令和元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）

外国人介護人材の受入れの実態等に関する
調査研究事業
報告書

令和２（2020）年 3 月

みずほ情報総研株式会社

目次

（本編）

第一章　本事業の実施概要

１．背景及び目的 ……1

２．各調査等の実施概要 ……2

第二章　介護人材の需給の現状と外国人介護人材受入れの状況

１．介護人材の需給の現状……10

２．外国人介護人材の受入れ……15

３．技能実習制度による外国人介護人材の受入れの仕組み……21

４．技能実習制度による外国人介護人材の受入れの状況……33

第三章　調査結果のまとめ

１．技能実習生受入れ事業所　アンケート調査……35

２．技能実習生受入れ事業者　ヒアリング調査……58

３．地方公共団体　ヒアリング調査……68

４．監理団体　ヒアリング調査……73

第四章　技能実習生の円滑な受入れ・定着のために

１．円滑な受入れ・定着を実現するための留意点……77

２．円滑な受入れ・定着を実現するための具体的方策……82

（参考編）

Ⅰ　技能実習制度アンケート　調査票……84

Ⅱ　技能実習制度アンケート　調査結果の詳細

１．事業所について……96

２．介護職種に係る外国人技能実習生の就業状況について ……106

３．技能実習生の生活支援に向けた取組の実施状況 ……114

４．技能実習生の受入れ就労に関する取組の実施状況 ……121

５．現在受け入れている技能実習生について ……151

６．技能実習生の受入れに関する評価等 ……161

Ⅲ　技能実習生を受け入れる事業者ヒアリング　調査結果の詳細
１．経営者・日本人職員向けヒアリング調査 ……187
（１）さくらCSホールディングス株式会社 ……187
（２）医療法人　奈良東病院グループ ……194
（３）社会福祉法人　梓友会 ……200
（４）社会福祉法人　くだまつ平成会 ……207
（５）株式会社　芳野ケアサポート ……215
２．外国人技能実習生向けヒアリング調査 ……222
（１）事例１ ……222
（２）事例２ ……224
（３）事例３ ……227
（４）事例４ ……230
（５）事例５ ……232

Ⅳ　地方公共団体ヒアリング　調査結果の詳細
１（１）北海道東川町 ……234
１（２）学校法人北工学園　旭川福祉専門学校 ……242
２．群馬県 ……250
３．兵庫県 ……258
４．岐阜県 ……264
５．神奈川県横浜市 ……269
６．大分県 ……277

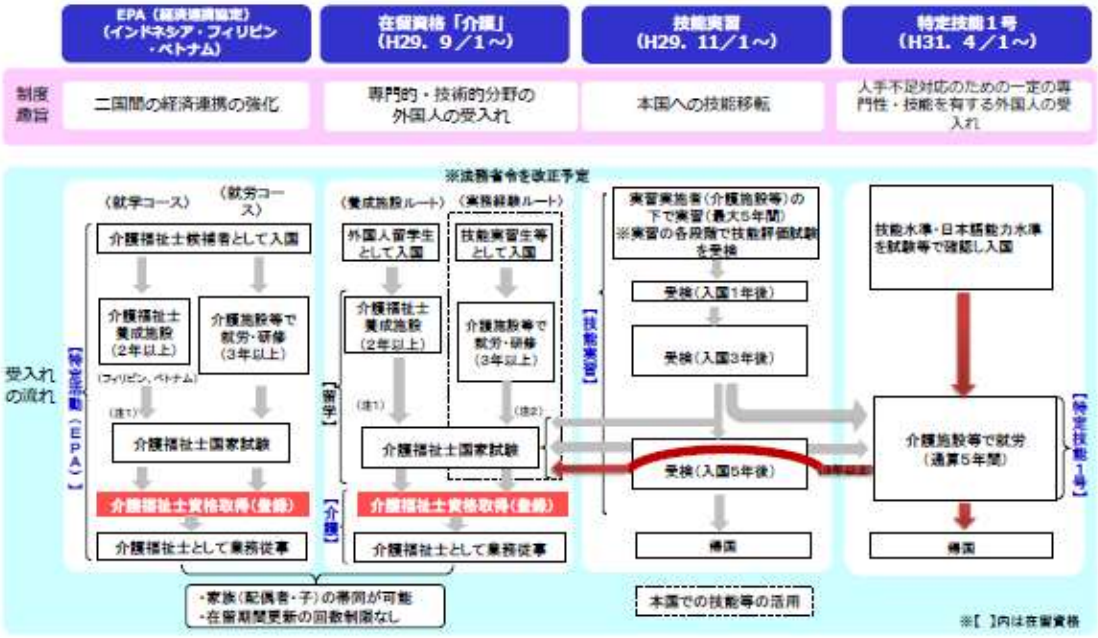
Ⅴ　監理団体ヒアリング　調査結果の詳細
１．宮崎ウッド事業協同組合 ……283
２．山口ビジネススキルアップ協同組合 ……290

第一章　本事業の実施概要

１．背景及び目的

外国人介護人材の受入れ制度に関しては、平成 29 年 11 月に介護職種における技能実習制度が施行され、平成 31 年 4 月には在留資格「特定技能」が創設されるなど、今後日本国内で就労する外国人介護人材が増加することが見込まれている（図表 1-1）。そこで、特に技能実習制度により受け入れた外国人介護人材に焦点を当て、その生活・就労の実態や受入れ施設等における支援の実態を把握するとともに、調査結果を踏まえて受入れに当たっての課題と、課題に適切に対応していくための方策について検討することを目的として本事業を実施した。

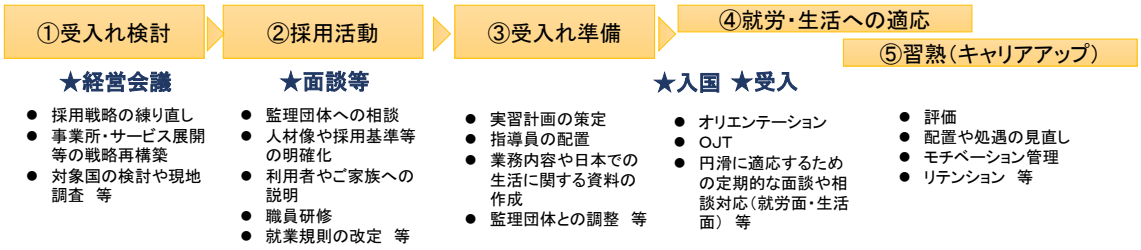
図表 1-1　外国人介護人材受入れの 4 つの仕組み



出所：厚生労働省

なお、各種の調査を実施するに当たっては、事業者による受入れの過程を 5 つのフェーズ（「①受入れ検討」「②採用活動」「③受入れ準備」「④就労・生活への適応」「⑤習熟（キャリアアップ）」に分けて考え、これを事業全体に適用するフレームワークとして調査設計や分析を実施した（図表 1-2）。ここで、「①受入れ検討」とは、外国人介護人材の受入れに関心をもち、実施に向けた情報収集や計画立案を行う段階、「②採用活動」とは、外国人介護人材の採用に向けた具体的な活動を行う段階、「③受入れ準備」とは、外国人介護人材の就業開始に向けた諸手続き・環境整備を行う段階、「④就労・生活への適応」とは、就業開始した外国人介護人材が、日本での仕事や生活に適応する段階、「⑤習熟（キャリアアップ）」とは、外国人介護人材が、自身の希望や意志に応じて日本での仕事や生活を充実させていく段階を指す。

図表 1-2　外国人介護人材受入れの 5 つのフェーズ



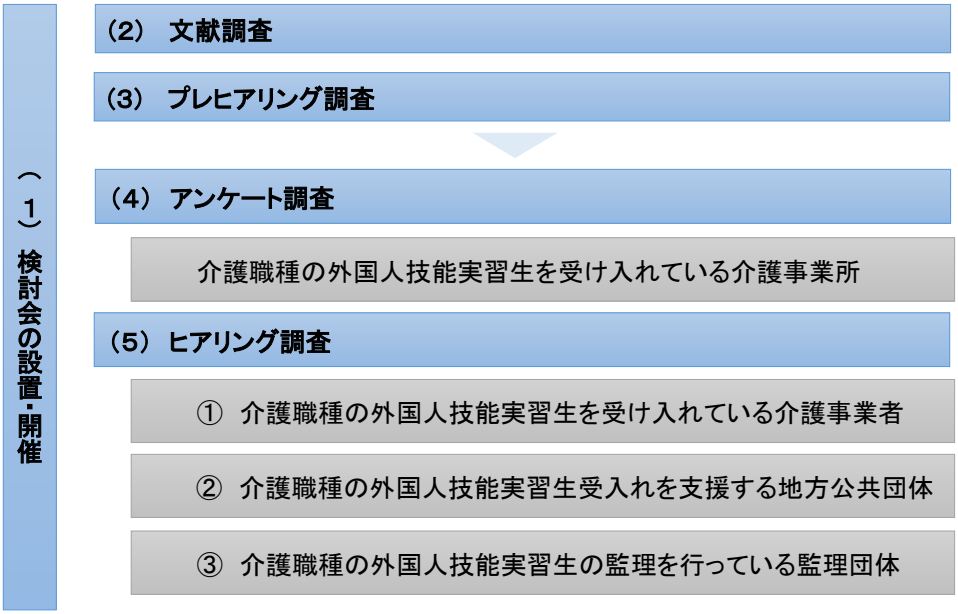
出所：受入れ事業所へのプレヒアリングを基にみずほ情報総研作成

２．各調査等の実施概要

✓　本事業では、(1)に後述する「検討会」を設置、開催し、その議論に基づいて(2)文献調査、(3)プレヒアリング調査、(4)アンケート調査、(5)ヒアリング調査という大きく 4 つの調査を実施した。

✓　本事業の全体像は下図のとおりである。

図表 1-3　本事業の全体像



（１）検討会の設置・開催

✓ 調査の設計・分析、並びに外国人介護人材受入れに当たっての課題と、課題に適切に対応していくための方策を検討するため、有識者・実務家からなる検討会を設置、全 3 回開催した。

① 委員一覧

氏名	所属
藤村 博之氏 （座長）	法政大学経営大学院イノベーション・マネジメント研究科 教授
天野 ゆかり氏	静岡県立大学短期大学部社会福祉学科介護福祉専攻 講師
齋藤 直路氏	株式会社スターパートナーズ 代表取締役
中元 秀昭氏	さくら CS ホールディングス株式会社 代表取締役
比留間 洋一氏	静岡大学国際連携推進機構 特任准教授

② 開催実績及び主な議題

日付	主な議題
第 1 回 2019 年 7 月 24 日(水) 10:00～12:00	✓ 本事業の趣旨説明 ✓ 事業概要説明 ✓ プレヒアリング調査結果の報告 ✓ 本事業における問題意識と委員意見交換の実施
第 2 回 2019 年 9 月 30 日(月) 10:00～12:00	✓ アンケート調査について ✓ 技能実習制度及び「特定技能」に係るヒアリング調査について ✓ 自治体の支援施策に係るヒアリング調査について
第 3 回 2020 年 2 月 3 日(月) 13:00～15:00	✓ 各種調査結果の報告 ✓ 結果のとりまとめと提言の方向性について

（２）文献調査

✓ 介護事業者における外国人介護人材の受入れ状況や自治体による支援の実態を把握するため、各種の文献やインターネット等の情報を元に調査を行った。

（３）プレヒアリング調査

✓ （４）（５）に後述する各種調査を進める際のポイントや視点を把握することを目的として、技能実習制度等を活用した外国人介護人材の受入れにおいて先駆的な取組を行っている事業者へのプレヒアリング調査を実施した。

✓ 実施概要は下記のとおりである。

調査対象	さくらＣＳホールディングス株式会社（札幌市）
調査日時	2019 年 7 月 10 日（水）
実施内容	✓ 経営者及び日本人職員向け調査 ✓ 技能実習生向け調査

（４）アンケート調査

✓ 技能実習制度により受け入れた外国人介護人材の生活・就労の実態、受入れ事業者における支援の実態を把握することを目的として、介護職種の外国人技能実習生を受け入れている介護事業所に対してアンケート調査を実施した。

✓ 調査対象は、「技能実習制度により外国人介護人材を受け入れている全国の事業所」とし、悉皆で実施した。

✓ 実施概要は下記のとおりである。

調査対象	2019 年 6 月 30 日（日）までに介護職種に係る技能実習計画の認定を受けた事業所（1,468 か所、悉皆）
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	2019 年 10 月 18 日（金）～2019 年 11 月８日（金） ※ただし、調査実施期間を過ぎて回収した調査票も集計に含めている
回収数	回収数：604 件（回収率：41.1％） 有効回答数：588 件（有効回収率：40.1％）

（５）ヒアリング調査

✓ 事業者や地方公共団体等における、介護職種の技能実習生受入れ及びその支援に係る先進的な取組事例を把握するため、以下の①～③に見る機関・団体に対してヒアリング調査を実施した。

① 介護職種の外国人技能実習生を受け入れている事業者

✓ 受入れ事業者において実際に行われている支援の内容や課題並びにそこで就労している外国人技能実習生の生活・就労状況等について詳細を把握するため、訪問ヒアリング調査を実施した。

✓ 調査対象は、「（1）検討委員会の設置・開催」で設置した検討会委員より推薦のあった団体や「（2）文献調査」でピックアップした事業者の中から、以下の条件に従って団体を選定した。

母集団	◇ 外国人技能実習生を受け入れている全国の介護サービス事業者
必須条件	◇ 調査実施時点までに外国人技能実習生が就労している ◇ 以下のいずれかの条件を満たす

	・ 検討会委員の推薦がある ・ 技能実習生の受入れを自社 HP 等で積極的に発信している ・ アンケート調査において、ヒアリング調査への協力意向を「協力できる」あるいは「詳細を聞いた上で協力できるか判断する」と回答している
配慮事項	◇ 以下のそれぞれの観点について、選定する 5 件の間でバランスが取れるよう配慮する。 ① 所在する自治体の人口規模 ② 法人種別 ③ 法人全体の従業員規模 ④ 技能実習制度以外の枠組による受入れ実績の有無 ⑤ 技能実習生の出身国

✓ なお、事業者の承諾が得られた場合には、実際に就労している技能実習生のインタビューを併せて行い、外国人人材の側からみた就労・生活面の課題を把握した。

✓ 実施概要は下表のとおりである。

	医療法人 奈良東病院グループ	社会福祉法人 梓友会	社会福祉法人 くだまつ平成会	株式会社 芳野ケアサポート
調査日時	2019 年 11 月 11 日(月) 13 時～15 時	2019 年 11 月 12 日(火) 14 時～15 時半	2019 年 11 月 28 日(木) 10 時～12 時半	2019 年 11 月 28 日(木) 11 時～12 時半
ヒアリング対象人数	事業者:3 人 実習生:1 人	事業者:3 人 実習生:1 人	事業者:5 人 実習生:1 人	事業者:2 人 実習生:1 人
法人種別	医療法人	社会福祉法人	社会福祉法人	株式会社
所在地	奈良県天理市	静岡県下田市	山口県下松市	福岡県北九州市
従業員規模	1,000 人以上	200 人以上 500 人未満	100 人以上 200 人未満	100 人以上 200 人未満
技能実習制度以外の枠組みによる受入れ実績	あり	あり	なし	なし
サービス種別[1]	介護付き有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、通所介護、訪問介護、ケアハウス、訪問看護、特別養護老人ホーム、	特別養護老人ホーム、老人短期入所事業、通所介護、居宅介護支援事業、保育所運営事業等	特別養護老人ホーム、定期巡回随時対応型訪問介護看護、ショートステイ、通所介護、居宅介護支援事業	通所介護、訪問介護、居宅介護支援、高齢者向け市営住宅、放課後等デイサービス・児童発達支援

[1] 下線を付したものは、調査に当たり訪問した事業所のサービス種別。

	グループホーム、居宅介護支援事業所、介護老人保健施設等			
訪問先事業所	特別養護老人ホームなら清寿苑	特別養護老人ホームみくらの里	特別養護老人ホームほしのさと	デイサービスるぴす
技能実習生を受け入れている国	ベトナム	ミャンマー	ベトナム	ミャンマー
調査実施時における技能実習生受入れ人数	1 人	3 人	5 人	1 人

✓ 調査項目は下記のとおりである。

A. 団体概要
   - 提供サービス
   - 定員数と在所者数

B. 技能実習生の受入れ状況
   - 受入れ開始時期、採用が決定してから受入れまでに要した期間
   - 国籍別人数
   - その国からの受入れを選んだ理由

C. 技能実習生の就業状況（日本語の習得状況別に）
   - 担当業務
   - 処遇
   - 教育訓練・安全管理

D. 技能実習生の受入れにおいて実施したこと・実施予定のこと（5 つのフェーズ別に）
   - 実施したこと・実施予定のこと
   - 取組において工夫したこと、課題となったこと
   - 行政等が提供する支援で有用であったもの

E. 技能実習生の生活状況と貴団体による支援
   - 技能実習生の具体的な生活の状況
   - 貴団体による技能実習生の生活支援
   - 生活基盤を整える上で課題となったこと
   - 文化、宗教の違いや地域生活への適応

F. 監理団体との関係性（団体監理型の受入れの場合）
   - 監理団体を選定した理由
   - 監理団体に支払う費用
   - 監理団体が提供する支援の内容
   - 監理団体に対する要望

G. 外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

H. 外国人介護人材の受入れに関する今後の対応

I. 外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

② 介護職種の外国人技能実習生受入れを支援する地方公共団体

- ✓ 外国人介護人材の円滑な受入れや来日した外国人が安心・安全に暮らすことのできる共生社会の実現に向けた行政上の支援策について把握するため、地方公共団体に対する訪問ヒアリング調査を実施した。
- ✓ 調査対象は、「外国人介護人材の円滑な受入れや来日した外国人が安心・安全に暮らすことのできる共生社会の実現に向けて先駆的な取組を行っている地方公共団体」とし、「(2)外国人介護人材受入れの状況に関する文献調査」等により調査対象候補を 6 件選定した。
- ✓ 実施概要は下表のとおりである。

	東川町（北海道）	群馬県	兵庫県	岐阜県	横浜市（神奈川県）	大分県
調査日時	2019 年 10 月 30 日（水）13 時半～15 時	2019 年 11 月 6 日（水）13 時～15 時	2019 年 11 月 7 日（木）10 時～12 時	2019 年 11 月 8 日（金）13 時～14 時	2019 年 11 月 22 日（金）13 時～14 時半	2019 年 12 月 19 日（木）11 時～12 時
ヒアリング対象人数	1 人	3 人	4 人	3 人	4 人	2 人
総人口（外国人人口）	約 8 千人（約 380 人）	約 1,981 千人（約 57 千人）	約 5,464 千人（約 110 千人）	約 2,044 千人（約 54 千人）	約 3,748 千人（約 100 千人）	約 1,135 千人（約 13 千人）
外国人人口比率	約 4.5%	約 2.9%	約 2.0%	約 2.6%	約 2.7%	約 1.1%
外国人住民の主な出身国	中国、台湾、ベトナム、タイ、韓国、インドネシア等	ブラジル、ベトナム、フィリピン等	韓国、中国、ベトナム、フィリピン等	ブラジル、中国、フィリピン、韓国、ペルー、ベトナム、インドネシア、ネパール、タイ、カンボジア等	中国、韓国、フィリピン、ベトナム等	中国、韓国、ベトナム、フィリピン等
外国人住民の主な在留資格	留学、技能実習、永住者、日本人の配偶者等	身分に基づく在留資格、技能実習、技術・人文知識・国際業務等	特別永住者、永住者、留学、技能実習等	身分に基づく在留資格、技能実習、留学生等	身分に基づく在留資格、技術・人文知識・国際業務、留学等	留学、技能実習、専門的・技術的分野等
受入れ・定着に向けた主な施策	外国人介護福祉人材育成支援／東川町外国人介護福祉人材育成奨学金	介護施設・事業所への専門家派遣／外国人向け介護の仕事見	監理団体を神戸市と協同で設立／外国人介護福祉士候補者受入れ施設学	外国人介護人材受入れ環境整備セミナー／介護事業者の外国人留学生支	福祉・介護分野への外国籍県民就労支援事業／外国籍県民等対象の介護	外国人介護人材受入れ推進協議会の設置、受入れ施設等への研修会の実

	等	学バスツアー等	習支援事業／外国人技能実習生等日本語等学習支援事業等	援事業／外国人介護人材対策協議会等	職員初任者研修等	施／入県後の研修の実施、受入れ支援アドバイザーの設置／現地での外国人介護人材養成事業

✓ 主な調査項目は下記のとおりである。

A. 基本情報
- 居住する外国人の人数（割合）、国籍
- 居住する外国人の在留資格
- 外国人支援に関する施策の概観と担当部局

B. 外国人受入れ関連施策
- 外国人受入れ関連施策の概要
- 上記のうち、特に外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策の詳細
- 上記施策の推進に取り組むようになった背景
- 交付金・補助金の利用状況
- 庁内・庁外の関係機関との連携の状況
- 介護事業所・施設等からの要望内容

③ 介護職種の外国人技能実習生の監理を行っている監理団体

✓ 外国人技能実習生の入国後の支援に当たり重要な役割を果たす監理団体に関しても、その支援等の実施状況を把握するためヒアリング調査を行った。

✓ 調査対象は、「介護職種の外国人技能実習生の監理を行っている監理団体」とし、「(1)検討委員会の設置・開催」で設置した検討会委員からの推薦を踏まえて決定した。

✓ 実施概要は下表のとおりである。

	宮崎ウッド事業協同組合	山口ビジネススキルアップ(YBS)協同組合
所在地	宮崎県西都市	山口県周南市
職員数	10 人未満	10 人未満
調査日時	2019 年 12 月 25 日（水） 13 時～15 時	2020 年 1 月 16 日（木） 13 時～14 時
ヒアリング対象人数	2 人	1 人
外国人技能実習生受入れ国[2]	中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、モンゴル	ベトナム ※インドネシア、タイからの受入れも準備中
移行対象職種	技能実習 2 号（80 職種 144 作業） 技能実習 3 号	技能実習 2 号（34 職種　60 作業）
支援している介護事業所の数	8 事業所（計 12 人受入れ）	4 事業所（計 12 人受入れ）

[2]下線を付した国が、介護職種の外国人技能実習生を受け入れている国

✓ 主な調査項目は下記のとおりである。

A. 基本情報
- 監理団体としての許可を取得された時期（介護職種の取扱いを開始した時期）
- 職員数等の体制（介護福祉士有資格者や介護実務の経験者の配置状況を含む）
- 技能実習生の受入れ支援を行っている国と移行対象職種
- 連携のある送り出し機関・支援している介護事業所の数

B. 監理団体としての取組内容
- 技能実習生、介護事業所に対する支援の内容（日頃から取り組んでいること、巡回訪問の際に取り組んでいること）
- 支援の中でも介護事業所からの評価が高いもの
- 支援を行う上での課題
- 技能実習評価試験に関するサポート内容と課題
- 失踪防止のために取り組んでいること
- 介護事業所から受ける要望や相談事項
- 介護業界や介護現場に関する情報の取得方法
- 他の職種と比べた場合の、介護職種の受入れ事業所、実習生の特徴
- 自治体等行政との連携の状況
- 制度の円滑な運用に向けて行政に期待すること

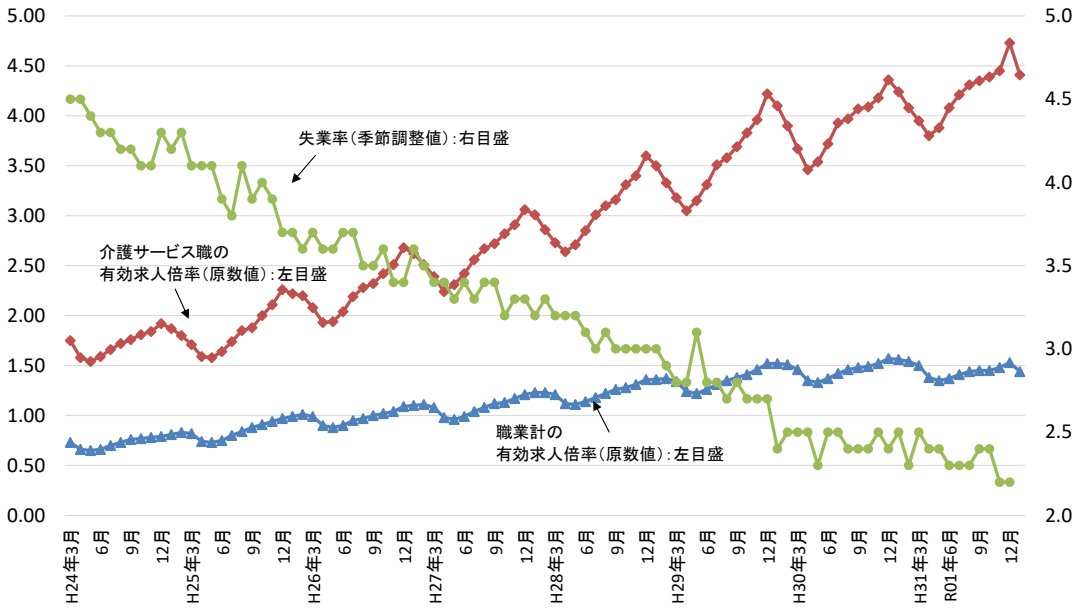
第二章　介護人材の需給の現状と外国人介護人材受入れの状況

１. 介護人材の需給の現状

（１） 介護人材確保の状況

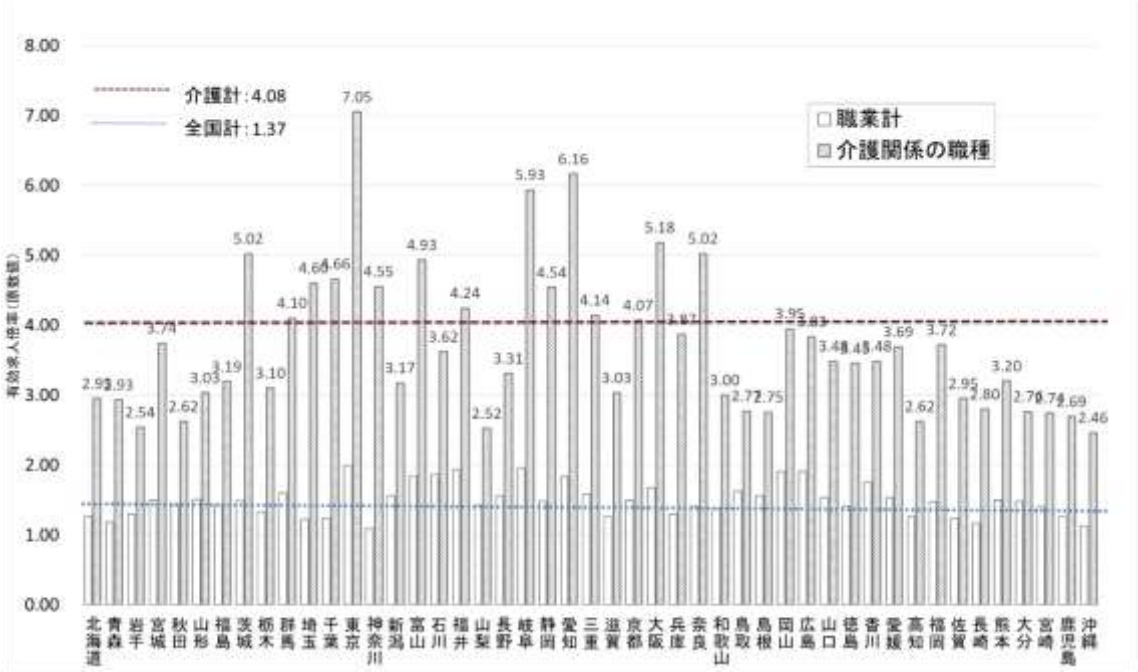
- ✓ 介護サービス職の有効求人倍率は職業計と比べて高い数値で推移している。令和２年１月現在の有効求人倍率は、介護サービス職が 4.41、職業計が 1.44 となっている。
- ✓ 介護サービス職の有効求人倍率を都道府県別にみると、東京都が 7.05 と最も高く、次いで愛知県 6.16、岐阜県 5.93 となっている。地域によるばらつきはあるものの、すべての都道府県で 2.0 を超える状況である（図表は令和元年６月時点）。
- ✓ 介護サービス事業所における人手不足感を尋ねた調査では、約 7 割の事業所が従業員の不足感を感じていると回答している。有効求人倍率と同様、地域別にみた場合のばらつきはあるものの、すべての都道府県で約５割～８割程度の事業者が「やや不足している」「不足している」「多いに不足している」と回答している。介護施設が不足の理由は「採用が困難である」ことを不足の理由に挙げる割合が約９割と高い。

図表 2-1 有効求人倍率（原数値）と失業率（季節調整値）の推移



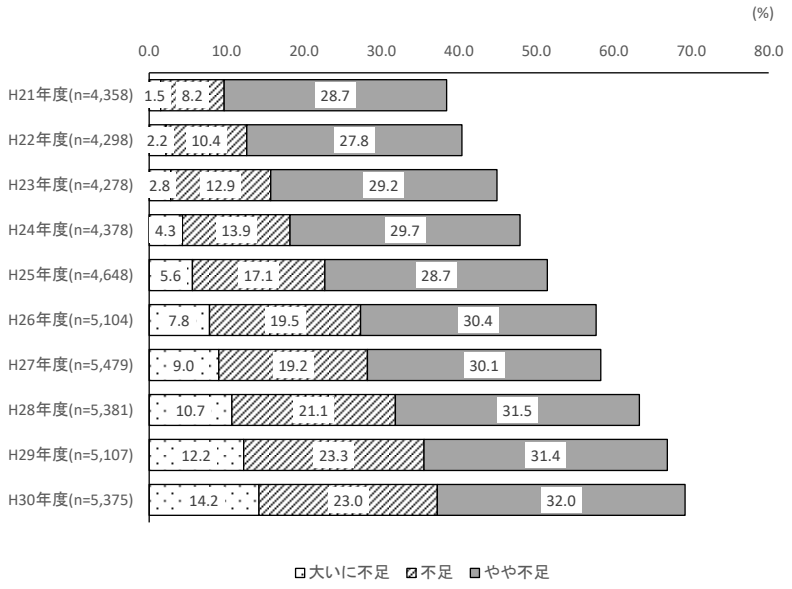
出所：厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

図表 2-2 都道府県別有効求人倍率(原数値)(令和元年 6 月時点)



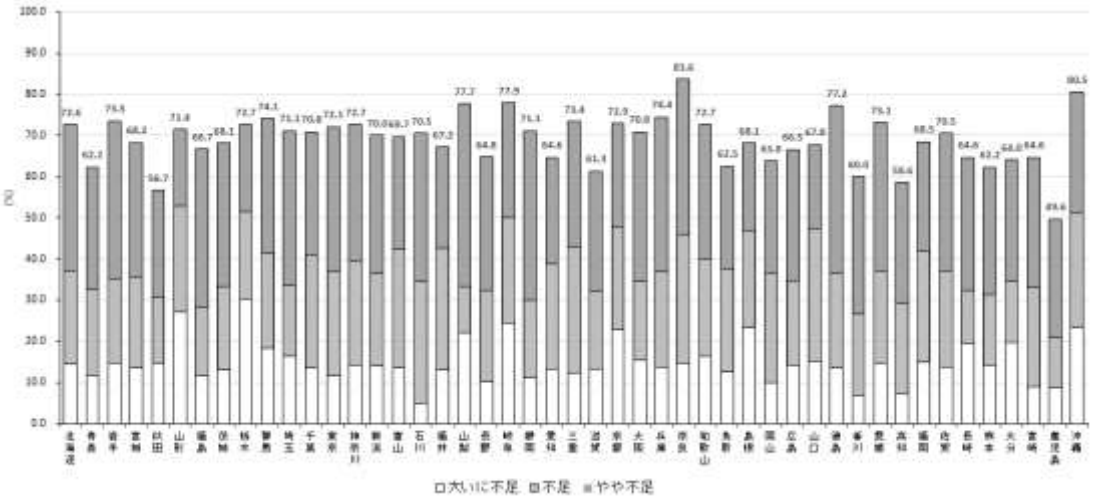
出所:厚生労働省「職業安定業務統計」
(介護関係の職有の効求人倍率は、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室資料より)
注:介護関係の職種とは、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等。

図表 2-3 介護サービス事業者における従業員の過不足状況(介護職員(施設等))



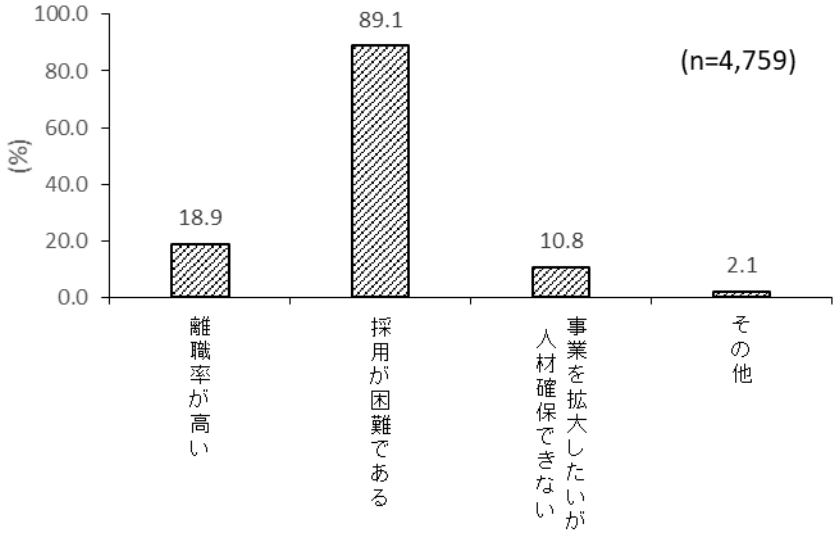
出所:公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」
注:介護職員(施設等)とは、訪問介護以外の指定事業所で働く者。

図表 2-4 介護サービス事業者における従業員の過不足状況（2018 年度、介護職員（施設等））



出所：公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」
注：グラフ内の数値は、「やや不足」、「不足」及び「大いに不足」と回答した割合の合計値。

図表 2-5 介護サービス事業所における人手不足の理由（複数回答）

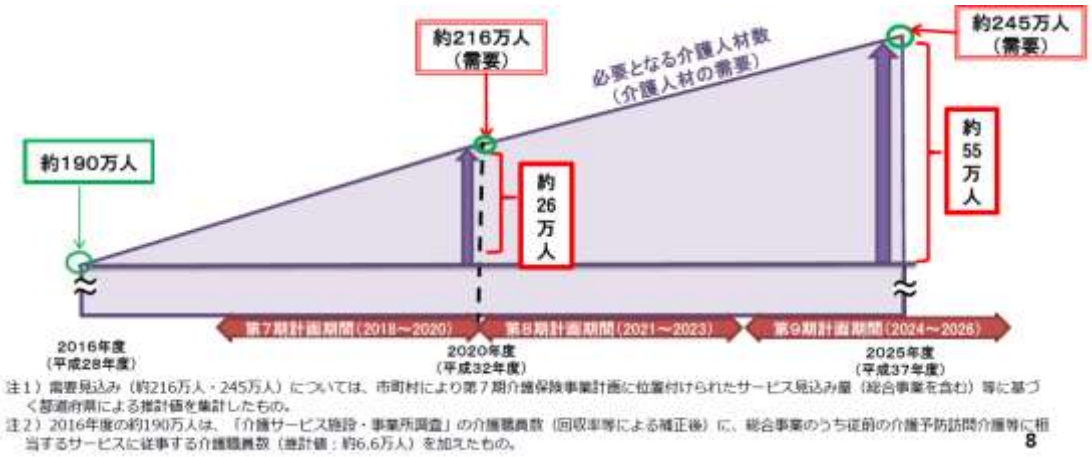


出所：公益財団法人介護労働安定センター　「平成 30 年度介護労働実態調査」
注：訪問介護職員・介護職員を含む従業員全体でみた場合に、「大いに不足」「不足」「やや不足」を選択した施設・事業者が回答。

（２） 介護人材のニーズ

- ✓ 介護人材[3]の数について、2018 年 5 月に厚生労働省が公表した資料[4]によると、2020 年度末には約 216 万人、2025 年度末には約 245 万人が必要とされている。
- ✓ このため、本資料では、2016 年度の 190 万人[5]に加え、2020 年度末までに約 26 万人、2025 年度末までに約 55 万人、年間 6 万人程度の介護人材を確保する必要があることを指摘し、国において「①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入れ環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む」こととしている。

図表 2-6 第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について



出所：厚生労働省「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」（2018 年 5 月）
別紙 1 第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について

[3]介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を加えたもの。

[4] 厚生労働省「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」（2018 年 5 月 21 日）、https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323.html（2020 年 3 月 2 日アクセス））

[5] 「介護サービス施設・事業所調査」の介護職員数（回収率等による補正後）に、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数（推計値：約 6.6 万人）を加えたもの。

図表 2-7 第 7 期介護保険事業に基づく介護人材の必要数（都道府県別）

（単位：人）

	都道府県	2016年度（平成28年度）の介護職員数	2020年度（平成32年度）		2025年度（平成37年度）	
			需要見込み	（参考）現状推移シナリオによる供給見込み	需要見込み	（参考）現状推移シナリオによる供給見込み
1	北海道	89,583	104,007	96,772	116,476	96,935
2	青森県	23,626	25,528	24,560	27,355	23,706
3	岩手県	20,703	23,436	22,059	25,060	21,785
4	宮城県	30,893	35,865	32,955	39,635	34,880
5	秋田県	20,670	23,733	21,832	25,005	21,419
6	山形県	19,266	21,509	20,743	22,869	21,064
7	福島県	29,128	37,751	30,894	41,675	30,898
8	茨城県	34,959	41,929	38,784	47,893	40,977
9	栃木県	23,677	27,999	26,403	32,535	27,315
10	群馬県	32,943	35,400	33,749	39,774	34,746
11	埼玉県	81,316	93,745	92,438	115,875	99,851
12	千葉県	76,792	94,435	79,868	109,785	81,399
13	東京都	179,836	191,415	179,857	222,820	188,155
14	神奈川県	134,684	145,497	143,940	174,169	153,029
15	新潟県	38,890	42,103	40,274	44,360	40,387
16	富山県	17,116	19,926	19,085	21,726	19,995
17	石川県	17,634	19,876	20,184	22,576	20,986
18	福井県	12,610	11,391	10,876	12,097	11,020
19	山梨県	12,536	13,746	13,461	15,126	14,615
20	長野県	34,525	40,946	37,085	44,747	37,946
21	岐阜県	30,702	35,726	32,361	39,696	33,391
22	静岡県	48,183	57,464	54,123	64,634	56,878
23	愛知県	94,264	107,617	104,147	125,273	113,943
24	三重県	27,444	32,513	30,876	35,854	32,960
25	滋賀県	17,857	21,466	19,592	24,115	20,764
26	京都府	36,381	47,927	40,832	53,673	42,560
27	大阪府	150,981	179,031	167,902	208,042	173,547
28	兵庫県	83,123	95,859	88,118	109,325	88,803
29	奈良県	22,245	26,483	24,865	31,073	26,221
30	和歌山県	20,521	22,035	21,158	23,074	20,725
31	鳥取県	10,667	12,642	12,140	13,700	12,794
32	島根県	15,187	17,092	16,752	18,007	17,001
33	岡山県	31,909	36,859	34,962	40,099	36,158
34	広島県	47,583	55,224	52,907	61,080	54,341
35	山口県	25,777	29,326	26,956	32,028	28,450
36	徳島県	13,781	14,745	14,202	15,870	14,461
37	香川県	16,376	17,424	16,528	18,830	16,385
38	愛媛県	27,746	31,039	28,850	32,637	29,672
39	高知県	13,084	15,101	14,540	15,704	14,640
40	福岡県	78,095	82,773	81,406	95,246	85,790
41	佐賀県	13,712	13,819	13,667	14,615	13,993
42	長崎県	26,198	28,861	27,807	31,823	28,643
43	熊本県	29,866	32,229	31,288	34,978	32,923
44	大分県	22,521	23,616	23,269	25,549	23,942
45	宮崎県	19,978	21,255	19,758	22,979	19,370
46	鹿児島県	29,966	33,406	32,118	35,201	33,135
47	沖縄県	18,624	18,725	17,191	21,899	17,398
	合計	1,898,760	2,160,494	2,034,133	2,448,562	2,109,956

（資料出所）2016（平成28）年度の数値：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（調査方法の変更等による回収率変動等の影響を受けていることから厚生労働省（社会・援護局）にて補正）
2020（平成32）年度、2025（平成37）年度の数値は都道府県が行った推計による

注1）2016（平成28）年度の計数は国及び各都道府県の値ごとに回収率等を踏まえた補正を行っているため、合計の値が一致しない
注2）2016（平成28）年度の数値、需要見込み、供給見込みの値は、いずれも通所リハビリテーションの職員数を含まない（「医療・介護に係る長期推計」（平成24年3月）と同様の整理）
注3）需要見込みの値は、市町村により第7期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計
注4）2016（平成28）年度の数値、需要見込みの値は、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員を含む
注5）供給見込みの値は、現状推移シナリオ（近年の入職、離職の動向等を反映）による推計（平成30年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない）

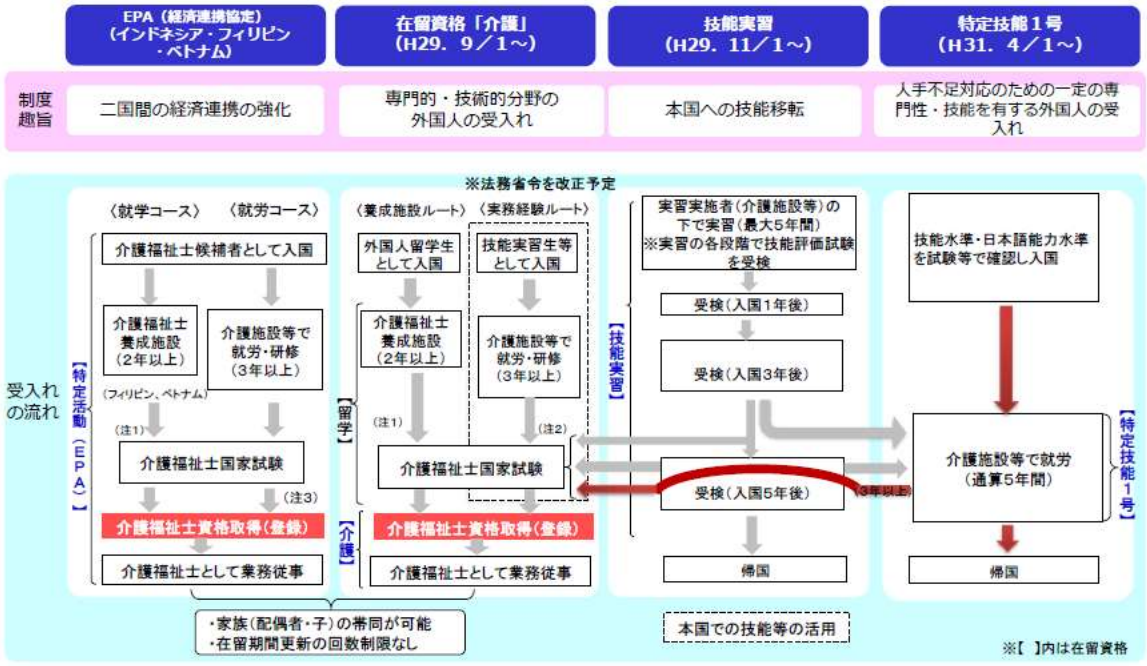
出所：厚生労働省「第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」（2018 年 5 月）
別紙 5　第 7 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数（都道府県別）

２. 外国人介護人材の受入れ

（１） 外国人介護人材受入れの仕組み

✓ 外国人介護人材の受入れに関しては、「第 1 章 1. 背景及び目的」で前述の通り、2008 年の「経済連携協定（EPA)」から始まり、2016 年の在留資格「介護」の創設、2017 年の技能実習制度による「介護」職種追加、2019 年在留資格「特定技能」の創設と、様々な施策が順次開始されているところである。各制度の概要は以下の図表の通りであり、資格要件を満たすことで在留資格を変更しながら就業継続することも可能である。それぞれの概要は次項に示す。

図表 2-8 外国人介護人材受入れの仕組み【再掲】



（注1）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。
（注2）「新しい経済対策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。
（注3）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

出所：厚生労働省「介護分野における新たな外国人材の受入れ（在留資格「特定技能」）について
参考３：外国人介護人材の受入れ（EPA、技能実習、在留資格「介護」、特定技能）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html（2020 年 3 月 2 日アクセス）

① EPA（経済連携協定）[6]

✓ 本枠組みによる受入れは、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定（EPA）に基づき、特例的に行うものである。

[6] 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室公表資料等。
厚生労働省「経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護士・介護福祉士候補者の受入れ概要」

- ✓ 毎年、国ごとに最大 300 人の受入れ人数を設定している。2008 年インドネシア、2009 年フィリピン、2014 年ベトナムから受入れがスタートし、2019 年度末時点で 5,000 人以上の介護福祉士候補者が入国している。
- ✓ 候補者の条件は国によって若干異なるが、看護学校を卒業等の要件がある。候補者は訪日前に日本語研修（インドネシア・フィリピンは 6 か月間、ベトナムは 12 か月間）を受講し、フィリピンでは N5 程度以上、インドネシアでは N4 程度以上、ベトナムでは N3 以上の日本語能力レベルに達したものが入国となる。
- ✓ 入国後も日本語研修等（インドネシア・フィリピンは 6 か月間、ベトナムは 2.5 か月間）を受講し、病院や介護施設等の受入れ施設で雇用契約に基づく就労・研修を通して介護の知識と技術を学ぶ。入国から 4 年目に国家資格を受験し、介護福祉士資格取得を目指すこととなる。合格後は引き続き就労という流れとなり、国家試験に合格すれば在留更新回数に制限がなくなる（不合格の場合は帰国となるが、一定の条件を満たせば 1 年の滞在延長が可能である）。

② 在留資格「介護」

- ✓ 高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まる中、介護福祉士養成施設の留学生が介護福祉士の資格を取得しても我が国で介護業務に就くことができない状況等を受けて、2017 年の入管法改正により、在留資格「介護」が創設された[7]。
- ✓ これにより、「介護福祉士養成施設卒業後に介護福祉士資格を取得した外国人留学生」や「EPA による受入れ後に介護福祉士資格を取得した外国人材」は、在留資格「介護」という資格の下で日本での就労・生活を営むことができるようになった。

③ 技能実習制度

- ✓ 2017 年 11 月 1 日、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号、以下「技能実習法」と表記）の施行に合わせ、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された。
- ✓ 法の施行に際し、本制度の対象職種に介護を追加するに当たっての基本的考え方が外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会により示された。以下に、その一部を示す。

図表 2-9 技能実習制度の対象職種に介護職種を追加する場合の個別の検討事項

✧ 技能実習制度に介護を職種追加する場合には、様々な懸念に対応するため、以下の 3 つの点について適切な対応が図られるような制度設計が行われ、運用が担保されることが必要である。

[7] 厚生労働省ホームページ「介護福祉士資格を取得した留学生に対する在留資格「介護」の創設について 関係資料「在留資格「介護」の創設」」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150881.html（2020 年 3 月 2 日アクセス）

- 介護職に対するイメージ低下を招かないようにすること
- 外国人について、日本人と同様に 適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
- 介護は対人サービスであり、また、公的財源に基づき提供されるものであることを踏まえ、介護サービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること

✧ 上記3点について適切な対応が図られるようにするために検討を要する事項は、以下の通りとする。

- 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化
- 必要なコミュニケーション能力の確保
- 適切な評価システムの構築
- 適切な実習実施機関の対象範囲の設定
- 適切な実習体制の確保
- 日本人との同等処遇の担保
- 監理団体による監理の徹底

出所：外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」(2015 年 2 月 4 日)

✓ 同検討会では、介護職種での技能実習生受入れに当たっての要件について、上記の３要件すなわち、「介護職に対するイメージ低下を招かないようにすること」、「外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること」、「介護は対人サービスであり、また、公的財源に基づき提供されるものであることを踏まえ、介護サービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること」を踏まえた制度設計を行うべきであることを提言している。同検討会の提言に基づき、介護職種の技能実習生を受け入れる場合には、技能実習制度本体の要件に加えて介護職固有の要件が整備されている。その詳細は、次項「３．技能実習制度による外国人介護人材の受入れの仕組み」に示すこととする。

④ 在留資格「特定技能」

✓ 2018 年 12 月の臨時国会において「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」（平成 30 年法律第 102 号）が成立し、同月 14 日に公布された。これにより、2019 年 4 月 1 日から人手不足が深刻な産業分野において在留資格「特定技能」での新たな外国人材の受入れが可能となった。

✓ 在留資格「特定技能」により外国人を受け入れる分野は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）とされている[8]。

[8] 公益財団法人国際研修協力機構ホームページ https://www.jitco.or.jp/ja/skill/ (2020 年 3 月 2 日アクセス)

具体的な特定産業分野は、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」及び「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について」（いずれも 2018 年 12 月 25 日閣議決定）において以下の 14 分野となっている。

図表 2-10　特定技能外国人を受け入れる分野について

①介護	②ビルクリーニング	③素形材産業
③産業機械製造業	⑤電気・電子情報関連産業	⑥建設
⑦造船・舶用工業	⑧自動車整備	⑨航空
⑩宿泊	⑪農業	⑫漁業
⑬飲食料品製造業	⑭外食業	

出所：「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」
（2018 年 12 月 25 日閣議決定）

- ✓ 在留資格は 2 種類ある。「特定技能 1 号」は「特定産業分野の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人」であり、在留期間の定めがあって家族帯同は認められない。「特定技能 2 号」は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人」であり、要件を満たせば家族帯同が認められている。現在のところ、2 分野（⑥建設、⑦造船・舶用工業）のみ特定技能 2 号の受入れが可能となっている。
- ✓ 本枠組みによる受入れにおいては、外国人材を実際に受け入れる企業・個人事業主等（受入れ機関（特定技能所属機関））が外国人材と雇用契約を結ぶ。特定技能雇用契約では、外国人の報酬額が日本人と同等以上であることを含め以下の基準に適合していることが求められる。

図表 2-11　受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

1. 外国人と結ぶ雇用契約（特定技能雇用契約）が適切であること（例：報酬額が日本人と同等以上）
2. 受入れ機関自体が適切であること（例：5 年以内に出入国・労働法令違反がない）
3. 外国人を支援する体制があること（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
4. 外国人を支援する計画が適切であること

出所：公益財団法人国際研修協力機構ホームページ
https://www.jitco.or.jp/ja/skill/（2020 年 3 月 2 日アクセス）

- ✓ なお、受入れ機関は、特定技能 1 号外国人に対する支援のすべてを登録支援機関に委託することができる。委託を受けた機関は、出入国在留管理庁長官の登録により登録支援機関となることができる。登録を受けるための基準及び登録の要件は、以下の通りである。

図表 2-12　登録支援機関としての登録を受けるための基準及び登録要件

【登録を受けるための基準】

1. 当該支援機関自体が適切であること（例：5 年以内に出入国・労働法令違反がない）
2. 外国人を支援する体制があること（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

【登録要件】

- ✧ 支援責任者及び 1 名以上の支援担当者を選任していること
- ✧ 以下のいずれかに該当すること
  - ➢ 登録支援機関になろうとする個人又は団体が、2 年以内に中長期在留者の受入れ実績があること
  - ➢ 登録支援機関になろうとする個人又は団体が、2 年以内に報酬を得る目的で、業として、外国人に関する各種相談業務に従事した経験を有すること
  - ➢ 選任された支援担当者が、過去 5 年間に 2 年以上中長期在留者の生活相談業務に従事した経験を有すること
  - ➢ 上記のほか、登録支援機関になろうとする個人又は団体が、これらと同程度に支援業務を適正に実施できると認められていること
- ✧ 1 年以内に責めに帰すべき事由により特定技能外国人又は技能実習生の行方不明者を発生させていないこと
- ✧ 支援の費用を直接又は間接的に外国人本人に負担させないこと
- ✧ 刑罰法令違反による罰則(5 年以内に出入国又は労働に関する法令により罰せられたなど)を受けていないこと
- ✧ 5 年以内に出入国又は労働に関する法令に関し著しく不正又は不当な行為を行っていないこと ／等

出所：公益財団法人国際研修協力機構ホームページ
https://www.jitco.or.jp/ja/skill/（2020 年 3 月 2 日アクセス）

- ✓ 登録支援機関は、必要に応じて受入れ機関が作成する支援計画の作成補助を行うこと等により、特定技能 1 号の活動を安定的・円滑に行うことが求められる。「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」では、外国人材を実際に受け入れる企業・個人事業主等（受入れ機関（特定技能所属機関））又は受入れ機関から委託を受け、1 号特定技能外国人支援計画のすべての業務を実施する登録支援機関が行う 1 号特定技能外国人への支援の内容が示されている。具体的には、以下の通りである。

図表 2-13　1 号特定技能外国人に対する支援の内容

1. 外国人に対する入国前の生活ガイダンスの提供（外国人が理解することができる言語により行う。4、6 及び 7 において同じ。）
2. 入国時の空港等への出迎え及び帰国時の空港等への見送り
3. 保証人となることその他の外国人の住宅の確保に向けた支援の実施
4. 外国人に対する在留中の生活オリエンテーションの実施（預貯金口座の開設及び携帯電話の利用に関する契約に係る支援を含む。）
5. 生活のための日本語習得の支援
6. 外国人からの相談・苦情への対応
7. 外国人が履行しなければならない各種行政手続についての情報提供及び支援
8. 外国人と日本人との交流の促進に係る支援
9. 外国人が、その責めに帰すべき事由によらないで特定技能雇用契約を解除される場合において、他の本邦の公私の機関との特定技能雇用契約に基づいて「特定技能 1 号」の在留資格に基づく活動を行うことができるようにするための支援

出所：「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」
（2018 年 12 月 25 日閣議決定）

３.技能実習制度による外国人介護人材の受入れの仕組み

（１） 技能移転の対象となる業務

- ✓ 外国人技能実習制度においては、介護業務を「身体上または精神上の障害があることにより、日常生活を営むのに支障がある人に対して行う、入浴や排せつ、食事等の身体上の介助やそれに関連する業務」としている。
- ✓ 技能移転の対象となる業務内容は、大きく「必須業務」「関連業務」「周辺業務」「安全衛生業務」に分かれる。
- ✓ 「必須業務」とは技能実習生が必ず行わなければならない業務であり、技能実習計画において業務時間全体の２分の１以上とする必要がある。介護業務では、身じたく・食事・入浴・排せつ等の身体介護がこれに該当する。
- ✓ 「関連業務」とは、必須業務に関連して行われ、技能等の向上に直接又は間接に寄与する業務である。技能実習計画においては、業務時間全体の２分の１以下とする必要がある。介護業務では、掃除・洗濯・調理業務や機能訓練の補助やレクリエーション業務、記録・申し送りがこれに該当する。
- ✓ 「周辺業務」とは、必須業務に関連して通常携わる業務のうち、上記の関連業務を除いたものをいう。技能実習計画においては、業務時間全体の３分の１以下とする必要がある。介護業務においては、掲示物の管理や福祉用具の点検・管理、物品管理がこれに該当する。
- ✓ 「安全衛生業務」とは、技能実習生が必ず行わなければならない業務であり、必須業務、関連業務、周辺業務に従事させる時間のうち、それぞれの 10 分の１以上を充てる必要がある。安全衛生教育や事故防止のための教育、や疾病・腰痛予防、福祉用具の使用方法や点検業務、緊急時対応がこれに該当する。
- ✓ 介護職種における具体的な業務の内容は以下の通り。

図表 2-14　技能移転の対象となる業務

必須業務	①身じたくの介護 整容（洗面、整髪等）、顔の清拭、口腔ケア※、衣服の着脱の介助（座位・臥位） ②移動の介助 体位の変換、起居の介助（起き上がり・立位）、歩行の介助、車いす等への移乗の介助※※、車いす等の移動の介助 ③食事の介護（食事の介助） ④入浴・清潔保持の介護 手浴の介助、足浴の介助、入浴の介助、身体清拭※

	⑤排泄の介護 トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助、 尿器・便器を用いた介助※※、おむつ交換 ⑥利用者の特性に応じた対応（認知症、障害等）※※※ ※第 1 号・第 2 号技能実習については状況に応じて実施 ※※状況に応じて実施 ※※※第 3 号技能実習についてのみ実施
関連業務	①掃除、洗濯、調理業務 利用者の居室やトイレ・事業所内の環境整備、利用者の衣類等の洗濯、利用者の食事に係る配下膳等、調理業務（ユニット等で利用者とともに行われるもの)、利用者の居室のベッドメイキングやシーツ交換 ②機能訓練の補助やレクリエーション業務 機能訓練の補助や見守り、レクリエーションの実施や見守り ③記録・申し送り 食事や排泄等チェックリスト等による記録・報告、指示を受けた内容に対する報告、日誌やケアプラン等の記録及び確認、申し送りによる情報共有
周辺業務	①お知らせ等の掲示物の管理 ②車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理 ③物品の補充や管理
安全衛生業務	①雇入れ時等の安全衛生教育 ②介護職種における疾病・腰痛予防 ③福祉用具の使用方法及び点検業務 ④介護職種における事故防止のための教育 ⑤緊急時・事故発見時の対応

出所：一般社団法人シルバーサービス振興会「介護職種における外国人技能実習制度」

（２） 受入れの要件[9]

① 技能実習生に関する要件

（i）技能実習制度本体（主な要件）

✓ 技能実習制度本体の要件のうち主なものは以下の通り。

- ✧ 18 歳以上であること。
- ✧ 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。

[9] 厚生労働省社会・援護局「技能実習「介護」における固有要件について」

✧ 帰国後、修得した技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
✧ 企業単独型技能実習の場合にあっては、申請者の外国にある事業所又は申請者の密接な関係を有する外国の機関の事業所の常勤の職員であり、かつ、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。
✧ 団体監理型技能実習の場合にあっては、従事しようとする業務と同種の業務[10]に外国において従事した経験を有すること又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。
✧ 団体監理型技能実習の場合にあっては、本国の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。
✧ 同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。

（ii） 「介護」職種の条件

✓ 介護はコミュニケーションを前提として業務を遂行する対人サービスであるという特徴を踏まえ、「介護」職種については、上記の技能実習制度本体の要件に加えて、日本語能力に関する要件が定められている。具体的には、第１号技能実習には「N4 相当」、第２号技能実習には「N3 相当」の日本語能力が求められる。

図表 2-15 技能実習制度の対象職種に介護職種を追加する場合の個別の検討事項

第１号技能実習（１年目）	日本語能力試験の N4 に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者[11]であること
第２号技能実習（２年目）	日本語能力試験の N3 に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者[12]であること[13]

出所：厚生労働省社会・援護局「技能実習「介護」における固有要件について」

② 実習実施者・実習内容に関する要件

（i） 技能実習制度本体（主な要件）

✓ 技能実習制度本体の要件のうち主なものは以下の通り。
✧ 技能実習を行わせる事業所ごとに、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であっ

[10] 同等業務従事経験（いわゆる職歴要件）については例えば、「外国における高齢者若しくは障害者の介護施設等において、高齢者又は障害者の日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する者」「外国における看護課程を修了した者又は看護師資格を有する者」「外国政府による介護士認定等を受けた者」が該当する。
[11] 日本語能力試験との対応関係が明確にされている日本語能力を評価する試験（例「J.TEST 実用日本語検定」「日本語 NATTEST」）における日本語能力試験 N4 に相当するものに合格している者
[12] 脚注 8 と同様の日本語能力試験 N3 に相当するものに合格している者
[13] 入国１年後の技能実習評価試験に合格した実習生は、「介護の技能等の適切な習熟のために、日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること」、「技能実習を行わせる事業所のもとに、介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと」の条件を満たす場合は、当分の間、日本語能力 N4 であっても、2 号修了時（入国後 3 年間）まで在留することが可能となっている。

て、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める講習を修了した者の中から、技能実習責任者を選任していること。

- ✧ 技能実習の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であって、修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有するものの中から技能実習指導員を1名以上選任していること。
- ✧ 技能実習生の受入れ人数の上限を超えないこと。

（ii） 「介護」職種の条件

✓ 「介護」職種については、上記の技能実習制度本体の要件に加え、以下の要件を満たす必要がある。これらは適切な技能移転すなわち、「介護に関する専門的知識・技術の担保」、「指導する立場の職員の目の届く範囲での実習実施体制の確保」、「利用者、技能実習生双方の人権擁護、適切な在留管理の担保」[14]等を図るための対応である。

- ✧ 技能実習指導員のうち1名以上は、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者（看護師等）であること。
- ✧ 技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員を選任していること。
- ✧ 技能実習を行わせる事業所が、介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く）を行うものであること。
- ✧ 技能実習を行わせる事業所が、開設後3年以上経過していること。
- ✧ 技能実習生に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全確保のために必要な措置を講ずることとしていること。
- ✧ 技能実習を行う事業所における技能実習生の数が一定数を超えないこと。
- ✧ 入国後講習については、基本的な仕組みは技能実習法本体によるが、日本語学習（240時間（N3程度取得者は80時間））と介護導入講習（42時間）の受講を求めることとする。また、講師に一定の要件を設ける。

✓ なお、上記のうち「技能実習を行う事業所における技能実習生の数」について、技能実習制度本体では常勤職員総数を基礎として受入れ人数が算定されることとなっており、これに沿って対応すれば、直接に介護等の業務に就かないものも算定の基礎に含まれることとなる。しかし、施設や事業所の種類によっては、介護等の業務以外の業務に従事する者が介護等の業務に従事する者の数を上回ってしまう場合や、技能実習生の数が指導する立場にある介護等の業務に従事する者の数を上回る場合等、介護技

[14]外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会　中間まとめ」（2015年2月4日）

能を移転するために適正とはいえない体制になることが想定される。そのため、介護固有の枠組みとして、事業所単位の受入れ人数は、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）されている[15]。具体的には、以下の通りである。

図表 2-16　技能実習生の人数枠

【団体監理型の場合】

事業所の常勤介護職員総数	一般の実習実施者		優良な実習実施者[16]	
	1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2号）
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3～10	1	3	2	3～10
11～20	2	6	4	11～20
21～30	3	9	6	21～30
31～40	4	12	8	31～40
41～50	5	15	10	41～50
51～71	6	18	12	51～71
72～100	6	18	12	72
101～119	10	30	20	101～109
120～200	10	30	20	120
201～300	15	45	30	180
301～	常勤介護職員の20分の1	常勤介護職員の20分の3	常勤介護職員の10分の1	常勤介護職員の5分の3

※法務大臣及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業単独型技能実習も同様。

[15] 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会　中間まとめ」（2015年2月4日）

[16] 技能等の修得等をさせる能力につき高い水準を満たすものとして主務省令で定める基準に適合していること（法第9条第10号）

【企業単独型の場合】

一般の実習実施者		優良な実習実施者	
1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2号）
常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

出所：厚生労働省社会・援護局「技能実習「介護」における固有要件について」

③ 監理団体に関する要件

（i） 技能実習制度本体（主な要件）

✓ 技能実習制度本体の要件は以下の通り。

✧ 本邦の営利を目的としない法人であること。

（1）商工会議所※ （2）商工会※ （3）中小企業団体※ （4）職業訓練法人
（5）農業協同組合※ （6）漁業協同組合※ （7）公益社団法人
（8）公益財団法人（9）その他、監理事業を行うことについて特別の理由があり、かつ、重要事項の決定及び業務の監査を行う適切な機関を置いているもの。

※その実習監理を受ける実習実施者が当該団体の会員である場合に限る。

✧ 技能実習計画の作成の指導に当たっては、適切かつ効果的に技能等の修得等をさせる観点からの指導については、修得等をさせようとする技能等について一定の経験又は知識を有する役員又は職員にこれを担当させること。

（ii） 「介護」職種の条件

✓ 適正な実習施設の確保に向け、「介護」職種については、上記の技能実習制度本体の要件に加えて、以下の要件を満たすこととされている。

✧ 次のいずれかに該当する法人であること。

商工会議所、商工会、中小企業団体、職業訓練法人、公益社団法人又は公益財団法人

※技能実習制度本体上、商工会議所、商工会、中小企業団体の場合は、その実習監理を受ける介護職種の実習実施者が組合員又は会員である場合に限る。

✧ 当該法人の目的に介護事業の発展に寄与すること等が含まれる全国的な医療又は介護に従事する事業者から構成される団体（その支部を含む）であること。

✧ その役職員に介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等（看護師等）がいるものであること。

✧ 「介護」職種における第3号技能実習の実習監理及び受入れ人数枠拡大の可否（いわゆる「介護」職種における優良要件）は、「介護」職種における実績を基に判断すること。

（３） 監理団体の業務

✓ 監理団体は、技能実習生を受け入れる企業を監理、指導する役割を担う。具体的な業務は、「①監査に関するもの」、「②臨時監査に関するもの」、「③訪問指導に関するもの」、「④制度趣旨に反した方法での勧誘等に関するもの」、「⑤外国送出機関との契約内容に関するもの」、「⑥外国送出機関からの取次ぎに関するもの」、「⑦入国後講習に関するもの」、「⑧技能実習計画の作成指導に関するもの」、「⑨帰国旅費の負担に関するもの」、「⑩人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの」、「⑪二重禁止の禁止、法令違反時の報告に関するもの」、「⑫相談体制の整備に関するもの」、「⑬監理団体の業務の運営に係る規定の掲示に関するもの」、「⑭特定の職種・作業に関するもの」に大別される。その詳細は以下の通りである。

図表 2-17 監理団体の業務

① 監査に関するもの

✓ 管理責任者の指揮の下で、3 か月 1 回以上の頻度で、実習実施者に対して適切に行う。

② 臨時監査に関するもの

✓ 3 か月に 1 回以上の頻度で行う監査のほか実習実施者が技能実習法第 16 条第 1 項各号（実習認定の取消し事由）のいずれかに該当する疑いがあると監理団体が認めた場合には直ちに臨時の監査を行う。

③ 訪問指導に関するもの

✓ 第 1 号技能実習の場合に、監査とは別に、監理責任者の指揮のもとに、1 か月につき少なくとも 1 回以上、監理団体の役職員が実習実施者に赴いて技能実習の実施状況を実地確認するとともに、認定された技能実習計画に基づいて技能実習を適正に行わせるような必要な指導を行う。

✓ 訪問指導を行った場合は、指導の内容を記録した訪問指導記録書を作成し、事業所に備えなければならない。また、この訪問指導の書類の写しは、事業報告書に添付し、年に 1 度機構の本部事務所の審査課に提出しなければならない。

④ 制度趣旨に反した方法での勧誘等に関するもの

✓ 技能実習生が労働力の需給の調整の手段として行われることがあってはならない。

⑤ 外国送出機関との契約内容に関するもの

✓ 監理団体は外国の送出機関と取次ぎにかかる契約を締結していなければならない。また、その外国送出機関が技能実習生から保証金、違約金の徴収を行うような契約を結んでいないことを確認すること。

⑥　**外国送出機関からの取次ぎに関するもの**

✓　技能実習生の保護の観点から、一定の基準を満たした外国の送出機関からのみ取次ぎを認める。

⑦　**入国後講習に関するもの**

✓　入国後講習の期間中はいかなる事情があろうとも、技能実習生の都合で業務に従事させないよう監理することが必要である。また、入国後講習に専念できる環境づくりに努めなければならない。

⑧　**技能実習計画の作成指導に関するもの**

✓　監理団体が実習実施者の作成する技能実習計画の作成指導に当たっては、「認定基準及び出入国又は労働に関する法令への適合性」、「適切かつ効果的に技能等の修得等をさせる」、「技能実習を行わせる環境の適切な整備」の観点から指導を行わなければならない。

⑨　**帰国旅費の負担に関するもの**

✓　技能実習生の帰国旅費を負担するとともに、技能実習の終了後の帰国が円滑にさせるよう必要な措置を講じなければならない。

⑩　**人権侵害行為、偽変造文書等の行使等に関するもの**

✓　監理業務を行う上で、技能実習生の人権を著しく侵害する行為を行わないこと、申請者等が不正な目的で偽変造文書等の行使等を行わないこと。

⑪　**二重契約の禁止、法令違反時の報告に関するもの**

✓　技能実習生計画と反する内容の取決めを技能実習生との間で行ってはならない。例えば、講習手当について技能実習計画の認定申請に提出した書類に記載した講習手当より低い額の手当を支払う旨の合意を行っていた場合など。

⑫　**相談体制の整備に関するもの**

✓　実習実施者において技能実習生が人権侵害行為を受けている事案など実習実施者の技能実習指導員や生活指導員などの役職員に相談できない場合、監理団体が技能実習生を保護・支援する相談体制を構築する必要がある。

⑬　**監理団体の業務の運営に係る規定の掲示に関するもの**

✓　監理団体の業務の運営に係る規定を作成し、監理団体の事業所内の一般の人からも見える場所に掲示し、この規定に従って監理業務を行わなければならない。

⑭　**特定の職種・作業に関するもの**

✓　技能実習法は主務大臣が制度全体の適正化を図ることに加え、個別の職種分野については、当該職種に関する知見を有する事業所管省庁が適正化を図り、事業所管大臣が当該特定職種及び作業に特有の事情を踏まえた告示を制定することが可能である。

出所：出入国在留管理庁・厚生労働省編「技能実習制度の運用」（令和元年 6 月 10 日一部改正）

（４） 入国後講習について[17]

- ✓ 監理団体の業務の一つに、入国後講習の実施がある。入国後講習とは、技能実習生が入国してから実習実施機関への配属までに約１ヶ月間かけて受講するものであり、日本で暮らしていくための知識習得を目的とした研修をいう。介護職種における科目には、「日本語」、「生活一般に関する知識」、「出入国又は労働に関する法令の規定に違反したときの対処法その他技能実習生の保護に必要な情報」及び「円滑な技能等の修得等に資する知識（介護導入講習）」がある[18]。
- ✓ 日本語学習は、240 時間以上とされている。カリキュラムは総合日本語、聴解、読解、文字、発音、会話、作文、介護の日本語等に区別され、ぞれぞれ時間数が決まっている。ただし、N3 程度取得者は発音、会話、作文、介護の日本語について 80 時間以上と時間数が省略できる。
- ✓ 介護導入講習は 42 時間以上とされている。カリキュラムは、介護の基本、コミュニケーション等である。

図表 2-18　入国後講習の概要

科目	時間数（合計:320）
日本語（詳細は下記）	240
介護導入講習（詳細は下記）	42
法的保護等に必要な情報	8
生活一般	―

出所：厚生労働省社会援護局「技能実習「介護」における固有要件について」

注：時間数の合計は技能実習本体で定められているもの。総時間数については、第１号技能実習の予定時間全体の 1/6（入国前講習を受けた場合は 1/12）以上とされている。（320 時間については目安として記載）

図表 2-19　日本語学習の科目と時間数

教育内容		時間数
総合日本語	①文法（文の文法、文章の文法）、②語彙（文脈規定、言い換え類語、用法）、③待遇表現、④発音、⑤正確な聞き取り、⑥話題に即した文作文	100（90）

[17] 厚生労働省ホームページ　技能実習制度運用要領　介護職種の運用について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/01.html（2020 年 3 月 3 日アクセス）

[18] 入国前講習において、各科目について所定の時間数の２分の１以上の時間数の講義を行った場合には、入国後講習において２分の１を上限として各科目する数を短縮できる。各教育内容については講義を行った時間数の分だけ短縮可能であり、また、入国前講習の講師が入国後の講師と同等の要件を満たしていることが必要である。

教育内容		時間数
聴解	①発音表現、②即時応答、③正確な聞き取り、④ポイント理解、⑤概要理解	20（18）
読解	①内容理解、②情報検索	13（11）
文字	①漢字読み、②表記	27（24）
発音	①拍、②アクセント、③イントネーション	7（6）
会話	①場面に対応した表現、②文末表現	27（24）
作文	①文章構成、②表現方法	6（5）
介護の日本語	①からだの部位等の語彙、②介護の場面に応じた語彙・声かけ	40（36）
合　　計		240

出所：厚生労働省社会援護局「技能実習「介護」における固有要件について」並びに厚生労働省「特定の職種及び作業に係る技能実習制度運用要領　～介護職種の基準について～」（2017年9月29日公表）

注：日本語科目の各教育内容の時間数については上記を標準として設定。()内に記載した時間数が最低限の時間数として求められる。

図表 2-20　介護導入講習の科目と時間数

教育内容		時間数
介護の基本Ⅰ・Ⅱ	①介護の基本Ⅰ（介護職の役割、介護職の職業倫理、介護における安全確保とリスクマネージメント、介護職の安全、介護過程、介護における尊厳の保持・自立支援） ②介護の基本Ⅱ（からだのしくみの理解、介護を必要とする人の理解（老化の理解、認知症の理解、障害の理解)）	6
コミュニケーション技術	①コミュニケーションの意義と目的、②コミュニケーションの基本的技法、③形態別コミュニケーション	6
移動の介護	①移動の意義と目的、②基本的な移動の介護（体位変換、移動（歩行、車いす移動等))、③移動介助の留意点と事故予防	6
食事の介護	①食事の意義と目的、②基本的な食事の介護、③食事介助の留意点と事故予防	6
排泄の介護	①排泄の意義と目的、②基本的な排泄の介護（ポータブルトイレ、便器・尿器、おむつ等）③排泄介助の留意点と事故予防	6

教育内容		時間数
衣服の着脱と介護	①身じたくの意義と目的、②基本的な着脱の介護、③着脱介助の留意点と事故予防	6
入浴・身体の清潔の介護	①入浴・身体の清潔の意義と目的、②基本的な入浴の介護（特殊浴槽、チェアー浴、一般浴槽等）、③入浴以外の身体清潔の方法（足浴、手浴、身体清拭）、④褥瘡の予防、⑤入浴・身体清潔の介助の留意点と事故予防	6
合　　計		42

出所：厚生労働省「特定の職種及び作業に係る技能実習制度運用要領　～介護職種の基準について～」（2017 年 9 月 29 日公表）

（５）　介護技能実習評価試験について[19]

- ✓ 技能実習評価試験は、技能等の修得等の程度を測るために実施されるもので、厚生労働省人材開発統括官により認定された試験である。在留資格の変更又は取得、技能実習 2 号や 3 号修了時に受験が必要となる。「初級」、「専門級」、「上級」の 3 つの区分がある。
- ✓ 試験は実技と学科から構成されており、技能実習生が勤務している事業者・施設等に、試験評価者が出向いて実施する。実施団体は、一般社団法人シルバーサービス振興会である。
- ✓ 初級試験は「6 ヶ月以上」、専門級試験は「24 ヶ月以上」、上級試験は「48 ヶ月以上」の実務経験を有する者が受験資格を有する。
- ✓ 実技試験は技能実習生が行う介護業務を試験評価者が見て評価する。試験時間は 60 分であり、毎年度、試験範囲の中から選定されたものが試験として課される。それぞれの試験課題に「評価項目」と「評価基準」が設けられており、「できた」、「できない」の 2 段階で評価する。得点合計が満点の 60%以上で合格となる。
- ✓ 学科試験は、業務の遂行に必要な正しい判断力及びそれに関す知識の有無を確認する試験である。初級試験は真偽法 20 問を 60 分、専門級試験は真偽法 30 問を 60 分、上級試験は多肢選択法 50 問を 90 分で回答する。得点合計が満点の 65%以上の場合、合格となる。
- ✓ なお、初級、専門級、上級のそれぞれの試験において、技能実習期間中に 1 回に限り、再試験が認められている。

[19] 一般社団法人シルバーサービス振興会　ホームページ「外国人技能実習制度における介護技能実習評価試験の仕組み」http://www.espa.or.jp/internship/fabric/（2020 年 3 月 4 日アクセス）

図表 2-21　介護技能実習評価試験の科目と時間数

等級区分	試験内容	受験資格
初級試験 （技能実習第 1 号修了時）	実技（必須） 学科（必須）	外国人技能実習制度の介護職種に関し、 6 ヶ月以上の実務経験※を有する者
専門級試験 （技能実習第 2 号修了時）	実技（必須） 学科（任意）	外国人技能実習制度の介護職種に関し、 24 ヶ月以上の実務経験※を有する者
上級試験 （技能実習第 3 号修了時）	実技（必須） 学科（任意）	外国人技能実習制度の介護職種に関し、 48 ヶ月以上の実務経験※を有する者

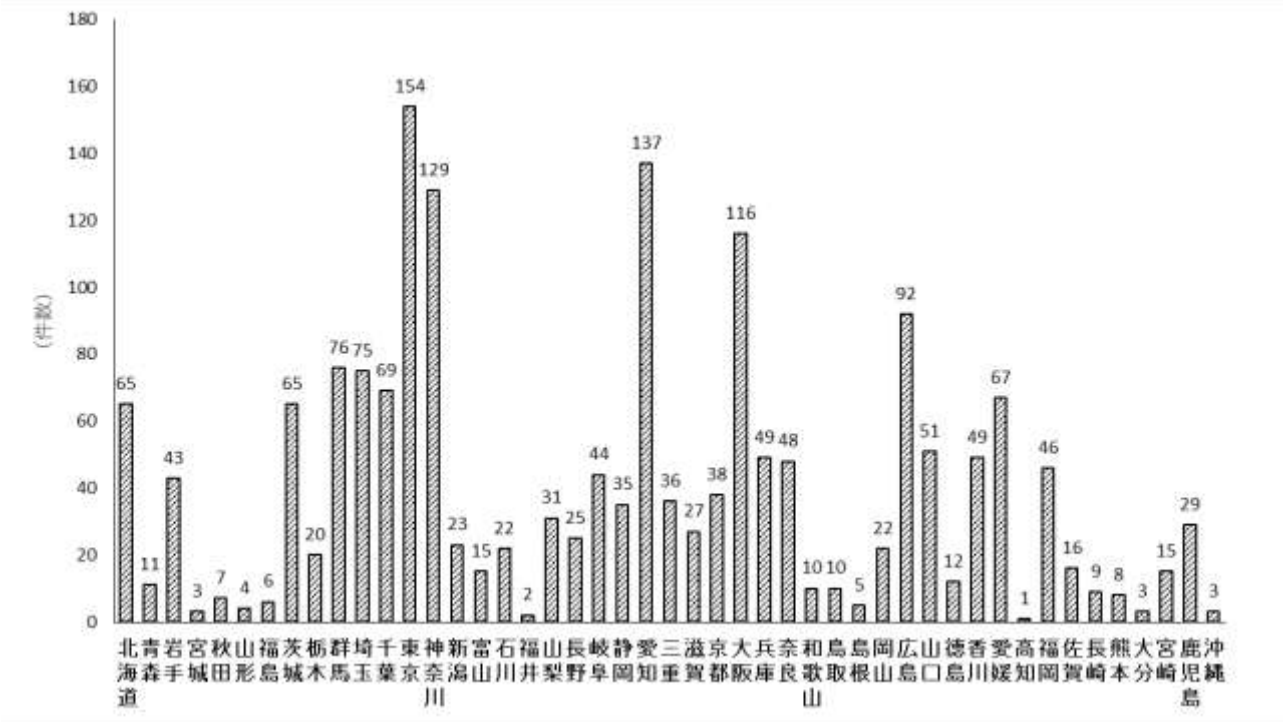
出所：一般社団法人シルバーサービス振興会「介護職種における外国人技能実習制度」パンフレット
注：入国後講習の時期は実務経験に含めない。

４. 技能実習制度による外国人介護人材の受入れの状況

（１） 技能実習計画認定数

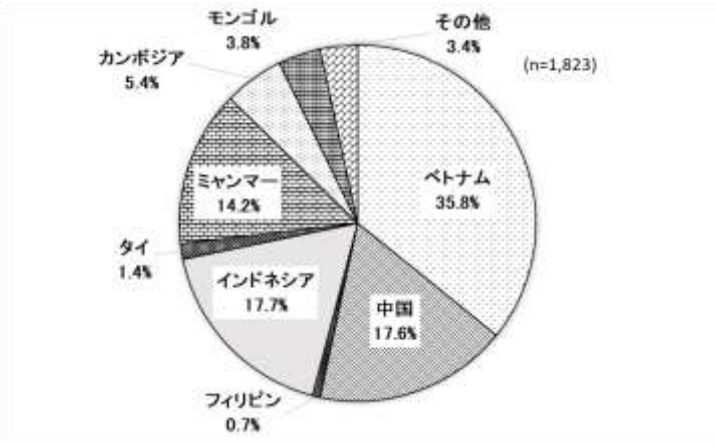
- ✓ 外国人技能実習機構公表資料によると、2018 年度の技能実習計画認定数は 389,321 件で、そのうち介護職は 1,823 件となっている（第 2 号、第 3 号は 0 件)。
- ✓ 都道府県別にみると、東京都が 154 件と最も多く、愛知県 137 件、神奈川 129 件、大阪府 116 件、広島県 92 件と続く。
- ✓ 技能実習生の国籍別にみると、ベトナムが 35.8%と最も多く、次いでインドネシア 17.7%、中国 17.6%、ミャンマー14.2%などとなっている。

図表 2-22　介護職種における技能実習計画認定件数（都道府県別）



出所：認可法人外国人技能実習機構「平成 30 年度業務統計」

図表 2-23　介護職種における技能実習計画認定件数（国籍別）



出所：認可法人外国人技能実習機構「平成 30 年度業務統計」

（２）　監理団体数

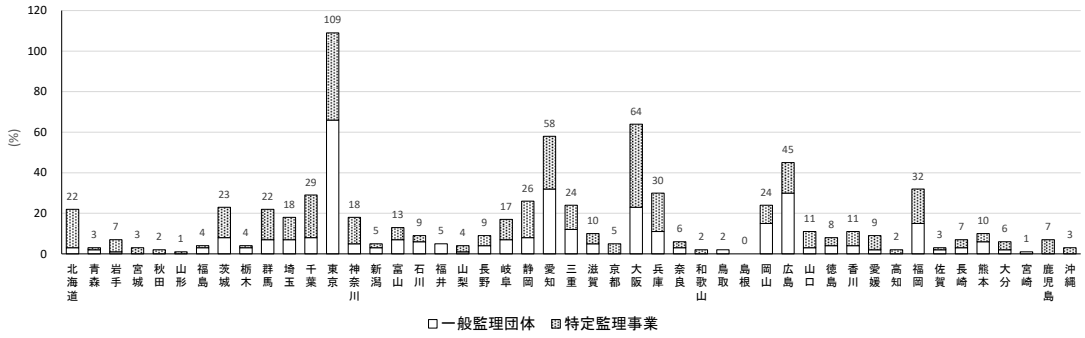
✓　外国人技能実習機構の公表資料によると、介護職種の受入れを取り扱う監理団体の数は令和 2 年 2 月 21 日時点で 733 件である。所在地域別にみると、東京都 109 件と最も多く、大阪府 64 件、愛知県 58 件、広島県 45 件と続く。

図表 2-24　監理団体数（令和 2 年 2 月 21 日時点）

許可区分	件数	
		介護職種有無
特定監理事業	1,485 件	404 件
一般監理事業	1,427 件	329 件

出所：認可法人外国人技能実習機構公表資料

図表 2-25　監理団体数（介護職）　都道府県別（令和２年２月 21 日時点）



出所：認可法人外国人技能実習機構公表資料

第三章　調査結果のまとめ

１．技能実習生受入れ事業所　アンケート調査

ここでは、技能実習制度による外国人介護職員受入れに関する実態調査（アンケート調査）結果の概要と、可能な範囲で調査結果をもとにした考察を加えた。なお、本項では一部の集計結果のみ取り上げて掲載しており、その他の集計結果については、巻末の「参考資料」を参照されたい。

なお、今回の調査結果を見るうえでの留意点を以下に述べる。まず、技能実習制度に介護職種が追加されたのは 2017 年 11 月、また、初めて介護職種の技能実習計画の認定が出たのは 2018 年 5 月である（その後、2018 年 7 月に日本に初めて介護職種の技能実習生が入国）。今回のアンケート調査の対象は 2019 年 6 月 30 日までに介護職種の技能実習計画の認定を受けた事業所であることから、全体として、回答事業所において技能実習生を受け入れてから十分な期間を経過しているとはいえない点に留意する必要がある。実際、調査結果では、約 7 割の技能実習生が就業を開始してからの期間が 5 か月以下となっている。今後、就業期間が延びていくことにより調査内容によっては異なる結果が出る可能性があることに触れておきたい。

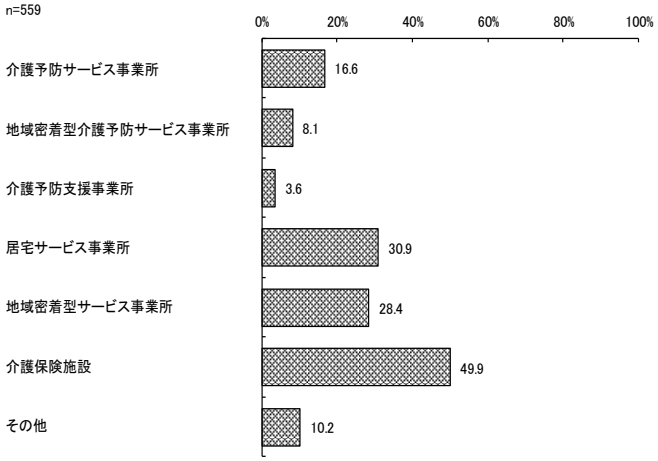
（１）外国人技能実習生受入れの現状

①　受入れ事業所の分布

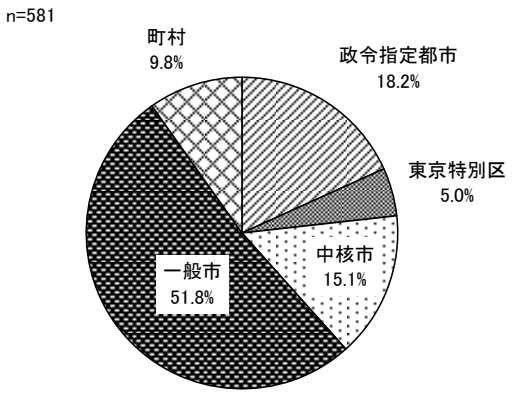
◆アンケート調査実施時点では、受入れ事業所の都市部への偏在はみられない。ただし比較的規模の大きい法人が半数を占める。

回答事業所の半数が「介護保険施設」であった。地域の分布をみると、一般市に所在する事業所の割合が 5 割強、「政令指定都市」が 2 割弱、「町村」が 1 割弱となっている。事業所の所在地を人口規模別、地域区分別にみても、特定の地域への偏りはみられない。一方で、事業所の経営主体を法人規模別にみると、200 人以上の比較的規模の大きい事業所が約半数を占めている。

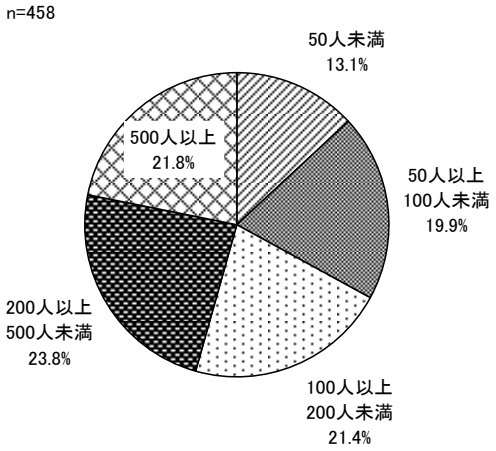
図表 3-1　回答事業所の種類（複数回答（以下、「MA」と表記））



図表 3-2　回答事業所の所在地
都市区分別（単一回答（以下、「SA」と表記）



図表 3-3　回答事業所の経営主体
法人規模（実数）



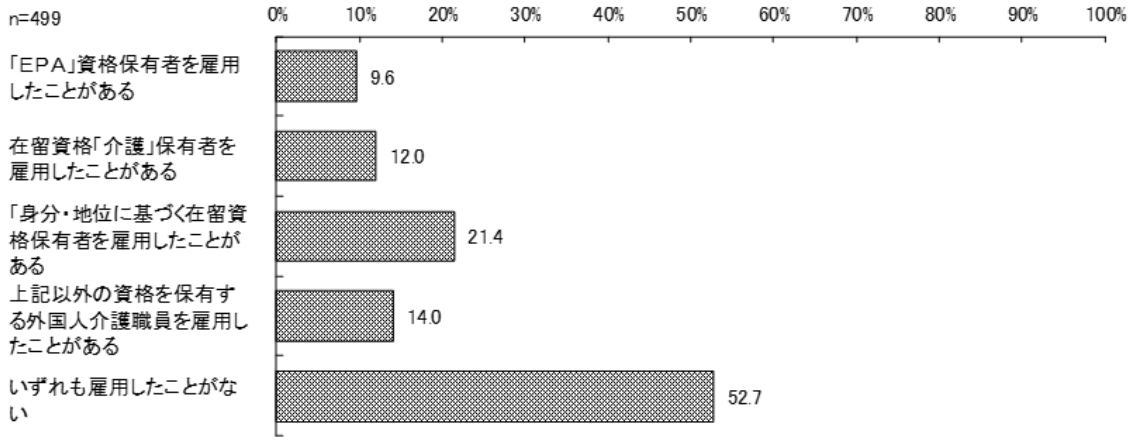
② 受入れ事業所の外国人介護人材雇用の状況

◆半数以上の事業所にとって、技能実習生の受入れが初めての外国人介護職員受入れである。

技能実習生が既に就業を開始している事業所（以下、「受入れ事業所」と表記）に対して技能実習生以外の外国人介護職員の雇用経験を尋ねたところ、回答事業所の 4 割以上が、いずれの在留資格の外国人も「雇用したことがない」と回答した。これは技能実習制度による外国人介護人材の受入れが、初めての外国人介護人材受入れである事業所が少なくないことを意味している。

また、受入れ事業所の 7 割以上が、複数人の技能実習生を受け入れていると回答した。

図表 3-4 技能実習生が「現在就業中」と回答した事業所の
外国人介護職員（技能実習生以外）の雇用の有無（SA）



③　受入れに関する事業所の取組の状況

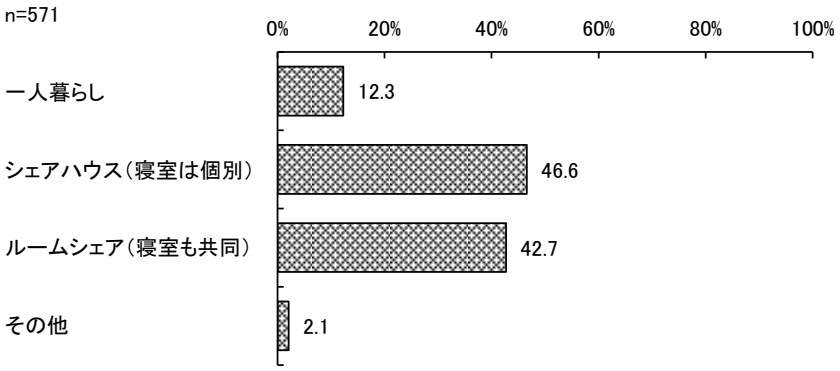
（i）　技能実習生の生活支援を目的とした取組

◆外国人介護職員の雇用経験の有無により取組の実施割合に顕著な差は見られないが、一部の取組は外国人介護職員の雇用経験がある事業所において、相対的に実施割合が高い。

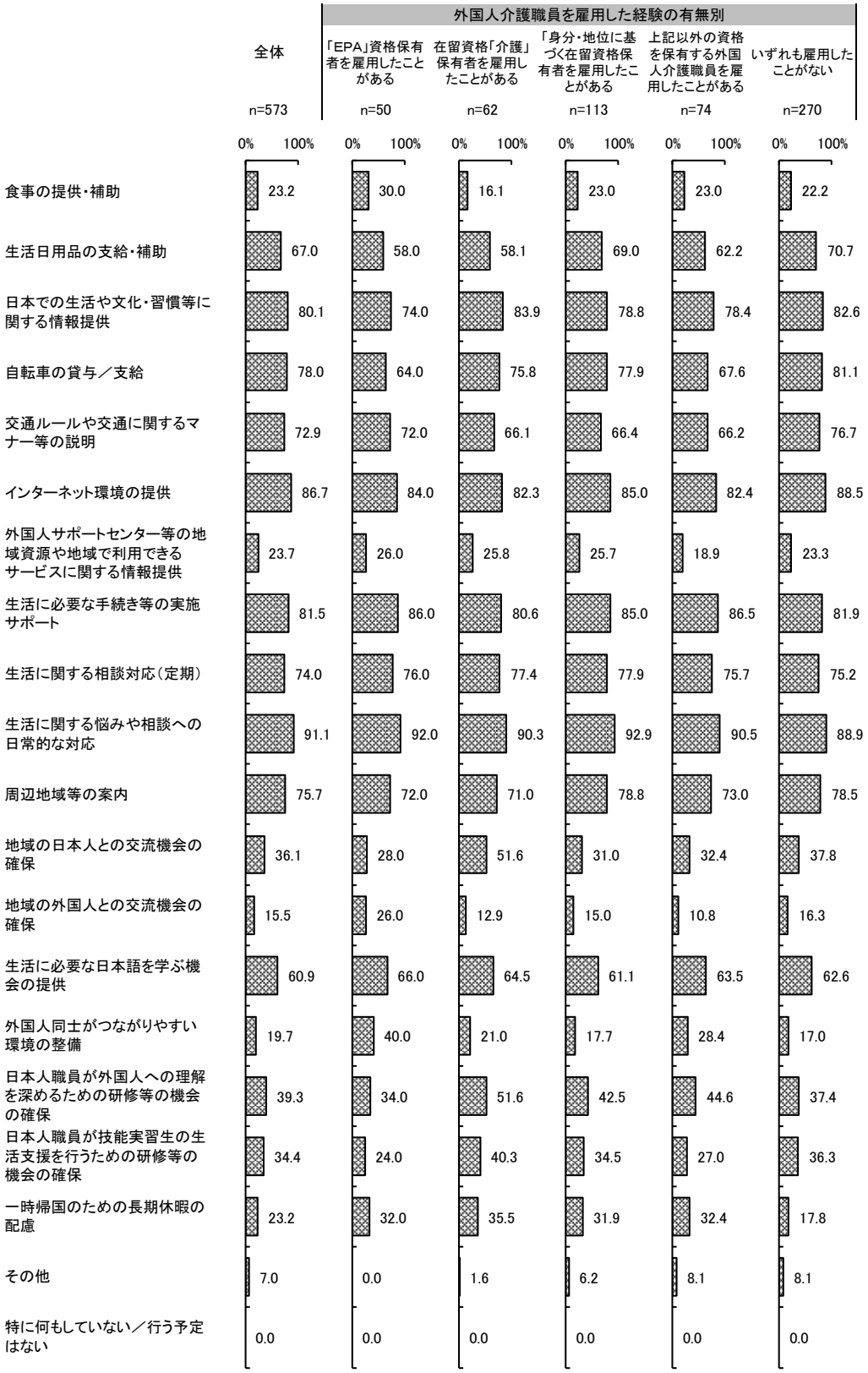
技能実習生の住環境については「シェアハウス（寝室は個別）」、「ルームシェア（寝室も共同）」の順に多く、それぞれ 46.6%、42.7%である。

技能実習生の生活支援に向けて、「生活に関する悩みや相談への日常的な対応」、「インターネット環境の提供」、「生活に必要な手続き等の実施サポート」、「日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供」は 8 割以上の事業所で実施されている。外国人介護職員の雇用経験の有無により各取組の実施割合に顕著な差は見られないが、例えば、「外国人同士がつながりやすい環境の整備」や「一時帰国のための長期休暇の配慮」は、外国人介護人材雇用経験のある事業所において相対的に実施割合が高い傾向がみられた。

図表 3-5 技能実習生の住環境（MA）



図表 3-6 技能実習生の生活支援のための取組（MA）



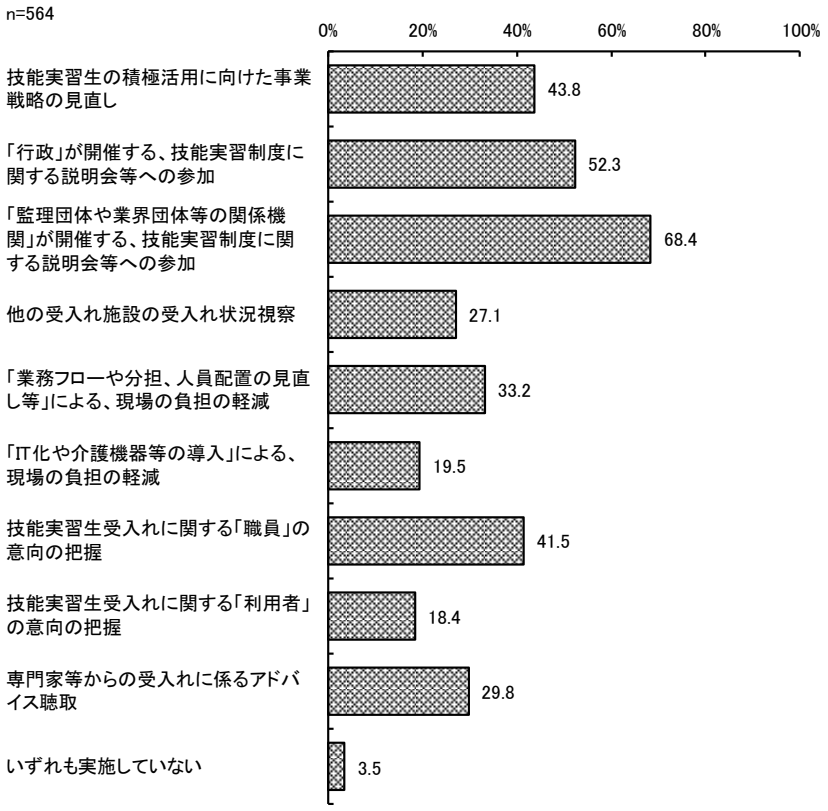
（ii）　技能実習生の受入れ（採用・定着）を目的とした取組

アンケート調査では、技能実習生の受入れ過程における事業所の取組を「①技能実習生の受入れに向けた情報収集の段階」、「②技能実習生採用に向けた活動の段階」、「③技能実習生受入れ準備の段階」、「④就業を開始し、職場に定着する段階」、「⑤キャリアアップの段階」の５つのフェーズに分けて尋ねた。

◆説明会への参加を通じて技能実習制度に関する情報を収集している。技能実習生の活用に向けた事業戦略の見直しを行う事業所も一定数みられる。（「①技能実習生の受入れに向けた情報収集の段階」）

まず、「①技能実習生の受入れに向けた情報収集の段階」において５割以上の事業所が実施していたのは、「技能実習制度に関する説明会等への参加」であった。また、4 割以上の事業所が「技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し」を実施していると回答していることから、一部の事業所においては、技能実習制度が事業戦略を見直すきっかけの１つになった可能性があることが示唆される。

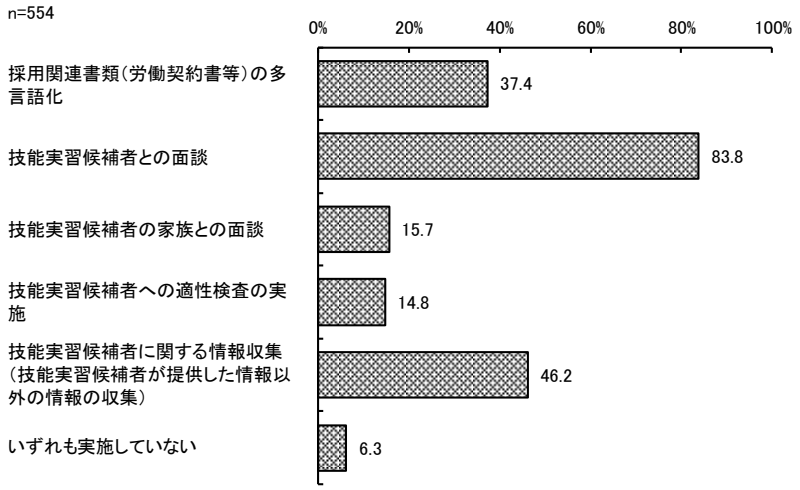
図表 3-7 「技能実習生の受入れに向けた情報収集の段階」において実施したこと（MA）



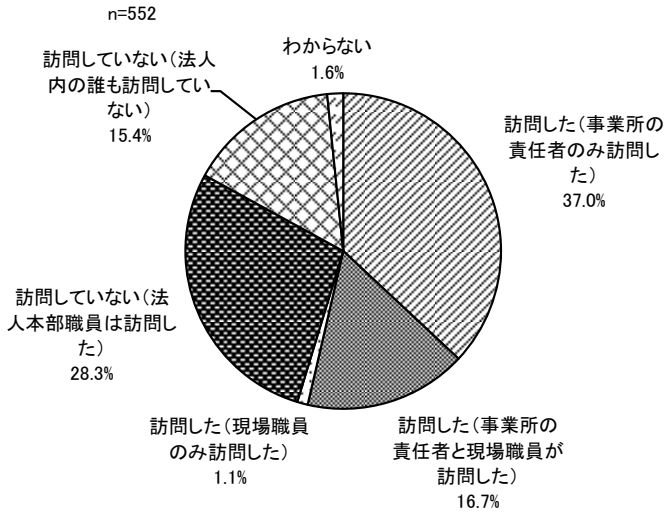
◆技能実習候補者の面接や面会のために、現地訪問を実施している。(「②技能実習生採用に向けた活動の段階」)

次に、「②技能実習生採用に向けた活動の段階」においては、8 割以上の事業所が「技能実習候補者との面談」を行ったと回答している。実施した取組の中で最も効果があったものについても、「技能実習候補者との面談」を選択する割合が最も高い。ここで、受入れ検討から採用活動までの段階における、技能実習生の母国を訪問する機会の有無をみると、「訪問したことがある」と回答する事業所が 8 割を超えており、その目的は「技能実習候補者との面接」が約 9 割、「採用予定の技能実習候補者との面会」が約 6 割となっている。多くの事業者／事業所が、現地を訪問して技能実習候補者と対面で話し合う機会を確保していると考えられる。

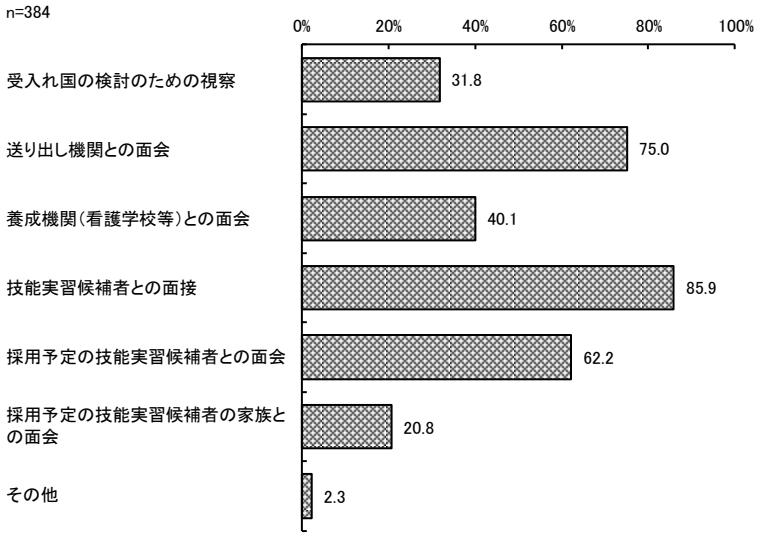
図表 3-8 「技能実習生採用に向けた活動の段階」において実施したこと(MA)



図表 3-9 「受入れ検討～採用活動」の段階における技能実習生の母国の訪問(SA)



図表 3-10 技能実習生の母国を訪問した目的（SA）

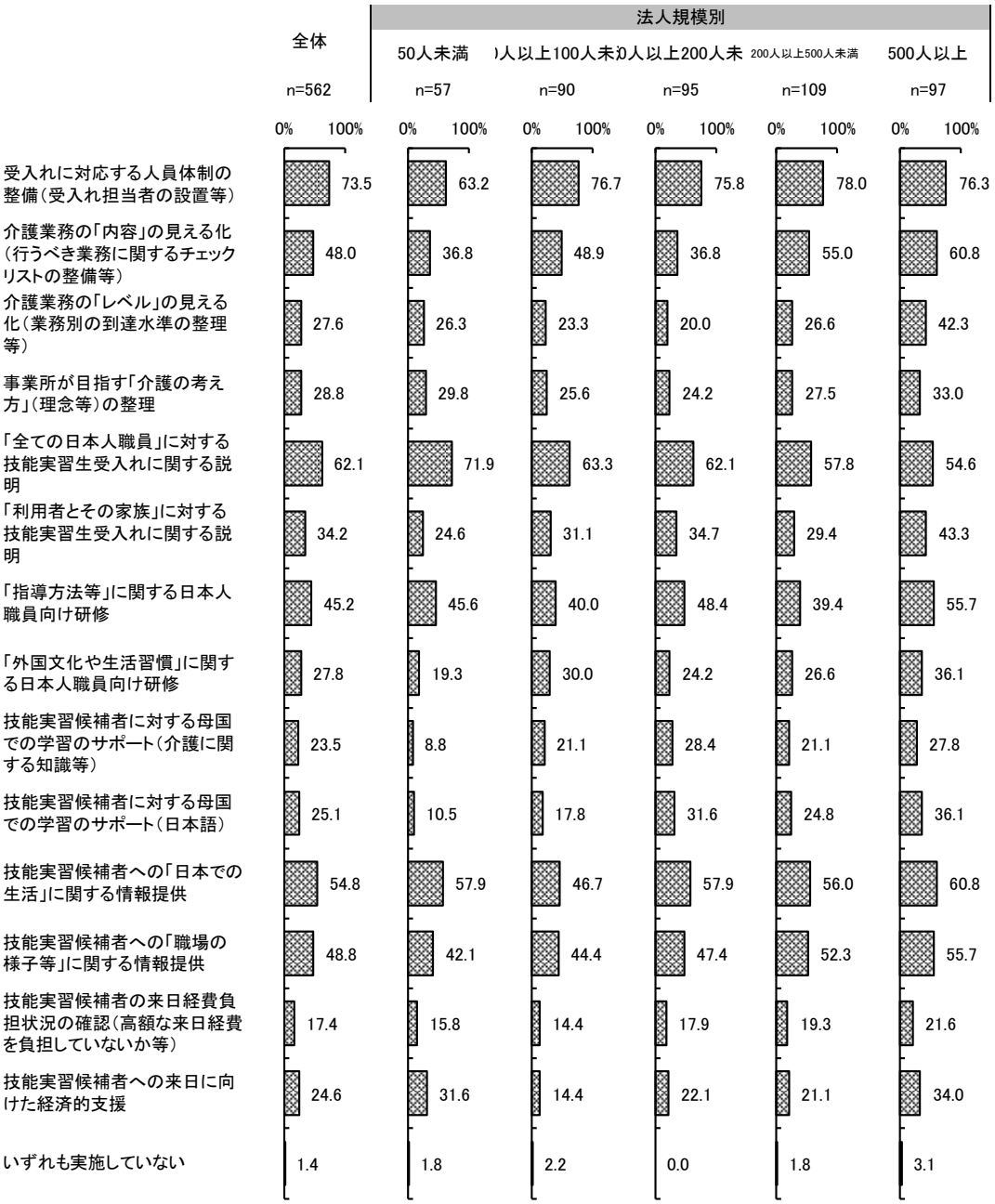


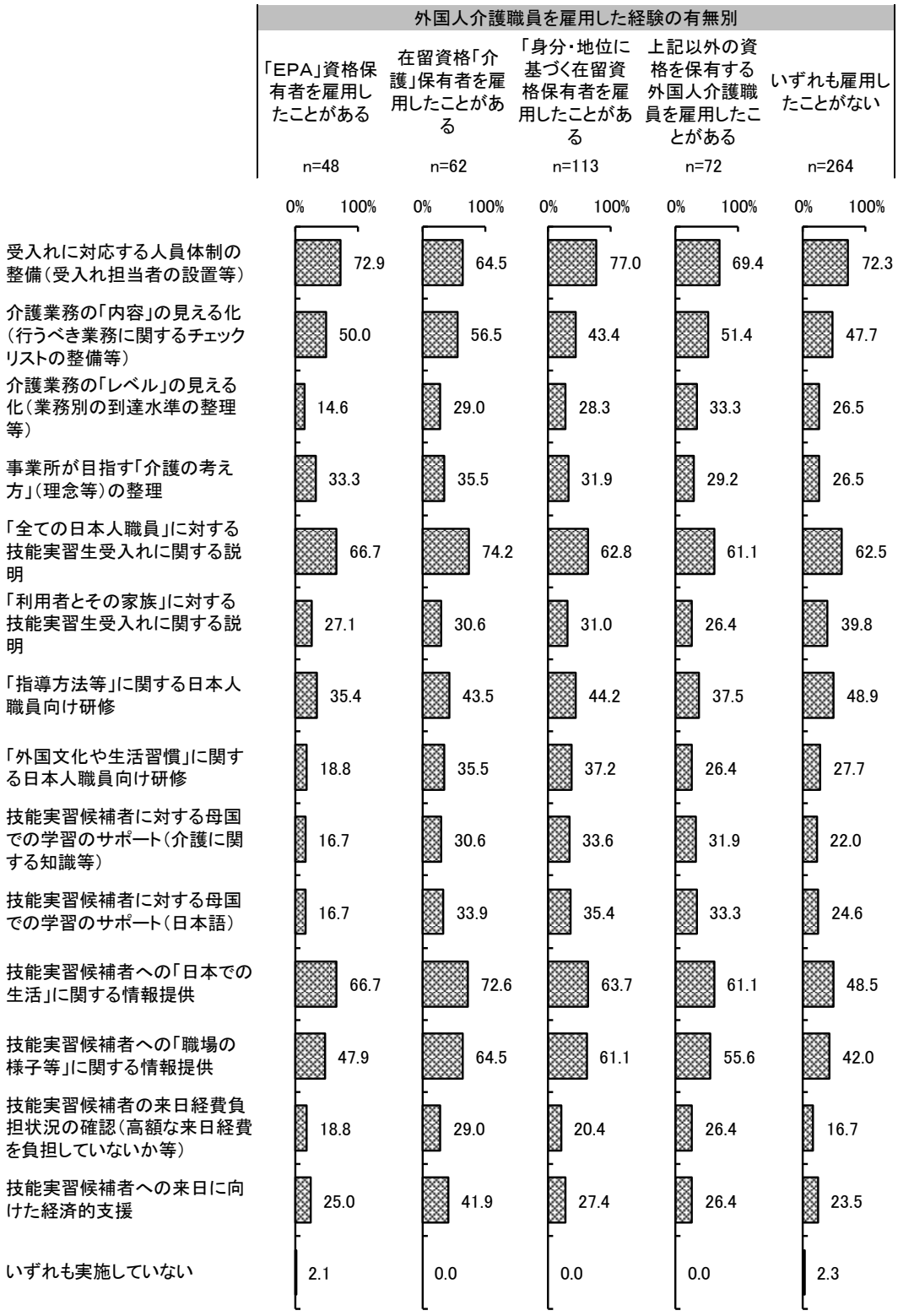
◆法人規模や外国人介護人材の雇用経験有無により、「入国前の技能実習生への情報提供」、「日本人職員に対する研修」の実施状況に差がみられる。（「③技能実習生受入れ準備の段階」）

「③技能実習生受入れ準備の段階」に関しては、「受入れに対応する人員体制の整備」に続き、「「すべての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明」、「技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供」がいずれも 5 割を超える事業所にて行われていた。ただし、受入れ前の利用者及び家族向けの説明の実施について、後述するヒアリングではその是非が分かれており、技能実習生が特別視されてしまわないようにするためあえて実施しなかったという事例も聴かれている。

なお、技能実習候補者への「日本での生活」や「職場の様子等」に関する情報提供は、他の在留資格による外国人介護職員の雇用経験がある事業所の方が実施割合が高かった。また、「介護業務の「内容」の見える化」や日本人職員向けの研修は、特に 500 人以上の法人規模の事業所で実施割合が高かった。

図表 3-11 「技能実習生受入れ準備の段階」において実施したこと（MA）

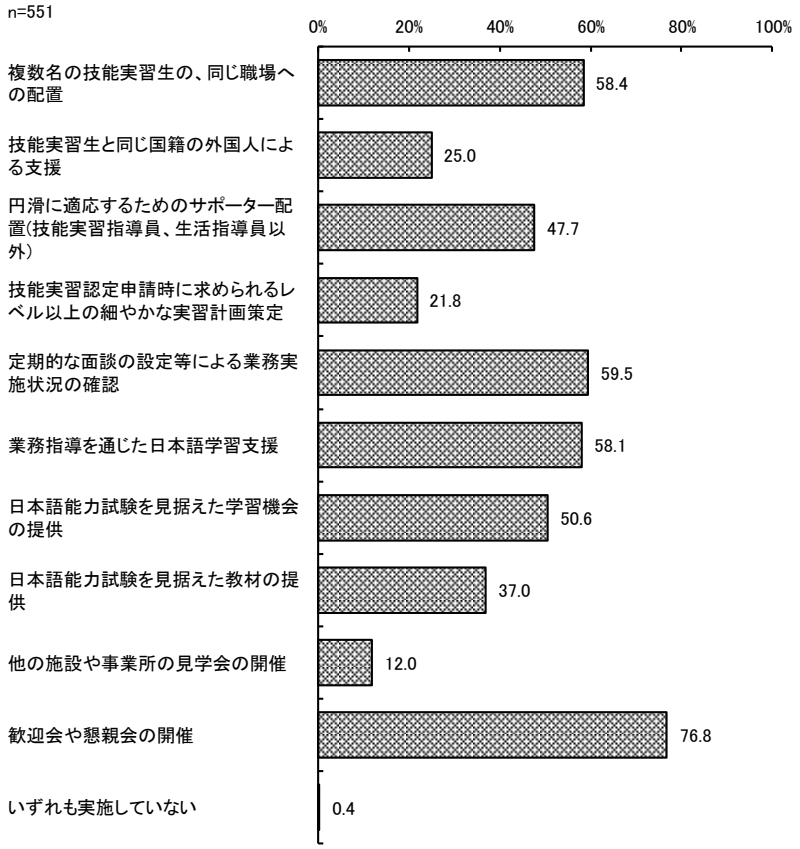



外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
n=48
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
n=62
「身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
n=113
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
n=72
いずれも雇用したことがない
n=264
0%
100%
受入れに対応する人員体制の整備（受入れ担当者の設置等）
72.9
64.5
77.0
69.4
72.3
介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）
50.0
56.5
43.4
51.4
47.7
介護業務の「レベル」の見える化（業務別の到達水準の整理等）
14.6
29.0
28.3
33.3
26.5
事業所が目指す「介護の考え方」（理念等）の整理
33.3
35.5
31.9
29.2
26.5
「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明
66.7
74.2
62.8
61.1
62.5
「利用者とその家族」に対する技能実習生受入れに関する説明
27.1
30.6
31.0
26.4
39.8
「指導方法等」に関する日本人職員向け研修
35.4
43.5
44.2
37.5
48.9
「外国文化や生活習慣」に関する日本人職員向け研修
18.8
35.5
37.2
26.4
27.7
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（介護に関する知識等）
16.7
30.6
33.6
31.9
22.0
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（日本語）
16.7
33.9
35.4
33.3
24.6
技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供
66.7
72.6
63.7
61.1
48.5
技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供
47.9
64.5
61.1
55.6
42.0
技能実習候補者の来日経費負担状況の確認（高額な来日経費を負担していないか等）
18.8
29.0
20.4
26.4
16.7
技能実習候補者への来日に向けた経済的支援
25.0
41.9
27.4
26.4
23.5
いずれも実施していない
2.1
0.0
0.0
0.0
2.3

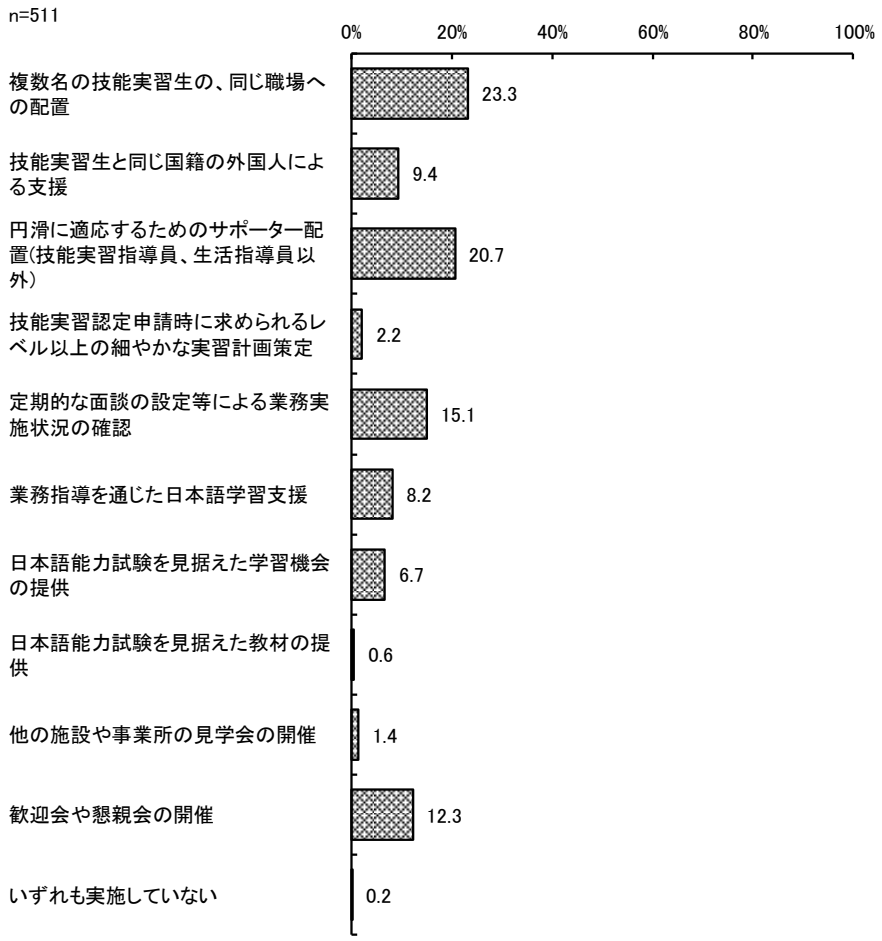
◆技能実習生との継続的なコミュニケーションを意図する取組が「効果の高い取組」として評価されている。(「④就業を開始し、職場に定着する段階」)

「④就業を開始し、職場に定着する段階」において、「歓迎会や懇親会の開催」は約８割の事業所で実践されている。また、最も効果があった取組として選択する割合が高いのは、「複数名の技能実習生の、同じ職場への配置」に続き、「円滑に適応するためのサポーター配置（技能実習指導員、生活指導員以外)」、「定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認」となっており、技能実習生の孤立を防止するための取組や継続的なコミュニケーションを意図する取組に効果を感じる傾向があることが分かった。

図表 3-12 「就業を開始し、職場に定着する段階」において実施したこと(MA)



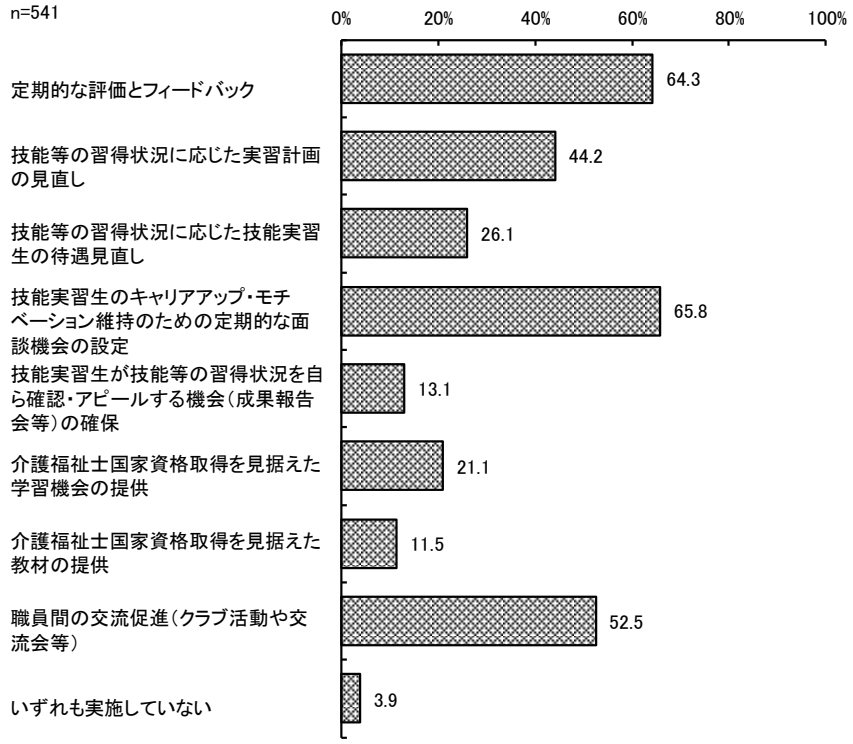
図表 3-13 「就業を開始し、職場に定着する段階」において実施したことのうち、最も効果の高かった取組（SA）



◆技能実習生のキャリア形成のため、定期的な評価や面談が実施されている。（「⑤キャリアアップの段階」）

「⑤キャリアアップの段階」においては、「技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定」や「定期的な評価とフィードバック」を実施する割合が 6 割以上となっている。また、「介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供」を実施している割合は約 2 割となっており、一部の事業所ではより専門性の高い介護の知識・技能を習得する環境を提供する実態もみられる。ただし、多くの事業所・技能実習生にとって本格的な「キャリアアップの段階」はこれからである。キャリア形成に関する事業所の取組状況は、今後も継続的に把握する必要がある。

図表 3-14 「キャリアアップの段階」において実施したこと（MA）

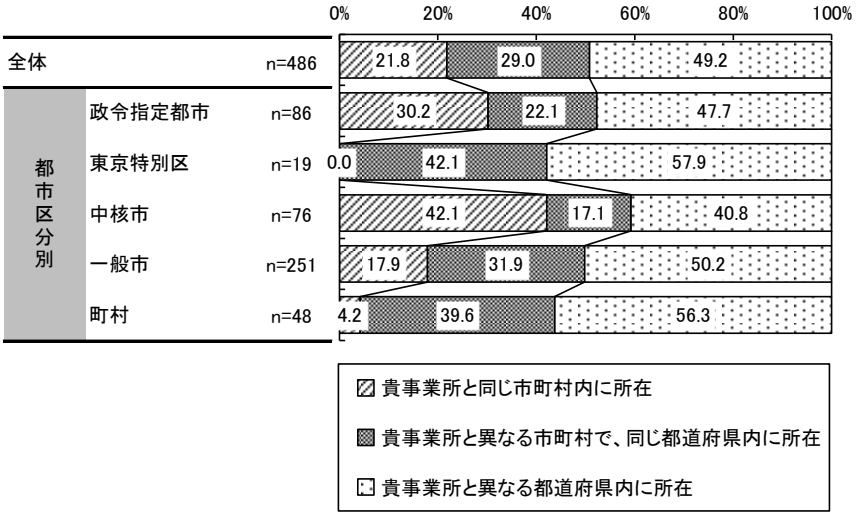


④　監理団体について

◆遠方に所在する監理団体を利用する事業所が少なくない。

利用している監理団体の所在地に関しては、同一の都道府県に所在する場合とそうでない場合でおおよそ半数ずつという結果となり、遠隔地に所在する監理団体から技能実習生受入れのサポートを受けている事業者も少なくないことが分かった。

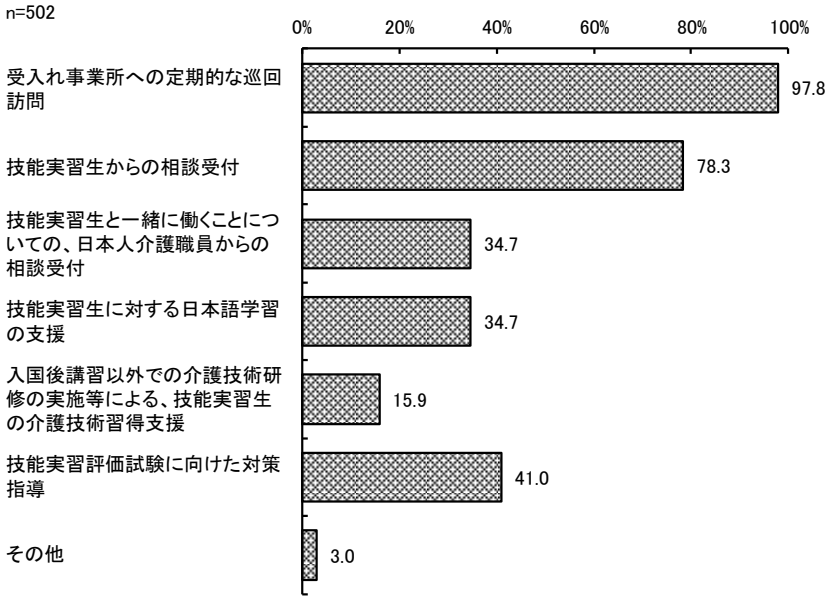
図表 3-15 監理団体の所在地（SA）



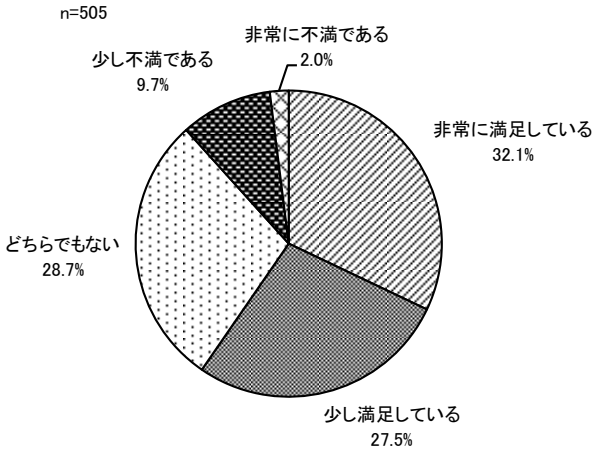
◆半数以上が監理団体の提供サービスに対して満足している。一方で、費用が高額であることを指摘する声も聴かれる。

監理団体から受けているサービスとしては、「受入れ事業所への定期的な巡回訪問」や「技能実習生からの相談受付」が多い。約 4 割の事業所では、「技能実習評価試験に向けた対策指導」を実施している。また、半数以上の事業所が監理団体の提供するサービスに満足している。監理団体の満足度向上に寄与する要因としては、言葉や文化の違いに対するサポート、本人及び事業所が安心できる相談体制、日本語学習の支援・試験対策、質の高い入国後研修の実施等が確認された。一方で、高額な費用や、申請書類の準備等に関するサポート充実の必要性に関する指摘がみられた。

図表 3-16　監理団体から受けているサービス（MA）



図表 3-17　監理団体が提供するサービスに対する満足度（SA）



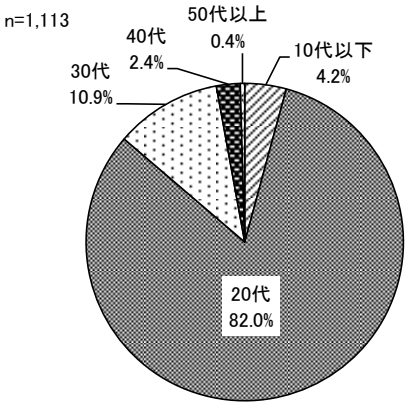
なお、本調査において技能実習生の受入れにかかる期間（複数名を受け入れている場合には、平均期間）を尋ねたところ、平均で約 15 か月という結果になった。ただし、この期間の取扱いには注意が必要である。調査結果をみると、受入れにかかる期間の最大値は 56 か月となっているなど、技能実習制度に介護職種が追加される前の期間を相当程度含めた上で回答しているケースが散見されている。また、受入れにかかる期間には、技能実習生の送り出し国側が送り出しを行うまでの期間が含まれるが、制度施行当初の段階においては送り出し国内の事情により送り出しに時間を要したケースがあることも十分考えられる。受入れにかかる期間の平均はこうした要因も考慮した上で確認する必要がある。なお、本設問の集計結果では、受入れにかかる期間の最小値は 3 か月となっており、近年は受入れまでの期間が短縮されているとの指摘もある。受入れまでの期間の実態把握には、こうした事情を考慮する必要がある。

⑤　受け入れている実習生について

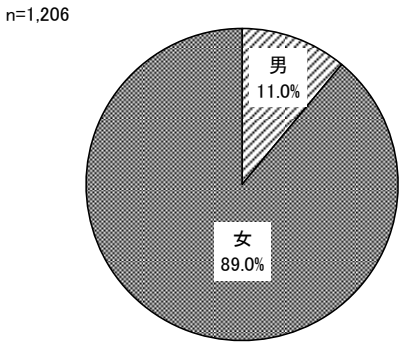
◆日本語能力は、入国時点では半数弱が「N4 相当」。現在は、6 割超が「N3 相当」。

日本で就労を開始している介護職の技能実習生は、20 代・女性が多くを占める。日本語能力については、入国時点では約 4 割が「N4 相当」だが、現在（調査実施時点）では 6 割超が「N3 相当」となっており、就業を通じて着実に日本語能力を向上させている。

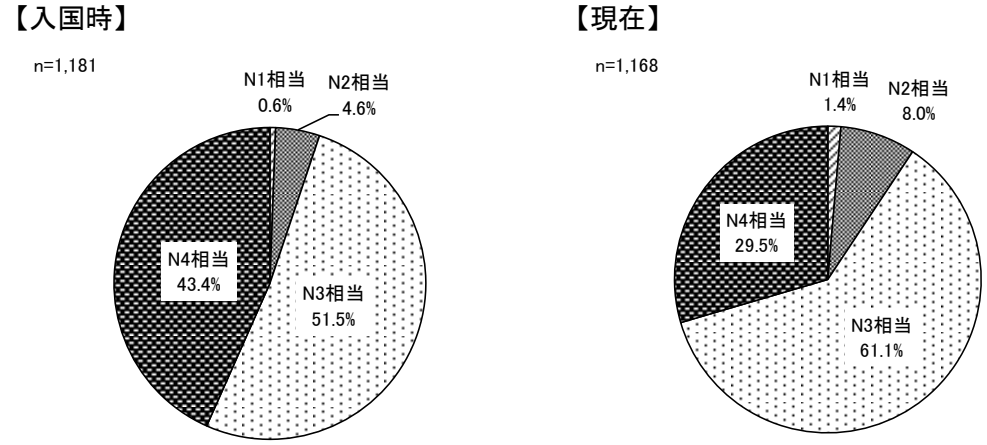
図表 3-18　技能実習生の年齢（実数）



図表 3-19　技能実習生の性別（SA）



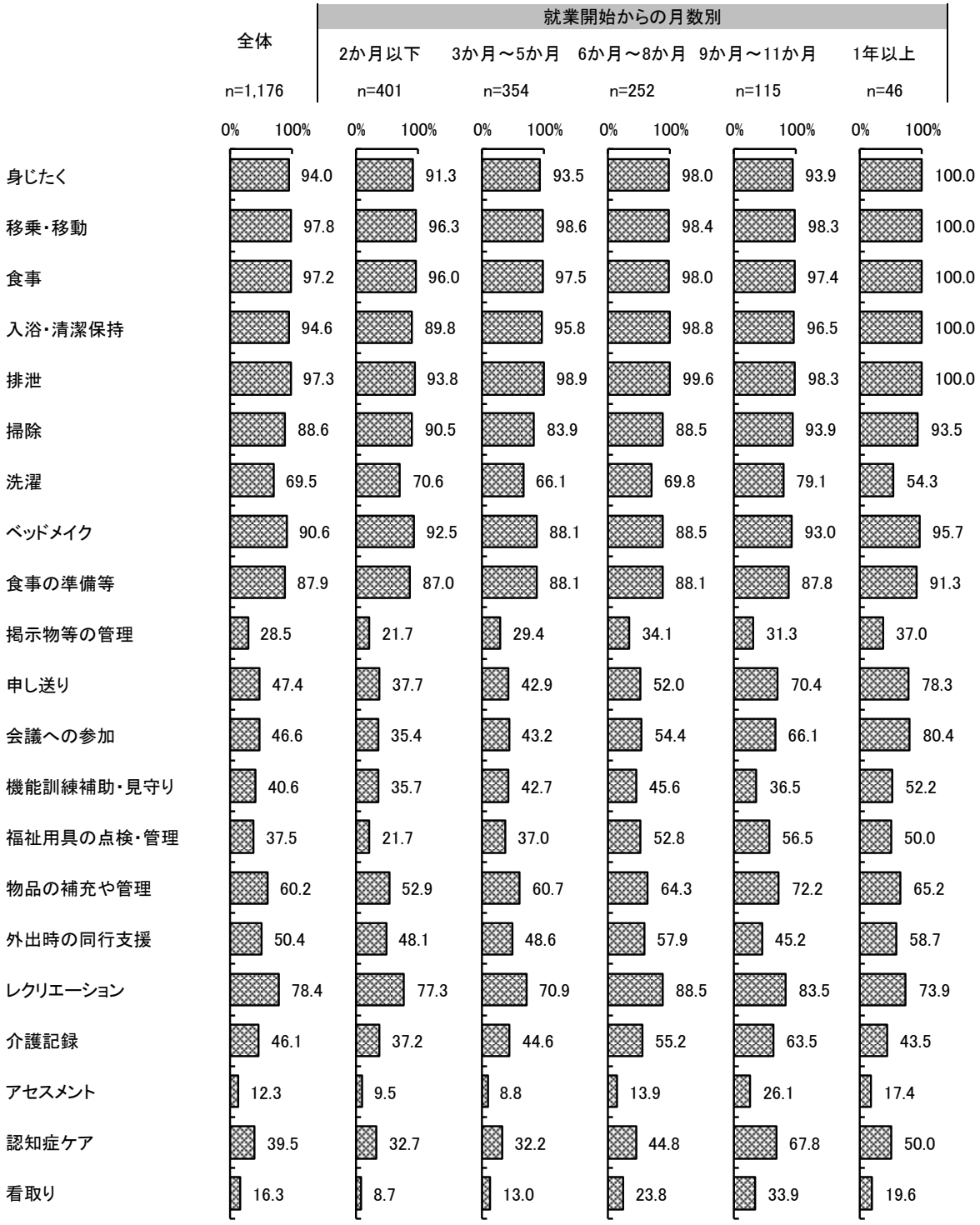
図表 3-20 技能実習生の日本語能力（SA）

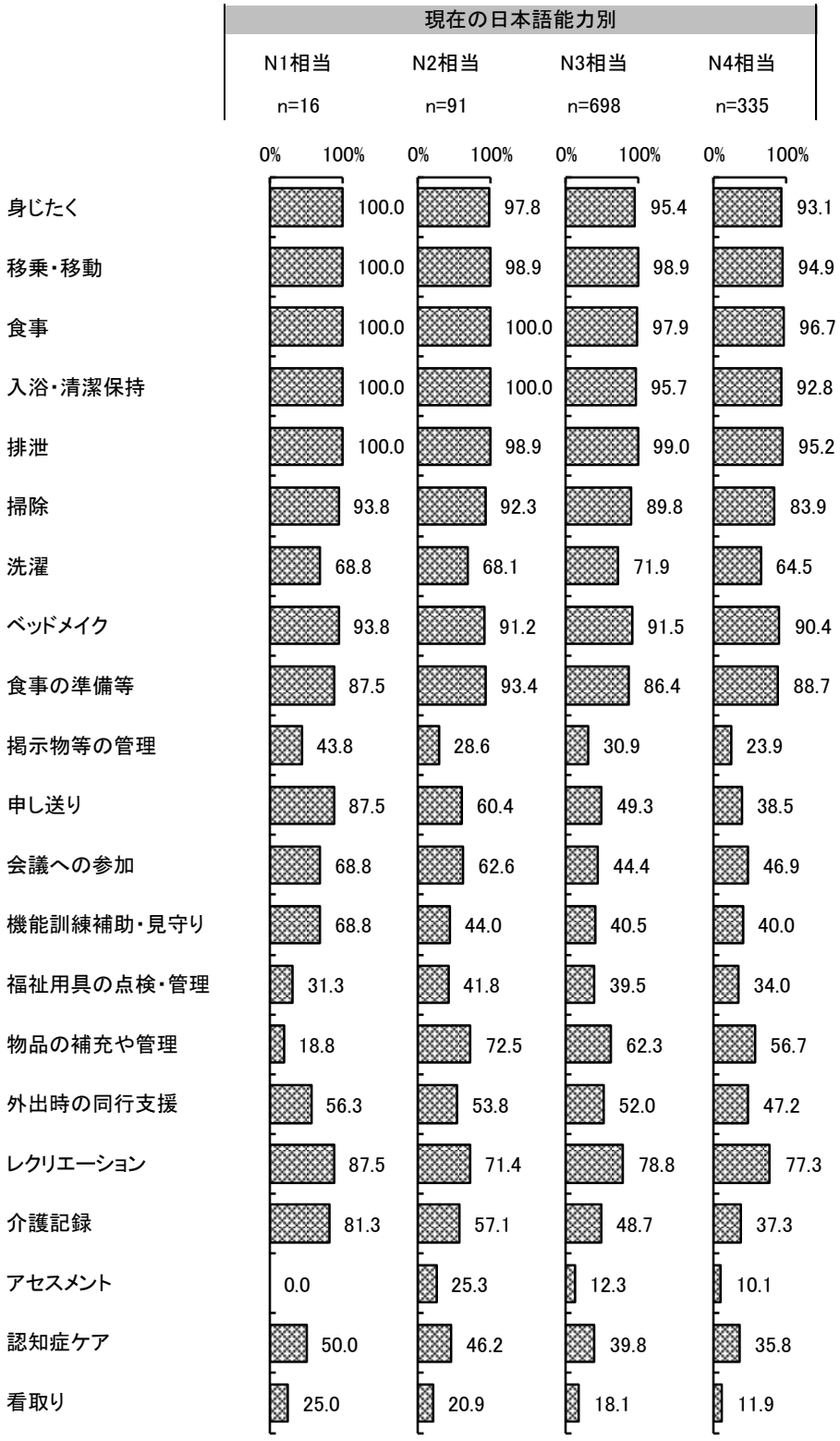


◆日本語能力が高い技能実習生、就業期間の長い技能実習生は、身体介護に留まらず様々な介護業務に従事している。

現在従事する業務に関して就業期間別でみると、「身じたく」「移乗・移動」「食事」「入浴・清潔保持」「排泄」等の身体介護については違いがみられないが、「申し送り」「会議への参加」等は、就業期間が長い技能実習生の方が従事している割合が高いことが分かった。同様に、現在の日本語能力でみると、日本語能力が高い技能実習生の方が「掲示物等の管理」「申し送り」「介護記録」の業務を担う割合が高い。介護技能や日本語能力の向上に応じて担当業務の幅が広がっている可能性が示唆される。なお、技能実習生の受入れ事業所の種別によっては、例えば「看取り」がない事業所があることも考えられる。今後は、受入れ事業所の種別によって実態にどのような差がみられるかについて把握することも必要と考えられる。

図表 3-21 技能実習生が従事している業務（MA）

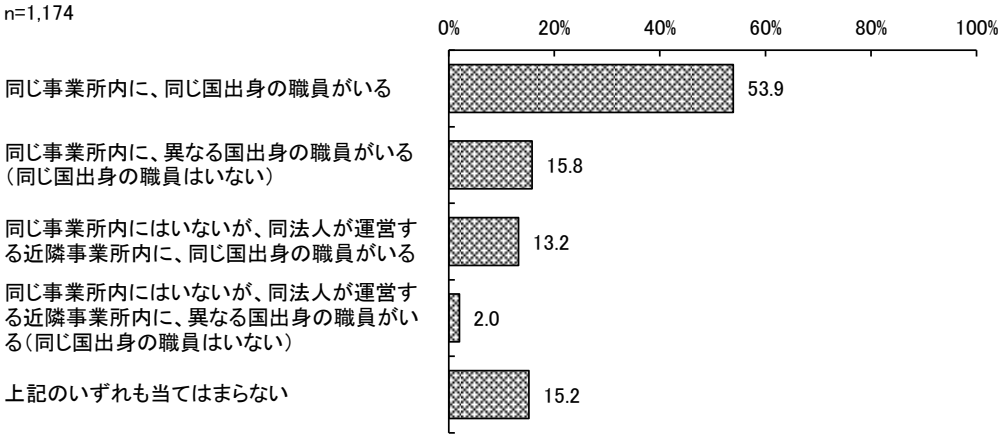



現在の日本語能力別
N1相当
n=16
N2相当
n=91
N3相当
n=698
N4相当
n=335
0%
100%
身じたく 100.0 97.8 95.4 93.1
移乗・移動 100.0 98.9 98.9 94.9
食事 100.0 100.0 97.9 96.7
入浴・清潔保持 100.0 100.0 95.7 92.8
排泄 100.0 98.9 99.0 95.2
掃除 93.8 92.3 89.8 83.9
洗濯 68.8 68.1 71.9 64.5
ベッドメイク 93.8 91.2 91.5 90.4
食事の準備等 87.5 93.4 86.4 88.7
掲示物等の管理 43.8 28.6 30.9 23.9
申し送り 87.5 60.4 49.3 38.5
会議への参加 68.8 62.6 44.4 46.9
機能訓練補助・見守り 68.8 44.0 40.5 40.0
福祉用具の点検・管理 31.3 41.8 39.5 34.0
物品の補充や管理 18.8 72.5 62.3 56.7
外出時の同行支援 56.3 53.8 52.0 47.2
レクリエーション 87.5 71.4 78.8 77.3
介護記録 81.3 57.1 48.7 37.3
アセスメント 0.0 25.3 12.3 10.1
認知症ケア 50.0 46.2 39.8 35.8
看取り 25.0 20.9 18.1 11.9

◆「同じ事業所内にも、近隣の事業所内にも外国人がいない」状況下で就労・生活する技能実習生も一定数みられる。

事業所内における外国人職員等の有無については、「同じ事業所内に、同じ国出身の職員がいる」が半数超となった。同じ事業所内に同じ国出身の職員がいない場合にも、「異なる国出身の職員がいる」、「近隣事業所に同じ国出身の職員がいる」割合を含めると技能実習生の８割以上が周囲に外国人のいる環境下で生活していることが分かる。一方で、「同じ事業所内にも、近隣の事業所内にも外国人がいない」割合も 15%程度と一定数みられる。

図表 3-22 技能実習生の周りに外国人職員がいるか（SA）

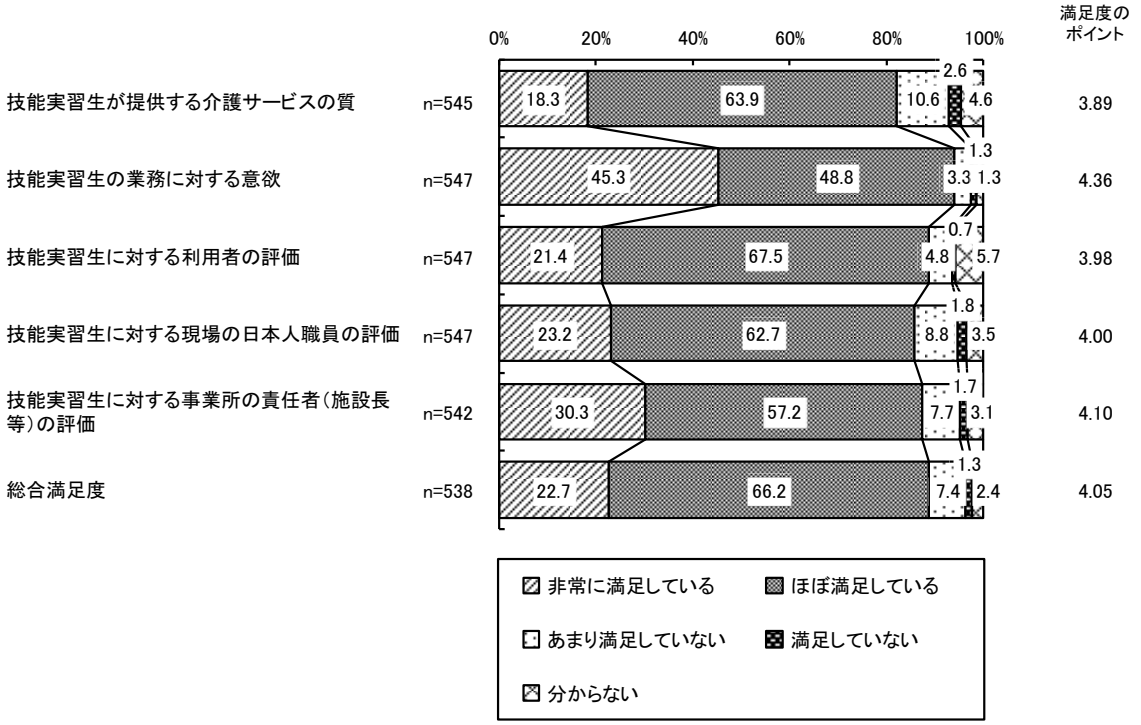


⑥ 受入れに関する評価等について

◆受入れの満足度は総じて高い。特に、技能実習生の受入れが日本人職員の意識の変化に良い影響をもたらしている。

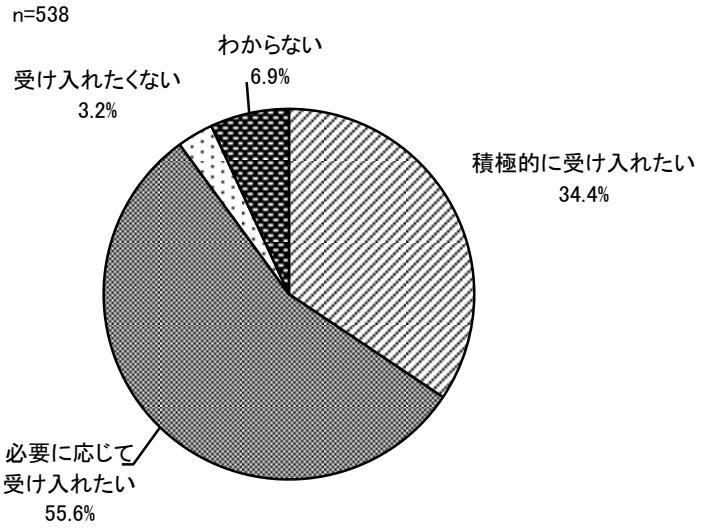
技能実習生の受入れに対する満足度を 6 つの観点から尋ねた結果、すべての観点において満足しているとした事業所が８割を超えた。特に「技能実習生の業務に対する意欲」を評価する事業所の割合は９割を超えている。受入れに関する今後の意向に関して、「受け入れたい」と考える事業所が９割を占めたことも、評価の高さを反映しているといえる。

図表 3-23 技能実習生の受入れに対する満足度（SA）



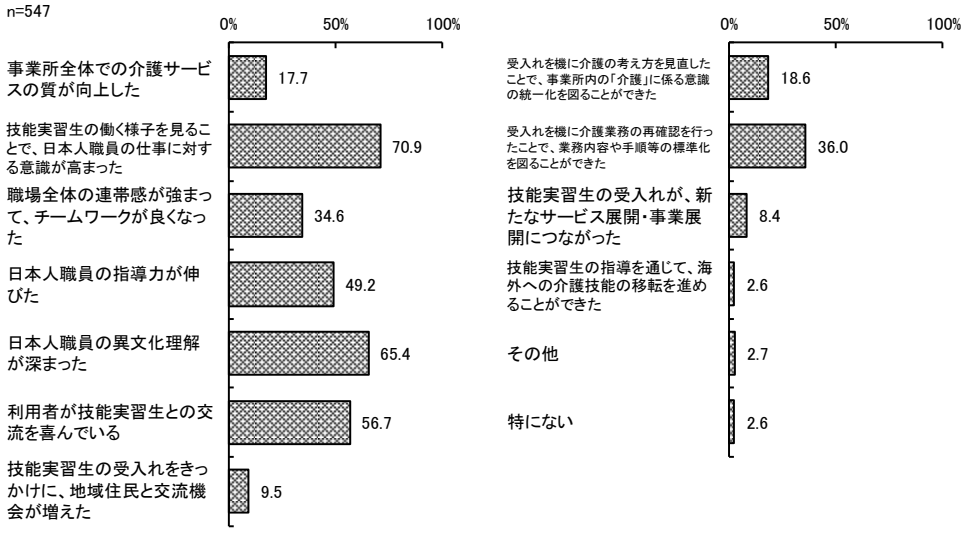
※「満足度のポイント」とは、「非常に満足している」:5 点、「少し満足している」4 点、「どちらでもない」3 点、「少し不満である」2 点、「非常に不満である」:1 点として、平均値を算出したもの。

図表 3-24 受入れに関する今後の意向（SA）

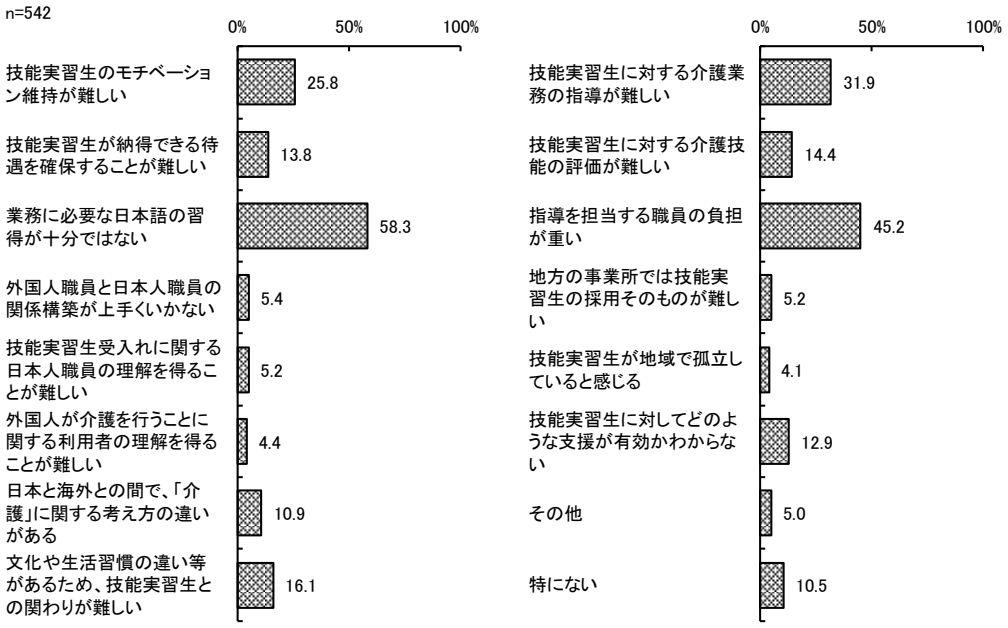


技能実習生を受け入れて良かったと思うこととして、「技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった」、「日本人職員の異文化理解が深まった」、「利用者が技能実習生との交流を喜んでいる」はいずれも 5 割を超える結果となった。受入れの効果として「日本人職員のモチベーションアップ」や「チームワークの向上」を挙げる声はヒアリング調査でも多く聞かれ、受け入れた日本人職員や事業所側にも好影響がもたらされていることが分かる。他方で、受入れに当たり難しいと感じることは「業務に必要な日本語の習得が十分でない」や「指導を担当する職員の負担が重い」が比較的多く挙げられており、技能実習生への日本語学習支援や技能実習指導員等の指導担当者への一層のフォローアップが必要と考えられる。

図表 3-25 技能実習生を受け入れて良かったと思うこと（MA）



図表 3-26 技能実習生を受け入れるなかで難しいと感じること(MA)

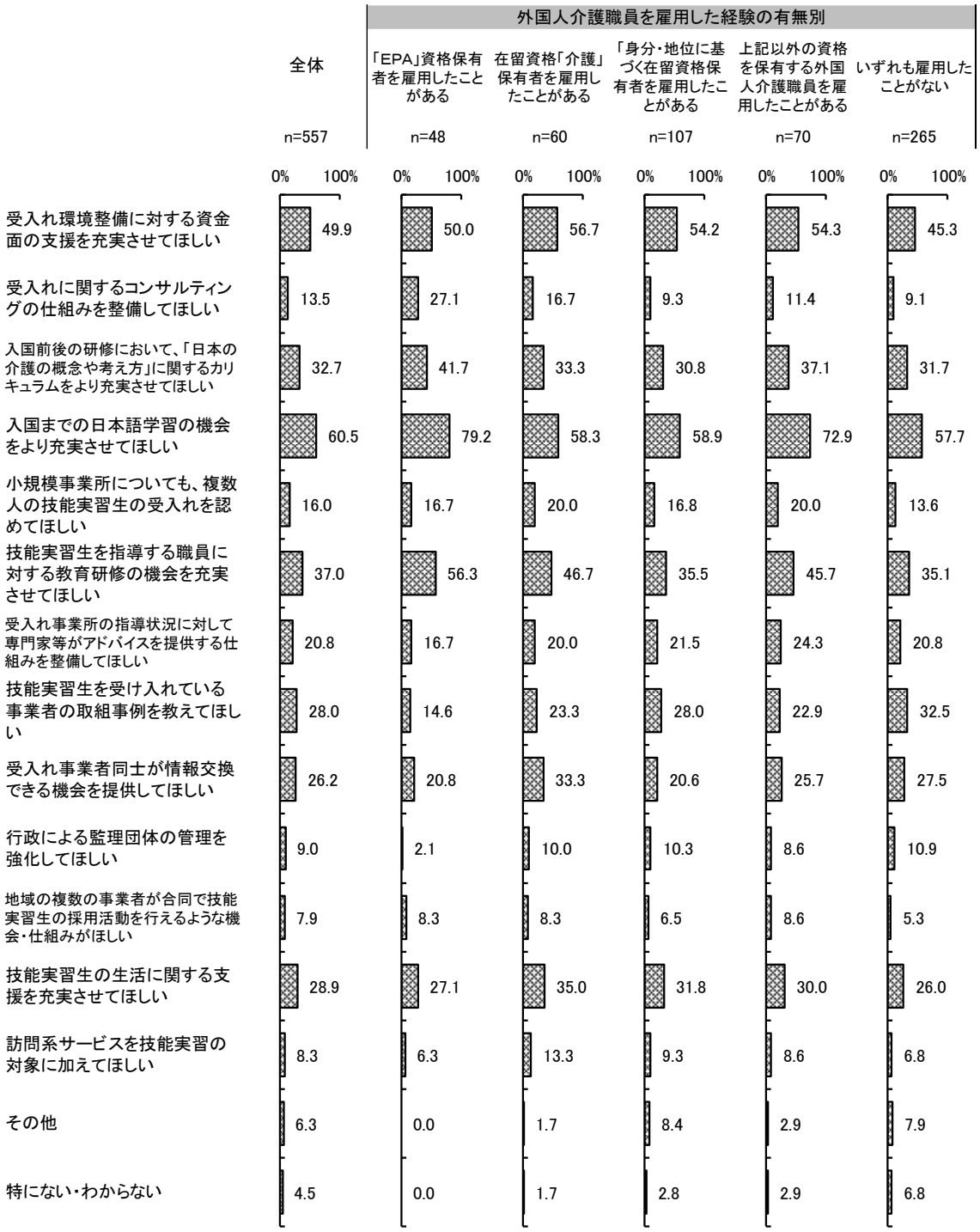


⑦ 技能実習制度を活用するうえでの希望

◆資金面の支援充実のほか、先進事例の共有、事業所間のネットワーク形成を求める声も聴かれる。

受入れ環境整備に対する資金面の支援の充実や、入国までの日本語学習機会の充実を望む声が多くみられる。他の在留資格による外国人介護職員の雇用経験有無別でみると、「雇用したことがない」事業所において、「技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい」を挙げる割合が高い。

図表 3-27 技能実習生の受入れに関して行政に対する要望（MA）



２．技能実習生受入れ事業者　ヒアリング調査

◆事業者調査

（１）技能実習生受入れの各フェーズにおける取組

①受入れ検討

（現地へ足を運ぶことを重視）

✓ 将来的な人員確保に向けて技能実習生の受入れを行うことを視野に入れるようになり、受入れの約 3 年前から情報収集や日本政府の動向把握等を始めた。また、アジアに行く機会があれば日本語学校に行き、学生の日本語レベルを把握したり、学生や学校職員との会話を通じて様子を把握することからスタートした。学校や監理団体の方と直接会って話をするよう心掛け、自法人と同じ価値観や方向性であるかという点を意識しながら、顔と顔を合わせる時間を持つことを大事にした。（くだまつ平成会）

（活用する制度を比較検討）

✓ 過去に EPA の枠組みで外国人介護人材を受け入れたことがあったため、EPA の枠組みで受け入れるか、技能実習の枠組みで受け入れるかの検討を行った。結果的には、理事長が新たな監理団体の立ち上げに関与することとなったため、技能実習生の受入れを決めた。（梓友会）

（技能実習制度を活用する目的の明確化）

✓ 同グループでは以前より、国際貢献と将来的な人材確保を視野に入れ、EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者を多く受け入れてきた。様々な在留資格や属性の方を雇用することで、適切な人材マネジメントを考えていくことにつなげたいと考え、技能実習生の受入れも開始した。（奈良東病院）

②採用活動

（法人の価値観を形にして提示）

✓ 採用担当スタッフが 3 回程度現地の日本語学校に行き、受入れ候補生と直接面談を実施した。その際は回答内容だけではなく、生徒の姿勢や振る舞いなどを注意して見ることを意識した。工夫したこととしては、技能実習生専用の賃金規定を設け、現地の日本語学校にも共有したことが挙げられる。提示する義務はないが、生徒を大事にしている学校と信頼関係を築くために、「人権を尊重する」という姿勢を明確にするべく提示した。（くだまつ平成会）

（綿密な情報収集と現場の声を踏まえた計画変更）

✓ 複数の監理団体から、監理団体の特徴や監理団体として利用する際の条件を尋ねるとともに、外国人を受け入れるに当たっての課題などの情報収集を行った。また、採用担当者や現場の職員と話し合いを行い、現場の職員の負担が大きいとの意見を受けて受入れ人数を 5 名の計画から 3 名に変更した。（梓友会）

（現地への視察）

✓ コンサルティング会社が主催するミャンマー国の視察旅行に、代表と人事関連の担当者が参加した。視察旅行のなかで、技能実習候補者との集団面接の場も設けられており、そこで2名のミャンマー人の採用を決めた。（芳野ケアサポート）

（現地の日本語学校と連携した教育）

✓ 受入れ国であるミャンマー現地で、3か月かけて技能実習生候補を募集し、募集の7か月後から日本語教育を開始した。現地の日本語学校を利用し、開始当初の受講者は 86 名であった。入国の直前にはグループ内の福祉人材養成校から講師を 4 名派遣して介護教育も実施した。なお、受講者は現地の合弁会社の社員として採用していたため教育期間も有給である。（さくらコミュニティーサービス）

③受入れ準備

（技能実習候補生の声を反映した実習計画策定）

✓ 受入れの約2年前から実習計画の策定をスタートした。作成を進めながら、現地の日本語学校訪問時には技能実習生（内定者）に説明し、その反応を見て変更を加えるなど工夫した。県の研修内容等も参考にしながら、数回のブラッシュアップを重ねて約半年かけて作った。また、グループ内他法人に勤務する、介護福祉士資格を持つベトナム人とともに特別養護老人ホームで働くための実践的なオリジナルテキストを作成した。並行して、技能実習生のための住居の確保も行った。（くだまつ平成会）

（職員向け勉強会の開催等）

✓ 技能実習生が勤務する特別養護老人ホームの職員を対象として、事前勉強会を実施するとともに、社会保険労務士の助言の下で、就業規定や服務規程、緊急連絡網等で技能実習生に特に読んでほしい部分を抜粋し、監理団体に技能実習生の母国語への翻訳を依頼した。（梓友会）

（候補生のモチベーション維持）

✓ 採用決定から入国までの期間が長いため、事あるごとに現地を訪問し、候補生と面談する等フォローアップに努めている。事務局長や管理職だけではなく、現場の看護師や介護士、EPA に基づき入国し現在は介護福祉士として活躍している外国人職員も現地へ訪問し、近い立場から候補生とコミュニケーションを図るようにしている。（奈良東病院）

✓ 採用決定から入国までの間、インターネット電話経由で技能実習生と話したり、職場の様子を見てもらったりした。採用決定から入国までの時間が大きく空いたため、技能実習候補生の不安解消やモチベーション維持を図るという意図もあった。（芳野ケアサポート）

（講習会への参加等を通じた事前の情報収集）

✓ 技能実習生とのより深い関わりが見込まれる職員複数名が、行政や民間事業者が開催する技能実習指導員講習会に参加した。並行して、既に外国人介護職員を受け入れている介護事業者の話を聴きに行ったり、事業所に講師を招いて職員勉強会を開催したり

もした。（芳野ケアサポート）

（就業開始に向けた環境整備）

✓ 認定後、受入れ予定の 3 事業所の管理者と経営者で毎月 1 回の会議を開催し、実習計画の内容を共有しつつ現場での受入れ準備を本格化した。具体的には、各事業所に設置しているマニュアル等の資料にルビを振ったほか、利用者の氏名と①顔写真、②各利用者ができること・できないこと、③使っている食器との対応を示す一覧表を作った。（さくらコミュニティーサービス）

④就労・生活への適応

（同じ国の出身者である職員による研修）

✓ 就業開始時には、1 週間、ベトナム人介護福祉士が講師となって 0JT 研修を行った。就業 1 か月後には日本人の新規職員とともに研修を受講し、就業半年のタイミングには、ベトナム人介護福祉士が講師となる 2 回目の 0JT 研修を 1 か月間実施した。体調や悩みごとの有無については、日本人職員の側から声を掛けるようにした。（くだまつ平成会）

（住居の確保と地域における受入れへの理解醸成）

✓ 法人が職員用に借り上げているアパートの一室を技能実習生用に確保し、入居時には、大家に相談して、アパートの鍵を電子ロックに変更し、セキュリティ対策を講じた。また、地元警察に対しても外国人を受け入れることを報告し、地域受入れの理解を図った。入職後 3 日間は、職場見学や衛生管理等の初任者研修や健康診断、滞在に当たる役所手続きなどを行った。（梓友会）

（オリエンテーションの実施）

✓ 就労初日は、事業所内での 1 日の流れや業務内容、スタッフの動き等を見学する「1 日オリエンテーション」を実施した。日本人介護職員と同様の新人職員研修を行い、職員としての基礎を学んでもらった。また、歓迎会も開催した。（芳野ケアサポート）

（指導の実践を通じた気づきの獲得）

✓ 指導を行うに当たっては、作業手順や留意点を細かく説明するのではなく、大枠を説明したうえでまずはチャレンジしてもらい、何か問題や気づいたことがあれば指導するというスタイルを採っている。文化の違い等により、生活の細かな場面で指導が必要なケースはある。例えば、コップを洗う際、海外では「水の中でジャブジャブ洗う」やり方が普及しているが、日本では「洗剤で洗ったあと流す」のが基本である。また、日本茶を入れるという作業も、母国では体験することがない。日本人にとっては当たり前のような作業も、技能実習生にとっては未知の経験であることがいくつかあったため、気づいたら都度指導していくよう心掛けている。（芳野ケアサポート）

（職場への適応や日本語習得に配慮した業務分担）

✓ 最初の 1～2 週間は、利用者の顔と氏名を一致させるためにレクリエーションへの参加を多くするなど配慮した。制度上の義務を上回る取組として、①週次かつ実習生ごとの

「実習計画」の作成と②実習生自身による「日報」の作成を行っている。これは、日本語習得支援の一環である。（さくらコミュニティーサービス）

⑤習熟（キャリアアップ）

（段階を追った指導・育成）

✓ 最初は利用者の名前を覚えること、挨拶、コミュニケーションから始め、段階を追って少しずつ仕事を覚えてもらう。慣れてきたらおむつ交換の方法を覚えるなど、無理なく習得できるペースとしている。外国人介護人材が受けられる研修は日本人職員と同じとしており、特に差は設けていない。ただ、研修の内容自体は同じだが、研修中や OJT における指導では、ゆっくり話すよう努めている。（奈良東病院）

（自己評価の実施）

✓ 日本人介護職員が使用している「自己評価表」を技能実習生にも渡し、自己評価を行ってもらった。これは、評価結果をもとに何かを判断するためではなく、「目指すべき姿」を伝えたい・知ってもらいたいという狙いによる。（芳野ケアサポート）

（2 号移行を見据えた模擬試験の実施）

✓ 技能実習 2 号への移行申請を見据えて、同社では毎月 1 回模擬試験を実施している。午前中に試験（筆記と実技）の実施と日本人職員による解説を行い、午後には専門の研修を実施する。なお、研修はグループ内の福祉人材養成校の講師が技能実習生用の専用テキストを使って実施している。（さくらコミュニティーサービス）

（日本人職員と共通の研修を実施）

✓ 日ごろ法人内で実施する研修には日本人職員と一緒に参加しており、講師の対応も区別していない。（くだまつ平成会）

（２）技能実習生に対する生活支援

（住居の確保・家具家電の提供・インターネット環境の整備）

✓ 家賃は自己負担が生じないよう、全額を法人が負担している。住居内にはインターネット環境を整備しており、技能実習生が母国より持参したスマートフォンが使える環境を整えている。加えて、会社との連絡のため、技能実習生共有の電話（音声通話用）を各戸に 1 台ずつ設置している。（くだまつ平成会）

✓ 必要最低限の家電はアパートに備え付けられているが、ミャンマーの食習慣を踏まえて、10 合用の炊飯器を新たに購入、提供した。また、バスの乗り方を覚えられるまでの間はアパートから事業所まで送迎を行っている。（梓友会）

✓ 賃貸マンションを法人で借りて 1 人 1 部屋ずつ割り当てている。住まいはワンルームマンションに 1 人ずつとし、1 人になることのできる空間を必ず確保するようにしている。技能実習生は自分のスマートフォンを母国から持参しており、それをそのまま日本でも使用できるよう、ポケット Wi-Fi を法人で契約して貸与した。（奈良東病院）

✓ 同グループ内の別施設で技能実習中の妹・友人と暮らしを共にしている。日本での生活

を始めるにあたっては、家具家電一式に加えて、自転車、タオルや毛布等の生活用品、調味料等も購入し、すぐに生活を開始できる環境を整えた。Wi-Fi 環境も整えているほか、携帯電話を 3 人で 1 機支給している。入居時には、米等の当面必要な食材も準備した状態で迎え入れた。また、近くのスーパーや郵便局、生活品を購入できる安い店等を案内したり、家電製品の使い方を教えたりした。(芳野ケアサポート)

(同じ国出身の先輩社員によるサポート)

✓ ミャンマー人の先輩社員がいるため、銀行口座開設や携帯電話の契約、買い物やゴミ出し等の生活面や、雇用契約の説明など事務的なことや日常業務に関すること等、様々なサポートをしている。(さくらコミュニティーサービス)

(3)監理団体の選定、現在監理団体から受けている支援等

①監理団体の選定

(法人と価値観を共有できるかという視点で選定)

✓ 現在利用している監理団体は、送り出し機関と緊密な連携関係を築いていたこと、技能実習生に対する尊重の姿勢が当法人と同じであり、最も重視している価値観を共有できたことを理由に選定した。監理団体から受けた支援としては以下が挙げられる。(くだまつ平成会)

- 内定から入国までの間の、生活費補助や日本語学習支援、介護の勉強支援や日本での暮らしに関する情報提供
- 就業後には、定期及び随時の相談対応及び通訳派遣
- 休日の旅行のコーディネートや同行、他業種のベトナム人技能実習生との BBQ 企画等のレクリエーション
- 日本語検定試験の付き添い

(理事長が監理団体を設立)

✓ 理事長が設立から関与した監理団体を利用している。毎月監理団体の職員が法人を訪問し、技能実習生の勤務状況の確認を行うほか、3 ヶ月に 1 度の訪問では国に提出する書類の確認を行っている。なお、監理団体の担当者と技能実習生とが、法人訪問時に直接やり取りをすることはないが、入国後講習の際に対応をしていた通訳の職員とは SNS を通じて直接やり取りをしているようである。(梓友会)

②現在監理団体から受けている支援

(定期的な面談の実施)

✓ 担当者が月に 1 回程度事業所を訪れ、職員及び本人との面談を実施している。(芳野ケアサポート)

(より細分化された技能実習計画様式の提供)

✓ 技能実習計画に関して、監理団体より提供のあった記入様式は業務内容が非常に細かく分かれており日次で実施項目をチェックすることができる。これに基づき、技能実習

認定申請時に作成したものよりもより細やかな技能実習計画を策定しようと考えているところである。（芳野ケアサポート）

（４）外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

①成果

（日本人職員のモチベーション向上）

- ✓ 受入れの成果としては、学習意欲の高いスタッフが加わったことで日本人職員にも好影響があったことが挙げられる。課題という点では、日本語を「話す力」を鍛えることと、技術だけでなく介護の「理念」に対する理解を深めることが指摘できる。（くだまつ平成会）
- ✓ 技能実習生の前向きかつ一生懸命な姿勢を見て、日本人職員全員のモチベーションが向上した。同時に、技能実習生の存在が、利用者にも温かな風をもたらしてくれている。言葉が理解できない場合にも、会話のキャッチボールをしようという技能実習生の思いが確実に利用者に伝わっているようである。（芳野ケアサポート）

（異文化理解の促進）

- ✓ 海外の方との関わりにより、色々な国のことや異なる習慣、文化を知ることができ、互いに学び合うことができる。比較対象があり、自分の国のことを相対化することで、人は成長するため、外国人介護人材の受入れは日本人職員にとっても非常に良い影響を与えていると思う。（奈良東病院）

（人材の質の向上）

- ✓ 受入れ国では技能実習応募者を一定数確保できており、今後人材要件にこだわって選抜していくことで人材の質が向上していくと期待している。（さくらコミュニティーサービス）

②課題

（監理団体選定の難しさ）

- ✓ 監理団体の選定が難しいと感じている。「事前教育がしっかりしていること」を監理団体の選定条件としたが、事業所の所在地と離れている監理団体の場合は技能実習生受入れ後のフォロー体制が十分ではない可能性がある。（梓友会）

（適切な人材マネジメントの実現）

- ✓ 本人と外国人のバランス、有資格者とそうでない職員のバランス、長期的に日本で働く人と短期で母国に帰る人のバランスを考えてうまく人材を確保し、マネジメントしていくのは非常に難しいと感じている。国の政策に合わせながら、また様子を見つつ進めていきたい。（奈良東病院）

（業務の標準化と指導者の育成）

- ✓ 業務の標準化やマニュアルの整備が今後ますます重要になると考えている。現状は、サービスのあり方が属人的であったり、教育に関しても「見て覚える」という側面が

強いが、今後多くの実習生を受け入れていくためにはこうしたあり方は見直す必要がある。また、現場の指導者、マネージャーの力量が問われることとなり、彼らの育成も課題である。（さくらコミュニティーサービス）

（５）外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

（受入れ人数枠の見直し）

✓ 受入れ人数枠の考え方を現在よりも柔軟にしてほしい。現在は、日本人の従業員数が基準とされているが、それ以外の要件を増やして受入れ人数を増やせる方向に見直してほしい。（くだまつ平成会）

（技能実習が中断した際の事業者の保護）

✓ 技能実習生が「自己都合」「やむを得ない都合」で実習中止となった場合のルールに、送り出し国による違いがあり、明確化を進めてほしい。技能実習生の処遇や人権を守るルールの整備が進んでいるのに対して、「自己都合」による中断の際に事業者が置かれている立場は弱いと感じている。（くだまつ平成会）

（語学力向上への支援）

✓ 国や自治体が主体となって、技能実習生の語学研修に関する助成金や、語学研修への補助金等を充実させてほしい。（梓友会）

（小規模法人への支援）

✓ 小規模な法人の場合は、技能実習生を受け入れようとしても、何から取り組んで良いのかわからなかったり、人的リソースの不足により、受入れ国や監理団体を十分に検討できなかったりしていると考えられる。例えば、受入れ国や優良な監理団体を都道府県がある程度リストアップして、介護事業者に提示することも必要ではないか。（梓友会）

（技能実習生の子育て・教育に対する支援）

✓ 外国人労働者にとって、就労している間に子どもを安心して預けられるような環境は非常に重要である。外国人子女の教育環境整備や、外国人が子どもの教育について相談できるような場所の整備などに取り組んでもらいたい。（奈良東病院）

（先進事例の情報共有）

✓ 技能実習指導員講習の受講や取組事例の聴取等を通じて、様々な情報をキャッチしていたことが、受入れに係る不安の軽減に大いに役立った。今後もぜひ取組事例の共有や事業者の生の声の発信を行っていただけるとありがたい。（芳野ケアサポート）

（事業者同士の連携）

✓ 技能実習生の受入れに取り組む事業者に対して、資金面での支援や人材育成に取り組む上でのサポートが提供されると望ましい。また、現状は個々の介護サービス事業者が個別に活動している状況にあり、事業者同士が「人材」をテーマとして情報共有を図ることのできる場を提供してもらいたい。（さくらコミュニティーサービス）

◆技能実習生調査

（１）日本で介護職種の技能実習生として就業することを望んだ理由

- ✓ 日本の高齢者が、年齢を重ねても元気に生活する秘訣はなんなのか、そのためにどのような支援が行われているのか、勉強したいと思った。
- ✓ 日本で介護の仕事をすることが、自分自身の将来の役に立つと思った。
- ✓ 母国でも高齢化が進んでおり、近い将来多くの人が介護を必要とするため、ここの経験が役立つと思った。
- ✓ 自身の祖父が高齢となり介護が必要になったが、国内に介護施設が少なかった[20]ために、介護をしてあげられずに後悔していた。日本の介護はしっかりしていると母国でも有名だったので、日本で介護の技術を学んで、将来は両親の世話をしたいと思った。
- ✓ 日本は安心・安全な良い国であり、真面目に仕事をする人が多いというイメージもある。私も、日本人の働き方を学びたいと思った。

（２）日本での仕事について（頑張っていること、難しい仕事等）

- ✓ 周囲の人の言葉を理解することに意識している。方言を使っていることに「教科書と違う」と驚いた。
- ✓ 楽しい仕事は、介護職員と利用者さんがたくさんコミュニケーションをとることのできるレクリエーションの時間である。
- ✓ 難しい仕事は、利用者ひとりひとりの違いに対応すること。どうするのが一番いいのかを考えて対応しなければいけないが、まだ難しい。
- ✓ ここでの仕事はどれも楽しく、特に利用者の方々とお話できるのは楽しい。
- ✓ みんな話すのが速く、聞き取りが間に合わないこともあり、申し送りが一番難しい。
- ✓ 楽しい仕事は利用者さんと話をすることである。例えば、今年で何歳とか、いま何時か、今日は何月何日かを質問すると、利用者さんが教えてくれるので楽しい。
- ✓ 常に日本語を聞き続けること、日本語を意識しながら生活することで、習得した。利用者の方々とのコミュニケーションを通じた学びも大きい。
- ✓ 排泄介助が難しい。介助できなかったら利用者の方も困ってしまうため、大切な仕事であるがまだまだである。また、食事のメニューは、食べたことがないものばかりなので、覚えるのが難しい。利用者の方にしっかり伝えられるようになりたい。

（３）日本での生活について

- ✓ 必要な情報は、職員から聞いたり、インターネットで探したり、同じ国の出身者のグループから聞くなどして対応している。

[20] 回答した技能実習生の母国にも介護施設はあるものの、基本的には独居老人しか入居できないとのこと。

- ✓ 母国ではごみの分別は行わないため、分別という発想自体がなかったのだが、来日後に教えていただいた。今ではゴミ出しも１人で行うことができる。一緒に住んでいる別の技能実習生と役割分担で行っている。
- ✓ 休日は同じ国出身の友達と遊んだり、買い物に行ったりする。
- ✓ 母国の家族とは毎日連絡を取っている。また、休日は日本語の勉強をしたり、スーパーに買い物に行っている。スーパーでの買い物は慣れたが、日本は母国と比べて野菜の種類が少なく、高い。手続きは、監理団体と会社が手伝ってくれたので、困ったことはない。
- ✓ 生活に十分な給料をもらえている。休日の日本語の勉強には、平日より長い時間を使っている。（平日は１時間、休日は２時間）。
- ✓ 給料の使い道は、半分は家族への仕送り、半分は自分の生活費（旅行、外食、洋服の購入）に充てている。

（４）日本に来てよかったこと

- ✓ しっかりと介護について勉強できるのが嬉しい。しっかり勉強したい。
- ✓ 仕事においては、わからないことがあるということ、日本語が正しくない場合もあること等を前提に理解を示したうえで、色々なことを教えてくれる。利用者の方も、職員の方も、様々な面で自分をサポートしてくれるので、日本で就労して本当によかったと思う。
- ✓ ここでみんなと働き、介護の仕事ができたことをうれしく思う。
- ✓ 今住んでいる部屋の近くには、スーパー等のお店がたくさんあってとても便利だ。母国で暮らしていた町よりも便利。母国にいた時に、日本語の先生が「九州は美人が多いと言われている」と話してくれた。日本の地図をインターネットで見て、こんな町に来たいなあと思っていたところに、来ることができた。海も山もあって、景色もいい。
- ✓ 仕事で日本の介護の技術をいっぱい勉強できることが良かった。

（５）現在の仕事、生活について困っていること

- ✓ 日本の文化やマナー等でわからないことがあれば、母国にいる日本人の先生に SNS 経由で質問する。
- ✓ 困っていることはない。困ったらすぐに誰かに相談し、教えてもらうことができている。
- ✓ 母国にいる時から日本語を勉強していたし、来日してからも継続的に勉強しているので、日本での生活に自信が持てていた。特に困ったことはない。
- ✓ 道や電車やバスの乗り方も難しい。スマートフォンで検索しても、上司や同僚に聞いてもまだ慣れない。

（６）将来の夢

- ✓ 将来は、母国で日本語の先生になり、休日には高齢者ケアのボランティアをしたい。たくさんのおじいちゃん、おばあちゃんが人生の最期までいきいきと楽しんで暮らしていけるような支援をしたいと思っている。
- ✓ 介護技術を身に付けて、お金をたくさん稼ぎたい。
- ✓ ここでの経験を生かし、さらにもっと勉強して、いずれ母国で介護の先生になりたい。
- ✓ 日本で 3 年間の技能実習を終えた後は、母国で日本の介護の技術を教えたい。その一方で、チャンスがいただけるならば技能実習終了後も日本で勉強を続けたい。
- ✓ 日本でしっかりと介護について勉強し、将来は母国で介護施設を作り、介護の先生になりたい。自分の両親が高齢になったときに、世話をできる環境を整えたい。

３．地方公共団体　ヒアリング調査

（１）外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

①関係者による情報共有、協議の場の設置

- ✓ 県内での就労を希望する外国人介護人材の円滑な受入れ支援体制の構築を図ることを目的に、関係機関・団体、学識経験者、行政各部署を構成員として「外国人介護人材受入推進協議会」を設置した。（大分県）
- ✓ 外国人介護人材の受入れに係る効果的な施策を検討するためのご意見や、政策そのものへの提案を頂くことを目的に、老人福祉施設協議会、老人保健施設協会、介護福祉士養成施設連絡協議会、介護福祉士会、有識者で構成する「外国人介護人材対策協議会」を設置し、県の外国人介護人材の就労状況等の調査や事業所の受入れニーズの把握、他県の先進事例や送り出し国に関する情報の共有の場としている。（岐阜県）
- ✓ 県内に本所があり介護分野を扱う監理団体 15 団体と介護事業者団体、職能団体等による協議会「群馬県介護関連監理団体等連絡協議会」を設置。本会は、介護分野の技能実習生の受入れを促進するため、県が関係団体に声掛けを行い組織化したものである。関係者間の情報交換の場を設けることで、連携のネットワークを構築している。（群馬県）

②外国人介護職員を対象としたセミナーの開催

- ✓ 県内の介護事業所で働く外国人（主な対象は技能実習生だが、永住者・定住者の参加も可能）を対象に、介護現場で活用できるレクリエーションや介護技術の基礎的知識、また介護現場で使う日本語等について学ぶ集合研修を開催。（大分県）
- ✓ 介護分野の外国人技能実習生を対象に、日本語能力を N3 レベルに引き上げることを目的とした日本語学習セミナーを開催、日本語能力試験に向けた勉強方法等を学ぶ。（兵庫県）
- ✓ 主に在住外国人の方を対象として、介護職員初任者研修修了程度の研修を平成 30 年度から実施している。（岐阜県）
- ✓ EPA 等に基づき来日した外国人介護人材や市内で就労中の外国籍市民等を対象に、介護の現場で必要とされる実践的な日本語を教える講座等を実施している。（横浜市）
- ✓ EPA に基づき来日した介護福祉士候補生の介護福祉士国家試験合格に向け、直前期対策研修を実施している。（横浜市）
- ✓ 技能実習制度による外国人介護職員の円滑な職場定着を目的とし、介護技術の向上を含む日本語研修を開催。集合研修 1 回と通信添削 6 回を組み合わせた内容としており、集合研修では「介護の日本語」「介護技能」「群馬県の文化の理解」等を、通信添削では「介護や生活の場で使用する漢字や表現・読み書き」「介護記録に対応可能な読み書き」等を学ぶ。（群馬県）

③介護事業者を対象としたセミナーの開催、情報提供

- ✓ 県内介護事業者を対象に、外国人介護人材の受入れ制度等の総論的な内容や、受入れに向けた事前準備、受け入れた施設の事例等を学ぶセミナーを開催している。（大分県）
- ✓ 外国人介護職員を受け入れる施設や事業所に対し、受入れ準備のためのセミナーを開催。内容は、「外国人技能実習制度の概要や実務の流れ」「現場でできる実習生への日本語教育」、「送り出し国の概要や習慣」、「効果的な OJT」、「実際の受入れ施設の方に『役割や課題』などを現場の声」等で、「介護」の技能実習ができる職場づくりのためのヒントを提供することを目的としている。（兵庫県）
- ✓ 外国人介護人材の受入れを円滑に進めるため、受入れを検討している介護事業者や就労希望の在住外国人の方の疑問や悩みごとにお答えする相談窓口を中部学院大学に運営を委託して同大学キャンパス内に設置している。（岐阜県）
- ✓ 外国人材の受入れを検討している介護事業者を対象としたセミナーを開催。外国人の雇用等に関する情報提供や事例紹介を行うとともに、県内に所在する監理団体が活動状況を紹介するためのブースも設置している。（群馬県）
- ✓ 介護労働安定センターの職員が事業所を訪問して話を伺い、その内容に応じて適切な専門家を選定し、派遣する仕組みがある。介護事業所で働く外国人職員の増加を見据え、平成 29 年度より派遣する専門家に「多文化共生推進士」を加えている。（群馬県）

④介護事業者における教育訓練費用の補助

- ✓ 介護現場でスムーズに就労・定着を図るため、外国人介護人材を受け入れている事業所が、外国人介護人材に対して介護技術等の研修を実施するための経費を助成する。（兵庫県）
- ✓ 介護事業者が介護職員の介護職員初任者研修又は従事者研修の受講経費を負担した場合の一部を補助する事業を外国人にも適用している。（岐阜県）

⑤外国人介護人材受入れスキームの構築

- ✓ 設立費用を兵庫県と神戸市が半額ずつ負担し、社会福祉協議会を支援する形で「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設立。同センターは監理団体としての許可を取得し、ベトナムからの技能実習生受入れに向けて準備を行っている。（兵庫県）
- ✓ 優秀な介護人材を県内の介護施設に受け入れる体制を構築するため、県がベトナムの企業と互いに協力関係を結ぶことを内容とする覚書を締結し、ベトナムから特定技能「介護」での人材受入れを行うスキーム構築に取り組んでいる。具体的には、ベトナム国内の養成機関に、大分県に送り出す「特定技能」外国人材を養成するコース（以下「大分県コース」と表記）を設立予定であり、その運営や送り出しに関する業務を連携先のベトナム企業が担当する。日本国内では県社会福祉協議が大分県コースの講師候補養成、プログラム監修や県内でベトナム人介護人材の受入れを希望する事業者の募集、マッチング支援などを行う。（大分県）
- ✓ ベトナムのドンア大学において、本市介護施設での就労を希望する学生や卒業生に対

して訪日前に日本語等の研修（訪日前日本語等研修事業）を実施している。（横浜市）

- ✓ 海外からの介護人材受入れ促進のため、ベトナム及び中国の複数の自治体や看護系の大学・専門学校・職業訓練校と「覚書」を締結している。これにより、日本語レベルがN4 以上で意欲のある学生を「インターンシップ生」として市内の事業所へ受け入れる仕組みを構築した。（横浜市）
- ✓ 介護福祉士養成施設や介護施設等が現地に足を運んで、介護職としての来日、就業を希望する外国人に「介護とはどんな仕事なのか」「どんな生活を送ることになるのか」を説明し、マッチングを図るプログラムを実施している。（横浜市）

⑥その他

（住居の支援）

- ✓ 介護施設を運営する法人が新たに介護職員を雇用した上で補助対象の物件をその職員用の住居として借り上げた場合に、市が 1/2（上限 3 万）を助成する事業（住居借上支援事業）を実施している。支援期間は最長 5 年間で、支援の対象は「新規に雇用した介護職員」のため日本人も対象となるが、現在補助対象となっているのは外国人が大半である。（横浜市）

（留学生支援）

- ✓ 海外から介護福祉士を目指して来日する留学生を対象に、日本語学校及び介護福祉士専門学校に通うための学費を補助している。（横浜市）
- ✓ 外国人介護福祉人材育成支援協議会を立ち上げ、「東川町外国人介護福祉人材育成奨学金」の支給を行っている。協議会は町を含む 16 町 41 施設で構成され、町内に所在する旭川福祉専門学校の留学生に対する年 250 万円の奨学金の支給と、奨学生に対する就業先介護施設のマッチングを実施している。（東川町）

（２）外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

（ワンストップでの相談対応）

- ✓ 多文化共生総合相談に対応するワンストップ機能を有する拠点を開設し、電話通訳等も活用しながら多言語で相談対応にあたっている。（兵庫県、大分県、横浜市）
- ✓ 県内に住む外国人のための在留手続や雇用・医療・福祉・出産・子育て・子の教育等に係る相談対応窓口を庁内に開設している。5 か国語に対応しており、あらゆる相談を一元的に受け付けたうえで、必要に応じて関係機関につなぐ。なお、県内各地の市町村から寄せられる相談に対しては、同センターの相談員が電話やテレビ電話で支援する体制を整備している。（群馬県）

（外国人子女への支援）

- ✓ 外国人の子女が日本で暮らす上で、日本語と母語の両方の習得が中途半端になってしまうという問題があるため、母語教育についても重視し支援を行っている。（兵庫県）

✓ 市教育委員会において、外国人児童・生徒、保護者への支援充実を目的に、平成 29 年に日本語支援拠点施設「ひまわり」を開設し、「学校ガイダンス」「学校生活への早期適応」「集中的な日本語指導」の 3 つの取組を行っている。（横浜市）

（庁内外の連携体制構築）

✓ 県内在住外国人と地域住民が互いの人権を尊重するとともに、安心して快適に暮らすことができる地域社会の実現を図るため、必要な施策を総合的かつ効果的に実施することを目的とした全庁的組織として「岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進本部」を設置、知事、副知事、教育長、警察本部長、県の各部局長を構成員として、県庁内の取組状況報告や県内の外国人材受入れ企業を招へいした事例報告などを通して、県全体の動きを把握共有している。（岐阜県）

✓ 県内の外国人材の受入れ・共生に向けた取組を県と市町村とが連携して推進することを目的に、県及び市町村関連部局を構成員とした「大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」と県庁内関連部局を構成員とした「大分県外国人材の受入れ・共生のための庁内連絡会議」を設置し、いずれも年 2 回程度開催している。（大分県）

（監理団体への支援）

✓ 県中小企業団体中央会の機能強化を通じ、県内監理団体の質の向上を図っている。具体的には、中央会を中心とし、県内に本部を置く監理団体を構成員とする「大分県技能実習生受入れ監理団体協議会」を設置、情報提供や監理団体同士の情報交換等を行う。（大分県）

（生活に必要な知識を伝える冊子の作成）

✓ 急増する外国人住民と受け入れる日本人住民が共に暮らしやすいまちづくりを目指して、市南区において、「来日初期の方のための多言語冊子」を作成、活用している。主な内容は、住居や交通ルール等来日初期の生活に必要な知識や地域の魅力などの情報で、来日初期の外国人を対象に、この冊子を活用して基本的な生活ルール等を対面で説明する「生活ガイダンス」等も実施している。（横浜市）

（多文化共生を考えるイベントの開催）

✓ 外国人材受入れや多文化共生に対する理解の浸透を目的としたミニシンポジウム「外国人活躍推進キャラバン」を開催予定。外国人が今後増えていく中で、地域をどうしていきたいかという観点を重視し、外国人を含めた地域づくりのあり方を考える機会の提供を意図したプログラムとしている。（群馬県）

（自治体職員向けのマニュアル作成）

✓ 外国人材の受入れ実績が少ない自治体担当者や、受入れ関連部局に着任したばかりで知識が十分でない自治体担当者等向けの受入れマニュアルの作成を予定している。（群馬県）

（３）外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

（情報の集約・提供）

- ✓ 外国人関連の施策は様々な省庁で展開されている。現在はそれぞれのウェブサイトを 1 つずつ見て情報を入手しているため、それらの情報を 1 つに集約した場があると助かる。（兵庫県）

（手続きの簡素化）

- ✓ 技能実習生の受入れに際し、入管手続きに非常に時間がかかるとの声が事業者から寄せられている。事業者側は各種準備を整えた上で外国人介護人材の受入れを待っているのであり、手続きがよりスムーズに進むと良い。（大分県）
- ✓ 受け入れ時の審査や書類の提出など入国手続が煩雑で難しく、これらがより簡略化されればより多くの自治体が外国人受け入れに挑戦しやすくなるのではないかと感じている。（東川町）

（住居の確保）

- ✓ 受け入れた人材の住居の確保が課題となっている。日本人職員であれば自宅と職場が離れていても車で通勤することができるが、外国人は通勤手段が徒歩か自転車に限られることが多い。しかし山間部に位置する施設等の場合は近隣に適当な住宅がないことも多く、空き家をリフォームして貸し出すケースもあるが簡単ではない。何らかの支援施策が必要である。（大分県）

（都市部集中への対応）

- ✓ 特定技能は転職が可能となっているため、都市部への集中が懸念されることについての対策と介護事業者の懸念払拭に向けての周知を行っていただきたい。（岐阜県）

４．監理団体　ヒアリング調査

（１）外国人技能実習生に対する支援

①　入国前

（現地を訪問しフォローアップ）

✓　内定から入国までの期間には頻繁に現地に足を運び、食事会などを開いてコミュニケーションをとるようにしている。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（研修の実施）

✓　現地に専用施設を設けて、日本語研修や介護導入講座を実施している。内定した実習生たちが、日本の生活に馴染めるように日本語で寮生活をし、授業を受けながら、日本の習慣、言語、マナーを学んでいる。（宮崎ウッド事業協同組合）

②　入国後

（丁寧な入国後講習）

✓　入国後講習は警察や行政書士等による講話のほか、ゴミの分別方法など生活に即した実践的な内容としている。そのほか外部から講師を招いての日本語講習や介護導入講習も行っている。この講習期間中は通訳が必ず同席するようにし、確実に内容を理解できるようサポートする。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

✓　組合独自の介護実習用研修施設にて入国後講習及び企業配属前講習を行っている。研修生は共同生活を送りながら、日本での基本的な生活のしかた、考え方を基本から学び、警察署や消防署での講習など生活環境に慣れるための各種講座を受講する。（宮崎ウッド事業協同組合）

③　就労開始後

（きめ細やかな相談対応を実施）

✓　実習生に対しては組合のベトナム人通訳が相談対応をきめ細かく行う。特に入国から半年間は色々と悩みやトラブルが多く、例えば宅配便の不在通知が入っていたが再配達依頼方法がわからない、家の電気やガスの調子が悪い、といった相談から、体調がひどく悪く救急車を呼びたい、といった緊急の要請まで様々な連絡が寄せられる。実習生からの相談内容はすべて記録、組合内で共有しており、何かあればすぐに訪問したり、事業者との間に入って調整を行ったりしている。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（自動車を持たないことに配慮した食材配達支援）

✓　24 時間の相談対応体制、巡回訪問の際の通訳者同行、すべての技能実習生との面談といった基礎的な支援に加えて、組合独自の取組として「食材配達支援」を実施している。技能実習生が自動車を持たず重い物の運搬には苦労が伴うことを踏まえた支援であり、あらかじめ技能実習生から注文を受けて、巡回時にその食材等を寮に配達する。注文の頻度や内容を通じて、技能実習生の健康や心理面での変化をキャッチする手段としても役立っている。（宮崎ウッド事業協同組合）

（２）受入れ事業者に対する支援

①　フェーズ１（受入れ検討）

（問い合わせ対応や制度説明）

✓　問い合わせがあった場合には事業者を訪問するなどして、技能実習生制度の制度概要から説明を行う。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（労働条件設定への助言）

✓　同組合が受け入れる介護職種の技能実習生は、ベトナムで看護系の大学を卒業している方たちであるため、賃金設定はそれに見合った形で、最低賃金よりも高く設定するよう受入れ事業者に依頼している。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（現地視察ツアーの実施）

✓　受入れを希望する事業者や受入れを検討している事業者に向けて現地視察ツアーを企画・提供している。視察先は、介護職の提携送り出し機関がある中国とモンゴルで、現地の日本語学校や介護施設を訪問し、技能実習生を目指している生徒の様子やその国の食事や文化などの実情を事業者に体感してもらうことが目的である。（宮崎ウッド事業協同組合）

②　フェーズ２（採用活動）

（事業者の現地訪問を支援）

✓　採用決定時は必ず事業者に送り出し国を訪問してもらい、候補生と直接会って面接してもらうようにしている。その際は必ず組合職員も同席する。複数の受入れ事業者が同時に訪問するというわけではなく、それぞれの事業者の都合のいいタイミングで現地訪問日程を組む。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

③　フェーズ３（受入れ準備）

（技能実習計画策定支援）

✓　介護職種の技能実習生受入れを専門とするスタッフが技能実習計画の作成について、受入れ事業者の職員や技能実習生指導員、生活指導員へアドバイスを行っている。（宮崎ウッド事業協同組合）

④　フェーズ４（就労・生活への適応）

（事業者と実習生の間に入った支援）

✓　事業者からの相談や、事業者と実習生との間に入った調整などに随時対応している。特に労働条件や給与明細などについては複雑であるため、組合も間に入って丁寧に説明している。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（毎月の訪問時には必ず実習生と面談）

✓　毎月の巡回時には就労環境と家の環境を必ず確認し、通訳も同席して必ず実習生全員と面談する。巡回時に非番であっても家を訪問し、必ず話をする機会を設けるようにしている。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（通訳の派遣によって円滑なコミュニケーションを支援）

✓ 配属当初のオリエンテーションに通訳を派遣しているほか、毎月の巡回への同行、事業者側からの突発的な通訳の派遣要請にも随時対応し、事業者と技能実習生との円滑なコミュニケーションを支援している。これを実現するために、組合直属の通訳だけでなく、県内各地域に非常勤の通訳者を配置して県内全域を網羅できる体制を整備している。（宮崎ウッド事業協同組合）

⑤ フェーズ 5（習熟・キャリアアップ）

（実習生の長期的なキャリア形成を見据えた相談対応）

✓ 技能実習生の中には、日本で継続して介護職として働く意思を持っている方も多く、事業者からの相談対応や実習生への直接のアドバイス提供等を実施している。（宮崎ウッド事業協同組合）

（３）支援を行う上での課題

（受入れ事業者の理解不足）

✓ 日本人は説明が少なく、暗黙の了解で理解してもらおうとする傾向がある。そのようなコミュニケーションでは外国人に活躍してもらうことはできないため、その点を受入れ事業者にしっかり理解していただく必要があると考えている。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（日本語学習支援のさらなる充実）

✓ 日本語学習支援をさらに充実させたいと考えているが、技能実習生本人にも介護事業者にも金銭的な余裕はなく、財源の問題からなかなか実現できずにいる。（宮崎ウッド事業協同組合）

（４）行政との連携、行政への要望事項

（災害時の支援）

- ✓ 災害発生時には、どうしても外国人は得られる情報が少ないため心配である。災害の多い地域ではないが、災害発生時の外国人への支援を充実させてほしい。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（税や社会保障料の仕組みに関する情報提供）

- ✓ 外国人にとって税金や社会保険料の仕組みを理解することは難しく、意図せず住民税等を滞納してしまうケースもあると聞く。例えばそのあたりの制度を解説した外国語のパンフレットを作るなど、わかりやすく周知してほしい。（山口ビジネススキルアップ協同組合）

（受入れ事業所への経済的支援）

- ✓ 技能実習生の受入れには日本人職員の採用以上に経費がかかり、今後大規模事業者のみが受け入れられる流れになることを懸念している。行政による、受入れ事業所への支援が必要ではないか。（宮崎ウッド事業協同組合）

第四章　技能実習生の円滑な受入れ・定着のために

１．円滑な受入れ・定着を実現するための留意点

本事業で実施した各種調査の結果、技能実習生を受け入れた事業所の多くが受入れに満足しており、今後も技能実習生を積極的に受け入れたいと考えていることが分かった。例えば、技能実習生が意欲的に働く姿が日本人職員にとって刺激となった、技能実習生を指導する過程で職場のチームワークが向上したなど、技能実習生の受入れは「技能移転」という本来の制度趣旨にとどまらず、受け入れた日本人職員や事業所の側にも好影響をもたらしている。また、利用者が技能実習生との交流を喜んでいるという声も多く挙がっており、これもまた貴重な効果といえるだろう。

他方で、本事業の調査結果を踏まえると、以下に挙げる点に留意することで、より一層円滑な受入れ・定着を図ることができると考えられる。外国人介護人材を受け入れる介護事業所、地方公共団体、監理団体それぞれ主体別に留意点を整理する。

（１）外国人介護人材を受け入れる介護事業所

■　現場の人員不足への配慮

現在、技能実習生を受け入れているのは必ずしも大規模法人、大規模事業所ばかりではない。介護業界が多くの小規模な法人及び事業所から構成されていることを踏まえれば、小規模法人等において技能実習生の受入れが今後も進んでいくものと考えられる。業界全体で人員不足が課題となる中、現場の職員が限られた体制で技能実習生の指導・育成に取り組むことは、職員自身にとって負担となるだけでなく、実習生が受ける指導の質を低下させる要因となりうる。受入れ準備を進める上では、技能実習生の視点に立った準備だけでなく、技能実習指導員等の指導担当者へのフォロー体制づくりをはじめ、現場負担の軽減に向けて、業務整理、人員配置の見直し、IT 化や新しい機器の導入等による業務効率化に取り組むことが重要である。

■　ノウハウの共有

技能実習生を受け入れている事業所には、これまでに外国人介護人材を雇用した経験のない事業所も少なくない。外国人材の活用に不慣れな中では、受入れに向けた職場環境の整備や効果的なコミュニケーションのとり方など、効果的・効率的な方法にたどり着くまでに試行錯誤の時間を要してしまう。こうした経験の不足を補うためには、事業所同士が日常的に情報を共有できるネットワークを形成していくことが重要である。

■　内定から入国までの待機期間におけるサポート

現在、受入れ事業所が監理団体との手続きを開始してから技能実習生を実際に受け入れるまでに、想定よりも長い期間要する可能性もある。受入れまでの期間は個々のケースによ

って幅がみられるものの、事業所においては一定の期間を要することを踏まえた上で受入れまでの計画を立てることが必要である。また、監理団体とも協力しつつ、受入れ準備の一環として技能実習生に対する経済的支援や学習支援、モチベーション維持に向けた働きかけを実施することが必要である。

また、入国後の就業規則や生活、労働環境等の重要な説明事項については母国語で正確に詳しく情報提供を行うことが必要である。

■　技能実習計画策定に当たっての十分な検討と着実な計画実行

技能実習計画の策定に力を入れて取り組むことで、より良い計画が立案できるだけでなく、受入れに向けて必要な準備が明確になる、受入れに向けた職員間の連携体制が密になる、育成を通じて目指す「人材像」が職員間で共有されるなど、副次的に得られるメリットがある。さらに、先進事業者の中には、技能実習候補生の声を取り入れて計画を作成したり、技能実習開始後に週次の計画や業務をより細分化した計画を改めて作成したりといった取組が見られた。技能実習計画の策定に当たり検討を深めるとともに、実習開始後にも計画の着実な実行に向けて工夫を続けていくことが重要である。

■　職場への順応の促進

小規模事業所で就業するケースを中心に、技能実習生の中には職場で唯一の外国人介護人材として働いている者も少なくない。職場で安定した人間関係を築くことができないことは、順調な技能習得や定着の阻害要因ともなり得る。このため、同じ法人において複数名の技能実習生を受け入れている場合には同じアパートに住居を用意する、外国人職員同士や外国人職員と日本人職員との交流の機会を用意するなど、技能実習生を孤立させないよう配慮した取組が必要である。

■　地域の中で安心して暮らせるための配慮

技能実習生が、職場だけでなく地域社会にも順応できるよう行政はもちろん事業者においても、相談受付体制の整備や生活に必要な情報の多言語での提供など、技能実習生が暮らしやすい環境づくりに配慮することが期待される。加えて、地元の警察署に対して外国人が新しく暮らし始めることを伝えたり、技能実習生が賃貸住宅で暮らす場合には大家への挨拶に付き添ったりするなど、地域の側に働きかけることで円滑な受入れに向けた理解や支援を引き出していくこともポイントと言える。

技能実習生は「労働者」であるだけでなく地域における「生活者」でもあり、実習期間に地域の暮らしやすさを感じた技能実習生が帰国後に知人・友人にその経験談を伝えることがあれば、次の世代の外国人介護人材の受け入れにもつながっていくだろう。技能実習生の地域への適応を支援することで、多文化共生の地域づくりに寄与することは、社会福祉施設としての役割を果たすという点でも有意義と考えられる。

■　効果的な指導・研修の実現

技能実習生の受入れ事業所においては、技能実習指導員を中心としたきめ細かな業務指導や日報の添削による日本語学習支援等、質の高い教育・研修を提供することが重要である。

この点では日本人職員の指導力を向上させていくことが重要な意味を持ち、属人的なサービス提供のあり方や「見て覚える」といった指導法を見直して、業務・指導の標準化を図ると同時に日本人職員自身のスキルアップを支援していくことも求められる。

■　長期的なキャリア支援

技能実習生の中には、実習終了後には母国へ帰って日本語や介護の指導者になることを望む方もいれば、機会さえあるならば引き続き日本で介護職として学び続けたいと願っている方もいる。事業者においては、本人の意向を尊重しつつ、介護の技能・技術や語学力の向上を支援して長期的な視点から彼ら・彼女らのキャリアアップ実現を後押ししていくことが期待される。例えば、在留資格「特定技能」が創設されたことを踏まえ、同資格への移行について本人の意向を確認したり、制度に係る情報を提供したりして支援していくことも１つのポイントである。

■　人材戦略の一環としての「技能実習生受入れ」という視点

一部の事業者においては、長期的な事業経営、人材育成の観点から技能実習生の受入れを選択し、人員配置の見直しをするなど、法人あるいは事業所を挙げての取組を行っていた。技能実習生の受入れ事業所や法人には、技能実習生を日本人職員と同様に人材ポートフォリオの中に位置付け、技能実習生一人ひとりの個別性に応じた様々な配慮を行いながら、その活躍促進に向けて様々な取組を行っていくことが期待される。そして、長期的な視点をもって、技能実習生の採用・育成を人材戦略の一環として位置付けていくことが重要である。

（２）地方公共団体

■　庁内外の連携・情報共有体制の構築

外国人材の受入れ・定着を支援するためには、介護事業者支援を担当する福祉部局のみならず、雇用労働部局、教育関連部局、多文化共生関連の部局等、庁内の各部署を横断する形で情報共有・連携がなされる必要がある。また、都道府県と市区町村との間で必要な情報共有や連携がなされることも重要であろう。さらに、外国人介護人材受入れに関する取組については、事業者団体や職能団体、地域の監理団体といった関係団体と行政との連携も不可欠である。こうした取組は一部の地方公共団体においては既に実践されているケースもあり、今後、行政が関係団体に声をかけて会議体を構成し、定期的な情報共有の場を持つなどネットワークを構築していくことが望まれる。

■　介護事業者に対する情報提供

外国人介護人材の受入れ支援に積極的に取り組む地方公共団体では、介護事業者に対するセミナーの開催や個別相談対応、ガイドブックの作成等を通じ、外国人介護人材の受入れ制度等の総論的な内容や、受入れに向けた事前準備、受け入れた施設の事例について情報提供を行っている。技能実習制度の趣旨や制度内容、留意点についての十分な理解がないままに技能実習生を受け入れてトラブルになることがないよう、地方公共団体には、介護事業者に対する中立的な立場からの情報提供が期待される。また、受入れ事業者同士が情報交換できる場の設置や、技能実習生を指導する職員に対する教育研修の実施といった支援も有用であろう。また、行政や民間団体が複数の事業所を巡回訪問することで、事業所間に情報を共有させ「経験談」を他の事業所へと広めていくという方法も有効と考えられる。

■　監理団体に関する支援

現在、技能実習生を受け入れている事業所の中には、遠方に所在する監理団体と契約しているケースも少なくない。事業所と監理団体の距離が物理的に近いことで、結果的に支援の頻度や密度を担保されるとも言え、事業所が望む限り、近隣において監理団体を確保できることが好ましい。加えて、監理団体の提供するサービスやそれにかかる費用には大きな幅があり、監理団体の選定が難しいという声も調査の中で聞かれたところである。これらの点に関しては、例えば行政が事業所と監理団体の出会う機会を提供するほか、地域に所在する監理団体の情報を発信していくことも一案であろう。それらの第一歩として、まずは監理団体の分布や活動状況を明らかにすべく、実態を把握する必要がある。

また、介護事業者支援の一環として、地域の監理団体のノウハウ向上を支援することも有用である。地域の監理団体が相互に情報交換を行う場の設置や、監理団体に対する積極的な情報提供、相談対応等が望まれる。なお、監理団体は技能実習開始後も受入れ事業者や実習生と定期的に面談の機会を持っている。地方公共団体においては監理団体との意見交換を通じて技能実習生が生活上何に困っているのかといった情報を収集し、外国人が暮らしやすい地域づくりに生かしていくことが望まれる。

（３）監理団体

■　受入れ事業者、実習生に対するきめ細やかな相談対応

監理団体の業務は多岐にわたるが、中でも受入れ事業者と技能実習生本人への相談対応は、円滑な受入れ・定着のために非常に重要である。制度上定められた定期訪問において仕事や生活の様子を確認するのはもちろんのこと、特に入国後間もない期間（半年程度）は随時きめ細かく相談対応を行うことが期待される。実習生が職場の人間関係に慣れておらず、また日本語能力が意思疎通を行うのに十分ではない場合、事業者と実習生との間で認識の齟齬や誤解が生じることもある。トラブルになる前に監理団体が事業者と実習生との間に立ってコミュニケーションを支援することが重要である。

■　現地送り出し機関と受入れ事業者との間に立った支援

採用決定から実際の入国までの待機期間に、来日を断念してしまうケースもあるとの指摘がある。現地訪問時には待機中の技能実習候補生と会ってコミュニケーションをとる、待機中（入国前）の日本語の学習を支援する、Web 会議システム等を用いて受入れ事業者と技能実習候補生が話す場を設けるといった支援が監理団体には求められる。

また、入国後に「母国で聞いていた就労条件（給与等）と実態が違う」ということになると技能実習生の不信感やトラブルにつながりやすい。額面給与だけではなく、税や社会保障料がどのような仕組みでどの程度引かれるのか、見込みの残業時間はどの程度で残業代はどのくらいになるのか、日本での生活にはどの程度の費用がかかり、手元に残る金額はいくらになるのか、といった情報を送り出し機関及び技能実習候補生に母国語で丁寧に説明することも不可欠である。送り出し機関が候補生に対して誤った説明をすることのないよう、監理団体によるチェックが求められる。

２．円滑な受入れ・定着を実現するための具体的方策

✓　本事業の調査結果に基づき、介護職種の外国人技能実習生受入れの５つのフェーズにおいて①介護事業者が直面しうる課題や対処すべき事項と、②課題等に適切に対応していくための方策を整理すると以下のとおりである。

図表 4-1　介護職種の外国人技能実習生受入れの５つのフェーズにおいて①介護事業者が直面しうる課題や対処すべき事項と、②課題等に適切に対応していくための方策

	①介護事業者が直面しうる課題・対処すべき事項	②課題等に対応する方策（実施主体別）		
		介護事業者	地方公共団体	監理団体
フェーズ① 受入れ検討	✓　制度理解	✓　情報収集	✓　制度等に関する情報提供 ✓　相談対応窓口の設置	✓　情報提供
	✓　賃金等雇用条件の設定	✓　近隣地域における受入れ事例の参照 ✓　社会保険労務士等の専門家による助言の要請		✓　雇用条件設定に関するアドバイス
	✓　受入れ国の選定	✓　現地訪問・調査		
	✓　監理団体・送り出し機関の選定	✓　監理団体・送り出し機関との面談 ✓　説明会への参加	✓　地域内の事業所、監理団体等が連携するプラットフォームの構築 ✓　自治体が関与した監理団体の設立	✓　説明会の開催
	✓　検討状況に関する職員や利用者との情報共有	✓　受入れ計画に関する経営層からの情報発信や職員・利用者からの意見の収集		
フェーズ② 採用活動	✓　外国語対応	✓　採用関連書類の多言語化		✓　採用関連書類の翻訳支援
	✓　適切な技能水準の候補者の確保	✓　人材要件と処遇の設定における十分な検討 ✓　教育に力を入れる送り出し機関の選定		✓　送り出し機関と連携した訪日前研修（語学及び介護知識・技能等）
	✓　候補者の的確な選定	✓　候補者に関する情報収集 ✓　監理団体や送り出し機関との連携の確保		✓　送り出し国への訪問及び現地での採用面接への同行支援
フェーズ③ 受入れ準備	✓　（特に、初めて外国人介護人材を受け入れる場合）ノウハウの習得	✓　他の事業所との情報共有、ネットワーク形成	✓　受入れノウハウや留意点を教授するセミナー等の開催	✓　実習生の円滑な受入れのためのノウハウや留意点の情報提供
	✓　技能実習計画の策定	✓　技能実習指導員を中心とした検討、複数の職員による議論 ✓　検討状況に関する技能実習候補生との情報共有やその意見の反映		✓　技能実習計画作成に関するアドバイス
	✓　受入れ体制の整備	✓　人員配置の見直し ✓　就業規定等の見直し ✓　マニュアルの作成や多言語対応	✓　社会保険労務士等専門家派遣 ✓　事業者向け専門相談窓口の設置	
	✓　受入れに伴い増大する現場負担に対する対応	✓　ICT 導入や分担の見直し等を通じた業務の効率化	✓　ICT 機器導入等に係る経費の補助 ✓　業務効率化のためのノウハウ提供	
	✓　適切な業務指導環境の確保	✓　職員向け指導研修の実施	✓　指導員向け研修の実施	
	✓　受入れに係る職員・利用者の理解の確保	✓　職員・利用者とその家族に対する説明		
	✓　受入れまでの「待機期間」発生に対する対処	✓　「待機期間」の発生を前提とした受入れ計画の策定 ✓　候補者に対する経済的支援・学習支援、モチベーション維持に向けた働きかけ		✓　現地訪問等による内定者との丁寧なコミュニケーション ✓　現地の内定者と受入れ事業者とのビデオ会議の支援
フェーズ④ 就労・生活へ	✓　住環境の整備	✓　住居の確保 ✓　日用品の購入	✓　住居借り上げに対する助成 ✓　空き家活用など住居確保の支援	

	①介護事業者が直面しうる課題・対処すべき事項	②課題等に対応する方策（実施主体別）		
		介護事業者	地方公共団体	監理団体
の適応	✓ 生活基盤の整備	✓ 同じ国籍の外国人職員による相談対応	✓ 生活相談窓口の設置	✓ きめ細かい相談対応
	✓ 日本の生活習慣や文化の理解・適応	✓ 生活指導員をはじめとした日本人職員による相談対応や日々の暮らしに関わる情報の提供 ✓ 交流機会を兼ねた年中行事等の開催	✓ 来日後間もない外国人住民向けパンフレットの作成	✓ 入国後講習 ✓ 生活面も含めた実習生への相談対応
	✓ 居住地域への順応	✓ 生活に必要な情報の多言語での提供 ✓ 警察署や消防署等の地域の機関との連携 ✓ 大家や近隣住民への挨拶への同行	✓ 日本人住民との交流機会の提供 ✓ 行政情報の多言語化	✓ 実習生同士の交流機会提供
	✓ 職場への順応	✓ 歓迎会等の交流機会の確保 ✓ 同一職場への複数名の技能実習生配置 ✓ 同じ国籍の外国人職員によるサポート ✓ 面談等による定期的な業務状況の把握		✓ 定期的な職場訪問 ✓ 事業者と実習生の間に立った支援
	✓ 介護技術・日本語レベルの向上	✓ 日本語学習支援 ✓ 細やかな技能実習計画の策定 ✓ 介護技術・知識に係る学習教材等の提供	✓ 語学学習支援 ✓ 外国人介護人材向けに特化した研修の開催 ✓ 実習生に対する教育訓練を実施する事業者への助成	✓ 入国後講習 ✓ 技能実習評価試験に関する情報提供・アドバイス
	✓ （日本人職員の）異文化理解	✓ 職員向け研修		✓ 外国人と一緒に働く上で留意すべきポイント等について情報提供
フェーズ⑤習熟（キャリアアップ）	✓ 効率的な知識・技術習得の支援	✓ 技能実習指導員を中心としたきめ細かな業務指導 ✓ 適時適切な技能実習計画の見直し ✓ 日報の添削等を通じた継続的な日本語学習支援	✓ 外国人介護人材の国家資格取得費用支援	
	✓ （効率的な知識・技術習得の支援を実現するための）日本人職員の指導力向上	✓ 業務・指導の方法の標準化 ✓ 日本人職員のスキルアップ支援		
	✓ 長期的なキャリア支援	✓ （本人のキャリア展望を踏まえた）介護知識・技術や日本語技能の向上支援 ✓ 「特定技能」等の他の在留資格への移行に関する情報提供		✓ 実習生本人との面談を通じた希望聴取
	✓ 適切な待遇設定	✓ 技能レベルの向上に応じた待遇の見直し		✓ 適切な待遇設定に関するアドバイス
	✓ モチベーション維持	✓ 定期的な評価とフィードバック ✓ 定期面談等コミュニケーション機会の確保		✓ 定期的なフォローアップ

資　料　編

Ⅰ　技能実習制度アンケート

調査票

令和元年度老人保健健康増進等事業

技能実習制度による外国人介護職員受入れに関する実態調査

【本調査にご回答いただくに当たっての確認事項】

１．本調査について

・本調査は、厚生労働省の令和元年度老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入れの実態等に関する調査研究事業」の一環として実施しております。

２．調査対象

・2019 年6月 30 日までに介護職種に係る技能実習計画の認定を受けた全ての事業所を調査対象としております。

３．調査基準日

・特に断りがない限り、令和元年 10 月1日時点の状況についてお答えください。

４．ご回答いただきたい方

・事業所の責任者の方（施設長等）又は人事労務をご担当されている方に、ご回答をお願いいたします。

５．調査提出締切日

・**令和元年 11 月8日（金）**までにご投函くださいますよう、お願いいたします。

６．ご記入に当たっての留意点

・本調査のご回答内容については、秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲でありのままの現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じるようなことは一切ございません。

・本調査結果は事業報告書として取りまとめ、弊社ホームページにて公表します（2020 年 4 月）。調査結果の公表に当たっては、統計処理を行ったうえで掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。

・弊社はプライバシーマーク認定事業者です。ご提出いただきました個人情報は弊社の「お客さまの個人情報保護に関するプライバシーポリシー」に則り厳重に管理します。

７．本調査で使用している用語について

・外国人：日本の国籍を有していない者をいいます。

・職員：全ての職員をいいます。職種は問いません。

・介護職員：「介護職」に従事する職員をいいます。資格は、特に指定がない限り問いません。

・外国人職員：外国人の職員をいいます。職種や在留資格は問いません。

・外国人介護職員：「介護職」に従事する外国人職員をいいます。在留資格は、特に指定がない限り問いません。

・技能実習生：介護職種に係る外国人技能実習生をいいます。

８．問合せ先：

MIZUHO みずほ情報総研株式会社

社会政策コンサルティング部

担当：林、大谷、杉田、古川 Tel: 03-5281-5276（月～金曜日、10 時～17 時）

★次ページから設問が始まります。ご協力をどうぞよろしくお願い致します。★

【ヒアリング調査ご協力のお願い】

本事業では、技能実習制度による外国人介護職員の受入れに係る取組事例を収集するため、アンケート調査と並行してヒアリング調査を実施しております。お差支えなければ、ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えください。また、ご協力いただける場合は、ご連絡先をご記入ください。

なお、以下の「ヒアリング調査協力可否」で「1．協力できる」に○をつけて頂いた方には、**技能実習制度による外国人介護職員の受入れに関する全国的な最新動向を把握できる資料として、本アンケート調査結果と取組事例のまとめをご提供致します**。ご協力のほど、何卒よろしくお願い致します。

ヒアリング調査 協力可否	1. 協力できる　　3. 協力できない		
貴事業所名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒		

Ⅰ　貴事業所等について

問1　貴事業所及び貴事業所の経営主体（貴法人）についてお伺いします。

貴事業所について	所在地	都・道 府・県		市・区 町・村
	事業所の種類（あてはまるもの全てに○）	1. 介護予防サービス事業所 2. 地域密着型介護予防サービス事業所 3. 介護予防支援事業所	4. 居宅サービス事業所 5. 地域密着型サービス事業所 6. 居宅介護支援事業所	7. 介護保険施設 8. その他 ↴具体的に: （　　）
	利用定員数（計）	名	現在の利用者数（計）	名
	介護職員数（常勤換算）	1. 介護福祉士		名
		2. 上記以外の介護職員		名
		3. 合計		名
貴法人について	本部所在地			都・道 府・県
	種別（○は1つ）	1. 市区町村 2. 一部事務組合・広域連合 3. 社会福祉法人	4. 医療法人 5. 公益法人・日赤 6. 営利法人（会社）	7. その他の法人 ↴ （具体的に:　　）
	事業所数（※1）	事業所	職員数（計）（※1）（常勤換算）	人

※1　介護サービスの提供有無にかかわらず貴法人が運営する全ての施設・事業所数、職員数をご記入ください。

問2　貴事業所では、介護職員を十分に確保できていますか。（○は1つ）

1. 十分確保できている	2. おおむね確保できている	3. やや不足している	4. 非常に不足している

問3　貴事業所では、(1)現在介護職員の募集を行っていますか(○は1つ)。行っている場合には、(2)募集している介護職員の人数を、雇用形態別にご記入ください。

(1)介護職員募集の有無(○は1つ)		(2)募集人数	
1. 募集している	→	1. 常勤職員	人
2. 募集していない　⇒【問4へ】		2. 非常勤職員	人

問4　貴事業所では、(1)**技能実習制度以外の在留資格を有する外国人介護職員**を雇用したことがありますか(国籍は問いませんが、「介護職員」についてのみお答えください)。雇用したことがある場合には、(2)**初めて外国人介護職員を雇用した時期**(西暦年)及び(3)**現在雇用している外国人介護職員の数**もご記入ください。

在留資格	(1)雇用した経験の有無	(1)で「1」を選択した場合のみ	(2)初めて雇用した時期(西暦年)	(3)現在雇用中の外国人介護職員数
1. EPA(※1) 介護福祉士候補者・介護福祉士	1. 雇用したことがある 2. 雇用したことはない	→	年	人
2. 在留資格「介護」	1. 雇用したことがある 2. 雇用したことはない	→	年	人
3. 特定技能	1. 雇用したことがある 2. 雇用したことはない	→	年	人
4. 身分・地位に基づく在留資格(※2)	1. 雇用したことがある 2. 雇用したことはない	→	年	人
5. 上記以外の在留資格(※3)	1. 雇用したことがある 2. 雇用したことはない	→	年	人

※1　経済連携協定(インドネシア、フィリピン、ベトナム)
※2　永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等
※3　技術・人文知識・国際業務、留学生アルバイト・インターンシップ等

Ⅱ　介護職種に係る外国人技能実習生の就業状況について

問5　貴事業所における、(1)**介護職種に係る外国人技能実習生**(以下、「技能実習生」といいます。)の就業状況についてお答えください(○は1つ)(※)。また、(2)((1)で記載した「(現在の)就業状況」に関わらず)一度でも就業したことがある場合／今後就業予定がある場合には、その人数をご記入ください。

(1)介護職種に係る外国人技能実習生の就業状況

※一人でも就業中の場合には、「1」を選択してください。なお、就業開始6カ月以下で介護報酬算定上の人員としてカウントされない場合であっても、既に就業中であれば「1」を選び、「現在就業中の人数」に含めてください。

(2)就業したことのある／就業予定の人数

	現在就業中の人数	今後就業開始予定の人数	既に帰国した人数
1. 現在、就業中である →	人	人	人
2. 現在は就業していない(今後の就業開始予定は**ある**) →		人	人
3. 現在は就業していない(今後の就業開始予定は**ない**) →			人

⇒【問5(2)(3)にご回答いただいた後、調査終了です。】

問5(3)　≪問5(2)で「既に帰国した人数」に「1」以上の数を記入した場合のみ≫技能実習を途中終了した理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

1. 介護の仕事が大変だったため	8. 本人の健康上の都合による
2. 日本語の勉強が大変だったため	9. 本人の結婚や出産による
3. 待遇に納得できなかったため	10. 本人の家族の都合による
4. 職場の雰囲気に馴染めなかたため	11. 法人／事業所の都合による
5. 職場の人間関係がうまくいかなかったため	12. わからない
6. 地域に馴染めなかったため	13. その他　↴具体的に:
7. 日本の文化や生活習慣に馴染めなかったため	(　　)

問5(1)で「3. 現在は就業していない(今後の就業開始予定はない)」を選んだ方：

→設問は以上で終了です。ご協力、ありがとうございました。

問6　就業中／就業開始予定の技能実習生の待遇について、(1)～(3)の項目別にお答えください。(○は1つ)

(1)基本給の決定方法(○は1つ)

1. 月給制	3. 年俸制	5. その他　↴具体的に:
2. 時給制	4. 日給制	(　　)

(2)技能実習生1人につき、ひと月あたりの給与支払総額(**技能実習計画に「支給総額」として記載した金額**)

※**手当等も含めた給与総額**をご記入ください。また、複数の技能実習生を受け入れている場合には、一人あたりの平均額をご記入ください。

円

(3)昇給の有無(○は1つ)

1. 基本給の昇給がある	2. 基本給の昇給はない

問7　技能実習生を指導する技能実習指導員及び生活指導員の(1)人数(実数記入)及び(2)どのような方が指導を担っているか、お答えください(あてはまるもの全てに○)。

	(1)人数	(2)どのような方が指導を担っているか(あてはまるもの全てに○)		
1. 技能実習指導員	人	1. 施設長	3.日本人職員 (介護職以外)	5. 外国人職員(介護職以外)
		2.日本人職員 (介護職)	4. 外国人職員(介護職)	6. その他(　　)
2. 生活指導員	人	1. 施設長	3.日本人職員 (介護職以外)	5. 外国人職員(介護職以外)
		2.日本人職員 (介護職)	4. 外国人職員(介護職)	6. その他(　　)

Ⅲ 技能実習生の生活支援に向けた貴法人／貴事業所の取組等について

問8　貴事業所では、就業中／就業予定の技能実習生に対してどのような住まいを用意していますか(あてはまるもの全てに○)。

(1)住まいの形態(あてはまるもの全てに○)

1. 自社保有宿舎(事業所の敷地内)	3. 借り上げ宿舎(事業所の敷地内)	5. その他　↴具体的に:
2. 自社保有宿舎(事業所の敷地外)	4. 借り上げ宿舎(事業所の敷地外)	(　　)

(2)住環境(あてはまるもの全てに○)

1. 一人暮らし	3. ルームシェア(寝室も共同)
2. シェアハウス(寝室は個別)	4. その他(具体的に:　　)

問9　就業中／就業予定の技能実習生の生活を支援するために、どのような取組を行っていますか／行う予定ですか。(あてはまるもの全てに○)

1. 食事の提供・補助	12. 地域の日本人との交流機会の確保
2. 生活日用品の支給・補助	13. 地域の外国人との交流機会の確保
3. 日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供	14. 生活に必要な日本語を学ぶ機会の提供
4. 自転車の貸与／支給	15. 外国人同士がつながりやすい環境の整備
5. 交通ルールや交通に関するマナー等の説明	16. 日本人職員が外国人への理解を深めるための研修等の機会の確保
6. インターネット環境の提供	
7. 外国人サポートセンター等の地域資源や地域で利用できるサービスに関する情報提供	17. 日本人職員が技能実習生の生活支援を行うための研修等の機会の確保
8. 生活に必要な手続き等の実施サポート	18. 一時帰国のための長期休暇の配慮
9. 生活に関する相談対応(定期)	19.その他(具体的に:　　)
10. 生活に関する悩みや相談への日常的な対応	20. 特に何もしていない／行う予定はない
11. 周辺地域等の案内	

Ⅳ 技能実習生の受入れに向けた貴法人／貴事業所の取組等について

問 10 貴法人あるいは貴事業所では、技能実習生の受入れに向けて、以下に示す取組を行いましたか。また、実施した取組のなかで、最も「効果があった」と思うことは何ですか。（1）～（3）の段階別にお答えください。なお、事業所単位ではなく法人単位で実施した場合にも、「実施した取組」として○をつけてください。

（1）技能実習生の**受入れに向けた情報収集**の段階（あてはまるもの全てに○）

1. 技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し
2. 「行政」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
3. 「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
4. 他の受入れ施設の受入れ状況視察
5. 「業務フローや分担、人員配置の見直し等」による、現場の負担の軽減
6. 「IT 化や介護機器等の導入」による、現場の負担の軽減
7. 技能実習生受入れに関する「職員」の意向の把握
8. 技能実習生受入れに関する「利用者」の意向の把握
9. 専門家等からの受入れに係るアドバイス聴取
10. 1～9のいずれも実施していない

⇒ 上記で○をつけたもののうち、最も「効果があった」と思う取組（選択肢番号を1つ選んで記入） [　　]

（2）技能実習生**採用に向けた活動**の段階（あてはまるもの全てに○）

1. 採用関連書類（労働契約書等）の多言語化
2. 技能実習候補者との面談
3. 技能実習候補者の家族との面談
4. 技能実習候補者への適性検査の実施
5. 技能実習候補者に関する情報収集（技能実習候補者が提供した情報以外の情報の収集）
6. 1～5のいずれも実施していない

⇒ 上記で○をつけたもののうち、最も「効果があった」と思う取組（選択肢番号を1つ選んで記入） [　　]

（3）技能実習生**受入れ準備**の段階（あてはまるもの全てに○）

1. 受入れに対応する人員体制の整備（受入れ担当者の設置等）
2. 介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）
3. 介護業務の「レベル」の見える化（業務別の到達水準の整理等）
4. 事業所が目指す「介護の考え方」（理念等）の整理
5. 「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明
6. 「利用者とその家族」に対する技能実習生受入れに関する説明
7. 「指導方法等」に関する日本人職員向け研修
8. 「外国文化や生活習慣」に関する日本人職員向け研修
9. 技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（介護に関する知識等）
10. 技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（日本語）
11. 技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供
12. 技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供
13. 技能実習候補者の来日経費負担状況の確認（高額な来日経費を負担していないか等）
14. 技能実習候補者への来日に向けた経済的支援
15. 1～14 のいずれも実施していない

⇒ 上記で○をつけたもののうち、最も「効果があった」と思う取組（選択肢番号を1つ選んで記入） [　　]

問 11　受入れ検討～採用活動の段階において、(1)貴事業所のどなたかが就業中／就業予定の技能実習生の母国を訪問する機会はありましたか。訪問した場合には、(2)その主な目的もお答えください。

(1)訪問機会の有無(○は1つ)

1. 訪問した(事業所の責任者のみ訪問した)
2. 訪問した(事業所の責任者と現場職員が訪問した)
3. 訪問した(現場職員のみ訪問した)
4. 訪問していない(法人本部職員は訪問した)
5. 訪問していない(法人内の誰も訪問していない)
6. わからない

→ (2)訪問の目的(あてはまるもの全てに○)

1. 受入れ国の検討のための視察
2. 送り出し機関との面会
3. 養成機関(看護学校等)との面会
4. 技能実習候補者との面接
5. 採用予定の技能実習候補者との面会
6. 採用予定の技能実習候補者の家族との面会
7. その他(具体的に:　　)

以降は、問５（１）の回答状況に応じて以下の設問にお進みください。

問５（１）の回答（技能実習生の就業状況）	次に回答いただく設問 No.
1. 現在、就業中である	問 12（以下の設問）
2. 現在は就業していない(今後の就業開始予定は<u>ある</u>)	問 22（12 ページ）

問 12　貴法人あるいは貴事業所では、技能実習生の就業開始以降、以下に示す取組を行いましたか。また、実施した取組のなかで、最も「効果があった」と思うことは何ですか。(1)～(2)の段階別にお答えください。なお、事業所単位ではなく法人単位で実施した場合にも、「実施した取組」として○をつけてください。

(1)技能実習生が就業を開始し、**職場に定着する**段階(あてはまるもの全てに○)

1. 複数名の技能実習生の、同じ職場への配置
2. 技能実習生と同じ国籍の外国人による支援
3. 円滑に適応するためのサポーター配置(技能実習指導員、生活指導員以外)
4. 技能実習認定申請時に求められるレベル以上の細やかな実習計画策定
5. 定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認
6. 業務指導を通じた日本語学習支援
7. 日本語能力試験を見据えた学習機会の提供
8. 日本語能力試験を見据えた教材の提供
9. 他の施設や事業所の見学会の開催
10. 歓迎会や懇親会の開催
11. 1～10 のいずれも実施していない

→ 上記で○をつけたもののうち、最も「効果があった」と思う取組(選択肢番号を1つ選んで記入)　[　　]

(2)技能実習生が**キャリアアップを図る**段階(あてはまるもの全てに○)

※現時点では未実施の場合でも、今後行う予定があれば○をつけてください。

1. 定期的な評価とフィードバック
2. 技能等の習得状況に応じた実習計画の見直し
3. 技能等の習得状況に応じた技能実習生の待遇見直し
4. 技能実習生のｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ・ﾓﾁﾍﾞｰｼｮﾝ維持のための定期的な面談機会の設定
5. 技能実習生が技能等の習得状況を自ら確認・アピールする機会(成果報告会等)の確保
6. 介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供
7. 介護福祉士国家資格取得を見据えた教材の提供
8. 職員間の交流促進(クラブ活動や交流会等)
9. 1～8のいずれも実施していない

→ 上記で○をつけたもののうち、最も「効果があった」と思う取組(選択肢番号を1つ選んで記入)　[　　]

問 13　貴事業所が利用している監理団体について、以下の項目別にお答えください。

チェック欄 ☐ 企業単独型による受入れを行っている場合（監理団体を利用していない場合）には、左の枠に☑を入れたうえで、問 14 にお進みください。

（1）監理団体の所在地（○は一つ）

1. 貴事業所と同じ市町村内に所在
2. 貴事業所と異なる都道府県内に所在
3. 貴事業所と異なる都道府県内に所在

（2）監理団体との手続きを開始してから技能実習生が貴事業所で就業を開始するまでにかかった期間

※複数の技能実習生を受け入れている場合には、(A)手続き開始から就業開始までにかかった期間の平均をお答えください。また、(B)複数人の受入れを行ったなかで「最も短いケース」と「最も長いケース」でそれぞれどのくらいの期間がかかったか、お答えください。

A. 技能実習生の受入れにかかった期間
（複数人を受け入れている場合には、平均期間）
→ 年　か月程度

B. 複数の技能実習生を受け入れている場合には、以下もご記入ください。

B-1. 最も期間が短いケース
年　か月程度

B-2. 最も期間が長いケース
年　か月程度

（3）技能実習生一人につき、入国前から就労開始時までに監理団体に支払う費用（※）の総額

※監理費用には職業紹介費、講習費、その他諸経費を想定しています。

円

（4）技能実習生一人につき、就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額

円

（5）監理団体から提供を受けているサービス（あてはまるものすべてに○）

1. 受入れ事業所への定期的な巡回訪問　→頻度：月（　　）回程度
　→通訳者（○は1つ）：有り ・ 無し
2. 技能実習生からの相談受付
3. 技能実習生と一緒に働くことについての、日本人介護職員からの相談受付
4. 技能実習生に対する日本語学習の支援
5. 入国後講習以外での介護技術研修の実施等による、技能実習生の介護技術習得支援
6. 技能実習評価試験に向けた対策指導
7. その他（具体的に:　　）

（6）監理団体が提供するサービスに対する満足度(○は1つ)

1. 非常に満足している
2. 少し満足している
3. どちらでもない
4. 少し不満である
5. 非常に不満である

（7）（6）で選択した満足度について、その理由

※提供サービスの内容が具体的にわかるようにご記入ください。また、満足度が低い理由としてトラブル等が発生している場合にも、その内容をできるだけ具体的にご記入ください。

例）「技能実習開始後も、24 時間体制で技能実習生の相談にのってくれるため、技能実習生が監理団体の職員を信頼している」
「監理団体内部で入国後講習の実施体制を確立しており、質の高い教育を提供している」
「介護に関する知識がなく、技能実習計画書の作成を他機関に委託しているため、書類の内容を十分に理解できていない」　等

Ⅳ 貴事業所が受け入れている技能実習生について

問 14　貴事業所で**就業中の全ての技能実習生一人ひとり(※)**について、以下の項目別にお答えください。

	(1) 就業を開始した時期（西暦年と月を記入）	(2) 年齢（実数記入）	(3) 国籍（下の選択肢より、該当する選択肢番号を一つ選んで記入）	(4) 性別（○は1つ）		(5) 在留資格（○は1つ）		(6) 最終学歴（○は1つ）							(7) 入国時の日本語能力（○は1つ）			
				1. 男	2. 女	1. 技能実習1号	2. 技能実習2号	1. 中学校以下	2. 高等学校	3. 職業専門校等（二年以内）	4. 大学（三年以上）	5. 大学院	6. その他	7. わからない	1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当
記入例	2019 年 4 月	25	1	1	②女	①技能実習1号	2	1	2	③職業専門校等（二年以内）	4	5	6	7	1	2	③N3相当	4
1人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
2人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
3人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
4人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
5人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
6人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4
7人目	年 月			1	2	1	2	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4

※　多くの技能実習生を受け入れており、全員の情報を書ききれない場合には、お手数ですが本ページをコピーのうえ、全ての技能実習生の情報をお答えください。

(3)国籍について

技能実習生の国籍については、あてはまるものを以下の選択肢より選び、その**選択肢番号を１つ**ご記入ください。

【選択肢】

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

(10)従事している業務について

技能実習生の従事している業務については、あてはまるものを以下の選択肢より選び、その**選択肢番号を全て**ご記入ください。

※他者のサポートを受けながら従事している場合にも、「従事している業務」としてお選びください。

【選択肢】

1. 身じたく
2. 移乗・移動
3. 食事
4. 入浴・清潔保持
5. 排泄
6. 掃除
7. 洗濯
8. ﾍﾞｯﾄﾞﾒｲｸ
9. 食事の準備等
10. 掲示物等の管理
11. 申し送り
12. 会議への参加
13. 機能訓練補助・見守り
14. 福祉用具の点検・管理
15. 物品の補充や管理
16. 外出時の同行支援
17. ﾚｸﾘｴｰｼｮﾝ
18. 介護記録
19. アセスメント
20. 認知症ケア
21. 看取り

(8) 現在の日本語能力 (○は1つ)				(9) 母国での介護経験有無 (あてはまるもの全てに○)							(10) 従事している業務 (左ページ下の選択肢より、該当する選択肢番号を全て選んで記入)	(11) 外国人職員等の有無 (下の選択肢より、該当する選択肢番号を一つ選んで記入)
1. N1相当	2. N2相当	3. N3相当	4. N4相当	1. 看護系の養成校卒業	2. 看護の実務経験	3. 介護職(報酬あり)の経験	4. 介護職(ボランティア等)の経験	5. 高齢者ケアに関する学習	6. 両親等の親族の介護の経験	7. わからない		
1	(2)	3	4	1	2	3	4	(5)	(6)	7	1～10、13、15～21	1
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	7		

(11)外国人の職員等の有無について

外国人の職員等については、あてはまるものを以下の選択肢より選び、その**選択肢番号を１つ**ご記入ください。

【選択肢】 ※**「外国人の職員等」には介護職員以外の職員も含みます**。外国人の**在留資格や滞在年数・就業年数は問いません**。

1. 同じ事業所内に、同じ国出身の職員がいる
2. 同じ事業所内に、異なる国出身の職員がいる(同じ国出身の職員はいない)
3. 同じ事業所内にはいないが、同法人が運営する近隣事業所内に、同じ国出身の職員がいる
4. 同じ事業所内にはいないが、同法人が運営する近隣事業所内に、異なる国出身の職員がいる(同じ国出身の職員はいない)
5. 上記のいずれも当てはまらない

問 15　現在就労中の技能実習生のうち、既に実習を中止し帰国することが決まっている者はいますか。いる場合には、(1)その人数と(2)途中終了の理由(帰国理由)をお答えください。

(1)技能実習途中終了予定者の有無(○は1つ)

1. 帰国予定の者がいる　⇒(　　人)　2. 帰国予定の者はいない

(2)帰国理由
(あてはまるもの全てに○)

1. 介護の仕事が大変だったため	8. 本人の健康上の都合による
2. 日本語の勉強が大変だったため	9. 本人の結婚や出産による
3. 待遇に納得できなかったため	10. 本人の家族の都合による
4. 職場の雰囲気に馴染めなかたため	11. 法人／事業所の都合による
5. 職場の人間関係がうまくいかなかったため	12. わからない
6. 地域に馴染めなかったため	13. その他　↴具体的に:
7. 日本の文化や生活習慣に馴染めなかったため	(　　)

問 16　貴事業所では、技能実習生の今後のキャリアについてどのように考えていらっしゃいますか。事業所又は法人としての考えに最も近いものを1つお選びください。(○は1つ)

1. 技能実習終了後は帰国し、母国で活躍してほしい
2. 介護福祉士国家資格を取得し、日本で介護職を続けてほしい
3. 特定技能に移行し、日本で介護職を続けてほしい
4. まだ考えていない
5. わからない
6. その他(具体的に:　　)

Ⅴ 技能実習生の受入れに関する評価等について

問 17　技能実習生の受入れに関する現状の満足度を、以下の項目別にお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	1. 非常に満足している	2. ほぼ満足している	3. あまり満足していない	4. 満足していない	5. 分からない
(1)技能実習生が提供する介護サービスの質	1	2	3	4	5
(2)技能実習生の業務に対する意欲	1	2	3	4	5
(3)技能実習生に対する利用者の評価	1	2	3	4	5
(4)技能実習生に対する現場の日本人職員の評価	1	2	3	4	5
(5)技能実習生に対する事業所の責任者(施設長等)の評価	1	2	3	4	5
(6)総合満足度	1	2	3	4	5

問 18　技能実習生を受け入れて「良かったと思うこと」は何ですか。（あてはまるもの全てに○）

1. 事業所全体での介護サービスの質が向上した
2. 技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった
3. 職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった
4. 日本人職員の指導力が伸びた
5. 日本人職員の異文化理解が深まった
6. 利用者が技能実習生との交流を喜んでいる
7. 技能実習生の受入れをきっかけに、地域住民と交流機会が増えた
8. 受入れを機に介護の考え方を見直したことで、事業所内の「介護」に係る意識の統一化を図ることができた
9. 受入れを機に介護業務の再確認を行ったことで、業務内容や手順等の標準化を図ることができた
10. 技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった
11. 技能実習生の指導を通じて、海外への介護技能の移転を進めることができた
12. その他（具体的に:　　）
13. 特にない

⇒ 上記で○をつけたもののうち、最も「良かった」と感じること（選択肢番号を1つ選んで記入）　[　　]

問 19　技能実習生の受入れ、指導を行うなかで「難しいと感じること」は何ですか。（あてはまるもの全てに○）

1. 技能実習生のモチベーション維持が難しい
2. 技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい
3. 業務に必要な日本語の習得が十分ではない
4. 外国人職員と日本人職員の関係構築が上手くいかない
5. 技能実習生受入れに関する日本人職員の理解を得ることが難しい
6. 外国人が介護を行うことに関する利用者の理解を得ることが難しい
7. 日本と海外との間で、「介護」に関する考え方の違いがある
8. 文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい
9. 技能実習生に対する介護業務の指導が難しい
10. 技能実習生に対する介護技能の評価が難しい
11. 指導を担当する職員の負担が重い
12. 地方の事業所では技能実習生の採用そのものが難しい
13. 技能実習生が地域で孤立していると感じる
14. 技能実習生に対してどのような支援が有効かわからない
15. その他（具体的に:　　）
16. 特にない

⇒ 上記で○をつけたもののうち、最も「難しい」と感じること（選択肢番号を1つ選んで記入）　[　　]

問 20　貴事業所では、今後も技能実習生の受入れを行っていきたいと思いますか(○は1つ)(※)。「受け入れたい」と考えている場合には、（現在受け入れている技能実習生も含めて）おおよそ何人程度までであれば受入れ可能か、人数をご記入ください。

※現在既に十分な数の技能実習生を受け入れており、これ以上の受入れは検討していない場合でも、今後長期に渡って技能実習制度を活用した外国人介護職員の受入れを続けていきたいと考えている場合には、1又は2をお選びください。なお、その場合には「何人程度までであれば受入れ可能か」を記入する欄に、「現在受け入れている技能実習生の数」をご記入ください。

1. 積極的に受け入れたい　→おおよそ（　　）人程度まで　⇒【問 22 へ】
2. 必要に応じて受け入れたい　⇒【問 22 へ】
3. 受け入れたくない　⇒【問 21 へ】
4. わからない　⇒【問 22 へ】

問 21 ≪問 20 で「3. 受け入れたくない」を選択した場合のみ≫受入れに消極的な理由をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 特定技能による外国人介護職員の受入れを行いたいため
2. EPA による外国人介護職員の受入れを行いたいため
3. 在留資格「介護」による外国人介護職員の受入れを行いたいため
4. 技能実習生の受入れに関する利用者の理解を得られないため
5. 技能実習生の受入れに関する日本人職員の理解を得られないため
6. 受入れに必要な資金を十分に確保できないため
7. 指導員等、技能実習生の受入れに必要な人員体制を十分に確保できないため
8. 現在受け入れている技能実習生の働きぶり等に不満があるため
9. 受入れ前後の手続きが複雑でわかりにくいため
10. その他(具体的に:)
11. 特に理由はない・わからない

上記で○をつけたもののうち、最も当てはまる事項(選択肢番号を1つ選んで記入) [ ]

問 22 技能実習生の受入れに関して、行政等に対する要望をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい(具体的に:)
2. 受入れに関するコンサルティングの仕組みを整備してほしい
3. 入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい
4. 入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい
5. 小規模事業所についても、複数人の技能実習生の受入れを認めてほしい
6. 技能実習生を指導する職員に対する教育研修の機会を充実させてほしい
7. 受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい
8. 技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい
9. 受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい
10. 行政による監理団体の管理を強化してほしい(具体的に:)
11. 地域の複数の事業者が合同で技能実習生の採用活動を行えるような機会・仕組みがほしい
12.技能実習生の生活に関する支援を充実させてほしい(具体的に:)
13. 訪問系サービスを技能実習の対象に加えてほしい
14. その他(具体的に:)
15. 特にない・わからない

上記で○をつけたもののうち、最も強く要望する事項(選択肢番号を1つ選んで記入) [ ]

問 23 現在、技能実習を行うことができる事業所は「開設後3年を経過していること」が要件になっていますが、これについてどのように考えますか。(○は1つ)

1. 開設後の期間は問わなくてもよい
2. 開設後の期間は3年よりも短くてよい
3. 開設後3年を経過している必要がある
4. その他(具体的に:)

問 24 介護職種の技能実習制度やこのアンケート調査に関して、ご意見やご感想等がございましたら自由にご記入ください。

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

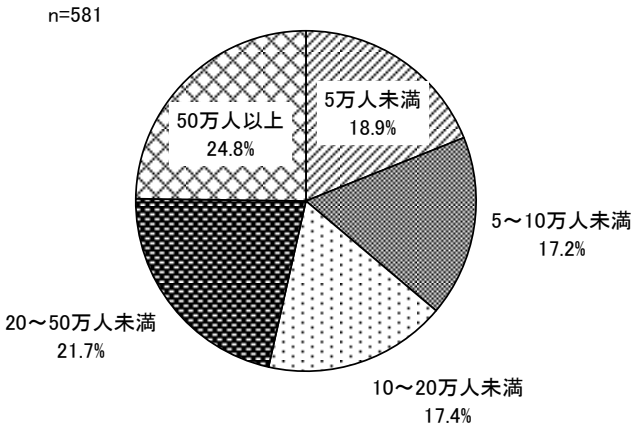
Ⅱ　技能実習制度アンケート
調査結果の詳細

1. 事業所について

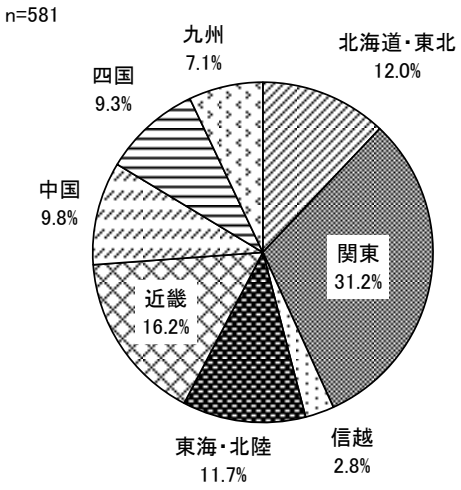
(1) 問 1 所在地

回答事業所の所在地（都市区分別）は、「政令指定都市」が 18.2%、「東京特別区」が 5.0%、「中核市」が 15.1%、「一般市」が 51.8%、「町村」が 9.8%となっている。

図表 5- 1 回答事業所の所在地：人口規模別（SA）

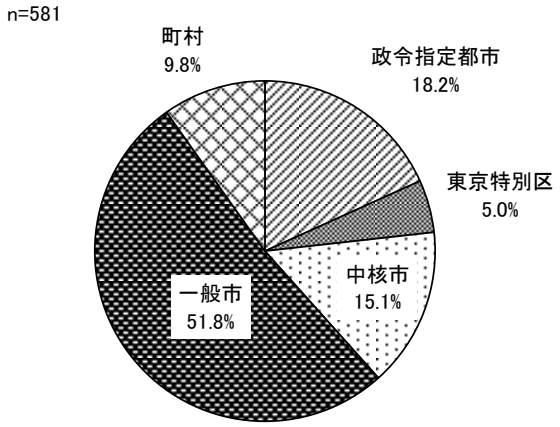


図表 5- 2 回答事業所の所在地：地域区分別（SA）



（注 1）回答が得られたもののうち、無効・非該当を除いて集計している。以下すべて同じ。
（注 2）異常値・回答ミスと判断される一部の回答を除外して集計している。以下すべて同じ。

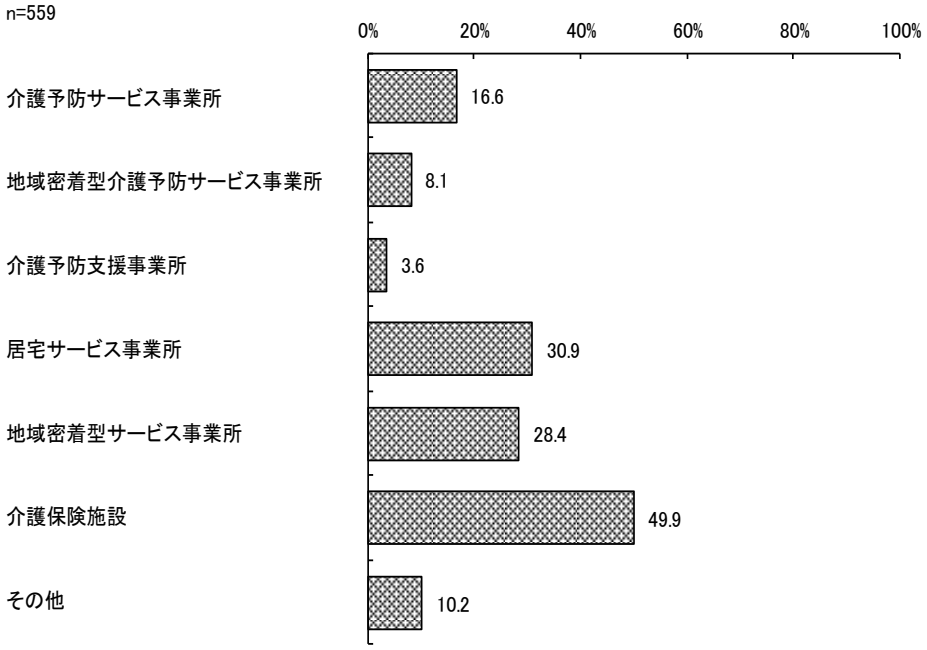
図表 5- 3 回答事業所の所在地:都市区分別(SA)



(2) 問 1 事業所の種類(MA)

事業所の種類は「介護保険施設」が 49.9%で最も多く、次いで「居宅サービス事業所」が 30.9%、「地域密着型介護予防サービス事業所」が 28.4%などとなっている。

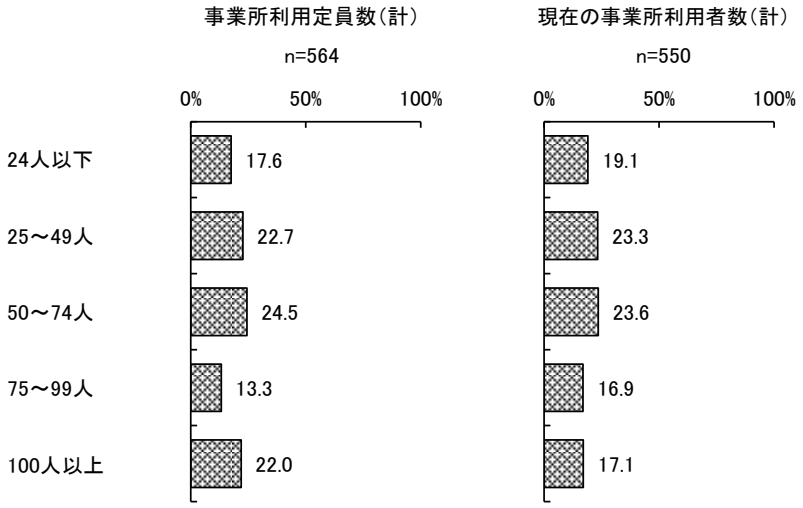
図表 5- 4 事業所の種類(MA)



(3) 問 1 利用定員数と現在の利用者数(実数)

利用定員数は「50～74 人」が 24.5%、「25～49 人」が 22.7%、「100 人以上」が 22.0%などとなっている。なお、現在の利用者数は、「50～74 人」が 23.6%、「25～49 人」が 23.3%、「24 人以下」が 19.1%などとなっている。

図表 5- 5 利用定員数と現在の利用者数(実数)



【回答事業所の利用定員数(計)】

回答事業所数	法人全体の職員数		
	平均値	最小値	最大値
564 事業所	72.59 人	6 人	1,000 人

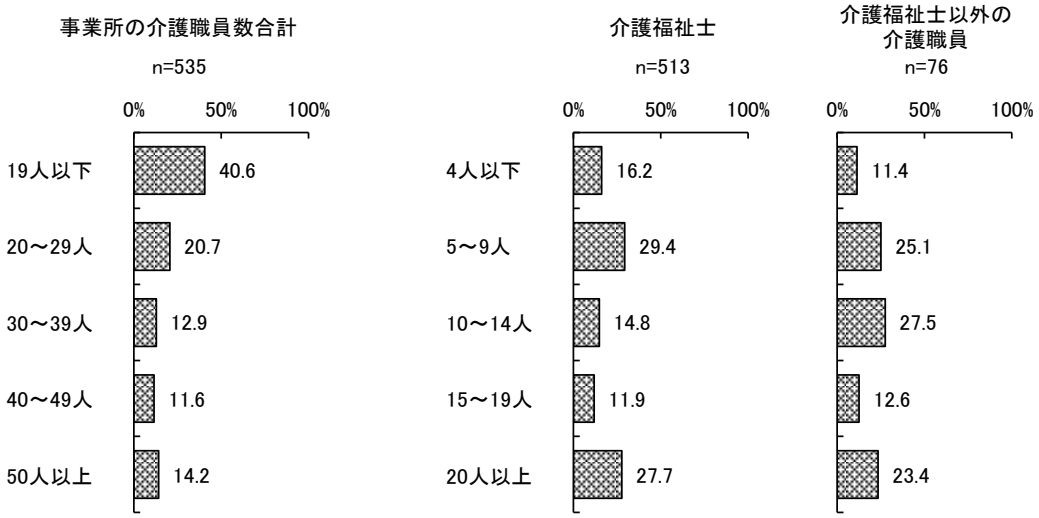
【回答事業所の利用者数(計)】

回答事業所数	法人全体の職員数		
	平均値	最小値	最大値
550 事業所	68.37 人	1 人	922 人

(4) 問 1 介護職員数(実数)

介護職員数は、「19 人以下」が 40.6%と最も多く、次いで「20～29 人」が 20.7%、「50 人以上」が 14.2%となっている。介護職員数(計)の平均値は、31.53 人であった。

図表 5-6 介護職員数(実数)



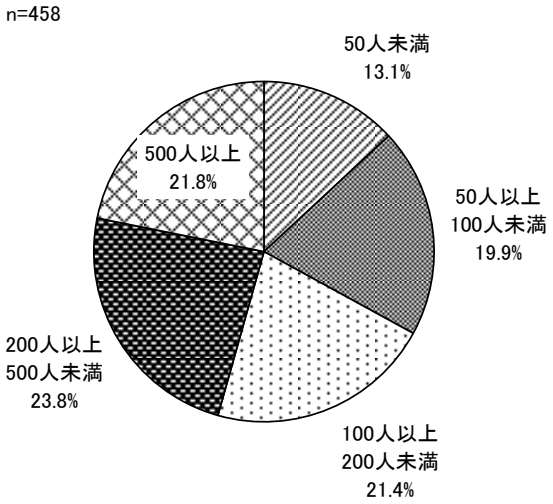
【回答事業所の介護職員数】

	回答事業所数	法人全体の職員数		
		平均値	最小値	最大値
介護職員数(計)	542 事業所	31.53 人	3 人	550 人
介護福祉士	528 事業所	14.91 人	0 人	150 人
介護福祉士以外	528 事業所	16.74 人	0 人	400 人

(5) 問 1 経営主体の法人規模(実数)

回答事業所の経営主体(法人)の規模(職員数(計))は、「50 人未満」が 13.1%、「50 人以上 100 人未満」が 19.9%、「100 人以上 200 人未満」が 21.4%、「200 人以上 500 人未満」が 23.8%、「500 人以上」が 21.8%となっている。

図表 5- 7 経営主体の法人規模(実数)



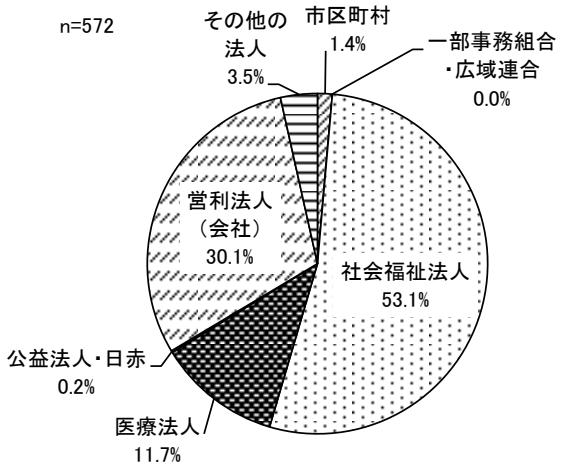
【経営主体の法人規模(職員数(計))】

回答事業所数	法人全体の職員数(計)		
	平均値	最小値	最大値
458 事業所	546.7 人	12 人	23,512 人

(6) 問 1 経営主体の法人種別(SA)

法人種別は、「社会福祉法人」が 53.1%と最も多く、以下、「営利法人(会社)」が 30.1%、「医療法人」が 11.7%と続く。

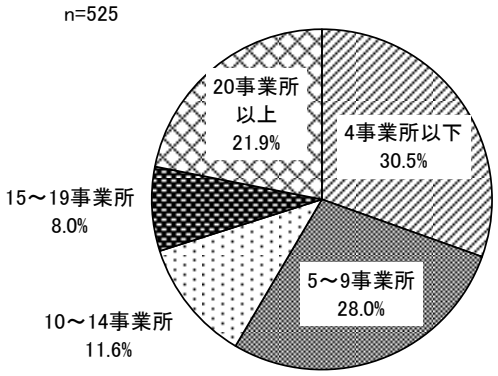
図表 5- 8 経営主体の法人種別(SA)



(7) 問 1 経営主体が運営する事業所の数(実数)

法人が運営する事業所数は「4 事業所以下」が 30.5%と最も多く、次いで「5～9 事業所」が 28.0%、「20 事業所以上」が 21.9%などとなっている。

図表 5- 9 経営主体が運営する事業所の数(実数)



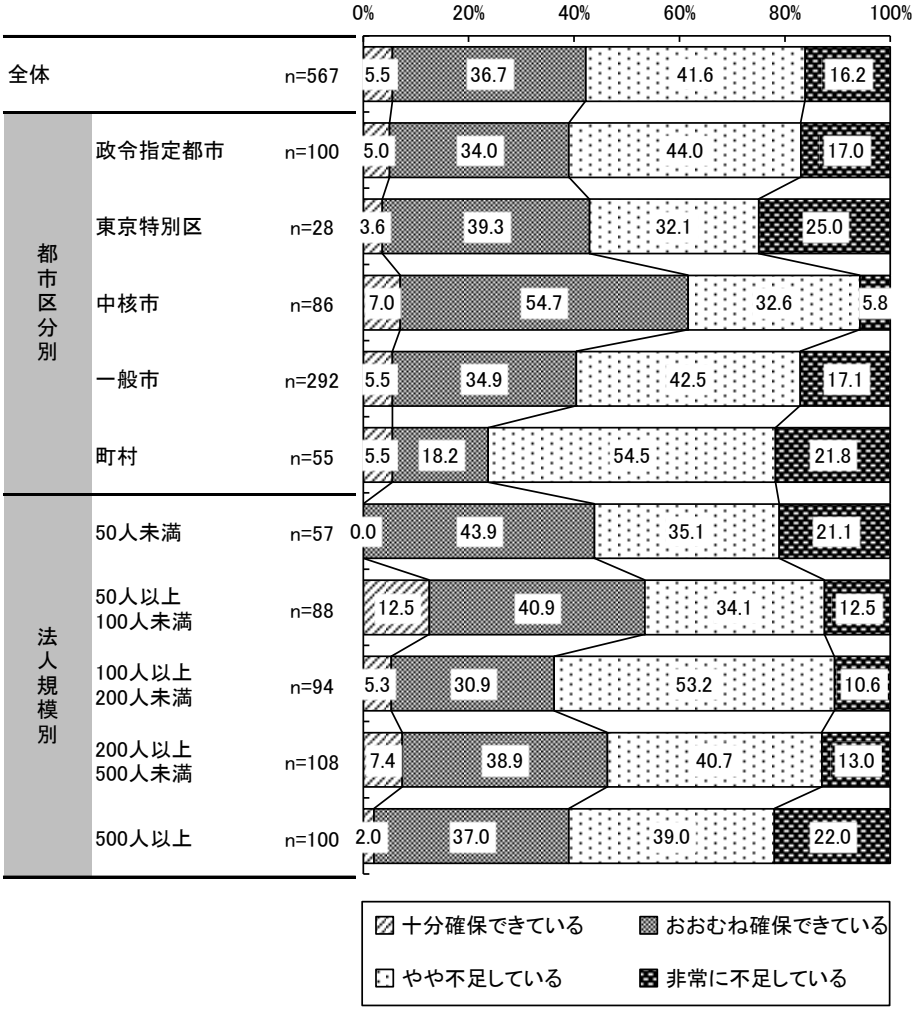
【経営主体が運営する事業所の数(計)】

回答事業所数	運営事業所数		
	平均値	最小値	最大値
525 事業所	24.53 事業所	1 事業所	1,350 事業所

(8) 問 2 介護職員の確保状況(SA)

介護職員の確保の状況については、「やや不足している」と回答する事業所の割合が 41.6%であった。都市区分別では、中核市で「やや不足している」又は「非常に不足している」と回答する割合が 38.4%と他より低いが、その他の都市では半数以上が不足感を感じている。特に町村は「やや不足している」又は「非常に不足している」と回答する割合が 76.3%と、人材不足の深刻な状況がうかがえる。

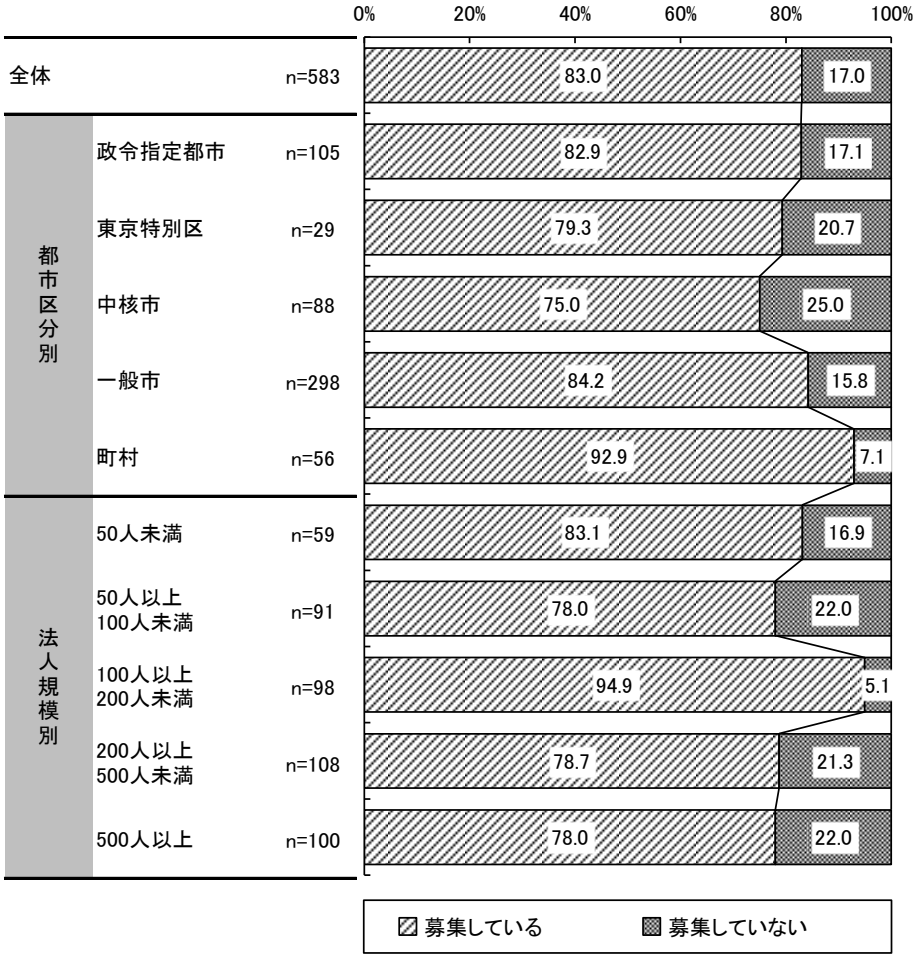
図表 5- 10 介護職員の確保状況(SA)



(9) 問 3 介護職員の募集状況(SA)

現在、介護職員の募集を行っている事業所が 8 割を超える。なお、「募集している」と回答する事業所における募集人数の平均値は、常勤職員が 3.06 人、非常勤職員が 2.30 人であった。

図表 5- 11 介護職員の募集状況(SA)



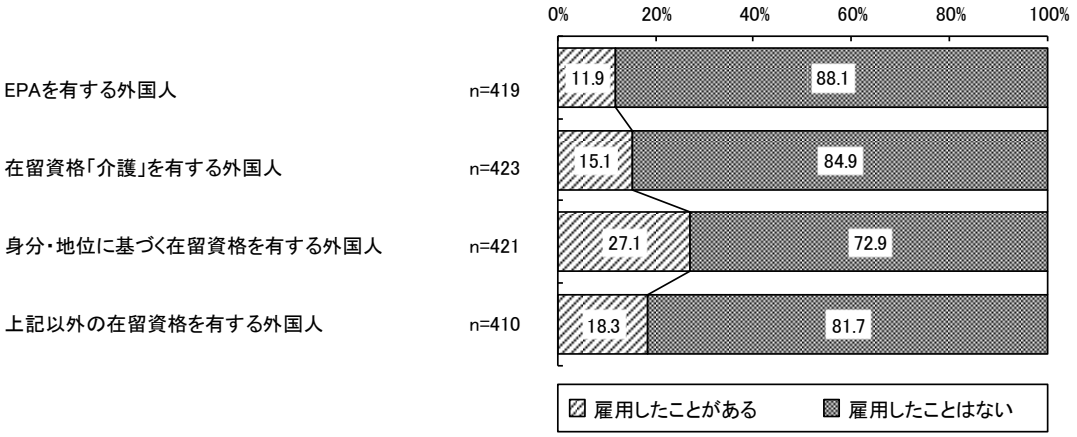
【現在募集している介護職員の数(計)】

	回答事業所数	法人全体の職員数		
		平均値	最小値	最大値
常勤職員	432 事業所	3.06 人	0 人	30 人
非常勤職員	310 事業所	2.30 人	0 人	15 人

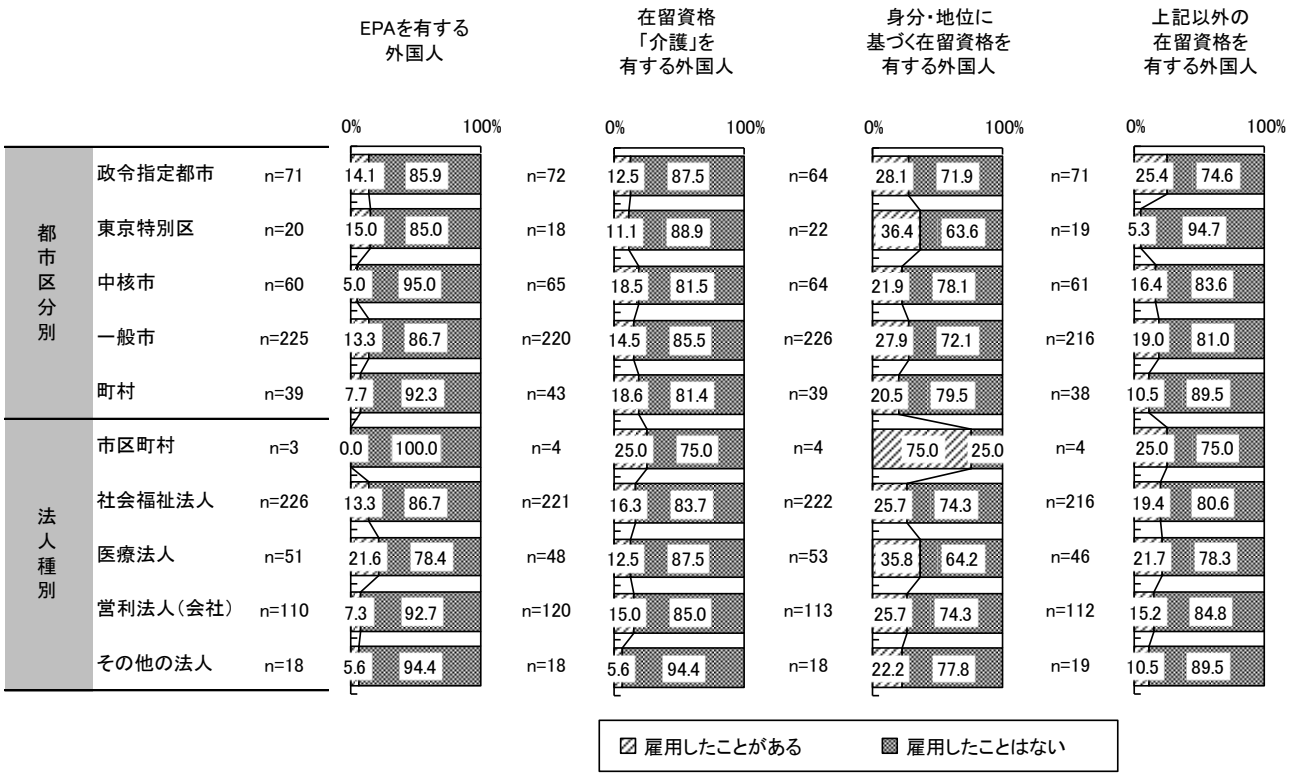
(10)問 4　外国人介護職員(技能実習生以外)の雇用の状況(SA)

外国人介護職員(技能実習生以外)を雇用したことがある事業所の割合については、「EPA」(※1)が 11.9%、「在留資格「介護」」が 15.1%、「身分・地位に基づく在留資格」(※2)が 27.1%、「上記以外の在留資格」(※3)が 18.3%であった。都市区分別でみると「身分・地位に基づく在留資格」の外国人職員を雇用する事業所の割合は東京特別区(36.4%)、「上記以外の在留資格」の外国人職員を雇用する事業所の割合は政令指定都市(25.4%)が相対的に高くなっている。

図表 5- 12　外国人介護職員(技能実習生以外)の雇用の状況(SA)



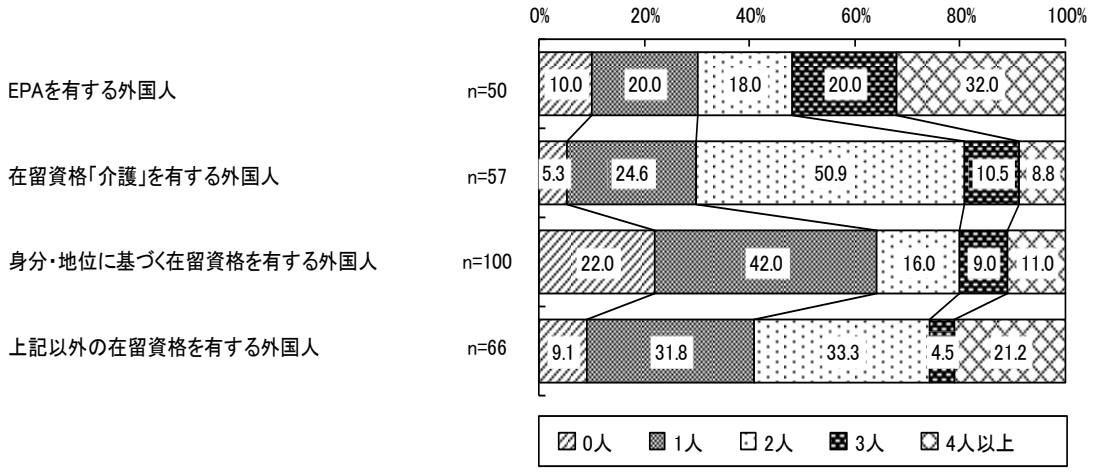
※1　経済連携協定(インドネシア、フィリピン、ベトナム)
※2　永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等
※3　技術・人文知識・国際業務、留学生アルバイト・インターンシップ等



外国人介護職員（技能実習生以外）を雇用したことがある事業所に現在雇用している外国人介護職員数を尋ねたところ、平均人数は「EPA」が 4.66 人、「在留資格「介護」」が 1.96 人、「身分・地位に基づく在留資格」1.81 人、「上記以外の在留資格」が 2.55 人であった。

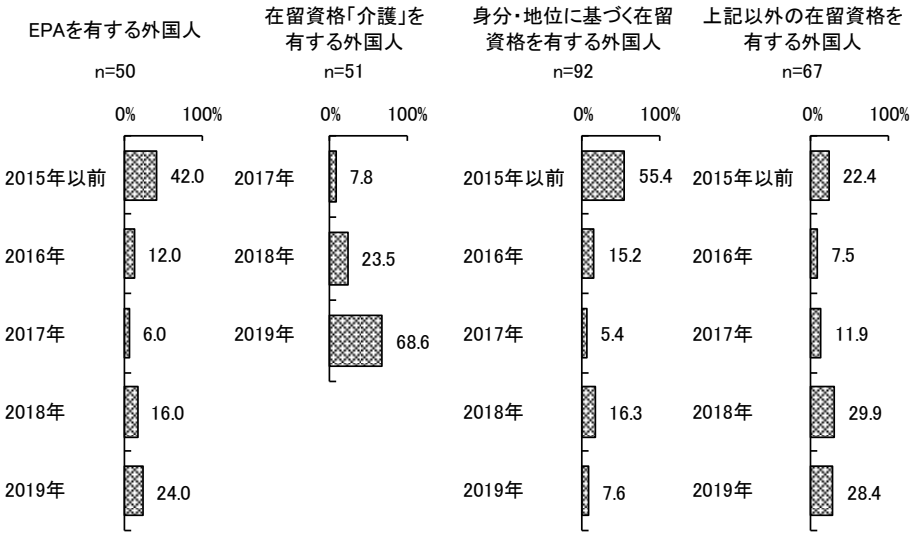
図表 5- 13 在留資格別 現在雇用している外国人介護職員（技能実習生以外）の数（実数）

	調査事業所数	平均値	最小値	最大値
EPA	50 事業所	4.66 人	0 人	52 人
在留資格「介護」	57 事業所	1.96 人	0 人	6 人
身分・地位に基づく在留資格	100 事業所	1.81 人	0 人	17 人
上記以外の在留資格を有する外国人	66 事業所	2.55 人	0 人	13 人



外国人介護職員（技能実習生以外）を雇用したことがある事業所が初めて外国人介護職員を雇用した時期（西暦年）については、「EPA」は「2015 年以前」が最も多く 42.0%、「在留資格「介護」」は「2019 年」が 68.6%、「身分・地位に基づく在留資格」は「2015 年以前」が 55.4%、「上記以外の在留資格」は「2018 年」が 29.9%であった。

図表 5- 14 在留資格別 初めて外国人介護職員（技能実習生以外）を雇用した時期（実数）



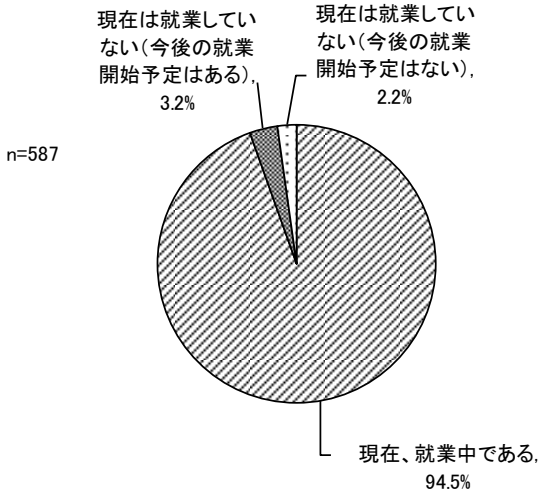
2. 介護職種に係る外国人技能実習生の就業状況について

(1) 問 5-1 就業状況(SA)

技能実習生の就業状況は、「現在、就業中である」が 94.5%、「現在は就業していない(今後の就業開始予定はある)」が 3.2%、「現在は就業していない(今後の就業開始予定はない)」が 2.2%であった。法人規模別、都市区分別の大きな違いはみられない。

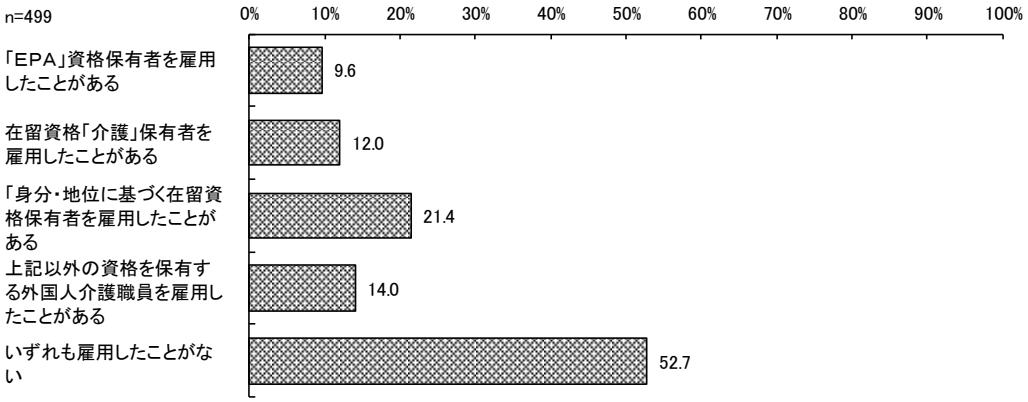
(※本調査の調査対象は、2019 年 6 月 30 日までに介護職種に係る技能実習計画の認定を受けた事業所を対象として実施したため、調査実施時点でまだ技能実習生が就業していない場合や、事業所が技能実習に関する情報を把握していない場合も考えられる。)

図表 5- 15 技能実習生の就業状況(SA)



なお、「現在就業中」又は「現在は就業していない(今後の就業開始予定はある)」と回答する事業所の、技能実習制度以外の在留資格を有する外国人介護職員の雇用の状況についてみると、「「身分・地位に基づく在留資格保有者」を雇用したことがある」事業所の割合が 2 割程度、「在留資格「介護」保有者を雇用したことがある」又は「「EPA」資格保有者を雇用したことがある」事業所の割合が 1 割程度を占めるが、4 割超の事業者が「いずれも雇用したことがない」と回答している。

図表 5- 16 技能実習生が「現在就業中」と回答した事業所の外国人介護職員(技能実習生以外)の雇用の有無(SA)



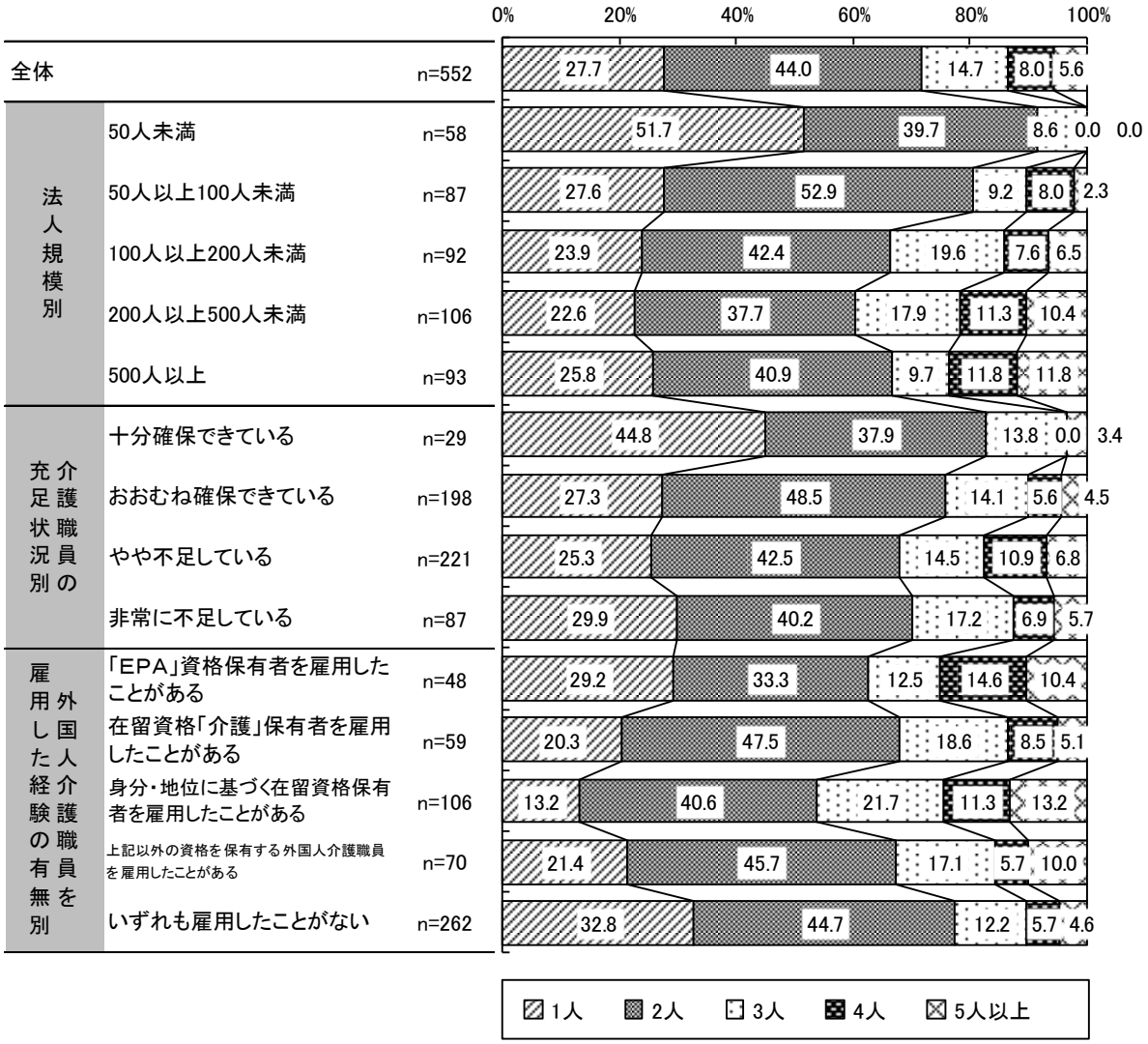
(2) 問 5-2 現在雇用している技能実習生の数(実数)

現在就業中の外国人技能実習生の数は、1事業所につき「2 人」が 44.0%と最も多く、次いで「1 人」が 27.7%、「3 人」が 14.7%と、6 割近くの事業所が、複数人の技能実習生を受け入れていることが分かる。

法人規模別にみると、「50 人未満」の事業所では受入れ人数「1人」と回答する割合が半数以上となっている。外国人介護職員の雇用経験がない事業所(「いずれも雇用したことがない」と回答)の 32. 8%が、技能実習生の受入れ人数「1人」と回答している。

なお、1事業所当たりの平均受入れ人数は 2.24 人であった。

図表 5- 17 現在雇用している技能実習生の数(実数)



調査事業所数	平均値	最小値	最大値
552 事業所	2.24 人	1 人	12 人

外国人技能実習生が「現在就業中である」又は「現在は就業していない（今後の就業開始予定はある）」と回答した事業所に対して、今後就業開始予定の技能実習生の人数を尋ねたところ、平均人数がそれぞれ 1.48 人、3.55 人であった。

図表 5- 18 今後就業予定の技能実習生の数（実数）

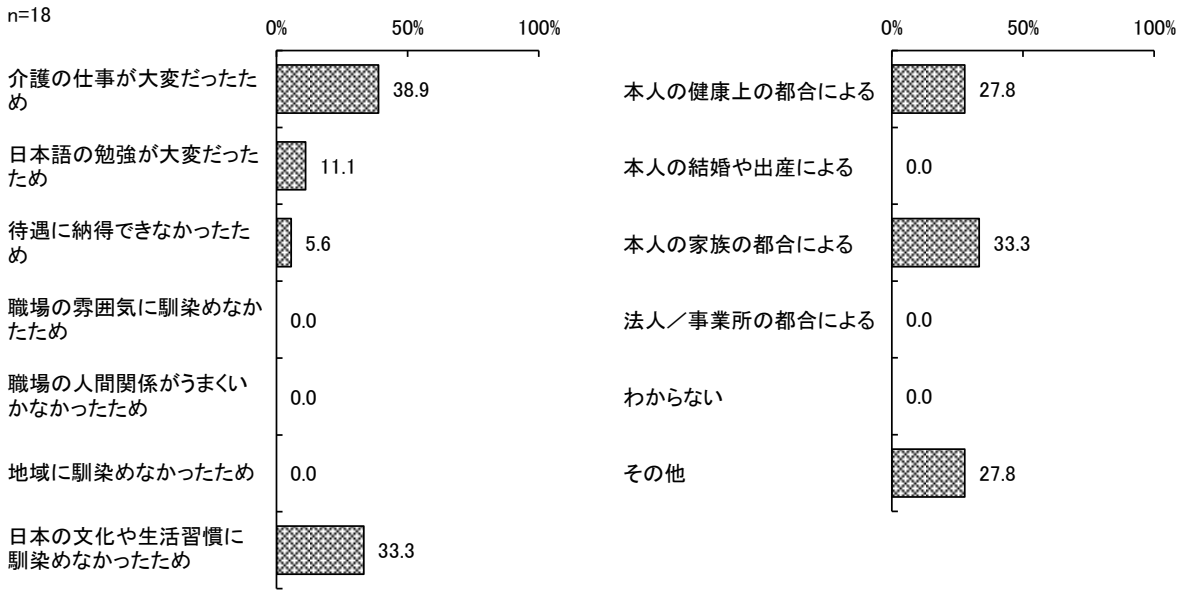
	調査事業所数	平均値	最小値	最大値
技能実習生が「現在就業中」の事業所	451 事業所	1.48 人	0 人	13 人
技能実習生が「今後就業開始予定」の事業所	19 事業所	3.55 人	1 人	19 人

本調査では、既に帰国した技能実習生がいる場合にその人数と帰国理由についても尋ねた。技能実習を途中で終了した理由について最も高かったのが「介護の仕事が大変だったため」で 38.9%、次いで「日本の文化や生活習慣に馴染めなかったため」、「本人の家族の都合による」が 33.3%であった。

図表 5- 19 技能実習を終了して既に帰国した数（実数）

	調査事業所数	平均値	最小値	最大値
技能実習生が「現在就業中」の事業所	435 事業所	0.03 人	0 人	2 人
技能実習生が「今後就業開始予定」の事業所	11 事業所	0.27 人	0 人	1 人
技能実習「現在就業しておらず、今後の予定もない」事業所	7 事業所	0.43 人	0 人	2 人

図表 5- 20 技能実習を途中で終了した理由（MA）

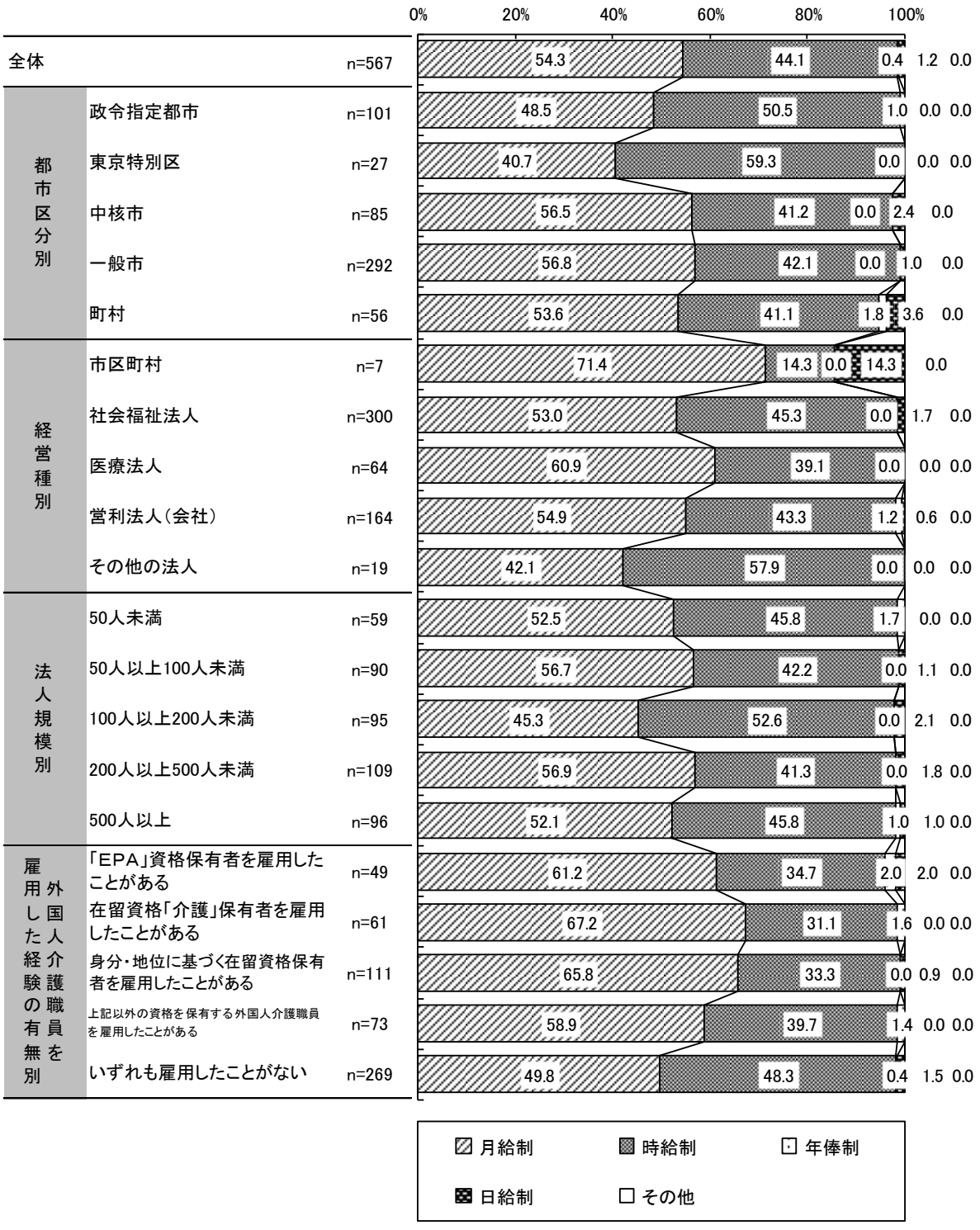


(3) 技能実習生の待遇

(ア) 問 6-1 賃金について(SA)

技能実習生の基本給の決定方法は、「月給制」で 54.3%、「時給制」が 44.1%、「日給制」が 1.2%、年棒制が 0.4%となっている。東京特別区や政令指定都市では「時給制」の割合が相対的に高い(それぞれ 59.3%、50.5%)。外国人介護職員の雇用の経験有無別にみると、EPA や在留資格「介護」等、技能実習制度以外の外国人介護職員を雇用したことがある事業所の方が、「いずれも雇用したことがない」と回答する事業所よりも「月給制」の割合が高くなっている。

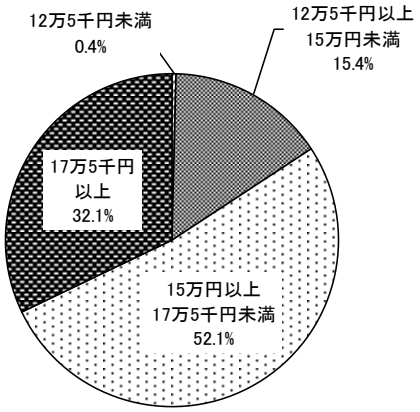
図表 5- 21 基本給の決定方法(SA)



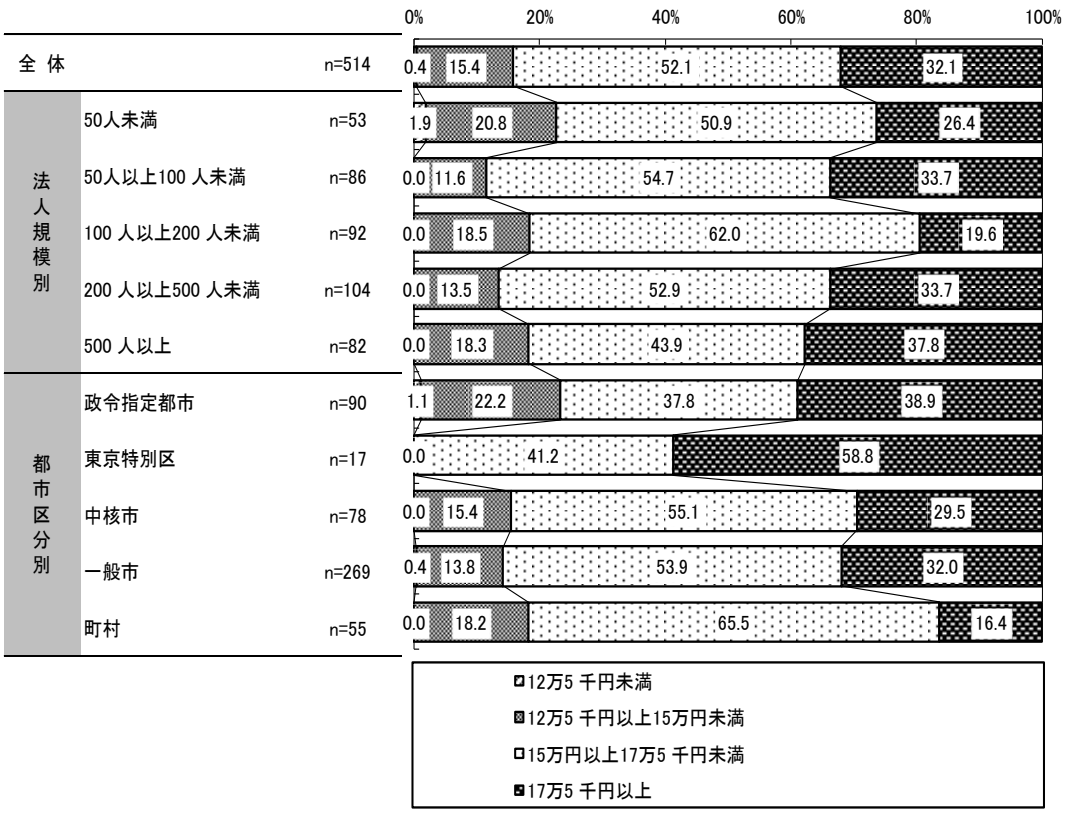
技能実習生1人につき、ひと月当たりの給与総支払額(※)を尋ねたところ、「15 万円以上 17 万 5 千円未満」と回答する割合が 52.1%と最も多く、次いで「17 万 5 千円以上」が 32.1%、「12 万 5 千円以上 15 万円未満」が 15.4%となっている。平均金額は 168,010.46 円であった。 東京特別区では「17 万 5 千円以上」が 6 割弱を占め、政令指定都市でも「17 万 5 千円以上」の割合が最も高い(38.9%)。他方、中核市や一般紙、町村では「17 万 5 千円未満」の割合が7割又はそれ以上を占める。

図表 5- 22 技能実習生1人につき、ひと月当たりの給与総支払額(実数)

n=514



調査事業所数	平均値	最小値	最大値
523 事業所	168,010.46 円	115,000 円	250,000 円

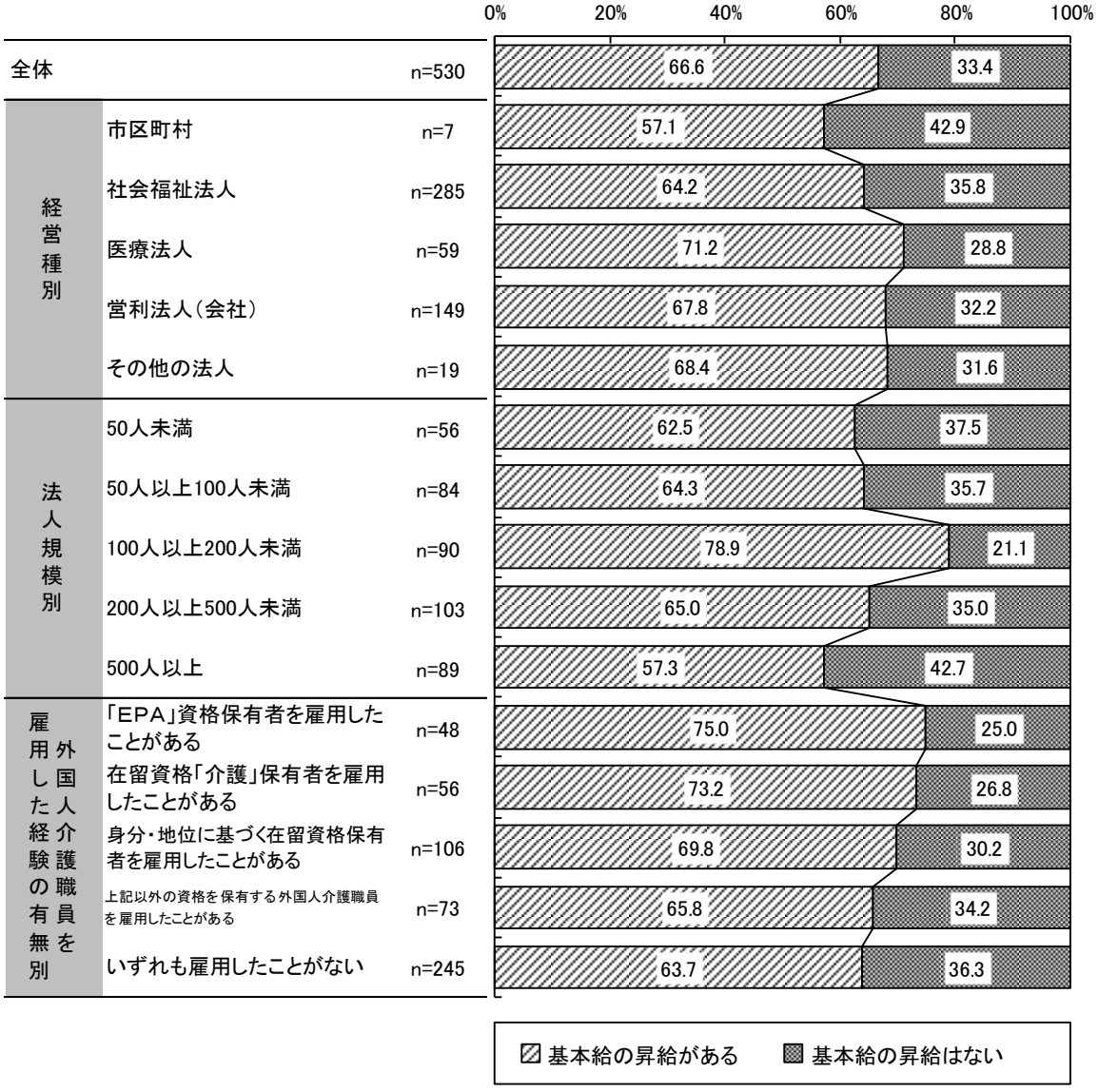


（イ）問 6-3 昇給について（SA）

66.6%の事業所が「昇給はある」と回答している。

昇給の有無について、法人規模別の違いはあまりみられないが、EPA や在留資格「介護」等、技能実習制度以外の外国人介護職員を雇用したことがある事業所の方が、「いずれも雇用したことがない」と回答する事業所よりも「昇給はある」と回答する割合が高い傾向がみられる。

図表 5- 23 昇給の有無（SA）

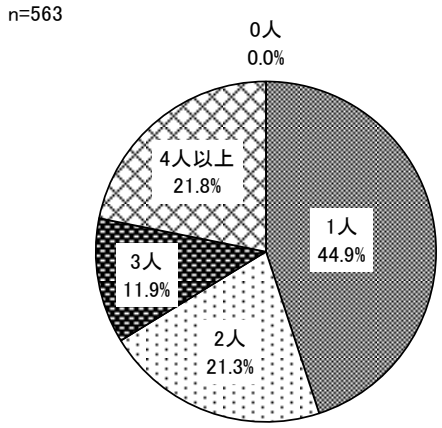


(4) 指導員の配置状況

(ア) 問 7-1 技能実習指導員(実数)

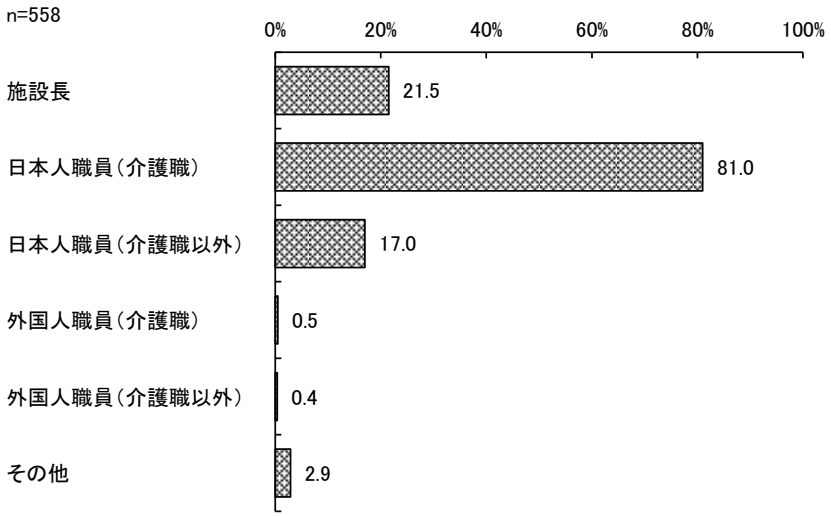
1事業所当たりの技能実習指導員の人数は「1 人」が 44.9%、「2 人」が 21. 3%、「3 人」が 11.9%、「4 人以上」が 21.8%であった。その職務を担うのは「日本人職員(介護職)」が 81.0%と最も多く、次いで「施設長」21.5%、「日本人職員(介護職以外)」17.0%などとなっている。

図表 5- 24 技能実習指導員の数(実数)



調査事業所数	平均値	最小値	最大値
563 事業所	2.73 人	1 人	36 人

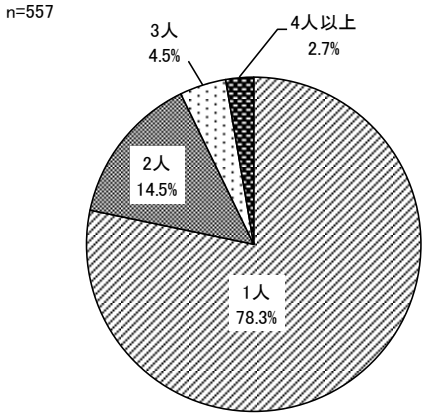
図表 5- 25 技能実習指導員の職務を担う者(MA)



(イ) 問 7-2 生活指導員(実数)

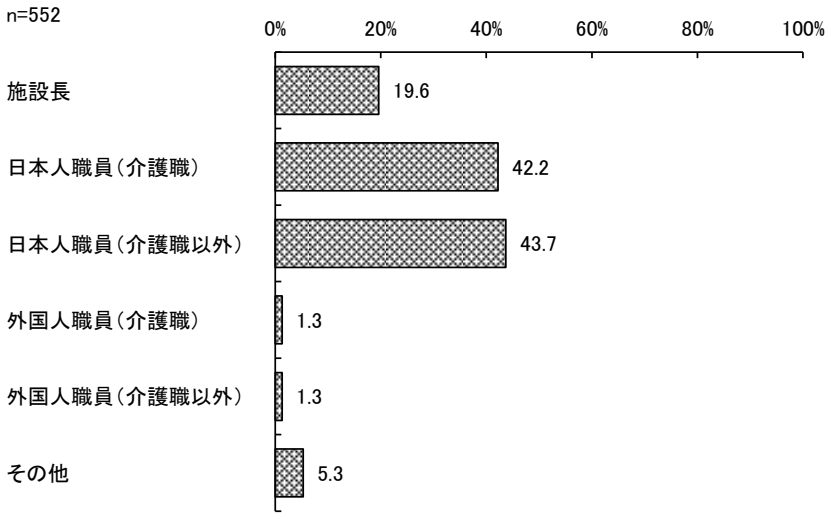
1事業所当たりの生活指導員の人数は「1人」が 78.3%、「2 人」が 14.5%、「3 人」が 4.5%、「4 人」が 2.7%であった。その職務を担うのは「日本人職員(介護職以外)」が 43.7%と最も多く、「日本人職員(介護職)」42.2%、「施設長」19.6%と続く。数は少ないものの、外国人職員(介護職、介護職以外)が担うケースもみられる(いずれも 1.3%)。

図表 5- 26 生活指導員の数(実数)



調査事業所数	平均値	最小値	最大値
559 事業所	1.34 人	0 人	8 人

図表 5- 27 生活指導員の職務を担う者(MA)



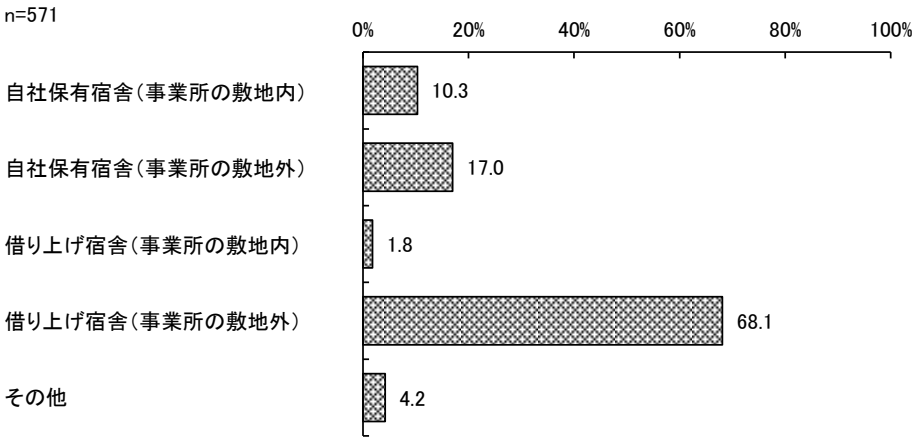
3. 技能実習生の生活支援に向けた取組の実施状況

(1) 問 8 技能実習生の住まい

(ア) 問 8-1 住まいの形態(MA)

「借り上げ宿舎(事業所の敷地外)」が 68.1%と最も多く、次いで「自社保有宿舎(事業所の敷地外)」17.0%、「自社保有宿舎(事業所の敷地内)」10.3%などとなっている。

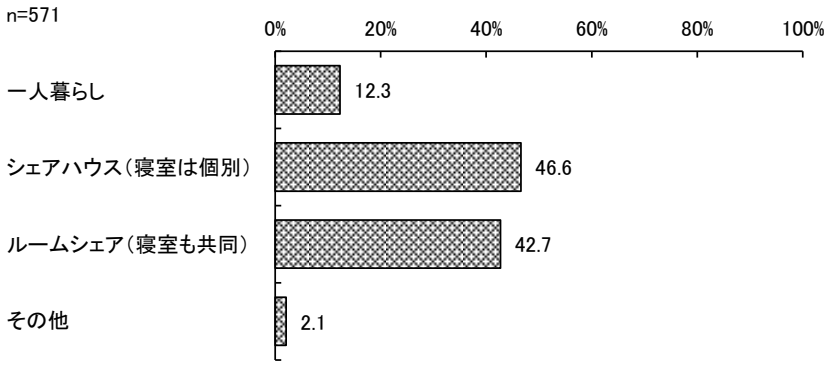
図表 5- 28 技能実習生の住まいの形態(MA)

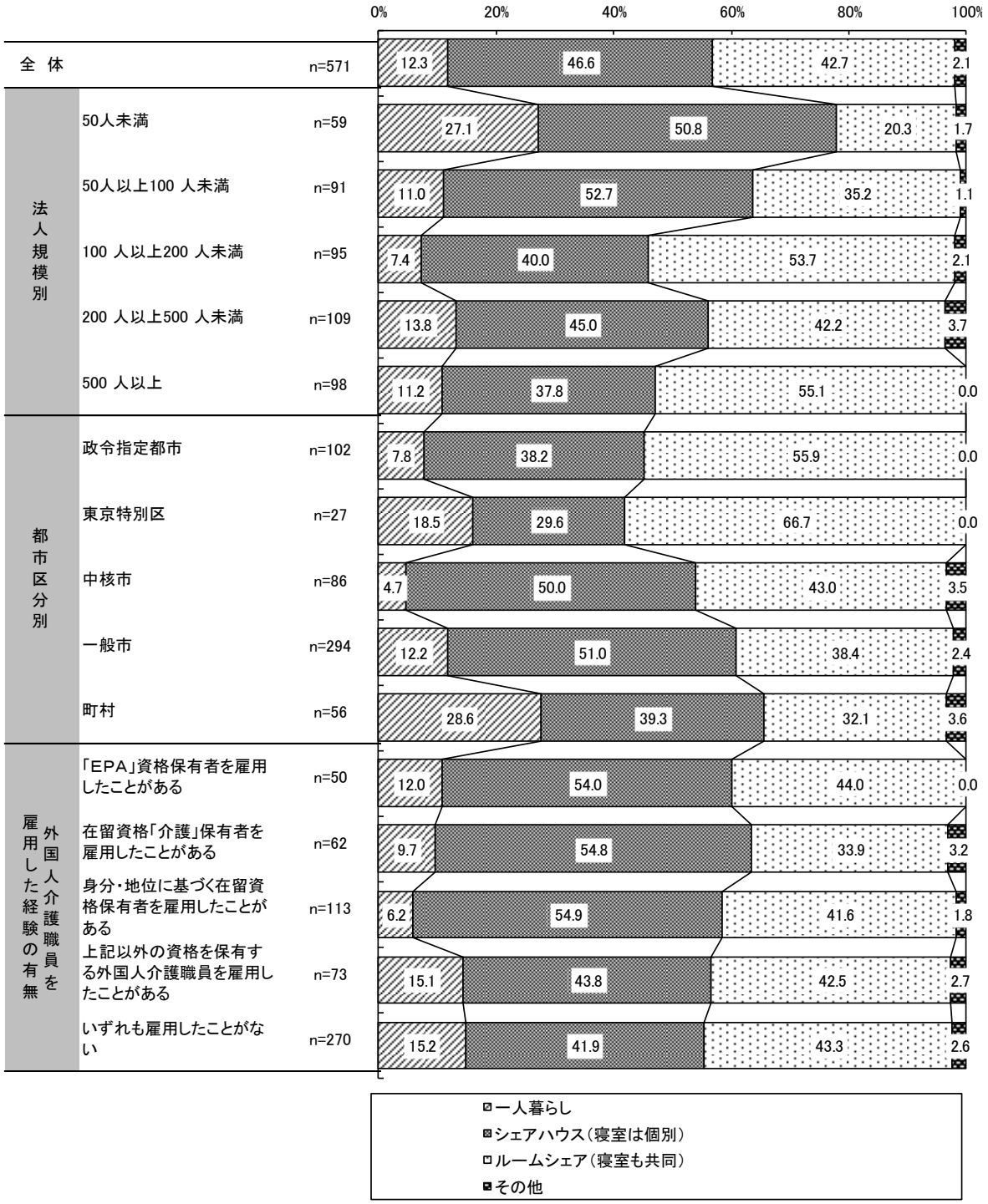


(イ) 問 8-2 技能実習生の住環境(MA)

「シェアハウス(寝室は個別)」が 46.6%、「ルームシェア(寝室も共同)」が 42.7%と、複数名で住まいをシェアするケースが多い。地域区分別でみると、政令指定都市や東京特別区の事業所において、「ルームシェア(寝室も共同)」の割合が高くなっている(それぞれ 55.9%、66.7%)。

図表 5- 29 技能実習生の住環境(MA)




0%
20%
40%
60%
80%
100%
全 体
n=571
12.3
46.6
42.7
2.1
法人規模別
50人未満
n=59
27.1
50.8
20.3
1.7
50人以上100 人未満
n=91
11.0
52.7
35.2
1.1
100 人以上200 人未満
n=95
7.4
40.0
53.7
2.1
200 人以上500 人未満
n=109
13.8
45.0
42.2
3.7
500 人以上
n=98
11.2
37.8
55.1
0.0
都市区分別
政令指定都市
n=102
7.8
38.2
55.9
0.0
東京特別区
n=27
18.5
29.6
66.7
0.0
中核市
n=86
4.7
50.0
43.0
3.5
一般市
n=294
12.2
51.0
38.4
2.4
町村
n=56
28.6
39.3
32.1
3.6
雇用した経験の有無 外国人介護職員を
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
n=50
12.0
54.0
44.0
0.0
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
n=62
9.7
54.8
33.9
3.2
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
n=113
6.2
54.9
41.6
1.8
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
n=73
15.1
43.8
42.5
2.7
いずれも雇用したことがない
n=270
15.2
41.9
43.3
2.6
一人暮らし
シェアハウス（寝室は個別）
ルームシェア（寝室も共同）
その他

(2) 問 9 技能実習生の生活支援のための取組(MA)

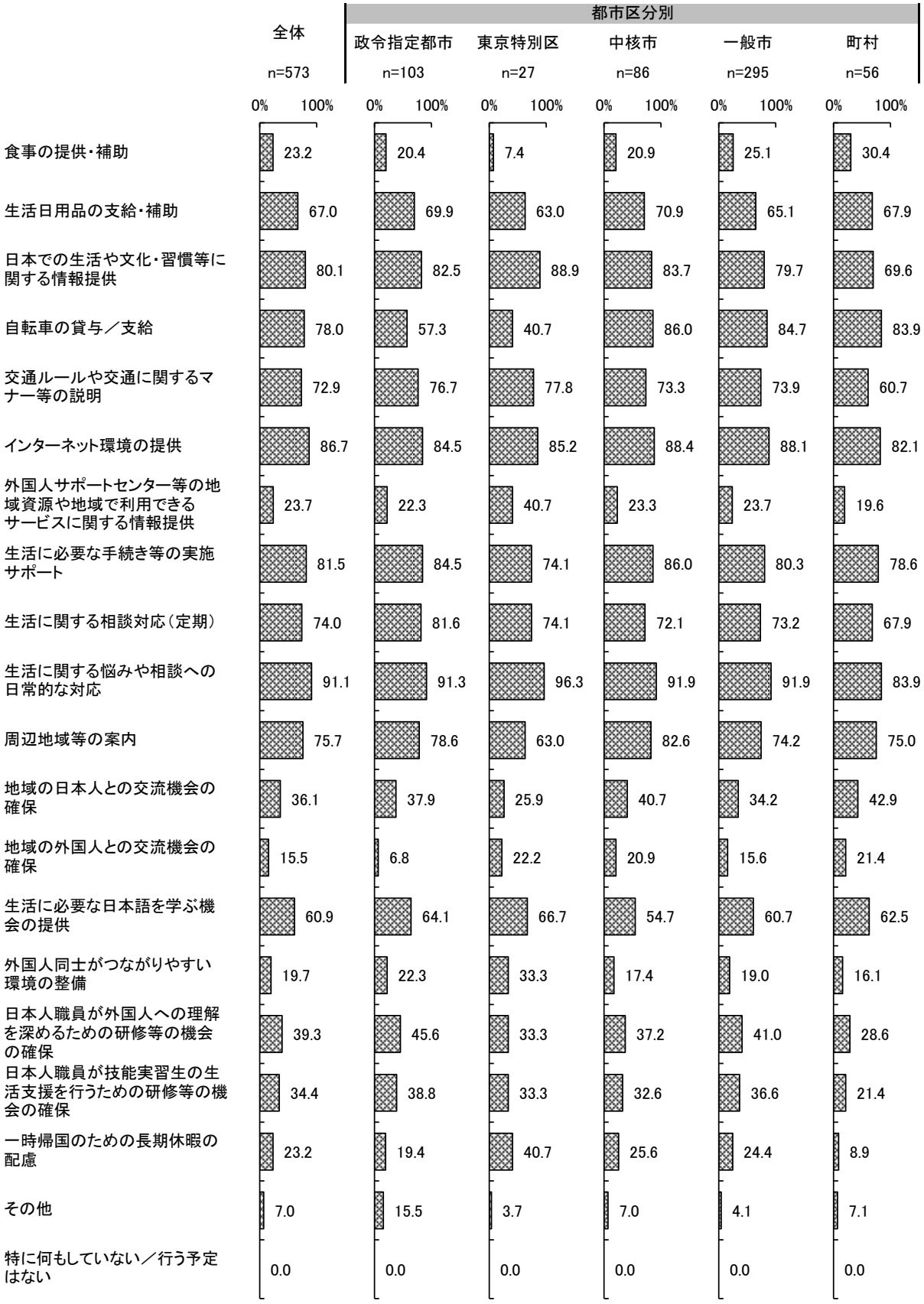
技能実習生の生活支援に向け、「生活に関する悩みや相談への日常的な対応」(91.1%)、「インターネット環境の提供」(86.7%)、「生活に必要な手続き等の実施サポート」(81.5%)、「日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供」(80.1%)などの取組は大半の事業所が実施していることがわかった。他方、「地域の外国人との交流機会の確保」(15.5%)、「外国人同士がつながりやすい環境の整備」(19.7%)、「食事の提供・補助」(23.2%)、「一時帰国のための長期休暇の配慮」(23.2%)を提供する事業所は多くない。

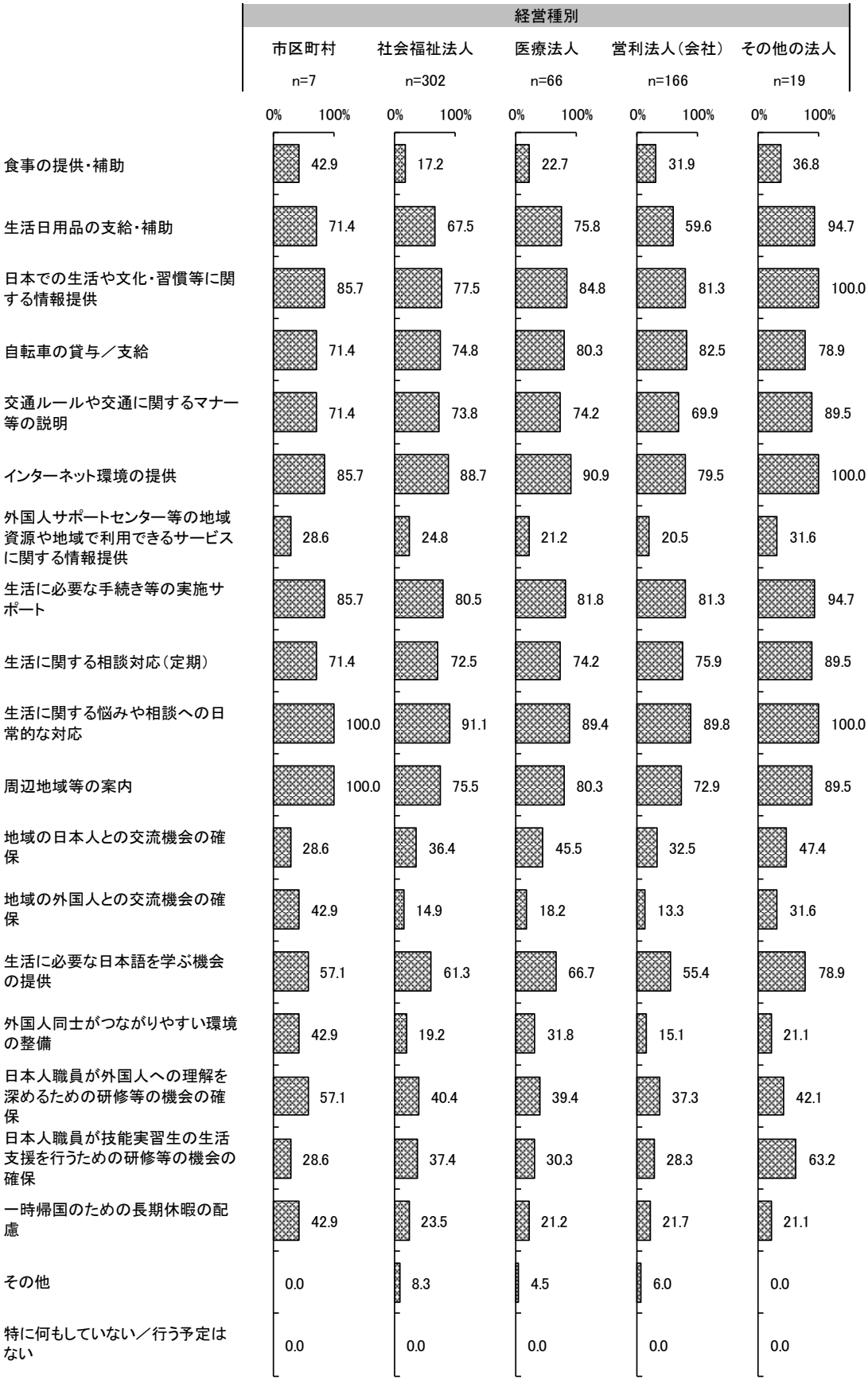
都市区分別にみると、「食事の提供・補助」を実施する割合は、東京特別区では 7.4%に留まる一方で、相対的にみると一般市や町村の方が高い(それぞれ 25.1%、30.4%)。「自転車の貸与/支給」は中核市、一般市、町村で8割以上の事業者が実施している。東京特別区では「外国人サポートセンター等の地域資源や地域で利用できるサービスに関する情報提供」や「一時帰国のための長期休暇の配慮」を実施する割合が他の都市よりも高く(それぞれ 40.7%、40.7%)、「外国人同士がつながりやすい環境の整備」を実施する割合も東京特別区や政令指定都市の方が高い(それぞれ 33.3%、22.3%)。

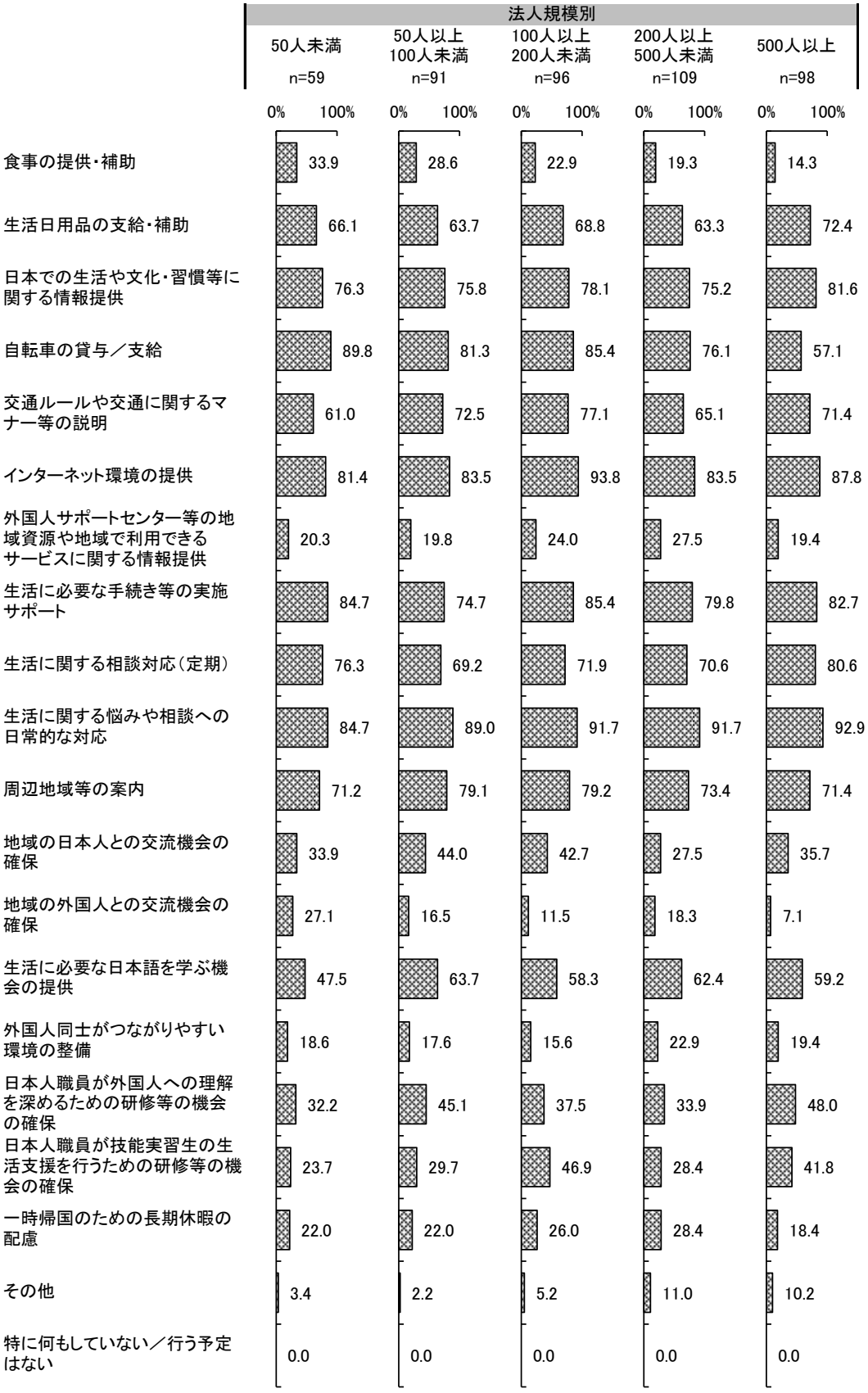
法人規模別にみると、法人規模が小さい事業所の方が、「食事の提供・補助」や「自転車の貸与/支給」、「地域の外国人との交流機会の確保」を行う割合が高い傾向がみられるが、一方で法人規模 50 人未満の事業所では「生活に必要な日本語を学ぶ機会の提供」が、規模の大きい事業所と比較して割合が低いことがわかった(47.5%)。

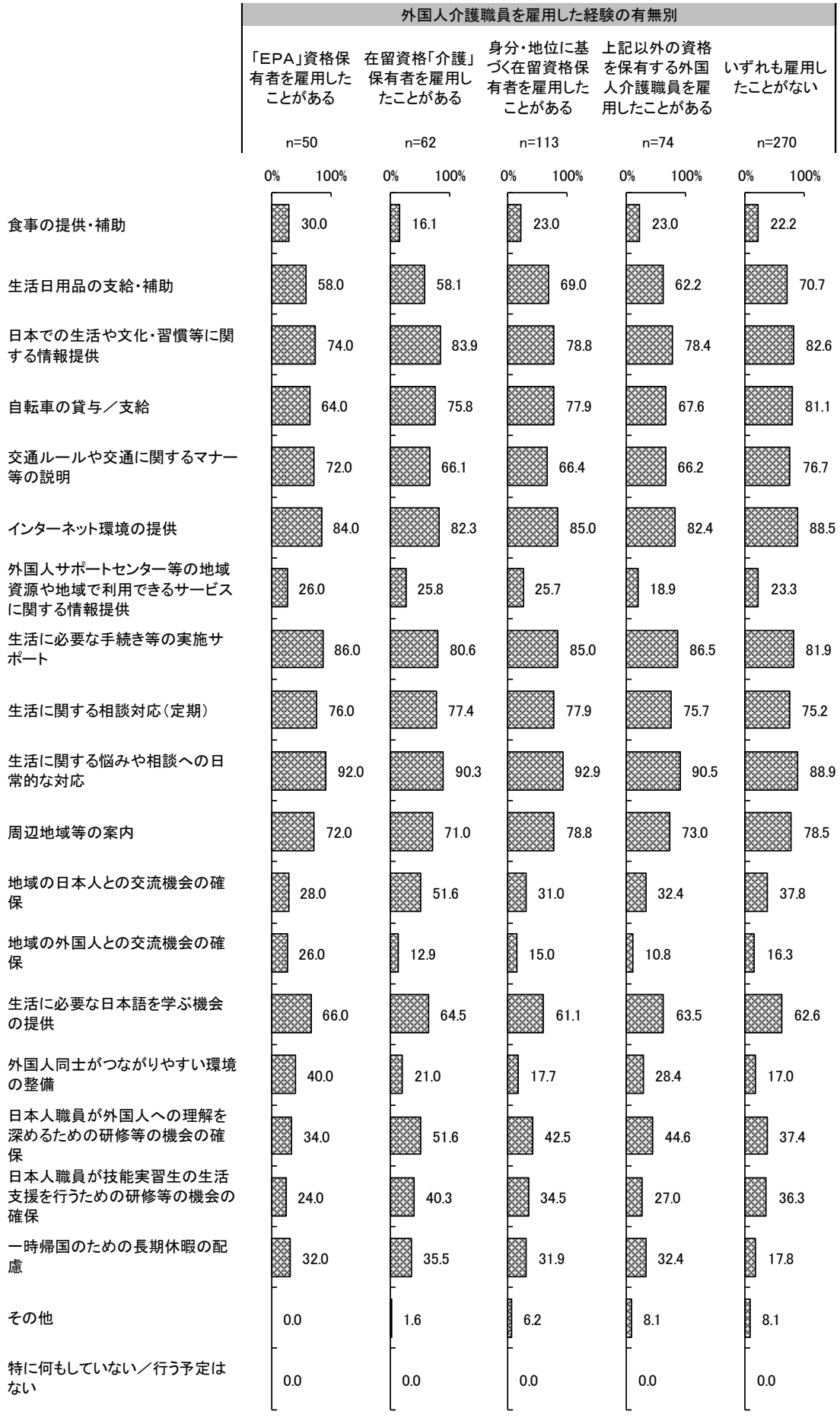
外国人介護職員の雇用の経験有無別にみると、「食事の提供・補助」や「外国人同士がつながりやすい環境の整備」を行う割合は、EPA での外国人介護職員を受け入れたことのある事業所において相対的に高い(それぞれ 30.0%、40.0%)、「地域の日本人との交流機会の確保」は、在留資格「介護」の外国人職員を受け入れたことのある事業所で実施する割合が高い(51.6%)。「一時帰国のための長期休暇の配慮」については、外国人介護職員を雇用したことがない事業所では実施割合が低くなっている(17.8%)。

図表 5- 30 技能実習生の生活支援のために事業所が実施している取組（MA）




経営種別
市区町村
n=7
社会福祉法人
n=302
医療法人
n=66
営利法人（会社）
n=166
その他の法人
n=19
0%
100%
食事の提供・補助
42.9
17.2
22.7
31.9
36.8
生活日用品の支給・補助
71.4
67.5
75.8
59.6
94.7
日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供
85.7
77.5
84.8
81.3
100.0
自転車の貸与／支給
71.4
74.8
80.3
82.5
78.9
交通ルールや交通に関するマナー等の説明
71.4
73.8
74.2
69.9
89.5
インターネット環境の提供
85.7
88.7
90.9
79.5
100.0
外国人サポートセンター等の地域資源や地域で利用できるサービスに関する情報提供
28.6
24.8
21.2
20.5
31.6
生活に必要な手続き等の実施サポート
85.7
80.5
81.8
81.3
94.7
生活に関する相談対応（定期）
71.4
72.5
74.2
75.9
89.5
生活に関する悩みや相談への日常的な対応
100.0
91.1
89.4
89.8
100.0
周辺地域等の案内
100.0
75.5
80.3
72.9
89.5
地域の日本人との交流機会の確保
28.6
36.4
45.5
32.5
47.4
地域の外国人との交流機会の確保
42.9
14.9
18.2
13.3
31.6
生活に必要な日本語を学ぶ機会の提供
57.1
61.3
66.7
55.4
78.9
外国人同士がつながりやすい環境の整備
42.9
19.2
31.8
15.1
21.1
日本人職員が外国人への理解を深めるための研修等の機会の確保
57.1
40.4
39.4
37.3
42.1
日本人職員が技能実習生の生活支援を行うための研修等の機会の確保
28.6
37.4
30.3
28.3
63.2
一時帰国のための長期休暇の配慮
42.9
23.5
21.2
21.7
21.1
その他
0.0
8.3
4.5
6.0
0.0
特に何もしていない／行う予定はない
0.0
0.0
0.0
0.0
0.0


法人規模別
50人未満 n=59
50人以上100人未満 n=91
100人以上200人未満 n=96
200人以上500人未満 n=109
500人以上 n=98
0%
100%
食事の提供・補助 33.9 28.6 22.9 19.3 14.3
生活日用品の支給・補助 66.1 63.7 68.8 63.3 72.4
日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供 76.3 75.8 78.1 75.2 81.6
自転車の貸与／支給 89.8 81.3 85.4 76.1 57.1
交通ルールや交通に関するマナー等の説明 61.0 72.5 77.1 65.1 71.4
インターネット環境の提供 81.4 83.5 93.8 83.5 87.8
外国人サポートセンター等の地域資源や地域で利用できるサービスに関する情報提供 20.3 19.8 24.0 27.5 19.4
生活に必要な手続き等の実施サポート 84.7 74.7 85.4 79.8 82.7
生活に関する相談対応（定期） 76.3 69.2 71.9 70.6 80.6
生活に関する悩みや相談への日常的な対応 84.7 89.0 91.7 91.7 92.9
周辺地域等の案内 71.2 79.1 79.2 73.4 71.4
地域の日本人との交流機会の確保 33.9 44.0 42.7 27.5 35.7
地域の外国人との交流機会の確保 27.1 16.5 11.5 18.3 7.1
生活に必要な日本語を学ぶ機会の提供 47.5 63.7 58.3 62.4 59.2
外国人同士がつながりやすい環境の整備 18.6 17.6 15.6 22.9 19.4
日本人職員が外国人への理解を深めるための研修等の機会の確保 32.2 45.1 37.5 33.9 48.0
日本人職員が技能実習生の生活支援を行うための研修等の機会の確保 23.7 29.7 46.9 28.4 41.8
一時帰国のための長期休暇の配慮 22.0 22.0 26.0 28.4 18.4
その他 3.4 2.2 5.2 11.0 10.2
特に何もしていない／行う予定はない 0.0 0.0 0.0 0.0 0.0


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=50
n=62
n=113
n=74
n=270
0%
100%
食事の提供・補助
30.0
16.1
23.0
23.0
22.2
生活日用品の支給・補助
58.0
58.1
69.0
62.2
70.7
日本での生活や文化・習慣等に関する情報提供
74.0
83.9
78.8
78.4
82.6
自転車の貸与／支給
64.0
75.8
77.9
67.6
81.1
交通ルールや交通に関するマナー等の説明
72.0
66.1
66.4
66.2
76.7
インターネット環境の提供
84.0
82.3
85.0
82.4
88.5
外国人サポートセンター等の地域資源や地域で利用できるサービスに関する情報提供
26.0
25.8
25.7
18.9
23.3
生活に必要な手続き等の実施サポート
86.0
80.6
85.0
86.5
81.9
生活に関する相談対応（定期）
76.0
77.4
77.9
75.7
75.2
生活に関する悩みや相談への日常的な対応
92.0
90.3
92.9
90.5
88.9
周辺地域等の案内
72.0
71.0
78.8
73.0
78.5
地域の日本人との交流機会の確保
28.0
51.6
31.0
32.4
37.8
地域の外国人との交流機会の確保
26.0
12.9
15.0
10.8
16.3
生活に必要な日本語を学ぶ機会の提供
66.0
64.5
61.1
63.5
62.6
外国人同士がつながりやすい環境の整備
40.0
21.0
17.7
28.4
17.0
日本人職員が外国人への理解を深めるための研修等の機会の確保
34.0
51.6
42.5
44.6
37.4
日本人職員が技能実習生の生活支援を行うための研修等の機会の確保
24.0
40.3
34.5
27.0
36.3
一時帰国のための長期休暇の配慮
32.0
35.5
31.9
32.4
17.8
その他
0.0
1.6
6.2
8.1
8.1
特に何もしていない／行う予定はない
0.0
0.0
0.0
0.0
0.0

4. 技能実習生の受入れ就労に関する取組の実施状況

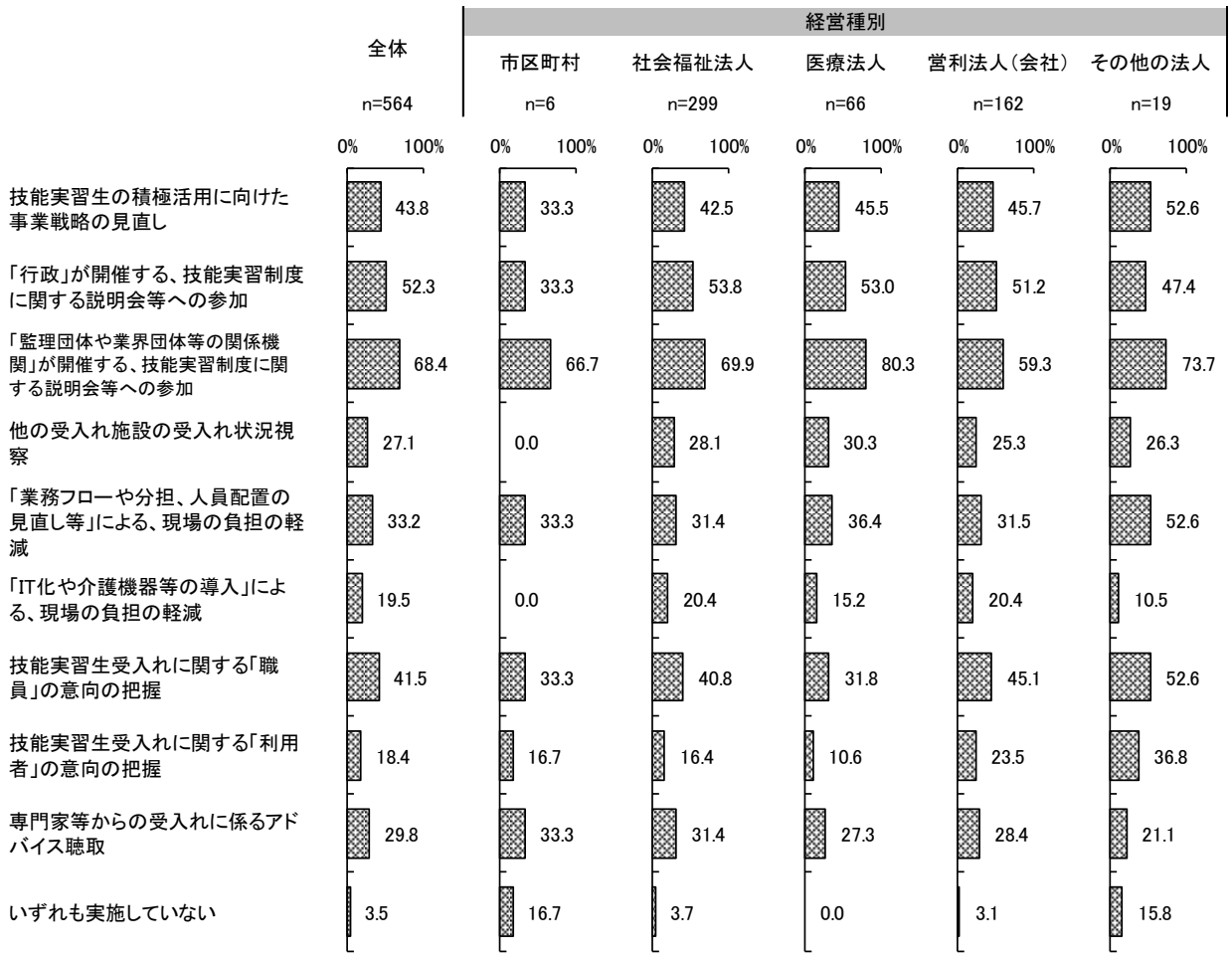
(1) 問 10-1 「受入れに向けた情報収集の段階」において事業所が実施した取組(MA)

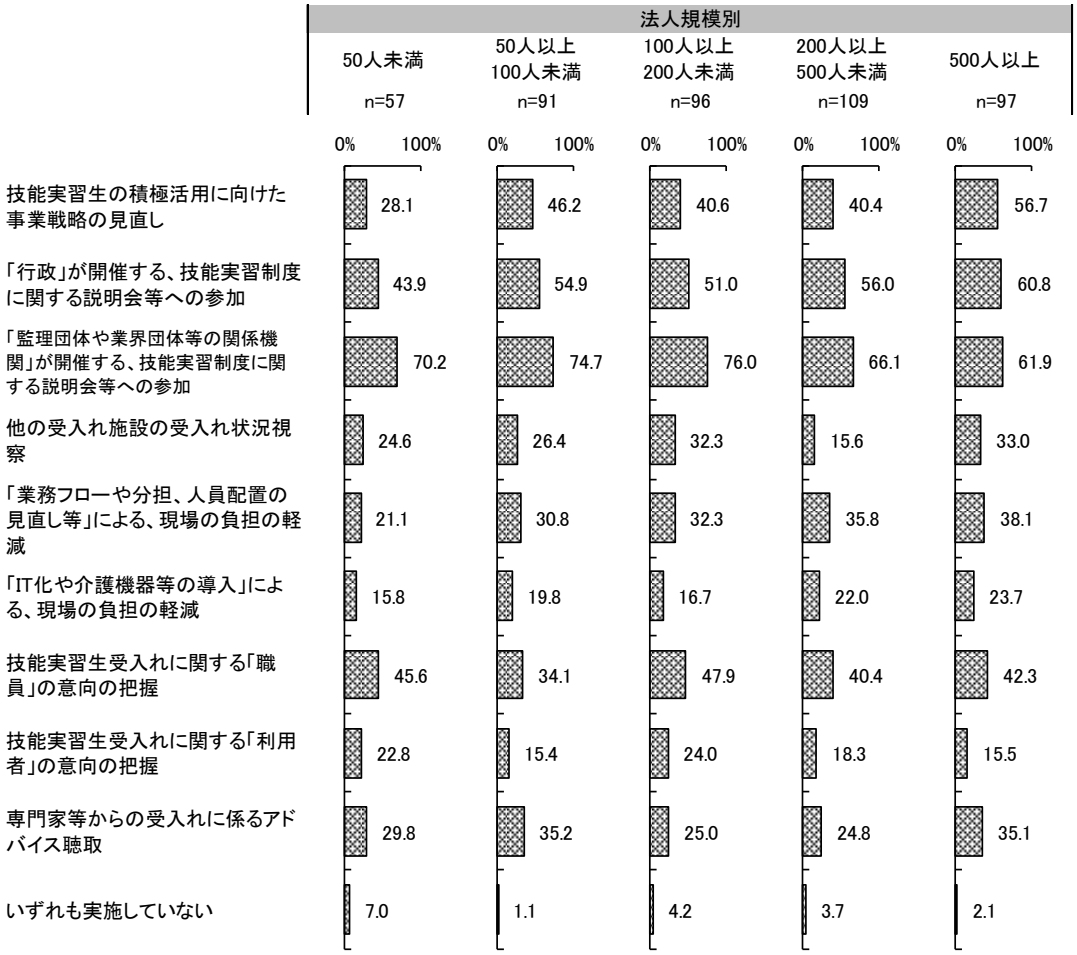
技能実習生の受入れに向けた情報収集段階では、「「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加」を実施したと回答する事業所の割合が 68.4%と最も高く、次いで「「行政」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加」が 52.3%、「技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し」が 43.8%などとなっている。

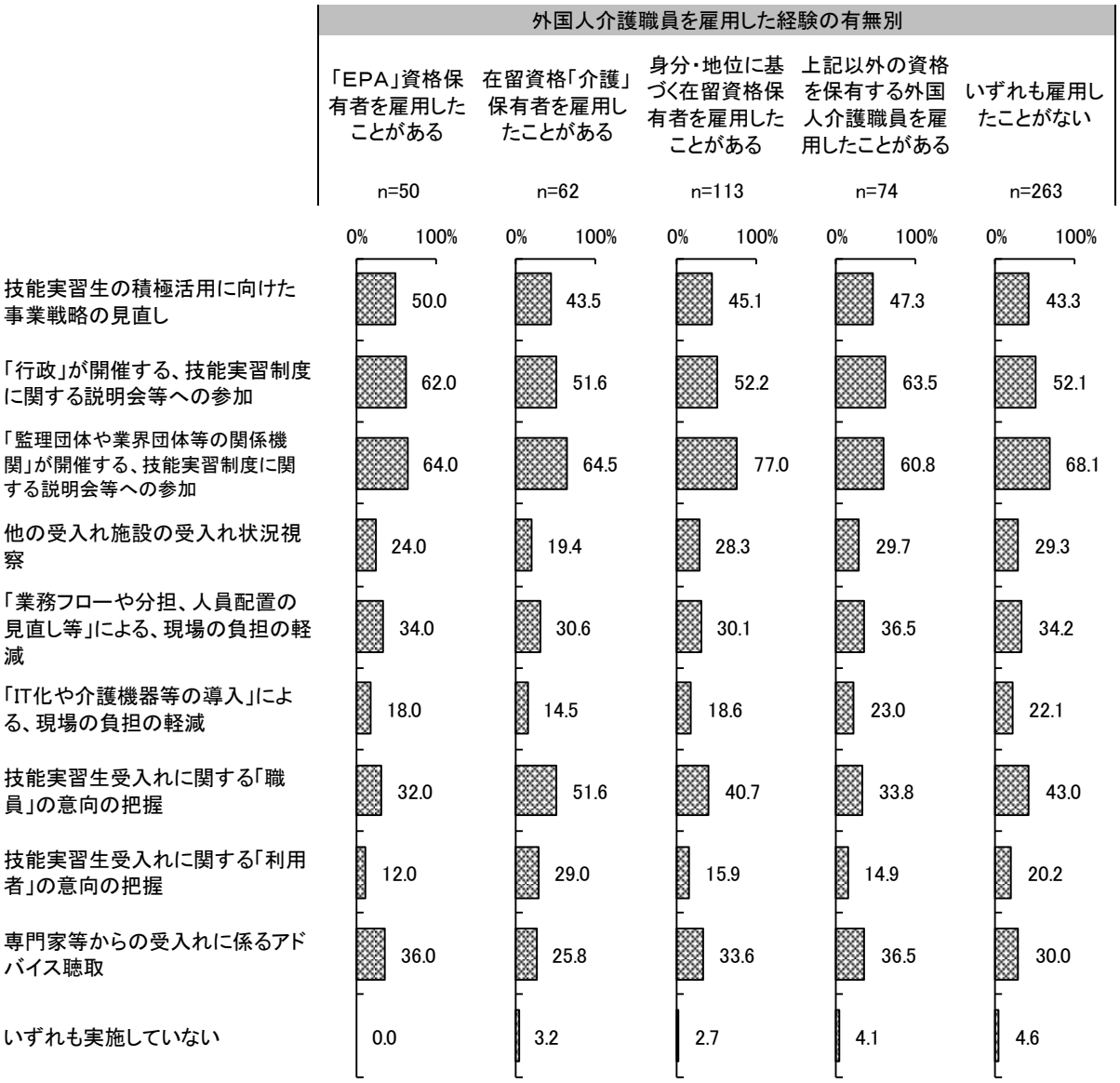
法人規模別では、規模が大きい事業者ほど「技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し」を行っている割合が高くなっている。また、規模の小さい事業者の方が、「「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加」を実施する割合が高い一方で、「「行政」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加」は、規模の大きい事業者において実施する割合が相対的に高くなっている。

外国人介護職員の雇用の経験有無別にみると、EPA や在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用したことのある事業所では、「他の受入れ施設の受入れ状況視察」を行う割合が低く(それぞれ 24.0%、19.4%)、在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用したことのある事業所では「技能実習生受入れに関する「職員」の意向の把握」や「技能実習生受入れに関する「利用者」の意向の把握」を行う割合が高い(それぞれ 51.6%、29.0%)。

図表 5- 31 「受入れに向けた情報収集の段階」において事業所が実施した取組(MA)

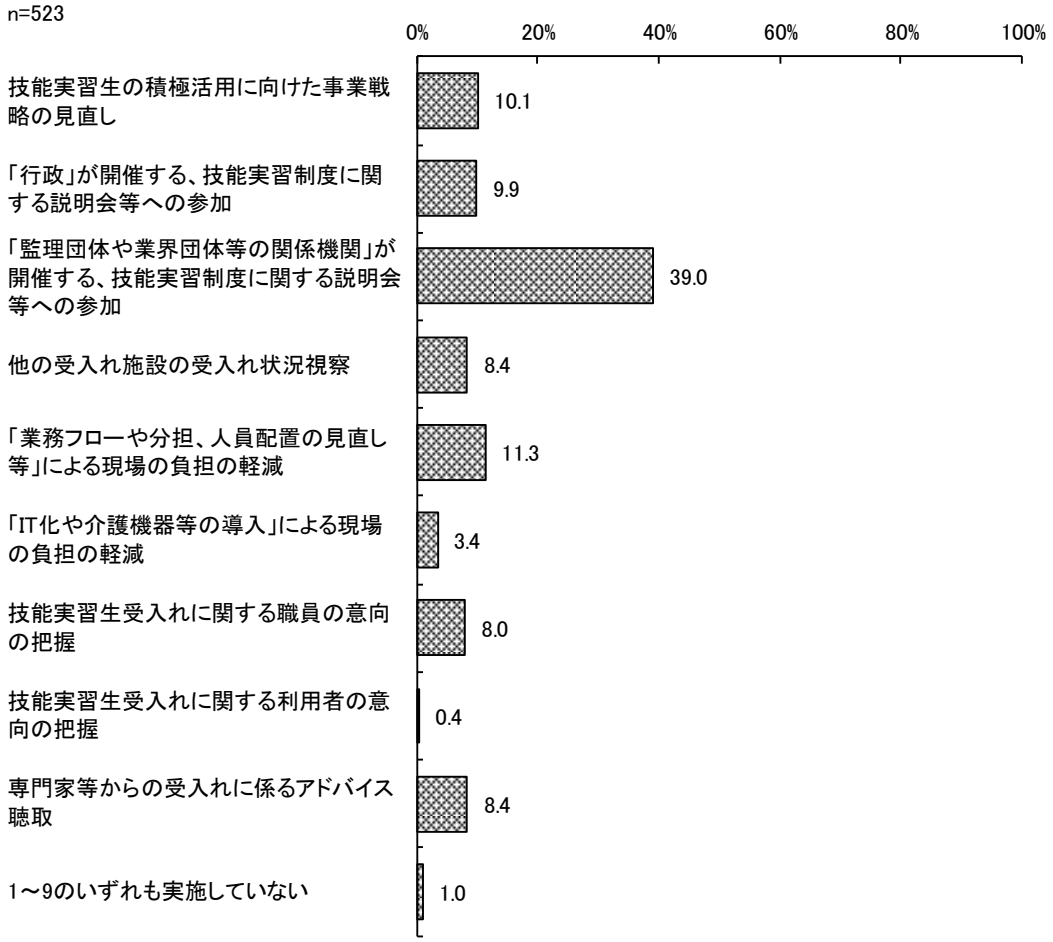



法人規模別
50人未満
n=57
50人以上
100人未満
n=91
100人以上
200人未満
n=96
200人以上
500人未満
n=109
500人以上
n=97
0%
100%
技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し
28.1
46.2
40.6
40.4
56.7
「行政」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
43.9
54.9
51.0
56.0
60.8
「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
70.2
74.7
76.0
66.1
61.9
他の受入れ施設の受入れ状況視察
24.6
26.4
32.3
15.6
33.0
「業務フローや分担、人員配置の見直し等」による、現場の負担の軽減
21.1
30.8
32.3
35.8
38.1
「IT化や介護機器等の導入」による、現場の負担の軽減
15.8
19.8
16.7
22.0
23.7
技能実習生受入れに関する「職員」の意向の把握
45.6
34.1
47.9
40.4
42.3
技能実習生受入れに関する「利用者」の意向の把握
22.8
15.4
24.0
18.3
15.5
専門家等からの受入れに係るアドバイス聴取
29.8
35.2
25.0
24.8
35.1
いずれも実施していない
7.0
1.1
4.2
3.7
2.1


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
n=50
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
n=62
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
n=113
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
n=74
いずれも雇用したことがない
n=263
0%
100%
技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し
50.0
43.5
45.1
47.3
43.3
「行政」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
62.0
51.6
52.2
63.5
52.1
「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加
64.0
64.5
77.0
60.8
68.1
他の受入れ施設の受入れ状況視察
24.0
19.4
28.3
29.7
29.3
「業務フローや分担、人員配置の見直し等」による、現場の負担の軽減
34.0
30.6
30.1
36.5
34.2
「IT化や介護機器等の導入」による、現場の負担の軽減
18.0
14.5
18.6
23.0
22.1
技能実習生受入れに関する「職員」の意向の把握
32.0
51.6
40.7
33.8
43.0
技能実習生受入れに関する「利用者」の意向の把握
12.0
29.0
15.9
14.9
20.2
専門家等からの受入れに係るアドバイス聴取
36.0
25.8
33.6
36.5
30.0
いずれも実施していない
0.0
3.2
2.7
4.1
4.6

なお、技能実習生の受入れに向けた情報収集の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）は、「「監理団体や業界団体等の関係機関」が開催する、技能実習制度に関する説明会等への参加」が 39.0%と最も多く、次いで「「業務フローや分担、人員配置の見直し等」による現場の負担の軽減」が 11.3%、「技能実習生の積極活用に向けた事業戦略の見直し」が 10.1%などであった。

図表 5- 32 受入れに向けた情報収集の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）



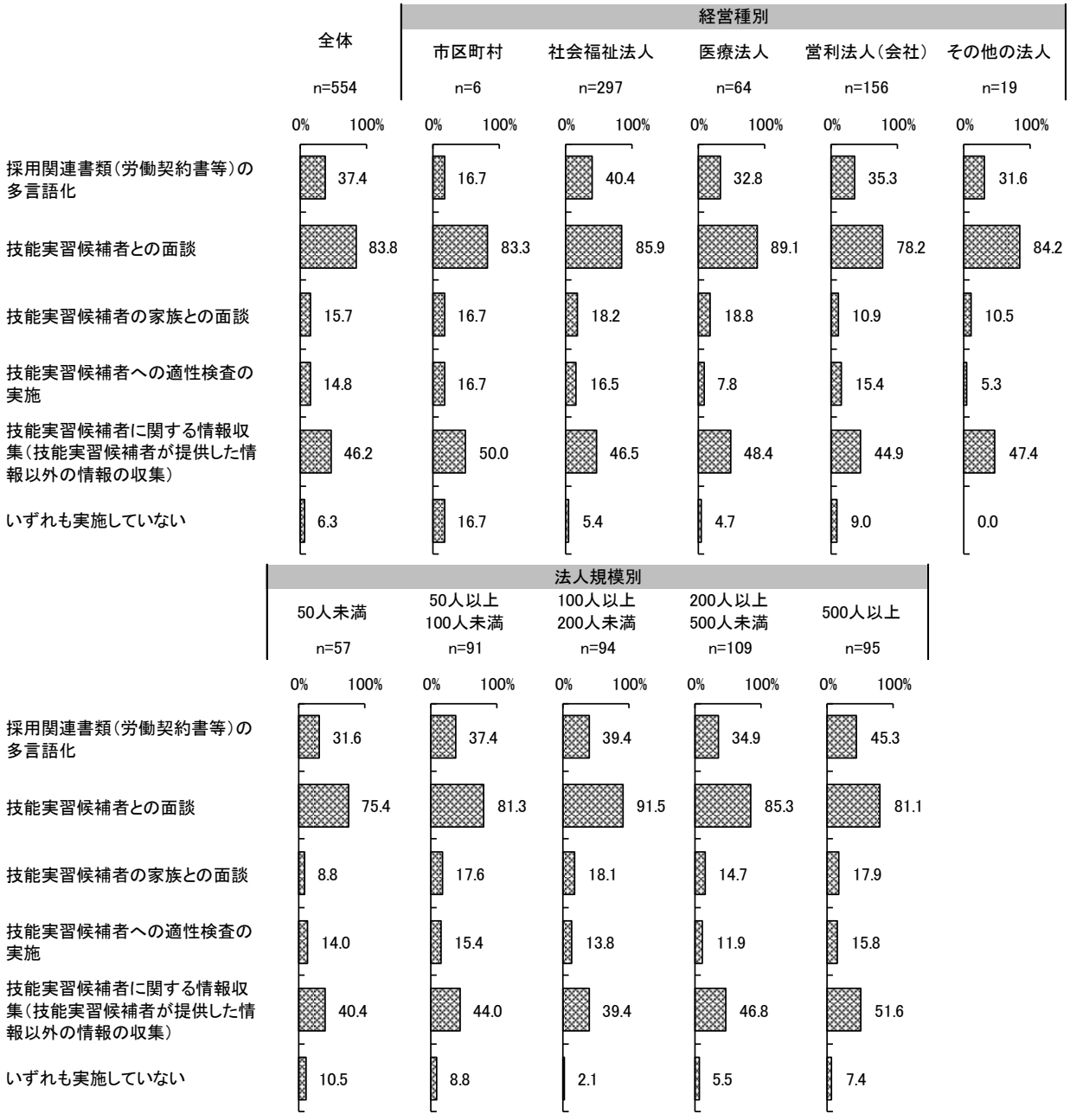
(2) 問 10-2 「採用に向けた情報収集の段階」において事業所が実施した取組(MA)

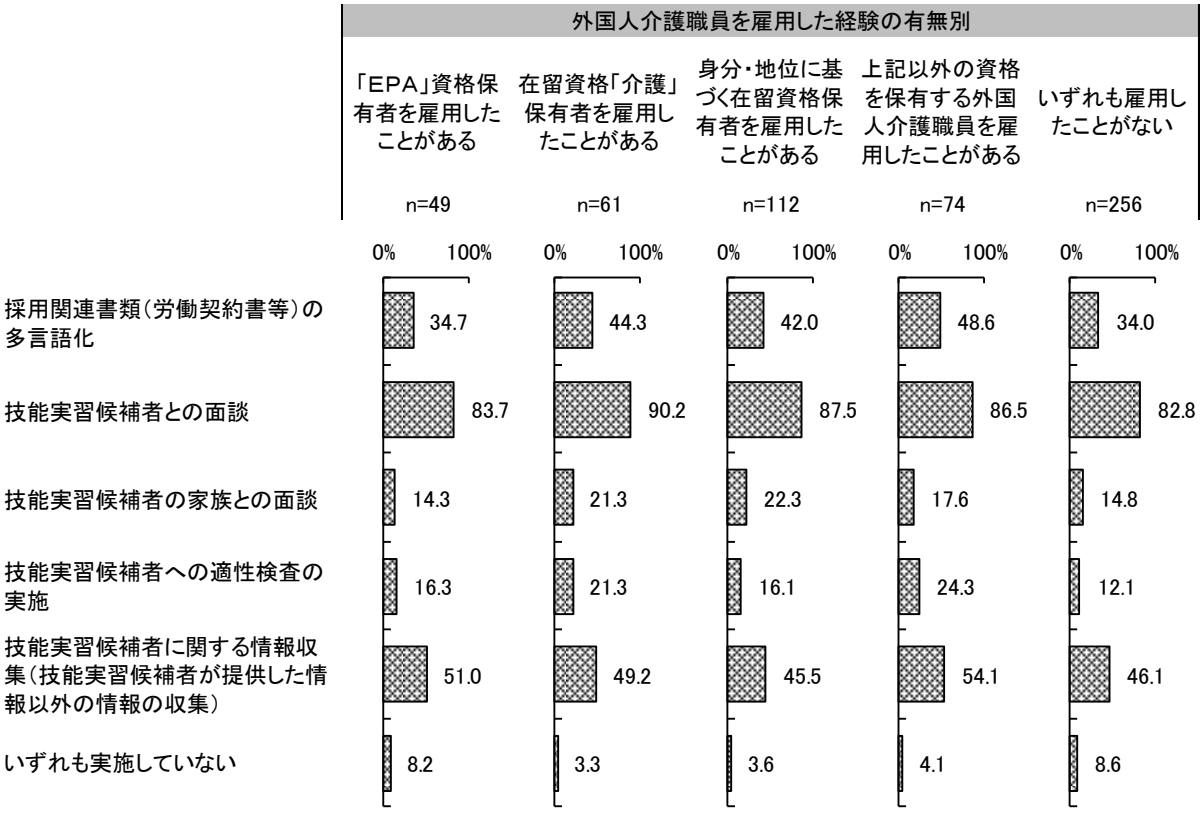
「技能実習候補者との面談」が83.8%と最も多く、次いで「技能実習候補者に関する情報収集」が46.2%、「採用関連書類(労働契約書等)の多言語化」が 37.4%という結果であった。

法人規模別では、規模の大きい法人の方が「採用関連書類(労働契約書等)の多言語化」や「技能実習候補者に関する情報収集(技能実習候補者が提供した情報以外の情報の収集)」を実施する割合が相対的に高いことがわかった(法人規模「500 人以上」の事業所でそれぞれ 45.3%、51.6%)。

外国人介護職員の雇用の経験有無別にみると、EPA の外国人介護職員を雇用したことのある事業所では、「採用関連書類(労働契約書等)の多言語化」を行う割合が 34.7%と相対的に低いが、これは EPA の外国人介護職員受入れの際に既に実施済みであるため、技能実習生の受入れに当たって特段の実施を必要としなかった可能性も考えられる。

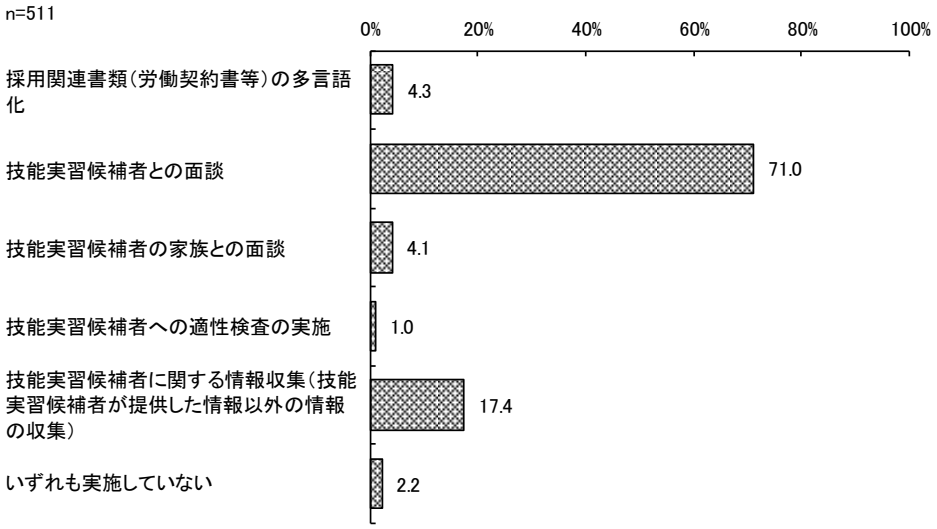
図表 5- 33 「採用に向けた情報収集の段階」において事業所が実施した取組(MA)





なお、技能実習生の採用に向けた活動の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）については、「技能実習候補者との面談」と回答する割合が 71.0%と極めて多い結果となった。

図表 5- 34 採用に向けた活動の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）



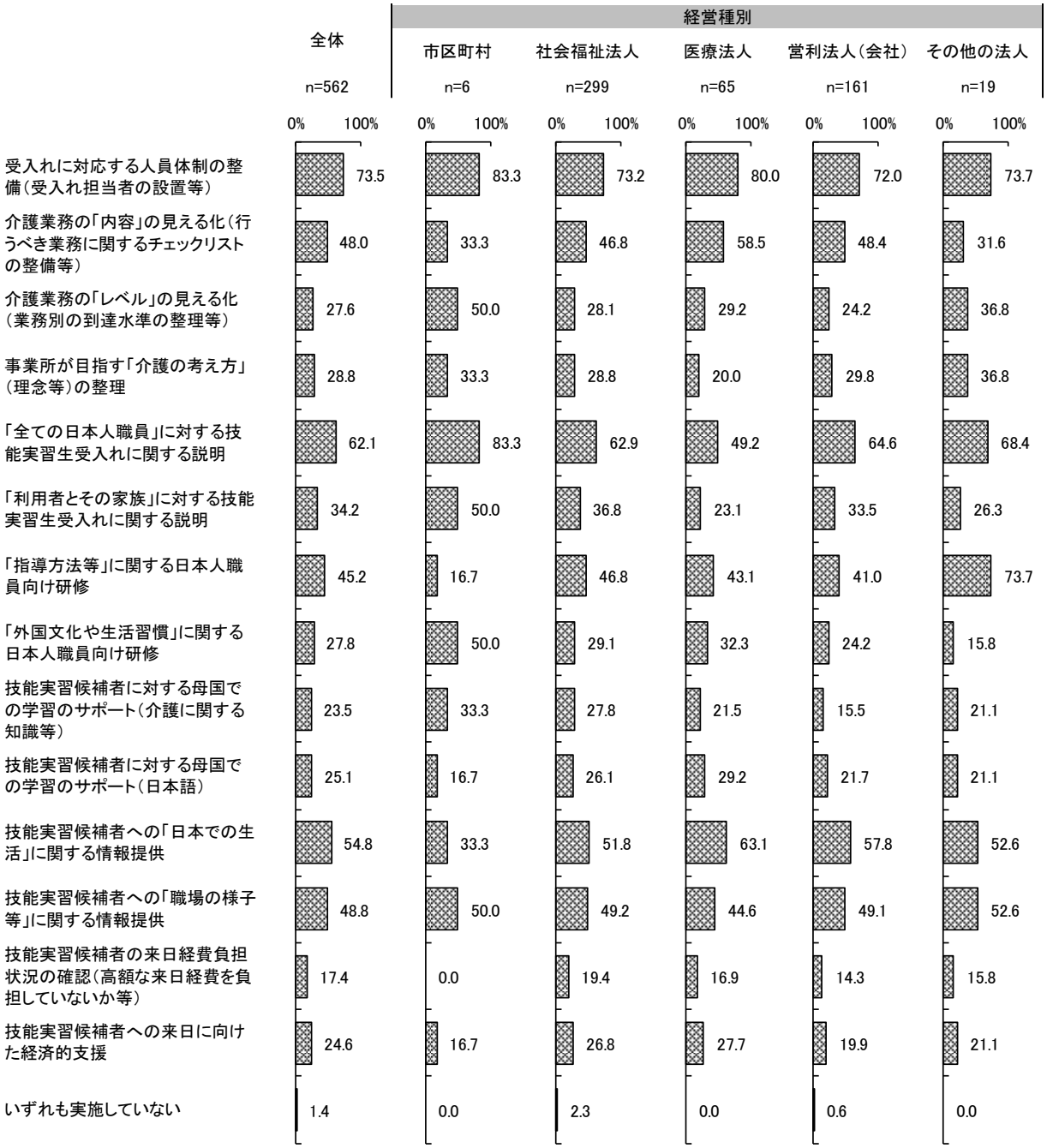
(3) 問 10-3 「受入れ準備の段階」において事業所が実施した取組（MA）

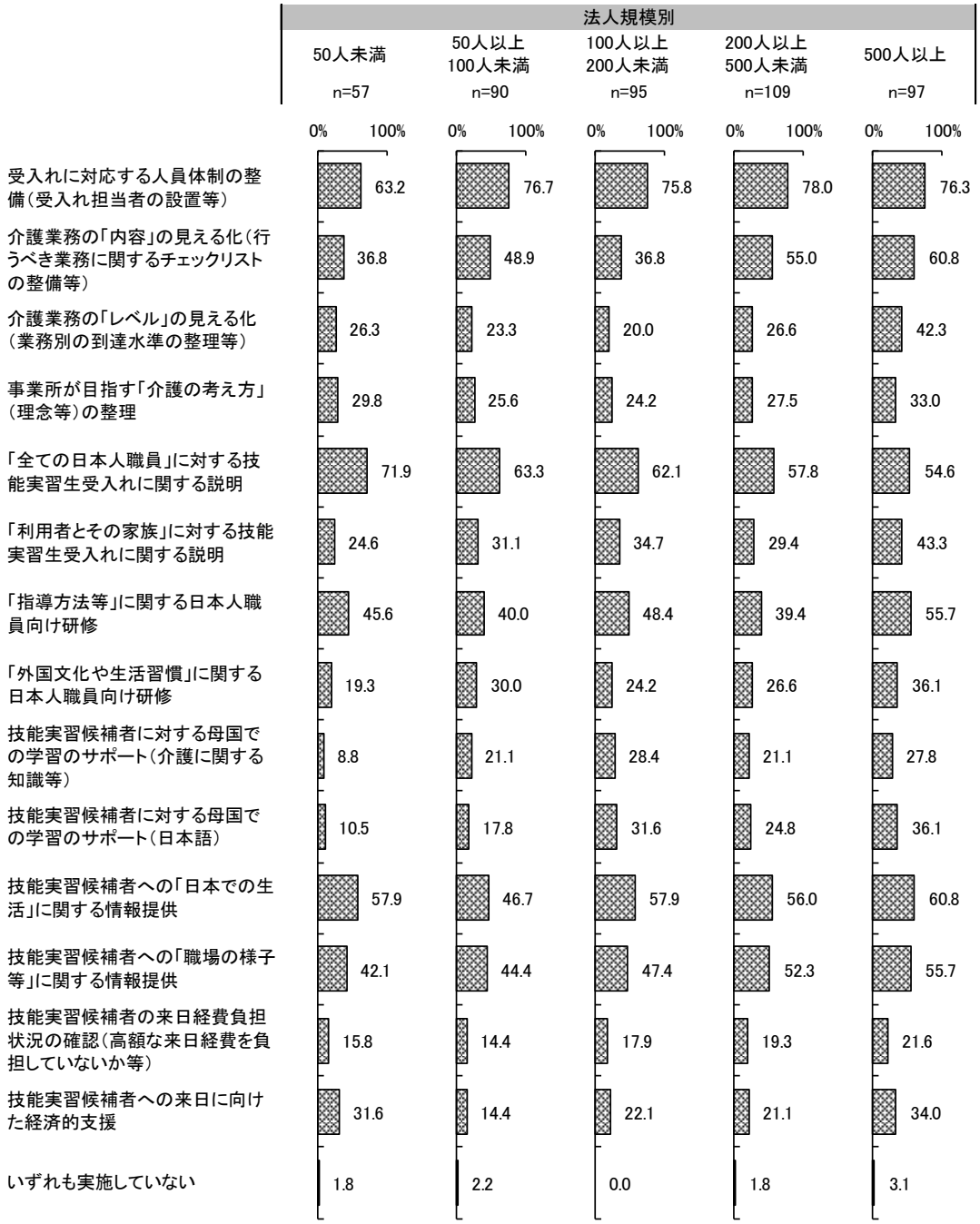
「受入れに対応する人員体制の整備」が 73.5%と最も多く、「「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明」（62.1%）、「技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供」（54.8%）、「技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供」（48.8%）、「介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）」（48.0%）、「「指導方法等」に関する日本人職員向け研修」（45.2%）も約半数又はそれ以上の事業所が実施している。

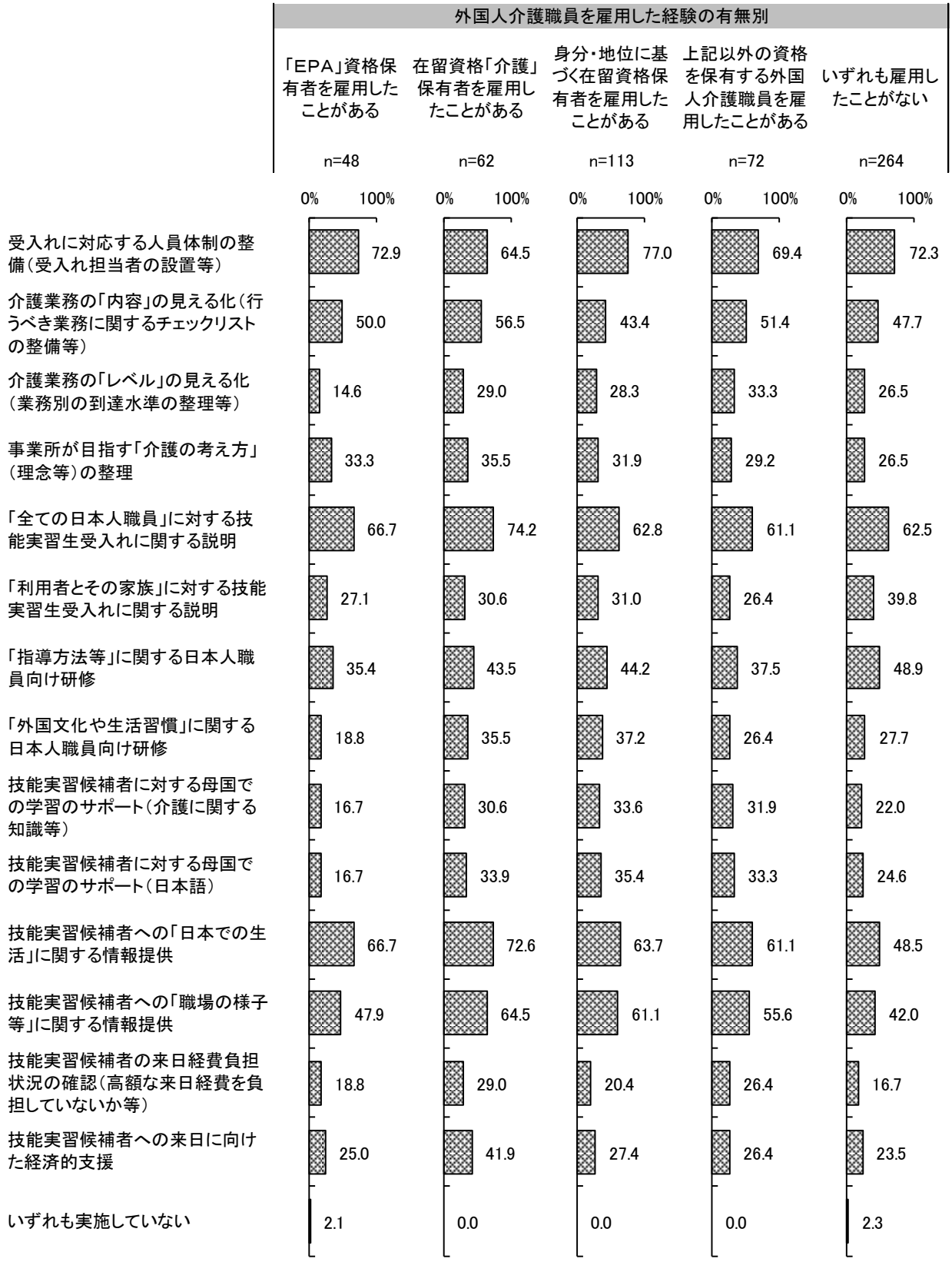
法人規模別では、「「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明」は 50 人未満の事業所において実施する割合が相対的に高い。一方で、「介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）」や「介護業務の「レベル」の見える化（業務別の到達水準の整理等）」、「「指導方法等」に関する日本人職員向け研修」や「「外国文化や生活習慣」に関する日本人職員向け研修」は規模の大きい法人で実施する割合が高くなっている。

外国人介護職員の雇用経験の有無別では、「在留資格「介護」保有者を雇用したことがある」と回答する事業所において、「「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明」、「技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供」、「技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供」、「技能実習候補者への来日に向けた経済的支援」など、様々な取組を実施する割合が高くなっている（それぞれ 74.2%、72.6%、64.5%、41.9%）。

図表 5- 35 「受入れ準備の段階」において事業所が実施した取組（MA）

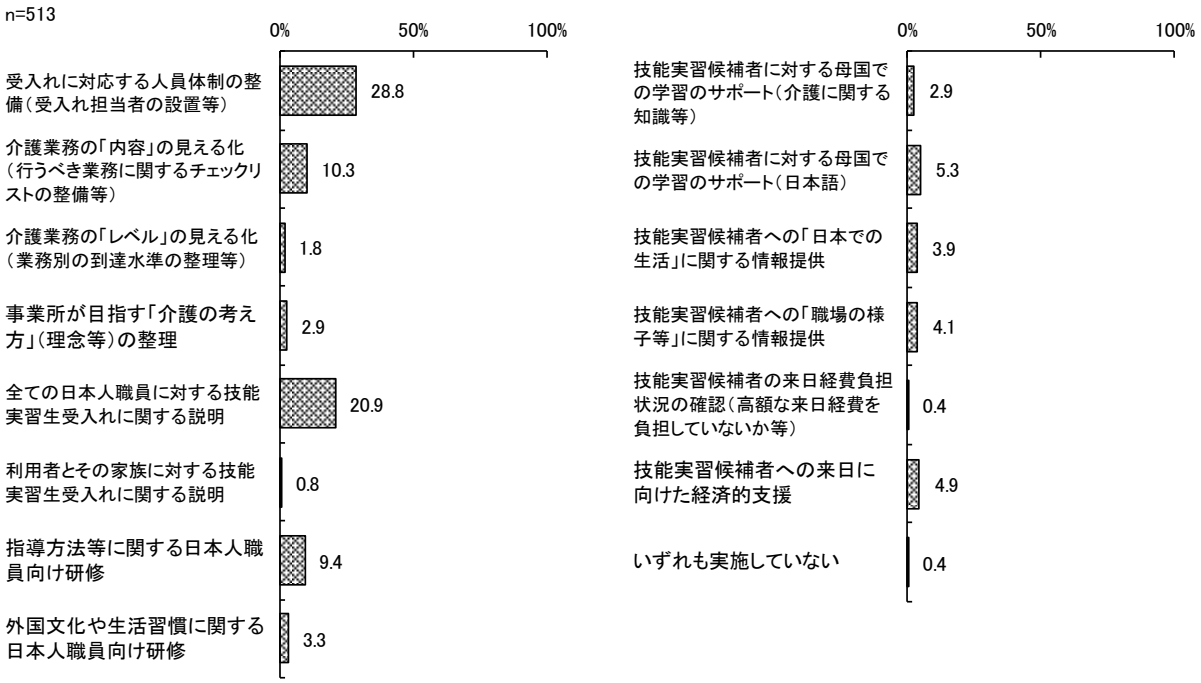



法人規模別
50人未満 n=57
50人以上100人未満 n=90
100人以上200人未満 n=95
200人以上500人未満 n=109
500人以上 n=97
0%
100%
受入れに対応する人員体制の整備（受入れ担当者の設置等）
63.2 76.7 75.8 78.0 76.3
介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）
36.8 48.9 36.8 55.0 60.8
介護業務の「レベル」の見える化（業務別の到達水準の整理等）
26.3 23.3 20.0 26.6 42.3
事業所が目指す「介護の考え方」（理念等）の整理
29.8 25.6 24.2 27.5 33.0
「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明
71.9 63.3 62.1 57.8 54.6
「利用者とその家族」に対する技能実習生受入れに関する説明
24.6 31.1 34.7 29.4 43.3
「指導方法等」に関する日本人職員向け研修
45.6 40.0 48.4 39.4 55.7
「外国文化や生活習慣」に関する日本人職員向け研修
19.3 30.0 24.2 26.6 36.1
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（介護に関する知識等）
8.8 21.1 28.4 21.1 27.8
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（日本語）
10.5 17.8 31.6 24.8 36.1
技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供
57.9 46.7 57.9 56.0 60.8
技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供
42.1 44.4 47.4 52.3 55.7
技能実習候補者の来日経費負担状況の確認（高額な来日経費を負担していないか等）
15.8 14.4 17.9 19.3 21.6
技能実習候補者への来日に向けた経済的支援
31.6 14.4 22.1 21.1 34.0
いずれも実施していない
1.8 2.2 0.0 1.8 3.1


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=48
n=62
n=113
n=72
n=264
0%
100%
受入れに対応する人員体制の整備（受入れ担当者の設置等）
72.9
64.5
77.0
69.4
72.3
介護業務の「内容」の見える化（行うべき業務に関するチェックリストの整備等）
50.0
56.5
43.4
51.4
47.7
介護業務の「レベル」の見える化（業務別の到達水準の整理等）
14.6
29.0
28.3
33.3
26.5
事業所が目指す「介護の考え方」（理念等）の整理
33.3
35.5
31.9
29.2
26.5
「全ての日本人職員」に対する技能実習生受入れに関する説明
66.7
74.2
62.8
61.1
62.5
「利用者とその家族」に対する技能実習生受入れに関する説明
27.1
30.6
31.0
26.4
39.8
「指導方法等」に関する日本人職員向け研修
35.4
43.5
44.2
37.5
48.9
「外国文化や生活習慣」に関する日本人職員向け研修
18.8
35.5
37.2
26.4
27.7
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（介護に関する知識等）
16.7
30.6
33.6
31.9
22.0
技能実習候補者に対する母国での学習のサポート（日本語）
16.7
33.9
35.4
33.3
24.6
技能実習候補者への「日本での生活」に関する情報提供
66.7
72.6
63.7
61.1
48.5
技能実習候補者への「職場の様子等」に関する情報提供
47.9
64.5
61.1
55.6
42.0
技能実習候補者の来日経費負担状況の確認（高額な来日経費を負担していないか等）
18.8
29.0
20.4
26.4
16.7
技能実習候補者への来日に向けた経済的支援
25.0
41.9
27.4
26.4
23.5
いずれも実施していない
2.1
0.0
0.0
0.0
2.3

なお、技能実習生受入れ準備の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）については、「受入れに対応する人員体制の整備」を挙げる割合が 28.8%と最も高く、次いで「全ての日本人職員に対する技能実習生受入れに関する説明」が 20.9%などとなっている。

図表 5- 36 受入れ準備の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）



(4) 問 11 「受入れ検討～採用活動」の段階における技能実習生の母国の訪問(SA)

受入れ検討から採用活動までの段階において、技能実習生の母国を訪問する機会があったか否かについて尋ねたところ、「訪問した(事業所の責任者のみ訪問した)」が 37.0%、「訪問した(事業所の責任者と現場職員が訪問した)」が 16.7%、「訪問した(現場職員のみ訪問した)」が 1.1%、「訪問していない(法人本部職員は訪問した)」が 28.3%、「訪問していない(法人内の誰も訪問していない)」も 15.4%であった。

法人規模別にみると、法人規模が 50 人未満の事業所で「訪問した(事業所の責任者のみ訪問した)」と回答する割合が相対的に高い一方で、「訪問していない(法人内の誰も訪問していない)」と回答する事業所も多い。500 人以上の事業所では、「訪問していない(法人本部職員は訪問した)」と回答する割合が他と比較して高い(48.4%)。

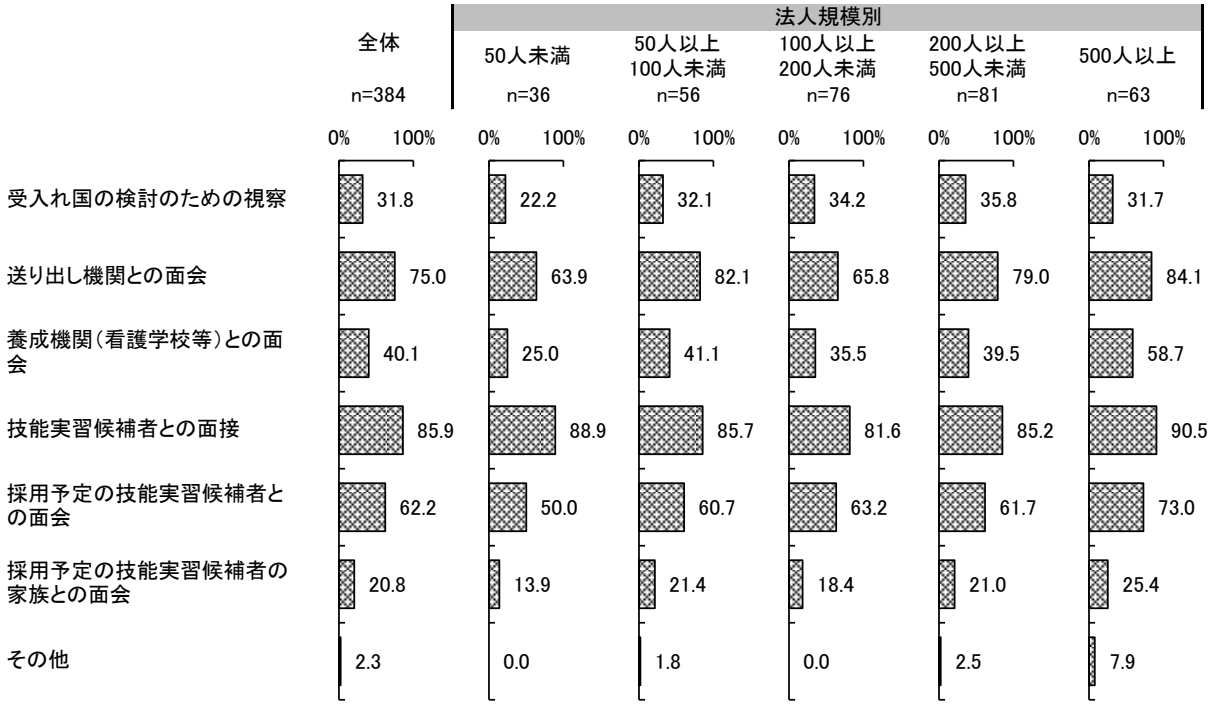
外国人介護職員の雇用経験の有無別では、在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用したことのある事業所において、「訪問していない(法人内の誰も訪問していない)」割合が相対的に高いことがわかった(26.7%)。

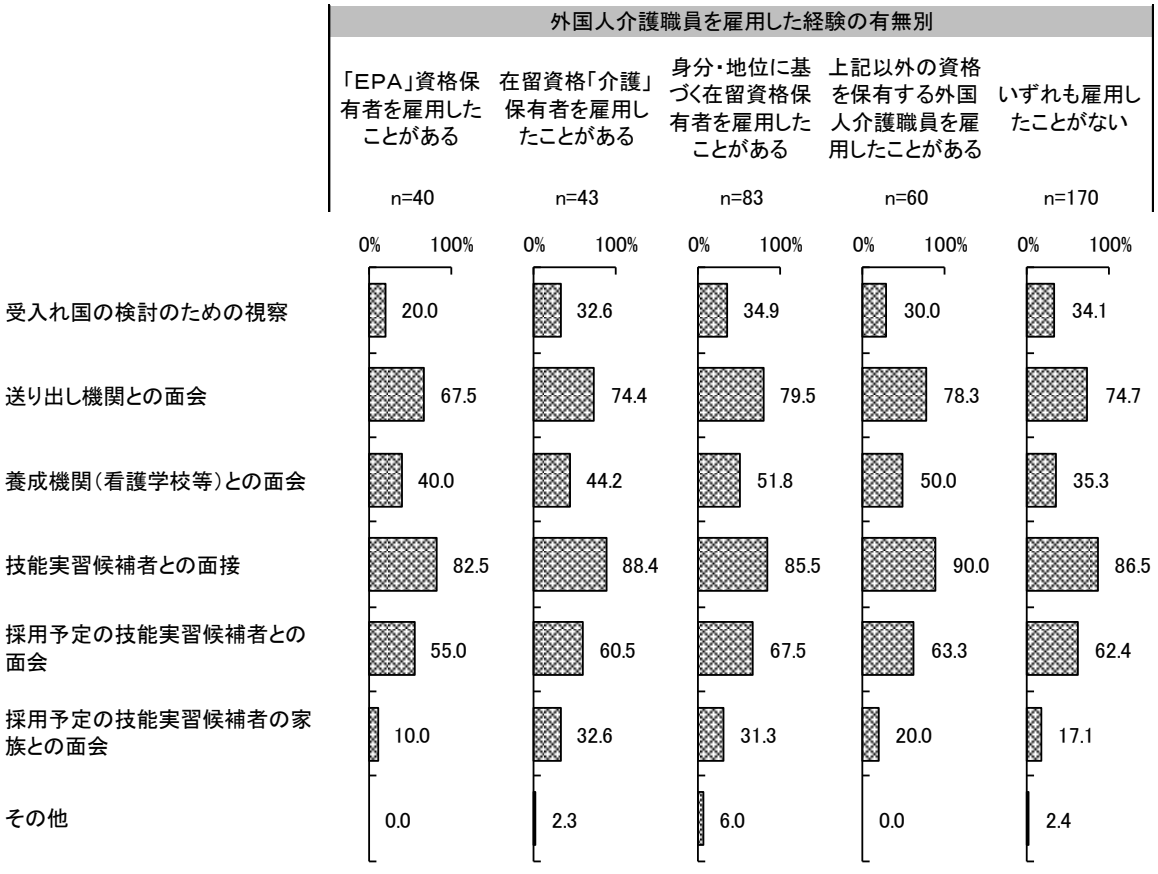
図表 5- 37 「受入れ検討～採用活動」の段階における技能実習生の母国の訪問有無(SA)



なお、訪問を行った事業所の訪問目的（MA）は、「技能実習候補者との面接」が 85.9%と最も高く、次いで「送り出し機関との面会」が 75.0%、「採用予定の技能実習候補者との面会」が 62.2%となっている。法人規模が大きくなるほど、「送り出し機関との面会」、「採用予定の技能実習候補者との面会」や「採用予定の技能実習候補者の家族との面会」を目的として訪問する割合が高くなっている。なお、EPA 資格保有者を雇用したことのある事業所では、「受入れ国の検討のための視察」を実施する割合が 20.0%と相対的に低い。

図表 5- 38 訪問を行った事業所の訪問目的（MA）





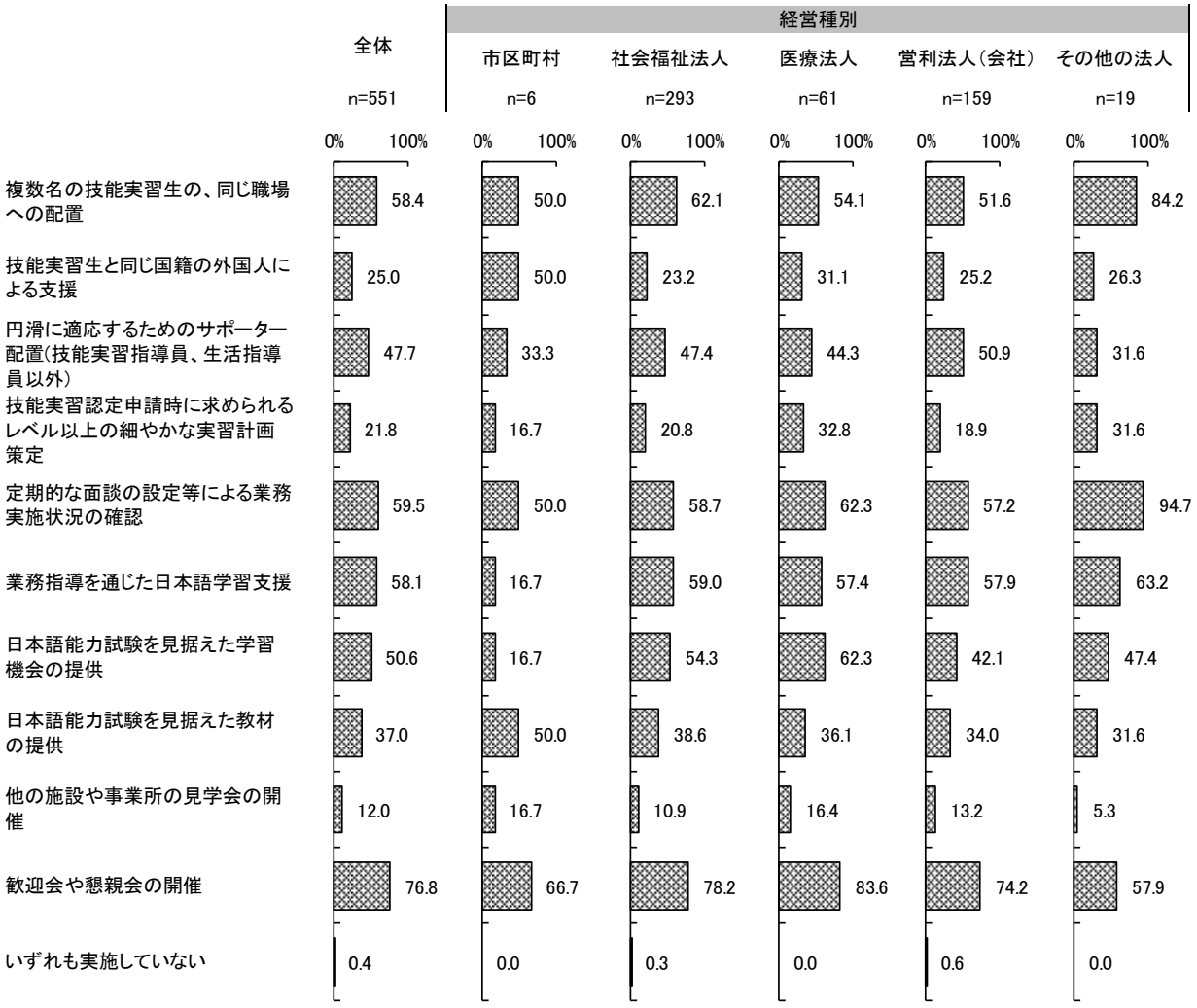
(5) 問 12-1 「就業を開始し、職場に定着する段階」において事業所が実施した取組(MA)

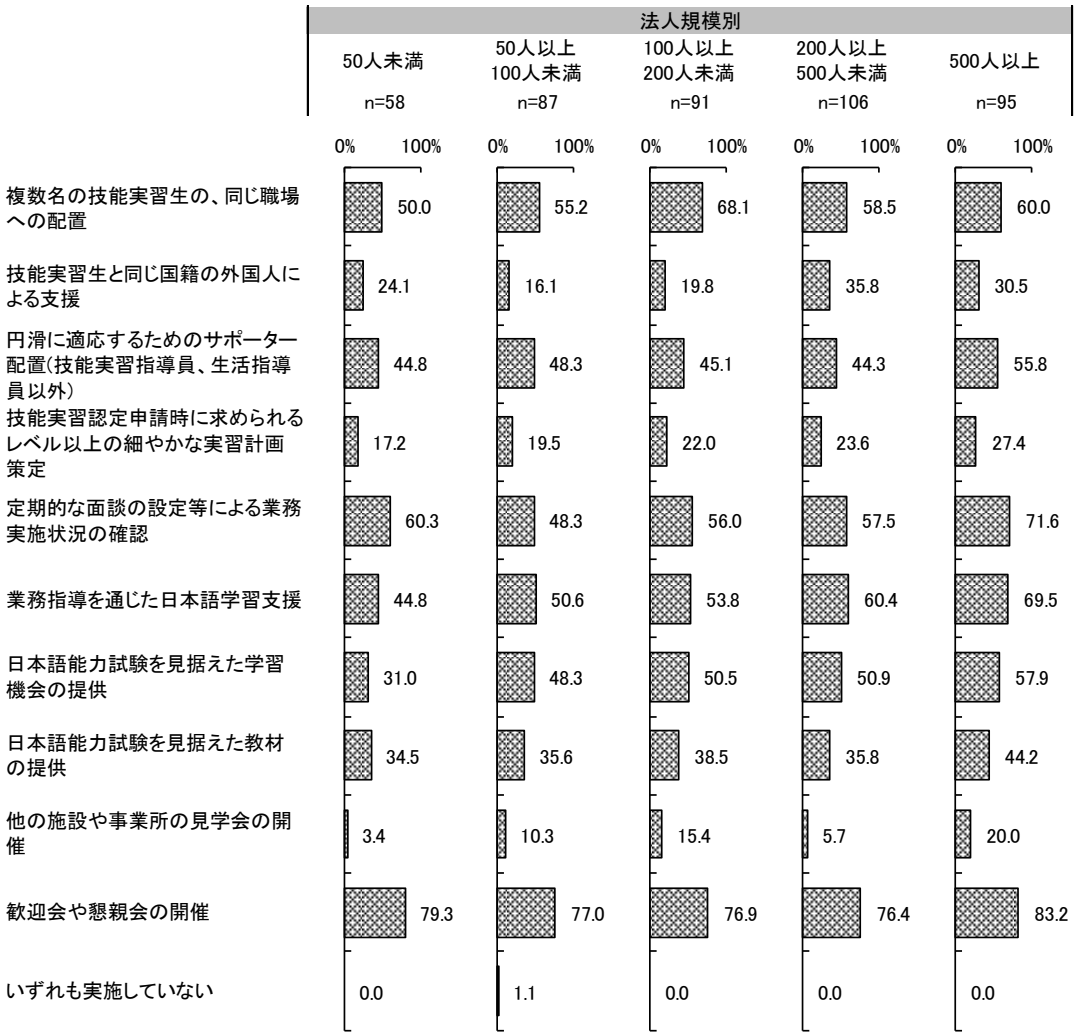
技能実習生が現場に定着するまでの段階での取組として最も割合が高かったのは「歓迎会や懇親会の開催」で 76.8%、次いで「定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認」59.5%、「複数名の技能実習生の、同じ職場への配置」58.4%、「業務指導を通じた日本語学習支援」58.1%、「日本語能力試験を見据えた学習機会の提供」50.6%などである。

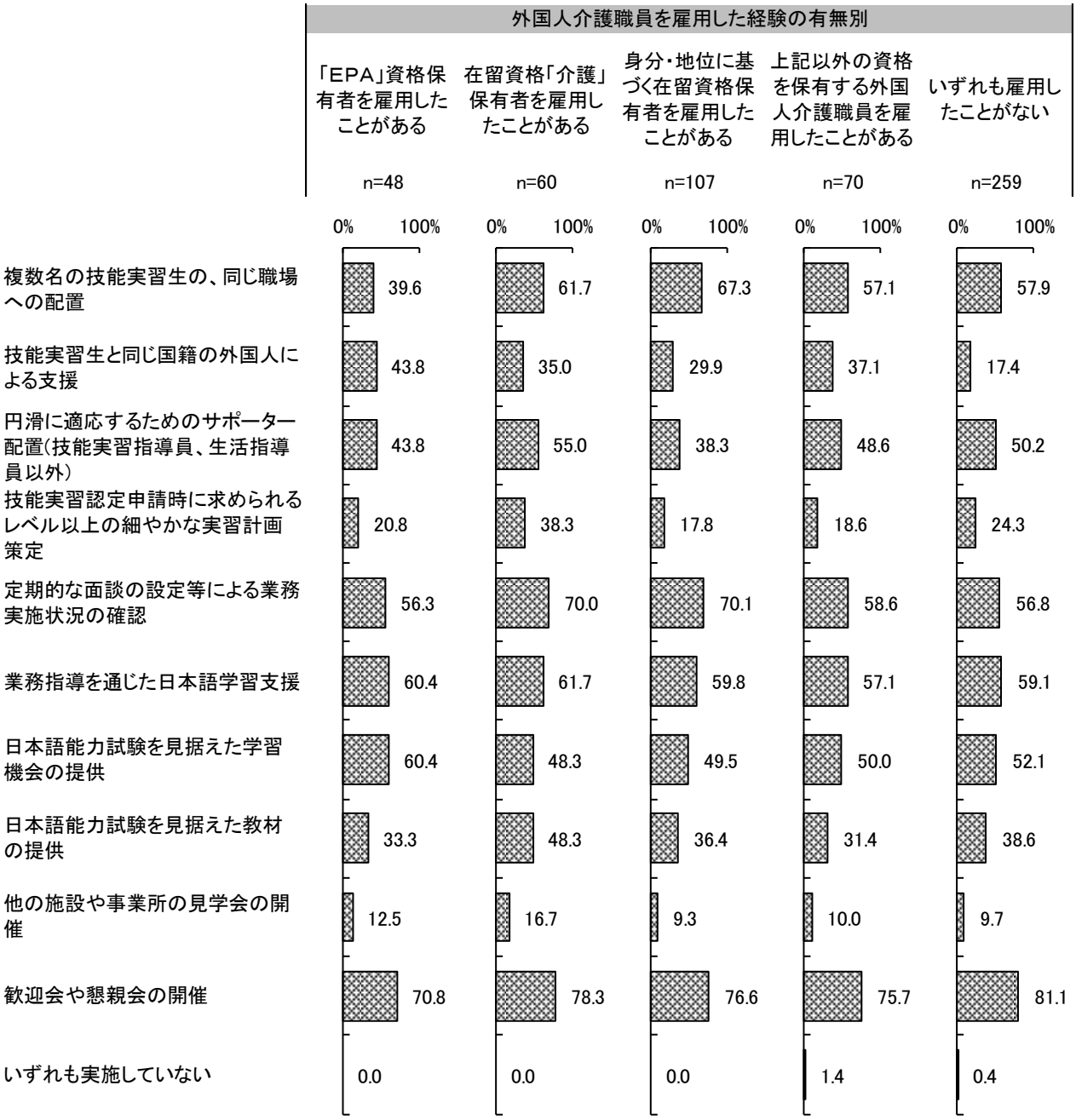
法人規模別にみると、規模が大きい事業者ほど、「技能実習認定申請時に求められるレベル以上の細やかな実習計画策定」「業務指導を通じた日本語学習支援」「日本語能力試験を見据えた教材の提供」を行う割合が高い。

また、外国人介護職員の雇用経験の有無別にみると、EPA による外国人職員を雇用したことのある事業所では「複数名の技能実習生の、同じ職場への配置」を実施する割合が 39.6%と相対的に低い一方で、「技能実習生と同じ国籍の外国人による支援」や「日本語能力試験を見据えた学習機会の提供」を実施する割合は高い(それぞれ 43.8%、60.4%)。在留資格「介護」の外国人を雇用したことのある事業所では、「技能実習認定申請時に求められるレベル以上の細やかな実習計画策定」や「日本語能力試験を見据えた教材の提供」を実施する割合が他と比較して高い(それぞれ 38.3%、48.3%)。

図表 5- 39 「就業を開始し、職場に定着する段階」において事業所が実施した取組(MA)

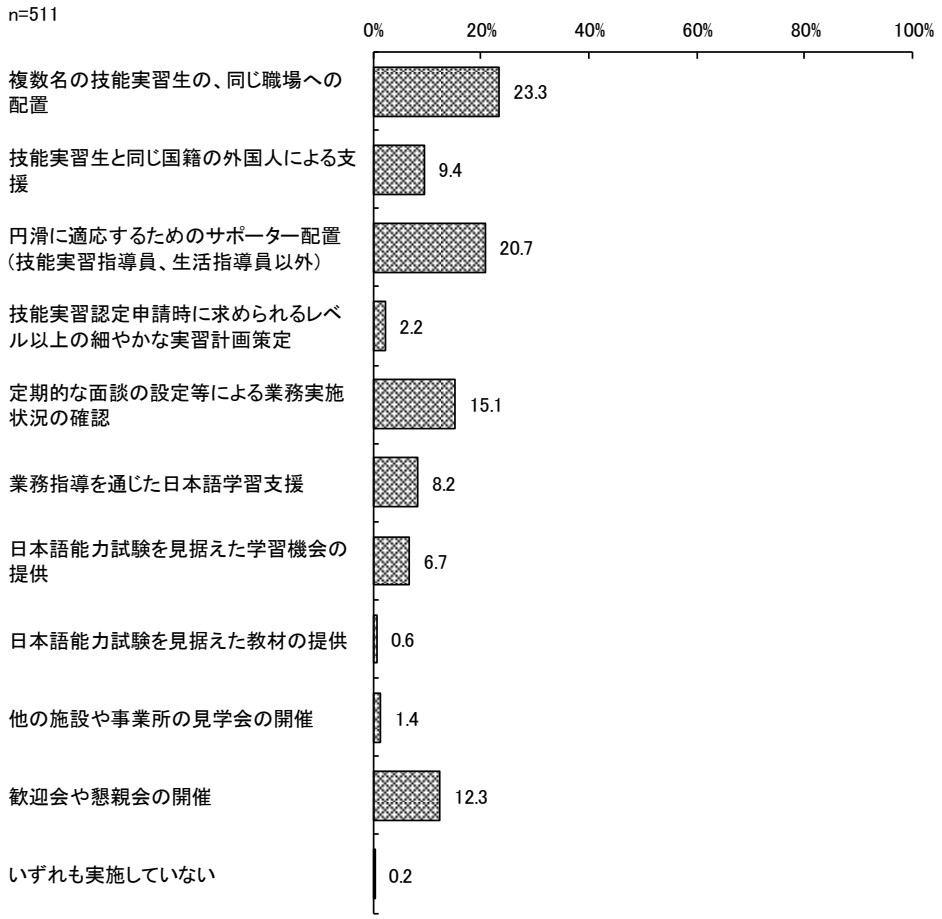



法人規模別
50人未満
n=58
50人以上
100人未満
n=87
100人以上
200人未満
n=91
200人以上
500人未満
n=106
500人以上
n=95
0%
100%
複数名の技能実習生の、同じ職場への配置
50.0
55.2
68.1
58.5
60.0
技能実習生と同じ国籍の外国人による支援
24.1
16.1
19.8
35.8
30.5
円滑に適応するためのサポーター配置(技能実習指導員、生活指導員以外)
44.8
48.3
45.1
44.3
55.8
技能実習認定申請時に求められるレベル以上の細やかな実習計画策定
17.2
19.5
22.0
23.6
27.4
定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認
60.3
48.3
56.0
57.5
71.6
業務指導を通じた日本語学習支援
44.8
50.6
53.8
60.4
69.5
日本語能力試験を見据えた学習機会の提供
31.0
48.3
50.5
50.9
57.9
日本語能力試験を見据えた教材の提供
34.5
35.6
38.5
35.8
44.2
他の施設や事業所の見学会の開催
3.4
10.3
15.4
5.7
20.0
歓迎会や懇親会の開催
79.3
77.0
76.9
76.4
83.2
いずれも実施していない
0.0
1.1
0.0
0.0
0.0


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=48
n=60
n=107
n=70
n=259
0%
100%
複数名の技能実習生の、同じ職場への配置
39.6
61.7
67.3
57.1
57.9
技能実習生と同じ国籍の外国人による支援
43.8
35.0
29.9
37.1
17.4
円滑に適応するためのサポーター配置(技能実習指導員、生活指導員以外)
43.8
55.0
38.3
48.6
50.2
技能実習認定申請時に求められるレベル以上の細やかな実習計画策定
20.8
38.3
17.8
18.6
24.3
定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認
56.3
70.0
70.1
58.6
56.8
業務指導を通じた日本語学習支援
60.4
61.7
59.8
57.1
59.1
日本語能力試験を見据えた学習機会の提供
60.4
48.3
49.5
50.0
52.1
日本語能力試験を見据えた教材の提供
33.3
48.3
36.4
31.4
38.6
他の施設や事業所の見学会の開催
12.5
16.7
9.3
10.0
9.7
歓迎会や懇親会の開催
70.8
78.3
76.6
75.7
81.1
いずれも実施していない
0.0
0.0
0.0
1.4
0.4

なお、技能実習生の職場定着の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）については、「複数名の技能実習生の、同じ職場への配置」で 23.3％と最も高く、次いで「円滑に適応するためのサポーター配置（ 技能実習指導員、生活指導員以外）」が 20.7％、「定期的な面談の設定等による業務実施状況の確認」が15.1％などとなっている。

図表 5- 40 職場定着の段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）

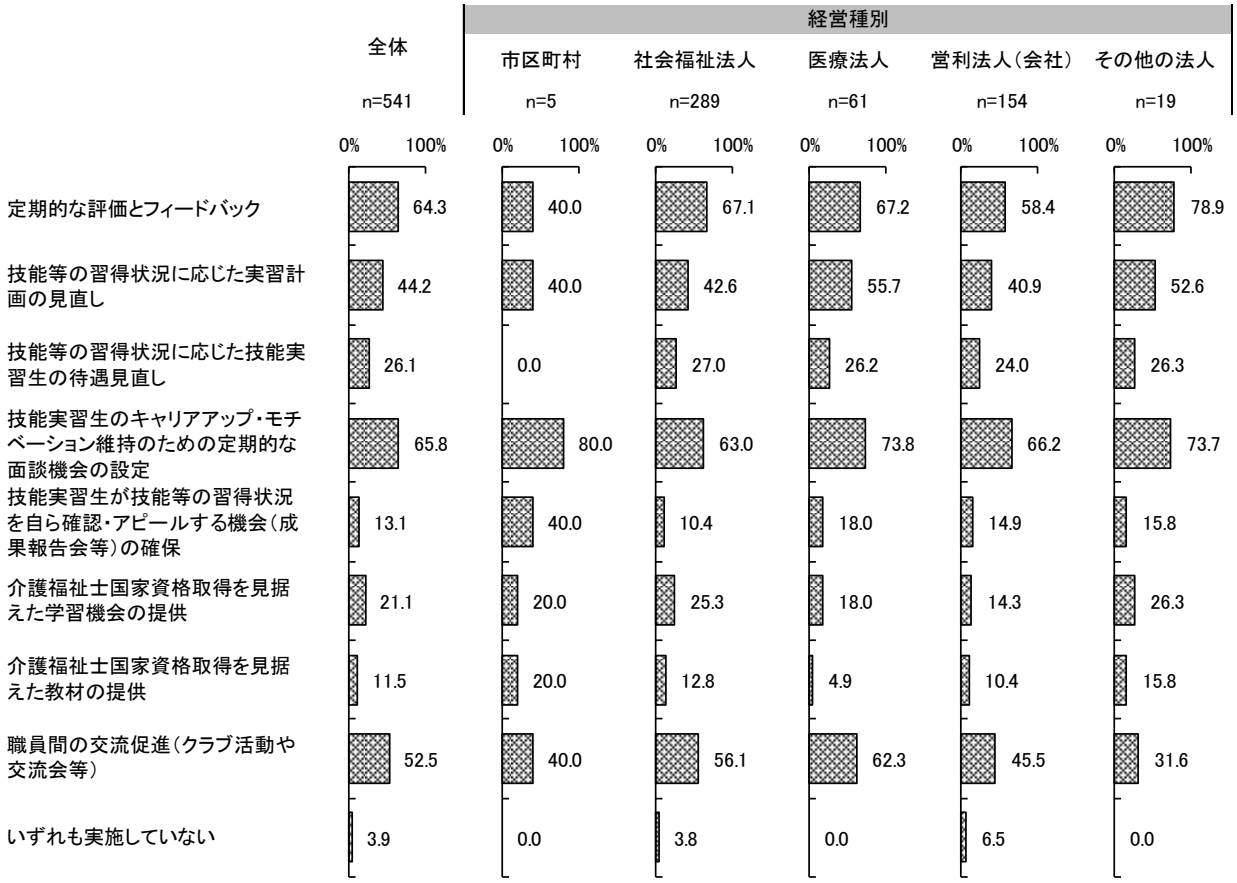


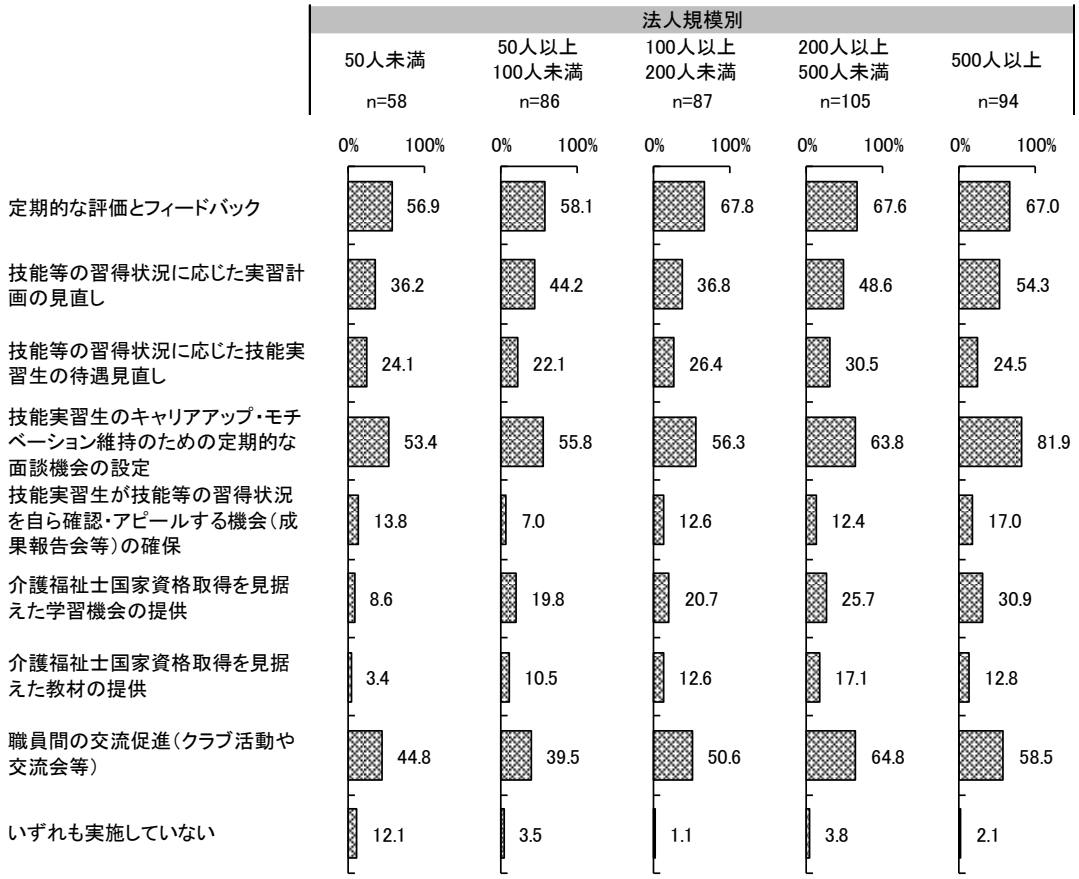
(6) 問 12-2 「キャリアアップの段階」において事業所が実施した取組(MA)

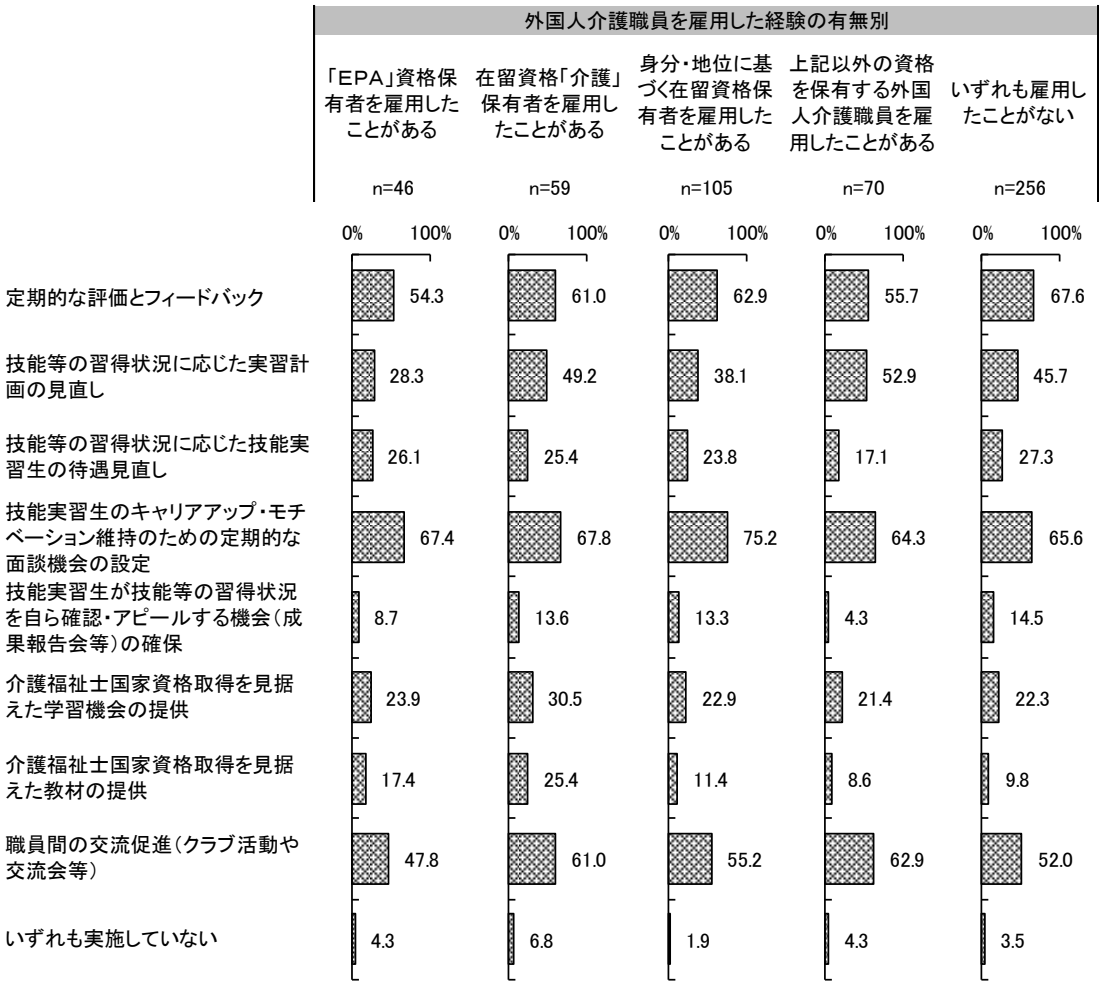
技能実習生がキャリアアップを図る段階で実施した取組については、「技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定」が 65.8%と最も高く、次いで「定期的な評価とフィードバック」が 64.3%、「職員間の交流促進(クラブ活動や交流会等)」が 52.5%などとなっている。

法人の規模が大きいほど、「技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定」や「介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供」を実施する割合が高い。また、EPA の外国人介護職員を雇用したことのある事業所では「技能等の習得状況に応じた実習計画の見直し」を行う割合が相対的に低い(28.3%)一方で、在留資格「介護」の外国人介護職員を雇用したことのある事業所では「介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供」を実施する割合が他と比較して高くなっている(30.5%)。

図表 5- 41 「キャリアアップの段階」において事業所が実施した取組(MA)

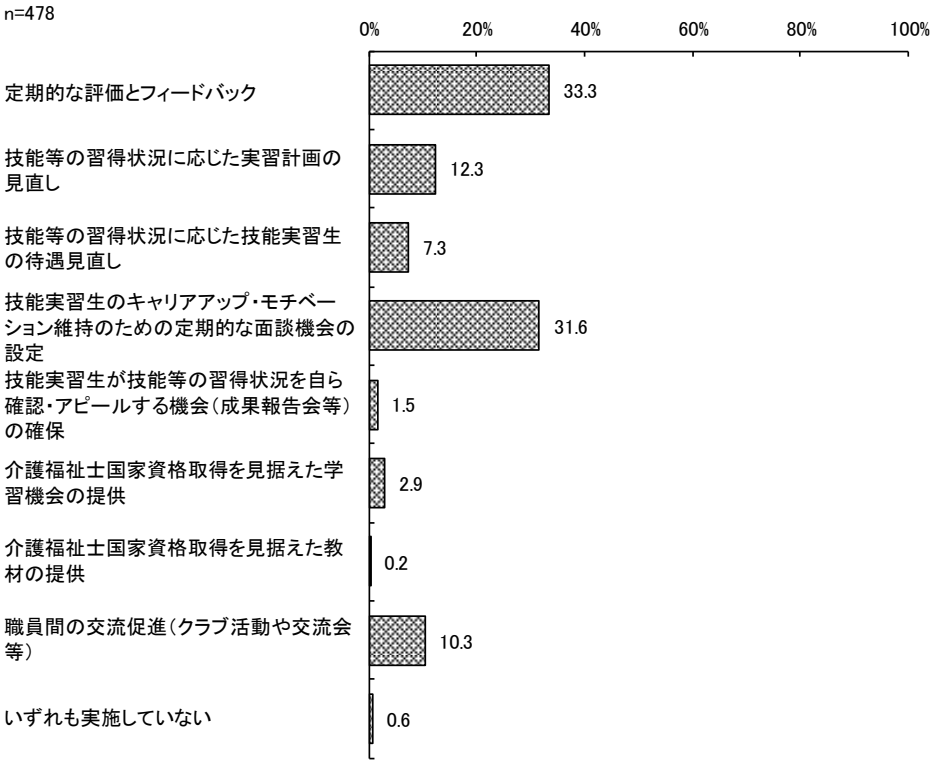



法人規模別
50人未満 n=58
50人以上100人未満 n=86
100人以上200人未満 n=87
200人以上500人未満 n=105
500人以上 n=94
0% 100%
定期的な評価とフィードバック 56.9 58.1 67.8 67.6 67.0
技能等の習得状況に応じた実習計画の見直し 36.2 44.2 36.8 48.6 54.3
技能等の習得状況に応じた技能実習生の待遇見直し 24.1 22.1 26.4 30.5 24.5
技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定 53.4 55.8 56.3 63.8 81.9
技能実習生が技能等の習得状況を自ら確認・アピールする機会（成果報告会等）の確保 13.8 7.0 12.6 12.4 17.0
介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供 8.6 19.8 20.7 25.7 30.9
介護福祉士国家資格取得を見据えた教材の提供 3.4 10.5 12.6 17.1 12.8
職員間の交流促進（クラブ活動や交流会等） 44.8 39.5 50.6 64.8 58.5
いずれも実施していない 12.1 3.5 1.1 3.8 2.1


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある n=46
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある n=59
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある n=105
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある n=70
いずれも雇用したことがない n=256
0% 100%
定期的な評価とフィードバック 54.3 61.0 62.9 55.7 67.6
技能等の習得状況に応じた実習計画の見直し 28.3 49.2 38.1 52.9 45.7
技能等の習得状況に応じた技能実習生の待遇見直し 26.1 25.4 23.8 17.1 27.3
技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定 67.4 67.8 75.2 64.3 65.6
技能実習生が技能等の習得状況を自ら確認・アピールする機会（成果報告会等）の確保 8.7 13.6 13.3 4.3 14.5
介護福祉士国家資格取得を見据えた学習機会の提供 23.9 30.5 22.9 21.4 22.3
介護福祉士国家資格取得を見据えた教材の提供 17.4 25.4 11.4 8.6 9.8
職員間の交流促進（クラブ活動や交流会等） 47.8 61.0 55.2 62.9 52.0
いずれも実施していない 4.3 6.8 1.9 4.3 3.5

なお、技能実習生がキャリアアップを図る段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）については、「定期的な評価とフィードバック」が 33.3%と最も高く、「技能実習生のキャリアアップ・モチベーション維持のための定期的な面談機会の設定」が 31.6%、「技能等の習得状況に応じた実習計画の見直し」が 12.3%と続く。

図表 5- 42 キャリアアップの段階で実施した取組のうち、最も効果があったもの（SA）

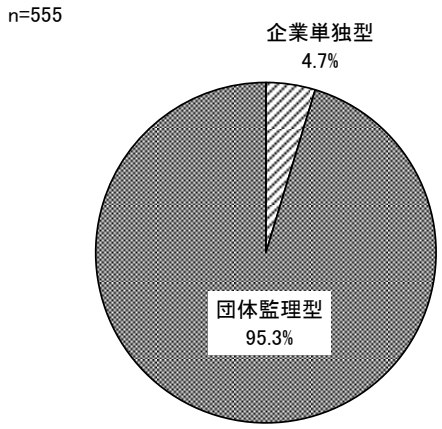


(7) 問 13 監理団体について

(ア) 受入れのタイプ(SA)

事業所が利用している監理団体についての状況把握を行うにあたり、まずは受入れのタイプを尋ねたところ、95.3%の事業所が団体監理型による受入れと回答した。

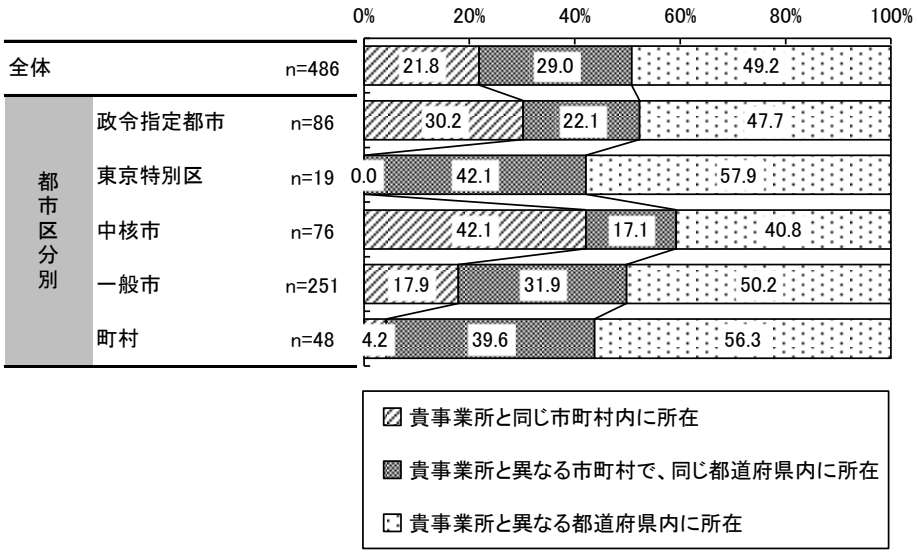
図表 5- 43 技能実習生受入れのタイプ(SA)



(イ) 問 13-1 監理団体の所在地(SA)

利用している監理団体の所在地は、「事業所と異なる都道府県に所在」が 49.2%、「事業所とは異なる市町村だが同じ都道府県に所在」が 29.0%、「事業所と同じ市町村内に所在」は 21.8%であった。都市区分別にみると、中核市では「事業所と同じ市町村内に所在」と回答する割合が 42.1%と相対的に高くなっている。

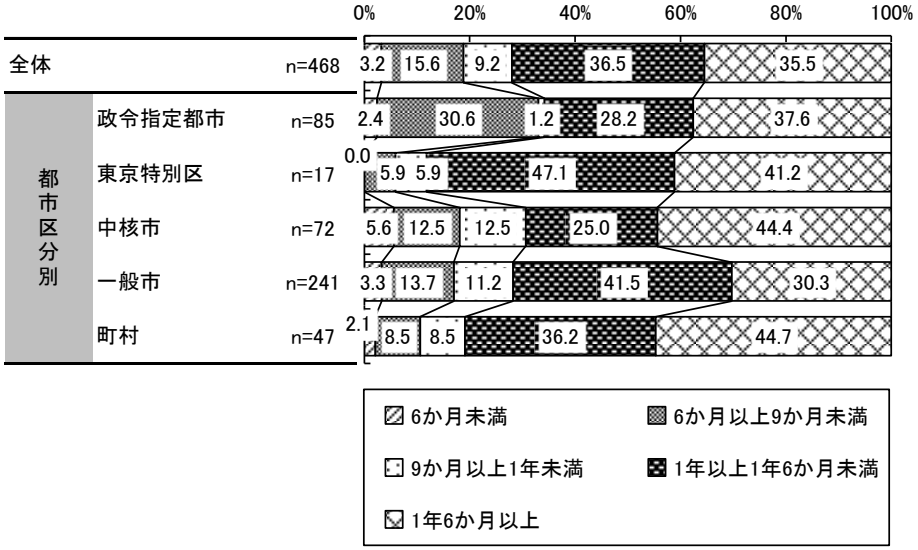
図表 5- 44 監理団体の所在地(SA)



(ウ) 問 13-2 技能実習生の受入れにかかった期間の平均(実数)

技能実習生の受入れにかかった時間で最も多かったのが「1年以上1年 6 か月未満」(36.5%である。次いで「1年 6 か月以上」で 35.5%、「6 か月以上 9 か月未満」で 15.6%となっている。都市区分別では、政令指定都市で「6 か月以上 9 か月未満」と回答する割合が 30.6%と相対的に低いものの、その他には大きな違いがみられない。なお、平均値は 15.11 か月であった。

図表 5- 45 技能実習生の受入れにかかった期間の平均(実数)

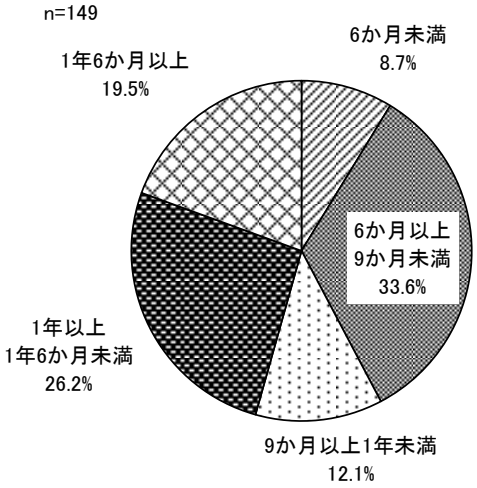


※複数名を受け入れている場合には、平均期間を回答。

調査事業所数	平均値	最小値	最大値
468 事業所	15.11 か月	3 か月	56 か月

複数の技能実習生を受け入れている事業所に対して、受入れにかかった期間が最も短いケースでどのくらいの期間を要したか尋ねたところ(実数)、「6 か月以上 9 か月未満」が 33.6%と最も多く、次いで「1 年以上 1 年 6 か月未満」が 26.2%、「1 年 6 か月以上」が 19.5%などであった。

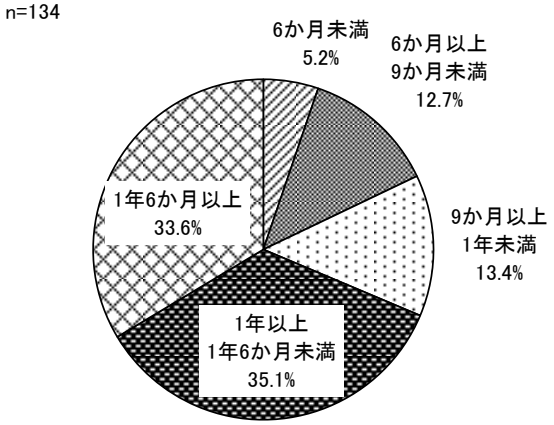
図表 5- 46 受入れにかかった期間(最も短かったケース)(実数)



調査事業所数	平均値	最小値	最大値
149 事業所	11.3 か月	1 か月	36 か月

複数の技能実習生を受け入れている事業所に対して、受入れにかかった期間が最も長いケースでどのくらいの期間を要したか尋ねたところ(実数)、「1 年以上 1 年 6 か月未満」で 35.1%、次いで「1 年 6 か月以上」で 33.6%、「9 か月以上 1 年未満」で 13.4%などであった。

図表 5- 47 受入れにかかった期間(最も長かったケース)(実数)

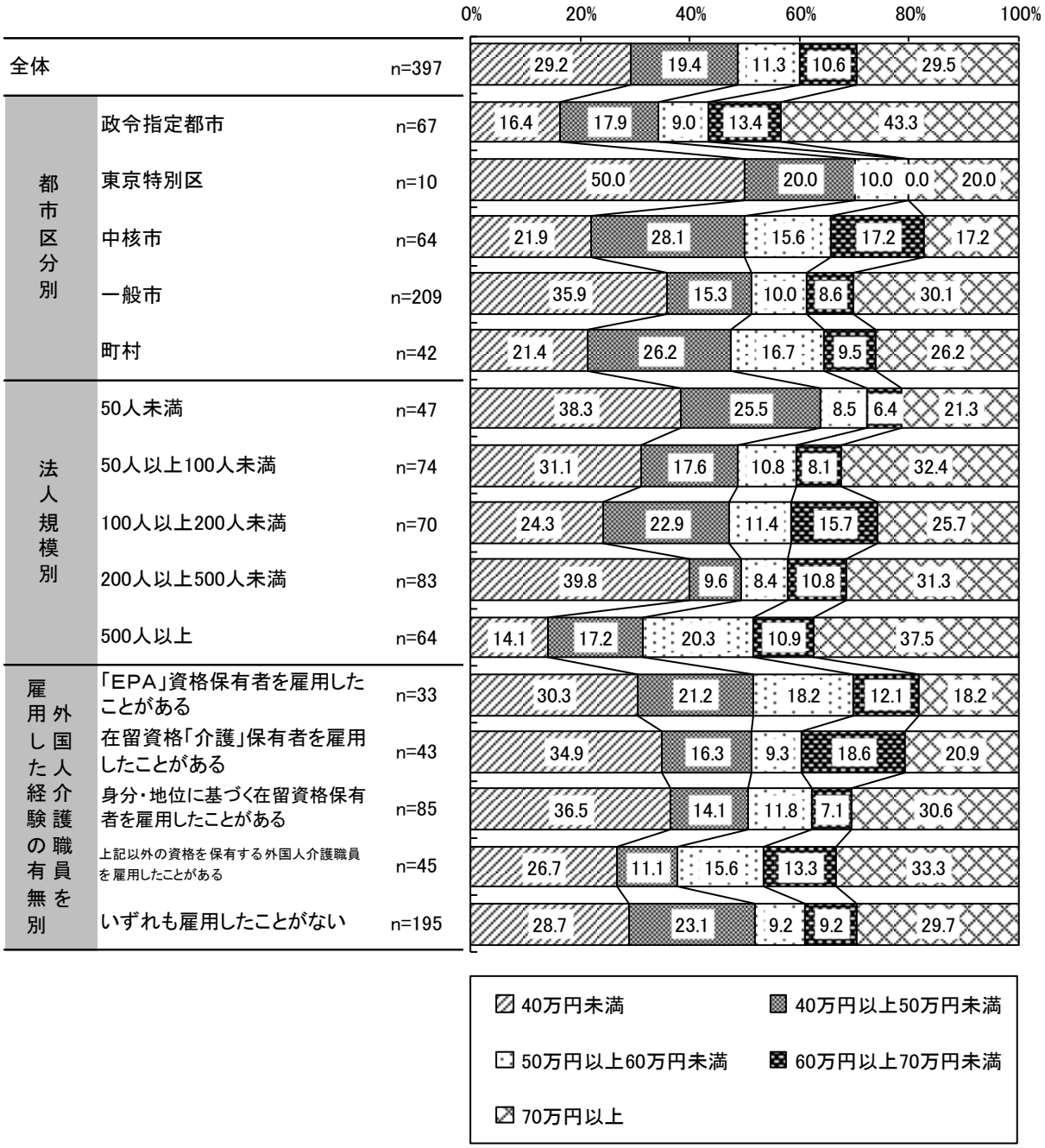


調査事業所数	平均値	最小値	最大値
134 事業所	14.84 か月	1 か月	36 か月

（エ）問 13-3　技能実習生１人につき、入国前から就労開始時までに監理団体に支払う費用の総額（実数）

技能実習生１人につき入国前から就労開始時までに監理団体に支払う費用の総額は、「70 万円以上」が 29.5%で最も高く、次いで「40 万円未満」が 29.2%、「40 万円以上 50 万円未満」が 19.4%となっている。都市区分別では、政令指定都市で「70 万円以上」と回答する割合が 43.3%と高い。外国人介護職員の雇用経験の有無別での明確な違いはみられない。

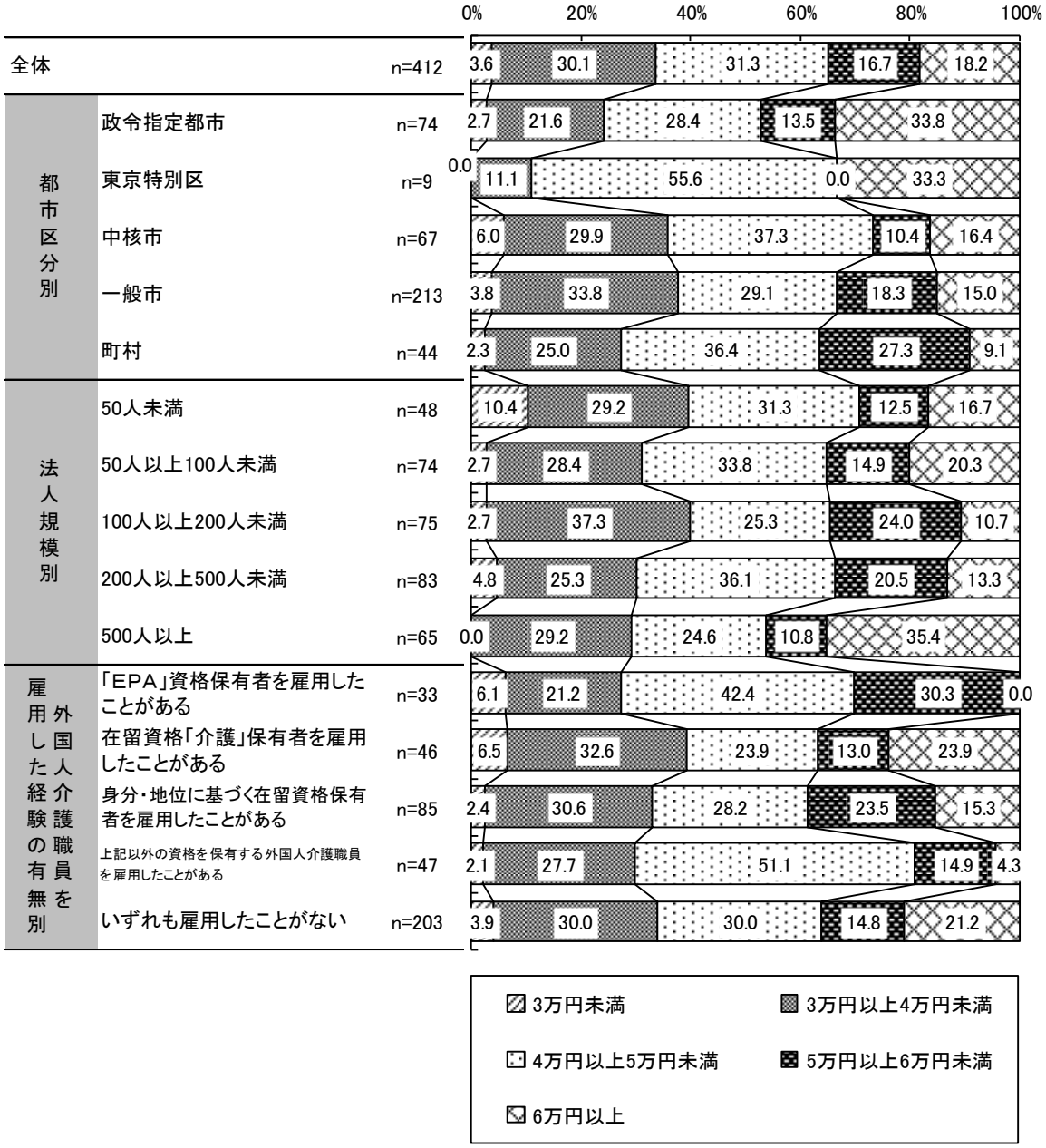
図表 5- 48　技能実習生１人につき、入国前から就労開始時までに監理団体に支払う費用の総額（実数）



(オ) 問 13-4 技能実習生１人につき、就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額(実数)

技能実習生1人につき就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均額は、「4 万円以上 5 万円未満」が31.3%と最も高く、次いで「3 万円以上4 万円未満」が30.1%、「6 万円以上」が18.2%となっている。都市区分別でみると、政令指定都市や東京特別区で「6 万円以上」と回答する割合が高い(それぞれ 33.8%、33.3%)。外国人介護職員の雇用経験の有無別での明確な違いはみられない。

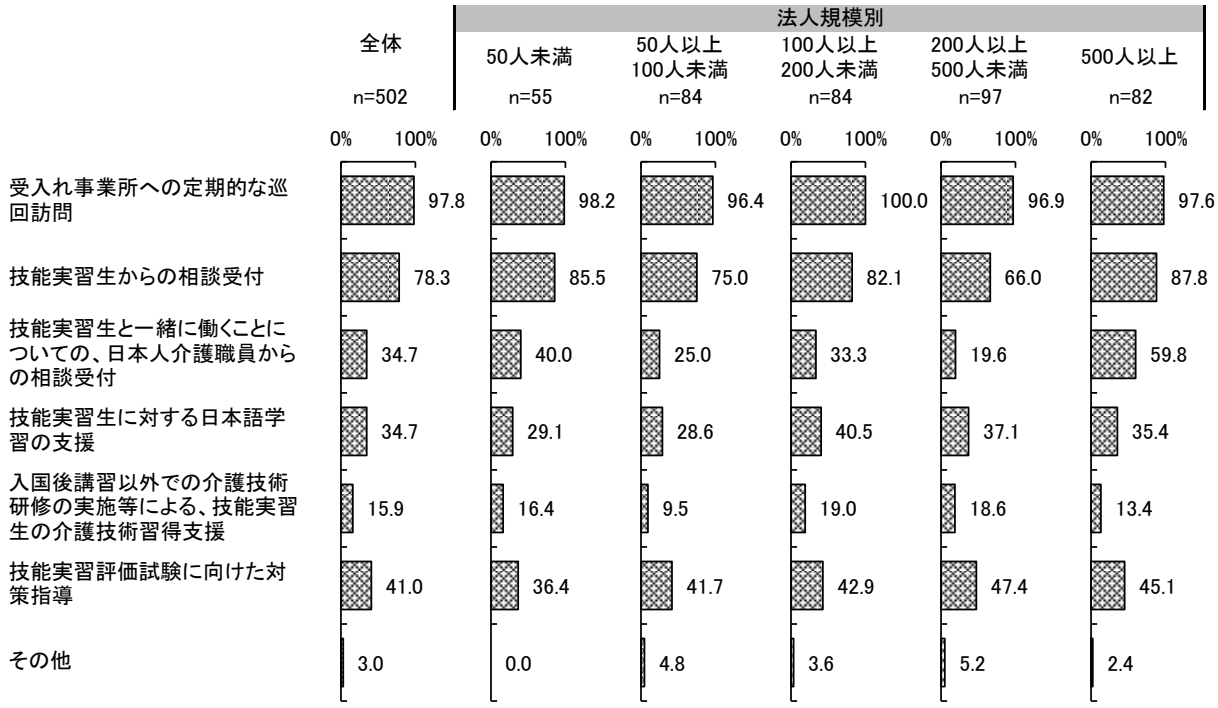
図表 5- 49 技能実習生１人につき、就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額(実数)

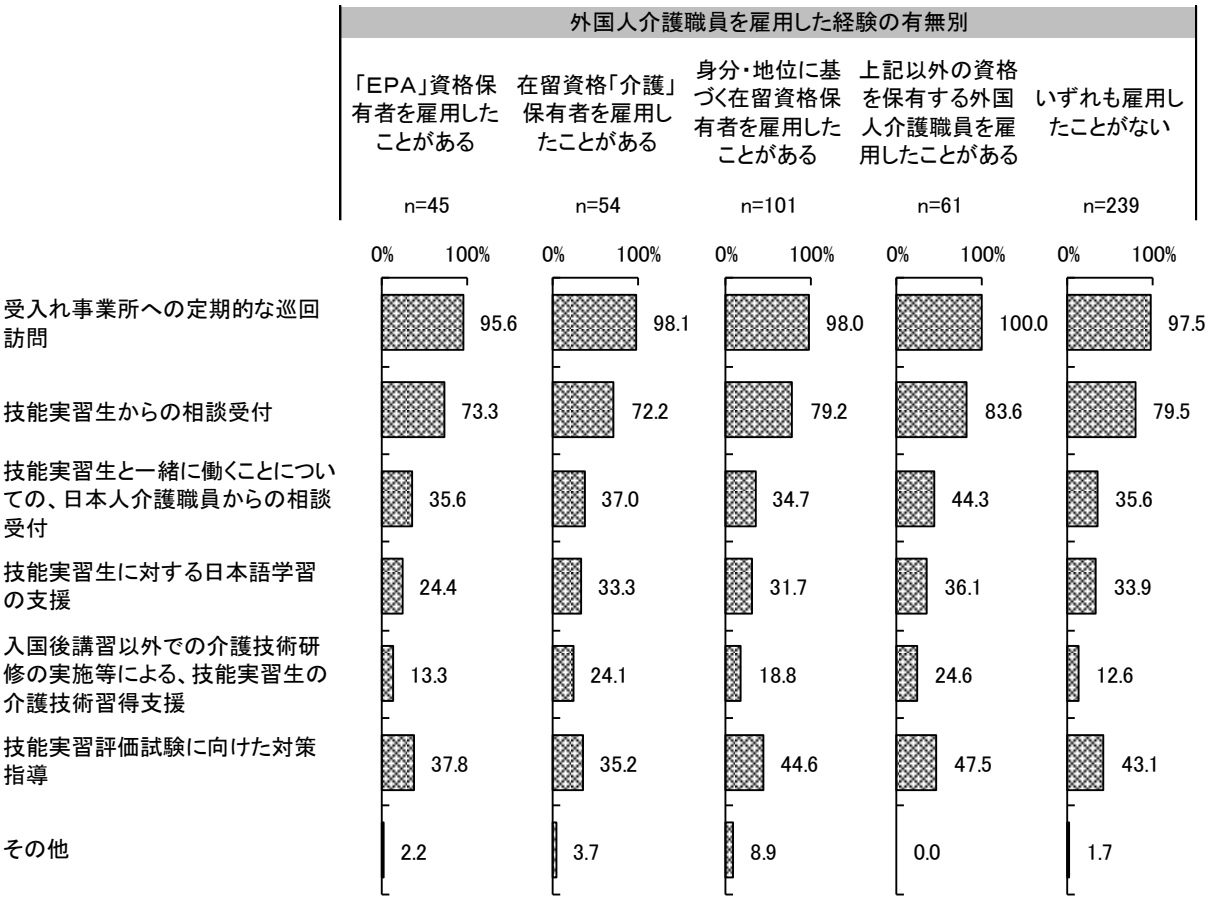


(カ) 問 13-5 監理団体から提供を受けているサービス(MA)

監理団体から受けているサービスは、「受入れ事業所への定期的な巡回訪問」が 97.8%と最も高く、次いで「技能実習生からの相談受付」が 78.3%、「技能実習評価試験に向けた対策指導」が 41.0%などとなっている。

図表 5- 50 監理団体から提供を受けているサービス(MA)





なお、監理団体から「受入れ事業所への定期的な巡回訪問」のサービスを受けている事業所に対し、その頻度（実数）と通訳者の有無（SA）を尋ねたところ、平均回数は月 1.02 回、通訳者は「有り」が 58.2%であった。

図表 5- 51 監理団体による巡回訪問の頻度（実数）と通訳者有無（SA）

【訪問頻度】

調査事業所数	平均値	最小値	最大値
476 事業所	1.02 回/月	0.2 回/月	5.0 回/月

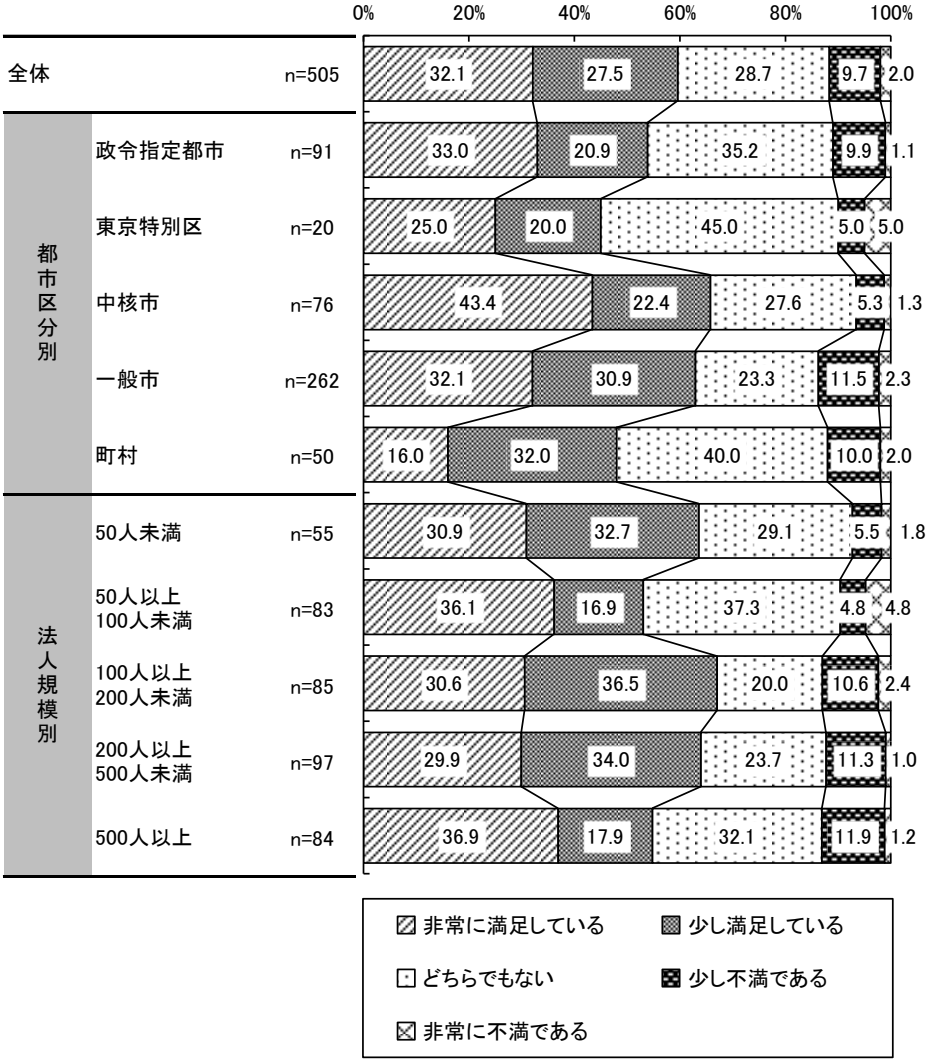
【訪問時の通訳者の有無】

調査事業所数	通訳者あり	通訳者なし
438 事業所	58.2%	41.8%

(キ) 問 13-6 監理団体が提供するサービスに対する満足度(SA)

監理団体が提供するサービスに対して、「非常に満足している」と回答した人が 32.1%と最も高く、続いて「どちらでもない」28.7%、「少し満足している」27.5%となっている。「非常に満足している」「少し満足している」と答えた事業者の割合は 59.6%となり、約 6 割の事業者が満足していることが分かる。反対に、「少し不満である」「非常に不満である」と答えた事業者の割合は、11.7%にとどまっている。

図表 5- 52 監理団体が提供するサービスに対する満足度(SA)



(ク) 監理団体が提供するサービスに対する満足度の理由

（問 13（6）が「1. 非常に満足している」「2. 少し満足している」）

・相談受付、連絡体制や対応について（104 件）

生活面も含め 24 時間の窓口を取っている、急なトラブルであっても随時対応してくれ結果のフィードバックをくれる、気軽に相談でき実習生のフォローに関しても積極的である、実習開始後も相談・連絡体制が整っている、日本人職員の不安等相談ものってくれる、など。

・言語や異文化へのサポートについて（40 件）

日本語能力向上に意欲的である、実習生の母国職員がいる、実習生の国（宗教）を熟知されている方がいる、配属時一週間の通訳派遣サービスがある、外国人と日本人の考えや環境の違いや仕事に対する姿勢を教えていただき有効活用できた、など。

・定期的な訪問、面談等について（26 件）

定期的に就労施設に足を運び実習生や実習指導者と面談してくれる、毎月の巡回訪問等で実習生に関する問題点等の解決が図られている、定期的に訪問し技能実習生の様子を気にかけてくれる、など。

・資料や情報の提供について（21 件）

書類等細かい説明があり理解ができる、必要書類等も準備していただけるので助かっている、情報提供力に長けている、定期的に書類のチェックをしてくれる、指導に関する資料も提供してくれる、など。

・研修や講習について（13 件）

監理団体にて入国後講習を実施しており質の高い教育を提供しているため、講習の実施等にも積極的である、技能実習評価試験の対策などが充実している、入国後講習までに N3 取得と介護の初任者研修まで指導してくれる、など。

（問 16（6）が「3. どちらでもない」）

・比較できない、特にない（20 件）

受入れから日が浅いため満足度をはかるステージではない、監理団体も初めての受入れであり模索しながら協力している状況である、不満もないが満足しているまでともいかない、特に問題はない、など。

・定期的な訪問・面談について（10 件）

月１回では足りない、巡回訪問には来てくれるが他に見える支援がみられない、訪問は２か月に１回だが相談ごとにはすぐに対応してもらっている、定期的な訪問はあるが担当者が変わる、など。

・資金面について（9 件）

監理費と見合わないと感じることが多々ある、対応等には満足しているが管理費等の費用が高く感じる、導入費・管理費の負担が大きい、など。

・情報提供や説明について（8 件）

制度に関する情報は得られやすいが現場での問題は現場の者が対応しているため、制度や試験等についての説明がやや不足している、情報共有に欠ける点もある、など。

（問 16（6）が「4．少し不満である」「5．非常に不満である」）

・相談受付、連絡体制や対応について（20 件）

問い合わせや連絡に対しての返答が遅い、こちらから連絡しないと連絡がないことが多い、相談しようと電話をするが海外出張が多く連絡が取れない、相談事の内容に対しての答えがすべて曖昧である、技能実習生の相談にのってくれるが十分とは思わない、など。

・知識不足や不慣れ、不備について（10 件）

書類の不備が多々あり、提出書類や揃えなければならない書類についてあいまいな部分が多い、介護の専門分野については理解が足りないと感じる、初めての部分も多く答えが後で変わることがある、など。

・資金面について（6 件）

支払い経費が大きい、管理料を支払っているのに監理団体実習生の十分な管理を行わない、支払っている経費のわりにはそれ相応のサービスではないと思う、など。

・情報提供について（5 件）

・　必要な情報をもらえない、実習生への細かな説明がない、情報の提供が遅い、など。

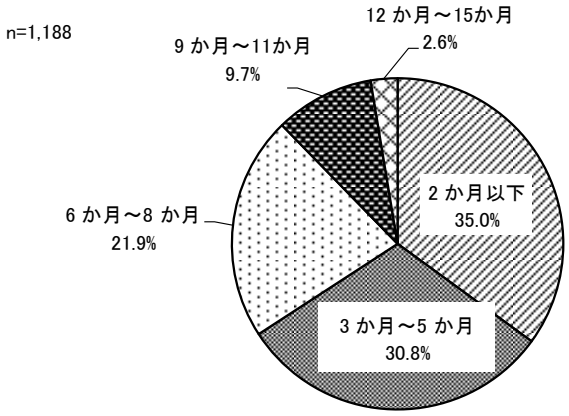
5. 現在受け入れている技能実習生について

(1) 問 14 技能実習生の属性等

(ア) 問 14-1 就業を開始してから現在(2019 年 10 月)までの月数(実数)

「2 か月以下」が 35.0%と最も多く、次いで「3 か月～5 か月」30.8%、「6 か月～8 か月」21.9%などとなっている。

図表 5- 53 就業を開始してから現在(2019 年 10 月)までの月数(実数)

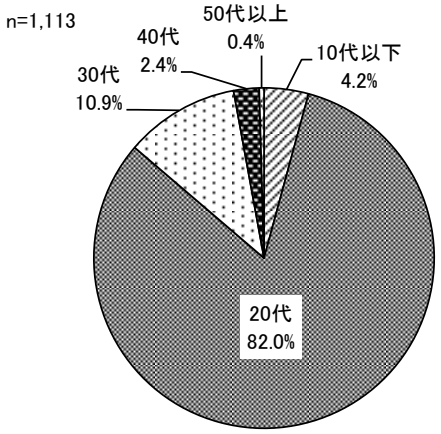


技能実習生の数	平均値	最小値	最大値
1,188 人	4.47 か月	0 か月	13 か月

(イ) 問 14-2 年齢(実数)

「20 代」が 82.0%、「30 代」が 10.9%、「10 代以下」が 4.2%などとなっている。

図表 5- 54 年齢(実数)

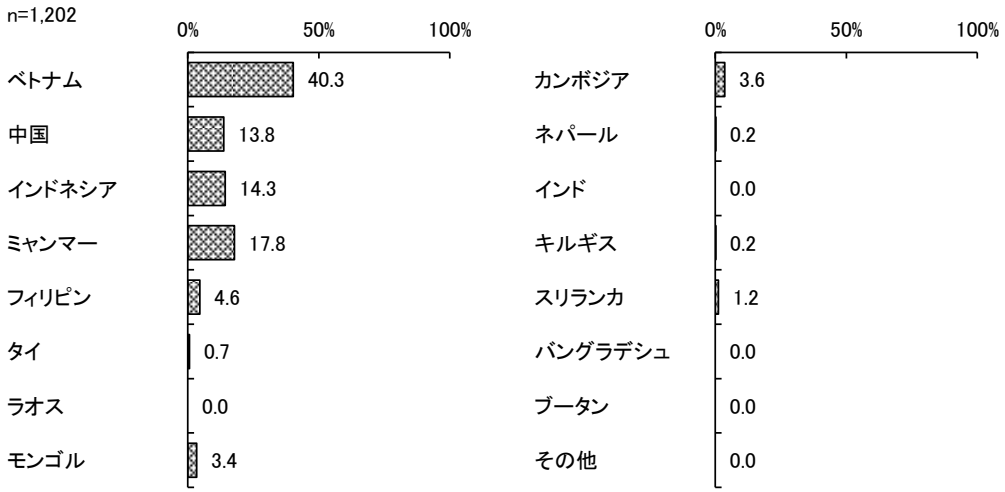


技能実習生の数	平均値	最小値	最大値
1,113 人	25.13 歳	18 歳	52 歳

（ウ）問 14-3 国籍（SA）

「ベトナム」が 40.3%と最も多く、次いで「ミャンマー」17.8%、「インドネシア」14.3%などとなっている。

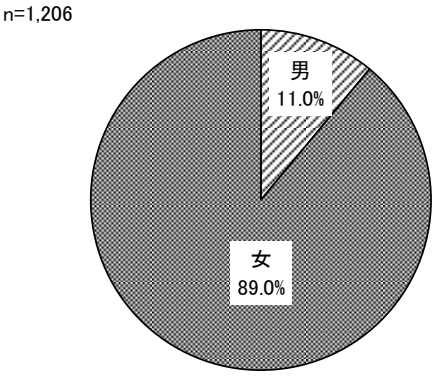
図表 5- 55 国籍（SA）



（エ）問 14-4 性別（SA）

「男性」が 11.0%、「女性」が 89.0%である。

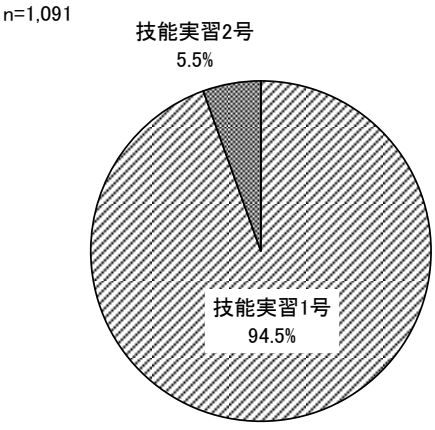
図表 5- 56 性別（SA）



（オ）問 14-5 在留資格（SA）

「技能実習1号」が 94.5%、「技能実習2号」が 5.5%となっている。

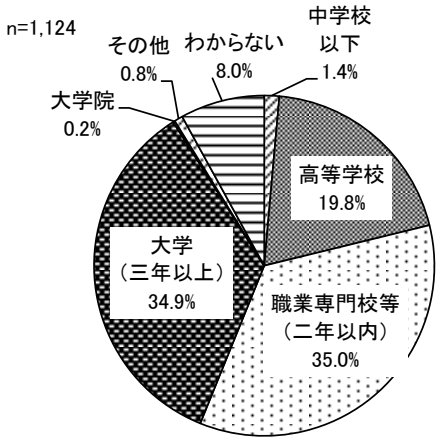
図表 5- 57 在留資格（SA）



(カ) 問 14-6 最終学歴(SA)

「職業専門校等(二年以内)」が 35.0%、「大学(三年以上)」が 34.9%、「高等学校」が 19.8%などとなっている。

図表 5- 58 最終学歴(SA)

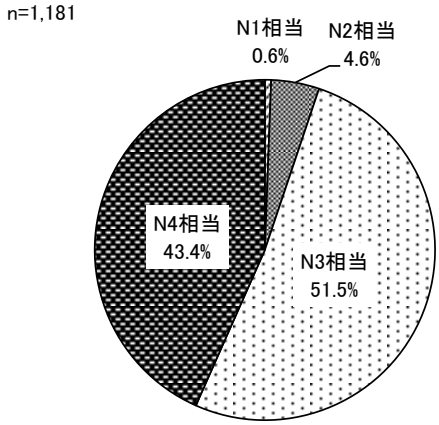


(キ) 問 14-7、問 14-8 日本語能力(SA)

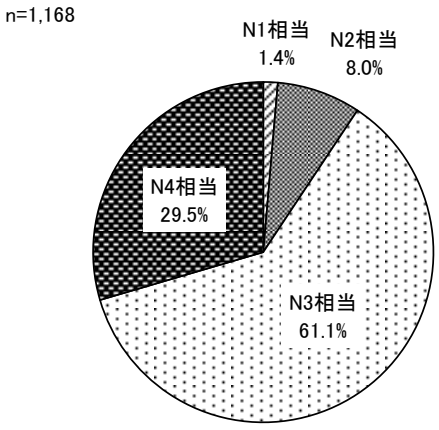
入国時の日本語能力は「N4 相当」が 43.4%、「N3 相当」が 51.5%となっている。他方、現在の日本後能力は「N4 相当」と回答する割合が 29.5%と減少し、「N3 相当」と回答する割合が 61.1%と多くなっている。

図表 5- 59 日本語能力(SA)

【入国時】



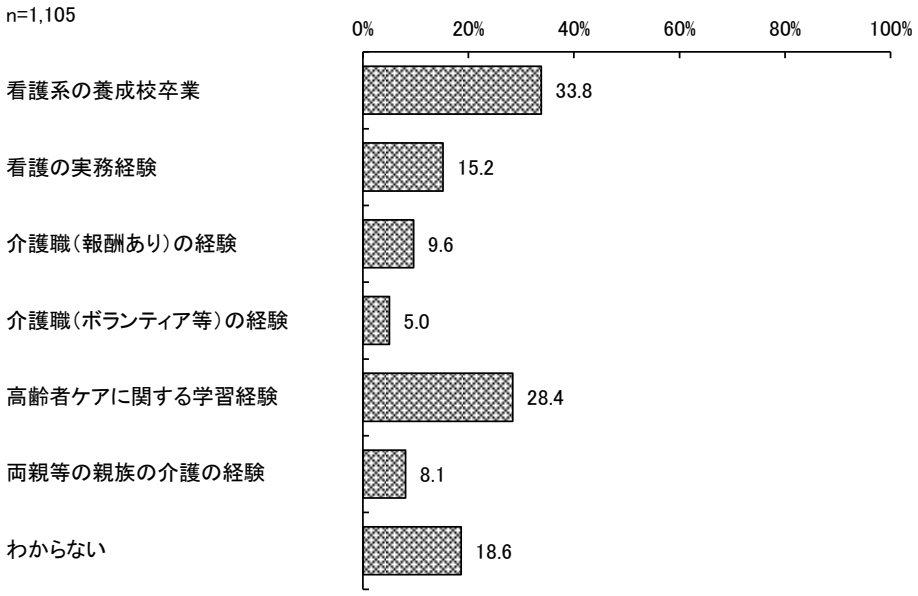
【現在】



(ク) 問 14-9 母国での介護経験(MA)

「看護系の養成校卒業」が 33.8%、「高齢者ケアに関する学習経験」が 28.4%などとなっている。「わからない」も 18.6%と一定数みられる。

図表 5- 60 母国での介護経験(MA)



(ケ) 問 14-10 従事している業務(MA)

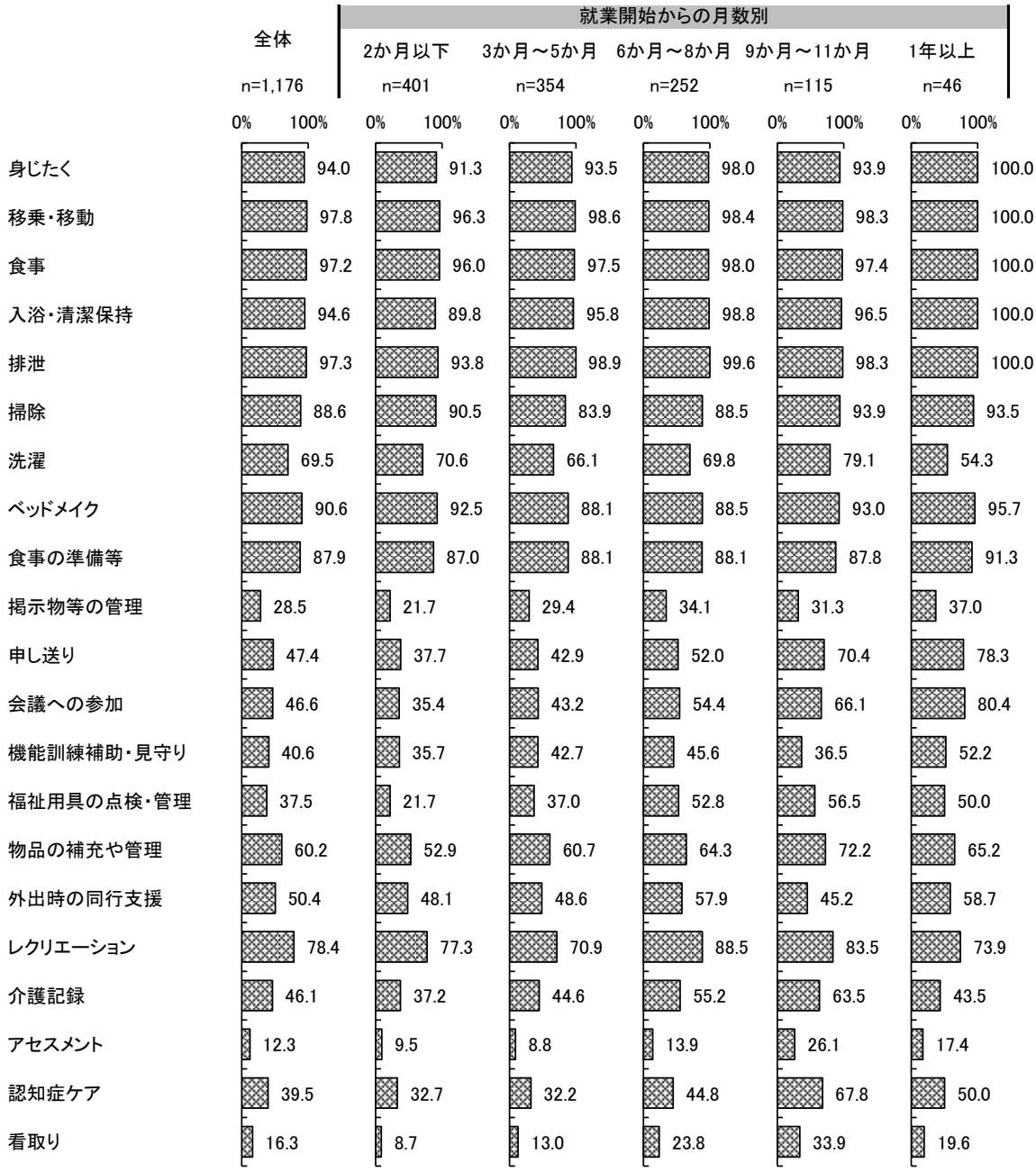
技能実習生が従事している業務は、「移乗・移動」(97.8%)、「排泄」(97.3%)、「食事」(97.2%)、「入浴・清潔保持」(94.6%)、「身じたく」(94.0%)、「ベッドメイキング」(90.6%)が、いずれも 9 割を超えており、「掃除」(88.6%)、「食事の準備等」(87.9%)と続く。

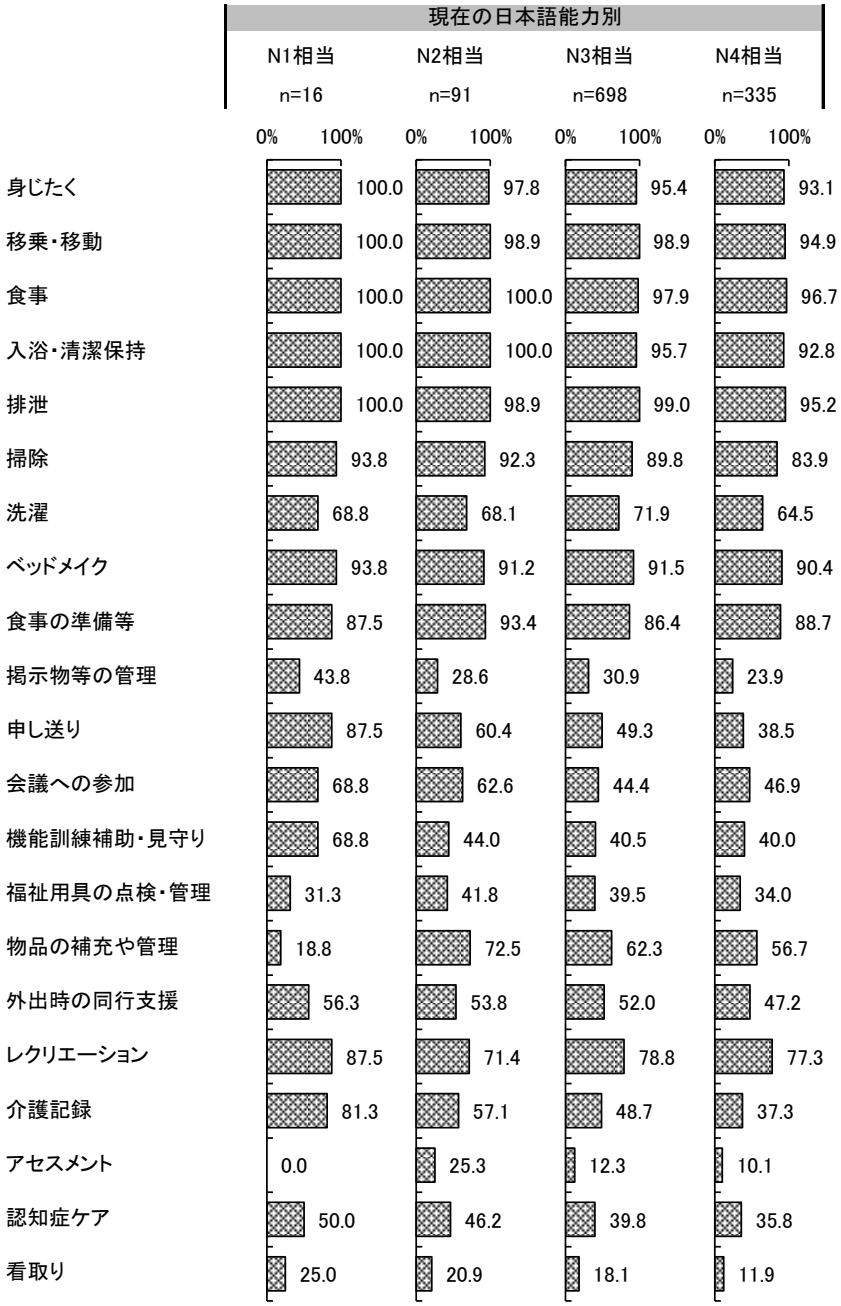
就業期間別でみると、「身じたく」「移乗・移動」「食事」「入浴・清潔保持」「排泄」などの基本的な介護については違いがみられないが、「申し送り」「会議への参加」「認知症ケア」等は就業期間が長い実習生の方が従事している割合が高いことが分かる。

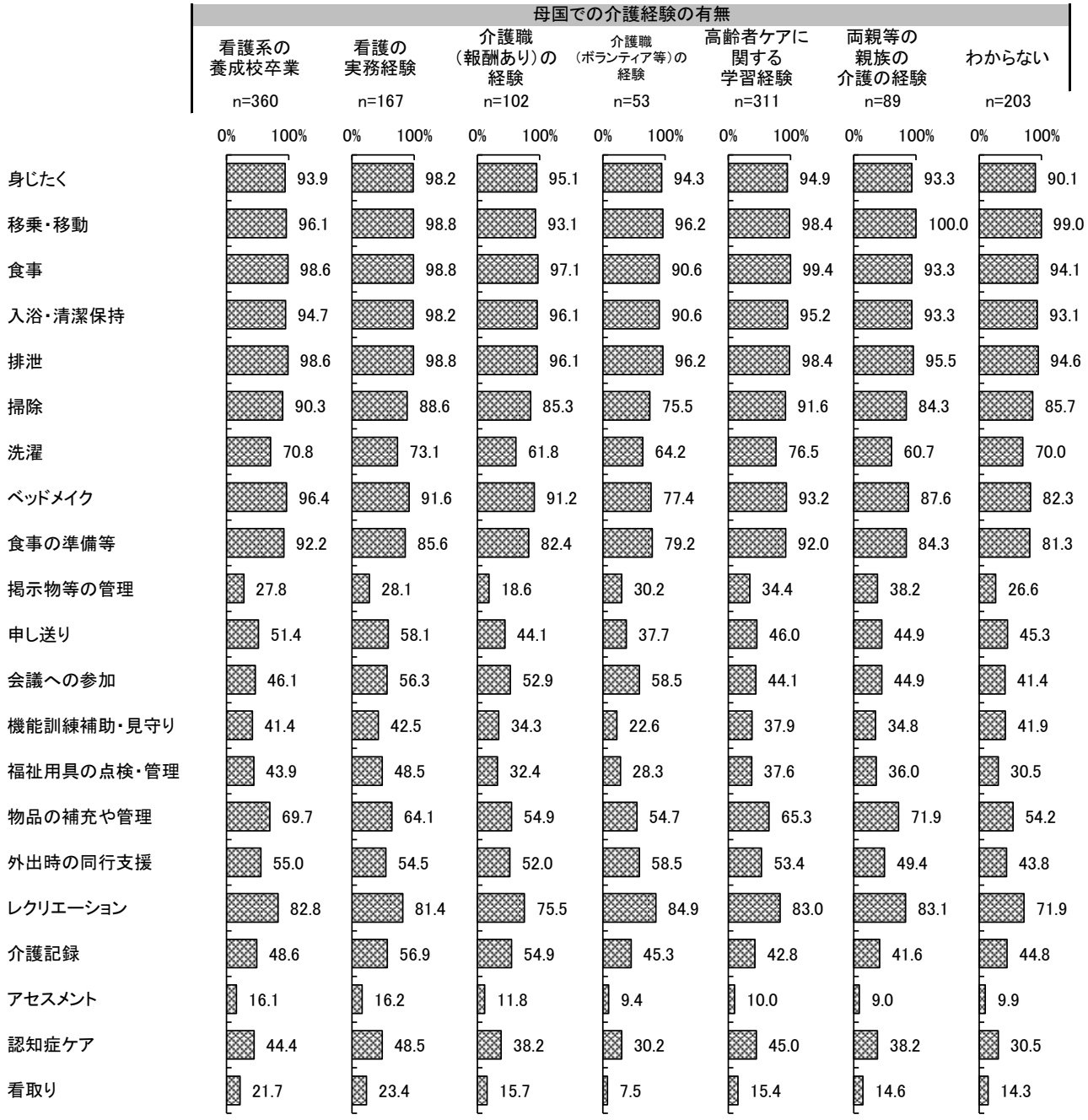
現在の日本語能力でみると、日本語能力が高い実習生は「申し送り」「会議への参加」「介護記録」の業務も担っていることが分かった。

なお、母国での介護経験の有無別による担当業務の違いは明確でない。

図表 5- 61 従事している業務（MA）



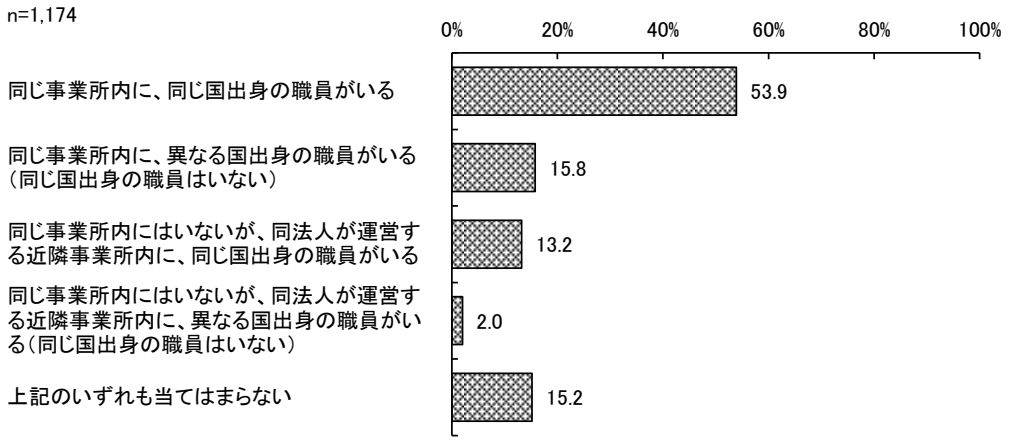

現在の日本語能力別
N1相当
n=16
N2相当
n=91
N3相当
n=698
N4相当
n=335
0%
100%
身じたく 100.0 97.8 95.4 93.1
移乗・移動 100.0 98.9 98.9 94.9
食事 100.0 100.0 97.9 96.7
入浴・清潔保持 100.0 100.0 95.7 92.8
排泄 100.0 98.9 99.0 95.2
掃除 93.8 92.3 89.8 83.9
洗濯 68.8 68.1 71.9 64.5
ベッドメイク 93.8 91.2 91.5 90.4
食事の準備等 87.5 93.4 86.4 88.7
掲示物等の管理 43.8 28.6 30.9 23.9
申し送り 87.5 60.4 49.3 38.5
会議への参加 68.8 62.6 44.4 46.9
機能訓練補助・見守り 68.8 44.0 40.5 40.0
福祉用具の点検・管理 31.3 41.8 39.5 34.0
物品の補充や管理 18.8 72.5 62.3 56.7
外出時の同行支援 56.3 53.8 52.0 47.2
レクリエーション 87.5 71.4 78.8 77.3
介護記録 81.3 57.1 48.7 37.3
アセスメント 0.0 25.3 12.3 10.1
認知症ケア 50.0 46.2 39.8 35.8
看取り 25.0 20.9 18.1 11.9


母国での介護経験の有無
看護系の養成校卒業 n=360
看護の実務経験 n=167
介護職（報酬あり）の経験 n=102
介護職（ボランティア等）の経験 n=53
高齢者ケアに関する学習経験 n=311
両親等の親族の介護の経験 n=89
わからない n=203
0% 100%
身じたく 93.9 98.2 95.1 94.3 94.9 93.3 90.1
移乗・移動 96.1 98.8 93.1 96.2 98.4 100.0 99.0
食事 98.6 98.8 97.1 90.6 99.4 93.3 94.1
入浴・清潔保持 94.7 98.2 96.1 90.6 95.2 93.3 93.1
排泄 98.6 98.8 96.1 96.2 98.4 95.5 94.6
掃除 90.3 88.6 85.3 75.5 91.6 84.3 85.7
洗濯 70.8 73.1 61.8 64.2 76.5 60.7 70.0
ベッドメイク 96.4 91.6 91.2 77.4 93.2 87.6 82.3
食事の準備等 92.2 85.6 82.4 79.2 92.0 84.3 81.3
掲示物等の管理 27.8 28.1 18.6 30.2 34.4 38.2 26.6
申し送り 51.4 58.1 44.1 37.7 46.0 44.9 45.3
会議への参加 46.1 56.3 52.9 58.5 44.1 44.9 41.4
機能訓練補助・見守り 41.4 42.5 34.3 22.6 37.9 34.8 41.9
福祉用具の点検・管理 43.9 48.5 32.4 28.3 37.6 36.0 30.5
物品の補充や管理 69.7 64.1 54.9 54.7 65.3 71.9 54.2
外出時の同行支援 55.0 54.5 52.0 58.5 53.4 49.4 43.8
レクリエーション 82.8 81.4 75.5 84.9 83.0 83.1 71.9
介護記録 48.6 56.9 54.9 45.3 42.8 41.6 44.8
アセスメント 16.1 16.2 11.8 9.4 10.0 9.0 9.9
認知症ケア 44.4 48.5 38.2 30.2 45.0 38.2 30.5
看取り 21.7 23.4 15.7 7.5 15.4 14.6 14.3

(コ) 問 14-11 外国人職員等の有無(SA)

外国人の職員等の有無については、「同じ事業所内に、同じ国出身の職員がいる」が 53.9%と最も高く、続いて「同じ事業所内に、異なる国出身の職員がいる(同じ国出身の職員はいない)」15.8%、「上記のいずれも当てはまらない」15.2%となっている。

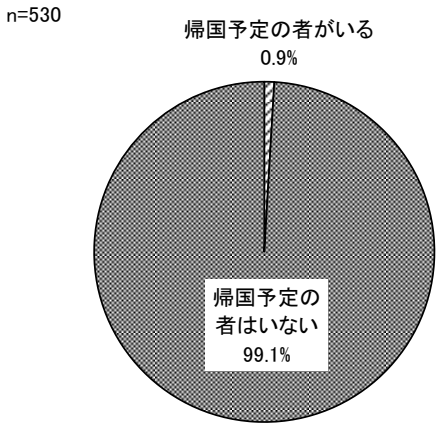
図表 5- 62 外国人職員等の有無(SA)



(2) 問 15-1、問 15-2 現在就労中の技能実習生のうち、技能実習途中終了予定者の有無 (SA)

現在就労中の技能実習生の中に途中終了予定者がいるか尋ねたところ、99.1%が「いない」と回答した。

図表 5- 63 現在就労中の技能実習生のうち、技能実習途中終了予定者の有無 (SA)



(3) 問 16 技能実習生の今後のキャリアについての考え（SA）

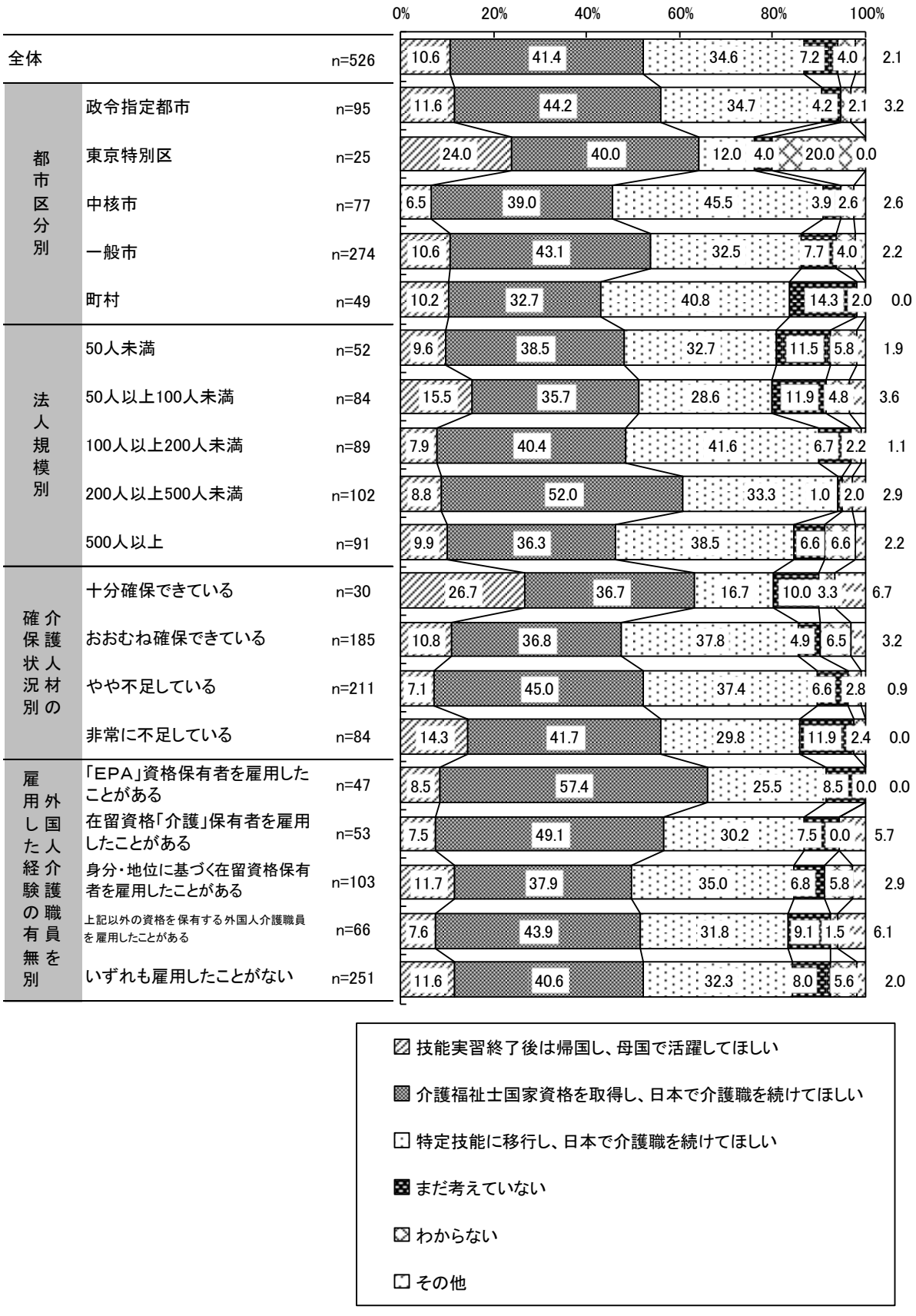
技能実習生の今後のキャリアについては、「介護福祉士国家資格を取得し、日本で介護職を続けてほしい」と考えている事業所が 41.4%と最も多く、次いで「特定技能に移行し、日本で介護職を続けてほしい」が 34.6%、「技能実習終了後は帰国し、母国で活躍してほしい」が 10.6%となっている。

法人規模別では、100 人未満の規模の事業者で「まだ考えていない」と回答する割合が相対的に高くなっている（50 人未満：11.5%、50 人以上 100 人未満：11.9%）。

外国人介護職員の雇用経験の有無別にみると、「「EPA」資格保持者を雇用したことがある」「在留資格「介護」保持者を雇用したことがある」事業者において、技能実習生の今後について「介護福祉士国家資格を取得し、日本で介護職を続けてほしい」と希望する割合が高くなっている（それぞれ 57.4%、49.1%）。

介護職員の確保状況別においては、「十分確保できている」「おおむね確保できている」と回答する事業者の方が、「技能実習生終了後は帰国し、母国で活躍してほしい」と考える割合が相対的に高く、逆に、「やや不足している」「非常に不足している」と回答する事業者は、「介護福祉士国家資格を取得し、日本で介護職を続けてほしい」が相対的に高くなっている。

図表 5- 64 技能実習生の今後のキャリアについての考え（SA）

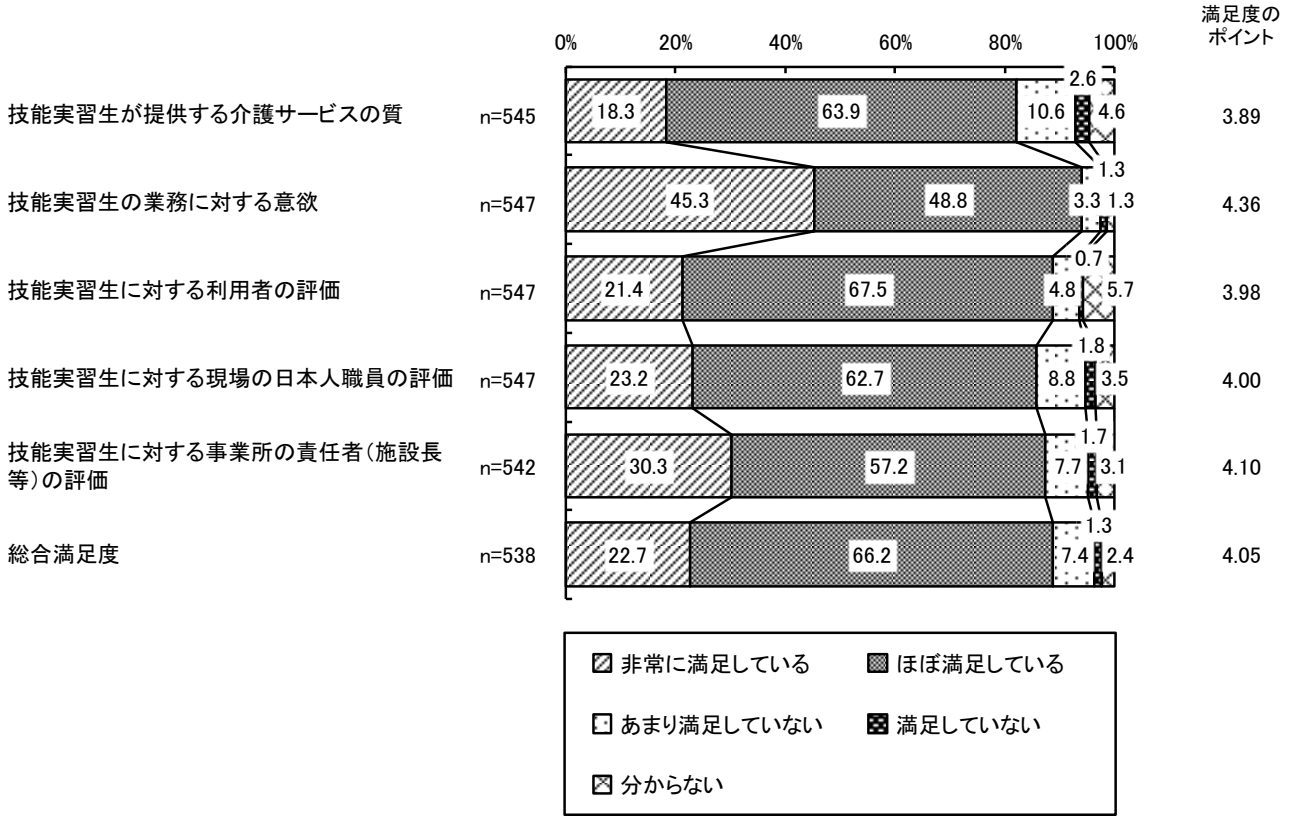


6. 技能実習生の受入れに関する評価等

(1) 問 17 受入れに対する満足度(SA)

技能実習生の受入れに対する満足度では、6 つの設問すべてにおいて、「非常に満足している」「ほぼ満足している」と答えた事業者の合計は、80%以上となっていて、受入れ評価はかなり高くなっている。特に、「技能実習生の業務に対する意欲」は 94.1%が満足していると回答し、「利用者の評価」「総合満足度」のいずれも、88.9%と高評価である。

図表 5- 65 受入れに対する満足度(SA)



※「満足度のポイント」とは、「非常に満足している」:5 点、「少し満足している」4 点、「どちらでもない」3 点、「少し不満である」2 点、「非常に不満である」:1 点として、平均値を算出したもの。

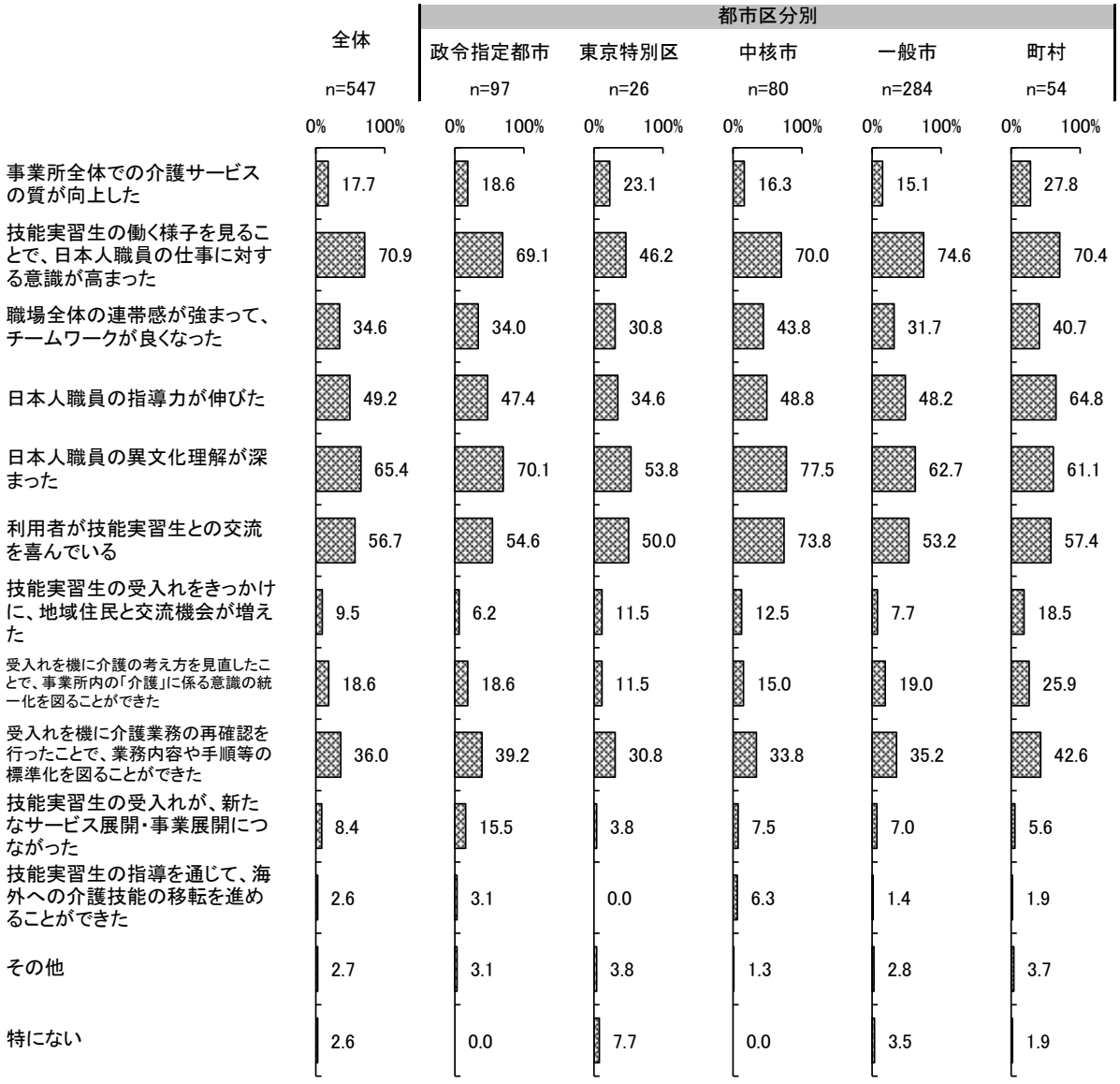
(2) 問 18 受け入れて良かったと思うこと(MA)

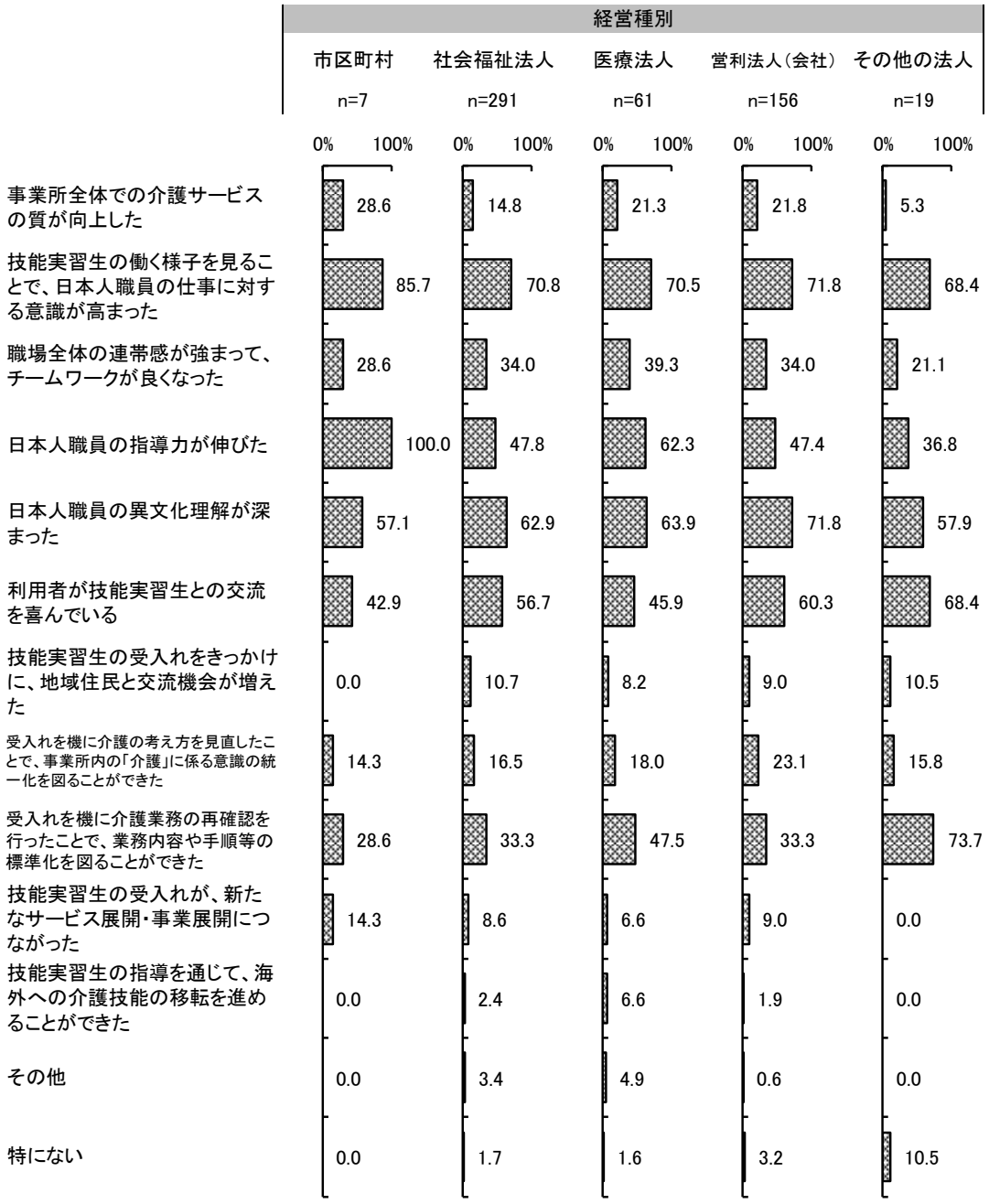
技能実習生を受入れて良かったと思うことについては、「技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった」が 70.9%と最も高く、続いて「日本人職員の異文化理解が深まった」が 65.4%、「利用者が技能実習生との交流を喜んでいる」が 56.7%となっている。

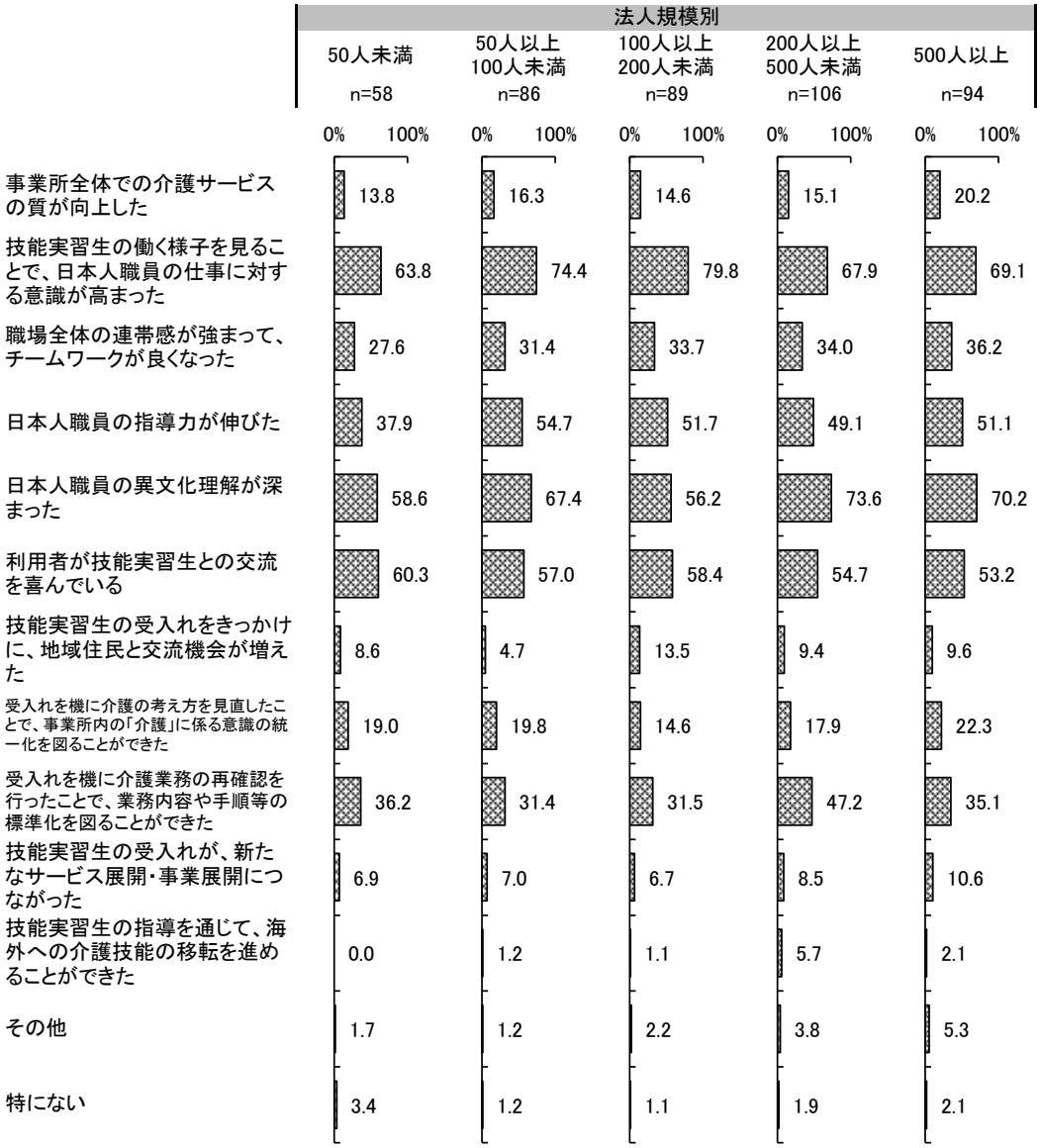
都市区分別でみると、政令指定都市にある事業所で、「技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった」と感じている割合が相対的に高い。東京特別区では、「日本人職員の異文化理解が深まった」と感じる割合が相対的に低い(53.8%)。

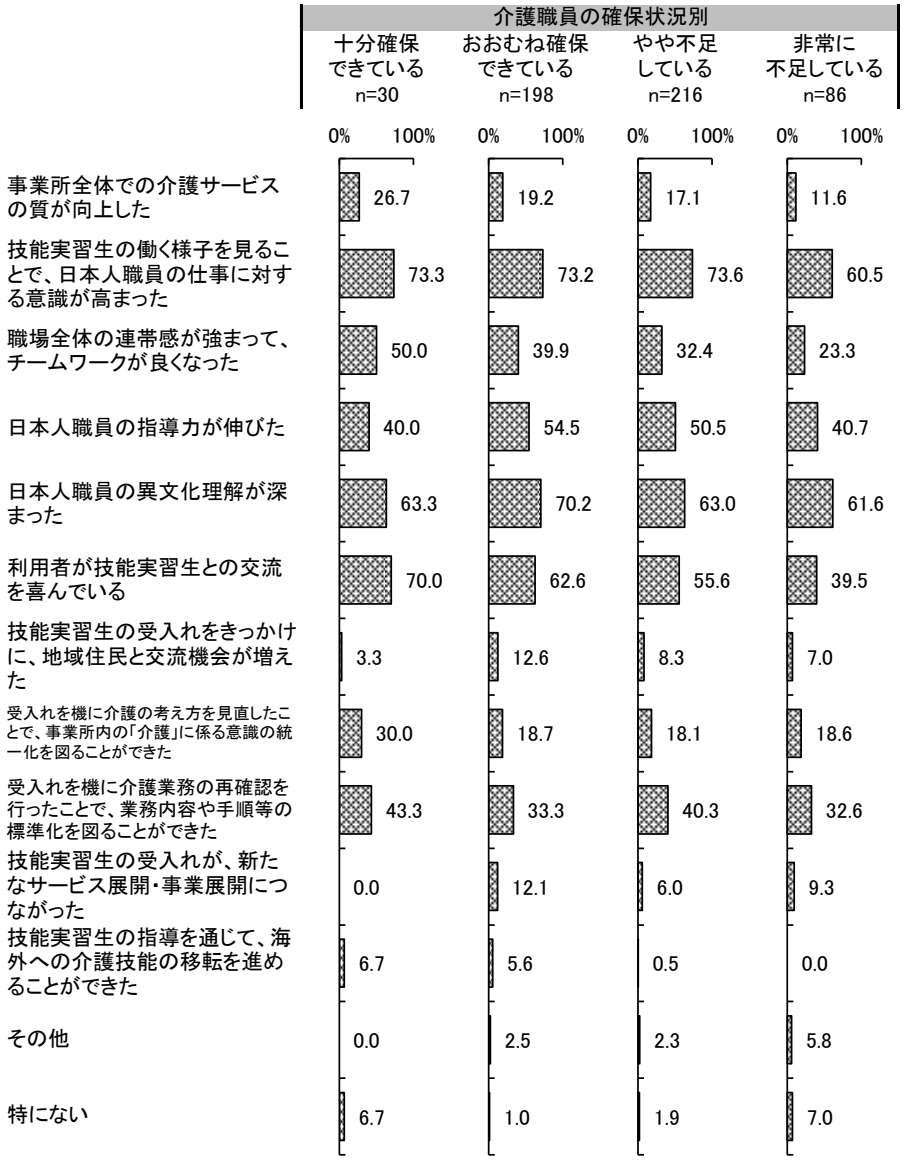
法人規模別では、500 人以上の規模の事業所で「事業所全体の介護サービスの質が向上した」「技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった」と感じている割合が相対的に高い(それぞれ 20.2%、10.6%)。

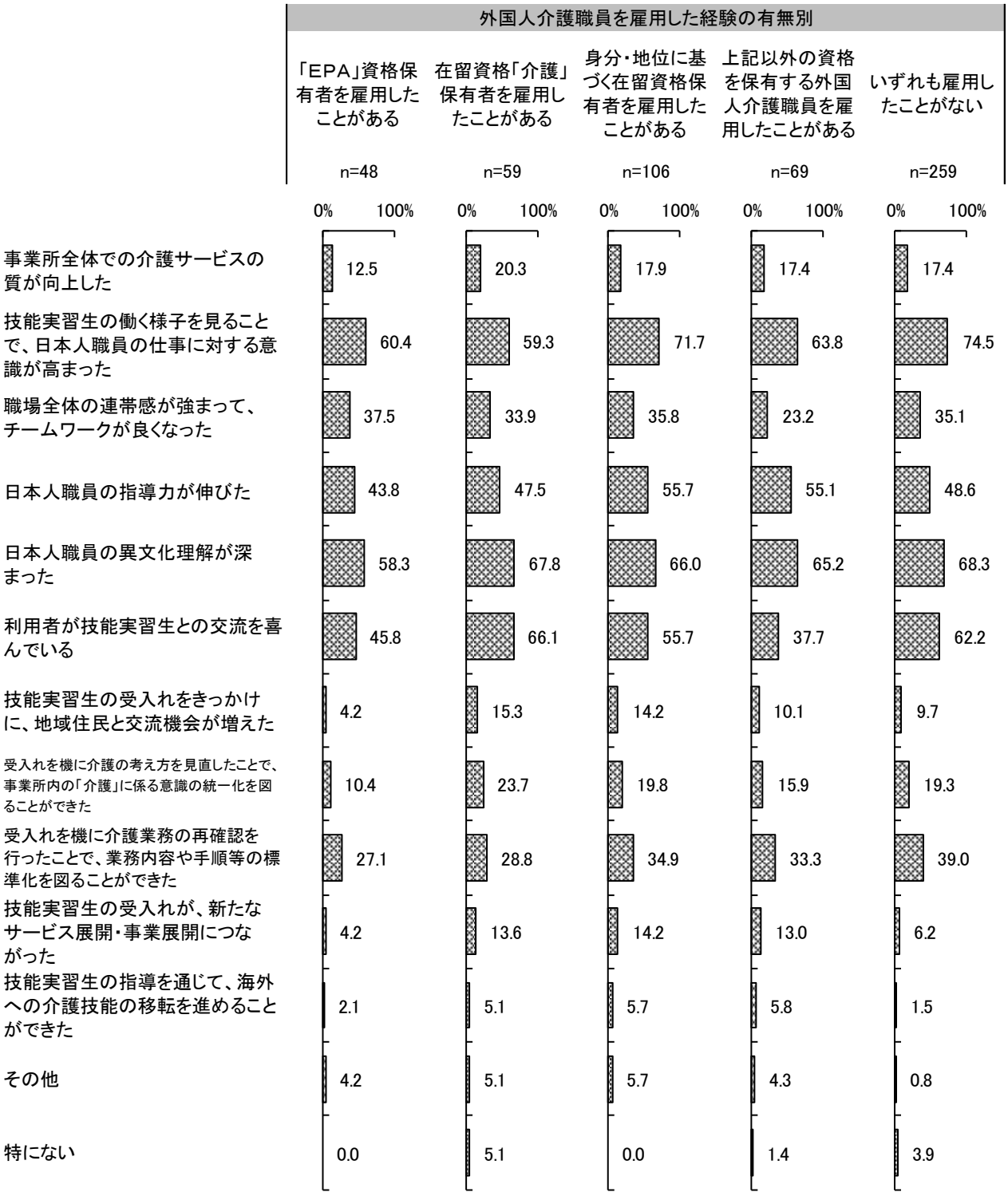
図表 5- 66 受け入れて良かったと思うこと(MA)




経営種別
市区町村
n=7
社会福祉法人
n=291
医療法人
n=61
営利法人（会社）
n=156
その他の法人
n=19
0%
100%
事業所全体での介護サービスの質が向上した
28.6
14.8
21.3
21.8
5.3
技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった
85.7
70.8
70.5
71.8
68.4
職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった
28.6
34.0
39.3
34.0
21.1
日本人職員の指導力が伸びた
100.0
47.8
62.3
47.4
36.8
日本人職員の異文化理解が深まった
57.1
62.9
63.9
71.8
57.9
利用者が技能実習生との交流を喜んでいる
42.9
56.7
45.9
60.3
68.4
技能実習生の受入れをきっかけに、地域住民と交流機会が増えた
0.0
10.7
8.2
9.0
10.5
受入れを機に介護の考え方を見直したことで、事業所内の「介護」に係る意識の統一化を図ることができた
14.3
16.5
18.0
23.1
15.8
受入れを機に介護業務の再確認を行ったことで、業務内容や手順等の標準化を図ることができた
28.6
33.3
47.5
33.3
73.7
技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった
14.3
8.6
6.6
9.0
0.0
技能実習生の指導を通じて、海外への介護技能の移転を進めることができた
0.0
2.4
6.6
1.9
0.0
その他
0.0
3.4
4.9
0.6
0.0
特にない
0.0
1.7
1.6
3.2
10.5

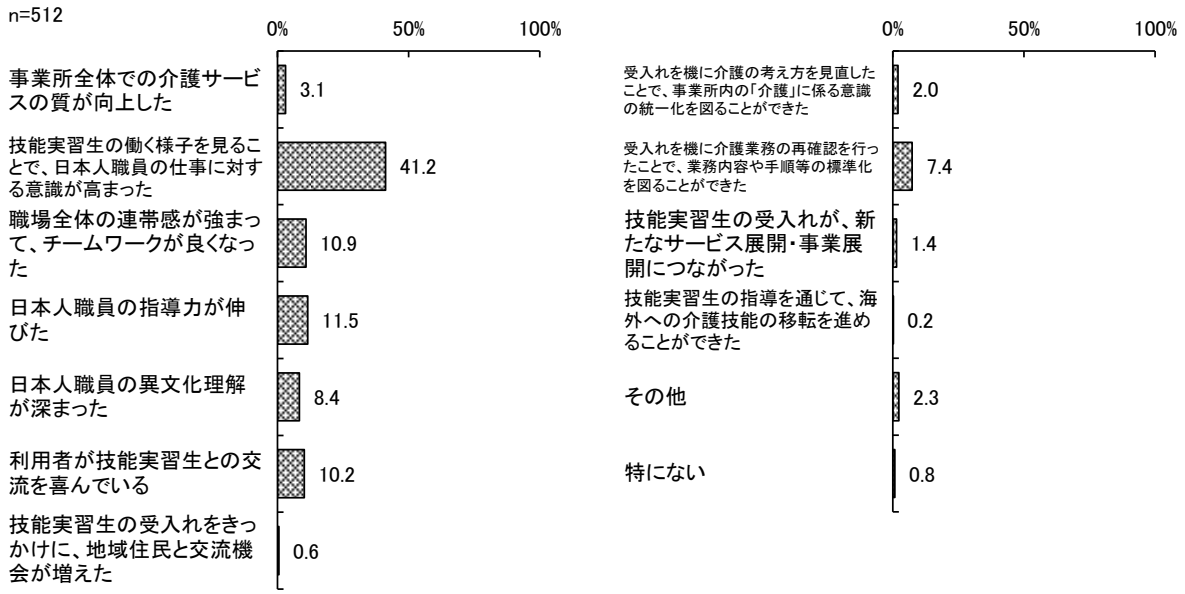

法人規模別
50人未満 n=58
50人以上100人未満 n=86
100人以上200人未満 n=89
200人以上500人未満 n=106
500人以上 n=94
0%
100%
事業所全体での介護サービスの質が向上した
13.8 16.3 14.6 15.1 20.2
技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった
63.8 74.4 79.8 67.9 69.1
職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった
27.6 31.4 33.7 34.0 36.2
日本人職員の指導力が伸びた
37.9 54.7 51.7 49.1 51.1
日本人職員の異文化理解が深まった
58.6 67.4 56.2 73.6 70.2
利用者が技能実習生との交流を喜んでいる
60.3 57.0 58.4 54.7 53.2
技能実習生の受入れをきっかけに、地域住民と交流機会が増えた
8.6 4.7 13.5 9.4 9.6
受入れを機に介護の考え方を見直したことで、事業所内の「介護」に係る意識の統一化を図ることができた
19.0 19.8 14.6 17.9 22.3
受入れを機に介護業務の再確認を行ったことで、業務内容や手順等の標準化を図ることができた
36.2 31.4 31.5 47.2 35.1
技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった
6.9 7.0 6.7 8.5 10.6
技能実習生の指導を通じて、海外への介護技能の移転を進めることができた
0.0 1.2 1.1 5.7 2.1
その他
1.7 1.2 2.2 3.8 5.3
特にない
3.4 1.2 1.1 1.9 2.1


介護職員の確保状況別
十分確保できている n=30
おおむね確保できている n=198
やや不足している n=216
非常に不足している n=86
0%
100%
事業所全体での介護サービスの質が向上した
26.7
19.2
17.1
11.6
技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった
73.3
73.2
73.6
60.5
職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった
50.0
39.9
32.4
23.3
日本人職員の指導力が伸びた
40.0
54.5
50.5
40.7
日本人職員の異文化理解が深まった
63.3
70.2
63.0
61.6
利用者が技能実習生との交流を喜んでいる
70.0
62.6
55.6
39.5
技能実習生の受入れをきっかけに、地域住民と交流機会が増えた
3.3
12.6
8.3
7.0
受入れを機に介護の考え方を見直したことで、事業所内の「介護」に係る意識の統一化を図ることができた
30.0
18.7
18.1
18.6
受入れを機に介護業務の再確認を行ったことで、業務内容や手順等の標準化を図ることができた
43.3
33.3
40.3
32.6
技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった
0.0
12.1
6.0
9.3
技能実習生の指導を通じて、海外への介護技能の移転を進めることができた
6.7
5.6
0.5
0.0
その他
0.0
2.5
2.3
5.8
特にない
6.7
1.0
1.9
7.0


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=48
n=59
n=106
n=69
n=259
0%
100%
事業所全体での介護サービスの質が向上した
12.5
20.3
17.9
17.4
17.4
技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まった
60.4
59.3
71.7
63.8
74.5
職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった
37.5
33.9
35.8
23.2
35.1
日本人職員の指導力が伸びた
43.8
47.5
55.7
55.1
48.6
日本人職員の異文化理解が深まった
58.3
67.8
66.0
65.2
68.3
利用者が技能実習生との交流を喜んでいる
45.8
66.1
55.7
37.7
62.2
技能実習生の受入れをきっかけに、地域住民と交流機会が増えた
4.2
15.3
14.2
10.1
9.7
受入れを機に介護の考え方を見直したことで、事業所内の「介護」に係る意識の統一化を図ることができた
10.4
23.7
19.8
15.9
19.3
受入れを機に介護業務の再確認を行ったことで、業務内容や手順等の標準化を図ることができた
27.1
28.8
34.9
33.3
39.0
技能実習生の受入れが、新たなサービス展開・事業展開につながった
4.2
13.6
14.2
13.0
6.2
技能実習生の指導を通じて、海外への介護技能の移転を進めることができた
2.1
5.1
5.7
5.8
1.5
その他
4.2
5.1
5.7
4.3
0.8
特にない
0.0
5.1
0.0
1.4
3.9

なお、最も良かったと思うこと（SA）は、「技能実習生の働く様子を見ることで、日本人職員の仕事に対する意識が高まったが 41.2%と最も多く、次いで「日本人職員の指導力が伸びた」11.5%、「職場全体の連帯感が強まって、チームワークが良くなった」10.9%、「利用者が技能実習生との交流を喜んでいる」10.2%などとなっている。

図表 5- 67 受け入れて最も良かったと思うこと（SA）



(3) 問 19 受け入れるなかで難しいと感じること(MA)

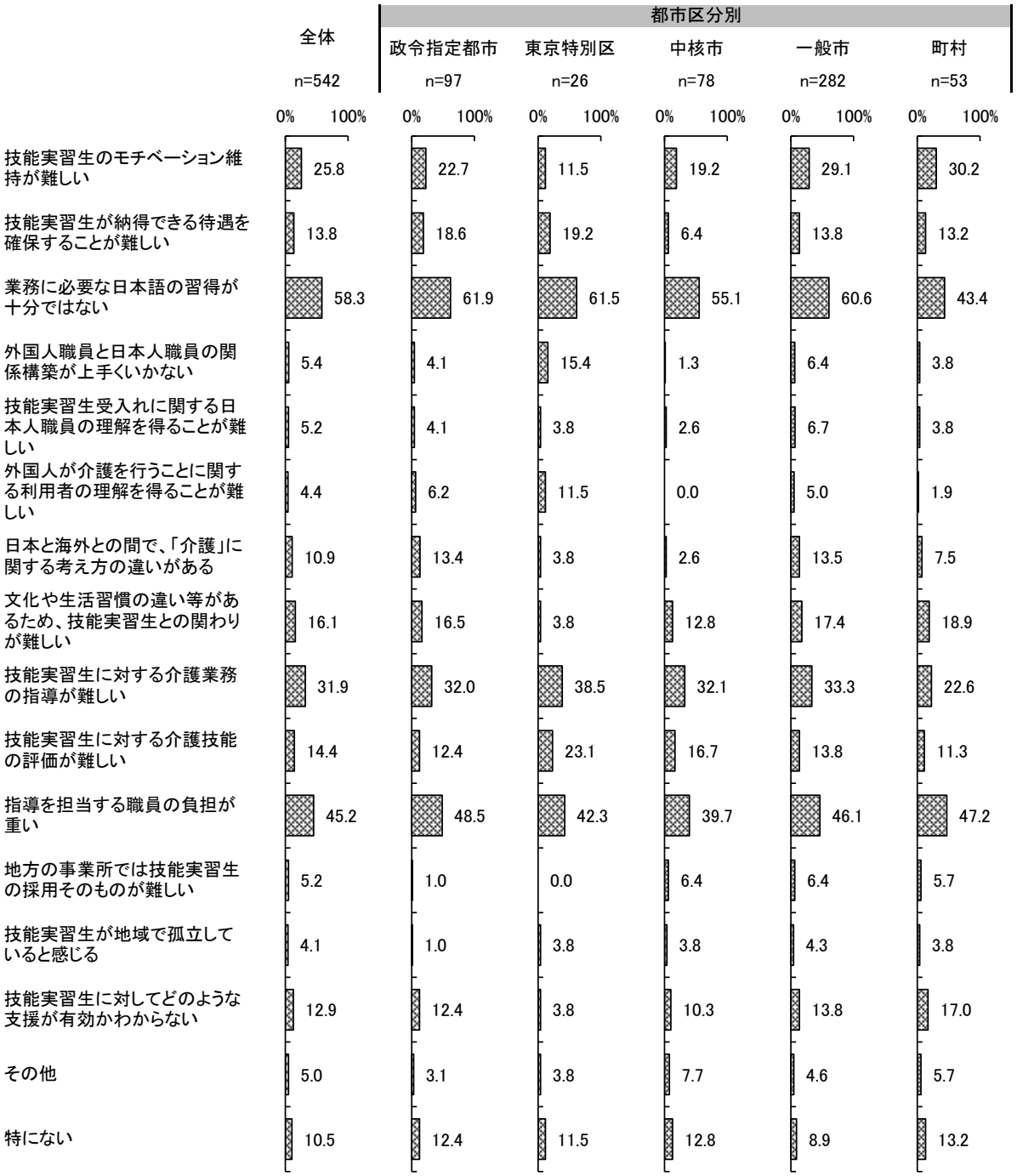
事業者が技能実習生を受け入れるなかで難しいと感じたことは、「業務に必要な日本語の習得が十分でない」が 58.3%で最も高く、続いて「指導を担当する職員の負担が重い」45.2%、「技能実習生のモチベーション維持が難しい」25.8%となっている。

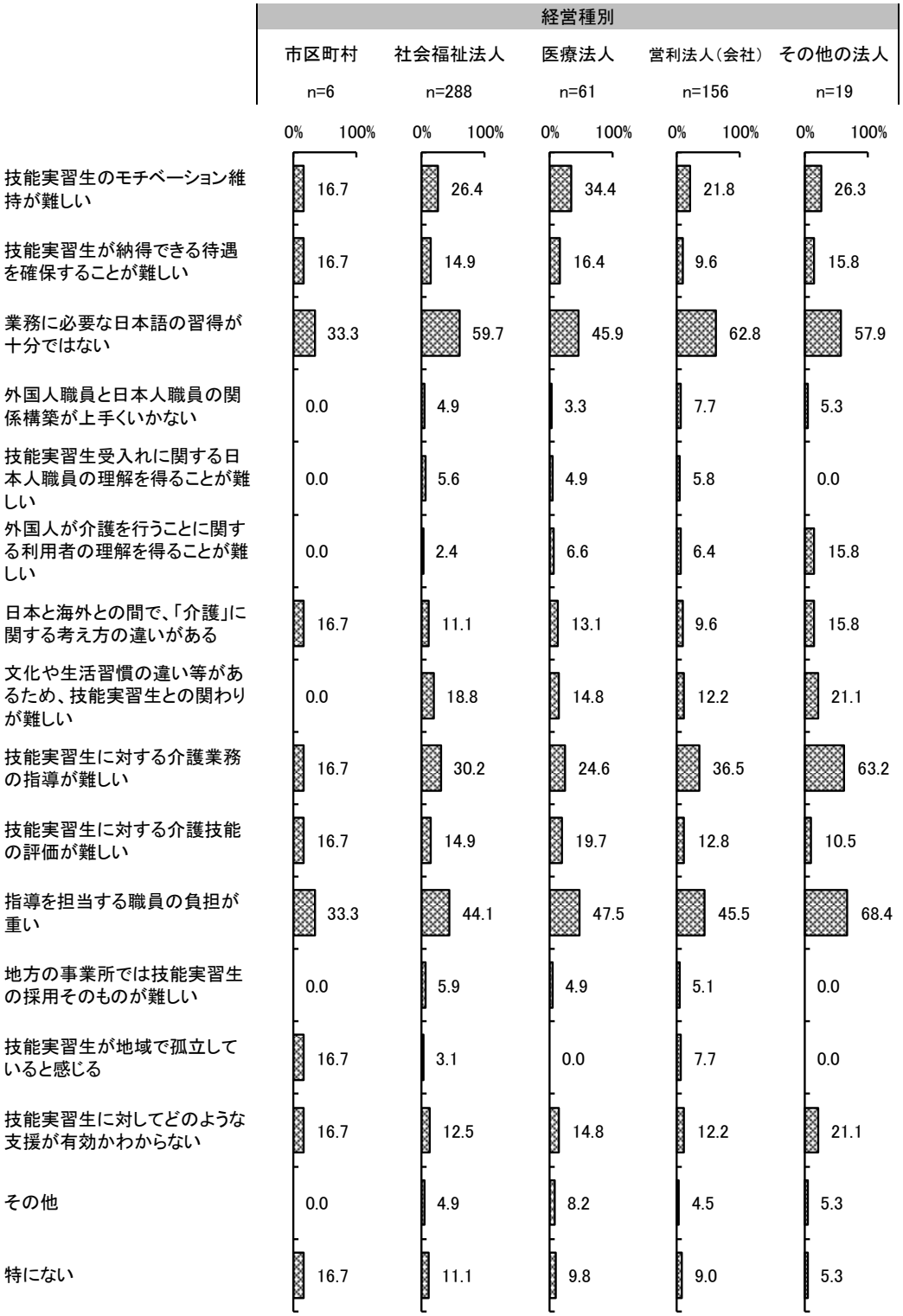
法人規模別でみると、「技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい」と回答する割合は、規模の大きい事業所の方が高いことが分かる(500 人以上の規模の事業所で 17.0%)。

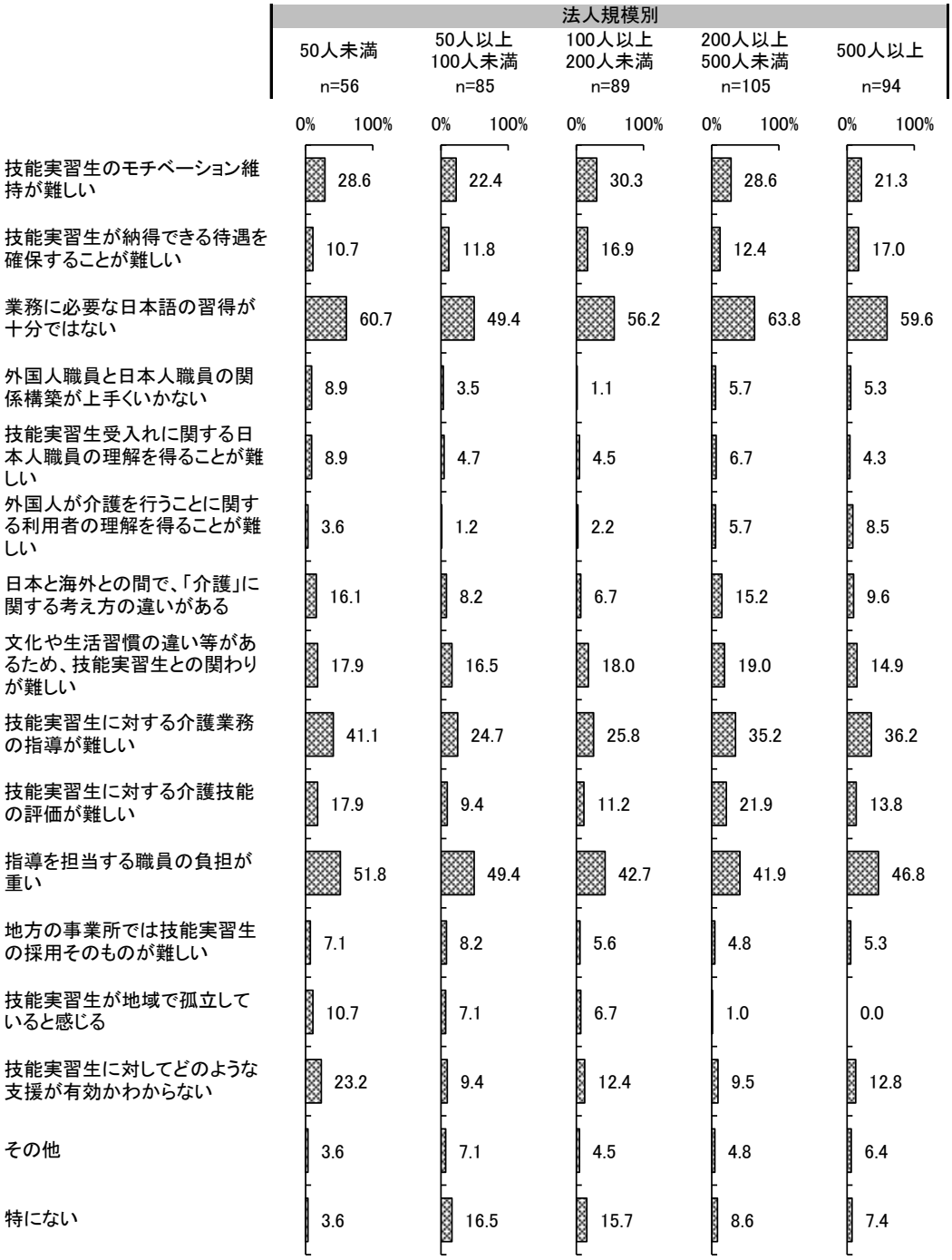
介護職員の確保状況別にみると、不足している事業者ほど、「技能実習生に対する介護業務の指導が難しい」「指導を担当する職員の負担が重い」と感じていることが分かる(「非常に不足している」と回答する事業所でそれぞれ 43.3%、55.4%)。

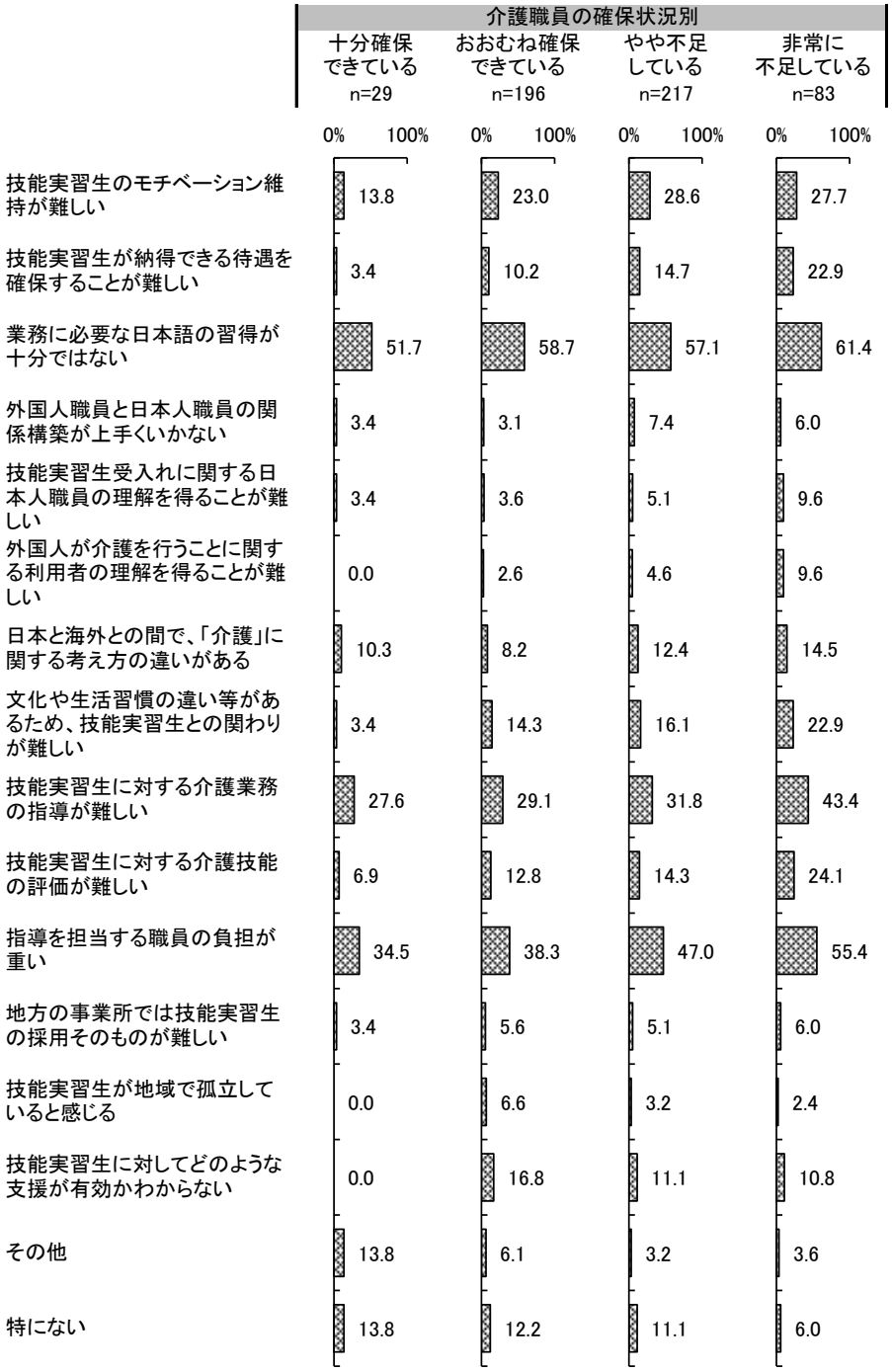
外国人介護職員の雇用経験の有無別にみると、「EPA」及び「在留資格「介護」」の外国人を雇用したことがある事業所では「文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい」と回答する割合が相対的に低くなっている。また、「技能実習生に対する介護業務の指導が難しい」と回答する割合は、「1～5 のいずれも雇用したことがない」事業所において相対的に高くなっている。

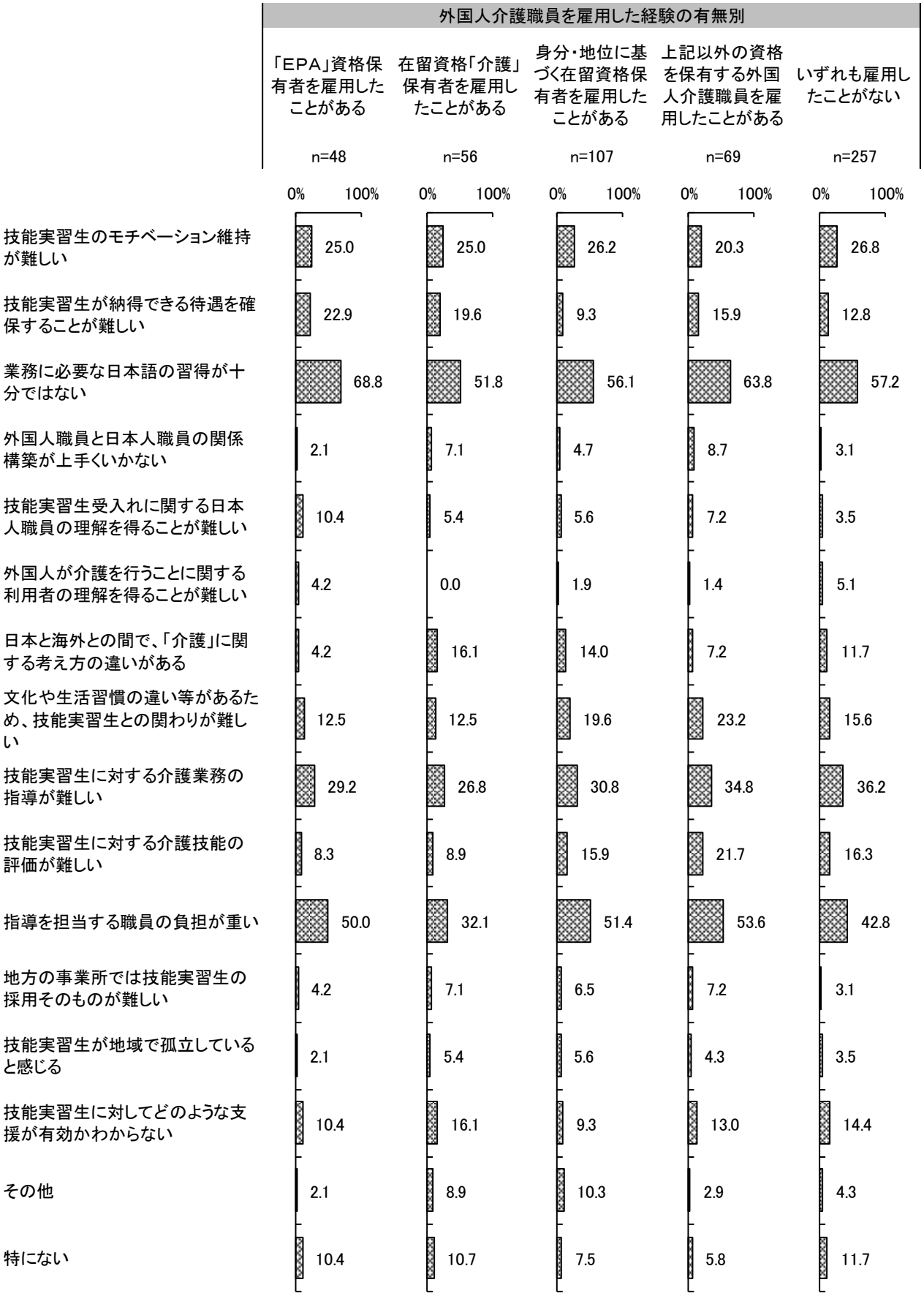
図表 5- 68 受け入れるなかで難しいと感じること（MA）




経営種別
市区町村
n=6
社会福祉法人
n=288
医療法人
n=61
営利法人（会社）
n=156
その他の法人
n=19
0%
100%
技能実習生のモチベーション維持が難しい
16.7
26.4
34.4
21.8
26.3
技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい
16.7
14.9
16.4
9.6
15.8
業務に必要な日本語の習得が十分ではない
33.3
59.7
45.9
62.8
57.9
外国人職員と日本人職員の関係構築が上手くいかない
0.0
4.9
3.3
7.7
5.3
技能実習生受入れに関する日本人職員の理解を得ることが難しい
0.0
5.6
4.9
5.8
0.0
外国人が介護を行うことに関する利用者の理解を得ることが難しい
0.0
2.4
6.6
6.4
15.8
日本と海外との間で、「介護」に関する考え方の違いがある
16.7
11.1
13.1
9.6
15.8
文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい
0.0
18.8
14.8
12.2
21.1
技能実習生に対する介護業務の指導が難しい
16.7
30.2
24.6
36.5
63.2
技能実習生に対する介護技能の評価が難しい
16.7
14.9
19.7
12.8
10.5
指導を担当する職員の負担が重い
33.3
44.1
47.5
45.5
68.4
地方の事業所では技能実習生の採用そのものが難しい
0.0
5.9
4.9
5.1
0.0
技能実習生が地域で孤立していると感じる
16.7
3.1
0.0
7.7
0.0
技能実習生に対してどのような支援が有効かわからない
16.7
12.5
14.8
12.2
21.1
その他
0.0
4.9
8.2
4.5
5.3
特にない
16.7
11.1
9.8
9.0
5.3

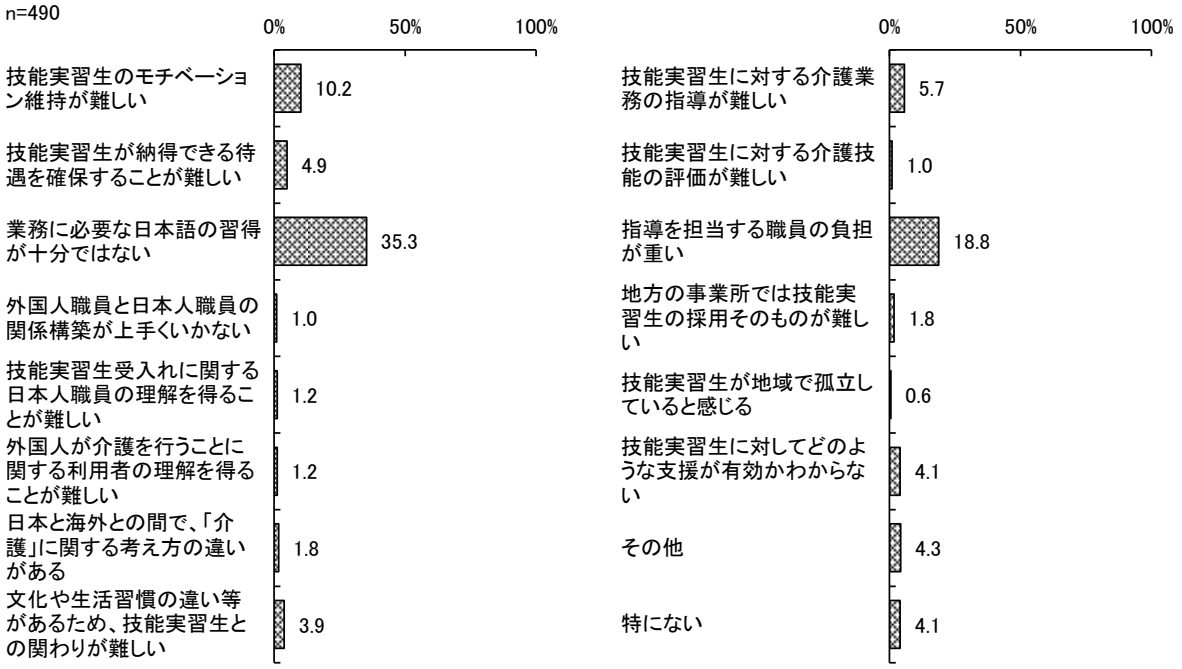

法人規模別
50人未満 n=56
50人以上100人未満 n=85
100人以上200人未満 n=89
200人以上500人未満 n=105
500人以上 n=94
0%
100%
技能実習生のモチベーション維持が難しい 28.6 22.4 30.3 28.6 21.3
技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい 10.7 11.8 16.9 12.4 17.0
業務に必要な日本語の習得が十分ではない 60.7 49.4 56.2 63.8 59.6
外国人職員と日本人職員の関係構築が上手くいかない 8.9 3.5 1.1 5.7 5.3
技能実習生受入れに関する日本人職員の理解を得ることが難しい 8.9 4.7 4.5 6.7 4.3
外国人が介護を行うことに関する利用者の理解を得ることが難しい 3.6 1.2 2.2 5.7 8.5
日本と海外との間で、「介護」に関する考え方の違いがある 16.1 8.2 6.7 15.2 9.6
文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい 17.9 16.5 18.0 19.0 14.9
技能実習生に対する介護業務の指導が難しい 41.1 24.7 25.8 35.2 36.2
技能実習生に対する介護技能の評価が難しい 17.9 9.4 11.2 21.9 13.8
指導を担当する職員の負担が重い 51.8 49.4 42.7 41.9 46.8
地方の事業所では技能実習生の採用そのものが難しい 7.1 8.2 5.6 4.8 5.3
技能実習生が地域で孤立していると感じる 10.7 7.1 6.7 1.0 0.0
技能実習生に対してどのような支援が有効かわからない 23.2 9.4 12.4 9.5 12.8
その他 3.6 7.1 4.5 4.8 6.4
特にない 3.6 16.5 15.7 8.6 7.4


介護職員の確保状況別
十分確保できている n=29
おおむね確保できている n=196
やや不足している n=217
非常に不足している n=83
0%
100%
技能実習生のモチベーション維持が難しい
13.8
23.0
28.6
27.7
技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい
3.4
10.2
14.7
22.9
業務に必要な日本語の習得が十分ではない
51.7
58.7
57.1
61.4
外国人職員と日本人職員の関係構築が上手くいかない
3.4
3.1
7.4
6.0
技能実習生受入れに関する日本人職員の理解を得ることが難しい
3.4
3.6
5.1
9.6
外国人が介護を行うことに関する利用者の理解を得ることが難しい
0.0
2.6
4.6
9.6
日本と海外との間で、「介護」に関する考え方の違いがある
10.3
8.2
12.4
14.5
文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい
3.4
14.3
16.1
22.9
技能実習生に対する介護業務の指導が難しい
27.6
29.1
31.8
43.4
技能実習生に対する介護技能の評価が難しい
6.9
12.8
14.3
24.1
指導を担当する職員の負担が重い
34.5
38.3
47.0
55.4
地方の事業所では技能実習生の採用そのものが難しい
3.4
5.6
5.1
6.0
技能実習生が地域で孤立していると感じる
0.0
6.6
3.2
2.4
技能実習生に対してどのような支援が有効かわからない
0.0
16.8
11.1
10.8
その他
13.8
6.1
3.2
3.6
特にない
13.8
12.2
11.1
6.0


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=48
n=56
n=107
n=69
n=257
0%
100%
技能実習生のモチベーション維持が難しい
25.0
25.0
26.2
20.3
26.8
技能実習生が納得できる待遇を確保することが難しい
22.9
19.6
9.3
15.9
12.8
業務に必要な日本語の習得が十分ではない
68.8
51.8
56.1
63.8
57.2
外国人職員と日本人職員の関係構築が上手くいかない
2.1
7.1
4.7
8.7
3.1
技能実習生受入れに関する日本人職員の理解を得ることが難しい
10.4
5.4
5.6
7.2
3.5
外国人が介護を行うことに関する利用者の理解を得ることが難しい
4.2
0.0
1.9
1.4
5.1
日本と海外との間で、「介護」に関する考え方の違いがある
4.2
16.1
14.0
7.2
11.7
文化や生活習慣の違い等があるため、技能実習生との関わりが難しい
12.5
12.5
19.6
23.2
15.6
技能実習生に対する介護業務の指導が難しい
29.2
26.8
30.8
34.8
36.2
技能実習生に対する介護技能の評価が難しい
8.3
8.9
15.9
21.7
16.3
指導を担当する職員の負担が重い
50.0
32.1
51.4
53.6
42.8
地方の事業所では技能実習生の採用そのものが難しい
4.2
7.1
6.5
7.2
3.1
技能実習生が地域で孤立していると感じる
2.1
5.4
5.6
4.3
3.5
技能実習生に対してどのような支援が有効かわからない
10.4
16.1
9.3
13.0
14.4
その他
2.1
8.9
10.3
2.9
4.3
特にない
10.4
10.7
7.5
5.8
11.7

なお、最も難しいと感じること（SA）は、「業務に必要な日本語の習得が十分ではない」が 35.3%と最も多く、次いで「指導を担当する職員の負担が重い」18.8%、「技能実習生のモチベーション維持が難しい」10.2%などとなっている。

図表 5- 69 受け入れるなかで最も難しいと感じること（SA）

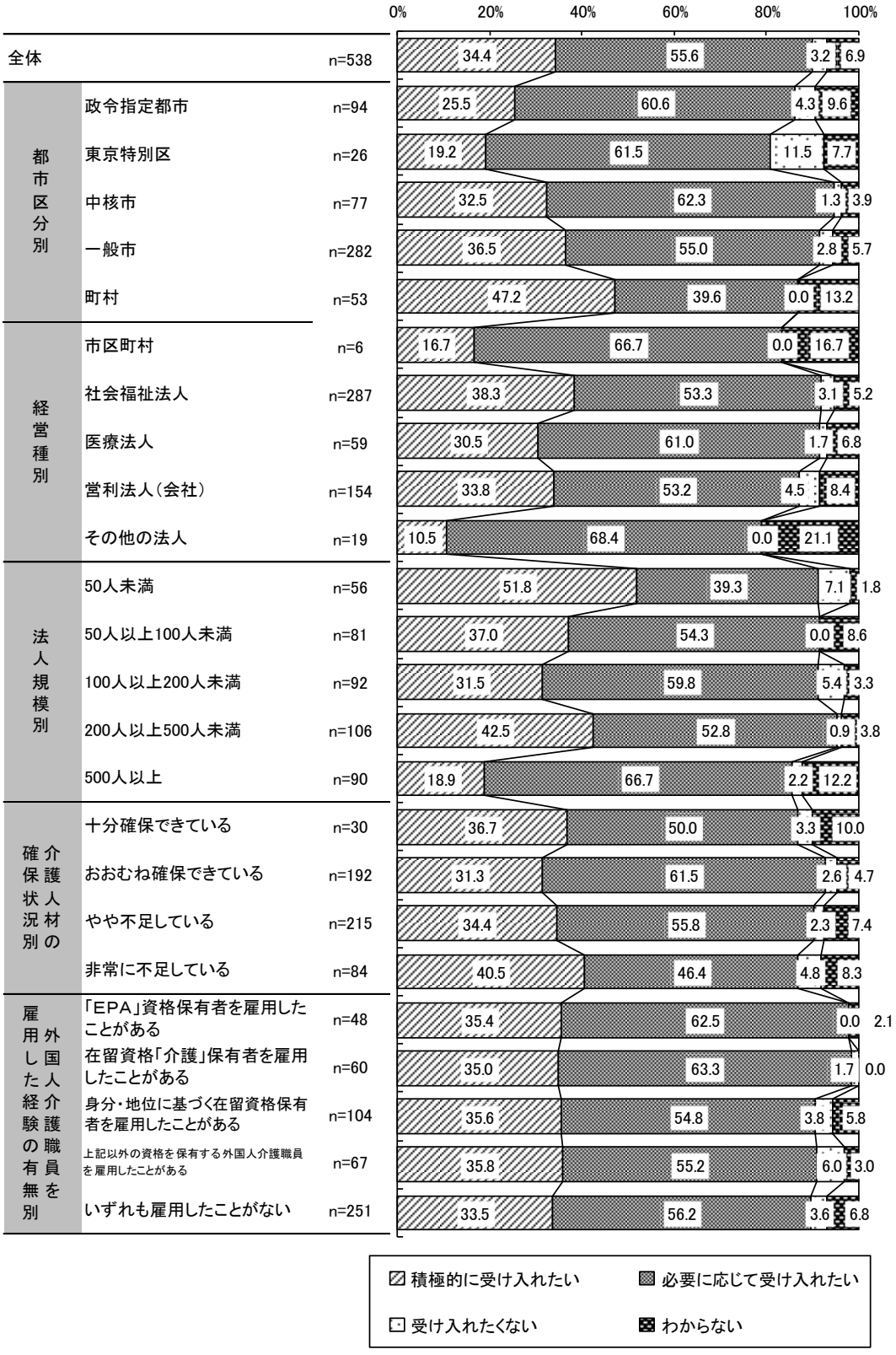


(4) 問 20 受入れに関する今後の意向(SA)

受入れに関する今後の意向に関しては、「積極的に受け入れたい」が 34.4%、「必要に応じて受け入れたい」が 55.6%、「受け入れたくない」が 3.2%、「わからない」が 6.9%となっている。

都市区分や法人規模の違いによる意向の違いは明確ではないが、介護職員の確保状況別では、「非常に不足している」事業所の約4割が、「積極的に受け入れたい」と回答している。

図表 5- 70 受入れに関する今後の意向(SA)



なお、「積極的に受け入れたい」と回答した事業所に対し、現在既に受け入れている技能実習生も含めておおよそ何人程度まで受け入れたいか伺ったところ(実数)、平均人数は 6.22 人であった。

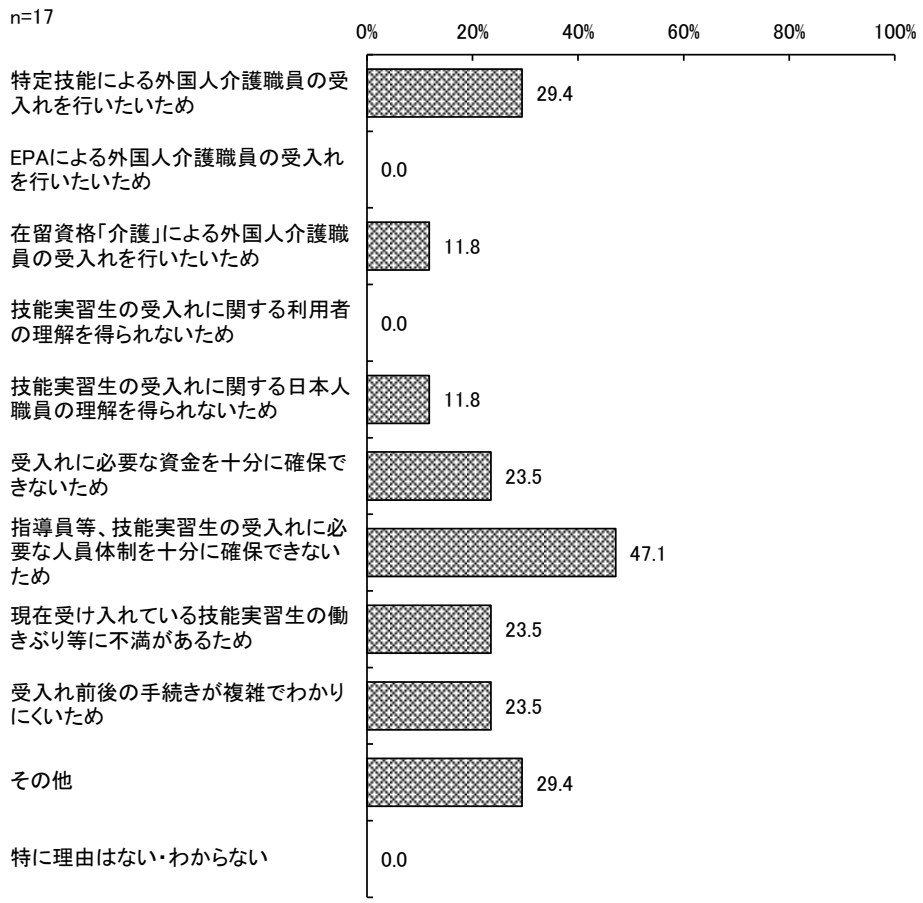
図表 5- 71 受け入れたい技能実習生の数(実数)

調査事業所数	平均値	最小値	最大値
162 事業所	6.22 人	0 人	30 人

(5) 問 21 受入れに消極的な理由(MA)

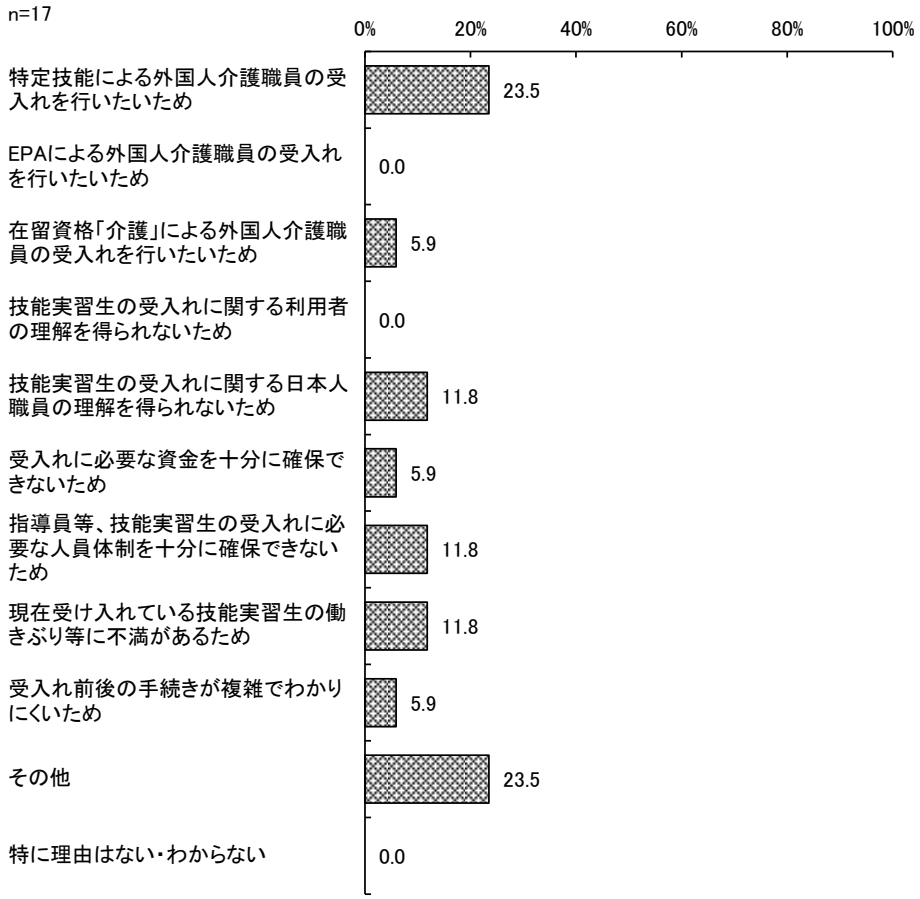
技能実習生の今後の受入れに関する意向として、「受け入れたくない」と回答した事業所にその理由を尋ねたところ、「指導員等、技能実習生の受入れに必要な人員体制を十分に確保できないため」が 47.1%と最も多く、「特定技能による外国人介護職員の受入れを行いたいため」29.4%、「その他」29.4%と続く。

図表 5- 72 受入れに消極的な理由(MA)



なお、受入れに消極的な理由として最も当てはまる事項（SA）については、「その他」及び「特定技能による外国人介護職員の受入れを行いたいため」が 23.5%と最も多かった。

図表 5- 73 受入れに消極的な理由として最も当てはまる事項（SA）



（「その他」の具体的な内容）

- 働き方に制約、制限が多く、日本人一人と同等にカウントできず、人材確保の目的に合わない。
- 教育や指導等、現場職員の負担が大きい。

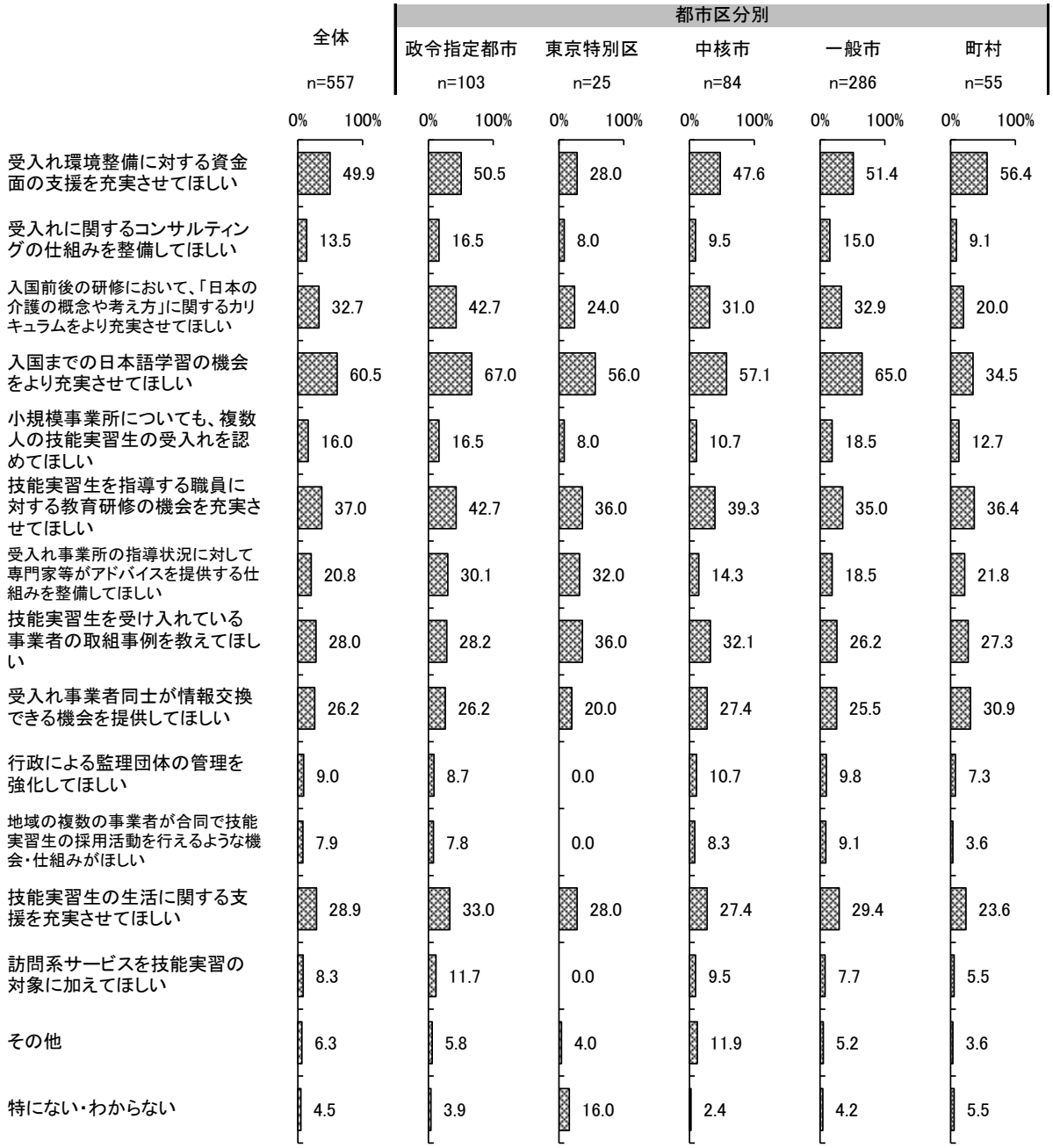
(6) 問 22 技能実習生の受入れに関する行政への要望(MA)

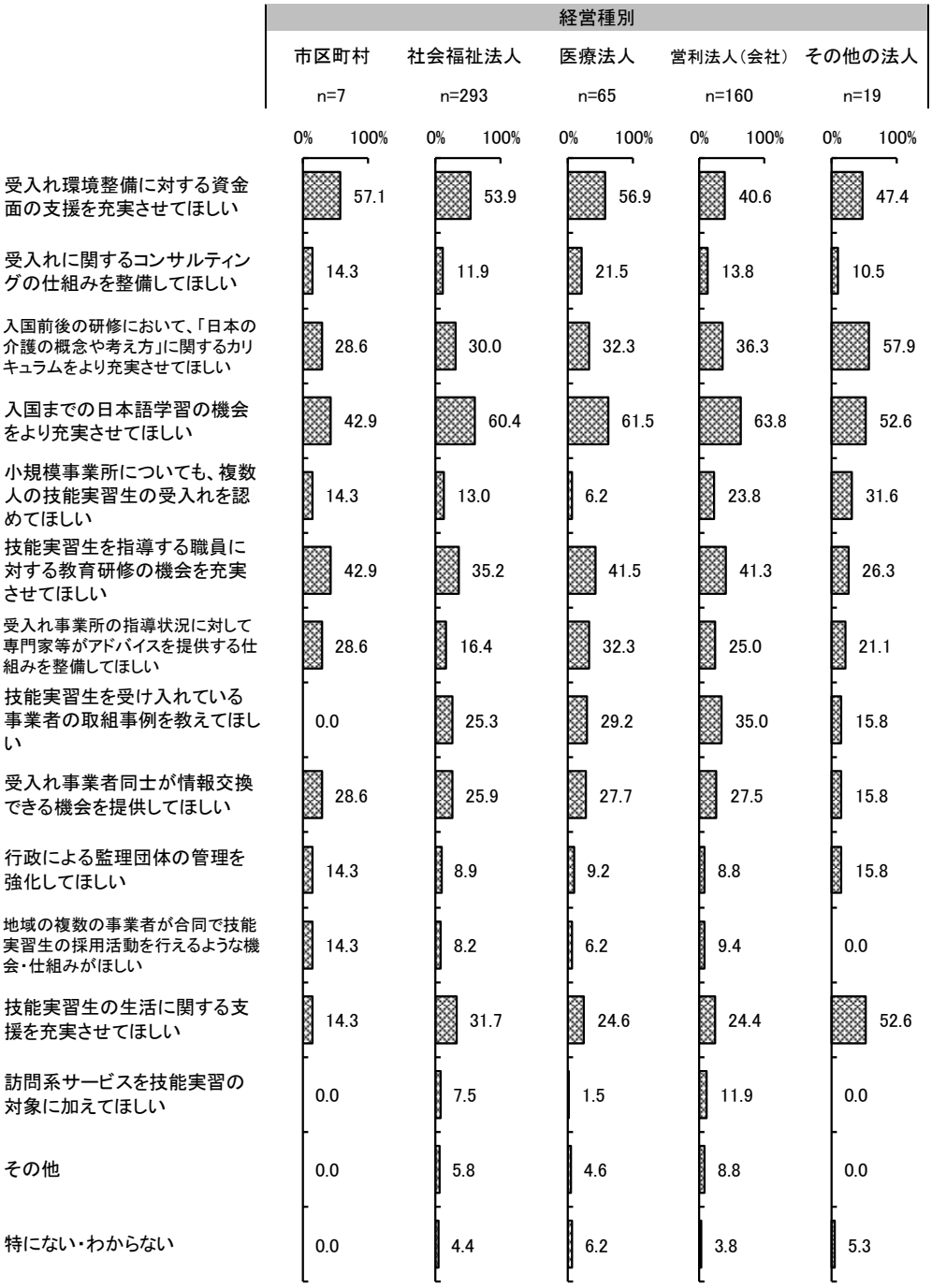
行政に対する要望で最も多かったのは、「入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい」である(60.5%)。次いで、「受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい」が 49.9%、「入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい」が 32.7%などとなっている。

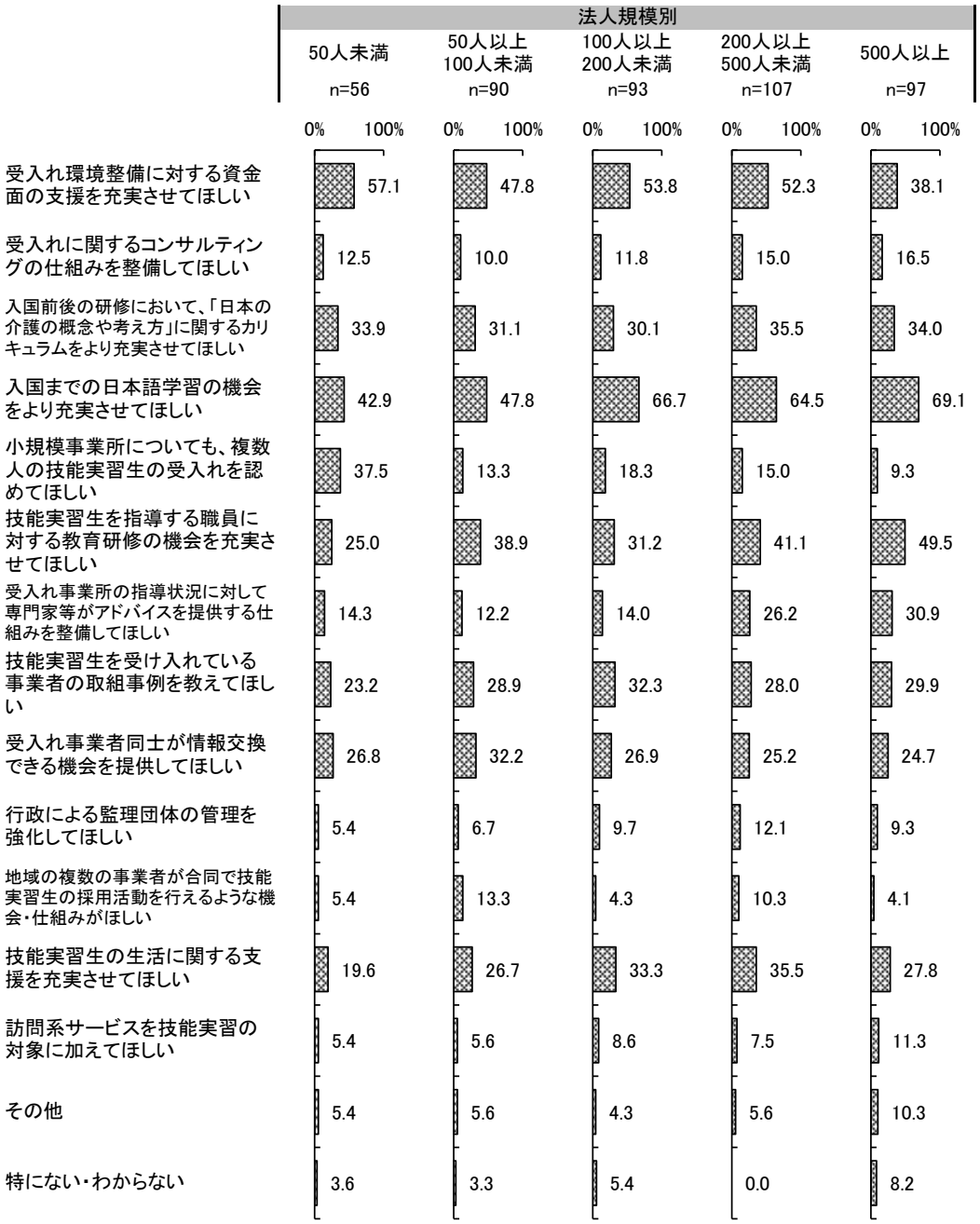
都市区分別にみると、東京特別区では「受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい」を選択する割合が相対的に低い(28.0%)一方で、「受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい」は政令指定都市、東京特別区で高い割合となっている(それぞれ 30.1%、32.0%)。

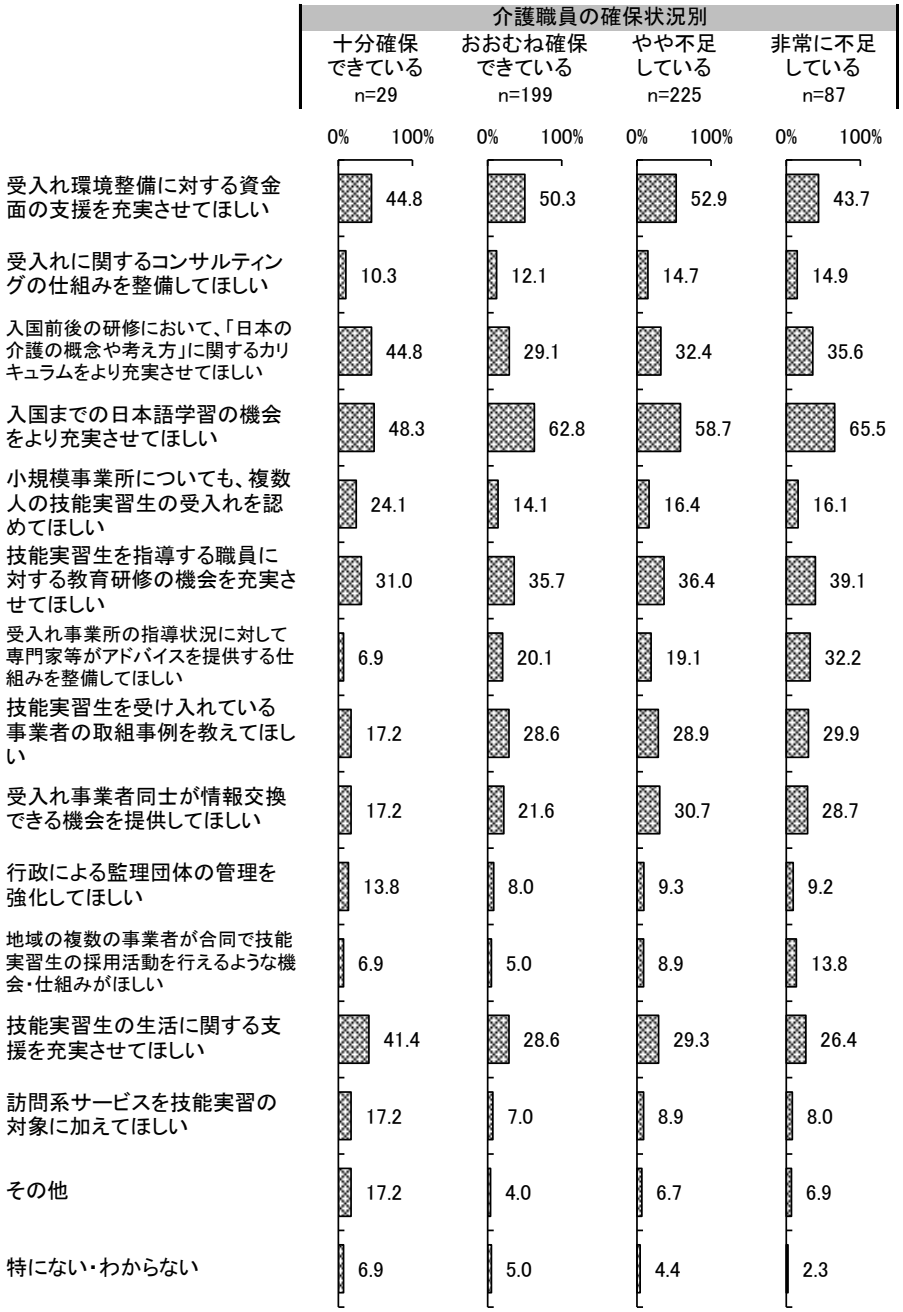
法人規模別では、規模の小さい事業者の方が「受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい」を選択する割合が高い。また、外国人介護職員の雇用経験の有無別では、「いずれも雇用したことがない」事業所において、「技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい」を選択する割合が高い(32.5%)。

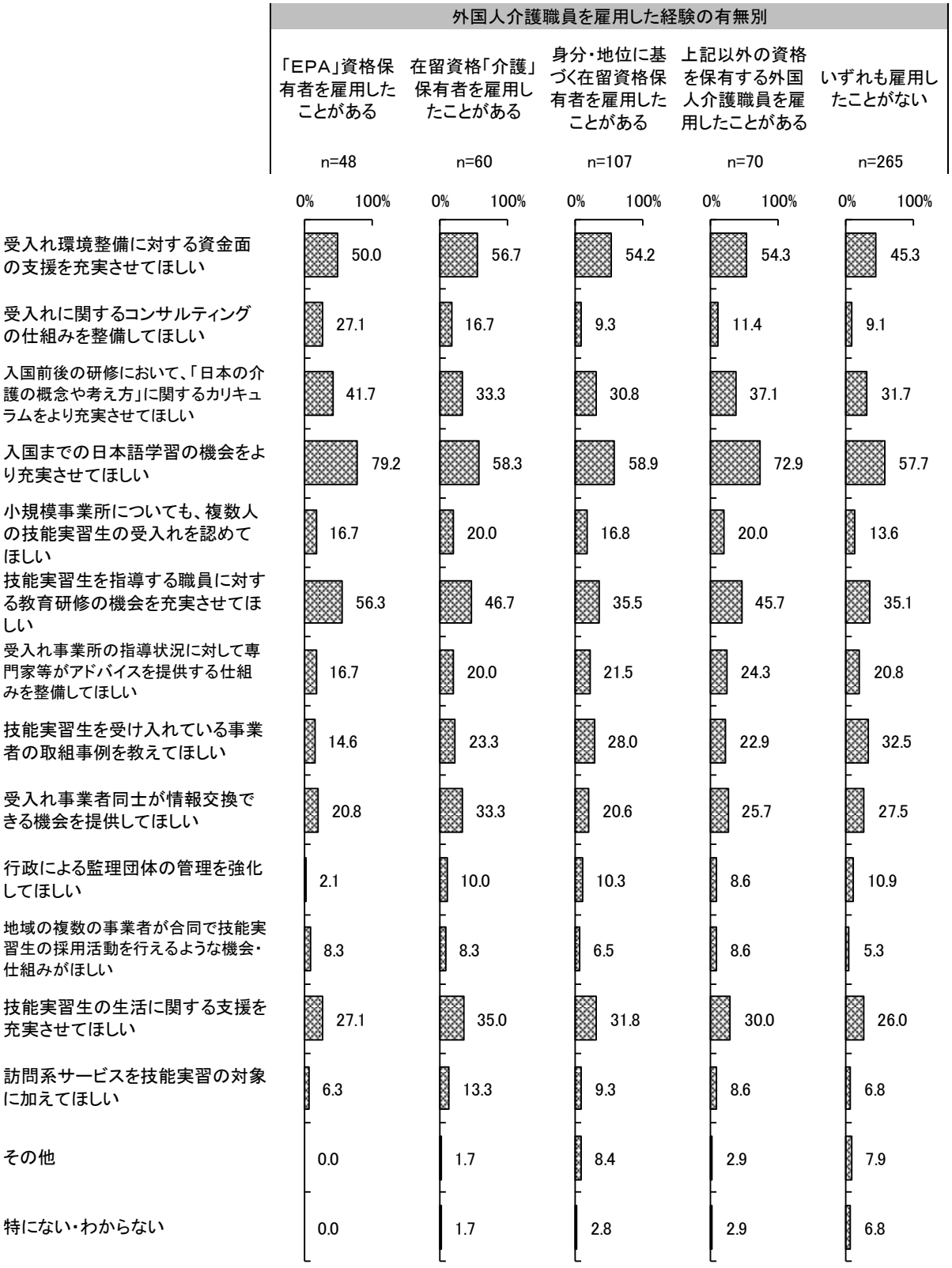
図表 5- 74 技能実習生の受入れに関する行政への要望（MA）




経営種別
市区町村
n=7
社会福祉法人
n=293
医療法人
n=65
営利法人（会社）
n=160
その他の法人
n=19
0%
100%
受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい
57.1
53.9
56.9
40.6
47.4
受入れに関するコンサルティングの仕組みを整備してほしい
14.3
11.9
21.5
13.8
10.5
入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい
28.6
30.0
32.3
36.3
57.9
入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい
42.9
60.4
61.5
63.8
52.6
小規模事業所についても、複数人の技能実習生の受入れを認めてほしい
14.3
13.0
6.2
23.8
31.6
技能実習生を指導する職員に対する教育研修の機会を充実させてほしい
42.9
35.2
41.5
41.3
26.3
受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい
28.6
16.4
32.3
25.0
21.1
技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい
0.0
25.3
29.2
35.0
15.8
受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい
28.6
25.9
27.7
27.5
15.8
行政による監理団体の管理を強化してほしい
14.3
8.9
9.2
8.8
15.8
地域の複数の事業者が合同で技能実習生の採用活動を行えるような機会・仕組みがほしい
14.3
8.2
6.2
9.4
0.0
技能実習生の生活に関する支援を充実させてほしい
14.3
31.7
24.6
24.4
52.6
訪問系サービスを技能実習の対象に加えてほしい
0.0
7.5
1.5
11.9
0.0
その他
0.0
5.8
4.6
8.8
0.0
特にない・わからない
0.0
4.4
6.2
3.8
5.3

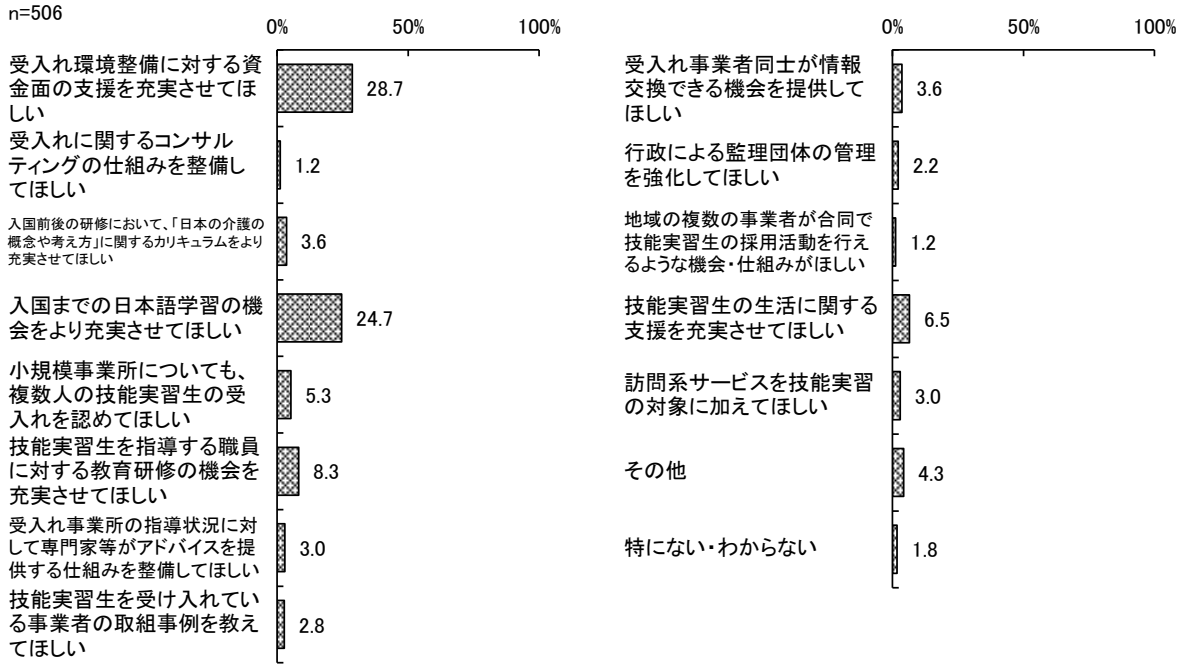

法人規模別
50人未満 n=56
50人以上100人未満 n=90
100人以上200人未満 n=93
200人以上500人未満 n=107
500人以上 n=97
0%
100%
受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい 57.1 47.8 53.8 52.3 38.1
受入れに関するコンサルティングの仕組みを整備してほしい 12.5 10.0 11.8 15.0 16.5
入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい 33.9 31.1 30.1 35.5 34.0
入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい 42.9 47.8 66.7 64.5 69.1
小規模事業所についても、複数人の技能実習生の受入れを認めてほしい 37.5 13.3 18.3 15.0 9.3
技能実習生を指導する職員に対する教育研修の機会を充実させてほしい 25.0 38.9 31.2 41.1 49.5
受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい 14.3 12.2 14.0 26.2 30.9
技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい 23.2 28.9 32.3 28.0 29.9
受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい 26.8 32.2 26.9 25.2 24.7
行政による監理団体の管理を強化してほしい 5.4 6.7 9.7 12.1 9.3
地域の複数の事業者が合同で技能実習生の採用活動を行えるような機会・仕組みがほしい 5.4 13.3 4.3 10.3 4.1
技能実習生の生活に関する支援を充実させてほしい 19.6 26.7 33.3 35.5 27.8
訪問系サービスを技能実習の対象に加えてほしい 5.4 5.6 8.6 7.5 11.3
その他 5.4 5.6 4.3 5.6 10.3
特にない・わからない 3.6 3.3 5.4 0.0 8.2


介護職員の確保状況別
十分確保できている n=29
おおむね確保できている n=199
やや不足している n=225
非常に不足している n=87
0%
100%
受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい
44.8
50.3
52.9
43.7
受入れに関するコンサルティングの仕組みを整備してほしい
10.3
12.1
14.7
14.9
入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい
44.8
29.1
32.4
35.6
入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい
48.3
62.8
58.7
65.5
小規模事業所についても、複数人の技能実習生の受入れを認めてほしい
24.1
14.1
16.4
16.1
技能実習生を指導する職員に対する教育研修の機会を充実させてほしい
31.0
35.7
36.4
39.1
受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい
6.9
20.1
19.1
32.2
技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい
17.2
28.6
28.9
29.9
受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい
17.2
21.6
30.7
28.7
行政による監理団体の管理を強化してほしい
13.8
8.0
9.3
9.2
地域の複数の事業者が合同で技能実習生の採用活動を行えるような機会・仕組みがほしい
6.9
5.0
8.9
13.8
技能実習生の生活に関する支援を充実させてほしい
41.4
28.6
29.3
26.4
訪問系サービスを技能実習の対象に加えてほしい
17.2
7.0
8.9
8.0
その他
17.2
4.0
6.7
6.9
特にない・わからない
6.9
5.0
4.4
2.3


外国人介護職員を雇用した経験の有無別
「EPA」資格保有者を雇用したことがある
在留資格「介護」保有者を雇用したことがある
身分・地位に基づく在留資格保有者を雇用したことがある
上記以外の資格を保有する外国人介護職員を雇用したことがある
いずれも雇用したことがない
n=48
n=60
n=107
n=70
n=265
0%
100%
受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい
50.0
56.7
54.2
54.3
45.3
受入れに関するコンサルティングの仕組みを整備してほしい
27.1
16.7
9.3
11.4
9.1
入国前後の研修において、「日本の介護の概念や考え方」に関するカリキュラムをより充実させてほしい
41.7
33.3
30.8
37.1
31.7
入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい
79.2
58.3
58.9
72.9
57.7
小規模事業所についても、複数人の技能実習生の受入れを認めてほしい
16.7
20.0
16.8
20.0
13.6
技能実習生を指導する職員に対する教育研修の機会を充実させてほしい
56.3
46.7
35.5
45.7
35.1
受入れ事業所の指導状況に対して専門家等がアドバイスを提供する仕組みを整備してほしい
16.7
20.0
21.5
24.3
20.8
技能実習生を受け入れている事業者の取組事例を教えてほしい
14.6
23.3
28.0
22.9
32.5
受入れ事業者同士が情報交換できる機会を提供してほしい
20.8
33.3
20.6
25.7
27.5
行政による監理団体の管理を強化してほしい
2.1
10.0
10.3
8.6
10.9
地域の複数の事業者が合同で技能実習生の採用活動を行えるような機会・仕組みがほしい
8.3
8.3
6.5
8.6
5.3
技能実習生の生活に関する支援を充実させてほしい
27.1
35.0
31.8
30.0
26.0
訪問系サービスを技能実習の対象に加えてほしい
6.3
13.3
9.3
8.6
6.8
その他
0.0
1.7
8.4
2.9
7.9
特にない・わからない
0.0
1.7
2.8
2.9
6.8

なお、行政に対して最も強く要望する事項（SA）は、「受入れ環境整備に対する資金面の支援を充実させてほしい」が 28.7%と最も多く、次いで「入国までの日本語学習の機会をより充実させてほしい」24.7%などとなっている。

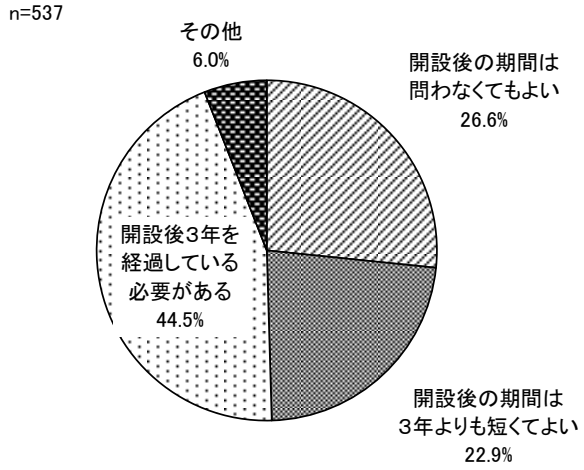
図表 5- 75 行政に対して最も強く要望する事項（SA）



(7) 問 23 技能実習受入れ事業所の要件について(SA)

現在、技能実習を行うことができる事業所は「開設後3年を経過していること」が要件になっている。これについての事業所の考えは、「開設後の期間は問わなくてもよい」が 26.6%、「開設後の期間は 3 年よりも短くてよい」が 22.9%、「開設後 3 年を経過している必要がある」が 44.5%であった。

図表 5- 76 技能実習受入れ事業所の「開設後3年経過」という要件について(SA)



(8) 問 24 介護職種の技能実習制度や本調査に関する主な意見

・資金面について（21 件）

技能実習生受入れに関わる費用が高く経営を圧迫している状況がみられる、各法人で提供賃金に差があり価格破壊が生じている、国の金銭的支援を望みたい、受入れに関する資金面の支援を充実させてほしい、など。

・受入れ手続き、要件や環境整備について（20 件）

介護職のみの要件がたくさんありとてもハードルが高い、管理手続きがとても大変である、小規模な事業所でも負担の少ない制度になってほしい、同一法人の中での移動は自由にしてほしい、制度が先行しそれを行う事業者や指導者の教育が未整備である、など。

・配置基準について（8 件）

人員カウントの 6 か月後を短縮してほしい、職員換算が 6 か月後では遅過ぎる、期間での配置ではなく一人一人のレベルに応じての判断が求められると感じる、半年経過すれば配置基準に入れてよいとなっているが難しい、など。

・情報共有、交換や提供について（6 件）

他事業所と意見交換ができる場が必要である、受入れ事業所が抱えている課題について共有できる仕組みがあると良い、他都市の実習生への処遇対応について知りたい、外国人受入れに係る情報や参考事例等の提供が少ない、など。

・研修や実習について（6 件）

教育研修をもっと行ってほしい、服薬介助や介護記録についてどのような実習カリキュラムで進めるべきか知りたい、など。

Ⅲ　技能実習生を受け入れる事業者ヒアリング　調査結果の詳細

１．経営者・日本人職員向けヒアリング調査

（１）さくら CS ホールディングス株式会社

１．団体概要

✓ グループ内に 7 つの法人を抱え、以下の事業を展開している。
- 介護サービス事業
- 人材派遣、人材紹介事業
- 介護人材に関する教育研修事業
- 医療機関の開業・経営に関するコンサルティング事業
- 医療機関及び高齢者施設の運営委託事業
- 海外人材育成事業（ミャンマー）
- ものづくり事業（介護ソフトウェア開発等）
- 子育て支援事業（企業主導型保育）

✓ 介護サービスに関しては、札幌において①小規模多機能型居宅介護（3 施設）、②認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム／4 施設）、③サービス付き高齢者向け住宅（3 施設）の 3 つのサービスを展開する。

✓ このうち、①小規模多機能型居宅介護で 1 名、②認知症対応型共同生活介護（認知症高齢者グループホーム）2 施設で 2 名の技能実習生を受け入れている。

✓ それぞれの受入れ事業所における、利用者と職員数の状況は以下のとおり。

		①小規模多機能型居宅介護（スマイリンク平岡）	②認知症対応型共同生活介護（満快のふる里さくら東苗穂）	②認知症対応型共同生活介護（満快のふる里さくら　発寒）
利用者				
	定員数	29 名	18 名	18 名
	2019 年 7 月現在の利用者数	24 名	16 名	17 名
職員数		11 名	15 名	15 名

✓ 人材の充足状況に関しては、パートタイムで働いている職員もいるため人員が少なくなる午後などに人手不足を感じることがある。また、パートタイム職員は夜勤ができず夜間は人手不足になりやすいため、この点は課題である。

✓ ただし、法定を上回る体制基準を同社独自で設け、新卒採用と技能実習生の採用で人材確保を進めてきたため今後は充足感が表れてくるのではないかと考えている。

２．外国人介護人材の受入れ状況

✓ 2019 年 1 月 7 日に、ミャンマーから 3 名の技能実習生を受け入れた（企業単独型）。いずれも 20 代女性である。

	①小規模多機能型居宅介護（スマイリンク　平岡）	②認知症対応型共同生活介護（満快のふる里さくら　東苗穂）	②認知症対応型共同生活介護（満快のふる里さくら　発寒）
本稿における仮名	A さん	B さん	C さん
日本語レベル	N4	N4	N3

３．外国人介護人材の就業状況

（１）担当業務

※就業開始から 6 ヶ月間は介護保険制度上の人員配置として算定できないため、いずれの実習生も「研修」という立場で就業している。

A さん

✓ 担当している主な業務は以下のとおり。

- 入浴介助
- 体操指導
- レクリエーション
- トイレ誘導

✓ 利用者には自立度の高い方が多いため「見守り」の役割が大きく、日本人職員とほぼ共通の業務を任せることが可能である。

B さん

✓ 担当している主な業務は以下のとおり。

- 入浴介助
- 体操指導
- レクリエーション
- トイレ誘導
- 調理
- 配膳
- 食器洗い
- 身の回りの手助け

✓ 自立度の高い利用者であればB さん単独で対応を任せられるが、認知症の影響で感情の起伏が激しい利用者の場合には日本人職員の支援が必要である。

（２）処遇

✓ 日本人の入社１年目職員（無資格者）と同等であり、唯一の違いは、技能実習生に対しては住居を提供しているということである。

※技能実習生 3 名と、彼女らに先行して来日、同社へ就業したミャンマー人女性 D さん（在留資格「人文知識」で 2017 年 11 月に入国）が市内のマンションで共同生活を送っている。なお、賃貸契約は会社が結び、家賃は技能実習生自身にて負担。

４．外国人介護人材の受入れにおける取組

（１）「受入れ検討」フェーズ

✓ 2013 年頃より人手不足を感じるようになった。グループ内で運営する福祉人材養成校への入学者が減少し始めたほか、人材派遣・人材紹介業においても、取引先のニーズに対して供給可能な人材が不足するようになりつつあった。

✓ 同様に、自社の介護サービス提供に当たっても人手不足の状況がみられ始め、外国人介護人材の活用に関心を持つようになった。

✓ 送り出し国（どこから人材を迎え入れるか）を検討するに当たっては、中国や台湾、ASEAN 諸国（インドネシア、タイ、フィリピン、シンガポール等）を実際に訪問して現地調査を行った。仲介業者によるサービスは利用しておらず、経営者個人のネットワークを活用したほか、（独）日本貿易振興機構（JETRO）、都市銀行の現地支店、大使館等から支援を受けた。

✓ 2014 年頃に送り出し国をミャンマーに決めたが、その決め手は大きく次の２点である。

- 国民性
  - 宗教観や生活観に関して、伝統的な日本のあり方と類似性がみられる
  - 例えば三世代同居が一般的に行われており親孝行を重視するなど、戦後・昭和の日本の姿と共通性がある
- 言葉、文法の類似性

✓ 現在、ミャンマー政府と連携しながら現地にて人材育成（日本語教育及び介護教育）を行ってミャンマー人介護人材を送り出し、日本国内にて人材活用を図っているが、送り出し国をミャンマーに決めた時点でこうした事業構想を思い描いていた。同社は企業規模に比べると施設数が多くないが、「箱づくり」より「人づくり」が先にあるべき、というのが当時から変わらない考えである。

（２）「採用に向けた活動」フェーズ

（ミャンマーにおける取組）

✓ ミャンマーでは、2016 年 3～5 月に技能実習生候補を募集し、同年 12 月からまず日本語教育を開始した。現地の日本語学校（※）を利用し、開始当初の受講者は 86 名であ

った。

※活用した日本語学校について
- 同社がミャンマーに持つ合弁会社に出資している現地企業が運営する学校
- 教員は4名おり、「普通クラス」と「技能実習志望者専用コース」の2つのコースを持つ
- 「普通クラス」はN3～N5までのレベルを学ぶ生徒がひと月に約30名通学している
- 「技能実習志望者専用コース」は企業の依頼に基づいて開講され、カリキュラムも依頼企業の希望に応じて独自に編成される
- N4レベルを習得すると、実習予定の業界に特化したオリジナルテキストの使用を開始する

✓ 2019年からは、グループ内の福祉人材養成校から講師を4名派遣して介護教育を開始した。

✓ なお、受講者は現地の合弁会社の社員として採用したため教育は有給で施した。

（社内における取組）

✓ 社内の合意形成に当たっては、毎月一度会議を開催し、幹部社員の間で活動進捗をはじめとした情報共有を進めてきた。ミャンマーの人々がどんな国民性なのか、技能実習制度がどのような制度かといった点から説明を行い、着実に理解を醸成した。

✓ また、円滑な受入れのため、①受入れの全社的な合意を形成するための社内研修、②実務研修、③「技能実習生評価試験」試験官研修の3つの研修を実施した。

✓ なお、同社では技能実習生の受入れ以前から、（一財）海外産業人材育成協会（AOTS）の研修事業や経済産業省の「国際化促進インターンシップ事業」、留学生のアルバイト等で海外（中国、ベトナム、インドネシア、フィリピン）から人材を受け入れた経験がある。外国人材とともに働く、また外国人材からサービス提供を受ける経験があったことが、今回の技能実習生受入れに当たって日本人職員や利用者及びその家族の理解を引き出す素地となった。

✓ 利用者やご家族に対しては、ミャンマーで進めている人材育成の状況や人材受入れの予定を随時伝えてきたこともあり、反対や抵抗を示されることはなかった。

✓ 利用者・ご家族向けに説明会や説明資料の配布等はあえて実施しなかった。これは、実施することでかえって身構えさせてしまうのではないかという懸念や、「分け隔てなく技能実習生に対しても接してもらいたい」というノーマライゼーションの発想からである。ただし、個別に要望があった場合には対応する方針である。

（基準や制度の策定等）

✓ 実習生の採用基準として特別なものは設けず、日本国内での採用基準（パーソナリティやコンピテンシー等）と同じ基準を適用した。今後は独自の基準を設定することを予定している。

✓ 就業規則の改定は、現在のところ行っていない。

（３）「受入れ準備」フェーズ

（手続き面での準備）

- ✓ 認定申請の準備は、2018 年 2 月末より、D さん、日本人社員（E さん）、行政書士の 3 名の体制で開始した。行政書士には、行政の許認可申請のノウハウがあることや入国管理局とのやり取りに対応してもらうため参画を要請した。最終的に認定申請準備に要した期間はおよそ 2 ヶ月である。
- ✓ 認定が下りた 2018 年 10 月からは、受入れ予定の 3 事業所の管理者と経営者（中元氏）で毎月 1 回の会議を開催し、実習計画の内容を共有しつつ現場での受入れ準備を本格化した。具体的には、各事業所に設置しているマニュアル等の資料にルビを振ったほか、利用者の氏名と①顔写真、②各利用者ができること・できないこと、③使っている食器との対応を示す一覧表を作った。なお、準備の段階ではこれ以上は行っておらず、この他は日本人の新入職員と同様に OJT を通じて教育・研修を施した。
- ✓ 事業所での準備と並行して、実習生が暮らす住居と身の回りの品の準備も行った。ミャンマー人ということで特別なものは用意しなかったが、来日前日に購入したものもあり苦労した経験として印象に残っている。

（心理的なフォロー）

- ✓ 東京以外の地方都市での受入れという点で特段のフォローはしていない。ミャンマーの介護人材養成校にはグループ内の福祉人材養成校から講師を派遣しているため、ミャンマーで教育を受ける段階から札幌での暮らしについて耳にする機会があり、実習生の側に札幌での暮らしに対して一定の理解があった。中元氏は、他社においても、受入れ以前から受入れ事業所が所在する地域の状況について話をしておくことが重要ではないかと考えている。
- ✓ また、「どこへ行くか」以上に「誰（どの技能実習生候補）と行くか」が、技能実習生にとっては重要なのではないか、というのが経験を踏まえた中元氏の見解である。

（４）「就労、生活への適応」フェーズ

（来日後講習）

- ✓ 1 月 7 日の来日後、1 月 15 日から 2 月 27 日の間に来日後講習を実施した。実施した項目と講師を務めた人材は以下の通り。
  - ➢ 法的保護（行政書士）
  - ➢ 生活一般（D さん）
  - ➢ 日本語（E さん、北海学園大学で日本語教育を専門とする教授及び大学院生）
    ※E さんは大学にて日本語教育を専攻した人材である
  - ➢ 介護（グループ内の福祉人材養成校講師）
- ✓ なお、講習に当たっては D さん、E さん及び北海学園大学の教授が協力して独自の教

材を開発した。介護分野とN4レベルの日本語に関する市販の教科書（※）を参考に開発を行った。現在はさらに一般化を進めるため、ブラッシュアップを図っている。

※3冊を活用した。うち1冊は『会話で学ぼう！介護の日本語』（編著：（一社）国際交流＆日本語支援Y、協力：（公社）国際厚生事業団）

✓ 来日後講習の最終日には「3年後の自分」をテーマとして、1人当たり10分間、原稿なしのスピーチコンテストを実施した。

（就業）

✓ 3月1日からは各事業所における就業を開始した。最初の1～2週間は、利用者の顔と氏名を一致させるためにレクリエーションへの参加を多くするなど配慮した。

✓ また、同社では制度上の義務を上回る取組として、①週次かつ実習生ごとの「実習計画」の作成と②実習生自身による「日報」の作成を行っている。日報の作成スケジュールは以下の通り。

16：30～　実習生による作成
17：00～　日本人職員とともに振り返り
17：30　　終業

✓ なお、日本人職員で業務に日報の作成が含まれているのは各事業所の責任者等一部の者だけあり、実習生に日報を作成させていることには、日本語習得支援としての意味合いが込められている。

✓ ただし、週次の「業務計画」作成及び「日報」の作成とその支援を、介護報酬算定に組み入れられる就業6ヶ月目以降も継続できるかは検討が必要だと考えている。

（2号移行に向けた支援）

✓ 技能実習2号への移行申請を見据えて、同社では毎月1回模擬試験を実施している。午前中に試験（筆記と実技）の実施と日本人職員による解説を行い、午後には専門の研修を実施する。なお、研修はグループ内の福祉人材養成校の講師が技能実習生用の専用テキスト（(一社）シルバーサービス振興会発行）を使って実施している。

（生活面の支援）

✓ 日本での生活への適応に関してはDさんが全面的にサポートを行った。

- 銀行口座の開設
  - 地元の大手地銀2行のうち1行は、技能実習生本人が銀行員と直接コミュニケーションが取れなければ開設できないとされたため断念した
  - 他の1行ではDさんによるサポートが認められたため開設することができ、当初断念した1行に関しても日本語のコミュニケーションに上達した時期に開設に至った
- 携帯電話の購入・契約
  - 在留期間が1年間であることから断られることが続き、何社目かの相談でようやく契約に至った

・　「法人で契約して技能実習生には貸与等をした方がいいかもしれない」というのが中元氏の見解である

➢ 給与明細の見方や税制度に係る説明

・　雇用契約の締結時及び来日後講習の際にDさん及び日本人職員から説明した

５．外国人介護人材の受入れによる成果

✓ 人材の安定供給が見込めるようになり、採用計画を立てやすくなった。今後、現在技能実習生を受け入れている3施設でさらに2名ずつ受け入れることを予定しているため、人手不足感が解消されていくと見通している。

✓ 人材を「選んで」採用する、ということが可能になるため、人材の質が向上していくと期待している。

✓ 技能実習生への日々のOJTや模擬試験の実施があることで、日本人職員自身が学び直す機会となり、ケアの質が向上したと感じている。また、技能実習生を日々サポートし、技能の向上に目を配ることで日本人職員の間のチームワークや団結力が高まっているように感じる。

６．外国人介護人材の受入れに関する課題

✓ 業務の標準化やマニュアルの整備が今後ますます重要になると考えている。現状は、サービスのあり方が属人的であったり、教育に関しても「見て覚える」という側面が強いが、今後多くの実習生を受け入れていくためにはこうしたあり方は見直す必要がある。なお、こうした取組は、結果として日本人の新卒採用者への教育においても効果的であると期待している。

✓ 上記を含め、現場の指導者、マネージャーの力量が問われることとなり、彼らの育成も課題である。

７．外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

✓ 技能実習生の受入れに取り組む事業者に対して、資金面での支援や人材育成に取り組む上でのサポートが提供されると望ましい。

✓ また、現状は個々の介護サービス事業者が個別に活動している状況にあり、事業者同士が「人材」をテーマとして情報共有を図ることのできる場を提供してもらいたい。

以上

（２）医療法人　奈良東病院グループ
（特別養護老人ホーム　なら清寿苑）

■　基本情報

①グループについて

提供サービス	介護付き有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、通所介護、訪問介護、ケアハウス、訪問看護、介護老人福祉施設、グループホーム、居宅介護支援事業所、介護老人保健施設等
職員数	1,000 人以上　※2020 年 1 月現在

②訪問先事業所について

所在地	奈良県天理市
提供サービス	特別養護老人ホーム
定員数	88 人
在所者数	78 人
職員数	74 名

１．技能実習生の受入れ状況

（１）受入れ開始時期、採用が決定してから受入れまでに要した期間

✓　なら清寿苑で受け入れている技能実習生は 2019 年 4 月に入国し、2019 年 5 月に就業を開始した。

✓　採用が決定してから受入れまでにも時間を要したが、契約している送り出し機関の養成校の生徒が N3 に合格するのを待ち、合格者のリストを受領し、面接して採用決定、そこから所定の手続きを行う、という一連の流れに時間がかかっている。

（２）国籍別人数

✓　なら清寿苑では 3 名の外国人を受け入れており、そのうち 1 名がベトナムから受け入れた技能実習生である（日本語のレベルは N3)。

✓　残り 2 名は EPA に基づき受け入れており、フィリピンから 1 名(N2)、ベトナムから 1 名(N2)である。

✓　奈良東病院グループ全体では、大阪のグループホームも含め 6 名の技能実習生を受け入れている。

（３）その国からの受入れを選んだ理由

✓　ベトナムにて医療・介護人材の育成に携わっている人物と長年の交流があり、そのよう

なキーマンとの縁が重要であると考えているため、ベトナムから受け入れることにした。

２．技能実習生の就業状況

（１）担当業務

- ✓ なら清寿苑で受け入れている外国人 3 名はすべて介護職に従事しており、基本的に日本人の介護職と同様の業務を担当している。
- ✓ 技能実習生である A さん（N3）も基本的に日本人と同じ仕事をしているが、日本語力的に介護記録をつけることはまだ難しいため、記録作成はあまり行っていない。
- ✓ A さんについては、おむつの交換はまだひとりではさせておらず、先輩職員が一緒について見守っている。

（２）処遇

- ✓ 基本給等の水準や給与体系は入職 1 年目の日本人職員と同じにしている。実習生の手取りは家賃の自己負担分を引いて 13 万 5000 円。大阪の事業所に勤務する場合は 14 万 5000 円。夜勤が入ると夜勤手当を含めて 17～8 万円ほどになる。
- ✓ 賞与は、未経験で入職ということを踏まえて日本人職員より低い水準としているが、外国人でも介護福祉士等の資格取得者や EPA の枠組みで受け入れた職員については、日本人と同じ水準としている。
- ✓ 家賃の本人負担額は外国人技能実習機構によって定められている金額（1.5 万～2 万円）としている。

（３）教育訓練・安全管理

- ✓ 外国人介護人材が受けることができる研修は日本人職員と同じとしており、特に差は設けていない。
- ✓ 職員はシフト制なので、OJT による指導の担当者も日によって異なる。業務予定や OJT の指導担当職員の予定表に作成しており、技能実習計画に基づいて定めた「今週の目標」に従って OJT を行うようにしている。

３．技能実習生受け入れの過程について

（１）受入れ検討

- ✓ 同グループでは以前より、国際貢献と将来的な人材確保を視野に入れ、EPA に基づく外国人看護師・介護士を多く受け入れてきた。様々な在留資格や属性の方を雇用することで、適切な人材マネジメントを考えていくことにつなげたいと考え、技能実習生の受入れも開始した。

（２）採用活動

- ✓ 提携している送り出し機関にて養成している候補生の日本語能力が N3 に近づくと、そのリストが提供されることになっている。同グループには複数の病院・介護事業所があるため、現地を訪問してグループ面接を行い、それぞれの候補生をグループ内のどの施設で受け入れるかを決定している。
- ✓ 制度上は「N4 以上」の人を受け入れることができるが、N3 合格者の場合は入国後講習における日本語科目の受講時間数要件が緩和されるため、原則として入国前に N3 に合格した人を受け入れるようにしている。
- ✓ 採用決定から入国までの期間が長いため、事あるごとに現地を訪問し、候補生と面談する等フォローアップに努めている。それでも待機期間が長すぎてドロップアウトしてしまう候補生もいた。
- ✓ 事務局長や管理職だけではなく、現場の看護師や介護士、EPA に基づき入国し現在は介護福祉士として活躍している外国人職員も現地へ訪問し、近い立場から候補生とコミュニケーションを図るようにしている。

（３）受入れ準備

- ✓ 住まいの手配は事業所ごとに行う。なら清寿苑では、奈良市内の賃貸マンションを法人で借りて１人１部屋ずつ割り当てている。必要な家財道具も法人で用意し、最初の１か月分の交通費と最初に揃える必要のある食料品費などは予め渡した。住まいはワンルームマンションに１人ずつとし、１人になることのできる空間を必ず確保するようにしている。
- ✓ 入国後講習期間内に監理団体でゆうちょ銀行の口座開設を世話してくれているので、そのままゆうちょ銀行に給与を振り込んでいる。技能実習生は自分のスマートフォンを母国から持参しており、それをそのまま日本でも使用できるよう、ポケット Wi-Fi を法人で契約して貸与した。
- ✓ ポケット Wi-Fi だけではなく携帯電話回線の契約も検討したが、EPA に基づき入国した外国人職員は自分で契約して支払っているのに技能実習生だけは法人負担にすると公平性を欠くため、Wi-Fi のみ貸与して携帯電話番号が必要であれば各自契約することにしている。
- ✓ 利用者やその家族に対して、外国人職員が入職することについて事前に周知するようなことはない。あくまで日本人職員と同様に、入職後に簡単に紹介する程度としているが、これまで問題になったことはない。

（４）就労・生活への適応

- ✓ 改まった面談の場を設けるというよりは、休憩時間や業務の合間にこまめに声をかけ、様子を把握するようにしている。モチベーションの浮き沈みやホームシック等になるこ

とはよくあるため、現場でフォローしている。

- ✓ 年に 1 回、多文化交流会と題し、外国人職員と日本人職員それぞれ 30 名程度が集まるイベントを行っている。今年度は居酒屋を貸し切って行い、外国人職員が 1 人ずつ自己紹介をするなどして、外国人職員同士や外国人職員と日本人職員との交流を深めた。

（５）習熟（ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ）

- ✓ 技能実習計画に基づいて指導を行っていくが、具体的な指導内容は指導員が一方的に決めるのではなく、指導員が本人と話して毎週の目標を立て、指導にあたっている。
- ✓ 最初は利用者の名前を覚えること、挨拶、コミュニケーションから始め、段階を追って少しずつ仕事を覚えてもらう。慣れてきたらおむつ交換方法を覚えるなど、無理なく習得できるペースとしている。
- ✓ 外国人介護人材が受けられる研修は日本人職員と同じとしており、特に差は設けていない。ただ、研修の内容自体は同じだが、研修中や OJT における指導では、ゆっくり話すよう努めている。フィリピン人の場合は英語も通じるが、ベトナム人は日本語以外にコミュニケーションをとる方法がないため、特に気を付けた。
- ✓ EPA の枠組みで受け入れた外国人職員の場合は予め専門知識を身に付けている場合も多く、週 1 回外部の学校に通っていることもあって、さほど日本語の習得や教育訓練で心配することもなかったが、技能実習生の場合はよりきめ細やかな支援が必要であると感じている。

４．技能実習生の生活状況と団体による支援

（１）技能実習生の具体的な生活の状況

- ✓ A さんは勤務事業所から電車とバスを乗り継いで１時間程度のところにあるマンションに住んでいる（法人が手配）。
- ✓ マンションには A さんのほかに、他事業所で働く EPA 職員が 5 人住んでいるが、共同生活ではなく 1 人 1 部屋使って生活している。自炊などの家事は自分で行っている。
- ✓ とはいえ、同じマンションに住む他の EPA 職員とは交流があり、先に入国した方が A さんに交通機関の乗り方などを教えるなどサポートしてくれていた。

（２）団体による技能実習生の生活支援

- ✓ 母国の家族へ仕送りを希望する実習生は多いが、始めから給与を仕送りに充てて生活が苦しくなることがないよう、助言している。また、買い物の方法やゴミ出しについてもアドバイスした。
- ✓ 勤務地の近隣に同グループの病院もあるため、実習生の体調が悪そうなときはほかのスタッフが付き添って受診させるようにしている。
- ✓ 前述の通りポケット Wi-Fi を貸与して、家族と連絡する際の通信費を補助している。

（３）生活基盤を整える上で課題となったこと

- ✓ 就労開始後間もなくは生活に慣れておらず、買ったばかりの定期券や鍵を落としてしまうことがあった。そのことで実習生本人は負い目を感じていたようだ。
- ✓ 本人は早く技術を身に付けなくてはと焦っていたが、施設側としては、介護技術や知識の前にまず周囲としっかりコミュニケーションを取る方法や日本語力を身に付けてもらうよう心掛けた。

（４） 文化、宗教の違いや地域生活への適応

- ✓ 技能実習生に限らないが、外国人職員を受け入れる際には、受入れ施設や住まいの周囲に教会・モスク等があるかどうか等を確認し、情報提供している。

５．監理団体について

- ✓ 2015 年、奈良東病院グループ内に監理団体、「メディケアネットワーク協同組合」を設立し、2018 年 1 月に外国人技能実習生機構より認可された。メディケアネットワーク協同組合は大阪市西区に事務所を構え、大阪府と奈良県のグループ施設におけるベトナム人技能実習生の受入れをサポートしている。
- ✓ なら清寿苑で働く A さんを含む技能実習生 6 人が本監理団体のサポートで 2019 年 4 月に入国し、入国後講習を経て 5 月に各受入れ機関にて研修を開始した。続いて 2019 年 11 月 25 日には 8 人が入国している。
- ✓ 入国後講習はグループ内の介護福祉士養成校が行っている。月 1 回の受入れ事業所訪問に加え、3 か月に 1 回、外部監査員による監査が行われる。訪問の際は、実習生が働く環境や実習日誌のチェックによる技能実習計画の達成度合いなどが確認される。
- ✓ 監理団体はそのほかに、介護技能実習評価試験に関する情報提供を行ったり、シルバーサービス振興会から出されている介護技能実習評価試験の実技課題を配布して習熟度を確認したりするなどの支援も行っている。例えばグループホームでは当該試験の際に求められるベッド上の介護を行うことが少ないため、そのようなケースではシミュレーションを行ってベッド上の介護技術を習得させるよう、現場の管理者が監理団体からアドバイスを受けることもある。
- ✓ 時には実習生の仕事が休みの時に家の近くまで監理団体のスタッフが行って、コーヒーを飲みながら相談事を聞くこともある。

６．外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

- ✓ 海外の方との関わりにより、色々な国のことや異なる習慣、文化を知ることができ、互いに学び合うことができる。比較対象があり、自分の国のことを相対化することで、人は成長するため、外国人介護人材の受入れは日本人職員にとっても非常に良い影響を与えていると思う。

✓ 課題については、まだこれから日本全体で介護人材が不足する中、日本人職員を中心として一部外国人介護人材を活用する、という現在日本側が思っているようなバランスで人材確保ができるかどうか、不透明な点である。日本人と外国人のバランス、有資格者とそうでない職員のバランス、長期的に日本で働く人と短期で母国に帰る人のバランスを考えてうまく人材を確保し、マネジメントしていくのは非常に難しいと感じている。国の政策に合わせながら、また様子を見つつ進めていきたい。

７．外国人介護人材の受入れに関する今後の意向

✓ 今後も外国人介護人材の受入れを推進していきたいと考えている。

✓ 2020 年 4 月より奈良市内の小学校跡地に日本語学校・介護福祉士養成校を開校予定である。介護福祉士養成校は 2 年制で定員 80 名、主にベトナムやインドネシア、フィリピンなどの看護学校卒業生らを受け入れることを想定している。介護福祉士資格を取得すれば在留資格「介護」を持って働くことができるため、当グループ内の各事業所のみならず、奈良県内で広く活躍してもらうことを期待している。

✓ 特定技能についても受け入れる予定で、当グループにおいても登録支援機関を設立して準備しているが、まだ実際には動き始めていない。

８．外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

✓ 介護を学ぶ留学生に対する奨学金等の費用助成制度については都道府県で大きなばらつきがある。外国人の子女に対する教育環境整備も自治体によってばらつきが大きいので、そこは統一感のある施策にしていただけるといい。

✓ 特に外国人労働者にとって、就労している間に子どもを安心して預けられるような環境は非常に重要である。外国人子女の教育環境整備や、外国人が子どもの教育について相談できるような場所の整備などに取り組んでもらいたい。

以上

（３）社会福祉法人　梓友会
（特別養護老人ホームみくらの里）

■　基本情報

①法人について

提供サービス	特別養護老人ホーム、老人短期入所事業、デイサービスセンター、居宅介護支援事業、保育所運営事業等
職員数	200 人以上 500 人未満

②訪問先事業所について

所在地	静岡県下田市
提供サービス	特別養護老人ホーム
定員数	約 100 名（特別介護老人ホームみくらの里の定員数。うち 20 名はショートステイ。）
在所者数	約 100 名
職員数	約 330 人

■　事業者へのヒアリング

１．技能実習生の受入れ状況

（１）受入れ開始時期、採用が決定してから受入れまでに要した期間

✓　7 月にミャンマーより 3 名が来日。その後、北海道札幌市の監理団体で日本語・介護について研修し、10 月から同法人で就業を開始している。

✓　当初の予定より、2 か月遅く来日した。理由は「ミャンマーの国の機関からの決済が下りるのに時間がかかった」と、監理団体より報告があった。

（２）国籍別人数

✓　ミャンマー3 名

（３）その国からの受入れを選んだ理由

✓　同法人では、日本語や介護について全く知らない人材ではなく、母国である程度日本語や介護について学んでいる人材を受け入れたいと考えていた。そのため、日本の監理団体が進出している国を受入れ候補としたいと考えていた。

✓　同法人では、過去に EPA の枠組みでベトナムから介護福祉士候補者（以後、「候補者」と表記）を受け入れている実績があったため、受入れ国の選定にあたっては、ベトナム、中国、台湾等を候補とした。しかしながら、理事長の知人や大学教授等から「ミャンマー」を推薦されたため、当国を受入れ国の候補に加えることにした。

- ✓ その後、受入れ国の検討を進めていく中で、80 年前に下田市の女性がミャンマーに嫁いだ歴史があったこと、また、かつて同市では、漁協でミャンマー人を十数人受け入れた実績があったことが判明し、ミャンマーと下田市の繋がりを感じるようになった。
- ✓ その頃、同法人の理事長が「アジア人財育成協同組合」の創設に関わっており、同機構であればしっかりとした教育カリキュラムを組むだろうと考え、同機構を監理団体として決定した。同機構にはミャンマーを含めた候補国を伝えていたところ、ミャンマー人 8 人程度の候補者リストを受領したため、ミャンマーから技能実習生を受け入れることにした。

２．技能実習生の就業状況

（１）担当業務

- ✓ 同法人に在籍している技能実習生は、来日後「アジア人財育成協同組合」において 2 ヶ月間にわたり日本語講習と介護技術講習を受講している。そのため、技能実習生は早く様々な業務を経験したいという思いが強く、いわゆる「三大介護」と言われている「入浴、排泄、食事」の介助に携わりたいようである。しかしながら、いずれの技能実習生も入職後約 1 ヶ月半であるため、まずは介護補助に従事し、実際の介護の経験を積んでもらうようにしている。
- ✓ 具体的には、車椅子での移動の補助、食事介助の補助を主に担当しており、認知症の利用者の対応も行っている。食事の配膳下膳は問題なく、既に戦力となっている。
- ✓ 今後は、3 人それぞれのスキルの習得状況をみながら、引き続きチームでサポートしつつ、少しずつ任せる範囲を広げていこうと考えている。

（２）処遇

- ✓ 勤務日・勤務時間は、月曜日～金曜日の 9 時～18 時である。3 人の勤務場所は特別養護老人ホームであるため、他の職員は夜間勤務や土曜・日曜勤務も担当しているが、3 人についてはある程度の経験を積むまでは平日・日中の勤務にすることにしている。
- ✓ 給与は同法人の介護職員（無資格者）と同額であり、時給 1,060 円である。今後のキャリアアップも可能である。

（３）教育訓練・安全管理

- ✓ 技能実習生が担当するユニットを担当している職員全員で実習生の教育に携わっている。毎日、技能実習生とともに、その日の予定や担当する業務を確認し、退社前には 1 日の振り返りを行って、頑張った点や今後の課題等を共有している。
- ✓ 現時点で技能実習生の N3 取得は必須ではないが、より円滑に業務を遂行するため、日本語能力の向上が必要であると考えている。そのため、同法人では、技能実習生が就業時間中に日本語を学習する時間をほぼ毎日設けている。日々、日本語学習の時間を設け

ることで、技能実習生が「わからないことはすぐに聞ける」という環境を整備している。

- ✓ 日本語を教えるのは、同法人の職員と地域のボランティアである。職員は日本語サポートスタッフ資格の研修を受講しているが、介護の業務もあるため、学校の教員を退職した方に日本語教育を依頼している。
- ✓ その他、e ラーニングも実施しており、時間や場所にとらわれずに技能実習生がいつでも日本語を勉強できる環境を整備している。

３．技能実習生受け入れの過程について

（１）受入れ検討

- ✓ 後述の通り、同法人では過去に EPA の枠組みで外国人を 1 名受け入れたことがあったため、EPA の枠組みで受け入れるか、技能実習の枠組みで受け入れるかを検討した。
- ✓ 同法人では 2009 年に EPA の枠組みでフィリピンからの候補者を 1 名受け入れたことがあるが、当時、候補者の受入れにあたってはその準備や就業中の生活面でのサポートなどに関する金銭的な負担が大きかった。また、この候補者は、就労後介護福祉士試験に合格したものの、日本人と結婚し退職してしまった。このように、せっかく時間的金銭的コストをかけたにもかかわらず、就労期間が想定以上に短かったため、外国人人材の受入れはしばらく行っていなかった。
- ✓ 同法人の立地地域では人材確保に苦慮している企業が多く、同法人も採用活動を積極的に行っているものの、人材不足の傾向にあった。介護業界では今後も人手不足が続くだろうと考えていたため、何らかの形で外国人を受け入れたいと考えていた。現在外国人を受け入れる際には、EPA や技能実習生の 2 つの枠組みがあるが、上述の通り、理事長が監理団体「アジア人財育成協同組合」等の仕組みを良く理解していたことから、技能実習生の受入れを決めた。

（２）採用活動

- ✓ 複数の監理団体から、監理団体の特徴や監理団体として利用する際の条件を尋ねるとともに、外国人を受け入れるに当たっての課題などの情報収集を行った。
- ✓ また、当初、法人としては 5 名程度の技能実習生を受け入れたいと考えていたが、採用担当者や現場の職員と話し合いを行って、現場の職員の負担が大きいとの意見を受けて受入れ人数を 3 名に変更した。

（３）受入れ準備

- ✓ 技能実習生が勤務する特別養護老人ホームの職員を対象として、外国人受け入れに関する制度等の事前勉強会を実施するとともに、社会保険労務士の助言の下で、就業規定や服務規程、緊急連絡網等で技能実習生に特に読んでほしい部分を抜粋し、監理団体にビルマ語（ミャンマー語）への翻訳を依頼した。

- ✓ 事前勉強会では、技能実習生の法律的な枠組みの説明よりも、ミャンマーの国や文化、宗教等の紹介や、技能実習生と接する上で気をつけるべき点の共有に重点を置いた。例えば、ミャンマーでは、「頭を触られる習慣がない」「女性一人で歩かない」「スキンシップは嫌がる人が多い」「肉（豚・牛）を食べる人は少ない・生魚は食べない」といった習慣がある。技能実習生が生活面や文化の面で不快な思いをしなくて済むように、意識することが大切だと考えていた。
- ✓ 就業規則等の翻訳について、服務規程については「正当な理由なしに欠勤しないこと」「むやみに私用電話又はメールをしないこと」「許可なく職務外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと」といったマナー等の面もあるので、必ず読んでもらう必要があると考えていた。

（４）就労・生活への適応

- ✓ 法人が職員用に借り上げているアパートの一室を技能実習生に提供した。技能実習生は3人で1つの部屋に住んでいる。
- ✓ 入居時には、技能実習生3人は全員女性であるため、大家に相談して、アパートの鍵を電子ロックに変更し、セキュリティ対策を講じた。また、地元警察に対しても外国人を受け入れることを報告し、地域受入れの理解を図った。
- ✓ 必要最低限の家電はアパートに備え付けられているが、監理団体から「ミャンマー人は白米をよく食べるので、炊飯ジャーは10合炊きを用意していたほうがいい」とのアドバイスを受け、10合用の炊飯器を新たに準備した。
- ✓ 入職後3日間は、職場見学や衛生管理などの初任者研修や健康診断、滞在に当たる役所手続きとして、住民票の転入届、在留カードの変更、マイナンバーカードの住所変更などを行った。
- ✓ 受入れ当初は、技能実習生の生活サポートを事務スタッフ一人で担当していたため、負担が大きかったように感じている。

（５）習熟（ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ）

- ✓ 前述の通り、技能実習生は入職後間もないため、介護に必要な基礎的なスキルを習得している段階であり習熟までには至っていないが、法人としては、今後も引き続き日々の仕事の振り返りをしつつ、実習生ひとりひとりのスキルや学習スピードを見極めながら、3か月毎に評価を行い、しっかりと育成に時間をかけてキャリアアップを図り、できる仕事を増やしていくことを大切にしている。
- ✓ EPAの枠組みで外国人を受け入れた時は、フォロー体制が十分とはいえず、特に介護記録を作成するのに苦戦した。現在は法人全体で介護記録の電子化を推進しており、技能実習生が記録を作成する際の負担軽減につながっている。現在の技能実習生は、一定程度の日本語であれば読み・書きができるため、日本語の入力も兼ねてひらがな入力モー

ドで記録を作成させている[21]。

４．技能実習生の生活状況と団体による支援

（１）技能実習生の具体的な生活の状況

- ✓ 上述の通り、法人が職員用に借り上げているアパートの一室を技能実習生に提供した。技能実習生は 3 人で 1 つの部屋に住んでおり、家賃は 3 人で折半している。
- ✓ 普段は自炊が多く、各自が料理を作って皆で取り分けて食べているようだ。法人では、施設内で昼食を食べることができるが、日本食は味が薄いのか、自分で作ったお弁当を持参する技能実習生もいる。

（２）団体による技能実習生の生活支援

- ✓ アパートと事業所まで、スタッフによる送迎を行っている。
- ✓ 受入れ後、ある技能実習生が体調を崩していたが、医療費がかかることを心配して通院をためらっていたことがあった。ミャンマーでは通院する習慣があまりないということも、通院をためらっていた理由の 1 つであったようだ。当該実習生に対しては、職員が話を聞き病院を紹介するとともに、病院には生活相談員が同行して問診票の書き方を説明したり診察時の通訳を行ったりした。また、体調が悪い時は病院へ行くように伝えた。

（３）生活基盤を整える上で課題となったこと

- ✓ 事業所とアパートまでは車で 10 分程の距離である。アパートから事業所まではバスがあるものの、本数が少なく交通の便が悪い。現在は職員が車で送迎しているが、今後は、バスの乗り方などを教えて自立してもらう予定である。

（４） 文化、宗教の違いや地域生活への適応

- ✓ 「（１）技能実習生の具体的な生活の状況」に記載の通り。

５．監理団体について

（１）監理団体を選定した理由

- ✓ 理事長が監理団体の設立に関わったため、団体のカリキュラム等を詳細に把握できていた。他の監理団体と比較して、技能実習生入国後の教育カリキュラムや体制がしっかりしていることが、選定の大きな理由である。

（２）監理団体に支払う費用

- ✓ 受入れから帰国までの 3 年間で技能実習生 1 人あたり約 300 万円である。

[21] ミャンマー人にとって、ローマ字入力は難しく、ひらがな入力の方が円滑に入力可能である。

（３）監理団体が提供する支援の内容

- ✓ 技能実習生入国後、2ヶ月間にわたり、日本語や介護の研修を実施している。さらに、技能実習生が日本での生活に順応できるように、日本で生活を送る上で気をつける点についても教えている。例えば、「冷蔵庫と冷凍庫は別のドアであること」「風呂上がりには換気扇を回すこと」「洗濯物を干す前には洗濯機の脱水機能を使うこと」等、ミャンマーと日本の生活習慣の違いを踏まえて指導しているようである。また、「電車の乗り方」「スーパーでの買い物」等も一通り指導しているため、受入れ後は比較的スムーズに生活が送れている。
- ✓ 毎月監理団体の職員が同法人を訪問し、技能実習生の勤務状況の確認を行っている。さらに、3ヶ月に1度訪問し、国に提出する書類の確認を行っている。
- ✓ 監理法人の担当者と技能実習生とが、上述の訪問の際に直接やり取りをすることはないが、入国時の研修時に当該実習生の対応をしていた通訳の方とはSNSを通じて直接やり取りをしているようである。

（４） 監理団体に対する要望

- ✓ 監理団体の所在地が事業所と離れていることもあり、1 回の訪問時間は数時間である。そのため、監理団体の担当者と技能実習生が直接顔を合わせて話す時間を設けられない。また、フォローの担当者には技能実習生との信頼関係が必須であるため、少なくとも1年間は同じ担当者としてほしい。

６．外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

- ✓ 監理団体の選定が難しいと感じている。「事前教育がしっかりしていること」を監理団体の選定条件としてきたが、上述の通り、事業所の地域と離れている監理団体の場合は技能実習生受入れ後のフォロー体制が十分ではない可能性があるため、業界団体からの推薦等があれば、より安心して活用しやすくなると考える。

７．外国人介護人材の受入れに関する今後の意向

- ✓ 今後も技能実習生を受け入れていきたいと考えているが、受入れのタイミングや受入れ人数については、現状を踏まえながら判断していく予定である。同法人としては、現在の技能実習生が帰国する前に、新たな技能実習生を受け入れて、技能実習生が技能実習生を教育するという仕組みを構築してきたいと考えている。受入れ人数は段階的に増員したい。

８．外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

- ✓ 技能実習生が円滑に介護の業務を遂行するためには、日本語能力の向上は必須である。そのため、国や自治体が主体となって、技能実習生の語学研修に関する助成金や、語学研修への補助金等を充実させてほしい。そのような施策を講じている自治体もあると聞いているが、都道府県によって差がある状態である。
- ✓ 特に小規模な法人の場合は、技能実習生を受け入れようとしても、何から取り組んで良いのかわからなかったり、人的リソースの不足により、受入れ国や監理団体を十分に検討できなかったりしていると考えられる。例えば、受入れ国や優良な監理団体を都道府県がある程度リストアップして、介護事業者に提示することも必要ではないか。すでに取り組み始めている自治体もあると聞いている。

９．その他

（１）技能実習生に対する利用者とその家族の反応

- ✓ 利用者とは、トラブルもなく、好意的に受け入れられているようだ。認知症のお年寄りの介護で苦戦するとよく言われるが、彼女たちは自分からお年寄りに話す回数を増やすなど、前向きに対応している。個々の資質は素晴らしく、良い方に来てもらえたと思っている。

（２）技能実習研修後について

- ✓ 技能実習生は3年後（あるいは5年後）に帰国してしまうが、同法人としては今後も技能実習生を受け入れていきたい。彼女らには、帰国後に静岡県や法人のこと、技能実習制度について国内で広く周知してほしい。併せて、継続的に相互に交流していくことが必要と考える。
- ✓ 現在は、受入れ間もないため、キャリアに対するモデルが無く、彼女らが今後どのようなキャリアを築いていくのか明確にはなっていない。彼女らが帰国せずに介護福祉士の資格を取得し、国内でキャリアアップしていく可能性もある。その場合はまた、新たな課題も生じると思うが、都度対応していきたい。

以上

（４）社会福祉法人　くだまつ平成会
（特別養護老人ホームほしのさと）

■　基本情報

①法人について

提供サービス	特別養護老人ホーム、定期巡回随時対応型訪問介護看護、ショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業
職員数	100 人以上 200 人未満

②訪問先事業所について

所在地	山口県下松市
提供サービス	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）
定員数	73 人
在所者数	73 人
職員数	138 人

１．技能実習生の受入れ状況

（１）受入れ開始時期、採用が決定してから受入れまでに要した期間

✓　入国は 2019 年 2 月、就業開始は 2019 年 3 月である。

✓　2018 年には採用を決め、実習計画を策定し、受入れ準備を進めていたが、技能実習生が入国するまで 1 年半かかった。当初はもっと早く入国できると見通していたが、二国間協定が進まなかったために時間を要した。

✓　内定から来日までの間、技能実習生の中にはアルバイトをしていた方もいる。また、監理団体が技能実習生に対し生活費の一部を補助してくれていた。なお、技能実習生の友人の中には、日本に行くまで生活が維持できないという理由で来日をあきらめた方もいたと聞いている。

（２）国籍別人数

✓　ベトナムから 5 人受け入れている。入国時は、N2 レベルが 1 名、N3 レベルが 4 名だったが、しばらく前に 4 名のうち 1 名が N2 レベルに合格した。

（３）その国からの受入れを選んだ理由

✓　前理事長が 30 年以上近く前からベトナムとの交流を続けており、ベトナムは身近な存在だった。

✓　また、当時ベトナムからの受入れルートは他国と比べて明確だった。送り出し機関と監理団体のネットワークがしっかりしており連携体制が整っていた。

２．技能実習生の就業状況

（１）担当業務

- ✓ 日本語レベルによって業務の差はなく、5 人全員が特別養護老人ホームほしのさとで食事介助や排せつ介助などの身体介護や自立支援に向けた計画に基づく様々な支援を担当している。
- ✓ 日本語レベル N2 の技能実習生は、言葉による説明が容易な分、単独で業務（ホールでの見守りや配膳等）を行えるようになるまでの期間が短く、また、パソコンを使うことができるので記録を取るなどの事務作業も日本人職員によるサポートがほとんどなくとも行えている。他方 N3 の技能実習生は、記録については日本人職員が補助する場面もある。

（２）処遇

- ✓ 介護福祉士資格を持っていない日本人職員と同じ時給で給与を支給している。
- ✓ 将来的には夜勤も担当してもらいたいと考えており、その際には夜勤手当の支給を想定している。

（３）教育訓練・安全管理

- ✓ 就業開始当初の研修については、実技重視の項目については日本人新入職員と一緒に行い、座学中心の言葉が複雑なものについては、技能実習生単独で行った。
- ✓ 現時点で行っている職員研修には日本人職員と一緒に参加しており、講師の対応もほとんど区別していない。研修中に技能実習生が理解できなかった部分についてはメモをとっておいてもらい、後で質問を受けたり補足で説明を行ったりしている。
- ✓ 例えば今年度は職員全員参加の法人理念の研修会が 4 か月間の日程でスタートした。これは、理事長が講師となって会社の理念を振り返るものであり、介護技法そのものの研修ではないが、同法人で介護を学ぶ上で必要不可欠な基礎だと考え、技能実習生も参加している。実習生達もわからないことはメモをとって積極的に尋ねながら参加している。

３．技能実習生受入れの過程について

（１）受入れ検討

- ✓ 将来的な人員確保に向けて技能実習生の受入れを行うことを視野に入れるようになり、2016 年頃から情報収集や日本政府の動向把握等を始めた。また、アジアに行く機会があれば日本語学校に行き、学生の日本語レベルを把握したり、学生や学校職員との会話を通じて様子を把握することからスタートした。同時に監理団体の選定も始めた。
- ✓ 検討を進めるにあたっては、学校や監理団体の方と直接会って話をするよう心掛けた。自法人と同じ価値観や方向性であるかという点を意識しながら、顔と顔を合わせる時

間を持つことを大事にした。

- ✓ 監理団体に対しては「実習生となる生徒に対する考え方」にこだわった。高齢者をサポートする仕事、つまり利用者の「人格」を大事にする仕事であるため、「実習生の人権や人格をどれだけ尊重してサポートしているか」という点を重視した。
- ✓ 日本語学校を選ぶ際は、学校長の教育方針や生徒たちへの接し方、考え方を重視した。

（２）採用活動

- ✓ 採用担当スタッフが 3 回程度現地の日本語学校に行き、受入れ候補生と直接面談を実施した。その際は回答内容だけではなく、生徒の姿勢や振る舞いなどを注意して見ることを意識した。
- ✓ 日本語学校には希望する人物像として「看護学校出身でできるだけ日本語レベルの高い生徒」と希望を明確に伝えていた。
- ✓ 就業規則の改定は行っていないが、技能実習生専用の賃金規定を設けた。
- ✓ あえて行ったこととして、技能実習生専用の賃金規定を、現地の日本語学校にも共有したことが挙げられる。提示する義務はないが、生徒を大事にしている学校と信頼関係を築くために、「人権を尊重する」という姿勢を明確にするべく提示した。

（３）受入れ準備

- ✓ 2018 年 1 月頃から実習計画の策定をスタートした。主任 3 人でミーティングしながら作成を進め、それを現地の日本語学校訪問時に技能実習生（内定者）に説明し、その反応を見て変更を加えるなど工夫した。また、県の研修内容なども参考にしながら、数回のブラッシュアップを重ねて約半年かけて作った。
- ✓ 同法人の理事長が代表を務める別企業で介護福祉士資格を持ったベトナム人が働いており、彼女と職員で、特別養護老人ホーム（以下「特養」）で働くための実践的なオリジナルテキストを作成した。既存のテキストは、介護業務について幅広く述べてあるが特養で働くための知識・技術という観点では不十分な内容だったためである。1 年半かけて、技術だけでなく介護とは何かという理念まで含めてベトナム語で作成した。
- ✓ 他方で、日本人職員に向けては、ベトナムから技能実習生を受け入れることを伝えてベトナム文化を理解する勉強会を実施した。
- ✓ 技能実習生の住まいについては、「安全で職場に近いこと。男女分かれて暮らすことができ、1 人 1 人が個室を確保できること」を条件に探した。プライベートな空間の確保という点は、技能実習生の「できれば個室を希望する」という声を反映した条件である。
- ✓ 結果的にスーパーに近い物件を見つけることができ、アパートの 2 階に男性用と女性用で 2 戸を法人で契約した。
- ✓ なお、技能実習生を受け入れるにあたり、利用者や家族に事前の説明等は実施しなかった。これまでも県内の看護学科にいる留学生の実習を受け入れてきたため、「外国人が

働いている」ということは特別なことではなく、利用者やその家族にとって普通の光景である。特に利用者は、留学生や技能実習生に対して「外国人」という認識はあるが、言葉の上達を応援するなど好意的に受け止めている。互いにコミュニケーションをよくとっている。地域的背景という点では、下松市には昔から大企業の製造工場があり外国人労働者が多く就業している。地方都市ではあるが、外国人がとの共生の文化が醸成されている街である。

- ✓ なお、県の技能実習生受入れ指導員向けの研修で学んだ内容は、全職員と共有するべく勉強会を開催した。
- ✓ 勉強会の内容は、「実習生の滞在期間」「1 年後には日本語試験を受けなければならない」といった制度に係る知識や、「実習過程で教えなければいけないこと」「日本語に習熟していない実習生に対して、どんな工夫をするとコミュニケーションがとりやすいか」等で、これを全職員に共有することで、「みんなで技能実習生を受け入れる」という意識づくりを行った。

（４）就労・生活への適応

- ✓ 就業開始時には、1 週間、上述のベトナム人介護福祉士が講師となって 0JT 研修を行った。就業 1 か月後の 2019 年 4 月には日本人の新規職員とともに研修を受講し、就業半年のタイミングには、ベトナム人介護福祉士が講師となる 2 回目の 0JT 研修を 1 か月間実施している。
- ✓ この期間に課題になったこととして、技能実習生と日本人職員の間のコミュニケーションが課題となったことがある。ベトナム人介護福祉士が通訳に立つことで意思疎通を図ったほか、日本人職員も身振り等を交えるなど実習生とのコミュニケーションを工夫した。
- ✓ 技能実習生の体調や悩みごとの有無については、日本人職員の側から声を掛けるようにしている。また、監理団体にはベトナム語を話せるスタッフがおり、技能実習生には、何か困りごとがあれば監理団体にも連絡できる旨を伝えている。

（５）習熟（ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ）

- ✓ 技能実習生の中には、実習が終わった後も日本で働きたいという意志のある方もいるため、そうした方に対しては介護福祉士試験受験をサポートしたい。本人が望む限りは、「特定技能」への在留資格切り替え等対応できる支援は提供したい考えである。
- ✓ なお、ベトナムでの事業展開も考えており、その際には、現在受け入れている技能実習生に中心メンバーになってもらうことも視野に入れている。
- ✓ キャリアアップを後押しする際の課題として、仕事の理解度が把握しづらいことが挙げられる。技能実習生は、実際には理解できていない場面でも「わかりました」と答えてしまうことがあり、理解度を正確に把握することが難しい。ベトナム人介護福祉士が

通訳に立ったことで、「なんと質問すればいいのかわかった」と答えた場面もあった。

- ✓ 現在の日本語レベルとしては、「聴く」ことはできるが、「話す」ことについてはまだ未熟である。それがきっかけで萎縮したり日本人職員との間に心理的距離が生まれたりしかねないため、日本人職員の側から技能実習生の意思を汲み取ろうとする姿勢が重要だと考えている。
- ✓ 上述の通りオリジナルテキストを作成して研修を行ってきたが、工夫した最大のポイントである「特養で働くために」という視点がとても役に立っていると実感する。特養は「要介護度の重い入居者と接する場」「生活の場」「認知症を患う高齢者への介護の場」であり、それに伴う留意点を十分に理解してもらうことが重要である。介護の現場で働くというよりも、「特養で働く」という意識が求められる。
- ✓ 特に認知症については、ベトナムと日本では患者に対する対応の習慣が異なるため、技術知識はもちろん、「認知症患者の人権に関すること」「独特な意思表示の背景」など基本的な認識や発想から新たに身につけてもらうことが必要である。

４．技能実習生の生活状況と団体による支援

（１）技能実習生の具体的な生活の状況

- ✓ 食事に関して、昼食は、男性の実習生は職員食を購入し、女性は弁当を持参している。野菜は職員が自分の家で収穫したものやもらったものを技能実習生におすそ分けするときがあるが、それも喜んでもらっている。
- ✓ 地域に住むベトナム人と独自にネットワークを持っている。調味料や食材もそのネットワークを通じて調達できているそうで、充実しているようである。

（２）団体による技能実習生の生活支援

- ✓ 家賃は法人が負担しているため、技能実習生の自己負担はない。
- ✓ 住居内にはインターネット環境を整備しており、技能実習生が母国より持参したスマートフォンが使える環境を整えている。加えて、会社との連絡のため、技能実習生共有の電話（音声通話用）を各戸に 1 台ずつ設置している。

（３）生活基盤を整える上で課題となったこと

- ✓ 特に課題になったことはなかった。あえて挙げるとすれば、宿舎（2 階）のベランダでミニ家庭菜園を始めたが、水のやり過ぎが原因で下階の方から注意を受けるということがあった。なお、現在プランターは施設内に運んで、引き続き野菜を育てている。

（４） 文化、宗教の違いや地域生活への適応

- ✓ 文化や宗教の違いに戸惑うことはほぼ起こっていない。ベトナムのお祭り（日本の正月に当たる行事）の日は、みんなで休んで祝いたいという要望が届いていて、対応したい

と考えている。

- ✓ 地域生活への適応という観点では、技能実習生が就業した際に、地元のテレビ局や新聞社が取材に来てくれた。そうしたきっかけもあって、地域の多くの方が技能実習生のことを知っていて、好意的に受け止めている。
- ✓ 下松市は 2020 年東京オリンピックのベトナム女子バドミントンチームのホストタウンになる予定だが、そうした背景があって最近も市の広報誌で「地域のベトナム人」というテーマで技能実習生が取材された。それを見た地域の方が実習生や日本人職員に声をかけてくれることがあり、技能実習生も恥ずかしがりながらも喜んでいる。
- ✓ 下松市のロータリークラブはベトナムとの交流があり同国への理解が深い。もっと多くのベトナム人実習生に市へ来てほしいという声も挙がっているほどである。

５．監理団体について

（１）監理団体を選定した理由

- ✓ 送り出し機関と緊密な連携関係を築いていたことと、技能実習生に対する尊重の姿勢が当法人と同じであり、最も重視している価値観を共有できたことが理由である。
- ✓ 監理団体を選定した当時、同団体は介護職種の監理団体としてまだ許可を受けていなかったが、工業・食品製造・建築の分野では実績を持っていた。結果的にタイミングよく介護職種の免許を取得でき、契約へ進んだ。

（２）監理団体に支払う費用

- ✓ 一般相場だといわれている「90～150 万円」の半分より低い額である。

（３）監理団体が提供する支援の内容

- ✓ 来日前には生活費補助や現地での日本語学習支援、介護の勉強支援や日本での暮らしに関する情報提供など、現地の日本学校を月に 1 度は訪問して、技能実習生をサポートしてくれた。
- ✓ 入国から就業までの 1 か月間には、入国後講習として日本での生活に関するルールやマナーを教えてくれた。ゴミ出し、携帯電話の使い方、買い物の仕方、母国送金など ATM の使い方等細かいこと教える研修会を開催してくれたほか、警察を招いて交通ルールを教える勉強会も実施し、十分なサポートを受けた上で就業を開始することができた。
- ✓ その後も定期訪問はもちろんのこと、何かあれば相談対応できる体制を整え、通訳の派遣も行ってくれている。例えば、休日の旅行のコーディネートや同行、他業種のベトナム人技能実習生との BBQ 企画、日本語検定試験の付き添い等非常に親身なサポートを提供してもらっている。

（４） 監理団体に対する要望

✓ 提携する送り出し機関の数を増やしてほしい。

６．外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

✓ 受入れの成果としては人材不足の緩和につながったことと、学習意欲の高いスタッフが加わったことで日本人職員にも好影響があったことが挙げられる。

✓ 課題という点では、技能実習生にとって日本語レベル N2～N3 の取得は最低要件であるが、中でも「話す力」を鍛えるカリキュラムが必要だと感じている。

✓ また、「介護」という概念の理解につながるカリキュラムを考える必要があるだろう。日本では「介護」というとき、「本人の力を引き出すもの、自立を支援するもの」という理解があるが、ベトナムにはそうした発想がなく、その理解が身に着かないまま日本に来る。業務内容だけを教えてもそのような背景の理解がないと十分に身につかず、合理的な判断の結果として「すべて手伝う」という行動になってしまうことがある。対応策として、当法人では「自立支援とは」という説明の時間を設けた。介護の技術だけでなく、背景にある「理念」を共有していくことが重要だ。

７．外国人介護人材の受入れに関する今後の意向

✓ 次年度にも５名（ベトナムから２名、タイから３名）の受入れを予定している。国が違うので送り出し機関は異なるが、監理団体は同じである。

✓ ただし、外国人の雇用のみを重視しているわけではなく、日本人も積極的に採用していく考えである。

８．外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

✓ 受入れ人数枠の考え方を現在よりも柔軟にしてほしい。現在は、日本人の従業員数が基準とされているが、それ以外の要件を増やして受入れ人数を増やせる方向に見直してほしい。

✓ 技能実習生が「自己都合」「やむを得ない都合」で実習中止となった場合のルールに、送り出し国による違いがあり、明確化を進めてほしい。技能実習生の処遇や人権を守るルールの整備が進んでいるのに対して、「自己都合」による中断の際に事業者が置かれている立場は弱いと感じている。このままでは、受入れ事業者の負担が大きいため制度の活用が広がらないのではないか。また、リスクを恐れるために積極的な行動に移せない事業者もあるだろう。ルールが明確であれば、実習生と事業者の双方が安心して制度を活用していけるはずだ。

✓ 外国人との共生という観点で言えば、市役所などの公共施設や公共サービスだけでも多言語表記にしてもらいたい。

９．その他

（１）外国人介護人材受入れを円滑に進めるためのポイント

- ✓ 多くの事業者で、「監理団体の営業活動で送り出し機関（日本語学校）を紹介され、技能実習生候補者を選ぶ」という経緯をたどるのではないかと思うが、事業者の経営者が自ら送り出し機関の運営者と会い、自法人の理念や求める人材像と合うかどうかを確認することが重要である。「会いにいく」という行動ひとつで活動初期のつまずきはなくなると思っている。送り出し機関と連携を深めることは、技能実習生候補者を確実に迎え入れるためのリスク管理にもつながるだろう。
- ✓ 実習生の受入れ後に日本人職員が過度の苦労をするということがないよう、日本人職員が文化の違い等を理解する機会を受入れ前に整えておくこともポイントだ。
- ✓ 経営者は少しでも英語を話せたほうがいいだろう。

（２）出身国による技能実習生の違い

- ✓ 国により教育方針が違うためかと思うが、ベトナム人は「テストに合格するのは早いが日本語を話すのは苦手」、タイ人は「試験には合格しないが、日本語を話すのは得意」という傾向があると感じている。迎え入れる立場からすれば、会話が得意な方が介護人材としての成長は早いと感じるが、ベトナム人は非常に勤勉なことが強みである。

以上

（５）株式会社芳野ケアサポート
（デイサービスゑびす）

■　基本情報

①法人について

提供サービス	通所介護（デイサービス）、訪問介護、居宅介護支援、高齢者向け市営住宅、放課後等デイサービス
職員数	100 人以上 200 人未満

②訪問先事業所について

所在地	福岡県北九州市
提供サービス	デイサービス
定員数	37 人
在所者数	34 人前後（1 日あたり）
職員数	19 人（常勤介護職 9 名）

１．技能実習生の受入れ状況

（１）受入れ開始時期、採用が決定してから受入れまでに要した期間

- ✓ 2019 年 9 月より、同事業所にて技能実習生 1 名が就業中である。採用を決定したのは 2017 年 8 月であったため、就業開始までに約 2 年を要したことになる。
- ✓ 入国に時間を要した理由は明確に把握していないが、送出し国政府と日本国政府の二国間取決めの締結が遅れたことが理由ではないかと推測する。また、出入国管理局における在留審査を終えるのに約 3 か月かかった。
- ✓ なお、同社では、技能実習生の受入れが初めての外国人介護職員受入れとなる。

（２）国籍別人数

- ✓ ミャンマー出身の 20 代女性（以降「A さん」と表記。）を 1 名受け入れている。日本語能力は N3 と高い。
- ✓ 同じグループ内にある近隣の医療機関では、A さんの妹と友人を介護職の技能実習生として受け入れている。さらに、距離は離れているが同じグループ内の別の介護事業所で、モンゴル人の女性 1 名を受け入れている。2020 年 1 月以降も、他事業所でベトナム人計 3 名を新たに受け入れる予定である。

（３）その国からの受入れを選んだ理由

- ✓ 受入れの方針検討から採用活動のプロセスは、同社の代表主導で取組を進めていたため、受入れ対象国としてミャンマー国を選定した理由は明確ではない。

✓ ただし、介護分野の経営者が集まる勉強会への参加を通じて技能実習制度による外国人介護職員の受入れを検討するようになり、コンサルティング会社主催のミャンマー国視察旅行に参加したことが、採用の決め手になったと聞いている。

２．技能実習生の就業状況

（１）担当業務

✓ 生活場面での見守り、健康状態のチェックのほか、食事の介助や排せつ介助等も行っている。体操、脳トレーニング、レクレーション等の活動時には利用者を適宜サポートしたり、ホールでお茶を用意したりなど、細かいことにも気を配りながら、業務に従事している。指導員は、新任の日本人介護職員と同等のプロセスで、介護の技能を指導している。

✓ 車での送迎に同行し、送迎車両への移乗介助や車椅子の操作を行うこともある。直近では、入浴介助の実習を開始した。現在は見学のみだが、今後は介助に直接従事することを想定し、指導を進めている。

（２）処遇

✓ 基本給は 141,100 円/月である。これに、介護職員処遇改善加算の 17,000 円/月が手当として加算される。休日（日祝日）に出勤する場合は、休日手当も加わる。だだし、現在のところ休日勤務は行っていない。

✓ 契約時の規定にもとづき、賞与は支給していない。ただし、業務の習得状況や貢献に応じて、今後は支給を検討する可能性もある。

（３）教育訓練・安全管理

✓ 就業開始時は、日本人介護職員と同様の新人職員研修を行った。日本人が受講するのと同じ新人職員研修を受講するには日本語能力が足りないのではないかという懸念も抱いていたものの、実際に A さんに会ってみると、想像以上に日本語能力が高かったことから、問題なく受講できると判断した。

✓ 技能実習開始後も、技能実習生に特化した教育訓練の機会を特段設けてはおらず、日本人職員と同様の教育訓練環境を整備している。同社では、法人に属する職員の一人として、また、介護技能の習得・向上に向けて、月 1～2 回程度の頻度で様々なテーマの職員研修を実施している。参加は任意であるが、A さんは積極的に参加し、介護の考え方や介助の方法、個人情報の取扱い等について学んでいる。

✓ なお、2019 年 12 月～2020 年 3 月にかけて、県内で「介護人材集合研修」が開催される予定である。これは、県内で就労する介護職種の技能実習生及び特定技能の外国人介護職員を対象とした研修であり、「介護の基本」「介護のための日本語」「コミュニケーション」「文化の理解」等について学ぶ 10 日間のカリキュラムにより構成される。同研修に

は、労働時間の扱いで参加を予定しているところである。

３．技能実習生受入れの過程について

（１）受入れ検討

- ✓ 同事業所では介護職員の定着率が高く、人材不足が非常に深刻という状況ではないものの、やはり人材確保には苦戦している。常に介護職員の募集をかけているが、応募がすぐには来ないという状況である。
- ✓ そうしたなか、前述の通り介護分野の経営者が集まる勉強会において、介護職種の受入れに係る許可を得た監理団体から技能実習制度による外国人介護職員受入れの説明を受けたことをきっかけに、受入れの検討を開始した。受入れに至った理由は、人材不足への対応という意味合いが大きかったと言ってよい。

（２）採用活動

- ✓ コンサルティング会社が主催するミャンマーの視察旅行に、同社の代表と人事関連の担当者が参加した。視察旅行のなかで、技能実習候補者との集団面接の場も設けられており、そこで２名のミャンマー人の採用を決めた。2017 年８月のことである。
- ✓ 採用決定後は、技能実習計画の策定、登記簿謄本の準備、技能実習指導担当者や生活指導担当者の履歴書作成等、監理団体との書類のやりとりが多く発生した。
- ✓ 実は、2017 年当初にはもう１名、技能実習制度による受入れを見込んで採用していた。しかし、入国時期の見込みが立たず、母国で仕事に就かないまま入国を待っていては生活を維持できないことから内定辞退となった。
- ✓ なお、この間事業所内の職員に対しては、もうすぐミャンマー人技能実習生を迎え入れる予定である旨を話していた一方で、入国時期が定まらなかったことから、利用者への説明は控えていた。

（３）受入れ準備

- ✓ 入国時期を知ったのは、実際に入国するおおよそ２か月前の 2019 年６月頃である。入国がわかってから、歓談の場でミャンマー国の情報を取り上げるなど、利用者の理解を深める機会を設けた。
- ✓ 採用が決定してから入国までの期間、現地にいる技能実習候補生と、インターネット電話を通じた定期的な連絡を行った。2 か月に 1 回、計 4 回程度実施したと記憶している。他の事業者で受け入れる技能実習候補生も含めた複数人との通話であったため、当方が技能実習候補生を知るというよりは、技能実習候補生に事業所の様子を知ってもらうねらいで実施したものと言ってよい。採用は決定したものの入国時期の目途が立たないなかで、技能実習候補生の不安解消やモチベーション維持を図るという意図もあった。入国時期が決まった後は、オンライン上で利用者と会話を交わす機会もあった。

- ✓ 他方で、技能実習指導員を含め、技能実習生とのより深い関わりが見込まれる職員複数名が、行政や民間事業者が開催する技能実習指導員講習会に参加した。主催者によって講習内容が大きく異なり、有意義なものとそうでないものがあったようだが、複数職員が受講したことにより、受入れに向けた心づもりを事業所全体に広げることができたと考えている。なお、職員それぞれが異なる研修会に参加したため、受講後には内容を共有し、受入れ体制の強化に活かした。
- ✓ なお、参加した講習のうち、公益社団法人日本介護福祉士会が実施する技能実習指導員講習は非常に有益であった。受講時に使用したテキストは、今でも指導方法を考えるうえで参考にしている。
- ✓ また、受入れ環境の整備や外国人材受入れに関する知識習得のため、既に外国人介護職員を受け入れている介護事業者の話を聴きに行ったり、事業所に講師を招いて職員勉強会を開催したりもした。実際に外国人介護職員の働く様子等について、先駆的に取り組む事業者の話を聴くことで、同事業所の職員も受入れのイメージを具体化・共有化していった。
- ✓ 介護業務の標準化に向けては、法人全体で業務マニュアルの作成に取り組んだ。ただし、また技能実習生の就業開始直後であるため、マニュアルが有効に機能しているか、検証できていない。

（4）就労・生活への適応

- ✓ 従事する業務の内容は、事前にある程度決めていたものの、「どの程度の日本語を理解できるか」が全くわからなかったため、「どのように指導するか」が全くつかめない状況での就労開始となった。
- ✓ しかし、実際にはAさんの日本語能力が想像以上に高かったため、日本人の新任職員を迎え入れるのと変わらない手順で、実習のスタートを切ることができた。就労初日は、事業所内での1日の流れや業務内容、スタッフの動き等を見学する「1日オリエンテーション」を実施した。また、歓迎会も開催した。
- ✓ なお、技能実習指導員には介護福祉士の資格保有者で、勤続16年のベテラン職員を配置している。日本人職員の間でも指導的役割を担う職員である。
- ✓ 指導を行うに当たっては、作業手順や留意点を細かく説明するのではなく、大枠を説明したうえでまずはチャレンジしてもらい、何か問題や気づいたことがあれば指導するというスタイルを採っている。細かい説明を都度行っていては、指導担当者やAさん本人にとっての負担が大きいし、そもそもAさんは細かい説明がなくとも十分業務を理解し実践できる能力の高い方であるという評価の下での対応である。
- ✓ もちろん、文化の違い等により、生活の細かな場面で指導が必要なケースはある。例えば、コップを洗う際、海外では「水の中でジャブジャブ洗う」やり方が普及しているが、日本では「洗剤で洗ったあと流す」のが基本である。また、日本茶を入れるという作業

も、母国では体験することがない。日本人にとっては当たり前のような作業も、A さんにとっては未知の経験であることがいくつかあったため、気づいたら都度指導していくよう心掛けている。

- ✓ 日本語によるコミュニケーションについては、業務上ほぼ問題なしと評価している。特殊な単語や方言等を理解できず困っている様子を見ることはあったが、気づいてフォローすれば、十分に対応可能である。
- ✓ A さんは、わからないことをはっきり「わからない」と言ってくれるので、指導する側としても非常に助かっている。「何がわからないのか」「どの程度理解できているのか」が不明瞭な状況は、指導員と技能実習生双方の心理的負担につながる。「わからない」と言ってもらえることで、効率的かつ効果的な実習を実現できている。

（５）習熟（ｷｬﾘｱｱｯﾌﾟ）

- ✓ 現在は、利用者の名前（漢字）を読み書きできるほどに日本語が上達している。働きぶりも非常にまじめかつ丁寧で、次々と介護の技能やコミュニケーション力を向上させていると感じる。
- ✓ 一方で、本人の側からから「困っている」「悩んでいる」といった相談が来ることがあまりないため、いつもと様子が異なったり、元気がないと感じたりした時には、声を掛けるように配慮している。頑張りすぎていないか、日本での仕事や生活に疲れてはいないか、ざっくばらんに相談できる場を設けたいと考えているところである。
- ✓ 先日、日本人介護職員が使用している「自己評価表」を A さんにも渡し、自己評価を行ってもらった。これは、評価結果をもとに何かを判断するためではなく、「目指すべき姿」を伝えたい・知ってもらいたいというねらいによる。難しい漢字や記載も並ぶ評価表であったが、わからない単語は自分で調べ、ほぼすべての内容を理解していたことに改めて感心した。
- ✓ アセスメント等の高度な介護業務を習得してもらうことや、専門資格の取得等を見据えたキャリアアップについては、現状考えていない。特定技能への移行を視野に入れている事業所も少なくないのかもしれないが、日本で仕事を続けるか否かは本人の意思によるところが大きいし、同事業所としては本人の選択を尊重したいという思いが強い。まずは、3 年間の技能実習を全うしてもらうことを目標としている。
- ✓ 今後の昇格や昇進等については、本人の努力をみて日本人職員と同等の評価を行っていきたいと考えているが、同グループ内で受け入れている別の技能実習生もいるため、グループ内での整合性も考慮する必要がある。

４．技能実習生の生活状況と団体による支援

（１）技能実習生の具体的な生活の状況

- ✓ 職場から自転車で 5 分程度の距離にある借り上げ住宅に、同グループの医療機関で技

能実習中のA さんの妹・友人と 3 人で暮らしている。休憩時間には、自転車で自宅に戻り昼食をとっているようである。

（２）団体による技能実習生の生活支援

- ✓ 日本での生活を始めるにあたり、住宅の借り上げだけでなく、家具家電一式を会社負担で揃えた。また、自転車、タオルや毛布等の生活用品、調味料等も購入し、すぐに生活を開始できる環境を整えた。Wi-Fi 環境も整えているほか、携帯電話を 3 人で 1 機支給している。
- ✓ 入居時には、米等の当面必要な食材も準備した状態で迎え入れた。また、近くのスーパーや郵便局、生活品を購入できる安い店等を案内したり、家電製品の使い方を教えたりした。
- ✓ 医療機関で技能実習中の 2 名との共同生活であるため、当該機関の生活指導員と協力して生活サポートを行っている。
- ✓ 職員のなかに、心情的なフォローや声掛けの上手な職員がおり、SNS で話を聴いたり、家族ぐるみで遊びに行ったりしていると聞いている。

５．監理団体との関係性

（１） 監理団体を選定した理由

- ✓ 同社が利用する監理団体は、ベトナム・ミャンマーから技能実習生を受け入れ、円滑な就労・生活を支援している。本社は東京にあるが、福岡に支社を構える。前述の通り、介護分野の経営者による勉強会の場で、当該監理団体から技能実習制度の説明を受けたことが、選定理由の一つではないかと推測する。

（２）監理団体が提供する支援の内容

- ✓ 就業開始前にインターネット電話を通じて技能実習生と定期的な連絡を行ったのは、監理団体の提案による。現在は、担当者が月に 1 回監査として事業所を訪れ、職員及び本人との面談を実施している。
- ✓ また、業務内容を細かくわけたうえで、日次で実施項目をチェックできる「技能実習日誌」を提供してもらった。本様式を参考に、技能実習認定申請時に作成したものよりもより細やかな技能実習計画を策定しようと考えているところである。監理団体が作成した「技能実習日誌」では、例えば「入浴・清潔保持の介護」は、「部分浴の介助（手浴)」「部分浴の介助（足浴)」「入浴の介助」「身体清拭」、「移動の介護」は「体位変換」「起居の介助（起き上がり)」「起居の介助（立位)」など、習得すべき技能を細分化して記載されている。業務の習得状況を確実に把握していくうえでは、こうした細やかな計画策定と実施状況のチェックが必要だと実感しているところである。

６．外国人介護人材の受入れによる成果と課題、課題に対する対応策

- ✓ A さんの前向きな姿勢を見て、日本人職員全員のモチベーションが向上した。日々のすべての経験が新たなチャレンジであるにも関わらず、「No」と言わずに積極的に取り組んでくれる。常に努力を怠らない勉強熱心な姿は、職員に良い刺激を与えてくれている。
- ✓ A さんの存在は、利用者にも温かな風をもたらしてくれている。先日は、利用者の前でミャンマーの歌を歌ってくれた。利用者としっかり会話のキャッチボールができているし、言葉が理解できない場合にもキャッチボールをしようという A さんの思いは確実に利用者に伝わっているようである。「はるばる日本に来て頑張っているね。感動している」という声をよく聞く。
- ✓ 受入れを開始するまでは、「外国人材と一緒に働く」ことへの不安が少なからずあった。しかし、A さんを受け入れたことで、外国人に対する心理的なハードルが下がった。コンビニエンスストアで働く外国人店員に声を掛けそうになったり、法人が出す求人に外国人から応募があると「こんな方と働いたら面白いだろうな」と思えるようになったり、時間をともにすることへの偏見がなくなった。異文化理解が進んだといってよいだろう。

７．外国人介護人材の受入れに関する今後の意向

- ✓ 技能実習生の受入れ開始は、人材戦略の一環というより「将来的な担い手不足への対応」という意味合いによる部分が大きかった。そのため、技能実習生のキャリアや技能実習生の活用を通じた新たな事業展開など、長期的観点に立った検討が十分でない。
- ✓ 3 年後・5 年後の職場で技能実習生がどのように活躍しているか、介護の仕事や日本での生活・就労に対する本人の意思をどのように支えるべきか等について、法人全体の方針を定め、その実現に向けて組織的に取り組む必要がある。また、技能実習生の帰国後には事業のパートナーとして協働する、技能実習生の受入れ経験を踏まえて監理団体を設立するなど、技能実習生の活用を起点とした新たな取組に踏み出すこともできる。今後は、技能実習生の受入れを事業戦略の一つに位置付けることが重要である。

８．外国人介護人材受入れに関して国や自治体に実施してほしい施策、制度等に対する意見

- ✓ 前述の通り、技能実習指導員講習の受講や取組事例の聴取等を通じて、様々な情報をキャッチしていたことが、受入れに係る不安の軽減に大いに役立った。講習を受けると知識は向上する一方で「こんなに色々なことをやらなければいけないのか」と不安になる。しかし事業者の取組事例を聴き、受入れ担当者から「なんとかなる」と言ってもらえると、細かいことは気にせずとにかくやってみようと安心する。講習の受講と取組事例の把握を並行して行うメリットは大きかったように思う。今後もぜひ取組事例の共有や事業者の生の声の発信を行っていただけるとありがたい。

以上

２．外国人技能実習生向けヒアリング調査

事例１

①「日本で介護の仕事をしようと思ったのはなぜか」

・ 自身の祖父が高齢となり介護が必要になったが、国内に介護施設が少なかった[22]ために、介護をしてあげられずに後悔していた。日本の介護はしっかりしていると母国でも有名だったので、日本で介護の技術を学んで、将来は両親の世話をしたいと思った。

②「一日について」

・ 6 時起床。お祈りをした後、朝食を食べる。自宅を出て、9 時始業。
・ 出勤すぐに、利用者の朝食介助を行い、申し送りに参加する。その後はおむつ交換を補助したり、昼食の準備・配膳を行い、午前中の仕事は終了。12 時半から 13 時半まで昼休み。
・ 13 時半から 15 時半までは職員の指導の下で日本語の勉強を行う。漢字の読み書きを習った。
・ 15 時半以降は、おむつ交換やお茶の配膳をしたり、利用者と会話する時間に充てる。その後介護記録を日本語で記入し、18 時に終業、帰宅。
・ 帰宅後は、夕飯を食べて、日本語の復習をした後、SNS で家族と電話。
・ その後 23 時半頃就寝。

③「日本での仕事で今まで一番頑張ったこと」

・ ここでの仕事はどれも楽しく、特に利用者の方々とお話できるのは楽しい。
・ 難しいのは、排泄介助である。自分ができなかったら利用者の方も困ってしまうので、大切な仕事だと思う。また、食事のメニューは自分では食べたことがないものばかりなので、覚えるのが難しい。利用者の方にしっかり伝えられるようになりたい。
・ 介護の仕事以外にも、毎日日本語の勉強をしている。漢字や文法が難しいと感じる。また、同じ音の言葉でも意味が違う場合もあり、難しい。日本語は今年中に N3 に合格したいので、帰宅後も毎日勉強している。

④「日本での生活について」

・ 母国の家族とは毎日連絡を取っている。また、休日は日本語の勉強をしたり、スーパーに買い物に行っている。スーパーでの買い物は慣れた。日本は母国と比べて野菜の種類が少なく、高い。手続きは、監理団体と会社が手伝ってくれたので、困ったことはない。

[22] 母国にも介護施設はあるものの、基本的には独居老人しか入居できないとのこと。

・　給料のうちいくらかは家族に仕送りしている。

⑤ 「日本に来てよかったこと」

・　しっかりと介護について勉強できるのが嬉しい。しっかり勉強したい。

⑥ 「日本に来て困ったこと」

・　今のところ困っていることは特にない。職員の方に助けていただいている。

⑦ 「将来の夢」

・　日本でしっかりと介護について勉強し、将来は母国で介護施設を作りたい。自分の両親が高齢になったときに、世話をできる環境を整えたい。ここの経験を生かして、もっと勉強して母国で介護の先生になりたい。

以上

事例 2

① 「日本で介護の仕事をしようと思ったのはなぜか」

- 母国も高齢化が進んでおり、近い将来多くの人が介護を必要とする。ここの経験が役立つと思った。
- 将来は、母国の高齢者の方の役に立ちたい。

② 「一日について」　→別添参照

- 6 時起床。朝食後、弁当を作る。自宅を出て、8 時始業。
- まず利用者 3 名の朝食の介助、9 時に見守り、10 時に軟膏をぬる。昼食の準備や配膳をして午前中の仕事は終了し、昼休み。
- 午後はおむつ交換、お風呂介助（服の着脱の支援）のあと休憩し、夕食の介助、おむつ交換など。19 時半に仕事を終了し帰宅。
- 帰宅後は、夕飯を食べて、SNS で家族と電話。1 週間に 2〜3 回くらい連絡している。
- 日本語（読み、書き、聞く）を 1 時間くらいかけて勉強。教科書やインターネット動画を活用する。就寝は 23 時頃。

③ 「日本での仕事で今まで一番頑張ったこと」

- 周囲の人の言葉を理解すること。方言を使っていることに「教科書と違う」と驚いた。
- 楽しかったのは、ご利用者とコミュニケーションがとれたとき。言葉だけでなく、身振り手振りを理解することも難しいが、うまく意思疎通がとれるとうれしい。
- 利用者はみんなが笑顔で接してくれる。
- 難しい仕事は、利用者ひとりひとりの違いに対応すること。この方にとってどうすることが一番いいのかを考えて対応しなければいけないがまだ難しい。

④ 「日本での生活について」

- 手続きは、監理団体と会社が手伝ってくれたため困ったことはない。
- 必要な情報は、職員から聞く、インターネットで探す、同じ国籍のグループから聞くなどして対応している。特に、細かい情報知りたいときは、SNS の同じ国籍のグループを活用する。
- 困ったときには、他にも同じ国籍の実習生がおり、職員も話を聞いてくれて相談に応じてくれている。
- 休日は、日本の観光（宮島・錦帯橋等）に行ったり、日本の料理を食べに行ったりした。1 日中家にいる日もある。

・ 給料の使い道について、半分は家族への仕送り、半分は自分の生活費（旅行、外食、洋服の購入）に充てている。

⑤ 「日本に来てよかったこと」

・ ここでみんなと働けることがうれしい。介護の仕事ができたこと自体もうれしく思う。
・ 日本の文化に関しては、これまでに「花束の祭り」やお盆を体験した。
・ 採用が決まってから来日するまでの１年半は、日本語を勉強していた。採用が決まった時には、日本にすぐ行けると思ったが実際にはそうはいかず、本当に行けるのか不安に思う時もあった。

⑥ 「日本に来て困ったこと」

・ 困っていることはない。困ったときはすぐに誰かに相談でき、教えてもらうことができている。

⑦ 「将来の夢」

・ ここでの経験を生かして、さらにもっと勉強していずれ母国で介護の先生になりたい。
・ 今後３年間は日本で働くが、その先のことまではわからない。

以上

Q あなたの 昨日1日を、以下の表に記入して 教えてください（昨日 仕事が お休みだった 場合には、いちばん 最近で 仕事を した 日について 教えてください）。

時間(じかん)	仕事と生活（しごと と せいかつ）
AM 5:00	
6:00	起きる、朝ごはん、お弁当 作る
7:00	
8:00	仕事 始まり、朝食の食事介助
9:00	見まもり、[illegible]
10:00	なんこする
11:00	昼食事 準備する
12:00	昼休み
PM 1:00	おむつ交換
2:00	↑ 風呂 掃除
3:00	↓
4:00	休憩する
5:00	夕食の食事介助
6:00	↑ おむつ交換、掃除終わり、家に帰る
7:00	↓
8:00	夕食
9:00	家族と電話する
10:00	日本語 勉強する
11:00	寝る
12:00	

	【記入例】
AM 5:00	
6:00	起きる
7:00	↕ 朝ごはん
8:00	↕ 仕事 始まり、申し送り、食事の用意
9:00	↕ 朝食の食事介助（2人分）
10:00	↕
11:00	↕ おむつ交換、着替えの介助、体を拭く（8人分）
12:00	↕ 昼食の食事介助（2人分）
PM 1:00	↕ 昼休み
2:00	↕ そうじ
3:00	↕ レクリエーション（歌をうたう）
4:00	↕ 利用者とコミュニケーション、食事の用意
5:00	↕ 夕食の食事介助（2人分）
6:00	↕ おむつの交換、着替えの介助（3人分）
7:00	↕ 仕事終わり、買い物をして家に帰る
8:00	↕ 夕食
9:00	↕
10:00	↕ インターネット、友人と電話など
11:00	寝る
12:00	

事例 3

①「日本で介護の仕事をしようと思ったのはなぜか」

- 母国の人の多くが、日本は安心・安全な良い国であるという印象を持っている。日本人には真面目に仕事をする人が多いというイメージもある。私も、日本人の働き方を学びたいと思った。
- 日本で介護の技術を学び、母国の介護施設でボランティア活動をしたいという希望もある。日本に来る前にもボランティア活動を行っていた。おじいちゃん、おばあちゃんと関わるのが好き。

②「一日について」

- 6 時半起床。朝食を食べた後、毎日自転車で職場まで来る。8 時半に出勤する。
- 勤務開始後すぐに、施設内を掃除した。利用者さんが揃ったら、曲に合わせて一緒に体操や脳トレーニング（今日の日付などを確認）を行った。トレーニングの合間に排せつ介助が必要な高齢者がいればサポートしたり、水分補給のための飲み物準備（今はしょうが紅茶、夏は麦茶）を行ったりした。
- 昼食の時間に食事の介助を行った後、13 時からは筋力トレーニング（足上げ）のサポートについた。午後の時間は筋力トレーニングや歩行訓練、レクリエーション等を日替わりで行う。
- 午後の活動が終わったらおやつの介助をして 15 時頃から順に帰宅する利用者さんを見送った。皆が帰ったら、掃除をして業務終了となった。
- インターネット動画で日本語の文法が学べる動画が配信されているので、帰宅後はそれを見ながら日本語の勉強をしている。

③「日本での仕事で今まで一番頑張ったこと」

- 楽しい仕事はリクリエーション。介護職員と利用者さんがたくさんコミュニケーションをとることのできる時間だから。
- 難しい仕事は、トイレの介助。特に麻痺のある利用者さんの介助が難しかった。着替えや移動の介助は特に問題なかった。
- 日本語を話すこと、漢字を読むことも難しい。利用者さんの名前は、職員さんに教えてもらって一生懸命覚えた。

④「日本での生活について」

- 生活に必要なことは、研修で学んで覚えた。自分でインターネットで調べることもある。

・ 日本に来る前に、「日本の生活案内」という本（母国語・日本語）を買った。その本を読んで生活に関する色々なことを知った。
・ 休日は、一緒に住んでいる妹や友人と食材や生活用品の買い出しに行くことが多い。生活に十分な給料をもらえている。施設の職員さんに教えてもらい、服を買いに行ったこともある。日本語の勉強は、平日より長い時間を使う（平日は 1 時間、休日は 2 時間）。

⑤ 「日本に来てよかったこと」

・ 職員さんはみんな優しい。分からないことがあっても、分かるまでしっかり教えてくれる。仕事を始めたばかりの頃は、何もわからなかった。コーヒーの淹れ方や利用者さん一人ひとりとの関わり方など、わからないことだらけだったが、職員さんが丁寧に教えてくれた。
・ 今住んでいる部屋の近くには、スーパー等のお店がたくさんあってとても便利だ。母国で住んでいた町よりも便利。母国にいた時に、日本語の先生が「九州は美人が多いと言われている」と話してくれた。日本の地図をインターネットでみて、こんな町に来たいなあと思っていたところに、来ることができた。海も山もあって、景色もいい。

⑥ 「日本に来て困ったこと」

・ 困っていることはないが、一度、アパートからここに来る際、道に迷ったことがあった。別の技能実習生の職場（医療機関）まで行き、そこの職員さんに付き添ってもらって来ることができた。
・ 困ったことがあると、まず一緒に住んでいる妹に相談する。また、日本で働いているほかの技能実習生と、SNS で連絡をとりあっている。母国の日本語学校で一緒に勉強した友達で、現在は他の地域で働いている。仕事の話をしたり、「今何してる？」などの会話をしている。
・ 日本の文化やマナー等でわからないことがあれば、母国にいる日本人の先生に SNS 経由で質問する。

⑦ 「将来の夢」

・ もっと日本語を勉強して、上手に話せるようになりたい。
・ 将来は、母国で日本語の先生になりたい。そして、休日には高齢者ケアのボランティアをしたい。たくさんのおじいちゃん、おばあちゃんが人生の最期までいきいきと楽しんで暮らしてほしい。その支援をしたいと思っている。
・ 日本の介護は、頭の体操やレクレーションを大事にしている。自立を支援する介護は、日本の介護のすばらしい点だと思う。

⑧ 「日本に来るまでの期間に行ったこと」

- 日本に来る前は、日本語学校で日本語を勉強していた。内定をもらってから日本に来るまでの 2 年間も、日本語学校に通っていた。学校に通うお金は、家族が払ってくれた。
- 母国には、日本で働きたい人向けの日本語学校がたくさんある。正しい日本語を学びたかったので、日本人の先生がいる学校を選んで入学した。

以上

事例 4

①「日本で介護の仕事をしようと思ったのはなぜか」

・ 自分のために介護の仕事をしようと思った。日本で介護の仕事をすることが、将来の役に立つと思ったから。

②「一日について」

・ 7 時起床。家で朝食をとって 7：50 に家を出た。職場に到着したのは 8：50 ごろ。
・ 9 時に始業でまずは申し送りに出席、その後おむつ交換と昼食の用意、食事介助、入浴介助をした。
・ 13 時ごろから休憩を取り、午後はおむつ交換とおやつの介助、夕食の準備をして 17 時に終業した。
・ 家に到着するのは 18 時半くらいで、帰宅後は夕飯を食べて日本語の勉強をする。聞き取りの練習にはテレビも活用する。アニメやニュース番組を見るのが好き。就寝はだいたい 23 時頃。

③「日本での仕事で今まで一番頑張ったこと」

・ 申し送り。申し送りが一番難しい。みんな話すのが速く、聞き取りが間に合わない。
・ 楽しい仕事は利用者さんと話をすること。今年で何歳とか、いま何時か、今日は何月何日か聞いて、利用者さんに教えてもらう。とても楽しい。

④「日本での生活について」

・ 来日して間もないころ、バスの乗り方が分からずバスを間違えて大変だった。
・ 買い物はスーパーマーケットに行く。どこで買い物したらいいかは上司が教えてくれた。
・ 困ったときは同僚や上司、友達に相談する。同じ国から来た同僚とはよく話をしている。
・ 休日は同じ国出身の友達と遊んだり、買い物に行ったりする。
・ 給料は家族への仕送りと自分の生活費に充てている。

⑤「日本に来てよかったこと」

・ 仕事で日本の介護の技術をいっぱい勉強できることが良かった。
・ 母国は全部手伝ってあげることが親切と言われるが日本はできることは自分でする。母国とはちょっと違う。

⑥「日本に来て困ったこと」

・ 道がわからない。スマートフォンで検索しても、上司や同僚に聞いてもまだ難しい。
・ 電車やバスに乗るのも難しい。

⑦ 「将来の夢」

- 介護技術を身に付けて、お金をたくさん稼ぎたい。
- 将来どこで働きたいかはまだ決まっていないが、いま勉強している介護の技術を使って将来働きたい。

以上

事例 5

①「日本で介護の仕事をしようと思ったのはなぜか」

- ✓ 母国では、健康管理や疾病予防に関連した仕事に就いていた。その経験の中で、高齢者の介護や生活支援を行いたいと考えるようになった。
- ✓ 自分にも祖父・祖母がいる。日本の高齢者が、年齢を重ねても元気に生活する秘訣はなんなのか、そのためにどのような支援が行われているのか、勉強したいと思った。
- ✓ 母国の介護技術は高いとはいえない。日本で質の高い介護技術を学びたいと考え、来日した。

②「日本での仕事で今まで一番頑張ったこと・楽しかったこと」

- ✓ 日本語での会話に最も力を注いだ。
- ✓ 常に日本語を聞き続けること、日本語を意識しながら生活することで、習得していった。利用者の方々とのコミュニケーションを通じた学びも大きい。
- ✓ 母国で日本語を教えてくれた先生、同社の社長・部長から紹介してもらった日本語の教科書を購入し、自主的な勉強もした。
- ✓ 話すことが好きなので、利用者の方との会話の時間が楽しい。
- ✓ 利用者の方々にも話好きの方が多く、外国人である自分に、日本に関する色々なことを教えてくれる。日本語や日本での生活等、たくさんのことを教えてもらった。仕事の仲間、利用者の方、皆自分にとても優しく接してくれる。
- ✓ 難しいと感じることはあまりない。ただし、自分が学ぶべきことはまだまだこれからたくさんあると自覚している。

③「日本での生活について」

- ✓ 同じ国出身の先輩社員に手続き方法を教えてもらったり、手伝ってもらいながら進めていった。そのため、手続き関連で困った経験はあまりない。
- ✓ 他の実習生には、ATM の使い方がわからなくて困ったと言っていた人もいる。
- ✓ 銀行口座も、先輩社員に同行してもらって自分で作ることができた。窓口の方がやさしい日本語や英語等を使って説明してくださった。
- ✓ ゴミ出しについては、先輩社員がカレンダーに分別方法や曜日を書いてくれたので、それを見ながら覚えた。母国ではごみの分別は行わないため、分別という発想自体がなかったのだが、来日後に教えていただいた。今ではゴミ出しも一人で行うことができる。一緒に住んでいる別の技能実習生と役割分担で行っている。
- ✓ 買い物については、就業開始当初に先輩社員が大通りやすすき野に連れて行ってくれた。今はグーグルマップの情報をもとに、自分で調べて行くことができる。
- ✓ 休日は日本語を勉強している。そのほか、音楽を聴いたり、家族に電話したり、本を

読んで過ごす。買い物に行く時もある。他の実習生と休みが重なれば、みんなで集まって話したりもする。

- ✓ 岐阜県の介護施設で就業する、同じ国出身の技能実習生とは、SNS で連絡をとっている。他施設の状況を聞くと、日本語や介護の勉強・試験の実施有無など、施設によって対応が様々であることを実感している。

④ 「日本に来てよかったこと」

- ✓ 初めての海外生活であり、来日前は不安も大きかった。しかし、先輩社員が近くでサポートしてくださるため、行きたいところに行ったり必要なものを借りたりでき、とても助かっている。
- ✓ 日本は母国同様に白米を主食としている点も良かった。
- ✓ 日本の方にも母国の伝統料理を食べてもらいたいという思いで、時々作っている。
- ✓ 仕事においては、周りの人たちがとても優しくて、自分にはわからないことがあるということ、日本語が正しくない場合もあること等を前提に接してくれる。理解を示したうえで、色々なことを教えてくれる。利用者の方も、職員の方も、様々な面で自分をサポートしてくれるので、日本で就労して本当によかったと思う。

⑤ 「日本に来て困ったこと」

- ✓ 母国にいる時から日本語を勉強していたし、来日してからも継続的に勉強しているので、日本での生活に自信が持てていた。特に困ったことはない。

⑥ 「将来の夢」

- ✓ 来日後講習最終日の「10 分間スピーチ」では、3 年間の技能実習終了後に自分が何をしたいのか、どのようになっていたいのかを話した。日本で 3 年間の技能実習を終えた後は、母国で介護職業訓練校の先生として、日本の介護の技術を教えたい。
- ✓ 一方で、チャンスがいただけるならば技能実習終了後も日本で勉強を続けたい。
- ✓ 母国の人々は、高齢者のお世話を功徳の一つと捉える。そのせいもあってか、残存機能を活かすという発想がなく、介護者が何から何まですべての世話を行う傾向にある。それに対して、日本では、「自分でできることは自分で」という自立支援の考え方が浸透しており、そうした考え方を学べたのは良かったと思う。

以上

Ⅳ　地方公共団体ヒアリング
調査結果の詳細

１（１）．北海道東川町

■　基本情報

総人口（A）	8,382 名（平成 30 年 12 月末現在）
うち外国人人口（B）	380 名（同上） うち、男性 115 名、女性 265 名
外国人人口比率（B/A）	4.5%
外国人住民の主な出身国（地域）	中国、台湾、ベトナム、タイ、韓国、インドネシア等
外国人住民の主な在留資格	留学、技能実習、永住者、日本人の配偶者等

（参考）年表

1975 年～	学校法人北工学園　旭川福祉専門学校
	①　子ども学科（1975 年～）
	②　介護福祉科（1992 年～）
	③　医薬福祉科（2012 年～）
	④　日本語学科（2014 年～）
1985 年	「写真の町」宣言
1986 年	「写真の町に関する条例」制定
2009 年～	短期語学研修プログラム「東川町短期日本語・日本文化研修事業」
2015 年～	町立東川日本語学校
2018 年～	外国人介護福祉人材育成支援協議会

１．外国人住民の現状等

（１）外国人住民の概況

✓　町全体では、常時約 400 名の外国人住民が暮らしている。その内訳は、町立日本語学校に通う留学生が約 150 名、旭川福祉専門学校に通う留学生が約 150 名、農家で働いている技能実習生が約 60 名、国際交流員、永住者、日本人の配偶者等が約 40 名である。外国人住民の大部分を留学生が占めていることが特徴である。

✓　留学生が多いことは、以下 5 つの点で日本人住民と外国人住民との共生を進める上でメリットになっている。

①　日本に親愛の情を持って来日しているため、交流が図りやすくトラブルが起こりにくい

②　日本語を学ぶ機会になるため、留学生自身が日本人住民と交流を望む傾向にある

③　学校教育を通じてあいさつを初めとしたマナーや暮らし方を教えることができる

④　町内の学生寮で暮らすこととなるため、どこで何をしているか町が情報を把握しやすい

⑤　住民（留学生）として受け入れるかどうか選抜を行うことができる

✓ 留学生の選抜は現地の海外事務所にて実施しており、日本語能力を評価するだけでなく、面接や資産状況の確認等を通じて人格面の評価を加味して人選を行っている。これは、留学生として受け入れるために必要な語学力に加え、町内で暮らす間日本語学習に真摯に取り組む姿勢があるかを見極めるためである。

✓ 他方、留学生以外の外国人住民に関しては、永住者、日本人の配偶者等の町民は、経済的に自立しており日本文化にも馴染んでいるため、必要な対応は日本人住民と変わらない。これに対して、技能実習生は町として生活実態を把握することが難しいが、約 60 名の実習生が町内の 1～2 箇所の農家で受け入れられているため連携は図りやすく、必要に応じては情報を入手することが可能である。

（２）外国人住民との共生を推進する担当部署

✓ 交流促進課（兼・日本語学校事務局）

- 同課交流推進室
  国際交流員（※）が在籍し、町・姉妹都市間を初めとした国際交流を推進
- 同課多文化共生室
  外国人住民の相談窓口。ベトナムと中国出身の職員が在籍

※国際交流員の役割
・自国の文化紹介
・姉妹都市運動等を通じた、町と出身国との交流促進
・留学生のサポート
（留学生の多くは国際交流員の出身国から来日している）
・「高校生国際交流写真フェスティバル」の運営

✓ 海外事務所
中国、韓国、台湾、タイ、ベトナムの５カ国に設置
運営は現地の個人や法人に委託

（３）現在に至る経緯

✓ 現在のような日本人住民と外国人住民の共生が実現した背景には、①「写真」を通じたまちづくりの歴史的取組と、②専門学校とその学生寮の存在がある。

①　「写真」を通じたまちづくり

・ 1985 年、全国的な「一村一品運動」を背景に、町では「写真の町宣言」を行った。この宣言が目標としているのは「写真映りのよい町」の創造とともに「世界の人々に開かれた町」をつくることであり、国際交流がまちづくりの視点として重視されていることに特徴がある。また、「写真の町に関する条例」（1986 年制定）においても、「写真を媒体として、国際的な交流と写真文化を通じ、世界に開かれた自然と文化の調和する活力と

潤いに満ちた写真文化首都に相応しい町づくりの推進を図る」とされており、長く、写真文化の普及と国際交流の推進に力を注いできた。

- 具体的には、年に一度の「国際写真フェスティバル」や「写真甲子園」、「高校生国際交流写真フェスティバル」などの取組がある。これらの取組を通じて海外の文化人や著名な写真家との交流機会が生まれ、海外から町を応援してくれるような人脈が広がった。現在、海外事務所でコーディネーターとして留学生の送り出しに関与している方には、写真を通じた交流がきっかけの方もいる。

② 専門学校とその学生寮

- 町内には学校法人北工学園が本部を置いており、1972 年の設立以来、福祉や情報処理等の専門学校を運営し、学生寮も町内に設置していた。しかし、全国的な少子化や過疎化の流れとともに入学者数、入寮者数が減少し始め、これをいかに食い止めるかが町にとって大きな課題となった。
- また、これと前後して、同法人の運営する専門学校に韓国人女性が入学を希望してきたという出来事があった。彼女が安心して勉強に打ち込めるよう、町では学費の無償化、寮の提供といった支援を行い、こうした支援を受けて学校を卒業していった彼女が、母国の後輩たちも同町で学べるようにと働きかけたことをきっかけに町の短期語学研修プログラム「東川町短期日本語・日本文化研修事業」がスタートした。なお、彼女が入寮中に深い関係を築いた寮母の方は、帰国後も彼女と交流を続け、その後留学生受け入れを拡大していく上でキーマンとなった。

（4）町立東川日本語学校の開校と日本人住民の反応

✓ 専門学校と並んで町の国際化を進める上で重要な役割を担ったのが町立日本語学校である。開校当初（2015 年）は、地域住民から不安の声も聴かれており、例えば「公園で外国人が集まって過ごしていて怖い」といった訴えもあった。しかし、（急増したのではなく）時間とともに外国人住民の数が増えていったことや、交流機会（以下一例）があったことで、こうした不安も徐々に払拭された。

- ➢ 地域行事（町民運動会、地区単位のお祭り、敬老会の催し等）
- ➢ インターナショナルトーク
  １週間に一度程度、町の国際交流員（9 カ国より来日）が自国を紹介する町民向けイベント
- ➢ 留学生と地域住民の交流イベント

✓ 同校では、授業は午前中のみで、午後は地域活動の時間に充てられている。これにより、学生は授業のみでは吸収できない「生きた日本語」を学ぶことができ、また地域住民と関わり合う機会となっている。

✓ また、住民の中には世話好きな方、異文化に関心のある方もおり、「ご近所付き合い」の延長線上に留学生をサポートしている方も珍しくない。「仕組み」や「制度」として

ではなく、日常生活の中で「隣のおじさん・おばさん」が留学生を支援している。

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

（１）外国人介護福祉人材育成支援協議会の立ち上げ

協議会の概要と「東川町外国人介護福祉人材育成奨学金」の仕組み

- 2019 年 11 月現在、協議会は 4 町 8 施設の正会員と 12 市町 33 施設の賛助会員で構成されている。
- 協議会は 2018 年 12 月に発足し、旭川福祉専門学校の留学生に年 250 万円（学費、生活費）の奨学金を支給している。2019 年度に奨学生 29 名でスタートした。
- 入学と前後して、奨学生は卒業後に就職する介護施設とマッチングし、奨学金は当該施設が所在する自治体が負担する。なお、自治体は年額 250 万円のうち 8 割を国の特別交付税で賄っている。
- 奨学金は支給されているものだが、退学や就業後 3～5 年以内に離職した場合には返済義務が発生する。

✓ もともとは町長の発案に基づいて始まったものであり、発案から発足までは半年もかかっていない。「走りながら準備をする」というのが町の取組方の特徴でもあり、「地域住民や来日する留学生にとって不利益にならないのであれば問題ない」という発想で柔軟かつ機動的に動いている（3.（3）参照）。

✓ なお、協議会立ち上げに向けた動きは介護施設の希望に基づいて起こったものではない。もともと介護現場における人材不足の声は町にも寄せられていたが、それ自体がきっかけとなったものではない。むしろ、町が協議会の構想を公表した後に、他の自治体に所在する介護施設が地元自治体に対して協議会への加入を働きかけたケースはあると聞いている。

✓ 現在、卒業後の就職先施設が決まっているのは 30 名の奨学生の半数であり、「供給過多」の状況と言える。今後 2 年以内に、残る半数の就職先が決まらなかった場合には、それらの奨学生は協議会の枠組みを外れて自ら進路を選ぶことになる。旭川福祉専門学校卒業生に対する求人倍率は例年約 400%であり、彼らが就職先に困るということはないと見られるが、協議会の枠組みで就業しないことを理由に奨学金の返済を求めるのか、という点に関してはまだ検討中である。

（２）施策の推進に取り組むようになった背景

✓ 町では、長く日本語学校や旭川福祉専門学校から外国人材を社会に送り出しており、その中には非常に優秀で社会で活躍している方々も少なくない。すなわち「外国人人材の育成」が町の強みの 1 つと言えるが、他方で日本全体では介護人材の不足が深刻であり、両者をつなぎ合わせたところ、つまり「外国人介護人材の育成」においてこそ町が社会に貢献できる余地があるのではないかと考えた。「外国人労働力の供給」自体を目

的として始めた取組ではない。

- ✓ また、人口減の抑制を目的とした取組でもない。人口には「定住人口」と 1～2 年でまた転出していく「循環人口」の 2 種類があると考えているが、「定住人口」を増やしていけば自ずと「高齢化」と「住居確保」が問題となる。後者については、町には農地が多く必ずしも宅地造成を積極的に行うことができないという事情から課題となりうる。それを考えると、重要なのは「定住人口」と「循環人口」のバランスをいかに図るかであり、特に若者を「循環人口」として確保することがポイントと言える。実際、町内に 10 代後半から 20 代後半までの日本人若年層は少なく、彼らが望んだときには戻って来ることのできる町にしたいという考えから、外国人留学生を受け入れて町の活気を維持しているという側面もある。
- ✓ 介護の現場では技能実習生も働いているが、日本語レベルが高くないことや、入国してすぐに就労するために文化の違いに慣れないままに働き始め、利用者や日本人職員との間でうまく関係性を築けないということが多い。そこに、留学生として日本で時間をかけて語学や文化を学び、日本人と同等の介護に係る資格を持ち、さらに外国人の感覚も分かるという人材が就業すれば、不足する人材を補うだけでなく技能実習生のまとめ役としても貢献できると期待している。
- ✓ なお、町内には日本語学校があるが、この日本語学校を修了して旭川福祉専門学校（介護福祉学科）に進学する留学生は多くない。介護福祉学科では日本人と同じように授業を受けて日本人と同じ資格の取得を目指すため、少なくとも N2 相当の日本語力が必要であり、町立日本語学校における学習のみではこの水準に到達することは難しい。実際には、介護福祉学科で受け入れている留学生の多くは、出身国において N2 を取得した外国人である。一般に、日本語学校で N2 相当の日本語力を習得した人材であれば出身国に戻って通訳として活躍したり、日系企業で働いたりといった様々なキャリアが選べる立場になる。だからこそ、「日本で暮らしたい」という日本への愛着や「介護の仕事を学びたい」という意欲を持った人材を現地において選抜して介護福祉学科に受け入れるようにしている。

（３）地方に所在することのハンデと人材流出の懸念

- ✓ 奨学金の仕組みとして、「3～5 年以内に離職した場合には返済の義務が生じる」こととしているが、それは「一定期間働いたら辞めても構わない」という意味ではない。まだ始まったばかりの取組であり、実際に期間が経過したときどの程度の外国人介護人材が施設で就労を続けるかは、その時になってみなければわからないと考えている。最終的には札幌のような大都市や本州へ転出していく人材もいるかも知れないと想定している。

- ✓ なお、現状は上川郡に所在する市町村から協議会は構成されているが、札幌のような大

都市の加盟を拒んでいるというわけではない。「郡部のための人材供給」ということではなく、あくまでも社会貢献を意図したものである。

３．外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

- ✓ 受け入れ時の審査や書類の提出など入国手続が煩雑で難しく、これらがより簡略化されればより多くの自治体が外国人受け入れに挑戦しやすくなるのではないかと感じている。また、外国人介護人材の育成に関しては町に限らずより多くの自治体でも取り組めるものだと感じており、国からの経済的支援や許認可の仕組みの工夫があればその後押しになるのではないか。
- ✓ ただ、町における外国人介護人材育成の取組が自立的に走っていることもあり、国に対して何かを期待しているというよりは、「パートナーとして力を合わせてできることは何か」、また、「（国や県でなく）町だからこそできることは何か」という意識を持っている。

（参考）先進性ある施策の展開に至った経緯とその裏にある発想

（１）経緯

- ✓ 一連の先進的な取組は、町長の強力なリーダーシップによるところが大きい。現在５期目を迎える現町長が初めて立候補した当時は、全国的に市町村合併が進められていた時期であり、現町長は「独立維持」を唱えて当選した。それはつまり町民が独立を選んだということでもあり、人口を増やさなければ合併せざるを得なくなるという危機感の中で、従来の「写真」を核とした町おこしに加えて国際交流へと町が一体となって力を注ぐようになった。

（２）取組の背景にある発想

- ✓ 町では、施策を考える際「この課題に対してはこの取組」という発想をしておらず、様々な課題に対して「この課題とこの課題を結びつけるとこうした見え方があるのではないか」といった形で「有機的な連鎖」を意識している。例えば、外国人介護人材育成の取組も、留学生育成に関する経験の蓄積と旭川福祉専門学校の存在、全国的な介護人材の不足という課題という三者を結びつけた結果始まったものである。
- ✓ 「有機的な連鎖」という点では「人と人のつながり」も重要視しており、交流促進課が所管しているのは町と外国とのつながりだが、他部署では町と民間企業のつながりを扱っている。「人と人をつなぎながら何か新しいものを生み出そう」という姿勢は部署を問わず共通している。
- ✓ 民間企業との連携の一例としては、調査当日の午後も株式会社良品計画と協力して留学生に対するワークショップを開く予定であった。また、株式会社セブン銀行とは「多文化共生の推進に関する協定」を結び、同行の多言語対応アプリを活用して町内の外国

人住民に向けて生活情報を発信する取組を行う予定である。

（３）施策が奏功した「ポイント」

✓ 「とりあえずやってみる」「走りながら考える」という姿勢が重要ではないかと感じている。これまでのやり方が上手く行かなかったのであればアプローチを変えてみなければならないはずで、柔軟性が問われると言える。ただ、町の取組に関しては「結果的にうまくいったもの」だけが成果として残っているだけで、失敗したことも数多くある。成果が出た施策に対しても「たまたま」というのが率直な実感である。



【日本語学校　玄関】



【学生寮】



【町内産木材を活用した談話スペース】



【講堂】



【せんとぴゅあⅡ（※）展示スペース】



【「高校生国際交流写真フェスティバル」参加者】

※町には複合交流施設として「せんとぴゅあⅠ」「せんとぴゅあⅡ」の２つが隣接してあり、「せんとぴゅあⅠ」の中に日本語学校や学生寮、ギャラリー、交流促進課（日本語学校事務局）執務室が、また「せんとぴゅあⅡ」の中に図書室や資料、芸術品の展示スペース等がある。なお、「せんとぴゅあⅠ」は廃校となった旧東川小学校校舎を活用して建てられた施設である。

以上

１（２）．学校法人北工学園　旭川福祉専門学校

１．組織の概要

（１）全体像

✓ 下表に示す 4 つの学科から構成されており、うち介護福祉科及び日本語学科にて留学生を受け入れている。

（平成 30 年４月現在）	定員	在籍数	
			うち留学生
こども学科	100 名	74 名	－
介護福祉科	160 名	64 名	10 名
医薬福祉学科	80 名	33 名	－
日本語学科	200 名	169 名	169 名
計	540 名	340 名	179 名

✓ 各学科における留学生の出身国は、介護福祉科では韓国、ベトナム、台湾の順に、日本語学科ではベトナム、タイ、台湾の順に多い。なお、日本語学科では 6 つの国・地域（タイ、中国、台湾、ベトナム、韓国、インドネシア）に「北工学園日本留学支援センター」を設置している。

（２）介護福祉科

✓ 「介護総合演習」、「生活支援技術」等の講義に加えて、2 年間で 3 回の現場実習を実施する。また、同校に特徴的なカリキュラムとして「地域支援活動」があり、地域のお年寄りや子どもたちとふれあいながらアクティビティ、自然体験、介護予防実践等を体験し、地域福祉を学ぶ。

✓ 上記の他に、外国人留学生に対しては、専用のホームルームの時間を設けて、授業の補講を行ったり、日本語学習や日本語能力試験受験に向けた支援を実施している。

✓ なお、授業はすべて日本語であり、日本人学生と外国人留学生は共に学んでいる。また、同校独自の「地域支援活動」に関しては、留学生にとっては地域の日本人住民と交流を深め、日本文化に親しむ機会ともなっている。

（３）日本語学科

✓ 2014 年度に設置された。学習期間に応じて 2 年間と 1 年 6 ヶ月の 2 つのコースがある。

✓ 入学時に上級・中級の日本語レベルである学生は N1・N2（日本語能力試験における級。以下同）の合格を、初級の学生は N2 の合格を目指して学習する。卒業後の進路は、出身国に戻って進学、就職するケース、日本にとどまり同校介護福祉科を始めとした国内の大学・大学院に進学したり企業に就職したりするケースがある。

✓ 同校日本語学科の大きな特徴は、午後を日本文化に触れる時間に充てていることであ

り、町内の文化教室（舞踊、俳句、囲碁等）へ参加を促し、地域住民との交流や日本文化に触れる機会を提供している。

✓ 日本人学生との交流機会も多く、運動会・学校祭等の自治会活動や学科相互の交流活動、日本人と共同のボランティア活動、寮での交流等が挙げられる。

（４）同校の教育・進路指導の特長

✓ 大きく以下の 2 点を挙げることができる。

- 人間性教育へのこだわり
  - 大自然の中で資源を活用して、農業体験や登山研修、地域の方と交流する活動等を行っている。外国人留学生にとっては、これらの活動を日本人学生とともに行えることは 1 つの大きなメリットになる。
- 就職先に同じ母国出身の卒業生がいる心強さ
  - 地域の介護施設で多くの卒業生が働いているため、実習や就職の際に自身と同じ母国出身の先輩から支援を受けることができる。
  - 例えば、令和元年度入学の留学生の中に「東川町外国人介護福祉人材育成奨学金（2.（2）参照）」を受給していないベトナム人留学生がいるが、その理由の 1 つは、同じくベトナム出身の同校卒業生が働いている施設（黒松町に所在。※）で働きたいが黒松町は外国人介護福祉人材育成支援協議会（2.（2）参照）に加入していないから、ということであった。このことからも伺えるように、外国人留学生にとって同じ国の出身である先輩が職場にいるということは非常に重要なことである。

    ※同施設ではベトナム人の同校卒業生を 4 名受け入れているが、彼女たちの存在が安心材料となって同国出身の技能実習生が数多く就業している。

２．外国人留学生受け入れについて

（１）留学生を積極的に受け入れるに至った経緯

✓ 法人内の情報処理専門学校（現在は廃止。当時は町内に所在）に韓国人の若者が留学を希望したことが発端となった（詳細は P235 を参照）。彼女の受け入れに町と学校が尽力し、留学期間に地域との交流を深めた彼女が、同じく韓国の若者が町で学べるようにと願ったことが、町及び同校の積極的な外国人留学生受け入れへとつながった。なお、彼女は現在韓国の同町海外事務所にて留学生送り出しエージェントを務めている。

✓ また、「写真甲子園」の開催時に各県から集まった高校生や担当の教員を町の一般住民がホームステイ先として受け入れる習慣があった。その延長上に、外国人留学生に関してもホームステイの受け入れをして交流を深めていく住民が多く、留学生が帰国後も「日本のお父さん、お母さん」と慕って交流を続けているケースもある。町役場や学校だけでなく地域住民にも外国人と積極的に交流しようとする姿勢があったことが重要

な要因となった。

（２）外国人介護福祉人材育成支援協議会

①外国人介護福祉人材育成支援協議会（以下、協議会）の立ち上げ

✓ 協議会が設立され、「東川町外国人介護福祉人材育成奨学金（以下、奨学金）」の支給が始まった令和元年度、介護福祉科に入学する留学生の数はそれまでの 2～5 倍近くまで増えた。なお、同校の理事長は構想段階から町とともに協議会の設立に向けて活動した人物であり、現在は協議会の理事を務めている。

※協議会と奨学金の仕組みは「P236」を参照

	入学者数		備考
		うち奨学金受給者数	
平成 27 年度	2 名	－	1 年間別の在留資格にて介護施設に勤務の後、在留資格「介護」を取得した
平成 28 年度	13 名	－	卒業時に在留資格「介護」を取得、就職した第 1 期生にあたる。なお、13 名のうち 3 名は EPA の枠組みで来日し、介護福祉士試験不合格のために一度は帰国した人材である
平成 29 年度	5 名	－	
平成 30 年度	5 名	4 名	
令和元年度	26 名	25 名	入学のルートは、同校日本語学科から 12 名、道外日本語学校から 12 名、道外専門学校から 1 名、直接入国 1 名

✓ 協議会の立ち上げに向けて活動を続ける中では、在留資格「介護」の取得を目指して平成 28 年度に入学した留学生が 13 名いたという実績が大きな後押しになった。1 つには、日本で介護の仕事がしたいという海外の若者が確かにいることの証明であり、もう 1 つには、彼らが卒業後に社会に出て実際に活躍していることで、外国人介護人材を輩出することの意義が示されたためである。

✓ 同校としては、この協議会の仕組は介護施設の数が限られている地方部だからこそ成立するものだと考えている。奨学金の原資には（特別交付税で賄う部分以外の）自治体負担分があるため、施設数が多く、就業する奨学生が多数に上る可能性のある都市部では財政負担を考えれば手を挙げることは難しいはずである。過疎地域だからこそ成り立つ奨学金の仕組みを作ることができたと自負している。加えて、同校では「地方出身の学生を福祉人材に育てて地方へ帰していく」ということを伝統としてきたことから、同じ仕組みを外国人留学生に対しても成立させられつつあることに意義を感じている。

✓ また、地方だからこそ人と人の距離が近いということもポイントである。例えば、介護施設から内定を得た後には奨学生は自治体へ挨拶に行くが、その時には必ず自治体の首長が会って励ましの言葉を掛けてくれる。また、就業予定の奨学生を応援するために施設長が学校祭に足を運んでくれたり、施設見学に行った際にお弁当を用意して待っ

ていてくれるといったことがあった。こうした、受け入れ地域の熱意や奨学生を受け入れようとする姿勢、想いが直接奨学生に伝わることは本人にとって大きな励みになる。

- ✓ 協議会立ち上げの過程では、「地方に外国の若者が来るだろうか」という懸念の声を受けることもあった。しかし、留学生の意識や視点は受け入れ側である日本人とは異なっているように感じている。例えば、ネパール出身の留学生は、就業する施設を選ぶ際、自身の出身地に環境が似ていることや静かで緑がきれいだという理由で、道内でも北端に近い小さな町（浜頓別町）を選んだ。また、彼は道内に高校の友人が 10 名、浜頓別町に近い稚内市にも友人が 1 名いると言っており、日本人が想像している以上に外国人留学生の人脈は広がっている。町の地域住民や施設内の先輩とのつながりも就業先選択にあたって重要であることは上述のとおりであり、留学生が就業先を選ぶときの価値観は日本人が想像しているものとは必ずしも一致していないように思われる。

②介護福祉科で受け入れる留学生（奨学生候補となる留学生）の選抜

- ✓ 選抜は、従来書類審査と面接によって行ってきたが、令和元年度の入学者からは筆記試験の実施を追加した。
- ✓ 選抜の際の観点としては、日本語能力の他に以下を挙げることができる。なお、これらの本人評価に加えて、「家族の理解、応援があること」も重要な点である。
  - ➢ 日本語を勉強することへの意欲
  - ➢ 介護の仕事に対する理解や意欲
  - ➢ 5 年以上介護施設で働くことに対する意欲や認識
- ✓ 奨学金のルールとして「退学や、マッチング先施設から就業後 3～5 年以内に離職した場合には返済義務が発生する」という点があるが、選抜にあたっては、都市部で高賃金の待遇の下で働くこととは事情が異なるという点や、介護は人を相手にする福祉の仕事なのだということ、そして、そもそも公的な支援を受けて勉強するのだという事実を踏まえて「本人にどの程度の熱意があるか」を重視している。
- ✓ 令和元年度の選抜の際は、日本語能力が基準に届いていない等の理由で落選とした候補者もいる。また、日本人学生と外国人留学生をほぼ同数にするというバランス自体も重要だと考えている。介護福祉士養成施設の中には留学生に特化したクラスを作るという対応をしている施設もあるが、同校では「日本人の中で留学生が勉強する」という環境が必須だと考えている。1 つには日本語学習の観点があるが、卒業後に介護施設で日本人職員とともに働くことを考えれば、いずれ日本人とチームワークよく働いていくために、日常的に何でも聞ける日本人の同級生がいて、日頃から日本人のものの考え方に触れられることは重要なポイントと言える。今後、在留資格「介護」を取得する外国人材を輩出していく上では、教育方法として「日本人の中で学習する環境」を提供していくことは非常に重要だと考えている。

③「返済義務が生じる 3～5 年の就業を終えたら帰国してしまうのではないか」という懸念について

- ✓ 奨学生に対して、5 年と言わず働き続けるように声を掛けていたこともあったが、現在は、そうした考え方は受け入れ地域の身勝手であり、所定の期間を過ぎた後は帰国しても構わないと考えている。
- ✓ そうした考えの変化に至ったのは、留学生には留学生自身の人生があるという事実や、留学生が年齢を重ねて引退するまで地域が面倒を見続けられるのかといった責任の問題に加えて、「人材循環の仕組み」が今後できていくのではないかという期待がある。協議会と奨学金の仕組みが順調に走り始めれば 3～5 年以内にはまた次の代の奨学生が入学するはずであり、他方で就業した卒業生自身は、彼らの後から就業する技能実習生を育成して、介護福祉士として育て上げるはずである。そうした流れができていくと期待しているとともに、作り出していかなければならないと考えている。
- ✓ さらに言えば、日本で活躍した成果を母国へ持って帰ってほしいという思いもある。これから海外諸国も高齢化を迎える中で「母国へ戻って母国の高齢者のために働きたい」と思う人材に育ってほしいと願っている。
- ✓ また、奨学生の立場にたてば、3～5 年という明確な期間があるからこそ割り切って日本へやってくることができ、モチベーション維持につながるのではないだろうか。それに対して、受け入れる学校や施設も、限られた期間の中で彼らを育て上げるという覚悟が必要である。待遇に関しても、3～5 年が経過した後も奨学生が「働き続けたい」と思えるような環境を提供できているか自問しなければならない。
- ✓ 他方、受け入れる地域に関しては、留学生を「人材」や「労働力」としてでなく、「町民」や「地域の一員」として受け入れる姿勢を持つことがポイントである。そうした雰囲気があることが、留学生が長くその地域で働いていこうと思う動機につながるのであり、これは地方だからこそできることでもある。過疎地にこそ介護福祉士が望んで就業する仕組みができることを期待しており、それは日本人介護福祉士の就業という点でも変化を起こす起爆剤になってくれるのではないかと考えている。

④協議会立ち上げの成果

- ✓ 奨学生が働き始めて 5 年を迎えたところがゴールであるため、まだ道半ばではあるが、事実として「奨学生を受け入れたい」という地域があること、「この地域で働きたい」という奨学生がいるということが大きな成果だと考えている。実際に奨学金制度が動き始めたことで、始まるまでは学校関係者自身が知らなかった「地域の価値」や学生たちの「仕事」に対する想いを知ることができたのも意義深い。

⑤今後の課題

- ✓ 「奨学生を受け入れようとする地域が今後も確保できるのか」ということと「奨学生を安定的に確保できるか」という 2 つの課題がある。後者の根本にある問題は、日本における「介護」とはどのような仕事かということが国内にも国外にも十分に伝わっていな

いということだ。

✓ 例えば、「N2 の日本語能力があれば何も介護の仕事につかなくてもいいだろう」ということを、外国人だけでなく日本人自身が考える。これは介護という仕事を軽んじたり、その専門性を低く見ていることの表れである。同校では 2019 年 6 月にタイとベトナムを訪問し、その機会に「日本の介護とは何か」を伝えたいという思いから予め映像資料を制作、持参していったが、「これが日本の介護だ」「介護職はやりがいのある仕事だ」ということを国内外に伝えていくことが今後の課題であり、それに取り組むことを通じて、外国人が正しい理解の下に介護人材を目指して来日するようにしていきたい。

（３）海外の若者から選ばれる介護人材養成校とは

✓ 大きく、以下の 3 つの点が重要だと考えている。

- 日本の介護とは何か、介護福祉士とはどんな職業かをぶれずに教育できること（最も重要な点）
- 留学生が安心して生活できるよう支援すること
  - 技能実習生には監理団体という支援機関があるが、介護職を目指す留学生にはそうした機関はない。したがって、受け入れている学校がその役割を果たさなければいけない。
  - 教育分野だけでなく、責任者・保護者として生活全般を支援してくことが期待される。

✧ 同校にて提供している生活支援の一例としては以下を挙げることができる
- 寮の提供
- 奨学金等による経済的支援
- 運転免許取得や医療的ケアが必要になった場合の相談対応
- 家族の治療費など家庭の個別事情へのサポート
- アルバイト先の選定（学業を阻害せず、両立できる選択肢を考える）
- 卒業後の就業先への円滑なつなぎ（引っ越しや家財道具の準備等を含む）

✧ これらの課題について情報を提供するだけでなくともに対応を考えて行動し、必要に応じては行政等の適切な支援先につないでいる。

✧ なお、卒業後も就業先と連携して卒業生に関わり続けることは、在校生を支援する卒業生のネットワークとして、在校生の進路指導にも生きてくる

- 就職先や実習先にいる卒業生とネットワークを維持し、在校生支援の協力を受けられること
  - 上述のとおり
  - なお、留学生は SNS を通じて独自のネットワークを持っており、それらの中には都市部で働くことを誘い文句に在留資格やパスポートの偽造をそそのかすなどの反社会的なものもある。そうしたネットワークから誘惑されないように先

輩がつなぎとめてくれる仕組みが重要である。

３．日本における「介護」と「介護職」

（１）介護とは

- ✓ 介護は技術や知識だけでなく、それらに「態度」が相まって構成されるものではないかと考えている。ここでいう「態度」とは、１つには「利用者から信頼され、身を預けていただけるようなあり方」、もう１つには「利用者が主体（「生活の主人公」）であり、自身はそれをお手伝いする存在だというスタンス」を意味する。技術を発揮する以前に「信頼される介護者である」という専門性が必須の要素である。
- ✓ そうした点では、日本人学生が外国人留学生の姿から学ぶことにも意義があり、礼儀正しさや目上の人を敬う姿勢、忍耐強く相手を受け入れる態度や家族を大切にする価値観等、介護者として重要な「態度」を身に着けていく上で、日本人学生が外国人留学生を通じて異文化から学んでいることは多い。

（２）日本人介護人材の養成

- ✓ 在留資格の１つとして、他の資格と並んで「介護」が創設されたことは、介護福祉士が専門職、技術職だという政府の考えの表れだと考えることができる。また、在留資格「介護」で働いていた外国人が母国に戻った時には、他の職種と遜色ない技術者として活躍できるように送り出すという思いも制度の背景にはあるはずだ。
- ✓ これらは外国人に対してはもちろん、国内の日本人に対するメッセージでもある。介護職が専門性ある技術職として認められ、日本人自身が介護職を目指すという流れがなければ外国人介護人材の受け入れも成り立たなくなると危惧している。介護職を目指す外国人をより多く受け入れようと望むのであれば、日本人介護人材をより積極的に養成していく仕組みを作らなければならないだろう。



【実習室の様子１】



【実習室の様子２】

以上

２．群馬県

■　基本情報

総人口（A）	1,981,202 名（平成 31 年 1 月末現在）
うち外国人人口（B）	56,597 名（同上）
外国人人口比率（B/A）	約 2.9%
外国人住民の主な出身国（地域）	ブラジル、ベトナム、フィリピン等
外国人住民の主な在留資格	身分に基づく在留資格（永住者、定住者）、技能実習、技術・人文知識・国際業務等

１．外国人住民の現状と支援施策の概要

（１）外国人住民の概況

✓ 平成 30 年 12 月末現在、群馬県の外国人住民数は約 56,597 人である。これは、過去最多の人数で県人口の 2.9%を占め、全国的にみても非常に高い割合である。外国人住民の国籍はブラジル、ベトナム、フィリピンの順で多いが、近年、ベトナム人が急激に増加している。また、インドネシアやフィリピン、ネパールからの来日も年々増加している。統計をとっていないため明確ではないが、技術実習生や留学生ではないかと推測される。県人口に占める技能実習生の割合も、全国と比較して高い。

✓ 外国人労働者の数をみても、ブラジル人が最も多く、県内外国人労働者全体の 21.8%を占める。ただし、対前年比でいうと、ネパールの増加率が 32.2%と最も高く、次いでベトナムが 30.5%、韓国が 21.6%となっている。

✓ 外国人住民数を居住地別にみると、伊勢崎市が 12,000 人と最も多く、次いで太田市、大泉町となっている。最近は前橋市や高崎市に住む外国人も増えてきている。特に大泉町は住民の 18.2%が外国人であり、人口に占める外国人の割合が全国で最も高い町村である。

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

✓ 県内に、おおよそ 3,600 程度の介護事業所があり、介護職の有効求人倍率は 4 倍前後で推移している。介護職に就く者の数自体は増加しているものの、介護サービスに対する需要の高まりに追い付いていないとの認識である。

✓ そうした状況下で、当然ながら外国人材の受入れに関心をもつ事業者は多い。県で実施しているアンケート調査（詳細は後述）の結果によると、「外国人材を雇用する予定がある」、「外国人材の雇用を検討している」と回答する事業所の割合は、7～8 割程度と高い。

✓ 群馬県では、「介護人材の確保」の一環として、外国人材の確保に取り組んでいる。取組開始当初は「定住者」を主な施策ターゲットとしていたが、在留資格「介護」の創設、

技能実習制度への介護職の追加、特定技能による受入れ等、外国人材受入れに係る制度が様々に変化していくなかで、同自治体としての施策の方向性も変化しており、現在は「留学生へのアプローチ」「技能実習制度による受入れ促進」「受入れ施設の支援」の 3 点に注力して取組を推進している。

（１）介護福祉士修学資金貸付

- ✓ 留学生に日本人と同様の要件で月額 5 万円及び入学・就職準備金各 20 万円を貸与している。平成 28 年度以降、介護福祉士養成施設に留学生が入学し始めたことにより、貸付希望者が増加している。
- ✓ また、平成 30 年度からは法人保証を可能としている。

（２）介護人材参入促進事業（進路選択学生等支援事業）

- ✓ 介護の仕事を学生の進路の選択肢の一つとして考えてもらえるよう、参入促進の取組を行う介護福祉士養成施設への補助を行うものである。平成 21 年より実施している。平成 30 年度には、留学生に特化したメニューを追加した。これは、留学生に対して、学校の授業以外で日本語学習の学習機会を設ける場合にその経費を補助するというものである。

（３）介護業雇用管理等相談援助事業

- ✓ 介護事業所を専門家が訪問し、雇用管理に関する相談対応を行う事業である。介護労働安定センターに事業を委託している。介護労働安定センターの職員が事業所を訪問して話を伺い、その内容に応じて適切な専門家を選定し、派遣する仕組みである。
- ✓ 平成 29 年度より、派遣する専門家に「多文化共生推進士」を加えた。「多文化共生推進士」とは、「多文化共生の視点に立って地域課題を解決し、地域活性化を図る人材」として群馬大学が養成し、群馬県が認定した専門家である。今後、介護事業所で働く外国人職員が増えることを見越し、外国人職員の雇用管理に関する相談や問い合わせも増えるのではないかという推測の下での対応である。介護労働安定センターの職員が介護事業所の相談対応を行う際に「外国人介護人材の雇用管理に関する専門家の派遣も可能」と周知することで、利用を促しているところである。

（４）定住外国人等に対する日本語研修

- ✓ 「定住外国人等に対する日本語研修」は、平成 28 年度から実施している。定住外国人を対象として介護分野の仕事への新規参入・定着を図るための日本語研修を実施するものである。
- ✓ 研修には、「入門コース」と「介護記録コース」の 2 つのコースがある。「入門コース」は、これから介護の仕事に就きたいと考える者で、簡単な日本語での会話が可能な者を

対象としており、介護の仕事そのものや介護の場面で使用する用語・基本的な声掛け等の学習に加え、施設見学も行う。「介護記録コース」は、既に介護施設等で働いている定住外国人すなわち、基本的な日本語の読み書きは可能な者を対象とし、介護記録の作成に対応可能な日本語の学習機会を提供する。

- ✓ 本事業は、専門学校に委託し、2 地域にてそれぞれ年 2 回、計 4 回開催している。1 クールにつき、週 1 回 3 時間の講座を 6 回、計 18 時間の講座である。
- ✓ 受講者の募集にあたっては、英語・スペイン語・ポルトガル語のチラシを作成し、周知をはかっている。「入門コース」については、委託先に外国人コミュニティに精通した者がいるため、その者と連携しながら、外国人が多く集まる店・場所に協力の依頼や在住外国人とつながりを持つ者に SNS で周知してもらうなど、ネットワークを活用しながら幅広く呼び掛けている。「介護記録コース」は介護事業者の関心が高いため、介護事業者を通じて周知している。

（５）外国人介護人材受入れ準備セミナー

- ✓ 外国人材の受入れを検討している介護事業者を対象としたセミナーである。外国人の雇用等に関する情報提供や事例紹介を行うとともに、県内に所在する監理団体が活動状況を紹介するためのブースも設置している。
- ✓ これまで年 1 回の開催であったが、2019 年度より年 4 回（4 地域）と数を増やし、各地定員 100 名の規模で実施している。
- ✓ 本セミナーは、実施当初は定住者の受入れ促進を目的としていたが、最近は技能実習生の受入れ促進に主軸を置いている。専門家による制度説明の後、パネルディスカッションには開催地域で技能実習生を受け入れている事業者を招へいし、受入れに至った経緯、受け入れて良かったと思うことや課題と感じていること等をお話いただいている。その後、参加者は監理団体のブースに行き、監理団体の活動紹介等を直に知っていただくという流れである。
- ✓ 市街地や山間地域、受入れ実績のある地域やそうでない地域等、地域の特性により受入れの課題は異なる。例えば外国人受入れの歴史がある地域は、住居等の生活面の問題は少ない一方で、山間部では周囲に買い物ができる場所も少なく、外国人向けの住居を探すのも難しいという状況である。それぞれの地域に合った情報を提供していく必要があると感じている。

（６）外国人向け介護の仕事見学バスツアー

- ✓ 2019 年度に新たに開始した取組の 1 つであり、群馬県社会福祉協議会（群馬県福祉マンパワーセンター）に委託し実施している。日本語学校の留学生や定住外国人等を対象とし、介護福祉士養成施設及び介護事業所を見学するバスツアーである。
- ✓ 参加者に介護の現場を知ってもらい、介護分野への就職に興味を持ってもらうことを

目的としている。介護福祉士養成施設の訪問と外国人を受け入れている事業所を見学し、事業所内で活躍中の外国人から直接話を伺う機会を提供する。

✓ ツアーの告知にあたっては、県内の日本語学校や各市町村の国際交流協会、県内市町村の国際関係課等に広報協力を依頼している。また、駅やスーパー等、多くの人が訪れる場所にチラシを置いてもらっている。

（７）介護分野技能実習生等学習支援事業

✓ （6）と同様に、2019 年度新たに開始した取組である。技能実習制度による外国人介護職員の円滑な職場定着を目的とし、介護技術の向上を含む日本語研修を開催している。

✓ 研修は、集合研修 1 回（4 地域で開催）と通信添削 6 回を組み合わせた内容となっている。集合研修では「介護の日本語」「介護技能」「群馬県の文化の理解」等を学ぶ。通信添削では「介護や生活の場で使用する漢字や表現・読み書き」「介護記録に対応可能な読み書き」等、1 回あたり 6 時間のカリキュラムである（計 36 時間）。

✓ 当初は集合研修中心の内容を想定していたが、受講対象となる技能実習生は研修開始時に既に就業を開始しているという状況を考慮すると、「シフト勤務等のため、受講できる時間が技能実習生により異なる」、「車の運転ができないため、移動が難しい」等の懸念があったため、集合研修は 1 回、残りは通信添削というカリキュラムにした。

✓ また、受講生によって日本語能力に差があることも予想されるため、事前テストにより個人の日本語能力を予め把握したうえで、受講中の習熟度も確認しながらきめ細やかに対応できる講座内容となるよう工夫している。

（８）外国人雇用に関する介護事業所アンケート調査

✓ 外国人材を雇用する介護事業所を対象に、毎年アンケート調査を実施している。事業所が外国人職員についてどのように考えているか、今後も受入れを行いたいか、利用者の声はどうか等についての設問を設けることで、現場の声を拾い、現状や傾向を把握している。

✓ これまでのアンケート調査から、事業者の外国人雇用に関する評価はおおむね肯定的であるということがわかっている。利用者も「（外国人職員は）明るくて良い」という声が多く、好意的に捉えているようだ。介護職種での技能実習生の受入れに関しても、要件が厳しいという声は聞かれるものの、各事業所にて非常に丁寧に指導してもらっていることもあり、現状はおおむね高い評価を得ているとの認識である。

（９）群馬県介護関連監理団体等連絡協議会

✓ 県内に本所があり介護分野を扱う監理団体 15 団体と介護事業者団体、職能団体等による協議会「群馬県介護関連監理団体等連絡協議会」を設置し、情報交換を行うことで、連携のネットワークを構築している。

- ✓ 本協議会は、介護分野の技能実習生の受入れを促進するため、県が関係団体に声掛けを行い組織化した。群馬県は、他県と比較して監理団体の数も多く、今後技能実習制度に関する関係団体の情報共有ニーズが高まると予測されたためである。
- ✓ 2019 年 3 月に第 1 回会議を開催し、「県事業の説明」や「情報交換」を行った。今後も定期的な開催を予定している。
- ✓ なお、同協議会のような公式の場以外でも、老人福祉施設協議会・老人保健施設協会等の団体や監理団体には日ごろから足を運び、取組の状況や意見・要望等を聴取している。普段から顔の見える関係性を構築しておくことで、事業所の生の声を聞き、施策立案の参考にしている。

（10）近隣自治体との意見交換の実施

- ✓ 明確に「施策」といえるものではないが、年に 1 回、北関東の県（群馬、栃木、茨城、埼玉）の担当者との意見交換会を行っている。外国人材に関わらず、介護人材の確保・定着を目的とした互いの取組等について、情報交換を行っている。他県の取組を参考にしながら、県の事業・取組を検討している。

３．外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

- ✓ 県経済を維持・発展させていくうえで、今後外国人の存在は欠かせない。そのため、外国人住民に対する就労・生活の支援の重要性が増している。
- ✓ 群馬県は平成 17 年に全国で初めて「多文化共生支援室」（現在は外国人活躍推進課多文化共生係）したこと機に、様々な取組を実施している。平成 19 年度には「多文化共生推進指針」も作成しており、全国的な状況と比較すると多文化共生に関する取組は進んでいるといってよい。
- ✓ さらに平成 31 年度には、外国人が活躍できる社会づくりを目的として、外国人活躍推進課を新設した。外国人活躍推進課は、新たな在留資格の創設に伴い、今後、様々な分野で活躍が期待される外国人材について、県内への受入れ促進や共生のための環境を整備することを目的としており、県の一元的な窓口の役割を担う。

（１）外国人留学生や JET プログラム参加外国人の県内就職・定着促進に向けた取組

①外国人留学生や JET プログラム参加者向け

- ✓ 現状、県内には約 3 千人の外国人留学生がいる。それら学生の群馬での就職を促すため、企業見学バスツアー、県内企業合同就職説明会（会場：群馬県・東京都）を実施している。
- ✓ 2018 年度に県内 1 会場で実施した合同就職説明会の参加企業数は、計 20 社であった。説明会では参加者と企業が直接話すブースを設置している。県内開催においては、申込企業数が募集数を上回っており、企業の関心の高さが伺える。参加企業の業種は製造業

のほか、旅館業等の参加もあった。

②外国人雇用に関心のある企業向け

- ✓ 外国人の採用に関心のある企業を対象として「外国人留学生採用・定着企業向けセミナー」を実施している。留学生採用に関連する制度の説明や活用事例の共有だけでなく、外国人留学生と企業の交流会の場も設けている。
- ✓ 2019 年度は特定技能の制度をテーマにした説明会を開催した。県内企業約 250 社の参加があり、前述の合同就職説明会と同様に関心の高さが伺える。県内には特定技能の登録支援機関が約 60 か所あるため、当日は登録支援機関ブースを設けることで、企業と登録支援機関が直に話せる場を提供し、特定技能による外国人材の雇用促進を図った。

（２）ぐんま外国人総合相談ワンストップセンター

- ✓ 2019 年 7 月より、県内に住む外国人のための在留手続や雇用・医療・福祉・出産・子育て・子の教育等に係る相談対応窓口を庁内に開設している。あらゆる相談を一元的に受け付けたうえで、必要に応じて関係機関につないで対応を図る。
- ✓ 開設時間は平日 9 時～17 時で、英語、ポルトガル語、ベトナム語、中国語、スペイン語に対応可能な相談員を配置している（言語によっては対応可能な曜日を定めている)。その他の言語にも翻訳機（11 言語以上）で対応可能である。
- ✓ 県内各地の市町村から寄せられる相談に対しては、同センターの相談員が電話やテレビ電話で支援する体制を整備している。

（３）外国人材受入れ相談会

- ✓ 県内事業者を対象として、外国人材受入れに関する相談会を開催している。2019 年 10 月以降、これまでに計 3 回開催した（2019 年 11 月現在)。群馬県行政書士会、群馬県社会保険労務士会、群馬県中小企業診断士協会、県外国人活躍推進課による協働体制の下、行政書士や社会保険労務士、中小企業診断士が事業者の相談対応を行った。予約制（無料）で 1 社 30 分、1 日 8 社に対応した。
- ✓ 事業者への周知に当たっては、庁内各部署よりつながりのある事業者に対して広報を行った。事業者からの問い合わせは非常に多く、募集を開始するとすぐに定員超えという状況であった。今年度、試験的に開始した事業であるが、ニーズの高さを実感しているところである。
- ✓ 事業者からの相談内容は、「人手不足が深刻」「どうやって外国人を探せばいいのかわからない」「在留資格や制度が複雑でよくわからない」といった内容が多かったと聞いている。

（４）外国人活躍推進キャラバン

- ✓ 2019 年度の新たな取組として、県内のいくつかの地域で、外国人材受入れや多文化共生に対する理解の浸透を目的としたミニシンポジウム「外国人活躍推進キャラバン」を開催予定である。
- ✓ 外国人が今後増えていく中で、地域をどうしていきたいかという観点を重視し、外国人を含めた地域づくりのあり方を考える機会の提供を目的としている。外国人活躍推進の優良事例の共有と課題の把握を柱に、各回で設定するテーマに関する事例報告とディスカッションを行うこととしている。

（５）特定技能による県内での就労促進を目的とした海外への情報発信

- ✓ 2019 年度、新たに実施するもう一つの取組として、日本での就労に関心のある外国人を対象に県内での就労の促進を目的とし、SNS での情報発信を行う予定である。県の魅力や既に県内で活躍中の外国人を取材した記事を、7 か国語で発信することを想定している。

（６）県内市町村担当者向けの外国人材受入れマニュアル

- ✓ 外国人材の受入れ実績が少ない自治体担当者や、受入れ関連部局に着任したばかりで知識が十分でない自治体担当者等向けの受入れマニュアルを作成予定で、市町村担当者を対象とした受入れ施策等の研修会で配布・活用を予定している。

（７）医療通訳ボランティア

- ✓ 外国人住民が言葉の問題で十分な治療を受けらないという事象が発生するのを防ぐため、医療機関を受診する際に医療通訳ボランティアを病院へ派遣する取組も行っている。ぐんま医療通訳派遣システム運営委員会と協定を結んでいる病院・保健所において、当該サービスを利用できる。
- ✓ 現在のところ、11 言語に対応可能な状況である。通訳に係る費用は発生しないが、ボランティアの交通費として病院又は患者が 2,000 円を負担する。また、その他に、医療機関が前年度の利用実績に応じた均等割（5,000 円～20,000 円）と、1 回の利用毎に発生する実績割（2,000 円）を負担している。

（８）多文化共生防災訓練

- ✓ 外国人住民は災害時に言葉の問題や地震等の災害経験の乏しさから必要な支援を得られないことが想定される。防災意識の啓発と災害時における関係機関の連携強化のため、多文化共生の視点に立った防災事業を実施している。
- ✓ 2019 年度は、安中市との共催により、災害時に外国人住民へ提供する情報を通訳・翻訳する「災害時通訳ボランティア養成講座」を開催するとともに、外国人住民を対象と

して実際の避難所を想定した訓練を実施する。

４．外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

- ✓ 外国人材の受入れに関する制度が複雑で、十分に理解できていないという現状がある。事業者の中には技能実習と特定技能を混同する者もあり、混乱している状況が垣間見られる。
- ✓ 前述のとおり、県内の介護人材不足は深刻であるが、深刻度合いや対応方策は地域や事業所の規模により大きく異なる。例えば、山間地域には受け入れた外国人に提供できる住居が少ない。また、小規模な事業所では受入れ後に外国人を指導できる人員体制も十分ではない。地域や事業所の規模の状況に応じた支援のあり方を考える必要がある。
- ✓ 「人材は不足しているものの、どの機関に相談すれば良いのかわからない」という声も多い。人材紹介に係る支援を行う機関はハローワークや人材サービス会社等様々にあるが、人材確保のための支援を望む声が多い。
- ✓ 現状では、介護分野の外国人材確保については、技能実習生の受入れが中心になるだろう。技能実習で来日した外国人材が群馬県を好きになり、技能実習終了後も住み続けたいと思ってもらえるよう、生活支援や多文化共生の取組を一層充実させていく必要がある。まだ検討中の段階ではあるが、例えば「外国人が地域の一員となる取組を実施する事業所に対して補助を行う」といった事業の推進等が考えられる。
- ✓ 県として実施する今後の事業については、国が実施する様々な事業や基金のメニューを県内の事業所・技能実習生のニーズと照らし合わせながら検討していく必要がある。具体的には、「介護施設等による外国人留学生への奨学金等の支給に係る支援事業」は検討中であるが、介護福祉士養成施設への留学希望者や特定技能等による就労希望者と受入れ介護施設とのマッチングを支援する「介護福祉士資格の取得を目指す留学生等の外国人介護人材と受入れ介護施設等とのマッチング支援事業」については、事業実施のノウハウがある事業者や団体が少ないため、速やかな事業化が困難な状況である。
- ✓ 様々な事業を実施する中で、定住外国人や留学生・技能実習生等、在住外国人の多くは「日本語を学びたい」という希望を強く持ち、自身でも努力している状況を実感している。来日した外国人材が定着していくためには、本人の努力だけでなく事業者や周りの支援が必要である。どちらか一方に対して重点的にというよりは、「日本人向け」、「事業者向け」、「外国人向け」の支援をバランス良く展開していきたい。

以上

３．兵庫県

■　基本情報

総人口（A）	5,463,609 名（平成 30 年 12 月末現在）
うち外国人人口（B）	110,005 名（同上）
外国人人口比率（B/A）	2.0%
外国人住民の主な出身国（地域）	韓国、中国、ベトナム、フィリピン等
外国人住民の主な在留資格	特別永住者、永住者、留学、技能実習等

１．外国人住民の現状等

（１）外国人住民の概況

✓ 兵庫県全体で約 11 万人の外国人が暮らしており、県内人口の 2%を占める。韓国、中国出身者が多いこと、特別永住者が多いことが兵庫県の特徴であるが、近年は技能実習生等の増加に伴いベトナムやフィリピン出身者も増えてきている。

✓ 外国人雇用状況をみると、ベトナムが外国人労働者数全体の 38.3%を占め最も多い。ベトナム人労働者の在留資格としては技能実習生と留学生（資格外活動）が多い。

（２）多文化共生施策、外国人介護人材受入れ支援関連施策の推進体制

✓ 産業労働部政策労働局労政福祉課

・　県内外国人就労調整窓口の設置

※今年度より、入管法の改正による外国人労働者の受入れ拡大に対応するため、同課内に調整窓口を設置し、国関係機関との連絡調整・情報共有や庁内横断の調整を実施

✓ 産業労働部国際局国際交流課

・　ひょうご多文化共生総合相談センターの設置

・　日本語教育支援（兵庫県地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業）

・　母語教育支援

※生活に根差した支援施策は同課で所管

✓ 産業労働部国際局国際経済課

・　ジェトロと連携した高度外国人材確保の支援

✓ 健康福祉部社会福祉局社会福祉課

・　ひょうご外国人介護実習支援センター支援事業

・　ひょうご外国人介護実習支援センター相談員設置支援事業

・　外国人介護人材に対する介護技術研修事業

・　外国人技能実習生等日本語等学習支援事業

・　外国人留学生受入支援事業

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

（１）ひょうご外国人介護実習支援センター（監理団体）の設立・運営

①センター設立の背景・経緯

- ✓ 2017 年 11 月に介護分野における技能実習制度がスタートすることになり、県内の事業者からは「民間の監理団体は様々あり、質に差もある。どの監理団体に依頼すべきかわからない」という不安な声が聞かれた。行政として適切に事業者をサポートしていきたいという考えから、首長のリーダーシップの下、県の施策の中に監理団体の設立を位置付けた。社会福祉法に位置づけられた公共性・公益性の高い法人であることや福祉団体とのつながり、施設従事者に対する研修、人材確保等にも取り組んでいること等を踏まえ、社会福祉協議会に監理団体の設立を依頼し、県はそれを支援することになった。
- ✓ また、当時の福祉部長が神戸市と本件について協議したところ、神戸市としても連携して取り組みたいとのことだったので、県市協働事業として実施することとなった。
- ✓ 設立費用を兵庫県と神戸市が半額ずつ負担し、社会福祉協議会を支援する形で 2018 年 4 月に「ひょうご外国人介護実習支援センター」（以下「センター」と表記）が設立された。センターは県庁 OB である専従職員 2 名、ベトナム語通訳（ベトナム人）1 名、介護福祉士 1 名、専門相談員 1 名、庶務・経理担当者 1 名の計 6 名体制で運営している。

②監理団体設立および受入れ対象国、送り出し機関の選定

- ✓ センターは 2019 年 2 月に監理団体としての許可を取得し、まずベトナムからの受入れに絞って手続きを開始した。ベトナムを選んだのは先立って実施した県内介護事業者へのアンケート調査において、ベトナムからの受入れ希望が最多だったためである。EPA の実績が影響しているとみられる。
- ✓ もともとベトナムをはじめとする送り出し国の政府や送り出し機関とコネクションがあったわけではなく、情報収集の段階からスタートした。まずは総領事館やベトナム出身の兵庫県立大学の教員等に連絡を取り、そこから得られた情報やアドバイスを踏まえて契約する送り出し機関の候補を絞った上で、実際に現地調査を経て契約締結先を選定した。
- ✓ 契約先の選定に際して明確な条件を定めているわけではないが、実際に現地を訪問して社長との面談、教室風景の見学を行い、先方（社長）が力を入れているポイントはどこか、被介護者とコミュニケーションを取ることのできる、明るくて一生懸命な生徒が多くいるか、といった観点から検討した。また実際に契約した／契約することに決まった送り出し機関はいずれも日本法人を有しており、送り出しの実績も多い。
- ✓ 受入れ施設が支払う費用は、他の監理団体における平均的な価格帯となるように設定した。

③技能実習生の受入れ準備

- ✓ 第 1 次技能実習生は、既に EPA 受入れ実績のある県内の特別養護老人ホーム等 5 施設で、モデル的に 15 名の受入れを予定している。当該 5 施設は事業者団体からの推薦により決定した。2019 年 3 月に現地で採用面接を実施し、第一陣の 4 名については 2019 年 12 月ごろの入国を見込んでいるが、残りについては N4 合格時期及び在留資格認定の時期により流動的である。
- ✓ 採用を決定する際には、実際に技能実習生を受け入れる施設関係者が現地の送り出し機関を訪問し、直接採用面接を行う。監理団体として同行はするが、採用の可否は事業者がそれぞれの観点から独自に判断している。
- ✓ 採用決定後から入国までは、月に一度、内定者とインターネット電話で連絡を取ることになっている。インターネット電話はセンターから接続することも可能だが、できる限り受入れ施設内で（場合によってはセンターから機材を持ち込み）接続し、受入れ後に実際に関わるスタッフが内定者と顔を合わせてコミュニケーションをとる機会にしている。センターに勤めるベトナム語通訳の職員も参加し、適宜通訳のサポートを行う。特に介護職種は、内定から入国までの期間が長いため、「気持ちをつなぐ」という意味で定期的に連絡を取ることは重要であると認識している。

④技能実習生入国後のフォローと今後の予定

- ✓ 第 1 次技能実習生として 15 名が入国予定だが、入国時期がバラバラになることから監理団体が直接入国後講習を行うと第 2 次の受入れ準備に支障がある。そこで、入国後講習については専門の民間事業者に委託することとしている。
- ✓ 入国後は委託事業者による入国後講習が行われ、その後受入れ施設での技能実習開始となる。監理団体には実習施設訪問による指導（月 1 回）と、制度に定められている定期監査（3 か月に 1 回）を行う。
- ✓ また、続く第 2 次技能実習生受入れについては、2019 年 9 月に事業者を対象とした合同説明会を開催して制度概要を説明し、正式に受け入れを希望する施設の中から実習実施施設をこれから決定する予定である。第 2 次は 10 施設にて 30 名程度の受入れを見込んでいる。第 2 次は高齢者福祉施設のみならず、障害者施設での受入れもモデル的に予定している。
- ✓ 今後は受入れ規模拡大に向けてベトナム以外への受入れ対象国の拡大や、面接方法の見直し（受入れ準備が整った事業者が随時現地訪問して面接できるようにする等）を検討している。なお、一施設あたり 3 名受入れという技能実習生受入れ人数枠の見直しが必要だと感じている。

図表　技能実習生受入れスケジュール（予定を含む）

時期	実施事項
2018 年 4 月	ひょうご外国人介護実習支援センターの設立
2018 年 6 月	現地（送り出し機関等）調査視察
2019 年 2 月	監理団体設立許可取得（特定監理事業）
2019 年 3 月	【第 1 次】現地面接（15 名内定）
順次	【第 1 次】内定者の日本語検定試験（N4）合格
2019 年 7 月	【第 2 次】南部（ホーチミン）送り出し機関の現地調査視察
2019 年 9 月～	【第 1 次】技能実習計画の申請 【第 2 次】受入れ検討施設向け合同説明会を開催（約 60 団体参加）
2019 年 10 月～	【第 1 次】技能実習計画の認定と在留資格認定証明書の申請 【第 2 次】受入れ施設の決定
2019 年 12 月～	【第 1 次】在留資格認定証明書の受領 【第 2 次】現地面接
2019 年 12 月～	【第 1 次】技能実習生の入国及び入国後講習の実施
2020 年 1 月～	【第 1 次】受入れ施設での技能実習開始
2020 年 2 月～	【第 1 次】受入れ施設訪問による指導と監査
2020 年 3 月～	【第 2 次】技能実習計画の申請
2020 年 5 月～	【第 2 次】在留資格認定証明書の申請
2020 年 7 月～	【第 2 次】技能実習生の入国及び入国後講習の実施
2020 年 9 月～	【第 2 次】受入れ施設での技能実習開始

（出所）ひょうご外国人介護実習支援センター資料をもとにみずほ情報総研作成

（２）ひょうご外国人介護実習支援センター専門相談員設置支援事業

- ✓ （１）とは別の兵庫県の事業として、介護分野の技能実習生の仕事や日常生活の多様な相談に応じるため、専門相談員を設置している。（１）とは別事業ではあるが、こちらは社会福祉協議会への委託事業であり、ベトナム在住歴の長い、現地事情に精通した専門相談員が情報提供や相談対応に従事している。現在、すでに入国した技能実習生はいないが、インターネット電話会議時に当該相談員も同席し、つながりを作っている。
- ✓ 外国人全般の相談対応は他部局所管の別事業で行っているが、介護分野に特化した相談は本事業で対応していくことにしている。

（３）外国人介護人材に対する介護技術研修事業

- ✓ 介護現場でスムーズに就労・定着を図るため、外国人介護人材を受け入れている事業所が、外国人介護人材に対して介護技術等の研修を実施するための経費を助成するもの。

✓ 研修は、体位変換、排泄介助、食事介助等の基本的な介護研修や介護関連用語を学ぶものを対象としている。

（４）外国人介護技能実習生等日本語等学習支援事業

✓ 介護分野の外国人技能実習生の場合、入国時の日本語レベルは N4 のケースが多いが、それを 2 年目には N3 まで引き上げることを目標にした、日本語学習セミナーを開催している（兵庫県介護福祉士会に委託)。

✓ セミナーは N3 レベルと N4 レベルの 2 つのコースで、各 2 会場の計 4 回実施。内容は、受講生が自分の日本語能力がどれくらいかを確認し、日本語能力試験に向けた勉強方法を学ぶ。

✓ また、外国人介護職員を受け入れる施設や事業所に対し、受入れ準備のためのセミナーを開催している（兵庫県介護福祉士会に委託)。

✓ 内容は、「外国人技能実習制度の概要や実務の流れ」「現場でできる実習生への日本語教育」、「送り出し国の概要や習慣」、「効果的な OJT」、「実際の受入れ施設の方に『役割や課題』などを現場の声」等で、「介護」の技能実習ができる職場づくりのためのヒントを提供することを目的としている。

（５）外国人留学生受入支援事業

✓ 介護福祉士養成校の入学者数が近年減っており、定員充足率は 50%程度という現状であるが、一方で日本語学校に在籍する留学生は増加している。

✓ そこで、日本語学校在籍留学生に対して介護福祉士養成校の説明会を開催するなどのリクルート的な活動をすすめている。

３．外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

（１）ひょうご多文化共生総合相談センターの開設

✓ 改正入管法の施行にともない、地方公共団体に求められている多文化共生総合相談に対応するワンストップ機能を有する拠点として、「ひょうご多文化共生総合相談センター」を開設した。

✓ 多文化共生総合相談センターは、平日のみの相談対応を行っていた従来の「外国人県民インフォメーションセンター」を拡大する形で、週末も電話通訳を活用した外国語による生活相談を実施するほか、対応言語も 11 言語に拡大している。

✓ 平日は従来と同じく外郭団体（公益財団法人兵庫県国際交流協会）に、週末はＮＧＯ（神戸外国人救援ネット）に委託をしており、対面での対応が難しい言語についても電話による外部通訳や翻訳アプリ等を利用して対応している。

✓ このセンターを拡充した背景には、外国人住民の数が増えてきたことと、これまでとは異なる言語への相談対応の必要性が大きくなってきたことがある。今回新たに対応す

ることになったタガログ語でも毎月のように相談が寄せられている。

（２）日本語教育支援の充実（兵庫県地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業）

- ✓ 専門のコーディネーターや行政・支援団体等で構成する総合調整会議を設置し、全県的に日本語教育を推進する体制を整備した。
- ✓ 具体的には、日本語教師による初期日本語講座（ボランティア等学習支援者の参考となる講座）の開設（10 講座）、技能実習生向け教室の新設等、学習者のニーズや地域特性を踏まえた地域日本語教室の拡充（55 講座から 88 講座）に加え、日本語学習支援者の裾野拡大・スキルアップを目的とした講座の実施（4 講座）、地域特性に応じた日本語学習方式、教授法の策定等を実施している。

（３）母語教育支援の充実

- ✓ 外国人の子女が日本で暮らしていく上で、日本語と母語の両方の習得が中途半端になってしまうという問題があるため、兵庫県では母語教育についても重視し支援を行っている。
- ✓ 市町や外国人コミュニティへの財政支援等により母語教室の講座数を拡充（145 講座から 207 講座へ）、母語学習や情報交流等の拠点となる母語センターを外国人コミュニティの設置、母文化保持のため外国人コミュニティ等が実施する各種イベントへの支援等を実施している。

（４）ジェトロと連携した高度外国人材確保の支援

- ✓ 中小企業の海外展開において、海外ビジネスを担う人材確保が大きな課題であることから、ジェトロと連携した高度外国人材の確保支援を行う。
- ✓ 具体的には、ポータルサイトの運営等による情報提供やワンストップ相談対応、中小企業のニーズを踏まえたマッチング支援、外国人材活用に関するセミナー等の開催等を行っている。

４．外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

- ✓ 外国人人材の他地域への流出については、国の政策においても対応されると認識しているので、そちらにも目配りして進めていきたいと考えている。
- ✓ 外国人関連の施策は様々な省庁で展開されている。現在はそれぞれのウェブサイトを一つずつ見て情報を入手しているため、それらの情報を一つに集約した場があると助かる。

以上

４．岐阜県

■　基本情報

総人口（A）	2,044,114 名（平成 31 年 1 月 1 日現在）
うち外国人人口（B）	53,516 名（同上）
外国人人口比率（B/A）	約 2.6%
外国人住民の主な出身国（地域）	ブラジル、中国、フィリピン、韓国、ペルー、ベトナム、インドネシア、ネパール、タイ、カンボジア等
外国人住民の主な在留資格	身分に基づく在留資格（永住者・その配偶者、定住者）、技能実習、留学生等

１．外国人住民の現状等

- ✓ 岐阜県全体で約 53,000 人の外国人が暮らしており、県内人口の約 2.6%を占める。フィリピン、中国、ブラジルの出身者が多い。国籍別在留資格割合はブラジルとフィリピンの 50%以上が「永住者とその配偶者」、約 30%が「定住者」である。中国は約 46%が「技能実習生」、約 30%が「永住者とその配偶者」である。
- ✓ 近年はベトナムをはじめインドネシア、ネパール、タイ、カンボジア等東南アジアからの外国人も増えている。
- ✓ 外国人雇用状況をみると、労働者数は 5 年連続、雇用事業所も 4 年連続で、過去最高を更新。在留資格別では、身分に基づく在留資格に次いで技能実習生が多い。技能実習生については、平成 30 年の統計によると前年比 10.4%増加している。
- ✓ 在住外国人労働者の在留資格別では、中国で 65.8%、ベトナムで 72.2%、インドネシアで 66.3%と技能実習生の割合が圧倒的に多くなっている。技能実習生が全体の 65.8%と圧倒的に多い。

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

- ✓ 今後、介護人材の大幅な不足が見込まれる。介護分野での県内有効求人倍率は 5.74 倍（H31.3）と高く、幅広い人材確保が必要である。そのため、下記の 7 つの事業を実施している。そのうち 4 つの事業を、中部学院大学及び同大学短期大学部（以下中部学院大学）に委託しているが、同大学は留学生別科（日本語課程）を設置し、同大学へ進学する外国人留学生に日本語を中心とした予備教育を行っている。また、同大学内には介護福祉コースもある。
- ✓ 令和元年度に実施した県内介護事業所に対する外国人介護人材受入れ実態調査（下記（4）にて後述）を基に積算したところ、令和元年 7 月時点で少なくとも 332 人の外国人が県内介護事業所で働いている。在留資格別では、留学生 85 人、EPA78 人、永住者・定住者 76 人、技能実習生 72 人、在留資格「介護」4 人等である。

（１）外国人介護人材受入れ環境整備セミナー

- ✓ 外国人介護人材の受入れにあたり課題となる、制度や手続き、外国人との文化的な違い等の基礎知識を学ぶ講演や、事例紹介、パネルディスカッション、臨時相談窓口設置等の内容で、支援体制の構築や外国人・日本人労働者が共に働きやすい環境の整備を促進することを目的としている。
- ✓ 本事業は、企画から広報等、セミナー運営の全般を中部学院大学に委託して実施している。県内 3 圏域、各会場定員 50 名で実施し、昨年度は約 120 名の参加があった。岐阜市近辺での開催は想定を上回る参加者だが、飛騨地域で開催した会場では参加者はあまり多くなかった。

（２）外国人介護人材受入れに関する相談窓口の設置

- ✓ 外国人介護人材の受入れを円滑に進めるため、受入れを検討している介護事業者や就労希望の在住外国人の方の疑問や悩みごとにお答えする相談窓口を中部学院大学に運営を委託して同大学キャンパス内に平成 30 年 7 月から設置している。
- ✓ 相談窓口には、相談員（常勤）を 1 名配置しており、昨年度は 26 件の相談があった。受付時間は平日の 9 時～15 時で、電話・メール・個人面談等の方法で対応している。
- ✓ 相談内容は、「外国人介護人材受入れに関する制度について知りたい」という声が多い。希望者には「岐阜県･外国人介護人材受入ガイドブック」（※）を送付するなどしている。
- ✓ 常勤相談員だけでは対応できない内容については、大学全体で情報共有し、大学内外のネットワークを活用して相談対応を実施している。

※「岐阜県・外国人介護人材受入ガイドブック」
平成 29 年度「外国人介護人材受入環境整備事業」の一環として、中部学院大学に委託、同大学内の岐阜県外国人介護労働研究会が編集し作成した資料。制度概要だけでなく、介護現場での外国人人材受入れの準備や介護技術指導留意点、職場で必要な日本語教育方法、生活・メンタル面での支援等、幅広い内容を掲載している。上記の（１）でのセミナーや（２）相談窓口で活用している。

（３）在住外国人等の初任者研修実施事業

- ✓ 主に在住外国人の方を対象として、介護職員初任者研修修了程度の研修を平成 30 年度から実施している。中部学院大学は、県内の介護職員初任者研修の実施機関であることから、そのノウハウもあり、この事業も委託している。
- ✓ 介護職員初任者研修は外国人にとっては日本語能力がネックになり修了が難しい人もいることを想定し、外国人を対象とした研修を企画している。本研修は正規の初任者研修のカリキュラムに準じているため、すべてのカリキュラムを修了することができれ

ば「初任者研修修了」と認定される。
研修会には 20 名申し込み、15 名受講、修了試験合格者は 11 名（H30 年度実績）。当初は介護職未経験の方の受講を想定していたが、参加者の半数は介護職に就いている方で、「働いているためこれまで研修を受ける機会がなかった」との理由で参加されており、現在介護の仕事に就いている方にもニーズがあるということが分かった。

（４）外国人介護人材対策協議会の設置

- ✓ 外国人介護人材の受入れに係る効果的な施策を検討するためのご意見や、政策そのものへの提案を頂くことを目的に、「外国人介護人材対策協議会」を設置している。今年度（令和元年）からの新しい取組で、県の外国人介護人材の就労状況等の調査や事業所の受入れニーズの把握、他県の先進事例や送り出し国に関する情報の共有の場としている。
- ✓ 協議会は、老人福祉施設協議会、老人保健施設協会、介護福祉士養成施設連絡協議会、介護福祉士会、有識者で構成しており、運営は中部学院大学に委託している。
- ✓ 本協議会内における取組の一環として、外国人介護人材の活用状況等を把握し、対策や支援の検討に資する情報を収集することを目的とした実態調査を実施した。調査対象は①県内介護事業所、②県内の介護事業所で働く外国人で、調査項目は協議会内で検討が行われた。調査の実施は中部学院大学（地域産学連携課）に委託した。
- ✓ アンケートの中で事業者における外国人介護人材の受入れニーズを尋ねたところ、回答事業者の 3 割が「受入れを予定している」、6 割～7 割が「受入れ予定がない」、「現在受け入れているが今後受け入れる予定がない」「検討したことがない」であった。

（５）介護事業者の外国人留学生支援事業

- ✓ 介護福祉士を目指す留学生に対して、介護事業者が学費や生活費を支給した場合、介護事業者にその一部を補助する事業である。日本語の修学（学費・生活費）、介護福祉士専門課程（学費、居住費、入学準備金、就職準備金、国家試験対策費）に係る費用を補助対象としている。対象となる留学生は、県内の介護福祉士養成施設に通っている外国人や入学予定の外国人、県内の日本語学校（卒業後県内の介護福祉士養成施設に進学する場合に限る）の学生である。

（６）EPA 外国人介護福祉士候補者学習支援補助

- ✓ EPA による外国人介護福祉士候補者を受け入れた施設に対し、受入れ施設が実施する日本語学習や介護技術学習に必要な経費を補助する事業である。

（７）その他の介護人材受入れ・定着を支援する取組

- ✓ 介護事業者が介護職員の介護職員初任者研修又は従事者研修の受講経費を負担した場

合の一部を補助する事業を外国人にも適用している。

✓ 日本人・在住外国人を含めた介護職員を対象として、新人介護職員相談窓口や介護職員サポートダイヤルを設置している。

３．外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

（１）岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進本部の設置

✓ 県内在住外国人と地域住民が、互いの文化や考え方等を理解し、互いの人権を尊重するとともに、安心して快適に暮らすことができる地域社会の実現を図るため、必要な施策を総合的かつ効果的に実施することを目的とした全庁的組織として「岐阜県外国人材活躍・多文化共生推進本部」を設置している。

✓ 同本部は、知事、副知事、教育長、警察本部長、県の各部局長で構成されており、年に数回開催している。

✓ 会議では、県庁内の取組状況報告や県内の外国人材受入れ企業を招へいした事例報告等を通して、県全体の動きを把握共有している。

（２）岐阜県多文化共生推進基本方針を策定

✓ 県内の在住外国人を、地域社会を構成する「外国人県民」として認識し、多文化共生社会の実現に向けた方向性を示すため、2017 年度から 2021 年度を期間とする「岐阜県多文化共生推進基本方針」を策定した。それに基づき、県庁内各部署で、子どもの教育環境の充実や外国人防災対策の強化、医療体制の充実等様々な取組を進めている。

４．外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

✓ 特定技能については転職が可能となっているため、都市部への集中が懸念されることについての対策と介護事業者の懸念払拭に向けての周知を行っていただきたい。

５．その他

（１）今後の課題

✓ 介護事業者の方から「県内の監理団体でどこか良いところがないか」との質問が寄せられることがあるが、行政として特定の監理団体を推薦することはできない。また、どのような監理団体が良い団体かという判断もしていないため回答が難しい。

✓ 福祉分野だけでなく、岐阜県は製造業で働いている技能実習生も多い。技能実習生はある一定の日本語を覚えて入国するが、生活に必要な日本語は覚えていないため、日常生活でどこまで事業者がみればいいのか、生活支援や指導が大変という声も多い。

✓ 「家族帯同が認められた時」の対応も検討していかなければいけない。現時点で既に外国にルーツを持つ児童に対する支援や教育体制づくりが課題になっているので、今後そのような子どもが増え、また出身国も多様になってくるとなると、問題がさらに深刻

になることも予想される。英語等は良いが、希少な言語では翻訳アプリ等も役立たないことが多く、教育現場では保護者や児童とのコミュニケーションにかなり苦労していると聞く。

- ✓ これまで外国人材受入れにあたっての相談支援体制は英語、ポルトガル語、タガログ語、ベトナム語で対応してきたが、今後は、インドネシア語、ネパール語、タイ語等、さらに多くの言語で対応する必要が出てくる。予算・人材の確保について懸念している。

以上

５．神奈川県横浜市

■　基本情報

総人口（A）	3,747,967 名（令和元年５月１日現在）
うち外国人人口（B）	100,227 名（平成 31 年 4 月末現在）
外国人人口比率（B/A）	2.7%
外国人住民の主な出身国（地域）	中国、韓国、フィリピン、ベトナム等
外国人住民の主な在留資格	身分に基づく在留資格（永住者、家族滞在）、技術・人文知識・国際業務、留学等

１．外国人住民の現状等

（１）外国人住民の概況

- ✓ 横浜市全体で約 10 万人の外国人が暮らしており、その数は 5 年間で約 3 割増加した。市町村別では大阪市に次いで 2 位の多さで、平成 30 年の 1 年間における外国人純増は本市が 1 位である。
- ✓ 住民の出身国は中国、韓国、フィリピンの順で多いが、近年顕著に増えているのは、ネパール、ベトナムである。
- ✓ 在留資格別でみると、技術・人文知識・国際業務、家族滞在、留学等の増加の伸びが大きい。
- ✓ 地域ごとに外国人の集住状況に特色がある。中区には中華街があるため中国人、緑区にはインターナショナルスクールが 10 年前に開設されたこともありインド人が多い。なお、市内のインド人の約 1/3 は同区に集中している。泉区はベトナム人が多いが、これは、隣接する大和市にインドシナ難民を受け入れる定住促進センターがあったことが影響していると思われる。

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

（１）施策展開の背景と概況

- ✓ 国の施策では、介護人材の受け入れルートは「EPA・技能実習・特定技能・留学」と 4 つに整理される場合が多いが、横浜市ではこれらに加えて「インターン」による受け入れにも力を入れており、5 つの入り口で介護人材の受入れ事業を展開している。
- ✓ 施策の対象としている外国人介護人材は、「新しく日本に入国して横浜に住み、介護職として就業する人」であり、永住者等で介護職として働いている住民は区別している。
- ✓ 現在、横浜在住の外国人介護人材は、留学生 27 人、インターン 18 人、技能実習生 90 人、特定技能 0 人、EPA249 人である。

（２）覚書締結を通じたインターン受け入れの推進

- ✓ 海外からの介護人材受入れ促進のため、ベトナム及び中国の複数の自治体や看護系の大学・専門学校・職業訓練校と「覚書」を締結している。これにより、日本語レベルがN4 以上で意欲のある学生を「インターン」として市内の事業所へ受け入れる仕組みを構築した。学生は、授業のカリキュラムの一環として来日し、9 か月実習を行い、単位を取得する。
- ✓ まず、平成 30 年 7 月にベトナムの 3 都市（ホーチミン市・フエ省・ダナン市)、５学校と本市初となる覚書を締結した。その後平成 31 年 3 月に 2 人、令和元年 5 月に 8 人、10 月に 2 人の計 12 人のインターンを受け入れている。締結に至った経緯としては、平成 29 年「APEC 女性と経済フォーラム」出席のため、市長がベトナムを訪問し、政府や自治体関係者との面会において「介護人材の受入れ」に関する協力を要請したことが発端となった。その後、ダナン市から具体的な取組について提案があり、留学生等の受入れに関する協議を進めて覚書の締結が実現した。なお、覚書を締結した 3 都市とは、本取組以外にも様々な領域で連携関係にあったという背景もある。
- ✓ 他方中国とは、令和元年 8 月に 3 都市（山東省・臨沂市・瀋陽市)、5 学校と覚書を締結した。令和元年 10 月に 6 名のインターンを受け入れている。中国との覚書締結の経緯は、民間ベースで交流関係を続けている市民の方から、「中国も将来的には高齢化が進み、介護が必要な高齢者が増えていく。日本の先進的な介護技術を学んでもらいたい」と、長期的な人材育成を目的とした交流事業を望む声が上がったことがきっかけである。中国は漢字圏であるため、外国人介護人材を受け入れるに当たり他国よりも日本語の習得が容易であるいう考えもあった。
- ✓ この取組は、市と中国・ベトナム（及び各国のインターン）双方にとって「試用期間」という位置づけである。日本における介護の仕事について理解してもらい、実習で学んだことを持ち帰って、卒業したときに何らかの在留資格で横浜に来てもらうためのステップアップにつなげたいという考えで進めている。インターンは看護学部の学生であるが、本施策への参加を通じて介護という仕事や日本及び横浜市を、キャリアの選択肢の 1 つとして視野に入れてもらいたいと考えている。
- ✓ 市が選抜したインターンの受入れ施設は、横浜市福祉事業経営者会の協力を仰ぎ、経営者会にて選定している。経営者会は、市内で特別養護老人ホームを運営している社会福法人から構成され、EPA 等の外国人介護人材の受入れ実績のある事業者が多い。
- ✓ 事業者としても、人材不足を肌身に感じていて、外国人材雇用へシフトしないとサービス提供を維持できないという危機感を持っている。どの受入れ施設でも、インターンに対して親切に対応している。

（３）訪日前日本語等研修事業

- ✓ ベトナムのドンア大学において、本市介護施設での就労を希望する学生や卒業生に対して訪日前に日本語等の研修を施す事業を実施している。全国の自治体で初の取組である。
- ✓ （１）にて上述した覚書を締結しているベトナムや中国では介護という概念がなく、日本語だけでなく「介護」の仕事に対する理解が進んでいない。そのため、人材を送り出す教育機関の側に「学生たちに日本で働く意欲はあるが、来日後に日本で実際に役に立てているか不安である」という懸念があった。訪日前から現地にて学習機会を提供してもらえないかとの要望を受けて本事業が始まり、「日本語研修」「介護の日本語研修」「介護の技能研修」の３科目を設定した。なお、「日本語研修」で目標とする日本語レベルはＮ４以上である。
- ✓ この 3 科目を設定した理由は、来日後少しでも早く戦力として活躍できるようになるためということが大きいが、もう一つ、在留資格「特定技能」の取得条件である試験の受験準備という目的もある。介護職として来日するために、どの在留資格にも対応できるよう配慮していることが特徴である。
- ✓ 令和元年７月からスタートし、現在は 36 人の学生が本研修に参加、勉強している。今後は、ベトナムの他大学や中国の連携教育機関でもスタートする予定である。

（４）外国人と受入れ施設等のマッチング支援

- ✓ 介護職としての来日、就業を希望する外国人を、介護福祉士養成施設や介護施設等とマッチングするプログラムである。日本で介護人材として働くことに関心がある外国人でも、「介護とはどんな仕事なのか」「どんな生活を送ることになるのか」と疑問や不安を持っていることが多いため、現地に赴いて説明をし、意欲のある若者を発掘して就学や留学に結びつける場を設けている。なお、事業の運営は民間企業に委託している。
- ✓ 来日して介護人材として働く場合にも、「留学生」「インターン」「労働者」「技能実習」等様々な選択肢がある。そのため、１人１人の選択に沿った情報を提供することを意識している。
- ✓ 他方でマッチング先となる施設に関しては、まずは事前説明会を行い、制度の説明や就職を希望している現地学生の紹介（PR 動画等を活用）等を実施して、採用意欲を持った施設が面接へと進む。
- ✓ 令和元年 10 月に受入れを希望する施設が実際にベトナムに赴き、説明会を実施した。現在、マッチングを進めている段階である。希望事業者の中でも現地に行けない場合には、WEB 面接を実施することでフォローしている。

（５）住居借上支援事業

- ✓ 外国人材を受け入れる際の大きな問題として「住まい」の問題が挙げられる。そのため、受入れ施設と協力して、住居の確保や家賃の支援を実施している。支援の対象は「新規に雇用した介護職員」のため日本人も対象となるが、現在補助対象となっているのは外国人が大半である。なお、補助対象の物件は、UR や神奈川県住宅供給公社、横浜市住宅供給公社の空き部屋である。
- ✓ 介護施設を運営する法人が新たに介護職員を雇用した上で補助対象の物件をその職員用の住居として借り上げた場合に、市が 1/2（上限 3 万）を助成する取組で、期間は最長 5 年間である。例えば 6 万円の家賃の場合、市が 3 万円、事業者が 3 万円支払うため、職員に負担はない。また、職員 1 人に付き上限 3 万円のため、6 万円の家賃の物件を 2 人で借りた場合には、市の助成のみで家賃全額を賄えるため、事業者の負担は発生しない。実際に多くのケースで 2 人で 1 つの物件に住んでいる。
- ✓ この事業の特徴は、補助要件として「地域行事（運動会・お祭り・バザー）等に参加すること」を設定していることであり、地域住民も本人も安心して暮らせるようにという狙いから設けた条件である。
- ✓ 特に外国人介護人材が入居する際には、事前に受入れ事業者が本人を伴って団地の自治会に挨拶に行くなど、顔をつなぐことで地域との関係性を築いている。多くの場合に生活マナーは事業者が教えており、地域に溶け込んで生活している。このことからも分かるように、行政の支援だけでなく事業者が外国人介護人材と地域をつなぐ役割を担うことが重要である。

（６）外国人留学生受入支援事業と介護福祉士専門学校学費補助事業

- ✓ 海外から介護福祉士を目指して来日する留学生を対象に、日本語学校及び介護福祉士専門学校に通うための学費を補助するもの。留学生にとっては日本語学校から介護福祉士専門学校まで費用の心配することなく安心して勉強することができ、地域にとっては中長期的に県内で働く介護人材の確保につながる取組である。

① 日本語学校の学費補助

- ➢ 介護事業者が、日本語学校に通いながら介護福祉士を目指している留学生をアルバイトとして雇用する場合に、その学生の日本語学校の学費を負担すると、市が学費の 1/2 を補助する仕組み。結果、学生本人に自己負担が発生しない。

② 介護福祉士専門学校学費補助

- ➢ 介護事業者が、介護福祉士専門学校に通う留学生をアルバイトとして雇用する場合に、その学生の専門学校の学費を全額立て替える等一定の条件を満たすと、学費の一部を補助する仕組み。全体像は以下のとおり。

事業者が学費を全額立替
↓
留学生は社会福祉協議会の「修学資金貸付制度」を申請
↓
留学生が奨学金を事業者へ支払う
↓
学費と奨学金の差額を市が負担（上限 20 万円／年）、事業者へ支払う

- 社会福祉協議会の奨学金は、留学生が介護福祉士試験に合格し 5 年間県内の事業所で働くと返済免除となるため、この条件を満たせば本人に学費負担は生じないこととなる。

（７）介護に役立つ日本語等の研修事業

✓ EPA 等に基づき来日した外国人介護人材や市内で就労中の外国籍市民等を対象に、介護の現場で必要とされる実践的な日本語を教える講座等を実施している。

（８）EPA 介護福祉士候補生支援事業

✓ EPA に基づき来日した介護福祉士候補生の介護福祉士国家試験合格に向け、直前期対策研修を実施している。

（９）外国人介護人材の生産性向上プログラムづくり

✓ 厚生労働省の予算を活用し、外国人介護人材と協働する場合の生産性向上支援を目的とした事業を実施している。現場での意思疎通を円滑化するために、外国人介護人材向けの日本語研修や介護記録作成の研修、また、ポケトークを活用する実証実験等を行い、効果測定を実施している。

✓ この実証を基に教育プログラムを構築して、全国的にも学習支援やスキルアップ支援へと横展開させていくことを目指している。

３．外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

（１）市内各地に設置した多文化共生の拠点を通じた支援

✓ 行政はもとより、多くの市民グループ、NPO、や市民ボランティア等と連携しながら、市内に多文化共生活動の拠点施設を設置、運営している。生活支援を含めた総合的な情報提供・相談対応を実施している。

① 横浜市多文化共生総合相談センターの開設

✓ 外国人人口が 10 万人を超え、今後も、改正出入国管理法の成立に伴ってさらに増加していくことが見込まれることから、外国人材の受入れ環境整備のいかんとして、国費を活用し、令和元年８月、外国人への総合的な情報提供・相談対応を行う拠点に新たに開

設した。

- ✓ 公益財団法人横浜市国際交流協会内に設置されており、同協会が運営している。
- ✓ 主な業務は「多言語（11 言語対応）での専門的な相談対応、情報提供及び関係機関への取次」「各区の国際交流ラウンジ（後述）への専門的・相談対応」「である。
- ✓ ベトナム語やタガログ語を含む 11 か国語で対応する。

② 各区国際交流ラウンジの設置

- ✓ 地域の身近な相談窓口として「国際交流ラウンジ」を設置している。市内全 18 区中 10 区に設けている。
- ✓ ラウンジでは、生活情報の提供や日本語教室の開催、通訳ボランティアの派遣、日本人との交流活動等を行っている。
- ✓ 平成 30 年度の相談件数（YOKE・国際交流ラウンジ）は 22,407 件で、相談内容は、通訳や翻訳、日本語学習等の相談が多い。

（２）行政情報等の提供の多言語化

- ✓ YOKE において、外国人向けの生活・行政サービス等の情報提供を行っている。加えて、震災時に外国人に対して提供が必要な情報等の翻訳や通訳ボランティアの派遣等を行う、横浜市外国人震災時情報センターを設置・運営する体制を整えている。
- ✓ なお、神奈川県や NPO 等との連携の下、医療通訳派遣事業も実施している。

（３）市民団体との連携による日本語学習支援

- ✓ 市民団体等が運営する比較的小規模な地域日本語教室が、市内には、約 130 教室開催されており、国際交流協会が、日本語ボランティア研修会や日本語教室の取組事例発表会等により、地域日本語教室の運営支援・連携等を実施している。
- ✓ 単に日本語を学ぶ場にとどまらず、地域において情報が得られる場等、を発信する拠点にもなっている。

（４）来日初期の外国人住民のための多言語冊子作成

- ✓ 南区において、「来日初期の方のための多言語冊子」を作成した。これは、急増する外国人住民と日本人住民が共に暮らしやすいまちづくりを目指す、3 年間（平成 29 年度～）のモデル事業の一環である。
- ✓ 冊子に掲載する情報は、日本人・外国人双方へのヒアリング等を通じて把握した。それにより見えてきた「日本の生活ルールやマナーを知ってほしい」「南区のまちの魅力を知ってほしい」といった日本人住民のニーズ、「日本での暮らし方を知りたい」という外国人住民のニーズの双方を踏まえて作成したのが、「南区生活のしおり」（4 か国語＋やさしい日本語）である。

- ✓ 主な内容は、住居や交通ルール等来日初期の生活に必要な知識や地域の魅力等の情報で、冊子の作成には南区在住の地域住民又は、日頃から南区の国際交流ラウンジ運営に協力している日本人・外国人が関わった。
- ✓ 来日初期の外国人を対象に、このしおりを活用して基本的な生活ルール等を対面で説明する「生活ガイダンス」等も実施している。

（５）日本語支援拠点施設「ひまわり」の開設

- ✓ 横浜市教育委員会では、外国人児童・生徒、保護者への支援充実を目的に、平成 29 年に日本語支援拠点施設「ひまわり」を開設し、「学校ガイダンス」「学校生活への早期適応」「集中的な日本語指導」の 3 つの取組を行っている。
- ✓ 学校ガイダンスでは、帰国・来日直後の児童・生徒及びその保護者に対し、入学手続きに関する各種説明や手続き書類の作成支援等を行い、児童・生徒、保護者の不安軽減と学校の負担軽減を図っている。
- ✓ また、帰国・来日間もない児童・生徒が日本の学校に速やかに適応できるよう、集中的な日本語指導と学校生活の支援を行っている。
- ✓ その他、新小学校１年生が日本の学校に速やかに適応できるように学校生活を体験できる機会を提供したり、保護者の不安軽減等を図るため、日本の学校生活に必要なことや保護者の役割等を案内する機会を設けている。

４．その他

（１）世界の中から「横浜市」「介護職」を選んでもらうために

- ✓ ヨーロッパ等の多くの国が、ベトナムをはじめとしたアジアの人材を求めており、それに対してアジア各国の人材の側でも海外で働くことへの心理的ハードルは高くない。そうした状況の中でも、外国人材に、「日本、その中でも横浜で働く。多様な業種の中でも介護職を選んで働く」という選択をしてもらえる流れを生み出さなければ人材確保につながらない。そのためには、政策展開、体制整備、メンタル面でのサポート等を行政と事業者が一致団結して行わなければならない。
- ✓ 各実施事業における外国人材の就業期間は、インターンで 9 か月、社会福祉協議会の奨学生で最低 5 年間（2.（5）②）だが、その間に介護職及び横浜の魅力や、生きがい・やりがいを見つけて、９ヶ月や５年という期間を超えて横浜へ定着するきっかけとして各事業が機能することを期待している。
- ✓ なお、2.（6）で上述した補助事業について、一定の期間市内の介護施設で働かなければ返還義務が発生する等の規定は設けていない。これは、「日本へ来て介護職を目指す外国人材のキャリア選択の自由を尊重したい」、けれども、「日本で介護職に就くことに関心を持つきっかけは用意したい」、という 2 つの考えからである。

（２）外国人との共生・協働を進める上で重視していること

①地域での共生

- ✓ 地域に外国人が住んでいるということについて、横浜市民の間で理解は醸成されていると感じている。
- ✓ 日々の暮らしの中で、大人にとっては「働くこと」と「生活すること」が両輪であり、子どもにとっては「学校生活」と「地域生活」が両輪である。それらが着実に進んでいくためには、企業や地域、NPO、行政、大学等すべての機関の間の連携・協力が不可欠である。

②介護施設における協働

- ✓ 市内の介護施設では人材不足という現実が間違いなくある。今後を見据えても、特別養護老人ホームの整備を、年に 600 人ずつ入居できるようにするペースで計画しており、施設整備とともに人材確保も進めていかなければならない。
- ✓ 外国人材の受入れはこうした現状と見通しに対する有効な対処策と言える。
- ✓ 実際には、受入れ事業者では利用者や職員から好意的な声の方が大きい。特に日本人職員からは、「外国人介護人材が丁寧に対応している姿を見て、その重要さを思い出した」という声も聞こえてきており、このまま理解が醸成されていくことを期待している。

以上

６．大分県

■　基本情報

総人口（A）	1,135,100 名（2019 年 8 月 1 日時点）
うち外国人人口（B）	12,976 名（2019 年 7 月末時点）
外国人人口比率（B/A）	1.1%
外国人住民の主な出身国（地域）	中国、韓国、ベトナム、フィリピン等
外国人住民の主な在留資格	留学、技能実習、専門的・技術的分野等

１．外国人住民の現状等

（１）外国人住民の概況

✓ 大分県に在留する外国人は 12,976 人（2019 年 7 月末時点）、そのうち就労する外国人は 6,254 人（2018 年 10 月末時点）で、新たな在留資格創設に伴い今後も増加していくことが予想されている。

✓ 在留外国人に関する大分県の特徴としては留学生が多いことで、これは別府市に留学生を多く受け入れる大学があることによる。そのため、外国人総数を市町村別にみると別府市が最も多く、4,094 人である。

（２）多文化共生施策、外国人人材受入れ支援関連施策の推進体制

✓ 後述する「外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」は県商工観光労働部長が協議会長となり、商工観光労働部雇用労働政策課が事務局を務める。協議会は県市町村振興課長、国際政策課長、教育庁教育改革・企画課長、雇用労働政策課長に加え、各市町村関係部長（課長）、大分労働局監督課長、大分労働局職業対策課長を構成員とする。

✓ また、当該協議会と連携する形で「大分県外国人材の受入れ・共生のための庁内連絡会議」も組織されており、「受入れ」に関しては、知事部局から高齢者福祉課、商工観光労働企画課、工業振興課、企業立地推進課、雇用労働政策課、観光政策課、新規就業・経営体支援課、林務管理課、林産振興室、水産振興課、土木建築企画課、県警察本部から生活環境課、人身安全・少年課、警備第一課が参画している。また「共生」に関しては、知事部局から市町村振興課、国際政策課、医療政策課、健康づくり支援課、私学振興・青少年課、人権・同和対策課、防災対策企画課、建築住宅課、教育庁から教育改革・企画課、社会教育課、大分県立図書館、人権・同和教育課が参画している。

２．外国人介護人材の円滑な受入れ・定着に向けた施策

✓ 県内の介護人材不足が見込まれ、県内事業者からは外国人介護人材受入れの希望が聞かれている。そのような中、介護分野の特殊性（他業種に比べ高い日本語・コミュニケーション能力が必要、送り出し国における「介護」概念の認知度不足、他国を含めた地

域間人材獲得競争激化）を鑑み、他分野に先行して外国人介護人材確保対策を展開する必要があると考えられるため、「外国人介護人材確保対策事業」として予算を確保し、下記の施策を推進することとなった。

（１）「大分県外国人介護人材受入推進協議会」の設置

- ✓ 大分県内での就労を希望する外国人介護人材の円滑な受入れ支援体制の構築を図ることを目的に、関係機関・団体（県老人福祉施設協議会、県老人保健施設協会、大分県技能実習生受入監理団体協議会事務局（県中小企業団体中央会））、学識経験者、行政（大分労働局職業安定部職業対策課、大分県商工観光労働部雇用労働政策課）を構成員として「大分県外国人介護人材受入推進協議会」を設置した。事務局は県福祉保健部高齢者福祉課及び県社会福祉協議会が務めている。
- ✓ 今年度 3 回の開催が予定されており、第 1 回では外国人介護人材受入れに関する制度概要の共有や、県内の介護事業者を対象に実施したアンケート調査の設計に関する議論等を行った。
- ✓ 第 2 回には、アンケート調査結果も踏まえ、支援方策の検討や県内の介護人材増加に資する可能性がある取組（在留資格「介護」取得を目指す留学生の受入れ支援等）に関する協議を行った。

（２）入県後研修（外国人介護人材スキルアップ研修会）の実施

- ✓ 大分県内の介護事業所で働く外国人（主な対象は技能実習生だが、永住者・定住者の参加も可能）を対象に、介護現場で活用できるレクリエーションや介護技術の基礎的知識、また介護現場で使う日本語等について学ぶ集合研修を 2020 年 1～3 月に実施予定である。
- ✓ 就労のために必要な知識・技術を身につけることに加え、県内の他事業所で働く同じ立場の外国人と交流の機会を設けることも重要な目的の一つと位置付けており、レクリエーション等を取り入れたプログラム設計としている。
- ✓ 本研修は県社会福祉協議会に委託して県内 4 カ所（各会場定員 15 名）で開催することとなっており、各会場 2 日間のプログラムである。

（３）外国人介護人材受入れ推進セミナーの実施

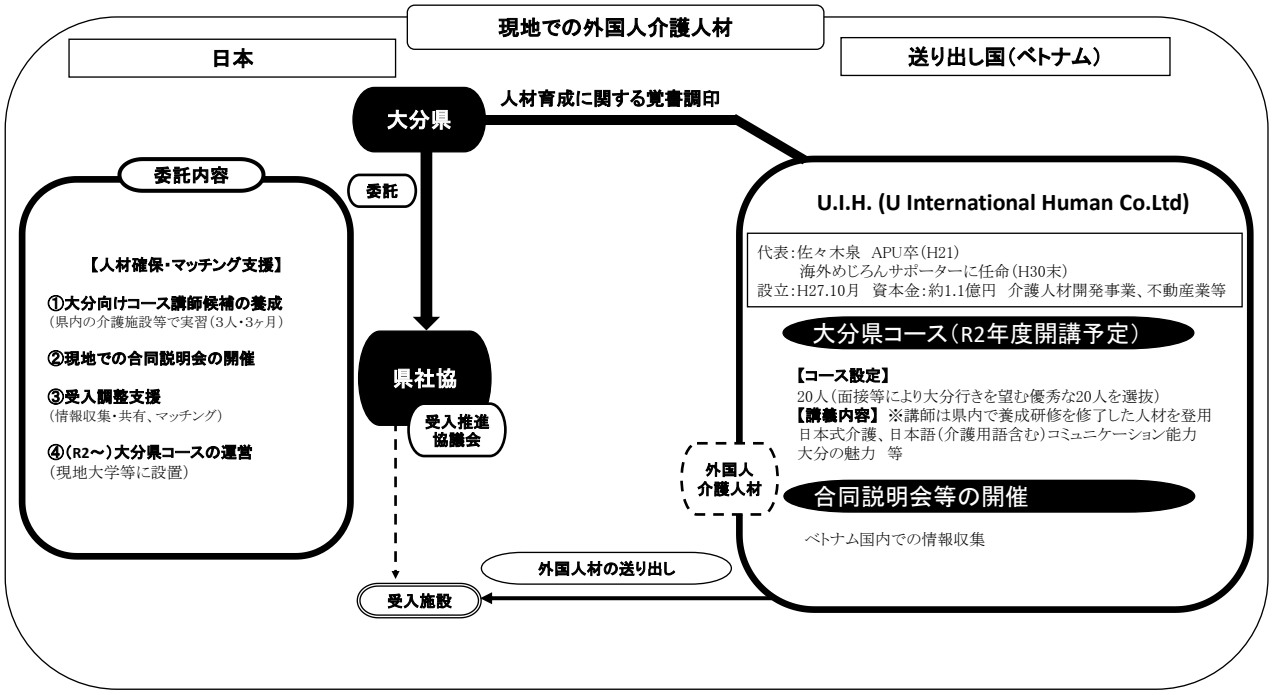
- ✓ 県内介護事業者を対象に、外国人介護人材の受入れ制度等の総論的な内容や、受入れに向けた事前準備、受け入れた施設の事例等を学ぶセミナーを開催している。
- ✓ 本セミナーは委託を受けた県社会福祉協議会が主催、県社会福祉法人経営者協議会、~~県~~県老人福祉施設協議会、県介護老人保健施設協会、県特定施設連絡協議会が共催となり、第 1 回は別府市において、第 2 回は佐伯市と中津市において開催する。
- ✓ 2019 年 12 月に実施した第 1 回では、有識者による講演や実際に外国人介護人材を受け

入れている施設による事例発表が行われ、2020 年２月に予定している第 2 回では、厚生労働省による制度や先進事例の説明、社会保険労務士による外国人の雇用管理のポイントに関する講義等を予定している。

（４）現地での外国人介護人材育成スキームの構築

①現地での外国人介護人材育成スキーム概要

- ✓ ベトナムから優秀な介護人材を大分県内の介護施設に受け入れる体制を構築するため、大分県福祉保健部がベトナムの「U International Human co.Ltd」（以下 UIH と表記）と①ベトナムにおいて大分県内の介護施設において働く意欲のある介護人材を育成すること、②ベトナム国内の教育機関や送り出し機関等と大分県内の介護施設等との連携に関すること、の 2 点について互いに協力関係を結ぶことを内容とする覚書を締結し、ベトナムから介護人材受入れを行うスキーム構築に取り組んでいる。
- ✓ 具体的には、ベトナム国内の教育センターに、大分県に送り出す外国人介護人材を養成するコース（以下「大分県コース」と表記）を設立予定であり、その運営や送り出しに関する業務を UIH が担当する。日本国内では県社会福祉協議会に大分県コースの講師候補養成、県内でベトナム人介護人材の受入れを希望する事業者の募集、マッチング支援等の事業を委託し実施する。
- ✓ UIH の代表（ベトナム人）が大分県内の大学を卒業しており、大分県の「海外めじろんサポーター」にも任命されるなど大分とベトナムの架け橋となる役割を担っていること、UIH がベトナム国内で介護人材開発事業（現地看護大学等に看護学部日本語専攻コースを設立）や介護に関する教育・出版事業（ベトナム語版の介護 E ラーニングシステムの開発）等を行っており、本事業のパートナーとしてふさわしい資質を持っていたことから、まずは UIH が拠点を置くベトナムを送り出し国として選んだ。当面はモデル的に本スキームを推進するが、今後事業者の意向等も踏まえて提携する送り出し国を増やしていく可能性もある。



出所:大分県資料よりみずほ情報総研作成

②大分県コース概要（予定）

- ✓ 大分県コースは現地の教育センター内に 2020 年 6 月の開講を予定している。
- ✓ 大分県コースの定員は 20 名で、面接等により大分での就労を望む優秀な人材を選抜する。コースは 18 か月のカリキュラムとしており、介護の知識や技術と日本語を学ぶ。1 か月間の病院実習、また 2 か月間の高齢者施設での実習を予定している。
- ✓ 大分県コースの修了前に、受入れを希望する県内事業者が現地を訪問し、合同面接とマッチングを行う予定である。
- ✓ 2019 年度は大分県コースで教鞭をとる予定のベトナム人講師 3 名が来日し、3 か月間日本の介護を学ぶ研修を受講した。
- ✓ 講師はベトナム国内で看護大学を卒業した者や日本語を学び日本語教師の資格を持つ者等である。3 か月間の研修は座学及び実技と施設研修、日本文化体験で構成され、座学では、介護の基本的知識から、介護保険制度や医療・保健、認知症や障害の特性等について習得するため、全 13 コマの講義を（理解を深めるため、通訳を交えた講義も）実施。また、実技では県社会福祉協議会が広く県民を対象として開催している「介護技術研修」等に参加。施設研修については県内の特別養護老人ホームで行った。さらに、餅つきや初詣、蕎麦打ちや華道等の日本文化にも触れる機会を設けた。
- ✓ さらに、県内事業者に対しては、制度概要と本スキームに関する説明会を開催し、受入

れニーズを把握するためのアンケート調査を行った。

３．外国人住民への支援施策、多文化共生推進施策

（１）大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会

- ✓ 出入国管理及び難民認定法の改正を受けて、県内の外国人材の受入れ・共生に向けた取組を県と市町村とが連携して推進することを目的に「大分県外国人材の受入れ・共生のための対応策協議会」（以下「協議会」と表記）が設置され、1.（2）に述べた通り、県及び市町村関連部局により構成される。2018 年 12 月に設置され、今年度は 2 回（6 月、10 月）に開催された。
- ✓ また、これに先立ち、「大分県外国人材の受入れ・共生のための庁内連絡会議」（以下「連絡会議」と表記）も今年度 2 回開催された。連絡会議により庁内で共有された情報を、さらに協議会において市町村にも共有するという位置づけとしている。
- ✓ 協議会には出入国在留管理局がオブザーバー参加するほか、関係機関とは日々情報交換・共有を行い、施策検討の参考としている。

（２）中小企業団体中央会を通じた監理団体支援

- ✓ 大分県中小企業団体中央会（以下「中央会」と表記）の機能強化を通じ、県内監理団体の質の向上を図っている。
- ✓ 具体的には、中央会を事務局とし、県内に本部を置く監理団体を構成員とする「大分県技能実習生受入監理団体協議会」を 2019 年 7 月に設置、今年度は２回の開催を予定しており、セミナーの実施や監理団体同士の情報交換等を行う。
- ✓ また中央会ではもともと県内組合や組合員企業等の巡回訪問・指導等を行っており、そこで技能実習生受入れに関するニーズを把握した場合には、会員監理団体の情報提供等を行うことでマッチングを支援する。

（３）大分県外国人総合相談センターの開設

- ✓ 従来から設置されていた「おおいた国際交流プラザ」の相談体制を拡充する形で、今年度新たに「大分県外国人総合相談センター」を開設した。公益財団法人への委託事業として運営している。
- ✓ 本センターでは、民間の電話通訳サービスを活用することにより、英語、中国語、ベトナム語等計 17 言語で、県内在住外国人やその関係者からの相談に対応しており、内容に応じて行政書士や弁護士等の専門家による相談も受け付けている。

（４）その他

- ✓ 上記のほか、防災アプリを用いた災害情報の多言語発信、外国人を含む住宅確保要配慮者を拒まない「セーフティネット住宅」の登録数増加による民間賃貸住宅への入居支援、

外国人児童生徒の教育担当者等の資質向上を図る研修会の開催等、庁内の様々な部局が在留外国人への支援施策に取り組んでいる。

また、外国人材に大分県を働く先として選んでもらえるよう、県内で働くことの魅力をまとめたコンテンツの作成・情報発信を検討している。

４．外国人介護人材の受入れ、外国人住民支援に関して国に寄せる期待

- ✓ 技能実習生の受入れに際し、入管手続きに非常に時間がかかるとの声が事業者から寄せられている。事業者側は各種準備を整えた上で外国人介護人材の受入れを待っているのであり、手続きがよりスムーズに進むと良い。
- ✓ 受け入れた人材の住居の確保が課題となっている。日本人職員であれば自宅と職場が離れていても車で通勤することができるが、外国人は通勤手段が徒歩か自転車に限られることが多い。しかし山間部に位置する施設等の場合は近隣に適当な住宅がないことも多く、空き家をリフォームして貸し出すケースもあるが簡単ではない。何らかの支援施策が必要である。（なお、前述の通り外国人を含む住宅確保要配慮者を拒まない「セーフティネット住宅」による住居確保支援は県の施策として行っている。）

以上

Ⅴ　監理団体ヒアリング
調査結果の詳細

1. 宮崎ウッド事業協同組合

■ 基本情報

監理団体許可取得時期	2003 年　設立 2018 年 5 月　同団体として初の介護職種に係る技能実習計画の認定を受ける ※国内全体でも初の認定に当たる
職員数等の体制	常勤職員：7 名（理事長を含む） 【常勤職員が持つスキル】 ・初任者研修受講者 2 名 ・日本語教師資格 4 名 ・通訳 2 名 【非常勤職員がもつスキル】 ・介護福祉士 1 名（実務経験者であり指導者としての経験が豊富） ・日本語教師資格 1 名 ・通訳 11 名
受入れ支援を行っている国	5 か国（中国、ベトナム、フィリピン、インドネシア、モンゴル） ・介護分野では、2 か国（中国、モンゴル）
どの職種に係る技能実習生を受け入れているか	技能実習 2 号：全職種 技能実習 2 号：全職種
連携ある送り出し機関	2 機関（中国とモンゴルに各 1 機関）
支援している介護事業者	8 事業者（就業する技能実習生総数は 12 名）

１．組織概要・活動実績

- ✓ 同組合は介護職における技能実習生受入れ第一号の機関である。現在、中国から 10 名、モンゴルから 2 名、計 12 名を受け入れている。受入れ 1 期生は、5 年間の滞在を希望してそれにむけて勉強しており、2 期生は帰国後に母国でリーダーとなって働きたいという希望を持っている。
- ✓ 1998 年に組合理事の 1 人が技能実習生受入れに興味を持ち、関連情報の収集を始めた。その中で、中国の送り出し機関の事情が分かり、企業単独受入れをスタートさせた。そのプロセスと経験を活かして、組合を設立、2008 年から中国の送り出し機関と連携をはじめた。
- ✓ モンゴルを選定したきっかけは、宮崎県都城市がモンゴルのウランバートル市と友好都市であることから、ウランバートル市の病院で介護技能実習生の送り出しに希望を

持っていると知ったことである。直接、その病院に視察にいき、同病院と関係の深い送り出し機関と提携を結んだ。

２．技能実習生、介護事業所に対する支援の内容

（１） 実習生向けの支援

① 入国前に実施する支援

✓ 入国前に母国にある専用施設で、日本語研修や介護導入講座を実施している。内定した実習生は、日本の生活に馴染めるように日本語で寮生活をし、授業を受けながら、日本の習慣、言語、マナーを学ぶ。

② 入国後就業開始までに実施する支援

✓ 入国後は企業配属前講習として、同組合独自の介護実習用研修施設にて研修を行う。また、警察署や消防署での講習等生活環境に慣れるため各種講座を実施している。受入れ先の方言を理解できるようになるための授業等、就業する環境に合わせたカリキュラムを組んでいる。

✓ 研修生は共同生活を送りながら、日本での基本的な生活のしかた、考え方を基本から学んでいる。当番制で、食事、掃除を担当し、コミュニケーション能力と協調性を高めることを目指している。

✓ 文化や生活環境等も違うので、日本人にとっては当たり前のことが技能実習生にとって当たり前ではないことがある。生活の基本として、「靴はそろえて、玄関は掃除してきれいに保つ」、「トイレは手で洗えるくらい掃除する」といった考え方や地震と台風に対する災害対策等は徹底して教えている。

③ 就業後に実施する支援

✓ 24 時間の相談対応体制、巡回訪問の際の通訳者同行、すべての技能実習生との面談、日本人介護職員からの相談対応、実習生同士の交流機会の提供も行っている。

✓ 通訳は、組合所属スタッフだけでなく、県内各地域に非常勤の通訳者（委託）を配置し、宮崎県内を網羅できるネットワークを構築している。各地域の通訳者は、日本語能力が高いだけでなく、日本での生活経験も豊富な方々（滞在が短い方で 8 年）である。相談対応、病院の付き添い、公的手続き支援、受入れ事業者内での業務通訳等、幅広く、親身に対応している。

✓ 同組合に特徴的なのは、設立当初から行っている「技能実習生への食材配達支援」である。技能実習生の主な交通手段は自転車であるため、重い荷物が生じる買い物の際は不便である。そのため、あらかじめ技能実習生から注文を受け、巡回時にその食材等を寮に配達するサービスを提供している。主な注文内容には、米 10 キロ、小麦粉 15 キロ、油 16.5 キロ等がある。

✓ 日本語学習においても様々な支援メニューを提供している。教材の貸し出しやコピー等による教材支援、インターネットを通じての個別日本語学習サポートやボランティ

ア講師による月 2 回の日本語教室を実施している。基本的に、技能実習生本人から学習支援を求められない限りは独学で学習を進める形としており、自主性の尊重を重視している。

- ✓ 日本語学習や母国との連絡等のために、十数年前の受入れ当初より、技能実習生 1 人に 1 台のパソコンが確保できるようサポートし、インターネット環境を整えてきた。これに関して、当初は業界内から批判的な声もあったが、同組合では技能実習生の実習中や帰国後のことも考えてこの支援を実施し続けてきた。ただし、現在は自国からスマートフォンを持ってくる実習生が多くなり、パソコン支給の必要性は低くなっている。
- ✓ 技能実習生の趣味の支援（情報提供等）や母国の家族の支援も行っている。家族支援として具体的には、組合スタッフが採用活動等で中国に行く際に、その地域に住む（就業中の）技能実習生の家族に会い、本人の様子を伝えながら、家族へのお土産を届けたりしている。受け入れた技能実習生の中には、母国に子どもを残して来日している方もいる。近年はインターネットで容易に家族と連絡をとることができるが、実習生の代わりに監理団体のスタッフが直接家族に会い、技能実習生が用意したプレゼントを渡すことで、母国にいる家族の安心につながる。これが、ひいては技能実習生が安心して日本で実習できることにもつながるため、この支援を続けている。
- ✓ 日本語能力試験を合格した実習生には奨励金を出している。金額は、N3 合格者には 2 万円、N2 合格者には 3 万円、N1 合格者には 5 万円である。技能実習 3 号取得を目的として、N3 を目指す人が増えてきている。技能実習 3 号が創設されたことで資格を取得する目標ができたと言える。

（２） 事業者向けの支援

① フェーズ 1（受入れ検討）

- ✓ 受入れを希望する事業者、受入れを検討している事業者に現地視察ツアーを企画・提供している。つい最近実施したツアーには、20 数社の事業者（社長や施設長等）が参加した。視察先は、介護職の提携送り出し機関がある中国とモンゴルで、現地の日本語学校や介護施設を訪問し、技能実習生を目指している生徒の様子やその国の食事や文化等の環境を事業者に体感してもらうことが目的である。このツアーへの参加をきっかけに、技能実習生の受入れを決めた事業者もいる。
- ✓ このツアーに参加することで、「外国人技能実習生は、人手不足を解消するためだけの労働者ではなく技能移転のための人材である」という「技能実習制度の目的」を理解してもらうきっかけになる。具体的には、「中国は日本よりも素晴らしい施設が数多くあるが、技術者が不足している」「日本の介護技術は世界でもレベルが高いと認められている」といったことを実感し、そうした背景の下に人材を送り出していることがおのずと理解されるからである。
- ✓ 技能実習生の受入れを希望する事業者が決断をためらう理由のひとつに、外国人職員と働くことに不安を抱える日本人職員が少なくないことがある。そのため、このツアー

には代表者だけでなく、施設責任者や指導的な立場の職員にも参加してもらうことで、職員の理解が深まり、技能実習生受入れへの関心が高まるという利点もある。

- ✓ 技能実習生の受入れに興味がある介護事業者を対象に、説明会も開催している。毎回約40社の参加があり、関心の高さを感じている。
- ✓ なお、受入れを検討している事業者から、すでに受け入れている事業者の見学に行きたいという要望があるが、実現にはいたっていない。

② フェーズ2（採用活動）

- ✓ 技能実習生受入れに係る書類の作成は、すべて組合で代行している。書類作成作業はかなりの時間と手間がかかるため、受入れ事業者では時間及び費用の面で難しく、本来の業務がストップしてしまうからである。

③ フェーズ3（受入れ準備）

- ✓ 組合の介護専門のスタッフが実習計画を作成し、受入れ事業者の職員や指導員へのアドバイスもおこなっている。
- ✓ 事業者の受入れ準備に係る業務内容や日本での生活に関する相談等の対応は、随時行っている。

④ フェーズ4（就労・生活への適応）

- ✓ 技能実習生が配属された時のオリエンテーションに通訳を派遣している。ニュアンスの違いまで理解しきれないために生まれる行動が利用者やスタッフとのトラブルになる場合が多いため、事故が起こることがないように、技能実習生に確実に伝え、理解してもらうためである。
- ✓ オリエンテーション時だけでなく、毎月の巡回や事業者側からの突発的な通訳の派遣要請にも、随時対応している。さらにそうした機会には業者と意見交換を欠かさず、コミュニケーションができる関係づくりにつなげている。
- ✓ 毎月の巡回時に、技能実習生の様子がおかしいと感じた時は、個人面談を実施し、できるだけ早い解決を目指して心配りをしている。相談の多くは、病気のこと、現地にいる家族や子どものこと、進学のこと等である。その中でも特に病気のことへの不安が多い。日本人に比べると技能実習生の医療知識は少なく、技能実習生本人もネットで調べてはいるが不安になることがよくある。

⑤ フェーズ5（習熟）

- ✓ 技能実習生の中には、日本で継続して介護職として働く意思を持っている方も多い。そのために資格取得を目標としているものの、費用や資格取得にかかる時間、将来の見通しといった点で躊躇する場合も少なくない。
- ✓ 事業者の側でも初任者研修を受講してほしいと思ってはいるが、経済的な余裕がないため、費用負担が難しいのが実態である。そもそも日本人職員に対しても支援していないことがあるため、外国人職員（技能実習生）のみのサポートということもできず、事業者全体での仕組みを整えていくにも課題が多い。

- ✓ 日本語能力試験は年に 6 回実施されているが、宮崎県内で受講できるのは年に２回のみである。そのため、県外受講の場合の交通費や宿泊費等の経費が、研修生にとっても、支援をしたい事業者にとっても負担になっている。
- ✓ 上記のような状況の中で、同組合としてできることは相談対応やアドバイス等のノウハウの提供である。

３．支援の中でも介護事業者からの評価が高いもの

- ✓ 特定の支援が特に評価が高いというよりも、総合して高い満足度につながっている。

４．支援を行う上での課題

- ✓ 実習生たちのために、まずは日本語学習支援をもっと充実させたいと考えているが費用の面で課題に直面している。
- ✓ 介護職種の技能実習生は、他の職種の技能実習生より給与が 3 万円ほど低い。さらに、就業して 1 年以上経過しないと夜勤もできず、デイサービス等では残業もあまりないなど、実質の手取りは 10 万円未満である場合が多い。
- ✓ 受入れ事業者に対し、「組合で実習生の日本語能力を高めるための取組をして、日本語の向上や資格取得につながったら、給料を上げてもらうことはできないか」「受検費用の補助や資格講習費補助といった形での支援はできないか」と提案しているが、事業者にも金銭的な余裕はない。他の職種にくらべても、介護職種で特に深刻な問題である。

５．技能実習評価試験に関するサポート内容と課題

- ✓ 受検アドバイスを月 1 回実施している。具体的には、過去問題や技能実習生個々が弱点とするポイントについて、早期に実習生や事業者にアドバイスを伝えている。
- ✓ 技能実習生が一度解いた過去問題について、設問文と回答を母語に翻訳して提供するという取組も行っている。これを活用して実習生が各自で改めて問題の振り返りをし、その上で、日本語で問題の意図を理解しているかを確認し、問題の内容や間違えた部分を再度チェックできるようにしてもらうためである。

６．失踪防止のために取り組んでいること

- ✓ どの職種に関しても技能実習生を受け入れた時には、地元の警察に情報提示をおこない、協力体制を構築している。
- ✓ 「1」で述べた「食材調達支援」は失踪防止の上でも大きな役割を果たしている。毎月の注文状況によって実習生の状態や変化に気づくことができるため未然防止に役立っている。

７．介護事業所とのネットワーク形成、事業所から受ける要望や相談事項

- ✓ 技能実習に介護分野が追加される可能性を知ってからは、組合の職員が介護に関する

資格を取得するなど、受入れのための体制づくりにいち早く動き始め、その過程で多くの介護事業者とネットワークを築いた。その中で、常に介護業界や現場にて「どんな人材がほしいのか」等のヒアリングを重ね、ニーズの掘り起こしができている。また、そうした情報を分析して送り出し国や送り出し機関の選定等にも参考にしている。

- ✓ 現在技能実習生を受け入れている事業者の多くは、「現在、人員が足りないから技能実習生を受け入れた」という背景ではなく、3年後、5年後といった近い将来、人員不足が見込まれるために受入れを決めている。しかしながら、直面する費用負担がやはり大きいという声を多く聴く。
- ✓ 目下の人員不足解消のために受入れを希望する事業者からの相談も多いが、事業者の経済力や指導人材の確保等を考えるとそうしたケースで円滑に受け入れることは難しく、総合的に考えるとかえって負担が大きくなるという判断にならざるを得ず、組合から断る場合がある。
- ✓ すでに受け入れている事業者から、「受入れ検討当初は受け入れることに不安だったため受入れ人数を 1 名と希望したが、技能実習生が来たおかげで施設のマンネリ化が改善し全体の雰囲気が明るくなったり、技能実習生の前向きな姿勢に職員も良い刺激をうけたりしているため、当初から受入れ人数を増やせばよかった」といった声が届いている。

８．他の職種と比べた場合の、介護職種の受入れ事業所、実習生の特徴

- ✓ 介護職種の技能実習生は、他の職種と比べて高い日本語能力を求められるため、日本語試験や資格試験に向けて常に熱心に勉強している。
- ✓ 事業者も「資格を取得させなければいけない」、「日本語も支援しなければいけない」という意識は強いが、必ずしも十分な支援が提供できないというジレンマも抱えている。
- ✓ 介護職種の技能実習生は母国で 4 か月から 5 か月（漢字圏でない国では半年）日本語を学習して N3、N4 を取得する。その間、母国で仕事はできないため、事業者は技能実習生の家族を含めた生活費も工面することになる。他の職種に比べると母国での勉強期間も長く、また、来日後講習の期間も他の職種より長いため、費用がかかるのが特徴である。費用と時間の両面において、受け入れるハードルは高いと言えるだろう。

９．自治体等行政との連携の状況

- ✓ 前述のとおり、入国初期には、早期に日本の生活に馴染めるよう警察署や消防署の支援を仰ぎながら技能実習生の生活支援を実施している。

10. 制度の円滑な運用に向けて行政に期待すること

- ✓ 今後、規模の小さい事業者では受入れが少なくなり、大規模事業者のみが受け入れられる流れになることを懸念している。理由は費用負担が大きいことである。技能実習生を

受け入れるには、日本人職員の雇用以上に経費が高くかかり、手厚い支援も必要である。
介護技能実習生を受け入れている事業所への側面支援が必要ではないか。

以上

２．山口ビジネススキルアップ（YBS）協同組合

■　基本情報

監理団体許可取得時期	2015 年　設立 2019 年 2 月　介護分野の許可を受ける
職員数等の体制	4 名（理事長を含む） 【職員が持つスキル】 ・ベトナム語通訳 1 名
受入れ支援を行っている国	1 か国（ベトナム） ※インドネシア、タイからの受入れも準備中
移行対象職種	技能実習 2 号：34 職種　60 作業
連携ある送り出し機関	送り出し機関数：3 つ
支援している介護事業者数	介護事業者数：4 つ（計 12 名受入れ）

１．組織概要・活動実績

✓ 同組合は 2015 年 5 月に設立され、翌年 6 月に外国人技能実習生の受入れ許可を取得した。新制度に移行してからは 2017 年 12 月に新制度における受入れ許可を取得し、2019 年 2 月に初めて介護分野の外国人技能実習生を 11 名、同年 9 月に 2 期生として 1 名をいずれもベトナムから受け入れた。

✓ 現在の受入れ技能実習生は 52 名（在留資格申請済 34 人、内定者 18 名）であり、そのうち介護分野での受入れ技能実習生は 12 人である。追加申請の準備中であり、今後、さらに受入れは増えてくるだろうと思う。

✓ 介護職種の受入れに際して契約している送り出し機関は現地の日本語学校と提携しており、EPA の教育機関やホーチミンの教育センターでもある。採用にあたっては、その提携日本語学校に在籍する生徒や、その他の日本語学校や看護系学校に募集案内をしてもらい、希望者を募っている。

２．技能実習生、介護事業所に対する支援の内容

（１） 実習生に向けての支援

①　入国前に実施する支援

✓ 入国前は送り出し機関が提携する日本語学校にて学んでいるが、内定から入国までの期間には頻繁に現地に足を運び、食事会等を開いてコミュニケーションをとるようにしている。

③　　入国後就業開始までに実施する支援

✓ 入国後は入国後講習を実施し、同組合が持つ施設（教室）にて研修を行う。入国後講習は警察や行政書士等による講和のほか、ゴミの分別方法等生活に即した実践的な内容

としている。そのほか外部から講師を招いての日本語講習や介護導入講習も行っている。これまでに受け入れた介護技能実習生は入国時に N4 以上を取得しており、日本語でもゆっくり話せば問題ないが、講習期間中は通訳が必ず同席するようにし、確実に内容を理解できるようサポートする。

③ 就業後に実施する支援

- ✓ 実習生に対しては組合のベトナム人通訳が相談対応をきめ細かく行う。特に入国から半年間は色々と悩みやトラブルが多く、例えば宅配便の不在通知が入っていたが再配達依頼方法がわからない、家の電気やガスの調子が悪い、といった相談から、体調がひどく悪く救急車を呼びたい、といった緊急の要請まで様々な連絡が寄せられる。通訳と実習生たちはメッセンジャーアプリを利用して連絡を取っており、夜間であっても相談には対応している。
- ✓ 実習生からの相談内容はすべて記録、組合内で共有しており、何かあればすぐに訪問したり、事業者との間に入って調整を行ったりしている。病院等への同行も含め、親身になって対応している。
- ✓ そのほか、通訳と実習生は SNS 上でもつながりがあるため、SNS 上で心配になるようなネガティブな書き込みがあれば特に気を付けてフォローするなどきめ細かく支援している。

（２） 事業者に向けての支援

⑥ フェーズ１（受入れ検討）

- ✓ 同組合が支援している介護事業者は 4 つで、現在入国している実習生のフォローに力を入れているため大きく拡大していくことは想定していないが、介護事業者同士の横のつながりから同組合のことを知って問い合わせてくる事業者には対応している。
- ✓ 外国人技能実習生の受入れに関心がありながらも、そもそもどのような制度の仕組みになっているか、介護の現場に外国人を受け入れるとはどういうことか、どのような人が来るのか、といった点が全く分からずに不安でためらっている事業者は多い。問い合わせがあった場合には、訪問等を行って制度概要から丁寧に説明するようにしている。
- ✓ また同組合が受け入れる介護職種の技能実習生は、ベトナムで看護系の大学を卒業している方たちであるため、賃金設定はそれに見合った形で、最低賃金よりも高く設定するよう受入れ事業者に依頼している。

⑦ フェーズ２（採用活動）

- ✓ 採用決定時は必ず事業者に送り出し国を訪問してもらい、候補生と直接会って面接してもらうようにしている。その際は必ず組合職員も同席する。複数の受入れ事業者が同時に訪問するというわけではなく、それぞれの事業者の都合のいいタイミングで現地訪問日程を組む。
- ✓ 事業者に必ず現地訪問してもらうのは採用面接のためだけではなく、学校の様子や候

補生の自宅等も訪問して、実際にどのような生活をしているどんな人が技能実習生として働こうとしているのか、その人となりを理解してもらうためである。候補生の両親と会うこともあり、そのようなケースでは入国後も折に触れて「お父さんとお母さんは元気ですか」といった話題が出るので実習生にも喜ばれる。

✓ また、内定から入国まで期間が空いてしまうため、先述の通り組合として頻繁に訪問して内定者とコミュニケーションを取ったり、また内定者の成績証明書を内定先の事業者に送付したりするなどして、関係性の継続に努めている。

⑧ フェーズ 3（受入れ準備）

✓ 技能実習生受入れに係る書類については、同組合が作成を支援している。実習計画も事業者にヒアリングを行い、組合にて代行して作成するようにしている。

✓ 事業者からの相談にも随時対応しているが、初めて外国人技能実習生を受け入れる場合、受入れ前はあまりイメージがわかず「何がわからないのかわからない」という状態のため、さほど質問や相談は多くない。実際に相談対応が増えるのは入国・受入れ後である。

⑨ フェーズ 4（就労・生活への適応）

✓ 事業者からの相談や、事業者と実習生との間に入った調整等に随時対応している。ベトナム人技能実習生の場合、事業者の指示内容をよく理解できていなくても「きちんと聞いた」という意味で「わかりました」という言葉を使ってしまう傾向にあり、事業者から「本当に理解しているか不安なため組合からも再度説明してやってほしい」といった要望を受けることもある。特に労働条件や給与明細等については複雑であるため、組合も間に入って丁寧に説明している。

✓ 毎月の巡回時には就労環境と家の環境を必ず確認し、通訳も同席して必ず実習生全員と面談する。巡回時に非番であっても家を訪問し、必ず話をする機会を設けるようにしている。

⑩ フェーズ 5（習熟）

✓ 将来のキャリア志向については、介護福祉士を取って在留資格「介護」に切り替えたい者、特定技能に移行したい者、通訳になりたい者、将来的に帰国を希望する者等、様々である。それぞれの希望を聞きながらサポートしていきたいと考えている。

✓ 事業者としては特定技能への移行や在留資格「介護」への切り替えによって長く働いてもらいたいと考えているが、そこは強制できるものではないので、できるだけ良い待遇を用意することで働きやすい職場にしていきたいと考えているようである。

３．支援の中でも介護事業者からの評価が高いもの

✓ 通訳が常駐しているため、いつでも連絡を取ることができ、相談しやすいという関係性を作り上げられているという評価を頂いていると感じている。

✓ 山口県密着の監理団体なので、「何かあったときにすぐに駆け付けて対応することがで

きること」や「技能実習生・事業者の個別的ニーズに細やかに対応できること」が、強みである。

４．支援を行う上での課題

- ✓ 日本人は説明が少なく、暗黙の了解で理解してもらおうとする傾向がある。そのようなコミュニケーションでは外国人に活躍してもらうことはできないため、その点を受入れ事業者にしっかり理解していただく必要があると考えている。
- ✓ また技能実習生が住むアパートの近隣住民から組合にクレームが入ることもあるが、その中には直接実習生にルールを教えてくれれば済むだけの話もある。これまで外国人と接したことがないからか、直接外国人とコミュニケーションを取りたがらず組合へのクレームという形で現れるが、地域内にもっと多様性への理解が増えることが望ましい。

５．技能実習評価試験に関するサポート内容と課題

- ✓ 技能実習評価試験に向けて、公開されている過去問を印刷して配布し、またシルバーサービス振興会に問い合わせて実技試験の評価観点等を質問し、実習生や事業者に伝えるようにした。
- ✓ 技能実習指導員の方には、公開されている実技試験の情報を提供し、評価試験を意識した実技訓練をレクチャーしてもらうように依頼した。
- ✓ 技能実習生本人たちは評価試験についてひどく不安がっていたが、結果として全員一発合格、実技試験もとても良い出来であった。

６．失踪防止のために取り組んでいること

- ✓ 入国前の時点で、労働条件や給与額については正確に伝えるように送り出し機関には念を押している。見込みの残業時間数や手取り給与額をしっかりと事前に伝えることで、ミスマッチを防いでいる。
- ✓ 入国後講習の行政書士による「法律講座」の中で、失踪についても触れてもらい、もし失踪した場合にどのような影響があるかを技能実習生自身が学ぶ場を設けている。
- ✓ また旧技能実習制度では「必ず 3 年で帰国しなければならない」という事情があったため、3 年経過前に失踪する者もいたのではないかと考えている。現行制度では特定技能への移行や国家資格の取得等によって 3 年経過後も日本で働くことが可能になっていることや一時帰国の選択肢もあることを、折に触れて伝え、中長期的なキャリア形成のフォローもしている。
- ✓ また、毎月の巡回相談やその他の相談対応、SNS、送金システムを用いたモニタリング（同組合は国際送金システムの代理店になっているため、実習生が母国に送金する頻度や額等を確認することができる）等を通して心配な実習生がいれば早めにフォロー

を行い、モチベーション向上を支援している。

７．介護事業所とのネットワーク形成、事業所から受ける要望や相談事項

- ✓ 技能実習生の受入れに関心はあるが実際の受入れにはまだ踏み切っていない事業所から、技能実習制度について「イメージが良くないし、制度についてもよく分からないが、人材は不足しているので気になっている」という問い合わせを受けることが多い。

８．他の職種と比べた場合の、介護職種の受入れ事業所、実習生の特徴

- ✓ 他の職種の技能実習生の場合は高卒者が多く、「出稼ぎ」的な側面もあるが、介護職種は大きく異なる。同組合が受け入れる介護技能実習生は全員看護系の大学卒業者であることもあり、医療関係の知識も豊富で、「日本で介護の仕事をしたい」「人を助けたい」といったモチベーションが高い。
- ✓ また介護職種の場合は他職種と比較して母国で必要とされる事前の講習期間も長く、高い日本語能力も必要とされるため、すぐに日本で働きたいのであれば他職種を選ぶ。それでも介護職種を選んでいるということは、介護という仕事に対するモチベーションが高く、勉強熱心な人が多い。

９．自治体等行政との連携の状況

- ✓ 特定の自治体と連携しているというわけではないが、事業者が所在する自治体が開催している日本語教室等については随時事業者や実習生に情報提供を行っている。ある事業者では自治体が週 1 回開催する日本語教室に技能実習生全員を通わせていて、送迎のサポートも行っている。
- ✓ また地域のお祭りやイベントの案内も積極的に行い、実習生が地域に溶け込めるよう工夫している。

１０．　制度の円滑な運用に向けて行政に期待すること

- ✓ 災害発生時には、どうしても外国人は得られる情報が少ないため心配である。災害の多い地域ではないが、災害発生時の外国人への支援を充実させてほしい。
- ✓ また外国人にとって税金や社会保障料の仕組みを理解することは難しく、意図せず住民税等を滞納してしまうケースもあると聞く。例えばそのあたりの制度を解説した外国語のパンフレットを作るなど、わかりやすく周知してほしい。
- ✓ 海外に比べ Wi-Fi が使える環境が街中に不足していると感じる。また海外のように簡単に SIM カードを購入することもできない。どこまで行政が担当すべきかという問題はあるが、そのような環境が充実すると外国人もより暮らしやすくなると思う。

１１．　その他

✓ 技能実習生の 1 人が通勤や生活する上でバイクに乗りたいという希望があり、国際免許切替えの手伝いをした。技能実習生ではレアなケースであるが、特定技能等長期的な滞在が認められた場合、運転免許取得希望するなど想像していなかった様々な要望も出てくる可能性があり、できるだけ実習生の希望に沿いつつ、対応を考える必要があると実感したケースである。

以上

令和元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）
外国人介護人材の受入れの実態等に関する調査研究事業
報告書
令和２（2020）年３月
みずほ情報総研株式会社　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２－３
電話：03-5281-5276