

介護職種に係る技能実習生の 受入れの実態に関する調査研究 報告書概要

みずほリサーチ&テクノロジーズ



Copyright Mizuho Research & Technologies, Ltd. All Rights Reserved.

調査概要

本調査研究では、技能実習制度による外国人介護人材受入れに関する「実態把握」並びに「先進事例の収集」を目的として、以下の調査を実施した。

- 介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査（受入れ事業所向けアンケート調査）
- 介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査（技能実習生向けアンケート調査）
- 介護職種を扱う監理団体の活動等に係る調査（監理団体向けアンケート調査）
- 介護職種に係る技能実習生の受入れに関するヒアリング調査（グループヒアリング調査）
- 訪問系サービスにおける外国人介護職員受入れに関する調査（訪問系サービス向けアンケート調査・ヒアリング調査）

【委員】（五十音順・敬称略） ※座長は◎、委員は○

氏名	所属	検討会	ワーキング・グループ
天野 ゆかり	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	○	○
黒木 悦子	株式会社ニチイ学館 事業統轄本部 介護事業本部 取締役	○	
齋藤 直路	株式会社スターパートナーズ 代表取締役	○	
比留間 洋一	静岡大学 国際連携推進機構 特任准教授	○	○
藤村 博之	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	◎	◎
湯川 智美	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会福祉法人経営者協議会 研修委員長	○	
渡部 禎純	えひめパートナーサービス協同組合 事務局長	○	

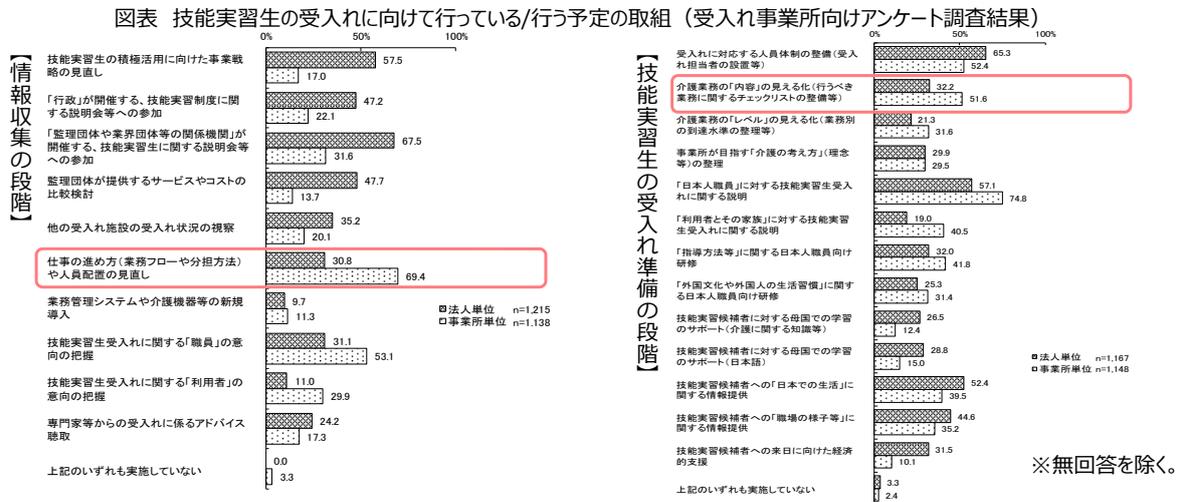
氏名	所属
福田 志織	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
飯村 春薫	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
佐藤 佑希	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
谷 恵	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【リサーチ・クエスチョン（以下、「RQ」と表記）1-1】

介護事業所は、技能実習生の円滑な受入れ・定着のためにどのような工夫を行っているのか。

- ✓ 技能実習生の受入れを機に業務内容・手順の標準化に取り組むなど、技能実習生の受入れを、自事業所における業務内容や進め方を見直す契機としている。業務に関するノウハウの整理・共有化を行うことは、日本人職員を含めた教育の効率化・提供サービスの均一化にも役立っている。



【ヒアリング調査記録より】

- 介護業務の指導にあたり、業務内容とその遂行手順を標準化し、ルビ付きの文章で資料化した。基本的な業務の流れや、業務内容が記載されたマニュアルを整備した。ミャンマー語に翻訳はせず、易しい日本語に書き換え、振り仮名やひらがなを多く使うなどの工夫をした。

MIZUHO

介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【RQ1-1】

介護事業所は、技能実習生の円滑な受入れ・定着のためにどのような工夫を行っているのか。

- ✓ 詳細な指導計画の策定や面談等の実施等、効果的な実習に向けた様々な取組が行われている。技能実習計画（実習実施予定表）をさらに具体化した実習の指導計画を策定することは、実習をスムーズに行い、進捗状況を適切に把握するうえで有効である。また、面談を行うなど、技能実習生の話を聞く機会を設けることが職場定着にもつながる。

【ヒアリング調査記録より】

- 必須業務・関連業務、周辺業務の別で習得すべき業務内容を整理し、6か月後の外国人技能実習評価試験に向けて、月単位で目標を設定した。その中には、食事の介助や排せつの介助等だけでなく、「職場環境に慣れる」「介護職員の役割を知る」等の内容も含めた。なお、教育計画の内容は技能実習指導員だけでなく、技能実習生を受け入れているフロアの職員や法人内の役職者にも共有している。
- 業務を開始した頃は、技能実習生との個人面談の時間を積極的に確保した。業務時間中は細かい指導ができない場合もあり、技能実習生側も疑問に思ったことを直ぐに言い出しにくいため、就業開始当初は1週間に1回程度、業務に慣れた後は状況に応じて実施した。
- 各部門の職員からの聞き取りや、同期の技能実習生を集めてグループミーティング形式で困っていることなどを聞き取る機会も設けた。

MIZUHO

介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【RQ1-1】

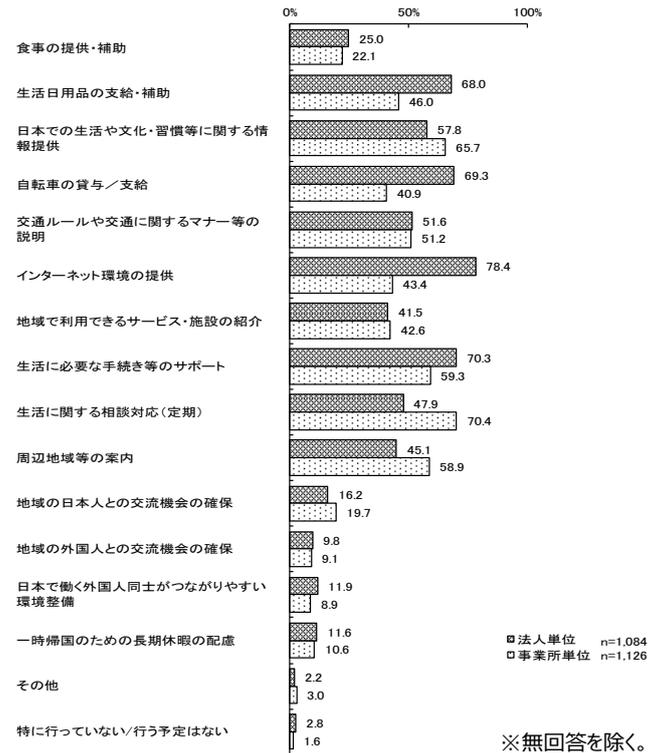
介護事業所は、技能実習生の円滑な受入れ・定着のためにどのような工夫を行っているのか。

- ✓ インターネット環境の整備や手続きのサポート、相談対応、生活用品の支給・補助等、住まいの提供だけでなく様々な生活支援が提供されている。特に、人口が少ない地域の事業所では、自転車の貸与や地域との交流、買い物時の送迎等、地域の状況を踏まえた支援が行われている。

【ヒアリング調査記録より】

- 事業所からはマイクロバスを出し2週間に1度、買い物の機会を用意している。

図表 技能実習生の生活を支援するために行っている/行う予定の取組 (受入れ事業所向けアンケート調査結果)

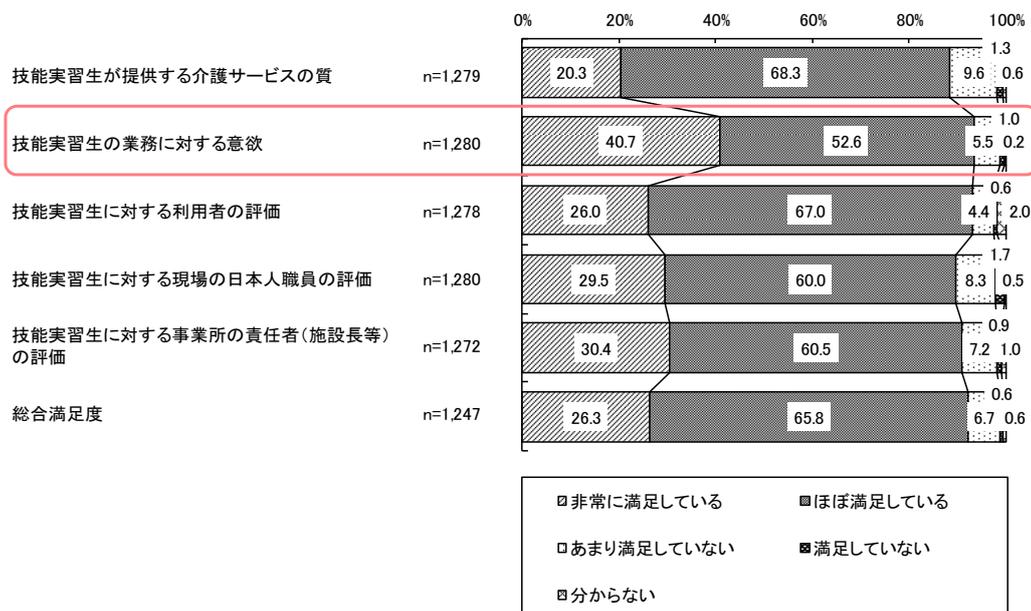


介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【RQ1-2】

介護事業所は、技能実習生及び技能実習制度をどのように評価しているのか。

- ✓ 技能実習受入れに対する満足度は高い。特に、技能実習生の業務に対する意欲を高く評価している。



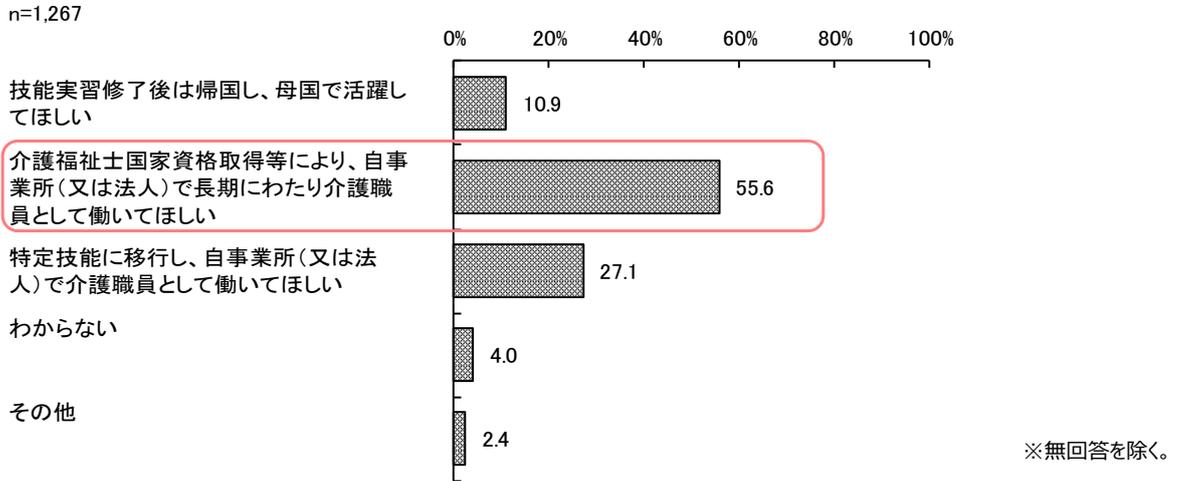
介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【RQ1-2】

介護事業所は、技能実習生及び技能実習制度をどのように評価しているのか。

- ✓ 技能実習生に対し、「介護福祉士国家資格取得等により、自事業所（又は法人）で長期にわたり介護職員として働いてほしい」という期待を持つ事業所も少なくない。

図表 技能実習生の今後のキャリアに関する事業所の意向（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



MIZUHO

介護事業所による工夫・支援の現状と、技能実習生および制度に対する評価

【RQ1-2】

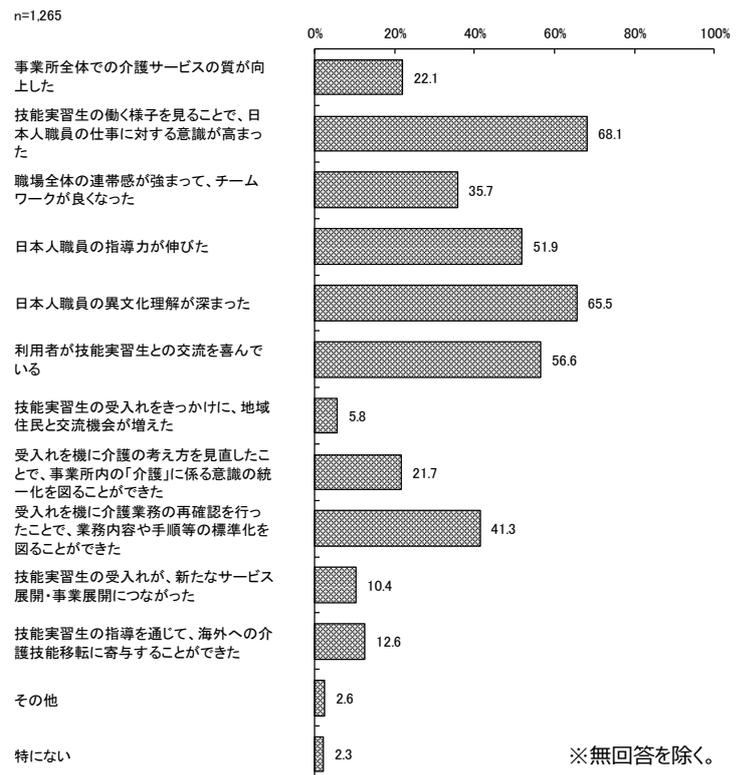
介護事業所は、技能実習生及び技能実習制度をどのように評価しているのか。

- ✓ 日本人職員の働く姿勢の変化やモチベーション向上にもつながっており、技能実習生の受入れが、職場全体により影響を与えている。
- ✓ 技能実習生に介護技能を教えることは、日本人職員にとっても日々の業務を見つめ直す好機となっている。

【ヒアリング調査記録より】

- 実際に技能実習生受け入れ、彼女たちの熱心さと自分の国でない場所で働く大変さを目の当たりにし、大きな刺激を受けた。職場にも「自分たちも頑張らなければいけない」という雰囲気醸成されたように思う。
- 技能実習生は私たちに、高齢者に寄り添うことの重要性を改めて考えるきっかけをくれた。
- 外国人である技能実習生が真面目に業務に取り組んでいることは日本人職員のモチベーションアップにつながっている。

図表 技能実習生を受け入れて良かったと思うこと（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



MIZUHO

技能実習生本人の就労・生活の状況と本人による評価

【RQ2-1】

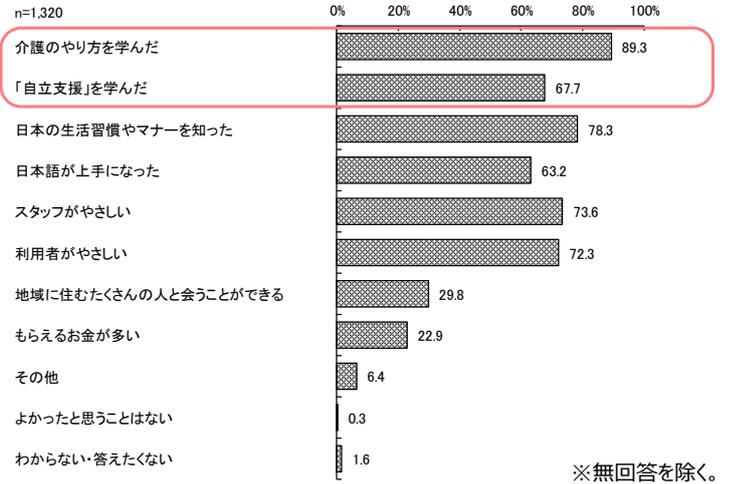
技能実習生本人は、日本でどのように就労、生活しているか。

- ✓ 日々の業務と自己学習を通じて、介護技能と日本語能力を着実に向上させながら、介護の技能のみならず、背後にある考え方や自立支援等の理念もあわせて理解・習得している。
- ✓ 実習を積んだ技能実習生が、後に続く技能実習生に助言したり、キャリアアップや介護福祉士資格の取得を目指すなど、学び方に進展がみられる事例もある。日本での就労期間が長くなるにつれ、技能実習生のニーズが変化していると推察される。

【ヒアリング調査記録より】

- 技能実習生は一期生と二期生があり、技能実習生から技能実習生に指導するという流れが定着している。
- 日本で介護の仕事をしてから考え方が変わった。利用者さんの「その人らしい」生活を考えるために、自分が高齢者ならどのよう対応して欲しいかを意識しながら仕事をしている。つまり、一人ひとりにとっての「自分らしさ」とはということか、考えるようになった。（技能実習生インタビュー）
- 多民族国家である同じミャンマー人同士だからこそ気づけること、見抜けることがあると考え、2020年春に実施した二期生のオンライン面接会に一期生2名も同席させた。また、最終的な選考ジャッジに関与したことで、二期生を指導する立場としての当事者意識を持ってもらうことも期待している。

図表 日本で介護の仕事をしてよかったと思う理由
(技能実習生向けアンケート調査結果)



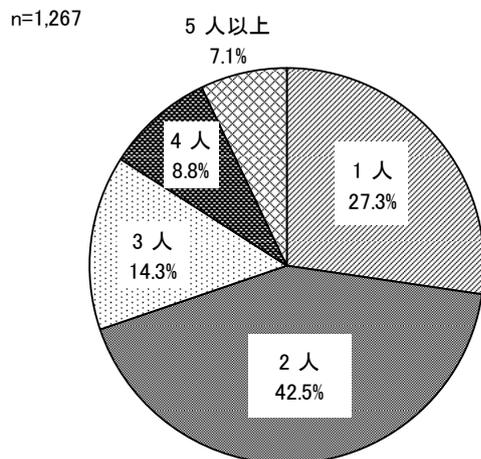
技能実習生本人の就労・生活の状況と本人による評価

【RQ2-1】

技能実習生本人は、日本でどのように就労、生活しているか。

- ✓ 事業所内に複数の技能実習生がいる環境下で就業中の者が多い。事業所内に技能実習生が1名の場合も、日本人職員や監理団体職員との良好な関係性、他事業所の技能実習生と交流できる環境があれば、仕事・生活での悩みや困りごとを相談できている。

図表 【技能実習生が就業中の事業所のみ】技能実習生の人数
(受入れ事業所向けアンケート調査結果)



※無回答を除く。

【ヒアリング調査記録より】

- 普段の相談相手・遊び相手は、一緒に住むベトナム人技能実習生のほか、受入れ事業所の職員さんたち。（技能実習生インタビュー）

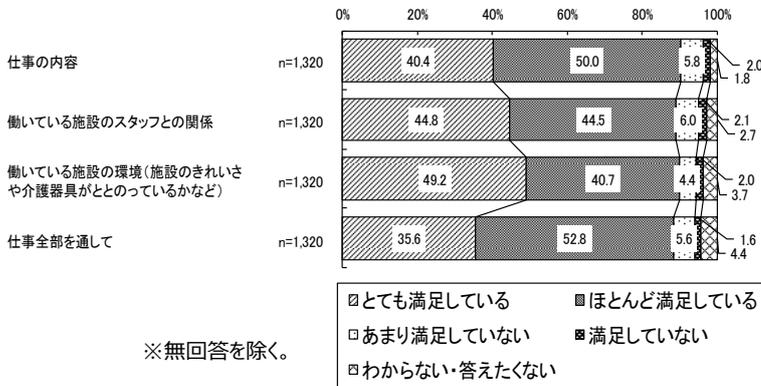
技能実習生本人の就労・生活の状況と本人による評価

【RQ2-2】

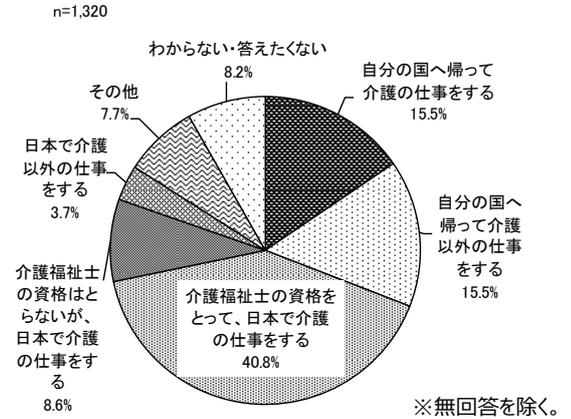
技能実習生本人は、今の生活をどう評価しているか。今後のキャリアについてどう考えているか。

- ✓ 技能実習生の、日本での仕事・生活に対する満足度は高い。
- ✓ 将来的なキャリア展望として、「介護福祉士の資格をとって、日本で介護の仕事をする」という思いを持つ技能実習生も少なくない。

図表 仕事に対する満足度（技能実習生向けアンケート調査結果）



図表 実習修了後の意向（技能実習生向けアンケート調査結果）



【ヒアリング調査記録より】

- 日本に来る前から、福祉の仕事をするのが自分の夢だった。今は目の前の目標として、介護福祉士資格の取得を目指している。また、できれば長く日本で仕事をしたいというのも、自分にとっての夢の一つだ。（技能実習生インタビュー）



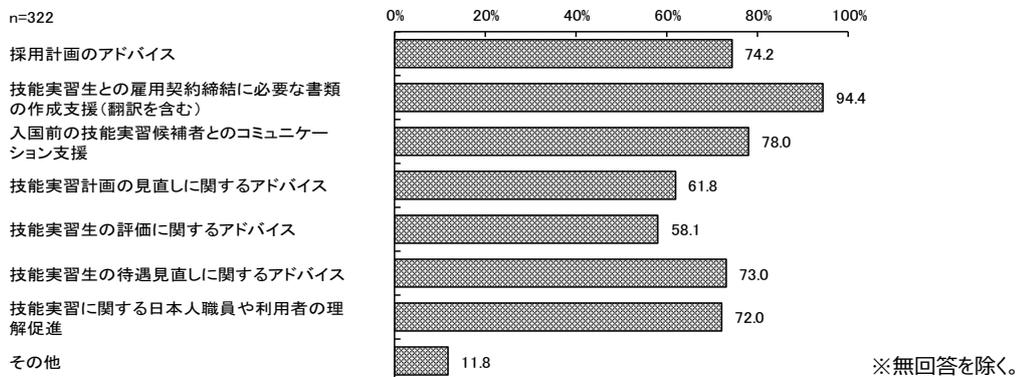
監理団体による支援の現状

【RQ3】

監理団体は、受入れ事業所と技能実習生に対してどのような支援を提供しているのか。

- ✓ 受入れ事業所に対しては、定期的な訪問指導・監査に加えて、遠方の受入れ事業所を支援するケースも多いことから、電話やメールで日常的に連絡をとっている。監理団体の知見を活かした助言・情報提供を行うことが、事業所の不安・負担の軽減につながる。このことは、監理団体が提供するサービスの評価にも大きく影響している。

図表 受入れ事業所への支援・指導の内容（監理団体向けアンケート調査結果）



【ヒアリング調査記録より】

- 受入れ事業所は、監理団体の事務所から新幹線で1時間半程度の場所に位置しており、気軽に訪問できる距離にあるとは言えない。しかし、担当者同士は週に何度も電話で話せるような関係性にあり、技能実習生の生活の様子やフロアでの出来事など、日常的な情報交換を行っている。監理団体の側からは、今後の受入れ見通しを共有したり、他の事業所におけるヒヤリハットの事例など、受入れ環境整備に役立つ情報を提供したりする。



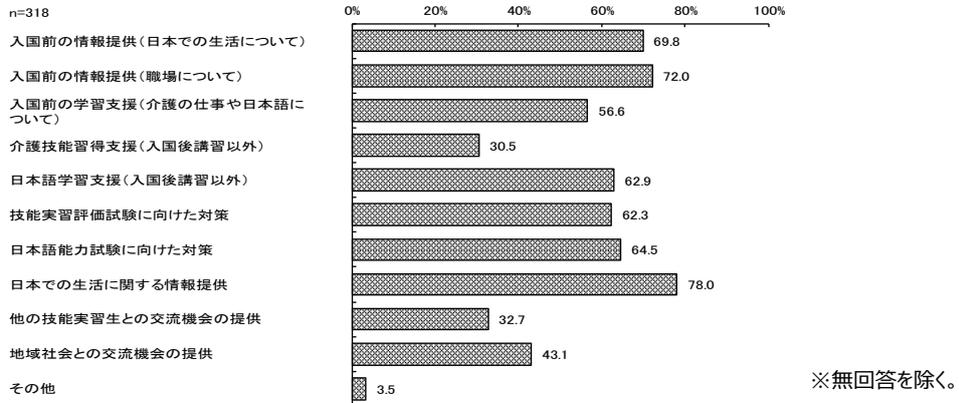
監理団体による支援の現状

【RQ3】

監理団体は、受入れ事業所と技能実習生に対してどのような支援を提供しているのか。

- ✓ 技能実習生に対しては、SNSやメッセージアプリ等を活用しながら頻繁に相談対応する様子がみられる。また、通訳担当による母国語でのコミュニケーションは、技能実習生本人だけでなく受入れ事業所からも必要とされている。

図表 技能実習生への支援・指導の内容（監理団体向けアンケート調査結果）



【ヒアリング調査記録より】

- ベトナム人通訳は技能実習生とSNS等でいつでも連絡できる環境にあるため、細かいニュアンス等はベトナム語で伝え合うことができる。
- SNSを使った相談の内容は多岐にわたり、健康面の相談や通院に関すること、時にはパソコンの購入の仕方などで細かいアドバイスを求められることもある。また、受入れ事業所の生活相談員経由で相談内容が共有される場合もあった。監理団体の担当者が中国出身であり母国語で話せるという点で、技能実習生にとっても細かなニュアンスを含め話やすく、より深い部分での理解が可能となっている。



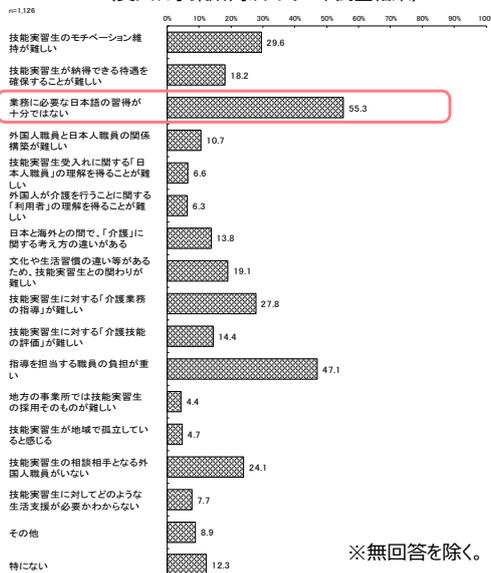
課題と対応策

【RQ4】

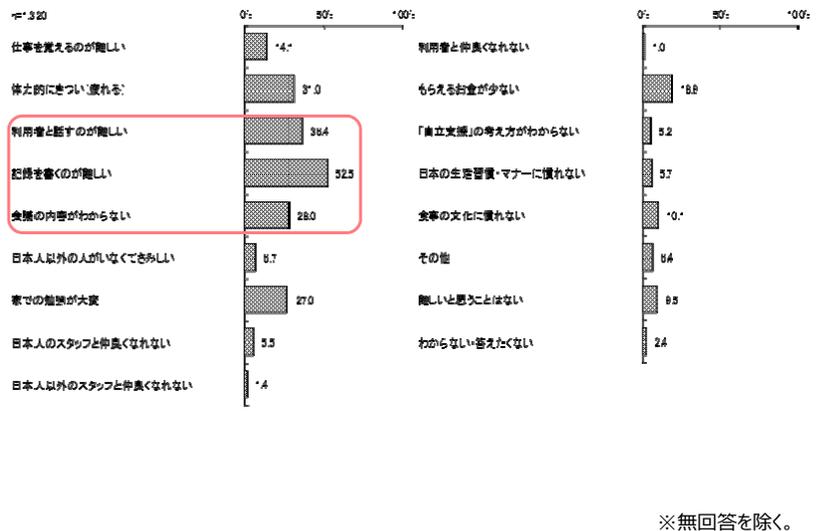
技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 日本語によるコミュニケーションに難しさを感じる受入れ事業所・技能実習生が多い。

図表 技能実習生を受け入れるなかで難しいと感じること（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



図表 日本での介護の仕事において難しいと感じること（技能実習生向けアンケート調査結果）



課題と対応策

【RQ4】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 日本語によるコミュニケーションの円滑化に向けては、技能実習生の日本語の習得に対する支援はもちろん、日本語能力の不足による負担を軽減する仕組みづくりも求められる。

主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none"> • OJTやOff-JTを通じて日本語学習を支援する • 「受入れ事業所内職員向け研修（※）」を実施する （※）日本語による技能実習生とのコミュニケーションや、専門用語を平易な日本語に置き換える方法等を学ぶ • 研修記録様式の見直しやICT導入（タブレット端末等を活用した介護記録用のソフト導入等）を通じ、読み書きにかかる負担を軽減する（日本人の記録作成負担軽減にもつながる） • 日々の業務で使用する専門用語を平易な日本語に置き換えるための対応表を作成し、職員間で共有する
監理団体	<ul style="list-style-type: none"> • オンライン等を活用した日本語学習支援を行う • 「受入れ事業所内職員向け研修」を実施する • 重要事項については事業所と技能実習生の間に立った母国語での通訳支援を行う • 行政による日本語学習支援施策の情報を受入れ事業所、技能実習生に伝達する
行政	<ul style="list-style-type: none"> • 日本人・外国人共通で利用できる介護業務テキストを作成する • 上記テキストを用いながら、技能実習生向け／外国人介護職員向け日本語教室を開催する • 上記テキストを用いながら、「受入れ事業所内職員向け研修」を実施する

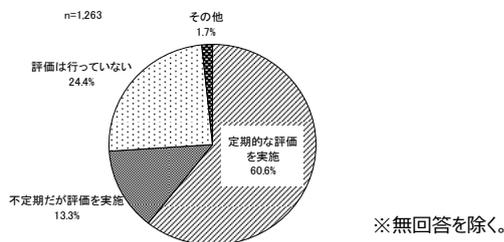
課題と対応策

【RQ4】

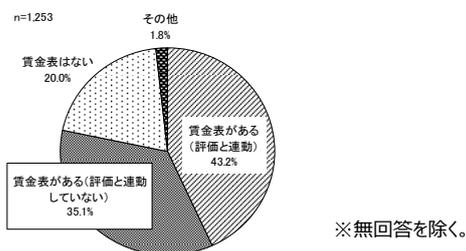
技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 7割強の事業所が技能実習生への人事考課を実施している一方で、実施していない事業所も一定数みられる。技能実習生のキャリアアップ・就業継続を支援するためには、知識・技能の習得状況等を適切に把握し、それを評価する仕組みの構築が望まれる。

図表 人事考課の実施有無（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



図表 賃金表の有無（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none"> • 技能実習生向けの評価基準等を整備し、知識・技能の習得状況や対応できる業務の広がり適切に評価する • 評価結果は面談等でフィードバックを行い、結果に応じて次なる目標を定める（実習計画を見直す） • 評価結果を待遇に反映させ、さらなるモチベーション向上を図る
監理団体	<ul style="list-style-type: none"> • 技能実習生に対する評価のポイント等について受入れ事業所にアドバイスをを行う • 評価結果や待遇に不満を持つ技能実習生にはきめ細かくフォローするなど受入れ事業所との間に入った支援を行う
行政	<ul style="list-style-type: none"> • 受入れ事業所を対象とした雇用管理改善セミナー等を開催する • 技能実習計画（実習実施予定表）の記入項目見直しを検討する

課題と対応策

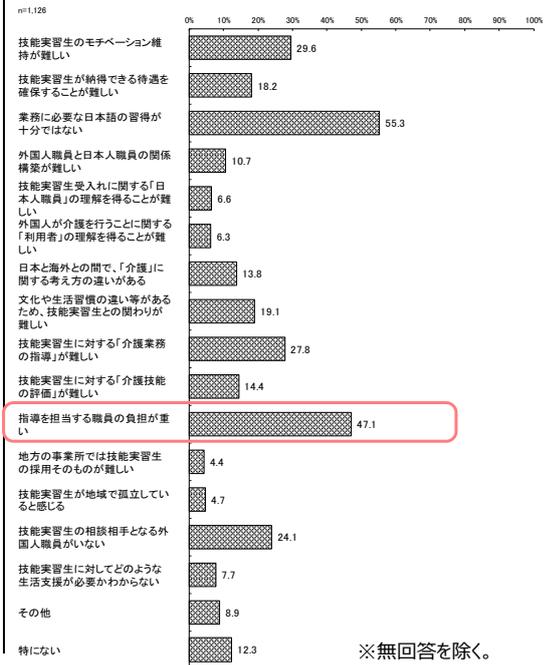
【RQ4】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 受入れに当たり取り組むべきこと、留意すべきこと等の情報が不足している場合、事業所は多くの時間と労力を割いて受入れ準備を行う状況にある。受入れ後の指導や試験対策にも試行錯誤しながら取り組んでおり、負担を感じる事業所は少なくない。
- ✓ 技能実習生の受入れに関するセミナーの開催、相談窓口による対応等に加え、事例の周知やガイドブック等の整備により、受入れに関する情報提供を充実させる必要がある。

主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動や研修実施等において、事業所や法人単体での取組のみならず、他の介護サービス事業所・法人との連携、情報共有を検討する
監理団体	<ul style="list-style-type: none"> 外国人介護人材受入れに係る悩みや工夫等を受入れ事業所が相互に共有する機会・場を提供する 行政から提供される支援情報・事業所における受入れ事例を日々収集し、受入れ事業所に伝える
行政	<ul style="list-style-type: none"> 受入れ事業所を対象としたセミナーを開催する 受入れ事業所同士が情報共有・情報交換を行うための機会・場を提供する 技能実習制度に関する相談窓口を設置する 受入れ事例や留意点をまとめたハンドブックを作成、配布する 外国人が地域で生活するために必要となる情報（医療機関へのアクセス、ゴミ出し等のルール、多言語対応の相談窓口情報等）をまとめ、提供する

図表 技能実習生を受け入れるなかで難しいと感じること（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



課題と対応策

【RQ4】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 受入れ事業所／技能実習生の双方から、「（技能実習生が）介護に係る資格を取得し、日本で長期にわたって就業してほしい／したい」という声が聞かれる。受入れ事業所は、最大5年間の技能実習修了後も見据え、技能実習生のキャリアを支える観点から実習のあり方を考える必要がある。
- ✓ 技能実習生に対する介護技能に関する学習支援や、これを指導する日本人職員向けの教育等においては、「技能実習生の介護職員としてのキャリアアップや実習修了後の活躍」といったことも見据えながらの支援・取組の検討が期待される。

主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の将来のキャリアに関する意向を聞き取るための面談機会を設定する 介護福祉士実務者講習の受講に向けた支援を行う 技能習得状況に応じ、適宜、技能実習計画を見直す
監理団体	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の将来のキャリアイメージ等を聞き取り、受入れ事業所と共有する 技能実習計画の見直し等について受入れ事業所にアドバイスを行う 技能実習修了後の手続きやキャリアの選択肢等について、受入れ事業所・技能実習生向けに説明の場を設ける 技能実習修了者の修了後の現状等について情報収集を行うなど、適宜受入れ事業所や技能実習生をフォローアップする
行政	<ul style="list-style-type: none"> （技能実習修了後の）介護職員としてのキャリア形成に向けて、資格取得や在留資格変更に関する手続き等について情報提供を行う 技能実習生の指導やマネジメントを担う職員向けに、効果的な指導方法に関する研修を行う

課題と対応策

【RQ4】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ 介護職種の技能実習監理を行う監理団体は多くあるが、監理団体ごとに支援内容が様々であり、それに伴う監理費用にもばらつきがある。技能実習を円滑で実りあるものとするためには、技能実習生本人と受入れ事業所双方に対するきめ細やかな情報提供、相談対応などが必要であり、双方の間に立って支援する監理団体の役割は非常に大きい。
- ✓ 外国人材の受入れ実績が少ない事業所については、監理費用の多寡のみを基準とするのではなく、支援内容や質を重視した監理団体選定が求められる。その質を判断するための情報や選定ポイントの提供も必要となる。

主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none">• 監理団体の選定に際しては、監理費用や実習生受入れ前の支援内容のみならず、受入れ後のフォロー体制や支援の内容も踏まえ、質の高い監理団体を選定する
監理団体	<ul style="list-style-type: none">• 技能実習（介護）の実習監理実績や職員の専門性を活かし、実習計画の策定・見直しや受入れ事業所・技能実習生双方に対する相談対応、学習支援等、支援体制を充実させる• 受入れ事業所が適切に監理団体を選定できるよう、支援内容やサービス内容を詳細に開示する
行政	<ul style="list-style-type: none">• 監理団体による支援について好事例を収集・周知したり、その支援のポイントを事業所向けセミナーで発信したりするなどして、事業所が適切に監理団体を選定できるよう支援する

課題と対応策

【RQ4】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れにはどのような課題があり、どのような対応が求められているのか。

- ✓ コロナ禍で、受入れ事業所・監理団体・技能実習生のそれぞれが困難やストレスを抱えながら技能実習に取り組んでいる。不安と緊張の中で介護サービスを提供する現場の状況に配慮し、よりきめ細やかな訪問指導や相談対応を行うことが重要である。また、技能実習生が心身ともに健康な状態で実習を継続できるよう、オンラインを活用した交流機会の設定・促進も求められる。技能実習生が安心して日本での就労・生活を継続するために、望ましい環境を本人の目線に立って考え、必要な支援策を検討することが重要である。

主体	対応策の例
受入れ事業所	<ul style="list-style-type: none">• 入国前の技能実習生に対しても、SNS等を活用して日常的にコミュニケーションをとるよう配慮する• 複数の異なる事業所で実習を行う技能実習生同士がオンラインで交流する機会を設ける
監理団体	<ul style="list-style-type: none">• オンライン会議システムやSNS等を活用し、直接訪問できない状況下でも頻繁な面談、相談対応を行う• 複数の技能実習生がオンラインで交流し、横のつながりをつくる機会を設定する• 入国前の技能実習生のモチベーション維持に向けて、SNSやオンライン会議システムを活用し継続的に連絡する
行政	<ul style="list-style-type: none">• 電話やオンライン会議システム等を用い、コロナ禍でも相談対応窓口を機能させる• 地域に住む外国人同士や、外国人と地域住民との交流機会についても、オンライン化するなどしてコロナ禍においても開催できるようにし、技能実習生の日本での生活が豊かになるよう工夫する

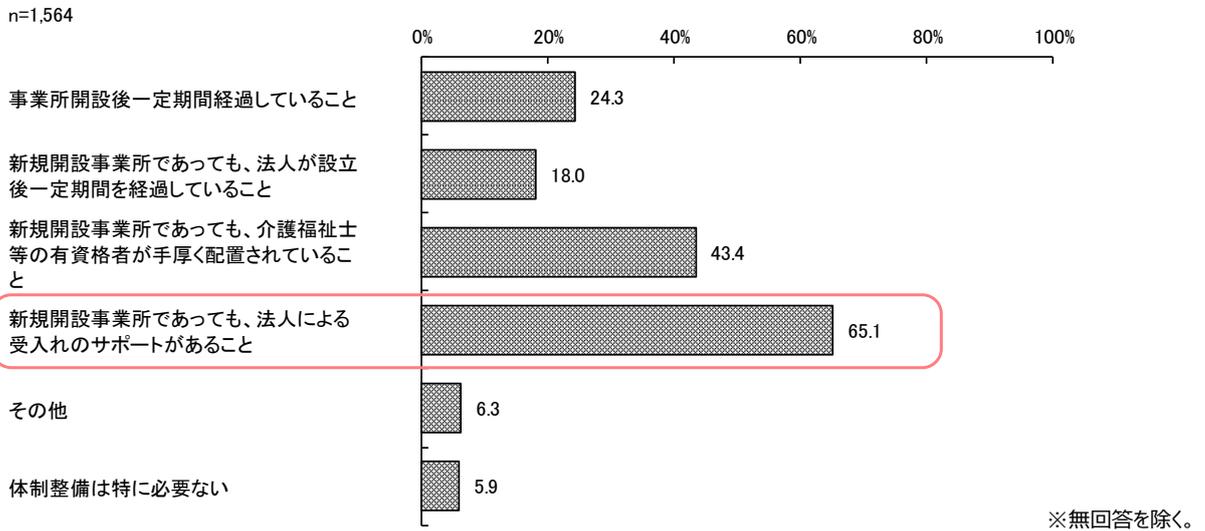
技能実習制度見直しに向けての論点

【RQ5】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れについて、見直しの論点にはどのようなものが考えられるか。 —受入れ事業所の要件について—

- ✓ 受入れ事業所の要件については、「安定した事業運営」「指導を適切に行える体制確保」「人材育成の方針確立」「介護の考え方・理念の浸透」を重視した基準とすることが望ましいとの意見が多数。技能実習生を受け入れるための体制づくりにおいては、法人によるサポートが必要という回答が最も多い。

図表 技能実習生を受け入れるために必要な体制（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



MIZUHO

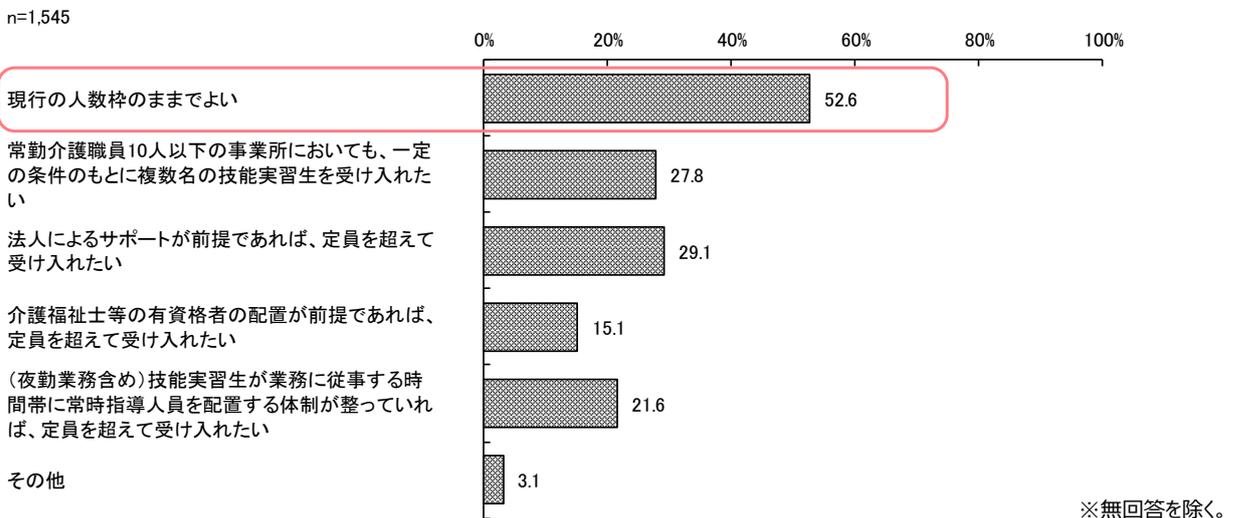
技能実習制度見直しに向けての論点

【RQ5】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れについて、見直しの論点にはどのようなものが考えられるか。 —受入れ事業所の要件について—

- ✓ 受入れ人数の上限（常勤介護職員の数当たりの受入れ人数の上限）については、「現行の人数枠のままでよい」と回答する割合が5割強。技能実習生のメンタル面への配慮から（常勤介護職員10人未満の事業所であっても）複数人での受入れを希望する声が若干みられるが、指導体制を確保するためには現行の受入れ人数枠が適切と判断する意見が多数。

図表 事業所ごとの受入れ人数枠の設定（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



MIZUHO

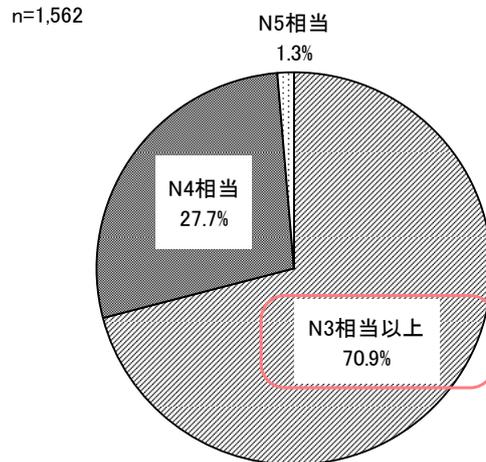
技能実習制度見直しに向けての論点

【RQ5】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れについて、見直しの論点にはどのようなものが考えられるか。 －技能実習生本人の日本語能力要件について－

- ✓ 指導内容を正確に理解し、利用者とコミュニケーションをとりながら介護業務に就くためには、N3相当の日本語能力が望ましいという意見が最も多い。一方で、入国時はN4相当の日本語能力であっても「実務面で大きな問題は生じていない」「就業を開始すればすぐに上達する」という意見も複数の事業所から聞かれる。

図表 適切な日本語要件（受入れ事業所向けアンケート調査結果）



※無回答を除く。

MIZUHO

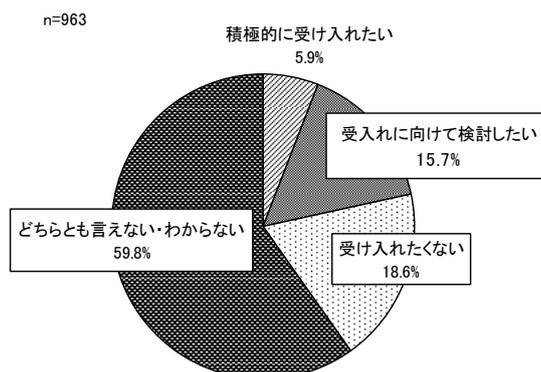
技能実習制度見直しに向けての論点

【RQ5】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れについて、見直しの論点にはどのようなものが考えられるか。 －訪問系サービスにおける外国人介護人材（技能実習生含む）の受入れについて－

- ✓ 訪問系サービスにおいて、外国人介護職員（「EPA介護福祉士」「在留資格「介護」」等）を雇用したことがある事業者は少ない。その影響を受けてか、技能実習生の受入れ意向については「どちらともいえない・わからない」としている事業者が多い。しかしながら、介護人材不足への対応や技能実習生が日本人職員にもたらす影響等を理由として、技能実習生の受入れについて肯定的な事業者も一定程度見受けられる。
- ✓ 訪問系サービスでは、技能実習生が利用者の自宅を訪問しなければならないことから、そのサービスの特性上、日本語能力や日本文化の理解が十分でない場合に利用者とのコミュニケーションに支障をきたすのではないかという懸念や、利用者とのトラブル発生時に十分にフォローできないといった懸念が挙げられている。

図表 訪問系サービスが技能実習生受入れの対象となった場合の受入れに対する意向（訪問系サービス向けアンケート調査結果）



※無回答を除く。

MIZUHO

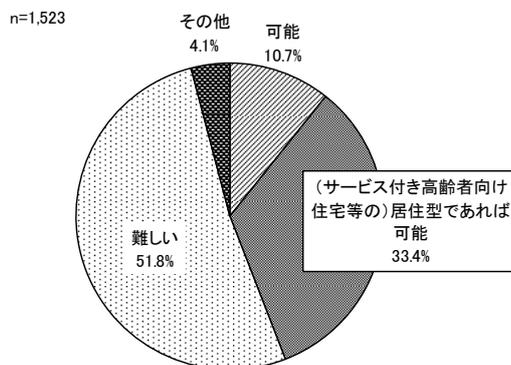
技能実習制度見直しに向けての論点

【RQ5】

技能実習制度による外国人介護人材の受入れについて、見直しの論点にはどのようなものが考えられるか。
—訪問系サービスにおける外国人介護人材（技能実習生含む）の受入れについて—

- ✓ 訪問系サービス事業所からは技能実習生の受入れに対して慎重な意見も挙げられているものの、現在既に技能実習生を受け入れている訪問系サービス事業所以外の事業所からは、条件つきであれば訪問系サービスでも技能実習生の受入れは可能との意見もあり、訪問系サービス事業所よりも「（条件付きも含めて）受入れが可能」と答える割合は高い。

図表 訪問系サービスにおける技能実習生の受入れ可否
（受入れ事業所向けアンケート調査結果）





特別養護老人ホーム みどりの園(社会福祉法人八寿会)

事業所について

所在地	神奈川県藤沢市	開設年	2001年
提供サービス	介護老人福祉施設	職員数	介護職員数55名
利用定員数	120名(120床)内、短期入所生活介護20名(20床)		
外国人材活用状況	2020年1月より、ベトナム人技能実習生2名を受入れ		

法人について

法人名	社会福祉法人八寿会	設立年	1999年
本部所在地	神奈川県藤沢市	職員数	300名

同事業所の技能実習生受入れを支援する監理団体の概要



鳩の家協同組合

所在地	静岡県富士市	団体種別	中小企業団体
事業区分	特定監理事業	許可取得時期	2018年7月
技能実習取扱い職種	介護	団体職員数	6人 (うち、介護職種の技能実習監理担当5名)
契約している 送出し機関の数	5機関 (ベトナム3機関、ミャンマー2機関)	受入れ支援中の国	ベトナム、ミャンマー

1)事業所における技能実習生の受入れ状況

①技能実習生の受入れに至った背景

- 2017年11月に外国人材受入れ検討を開始。介護分野における技能実習制度開始直後であったこと、人材育成や技能移転という制度趣旨にも共感したことから、制度活用に踏み切った。

②受入れ国や監理団体の選定に当たり重視したこと

- 一緒に受入れを考えつづけていこう、という監理団体の姿勢に共感したことが選定の要因。
- 介護の職場・現場に対する理解が深く、事業所と同じ目線で受入れに向けて話ができることも、選定した理由の一つ。



技能実習生の声

年齢:20代
性別:女性
国籍:ベトナム
2020年1月
実習開始

①日本で介護の仕事をした理由

- ☺ 日本の習慣や料理、景色等を知りたかった。また、お年寄りを支える介護の仕事にも魅力を感じた。

②1日の過ごし方(インタビュー当日に従事した業務)

- ☺ 午前10時から仕事を開始。寝ている利用者さんたちを起こし、おやつを経由して昼食の介助を行った。食事の後はトイレの介助やおむつ交換等を担当。休憩時には自分で作った弁当を食べ、午後1時半くらいから餅つき大会に参加。

- ☺ 餅つき大会では、利用者さんが頑張っている姿を見ることができてとても楽しかった。大会の時間中は、利用者さんを介助したり、餅をつく利用者さんを応援したりした。

- ☺ 勤務日以外では1週間で3~4時間程度、勉強をしている。そのほかには料理をしたり映画を見たりして過ごしている。

③日本での生活

- ☺ 同じ事業所に勤務するベトナム人技能実習生と2人で暮らしている。

- ☺ 普段の相談相手・遊び相手は、一緒に住むベトナム人技能実習生やみどりの園の職員さんたち。(入国後すぐのコロナ禍で会えないが)日本国内の他の施設で働く技能実習生とも連絡を取り合っている。母国の家族や友人とは、週に1~2回、電話やSNSで連絡をとっている。

④日本に来てよかったこと

- ☺ 日本人の仕事に対するマインドを学べた。ベトナム人にとって仕事はそれほど大切なものではないが、日本人にとっては仕事がとても大切なものなのだと感じる。

⑤将来の夢

- ☺ 3年間の技能実習を終えた後は介護のプロになりたい。日本の介護福祉士として働か、ベトナムの介護士になるかは、まだ決めていない。今は一生懸命勉強したい。

2)技能実習生受入れの過程で取り組んだこと



監理団体



フェーズ①

受入れ検討

● 制度理解のため、様々な手段を通じて情報収集

- 制度理解と必要な準備を把握するため、監理団体等が主催するセミナーや他の受入れ事例、関連する研究等から情報収集。受入れ対象国としてベトナムを候補に。
- 参加したセミナーで、同じくベトナムからの受入れを企図する介護事業者A社と知り合う。同事業者がベトナムで開催する介護講座に参加し、そこから候補者を選定することとした。

● 受入れ工程を可視化

- 収集した情報を整理し、受入れ検討から就業開始までのプロセスとタスクを可視化した工程表を作成。

図表 八寿会が作成した技能実習生受入れの工程表(一部抜粋)

● 採用～入国後のフェーズごとに実施項目を整理

技能実習生受け入れスケジュール		2019年																	
担当企業/部署	項目	1月		2月		3月		4月		5月		6月		7月		8月		9月	
		上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬	上旬	下旬
法人	介護講座																		
法人/組合	面接																		
法人/組合	内定(雇用契約)																		
送出し機関	日本語教育																		
法人/組合	次年度採用面接																		
法人/人材	入所部門へ説明																		
法人/人材	家族説明																		
法人/組合	組合加入																		
法人/事務	組合費納入																		
法人/人材	申請書作成																		

受入れ事業所との縁により、ベトナムからの受入れに着手

- 同団体代表と八寿会に声を掛け、A社経由で八寿会とつながり、同法人と契約。

フェーズ②

採用活動の段階

● グループディスカッション形式で選考を実施

- 「法人のカラーに合う」「みんなに愛される」「介護を学ぶ意欲がある」を条件に、選考を実施。
- ベトナム介護講座の参加者から候補者を選出し、面接。選考においては、個人面接とグループディスカッションを実施。
- グループディスカッションでは、一つのテーマについて話し合う様子をみながら、法人のカラーに合う人材を見極めた。選考を通じ、2名の受入れを決めた。

候補者の狙いを定め、送出し機関にアプローチ

- 上述の介護講座をA社と共同で主催していた送出し機関にアプローチし、契約締結。

フェーズ③

受入れ準備の段階

● モチベーション維持と日本語学習機会の提供を兼ねて、定期的な連絡を継続

- 2019年4月に候補者を決定。入国までの期間は半年程度。
- 面接終了後に候補者と受入れ担当がSNSのIDを交換。入国までは2週間に1回程度、連絡。技能実習候補者のモチベーションの維持と日本語能力向上を図った。

日常会話を交わす中で技能実習生の質問、悩みに対応

- 入国までの間、技能実習生本人とSNSで交流。
- 受入れ事業所と同様に、日常会話のやり取りを継続。入国に向けた不安や日本での生活上の心配に答えることも。

● 生活に必要な備品を一覧化

- 生活に必要な備品を洗い出してリスト化。家具等は法人内で寄付を募った。

● 円滑な入職に向けて、日本人職員への説明を実施

- 技能実習生制度の内容ややさしい日本語等について、日本人職員向けの説明機会を確保。利用者の家族向けにも説明を行い、事前の理解を得るようとした。
- 入国後講習の期間中には、事業所の恒例イベント(餅つき大会)に実習生2人を招待。利用者・職員とのコミュニケーション機会を確保した。

フェーズ④ 就労・生活に 適応する段階 技能実習生が	 受入れ事業所	 監理団体
	<p>● 教育計画を独自に策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 計2名の技能実習指導員を配置。教育計画の策定や研修等の担当1名、教育指導の担当1名。 教育計画は技能実習計画と別に事業所が独自策定。外国人技能実習評価試験に向けて月単位で目標を設定した。計画の内容は技能実習指導員だけでなく、共に働く職員や法人内の役職者にも共有した。 <p>● 介護業務の内容と手順を明文化</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護業務の指導にあたり、業務内容とその遂行手順を標準化し、ルビ付きの文章で資料化。職員内で共有するとともに、技能実習生本人にも渡し、わからなくなったらこれを見るように促した。 <p>● 日本での生活に無理なく順応するための支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本の生活に慣れるため、日本の文化に触れる機会を設定。日本の文化を押し付けるのではなく、互いの文化の違いを尊重し合えるよう気を付けた。 	<p>● 事業所に代わり情報収集</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習評価試験の評価の基準等、受入れ担当者が悩んでいることなどがあれば、事業所に代わり関連機関に確認・情報収集。 <p>● 知見を活かした相談対応</p> <ul style="list-style-type: none"> 巡回訪問は特養での勤務経験をもつ職員が担当。コロナ禍では多くをオンライン面談に。 訪問時以外にも、日常的に情報交換。監理団体は今後の受入れ見通しや他事業所の受入れ事例に関する情報を提供。 <p>巡回訪問とオンラインで 技能実習生とコミュニケーション</p> <ul style="list-style-type: none"> 2020年4月より、ベトナム人通訳を雇用。訪問時の相談には日本人職員が対応し、メッセージアプリ・SNS等による日常的な相談には通訳が母国語で対応。
	<p>● 日本語の学び方・教え方を互いに試行錯誤</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生のいるフロアには認知症の方が多く、コミュニケーションが非常に難しい。言葉だけではなく相手の表情を見て理解する重要性をどうやって理解してもらうか、そのことをやさしい日本語でどのように伝えるか。実習・指導を進めながら互いに試行錯誤し、学び方・教え方を互いに身に付けている。 <p>● 技能実習2号へ移行</p> <ul style="list-style-type: none"> 技能実習2号への移行時に、給与改定と個別の面談を実施。ベトナム語と日本語で表記された雇用条件書を提示し、2時間程度の説明時間を確保。 重要事項はこちらから説明するだけでなく、説明内容を本人に復唱してもらうことで、誤解や齟齬を防止。 	<p>日本語でのコミュニケーションが 円滑になる職場環境構築を支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 日本語能力試験の前には課題を準備。 技能実習生とのコミュニケーション方法(説明内容を復唱してもらうことで、理解度をチェックするなど)を伝授。また、技能実習生が記録内容の理解(リーディング)に困難を感じていた際には、職員が内容を要約し実習生に伝えるよう提案。
フェーズ⑤ アップを図る段階 技能実習生がキャリア		

3) 技能実習生受入れの成果と課題

① 事業所の立場から

- 受入れ後は、技能実習生の熱心さと自国外で働く大変さを目の当たりにし大きな刺激を受けた。他の職員にも良い刺激を与え、「(外国人のみならず)他の職員を気に掛ける」という姿勢の浸透を感じる。
- また、技能実習生の受入れが、「介護は人」という基本的な考え方を再認識するきっかけとなった。

② 監理団体の立場から

- 事業所からは受入れに満足する声が多く聞かれる。技能実習生は、介護の現場で「いてもらわないと困る」人材に育っている。
- 技能実習生の様子を見ると、介護技能の習得という点での困難な様子はあまり見受けられない。今後は監理団体や行政が、日本語能力の向上のための支援を充実させる必要がある。

4) 外国人介護職員活用に関する今後の意向

① 事業所の立場から

- 今後、国内の人材確保がますます厳しくなる中、技能実習生にはできるだけ長く働いてほしい。同時に、日本人も外国人も長く働き続けられる職場づくりを目指し、多くの人材が介護福祉士を目指せる環境を築くことが重要。

② 監理団体の立場から

- 日本人が定着しにくい職場は、外国人材も定着しにくい。技能実習修了者が働き続けたいと思う環境の整備に向け、監理団体・受入れ事業所が取り組むことが必要。
- せっかく優秀な技能実習生がたくさんいるのに、外国人活用に踏み切れない事業者は多い。技能実習生の活躍状況が世の中に発信されるとよい。

特別養護老人ホーム 近江ふるさと園(社会福祉法人 近江ふるさと会)



事業所について

所在地	滋賀県彦根市	開設年	従来型:1983年 ユニット型:2010年
提供サービス	介護老人福祉施設	職員数	100名以上(うち6割以上が介護福祉士)
利用定員数	ユニット型:136名(現在の入所者数:112名) 従来型:146名(現在の入所者数:70名)		
外国人材活用状況	2018年9月より中国籍の技能実習生17名を受入れ ※詳細は1)事業所における技能実習生の受入れ状況に後述		

法人について

法人名	社会福祉法人 近江ふるさと会	設立年	昭和58年(1983年)10月5日
本部所在地	滋賀県彦根市	職員数	191名

同事業所の技能実習生受入れを支援する監理団体の概要

協同組合ビジネス21



所在地	滋賀県彦根市	団体種別	中小企業団体
事業区分	一般監理事業	許可取得時期	2017年12月 (介護職種取扱い開始は2018年3月から)
技能実習取扱い職種	介護、建設、食品製造、繊維・衣服、 機械・金属	団体職員数	10人 (うち、介護職種の技能実習監理担当2名)
契約している 送出し機関の数	11機関 (ベトナム3機関、中国6機関、 ミャンマー1機関、フィリピン1機関)	受入れ支援中の国	ベトナム、中国

1)事業所における技能実習生の受入れ状況

①技能実習生の受入れに至った背景

- 10年以上前から、海外の学生を「福祉現場研修」として受け入れる取組を行っていた。そのため、外国人の受入れについて職員や利用者の理解があり、人材確保・人材活用の方策として有効と判断した。

②受入れ国や監理団体の選定にあたり重視したこと

- 福祉現場研修で中国人学生を受け入れていた経緯から、中国圏からの受入れを検討。福祉現場研修の時からやり取りのあった監理団体と、中国湖南省へ現地視察等を行い依頼に至った。



技能実習生の声

年齢:20代
性別:男性
国籍:中国
2018年10月
就業開始

①日本で介護の仕事をした理由

- ☺ 大学在学中に、同会の福祉現場研修に参加した先輩から話を聞き、日本の介護に興味を持った。日本式介護は世界的にも有名。日本で様々な経験をしたいとも考え、技能実習生として来日した。

②1日の過ごし方(インタビュー当日に従事した業務)

- ☺ 早番の時は入浴介助がメインになる。遅番の時は排せつ介助を担当することが多い。午前入浴介助が早く終わったときは、昼からホールで利用者さんの見守りを行う。
- ☺ 仕事が終わる寮に帰ってからは、トレーニングや読書等をして過ごす。寮にいる同僚と映画を観ることもある。
- ☺ 2020年12月に技能実習2号になり、介護福祉士の勉強を本格的に始めた。

③日本での生活

- ☺ 住まいは、法人が用意してくれた技能実習生専用の寮。食堂が共同スペースとなっているので、技能実習生同士でコミュニケーションをとっている。

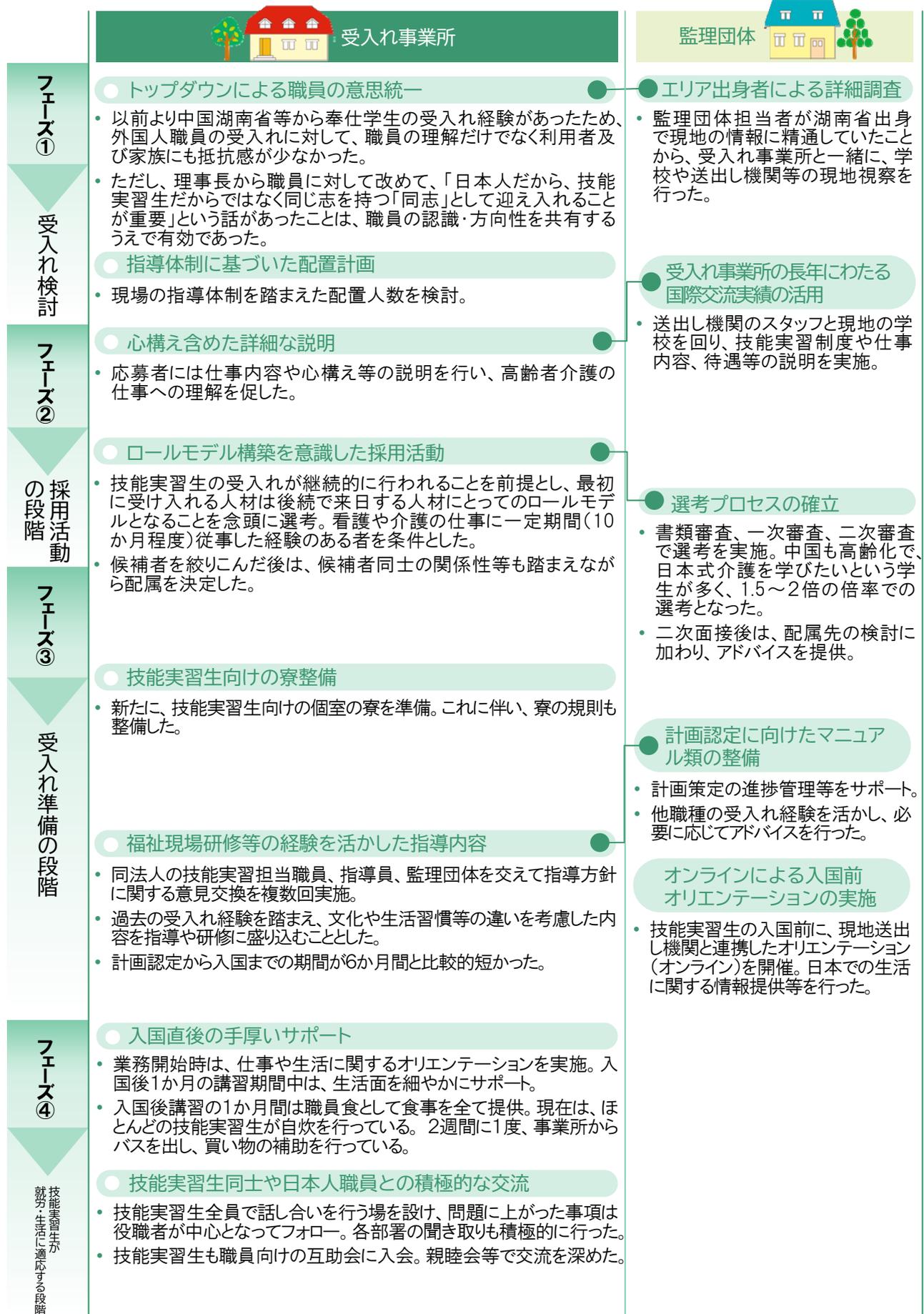
④日本に来てよかったこと

- ☺ 日本で介護の仕事を始めたら、「自分らしさ」とは何かを考えるようになった。利用者さんの「その人らしい」生活のためには、どのように対応すればよいかを意識しながら仕事をしている。
- ☺ 命について考え、命を尊重する姿勢を大切にするようになった。

⑤将来の夢

- ☺ 日本に来る前から、福祉の仕事をするのが自分の夢だった。今は目の前の目標として、介護福祉士資格の取得を目指している。また、できれば長く日本で仕事をしたい。

2) 技能実習生受入れの過程で取り組んだこと



フェーズ④

技能実習生が
就労・生活に
適応する段階



受入れ事業所

- 面談機会を増やす努力
 - 個人面談の時間を積極的に確保。入社後しばらくは1週間に1回程度、その後は状況に応じて実施。
- 業務記録様式の工夫
 - 中国語の業務マニュアルは過去に作成していた。
 - 業務開始直後の実習生は、感想や理解度を文章で表現しづらいため、習得状況の記録を記号でも記入できるように工夫した。

図表 近江ふるさと会が作成した実務経験確認表(一部抜粋)

◆技能実習生実務経験(技術)確認表

基本介護技術	1月目	2月目	3月目	4月目	5月目	6月目	7月目	8月目	9月目	10月目	11月目	12月目	できたこと・できなかったこと・感想など
身だしなみ													
整容(洗面、整髪、ひげそり等)	D	C	B	A									
身の清拭	D	A	A										
口腔ケア	D	B	A										
着脱の介助													
男守り	B	A	A										
一部介助	D	C	B										
全介助	D	C	B										
洗濯													
ランドリーバックに區別して入れる	B	A	A										
ランドリーバックを出しに行く	B	A	A										
洗濯済みの衣類を片づける	B	A	A										
利用者の準備(声かけ、離床、手指消毒等)													
メニューの紹介													
姿勢の確認													

- 監理団体との相互連携
 - 監理団体が技能実習生の面談を行う際には、受入れ事業所の指導責任者も同席し、監理団体の担当者に通訳を依頼した。面談の同席が定期的な情報共有の機会として最も有効だと感じた。

- 専門級に向けた技能実習評価試験対策
 - 技能実習評価試験に向けて、業務中の指導のほか、全体向けのオリエンテーションと行動練習を各1回実施。実技は初級・専門級ともに利用者と家族の了解の下、それぞれの業務の中で練習を実施。学科試験に向けては模擬試験を行った。初級はこれまで2回受験し、全員が合格。

- 技能実習生のキャリアアップとモチベーション管理
 - 4か月に1回、定期的な技術の確認を実施。書面での自己評価と上長からの評価も行う。
 - 技能実習生は一期生と二期生がおり、技能実習生同士が指導しあっている。寮で共同自炊し食事をしているため、その時間が技能実習生たちの情報交換の場になっている。

フェーズ⑤

技能実習生がキャリア
アップを図る段階



監理団体

- 同郷担当者への相談とSNSを積極活用した個別フォロー
 - 月1回の訪問指導と、3か月に1回の監査時に面談を実施。
 - 監理団体担当者と技能実習生がSNSで連絡。生活に関する相談等に対応している。

キャリアアップのための様々な学習機会の提供

- 日本語試験の案内や申込をサポート。N2合格を目指す者や介護福祉士資格取得を希望する者には、監理団体独自の勉強会を開催。
- コンサルティング会社主催の介護勉強会(外国人介護職員の集い)に技能実習生と参加。
- 介護福祉士資格を取った中国人を招いたオンライン勉強会を実施。入国間もない技能実習生等も先輩からの助言が聞けるように工夫した。
- 介護福祉士資格取得を希望する技能実習生も出てきている。彼らの今後の意向把握のため、面談を実施予定。



3)技能実習生受入れの成果と課題

①事業所の立場から

- 技能実習生の受入れが、日本人職員にとっても学びにもつながっていると実感する。高齢者に寄り添うことの重要性を改めて考えるきっかけとなった。
- 技能実習生が増えていく中で、今後、指導する職員の確保が課題となる。また、技能実習制度や特定技能等、どういった仕組みの下で働く仲間を受け入れるかについても、検討する必要がある。

②監理団体の立場から

- 近江ふるさと会は、福祉現場研修等含め外国人の受入れ経験が豊富であったこともあり、優秀な技能実習生の採用に成功した。一期生はN2以上の取得者が7名おり、うち4名がN1を取得している。二期生・三期生もN2以上の取得者が16名おり、うち3名がN1を取得している。介護福祉士資格取得を目指している者も多い。同会の受入れから学ぶことは多い。
- 継続的に優秀な外国人材を確保するため、日本の介護の魅力のアジア諸国の人材に適切に伝え、日本で学びたい人を集めなければならない。その方策の一つとして、中国に帰った技能実習修了者が技術や経験を伝達することができれば、引き続き、優秀な人材が確保できる循環が生まれると考えている。



介護付有料老人ホーム パートナーハウスかとれあ(株式会社メディックス)

事業所について

所在地	愛媛県松山市	開設年	2005年
提供サービス	介護付有料老人ホーム(混合型)	職員数	36名(うち7名が介護福祉士)
利用定員数	39名(個室35室、夫婦部屋2室)、現在の入所者数37名		
外国人材活用状況	2019年4月より、ミャンマー人技能実習生2名を受入れ ※詳細は1)事業所における技能実習生の受入れ状況に後述		

法人について

法人名	株式会社メディックス	設立年	1980年
本部所在地	愛媛県伊予郡砥部町	職員数	130名

同事業所の技能実習生受入れを支援する監理団体の概要



えひめパートナーサービス協同組合

所在地	愛媛県松山市	団体種別	中小企業団体
事業区分	特定監理事業	許可取得時期	2018年1月
技能実習取扱い職種	介護、医療・福祉施設給食製造、 ビルクリーニング、建設機械施工、 耕種農業	団体職員数	3人 (うち、介護職種の技能実習監理担当2名)
契約している 送出し機関の数	1機関(ミャンマー)	受入れ支援中の国	ミャンマー

1)事業所における技能実習生の受入れ状況

①技能実習生の受入れに至った背景

- 介護人材の採用が困難になる中、監理団体の協力の下で、人材情報を事前に把握した採用が可能であり、かつ実習期間中も手厚いサポートが受けられる本制度の活用を検討。技能実習1号から2号への移行により、合計3年間は同じ職場で定着してくれる点も、同制度の活用を決定した大きな要因であった。

②受入れ国や監理団体の選定にあたり重視したこと

- 同法人の代表が事前に調査したアジア諸国の文化に関する情報と、現地視察の結果、ミャンマーからの受入れを決定した。
- 監理団体の設立に関わっていた経緯から監理団体を決定。受入れ検討段階から連携を取っていた。
- 受入れ事業所と親しくしている人材派遣会社が設立に携わっているという経緯から、ミャンマーの日本語学校を送出し機関として決定した。送出し機関選定後は密に連絡を取り、採用等について相談した。



技能実習生の声

年齢:30代
性別:女性
国籍:ミャンマー
2019年4月就業開始

①日本で介護の仕事をしたと思った理由

- ☺ 外国語を勉強したいと思い調べる中で、日本語に興味を持った。
- ☺ 日本で介護の仕事をしなから、日本語も学べる制度があると知り、日本に行きたいと思った。

②1日の過ごし方(インタビュー当日に従事した業務)

- ☺ 早出の日は午前5時半に起床し自転車通勤。午前7時半始業、午後4時半終業。
- ☺ 午前中は利用者の起床後、排せつ介助、入浴介助等を行う。利用者と一緒にテレビを見ることもある。午後は利用者の昼食の対応。利用者を昼寝から起こした後、お茶やお菓子をだして定時で終業。
- ☺ 休日は家の掃除や買い物、読書等をしている。寂しい時は家族に電話をしている。日本語の勉強もしている。

③日本での生活

- ☺ 日本人職員で友達のように相談できる人がおり、生活面の相談はその人にしている。会社の上司に相談することもある。
- ☺ 家族には週に1回程度連絡している。休みの日が友達と合うときは、SNS等で話をしている。
- ☺ 別の事業所で働くミャンマー人技能実習生や、同じ職場の日本人と遊びに行くこともある。

④日本に来てよかったこと

- ☺ 介護の仕事ができ、給料も高いこと。安全で快適に暮らせていること。

⑤将来の夢

- ☺ これから技能実習生になることを考えているミャンマーの人に、介護の仕事や日本語を教えたい。

2) 技能実習生受入れの過程で取り組んだこと

<p style="writing-mode: vertical-rl;">フェーズ①</p> <p style="writing-mode: vertical-rl;">受入れ検討</p>	<div style="text-align: center;">  <p>受入れ事業所</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● ミャンマーへの理解を促す日本人職員向け事前説明会 <ul style="list-style-type: none"> 日本人職員を対象とした、ミャンマーの概要や生活習慣、文化への理解を深めるための勉強会を4回程度開催。 ミャンマーに対する親近感や、親日国であるという印象から、受入れに反対する声はなかった。 ● 監理団体とのこまめな情報交換 <ul style="list-style-type: none"> 受入れ検討時の2017年頃は介護職の技能実習制度が整備段階であったため、新たな情報が更新される毎に監理団体との情報交換を密に行った。 	<div style="text-align: center;">  <p>監理団体</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ● 受入れ事業所と設立当初からの連携 <ul style="list-style-type: none"> 監理団体の設立時から受入れ事業所と連携しており、受入れ準備や役割分担を円滑に実施できた。 受入れ決定後、住居探しや生活用品等の技能実習生の受入れ準備を始めた。
<p style="writing-mode: vertical-rl;">フェーズ②</p> <p style="writing-mode: vertical-rl;">採用活動の段階</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本語学校との密な連携による現地合同面接会の実施 <ul style="list-style-type: none"> 送出し機関である日本語学校が主催となり、同業者8社合同での現地面接会を実施。 学生の特徴や介護職種への適性等を踏まえ、50～60名の候補者を日本語学校の教師に推薦してもらった上で、学生5名を一組としたグループ選考を実施。各事業所が採用したい学生を順位づけし、競合した際には、各自話し合いの上で採用者を決定。 ● 受入れまでの継続的な内定者サポート <ul style="list-style-type: none"> 現地合同面接会を行った当時、介護職種は技能実習制度の対象外であり、受入れ内定者が2年近く入国できなかったため、受入れ開始までの期間、内定者には受入れ事業所から手当を支給した。 採用決定から受入れまでの期間、技能実習生は日本語学校卒業後に現地の老人ホーム等を手伝い、日本語の勉強も継続していた。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 送出し機関及び受入れ事業所との緊密な調整 <ul style="list-style-type: none"> 受入れ事業所から送出し機関への求人票送付や、現地視察の旅行程作成、現地面接会の準備等、送出し機関と連携しつつ行った。 求人票のひな型を作成した上で、現地の給与相場や希望額等を適宜確認し、受入れ事業所が提示する求人票の金額と乖離がある場合には、雇用条件の調整を受入れ事業所に打診した。
<p style="writing-mode: vertical-rl;">フェーズ③</p> <p style="writing-mode: vertical-rl;">受入れ準備の段階</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 充実した生活面の環境整備 <ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の住居として借り上げ社宅を手配し、家具家電や通勤用の自転車を用意。業務連絡や家族との連絡にWi-Fi等の通信環境も整えた。また、ミャンマーとの気候の違いにも配慮し、衣類等も準備。 ● 技能実習生に配慮したマニュアル整備 <ul style="list-style-type: none"> 業務の流れや業務内容を記載したマニュアルを整備。ミャンマー語に翻訳はせず、易しい日本語に書き換え、振り仮名やひらがなを多く使うなどの工夫をした。 日本語教育のためのテキストは市販のものではなく、実務に関連する教材となるよう、職員がインターネットで調べて独自に作成した。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 入国後講習に向けた準備 <ul style="list-style-type: none"> 監理団体初の受入れであったため、入国後講習の内容検討や使用するテキストを準備。 日本語とミャンマー語を併記した、介護技術を伝えるテキストを独自に作成。 <p style="text-align: center;">▽介護技術テキスト(一部抜粋)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">  </div>

		
フェーズ④ 技能実習生が 就労・生活に適応する段階	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本での生活に適応してもらうためのサポート <ul style="list-style-type: none"> ● 地元を知ってもらうためのオリエンテーションを実施。 ● 日頃のコミュニケーションを円滑にするツールとして、SNSでグループを作成。Wi-Fi環境も整え、母国の家族や友人とのやり取りが気軽にできる環境を整えた。 ● コミュニケーション促進のための熱心な日本語教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 日本語教育の内容や日程、指導にあたる職員のスケジュール等を受入れ前に決定していた。 ● 実習開始直後の約1か月間は、勤務時間の半分を実務の時間とした。残り半分の時間は、技能実習指導員や施設長による日本語教育を行った。 ● 日本語に接する機会を設けるため、業務外のイベントを開催したり、地域のお祭りに参加したりした。 ● 介護技術指導は技能実習生の性格や理解度を把握した上で、特定の職員ではなく、複数の職員による指導を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 入国後講習期間の親身な教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 日本の生活様式や日本の文化等の細部にわたる入国後講習を実施し、地域に慣れるための交流の機会も設けた。 ● 日頃の生活の中で1日1回は声がけも含め、関わりを持つようにした。 ● 月1回の訪問面接以外にも、ミャンマーで主流のメッセージアプリ等でグループを作り、技能実習生と個別で連絡を取ったり、相談に乗ったりしている。
フェーズ⑤ 技能実習生がキャリア アップを図る段階	<ul style="list-style-type: none"> ● モチベーション維持のための日本語教育 <ul style="list-style-type: none"> ● 実習開始当初の勤務は日勤のみだったが、技能実習生からの申し出があったことや、日本語習得状況を鑑み、当初の計画より半年ほど早く、早出/遅出/夜勤のシフト制を導入。 ● 日本語能力試験のN3合格時に、資格手当の支給を設定したことで、日本語習得のモチベーションにも繋がった。 ● 先輩技能実習生としての意識の醸成 <ul style="list-style-type: none"> ● 事業所の受入れは今年度で二期生となり、その二期生のオンライン面接会に一期生が同席した。選考に関与したことで、当事者意識を持ってもらうことを期待している。 ● 二期生の面接会には送出し機関からの紹介が10名ほどであり、その中から採用予定人数の2名を採用。一期生それぞれが二期生に対応できるように2名の採用人数とした。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実習生同士の交流会 <ul style="list-style-type: none"> ● 他の事業所の技能実習生との交流も兼ねて、日本語能力試験前に、指導資格を持った監理団体職員による合同勉強会を開催。 ● 技能実習生全員が集まる企画や、イベントの企画等も検討中。 ● 技能実習修了後を意識したサポート <ul style="list-style-type: none"> ● 日本語能力試験のN2やN1を取得したいという要望があれば、お勤めの教材を紹介する予定。 ● 今後のスキルアップだけでなく、技能実習終了後のキャリアの確認は意識的に行い、本人の意向に沿えるように受入れ事業所と連携。

3) 技能実習生受入れの成果と課題

① 事業所の立場から

- 日本人の離職率が高く定着しない中、安定した労働力確保につながったのは受入れの大きな成果である。また、技能実習生が真面目に業務に取り組んでいる姿は、日本人職員のモチベーションアップにもつながっている。
- 技能実習修了後、実習生たちが引き続き日本で働けるよう、生活の安定を担保する必要がある。また、それに對し受入れ事業所がどういったサポートを実施していくか、ということも今後の課題である。

② 監理団体の立場から

- 多くの技能実習生に愛媛や四国のことを知ってもらい、都市部以外の日本について理解してもらうことができた。都会で働く方が給与は高いが、田舎で働く方が低支出で手元にお金が残しやすいということをもっと知ってもらいたい。
- 技能実習生受入れ時の事業所の費用負担が大きいことが課題だ。今後の国の財政支援や補助を期待している。
- 技能実習修了後、特定技能への在留資格移行時に受入れ事業所に残ってくれるのか、という懸念がある。また、技能実習と特定技能の制度の違いが分かりにくいことは、制度の利用者の混乱を招くのではないかと懸念している。

4) 外国人介護職員活用に関する今後の意向

① 事業所の立場から

- 引き続き技能実習制度を活用していきたいが、受入れに至るまでには多くの費用を投じなければならないため、今後は国による補助金制度の拡充等を期待したい。

② 監理団体の立場から

- 外国人人材を活用したい事業者は今後さらに増えると予想している。しかし、特定技能の要件が技能実習制度と比して易しいことに疑問を持っており、技能実習制度の修了者と比べ、実務経験が少なかったり、日本語が得意でなかったりする外国人労働者が増えてしまうのではないかと懸念している。