっている。
- ✓ 面談は OUR の担当者、母国語対応スタッフ、本人の3者で実施しており、受入れ事業所には遠慮をしてしまうような相談内容も聞き取るようにしている。

②　E ラーニングコンテンツ「OUR College」を活用した入国後の日本語学習支援・キャリア支援

- ✓ OUR では介護福祉士の資格取得支援に力を入れていることから、基本的に介護福祉士を目指し長く日本で就労することをお勧めしている。
- ✓ 実際、上記面談で聞き取っている将来の意向は、最終的な日本滞在期間は未定ながらも、将来のため介護福祉士を目指す人財が圧倒的に多い。しかし、コロナ禍により入国が遅れたこともあり、早い人でも令和4年3月の入国であるため、特定技能の修了者や介護福祉士の資格取得者はまだいない。そのため、現時点では介護福祉士の初任者研修や実務者研修よりは、まずは N2合格に向けた日本語学習支援に重きを置いている。
- ✓ 日本語学習に関しては、E ラーニングコンテンツ「OUR College」や、オンライン授業の配信を行っている。「OUR College」ではそれぞれの学習状況が確認できるようになっており、日本全国に配置されている OUR の支援部、受入れ事業所、本人が三位一体となって学習に取り組んでいる。
- ✓ しかし、これだけではモチベーション維持が難しいこともあるため、Facebook 学習コミュニティを通じた OUR の仲間との学習状況の共有、「OUR College」上で実施した試験のランキング公表や、ライブ配信で双方向授業を行うなど、OUR のコミュニティを活かした学習支援の工夫を行っている。これにより、OUR のモットーである「現地教育から入国後まで一気通貫の支援」のとおり、学生同士がともに成長し切磋琢磨し合う環境が生まれ、モチベーションアップにも繋がっている。

③　介護福祉士資格取得に向けた支援

- ✓ 入職から 1 年目に初任者研修相当、2年目に実務者研修受講に向けた学習を支援する。3年目には実務者研修の受講とともに、介護福祉士国家試験対策を開始し、4年目以降に受験することを想定した学習コンテンツを組んでいる。

- ✓ 介護福祉士の資格取得については、入校前の段階から資格の存在を認知している人はほとんどいないため、入校後のカリキュラムを通じて、介護福祉士の資格内容や取得すると日本での滞在が6年目以降も可能となること等を学ぶ。
- ✓ 受入れ事業所での就業を開始してから、日本人の先輩の姿をみて介護福祉士を目指しはじめる人財も一部はいるものの、現在日本に入国して介護福祉士を目指している人財のほとんどは、送出し前から資格取得を目指していた人財であり、入国後に希望が変わる人財はあまりいない。現地教育機関の講師が介護福祉士であるケースもあり、そういった講師への憧れもあり資格取得を希望する人財も多い。
- ✓ 資格取得を目指す理由として、介護スキル向上のため資格取得を目指す人もいる一方、特定技能修了後も長く日本で働くことを希望し介護福祉士を目指す人が最も多い。就労開始後4年目から介護福祉士国家試験の受験資格を得られ給与も上がることや、その後介護福祉士資格を取得すれば5年間の特定技能修了後も働けることに魅力を感じている人財が大半だ。海外では介護福祉士資格のバリューはまだあまりないものの、日本で介護福祉士の資格を取得することは、将来帰国した際の自信やステータスになると考えている。そのため、介護福祉士資格取得に対するモチベーションが少し下がっている人財には、待遇が変わることや5年より先の未来の話をすることでモチベーションアップに努めている。

④ 入国後の学習支援・キャリア支援における受入れ事業所との連携

- ✓ 自事業所で受け入れている外国人財の学習状況に関心がある受入れ事業所は、担当者が「OUR College」のシステムにログインし進捗確認をすることも可能である。
- ✓ 一方で、介護福祉士資格取得といった将来のことよりも、特定技能として就労する5年間の過ごし方に主眼を置いている事業者は、細かい学習状況よりも人財のモチベーションや受入れ事業所への帰属意識に対する関心が高い。そのため、受入れ事業所の関心に合わせて、外国人財の学習状況や生活状況について、事業所の希望する頻度や共有方法（メールか面談）で現状をフィードバックしている。これとは別に、特定技能外国人の登録支援機関として、法令に従い最低でも3か月に1回は事業所と面談を行っている。

4）外国人介護人財の確保・定着に向けた取組

① 具体的な報酬額を示すことによる人財定着に向けた取組

- ✓ 地方の受入れ事業所においては特に、人手不足が深刻である。そのため、介護福祉士資格を取得して5年以上働いてほしい気持ちはあるものの、事業所の立場としてはまずは特定技能の5年間を転職せずに就労してほしいという思いが大前提としてある。
- ✓ 各受入れ事業所では優秀な人財には正当な評価を下すよう努めているため、基本的に人事評価のギャップが原因で転職に繋がる例はない。しかし、介護職種から他の職種の特定技能へ転職の希望があった場合には、毎月の報酬だけでなく年収も比較の上、それを5年間受け取ると仮定した場合まで考慮すべきである旨をOURがアドバイスし、一緒に計算している。併せて、転職して在留資格を変えた場合、就労できない期間（ビザ移行期間）が最大3か月生じる可能性があるため、これを想定した収入も算出している。これらを単純比較すると、圧倒的に現在のまま就業を継続したほうが良い待遇で働けるため、転職を思いとどまる場合が多い。継続的に日本や当該事業所で働いてもらうためには、こうした実際の金額を示した具体的なアドバイスを数回に分けて根気強く行っていくことが重要である。

② 継続的に外国人介護人財を確保するための工夫

- ✓ 日本人が捉える介護と外国人が捉える介護は少し異なる。東南アジアでは介護は「身近な人を手伝ってあげる」ことである認識が強く、家族等「身近な人のお世話をしたい」という人財が多い。そのため、その意識が日本に来てからのギャップとならないよう、日本では職業として「プロフェッショナルな介護」を行っていることは事前に伝えている。日本で介護職を経験した人財のインタビュー動画を入校前に見てもらい、実際の仕事内容を理解してから入校してもらえるよう努めている。
- ✓ 円安等の影響もあり日本が選ばれにくくなっている現在、日本が選ばれる国となるため、弊社としては無償教育を続けながらカリキュラムの充実を図り、介護福祉士試験の合格率向上に向けた取組等、日本に来てからの手厚い支援・サービスの質を高めていくことが重要だと考えている。人財が自分自身を成長させられる体験を提供していく必要があると考えている。

以上

05｜社会福祉法人小田原福祉会　潤生園

■基本情報

✓ 昭和 52 年に設立、昭和 53 年に特別養護老人ホーム潤生園を開設。その後、居住、在宅、配食サービス等を展開し、総合的な介護サービスを地域へ提供している。 ✓ 平成 30 年より外国人技能実習生の受入れを開始、技能実習を修了し特定技能に移行した外国人介護人材も輩出している。

1）外国人材活用について

① 現在の外国人介護人材受入れ状況

- 外国人材は法人全体で 18 名受け入れている。在留資格の内訳は、配偶者ビザ2名、在留資格介護4名、技能実習4名、特定技能8名となっており、特定技能は他業種の技能実習から特定技能介護への移行が6名、法人内の技能実習からの移行が2名となっている。
- 受け入れている外国人材の国籍はミャンマーが5名、ウズベキスタンが1名、インドネシアが4名、ネパールが4名、ベトナムが4名となっている。
- 平成 29 年 12 月に初めて技能実習生を受け入れるための面接を送り出し機関で行い、翌年の平成 30 年8月に第一陣が入国した。その後、2か月間の入国後研修を監理団体で受講した後、平成 30 年の 11 月に施設に合流した。

② プリセプター（現場職員）と人事部（現場以外の職員）による重層的な生活支援

- 外国人材1名につき現場シフトに入って指導をおこなうプリセプター（指導員）1名を配置、更にサポートメンバーとして4名程度の職員を任命している。着任した後、介護技能実習評価試験（初級）の受験まではプリセプターによる個別指導をおこなう。プリセプター同士が集まる会議を月に2回実施し、進捗状況・習熟度の確認、次のステップへの協議、課題の共有、教育方針の確認をおこなっている。介護技能実習評価試験（初級）に合格し技能実習2号に移行した後は、本人の状況を見ながらプリセプター同士で適宜打ち合わせをおこない、指導方針を決定していく。また、法人の中に人材育成センターを設置し外国人材向けの研修体制を整備、介護技術の基礎学習をおこなえるようになっている。
- プリセプターと技能実習生の2者間だけでは摩擦が起きやすいため、現場以外の視点から俯瞰して冷静に判断、マネジメントする立場の人間として、人事部も適宜別途サポートを行っている。2者間で摩擦が起きたときには、人事部が緩衝材となって間に入り、サポートをしている。現場の職員同士だと言いづらいこともあるため、女性職員には人事部の女性職員が、男性職員には人事部の男性職員がそれぞれヒアリングをおこない、直接言いづらいことをそこで伝えてもらった上で、間接的に現場に情報共有するようにしている。
- 悩みについては文化の違いに関することが多い。たとえば、ミャンマーの場合、目上の方に自分から声掛けをしてはいけないという文化があるため、日本人職員からすると「ミャンマーの人が挨拶をしてくれない」という不満につながってしまったことがあった。文化的な背景の違いは本人たちに聞かないとわからないため、現場だけで完結しないサポートが必要となる。
- 人事部は生活サポートの一環として外国人材とプライベートな会話をする機会も多いため、なかなか聞きづらいことも一歩踏み込んで聞くという役割が担えている。入国初期は物品購入に対する支援が必要であるため、どんなものが生活に必要かを個別に聞き準備している。男性は必要最低限の物品で十分な場合が多いが、特に女性の場合は日用品にこだわりがあることが多く、細やかにサポートする必要

がある。

- また、地域で生活していく上で、ごみ処理、騒音等により地域住民と摩擦が起きないよう仲介する場合もある。電話をする時間帯等、習慣の違いでトラブルが生じる可能性があることはあらかじめ指導しており、万が一生活の中でトラブルが起きた場合は、相手方とのコミュニケーションのフォローをするなど、個別に手厚くサポートしている。
- 人間関係のトラブルもゼロではないため、何かがあった場合には個別で時間を取り解決の手伝いができないか模索している。解決まで持ち込めない場合でも、まずは悩みを傾聴することが多い。現在に至るまで、ホームシックやメンタルの問題で退職に至った人はいないため、現場や人事部のフォローが活きていると考えている。

③ 孤立させず交流を広げるための取組

- 外国人材の場合、人間関係がどうしても自部署内で閉じてしまいがちになるため、定期的なイベントの開催や法人内のサークル活動への勧誘を人事部がおこない、自分が働く部署だけでなく別部署とも交流できるような取組を推進している。
- たとえばフットサルや登山のサークルがあり、車を出すから一緒に行こうと誘っている。日本文化が好きな人もいるため、御朱印集め等、文化に触れられるようなサークル活動も行い交流を深めている。普段働いている現場から少し離れて、仕事以外の要素で交流を持てるようにできればと考えている。

2）日本での実習を終え帰国した方の活躍フォローについて

① 日本での実習を終え帰国した方の進路

- 技能実習生の受入れについては、まだ開始して歴が浅く実績と言えるほどのものはないが、技能実習生として実習を修了した後に帰国した人材はインドネシアで2名。うち1名は送り出し機関に就職し、1名は病気のため療養している。そのほかの修了した人材は特定技能に切り替え、法人内に残って就労する、もしくは転職して東京や神奈川の別の事業所で働いている。賃金の関係で転職する外国人材がいるとその分現場の負担は重くなるが、本人の選択であるため尊重している。
- コロナ以前に韓国の仁済大学校の教授と連携し、ワーキングホリデーを使ってインターンシップとして福祉学科の学生を1年間受け入れる取組をしていた。こちらの取組は 10 年以上の歴史があり、帰国後は現地の介護事業所で働く他、韓国の要人が施設見学のため来訪する際のフォロー等も行っている。また、日本での介護の取組を現地でプレゼンテーションするために資料提供の許可を求めてくることもある。学生達と仲良くなった法人の職員が現地の事業所に遊びに行くこともある。20 代の方が多いことから、これから帰国後のキャリアが芽吹いていくことを期待している。
- 韓国からのインターンシップは例年1～2名受け入れていた。初めは日本語が話せない人が多かったため、受入れの基準を日本語能力検定N3以上とすることを定めた。N3以上の水準であれば、入国して3～4か月もすれば十分に話すことができるようになった。

② 帰国した外国人材との関係性の維持

- 帰国した人材から時折SNSで連絡が来ることもあるが、帰国後の人材に対して現状特別なフォローを行っているわけではない。技能実習生の場合、監理団体も絡んでくるため、連絡をどの様に取るか検討することも難しく感じる。これから実習を修了する外国人材が増えていくと考えると、より良い関係構築ができるシステムがあれば良いとは思うが、どの程度まで踏み込んでフォローアップしていくべきか判断することは難しい。今は、元気に暮らして欲しいと願う程度にとどまっている。

- 長期的な関係性を見据えると、普段から丁寧に関わることが重要であると考えており、当たり前のことを当たり前に行うこと、日頃から丁寧に接することを心がけている。外国での暮らしは心細いため、できる限り寄り添えるようにと考え、人事部が心を砕いて様々なイベント等を行っている。

3）外国人介護人材のキャリア形成について

① キャリア形成に関する考え

- 介護分野での技能実習生の受入れは潤生園が首都圏で一番初めに取り組んだ。当時、技能実習制度における対人支援職は介護が初めてであり、それまでの制度では、低賃金、失踪等の問題も指摘されていたため、介護業界におけるモデルケースをつくっていきたいという想いがあった。教育制度が整備されており、待遇も保障されているという環境を作りたいと考えていた。
- 戦後のベビーブームは日本だけでないため、昨今の高齢化は多くの国にとっての課題であると考えている。様々な国から視察を受け入れ、中国や台湾の現地法人に介護技術の教育を行っている経験からそれを実感している。そのため、技能実習生には自国の役に立つ技術を習得して、帰国後に、実際に役立ててもらいたいと考えている。まだ介護という概念が無い国も多くあるため、認知症ケア、自立支援、尊厳を守る介護といった概念を身につけて、国の役に立ってほしい。また、介護福祉士を取って、胸を張って現地で介護を広げる人になってもらいたいとも考えている。
- ただ、実態としては日本でもっと働きたい、稼ぎたいという人も多く、なかなか帰国する人材はいない。東京や横浜は賃金も高いため、そういった場所へ移動していく人もいる。
- 技能実習生はまだ若い人が多いため、キャリア形成については技能実習修了後に特に重要になると考えている。後輩の教育担当者になりたい人や、リーダー職につきたい人もいる。同国出身の職員同士は連帯が強く、現在も、先輩のベトナム人がホームシックの後輩のサポートを行っている。先輩外国人介護人材が後輩のサポートを行うというスキームは、良いものとなっていくと感じており、今後の受入れの際の検討材料になると考えている。人の役に立ちたいというマインドがある人材を積極的に採用しているため、後輩育成を自然と大切に考えてくれているのではないかと推察している。

② キャリアを形成していく上での課題

- 日本は、安全、衛生が行き届いており、賃金的にも保障されているため在留を続けたいというニーズは高い。安全・衛生の観点では、他の同等の制度がある国と比較しても日本に優位性がある。しかしながら、技能実習・特定技能として就労している間に介護福祉士試験に合格しない限り、在留期間を終えた後も日本で働き続けるための在留資格が無いことが一つ課題である。日本で介護を続けたい人がいても介護福祉士になれなければ残ることができず、ハードルが高い。日本語能力検定も、N2以上のレベルでなければ難しい。
- また、技能実習生として、東南アジア以外にもヒスパニックや韓国、欧米諸国の人材の受入れができないのは門戸が狭いのではないかと個人的には感じている。ワーキングホリデーで入国した韓国の学生達は在留したくてもそれが叶わず、泣きながら帰った人もいた。高度人材としての受入れができないか交渉したが、認められなかった。特定技能2号も現時点では対象職種に介護が無く、現在はどうすることもできない。
- 特定技能の在留資格を得た場合も、働けるのは5年間だけであるため、その後どう在留資格を取得するかが難しい。また、特定技能から在留資格介護へ移行できなかったミャンマー出身の職員が、国勢が不安定な母国への帰国を余儀なくされるのは心苦しい。特定技能の在留期間終了後も長期的に日本でのキャリア形成を継続できる仕組みができると良い。

- また、キャリアアップしてリーダーを目指すとなると、そこは日本人との競争にもなってくる。言語の壁があることから、どうしても役職に就くのは日本人と比較して難しくなってしまう。一方で、技能実習制度の対象国の場合、概ね帰国してもまだ日本ほどの高齢社会とはなっていないことから、現地でのキャリア形成を図ることも難しいと考えられる。EPAで入国した人材が帰国後、介護ではなくツーリストに就職した方が稼げるという話はよく聞いている。そのため、必ずしもリーダーにならなくとも、日本人と結婚・出産し日本で継続して就労し続けることも一つの選択である。

③ 介護福祉士資格取得支援

- 介護福祉士資格取得のためのサポートとして、日本介護福祉士会の「にほんごをまなぼう」等を使っている。また、介護福祉士国家試験の模擬試験等も活用している。
- 昨年、技能実習から特定技能に移行し介護福祉士国家試験の受験資格を満たす人材が出てきたため、勉強会を開催するようになった。今期も2名の外国人材が受験予定となっており、毎週水曜に2時間ほど勉強会を実施している。
- 外部講師を招いておこなうこともある。講師料、テキスト代等の経費がかかるが、神奈川の場合「外国人介護人材受入施設環境整備事業費補助金」があるため、それを最大限活用して支援することができている。基本的には対面でおこなっているが、コロナの影響もありオンラインで行っていた時期もあった。介護福祉士試験の直接の対策というよりは、どちらかというと日本語の習熟が重要だと考え、外部講師も日本語講師を招いている。専門的な内容は、現場の職員がサポートを行うなどしている。

4)その他

① ICTの活用

- 外国人材の受入れに際して ICT 導入を推進しているのではなく、元々介護現場における ICT 導入の必要性を感じていたために積極的に取り組んでいる。結果として、介護スキルの基準が見えるようになる、個人差が生まれなくなる等、外国人介護人材の受入れの場面でも一定の成果が生じたと考えている。
- 現在使用している介護記録システムは、改良を経て誰でも使いやすい仕様となっているため、日本人材、外国人材含め広く恩恵を受けている。手書きの記録を行っていた時代は、特に外国人材は漢字が書けない、字に癖がある等の課題もあったが、今では誰でも問題なく処理できるようになった。翻訳サイトのほうが早くて楽に使えるため、翻訳機等の導入は行っていない。

② 今後の展望

- 今後の外国人材の受入れについては、ありとあらゆるトラブルに対応するサポート体制が整うのであれば、受入れを拡大したいと考えているが、現在 20 名近くも外国人職員がいるため、現状の体制では難しい。
- 今後、より多くの外国人材を受け入れていくことを想定すると、特に文化面での親和性が高いミャンマーやベトナムからの受入れが良いと考えている。ただ、ベトナムでは日本が選ばれにくくなってきている現状もあると感じている。ヒスパニックの人の家族等、日本にもともと在留している外国人に働いてもらえるスキームがあれば良いと考えている。

以上

06｜インフィック株式会社

■基本情報

- ✓ 平成 13 年に有限会社フィールドキャストとして創業、2002 年組織変更によりインフィック株式会社設立。「介護×ICT で、新たな市場をデザインし、サステナブルな社会を実現する」企業として、介護事業、介護 DX 事業、人材事業、海外事業、金融事業の介護総合支援事業をグループで展開している。
- ✓ 平成 13 年より介護事業を開始、在宅介護サービス、施設介護サービス、介護 DX 事業、福祉用具・介護用品に係る EC 事業、高齢者向け配食のダイエタリー事業、ヘルスケアストア運営等、総合的な介護支援事業を展開している。
- ✓ 人材事業として介護業界に特化した労働者派遣、人材紹介、紹介予定派遣、各種介護系の資格取得支援を実施する他、特定技能外国人登録支援機関の認定を受けている。
- ✓ 海外事業として、独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）の民間連携事業「中小企業・SDGs ビジネス支援事業」の支援を受け平成 27 年度に「フィリピン国日本式介護システム導入事業 基礎調査」、平成 29 年度に「フィリピン国日本式介護システム導入事業案件化調査」を実施した。

1）現在の外国人介護人材受入れ状況

- ➢ EPA 介護福祉士候補者として、現在はフィリピン人が1名在籍している。過去にはフィリピンから3名の受入れをおこなったが、うち2名は介護福祉士試験を受検するも不合格となり、在留資格を「特定技能（介護）」に切り替えるタイミングで他の法人に転職した。残る1名は勉強の途中で、日本語や介護の仕事、勉強等へのストレスの影響もあり、未受検で帰国となった。
- ➢ 「特定技能（介護）」では現在 16 名が在籍し、内訳はフィリピンが4名、ベトナムが7名、中国が4名、ドイツが1名となっている。いずれも「留学」もしくは他職種の「技能実習」の在留資格から日本で技能評価試験を受けて、「特定技能（介護）」に切り替えて引き続き日本で働いている。16 名が3拠点に分かれて働いている。川崎市の特別養護老人ホームに 11 名が配属されており、他は別の事業所にそれぞれ4名、1名と分かれている。令和6年より、海外で受験した者が毎月 6～10 名入社する。
- ➢ 介護の「技能実習」の人材は、現在のところはいない。

2）外国人介護人材の活用に関する方針

① 外国人材受入れの経緯と基本的な考え方

- ➢ 平成 13 年から介護事業をはじめ、グループ全体で、特別養護老人ホームや訪問介護、訪問看護、デイサービス、小規模多機能型居宅介護、グループホーム等、グループ全体で1都4県 34 事業所を運営している。また、同じく 20 年前から人材派遣業もおこなっている。介護事業、人材派遣業いずれも年々人材確保が困難になってきている。そのため、10 年頃前から海外人材獲得と IT 開発に積極的に投資をおこなってきた。
- ➢ ASEAN 諸国の状況を見ていく中で、これらの国の人々に日本は就労先として選ばれないかも知れないという危機感を持つようになった。たとえばフィリピンは英語圏であることから、同じ英語圏である香港、シンガポールなら新しい言語を学ばずに働くことができる。日本で働くとすると、日本語を新しく習得しなければいけない上、在留資格取得のハードルは高く、かつ渡航費も高額である。7～8年前であれば円高の影響もあり待遇面での魅力があったが、いまはその傾向も円安が進んで減退しており、就労先として日本が選ばれやすいとはいえない。

- 中国では、一人っ子政策の影響もあって高齢化が急激に進んでいることから、将来的には日本と同じく介護に携わる人材の数が不足する。中国と東南アジア、モンゴル、ベトナム等の人材の獲得競争が起こることが予想され、更には中国が日本の介護人材を自国に積極的に呼び込むことも想定される。
- こうした背景の中で、外国人人材を日本の介護現場へ呼び込むだけでなく、外国人介護人材が入国して学んだ日本式介護を活用して母国で活躍できる場を設ける「エコシステム」の着想を得た。EPA や技能実習で日本式介護を学んだ外国人介護人材が母国に帰国した後も日本式の介護施設で働き、その施設に就職し日本式介護に触れた人材が研修等で入国するというシステムを作ることができれば、非常に良い循環が作ることができると考えた。

② 「エコシステム」への取組の経緯と基本的な考え方

- 「エコシステム」の着想に基づいた「フィリピン国日本式介護システム導入事業普及・実証・ビジネス化事業」は、JICA の「2019 年度 中小企業・SDGs ビジネス支援事業」に採択された。新型コロナウィルス感染症の影響もあり、3年間の活動時期調整を余儀なくされたが、令和6年にフィリピンのメトロマニラに小規模多機能型居宅介護を開設する予定となっている。
- 元々は大手ゼネコン、ある大学の教授と「日本式介護システム海外導入協議会」を立ち上げ、タイのチェンマイに日本の高齢者がロングステイするための介護施設を開設するビジネスプランがあった。JICA の事業への採択を目指していたもののなかなか結果を得ることができなかったが、外務省へ相談に行った際、EPA でフィリピン人候補生の合格率が低いことが小さいながらも国際問題になっているという相談を受けた。海外に日本式の介護施設を作り、その施設でロングステイをおこなうことで、現地の介護職員が日本の高齢者や文化、介護に触れる機会を作り、合格率を挙げられるのではないかという構想ができ、フィリピンで事業をおこなうこととなった。
- 将来的には、入国した外国人介護人材には帰国後にも働くことのできる日本式の介護施設を整備したいと考えているが、現時点では構想段階である。フィリピンでは JICA と、ベトナムでは日本式介護に興味があるオフショア・システム会社兼送出機関と組んでの展開を目指している。ベトナムについては、ハノイのある医療短期大学の敷地内に日本式介護の施設を作り、自社のシステムを導入したいという構想がある。類似の相談案件も別にもう1社ある。海外で介護施設や介護サービスを運営したいという現地パートナーと組み、自社の日本式介護のノウハウ、システム、教育ノウハウの3本柱を提供するというモデルを考えている。

③ アジアにおける「介護集積拠点化」構想

- 送出し国と日本を人材が行き来する「エコシステム」だけでなく、入国して介護を学んだ外国人介護人材がシンガポールや更に他の国で長期的に活躍する未来も視野に入れている。介護人材の不足はいまや日本や中国だけでなく全世界の課題であり、アジア圏全体で考えていくべきであると考えている。カナダのある大学から学長が視察に入国し、現地で実施したいという意見もいただいている。
- 現在は日本の介護福祉士が介護専門職としてのイニシアチブを取れているが、将来、中国等に同分野で抜かされてしまう可能性もある。介護福祉士の資格が全アジア圏で使えるような仕組みにもっていかなければいけないと考えている。他の国にはこの体系はないので、いまであれば日本が抜けることができると考えているが、現状はなかなかうまくいっていない。
- マニラの北に位置するクラーク特別経済区における「クラーク・グリーン・シティ」構想において、医療と産業の集積を行うというマスタープランにて日本式介護の輸出・フィリピンの介護産業の発展を促す、いわば介護の集積拠点も入れることを提案したこともあった。日本企業も既に何社か進出しており、産

業の集積地になっている。ここに、フィリピンの医療系大学、病院、介護施設、高齢者施設等、介護人材育成のための施設が集積され、介護のライセンスや介護福祉士がそこで取れるようになっていくと良いのではないかと考えている。介護士を目指す人材がベトナム、フィリピン、ミャンマー等のアジア圏から一度そこに集り、日本に来る人材、中国に行く人材と振り分けていくという考え方がアジア圏全体で考えると必須になってくるのではないかと考えている。自社の本社所在地の静岡県の静岡空港のような地方空港とクラーク空港をつなげるよう働きかけも、今後必要になると考えている。

- 現状、介護福祉士資格の取得は日本で働き続けるためとなっているが、他国でも使えるようになれば望ましい。そうなるには人材育成の拠点や機能を海外につくって介護福祉士を取ることのできる仕掛けを作ることが望ましい。中国はスピード感が早いため、急がなければ先を越されてしまう。
- 静岡県と浙江省が友好関係 40 周年という節目であり、介護人材の不足については浙江省とも意見交換をおこなっている。昨年、浙江省民政庁の役人が研修のため自社で勉強をしていたが、中国でも採用できないとのことであった。施設長級であれば、日本では年収 500～600 万が標準であるが、通訳をつけて更に年収 1,000 万は出すといわれている。こうした誘いがあれば、優秀な若者は中国に行ってしまう。
- 現状、日本の介護を参考にしたいから教えてほしいと言われているが、10 年経ったら中国に追い抜かれるかもしれないという危機感を持っている。フィリピン人やベトナム人が日本で介護福祉士を取ったら、将来的には中国に行ってしまうのではないか。介護福祉士を取れば日本で働いても良い、という現状の制度では難しいと考えている。
- 日本の高齢者が海外にロングステイするというのも現実味が出てきている。介護保険制度を、海外療養費の償還払いのように海外で使えるようにすれば先行できる。

3）外国人介護人材の育成に関する取組

① カリキュラム分けと人材の輩出

- EPA や特定技能で入国した外国人介護人材について、介護福祉士試験に合格する人材は想定より増えていないと考えている。自社の場合、人材の技能に合わせてＳ級・Ａ級・Ｂ級・Ｃ級とカリキュラムを分け、Ｓ級の人材については介護福祉士を目指すカリキュラムとなっている。
- この等級により、介護人材を地域に介護事業者に紹介する育成事業も計画している。本プログラムで今年はミャンマーから第1陣の 10 名が入国し、その後、毎月 6～10 名が渡航してくるプランとなっている。
- 入国後の生活をサポートするための登録支援機関もグループ内にあり、外国人介護人材向けの生活サポートの為の情報提供アプリを作ろうと考えている。E ラーニングの仕組みも構築しており、ミャンマー語に翻訳された介護技術の動画を 56 本見ることができる。入国時点で共通言語となる介護用語をある程度覚えている状態となっている。その後、6か月間で施設での教育をおこない、介護の基礎知識や介護職としての基礎経験が積めるカリキュラムをつくっている。これを1～2回転程かけてブラッシュアップしていく。
- 教育の体制はOJTが基本となっており、「できる・できない」のチェックリストをもとにカリキュラムを組んでいる。自社でこれまで育成ノウハウを蓄積してきたことが大きい。
- 受入れ当初については、オペレーション上の課題、育てる側の負荷も大きくなることは予想されるが、受入れ事業所をグループ内で絞り、マネジメント層や間接部門も直接フォローに入ることで対応する。将来的には、育った外国人材が新人外国人材を教育することが可能になると考えている。
- 今後は「特定技能」を中心に受入れを進めていく。「技能実習」も新制度で転職が可能になれば活用す

ることを考えるかもしれないが、現時点では「特定技能」の方が自社の構想に合っている。受入れ事業所は特別養護老人ホーム、グループホーム、小規模多機能型居宅介護が中心となるが、訪問介護が対象となることに期待している。訪問介護での経験が、最も介護人材育成に有効であると考えている。

4）外国人介護人材の受入れに関する展望

① 「エコシステム」実現までの課題

- 「エコシステム」を実現する上では文化的なこと、ローカライズが課題になると考えている。他にも、外国人介護人材の日本での受入れ体制、日本式介護がアジア圏でイニシアチブを取れるかが課題になる。イニシアチブを取るためには、ベンチャースピリットを持った人が積極的に動いて働きかけていくしかない。
- 政府系の調査でヒアリングをする際に発言しているのは、革新に踏み込めないという点である。なかなか政府に危機感がないのではないか。国内の介護事業所の実態は本当に厳しく、将来的に制度はあるのに介護を提供できる事業者がいない、介護難民が出るということにもなりかねない。
- 日本よりも海外で稼げるスキームを作るも良いのではないかと考えている。ロングステイについては、所得の関係でシンガポールは既に難しくなっているが、フィリピンやベトナムではまだ実現が可能ではないか。自社の利用者にアンケートを取ったことがあるが、要介護3になったら帰国し日本で看取るというスキームを作れば、要支援や要介護のときは4人に1人は海外へ行ってみたいという回答だった。物価の安い国にいければ、現地の内需を作り日本式の介護を受けることもできる。介護保険や年金で暮らせる仕組みになれば「エコシステム」のもう1つのエンジンが始動できる。そこで、日本で介護を学んだ人材が働けるようになると良い。
- 「エコシステム」の継続のために毎月 10 名の人材を送り出すとなると1つの送り出し機関では集めきれない。一定以上日本語能力が必要になってくる介護は外国人材から選ばれにくい分野になっている。そのため、たくさんの送り出し機関と組むことを目指し、ベトナム2社ミャンマー4社と組んでいる。ただ、それでも目標人数に届かないのではという危機感はある。だから、カウンターパートと組みながら、送出機関にも出資したり、現地パートナーが主導する事業を拡大していく必要がある。
- ASEAN諸国は平均年齢が比較的若いが、メトロマニラやタイ、ベトナム、シンガポールでは高齢化がはじまっている。現地で日本式介護を提供し、その中で介護人材を育成していくというロールモデルを作り上げ ASEAN 諸国と横連携ができればと考えている。まずは、フィリピンの小規模多機能ホームを地方政府の人に見てもらい、他のセブ等のエリアでも取り上げてもらえるような流れができればいいと考えている。そのために、現在フィリピンの有力市長と協業を図っている。また、シンガポールは ASEAN 諸国でも一つのモデルとなっており、現地で成功すれば ASEAN 全体に広がることが期待できるので、力を入れている。
- 福祉事業としての海外での展開を考えると、富裕層ではなくより広いターゲットへのサービス提供を実現しなければいけないが、収支が難しくなる。そのためのスケールを目指す必要がある。小規模多機能ホームのような在宅サービスであれば安くできるなどの可能性があるかもしれない。3年間パンデミックで事業の開始が遅れてしまったので大変だが、現地で介護を提供しながらロールモデルをつくっていく。アッパーミドルからミドルの人たちへどう巻き込んでいくかが要となるが、まずは現地でやってみないとわからない。

② 介護福祉士の国際認証に関する課題

- 国際認証について働きかけはしているが、現時点で動きはない。何らかの形で動かなければと考えて

いるが、介護業界自体が疲弊している。特別養護老人ホームでさえ6割が赤字という現状では前を向くことが難しい。介護業界に精通しているが、介護だけではない人が動き出すことが重要ではないか。JICAの事業、草の根、ASEANの連携等が考えられるのではないか。

- フィリピンでは看護師を送り出す仕組みができているが、看護師の規定はそれぞれの国によるので機能していない。
- フィリピンではNC2でも高齢に特化したものがつくられた。流れとしてはフィリピンも高齢化の問題を見ている。
- 介護福祉士国家試験の受験資格である3年という実務経験期間も融通がきくと良いのではないか。
- 海外に打って出る資格としてITのスキルと介護のスキルを合わせ持つIT介護士の資格の整備を進めている。中国に登録商標を出して取得済みであり、次にはアメリカでも登録を目指している。これから 20 年、30 年の介護はITリテラシーを持たなければ優れた機器があっても使えないという事態にも直面する。これを各国に広げて、外国人人材にIT介護士資格を取得させて、ITリテラシーという強みを作りたい。日本語ができないということで立場が弱くなりがちな外国人介護人材も、海外から来た人がITリテラシーに優れていると思われるような流れができれば、より活躍の場が広がるのではないか。
- 日本の既存の枠組みにとらわれないことで、日本の若者にとっても夢のある社会になる。外国人が働きやすい、魅力があるということは日本人にとっても同じになると考えている。

以上

07｜ウェルグループ

■基本情報

- ✓ 奈良県・大阪府・京都府を中心に、介護保険サービス事業、医療介護事業運営サポート、開設運営コンサルティング、資格講座等を実施している。
- ✓ 平成 28 年8月、質の高い介護サービスを持続的に提供し続けるため、協同組合ウェル国際技能協力センターにて外国人技能実習生受入れ事業を開始。翌年の平成 29 年4月には、国内及びベトナムでの教育経験を持つ有識者を学院長に招き、ウェル日本語学院を開設した。また、外国人が受講しやすいよう資格制度を活用した教育システムを設け、介護福祉士も目指すことのできるキャリアパス制度を明確にしている。

1）外国人介護人材の活用状況

① 外国人材の受入れ状況

✓ 令和1年1月から技能実習生の配属を開始しており、グループ内運営施設全体の採用外国人はのべ 230 名。特定技能は令和3年4月から受入れを開始している。下記表は、ウェルグループが運営している障がい者支援施設を含む介護施設で受け入れた外国人介護人材の人数である。

＜外国人介護人材の受入れ実績＞

ウェルでの海外人材紹介マッチング実績

在留資格	人数	地域内訳	役職者
技能実習生	110名	ベトナム: 147名 中国: 35名 インド: 25名 フィリピン: 12名 インドネシア: 10名 ネパール: 1名	ユニットリーダー 寮長 外国人リーダー
特定技能	50名		
介護ビザ	10名		
留学生	50名		
在日外国人	10名		
計	230名		

介護付有料老人ホーム
ウェルライフ希

外国人公的資格受験予定

	初任者研修受講	実務者研修受講	介護福祉士受験	介護福祉士合格者
2020年度	2			
2021年度	10			
2022年度	31	23	15	13
2023年度	23	21	26	

日本語検定合格者

	N3	N2	N1
2020年	91	33	4
2021年	32	21	3
2022年	57	21	0
2023年	38	13	0

ウェル日本語学院からの介護人材

	介護福祉士養成校進学	特定技能介護就労
2021年度	19	2
2022年度	30	7

(一社)全国メディケア事業協議会

- ✓ 在留資格「介護」も 10 名の実績があるが、留学生から介護専門学校を経由して在留資格「介護」ビザを取得するパターンと、技能実習修了後特定技能へ移行し介護福祉士資格を取得して在留資格「介護」ビザを取得しているパターンがある。また、ここで言う「留学生」とは日本語学校通学者、介護専門学校通学者を指す。そのほか「在日外国人」のほとんどは在留資格「家族滞在」で滞在している。他の在留資格と比べ技能実習生が最も多く、8～9割がベトナム国籍である。
- ✓ 令和4年度の介護福祉士合格者の内訳としては、特定技能（4年目）12 名、専門学校の留学生1名。国籍は中国人2名、ベトナム人 11 名（看護学生3年生、短大2年生）。合格者は N1、N2のいずれかの日本語検定に合格していた。

② 受入れを開始した背景と経緯

- ✓ 施設数を増やしていく中で、日本人だけでは採用の安定化が測れずにいたところ、技能実習制度の介護職種追加といった国の動きと合わせて、外国人介護人材の採用・受入れに関して社内で協議を始め、12 年ほど前に教育事業部を設置し本格的に動き出した。
- ✓ 外国人採用に舵を切った理由として、介護保険で介護施設を運営している以上、人員基準を守らなければならないことや、働いている介護職員の質の向上・安定が挙げられる。当時は日本人材が他の業種に転職してしまうケースが多かった。その中で、アルバイトとして雇った外国人人材が現場で働く姿を見たとき、意欲のある外国人材がいることによって日本人材へプラスの影響があるのではないかと考えた。
- ✓ 受入れ開始当初は在留資格「家族滞在」や他の日本語学校及び専門学校に留学している外国人をアルバイトとして現場に配属していた。彼らが勉強熱心で就労意欲も高かったことから、技能実習生を本格的に増やしていくことになった。
- ✓ 技能実習生を受け入れるにあたり、元々協同組合を自社で持っていたこともあり、技能実習の監理事業を開始した。技能実習制度自体が様々な法律の縛りを受ける中、複数職種に対応した一つの監理団体に限定した受入れを実施すると、万が一受け入れられない等のトラブルが判明した際に介護現場の人手が不足する。そのため、介護に特化した協同組合を立ち上げることで技能実習生の受入れ、監理を充実していこうと決め、二つの監理団体を持つことになった。現在は二つの監理団体で技能実習生の採用、育成、資格取得を含め審査している。

③ 「ウェル日本語学院」での外国人介護人材の育成

- ✓ 将来的に、技能実習生等外国人介護人材を束ねていく外国人材の必要性を感じている。そのため、外国人介護人材を束ねるリーダーを目指すために、日本語学校で日本語を学び、介護専門学校で介護の専門性を学び、介護福祉士を取ってくれる外国人が必要だと考えている。
- ✓ リーダー育成に向けた取組として、日本語学校「ウェル日本語学院」を開設した。介護業界に進む外国人を増やすため、介護福祉士資格保有者を教員として雇用している。日本語学校として文科省に認可されているカリキュラムのほかに、介護業界で使える日本語の指導も行っている。日本語教員が、外国人にとって勉強しやすいツールや方法を教えたりアドバイスを行ったりなど、日常的に日本語指導を実施することが可能となっている。
- ✓ 結果、介護福祉士資格を持つ外国人が技能実習生の指導を行うなどリーダー人材が育ってきており、ゆくゆくは介護施設管理者や副施設長まで育てることを目標としている。
- ✓ 入国前講習は通常であれば送り出し機関に任せる場合が多いが、それだけでは不十分であると考え、送り出し機関と連携し、送り出し機関が行う研修とは別に受入れ事業所側から介護に特化した研修費用を徴収している。日本語教員によって介護現場のための日本語や、日本社会で働く上での基本的な日本語等に関する講習をオンラインで実施している。入国後講習についても自社独自の講習を行っており、入国後の 1.5 か月間の間で技能実習に特化した講師が講義することもあれば、日本語学校講師が行うこともある。
- ✓ 入国後はグループ内の施設もしくは、グループが監理団体として監理事業を行っている施設に配属されるが、配属後もコロナ禍前は一か月に一回の集合研修、コロナ禍中はオンラインで、オリジナルの E ラーニングや動画での研修を行っていた。現在でも介護現場はシフト制のため集合研修に参加することが難しい場合も多くオンラインを望む施設が多い。

2）技能実習を終えた人材への活躍フォロー

① 技能実習2号修了後の進路と活躍支援

- ✓ 技能実習2号修了後、8割方は特定技能へ移行している。1割は帰国、1割は他職種の特定技能（外食業に位置する施設内の厨房スタッフや、飲食料品製造業等）に移行した。技能実習3号に移行したのは1名のみである。帰国の理由は本人のライフイベントや家族の諸問題等（両親の病気・祖父母介護等）である。
- ✓ 技能実習修了後、他地域の介護施設への異動を希望する人材も一定数いるため、そうした人材の意志も尊重すべく、ウェルグループが発起人として立ち上げた「全国メディケア事業協議会」の中で他地域の介護施設や監理団体と連携し、加盟する施設を紹介する形式をとっている。
- ✓ そのほか、介護施設の中でも他業務形態に移りたいといったニーズもあるため、その場合は基本的にグループ内の転属で希望した業務形態に行けるようにしている。たとえば、介護老人保健施設配属であったとしても、本人の希望でグループホームや特養ホームに異動できるようにしている。

② 技能実習修了者の状況把握・関係維持への取組

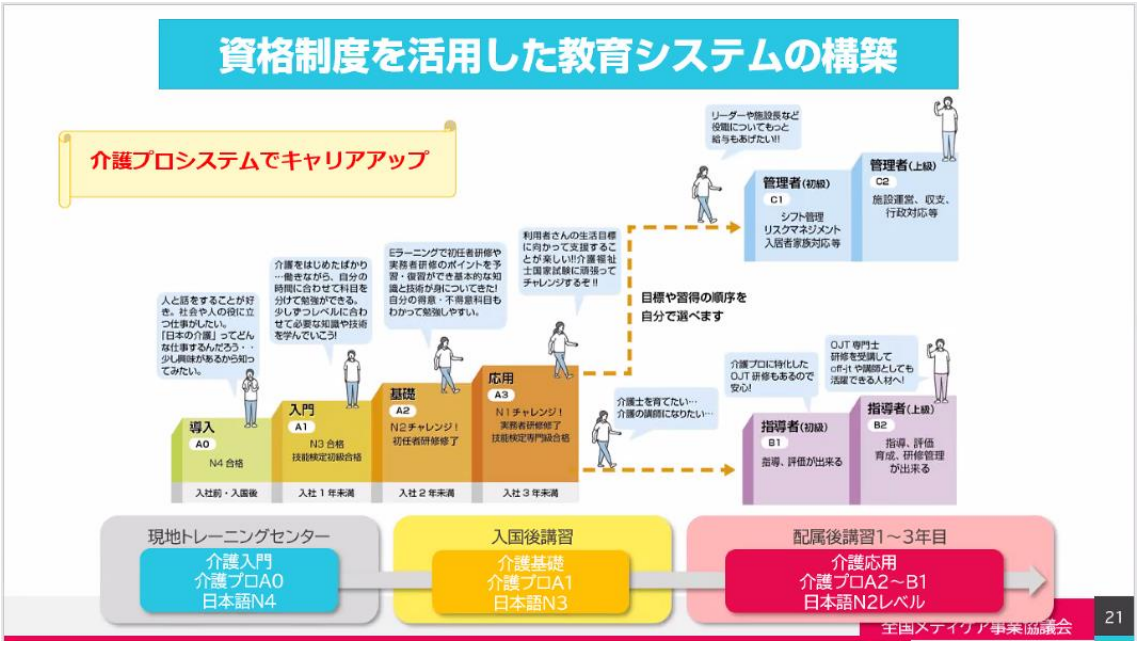
- ✓ SNS の多国籍コミュニティを作成し、OB 会や情報発信等を実施している。グループ内には技能実習や特定技能以外にも通訳業務に携わる在留資格保持者もいる。こうした先輩とのコミュニティが形成されていることは、外国人介護人材にとってプラスの影響を及ぼしている。

3）技能実習を通じた外国人介護人材のキャリア形成に必要なこと

① 資格制度・IT を活用した教育システムの構築

- ✓ 日本人介護人材の育成のため、内閣府の「キャリア段位制度」を参考に「介護プロシステム」を 10 年ほど前に作成した。このキャリアアップシステムを基本ラインにしつつ、外国人向けの IT を活用した教育コンテンツを増やしている。
- ✓ 介護プロシステムでは、介護福祉士資格を取得して在留資格「介護」に切り替え、資格保持者として日本で働くことを最終目標に掲げ、介護福祉士を目指すためのモデルケースを構築している。介護福祉士資格を取得するまでの道のりや、資格取得後のキャリアや他に取得すべき資格、賃金等を可視化している。
- ✓ 現在、日本人の中で管理者や指導者といった責任ある立場を目指す人はそれほど多くないため、今後は多くの外国人介護人材が管理職を目指すのではないかと考えている。日本語や介護技術、知識を習得しようと努力する姿勢は尊敬できるものであり、そうした彼らを応援する職員は多い。

＜介護福祉士を最終目標とした介護プロシステム＞



- ✓ 介護現場は不休で、働く現場も人によって異なるため、オンラインでの教育環境を整えることが重要であると考えている。そのため、介護プロシステムに基づく教育プログラムでは、オンラインで自分の学習状況がチェックリスト形式でわかるようになっており、上司にも評価してもらうことが可能となっている。
- ✓ 現在のキャリアアップシステムは Ver3である。Ver1作成時には客観性が乏しいという課題があったため、Ver2作成時には統計学や介護福祉の専門家を招聘し、客観性や公平性をできるだけ保持できるようチェック項目を作り替えた。その後、指導者ができるだけ評価しやすい形への改良を行った。

② 日本人材からの意見聴取・教育

- ✓ グループ内の約 30 施設の中でも教育に対する温度差があるため、外国人介護人材側だけでなく受け入れる日本人側にも教育を行い、知識や情報を提供することも必要である。
- ✓ 現場の意見の吸い上げを継続的に行っており、現場の総合的な責任者や教育チーム長と話し合いをしながら教育方針を決めている。まずはキャリアアップシステムの A ランクにあたる人材の指導を手厚く行い、B ランク C ランクに進める職員を見極め、教育を行っていった。
- ✓ 今後、公的な支援として教育部分に関する補助金や、転職者受入れの支援があるとありがたい。

4)ベトナムでのリハビリテーション人材育成に関する案件化調査事業（JICA プロジェクト）

① 事業目的と内容

- ✓ 当時は技能実習生の送出国はベトナムが中心だったため、ベトナムの高齢化対策としての介護施設の開設と、帰国後にその介護施設で働いてもらえる人材の育成を目的としていた。
- ✓ ベトナムの施設開設に向け、土地探しから施設の設計、行政の許認可、開設・運営まで一気通貫して自前で実施できる体制を整えていた。グループ内に土地関連の手続きに関する事業を行う企業や行政書士資格事務所を有していることを活かし、現地での施設開設やコンサルティングといった事業内容での参入を想定していた。
- ✓ しかし、施設開設に向け現地病院や医療系学校とも協議を重ねる中で、ベトナムでは医療やリハビリテーションに関する領域がまだ発展途上の段階であり、十分な医療やリハビリテーションを受けられず社会復帰できない方が非常に多いという現状を知った。そのため、海外事業を行うにあたり、いきなり介護

施設を運営するのではなく、国家課題であるリハビリテーション技術の浸透や人材の育成から取り組むべきではないかと考えた。そうすることで、今後介護施設を開設する際に、日本の介護保険が目指すような自立支援介護が提供できるのではないかと考え、JICA プロジェクトとしてリハビリテーション人材を育成するプログラムを実施することとなった。

- ✓ リハビリテーション人材育成のための講師を務めることが主な事業内容であるため、ベトナムの医療系学校に通う学生や学校に勤める理学療法士・医者に対して、日本人理学療法士が現地に赴き、日本のリハビリ技術に関しての講義を行っている。ターゲットとなる学生は看護とリハビリテーションの両方だが、看護の方が人数は多い。

② リハビリテーション人材育成プログラムにおける課題と今後の展望

- ✓ 実証事業として実施する段階では受講者側のコストがかからなかったが、これがビジネスの位置づけになった場合、どれだけのコストを教育に投じてもらえるかはシビアな問題である。文化の違いもあるため、日本の自立支援といった介護理念を受け入れてもらえるかという懸念もある。
- ✓ 育成した人材をいきなり現地の介護施設に配属するのは早いため、人材の育成を入り口として実施した後は、日本でのデイケアのような小規模のリハビリテーション介護施設を各地に展開できないかと考えている。初期段階の利用者は高齢者に限らないかもしれないが、今後高齢者の利用へと繋がっていってほしい。その後、ベトナムでの介護施設の需要がどれほどあるのかを見極めた上で介護施設の開設も視野に入れている。
- ✓ 日本で介護の経験を積んで帰国した人材の現地雇用も視野に入れている。日本で介護福祉士として専門性を学んだ人材はリーダーとして働くことができ、現地人材の育成に大きく力を発揮できるため、活躍してもらえればと考えている。実際、現在もプロジェクトを進めるにあたり、帰国者に声がけをし、通訳や講師の仕事を担う人材を集めている。

以上

08｜社会福祉法人青森社会福祉振興団

■基本情報

- ✓ 昭和 49 年に設立、昭和 50 年に特別養護老人ホームみちのく荘を開設。その後、地域福祉充実を目的として介護系サービス、医療系サービス、配食サービス等の事業を総合的に展開するとともに、文化教育事業、福祉コンビニ事業、海外事業等をおこなっている。
- ✓ 平成 21 年より EPA 介護福祉士候補者の受入れを開始し、平成 29 年よりベトナム人技能実習生の受入れをおこなっている。また、令和5年 12 月よりベトナム・フエにて高齢者介護施設の運営を開始。

1）外国人材活用について

① 現在の外国人介護人材受入れ状況

- ✓ 外国人介護人材は、すべての在留資格・国を累計して、これまで総勢 43 名（令和6年1月現在）の受入れをおこなってきた。
- ✓ 外国人介護人材の受入れを最初におこなったのは平成 20 年で、インドネシアの大学で看護を学んだEPA介護福祉士候補者2名を受け入れた。入国後は、日本語、介護両方を学ぶことのできる体制を整え、その後介護福祉士試験を受検し、2名とも合格した。これまで、EPAでは累計 23 名（令和6年1月現在）の受入れをおこなっている。今では、日本に残って介護に従事している人材もいれば、インドネシアに戻った人材もいる。
- ✓ 技能実習生の受入れは、平成 29 年より調理の分野で受入れを開始し、令和4年より介護においても受入れをおこなっている。ベトナムから1年目に6名、2年目に5名の受入れをおこなっている。技能実習生に関しては、実習を修了して帰国した職員はまだいない。

② 外国人介護人材の受入に関する方針

- ✓ 外国人介護人材の受入れを開始した平成 20 年当時は、人材不足対策ではなく、あくまで国際交流、国際親善のためを目的としていた。当時は、外国人介護人材が職場に合流することで、日本人材の現場業務に対するマンネリ化を解消し、介護現場の活性化・刺激になってもらえればと考えていた。現在は、介護人材が不足しているため、より実践的な教育や定着を見据えた受入れが必要と考えている。
- ✓ アジアの経済成長は著しく、円安の影響もあり、10 年前のように単純にお金を稼ぐという目的だけでは日本は選ばれなくなってきている。高齢化の進むアジア各国においては、本当の意味で日本の介護の優れている部分を学び、祖国にそれを持ち帰って役立てる、といった面を打ち出していかないと日本の介護現場はこれから選ばれなくなってしまうと考えている。
- ✓ そのためにも、介護福祉士の資格を取ってもらいたいと考えており、現在は、ベトナム語でテキストを作成し教育を行っている。次の段階として、介護福祉士という資格の意義について、アジア各国で普及していく必要があると考えている。
- ✓ EPA介護福祉士候補者と技能実習生の教育に関する方針の違いは基本的にない。EPA介護福祉士候補者はもとより、技能実習生も基本的には介護福祉士資格の取得を視野に入れて教育している。いま受け入れている技能実習生については、最低日本に4～5年滞在する想定で計画を考えている。ただ、現状としてベトナムから入国した技能実習生はなかなか定着しておらず、都市部、特に近畿圏や大阪に移動してしまう場合もみられる。

③　外国人介護人材の定着に向けた取組

- ✓ 外国人材に定着してもらうために、シェアハウスで寮を準備し、無料で住めるように手配している。水道や光熱費も無料となっているほか、ベトナムの家族とも気軽にテレビ電話等で連絡が取れるよう Wi-Fi を整備し、無料で使ってもらっている。そのほかにも、青森の雪で遊ぶ、山登りに連れていくなど、日本でしか体験できないことを体験してもらえるような企画等もおこなっている。
- ✓ しかし、関西にあるベトナム人コミュニティの影響が強く、職場を変えて関西に移ってしまう人材が多いのが現状である。むつ市で働く人材同士のコミュニティもつくってはいるが、ベトナムの若い人材はSNSのつながりが大きく、関西のコミュニティから受ける影響が強いようである。

2）外国人介護人材の入国後の育成に関する考え方と取組

- ✓ 技能実習制度の本来の目的は3年後、5年後に母国に帰ってから技能を活かすことだが、受入れをおこなう側としては、まずは現場で1人前になって欲しい、基本的な業務を一通り覚えて独り立ちすることを目指してもらいたいと考えている。
- ✓ そのため、日本語の習得を行う観点から、受入れ開始当初は特に手厚く、毎日振り返りをおこなうようにしている。少し慣れてきてからも、1週間に1回は振り返りをおこない、悩みや、上手くできないことなどを共有している。1人の技能実習生に対して1名の教育担当をつけているため、わからないことは気軽に聞いてもらえるようにしている。
- ✓ 特に教えるのが難しいのは日本語である。N4を取得してから入国してくるものの、日本語で会話ができるレベルにはなかなかなく、意思疎通が難しい。また、地域柄、青森の高齢者は方言が強い方が多いため教科書に出てこない言葉も多く、戸惑う部分も多い。事業所としてできる限りフォローはしたいと考えている。
- ✓ 技能実習生本人が特定技能への移行等の目標を持って入国しているのかというと、将来については「まだ何も考えていない」という返答を受ける場合が多く、日本で働くのが当面の目的となっているようだ。ただ実際には、技能実習が修了した後も残りたいと希望する人が多いため、施設としては3年後、5年後以降の特定技能も含めた選択肢を提示していきたいと考えている。今後の選択肢、キャリアについての意思確認はそれほど頻繁にはおこなっておらず、先述した振り返りの機会において定期的にヒアリングを行っている。

3）介護人材の育成に向けたベトナムでの活動について

①　事業開始の経緯、きっかけ

- ✓ かつて、EPAでインドネシアから入国した介護福祉士候補者から、入国前に即戦力として現場で働けるだけのスキルを身につけてから入国したかったとの声があった。平成 21 年頃は、高齢者の介護を専門におこなう施設がインドネシアには無かったという背景もあり、EPA介護福祉士候補者から「インドネシアに介護を学べる学校と施設をつくってほしい」と要望があった。
- ✓ インドネシアで介護を学べる場所を作ることができれば、現地で日本の介護を教えるための人材を日本から派遣する⇒インドネシアで日本の介護を学んだ人材が日本に来る⇒日本で働いた人材がインドネシアに戻って知識や経験を伝える、という人材の循環サイクルができるのではないかと考え、海外での事業展開に関する着想を得た。
- ✓ 当初はインドネシアで開始する想定であったが、結果的にはベトナムでおこなうことになった。国が変わっても思いは同じで、現地で我々の介護を教え、技能実習修了後はすぐに日本に来てもらい即戦力と

して活躍してもらおうと考えていた。

② ベトナムにおける介護人材の育成と技能実習生受入れまでのあゆみ

- ✓ 平成 27 年より、国立フエ医科薬科大学・省立フエ医療短期大学と提携をおこない、現地で日本の介護を教育して卒業生を受け入れるというプロジェクトをおこなった。平成 28 年には初めての卒業生が 25 名程度輩出され、ほとんどが当法人運営のみちのく荘への就職を希望してくれた。
- ✓ しかし、当時は介護分野の技能実習制度が整備されていなかったため、EPA介護福祉士候補者としての入国を目指して卒業後、更にハノイで1年間EPAのコースを学ぶ必要があった。開始当初はみちのく荘への就職を希望してくれていた卒業生も、1年間コースで学ぶ間に他の施設と接触する機会も増え、都会へのあこがれや他の友達と一緒にということもあってか、最終的に就職に至った卒業生はいなかった。
- ✓ その後、技能実習制度が開始されることとなり、団体監理型ではなく企業単独型の技能実習生の受入れをおこなうことを模索した。間に他機関を通さずに、自分たちがワンストップで対応することで、実習生にも安心してもらえると考えたためである。ベトナム労働省の海外労働局等と話をする中で、結果的に団体監理型で進めることにはなったが、監理団体については自分たちが中心となってつくっていくことにした。
- ✓ 信頼ができる送り出し機関をみつけられるかも重要であった。当初は送り出し機関を自ら立ち上げることも検討したが、ベトナムでは海外への人材派遣が外国企業に認められていないため難しかった。信頼できる機関を探し、介護職員を派遣して日本語や介護を現地で教えることができるような体制構築を目指した。自分たちが教育にあたることができれば、十分な指導をおこなえると考えたためである。
- ✓ 送り出し機関は複数社と直接話をしたが、当法人と考えが合わない機関も多かった。そうした中、平成 24 年に設立されたばかりのフエの送り出し機関とつながった。社長が弁護士だったため法令順守の面でも信頼性があり、また社長自身が日本好きであり、日本に人を送りたいという想いを感じた。特にベトナム中部でも比較的貧しい地域の人材に特化して、そこの人材に少しでも良い生活をして欲しいという考えにも共感した。もともと教育していた実習生候補者もフエ近郊の人材だっただめ、何か問題があっても迅速に対応してもらえるだろうことが決め手になり、提携をおこなうこととなった。
- ✓ ようやくルートが完成し、令和4年5月に現地で学んだ第1号の技能実習生が入国した。その間、コロナの影響による出国制限や、国立フエ医科薬科大学・省立フエ医療短期大学との提携解消等もあったが、10 年かかりようやく人材を送り出せるようになった。
- ✓ 信頼できる送り出し機関をみつけるという観点では、EPA、技能実習を修了し帰国した人材が、帰国後に送り出し機関で働く事例もあると聞く。そのため、彼らとの関係を生かして送り出し機関を探すのも有効ではないか。

③ ベトナムでの介護人材の育成方法

- ✓ 現在は、国立フエ医科薬科大学・省立フエ医療短期大学との提携は行っておらず、フエの送り出し機関と提携して、現地の教育機関に日本人を送り込んで日本語教育をおこなう形をとっている。送り出し機関の実習生候補者は 500 人程度の規模となっており、クラスも 12～13 程の数がある。ベトナム人の教師もいるが、実際に入国した後のコミュニケーションをスムーズにおこなえるようにという学校側の意向もあり、日本人教師は主に「会話」をおこなう授業を担当している。
- ✓ 対象者は職種も学習状況も様々であるため、現在は「介護現場でのコミュニケーションスキル」までは教える体制となっておらず、日常生活や職場でのコミュニケーション等、初歩的なところに入りこんで日本

語を教えている。

④ 「まるめろ式介護」の考え方に則った教育

- ✓ 長年かけて当法人で培ってきた、おもてなしの精神に基づく介護の形「まるめろ式介護」を大切にしている。利用者と話すときの目線は相手と同じもしくは下であること、何かをお願いするときは必ず（命令ではなく）依頼形で話すなど、より良い介護の形を求めるための多くの決め事で構成されている。これは、外国人介護人材に限らず、日本人介護人材に対しても最初に教えている内容である。
- ✓ 入国後の即戦力となってもらうため、入国前に現地でまずは「まるめろ式介護」を学んでから、入国できるようにしたいと考えている。そうすれば、即戦力となると同時に、将来自国に帰国した際に「まるめろ式介護」を教えられる人材にもなると考えている。

4）国立フエ中央病院との協働事業（まるめろ式高齢者介護ホーム）について

① 現地施設の概要

- ✓ 令和5年より、国立フエ中央病院から要請を受けて病院内の1角の部屋を提供してもらい、「まるめろ式高齢者介護ホーム」の運営を開始した。入居定員が3名、通所定員が5名という小さな規模からの開始となっている。病院側からの、将来を見据えて介護サービスを提供できる体制を構築したいとの要望を踏まえたものであり、2年後にはより大きく「介護科」を設立したいという想いから事業がはじまった。
- ✓ 6名の看護師がまるめろ式介護研修を受講し、日本から派遣した介護福祉士（介護に関する技術提供者）の指導のもと働いている。日本から派遣した介護福祉士は看護師や看護補助としてではなく、あくまで介護士としての配置となるため、現在日本で働いている技能実習生が将来帰国した後、看護師資格が無くても、技術提供者として問題なく働くことができる形になっている。ただ、現時点では病院側の職員は看護師資格保有者のみとなっており、おそらく介護業務を将来的に担うのは看護師になるという、院長の方針によるものではないかと考えている。
- ✓ 介護業務に従事している看護師は病院側が選んだ。ICU・リハビリ・在宅サービス（訪問看護）の看護師が6名配置されている。

② 現地職員教育の難しさ

- ✓ 当初、1週間の間、1日5～6時間の研修期間を設けて、「介護とは」「“まるめろ式”とは」といった介護に関する考え方や、一般的な介護技術の基本等についての指導をおこなった。これらの指導に対しては、ICUの看護師の熱意が最も高かった。恐らく、日ごろ重度の患者と接する機会も多いことから、より具体的なイメージを共有することができたためではないかと考えている。
- ✓ 一方、現状ベトナムでは介護は家族が行うものとの考えが一般的であるため、サービスとしての介護の概念が浸透しておらず、日本式介護に対しての理解が得づらいという難しさを感じている。たとえば、家族ではなく看護師がおむつ交換を実施することの大切さがなかなか伝わらない。また、日本では介護士は医療行為を基本的にはおこなわないが、現地ではたとえば介護スタッフが点滴の実施を求められるなど、そのあたりの考え方、区別等の理解がまだ浸透していない。
- ✓ また、病室に7～8名が入居している中、カーテンの仕切りもなく皆の目の前でおむつ交換をするなど、人権やプライバシーへの配慮を欠いた環境下での介護もおこなわれており、介護技術を習得することの重要性もまだ浸透していないと感じる。とはいえ、ベトナムはトップダウンの文化であることから、環境改善を行うためにも上長の承認が必要になり、時間を要してしまう。今後も施設をより良い方向へ進めるため、引き続き日本の介護を押し付けすぎず、相手を理解しながら着実に進めていきたい。

③　日本での技能実習修了者の現地での活用可能性

- ✓ 日本での技能実習修了者がベトナムに帰国した際に、「まるめろ式高齢者介護ホーム」でリーダーを務めてほしい。そして、新しく現地施設で育った人材が日本の介護施設で働く、という循環構造が生めると良い。いまの第1号技能実習生が、そのモデルケースになってくれればと考えている。彼らが現地で活躍してくれることで、将来的には、日本人介護人材がベトナムにいなくとも自分たちの手で自国の高齢者を介護できるようになってくれることが理想である。
- ✓ また、現地採用した人材を、たとえば企業内転勤等の制度を使い日本の事業所へ異動させ、スキルを磨いてから帰国するなどの人材の流れを作ることも魅力的である。

④　現地介護施設の運営に係る今後の展望

- ✓ まず、ベトナムで今後日本の介護の考え方を広め、利用したい・働きたいと思えるような施設にしていく必要があるだろう。人権やプライバシーが守られ、高齢者が大事にされる介護施設、高齢者が元気になって笑顔になっていける介護施設をつくっていかなければいけないと考えている。
- ✓ 現在、その一歩を踏み出したところである。部屋が狭くならない程度のベッド数に調整するなど、人権が守られた介護の形を実践していくことが自分たちのベトナムでの役割だと考えている。
- ✓ それを実現するためには、まずは教育に力を入れることが最も重要である。人材を育成し、介護の理念をきちんと理解してもらわなければならず、これはある程度時間をかけて取り組む必要がある。

5）今後の展望

- ✓ 技能実習制度については、今後仕組みが変わっていくことになるが、どの様な形になっても、「まるめろ式介護」の考え方を念頭に置いた上で外国人介護人材の受入れを継続していきたい。
- ✓ 人材の循環を目指していく上では、どのような人材を最初に受け入れていくかが大切になると考える。サービスとしての「介護」という考え方が浸透していない国が多いため、まずは近い考え方である看護教育を受けた人材を受け入れていくことが良いのではないか。ただ、近年は現地での看護師としての待遇が上がってきていることもあり、有資格者を日本に呼ぶことが難しくなりつつある。
- ✓ 今後は、現地施設で1年程度経験を積んだ人材に入国してもらい、日本で教育した後、再度ベトナムに戻って働いてもらう、という形が多くなるのではないかと考えている。

以上

09｜社会福祉法人渓仁会

■基本情報

✓ 昭和 56 年に前身である社会福祉法人南静会設立、昭和 57 年に特別養護老人ホーム西円山敬樹園を開設。その後、高齢者の介護・福祉サービスが新たに設けられるたびに率先して取り組み、札幌市を中心に全 70 の介護保険事業を運営するに至る。平成 21 年に法人名称を現在の社会福祉法人渓仁会へ変更した。
✓ 令和2年より技能実習、特定技能等の外国人介護人材の受入れを開始し、現在まで延べ9施設で 57 名の外国人介護人材の受入れを行っている。

1）外国人材活用について

① 現在の外国人介護人材受入れ状況

- 令和2年より外国人介護人材の受入れを開始した。在留資格は介護、技能実習、特定技能、留学と多岐にわたる。これまでの受入れ実績では特定技能が 43 名と最も多い。
- 法人で運営する多くの施設で受入れを実施して、現在まで9施設での受入れの実績がある。国籍も多様で、ミャンマー、ベトナム、フィリピン、ネパール、中国、インドネシア、台湾から受け入れている。

② 外国人介護人材の受入れに関する方針

- 法人の運営する施設の所在は、大きく分けて札幌市内とそれ以外に分かれる。いわゆる都市部と地方部に区別して考えるとわかりやすい。外国人介護人材の受入れを考えたのは、特に地方部での介護人材の不足が深刻であったためである。施設運営そのものに支障をきたすところまできている。何かしらの対策が必ず必要になると考え、技能実習、特定技能が制度化されたときに取組開始を決めた。まずは地方部で受入れの実績やノウハウを積んで、その後に札幌でも導入していこうという戦略だった。
- 技能実習と特定技能どちらを中心にするか検討したが、実際に受け入れてみなければわからないことも多いと考え、トライ・アンド・エラーの精神で両方を同時進行で進めることとした。対象国も特にどこが良いという情報もなかったので、可能な限り幅広い受入れを試みるべく、様々なところから紹介を受けた。そのため、実際に就労している外国人介護人材は、国籍も在留資格も幅広くなっている。施設によってある程度国籍を固定できるように進めているが、施設側から要望があった場合、なるべくそれに沿うようにしている。多い施設では3～4ヶ国の人材を受け入れている。
- 技能実習は喜茂別と留寿都の2つの施設で開始し、そのほかの施設では特定技能から開始した。いずれも令和2年からの開始である。技能実習、特定技能ともに受入れを開始したのは地方部の施設である。特に技能実習は、実習が修了するまでの3年間、転職せずに働き続けてもらうことを期待できるため、地方部での受入れが中心になると考えていた。ただ、技能実習は施設の職員数等による受入れの制限があるため、要件の面で受入れが難しい施設においては、特定技能の職員を受け入れるという方針を採った。他方、札幌市内の施設は、生活しにくい（＝転職しやすい）等の懸念がそれほど大きくなかったため、特定技能の受入れから開始した。
- 現場に負担をかけないよう、申請関係は監理団体や登録支援機関と本部が綿密にやりとりした。監理団体は1ヶ所のみだが、特定技能は様々な企業から営業があったので、本部が窓口になって受入れ体制をコントロールした。

③ 外国人介護人材の育成・キャリア形成支援に関する取組

- 技能実習、特定技能の在留資格ごとで特別な差異を感じていなかったこともあり、育成の方針も当初は特に在留資格による違いを設けていなかった。
- 受入れ前に、日本人介護人材に対して監理団体が研修を実施した。送り出し国の習慣等に関するレクチャーを受け、どう接すれば良いのか等を学んでもらった。初めは大変だが、一度経験すれば現場も慣れて、その後は国が違っても大きな負担なく受け入れられるようになってきていると感じる。その結果、これまでと違う国からの受入れにチャレンジしようという施設も出てきたのではないかと認識している。

④ 外国人材にとって働きやすい環境整備のための取組

- 技能実習生は1つの大きな宿舎で共同生活をしている。最初の受入れ時は2名から始まったが、その後、技能実習生が増えるごとに共同生活者も増えるという流れになっている。共同生活者が1～2名しかいない少人数の時は「寂しい」という感想が聞かれたこともあり、孤独感を感じていたようだった。仕事には慣れても環境になじめないことが、メンタルに悪い影響を及ぼすようである。地方部の施設の場合、利便性の悪さ等から「いつ買い物にいけるかわからない」という生活自体の不安もあったようだった。今は、買い物に定期的に連れていくというルールを作ることで不安を解消した。
- 技能実習生の受入れを積み重ね共同生活者が増えていくことは、技能実習生のモチベーションアップにもつながっている。1～2年前に入った先輩が元気に働いているなど、自分の将来像が直接見えるというのが非常に大きいと考えている。実際に、技能実習から特定技能に移行して継続就労してくれている外国人介護人材が3名いる。彼らの存在があることで、後続の人材が「技能実習が終わっても、自分が希望すれば働ける」という将来像を見出せるようになったことや、先輩から直接アドバイスをもらえるようになったことが、安心感や働きやすさにもつながっていると考えている。これがスタンダードになってくれることが、外国人介護人材の受入れ体制が整ったということではないか。そうした安心感は、採用面においても施設のブランディングにもつながるとも思うし、外国人介護人材の採用の幅をより広げることにもつながると考えている。
- 所属している監理団体の入国後講習で、介護福祉士資格を取得した外国人介護人材がミャンマー語で技能実習生へキャリアについて話をしてくれたことがあった。介護福祉士国家試験の受験機会が特定技能に比べて技能実習の方が多いため、介護福祉士資格を取得しより長く働けることを見据えて技能実習から開始した方が良いという話や、目先の給料ではなく将来を見据えて技能実習に取り組んだ方が良いという話をしていた。受講生も納得し、「私もこうなりたいと思った」という人が多かった。
- 将来像が見えていることが、外国人介護人材のモチベーションに影響するところは大きい。先輩の話を聞いて理解してもらえれば、技能実習の期間が修了した後も、もう少し施設で腰を据えて働いてもらえるのではないかと考えている。
- キャリア教育も大事だが、日本で安心して暮らせる環境整備が必要であると考える。外国人介護人材の受入れという観点からいうと、新型コロナウィルス感染症の影響で地域との交流を進めることがしばらくできていなかった。今では地域のお祭り等、イベントも再開してきているので、そういった場で地域との交流を進め、地域の良さを知ってもらうことも定着につながるのではないかと考えている。特に介護職の場合、地域とのつながりも他の職種と比べると多いことから、自分自身も地域の一員であると感じていただけながら、その土地に愛着がわいて暮らせるようになってくれると良いと考えている。
- 地方部の場合、同じ職場の同僚も徒歩圏内、遠くても車で5分程度の生活圏で暮らしている。札幌等の都市部になると、生活圏が異なるところにいるが、地方部の場合、近くのコンビニでばったり会うこともあり、日本人介護人材からの生活のフォローも期待できる。地域に愛着を持ってもらえるというのも、地方の施設ならではの強みになるのではないか。

- 技能実習生には日本文化に関心のある人が多い印象もある。日本でしてみたいことを聞くと、神社仏閣巡りや富士山登山をしたいという人もいる。日本にプラスのイメージを持ってくれているので、地域に愛着を持ってもらうこともきっとできるのではないか。3年も経てば働いている法人にも愛着も出てくると思うので、その後、札幌等の都会にいきたいという希望があれば、その時は法人内で異動をおこない、新しい経験にチャレンジしてもらうということも考えられるのではないか。まずはその土地でモチベーション高く働いてもらうことが大切であると考える。
- キャリアの選択肢に出会うためには、実際に先輩を見てもらうのが一番早いのではないか。また、本人達自身もSNS等を通じて独自に情報を収集している。ただ、まだ事例も少ないものの、たとえば母国で事業を立ち上げたなどの事例が増えてくれば、よりキャリアを意識するようになるのではないだろうか。そういった意味で、現在働いている方々が先駆者になってキャリアモデルをつくっていくということになることを期待する。現在、法人で働いている外国人介護人材の中で、仕送りをしてかなり立派な家を建てたという人がいる。技能実習生から特定技能に切り替えた職員で、建築中や完成した家の写真を見せてもらったが、相当立派な家屋であった。キャリアに限らず、こういった多様な可能性もモチベーションになる。「家族のために働く」という人も多く、経済的な利益が、キャリア形成のモチベーションにつながるということも多いにあると考える。

2）技能実習修了後を見据えたキャリア支援（特に介護福祉士資格取得支援）

① 技能実習2号を終えた方の進路

- 喜茂別の技能実習生は令和2年に受け入れた4名の内、3名が特定技能に移行している。技能実習生であった期間は1つの宿舎で集団生活をしていた。新しい技能実習生が入ってくる度に先輩がおもてなしをし、生活のアドバイスをしたり、仕事上の悩みを聞いたりしてくれており、良い形で指導の循環が生まれている。特定技能に移行した後は、希望すれば1人でアパートに住めるようになる。現在一人暮らしをしている外国人介護人材たちは生活に慣れているので、今の生活が快適だと言っている。こういった先輩たちの姿も見ることで、技能実習生にも将来のイメージが芽生え、良い循環につながると考えている。
- 技能実習生はこれまで、10 名を受け入れてきた。その内3名が特定技能へ移行し、1名は家庭の都合で途中帰国した。残りの6名は現在も技能実習を継続している。法人としては介護福祉士を目指して欲しいと考えているが、その後のキャリアについては本人と相談することになる。帰国して新たなステップに進みたいという人もいれば、日本人と結婚し、介護技術を生かして生活したいという人もいるなど、様々な要望がある。どのようなキャリアがあり得るのか見えていない部分もあるが、本人の希望、要望、目標を聞きながらどう支援していけるか考えることが大切だと思う。
- 本人の希望については、日本人、外国人問わず自己申告書という書類を年に1度書いてもらい、そこで本人の希望を確認するようにしている。外国人介護人材にも、質問にルビをふって書いてもらっている。提出された自己申告書をもとに上司の面談を実施する。他にも監理団体の定期的な面談の情報共有等を含めて、本人の希望を把握するようにしている。
- 介護福祉士資格取得については、去年1名が受験したが不合格だった。法人として、外国人の介護福祉士を養成することは重要な課題であると考えている。今年は新たに2名が受験資格を得ており、今後も年を経るごとに受験対象者が増えてくる。どのような支援ができるか、現在も検討を続けている。

② 介護福祉士資格取得に関する支援について

- 日本人材向けの受験対策講座は以前からおこなっているが、外国人介護人材はまだ参加させていない。というのも、外国人介護人材にとってはそもそも日本語の意味を理解することが大変なため、日本人と同様の、通常の受験対策をおこなうだけでは不十分ではないかと考えているためである。
- 現実的には、各施設でリーダー等がマンツーマンで指導にあたり、課題提示と振り返りを繰り返しながらじっくり進めるという形態をとらなければ合格にはつながらないと考えている。しかし、職員の負担等も考えるとそれも難しいため、どう教育体制を整えていくかは非常に難しい課題となっている。

3)その他

① 技能実習と特定技能の人材の差異について

- 様々な国籍、在留資格の外国人介護人材を受け入れたが、日本語、介護の知識等の能力については、特定技能の職員よりも技能実習生の方が高いという印象を持っている。入国前から入念に準備されていることが関係しているのではないか。先輩職員がいることもスムーズな受入れに貢献しており、最近は現場で違和感はない。今後は技能実習生の方を優先的に受け入れていきたいと思っている。
- 特定技能については、コロナ禍の際、新たに特定技能の在留資格を取得した既に日本に在留していた外国人人材の紹介を多く受けた。その際に 40 名以上の人材を採用したが、出国制限が解除された後に多くの方が退職してしまった。
- 現在、特定技能による外国人介護人材の受入れは、海外に居住する人材の採用である。しかし、給料の高い本州で働きたい、知り合いがいるところで働きたい、地方では生活しづらい等の理由で、1年程度で退職してしまうという話をよく聞く。それを考えても、技能実習生は確実に働いてもらえる期間があるので、地方部では技能実習生の受入れが現実的なように思う。札幌の施設ではそこまでは感じないが、地方部の施設ではそれを強く感じる。生活のしづらさ、給料を考えると、北海道の更に地方部で長く働いてもらうのは難しいと感じている。

② 行政からの支援に期待する点について

- 受験対策については、現在は行政等からの支援はない。喜茂別町は、町内の介護施設で働いている人材が介護福祉士実務者研修を受講する場合、日本人、外国人を問わず町の負担で受けることができるという制度がある。外国人介護人材で介護福祉士を目指したい場合は、この制度を利用して受けることになる。札幌等の遠隔地まで行かず、町内で通学することができるため使いやすい。そのほかの行政では支援はないため、法人が独自に介護福祉士実務者研修の受講料を負担している。貸与という形にして、2～3年就労を継続すれば返済の必要がなくなるという取り扱いにしている。介護福祉士試験の受験費用も1回目のみ、全額法人で負担している。
- 外国人介護人材の介護福祉士資格の取得について、公共の支援もあると良いと考える。特に受験対策講座、模擬試験等の支援があるとありがたい。養成校等で開催される対策講座の受講費用に対する支援や、そうした講座をオンラインや E ラーニングで受けられるようになるなど、行政が主導して体制を整えてくれると良い。
- そのほかの分野で行政の支援を期待するのは、家賃の支援である。現在は法人独自で、地方部では家賃の半額を支援している。介護職員確保の視点から、現在、職員住宅の整備に1／3の補助を受けることができるという北海道の助成があり、岩内でもその助成を受けてアパートを建設している最中であるが、外国人介護人材に対しても今後更にこういったことが必要になってくる。住んでもらうには、古い安いアパートではなく、環境の良いところに住んでもらう必要がある。日本人と同じという考えで外国人

を受け入れていき、仕事に慣れても環境に慣れないということがないように、生活環境の整備も重要であると考えている。

以上

10｜社会福祉法人のぞみ福祉会　ケアハウスのぞみ

■基本情報

✓ のぞみグループでは昭和 60 年に医療事業を開始して以降、介護事業、老人ホーム事業、リゾート事業、子ども支援事業、海外事業といった医療と介護を中心とした事業を幅広く展開。グループ内には技能実習生の受入れを行う数多くの介護施設のほか、監理事業を担う「介護施設協同組合」も有している。
✓ 平成 29 年には独立行政法人国際協力機構（以下、JICA）の中小企業海外展開支援事業として「ベトナム国における日本式介護学校と介護センターの一体運営モデルの案件化調査」が採択され、令和6年より実施。

1）外国人介護人材の受入れ状況と経緯

- 現在、ケアハウスのぞみでは技能実習生7名（ベトナム：2名、ミャンマー5名）、特定技能1名（インドネシア）、在留資格「介護」1名（インドネシア）を受け入れている。
- 技能実習生として受け入れ、特定技能へ移行した者はいるが、特定技能での新規雇用は行っていない。同グループ内に監理団体を有していることもあり、特定技能ではなく技能実習生からスタートする方針を取っている。
- 技能実習生の受入れ開始当初は看護師資格の保有者のみを採用していたが、徐々に資格保有者のみでは人材確保が難しくなってきたため、近年は日本語の基礎力を重視し、N3取得者もしくは1年以内に N3を取得できる見込みのある人材を採用している。また、採用の際には本人の家庭環境や育った環境等も確認するようにしている。
- ケアハウスのぞみ（以下、同施設）は、のぞみグループ内で最初に技能実習生の受入れを開始した施設であるため、受入れ開始当初はグループ本部と話し合いながら受入れ環境の整備を進めた。技能実習制度開始直後の受入れであったため不明点も多かったが、自分たちなりに勉強を行い乗り越えてきた状況である。そのため、現在でもグループ内の他法人や他施設で技能実習生の受入れを開始する際は、一度同施設を見学してもらい職員の指導を行った上で受入れを開始してもらうようにしている。
- 受入れ方針に関しては、グループ本部が主導するというよりも、同施設に全面的に任せてもらえている。施設内で受入れの方向性を決めることができたため、後は監理団体の協力を得ながら施設主導で進めることができた。現在は、グループ本部よりも監理団体と連絡を取ることの方が多いが、施設と実習生だけではなく、第三者の立場から意見をもらえるグループ法人の存在があることは非常に重要である。

2）外国人介護人材の育成と生活支援

①　日本語学習支援

- 同施設では、実習開始後1年以内に N3を取得することを目標としているが、習熟度を施設で細かく管理するというよりも、基本的には本人のペースに任せつつ、適宜施設側が状況を確認する体制をとっている。N3以上を取得している人材に関しては、取得級に応じて臨時ボーナスを支給しているため、それをモチベーションにして意欲的に取り組む実習生もいる。
- N2相当、N1相当については基本的に本人の意欲に任せているため、施設側で取得に向けた特別の支援は行っていない。5年前に制度が開始された当初は何から着手すれば良いかわからず試行錯誤だった。日本語学習に悩む実習生を支援すべく、N2取得に向けた資料を集め、休日や休憩時間に一緒に過去問に取り組むなどした。介護福祉士を目指す人材に対しては、国家試験の問題集を一緒に

取り組むなどもした。2～3期生はそのように努力している先輩の様子を見て、自主的な学習意欲が自然と膨らんだ様子であった。

- コロナ期間中は行動制限があったため、できる範囲ではあるものの実習生たちは常に日本語のテキストを持って勉強をしていた。自身が生活をする上でも日本語の習得は必須であると考えているためか、モチベーションは常に高かった。

② 技能実習生との信頼関係を築くための生活支援

- 外国人材に馴染んでもらうためには、一緒に食事や出かける機会を設けるなど、仕事だけでなくプライベートでも技能実習生と日本人の交流機会を多く持つことが重要であると考えている。一人ひとり日本に来た目的・目標は異なるため、最初は人間関係や信頼関係を築くことが肝要であり、そのためにはこちらから歩み寄って適度な距離で見守ることが必要であると考えている。
- 生活に関する相談対応や通院の付き添い、日本の文化を知ってもらうためのアクティビティに連れていくなど、生活面のサポートも実施している。
- このようにして信頼関係が築けているためか、同施設の実習生は監理団体等よりも施設の職員に身の回りの相談をすることが多い。些細なことでも気軽に相談してくれるため、良好な関係が築けていると感じている。
- 信頼関係を構築するためには、常にメリットだけでなくデメリットも話すことが大切である。指導が必要なときは指導することも重要であり、その際は必ず理由を説明した上で注意をしている。外国人・日本人関係なく、一人の人間として接することが、心を開いてくれるきっかけになると考えている。

3）技能実習修了を見据えたキャリア支援

① 技能実習修了後の希望進路

- 技能実習生の進路については監理団体と話し合いを行いながらも、最終的な選択は本人に委ねており、技能実習開始から2年が経過した時点で、本人と定期的な面談を行うようにしている。
- 技能実習生はそれぞれ目標を持って入国しているものの、まずは技能実習評価試験（専門級）を受けた後に、その後の進路は改めてゆっくり考えたいというのが多くの実習生の本音のようである。3年間の技能実習を通じて様々な情報を収集する中で、意向が変化していく場合も多い。給与面を考え、技能実習3号に移行するか特定技能に移行するかを検討している実習生も多いようだ。実際に、同施設の技能実習生の中には首都圏での勤務を希望し、特定技能に移行するタイミングで他施設へ移った者もいる（今のところ、介護以外の他職種へ移った人材はいない）。
- 技能実習修了後の転職に関しては、SNS 上の情報の影響力が特に大きい。好待遇であること等を宣伝文句に、仲介業者が SNS 等で引き抜きを行うケースもあると聞く。SNS の情報は不正確である場合が多いため、施設側としては信憑性を確認し、疑義がある場合は実習生としっかり対話を行うように努めている。
- 同施設としては、できれば技能実習修了後は介護福祉士資格を取得し、介護を担う人材に育ってほしいという思いはあるものの、他地域・他施設等への転職を希望する場合でも本人の意思を尊重し、応援して送り出すスタンスである。
- 技能実習修了後介護福祉士資格を取得し、現在在留資格「介護」として活躍する C 氏は現在リーダー職である。このように、能力がある人材は管理職に登用する選択肢もあり、外国人のリーダーを置くことで、日本人材よりも他の外国人材の心情を理解した関わり方ができるため、他の外国人材を指導する立場としても活躍が期待できる。

② 介護福祉士資格取得支援

- 介護福祉士資格取得者は施設内では全2名。1名はＣ氏でもう1名は先日インドネシアに帰国した。その後欧米圏での介護就労を目指しているという。帰国後の就業状況は不明だが、欧米での就業のために勉強をする予定と聞いている。
- 日本の介護福祉士資格を持っていることは、海外でメリットとなることもある。実際に、介護福祉士資格取得後帰国した技能実習修了者によると、欧米圏での介護就労の際には、日本の介護福祉士資格を取得していることが少し有利に働くらしい。
- 介護福祉士資格を取得したい外国人に対しては、まず資格取得のための費用援助及び資格取得後の資格手当支給、基本給上昇に関する説明を行っている。
- 介護福祉士資格取得支援として、実務者研修受講を推進しているほか、介護福祉士国家試験一か月前を目途に一般社団法人海外介護士育成協議会が実施する2日間の対策強化に参加してもらっている。
- 資格取得に係る費用は全額施設が負担している。また、研修・試験場所へ電車での移動が難しい場合は送迎も行っている。

4）外国人介護人材の確保に向けた取組

- 技能実習受入れ開始から5年が経過して、本人の家庭事情や年齢の関係で帰国する人材も多くなった。技能実習修了後の将来まで施設がすべての責任を持つことはできないため、日本にいる間は一生懸命面倒を見て信頼関係を築くことで、また新しい実習生が来てくれると考えている。同施設で育った実習生たちが各地で介護の良さや面白さを広めてくれることを願っている。
- 実際、1期生3名が広報ビデオを作成し海外で流したところ、ビデオに映る職員の姿にあこがれて同施設を希望した技能実習生もいた。技能実習生自身の友人等に同施設を勧めてくれることもある。
- このように、目標となる人材が身近にいることこそが大切である。ロールモデルとなる存在がいればそれを目指した努力をする技能実習生が多いため、目標は大きければ大きいほど良いと考えている。

以上

11｜株式会社悠ライフ

■基本情報

✓ 平成 17 年、有限会社さくらコミュニティサービスの関連会社として有限会社悠ライフ設立、平成 30 年に株式会社悠ライフへ商号変更。現在は持株会社さくら CS ホールディングス株式会社の傘下グループ企業として、認知症グループホーム、小規模多機能ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等の運営をおこなっている。
✓ 関連企業として、特別養護老人ホームを運営する社会福祉法人桜秀会、AI・介護記録ソフトの開発をおこなう Care Viewer 株式会社、外国人技能実習生受入れ事業をおこなう介護.net 事業協同組合、ミャンマーでのケアギバー育成事業をおこなう POLESTAR KAIGO SERVICE Co.,Ltd.等がある。

1）外国人材活用の全体方針

① 現在の外国人介護人材受入れ状況（受入れ人数、在留資格、国籍等）

- 現在、さくらCSホールディングス株式会社の中には株式会社さくらコミュニティサービス、株式会社悠ライフの2社がある。外国人介護人材の受入れは、これまでの合計で技能実習を 18 名受け入れてきた。その内、在留資格「介護」や特定技能へ移行した人もいる。内訳は、さくらコミュニティサービスが7名、悠ライフが 11 名となっており、全員がミャンマーからの受入れとなっている。
- 現在の状況は、さくらコミュニティサービスでは4名の外国人介護人材が働いている。いずれも技能実習生で、2号が2名、1号が2名となっている。悠ライフでは 10 名の外国人介護人材が働いており、うち1名が技能実習から特定技能に移行した。残り9名は技能実習生となっており、5名が2号、4名が1号となっている。

② 外国人介護人材の受入れに関する方針

- 受入れをする際に面接を実施している。それなりの人数が応募するため、その中から選抜する形となる。選考の際は、日本語能力を重視している。「コミュニケーションが取れるか」「日本語での質問の内容を理解して、それに対応した返事が返ってくるか」を見ている。
- また、特にこれから日本の介護を学んで資格を取得し、帰国した後に自国の発展のために貢献したいという意識を持っている人材、特に若い人材（主に 20 代を想定）にチャンスを与えられればと考えている。

③ 入国前の日本語教育

- 技能実習生のほかにも特定技能の外国人介護人材の受入れをおこなっているが、日本語のヒアリング、コミュニケーションが就業してからの壁になると思う。入国後に日本語講習や介護講習を1か月間受けるため、介護で使う言葉等の勉強をして現場実習に入ってもらっている。
- 入国決定後は常に自社の人間が関わるようにしている。そうすることで、信頼関係も築きやすく、イントネーション等の理解も深まると感じている。母国の方とだけの勉強だとイントネーションを学ぶのはなかなか難しい。また、会話の中での心情の機微について、日本人だからこそ教えることができるものもある。それらを伝えることで、本人達の意識も変わっていくと考えている。

④ 「日本」「介護」が働き先として選ばれるための取組

- 単なる「働き手」の1名として見るのではなく、「日本で介護技能を習得し、将来的には母国での介護人

材育成に貢献すること」を目的として、外国人介護人材を受け入れている。優れた介護人材育成を通して「介護資格のスタンダードを作る」ことを目指し、アジア各国への人材輩出を含め活躍する実習生が増えればおのずと日本の介護が 選ばれると思っている。

2）技能実習を修了した人材の状況

① 実習を終えた技能実習生の状況把握、関係維持

- 今後、技能実習や特定技能を修了後、帰国し活躍する人が出てきた場合は、グループ会社の送り出し機関 POLESTAR KAIGO SERVICE と連携を取りながら関係を継続したいと考えている。現地で日本語や介護の勉強もすることができるため、帰国後に現地で活躍するためのサポートは、国は違ってもできると思っている。
- 日本の介護を学んで、帰国した後に困ることがあれば、そのキャリアを支援することはできると考えている。

② 技能実習2号を終えた方の進路

- 技能実習修了者は、現状、在留資格を特定技能に切り替えている。うち1名は現在も特定技能、1名は介護福祉士資格を取得し在留資格「介護」に移行した。
- 特定技能か技能実習3号のどちらの在留資格にするかは、事前に面談をして目標を聞いた上で本人に決めてもらうことにしている。それぞれのメリットや在留期間の差異、介護福祉士を目指したときにどちらが有利か等、将来を見据えて情報提供をしている。

3）外国人介護人材のキャリア形成支援

① 外国人介護人材の育成・キャリア形成支援に関する取組

- 技能実習生には3年間しっかり働いて介護福祉士資格を取得して欲しいということを伝え、入国時から意識付けをおこなっている。
- 自社の強みの一つとして、教育部門「日本福祉アカデミー」において、介護福祉士資格を取得するまでのキャリアパスが整備され、それをサポートする体制が整っていることが挙げられる。初任者研修や実務者研修に関しては、グループ内の学校・教育機関で受講することができる。入国前から介護を教わっていた人材から継続して教育を受けることができ、入国後もリアルで指導を行える体制となっている。現場の管理者も初任者研修の講師を担当するレベルの職員が働いているため、現場で介護の意味を伝えることができ、実際の現場での意味を机上の勉強以外でも学ぶことができる。
- 日本人と外国人でキャリアパスは異なることはなく技能実習生でも日本人と同じキャリア形成を描くことができる。グループ内で教育をおこないながら、行政が外国人技能実習生向けに行う介護に特化したオンライン授業も利用している。社内で伝えるのはもちろん、一般的な理論をそうした場から学び、現場でアウトプット、実践してもらうようにしている。

② 介護福祉士資格取得支援

- 令和6年1月、特定技能に移行した職員達が介護福祉士の試験を受検する予定。日本人向けにおこなっている介護福祉士の対策講座に一緒に参加してもらうようにしている。
- 他にも、各施設の管理者が介護福祉士資格を持っているため、受験勉強の仕方を徹底的にマンツーマンで教えるようにしている。そもそも、日本語が難しいことから、集団講義では全員の理解度に合わせて進捗することは難しい。そのため、出勤時等に短くても時間を作り、問題を解いて指導することを繰り

返している。本で勉強するのではなく、実際に話を聞いた方が効果的で、本人達への理解の深まりも違う。難しい言葉、特に制度に関する言葉の意味を理解するのが難しい。

- そのほか、介護福祉士資格の将来的な取得を見据えて、実務者研修の前段階である初任者研修も実施している。自宅でのテキスト学習と教室での学習の双方を実施しながら、約1～3か月程度の研修を行っている。
- 介護福祉士国家試験受験のための学習スケジュールとして受験の1年前には筆記試験対策に集中できるようにしておりＥラーニングを用いて過去問を繰り返し行えるようにしています。

③ 介護福祉士資格取得者のキャリアモデル

- 企業単独型で受け入れた第1号の技能実習生が在留資格「介護」に移行し、現在は関連法人の社会福祉法人に異動し、特別養護老人ホームでリーダーの役職について働いている。現在、その施設で特定技能の外国人材を 20 名近く受け入れており、彼女らの指導をおこなっている。N2を取得しており、日本人にしかわからないような微妙な心の変化を理解してくれている。特定技能の教育係として活躍しているため、現場で働く外国人介護人材の中でも彼女が目標になっている。帰国するという形ではないが、技能実習から特定技能（介護）に移行していくというキャリアを、今まさに実践している最中である。
- 彼女は入国前から目標が一貫しており、ミャンマーに帰って国の発展に寄与するというものであった。そのために日本で何を学ぶかを考えて常に実践し、それがキャリアアップにつながっている。日本人だから、外国人だからというところと関係なく、自社内でのキャリアアップの形を実践してくれている。
- リーダーの役職の上には施設長、介護課のトップ、ユニットリーダーがおり、現在は4番目の職責となっている。リーダーの位置づけは、現場で質の高い介護を提供するための旗振り役、介護の現場をより良くしていくという役割を担っている。現在働いている特別養護老人ホームには特定技能の外国人介護人材が多く所属しているため、プラスアルファで彼らの育成のサポートをおこなってもらっているという形である。ただ、外国人だから外国人の育成をする、というものではなく、組織の中での役割を担ってもらっているという考え方である。技能実習生、外国人介護人材向けのキャリアパスというものは存在しておらず、日本人と同じキャリアパス、国籍とか関係なく同じ形で見ている。リーダーで止まるということはなく、次のステップであるユニットリーダーを目指してもらいたい。

④ 介護福祉士資格取得の動機付け

- ライセンスを持っていれば、一度帰国した場合でも、再入国時の入り口が違うため、国の認めた資格を持っているのは強みになるということを伝えている。ICTが進んだり認定介護士ができたりした場合等、介護福祉士でなければできないという仕事も出てくるのではないか。令和3年の介護報酬改定により、無資格介護職員に「認知症介護基礎研修」の受講が義務付けられた。この変更で、令和6年4月以降、無資格で介護施設で働くことができなくなる。そうした時でも、人間性、知識、ライセンスがそろっていれば、変わらず日本で活躍することができると伝えている。
- 海外で高齢化が進んだ時に同じライセンスをつくるのは時間がかかるが、日本の国のライセンスを取得しているということはそれだけで技術の証明になる。世界の先進的な模範として、日本の介護を母国でも興味を持ってもらえるのではないか。

⑤ 外国人材同士の交流

- 実務以外では交流が頻繁にあるわけではないが、技能実習生に関しては全員が同じマンションに住んでおり、そこから各施設に通勤する形となっている。これは特定技能に移行するまで続いていく。

- 4人が住める部屋を借りて、先輩が2名先に入居し、その後、先輩が2号に切り替わった後に、1号の後輩が2名入るという形になっている。そうすることで、先輩が日本のこと、介護のことを後輩に教えるという形にしている。仕事中はミャンマー語を禁止しコミュニケーションを日本語で取るように決めているため、共同生活スペースは安心できる場所になっているのではないか。
- 社内だけでなく、関連企業である監理団体に所属している他の施設の技能実習生も呼び、定期的な食事会をおこなっている。そうしたプライベートな交流は意識的に設けるようにしている。

4）ICT 活用について

① 介護現場での AI や VR の活用状況

- 外国人向けに限らないが介護記録ソフトを社内で開発している。記録を少しでも短い時間で作るなど生産性を上げ、介護のための時間を作れればと考えている。
- マニュアルはオンライン確認できるようになっているため、家で Wi-Fi をつないで見る、施設でも携帯で見ることができるようになっている。

4）今後の展望

- 全世界的に介護人材を必要としているため、世界の介護を学びたいという人も出てくると思う。たとえば自国に帰って日本で学んだ介護を実践した後、北欧等、日本以外の福祉先進国の介護を勉強したいという人も出てくるかもしれないと思っている。

以上

1. 介護福祉士資格を目指す Aさんのインタビュー（ミャンマー、女性）

年代	20代	性別	女性
国籍	ミャンマー		
就業開始時期	2022年		
在留資格	特定技能		

① 日本で介護の仕事をしようと思った経緯

- ✓ 入国前はミャンマーで大学に通いながら、母が経営している日用品販売の店を手伝っていた。
- ✓ 高校生の時、母が下半身まひのある祖父の介護を行っており、自分も母を手伝っていたが、自分は介護の方法を知らなかったため、祖父は回復しなかった。これをきっかけに介護への関心を抱いた。調べる中で、ミャンマーにあるONODERA USER RUN（以降、OUR）の教育機関では介護と日本語を無料で学べることを知り、母と相談して2022年3月に入国した。
- ✓ 現在は日本人のほか、ミャンマーから入国した特定技能3名とフィリピン人の特定技能2名とともに働いており、介護福祉士を目指している。

② 介護福祉士を目指す理由、資格取得のために頑張っていること

- ✓ 介護福祉士を目指す理由は、現在よりももっとレベルの高い介護サービスを提供するためであり、より多くのことを経験し知識を得たい。利用者様のお世話をしたいため、日本で長く働き介護の仕事を続けたいと考えている。
- ✓ 資格取得に向け、OURから日本語と介護に関するEラーニングコンテンツとライブ授業を提供してもらっている。また、JLPTの日本語能力試験のための勉強やテストも受けている。
- ✓ また、施設の先輩職員からも、介護の専門用語や介護技術について丁寧に教えてもらっている。

③ 日本滞在期間中の日本語学習、友人たちとの連携

- ✓ 日本語学習においては、OURの日本語学習アプリ「おゆアップ」が役立っている。
- ✓ 入国前に一緒に勉強した友人たちとは今でも連絡を取り合っており、仕事に困ったときや日本語の不明点があった際には相談し合っている。

④ 仕事をする中で楽しいこと、困っていること

- ✓ 利用者様から「ありがとう」という言葉をもらうと、心が温かくなり仕事を続けたい気持ちになる。
- ✓ 困っていることは特にない。施設の先輩や OUR の方に応援してもらい、いつも「大丈夫か」と声をかけてもらっているため安心である。不明点があれば、OURの方がすぐに答えてくれるため、時々日本に来たことを忘れて、母国で働いているような気持ちになる。

⑤ 介護福祉士資格取得後の目標

- ✓ まずは介護福祉士資格の取得と N2合格のための勉強を頑張りたいと考えているが、介護福祉士資格取得後は、日本で働き続け利用者の健康を様々な面からサポートすべく、ケアマネジャーを目指したい。
- ✓ 「日本語は難しいため、わからないことがあれば何でも聞いてください」と声をかけてくれるなど、先輩たちが優しくいつも応援してくれるため、今後も今いる施設でずっと働きたいと考えている。

- ✓ 母も、日本で働き続けることを応援してくれている。日本で学び身につけたことは自身の人生の財産となるため、介護福祉士を目指して頑張れといつも応援してくれている。

⑥ **ミャンマーにおける日本の「介護」スキルの活用について**

- ✓ ミャンマーではお年寄りが大切にされることを望む。ミャンマーに帰国した際、自分自身が母親の介護を行う可能性もある。その際、日本で学んだ正しい自立支援介護を母にも伝えたい。日本のお年寄りは自立できるよう（自分でできることを自分でやれるよう）頑張っているため、母にも頑張ってほしいと伝えたい。
- ✓ ミャンマーの友人にも、日本で介護の仕事をすることを勧めている。女性が自分の生活水準をアップさせながら介護の知識を学べ、かつ自分の親や祖父母の介護も手伝うことができるため、日本で仕事をするなら介護の仕事が良いといつも勧めている。自分の祖父母に接するかのように親切に対応できるならば、女性だけでなく男性に対しても、日本の介護の仕事を勧めたい。

以上

2. 介護福祉士資格を取得し帰国した Bさんのインタビュー（中国、男性）

年代	20 代	性別	男性
国籍	中国		
就業開始時期	2019 年		
入国後の経歴	技能実習修了⇒特定技能へ移行⇒介護福祉士資格を取得⇒帰国		

① 日本で介護の仕事をしようと思った経緯

- ✓ 元々祖父母と仲が良く、高齢者の方と話すことは勉強になると思ったためである。周囲からは介護の仕事は大変だと言われていたが、チャレンジしたいと思った。
- ✓ 高校卒業後、将来について家族と相談したとき、中国でも今後高齢化が進むことを考え介護の仕事をしてはどうかという話になった。その後、日本で介護技術について勉強する機会があり、技能実習を行うことに決めた。

② 介護福祉士を目指した理由、資格取得に向けた勉強の方法

- ✓ 入国前から、ただ日本に行って働くだけでは物足りないと思い、介護福祉士資格取得を目標として技能実習を開始した。当時は、介護福祉士資格を持っていた方が、中国に戻った時に仕事がみつけやすいと思っていたためである。
- ✓ 資格取得に向けた勉強は難しかったが、ウェルグループの研修システム「介護プロシステム」を用いて勉強に励んだ。最初は面倒だと感じていたが、システムを使用した結果、勉強は捗った。
- ✓ 日本にいた頃は常に介護の勉強はしていたが、介護福祉士資格取得のために本格的に力を入れたのは試験前の半年間ほどで、終業後や休日に勉強した。日本語も難しく、介護の専門用語を覚えることも難しかった。
- ✓ 介護福祉士国家試験の分野で最も難しかったのは「介護の基本」「障害の理解」「心と体の仕組み」といった普段馴染みのない医療系分野である。

③ 日本で介護の仕事に就いて良かったこと及び理由

- ✓ 日本で介護の仕事をしたことに対しては満足している。
- ✓ 技能実習の3年間は介護老人保健施設で働いたが、その後は特別養護老人ホームで働き、最後はグループホームで働くことができた。様々な施設での勤務を通じて、様々な経験をすることができた。

④ 帰国後の状況・キャリア展望

- ✓ 現在は中国に帰国している。帰国後間もないため仕事にはまだ就いていない。
- ✓ 将来的には中国で介護関係の仕事に就きたいと考えているが、それが叶わなければ、また日本で働きたいと思っている。
- ✓ 現状、中国で介護の仕事をするとなると、養老院の職員として働く場合が大半だろう。養老院では日本の介護技術を評価している場合が多く、介護福祉士資格取得者を探している施設もある。だが、地域によって施設の設備や利用者が違うため、帰国してから就職先をみつけようとしても、思ったようにはいっていない。
- ✓ 最近は訪問介護サービスも増えてきているため、そちらで働くことも考えている。養老院では施設の職員として働くだけになってしまうが、訪問介護であれば自身で起業する他、フリーランスとして介護サー

ビスを提供することもできる。そのため、日本での介護経験は強みになると考えている。

- ✓ 一方で、日本と中国ではやはり介護の理念が異なり、中国の介護は日本と比べて遅れていると感じる難しさもある。たとえば、介護現場ではなるべく事故が起こらないよう注意するが、転倒といった事故は必ず起きてしまうものである。事故が発生した際に家族に連絡すると、日本の場合は家族から強く批判されることは少ない一方、中国は事故について家族からの理解が得られず批判が強くなることもある。

以上

3. 介護福祉士資格を取得した Cさんのインタビュー（インドネシア、女性）

年代	20代	性別	女性
国籍	インドネシア		
就業開始時期	2018年		
在留資格	在留資格「介護」		

① 日本で介護の仕事をしようと思った経緯

- ✓ 入国前はインドネシアで助産師として働いていた。直接人を助ける仕事が好きであること、日本語で直接話せる機会が多いことから介護を選択した。（インドネシアには日本のような介護施設がなく、母や祖母が面倒を見ることが多い。）
- ✓ 幼少期からアニメが好きで日本に興味を持っていた。

② 介護福祉士を目指した理由、入国前～現在にいたるまでの勉強について

- ✓ 入国前は10か月ほどインドネシアの送り出し機関にて日本語を勉強していた。
- ✓ 2018年8月に入国し、技能実習3号まで進み、2022年1月に介護福祉士に合格。入国から同じ施設で働き続けている。
- ✓ インドネシアの送り出し機関で介護福祉士やケアマネジャーについての説明を受け、まずは介護福祉士を目指したいと思った。介護を詳しく勉強すれば、さらに質の高いケアを提供できると思ったためである。
- ✓ 資格取得のための介護の勉強は、書籍や動画配信サイト（YouTube）を使って実施した。また、日本語については、仕事終わりに1時間ほど動画配信サイトを使って自分で勉強を続けた。
- ✓ 介護福祉士の試験で難しかったのは「障害」についてである。施設に障害のある人がいないためイメージがわかず難しかった。
- ✓ 送り出し機関とは技能実習修了後は連絡を取っていないが、受入れ事業所と監理団体が同じ会社であるため、技能実習修了後も監理団体とは常に連絡を取っている。

③ 仕事をする中で楽しいこと、困っていること

- ✓ 入国後すぐはコミュニケーションをとるのに苦労したが、施設長やリーダーをはじめ、他の職員が丁寧に優しく教えてくれた。また、入国当初は日本語能力試験等も頑張った。
- ✓ 利用者様から「ありがとう」という言葉をもらえること、利用者様が喜ぶことが自分の喜びになることが介護の魅力だと感じている。
- ✓ 生活面では冬が寒く雪が降ることに慣れていなかったため、自転車にも乗れず不便だと感じたが、その都度施設の人が助けてくれた。夏祭りやクリスマス会は毎年、施設の職員と一緒に行っており、もう1人のインドネシア出身の実習生とともにインドネシアの料理をつくってふるまうなど、インドネシアの文化を皆に紹介している。

④ 施設における現在の役割

- ✓ 現在は同じ施設に、他国（ベトナムやミャンマー）からも技能実習生が来ているため、自分が指導役として介護のことを教えることもある。特にミャンマーの技能実習生は介護福祉士国家試験を受けたいと話しているため、勉強方法や使用した書籍等を伝えている。

- ✓ 一度インドネシアに帰国した際に、送り出し機関で講師として日本での体験を後輩に向けて話したこともあった。

⑤ 今後の目標

- ✓ 現状、今後も日本で働き続けたいと思っている。介護の技術をさらに身につけ、プロフェッショナルになりたいと思っている。ゆくゆくはケアマネジャーを目指している。介護福祉士の場合は介護しかできないが、ケアマネジャーになると利用者様のほかの部分も支えられるため、ケアプランをつくって生活全般を支えたいと思っている。
- ✓ 日本語については、来年、N1取得を目標にして自力で勉強している。日本語能力を向上させ、仕事の際のコミュニケーション力を上げたい。

⑥ 自身の活躍が次なる技能実習生を生む

- ✓ 日々のモチベーションはインドネシアに暮らす両親、家族の存在であり、両親を喜ばせたいと思って頑張っている。両親には介護福祉士資格を取得するという夢も伝えた上で入国しているため、この先しばらくは日本で頑張りたいという意向についても応援してくれている。
- ✓ 自身は 10 人きょうだいの9番目で、家族とは1週間に4，5回はビデオ電話をする仲である。自身が日本で活躍する様子を見て、現在妹が送り出し機関で日本語、介護を学んでいるところである。姪も日本で介護の仕事がしたいと話しているほか、実家の近所の人にも影響を与えており、3人ほどが日本語を勉強、1人は既に入国している。

以上

4. 介護福祉士資格を取得したＤさんのインタビュー（ミャンマー、女性）

年代	20 代	性別	女性
国籍	ミャンマー		
就業開始時期	2019 年		
在留資格	技能実習修了後特定技能へ移行したのち、在留資格「介護」へ移行		

① 入国の経緯と介護福祉士資格取得

- 2017 年に関連企業であるミャンマーの送り出し機関、教育機関に入った。当初は介護についてあまり知識がなかった。現地においても介護施設もほとんどなく、高齢者の介護は家族がおこなうというイメージだった。これから日本の介護を学ぶことで、ミャンマーの為に活かすことができるということを養成校の先生から教えてもらい、祖父母と同居していたこともあって興味を惹かれ、2019 年1月7日にミャンマーより入国した。
- 入国後は 2020 年に初任者研修を受講、2021 年に特定技能に在留資格を切り替え、2022 年に実務者研修を受講した。介護福祉士試験に向けては、周囲の職員から対策等を教えてもらい、試験前には職場の責任者がシフトを調整して勉強しやすい環境をつくってもらうなどのサポートがあった。
- 過去問に取り組んだ方がいい、わからないことはYouTubeでこう調べたら良いなど、様々なことを教えてもらい、実技の模擬試験もおこなってもらった。最初は全く点数がとれず、しっかり頑張れと発破をかけられることもあったが、無事、合格することができた。過去問や問題集を見て、わからないことがあったらいつでも聞ける環境をつくってもらったことが非常に助かった。いつまでにこの問題集を終わらせるように、といった形できめ細かく指導をしてもらった。

② 介護福祉士資格を取得した理由

- 入国前は介護福祉士資格を知らなかった。入国後にライセンスの存在を知り、取得したいと考えるようになった。日本で働いて介護の仕事をもっと勉強し、専門的な知識を学んで帰国後に活かしたいという気持ちがあった。技能実習生が修了した後に、国に帰って介護を教えていくという考えもあったが、より深く理解してから教えたいという考えがあった。介護福祉士資格を取得して、しっかりとした知識を身につければ、国に帰ってももっと伝えられると思っている。
- 将来的には日本でオンラインを使ってミャンマーの人たちに介護を教えたり、ミャンマーに帰って、日本に行きたい人達に介護を教えたい。また、そうした人たちだけでなく、実際に介護をおこなっている家族にも、日本の介護の知識を教えたい。まずは教える経験が必要だと思うので、送り出し機関でまず先生として働き、教育の経験を積みたい。その後、できれば現地に自分の学校を作りたい。こういう機会があるということをみんなに教えられるようになりたい。いまは日本人の人に教えたり、ミャンマーの特定技能の人にも教えたりしているが、自分自身も教えられて、学んでいる状況。N1も取得したいと考えている。

③ 日本語学習について

- 日本語検定は現在N2だが、日本語の習得は大変だった。勉強するのと実際に話すのは違う。勉強も大変だったが、日本にきて実際に話してわからないことはたくさんあった。日本語の壁は高いと思う。漢字が特に難しかった。
- 会話は、利用者の話は最初のころは聞き取れないこともあったが、他の職員に聞いたり、利用者にも言葉の意味を教えて欲しいと頼んだりして教えてもらった。最初は、自分の思いを相手に伝えることや、言

いたいことを上手く説明することができず、雰囲気で意味を想像することもあった。

- 日本語は、入国前はミャンマーの日本語学校で勉強し、入国後はオンラインの授業やYouTubeを見て勉強したり、本を買ったりして勉強した。

④ その他

- 日本で介護の仕事をしてよかった。はじめはコミュニケーションが難しかったが、ある程度コミュニケーションをとれるようになって、入居者から感謝の言葉をかけられることがうれしい。ミャンマーではあまり感謝の言葉をかける習慣がなかったので、感謝の言葉が大事だと感じた。仕事が楽しくなった。
- 後輩から悩みを相談されることがある。日本語の勉強の方法を聞かれたり、介護福祉士を目指すにあたって、勉強をどうしたら良いか聞かれたりする。たとえば、入居者とのコミュニケーションで、敬語を使うにはどのように勉強をすれば良いかを聞かれる。
- 在留資格「介護」に移ったが、技能実習が終わった後も送り出し機関とも継続的に連絡とっており、送り出し機関の職員が入国したときには、食事を一緒にしている。また、SNSのメッセンジャーでのやりとりもおこなっている。

以上

令和5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
外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業　報告書

2024（令和6）年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部
〒101-8443　東京都千代田区神田錦町2丁目3番地
TEL　03-5281-5276