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。

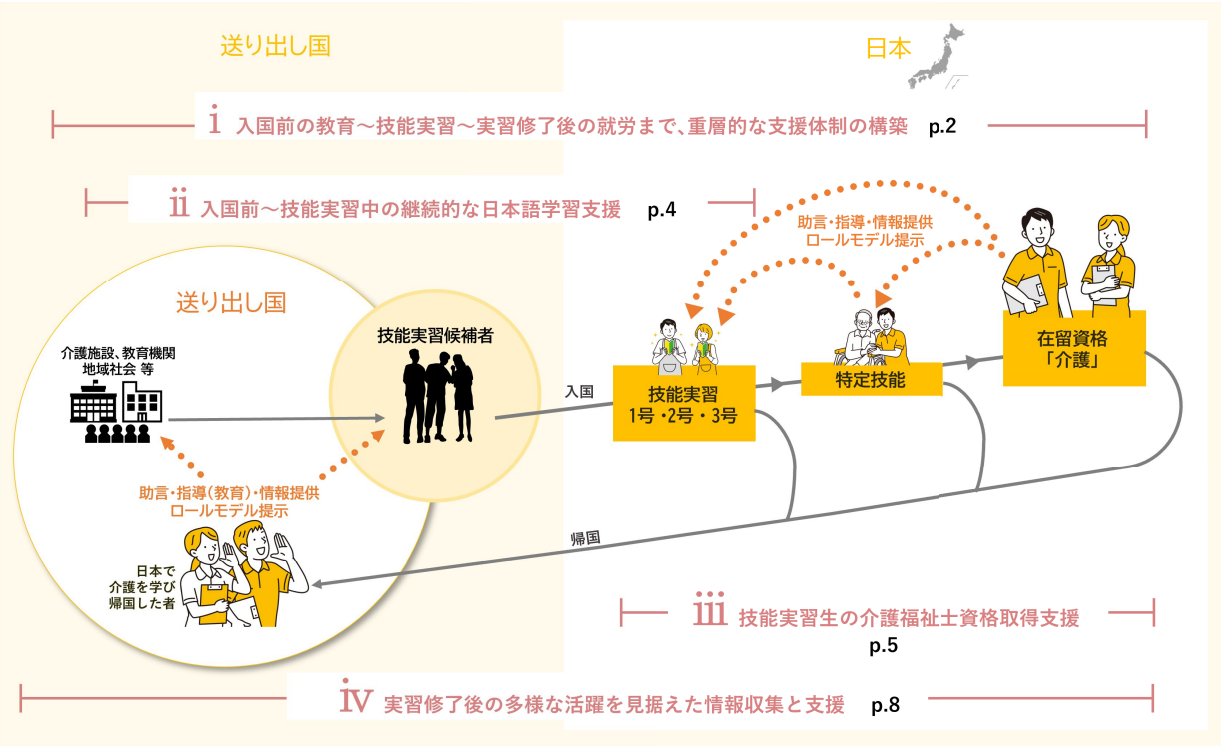
もちろん、技能実習を経た活躍の場は国内に留まりません。調査では、帰国して介護施設や病院で働く事例、技能実習生（候補生）の教育に携わる事例等が聞かれたほか、「母国で日本語を教えたい」「介護施設を作りたい」「もう少し日本で働いたあと、帰国して起業したい」等、様々な技能実習修了者の夢や思いを知ることができました。「家族に介護のやり方を教えてあげたところ、（介護に対する）認識が変わったようだ」という声からは、日本で学んだ介護が家族や地域に広がる可能性をうかがうこともできました。

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。

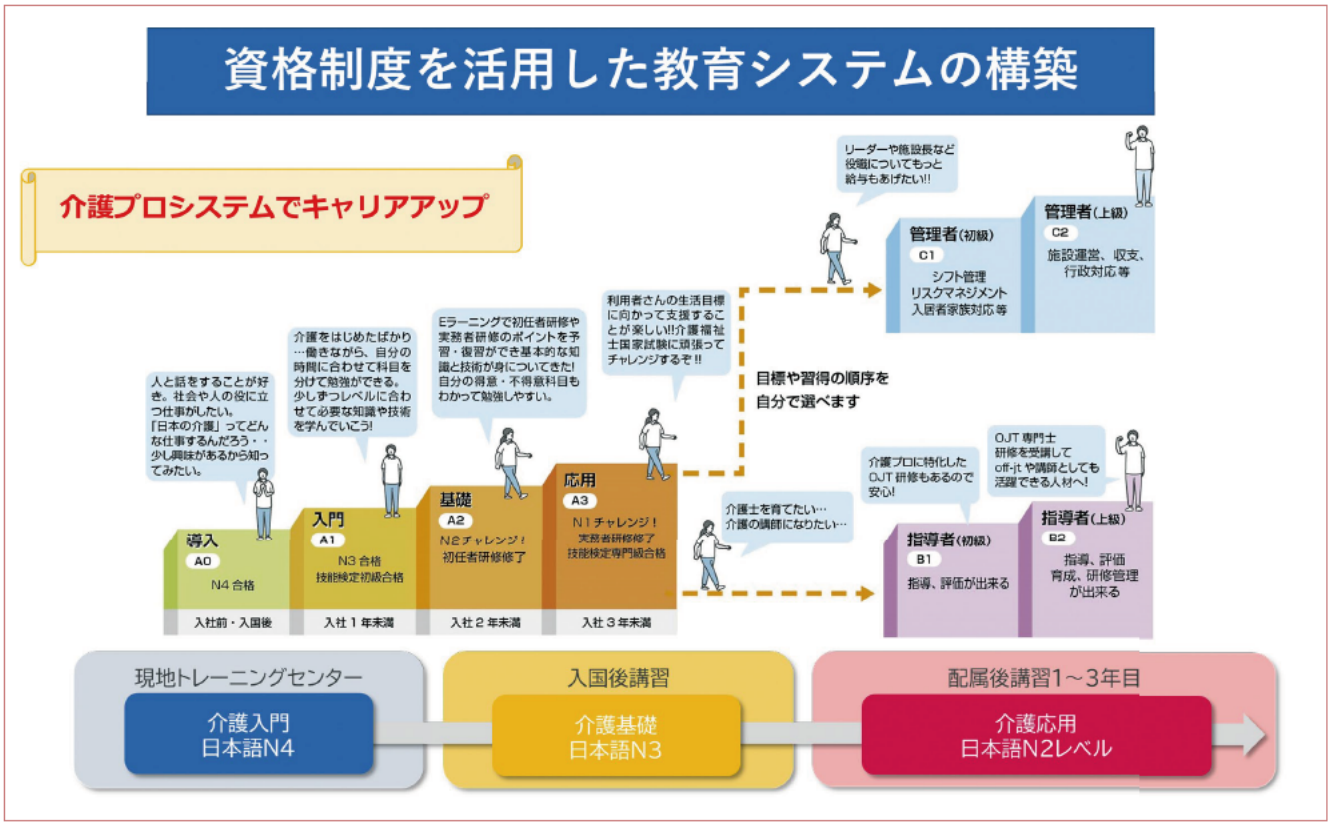
4　当法人の表記に基づきここでは「人財」と記載。

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。

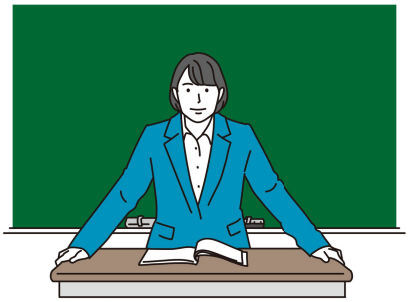
事例⑩　**技能実習生自身の作成した広報ビデオを通じた人材確保**　介護事業者

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

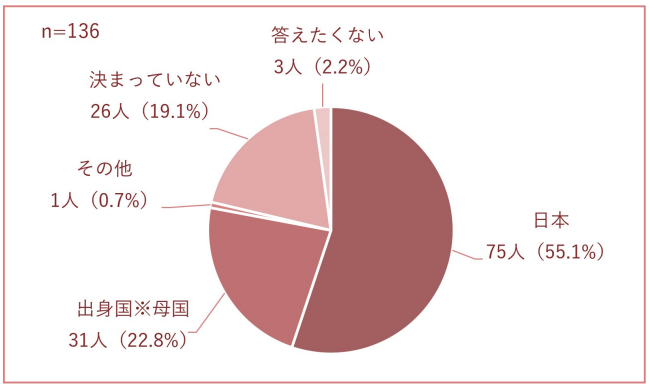
2022 ～ 2023 年度にかけて実施した、監理団体・送り出し機関・技能実習（介護職）修了者等を対象としたアンケート調査結果からは、様々なキャリアを志向する技能実習修了者等の姿と、それを支援する関係機関の現状がみえてきます。

(1) 実習修了後の居住地と技能実習の受け止め

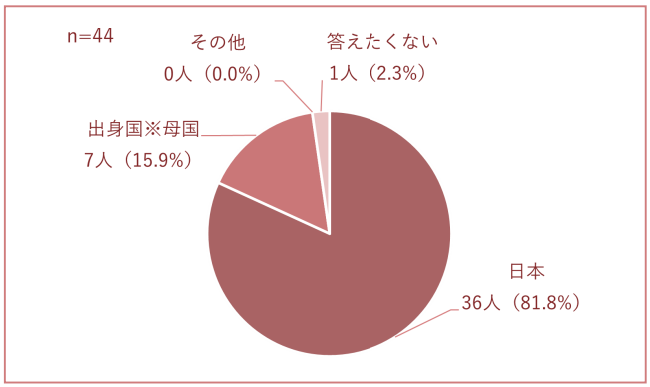
2023 年度に実施した技能実習修了者等向けのアンケート調査[5]では、技能実習修了者の8割程度が「日本に住んでいる」、技能実習修了予定者についても半数強が「日本に住む予定」と回答していることから、技能実習修了者の進路（希望）は、日本での就業継続が多くを占めていると考えられます。

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]。

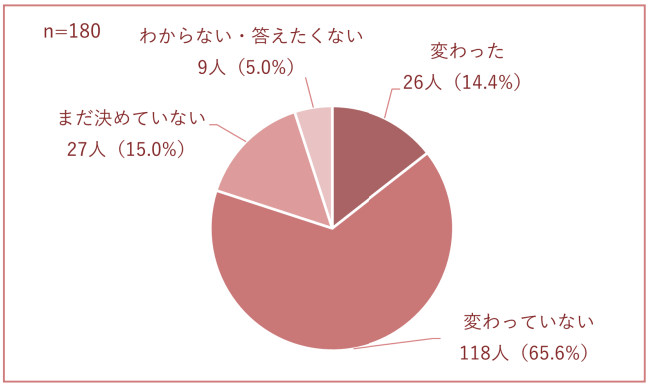
図表２　技能実習を修了した後の居住地
【技能実習修了予定者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞

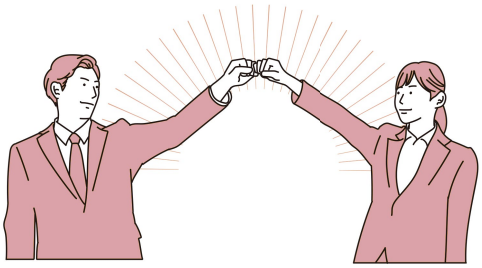


図表３　技能実習を修了した後の居住地
【技能実習修了者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞



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＞





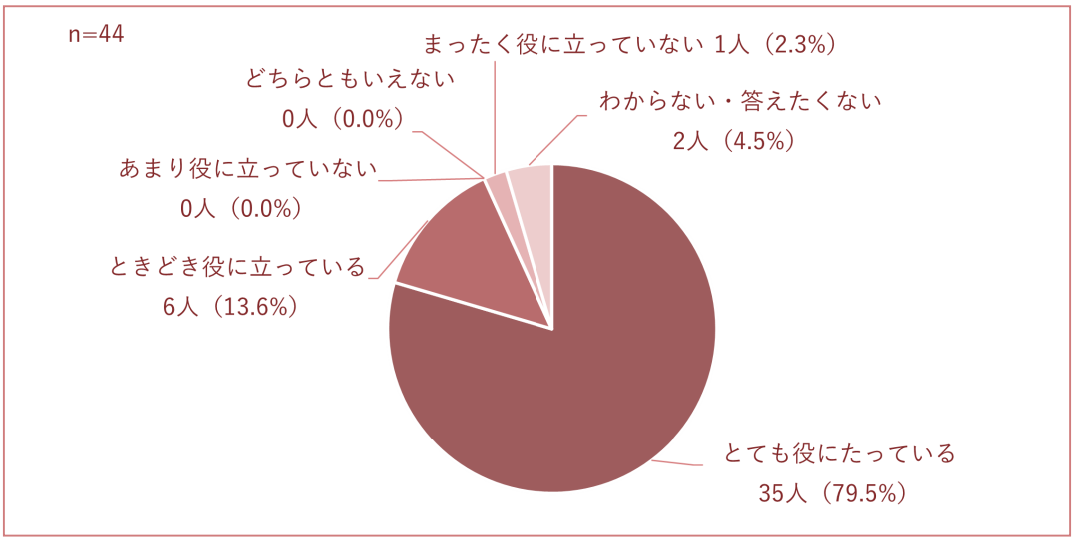
5　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

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）

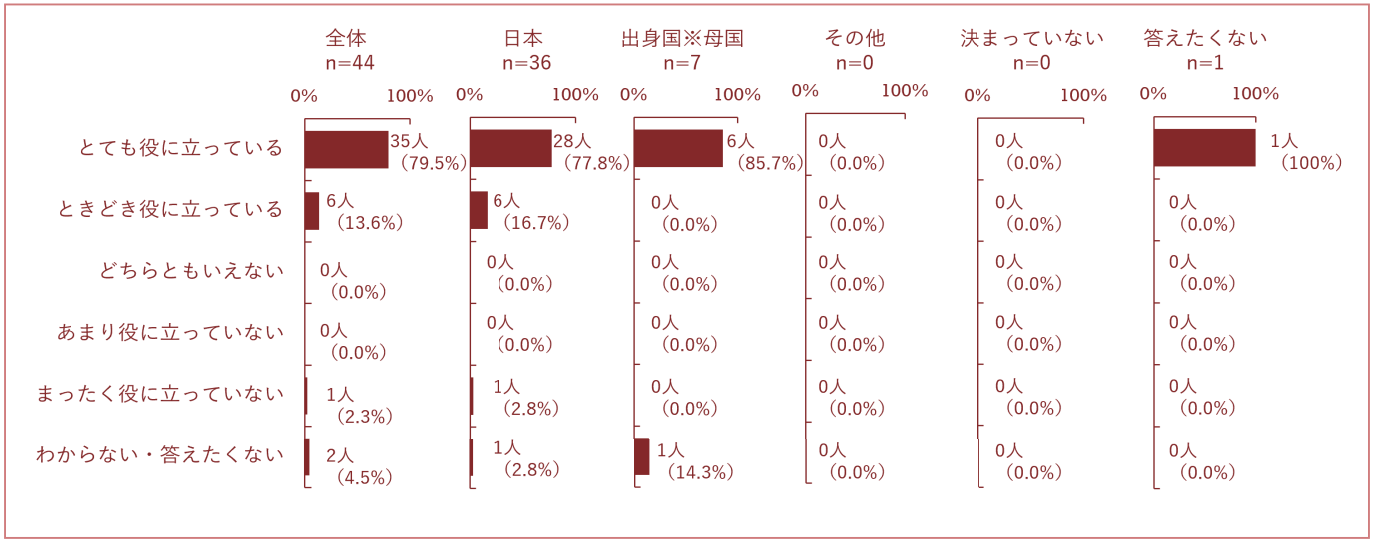
7　そのほか、コロナ禍による往来の制限があったことも、昨年度調査結果に影響を与えていると考えられる。

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。

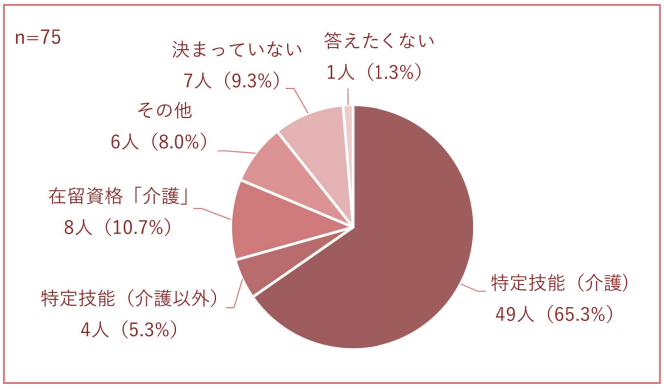
(2) 国内で就業を継続する技能実習修了者の状況

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。

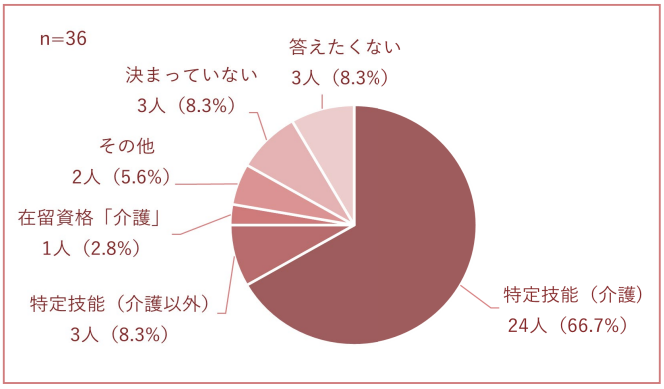
また、既に技能実習を修了し現在日本で暮らしている技能実習修了者の在留資格も、「特定技能（介護）」が 24 人（66.7%）となっています。

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。

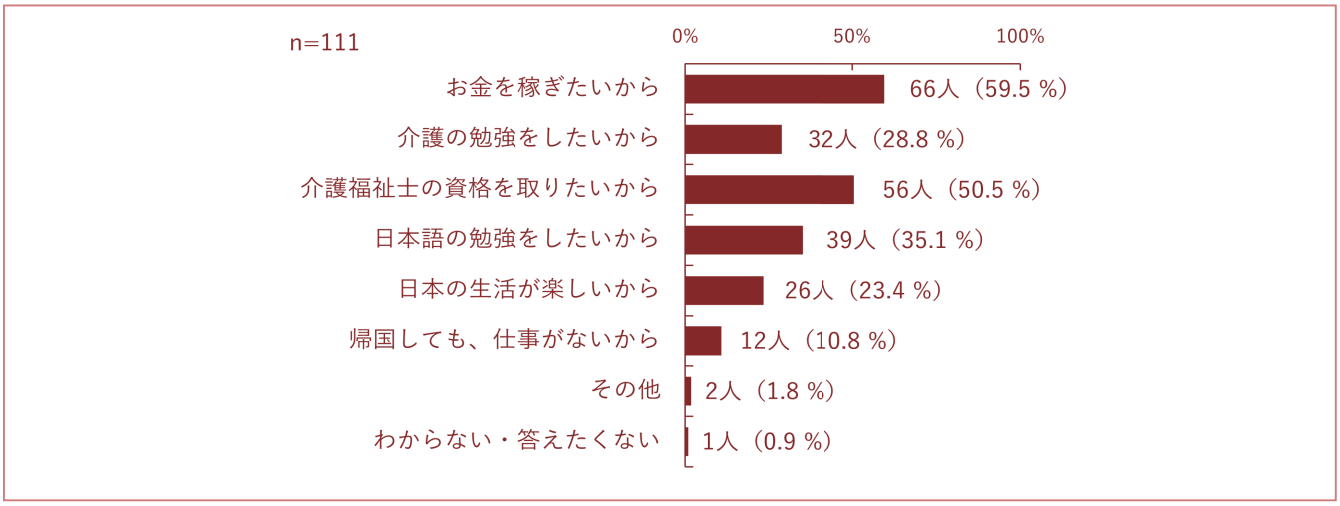
図表7 技能実習を修了した後の在留資格
【「日本」に居住予定の技能実習修了予定者】（単一回答）＜ 2023 年度調査＞



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。

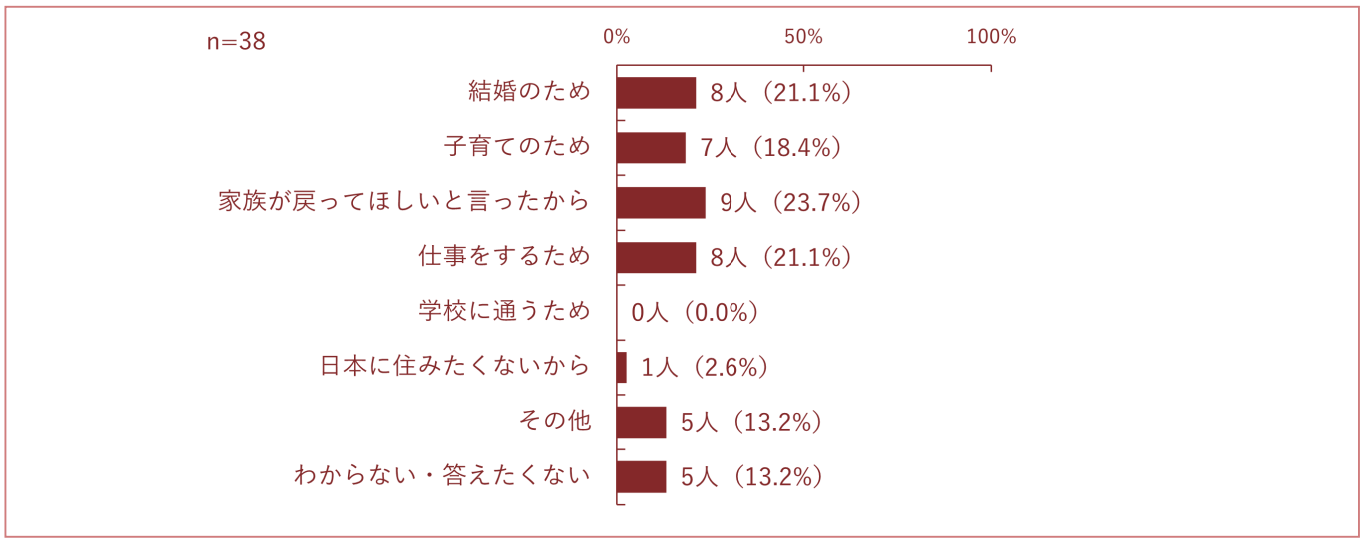
「出身国※母国」に帰る理由としては、「家族が戻ってほしいと言ったから」が9人（23.7%）と最も多く、次いで「結婚のため」と「仕事をするため」がいずれも8人（21.1%）、「子育てのため」が7人（18.4%）等となっており、家庭と仕事どちらの理由もみられます。

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＞

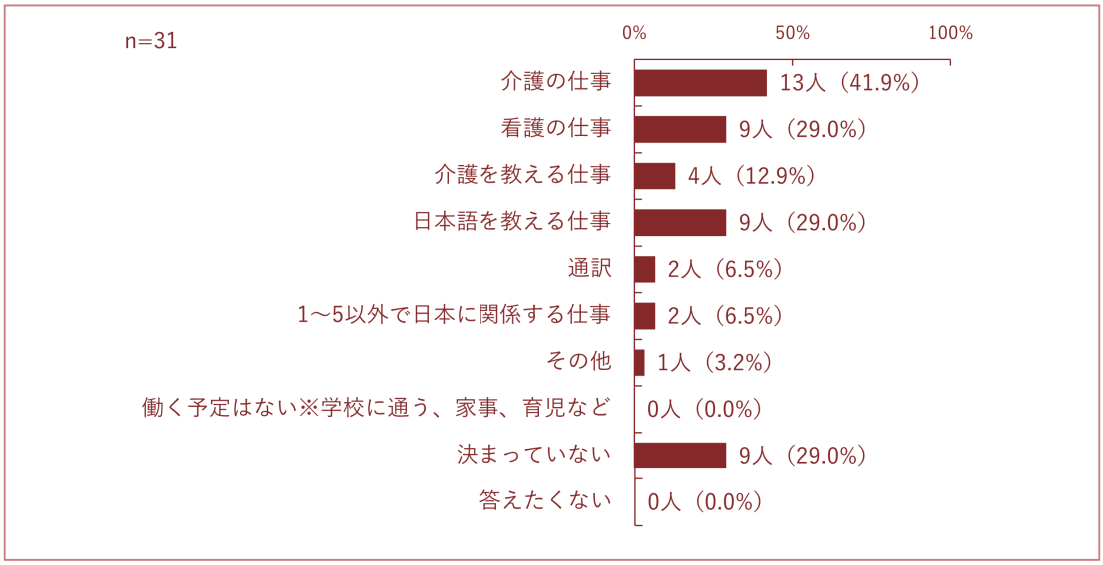


10　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（技能実習修了者等向けアンケート調査）

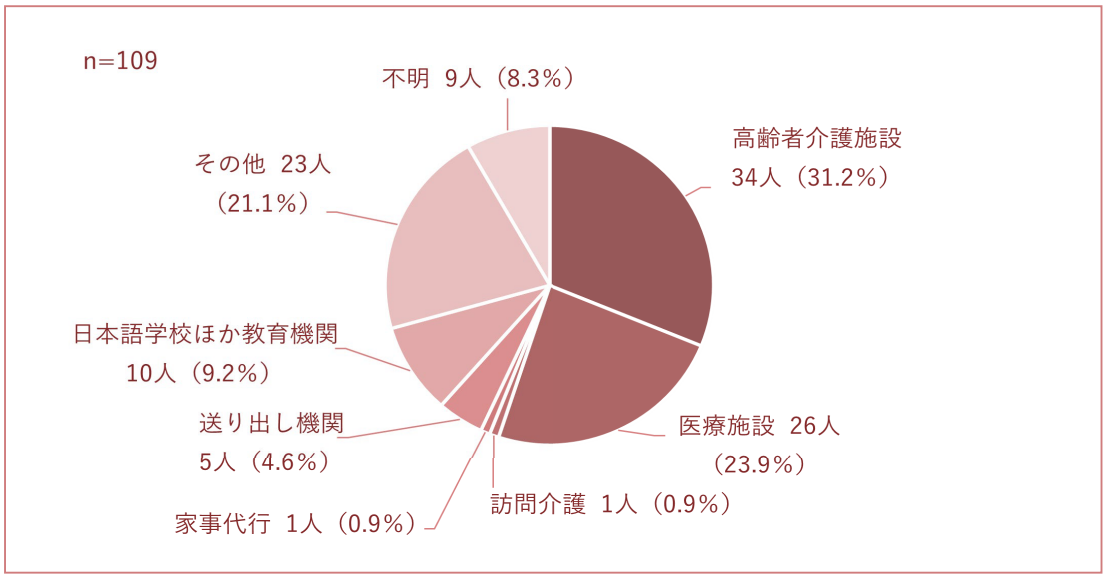
11　令和4年度老人保健健康増進等事業「介護職種における技能実習生等の帰国後の活躍に関する調査研究事業」技能実習修了者の活躍状況等に関するアンケート調査（監理団体向けアンケート調査）

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＞

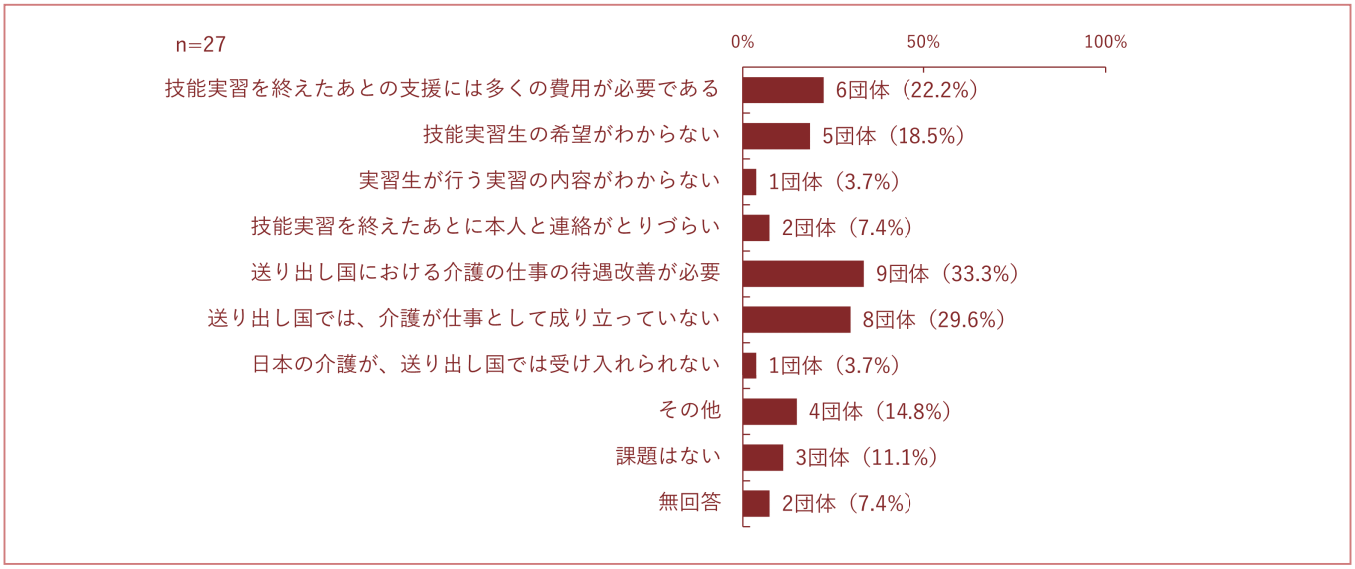


（4）技能実習生のキャリア形成とその支援についての課題

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]。

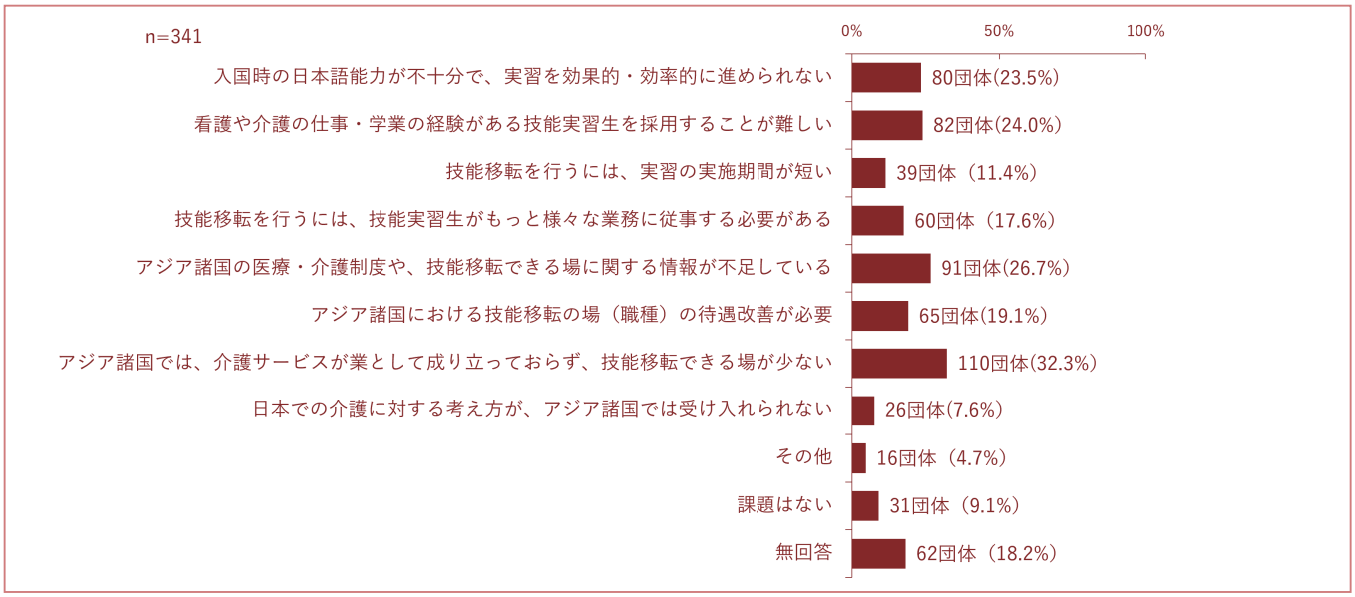
図表13　キャリア形成についての課題（複数回答）< 2023 年度調査>



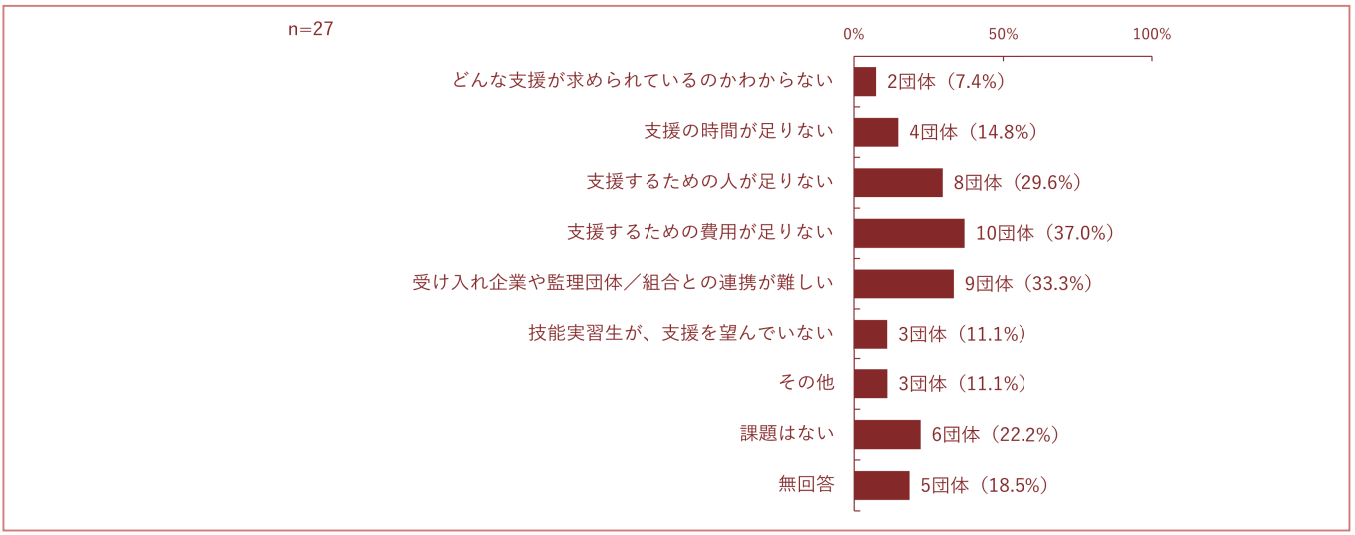
13　令和5年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の帰国後等活動状況のフォローアップに関する調査研究事業」外国人介護人材の帰国後等活動状況に関するアンケート調査（送り出し機関向けアンケート調査）

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。

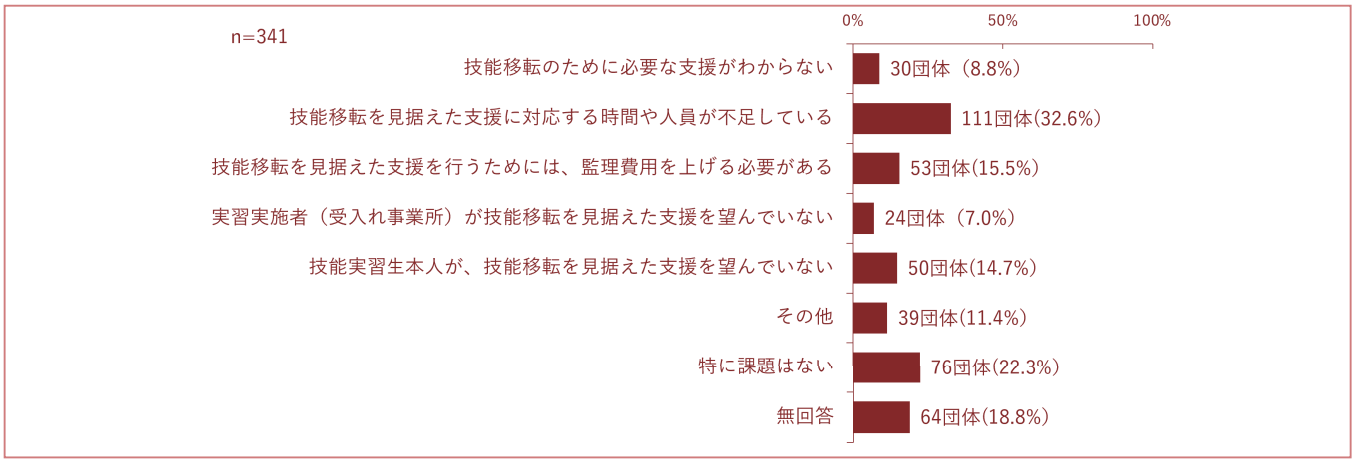
図表14　技能移転を行う上での課題（複数回答）< 2022 年度調査>



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>



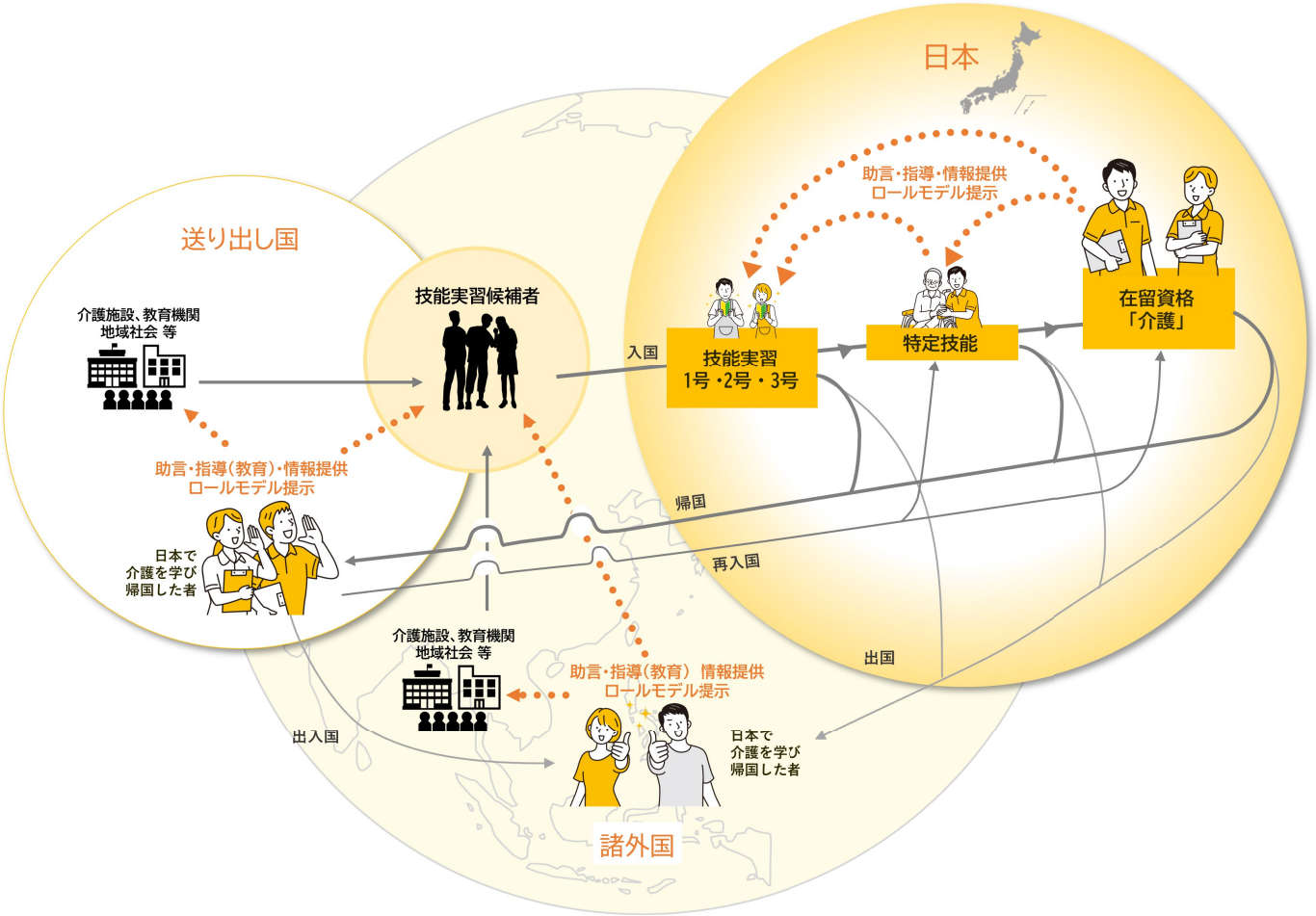
5. おわりに ～外国人介護人材の活躍の場はさらに広がる

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