

介護分野における技能実習制度の 実態等に関する調査研究 報告書

2022 年 3 月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

第1章 調査研究の概要	1
1. 調査研究の背景・目的	1
2. 調査研究の概要	2
3. 調査研究の体制	5
第2章 介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査 (受入れ事業者向けアンケート調査)	6
1. 調査の概要	6
2. 調査結果の概要	7
3. 調査結果	11
第3章 介護分野における技能実習生の活躍・キャリア形成に関する調査 (受入れ事業者／監理団体および登録支援機関へのヒアリング調査)	53
1. 調査の概要	53
2. 受入れ事業者ヒアリング記録	55
1) 社会福祉法人新生福祉会	55
2) さくらCSホールディングス株式会社	61
3) 医療法人(社団)佐藤病院グループ	67
4) 社会福祉法人奉優会	72
5) 社会福祉法人西春日井福祉会	80
6) 社会福祉法人洗心会	88
3. 監理団体および登録支援機関ヒアリング記録	92
1) 公益社団法人 트레이ディングケア(監理団体)	92
2) 介護施設協同組合(監理団体)	98
3) 株式会社グローバルトラストネットワークス(登録支援機関)	102
受入事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022 技能実習修了を見据えて	105
参考資料	
・アンケート調査票	163

第1章 調査研究の概要

第1章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

- ✓ 2017年11月に外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されてから、4年が経過した。この間、技能実習計画の認定数は増加の一途を辿っており、2020年度の認定数は12,000件¹を超えている。
- ✓ 技能実習制度は、技能、技術または知識の開発途上国等への移転を主たる目的とした制度である。他方、介護職種における外国人介護職員の活用については2017年9月に「在留資格『介護』」が、2019年4月には「特定技能」が、新たな在留資格として整備された。これにより、技能実習生は実習修了後に帰国するのみならず、日本で介護職としてのキャリアを継続して就業する選択肢をとることも可能になっている。それゆえ、技能実習生はもちろんのこと、技能実習生を受け入れる事業者においても、「技能実習修了後にどのようなキャリアを選択したいのか」「そのキャリアの実現のためには何をすべきなのか」等を考え、早期から対応することが求められている。
- ✓ 本事業は、技能実習生を受け入れる介護事業所(事業者)や監理団体が実習修了を見据えて行うべき取組・支援等について調査することを目的とした。

¹ 外国人技能実習機構「令和2年度業務統計」(調査月:2021年3月)

2. 調査研究の概要

本調査業務の目的に基づいて、以下の調査を実施し、報告書を取りまとめた。

1) 検討会・ワーキンググループの設置・開催

- ✓ 調査全体の実施方針及びガイドブックと報告書の取りまとめについて、専門的な見地からご意見を頂くため、有識者・実務家からなる検討会を設置・運営した。また、ガイドブックの内容についてより具体的な助言を得るため、主に実務経験者からなるワーキング・グループ(以下、「WG」と表記)を設置・運営した。
- ✓ 検討会の実施概要は、以下の通り。

図表1-1 検討会の実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	2021年7月21日(水) オンライン開催	・ 事業概要について ・ アンケート調査の実施方針について ・ ヒアリング調査の実施方針について ・ ガイドブックの作成方針について
第2回	2021年10月4日(月) オンライン開催	・ アンケート調査の調査票案について ・ ガイドブックの構成案について
第3回	2022年3月10日(木) オンライン開催	・ 報告書案について ・ ガイドブック案について

- ✓ WGの実施概要は、以下の通り。

図表1-2 WGの実施概要

回数	日時・場所	議題
第1回	2021年8月20日(金) オンライン開催	・ ガイドブックの構成案について
第2回	2021年12月16日(金) オンライン開催	・ ガイドブックの内容について
第3回	2022年1月13日(木) TKP東京駅セントラルカンファレンスセンター (一部委員はオンライン参加)	・ 座談会(内容はガイドブックに掲載) 「外国人介護職員の活躍を支えるプレイヤーの役割」
第4回	2022年2月16日(水) オンライン開催	・ ガイドブック案について

2) 介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査(受入れ事業者向けアンケート調査)

① 調査の目的

- ✓ 技能実習生受入れにおける介護事業者(法人)の取組方針・取組状況、また技能実習生の今後のキャリア形成の方針や意向等について把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 2021年3月31日までに介護職種の技能実習計画認定を受けた事業所を運営する全ての事業者(法人)(3,105事業者(法人))を対象とした。

3) 介護分野における技能実習生の活躍・キャリア形成に関する調査(受入れ事業者／監理団体及び登録支援機関へのヒアリング調査)

(ア) 受入れ事業者へのヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 技能実習生の受入れに至った背景や事業戦略、技能実習修了後の進路に関する意向、技能実習修了後の活躍・キャリア形成のために実施予定のこと等を把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 調査対象は、以下の通り。

図表1-3 調査対象事業者

No.	事業者名	調査実施日時
1	社会福祉法人新生福祉会	2021年8月17日(火)10:30～12:00
2	さくらCSホールディングス株式会社	2021年8月20日(金)9:30～11:00
3	医療法人(社団)佐藤病院グループ	2021年8月26日(木)10:00～11:30
4	社会福祉法人奉優会	2021年9月9日(木)16:00～17:30
5	社会福祉法人西春日井福祉会	2021年11月4日(木)13:00～15:00
6	社会福祉法人洗心会	2022年1月14日(金)14:00～16:00

(イ) 監理団体および登録支援機関へのヒアリング調査

① 調査の目的

- ✓ 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた取組・支援について把握することを目的とした。

② 調査対象

- ✓ 調査対象は、以下の通り。

図表1-4 調査対象団体

No.	種別	団体名	調査実施日時
1	監理団体	公益社団法人 트레이ディングケア	2021年8月6日(金)9:00～10:00
2	監理団体	介護施設協同組合	2021年8月11日(水)10:00～11:00
3	登録支援 機関	株式会社グローバルトラストネットワークス	2022年1月11日(火)13:00～14:00

3. 調査研究の体制

✓ 本調査研究は、以下のメンバーにより行った。

図表1-5 調査研究の体制

【委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属	検討会	WG
天野 ゆかり	静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科 講師	○	◎
甘利 庸子	のぞみグループ 代表取締役	○	
齋藤 直路	株式会社スターパートナーズ 代表取締役	○	
田島 香代	社会福祉法人奉優会 管理本部 理事・管理本部長	○	○
中元 秀昭	さくらCSホールディングス株式会社 代表取締役	○	
新美 純子	公益社団法人 트레이ディングケア 代表理事	○	○
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	◎	

※座長は◎、委員は○

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部
飯村 春薫	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部
渡邊 夏子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部
川崎 康太	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部
泉 美香子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部

第2章 介護分野における技能実習生等の 活用状況に関する調査 (受入れ事業者向けアンケート調査)

第2章 介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査

(受入れ事業者向けアンケート調査)

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 「外国人介護職員の活用状況」や「技能実習制度の活用に関する今後の方針」等を把握することに加えて、事業者(法人)がどのような計画の下で外国人介護職員の受入れを決め、受入れ・活用にあたってどのような取組を行ったのか、実際に受け入れた結果、計画の進捗はどのようなものだったのか、等を把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象

- ✓ 2021年3月31日までに介護職種の技能実習計画認定を受けた事業所を有する全ての事業者(法人)(3,105事業者(法人))を対象とした。

② 調査方法

- ✓ 郵送配布・郵送回収により実施。

③ 調査基準日

- ✓ 調査基準日:2021年10月1日現在
- ✓ 調査実施期間:2021年10月27日～11月17日(※)
※ただし、調査実施期間を過ぎて回収した調査票についても集計に含めている。

④ 回収結果

- ✓ 調査対象数:3,105件
- ✓ 有効回答数:1,232件(有効回収率:39.7%)

⑤ 主な調査内容

- ✓ アンケート調査の主な内容は以下の通り。
 - 法人について
 - 技能実習生等の活用状況について
 - 技能実習生等の採用・育成・キャリア形成等に係る計画や取組について
 - 技能実習生の採用・育成・キャリア形成に係る法人外からの支援について

⑥ 集計方法

- ✓ 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。なお、四捨五入の関係から合計が100%でない場合がある。

2. 調査結果の概要

【外国人介護職員の活用状況】

8割程度の事業者で技能実習生の受入れ経験あり。

- ✓ 技能実習生の受入れ経験を尋ねたところ、「受け入れたことがある」が8割弱(問2・図表 2-10)。また、これまで受け入れたことのある事業所の数は1事業所が最も多く4割強(問4・図表 2-12)。
- ✓ 現在技能実習生が就業中の事業所において、技能実習以外の在留資格(EPA介護福祉士候補者・介護福祉士／在留資格「介護」／特定技能／身分・地位に基づく在留資格／上記以外の在留資格)の外国人介護職員を雇用したことがあるか尋ねたところ、いずれの在留資格についても、「雇用したことはない」と回答した事業者が5割以上(問5・図表 2-17)。

【技能実習生の採用に関するプロセス】

専門部署を立ち上げるケースは稀で、既存の法人体制のまま、採用活動を実施。

- ✓ 採用活動を進める上での法人体制として、「採用する在留資格にかかわらず、専門部署を立ち上げた」「採用する在留資格ごとに専門部署を立ち上げた」の合計割合は1割程度。その一方で、「専門部署は立ち上げず、日本人の採用活動に携わる部署が外国人介護職員の採用も担当した」が65%程度(問6(1)・図表 2-19)。

採用計画を策定している事業者が7割強。スケジュール以外は当初予定通りの進捗が多い。

- ✓ 回答事業者のうち7割強が採用計画を「立てていた」と回答(問6(2)・図表 2-20)。採用計画の内容を尋ねたところ、回答割合が90%を超えていたものは以下の通り(問6(3)①・図表 2-21)。
- ✓ 採用計画の遂行状況について、「採用活動のスケジュール」は、「当初予定通り進んだ」は3割弱にとどまり、「当初よりも遅れた」が7割。それ以外の項目については、「当初予定通り」の回答割合が高い(問6(3)②・図表 2-23～2-30)。

採用計画で具体的に定めていた事項(回答割合 90%以上)
・ 採用人数(96.7%)
・ 採用活動のスケジュール(94.8%)
・ 採用後の配置(事業所、部署等)(94.7%)
・ 採用者の国籍(91.4%)

【技能実習生の育成に関するプロセス】

技能実習計画とは別の育成計画を策定している事業者が多数。情報提供や相談に乗り、事業所をサポート。

- ✓ 技能実習生に習得してほしい「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」については、「明確化し、事業所と共有していた」事業者がいずれも7割前後(問7(1)・図表 2-32)。
- ✓ 技能実習計画とは別の育成計画の策定状況について尋ねたところ、「技能実習生に特化した計画を法人でも事業所でも立てていた」「技能実習生に特化した計画を法人でのみ立てていた」「技能実習生に特化した計画を事業所でのみ立てていた」の合計割合は6割弱で、うち「技能実習生に特化した計画を法人でも事業所でも立てていた」が3割弱(問7(2)・図表 2-33)。育成計画に記載していた内容の回答割合については以下の通り(問7(3)・図表 2-34)。

回答割合が過半数の項目	回答割合が過半数に満たなかった項目
・ 指導体制(誰が育成するか) (84.2%) ・ 習得してほしいスキル (68.3%) ・ スキルを習得するための具体的な方法 (52.3%)	・ 人材育成の基本方針 (46.7%) ・ 雇用管理の方針 (33.0%) ・ その他 (3.4%)

- ✓ また、計画策定時の法人のサポート状況については、「育成計画策定のために必要な情報提供」「法人担当者が事業所担当者の相談に乗る」が6割強(問7(4)・図表 2-36)。

受入れ時の期待通り／期待を上回った事業者が多く、その状況は育成計画の策定状況によって異なる。

- ✓ 「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」いずれにおいても、「期待通り」が最も多く、「期待を上回った」が3割前後(問7(5)①・図表 2-37)。
- ✓ 「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」いずれにおいても、「技能実習生に特化した育成計画を立てていた」場合は、「技能実習生に特化せず育成計画を立てていた」場合より、「期待通り」の割合が高く、「期待を下回った」の割合が低い(問7(5)①・図表 2-38～2-40)。

【技能実習生のキャリア形成に関するプロセス】

9割以上の事業者が技能実習修了後の日本での継続就業を希望。介護福祉士資格取得希望は7割強。

- ✓ 「技能実習2号修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」が 51.4%、「技能実習2号修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」が 36.3%であり、継続就業を希望する事業者は9割弱(問8(1)①・図表 2-41)。
- ✓ 技能実習修了後に在留資格を技能実習3号・特定技能に変更した場合、「介護福祉士資格の取得を目指してほしい」が7割強(問8(1)②・図表 2-42)。

受入れ後1年以内にキャリアについてすり合わせを開始した事業者、受入れ後1年～2年以内にキャリアについてすり合わせを開始した事業者ともに約4割。

- ✓ 技能実習生とのキャリアのすり合わせを開始した時期について尋ねると、「受入れ前から」「受入れ後半年以内」「受入れ後半年～1年以内」の回答割合の合計は約4割。また、「受入れ後1年～2年以内」と回答した事業者も約4割(問8(1)③・図表 2-44)。

技能実習修了後も継続就労を希望している事業者においては、技能実習修了後は母国での活躍を希望している事業者よりも介護スキルや日本語スキルの向上に向けた支援の実施割合が高い。

- ✓ 技能実習生のキャリアの実現のために、事業者の約6割が「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」を、約4割が「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」を実施(問8(2)・図表 2-45)。「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」に向けて法人が実施した取組で回答割合が高かったものは以下の通り(問8(3)(4)・図表 2-47、2-48)。

介護スキルの向上に向けた研修等の 受講支援	日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支 援
・ 技能実習評価試験合格を目的とする研修等 を受講させた(62.1%)	・ 日本語能力試験を受験させた(61.8%) ・ 日本語能力試験合格を目的とする研修等 を受講させた(53.9%)

- ✓ なお、事業者が期待する技能実習修了後のキャリア別に、事業者が実施した取組をみると、「技能実習2号修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」「技能実習2号修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」と考えている事業者の方が、「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」と考えている事業者よりも「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」の回答割合が高い。一方で、「技能実習修了後は母国で活躍してほしい」と考えている事業者において、「いずれも行っていない」と回答している割合が他よりも高い(問8(2)・図表 2-46)。

「技能実習2号修了後、在留資格を「技能実習3号」に変更し、介護の仕事に従事してほしい」事業者の回答割合	「技能実習2号修了後、在留資格を「特定技能」に変更し、介護の仕事に従事してほしい」事業者の回答割合	「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」事業者の回答割合
- 介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援(43.2%) - 日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援(61.2%) - いずれも行っていない(7.2%)	- 介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援(46.8%) - 日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援(62.2%) - いずれも行っていない(5.1%)	- 介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援(20.8%) - 日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援(37.5%) - いずれも行っていない(18.1%)

【現在受け入れている技能実習生のキャリア意向】

4割程度が継続して介護の仕事に従事する方向。

- ✓ 以下の条件の下で現在受け入れている技能実習生(最大3名)を選んでいただき、現時点のキャリアの方向性について尋ねたところ、在留資格にかかわらず、日本で介護の仕事に従事する予定は5割弱、一方で、「帰国予定」「不明」がそれぞれ2割程度(問9(3)・図表 2-51)。

- ◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名以上の法人
⇒就業期間が最も長い3名を選択。該当者が3名以上いる場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている3名を選択。
- ◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名未満の法人
⇒不足している人数を、技能実習1号の技能実習生から就業期間が長い順に選択。技能実習1号の技能実習生が不足している人数より多い場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている実習生を選択。

【監理団体以外の外部組織による支援の活用実績】

活用していない事業者が8割弱。

- ✓ 監理団体以外の外部組織による支援を活用した事業所の有無について尋ねたところ、「活用していない」が8割弱(問 11・図表 2-55)。実際に得た支援の具体的な内容としては、「日本語学習支援」「受入れ時の体制整備支援」「受入れ後の相談支援」等。

3. 調査結果

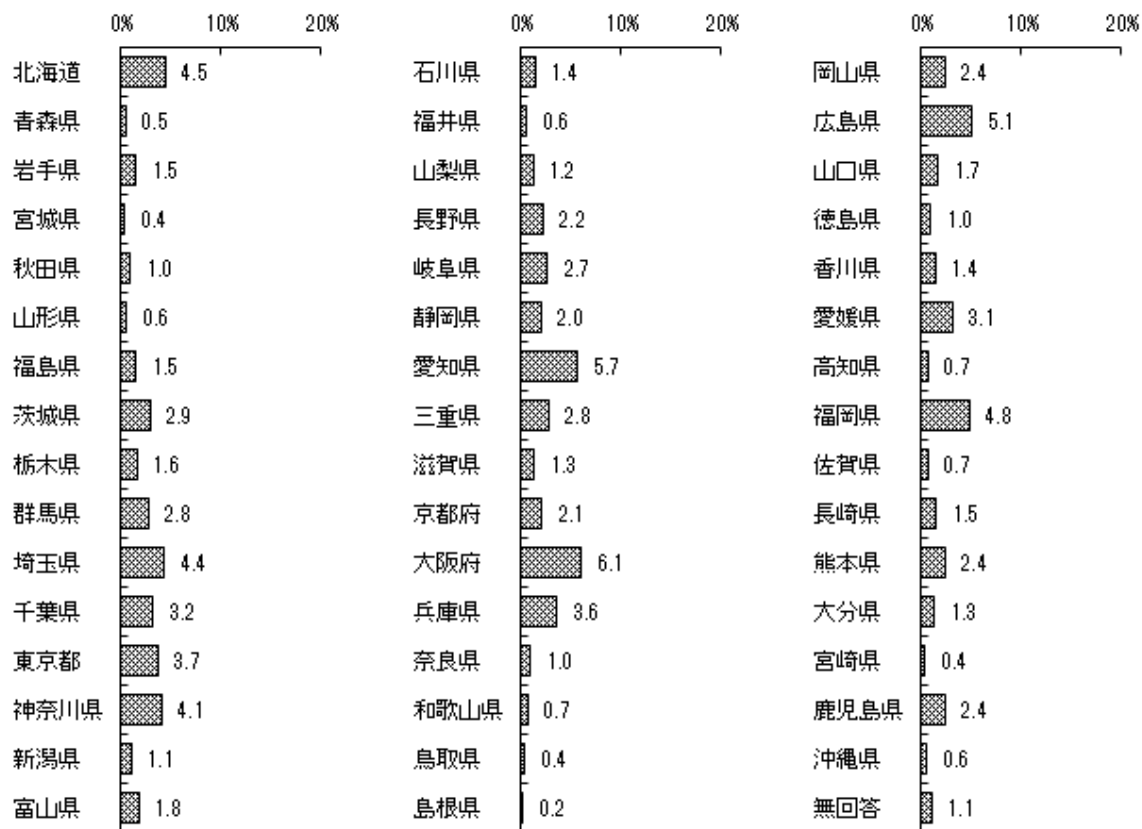
1) 法人について

① 本部所在地(問1)

- ✓ 「大阪府」が最も多く6.1%、次いで、「愛知県」が5.7%、「広島県」が5.1%となっている。

図表2-1 事業者の所在地（単一回答(以下、「SA」と表記)）

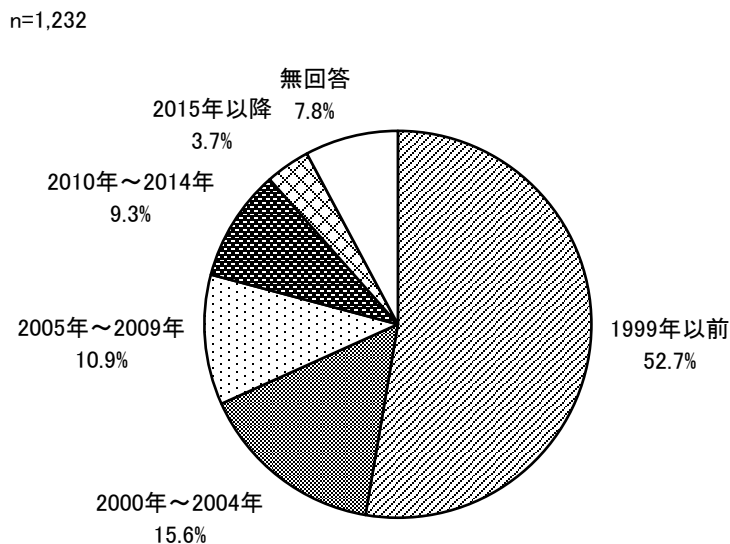
n=1,232



② 設立年(問1)

- ✓ 「1999年以前」が最も多く52.7%、次いで、「2000年～2004年」が15.6%、「2005年～2009年」が10.9%となっている。

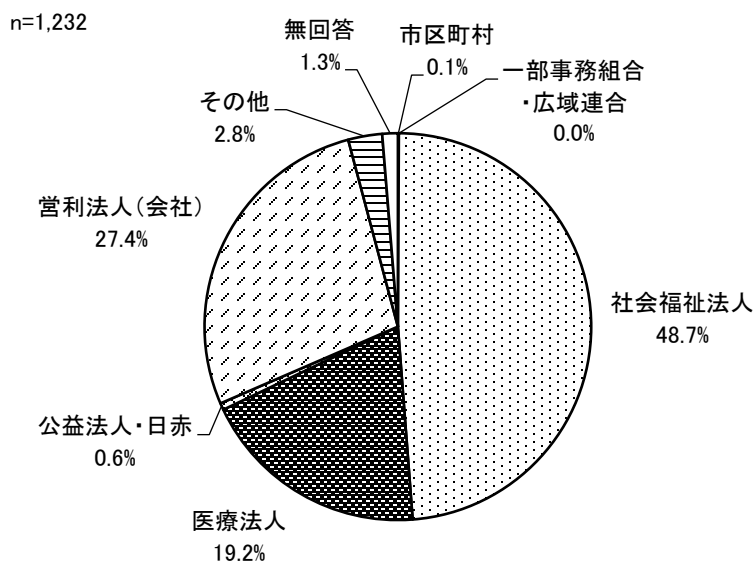
図表2-2 事業者の設立年(SA)



③ 経営形態(問1)

- ✓ 「社会福祉法人」が最も多く48.7%、次いで、「営利法人(会社)」が27.4%、「医療法人」が19.2%となっている。

図表2-3 事業者の経営形態(SA)

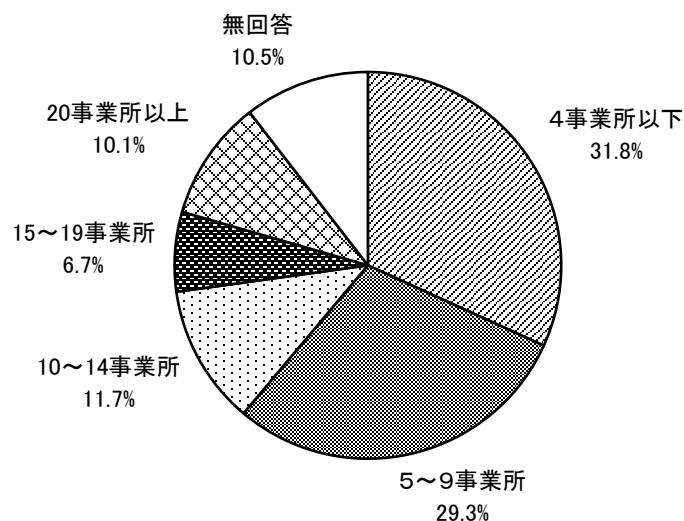


④ 事業所数(問1)

- ✓ 全事業所数は、「4事業所以下」が最も多く31.8%、次いで、「5～9事業所」が29.3%、「10～14事業所」が11.7%となっている。事業所数の平均は12.5事業所である。
- ✓ また、全事業所数に占める介護事業所数は、「4事業所以下」が最も多く41.2%、次いで、「5～9事業所」が28.4%、「10～14事業所」が8.9%となっている。介護事業所数の平均は9.8事業所である。

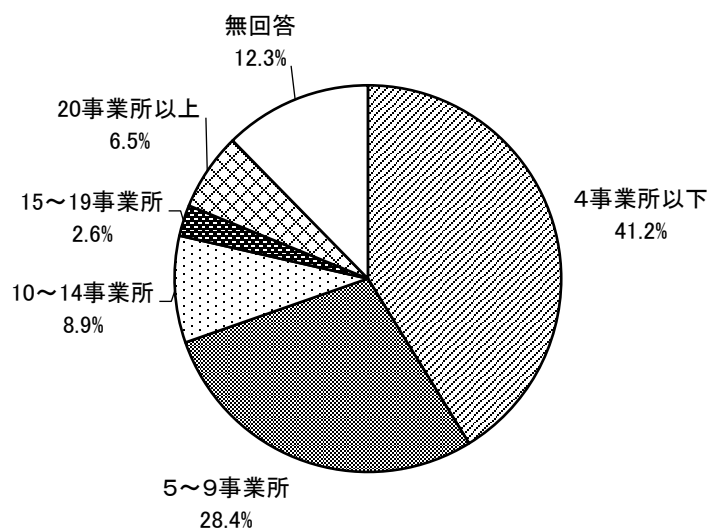
図表2-4 全事業所数

n=1,232



図表2-5 介護事業所数

n=1,232

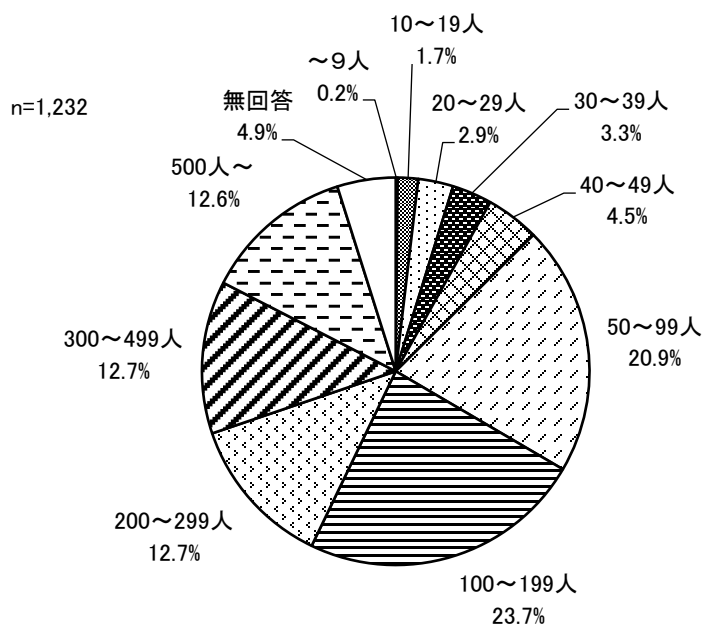


⑤ 職員数(問1)

a) 法人全体の職員数

- ✓ 「100～199人」が最も多く23.7%、次いで、「50～99人」が20.9%、「200～299人」「300～499人」がいずれも12.7%となっている。

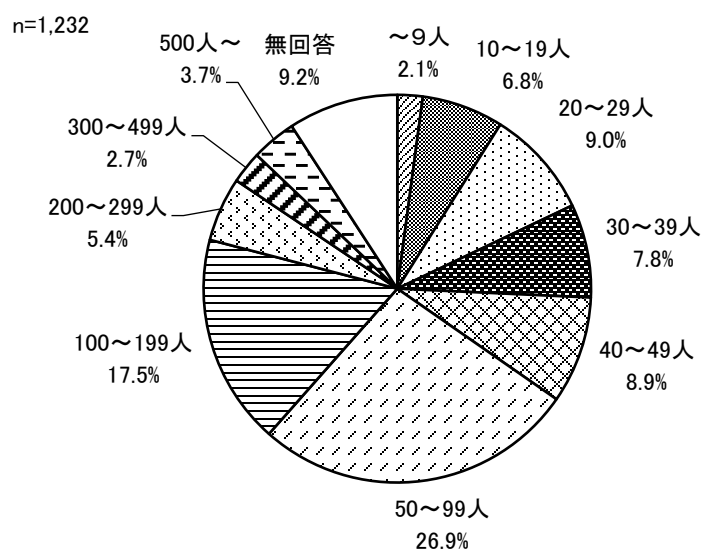
図表2-6 事業者全体の職員数



b) 介護職員数

- ✓ 「50～99人」が最も多く26.9%、次いで、「100～199人」が17.5%、「20～29人」が9.0%となっている。

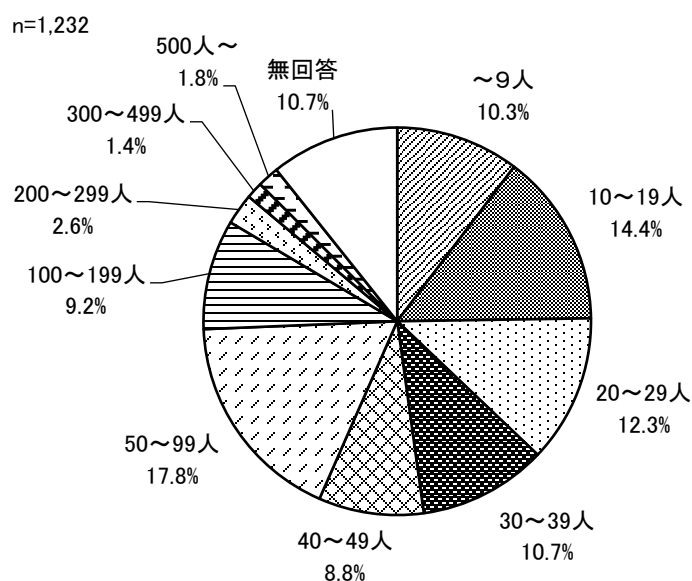
図表2-7 介護職員数(常勤換算)



c) 介護福祉士数

- ✓ 「50～99人」が最も多く17.8%、「10～19人」が14.4%、「20～29人」が12.3%となっている。

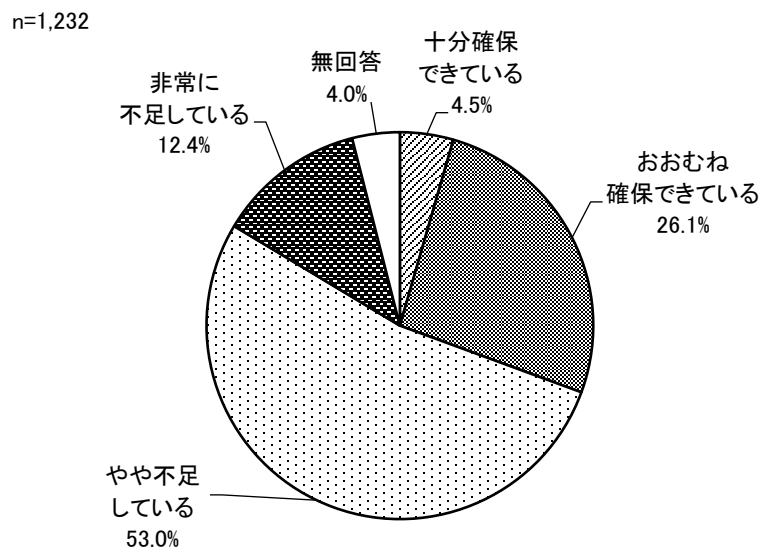
図表2-8 事業者の介護福祉士数



⑥ 介護職員確保の状況(問1)

- ✓ 「やや不足している」が最も多く53.0%、次いで、「おおむね確保できている」が26.1%、「非常に不足している」が12.4%となっている。

図表2-9 介護職員の確保状況(SA)

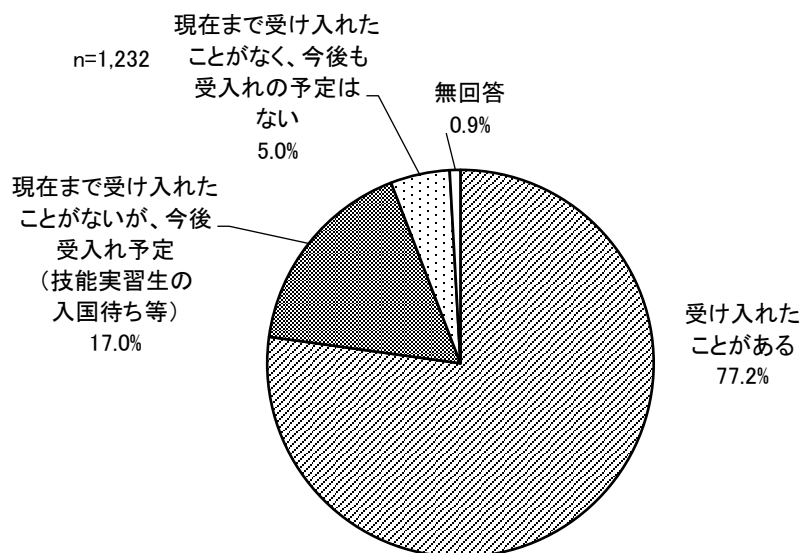


2) 技能実習生等の活用状況について

① 技能実習生の受入れ経験(問2)

- ✓ 「受け入れたことがある」が最も多く77.2%、次いで、「現在まで受け入れたことがないが、今後受入れ予定(技能実習生の入国待ち等)」が17.0%、「現在まで受け入れたことがなく、今後も受入れの予定はない」が5.0%となっている。

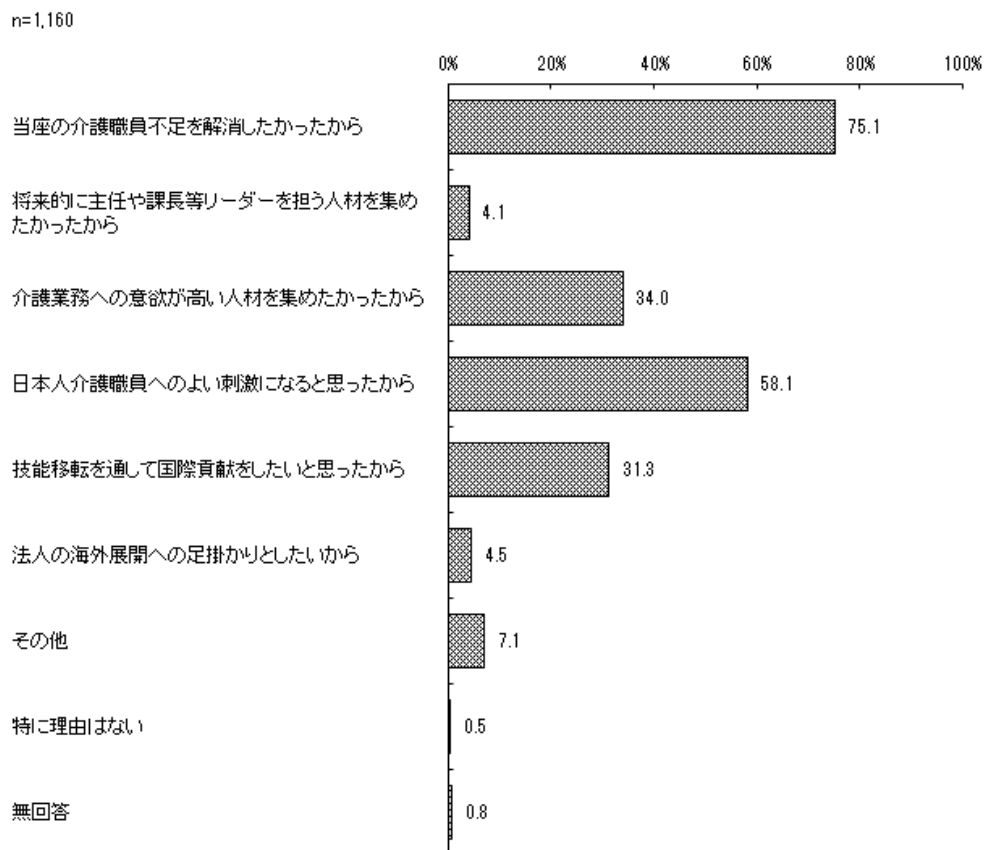
図表2-10 技能実習生受入れ有無(SA)



② 技能実習生の受入れ理由(問3)

- ✓ 「当座の介護職員不足を解消したかったから」が最も多く 75.1%、以下「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから」が 58.1%、「介護業務への意欲が高い人材を集めたかったから」が 34.0%となっている。

図表2-11 技能実習生受入れの理由(複数回答(以下、「MA」と表記))



【「その他」の具体的な内容】

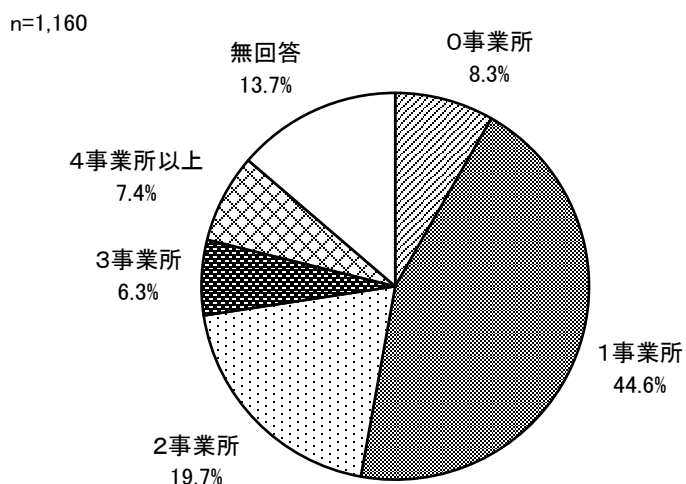
- ・ 将来的な介護人材不足に備えるため。
- ・ 日本人でいい人材がいなくなっているため。
- ・ 介護サービスの質的向上のため。
- ・ 将来に向けて外国人労働者への受入れ準備のため。
- ・ 介護分野における技能実習制度のモデルケースをつくりたかったから。
- ・ 10年以上EPAの受入れを継続し合格者も増えていく中基本的な業務を担う介護士とリーダー的役割を担う介護士を明確に分けるため。
- ・ 加入団体の取りまとめであったから。 等

③ 技能実習生の受入れ状況(問4)

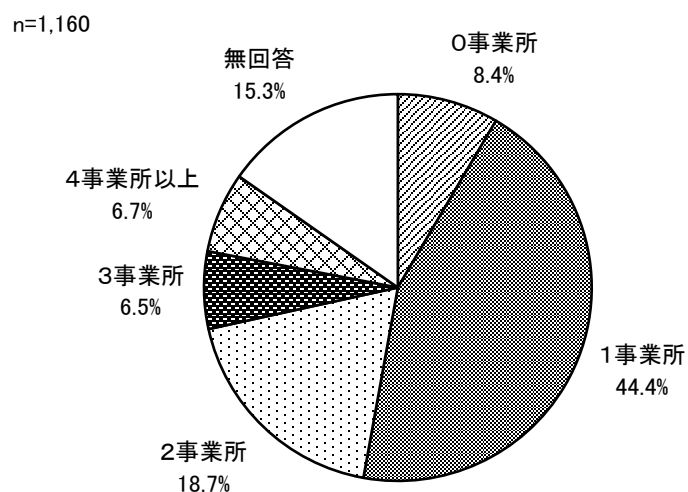
a) 技能実習生を受け入れたことのある事業所数

- ✓ 技能実習生を受け入れたことのある事業所数は、「1事業所」が最も多く 44.6%、次いで、「2事業所」が 19.7%、「0事業所」が 8.3%となっている。平均は 1.7 事業所である。
- ✓ 技能実習生を受け入れたことのある事業所のうち、現在技能実習生を受け入れている事業所数は、「1事業所」が最も多く 44.4%、次いで、「2事業所」が 18.7%、「0事業所」が 8.4%となっている。平均は 1.6 事業所である。

図表2-12 技能実習生を受け入れたことのある事業所数



図表2-13 現在技能実習生を受け入れている事業所数

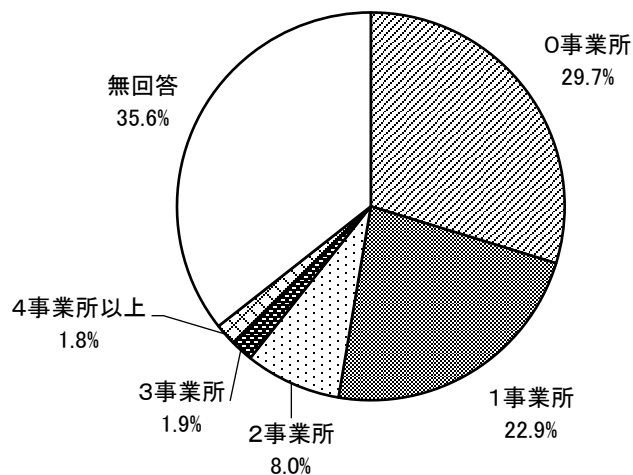


b) 現在まで技能実習生を受け入れたことがないが、今後受入れ予定の事業所数

- ✓ 「0事業所」が最も多く29.7%、次いで、「1事業所」が22.9%、「2事業所」が8.0%となっている。平均は0.9 事業所である。

図表2-14 今後受入れ予定の事業所数

n=1,160

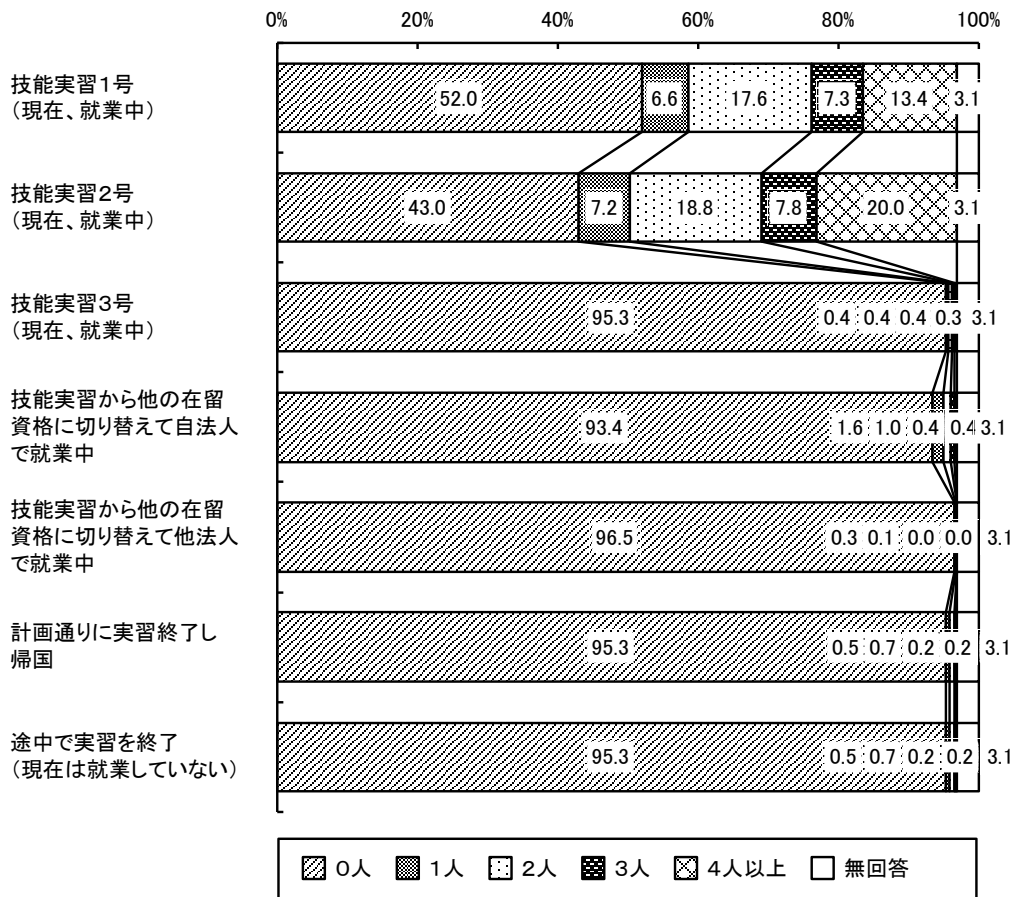


c) これまで受け入れたことのある技能実習生の数

- ✓ 就業状況別に、これまでに受け入れたことのある技能実習生の数をみると、現在、就業中の技能実習生の人数については、技能実習1号・2号・3号全てで「0人」が最も多かった。1号・2号については、「1人以上」と回答している割合が4割を超えている。
- ✓ 「技能実習から他の在留資格に切り替えて自法人で就業中」「技能実習から他の在留資格に切り替えて他法人で就業中」「計画通りに実習修了し帰国」「途中で実習を修了(現在は就業していない)」については、いずれも「0人」が9割を超えている。

図表2-15 これまでに受け入れたことのある技能実習生の数

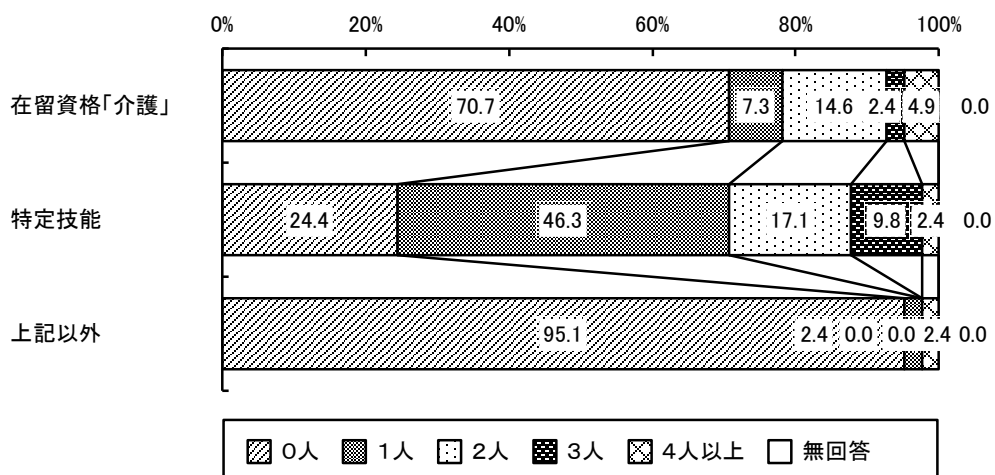
n=1,160



- ✓ なお、「技能実習から他の在留資格に切り替えて自法人で就業中」の技能実習生について、切替後の在留資格についてみると、「1人以上」と回答した割合は、「特定技能」が最も多く 75.6%、「在留資格『介護』」が 29.3%となっている。ただし n 数が少ないことから、結果の解釈には留意が必要である。

図表2-16 技能実習から他の在留資格に切替後の在留資格

n=41



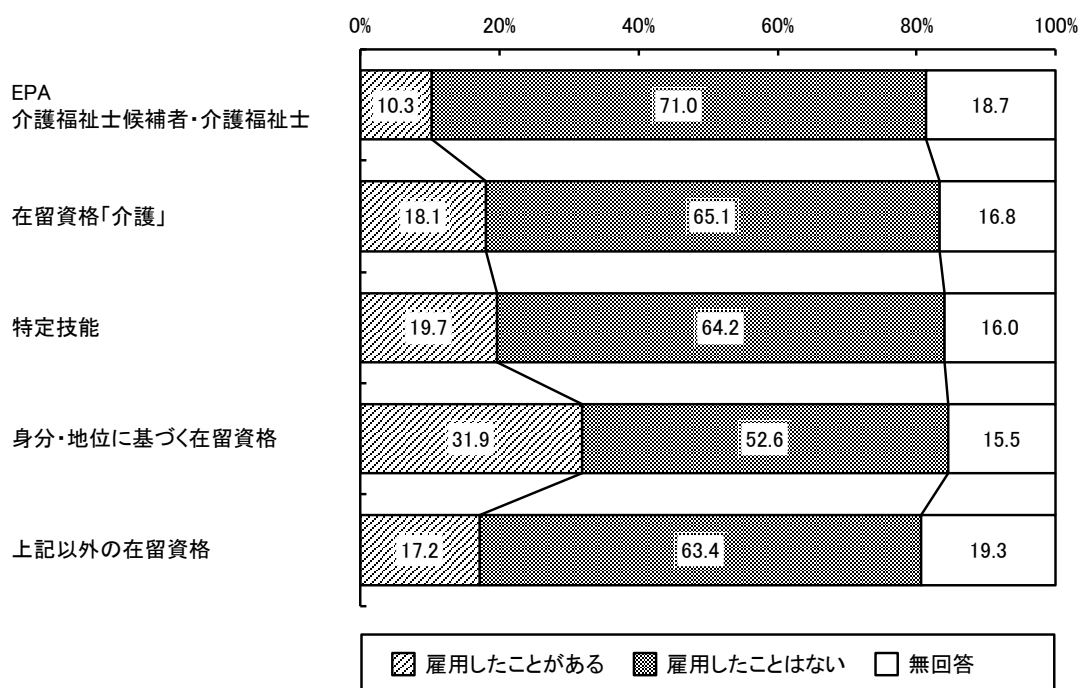
④ 技能実習以外の在留資格を有する外国人介護職員について(問5)

a) 技能実習以外の在留資格を有する外国人介護職員の雇用経験

- ✓ 技能実習以外の在留資格を有する外国人介護職員の雇用経験について、いずれの在留資格でも「雇用したことはない」が最も多く、50%を超えている。在留資格別に、「雇用したことはない」の割合をみると、「EPA・介護福祉士候補者・介護福祉士資格を有する外国人介護職員」が最も多く71.0%、次いで、「在留資格『介護』」が65.1%、「特定技能」が64.2%となっている。
- ✓ 在留資格別に、「雇用したことがある」の割合をみると、「身分・地位に基づく在留資格」が最も多く31.9%、次いで、「特定技能」が19.7%、「在留資格『介護』」が18.1%となっている。

図表2-17 技能実習以外の在留資格を有する外国人介護職員の雇用経験(SA)

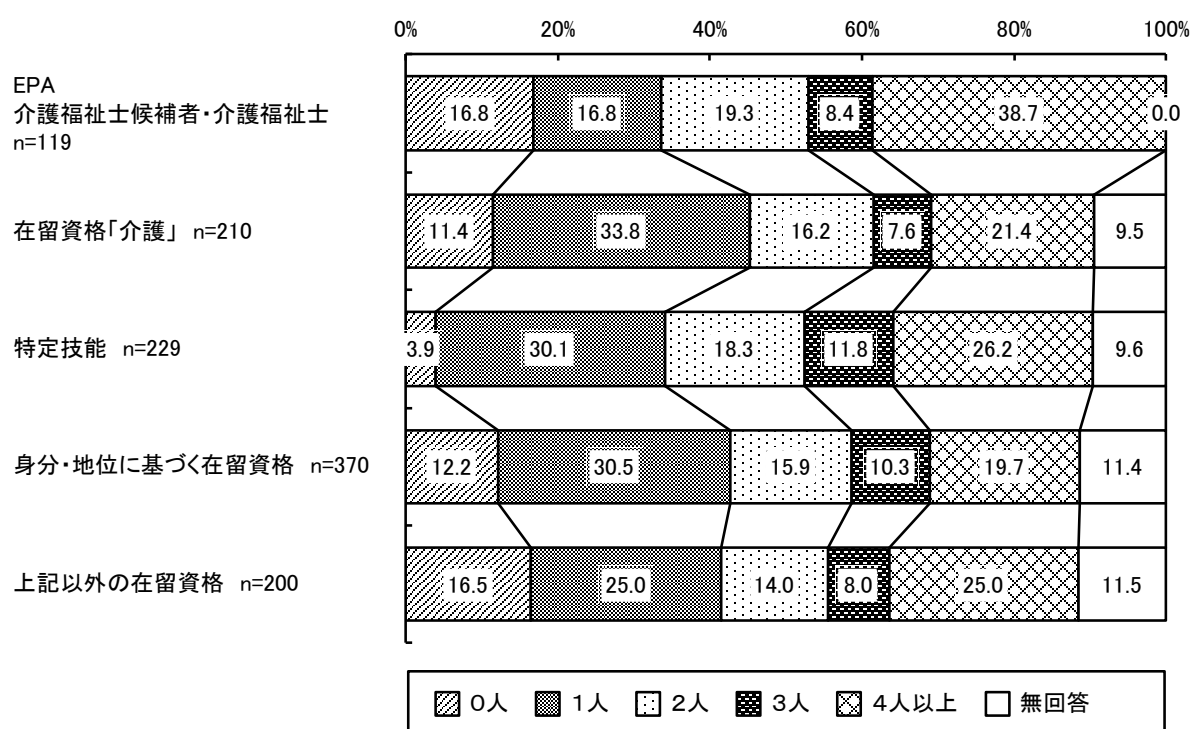
n=1,160



b) 現在雇用中の外国人介護職員

- ✓ 在留資格別に、現在雇用中の外国人介護職員数をみると、「EPA介護福祉士候補者・介護福祉士」では「4人以上」が最も多く38.7%、次いで「2人」が19.3%、「1人」「0人」がいずれも16.8%となっている。
- ✓ 「在留資格『介護』」「特定技能」「身分・地位に基づく在留資格」では、「1人」が最も多く3割強、次いで、「4人以上」「2人」と続く。
- ✓ 「上記以外の在留資格」では「4人以上」「1人」が最も多く 25.0%、次いで、「0人」が 16.5%、「2人」が14.0%となっている。

図表2-18 現在雇用中の外国人介護職員数



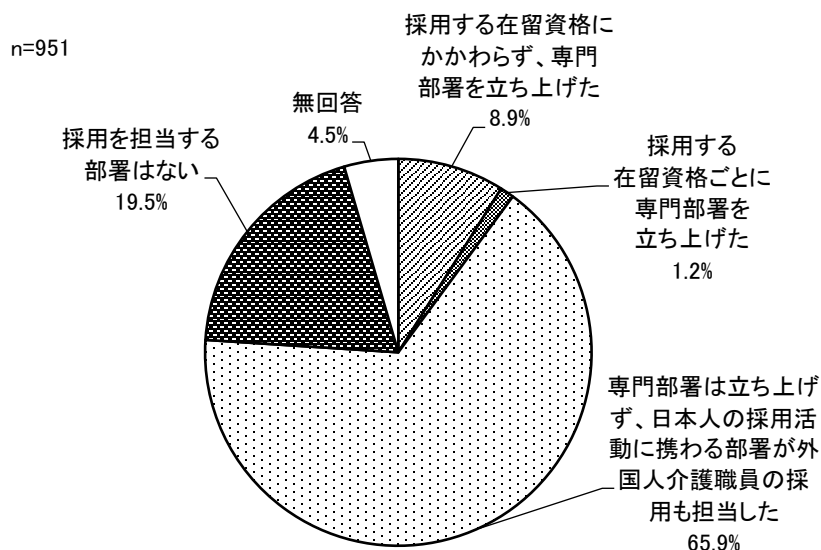
3) 技能実習生等の採用・育成・キャリア形成等に係る計画や取組について

① 技能実習生の採用に関するプロセスについて(問6)

a) 外国人介護職員の採用活動を進める上での法人体制について

- ✓ 「専門部署は立ち上げず、日本人の採用活動に携わる部署が外国人介護職員の採用も担当した」が最も多く65.9%、次いで、「採用を担当する部署はない」が19.5%、「採用する在留資格にかかわらず、専門部署を立ち上げた」が8.9%、「採用する在留資格ごとに専門部署を立ち上げた」が1.2%、「無回答」が4.5%となっている。

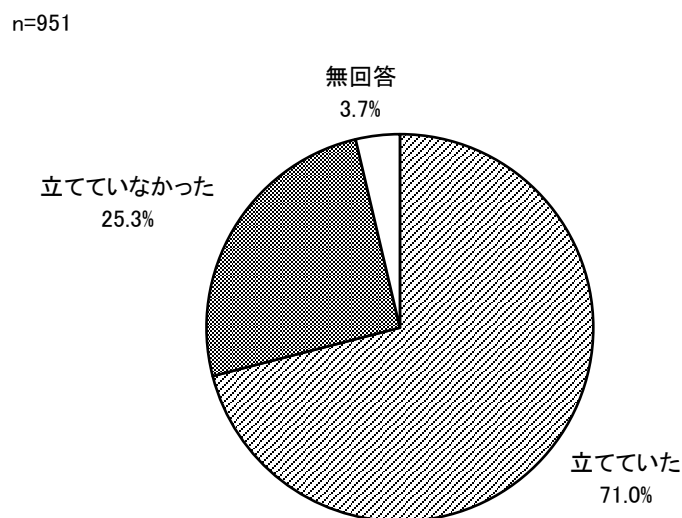
図表2-19 採用活動を進める上での法人体制(SA)



b) 採用計画の策定状況について

- ✓ 「立てていた」が71.0%、「立てていなかった」が25.3%となっている。

図表2-20 採用計画(SA)



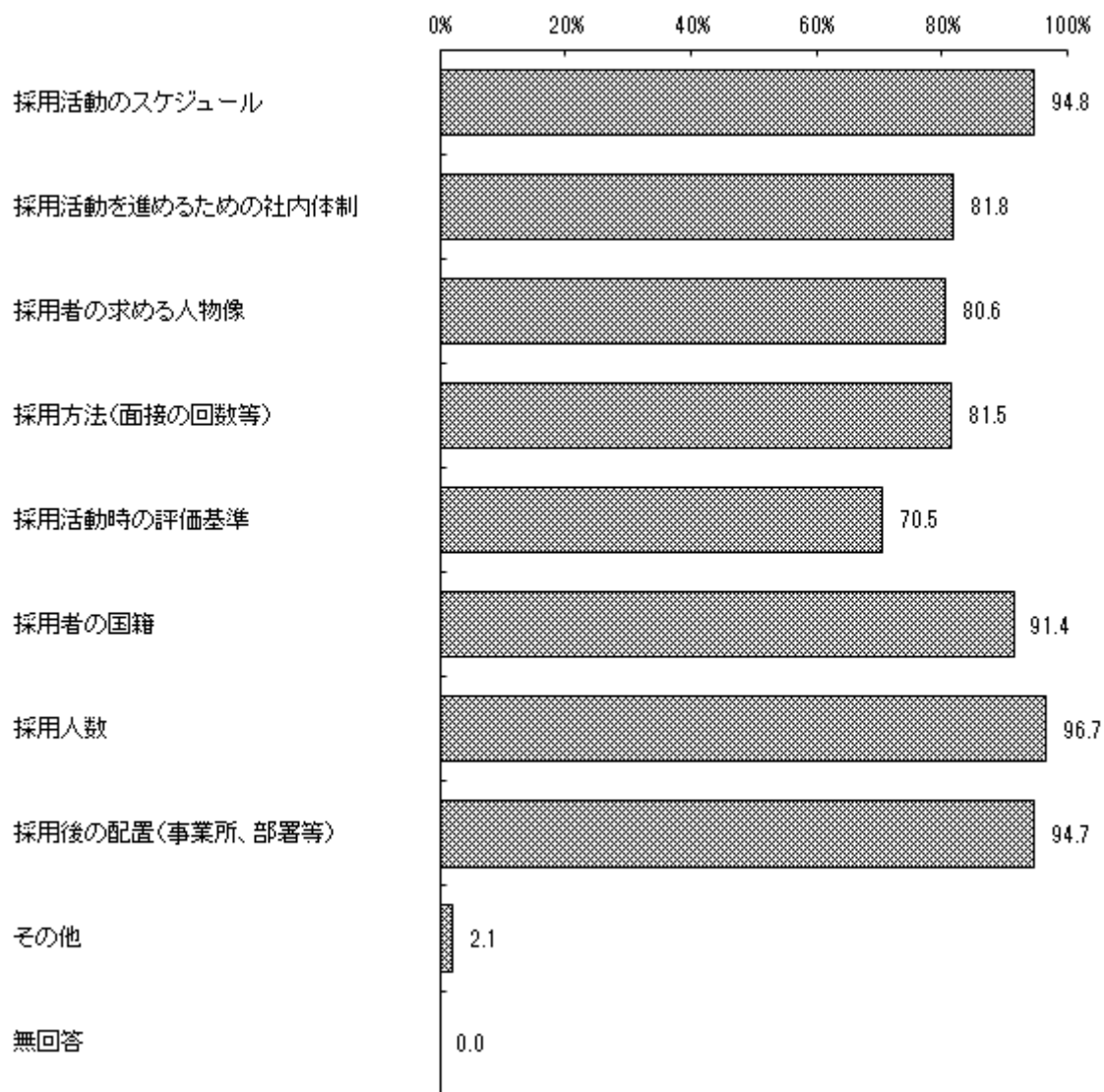
c) 採用計画で具体的に定めていた事項と計画を遂行した結果

(i) 採用計画で具体的に定めていた事項

- ✓ 「採用人数」が最も多く 96.7%、次いで、「採用活動のスケジュール」が 94.8%、「採用後の配置(事業所、部署等)」が 94.7%となっている。

図表2-21 採用計画で具体的に定めていた事項(MA)

n=675

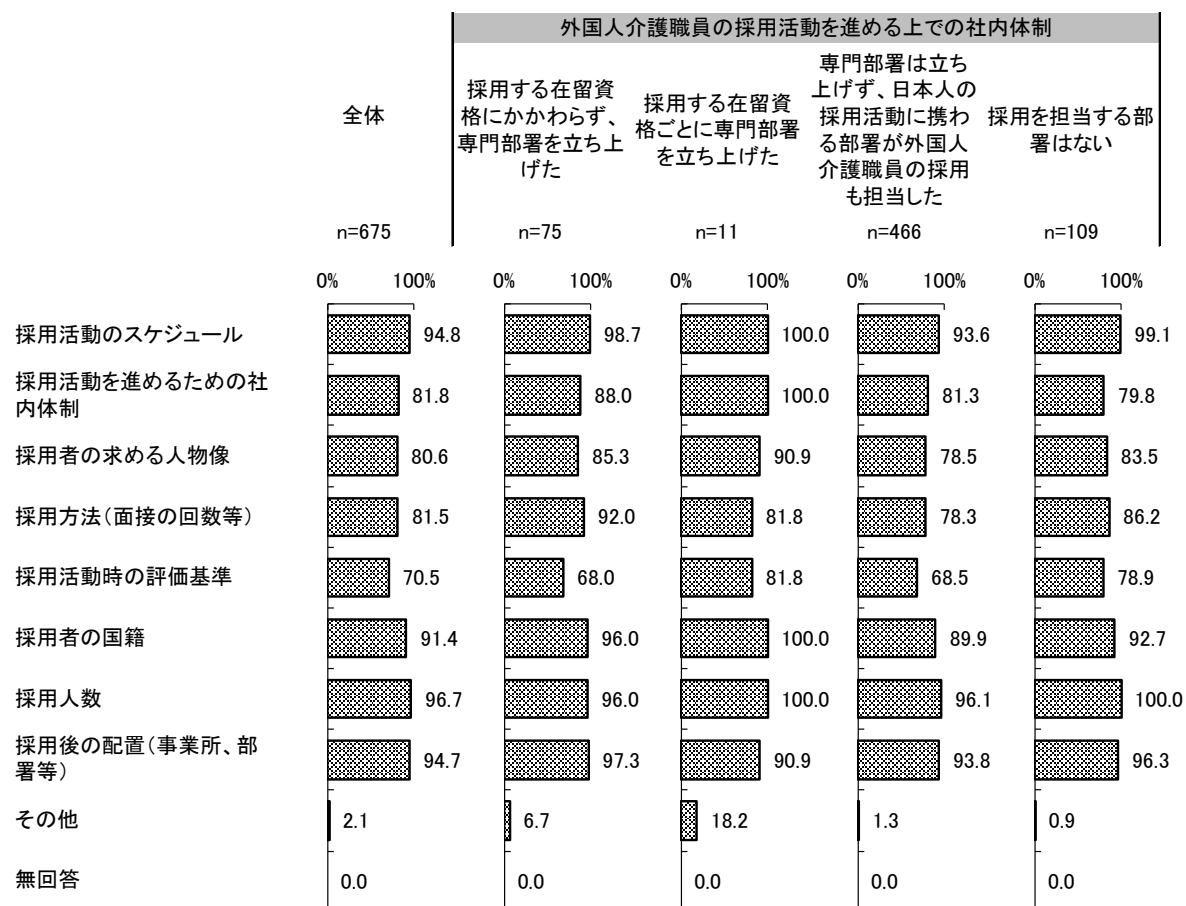


【「その他」の具体的な内容】

- ・ 日本人職員への説明。採用後の教育体制。
- ・ 監理団体との連携、監理団体作成の面接評価表。
- ・ 資格によるポジションの明確化。
- ・ 実習指導体制、宿舍の確保。
- ・ 日本語の能力、来日後の教育計画。 等

- ✓ なお、「外国人介護職員の採用活動を進める上での社内体制」別にみても、採用計画で具体的に定めていた事項に明確な傾向は見られなかった。

図表2-22 採用活動時の社内体制別にみる、採用計画で具体的に定めていた事項(MA)

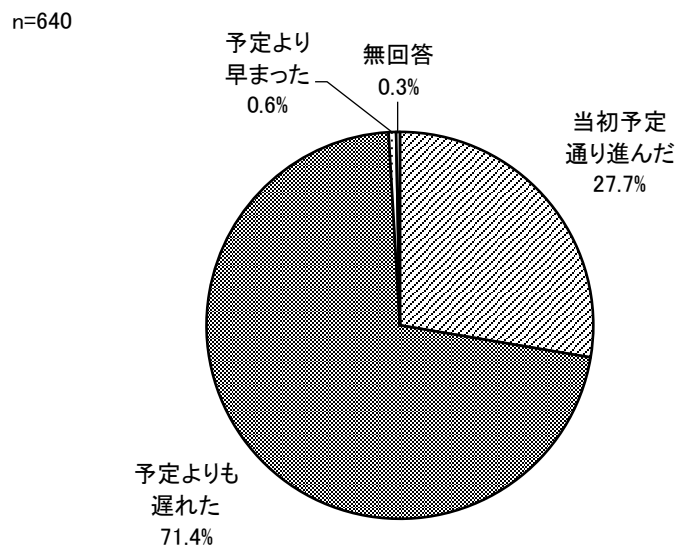


(ii)採用計画を遂行した結果

<採用活動のスケジュール>

- ✓ 「予定よりも遅れた」が最も多く 71.4%、次いで、「当初予定通り進んだ」が 27.7%、「予定より早まった」が 0.6%となっている。

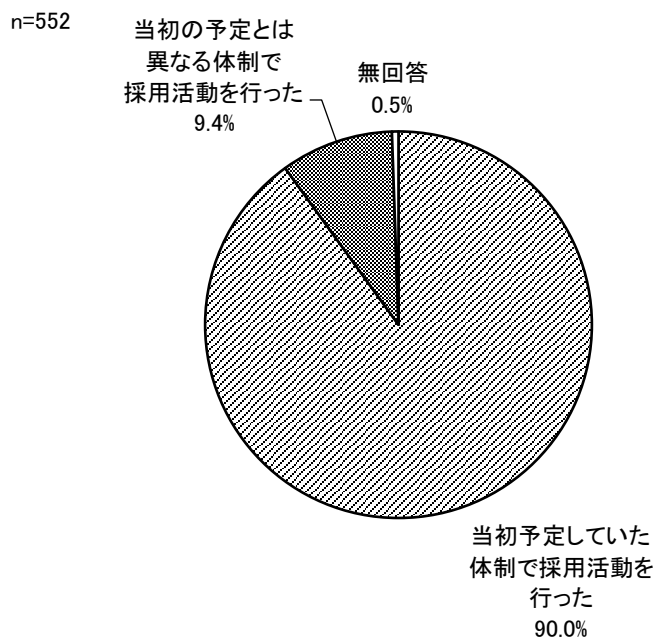
図表2-23 採用活動のスケジュール(SA)



<採用活動を進めるための法人体制>

- ✓ 「当初予定していた体制で採用活動を行った」が 90.0%、「当初の予定とは異なる体制で採用活動を行った」が 9.4%となっている。

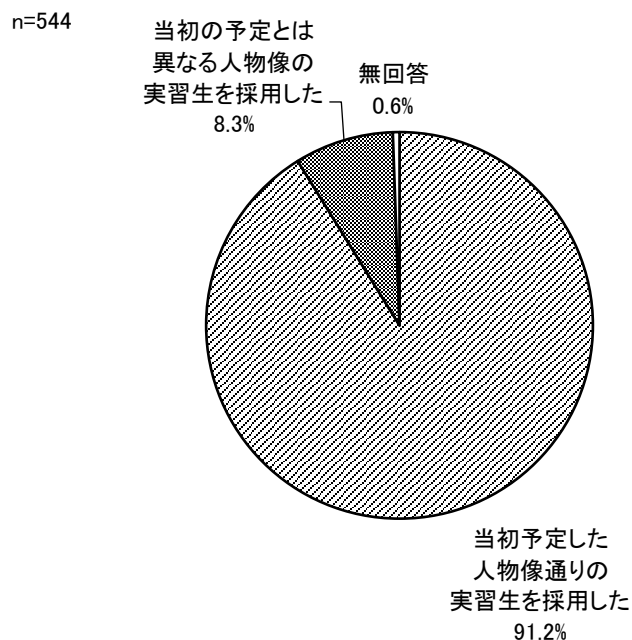
図表2-24 採用活動を進めるための法人体制(SA)



<採用者に求める人物像>

- ✓ 「当初予定した人物像通りの実習生を採用した」が 91.2%、「当初の予定とは異なる人物像の実習生を採用した」が 8.3%となっている。

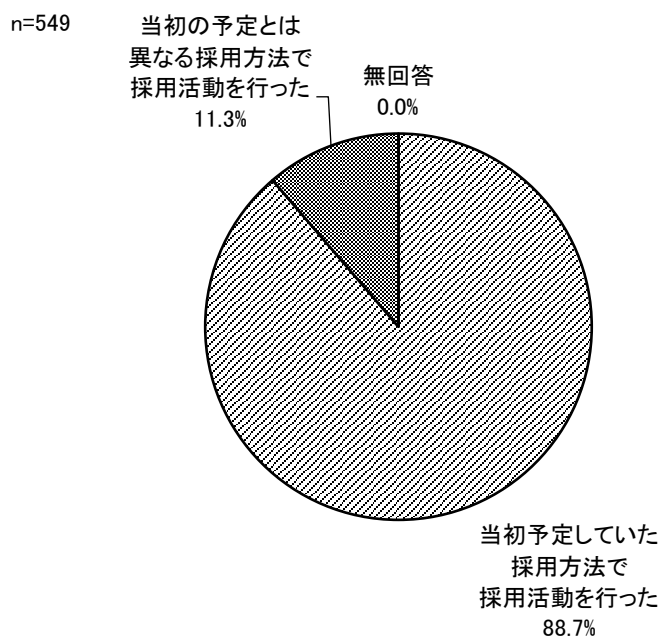
図表2-25 採用者に求める人物像(SA)



<採用方法(面接の回数等)>

- ✓ 「当初予定していた採用方法で採用活動を行った」が 88.7%、「当初の予定とは異なる採用方法で採用活動を行った」が 11.3%となっている。

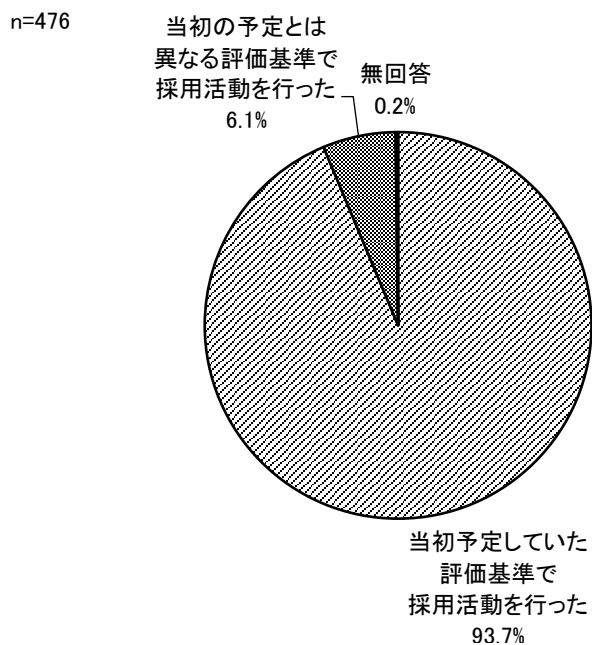
図表2-26 採用方法(面接の回数等)(SA)



<採用活動時の評価基準>

- ✓ 「当初予定していた評価基準で採用活動を行った」が最も多く 93.7%、「当初の予定とは異なる評価基準で採用活動を行った」が 6.1%となっている。

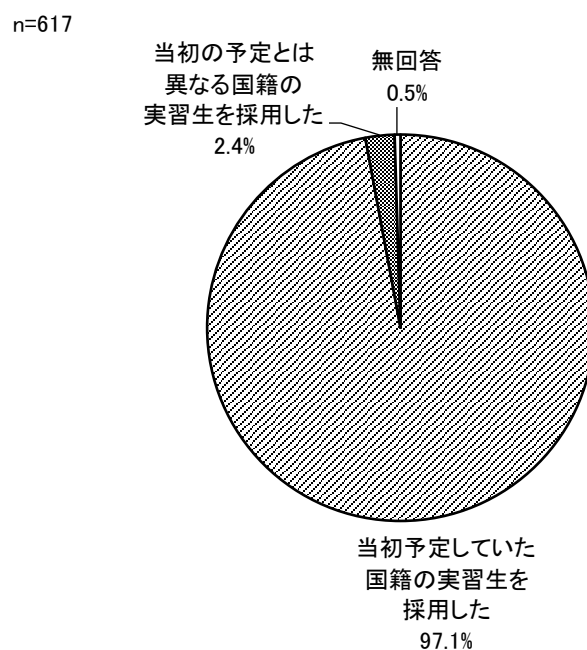
図表2-27 採用活動時の評価基準(SA)



<採用者の国籍>

- ✓ 「当初予定していた国籍の実習生を採用した」が 97.1%、「当初の予定とは異なる国籍の実習生を採用した」が 2.4%となっている。

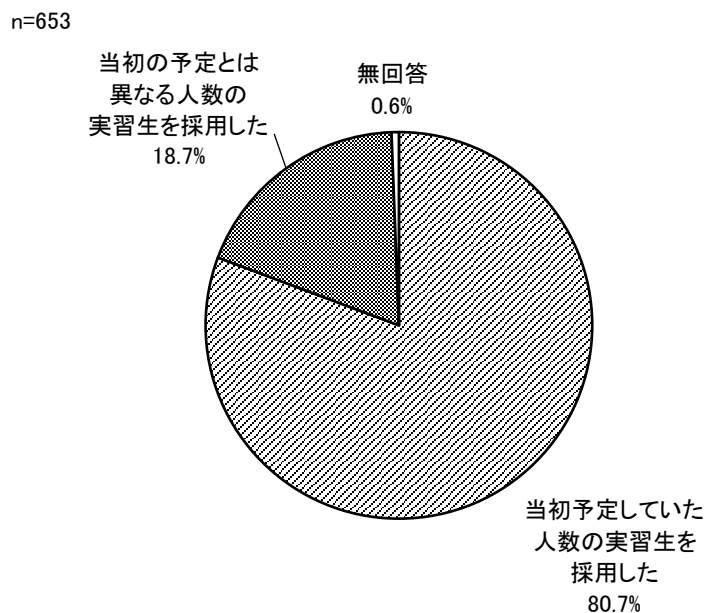
図表2-28 採用者の国籍(SA)



<採用人数>

- ✓ 「当初予定していた人数の実習生を採用した」が80.7%、「当初の予定とは異なる人数の実習生を採用した」が18.7%となっている。

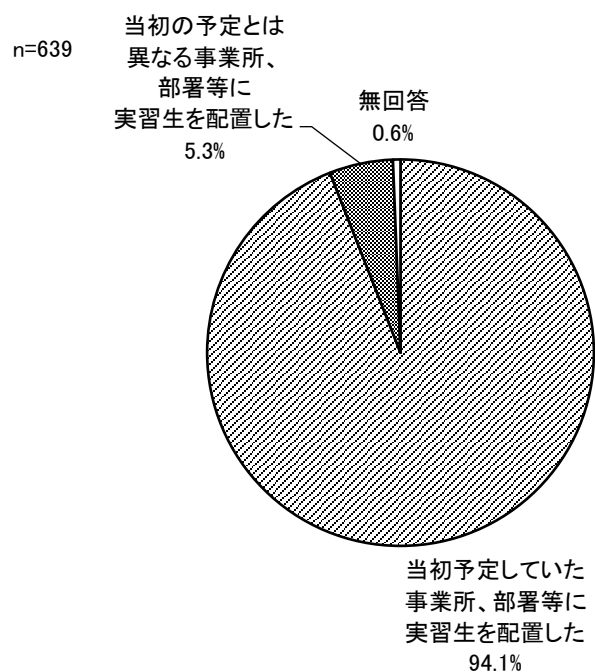
図表2-29 採用人数(SA)



<採用後の配置(事業所、部署等)>

- ✓ 「当初予定していた事業所、部署等に実習生を配置した」が94.1%、「当初の予定とは異なる事業所、部署等に実習生を配置した」が5.3%となっている。

図表2-30 採用後の配置(事業所、部署等)(SA)



【「その他」の具体的な内容】

＜採用スケジュール＞

- ・ 入国の予定が大幅に遅れたので、計画通りには進まなかった。
- ・ コロナによる入国制限の為、採用内定者の入国が遅れている。
- ・ 当初の計画では、技能実習2号の2年目に新たな採用を考えていたが、コロナの影響で技能実習生(1号)の入国が遅れ、現地での採用面接も中断する事となった。

＜採用活動時の評価基準＞

- ・ 介護講座を行うことで知識の習得もそうだが、話し方、接し方、周りとのチームワーク力等を確認することができるので今後も採用を決定する1つの項目として捉えている。

＜採用活動を進めるための法人体制＞

- ・ 全職員への説明会を実施し、法人全体で受入をする意識付けを行なった。物の名称等へのルビ表記、介護業務、授業の準備とN3合格へ向けた勉強方法。授業の準備等。

＜今後の方針＞

- ・ 2018年に採用活動をしたが、当時は技能実習バブルとも言えるべき状況で4人中2人が辞退となった。その後、入職した2人は元気で活躍しているが、技能実習については必要な手間ひまがあまりに多く、今後は控える方向。
- ・ 当初はEPAのみ対象としたが、採用実績がきびしいことがわかり、枠を看護師に変更したり技能実習生への変更をした。

＜その他＞

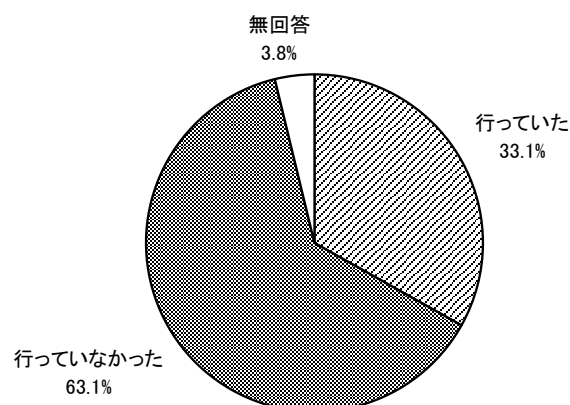
- ・ 2名のモンゴル人日本語人材(教師、通訳、翻訳)を正規職員として採用した。新規外国人の入国が認められない中、リモートでN3レベルの授業を行っている。着任1年以内にN3に合格させる日本語教育計画は100%達成できた。2号資格にはN2の教育を行っている(3年修了まで)、1名はすでにN2に合格している。 等

d) 技能実習生の受入を希望する他の法人と合同での採用活動の実施状況

- ✓ 「行っていなかった」が63.1%、「行っていた」が33.1%となっている。

図表2-31 他の法人と合同での採用活動の実施状況 (SA)

n=951



e) 技能実習生／技能実習以外の外国人介護職員採用時における計画策定状況等の相違(自由記述)

✓ 主な回答内容は以下の通りである。

【具体的な内容】

- ・ 特定技能の受入れは介護技術研修を3か月間実施後配属。
- ・ 技能実習、特定技能と同じ国籍の介護留学生を多数受け入れているが取組として、大きな相違はない。
- ・ N3、N2資格取得を必須要件にしている。
- ・ EPAは国際厚生事業団の基本計画に基づき策定している。「介護」「特定技能」はEPAからの資格変更で上記と同じ。「技能実習生」は、紹介会社と共同で策定している。
- ・ 特定技能に関しては、技能実習生とは違い、配属後の研修等別メニューで行った。採用計画、配置等技能実習生と別の部署への配置を行った。
- ・ 年間予算の範囲内で介護福祉士国家試験取得に意欲的な留学生等に対し、介護福祉養成校在学中の学費を奨学金として支弁している。
- ・ 特定技能の外国人介護職員は日本人の一般雇用と同じと考え、すぐ業務についていただいている。給与面では優遇し日本語学習支援は希望者には行っている。
- ・ 技能実習生の採用を計画していく段階で、それまで特に基準をもうけていなかった身分に基づく在留資格を持つ外国籍の職員の採用基準やキャリアパス基準を定めた。 等

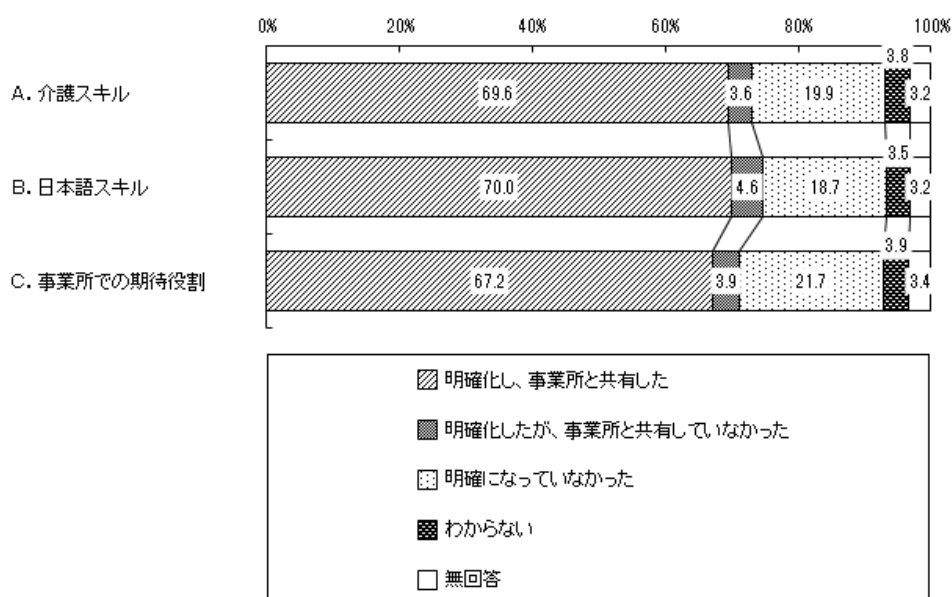
② 技能実習生の育成に関するプロセスについて(問7)

a) 技能実習生に身に付けてほしいスキルや事業所での期待役割の設定状況

✓ 「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」のいずれにおいても、「明確化し、事業所と共有した」が最も多く7割前後、次いで、「明確になっていなかった」が2割前後となっている。

図表2-32 技能実習生に身に付けてほしいスキルや事業所での期待役割(SA)

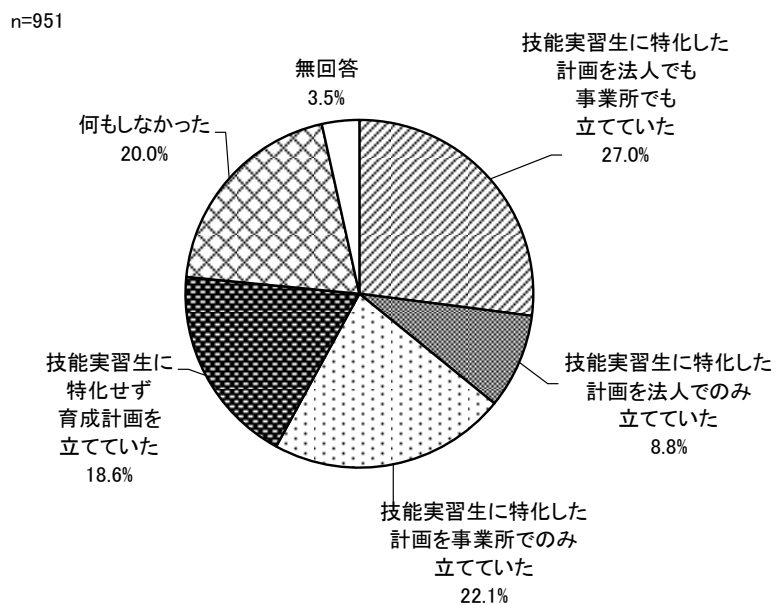
n=951



b) 技能実習計画とは別の育成計画の策定状況

- ✓ 「技能実習生に特化した計画を法人でも事業所でも立てていた」が最も多く 27.0%、次いで、「技能実習生に特化した計画を事業所でのみ立てていた」が 22.1%、「何もしなかった」が 20.0%となっている。

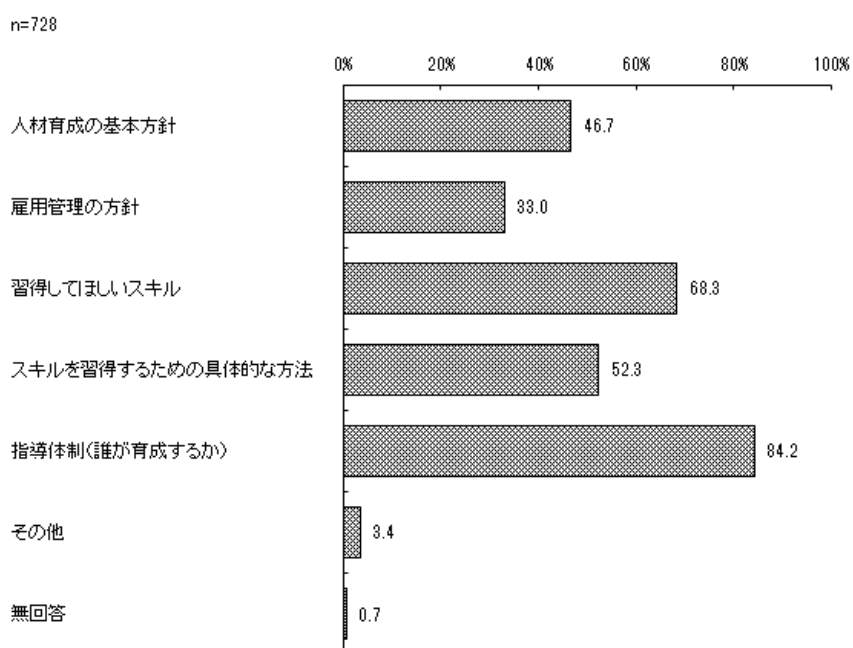
図表2-33 技能実習計画とは別の育成計画の策定状況 (SA)



c) 育成計画の具体的な記載内容について

- ✓ 「指導体制(誰が育成するか)」が最も多く 84.2%、次いで、「習得してほしいスキル」が 68.3%、「スキルを習得するための具体的な方法」が 52.3%となっている。

図表2-34 育成計画の具体的な記載内容 (MA)



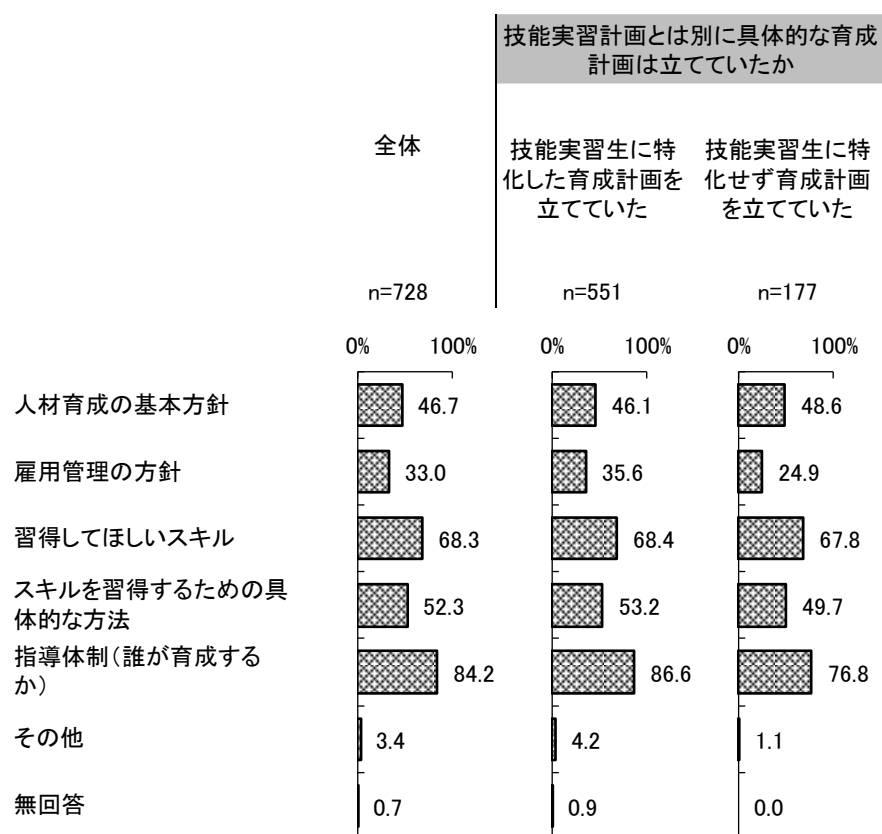
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 居住環境、生活支援の体制。
- ・ 日本文化の理解。地域行事の参加。
- ・ 受入れ事業所との定期的な人材育成のためのミーティングを行う。情報共有を行う。育成計画の見直し。等

- ✓ 育成計画の策定状況別に、育成計画の具体的な記載内容をみると、「技能実習生に特化した育成計画を立てていた」場合*は、「技能実習生に特化せず育成計画を立てていた」場合と比較して、「人材育成の基本方針」以外の項目で回答割合が高い結果となった。

*「技能実習生に特化した計画を法人でも事業所でも立てていた」「技能実習生に特化した計画を法人でのみ立てていた」「技能実習生に特化した計画を事業所でのみ立てていた」を1つのカテゴリに統合。

図表2-35 育成計画の具体的な記載内容(育成計画の策定状況別、MA)

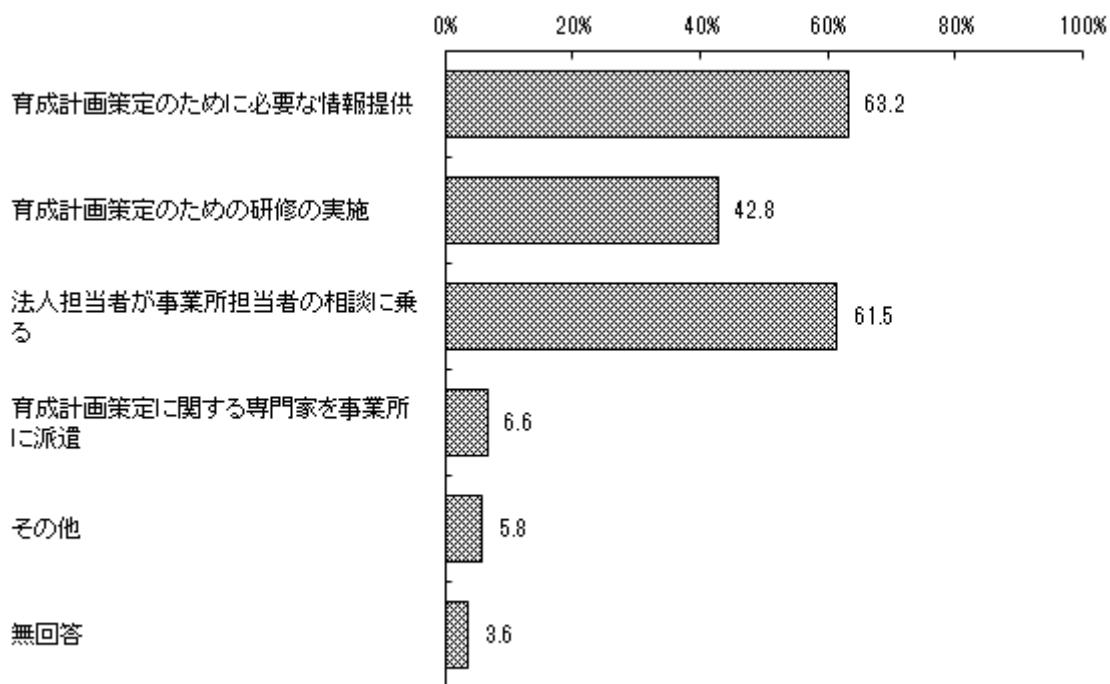


d) 事業所の育成計画策定時における、事業者のサポート内容

- ✓ 「育成計画策定のために必要な情報提供」が最も多く 63.2%、次いで、「法人担当者が事業所担当者の相談に乗る」が 61.5%、「育成計画策定のための研修の実施」が 42.8%となっている。

図表2-36 事業所の育成計画策定時における、法人のサポート内容(MA)

n=467



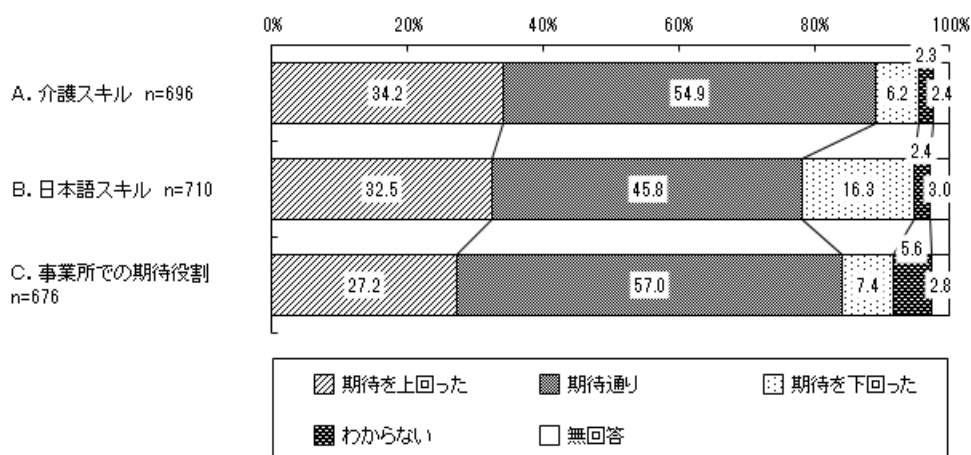
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 定期的にミーティングを設け、育成の進捗確認をした。
- ・ 日本語能力向上のため、外部の日本語教育機関と連携。
- ・ 母国語で話せる職員を配置。
- ・ 人材育成教育委員会設置。
- ・ 監理団体と情報共有。 等

e) 受入れ時の期待と比較した技能実習生の現時点のスキル

- ✓ 「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」のいずれにおいても、「期待通り」が最も多く、45～60%となっている。
- ✓ 「期待を上回った」と回答した割合は、「介護スキル」が最も多く 34.2%、次いで「日本語スキル」が 32.5%、「事業所での期待役割」が 27.2%となっている。
- ✓ その一方で、「期待を下回った」と回答した割合は、「日本語スキル」が最も多く 16.3%、次いで、「事業所での期待役割」が 7.4%、「介護スキル」が「6.2%」となっている。

図表2-37 受入れ時の期待と比較した技能実習生のスキル(SA)



【期待を上回った／期待通り／下回った具体的な理由】

<介護スキル>

- ・ 日常業務の中や外部研修受講を通じて同時期にキャリアをスタートした日本人スタッフと同等かそれ以上に業務をこなせるようになってきているから。

<日本語スキル>

- ・ 日本語スキルは今でも不十分(業務上の伝達ができない時々ある)。
- ・ 介護スキルは思っていた以上に丁寧だったが、日本語スキルに関してはバラつきがみられる。1名については全て期待を上回った様に感じる。

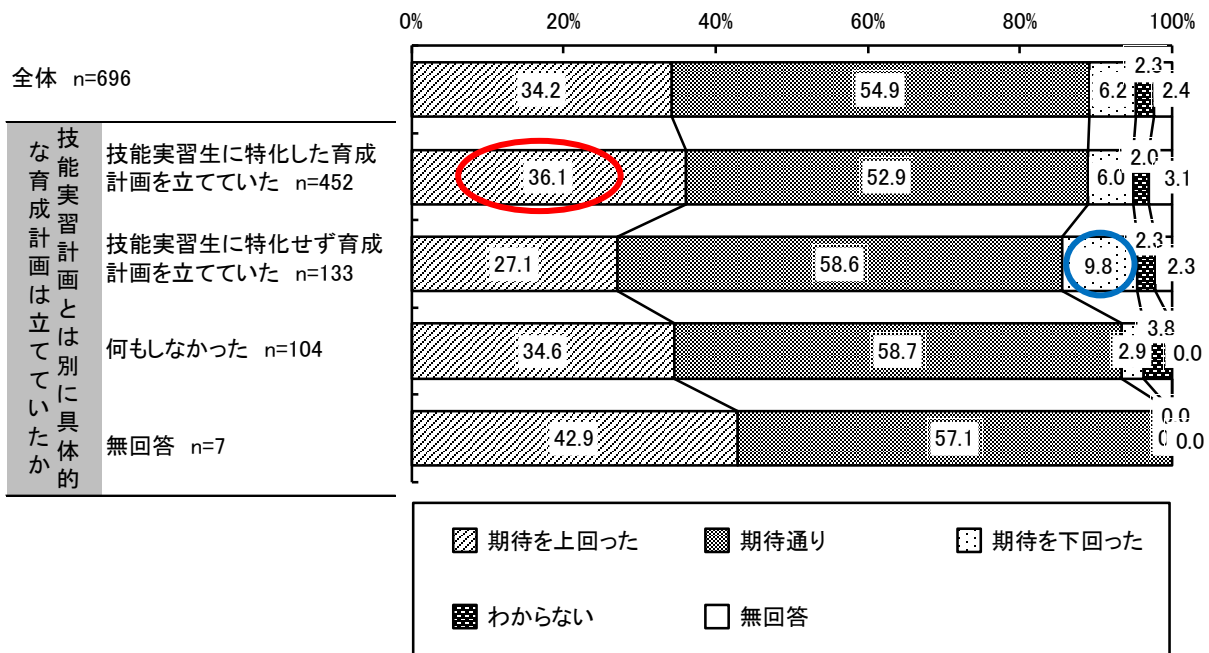
<その他(仕事に対する姿勢等)>

- ・ 労働や介護意識が高い。
- ・ 日本語を入国前にしっかり学んできており、日本の生活習慣もスムーズに受け入れた。なにより仕事に対する前向きな姿勢が職場でも好印象となっている。 等

- ✓ また、育成計画の策定状況別に、技能実習生の現時点のスキルをみると、「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」のすべてで、「技能実習生に特化した計画を立てていた場合」は「技能実習生に特化せず育成計画を立てていた」場合と比較して、「期待通り」の割合が高く、「期待を下回った」の割合が低い。
- ✓ なお、「介護スキル」「日本語スキル」「事業所での期待役割」のすべてで、「何もしなかった」場合において、「期待を上回った」の回答割合が高い傾向にあるのは、育成計画を策定しておらず、期待する姿が明確になっていなかったことから正確に比較ができなかった可能性も考えられる。

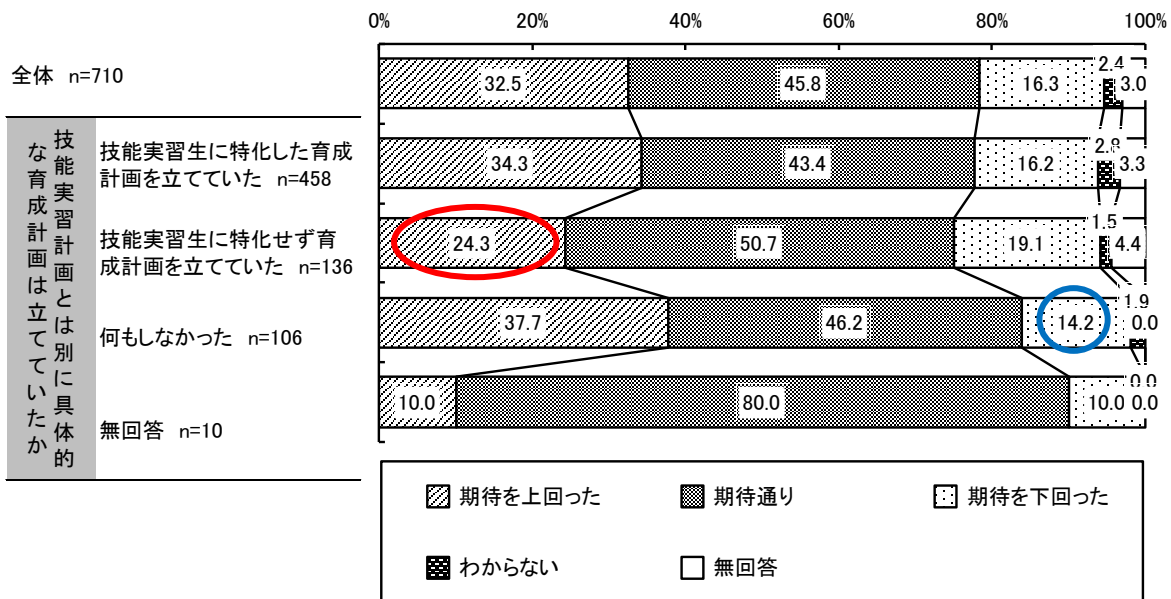
図表2-38 受入れ時の期待と比較した技能実習生の介護スキル

(育成計画の策定状況別、SA)



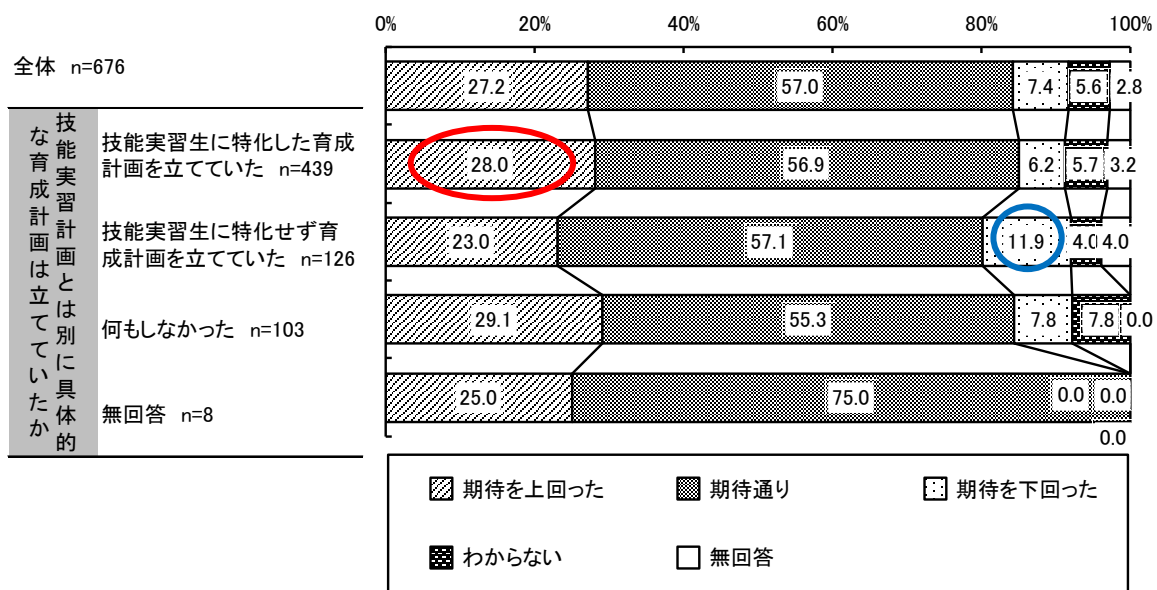
図表2-39 受入れ時の期待と比較した技能実習生の日本語スキル

(育成計画の策定状況別、SA)



図表2-40 受入れ時の期待と比較した技能実習生の事業所での期待役割

(育成計画の策定状況別、SA)



f) 技能実習生／技能実習以外の外国人介護職員採用時における育成計画策定状況等の相違(自由記述)

✓ 主な回答内容は以下の通りである。

【具体的な内容】

- ・ 育成に課題のある職員がいれば、現場のプリセプターや管理者と相談し、個別にサポートを行った。
- ・ 技能実習、在留資格「介護」、定住者では日本語能力・日本での生活習慣、社会的常識等差が大きい。計画通りにはいかない。
- ・ 「介護」外部研修にも参加させる。
- ・ EPA候補者の目標は、介護福祉士国家試験合格で技能実習生は介護技能の習得を目的に計画を策定している。
- ・ 在留資格「介護」で採用した人材については、日本人新卒者と同様の研修を実施しサポートしている。
- ・ 最初に在留資格「介護」の人の採用を始めたので、専門学校在学中のアルバイトの調査、奨学金制度の制定、日常の生活上でのフォロー。
- ・ 指導内容や習得してもらいたい技術に関しては同じだが、目標や期間、時期に差がある。1年後、3年後の評価試験と介護福祉士資格取得(EPA)のように違いがあるため、それぞれの当面の目標に対して対策をしている。
- ・ 技能実習は技術の移転目的なので、基本的な介護技術の習得を目標として策定、在留資格「介護」は介護福祉士なので、多種多様な状態像の方へPDCAサイクルによる介護提供を目的として策定、特定技能1号は労働力の確保としては一部署内における業務の取得を目的として策定している。
- ・ 特定技能外国人についてはもともと准看護師として4年間就労していたので資格にかかる業務ができなだけで、その他は初めからできている。そのため、看護師国家試験対策について定期的に面談し相談にのっている。
- ・ 在留資格「介護」:新卒扱いで、他の日本人新卒と同様の育成カリキュラムで進捗させている。
- ・ 同じ特定技能者でも、介護経験のない人は技能実習生と同様な研修取組体制を行っているが、介護経験のある特定技能者は日本語レベルも高く、介護技術もあるので即戦力になっている。EPAで介護福祉士資格をもって勤務している人は、他法人で優遇されてきたのかもしれない。仕事の選り好みをする傾向がある。
- ・ EPAは、勤務時間内に日本語指導や介護の学習時間をとり、介護福祉士国家試験合格を目指していた。技能実習は技術取得を目指すため、業務優先になっている。
- ・ 介護福祉士資格を取得している在留資格「介護」の方は施設での教育指導に任せている。特定技能介護の採用については指導、アドバイスをを行ったが教育指導は各施設の責任者に任せている。今後の成長度合により関わっていく可能性はある。
- ・ 介護スキルについて介護福祉士の資格取得を目指す外国人介護職員には技能実習生と同じく研修を行っている。特に介護福祉士国家試験前の対策は強化し、より多く合格者が出るよう取り組んできた。 等

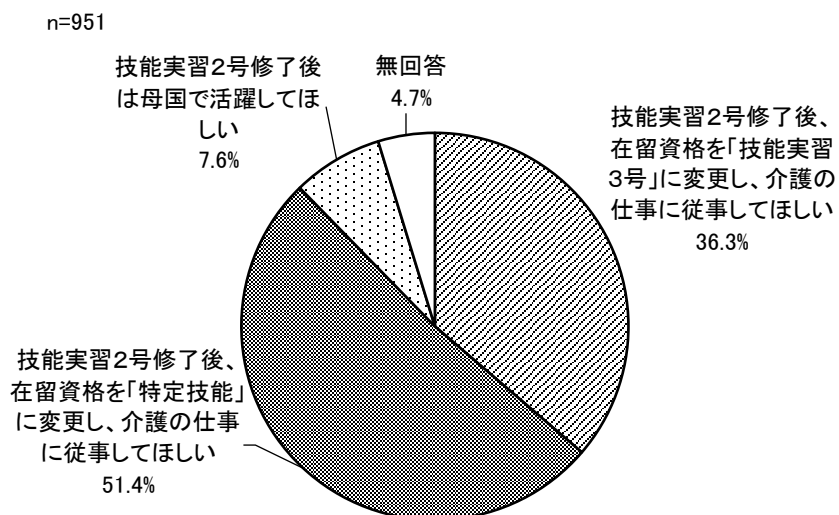
③ 技能実習生のキャリア形成に関するプロセスについて(問8)

a) 技能実習1号・2号の実習生の実習修了後のキャリア

(i) 事業者が技能実習生に期待するキャリアと介護福祉士資格取得意向

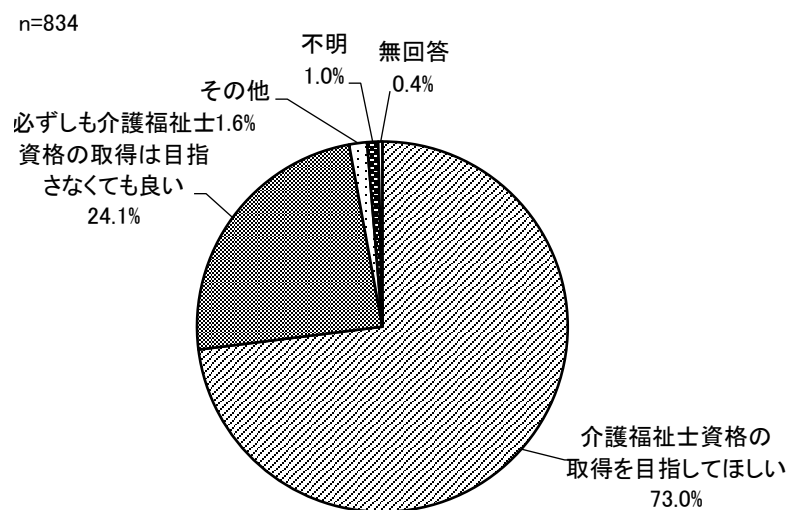
- ✓ 「技能実習2号修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」が最も多く51.4%、次いで、「技能実習2号修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」が36.3%、「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」が7.6%となっている。

図表2-41 事業者が期待する、技能実習修了後のキャリア(SA)



- ✓ また、実習修了後に在留資格を技能実習3号・特定技能に変更した場合、「介護福祉士資格の取得を目指してほしい」が最も多く73.0%、「必ずしも介護福祉士資格の取得は目指さなくても良い」が24.1%となっている。

図表2-42 技能実習3号・特定技能変更後の介護福祉士資格取得意向(SA)



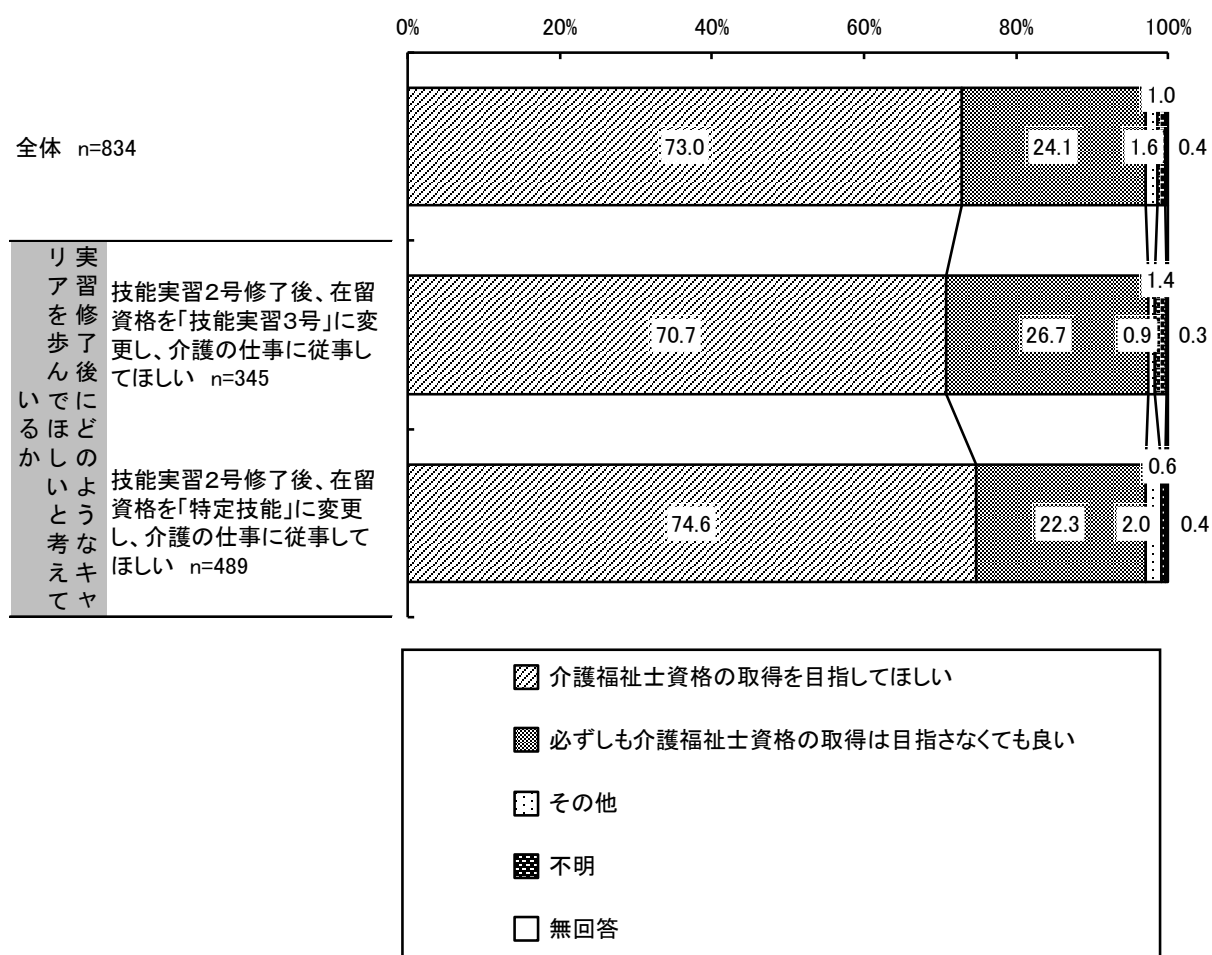
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 本人希望により自由に選べるようにしたい。
- ・ 資格有無に関わらず一人前にリーダー職になってほしい。
- ・ 介護に限らず、自らの目指すスキルアップに進んでほしい。 等

- ✓ なお、実習修了後に希望するキャリア別に、介護福祉士資格の取得意向をみると、「技能実習修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」「技能実習修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」いずれの場合においても、「介護福祉士資格の取得を目指してほしい」の回答割合が7割を超えており、両者に大きな違いはない。

図表2-43 技能実習3号・特定技能変更後の介護福祉士資格取得意向

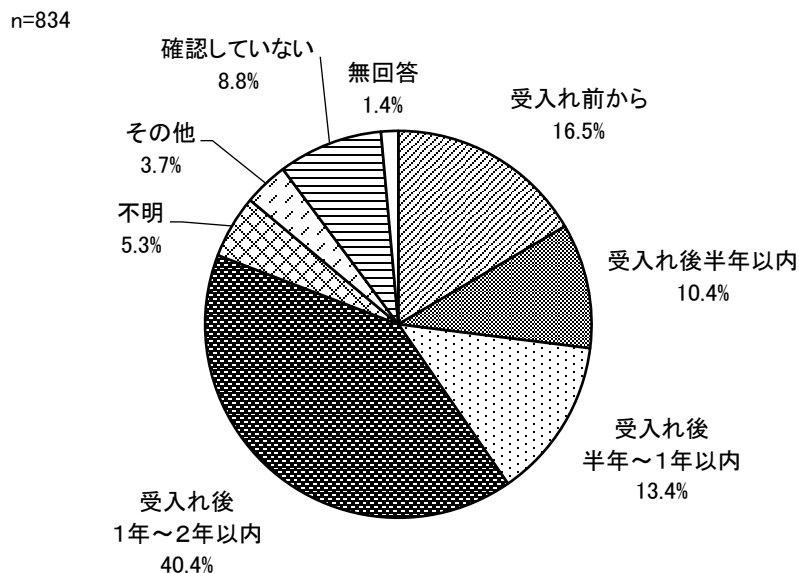
(事業者が期待する、技能実習修了後のキャリア別、SA)



(ii) 技能実習生とのキャリアのすり合わせを開始した時期

- ✓ 「受入れ後1年～2年以内」が最も多く40.4%、次いで、「受入れ前から」が16.5%、「受入れ後半年～1年以内」が13.4%となっている。

図表2-44 技能実習生本人とのキャリアのすり合わせを開始した時期(SA)



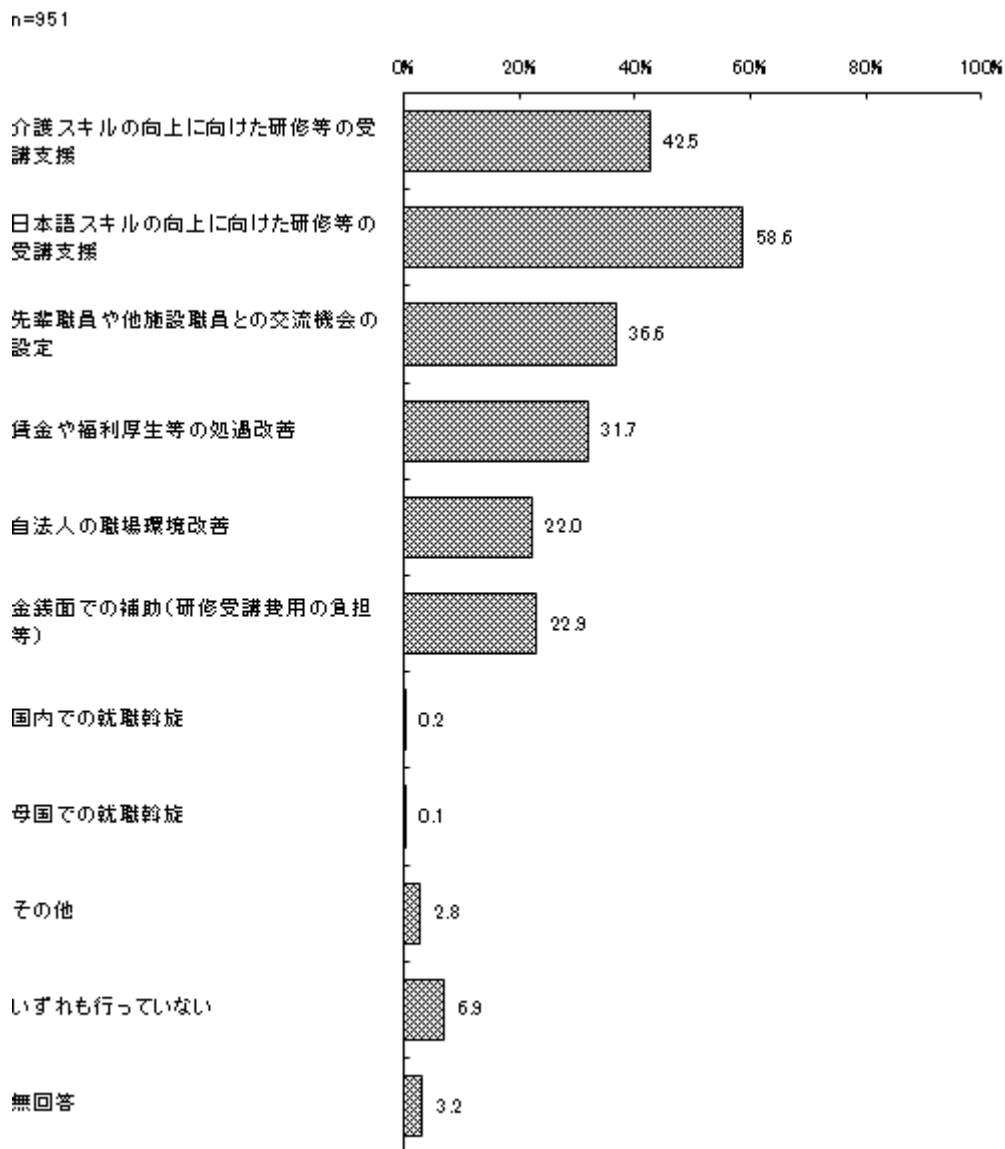
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 受入れ後2年以降。
- ・ 受入れ後、3年目に入ってから。
- ・ 本人と話し合いをしてから(希望を聞きたい)
- ・ 定期／随時面談 等

b) キャリアの実現のために法人が実施した取組

- ✓ 「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」が最も多く 58.6%、次いで、「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」が 42.5%、「先輩職員や他施設職員との交流機会の設定」が 36.6%となっている。

図表2-45 キャリアを実現してもらうために、法人で行った取組(MA)



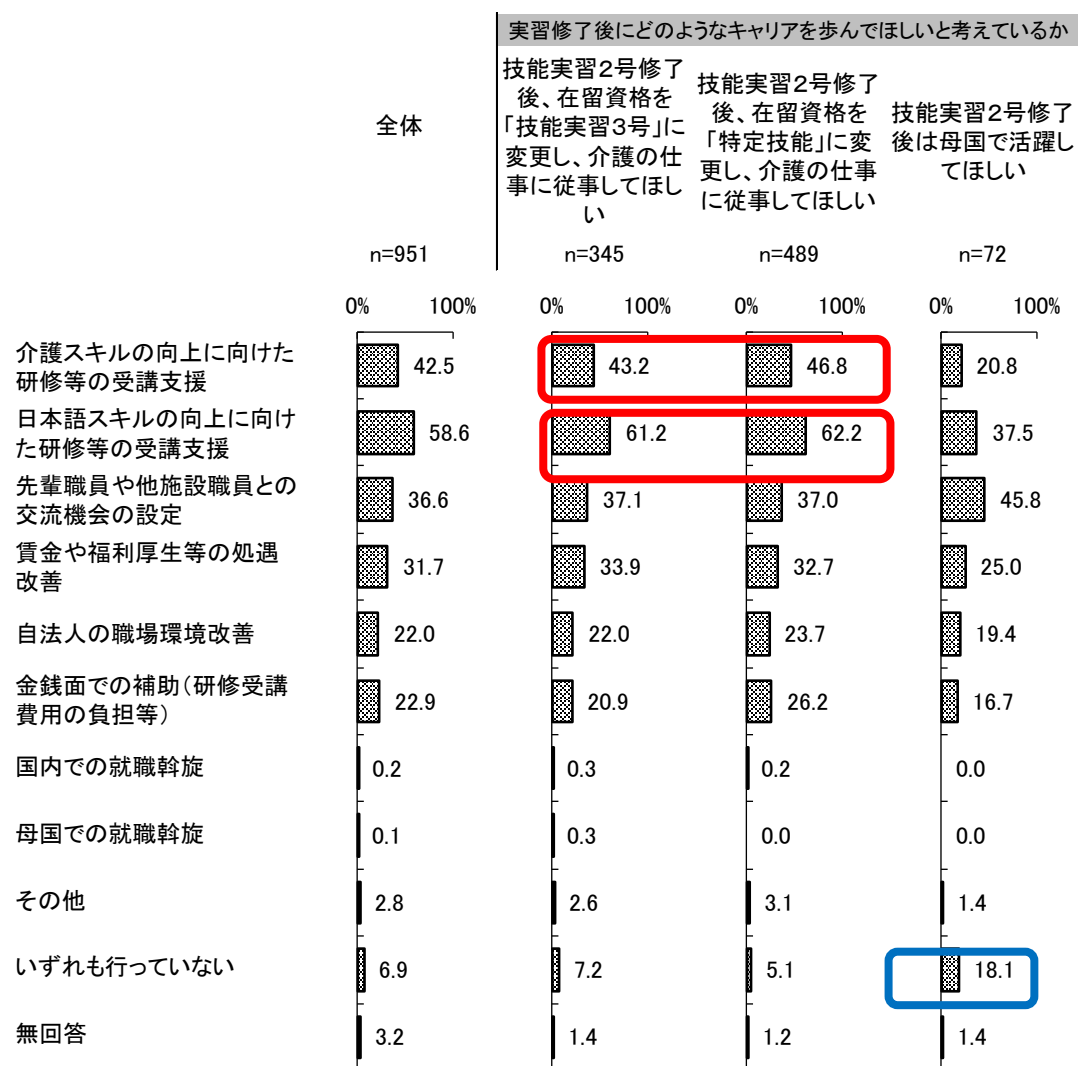
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 技能実習生指導担当者がレクチャーしている。
- ・ キャリアをきちんと見せて説明しイメージしやすくする。
- ・ 社員寮を新築して個室の提供をした。
- ・ 日本、長野の歴史、地理、地域文化の理解促進。
- ・ パソコンの提供。
- ・ 電気、ガス代を会社負担。 等

- ✓ また、技能実習生に対するキャリアの意向別に、キャリアの実現のために法人が実施した取組をみると、「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」の回答割合が、「技能実習修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」「技能実習修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」ではそれぞれ 43.2%、46.8%である一方で、「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」では 20.8%にとどまった。
- ✓ 「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」の回答割合についても、「技能実習2号修了後、在留資格を『技能実習3号』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」「技能実習2号修了後、在留資格を『特定技能』に変更し、介護の仕事に従事してほしい」ではそれぞれ 61.2%、62.2%である一方で、「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」では 37.5%にとどまった。
- ✓ さらに、「いずれも行っていない」の回答割合については、「技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい」場合で 18.1%と、他よりも割合が高かった。

図表2-46 キャリアを実現してもらうために、法人で行った取組

(事業者が期待する、技能実習修了後のキャリア別、MA)

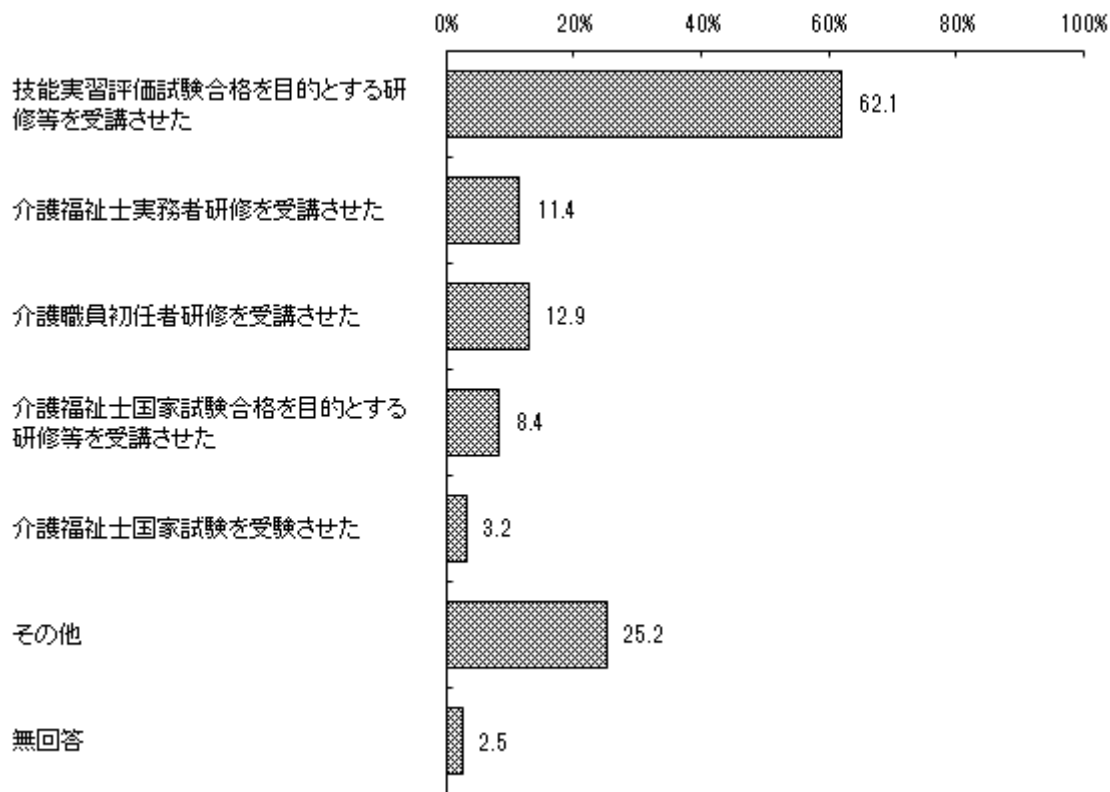


c) 「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」の具体的な内容

- ✓ 「技能実習評価試験合格を目的とする研修等を受講させた」が最も多く 62.1%、次いで、「介護職員初任者研修を受講させた」が 12.9%、「介護福祉士実務者研修を受講させた」が 11.4%となっている。

図表2-47 「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」の具体的な内容(MA)

n=404



【「その他」の具体的な内容】

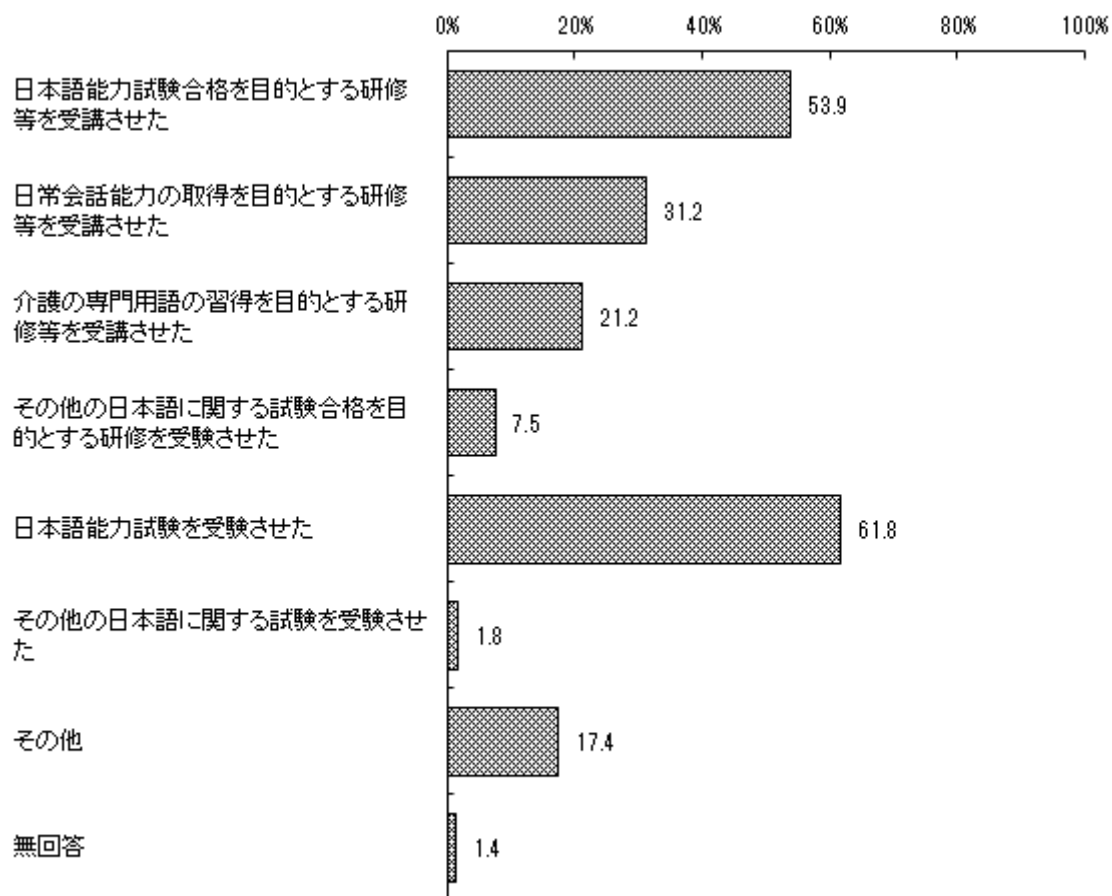
- ・ 事業所内で OJT。
- ・ 県の補助事業受講「外国人介護人材集合研修」。
- ・ 法人独自で行っている介護スキルアップ研修に参加。
- ・ 自法人内において1週間集中コース+定期的実技講習を実施。
- ・ 法人内でリハを主体とした介護技術に特化した学習プログラムの実施。
- ・ 社外での介護技術向上研修。
- ・ 看護総師長、師長、主任が直接指導している。
- ・ 自法人内において1週間集中コース+定期的実技講習を実施。
- ・ 認知症介護基礎研修、民間の介護技術研修。 等

d) 「日本語スキル向上に向けた研修等の受講支援」の具体的な内容

- ✓ 「日本語能力試験を受験させた」が最も多く 61.8%、次いで、「日本語能力試験合格を目的とする研修等を受講させた」が 53.9%、「日常会話能力の取得を目的とする研修等を受講させた」が 31.2%となっている。

図表2-48 「日本語スキル向上に向けた研修等の受講支援」の具体的な内容(MA)

n=557



【「その他」の具体的な内容】

- ・ PC 貸与による e ラーニングの受講。
- ・ オンライン日本語研修の為、パソコン貸与、ネットワーク環境の整備。
- ・ 日本語学校と契約し、毎週日本語講師による授業を受講させている。
- ・ 日報を書く時間を設け、日本人職員が添削している。 等

④ 現在受け入れている技能実習生のキャリア等について(問9)

- ✓ 以下の条件の下で現在受け入れている技能実習生(最大3名)のキャリア等について回答を得た。

◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名以上の法人

⇒就業期間が最も長い3名を選択。該当者が3名以上いる場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている3名を選択。

◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名未満の法人

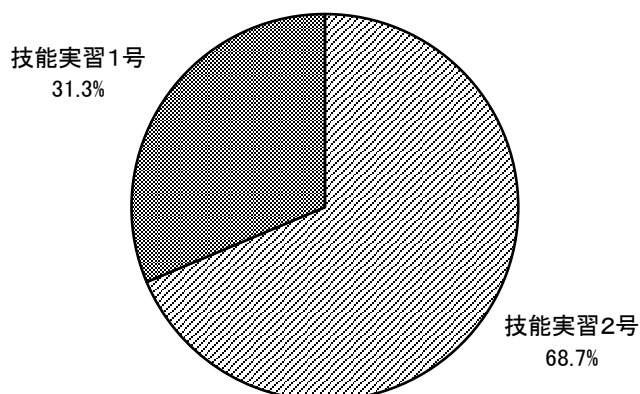
⇒不足している人数を、技能実習1号の技能実習生から就業期間が長い順に選択。技能実習1号の技能実習生が不足している人数より多い場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている実習生を選択。

a) 現在の在留資格

- ✓ 「技能実習2号」が 68.7%、「技能実習1号」が 31.3%となっている。

図表2-49 在留資格(SA)

n=2,183

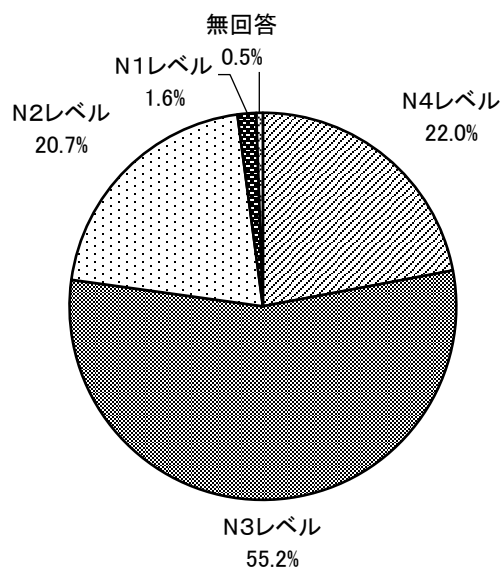


b) 現在の日本語のレベル

- ✓ 「N3レベル」が最も多く 55.2%、次いで、「N4レベル」が 22.0%、「N2レベル」が 20.7%となっている。

図表2-50 日本語レベル(SA)

n=2,183

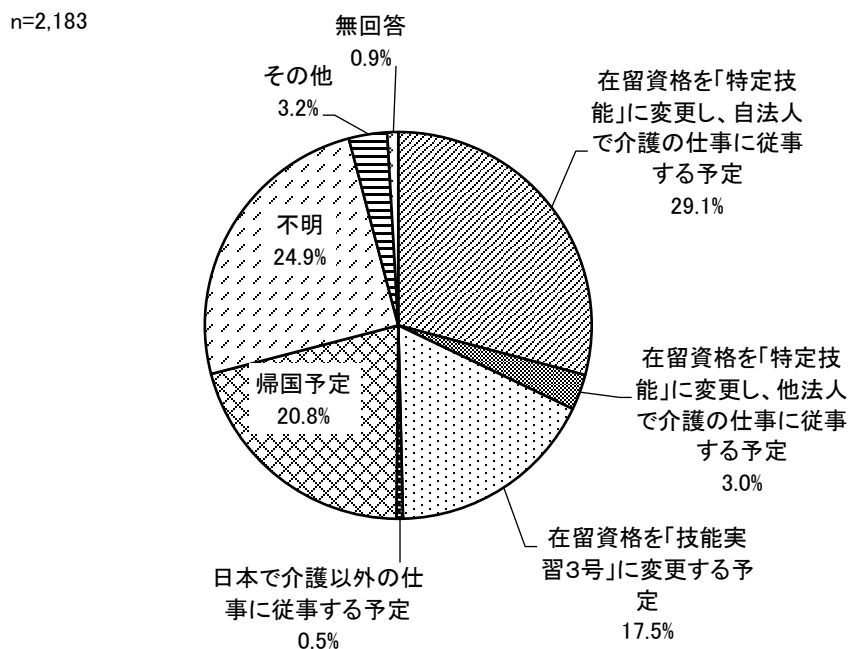


c) 技能実習修了後のキャリアの方向性

(i) 現時点でのキャリアの意向

- ✓ 「在留資格を「特定技能」に変更し、自法人で介護の仕事に従事する予定」が最も多く 29.1%、次いで、「不明」が 24.9%、「帰国予定」が 20.8%となっている。

図表2-51 現時点でのキャリアの意向(SA)



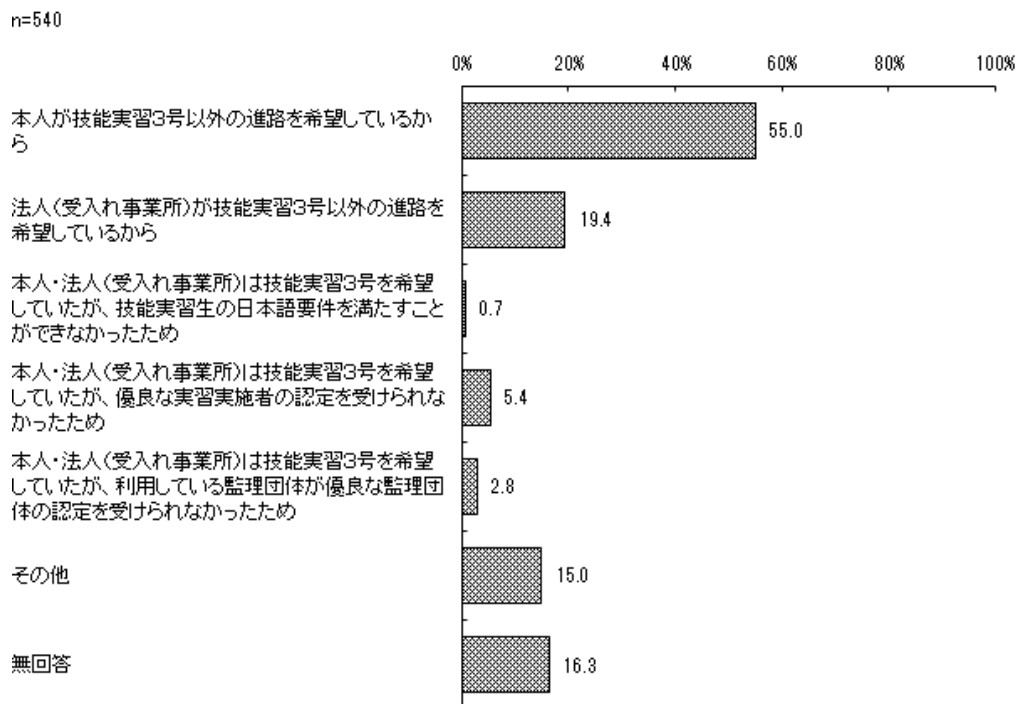
【「その他」の具体的な内容】

- ・ 在留資格「介護」に変更し自法人で従事する予定。
- ・ 留学生に変更。大学院通学希望。
- ・ 特定技能か3号かを迷っている。
- ・ 特定技能か3号か帰国するか迷っている。 等

(ii) 技能実習3号以外のキャリアを希望している理由

- ✓ 技能実習生が技能実習3号以外のキャリアを希望している理由は、「本人が技能実習3号以外の進路を希望しているから」が最も多く 55.0%、次いで、「法人(受入れ事業所)が技能実習3号以外の進路を希望しているから」が 19.4%、「その他」が 15.0%となっている。

図表2-52 技能実習生が技能実習3号以外のキャリアを希望している理由(MA)



【「その他」の具体的な内容】

- ・ 長期自法人で働きたいと希望。
- ・ 本人より帰国し働きたいとの希望。
- ・ 特定技能への移行を希望。 等

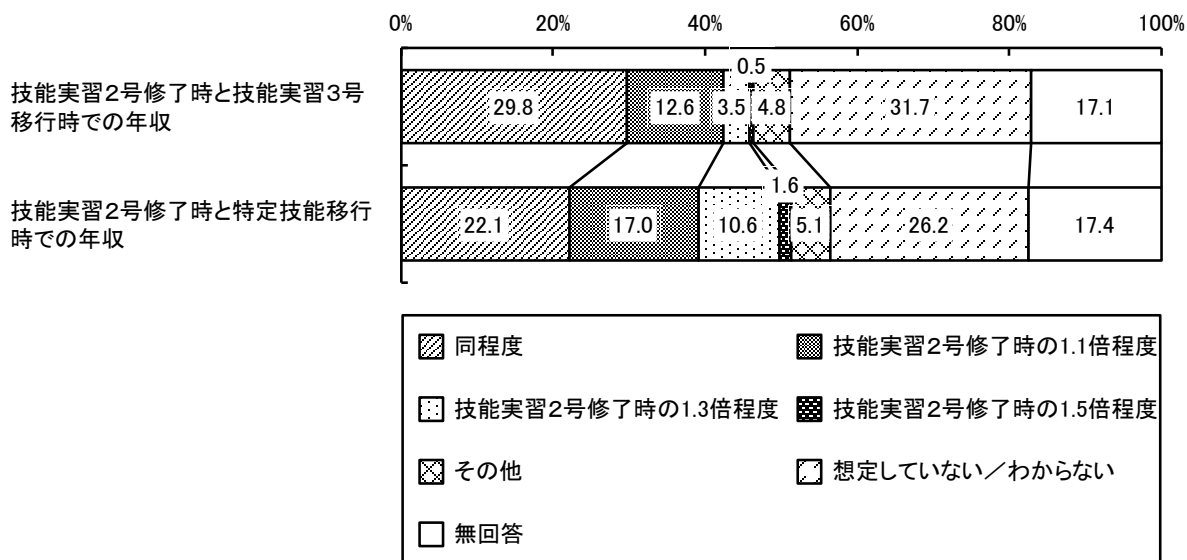
⑤ 技能実習生の年収・家賃補助について(問 10)

a) 同程度の労働日数・労働時間で勤務した場合の技能実習生の年収の水準

- ✓ 「技能実習2号修了時と技能実習3号移行時の年収」「技能実習2号修了時と特定技能移行時の年収」のいずれの場合も、「想定していない／わからない」が最も多く、次いで「同程度」が2割台となっている。

図表2-53 技能実習生の年収の水準(SA)

n=625



【「その他」の具体的な内容】

< 技能実習2号修了時と技能実習3号移行時で年収の水準 >

- ・ 日本人と同じ賃金体制なので定昇のアップ分、約5%程度。現在、既に日本人と同等の賃金水準。
- ・ 法人規定の1号級アップ。
- ・ N3合格後、資格手当支給。 等

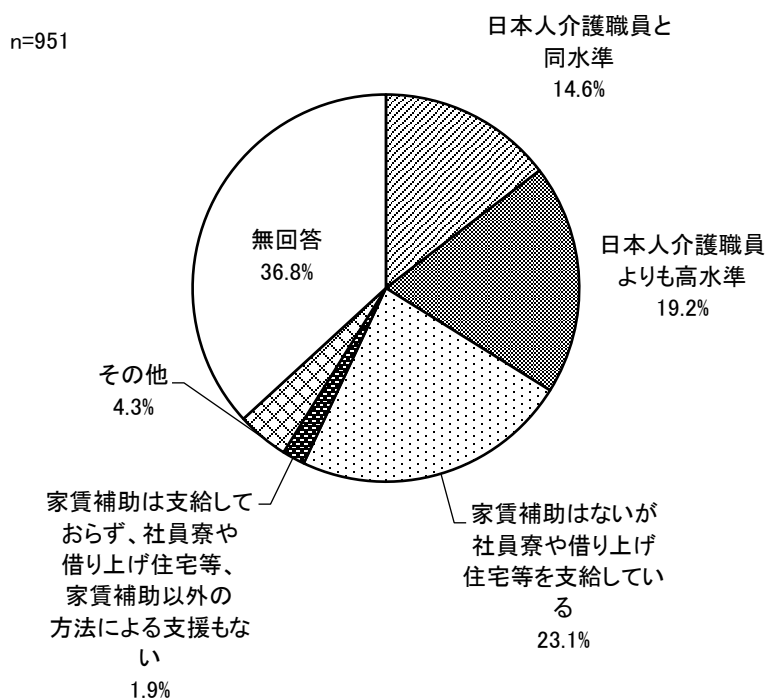
< 技能実習2号修了時と特定技能移行時で年収の水準 >

- ・ 夜勤回数や介護取得により個別に異なり差が大きくなる。
- ・ 日本人の実務者研修修了した者と同等にしている。
- ・ 日本人と同じ賃金体制なので定昇のアップ分、約5%程度。現在、既に日本人と同等の賃金水準。 等

b) 技能実習生に支給する家賃補助の水準

- ✓ 同程度の年収の日本人介護職員と比較した場合の技能実習生に支給する家賃補助の水準は、「家賃補助はないが社員寮や借り上げ住宅等を支給している」が最も多く23.1%、次いで、「日本人介護職員よりも高水準」が19.2%、「日本人介護職員と同水準」が14.6%となっている。

図表2-54 技能実習生に支給する家賃補助の水準(SA)



【「その他」の具体的な内容】

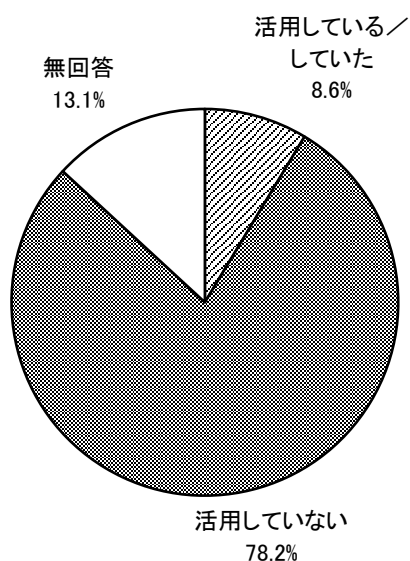
- ・ 施設からの補助は職員と同水準であるがそれ以外に市からの補助がある。
- ・ 職員住宅を利用者負担(15,000 円)にて用意。日本人は年齢により負担額が増えるが就業開始から3年以内の実習生は負担額の変更なし。
- ・ 技能実習生以外は補助なし。
- ・ 日本人介護職員は家賃補助なし、技能実習生のみ社員寮(借り上げ宿舍)を低負担で支給。 等

4) 監理団体以外の外部組織による支援の活用実績(問 11)

✓ 「活用していない」が 78.2%、「活用している／していた」が 8.6%、となっている。

図表2-55 介護事務所における監理団体以外の外部組織の活用状況(SA)

n=951



【「活用している／していた」の具体的な内容】

- ・ 日本語学習支援
- ・ 外国人介護福祉士受入れのための体制整備、受入れ後の相談支援、教育体制等
- ・ 技能実習生における公的手続
- ・ 技能実習生の採用サポート支援及び実習生サポートフォロー育成支援等
- ・ 実習生の受入れ支援、日本語教育研修 等

第3章 介護分野における技能実習生の 活躍・キャリア形成に関する調査 (受入れ事業者／監理団体および 登録支援機関へのヒアリング調査)

第3章 介護分野における技能実習生の活躍・キャリア形成に関する調査

(受入れ事業者／監理団体および登録支援機関へのヒアリング調査)

1. 調査の概要

1) 目的

① 受入れ事業者

- ✓ 介護職種の技能実習生受入れにおける実施事項・支援内容、特に技能実習2号修了後を見据えた技能実習生の活躍・キャリア形成のために実施した・実施予定の事項について、より具体的に把握することを目的とした。

② 監理団体および登録支援機関

- ✓ 技能実習監理(介護分野)における実施事項・支援内容、特に技能実習2号修了後を見据えた技能実習生の活躍・キャリア形成のために実施した・実施予定の事項について、また特定技能へ移行する際の望ましい登録支援機関との連携方法について、より具体的に把握することを目的とした。

2) 調査対象と調査方法

① 調査対象の選定方法

- ✓ 検討会委員や厚生労働省からの推薦や、公開情報の閲覧等を通し、調査目的に適う受入れ事業者／監理団体及び登録支援機関を選定した。

② 調査対象受入れ事業者

- ✓ 調査対象は、以下の通り。

図表3-1 調査対象事業者

No.	事業者名	調査実施日時
1	社会福祉法人新生福祉会	2021年8月17日(火)10:30～12:00
2	さくらCSホールディングス株式会社	2021年8月20日(金)9:30～11:00
3	医療法人(社団)佐藤病院グループ	2021年8月26日(木)10:00～11:30
4	社会福祉法人奉優会	2021年9月9日(木)16:00～17:30
5	社会福祉法人西春日井福祉会	2021年11月4日(木)13:00～15:00
6	社会福祉法人洗心会	2022年1月14日(金)14:00～16:00

③ 調査対象監理団体および登録支援機関

- ✓ 調査対象は、以下の通り。

図表3-2 調査対象団体

No.	種別	団体名	調査実施日時
1	監理団体	公益社団法人トレーディングケア	2021年8月6日(金)9:00～10:00
2	監理団体	介護施設協同組合	2021年8月11日(水)10:00～11:00
3	登録支援機関	株式会社グローバルトラストネットワークス	2022年1月11日(火)13:00～14:00

3) 主な調査内容

① 受入れ事業者

✓ 調査項目は以下の通り。

- 利用者数や職員数、体制等の基本情報
- 技能実習生の受入れ状況
- 技能実習以外の在留資格(特定技能、EPA等)での外国人介護職員の雇用状況
- 技能実習生の活躍・キャリア形成のために実施したこと・実施予定のこと
- 取組上の工夫や課題、課題への対応策
- 今後の技能実習生受入れ方針
- その他

② 監理団体および登録支援機関

✓ 調査項目は以下の通り。

- 監理団体及び登録支援機関の概要
- 技能実習生、受入れ事業所に対する支援の内容
- 支援を行う上で行っている工夫や課題、課題への対応策
- 今後の支援の方向性や意向
- その他

2. 受入れ事業者ヒアリング記録

1)-1. 社会福祉法人新生福祉会(受入れ事業所:特別養護老人ホーム 楽生苑)

■基本情報

法人について	法人名	社会福祉法人新生福祉会
	設立年	1998 年7月 22 日
	本部所在地	広島県尾道市
	職員数	192 名
事業所について	所在地	広島県尾道市
	開設年	1999 年8月1日
	提供サービス	特別養護老人ホーム
	利用定員数	70 人(多床室)
	職員数	約 30 名(長期パート含む)
	外国人介護職員活用状況	技能実習生5名(3名がタイ、2名がインドネシア)、特定技能2名(インドネシア、特定技能の在留資格で来日)
✓ そのほか、デイサービスセンター、地域密着型特養、ケアハウス、居宅介護支援事業所、養護老人ホーム、小規模多機能ホーム、訪問介護事業所、福祉用具貸与事業所等を運営。現在運営している施設は全て瀬戸内海の生口島(いくちじま)に所在しているが、2022 年 11 月に東京都足立区で特別養護老人ホームを開設する予定。		

(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況

特定技能	インドネシア人2名
技能実習1号	タイ人2名、インドネシア人2名、2020 年4月入職
技能実習2号	タイ人1名、2018 年 12 月入職(同法人初の外国人職員)

② 外国人介護職員活用に関する法人の計画

- ✓ 外国人介護職員の受入れについては技能実習生が初めてであり、周辺地域の他施設と比べても取組時期が早かった。後に、自法人が監理団体を紹介するなどして、外国人介護職員の受入れを始めた周辺施設がある。
- ✓ これまで生口島で介護施設を展開してきたが、将来の島の人口縮小に備えた多地域展開の一步として、2022 年 11 月に東京都足立区で特別養護老人ホームを開設する予定である。生口島で技能実習を修了した技能実習生には特定技能へ移行してもらい、東京の施設で後輩外国人介護職員を取りまとめてほしいという理想を持っている。なお、技能実習生の受入れに続き特定技能による受入れを決めたのも同様で、一定の日本語スキル等を持つ特定技能のスタッフに東京の施設へ異動してもらい、外国人職員を取りまとめてもらいたいという期待からである。

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ 人口8～9,000人の島に位置しており、日本人の新卒・中途採用に厳しさを感じていたため、技能実習生受入れを決定した。

- ✓ 受入れ国籍に関しては、当初は「技能実習生同士が日本語を公用語として使って会話するため、より日本語が上達しやすいのではないか」との思いから、多国籍での受入れを希望していた。しかし、実際に受け入れた実習生の国籍については、東南アジア各国の情勢を鑑みた結果として監理団体から推薦を受けた国より決定した。
- ✓ 介護職種追加前より、他職種での実習監理を行っていた監理団体が隣の島にあり、自法人の理事長とその監理団体の事務局長・理事長が知り合いだったことから、監理団体を決定した。初めての外国人職員受入れから、現在に至るまで受入れを拡大・成功できたのも、同団体と密に連携し受入れのサポートを受けられたお陰だと認識している。

(2) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① 技能実習評価試験合格に向けた対策

- ✓ 各技能実習評価試験に向けて行う学習の流れを、3年間の大まかな計画として立てている。
- ✓ 受入れ開始時に監理団体とともに技能実習実施計画の策定を行ったが、自法人で以前からある新入職員向けの「新任育成プログラム」と項目がほぼ同じであることに気付いた。そのため3年間の計画作成に当たっては、入職直後の部分については前述の新任育成プログラムをベースに技能実習生向けの工夫を加えた(後述(3)③参照)。さらに、受入れ1年目の技能実習評価試験(初級)および受入れ3年目の技能実習評価試験(専門級)合格に向けた指導、また技能実習評価試験(専門級)終了後には介護福祉士国家試験受験を見据えた指導を実施することを追記して完成させた。
- ✓ 技能実習評価試験に向けた指導に際しては、インターネットで試験内容についての情報収集を行った。また、指導員が日々の指導を行う中で、「試験に合格するためには技能実習生にもう一步スキルアップしてもらう必要がある」と感じたため、試験の1か月前から定期的に「勉強会」を開催することにした。
- ✓ 勉強会は終業後に1回1時間程度で行った。試験内容に基づき、介護のポイントとなる技術・手技を重点的にロールプレイング形式で確認・指導した。
- ✓ 座学については入職時に教育済との認識であるが、介護技術の基礎や介護現場で用いる日本語を理解するための重要なポイントを振り返る「宿題」の教材を提供して自習の支援をしている。日本人職員向けには介護福祉士国家試験対策用の教材を用意していたが難易度が高すぎるため、技能実習生向けの教材は指導員が独自に作成した。
- ✓ 取組のスケジュール感や取組内容については監理団体とも相談し、指導員チームで検討した。

② 技能実習修了後を見据えた支援

- ✓ 技能実習修了後の進路について、法人の本音としては特定技能への移行、もしくは介護福祉士資格の取得等を通して、長く自施設で働いてほしいと考えている。しかし基本的には、技能実習生本人の希望を尊重したい。
- ✓ 2021年末に2号を修了する予定の技能実習生は、最終的には母国に帰ることを希望しているが、コロナ禍による帰国難の影響もあるため、特定技能へ移行し当分の間は引き続き自法人で働き続ける予定となっている。
- ✓ 本人の学習意欲を鑑み、法人としてもなるべく希望に沿いたいとの思いから、2号の実習と並行して、職員が対応可能な範囲で介護福祉士国家試験の受験を見据えた学習・指導も行っている。
- ✓ 介護福祉士国家試験対策の指導を行う中では、介護保険制度や医療知識に関する専門用語が数多

く登場する。技能実習生に一つずつこれらの意味を教え、理解し覚えてもらうことは非常に難易度が高く、また時間も多く要する。日本人職員が介護福祉士国家試験を受験する際には、試験前に集中して勉強会を開催する形で学習支援を行っているが、技能実習生に対しては法人内での指導のみで対応できるのかも含めて試行錯誤しながら検討している段階である。

- ✓ 3号への移行希望者が今のところいないので、現時点では技能実習3号の受入れに必要な準備は特に行っていないが、今後、監理団体と相談しながら準備を検討していきたい。

(3) 技能実習生の活躍・キャリア形成に係る取組における工夫や課題、課題への対応策

① 技能実習生受入れに際した職員の意識統一

- ✓ 受入れについて、当初日本人職員からは言葉の面等に関する不安の声もあったが、「職員確保の難しさを見ると技能実習生受入れしか道はない。しっかりと指導ができれば、技能実習生は技術を母国に持ち帰ることができるし、施設にいる間は即戦力ともなってくれる。そのため日本人職員全体で暖かく技能実習生を迎えるようにしたい。」との認識共有を法人から行った。

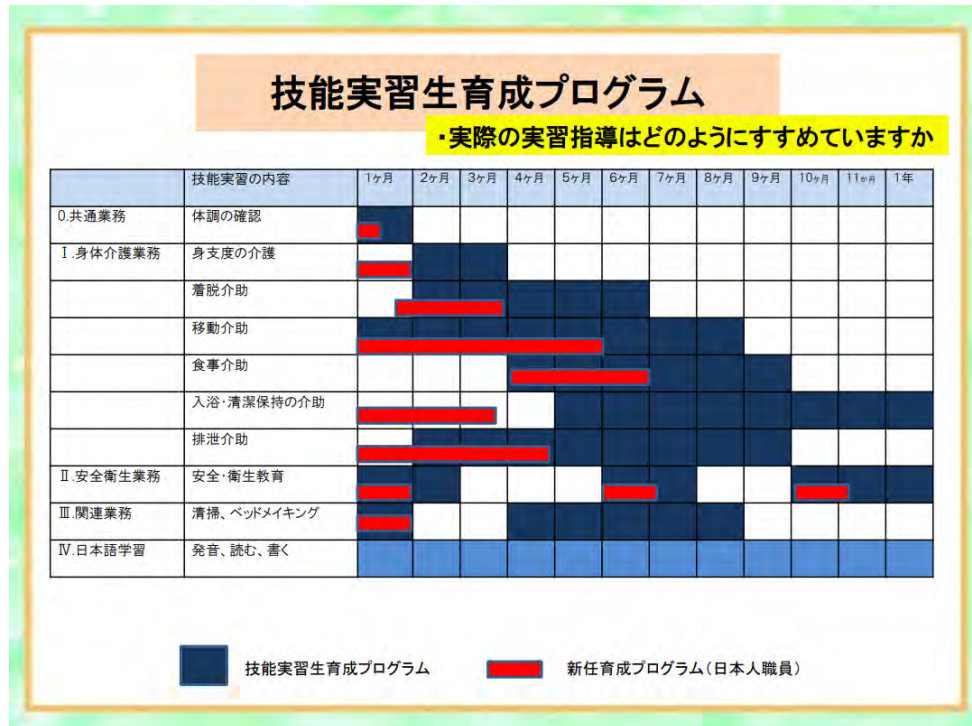
② 日本での生活に向けた支援

- ✓ 生活になじめなければ実習にも集中できないだろうとの思いから、「着替えだけ持って来日してくれば、後はすべて法人で用意する」という姿勢で生活面の整備を行った。初めての外国人職員受入れだったため、何が必要か等については監理団体に随時相談し決定した。
- ✓ 生活をする上で、島を出て本土(尾道・広島等)に出る必要もあるため、入職当初は航路ごとの船乗り場を教えたり、職員が自家用車で本土に行く際に同乗するよう誘ったりした。今は技能実習生本人だけで船と電車を乗り継ぎ尾道や広島に行くようになったが、万が一に備えて携帯電話を貸与し、迷子になったり何か困ったことがあったりした際に指導員や生活指導員と連絡を取れるようにしている。

③ 入職時の教育

- ✓ 入職後は、基本的には従来日本人職員向けに用意していた「新任育成マニュアル」に沿って指導するが、技能実習生の日本語レベルに合わせたテキストを用意するなどの工夫を行っている。テキストについては、たとえば日本人向けマニュアルでは「顔」と書くところを、技能実習生向けには「目、鼻、口」とより具体的な呼び方に変える、振り仮名を付ける、イラストを挿入するなどの対応を行っている。
- ✓ また教育期間についても、日本人職員なら入職後3か月で完了予定のところを、技能実習生は技能実習実施計画に合わせ入職後6か月とするなどの工夫を行っている。
- ✓ 監理団体が他の職種ではあるが長年の監理ノウハウを有しているため、技能実習生へのアプリを用いた日本語教材の提供など、積極的に学習を支援してくれている。

図表 3-3. 技能実習生育成期間の日本人職員との比較



(同法人作成資料「外国人技能実習生の受け入れ」より)

<https://rakusei.or.jp/cms/wp-content/uploads/2020/02/d133c5ad7e958463a76204f28c2bcc7a.pdf>

④ 監理団体による日本語学習支援の利用

- ✓ 監理団体が、実習監理している技能実習生を対象とした日本語教室を定期的を開催しており、自法人の技能実習生も参加していた。現在は新型コロナウイルス感染防止のため、教室での学習が実施できていないが、監理団体が活用予定だった日本語教材やテスト問題を、SNS を通して技能実習生に送付し継続的な学習を支援している。

⑤ 技能実習生と特定技能の方との間での教育方針の差異

- ✓ 特定技能の在留資格で来日した方は、「即戦力として日本で活躍する」という技能実習生とは異なる意識を持っているため、当初は両者を並行して指導することに戸惑うこともあった。
- ✓ ただし、受入れを進めていくうちに「技能実習生も特定技能の方もやる事は同じだ」と思うようになり、両者の間で特に差を付けずに介護技術を指導している。

⑥ キャリア形成

- ✓ 法人としては、なるべく技能実習生本人のキャリア希望に沿って、実習や支援を行いたいと考えている。希望するキャリアのための支援を具体的に計画等の形にしているわけではないが、日々の指導の方法等に反映している。
- ✓ 入職当初にも来日・技能実習参加の理由について簡単なヒアリングを行っている。しかし、実習を行ううちに(コロナ禍の影響も含めて)意思が変わることもあると認識しており、監理団体と技能実習生との定期面談の際に指導員が同席して本人の意思を確認するなど、自法人・監理団体・技能実習生の3者で常に技能実習生の意思や法人の認識を共有するようにしている。

- ✓ 具体例を挙げると、現在2号実習中の技能実習生は、来日当初は「2号修了後は帰国し、ホテル経営や介護施設に関わる仕事に就きたい」とのキャリア希望を持っていたが、現在は「帰国後は介護施設を経営する仕事に就きたい」と、より介護に携わる意志を強く持つようになったようである。施設での日々の指導や実習を通して日本の介護の素晴らしさや、母国の介護を今後より発展させる必要性に気付いてもらえたのではないかと感じている。
- ✓ なお2号実習中の技能実習生に対し「2号修了後にどのような進路を進みたいか」を具体的に確認したのは、実習開始3年目に入る頃で、監理団体・技能実習生との3者面談の際に確認した。1号実習中の技能実習生についてはまだ実習修了後の具体的な進路を確認しておらず、今後監理団体とも相談しながら確認する機会を持ちたい。

⑦ 外国人職員同士の支え合い・交流

- ✓ 同じ出身国の技能実習生同士は言葉が通じるので、気軽な感じで互いに仕事を教え合っていた。また特定技能の職員は以前日本に留学していたため技能実習生よりも経験豊富であるが、島での生活に関しては技能実習生の方が先輩となる場合もあることから、互いに教え合っているようである。
- ✓ 理事長同士が知り合いの今治市にある介護施設で、自施設の技能実習生と「母国での日本語学校同窓生」にあたる技能実習生が実習中であることを知り、食事会を開いたことがある。技能実習生同士での横のつながりも、モチベーションの維持等プラスになる面があると考えている。

⑧ 技能実習生のモチベーションを維持するための取組

- ✓ 仕事の面では、日本人職員と同様のシステムで評価を行っている。研修開始3か月目、6か月目、1年目のタイミングで、技能実習生による自己評価と指導員からの評価を記載できる用紙を用意している。また技能実習評価試験や日本語の試験への合格等も目標に据えている。これらを通して技能実習生のスキルを可視化し、指導員からの適切なフィードバックが行えるようにしている。スキルの向上を評価することで、技能実習生のモチベーション維持にも繋がっている。
- ✓ プライベートの面では、日本人職員から困り事がないかをこまめに確認する以外にも、映画鑑賞やスポーツ鑑賞等の遊びにも積極的に誘うようにしている。

(4) 今後の技能実習生受入れ方針

- ✓ 今後開業する東京の施設での受入れも含めて、コロナ禍がなければ本来は引き続き技能実習生の受入れを拡大し、また1号から2号、2号から3号へ順次移行してほしいとの方針であったが、内定を出したまま未だ入国の目途が立っていない技能実習生が何名かいる。
- ✓ 入国待ちの技能実習生とのコミュニケーションは、法人からは特に取っていない。監理団体と送り出し機関が連携し、定期的に連絡を取っていると思われるが、先が見えないこともあり憂慮している。

以上

1)-2. 技能実習生 A さんの声(受入れ事業所:特別養護老人ホーム 楽生苑)

年代	20 代	性別	女性
国籍	タイ		
就業開始時期	2018 年 12 月		

① 日本で介護の仕事をしたと思った理由

- ✓ 日本の介護について、いい評判を聞いていたから。介護の仕事に従事したのは日本が初めてであった。

② 日本に来てよかったと思うこと

- ✓ 介護に関する制度が整っていること。利用者にとって良いことだと思う。

③ 日本に来て困っていること

- ✓ 日本語の勉強が難しいと感じた。監理団体による学習支援のほか、施設の日本人職員の方も日本語を教えてくれた。

④ 将来の夢

- ✓ 母国でも現在高齢化が進んでおり、介護施設に対する需要も高いと感じている。実習を行う中で、1年目が終わる頃(2019年12月頃)から「将来的には母国に戻り、介護施設を立ち上げたり、介護を教えたりするなどして活躍したい」という夢を持つようになった。
- ✓ 夢の実現のための取組として、日本語は現在N2を取得しているため、N1取得に向けて引き続き勉強している。また介護福祉士国家試験合格に向けて、指導員から練習問題のプリントをもらい勉強し、わからない点があれば質問するようにしている。

⑤ 特に助かったと思う、法人による支援

- ✓ 施設の方がたまに買い物に連れて行ってくれたのが助かった。

⑥ 施設内外のほかの外国人との関わり

- ✓ 後輩の技能実習生から、「買い物等行きたいところに連れて行って欲しい」との相談を受け、一緒に連れて行くことがある。
- ✓ 監理団体が主催する日本語学習等の機会を通して、同じ島で働く他の職種の技能実習生とも仲良くなった。

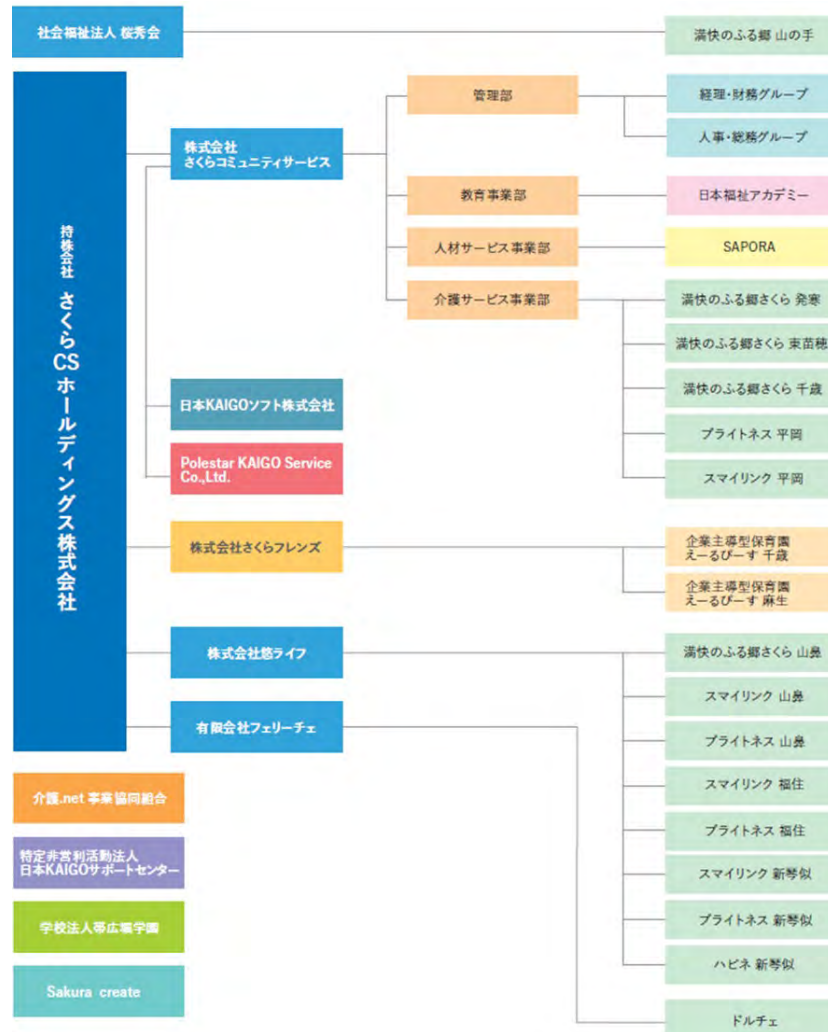
以上

2)-1. さくら CS ホールディングス株式会社(受入れ事業所:満快のふる郷さくら千歳／満快のふる郷さくら発寒)

■基本情報

法人について	法人名	さくら CS ホールディングス株式会社
	設立年	2005 年
	本部所在地	北海道札幌市
	職員数	267名
事業所について	所在地	北海道札幌市
	開設年	2015 年
	提供サービス	満快のふる郷さくら千歳:認知症対応型共同生活介護 満快のふる郷さくら発寒:認知症対応型共同生活介護
	利用者数	満快のふる郷さくら千歳:18 名 満快のふる郷さくら発寒:18 名
	職員数	満快のふる郷さくら千歳:14名 満快のふる郷さくら発寒:14 名
	外国人介護職員活用状況	技能実習生3名(さくらコミュニティサービスの企業単独型2名、監理団体型1名)
	✓ さくら CS ホールディングスは持ち株会社であり、その傘下に株式会社さくらコミュニティサービス、株式会社悠ライフ、有限会社フェリーチェ(いずれも介護事業を実施)等を有している。 ✓ さくらコミュニティサービスの人材サービス事業部(SAPORA)、およびさくら CS ホールディングスの代表取締役の中元氏が代表理事を務める介護.net 事業協同組合(監理団体)が登録支援機関を取得している。登録支援機関の支援業務として、「介護.net 事業協同組合」は主に来日した実習生のキャリア支援、「SAPORA」はそれ以外の支援を行っている。	

図表 3-4. さくら CS ホールディングス組織図



(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況

技能実習2号	・ミャンマー人2名、2019年1月入国 (さくらコミュニティサービスの企業単独型で受入れ) ・ミャンマー人1名、2020年2月入国 (介護.net 事業協同組合を通じて受入れ)
--------	---

② 外国人介護職員受入れに関する法人の計画

- ✓ 当社には「介護資格のスタンダードを作る」という構想がある。この構想の実現にあたっては「産業ありき」ではなくまずは「人材ありき」と考えているため、アジア各国への人材輩出を含めたシルバー産業の発展を見据えた事業を推進している。
- ✓ 日本の介護人材不足に対応するためではなく、日本で身につけた高度な介護技術を生かし、将来的に母国の介護人材を育てる人材を輩出することを目的に受入れを行っている。実習生本人にも、実習開始初期にこの目的について説明の上、受入れを実施している。
- ✓ 技能実習を通じて、目の前の利用者に対して誠心誠意向き合い、ケア理念の実現に向け失敗を恐れずチャレンジし成功体験を積み上げ、プロの介護職として大きく成長してくれること、また、高齢者から日本の文化や風習、おもてなしの精神を学び、介護の実践を通して体現してくれることを期待している。

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ かねてからミャンマー政府とともに、ミャンマーにおけるシルバーサービスの質の向上について議論を重ねていた。その取組の一つとして、2015年にポールスター（現地法人）、さくらコミュニティサービス、フェリーチェ、笑顔いちばん社（岐阜）の4社で、ミャンマーにポールスターカイゴサービス（合弁会社）を設立し、企業単独型の技能実習生を初めて送り出した。
- ✓ 当初 11 名の教育訓練を実施し、岐阜に2名、札幌に3名の実習生を送り出した。彼らはミャンマーで初めての介護分野の実習生であり、日本で初めて企業単独型で受け入れた実習生でもある。
- ✓ その後、ミャンマー政府協力のもと、ポールスターカイゴサービスが運営する介護技能実習生の職業訓練校を設立した。監理団体（介護.net 事業協同組合）を通じて「悠ライフ」で受け入れた1名の実習生は、この職業訓練校の第一期卒業生である。現在までに、同職業訓練校の卒業生が 22 名来日している。
- ✓ 人材活用の方向性に応じて、企業単独型と団体監理型を使い分けている。将来的にさくらコミュニティサービスの人材となりうる、または同社の人材育成に関わるが見込まれる場合は「企業単独型」、日本で介護技術を身につけた後に日本やミャンマーの介護人材として活躍することが見込まれる場合は「団体監理型」として受入れを行っている。

(2) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① 実習生に対する生活支援やフォローアップ体制

- ✓ 介護技術を指導する技能実習指導員のほかに、各事業所に生活指導員を配置し、実習生が気軽に相談できる体制をとっている。特に1年目の実習生に対しては生活面を含め、重点的なフォローを行っている。また、ミャンマーから高度人材も受け入れているため、彼らによる生活支援も行っている。
- ✓ 上記のような対面でのコミュニケーション以外に、メッセージアプリや電話を用いた相談体制も設けている。

② グループ内の介護技術養成校と連携した教育プログラム

- ✓ 技能実習1号修了時（1年目）には初級の技能実習評価試験、介護職員初任者研修を受け、技能実習2号時（2年目）には専門級の技能実習評価試験、実務者研修を受講する。最終的な帰国を前提としているものの、2号修了後まずは日本に残ることを想定し、技能実習2号（3年目）にかけて、特定技能への移行または3号への移行を本人の意向に合わせ決定している。
- ✓ 技能実習評価試験の対策にあたっては、グループ内の介護技術養成校（日本福祉アカデミー）で継続的な技術指導と知識教育を行なっている。
- ✓ 初級の技能実習評価試験対策として、日本福祉アカデミーより講師を招き、月1回のペースで計4回、実際の介護現場で講習を実施している。午前中に学科試験対策や実技模擬試験を実施し、午後にはその復習や振り返りを実施する中で、介護現場における日本語の使い方や介護の細かなスキルも繰り返しチェックしている。このように実際の現場で実習を繰り返し行うことが、実習生自身の大きな力になっていると考えている。
- ✓ また、こうした対策講座・模擬試験には、現場の実習指導者や管理者の指導方法が適切かどうかチェックを行う目的もあり、模擬試験の成果次第で会社全体として技能実習が正しく行われているか、客観的な評価が可能になる。
- ✓ 専門級の技能実習評価試験対策については、試験本番も実際の介護現場で行われることから、日頃の業務と併せて試験対策も実施している。

- ✓ そのほか、介護福祉士資格の将来的な取得を見据えて、実務者研修の前段階である初任者研修も実施している。自宅でのテキスト学習と教室での学習の双方を実施しながら、約1か月～3か月程度の研修が行われる。
- ✓ 日本語教育についても、グループ内に在籍する指導者のもと日々実務を行う中で学習できる環境を整備している。また、2020年度は、北海道庁「外国人介護人材受入支援事業」の一環で大学教授の指導のもと、介護技術・知識や日本語コミュニケーションについて3か月間に渡り学習する研修プログラムも実施した。

(3) 技能実習生の活躍キャリア形成に係る取組における工夫や課題、課題への対応策

① グループ内における実習プログラムの連携

- ✓ 全ての実習生に同じレベルで介護技能を習得してもらうため、当グループで現在受け入れている3名の技能実習生については、将来のキャリア希望にかかわらず同じ実習プログラムを組んでいる。

② 実習生のモチベーション維持に向けた工夫

- ✓ 技能実習評価試験については、1年目に初級、2年目に専門級を取得する目標を設定しているが、その間のモチベーション維持が難しい。心身のケアを行いながら、将来的な夢を見失わないよう継続的なコミュニケーション・支援が必須であると考えている。
- ✓ 具体的には、技能実習生にも職員の一員として各種会議や勉強会に参加してもらい入居者の支援について共に考える機会や、実習日誌を用いて日々の振り返りや目標設定を行う機会等を設けている。
- ✓ また、業務以外にも着物や浴衣といった日本文化について学ぶ機会や、職員との会食・花火大会等といったプライベートでの交流機会も多く設けている。

(4) 今後の技能実習生受入れ方針

① ミャンマー政府と連携した優秀な人材の受入れ

- ✓ ミャンマーの職業訓練校の入学には、高校卒業以上であること、医学の教養があること、入学試験を通過すること等の基準があり、国が責任を持って候補者を選んでくれるシステムがある。
- ✓ 今後予想されるミャンマーの高齢化に対してどのように対応していくか、現在ミャンマー政府と当社で協議をしているところである。現在のミャンマーの高齢化率は7%程度だが、近い将来急速に高齢化は進み、喫緊の課題となることは間違いない。そこで、ミャンマー政府は介護人材の育成を先行して行うことで、対策を早い段階から実施している。

② 本人の意向を尊重したキャリア支援

- ✓ 当法人としては、将来的な帰国を前提にしつつも、実習生のキャリア希望を尊重した支援を実施していきたいと考えている。将来的にミャンマーに帰国し職業訓練校の講師になりたいという実習生もおり、当法人としてもそのサポートをしていきたい。当法人に残ってほしい優秀な人材ではあるものの、日本の優れた介護技術を学び、ミャンマーの次の世代への介護教育に役立ててほしいと考えている。
- ✓ 今後のキャリアを考え、特定技能へ移行し日本で働き続けてもらうことも視野には入れているものの、将来的な帰国を前提としているのは変わらない。

以上

2)-2. 技能実習生(2名:Bさん、Cさん)の声(受入れ事業所:スマイリンク平岡、満快のふる郷さくら発寒)

年代	20 代	性別	女性
国籍	ミャンマー		
就業開始時期	2019 年		

① 日本で介護の仕事をしようと思った理由

(Bさん)

- ✓ 来日前はミャンマーの病院で勤務していたが、ミャンマーでは専門的な介護のノウハウが確立されていなかった。日本の介護はミャンマーで人気があったため、日本の介護の仕事に興味を持ち、通っていた民間のナースィングスクールの先生にポールスター社を紹介してもらった。
- ✓ ミャンマーには介護施設がなく、大抵の場合は家族が家庭で介護を行っている。認知症についても詳しく知られておらず、家族もどうして良いのかわからない状態だ。

(Cさん)

- ✓ 来日前、ミャンマーの薬局で4年ほど働いており、薬剤師のような仕事をしていた。海外で働いてみたいと思っていたが、近隣国のタイやシンガポールは(治安的に)危険だと家族に止められた。そうした時、ポールスター社のパンフレットを友人からもらい、家族に相談したところ同意が得られたため、来日した。

② 日本に来てよかったと思うこと

(Bさん)

- ✓ 日本に来たことで、多くの経験ができた。生活水準も高く、快適な生活を送れている。仕事においても専門的な技術を教えてもらっており、勉強になっている。現在は月に7万円ほど、家族に仕送りをしている。

(Cさん)

- ✓ 社長や職員の方が優しく教えてくださり、年々仕事のレベルアップができています。介護の経験はなかったが、皆暖かく対応してくれている。

③ 来日前に不安を感じていたこと

(Bさん)

- ✓ 自分に対して常に大丈夫と言い聞かせていたため、不安な点は特になかった。
- ✓ 補足として、企業単独型であることや、ミャンマー政府側の手続きにより、二人の送り出しまでに2年ほど時間がかかった。待機期間に生活費を一部補助するなどしていたが、辛抱強く待っていてくれたという経緯がある。(代表・中元氏)

④ 日本に来て困っていること

(Bさん)

- ✓ 会社が業務面・生活面ともにサポートをしてくれているため、困ったことはない。困った際は以前一緒に住んでいたミャンマー人の方や職場の本部長、技能実習指導員に相談をすることで解消できている。

(Cさん)

- ✓ 来日当初は体調不良時にどこに行けば良いか、誰に相談すべきかがわからず、持参した薬を飲むことしかできなかったため不安があった。現在は、体調不良等困ったことがあればケアマネジャーや職場のホーム長、指導員に相談することができている。

⑤ 将来の夢

(Bさん)

- ✓ 日本で学んだことをミャンマーで伝えるため、ミャンマーに帰国し、高齢者介護の指導者として活躍したい。

(Cさん)

- ✓ N3を取得したら、一度ミャンマーに帰国後再来日し、将来は日本で働きたいと考えている。その際には、日本で自動車の運転免許も取得したい。
- ✓ 来日当初は、3年間日本で働いた後はミャンマーに帰国するつもりでいたが、働いているうちに日本で介護の仕事をしたいと思うようになった。

⑥ 将来の夢に向かって、一番頑張っていること

(Bさん)

- ✓ 現在は日本語のN1試験合格に向けた勉強を行っている。介護技術についても、秋に予定されている技能実習評価試験(専門級)の勉強を行っている。
- ✓ 日本語の勉強には「スピードマスター」等の参考書を用いており、実習生同士で教えあいながら学習することもある。

(Cさん)

- ✓ 日本語のN2試験合格に向けた勉強に取り組んでいる。また、介護技術においては、技能実習評価試験(上級)の試験対策も行っているが、こちらの日本語の難度が高いため苦戦しているところである。

以上

3)-1. 医療法人(社団)佐藤病院グループ(受入れ事業所:長島中央病院、老健ながしま)

■基本情報

法人について	法人名	医療法人(社団)佐藤病院グループ
	設立年	1975 年
	本部所在地	三重県桑名市
	職員数	約 430 名(非正規職員約 80 名含む)
事業所について	所在地	三重県桑名市
	開設年	1983 年(長島中央病院)、1991 年(老健ながしま)
	提供サービス	高齢者医療に特化した医療施設(長島中央病院) 介護療養型医療施設・高齢者集合住宅(老健ながしま)
	利用定員数	156 床(長島中央病院)、100 床(老健ながしま)

✓ グループ内に介護老人保健施設、サービス付き高齢者向け住宅、小規模多機能型居宅介護施設、グループホーム、通所リハビリテーションを有する。2020 年には、グループの長島中央病院内に、北勢エリア初となる介護医療院を開設。
 ✓ 新規開設した介護医療院では、入居者のプライバシー確保のため、病床の個室化と併せて(利用者の急変や転倒等を即座に察知できるよう)見守りシステムを導入。入居者と職員がともに安心できる環境を整えている。
 ✓ 女性が働きやすい職場づくりのため、ワーク・ライフ・バランスを重視した取組を推進。取組の一環として、企業主導型保育施設や学童保育の開設・運営を行っている。2018 年には、三重県から女性が働きやすい医療機関の認証を受けた。

(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況

介護福祉士	ベトナム8名 ネパール2名
留学生(法人奨学生)	ネパール7名(2年生2名、1年生5名)
技能実習2号	ベトナム7名 2019 年8月来日、2020 年8月2号移行
技能実習・入国待ち	ベトナム2名、インドネシア2名
特定技能	ネパール1名

② 外国人介護職員活用に関する法人の計画

- ✓ 人材不足を解消するため、積極的に外国人介護職員を受け入れている。将来的には法人職員全体の1割程度が外国人職員になることを視野に入れ、受入れを行っている。
- ✓ 留学生の受入れにおいては、介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員を対象に、三重県内の関係法人・教育機関と連携して、奨学金制度を構築している(介護福祉士施設奨学金制度)。奨学金を活用して教育機関で専門知識・技術を学び、卒業後に同法人にて就業いただくという流れで運用している。
- ✓ 受入れ開始当初は、留学生が技能実習生を指導する体制を確立しようと考え、留学生の受入れから先行的に開始した。しかし、入職時期がほぼ同時になってしまったため、同時並行で育成を行っている。なお、当初EPAの採用を試みたが、応募者がおらず、マッチングには至らなかった。

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ 同グループでは、多数の事業所を運営している、高齢化の進展に伴って病院・施設の需要はますます増加し、職員の確保は大きな課題になるだろうと予測していた。そうした中で技能実習生の受入れ職種に介護が追加される見通しという情報をキャッチしたことから、成立を見越して法改正の6年くらい前から準備を開始した。
- ✓ 監理団体の選定については、地元にある異業種交流のなかで製造業に携わる監理団体との付き合いからスタートした。その後、同団体から介護職に対応できる監理団体を紹介してもらった。
- ✓ 当初サポートいただいた監理団体からの紹介により、ベトナム・ネパールからの受入れを決めた。特段の選定基準も設けずに対象国を決定したが、受け入れた外国人職員は皆勤勉かつ真面目で、コミュニケーションの上手な方ばかりである。
- ✓ 様々な機関から情報収集を行うとともに、技能実習生を送り出す現地に赴き、送出し機関を調査したところ、しっかりとした教育を受けた優秀な人材がアジア諸国に多くいることを確認したため、すぐ採用に踏み切った。

(2) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① OJTを中心とした業務指導

- ✓ 技能実習生への指導は、日本人に対する指導方法とほとんど変わらず、配属部署の責任者によるOJTを中心としている。特に本部から育成プログラム等を指示しているわけではなく、あくまでもそれぞれの現場のやり方で指導している。
- ✓ 他方、日本語の習得に向けては、業務終了後等に看護師が集まって指導してくれている。

② 地域の実情に応じた生活支援

- ✓ 技能実習生全員が寮に住んでいる。受入れ前に寮の居室・トイレ・風呂・キッチン等を改装し、各階にWi-Fiを整備するなど快適に生活できるようにした。
- ✓ 寮のある長島町は買い物に不便な場所だが、桑名駅周辺まで無料の送迎バスを出している。また、自転車も一人一台貸与している。

③ 技能実習生の希望に応じた在留資格移行の支援

- ✓ ほぼ全ての技能実習生が、介護の実務経験なしの状態で入職する。少しずつ業務を覚えてもらい、3年経った時点で日本人職員と同じレベルまでスキルアップすることを念頭に、実習計画を策定している。
- ✓ 基本的に毎月技能実習生との面談を実施し、困ったことがないか等を聞き取るようにしている。そのなかで、早い段階から今後のビジョンを確認し、本人の希望に沿ったキャリアを形成できるよう支援する。
- ✓ 現状、技能実習生のほとんどが特定技能への移行を希望している。同団体が周辺の介護事業者とともに設立した監理団体(詳細は後述)は、登録支援機関としても登録しているため、スムーズな移行が可能と考える。

(3) 技能実習生の活躍キャリア形成に係る取組における工夫や課題、課題への対応策

① 記録作成のサポート

- ✓ 同法人で実習中の技能実習生は大変優秀で、特筆すべき課題はあまり見られない。唯一挙げるとすれば日本語能力であろうか。特に現場での申し送り等の記録作業に苦勞している、ということがある。日本人職員がサポートに入っている。

② 学習モチベーションを向上させる仕掛け

- ✓ 日本語検定合格時には、監理団体からインセンティブが支給される。同法人も、そのインセンティブに上乗せする形で検定合格に向けたモチベーション維持をバックアップしている。
- ✓ さらに、日本語検定のほか、資格取得による資格手当の付与を行っている。
- ✓ 介護福祉士資格取得を目指す場合には、学校に通う費用を奨学金の名目で貸与し、立て替えている。資格取得後に3年間継続して同法人に勤務すれば、返済の必要がなくなる。なお、日本人職員に対しても同様の対応を実施している。

③ 在留資格別の採用基準と待遇の決定

- ✓ 前述のとおり、技能実習生は実務経験なしからの就業スタートとなるが、特定技能外国人として入職するには、現場経験が必須である。現状雇用している1名は、介護施設でアルバイトをしながら日本語学校に通っていた方を採用した。
- ✓ 技能実習生には賞与を支給していないが、特定技能に移行した場合には賞与が支給される。
- ✓ 他方、寮費は一般職員が月2万円、学生は1万円であるのに対し、技能実習生は水道光熱費込で5千円である。なお、特定技能外国人に対しては借り上げアパートを用意している。

④ 技能実習生同士・職員間の交流を深める工夫

- ✓ 必ず同郷の職員を同じ部署に2名以上配置し、仲間を作れるようにしている。特定技能の職員はネパール出身だが、同国出身の留学生とペアで業務に就くことで、助け合いができるようにしている。
- ✓ コロナ禍以前は月に一度、外国人職員を全員集め、食事会を実施していた。また、会社の納涼会等のイベントには他の職員同様に無料招待することで、日本人職員との交流も積極的に促進していた。
- ✓ 本人たちに長く続けたい理由を聞くと「待遇・給与」を挙げるが、職場の居心地の良さも少なからずあると考える。

⑤ 監理団体の設立

- ✓ 技能実習生1名あたり3～5万円かかる監理費の負担は大きい。今後も引き続き人材を入れていくことをふまえ、同地域の同業種4団体と一緒に監理団体を設立した。
- ✓ 参加したのは、桑名、四日市、鈴鹿の同業者である。介護・外国人受入れ・教育訓練に関するノウハウを有する団体による設立・運営であることから、運営コストが事務費程度で済み、黒字化しやすい。受け入れる外国人介護職員の選定段階においても、同業者の意見を聞けるため、結果的に良いスタッフの選定につながるのではないかと考えた。

(4) 今後の技能実習生受入れ方針

① 現場の状況、外部環境を考慮した人員体制

- ✓ 毎年少しずつ外国人職員を増やしている。各事業所の人員体制を考えながら、既に就業中の外国人職員からの聞き取りも踏まえつつ採用計画を立てている。コロナの影響で先が見えない状態が続いているため、技能実習生でも、留学生でも、また特定技能に移行した場合でも、どれでも対応できるフレキシブルな体制づくりが必要だ。

- ✓ 様々な在留資格の外国人職員を採用し、各制度に応じた人材活用を工夫していきたいと考えている。将来的には、外国人職員の受入れ、教育、生活支援等を担う専門部署が必要かもしれない。

② 本人の意向を尊重したキャリア形成支援

- ✓ 法人としては「長く自法人で働いてもらいたい」という思いがあるが、あくまでも本人の希望を重視している。各在留資格の下で一定期間の就労を終えた後は、介護福祉士を目指す方・帰国する方等、各々の意向に沿いながらバックアップをしていきたいと考える。

3)-2. 技能実習生(2名:Dさん、Eさん)の声(受入れ事業所:長島中央病院、老健ながしま)

年代	20 代	性別	女性
国籍	ベトナム		
就業開始時期	2019 年		

① 日本で介護の仕事をしようと思った理由

(Dさん)

- ✓ お金を稼ぎたかった。

(Eさん)

- ✓ 自分の将来のため。日本語をもっと勉強して、介護の仕事をしたいと思った。
- ✓ 高齢者の方が好きなので、専門学校で介護の勉強をしたが、ベトナムには介護の仕事はほとんど見つからない。

② 日本に来てよかったと思うこと

(Dさん)

- ✓ 周りのスタッフが、日本の生活方法や日本語を教えてくれた。

(Eさん)

- ✓ 仕事で困ったことがあると、周りのスタッフが手伝ってくれる。

③ 日本に来て困っていること

(Dさん)

- ✓ 利用者さんの話を十分に理解できないときがある。特に、利用者さんの入退院時には、ご家族が来たり様々な相談事をされたりするため、理解が難しい。
- ✓ 困ったことがあったら、ベトナム人の仲間で相談して解決することも多い。

④ 将来の夢

(Dさん)

- ✓ 母国の家族に仕送りをしているため、貯金ができていない。貯金をしたい。

(Eさん)

- ✓ 将来も日本で働きたい。母国はコロナの状況が悪く、介護の仕事がみつかるかわからない。
- ✓ 日本語をもっと勉強したい。今は、日本語能力試験を受けるために勉強をしている。

以上

4)-1. 社会福祉法人奉優会

■基本情報

法人について	法人名	社会福祉法人 奉優会
	設立年	1999 年
	本部所在地	東京都世田谷区
	職員数	2,095 名(正職員 777 名、契約職員 1,318 名)
✓ 技能実習生についてはデイサービス施設を中心に配置している。		

図表 3-5. 事業所一覧(2021 年5月1日現在)

事業所一覧 (事業所数 120カ所、拠点数 63カ所)			
入所系サービス		在宅系サービス	
・特別養護老人ホーム	10	・通所介護	22
・軽費老人ホーム	1	・認知症対応型通所介護	9
・認知症対応型共同生活介護	12	・短期入所生活介護	10
		・小規模多機能型居宅介護	10
		・看護小規模多機能型介護	2
		・訪問介護	1
相談窓口		公共サービス	
・地域包括支援センター	15	・高齢者福祉サービス	17
・居宅介護支援事業所	6	・区民センター	1
・就労支援事業	1	・コミュニティカフェ	1
		子育て	
		・事業所内保育事業	1
		・ファミリーサポートセンター	1
≪エリア(東京都市部を中心に展開)≫ 世田谷区、目黒区、渋谷区、港区、千代田区、中央区、新宿区、文京区、中野区、杉並区、江東区、北区、荒川区、板橋区、練馬区、足立区、町田市、横浜市、川崎市、ふじみ野市			

(社会福祉法人奉優会作成資料より抜粋)

(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況(2021 年9月1日現在)

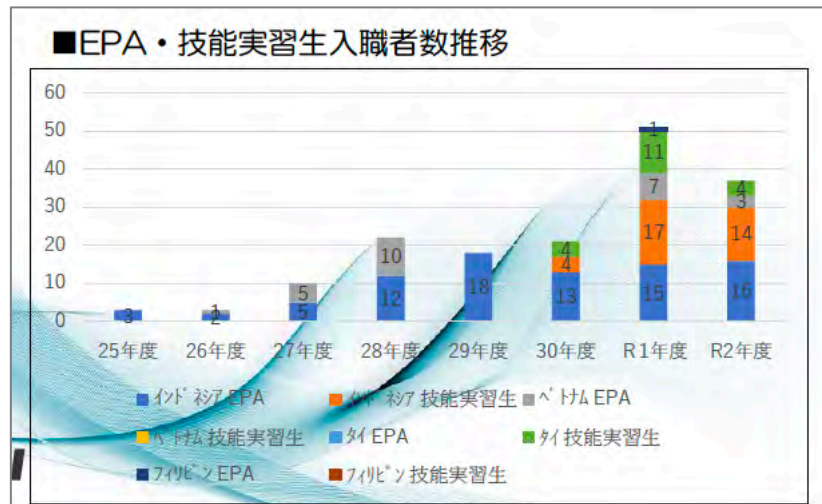
EPA介護福祉士候補者 (特定活動ビザ)	インドネシア 30 名、ベトナム 10 名
EPA介護福祉士(転職者含む・特定活動ビザ、介護ビザ)	インドネシア 30 名、ベトナム3名、フィリピン2名
介護福祉士養成校留学生(介護ビザ)	中国1名、インドネシア1名
技能実習生	タイ 19 名、インドネシア 35 名
特定技能生	インドネシア6名、ベトナム5名
元EPA看護師(医療ビザ)	インドネシア9名
医療ビザ	中国1名

② 外国人介護職員活用に関する法人の計画

- ✓ 同法人の香取眞恵子理事長は、1955年から女性の仕事と社会的地位向上を目指した事業開発に取り組んできた。そのうちのひとつとして設立された同法人では女性活躍を中心としたダイバーシティへの取組に注力しているが、外国人介護職員の受入れもその一環として位置づけられている。

- ✓ 近年グローバル化が進む中、以前の日本のように能力があってもチャンスが無い海外の女性が多いことに目を向け、EPAを皮切りに外国人介護職員の採用に踏み切った。
- ✓ EPAはここ数年、全国の施設から人気が高くなり、急に受入れができなくなった。
- ✓ 技能実習生については、各施設の常勤職員の配置で採用できる人数が決まっている。1号、2号の配置人数のバランスも見ながら、1年ごとのスパンで受け入れている。

図表 3-6. 外国人介護職員の受入れ状況(2021 年3月 31 日現在)



(社会福祉法人奉優会作成資料より抜粋)

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ 2013年よりEPA事業に協力し、外国人介護職員の受入れを始めた。
- ✓ 2017 年、技能実習制度に介護業種が加わったため、翌年より技能実習生も受け入れ始めた。
- ✓ 技能実習制度に介護が追加されるという噂を聞いた頃、法人から現地の視察ツアーに参加したが、そのアテンドを行っていた監理団体に実習監理を依頼している。同団体はタイからの受入れを得意としているが、奉優会ではEPAでインドネシアからの受入れ経験があったので、インドネシアからの受入れもリクエストした。奉優会からもEPAの受入れで繋がりのある現地の学校を団体に紹介するなどのサポートをした。
- ✓ 技能実習における実習監理の契約先は同団体のみだが、特定機能の登録支援機関は複数と提携している。

(2) 外国人介護職員の位置付けに対する法人の考え方

① 外国人介護職員の待遇区分

- ✓ 外国人介護職員については在留資格ごとに制度趣旨が異なるため、期待する役割やスキルも異なっている。そのため在留資格ごとに雇用形態、給与面、生活面、教育面についての待遇も異なっている。
- ✓ 外国人介護職員同士でスキルと待遇の公平性を保つことは勿論のこと、外国人介護職員と日本人介護職員の間での公平性を保つことも重要だと考えている。そのため外国人介護職員のランクアップ要件や待遇については、日本人介護職員と同等に設定している。
- ✓ なお外国人介護職員の中でも代表的なEPA介護福祉士候補者、技能実習、特定技能について、期待する役割やスキルと待遇を整理すると以下の通りである。

図表 3-7. 在留資格ごとの期待役割やスキル、待遇の差

	EPA介護福祉士候補者	技能実習	特定技能
期待する役割や スキル	介護福祉士資格を取得し、自 法人で介護のプロフェッショナ ル職員として働いてほしい。	日本で働きながら基本的な介 護技術を習得し、母国の介護 技術向上へ貢献してほしい。	入職3～4年目の日本人介護 職員と同等以上のスキルで働 いてほしい。(介護福祉士に合 格できなかったEPA候補者の 中にも特定技能に移行する方 がいるため、彼らと同水準)
雇用形態 (EPA、特定技能は 就業開始時点)	契約職員 (正職員の一步手前)	パート職員	契約職員 (正職員の一步手前)
給与面	月給制・賞与あり	時給制・賞与なし	月給制・賞与あり
生活面 (職員寮・社宅)	1人1部屋 ・社宅を用意。 ・家賃の半額を法人負担。 ・公共料金・Wi-Fiは 自己負担 ※希望によりルームシェアもあり	ルームシェア ・社宅を用意。 ・家賃の半額を自己負担。上限 ありのため自己負担額は1人1 部屋より低額。 ・公共料金・Wi-Fiは定額制 で差額は法人負担	1人1部屋 ・社宅を用意。 ・家賃の半額を法人負担。 ・公共料金・Wi-Fiは 自己負担
教育面	講師の施設への招聘やスクーリ ング等で、勤務時間内での介 護福祉士試験合格に向けた日 本語等の座学教育を実施。あ わせて法人においても日本語 研修や介護福祉士受験対策講 座を実施。	指導員とのOJTや月1回の集 合研修(コロナ前)で評価試験 合格に向けた技術指導を実 施。また希望者には、日本語能 力試験(N3・N2・N1)合格を 目指した日本語研修や介護福 祉士試験受験を目指した研修 を、法人が業務時間内で実施。	講師の招聘や指導員による指 導等は特に実施されない。希 望者には、日本語能力試験(N 3・N2・N1)合格を目指した日 本語研修や介護福祉士試験受 験を目指した研修を、法人が業 務時間内で実施。

(ヒアリング内容をもとに作成)

- ✓ 特定技能の業務内容は技能実習と比べ、判断力を求められる責任ある内容だと言える。そのため、日本語能力のみならず的確な判断ができるかどうか肝要となる。年上のパートスタッフに指示をしたり相談に乗ったりしなければならないようなシーンも発生するが、その際にも筋の通った回答をする必要がある。その能力を見極めるべく、技能実習2号から特定技能への移行希望者に対しては法人独自での「評価試験」を実施した。内容はサービス担当者会議に出席してもらうといったもので、そこでの質問に対する理解能力、また的確な返答ができたか評価を行った。
- ✓ 一方で技能実習2号から特定技能に移行せず3号に移行する理由の多くは、特定技能の業務を行える自信がまだ足りないため、2年間の猶予を持ちたいとの考えによるものである。

② 待遇に応じた外国人介護職員の配置における工夫

- ✓ 在留資格の異なる外国人介護職員間での待遇差が可視化されることによる誤解や不信感をなくすため、事前準備をしてから同じフロアに配置するよう配慮している。

- ✓ 彼ら・彼女らを指導する日本人職員に対しては、期待する役割の違いやそれに応じた待遇の違いについて、正しく理解できるよう説明を行っている。待遇全般や雇用形態に関する違いについて外国人介護職員から質問があったときに、日本人職員からの的確に説明する必要があるためである。

(3) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① 受入れ事業所に対する支援、受入れ事業所担当者間での情報共有

- ✓ 法人と受入れ事業所でPJ(プロジェクトチーム)を組成している。同PJでは、技能実習生配属前から技能実習制度や受入れ体制についての説明を行い、事業所からの相談等に対応した。受入れ開始後も定期的にPJを開催し、困り事の相談や今後の予定等を共有している。
- ✓ 法人が開催するPJのほかに、サービス別に現場職員同士が参加するPJもあり、悩み事の相談や研修の計画等を行っている。
- ✓ メッセージアプリ内に法人と各受入れ事業所の実習責任者によるグループを作っており、リアルタイムで困り事等の相談を共有できる仕組みを整えている。なお、EPA受入れの際にも同様の取組を行っている。

② 技能実習生の職場定着に対する支援

- ✓ 着任前から制度や条件等を説明し、十分にコミュニケーションをとっている。
- ✓ 技能実習生入国後、まず広島にある監理団体の研修施設に懇親のために何名かで行く。その際に心配事の相談や、配属予定事業所・入居予定の社宅に関する資料の共有等をする。その後、東京到着時にも相談する時間をとっている。
- ✓ 技能実習生の入職時にはランチ会やウェルカムパーティーを開催し、コミュニケーションを図っている。転居届等役所への手続きは、監理団体がメインとなって支援する項目であるが、法人職員も全て同行する。
- ✓ SNS等で技能実習生とつながりを持つことや、施設内の技能実習生同士の親交を育むことは日常的に行われている。

③ 受入れ事業所担当者の育成スキル向上にむけた取組

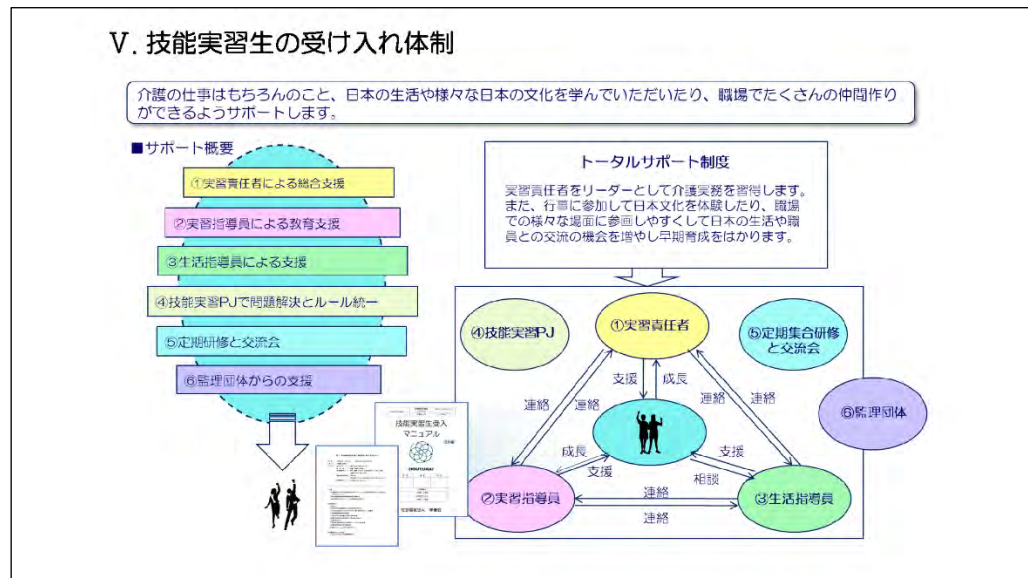
- ✓ 受入れ事業所の担当者として当初不安だったのは、技能実習生の日本語能力、またどのような文化の違いがあるのかという点であった。全職員が「技能実習生から見た日本」と「日本人から見た日本」の差を理解する必要があると感じたため、まず受入れ各事業所の実習責任者が指導員講習や責任者講習を受講し、入管法や文化の違いについて知識を身につけ、受入れ前から各事業所の職員へ展開した。
- ✓ 受入れ後には指導員全体の育成スキル向上のために、PJの場で他の事業所での好事例を共有している。

④ 技能実習生の介護技術および日本語能力向上にむけた取組

- ✓ 介護技能については、基本的に事業所でのOJTを中心に指導している。コロナ以前は月に1度、集合研修を実施し、技術向上を図っていた。
- ✓ 技能実習評価試験に向けた準備は、業務終了後にマンツーマンで指導している。法人内に評価試験官となっている職員がいるため、試験のポイントは理解している。

- ✓ 日本語能力向上のために、毎日振り返りの日誌を日本語で記入させている。業務終了後にその日の業務内容、できたこと／できなかったことを書き出し、それをもとに指導員と10分程度の振り返り面談を行うことで、日本語を書く、話す、聞く機会を毎日設けている。同時に本人の介護のレベルについても把握し、OJTの内容に反映させている。

図表 3-8. 技能実習生への支援体制



(社会福祉法人奉優会作成資料より抜粋)

(4) 技能実習生の活躍キャリア形成に係る取組における工夫や課題

① キャリア形成に係る取組における工夫

- ✓ 2号修了が近づいている技能実習生に対し、修了後の進路や待遇について説明を行うとともに希望をヒアリングした。その結果、今後3号に移行する方が2名、特定技能に移行する方が3名、帰国予定の方が4名であった。
- ✓ (2)①に記載の通り、特定技能への移行希望者には通常の技能実習計画で定められたレベル以上のスキルが求められているが、今回の移行希望者は全員それを満たしていた。
- ✓ 同法人には、実務を通じて「福祉マインド」を育てるような教育方針が根付いている。今回の移行希望者が技能実習を通して計画以上のスキルを身に付けることができたのも、実習中に他の職員の言動・行動を通して「福祉マインド」を養ってもらえたからではないかと認識している。

② 介護福祉士資格取得を希望する技能実習生の課題

- ✓ 日本に残り、介護福祉士を目指したい技能実習生への支援策については模索中だ。法人内での研修開催と自主学習の組み合わせになる予定。

③ キャリア形成に係る取組や課題

- ✓ 施設にいる技能実習生の場合は、EPA介護福祉士で役職についている人材と一緒に働いているため、ロールモデルになりうる。他法人では役職についている外国人介護職員が少ないため、成長意欲のあるスタッフにとっては刺激のある環境かもしれない。

- ✓ 一方でデイサービスには技能実習生しかいないため、特に彼らが目標とできるロールモデルはない。EPA介護福祉士との関わりもあまりない。

(5) 外国人介護職員活用の取組が法人や受入れ事業所にもたらした好影響

- ✓ 外国人介護職員を受け入れるために体制を整えたことが、結果的に日本人介護職員にも効果的に働いている。たとえばインカムを導入し、言語や報告内容を共通化することで安心して働ける環境が整い、夜勤や緊急対応も行いやすくなった。それにより日本人の未経験者が入っても働きやすい職場環境となっている。
- ✓ 外国人介護職員に対しては日本人介護職員同士のような曖昧な表現を避け、イエスかノーをはっきり意思表示しないと理解されない。そのため、意思を明確化するという癖がつき、日本人介護職員間でも意思をはっきり言えるようになり、結果的にルールの明確化やコミュニケーションの活発化につながった。
- ✓ インドネシアの方は宗教の関係で断食やお祈り、モスク参拝等が生活習慣としてあるが、宗教の異なる方と働くことでお互いを理解し合い、協調しあう空気が浸透した。結果として、育児や介護等制限を抱えながら働く人も離職せず活躍できる環境が整った。当初は外国人介護職員に対しての不理解もあったが、受入れを続ける中で多様性を尊重するように日本人職員の意識が変わってきた。
- ✓ 外国人介護職員はシャイな日本人とは違い、遠くからでも大きな声で挨拶をしてくれる。そういったコミュニケーション力の高さから、利用者にも大変かわいがられている。

(6) 今後の技能実習生受入れ方針

① 3号への移行準備について

- ✓ 2021年末に法人で初めての3号移行者が出る予定であったが、移行に向けた準備については当初「同年7～8月から始めれば良いのではないか」と思っていた。しかしいざ7月になり法人の優良要件に必要なポイントを計算したところ、足りないことが判明し急いで準備をしている。特に指導員の人数が多いため、急いで研修を受けさせている(指導員全員が研修を受講するとポイントが加算されるため)。
- ✓ 技能実習生本人も3号になるには2号修了の評価試験を受けることが必要だが、コロナにより試験自体が実施されておらず、1名しか受けられていない。全員が受けないと優良要件のポイントが上がらない。
- ✓ 初めて3号へ移行する事業所は、準備に必要なことをリスト化し早めに手をつけていくことが必須である。今年については幸運なことに、コロナで評価試験が受験できない人への優遇措置として6か月間の特定活動ビザへの移行ができるため、その間に優良要件を取得できる予定だ。

図表 3-9. 移行に向けたタスクリスト

技能実習3号への移行、連絡実施																																			
●技能実習1期生へTHA46、2016/12/3配属(11/2人入国)・KD446、2016/12/18配属(11/4人入国)> ユース・タスク			希望日	完了日																															
		R/L	T	F	S	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
専門員試験の受験	派遣試験・専門員の受験申請書関係	—																																	
	専門員利用書裏																																		
	試験日程表																																		
	試験実施（各員）																																		
	試験結果確認																																		
雇用条件決定	技能実習2号の雇用条件調整																																		
	3号、特定技能、条件説明																																		
移行希望調査	施設・法人側の延長希望確認																																		
	施設責任者へ雇用条件の説明																																		
	法人側希望・条件をプレス連絡																																		
	希望主へ条件の説明（希望主）																																		
	実習生への希望確認（事業所）																																		
	各実習生の決定条件をプレス連絡																																		
情報手続	監視組合手續書類確認																																		
	行政法務課（経済へ）																																		
	退職時給と関係調整（労務へ）																																		
	実習生帰国																																		
特定技能 準備	転雇希望確認																																		
	特定技能へ在留資格変更申請																																		
	雇用条件変更対応																																		
	転雇申込																																		
技能実習2号 準備	特定技能（韓国国籍）へ在留資格変更申請																																		
	特定活動期間の雇用条件調整																																		
	（優良条件適合申請書の点検計算）																																		
	優良条件・助成金の必要要件整理																																		
	優良条件適合申請書の作成																																		
	技能実習2号へ在留資格変更申請																																		
																												</							

(社会福祉法人奉優会作成資料より抜粋)

② 今後の受入れ方針について

- ✓ 今後は技能実習生ではなく、特定技能の方の受入れを積極的に行いたいと考えている。現在法人で受け入れている特定技能の方は、元EPA介護福祉士候補生、もしくは日本語能力や日本での生活に慣れていることから他職種の技能実習2号修了者であった。一方で今後は特定技能へ移行する介護の技能実習2号修了者も増えてくると思われるため、元EPA介護福祉士候補生と介護の技能実習2号修了者を採用したいと考えている。
- ✓ なお特定技能の方の受入れにシフトしたい理由は以下の通りである。
- 技能実習生には指導員がつくことが必須。デイサービス業務の一つとして送迎車への添乗業務があるが、送迎車のドライバーが指導員でない限り、技能実習生は送迎添乗業務に出ることができない。通常、ドライバーは専任のため、指導員が運転することは滅多にない。送迎添乗業務ができなくなると入浴介助担当となるが、毎日入浴介助を行うことは体力的にも精神的にも非常に厳しい。また本来、送迎添乗時に利用者家族と交流することで「福祉マインド」が培われるものだが、その機会も得られない。
 - 技能実習生は研修や勉強会に参加する際も、指導員の付き添いが必要になる。
 - 技能実習生は指導員がついていないと、夜勤シフトに入れない。特定技能であれば、入職後すぐに人員としてカウントされるし、また指導員なしでも夜勤シフトに入ることができる。
 - 技能実習生を受け入れる際、指導員の配置や変更の届出等に細かな業務が多く発生する。また、監理団体に支払う監理費がランニングコストとして上乗せされる。特定技能の登録支援機関のほうが、安価である。
 - 技能実習生とは来日前に「寮はルームシェアである事」等条件をすり合わせているが、来日後に「追加料金を払うから一人部屋に住みたい」等すり合わせた条件を超えた要求が出てくるため、それらに対応する必要もある。

以上

4)-2. 技能実習生(F さん)の声(受入れ事業所:渋谷区ケアステーション笹幡高齢者在宅サービスセンター)

年代	20 代	性別	女性
国籍	タイ		
就業開始時期	2018 年		

① 日本で介護の仕事をしたと思った理由

- ✓ タイでクーデターが起こり、海外で働くことを考えた。調べたところ、国によって条件が異なり、簡単なことではないと知った。
- ✓ タイでは介護の仕事をしたことはなかったが、日本の介護なら私にでもできるのではと感じた。

② 日本に来てよかったと思うこと

- ✓ 日本に来たことは、私の人生の中で最高の選択だったと感じている。
- ✓ タイにはない四季があり、季節により様々な景色を見ることができる。
- ✓ 日本人は皆、親切だと思う。日本に来た頃、日本語がうまくなかったが、職場の方々が優しく教えてくれた。

③ 日本に来て困っていること

- ✓ 日本語が難しかった。日本に来る前に半年間、日本語の勉強をしたが、全く足りず、仕事や生活の面で不便だった。日本語は基本的に自分で勉強している。
- ✓ 認知症の方にそれまで関わったことがなかったため、混乱した。利用者さんの言うことが真実かそうでないかがわからなかった。

④ 将来の夢

- ✓ 特定技能に移行し、介護福祉士の国家試験を受ける予定だ。資格を取得して日本でずっと働きたい。
- ✓ 日本に来る前に、カナダに一年間留学をした。日本に来るまでは、3年経ったら帰国するつもりだった。
- ✓ 仕事のなかで、利用者さんから「ありがとう」と言われると幸せに感じ、介護の仕事を続けたいと思うようになった。
- ✓ 現在は日本語の勉強を頑張っている。12月にN2の試験を受け、合格したらN1に向けた勉強もする。介護福祉士国家試験の勉強はまだ始めておらず、もう少し日本語が上達したらはじめたいと考えている。

⑤ その他

- ✓ 独学で勉強していると日本語があっているかどうか分からないため、日本語のスクール等の支援があるとありがたい。
- ✓ 技能実習生たちといろんなところへ遊びに行っている。茨城県の花がきれいな所や、カラオケ等。
- ✓ 生活で困ったことがあった際には実習責任者、実習指導員、あとは同じタイ出身の技能実習生に聞き解決している。

以上

5)-1. 社会福祉法人西春日井福祉会(受入れ事業所:ペガサス春日)

■基本情報

法人について	法人名	社会福祉法人西春日井福祉会
	設立年	1993 年
	本部所在地	愛知県清須市
	職員数	672 名(2021 年 10 月現在)
事業所について	所在地	愛知県清須市
	開設年	2003 年
	提供サービス	・介護老人福祉施設 ・短期入所生活介護／介護予防短期入所生活介護 ・通所介護 ・認知症対応型共同生活介護／介護予防認知症対応型共同生活介護 ・ケアハウス
	利用定員数	特別養護老人ホーム:100 名、ショートステイ:10 名、デイサービスセンター:35 名、グループホーム:9 名、ケアハウス:30 名
	職員数	115名
	外国人介護職員活用状況	技能実習生 16 名(うちペガサス春日は4名)
	✓ 愛知県内で特別養護老人ホームを5施設運営するほか、障害者支援施設や居宅介護支援事業所も運営している。2022 年6月に新施設(特養)を1か所開所予定であり、特養の各施設に技能実習生(今後入国予定の人も含め)を配置する予定である。	

(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況

技能実習1号	・ネパール人 10 名、2020 年 12 月入国
技能実習2号	・ネパール人6名、2019 年 7 月入国

② 外国人介護職員活用に関する法人の計画

- ✓ 法人規模が拡大する中、外国人介護職員活用を通じて社会貢献を積極的に行いたいという考えがあった。発展途上国から日本に技術習得に来てもらい、技術を持ち帰ってもらいたい。また、介護現場に外国人介護職員に入ってもらうことで、日本人スタッフの刺激にもなるのではと考えた。
- ✓ 日本人職員も順調に確保できており、2022 年4月入社予定の新卒者は 35 名に内定を出している。しかし、10 年、20 年先のことを考慮した際、法人の体力があるうちに外国人介護職員の受入れを行い、体制を確立しておく必要があると考えている。
- ✓ 2017年度から技能実習生受入れに係る検討は開始した。2022年6月に新施設(特養)の開所を予定しているため、当初は2021年4月までに40名の技能実習生を受け入れる予定で進めていた。2019年7月に第1期生が入国し、その後2020年4月に第2期生が入国する予定だったが、新型コロナウイルスの影響で2期生は2020年12月により早く入国できた。今後3期生、4期生計13名と一緒に入国する予定だが、時

期は未定である。5期生までは入国準備ができていたため、残りの計24名(3～5期生)と一緒に入国する可能性もある。最終的には計40名の実習生を、5施設に8名ずつ配属する想定である。受入れ事業所はいずれも100床規模の施設であり、職員も1施設あたり100名ほど在籍している。

- ✓ 将来的に、「日本で介護職に就くなら西春日井福祉会が良い」と言われるようなブランド力をつけたい。当法人の多くの実習生が就業先の施設を好きになり、介護福祉士資格取得を目指せるほどの高い技能を身につけるようになれば、おのずとブランド力が定着すると考えている。

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ 受入れ検討にあたり、すでに技能実習生を受け入れていた土木建設会社の知人に相談した。すると、その会社の代表がネパールとの繋がりを持っているが、まだネパールからの技能実習生はどこの企業も受け入れていないため、現地視察してみたらどうかとアドバイスをくれた。現地視察を行ったところ優秀な人材が豊富にいることがわかり、技能実習生の受入れを決めた。現在、同法人で受け入れている技能実習生は、全員ネパール出身である。

(2) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① 15種類のチェックシートを用いた1年間の介護技術習得プログラム

- ✓ 当法人では、技能実習生を一人の介護職員と捉え、入浴介助やおむつ交換等に留まらないあらゆる介護業務に対応できる人材へと育成することを念頭に、実習計画を策定している。
- ✓ 来日して最初に行うのは、日本とネパールの生活様式が違う部分の説明である。たとえば、1日に3回の食事をとる(ネパールは2食)、お風呂は湯船にもつかる(ネパールはシャワーのみ)などである。
- ✓ 最初の1年間は実習生一人ずつにチューターを付ける。ネパールには高齢者ケアサービス施設がなく、他者による介護という考え方もないため、最初の1か月は業務としての介護の概念を学ぶ。2か月目以降は介助業務に入るが、まず見学から始まり、その後要介護度の低い利用者を対象としながら徐々に技術を習得していく。6か月が経過する頃には中重度の利用者まで、ユニット内のすべての利用者の介助ができるように教育する。
- ✓ 介護の仕事には申し送りが必須だが、手書きとシステム入力両方を使用した記録作業ができるようになるまではかなり時間がかかる。最初は数字や食事量等簡単な記録から始まり、その後ケース記録作業や申し送りを聞く練習をし、耳が慣れてきた段階でチューターを相手に申し送る練習を実施する。
- ✓ 技能実習生に対して、理解しづらい日本語(専門用語等)はなるべく使わないよう心がけているが、現場ではスピード感が求められる場面もあり、実習生は聞き取るのに必死になっている。ネパール語でメモして良いと伝えているが、日本語で頑張ってメモを取る実習生も多いため、「○(丸)」「×(バツ)」「+ (プラス)」「- (マイナス)」等の記号や単語を使ったメモ方法も指導する。
- ✓ 月に一度、「衣服の着脱」「車椅子の移動」等の項目が記載された所定のチェックシート(同法人が独自に開発したもの)を用いて、チューターが習熟度をチェックする。実習開始から1年が経過した段階で、統一基準を用いて技能実習指導員と統括主任が確認を行う。
- ✓ チェックシートは介助の種類ごとに15種類あり、各項目についてチェックを行う。最初は日本語がわからず1人のチェックを終えるのに3時間程度を要したため、2期生を受け入れる際には監理団体に依頼しチェックシートをネパール語に翻訳してもらった。しかし、ネパールには介護サービスの概念がないため、ベッドの名称や車椅子の名称といった専門用語を訳すことが難しかった。最終的に、最も意味合いの近い言葉に翻訳した上で、齟齬がないか1期生にチェックしてもらう必要があった。

- ✓ 入職1年目に手厚い日本語教育・介護教育を行うことで、2年目以降はチューターによる手取り足取りの指導がなくとも一人で業務を遂行できるようになる。5年、10年以内には、ネパール出身者が新規受入れ実習生のチューターを務められるようなサイクルができるのではないかと考えている。
- ✓ これらのプログラムのある程度は、受入れ前に準備していたものだが、受入れ開始後も都度改善を重ねて今のシステムができあがっている。今後も改善を重ね、質の高いプログラムを作っていきたい。

図表 3-10. 業務進捗プログラム

ぎょうむしんちよく 業務進 捗 プラ グ ラ ム ぎょうむしんちよく ぎょうむしんちよく ~技能実習生配属から6か月まで~						
	1 か月 (配属月)	2 か月	3 か月	4 か月	5 か月	6 か月
業務内容	しよくばかんきよう 職 場 環 境 に慣れ こむにけいしょん ・コミュニケーション みまも と見守り せいかつえんじょ ・生活援助（リネ はいぜん ・配膳・環境整備 など）	ぜんげつ ・前月と どうよう 同様の業務 かいじょ ・介助（食事・ はい 排泄・入浴・ いじよう 移乗など）見学	けいけいじしよ ・軽介助者や安定してい りようしよかいじょ る利用者介助（起床 かいじょ ・介助から一連の流れ・ はいだる ばいだるまで） なんこうとみ パイタル測定・軟膏塗布な じっし ど）チューターと実施 ちゅう ・中、重度者の介助 けんがく の見学	ぜんげつ ・前月と同様の どうよう 業務 ぎょうむ ・業務の流れを りかい 理解する	ぜんげつ ・前月と同様の どうよう 業務 ちゅう ・中、重度者 かいじょ の介助をチュー じっし ターと実施	はやばん ・早番、遅番の こうたいせい 交代制勤務開始 どいち ・土日の勤務開始
評価試験に向けて			ひょうか 評価試験の技術練習開始 しんしゆ ・車いす点検の練習 こゝろ ・声かけの練習	しんしゆ ・試験項目（体位変換、 しんしゆ 離床、着脱等）の介護 ぎょうむ 技術の練習 しんしゆ （実習生同士で行う）	しんしゆ ・利用者様で試験 しんしゆ 項目の練習 しんしゆ ・手洗いやリスク しんしゆ 項目の練習	しんしゆ ・別の利用者様で試験 しんしゆ 項目の練習

ぎょうむしんちよく 業務進 捗 プラ グ ラ ム ～技能実習生 7 か月から 1 年後まで～						
	7 か月	8 か月	9 か月	10 か月	11 か月	1 年後
業務内容 ぎょうむしんちよく	はいぞく 継続 ・ワイズマンの にせうりよく 入 力 しよくじりよう （食 事 量 ・ にせうりよく 入 浴 ・パイタル など 等）	はいぞく 継続 ・ワイズマンの けー すきろく （ケース記録など） かいぎとう さんか ・会議等への参加 もう おく き ・申し送りを聞く れんしゅう 練 習	はいぞく 継続 もう おく ・申し送りの れんしゅう 練 習	はいぞく 継続	はいぞく 継続	はやばん おそばん すべ ぎょうむ 早番～遅番までの全ての業務に たいおう 対応できるようになり『独り立ち ちへくしーと チェックシート』の評価基準をク りあーすれば独り立ちとなる。 やきんぎょうむ かいし 夜勤業務を開始する。
	しけん ・試験の予行練習	しよくきくしゅうひょうひょうしけん 初級実習評価試験 じやけん 受検				

② 作文執筆課題を取り入れた日本語学習プログラム

- ✓ 介護業務には高度な日本語能力を要する記録が伴うため、日本語教育には力を入れている。職員がシフト勤務であるため、申し送り等記録でのやり取りの重要度が高く、漢字や専門用語が必須となる。1期生受入れ時は漢字にルビを振るなどの対応で十分だと考えていたが、実習が進むにつれ漢字の習得が必須であるということを認識し、漢字を用いた読み書き対策にも力を入れている。2期生に関しては、入国前から日本語の教育を行っている。
- ✓ 日本語教育についても介護技術と同様、1年間での習得を目標とした法人独自のプログラムを作成している。日本語学習指導の担当者として、同法人の職員(各施設1名程度の7名)が日本語教師の資格を取得し、実習生の指導に当たっている。介護の知識を有する職員が日本語を教えることで、指導の効果が高まる。
- ✓ 実習生は N4レベルで入国し、そこから2年程度かけてスキルアップを図る。現在、1期生は全員 N2に合格し、2期生の 10 名中 9 名は N3に合格している。1期生に関しては N2対策に1年半程度を要したが、今年 12 月には N1を受験する予定である。
- ✓ 入国後半年程度は、介護の日本語(評価試験対策)と並行して、生活の日本語(日本語能力試験対策)の勉強も行う。読解力が弱いことが多いため、テキストや本を読むことで読解力の向上を図る。
- ✓ 勤務時間内に日本語の勉強会を実施している。2期生は人数の関係で2、3グループに分けて行う。事務局から遠い施設もあるため、現在は施設と事務局の両方で実施している。県の補助金で購入した市販のテキストを用いている。
- ✓ そのほか、月に1度全施設の実習生が集まる「フォローアップ研修」も実施しており、ここでは作文の宿題を出している。作文のテーマは施設の行事や仕事について、慣用句に関する理解(たとえば、「失敗は成功のもと」等)等である。1期生については日々の学習の成果で各段に文章力が上がってきていることを実感する。ネパールでは教育の中で文章を書く訓練が少ないようで、最初は自分の思いや意見を文章にするのが皆苦手であったが、素直な気持ちを書いて欲しいと繰り返し伝えることで、徐々に書けるようになってきた。
- ✓ 日本で介護の仕事に就くことに対する思いを文章化する課題を提示したところ、ある実習生は「留学を目指し勉強をしていたが、父が亡くなり生活が一変し、留学を諦めざるをえなかった。しかし、そのとき勉強していたからこそ、今日本に来て介護の仕事ができています」といった内容を大変思いのこもった文章で書いてくれた。原稿用紙の裏にも下書きした跡が見えており、仕事以外にも多くの時間を勉強に費やしてくれているのだと感じている。

図表 3-11. 日本語学習プログラム

日本語学習プログラム

～技能実習生配属から6か月まで～

		1か月（配属月） 事務局（合計8回）	2か月 事務局（合計8回）	3か月 事務局（合計9回）	4か月 事務局（合計9回）	5か月 事務局（合計9回）	6か月 事務局（1回）
介護の日本語 【介護の知識・技術】	日程	① 毎週木曜日：午後 ② 毎週金曜日：午後 (3H)	① 毎週木曜日：午後 ② 毎週金曜日：午後 (3H)	① 毎週木曜日：午後 ② 毎週金曜日：午後 (3H)	① 毎週木曜日：午後 ② 毎週金曜日：午後 (3H)	① 毎週木曜日：午後 ② 毎週金曜日：午後 (3H)	週1回：午前 (各施設) (3H)
	内容	● 『外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術』の勉強	● 『外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術』の勉強	● JLPT 対策の勉強 ・文字・語彙 ・文法・読解	● JLPT 対策の勉強 ・文字・語彙 ・文法・読解	● JLPT 対策の勉強 ・文字・語彙 ・文法・読解	● 『外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術』の勉強
生活の日本語 【日本語能力試験(JLPT)】	日程	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (3H)	JLPT 受験 (N3)
	内容	● 『中級を学ぼう』 (N2～N3レベル)	● 『中級を学ぼう』 (N2～N3レベル)	● 『中級を学ぼう』 (N2～N3レベル) ● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強	JLPT 模擬試験とその解説 (2回)	
評価試験の日本語 【介護の知識・技術】	日程			月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)
	内容						● 介護技能実習評価試験の傾向と対策 ● N2、N3 授業

日本語学習プログラム

～技能実習生7か月から1年後まで～

		7か月 事務局（合計5回）	8か月 事務局（合計5回）	9か月 事務局（合計5回）	10か月 事務局（合計5回）	11か月 事務局（合計5回）	12か月 事務局（合計5回）
介護の日本語 【介護の知識・技術】	日程	週1回：午後 (各施設) (3H)	週1回：午後 (各施設) (3H)	週1回：午後 (各施設) (3H)	週1回：午後 (各施設) (3H)	週1回：午後 (各施設) (3H)	週1回：午後 (各施設) (3H)
	内容	● 『外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術』の勉強	● 『外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術』の勉強	● JLPT 対策	● JLPT 対策	● JLPT 対策	● JLPT 対策
生活の日本語 【日本語能力試験(JLPT)】	日程	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)	① 毎週月曜日：午後 ② 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)	JLPT 受験 (N2, N3) ③ 毎週月曜日：午後 ④ 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)	⑤ 毎週月曜日：午後 ⑥ 毎週火曜日：午後 (事務局) (3H)
	内容	● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強	● JLPT 対策の勉強
評価試験の日本語 【介護の知識・技術】	日程	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	技能実習評価試験 受験(初級) 月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)	月1回：午後 (事務局 フォローアップ研修) (3H)
	内容	● 介護技能実習評価試験の傾向と対策 ● N2、N3 授業	● N2、N3 授業	● N2、N3 授業	● N2、N3 授業	● N2 または N3 授業	● N2 または N3 授業

(3) 技能実習生の活躍、キャリア形成に係る取組における工夫や課題、課題への対応策

① 特定技能への移行と介護福祉士資格取得を見据えたキャリア設計

✓ 高度な介護技術を身につけてもらうため、いずれの実習生にも特定技能への移行と、その後の介護福祉士資格の取得を目指してもらいたい意向を伝えている。

- ✓ 半年に一度、勤務評定時に技能実習生全員と面談を行うほか、年に一度、今後の方向性を決めるなどの大切なタイミングでは、監理団体も面談に同席してもらって将来のビジョンを相談・確認している。
- ✓ 入国前に行う現地での説明会では、監理団体が介護の仕事や日本でキャリアを積んだ場合の将来ビジョンについて説明を行っており、入国後は介護福祉士資格の説明も詳細に行っている。概ね特定技能に移行し介護福祉士資格を取りたいと考えている者が多いが、特定技能へ移行後将来的に帰国したい者や、キャリアをつけて帰国したあとに別の資格を取りたい者等、将来のビジョンは様々である。
- ✓ 同法人では、技能実習2号修了後、特定技能に移行すれば賞与を含め日本人と同等の待遇になることから、現在就労中の2号技能実習生の全員が特定に切り替える予定である。ただし、それに伴う新たな役割として、実習生には免除されていた業務も新たに求められる。たとえば、入所者の居室担当業務や、排泄委員会・行事委員会等の委員会活動への参画、入所者の処遇等を検討するチーム会議等への出席などである。
- ✓ 介護福祉士資格を取得することで日本での永住が可能になり介護以外の仕事をすることもできるようになるため、これを見据えている実習生もいるのではないかと考えている。

② 介護福祉士資格取得に向けた対策

- ✓ 介護福祉士資格取得に向けて継続的に勉強をしてもらうため、1期生は N2を取得後、勤務時間外に自己研鑽として資格の勉強を始めている。これにより指導を行う日本人スタッフへの刺激にもなっている。ちなみに、日本人スタッフは 95%が介護福祉士資格を有しており、無資格で入った者も実務者研修受講後に必ず介護福祉士国家試験を受験させている。
- ✓ 入職後3年で実務者研修を受講し、その後に介護福祉士国家試験受験の流れとなるため、最短で 2023 年に合格者が出るのではないかと考えている。今後、習熟度を確認するため小テストの実施なども検討中である。

(4) 外国人介護職員活用による法人全体への好影響

- ✓ ネパールの技能実習生たちは、皆真面目に仕事に取り組む真面目な方ばかりである。非常に優しく、業務にも全力で取り組んでくれるため、利用者に大変かわいがられている。
- ✓ 1年間の介護技術習得プログラムを組む以前は、日本人職員向けの教育プログラムも体系化されていない状況であった。施設それぞれで新人教育を行っていたため、伝承される介護業務の質や内容が異なっていた。そのため、施設間の異動があると、今までと業務のやり方が異なる場合があり、技能実習生から「現場で聞いたやり方と異なる」という指摘を受けることがあった。これを受け、各施設の統括主任が話し合い、日本人職員を含めた同法人全体の介護業務の標準化に踏み切った。これは、技能実習生を受け入れなければ生まれなかった教育システムである。
- ✓ 外国人に説明し納得してもらうためには、なぜそうするのかといった「根拠」の提示が不可欠となる。業務においてこれを明確化できた意義は大きい。この点は、技能実習でなければ成しえなかった効果ともいえる。技能実習生の受入れが、日本人スタッフも含め介護技術の全体的な底上げにつながったと感じている。

以上

5)-2. 技能実習生(Gさん)の声(受入れ事業所:ペガサス春日)

年代	20 代	性別	女性
国籍	ネパール		
就業開始時期	2019 年		

① 日本で介護の仕事をしようと思った理由

- ✓ ネパールで看護師として働いている際に、この技能実習制度を知った。ネパールで長く同じ仕事を続けるよりも、日本の文化や仕事の仕方を学びたいと思い日本での就業を決めた。
- ✓ 病院で働いている際は、患者さんとはあくまでも仕事上の関係であり、必要最小限しか関わっていなかった。ここの施設では利用者さんと仲良くなり、家族のようになれる。
- ✓ 教科書で日本のことは以前から勉強していた。また、ネパールで地震があった際には日本から赤十字の医師が来て対応してくれたり、日本企業がネパールで道路を作ってくれたりなど、日本には良い印象しかなかった。ネパールでは、日本の仕事の仕方は世界一と言われている。夢の国のように感じていた。

② 日本に来てよかったと思うこと

- ✓ 利用者さんとコミュニケーションを取ることが非常に楽しく、戦争や昔の日常生活について話を聞いたり、日本の文化を教えてもらったりして学ぶ機会が多い。日本の戦争に関する歴史は、まだわからないことも多いが、利用者さんや昔の日本人が頑張ってきたから今の日本がある。そのことに対して「ありがとう」と伝え、すごく喜んでもらえる。戦争のドラマやアニメ等を見て勉強もしている。そのほか、利用者さんが童謡等もよく歌ってくださるため、施設での日々を通じて覚えた歌も多い。
- ✓ 現在は、3人で部屋をシェアして住んでいる。2期生2名と一緒に住んでいて、日本の生活の仕方などを色々教えている。自分は1期生だったので、来日当初にわからないことがあったとき、聞ける相手がいないで困ったことがあった。だからこそ、2期生にとって自分という存在があることは、頼もしいし安心できるのではないかと感じる。

③ 日本に来て困ったこと・悩んだこと

- ✓ 来日当初は日本語がわからず苦労した。特に漢字が読めず、買い物に行った際も見た目で中身を判断するしかなかった。宗教上の理由から牛肉が食べられないため、今でも必ず商品の裏を見て、牛肉が入っていないか確認をしている。また、当初は話すことも難しく、「はい、わかりました」程度しか話せなかった。日本語は自分でも勉強した上、職場でも色々教えていただき上達した。
- ✓ 認知症の影響により、自分に対して冷たい対応をとる利用者さんもいる。就業開始当初は「自分が外国人だから、そんな態度をとるのかな」と悩んだりしたが、知識や経験を重ねるなかで、それは認知症によるものであり、自分に対する評価ではないと理解し、冷静に対応することができるようになった。
- ✓ 本当はディズニーランドや京都等にも行ってみたいが、新型コロナウイルスの影響により、行きたいところに全く行けていなくて寂しい。休日も買い物程度しか外出しない。そのほかは家でご飯を作って食べたり、家族と話したり、勉強をしたり、YouTubeを見たりして過ごしている。

④ 将来の夢

- ✓ 12月に日本語能力検定のN1を受験予定である。

- ✓ 技能実習2号修了後は特定技能へ移行する予定。その後介護福祉士国家試験も受験予定である。介護福祉士資格を取得後は日本で長く働きたいと思っており、将来的にネパールに帰国するかどうかはまだ考えていない。
- ✓ 介護の仕事は利用者さんと家族のように仲良くなれる点で好きであり、利用者さんが喜んでくれるところをみると、良い仕事だと感じる。

以上

6)-1. 社会福祉法人洗心会(受入れ事業所:サンフラワー療護園)

■基本情報

法人について	法人名	社会福祉法人洗心会
	設立年	1980 年
	本部所在地	栃木県小山市
	職員数	319 名
事業所について	所在地	栃木県小山市
	開設年	1988 年
	提供サービス	障害者支援施設
	利用定員数	100 名
	職員数	83 名
	外国人介護職員活用状況	技能実習生 6 名、特定技能8名
✓ 社会福祉法人洗心会は、法人設立以来、保育サービス(保育所)、障害者サービス(障害者支援施設、障害者就労継続支援事業所等)、高齢者サービス(養護老人ホーム、小規模多機能型居宅介護事業所、グループホーム等)を中心に事業を展開している。 ✓ 技能実習生はサンフラワー療護園(障害者支援施設)にて受入れ。		

(1) 外国人介護職員の受入れ状況

① 現在の受入れ状況

技能実習2号	ミャンマー、6名、2020 年 10 月入国、12 月就業開始
特定技能	ベトナム、ミャンマー、各4名ずつ計8名、他業種の技能実習修了後に移行
EPA	フィリピン、1名、2019 年就業開始 *サンフラワーガーデンにて勤務

② 外国人介護職員活用に関する法人の計画

- ✓ 同法人では、数年間にわたって介護人材の確保が難しくなっていたことから、理事長はEPAの制度が整備された頃から外国人介護職員の活用を検討するようになった。理事長自身が海外生活の経験があったこともあり、外国人の受入れについては大きな抵抗はなかった。
- ✓ 2018 年よりEPAの受入れに向けて検討を開始し、同年にフィリピンに求人を出した。現地視察等を行っていなかったこともあり、初年度は採用にはつながらなかったものの、その後現地視察を行い、採用活動を本格化させた結果、2019 年には女性1人を採用することができた。
- ✓ 特に介護人材が不足していたのは、障害者支援施設である「サンフラワー療護園」だったため、求人も当該施設で出したいと考えていた。しかしながら、EPA受入れにあたっては、施設内での介護福祉士資格取得者数の条件があったため、条件を満たすサンフラワーガーデン(養護老人ホーム)で求人を出すことにした。

③ 技能実習受入れ開始までの経緯

- ✓ 2019 年にEPAを受け入れたことで、外国人介護職員が十分に活躍してくれる存在であることを実感し、

法人として、引き続き外国人を受け入れていくこととした。しかしながら、EPAは、受入れまでに必要な手続きが多岐にわたる割に、マッチングの確率が低いと感じるようになった。監理団体を経由する技能実習生であれば費用対効果が高いのではと考え、技能実習生の受入れを検討することとした。

- ✓ 2019年冬に監理団体を通し、理事長がミャンマーの送出し機関を視察した。視察した送出し機関の校長の配偶者が日本人で、校長本人も日本での生活経験があったため、日本の風習や考え方等も含め、日本で働くということを見据えた実践的な教育を行っていた。そういった考え方を理解できている実習生であれば、来日してもミスマッチが少なく、長く働いてもらえるだろうと考え、採用を決定した。採用人数も3名の予定だったが、候補生が素晴らしい人材だったことから、最終的には6名を第1期生として採用することにした。
- ✓ 第1期生は、2020年7月に入国予定だったが、コロナウイルスの影響により、10月末に延期となった。その間はオンラインで候補生と直接話をして様子を把握するようにしていた。送出し機関では、継続的に日本語を教えていたようである。
- ✓ 入国が延期になったことで、法人内で入念な受入れ準備をすることができた。理事長が受入れ事業所の従業員に対して、技能実習生受入れの経緯、技能実習制度、受入れにあたり気を付けること等を説明する時間を設け、現場の理解を得られることができた。
- ✓ 技能実習生の受入れにあたり、近隣の住民の方には、外国人を受け入れる旨を説明している。特段何か意見が寄せられることはなく、問題なく受け入れられていると感じる。
- ✓ その後同法人では、他業種の技能実習生8名を特定技能として受け入れている。

(2) 技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援の内容

① 本人の希望にそったスキルアップを支援

- ✓ 法人としては、技能実習2号修了後もスキルアップを続け、長く働いてほしいと考えているため、技能実習3号あるいは特定技能に移行の上、介護福祉士資格を取得してほしいと考えている。
- ✓ 現在技能実習2号の実習生は、入国から1年程度しか経過しておらず、本人たちは今後の進路について決めかねている部分もあるようだ。また、実習生の中には、介護福祉士資格取得に向けての勉強より日本語の勉強を優先しN2を取りたいという実習生もいる。現段階では、どちらを優先しても構わないと考えており、最終的には介護福祉士資格を取得したいと思ってもらえるよう、本人の気持ちも大切にしながらサポートしていきたい。

② キャリアアップのための研修会等を実施

- ✓ 事業所単位で、介護スキルを上げるための研修会を頻繁に実施しており、介護福祉士資格取得を一番の目標に据えそこに向けた研修を実施し、計画を立てて合格に導けるよう、法人として指示している。研修会の中には日本人スタッフ向けの研修会もあるが、技能実習生であっても参加することができる。必要以上に「技能実習生だから」「日本人だから」と意識しすぎないように、可能な限り分け隔てなくキャリアアップの機会を与えられるよう注力している。
- ✓ また、日本語能力向上に向け、週に1度ほど日本語練習や漢字練習等のプリントを渡し、宿題を出し添削指導を実施している。

(3) 技能実習生の活躍キャリア形成に係る取組における工夫や課題、課題への対応策

① スキルアップし後輩指導できる循環を

- ✓ 同法人では、EPAを受け入れた頃から、介護福祉士資格取得に向けた支援を行っている。EPA受入れ時は、介護福祉士資格を取得している職員が、TA(ティーチングアシスタント)として、候補生の具体的な教育プランを策定したり、実際のOJTの指導役を担っていた。この仕組みを技能実習生受入れ時も活用している。TAは現在2名配置しており、一部のTAは技能実習指導員も兼務している。TAは他の技能実習指導員等と連携しながら、OJTの状況を確認したり、指導員の取りまとめを行っている。
- ✓ 現在は30歳代と50歳代の職員がTAとなっているが、将来的には現場での介助が体力的に厳しくなってくる定年に近い職員の活躍の場にしていきたいと考えている。また、現在はTAが担当する範囲を外国人職員だけではなく、日本人職員もこの仕組みに組み込み、在留資格や国籍にかかわらず、同一の仕組みの中で、介護福祉士資格取得に向けた支援を行っていききたいと考えている。
- ✓ 将来的には、介護福祉士の資格を取得した技能実習生が、後輩技能実習生を指導できる体制を整えていきたい。

(4) 今後の技能実習生受入れ方針

① コロナ禍の状況をみながら、まずは今いる技能実習生のキャリアアップを目指す

- ✓ 複数の在留資格の外国人を受け入れたことで、本人たちのみならず、監理団体や登録支援機関、送出し機関の実情をつかみつつある。送出し機関の教育が素晴らしかったため、本来であれば、技能実習生2期生を受け入れたい。やはり、送出し機関で日本語や日本の介護に特化した教育を受けていることが、技能実習生の質につながっているようだ。しかしながら、コロナ禍の影響もあり、現時点では将来の方針については明言できない。
- ✓ 一方で、過去直近3年間で、多くの外国人を受け入れているので、まずは今いる技能実習生のキャリアアップ・スキルアップに注力したい。

② その他

- ✓ 登録支援機関によっては、法人との契約を急ぐあまり、特定技能受入れ後のフォローが薄そうな機関もあった。登録支援機関が人材を紹介するのは、あくまでもスタート地点であるため、法人側も登録支援機関の見極めが重要であろう。

以上

6)-2. 技能実習生(Hさん)の声(受入れ事業所:洗心会)

年代	20 代	性別	男性
国籍	ミャンマー		
就業開始時期	2020 年 10 月		

① 日本で介護の仕事をしようと思った理由

- ✓ 来日前はミャンマーで家業の手伝いをしていた。
- ✓ 子どもの頃から日本が好きで、テレビで富士山の映像を見ては、いつか日本に行ってみたいと思っていた。そのようなときに学校の先生から日本の技能実習制度があるということを教えてもらい、介護の経験はないものの、日本に行ける良い機会だと思い、来日を決めた。
- ✓ ミャンマーでは子どもの頃から、お年寄りの世話をする習慣がある。介護の仕事はミャンマーではほとんどなく、家で介護するため介護施設がない。

② 日本に来てよかったと思うこと

- ✓ 職員が少ないときは体力的に疲れることもあるが、自分が介助することで利用者の方が嬉しそうにしていたり、「ありがとう」と言ってくれるときが一番嬉しい。
- ✓ 介護の仕事はやりがいがあって、楽しいと感じている。
- ✓ 待遇も良いのが嬉しい。

③ 日本に来て困っていること

- ✓ 利用者の方の中には、自分の気持ちをうまく話すことができない方もいて、最初は「この利用者の方は何をしてもらいたいんだろう。どのような話をすれば良いのだろう」と戸惑うこともあった。それでも仕事に慣れるに連れて、利用者さんがどのようなことをしてもらいたいのか、少しずつわかるようになってきたと感じている。

④ 将来の夢

- ✓ 現在2号だが、将来的には特定技能に移行して日本で介護の仕事を続けたい。介護福祉士資格については、まだ取得は考えておらず、今後考えていきたい。
- ✓ 日本語レベルはN3で、N2合格に向けて勉強している。日本語の勉強はスマートフォンの日本語のページや日本のニュースを利用することも多い。
- ✓ 特定技能が終わったらミャンマーに帰国したい。帰国後は不動産運用などしながら仕事を続けたい。
- ✓ ミャンマーには、高齢者介護施設が少なく、家族が自宅で高齢者のお世話をすることが多い。そのような人や、ボランティアで介護を行っている人たちに、自分が学んだ介護の技術を伝えたい。

以上

3. 監理団体および登録支援機関ヒアリング記録

1) 公益社団法人 트레이ディングケア

■基本情報

所在地	愛知県高浜市		
団体種別	公益社団法人	事業区分	特定監理事業
許可取得時期	2019 年(同年より介護職種取扱い開始)		
技能実習取扱い職種	介護		
団体職員数	常勤1名、非常勤7名 ※看護師3名(福祉現場での経験あり)、保育士1名、ブラジル国籍者1名、ベトナム国籍者1名、日本語教師3名(うち2名は看護師資格、1名は介護福祉士資格有)		
契約している送出し機関の数	4機関(インドネシア共和国)		
受入れ支援中の国	インドネシア共和国		
組合員数	13 事業所(技能実習1号:6名、技能実習2号 21 名)		
支援中の介護事業所数	※特養、デイサービス、ケアハウス、病院等		
特定技能の登録支援機関	登録なし		
✓ 2016 年に一般社団法人設立、2018 年に公益社団法人認可取得。2019 年より介護職の技能実習生受入れを開始。受け入れた外国人介護職員を地域で共に暮らす住民の一人として受け止め、地域における多文化共生の実現を重視した支援・活動を行っている。一例として、技能実習生が日本で円滑に生活できるように地域住民がサポートを行う「バディシステム」を実践。 ✓ 2020 年3月には愛知県高浜市と「多文化共生社会の推進に向けた連携協力に関する協定」を締結。多文化共生社会の推進に向けた連携関係を構築。			

1. 監理団体の立上げに至った経緯

- ✓ (代表の新美氏が)大学院でのEPAインドネシア人看護師に関する研究を通じて、外国人介護職員の受入れには地域との関わりが肝要であることを実感した。その前から、看護教員として働く中で、帰国後も再び日本で働くことを希望する元EPA看護師候補者が多くいることを知っており、自身の研究を活かして医療・福祉の人材確保・育成に貢献したいという思いから、監理団体を立ち上げた。

2. 技能実習生、受入れ事業所に対する支援の内容

(特に技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援について)

- ① 技能実習生と監理団体職員との関係づくり(指導員に相談できないこと等も相談できる関係性の構築)
 - ✓ 巡回訪問時のヒアリングの時間を特に大切にしている。実習以外のことも含め、様々な話をする。また、巡回訪問の際には、技能実習生に対して毎回必ず「何かあればいつでも連絡するように」と声を掛けることで、「いつもあなたたちのことを気にかけている」という思いが伝わるようにしている。
 - ✓ 日常的には、SNS の投稿に反応したり、メッセージアプリ等に連絡があれば必ず返事をするなど、細やかなリアクションを心掛けている。

② 技能実習指導員(技能実習責任者)と監理団体職員との関係づくり

- ✓ 技能実習生との関係づくりと同様に、技能実習指導員(技能実習責任者)との関係づくりは非常に大切だと思っている。
- ✓ 技能実習指導員へのヒアリングでは、技能実習生に関してネガティブな感情が聞かれることもある。その際には、指導員の話を受け止めつつ、技能実習生の立場も考慮して回答する。時には白熱した話し合いになることもあるが、「技能実習生は海外から来てくれた優秀な人材である」ことは皆の共通理解であるため、どうやったら実習が円滑に進むかを共に考える。
- ✓ なお、技能実習生に対して、事業所・指導員に関するネガティブな話は一切しない。同様に、指導員の前で技能実習生のネガティブな話もしない。「技能実習生が各事業所でその人らしくいられるように」「受入れ事業所が自身の考え方に適った受入れを実現できるように」サポートを行う。たとえば、地域共生に力を入れる事業所では、共生につながる支援を行い、技能・知識の向上・定着に力を入れる事業所では、それを応援する。
- ✓ 上記のような関わりを通じて、どの受入れ事業所とも本音で話し合える関係を築くことができている。こうした関係づくりが、技能実習生の力を最大限に活用する鍵だと思っている。

③ 「日本での生活」を理解する手段としてのバディシステム

- ✓ 介護は生活の延長である。したがって、技能実習生が介護の現場に適応するうえでは、入国後講習で「日本での生活」を十分に学び、理解する必要がある。そのためのカリキュラムの一つとして用意したのが、バディシステムである。
- ✓ バディシステムを実践してみたところ、地域の人たちが「外国人と交流してみたかった」と喜んだ。技能実習の監理事業を行いながら、地域の動きに呼応するような流れで地域共生・多文化共生にも取り組むようになった。
- ✓ 技能実習制度をめぐるのは、失踪や待遇等の問題が多発しているが、それは地域共生の考え方が浸透していないためではないかと思われる。外国人介護職員が地域の一員として受け入れられ、見守られている状態は、トラブル防止に非常に有効である。この点においても、バディの存在は重要と考えている。

④ バディとの継続的な交流を活用した生活支援

- ✓ バディによる技能実習生への関わり方は、人により異なる。友達のように一緒に買い物に行く方もいれば、祖父母のように接しながら日本のことを教える方もいる。一緒に遊ぼうと誘う子どももいる。役割を限定せず、それぞれの年代の方がそれぞれのやり方で関わっている。
- ✓ 入国当初は、バディが日本の生活に関するあらゆることを教えてくれる。ただし、技能実習生がこれまで触れてきた文化や生活習慣を一から変えるのではなく、徐々にアジャストさせていくことが大切だと考えている。たとえば和食に実習生が母国から持ってきた調味料を足す、和室にテーブル・椅子を入れて生活するなど、折衷を経て日本の生活に馴染んでいくことが望ましい。
- ✓ 介護は生活の延長なので、入国後講習の2か月間を通じて技能実習生が自国と日本の生活の違いを理解し、すり合わせていくことは、実習開始後の業務においても役立つ。監理団体職員のみですべてを教えられるわけではないので、地域それぞれのバディが少しずつ教え、日本での生活に関する理解を深める。これは、実習開始後を見据えた仕掛けの一つでもある。
- ✓ バディのサポートがあることは、技能実習生だけでなく地域住民の安心にもつながっているようだ。地

域住民は、バディを通じて技能実習生の存在を認知する。そして、地域住民が技能実習生に声を掛け、技能実習生も挨拶をしながら仕事に行く関わりが生まれる。顔が見える関係性が構築され、地域に外国人介護職員を受け入れる素地が作られることで、誰もが住みやすく、力を発揮できる地域・国になると良いという思いの下で取り組んでいる。

- ✓ 受入れ事業所の中には、同法人が導入しているバディシステムを引き継いでバディを配置したり、職員がバディとなって技能実習生と関わる事例がある。他方、入国後講習の間に知り合ったバディと技能実習生は、就業開始後も関わりを継続している。
- ✓ 後者においては「仕事のために離れたところへ行っただけ、たまに実家に帰ってくる」というような関わりが保たれている。技能実習生 27 名の誰が(入国時講習の実施場所に)帰ってきても、だいたい地域住民の誰かが会いに来る。こうした交流は、非常に大切だと考えている。地域共生のバディとは若干異なるが、監理団体として行う技能実習生のバディとして、このような役割があっても良いのではないかと考えている。

⑤ スピーチコンテスト参加を通じた多文化共生への理解促進

- ✓ 愛知県の多文化共生室が主催するスピーチコンテストに技能実習生5名がエントリー。受入れ事業所の方々と協力し、スピーチ原稿を作成した。原稿をもとに一次審査が行われた後、本選出場が決まる。
- ✓ スピーチコンテストへの参加には、技能実習生のモチベーションを保つねらいがある。初級の技能実習評価試験が終了した後の目標設定が難しい。日本語検定やスピーチコンテスト等取組課題があると、モチベーションの維持・向上につながる。
- ✓ 加えて、スピーチ原稿の添削・指導を通じて、受入れ事業所や監理団体の職員は、実習生が現在どんな思いを抱いているかを知ることができた。1つのことに協力して取り組むことは、指導員と技能実習生、監理団体職員と技能実習生の関係づくりにも効果的であると感じている。

図表3-12. スピーチコンテストにエントリーした技能実習生のスピーチテーマ

①	日本のふるさと(本選出場)
②	日本語
③	ごめんね、そしてありがとう
④	私の大切な人たち
⑤	互いの違いを認め合おう

- ✓ 同法人でもスピーチコンテストを主催している。上記コンテストに応募した技能実習生は、法人主催のスピーチコンテストでも発表する予定。県主催のコンテストで本選に出場できなかった場合を含め、がんばって作ったスピーチを発表できる場が皆にあることで、実習生や指導員の次のモチベーションにつながるという考えの下で企画した。

⑥ 日本語能力試験合格に向けた支援

- ✓ 日本語能力試験 N3取得のため、試験の約2か月前から2週間ごとに日本語学習会(オンライン)を開催している。同法人の日本語教師が講師となり、あらかじめ学習資料を技能実習生に送ったうえで実施する。コロナウイルス感染拡大前は3か月に一度、集合研修を実施していた。N3取得を目的として開始した支援であるが、N2以上を目指す技能実習生についても、希望に応じて学習機会を提供することが可能。

- ✓ 日本語能力向上に向けては、受入れ事業所の職員が技能実習生に話しかける際、意図的に N3レベルの文法を取り入れてもらうなど、事業所の協力も仰いでいる。
- ✓ 同法人が支援する技能実習生のうち、N3合格者の割合は以下のとおり。
 - 第1期生:実習開始後2年3か月現在で100%
 - 第2期生:実習開始後7か月現在で100%
 - 第3期生:実習開始後1年5か月現在で80%
 - 第4期生:実習開始後8か月現在で50%

⑦ 介護技能実習評価試験合格に向けた支援

- ✓ 技能検定受検に向けては、技能・技術習得状況の確認(毎月の訪問時)、指導者への支援(技能実習開始時および技能実習評価試験3か月前)、模擬試験の実施(検定1か月前の訪問日)を行っている。評価試験の評価基準に則って評価し、それぞれの実施後には気になった点等を確認する。効果的な支援と適切なフィードバックを行うため、同法人において技能実習評価試験に合わせたチェック表の作成および筆記試験に対応した模擬試験の作成を行っている。
- ✓ 技能検定受検に係る取組は丁寧に行う。このプロセスに密に関わることで、実習責任者や実習指導員との信頼関係を強化できる。同時に、受検に向けた指導が、技能実習生と技能実習指導員の関係を強くし、受入れ事業所におけるセクション間の関係構築にもつながる。指導の時間を通じて両者がたくさん話し合い、理解し合ったうえで、指導員が実習生一人ひとりに適した声掛けをしなければ、「指導員の指示のもと」の介護業務を行うことはできない。試験に向けた学習・指導を通じて、指導員と実習生が互いに介護技術に向き合い、意見交換できるような関係構築がなされていく。技能実習生にとっては、自身の役割を自覚する機会にもなる。
- ✓ なお、上記の反動からか、試験終了後はモチベーションが下がる傾向もみられる。このため、スピーチコンテスト、日本語能力試験等、常に実習生に対して新たな目標を提示する必要性を実感している。

⑧ 技能実習生のキャリア形成に向けた支援

- ✓ 基礎級の試験が終わった頃(技能実習開始後8～9か月後くらい)から、技能実習修了後を見据えた話を始めている。
- ✓ どの段階で技能実習生の意思確認を開始するか、事業所と話し合ったうえでスケジュールを決め、巡回訪問時に個別面談を行う。訪問時の最初の面談では、「2か月後に今の思いを確認するので、それまでに家族や自分の考えをまとめておいてほしい」と伝える。最初は日本に残ることを希望していても、周りの技能実習生の意向を知る中で気持ちが揺れることもあるので、一旦意向を聞き取った後、何度も確認する必要がある。
- ✓ 日本に残ることを希望する場合には、技能実習3号と特定技能の違いを説明する。技能実習生は、在留資格ごとの違いに関してあまり情報を持っていない。それぞれの在留資格の下でどのような将来のプランを描けるのかを、彼ら・彼女らが理解することが重要である。たとえば「特定技能では1年働いて1年帰国等、行き来の自由度が技能実習よりも高く、最長で 10 年の期間内で行ったり来たりできる」「子どもを持つことを望むなら、自国で子どもを持った後に日本に戻ることも可能」「ただし家族を日本に連れてくることはできない」等、具体的なイメージを持ってもらえるような説明をする。
- ✓ 事業所職員も在留資格ごとの違いを十分に理解しているわけではないので、技能実習生への説明と

同じタイミングで事業所にも説明を行う。技能実習生が日本で働き続けることを選択した場合には、実務者研修を受講し、介護福祉士を目指すよう育成したいと話合っている。

- ✓ 帰国を選択した場合には、送出し機関が関わりを継続する予定。実際に、同法人が契約している送出し機関は、帰国した元EPA介護福祉士候補者と頻繁に連絡を取り、相談にも乗っている。ただし、高齢者ケアのニーズがそれほど高くない母国で日本の経験を活かせる仕事は多くなく、キャリアの活用方法を模索する状況にある。

3. 実習監理・支援を行う上で行っている工夫や課題、課題への対応策

① 日本での就労継続を希望する場合の選択肢の考え方

- ✓ どの受入れ事業所も、「技能実習2号が終わって帰国してしまうのは寂しい、長く自事業所で働いてほしい」と話す。技能実習生は、実習を開始して1年半が経つとかなり活躍できる人材に育つ。できれば技能実習3号や特定技能に移行し、介護福祉士を目指すような人材になってほしいと希望する事業者がほとんどである。
- ✓ 他方、3年間の実習を終えたら一度区切りをつけて帰国したい、帰国して家族を持ちたいと希望する技能実習生はもちろん多い。27名のうち、おおよそ半数程度が実習修了後の帰国を希望する状況である。日本に残ることを希望する場合にも、(特定技能に移行し)より便利な地域での就労を希望するケースがある。
- ✓ 引き続き日本での就労を希望する技能実習生について、特定技能と技能実習3号のどちらが望ましいのか、日々迷いながら相談対応を続けている。3号に移行して実習を継続し、技能の習得状況や希望によっては介護福祉士資格取得に向かう選択肢が幸せなのか、それとも特定技能に移行することで彼ら・彼女らの自由度を高め、転職や母国との行き来をしながら5年間を過ごす選択肢が良いのか、非常に悩ましい。
- ✓ 現在のところ、介護福祉士を目指す場合は3号への移行が良いのではないかと考えている。技能実習を継続することで、受入れ事業所と監理団体との契約関係も継続するので、費用をいただく分責任をもって支援を行うことができ、実務者研修受講の計画についても指導員や責任者と相談していくことが可能になるためである。
- ✓ 介護福祉士を目指すかどうか分からない技能実習生、自国と行き来しつつ将来を考えたい技能実習生については、特定技能への移行が適切ではないかと考えている。ただし、同法人は登録支援機関になっていないため、技能実習から特定技能に移行した場合には踏み込んだ支援を提供できなくなることを伝えるようにしている。

② コロナ禍の技能実習制度

- ✓ 外国人介護職員の活躍ぶりが注目され始め、技能実習生を受け入れてみようとする事業者が増えてきたところでコロナ禍になってしまった。「受け入れたいが、いつ受入れできるのだろう」と事業者に聞かれても明確に答えることができないため、年度予算に受入れ費用を組み込むことができない事業者は、別経路での人材確保にシフトしてしまう。現状下では、「技能実習生を一緒に育ててほしい」と申し入れることができない。
- ✓ 受入れが停滞する中で、技能実習制度に対する良くない評判が社会全体の認識として定着してしまうことを懸念している。技能実習生という立場で一定期間指導を受け、その後特定技能に移行して学んだことを活かして活躍する、さらには介護福祉士を目指していくというキャリアパスは、医療福祉現場で

活躍する人材として理想的である。技能実習制度が一概に悪いわけではなく、同制度ならではの良い面もあるということを知ってほしい。

③ 帰国後の活躍の場に関する情報収集

- ✓ 前述のとおり、インドネシアではまだ高齢者ケアが「業」として成り立っておらず、家族が世話をして看取るものという意識が根強い。そのため、帰国した技能実習生やEPA介護福祉士候補者は、日本で学んだ技術を母国で活かす場を見つけることが難しい状況にある。そこで、高齢者だけでなく障害者を対象としたサービスの状況について、送出し機関と連携して独自に調査を開始しているところである。
- ✓ 以前日本で、障害のある方たちが働くカフェに技能実習生を連れて行ったとき、彼女は「こういう場がインドネシアでもありと非常に良い」と話していた。高齢者だけでなく、障害者も対象とした場がインドネシアにあれば、日本で介護を学んだ技能実習生やEPA介護福祉士候補者たちが、自身の経験や知識を発揮できる場になるのではないだろうか。そのような思いの下で、インドネシアに住む知人から情報収集を行っている。

4. 今後の実習監理・支援の方向性や意向

① 特定技能へ移行した後の関わり

- ✓ 特定技能への移行を選択する場合も、引き続き受入れ事業所のサポートに従事したい。ただし、同法人が登録支援機関として施設を支援するイメージは描いていない。受入れ事業所には、技能実習生から特定技能に移行した外国人職員を、次の技能実習生を指導できるような人材に育ててほしい。そして、組織が自律的に外国人活用や支援に取り組んでいくスキームが望ましい。
- ✓ 受入れ事業所に技能実習生がいる限り、私たちは毎月訪問して彼ら・彼女ら(特定技能に移行した元技能実習生)の様子を知ることができる。困ったことや悩みを抱えていれば、相談にも応じられる。受入れ事業所には、余計なお金を使うのではなく、外国人活用において最も必要なお金の使い方を選択してもらいたい。それが同法人の理念に適った外国人受入れのあり方であると考えている。

② 地域づくりを根底に据えた活動の継続

- ✓ 外国人介護職員を地域における生活者の一人という考え方の下で受け入れ、地域を巻き込んだ支援を展開する監理団体は少ないのではないだろうか。取組の重要性を理解したとしても、地域づくりに資金と労力を割くことのできる監理団体は多くないだろう。
- ✓ 同法人は、地域で技能実習生を育てることにより、技能実習を終え帰国した後も、いつか地域の担い手として高浜市(もしくは愛知県、日本)に帰ってきてもらうことを目指したい。実際に、技能実習から別の在留資格に移行して日本での生活を継続し、地域共生に参画してくれているベトナム人が複数人いる。こういった方々をみると、地域における生活をどのように支援するかという観点はとても大切だと実感する。
- ✓ 監理団体の仕事は、実習監理だけをみると、制度要件や提出書類に縛られた大変な仕事に思われるだろう。しかし、技能実習生を地域の畑に連れて行き皆が交流しているところをみると、こういった場を自分たちで作ることがとても大切だと感じている。今後も、地域に入り込み、地域を巻き込んだ活動・事業を継続することで、多文化共生社会の実現に取り組んでいきたい。

以上

2) 介護施設協同組合

■基本情報

所在地	長野県小諸市																				
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 20 日 (同年より介護職種取扱い開始)																				
技能実習取扱い職種	介護																				
団体職員数	常勤 11 名、非常勤9名 ※介護福祉士1名、医師1名、ケアマネジャー2名、初任者研修修了者1 名。全員が介護の実務経験あり)																				
契約している送出し機関の数	8機関(インドネシア、ベトナム、フィリピン、ミャンマー)																				
受入れ支援中の国	インドネシア、ベトナム、フィリピン ※今後ミャンマーも追加予定																				
組合員数 支援中の介護事業所数	69 組合員 49 法人 71 事業所 (いずれも 2021 年9月時点)																				
特定技能の登録支援機関	併設																				
✓ 2015 年に設立。2018 年より介護職の技能実習生受入れを開始し、これまでに1期生～16 期生 211 名を受け入れている。長野県や山梨県等近隣の都道府県に限らず、新幹線を利用しやすい立地を生かし、石川県等の事業所も支援している。																					
✓ 同組合は、以下の法人とともに「のぞみグループ」を構成している。																					
<table><tr><th>法人名</th><th>主な事業概要</th></tr><tr><td>社会福祉法人のぞみ福祉会</td><td>介護型軽費老人ホーム、地域密着型特養、小規模多機能型居宅介護、企業主導型保育事業、地域交流スペース等</td></tr><tr><td>株式会社エスポワール</td><td>認知症対応型共同生活介護、介護付・住宅型有料老人ホーム、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、エステティックサロン、企業主導型保育事業等</td></tr><tr><td>株式会社シルバーケアのぞみ</td><td>介護付・住宅型有料老人ホーム、居宅介護支援事業所、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、民間学童保育事業等</td></tr><tr><td>医療法人清秀会</td><td>診療所経営</td></tr><tr><td>株式会社のぞみ</td><td>海外介護士育成事業</td></tr><tr><td>一般社団法人海外介護士育成協議会</td><td>全国の監理団体の教育支援</td></tr><tr><td>Nozomi Group(Thailand) Co.,Ltd</td><td>海外介護士育成を目的とする教育事業 (現在休眠中)</td></tr><tr><td>Nozomi Group Vietnam Co.,Ltd</td><td>海外介護士育成を目的とする教育事業</td></tr></table>				法人名	主な事業概要	社会福祉法人のぞみ福祉会	介護型軽費老人ホーム、地域密着型特養、小規模多機能型居宅介護、企業主導型保育事業、地域交流スペース等	株式会社エスポワール	認知症対応型共同生活介護、介護付・住宅型有料老人ホーム、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、エステティックサロン、企業主導型保育事業等	株式会社シルバーケアのぞみ	介護付・住宅型有料老人ホーム、居宅介護支援事業所、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、民間学童保育事業等	医療法人清秀会	診療所経営	株式会社のぞみ	海外介護士育成事業	一般社団法人海外介護士育成協議会	全国の監理団体の教育支援	Nozomi Group(Thailand) Co.,Ltd	海外介護士育成を目的とする教育事業 (現在休眠中)	Nozomi Group Vietnam Co.,Ltd	海外介護士育成を目的とする教育事業
法人名	主な事業概要																				
社会福祉法人のぞみ福祉会	介護型軽費老人ホーム、地域密着型特養、小規模多機能型居宅介護、企業主導型保育事業、地域交流スペース等																				
株式会社エスポワール	認知症対応型共同生活介護、介護付・住宅型有料老人ホーム、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、エステティックサロン、企業主導型保育事業等																				
株式会社シルバーケアのぞみ	介護付・住宅型有料老人ホーム、居宅介護支援事業所、デイサービスセンター、ヘルパー・訪問看護ステーション、民間学童保育事業等																				
医療法人清秀会	診療所経営																				
株式会社のぞみ	海外介護士育成事業																				
一般社団法人海外介護士育成協議会	全国の監理団体の教育支援																				
Nozomi Group(Thailand) Co.,Ltd	海外介護士育成を目的とする教育事業 (現在休眠中)																				
Nozomi Group Vietnam Co.,Ltd	海外介護士育成を目的とする教育事業																				

1. 技能実習生、受入れ事業所に対する支援の内容

(特に技能実習2号・3号への移行や技能実習修了を見据えた支援について)

① 技能実習生受入れの実績

- ✓ 入国済みの技能実習生は 2021 年8月時点で 211 名。
- ✓ 同組合で初めて技能実習生を受け入れたのは、2018 年8月 30 日である。受け入れたのはインドネシア人 19 名であり、日本で初めてのインドネシア人の技能実習生だった。この 19 名のうち3名が技能実習3号に、11 名が特定技能に移行し、5名が帰国(途中帰国含む)の予定である。
- ✓ また、この3名のほか2期生の1名、3期生の5名を加えた計9名が、2022 年1月に介護福祉士国家試験を受ける予定である。
- ✓ インドネシアからの受入れが一番多く、次いでベトナム、フィリピンとなっている。現在はコロナウイルスの関係で入国制限がかかっているが、緩和され次第、ミャンマーからも受け入れる予定である。

② 受入れ事業所への積極的な情報共有

- ✓ 同組合では、1か月に1～2回程度の頻度で組合員向けのメールマガジンを配信し、積極的に情報共有を行っている。
- ✓ 配信内容は、技能実習制度に関連する制度の改変内容や、技能実習2号から3号に移行する際の注意点、実習生の一時帰国時の注意点等、多岐にわたる。また、組合員から寄せられた、技能実習生を活用する上で生じた疑問に対する回答もメールマガジンにて他の組合員に共有している。
- ✓ なお、同組合では、ケアマネジャーが在籍しているため、介護現場のことや、介護報酬制度の仕組みについて熟知している。それらの知識も活用しながら、メールマガジンの配信内容を検討している。
- ✓ 組合員である受入れ事業所が、技能実習生を受け入れる中で生じやすい課題や疑問点を可能な限り組合員に共有することで、受入れ事業所が不安を抱えることなく技能実習生を受け入れられるよう、支援している。

③ 受入れ事業所への巡回訪問

- ✓ 技能実習生受入れ後1年間は毎月、2年目以降は3か月に1度の頻度で、受入先の介護事業所を訪問し、事業所担当者と技能実習生本人の双方に対してヒアリングを実施している。
- ✓ 事業所担当者と技能実習生が同じ場にいると、お互いに気を遣ってしまい、本音を引き出しづらいとの思いから、同組合では、両者を同席させずにそれぞれ単独でヒアリングを実施するよう徹底している。
- ✓ インドネシアの技能実習生の多くはイスラム教徒であるため、事業所担当者からは、お祈りの頻度やラマダーン(断食)に関する質問、宗教上食べられない食べ物はなにか、といった質問が多かった。
- ✓ 技能実習生からは、日本の生活習慣についての相談が多い。分別等のゴミ捨て時のマナーやルール、部屋の掃除等、実習生本人は「きちんと対応している」と感じていても、周囲から求められている水準には達しないこともあり、困っているケースが多い。
- ✓ その一方で、介護業種においては本国の送出し機関が日本語能力を重視していることもあり、実習生は皆、日本語が堪能であるため、言葉の問題はあまり出て来ない。
- ✓ 上記のような相談が寄せられた際には、同組合が事業所と技能実習生との間に立って、互いの意見を伝えるなど、調整に入るようにしている。

④ 2号修了後を見据えた技能実習生へのキャリア支援と事業所支援

- ✓ 技能実習修了後のキャリアの選択肢が多様になっていることから、同組合では、受入れ事業所に早い段階で技能実習修了後にどのようなキャリアを選択してほしいかを検討してもらう必要があると考えている。そこで、受入れ事業所に対しては、技能実習生の受入れ前から、実習修了後のキャリアとしてどのような選択肢があるのかを説明し、技能実習2号修了後に、3号や特定技能への移行を希望するのか検討を開始するよう促している。さらに、日本で介護福祉士を目指す場合には、どのような支援が必要かを説明している。
- ✓ 技能実習生受入れ後は、入国後2年が経過した時期に、技能実習生本人と1対1で個別に面談を実施し、技能実習2号修了後にどのようなキャリアを歩みたいか、希望を聞くことにしている。
- ✓ また、上述したメールマガジン等でも、2号修了後の選択肢や、他の在留資格に移行する際に必要な情報を積極的に配信している。他の在留資格への移行を検討している事業所に対しては、技能実習2号の処遇と技能実習3号や特定技能の処遇の違いが不合理であってはならないことなど、移行後の処遇が適正なものになるよう、受入れ事業所の賃金体系を確認するよう依頼している。
- ✓ 特に、受入れ事業所が技能実習3号への移行を希望している場合、事業所は「優良な実習実施者」の認定を受ける必要がある。認定を受けるためには、複数の項目で一定程度以上の加点を取る必要があり、ある程度長期的なスパンで準備をする必要がある。また、各事業所の立地場所や規模、状況によって異なるため、同組合では、受入れ事業所が技能実習2号を申請する頃から、どの項目で加点が取れるか検討するよう勧めている。巡回訪問時に相談に乗るだけでなく、必要に応じて認定に関する説明会を開催することもある。同組合では、事業所個別の事情に合わせて、十分な加点を取ることができるよう相談に乗っている。

2. 実習監理・支援を行う上でやっている工夫や課題、課題への対応策

① 実習生へのスキルアップ、キャリア支援について

- ✓ 日本への入国後、のぞみグループの傘下にある海外介護士育成協議会が実施している2か月間の集団研修に実習生を参加させており、日本語研修、介護職員初任者研修、普通救命救急講習を行っている。この研修を通じて、技能実習生をN3レベルに限りなく近づけるとともに、介護レベルを上げようとしている。
- ✓ また、同組合では、上述の集団研修とは別に、N4レベルの技能実習生を対象に「N3合格プロジェクト」と呼ばれる学習プログラム(模擬試験とその添削)を提供していた。しかしながら、今後は介護業界に特化した日本語試験が開始されるため、今後は当プロジェクトの内容を、新しい日本語試験に沿った内容に修正する予定である。

図表 3-13. 入国前・入国後の日本語技能習得状況

<入国済介護技能実習生>									
		合計	N4合格	N3合格	N2合格				
インドネシア	201 1号	163	117 66	43 23	105 53	13 10	13 6	13 6	13 6
ベトナム	204 1号	43	38 6	13 6	29 8	2 1	1 0	1 0	1 0
フィリピン	205 1号	7	3 4	5 4	2 0	2 0	0 0	0 0	0 0
合計	206 1号	213	158 97	61 42	136 103	14 10	14 6	14 6	14 6

		合計	N4合格	N3合格	N4未合格
インドネシア		66	48	16	2
ベトナム		38	18	15	5
フィリピン		11	8	3	
ミャンマー		11	6	5	0
合計		126	80	39	7

② グループ企業と協働したキャリアアップ支援

- ✓ 海外介護士育成協議会は、「長野県介護人材受け入れ支援事業補助金」事業の1つとして、県内で就労する技能実習生や特定技能外国人を対象に、「介護技能実習評価試験受験対策プログラム」を実施している。コロナウイルス感染拡大前は、2日間にわたる合宿形式で、1日目は講義、2日目は模擬試験を実施していた。今後はオンライン形式で実施予定である。
- ✓ また、同協議会では、今年度9月より、新たに「介護福祉士合格プログラム」を実施することになっている。このプログラムでは、オンライン講座と模擬試験を組み合わせており、模擬試験では FAX で添削したり、実際に電話で会話をしながら指導を行う予定である。
- ✓ これらのプログラムには組合員でなくとも参加できるが、組合員に対しては積極的に参加するよう呼びかけ、支援している技能実習生が確実にスキルアップできるような環境を整備している。
- ✓ なお、実務経験ルートで介護福祉士国家試験の受験をする際に必要な介護実務者研修については、グループ企業ではないものの、他の団体が主催する研修を受講するよう勧めている。この研修は日本人も受講するものであり、技能実習生にとって良い刺激になると期待している。研修費用は受入れ事業所で負担し、送り迎えも実施している。

③ 実習生への健康管理等について

- ✓ 組合に所属するドクターが、集団研修時の健康管理や受入れ後のフォローを行っている。211 名の実習生の数に対し、80 件以上の医療保険請求があったほど、実は日常生活を送る中では病気(発熱や腹痛等)や怪我(転倒による怪我等)が多い。何かあった際は、実習生本人とドクターが直接電話で話し、様子を確認している。

3. 今後の実習監理・支援の方向性や意向

- ✓ 重要なのは、日本で学んだ実習生が帰国後に母国で活躍できる場所が用意されていることである。母国で介護施設のトップリーダーになることができれば、彼女・彼ら(日本で学んだ元技能実習生)は、次の世代に日本の介護技術の素晴らしさを伝えてくれるはずである。日本の介護の評判が上がれば、次の世代が技能実習生として来日してくれるようになるだろう。このように、母国での活躍の場を与えることが、長期的な視点でみると、人材の還流につながると考えている。
- ✓ また、入国する技能実習生の質の担保の観点から、送出し機関における教育制度を整備すべきとも考えている。送出し機関ではどのような内容を技能実習生に教えるのか、どの程度のレベルまで教えるのかを明確にすることが望ましい。1つの案として、送出し機関での教育プログラム修了を日本への入国要件にするのも良いのではと考えている。送出し機関が提供するプログラムの中に、現地介護施設での介護実習を組み込み、日本で学んだ元技能実習生が帰国後にその施設の立ち上げに携わってもらえたら理想的だと考えている。
- ✓ 技能実習生には一人でも多く、介護福祉士資格を取得して欲しい。日本に人材を定着させる意味でも、大きなキャリアアップになると考える。

以上

3) 株式会社グローバルトラストネットワークス(GTN)

■基本情報

所在地	東京都豊島区
許可取得時期	2019年5月:「特定技能」の登録支援機関として事業を開始
団体職員数	222名(2022年2月現在)

- ✓ 日本で就労・生活する外国人を対象とした生活総合支援サービスを提供する企業として、賃貸住宅保証事業、不動産賃貸仲介事業、生活サポート事業、アルバイト・就職紹介事業、携帯電話サービス事業、旅行事業、生活総合支援サービス等を展開。
- ✓ 2019年5月より、「特定技能」の登録支援機関として事業を開始。特定技能外国人の人材紹介から支援計画の実施サポートまで、ワンストップサービスを提供。

図表 3-14. 登録支援機関として提供するサービスの全体像



出所: 同社ホームページ

1. 技能実習から特定技能へ移行し、転職を希望する外国人介護職員への支援

① 支援の現状

- ✓ コロナの影響により、介護職種以外の技能実習生が介護職種の特定技能への移行を希望するケースが増えている。実習修了前に、実習生自ら人材紹介会社にアクセスして転職先を決め、監理団体に事後報告する場合もある。「就職が決まったので特定技能に移行したいのだが」と監理団体に連絡を入れるという流れだ。
- ✓ 介護職種の技能実習生による特定技能への移行の問い合わせも、最近ようやく増えてきた。特定技能に移行して、実習施設とは別の事業所で勤務したいという意向のもと、同社に問い合わせがくる。転職を希望する理由と多く聞かれるのは、都心で働きたい／生活したい、もっと待遇の良い施設で働きたい等である。実習施設の指導体制や指導内容、学習支援が満足いくものではないため、もう少し環境の良い施設で働きながら介護福祉士を目指したい、といった意見もあった。
- ✓ 技能実習生が同社に問い合わせる経路として多いのは、Facebook 広告や通常の求人情報等である。

② 支援において工夫していること、留意していること

- ✓ 技能実習生と監理団体と関係性及び同者間で執り行われるべきことを尊重し、登録支援機関としての同社の業務との線引きを明確にしている。GTN が通常の人材紹介のような動き(積極的な求人紹介)をすると、監理団体のあり方、ひいては技能実習や特定技能の制度のあり方を乱してしまうことになる。
- ✓ 上述のとおり、技能実習生本人から同社への直接の問い合わせが増えている中で、実習修了前に監理団体や受入れ事業所に相談することなく連絡するケースもみられる。しかし、監理団体には技能実習修了までの技能実習生の就労・生活を監理・支援する責任がある。また、特定技能への移行には監理団体が発行する技能実習修了証明書が必要となる。そのため、技能実習生本人が同社に申し出てきた場合はまず、監理団体ときちんと話をするようにと伝えている。修了証明書(見込みの場合を含む)を発行してくれば就職希望先との面接や就労ビザの申請等の次のステップに進むことができる。本人と監理団体の間で転職についての合意を得た後、再度連絡をもらうようにしている。監理団体と技能実習生との間で特定技能への移行に合意したことが確認できてから求人企業との面接を行い、技能実習の修了証明書が発行されてから、ビザの切替作業を実施する。
- ✓ 中には、監理団体が技能実習修了証明書を出さない場合がある。そのため、同社が仲介役となって発行を依頼することもある。なお、修了証明書の発行について合意がなされている場合は、実際の発行を待たずにビザ切替の手順に進むこともある。
- ✓ 制度上は、技能実習中に特定技能ビザの申請が可能となっている。また、ビザの切替完了までに1、2か月のタイムラグが発生し、その間に技能実習修了となると、住む場所に困る場合がある。そうした事情から、「早めに動き出さなければならない」「早く切り替えたい」と考える技能実習生が殺到し、なし崩し的に登録支援機関が応じてしまっている現状があるようだ。しかしながら、技能実習を良好に修了する前に無責任にビザを切り替えてしまうことは、監理団体の実習計画にそぐわない結果となり、監理団体との信頼関係を傷つけることになる。同社には監理団体での業務経験をもつスタッフがおり、監理団体がどういった立場であるかを理解している。彼女からの情報や見解を受けて、監理団体の立ち位置を尊重するためには今のような対応が適切であると判断とした。なお、実習施設の中には、特定技能ビザへの切り替え完了まで住む場所を提供してくれるケースもあると聞いている。
- ✓ こうした動きが問題になり始めたのは、2021 年春ごろからである。コロナの影響で実習が終わっても帰国できない実習生に対し特定活動での就労継続が認められたことにより、転職を希望して同社に問い合わせるケースが増えている。

2. 監理団体と連携した特定技能への移行支援

① 支援に至った経緯

- ✓ 監理団体と連携し、技能実習から特定技能への移行をサポートする事例を紹介する。
- ✓ 以前、とある東北の監理団体において、600 人程の技能実習生のうち 150 人程が、同団体への相談なく転職先を探し、帰国しない選択をしていた、という事案があった。これを受け、技能実習修了後の実習生の進路選択に関して団体職員が問題意識を持つようになり、相談を受けた。
- ✓ 当初、同団体では、「技能実習修了後は帰国する」以外の選択肢が想定されていなかった。そのため、コロナ禍で特例措置が敷かれた際に、十分なフォローを行えていなかったようだ。150 名もの人材を国内の連絡できない場所へ放ってしまうよりも、どこか信頼できる団体に紹介したほうが良いのではないかと考えての相談だった。
- ✓ 多くの場合、技能実習は3年で修了する。そのため監理団体は、その後の実習生のキャリアについて、早い段階から意識しておくことが重要だ。帰国せず日本でキャリアを積むのであれば、介護業界は安定

的に働くことができるし人材不足でニーズも高いのでは、と監理団体が提案してきた。珍しい考え方ではあるが、同団体は介護業界にコネクションがなく、介護の送出し機関とのつながりも持っていなかったため、連携したいと同社に相談したという経緯である。

② 支援の現状

- ✓ 上記の監理団体と協力し、他業種の技能実習修了予定者を対象として、特定技能「介護」への移行をサポートしている。
- ✓ N3 相当の日本語能力を有する実習生が、実際の対象となる。介護分野の特定技能評価試験受験に向けた学習機会を提供し、合格者には受入れ先を紹介する。
- ✓ 特定技能へ移行し就業先が決まった場合には、監理団体と同社とで、(監理団体が有料職業紹介の許可を受けている場合) 紹介料を折半、または(監理団体が有料職業紹介の許可を受けていない場合) 登録支援料の一定割合を一括または分割で支払うこととなる。
- ✓ 技能実習制度は技術移転を目的とするため、制度の趣旨に反しているとの見方はあるかもしれない。しかし、同団体はあくまでも技能実習生の将来を第一に考え、こうした連携に協力してくれている。現在はモデルケースとして動いているが、こうした関係性を監理団体と登録支援機関との間で構築することは、外国人介護職員のキャリア形成支援につながるだけでなく、ビジネスとしても有効ではないかと考える。良い事例を多く作っていったら理想的だ。
- ✓ 監理団体は、コロナ禍がなければ新しい実習生を次々に迎え入れ、修了者を次々に送り返すというサイクルに疑問を抱くことはなく、修了者のキャリアについて熟慮する機会もなかったかもしれない。150 名もの実習生が流出したことが、修了者のキャリアに目を向けるきっかけになったと考えられる。

3. 今後の外国人介護職員受入れに関する意見

- ✓ 人材を紹介する側として、特定技能受入れ機関を吟味して選ぶ必要があると考えている。たとえば、事業者から介護職種の求人依頼に対し、その事業者が5年以内に介護福祉士国家試験合格者を輩出していないなら、紹介しないと決めている。実際に、これを理由に断ったケースもある。
- ✓ このような対応を採る理由は、外国人の受入れに対する上層部のコミットメントを確認するためである。外国人介護職員が長期にわたって働く未来を見据え、これに対応できるだけの覚悟と体制の下で受入れを計画しているのかどうかをしっかりとヒアリングしたうえで、選定することが大切だ。
- ✓ 具体的には、外国人介護職員が国家資格を取り、永住権を取得し、家族を帯同して日本で就労・生活する場合に、家族に対するサポートは可能なのか、特定技能外国人の次の世代の子たちに対する教育をコミュニティとしてどのように実施していくか、といったところまで見据え、生活を保障できるような環境を用意したうえでの受入れでなければならないと考える。
- ✓ そのためには、民レベルでの取組だけでなく、行政による支援も必要だ。特定技能「介護」の外国人介護職員は他業種と比較しても、地域を問わず日本全国に入ってくる可能性が高い。人材の定着はもちろんのこと、次の世代の支援に向け、官民双方が長期的視点に立った取組を充実させる必要がある。

以上

受入事業所のための
介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022
技能実習修了を見据えて

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

受入事業所のための 介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022

技能実習修了を見据えて



介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究 検討会
事務局：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
(厚生労働省 令和3年度老人保健健康増進等事業)

0. はじめに

2017年11月に外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されてから4年が経過しました。その間、技能実習計画の認定件数は増加の一途を辿っており、2020年度は12,000件を超えています。

技能実習制度は、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を主たる目的とした制度です。他方、介護職種での外国人材活用については、2017年4月に「在留資格『介護』」が、2019年4月には「特定技能」が、新たな在留資格として整備されました。技能実習生は実習修了後に帰国するのみならず、日本での就業を続けることで、介護職としてのキャリアを継続することも可能になっています。それゆえ、技能実習生はもちろんのこと、実習生を受け入れる事業者においても、「技能実習修了後にどのようなキャリアを選択したいのか」「そのキャリアの実現のためには何をすべきなのか」等を考え、早期から対応することが求められています。

上記のような背景を踏まえ、本ガイドブックでは、技能実習修了後を見据えて介護事業所(事業者)や監理団体が行うべき取組・支援の工夫を多くの参考事例もまじえながら紹介しています。したがって、技能実習中の支援や必要となる対応だけでなく、特定技能への移行や介護福祉士資格の取得等、技能実習以外の異なる在留資格に関する事項についても触れています。

現在技能実習生を受け入れており、技能実習2号修了後を見据えた支援やマネジメントを企図する介護事業者・事業所の方はもちろんのこと、介護事業者・事業所を支援する監理団体の方、そして今後技能実習生の受入れを検討している介護事業者・事業所の方にも参考になるものと考えています。

このガイドブックが、今後の技能実習に係る取組検討の一助となり、介護事業者・事業所／技能実習生本人の双方にとって技能実習が有意義なものになれば幸いです。

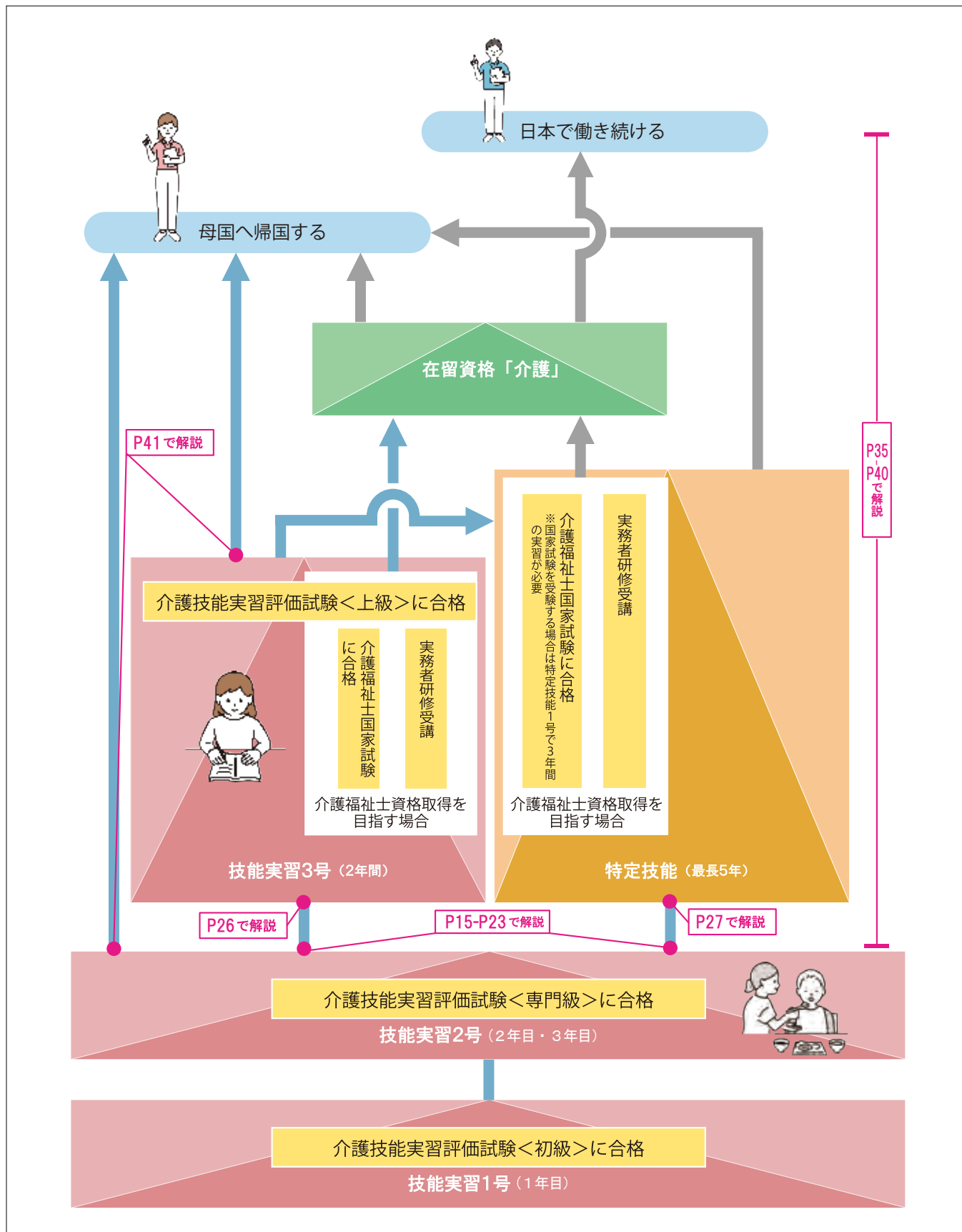
2022年3月

目次

1. 介護分野の技能実習にまつわる近年の動向	1
(1) 技能実習生の受入れ状況	1
(2) 技能実習生の活躍状況と今後の進路に関する意向	4
2. 現在活躍中の技能実習生の声	7
3. 技能実習修了後の進路の広がり	12
4. 技能実習2号修了を見据えた準備	15
【POINT1】技能実習3号／特定技能1号それぞれの制度の目的と要件、必要な準備等を理解する	19
【POINT2】技能実習3号／特定技能1号それぞれの職員に対して、どのような成長・役割を期待するのか検討する	21
【POINT3】POINT2 で決めた役割や待遇を技能実習生に伝えながら、実習終了後の進路を話し合い決定する	24
【POINT4】希望する進路を実現するための環境整備・支援を行う	25
A. 在留資格の移行に向けた準備	25
B. 希望する進路で活躍するためのサポート	29
5. 介護職としてのキャリア形成を支援するために	35
(1) 介護福祉士資格取得に向けた支援・育成	35
(2) より効率的・効果的な日本語学習支援	37
(3) 介護職員としてのキャリアパスの提示	39
(4) 介護現場における ICT 環境の整備	40
6. 日本で習得した知識・技能を活かして母国で活躍することを支援するために	41
7. 【座談会】外国人介護職員の活躍を支えるプレイヤーの役割	43
8. 参考資料	52

【本ガイドブックの読み方】

本ガイドブックでは以下の通り、技能実習修了後の進路について、選択肢ごとにその検討プロセスや必要な手続き、支援等を解説しています。技能実習2号修了を控えた技能実習生や、マネジメントを企図する介護事業者・事業所の状況に合わせて、該当する各章を参照してください。



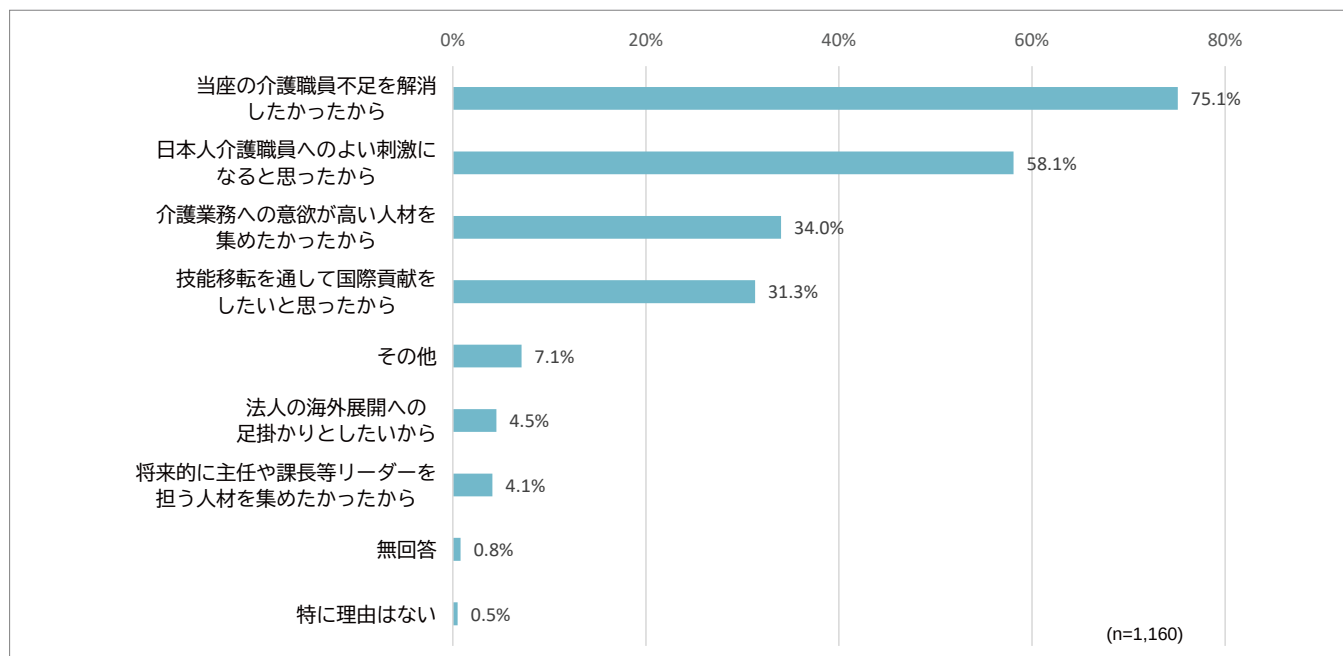
1. 介護分野の技能実習にまつわる近年の動向

(1) 技能実習生の受入れ状況

技能実習生を受け入れる事業所の数は、年々急速に増加しています。技能実習計画の新規認定件数は、2018年度で1,823件、2019年度で8,967件、2020年度は12,068件¹となっています。

2021年度「介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査」（以降、「2021年度介護事業者（法人）調査」と表記）²で技能実習生の受入れ実績がある／受入れ予定がある事業者が技能実習生を受け入れることとした主な理由は、「当座の介護職員不足を解消したかったから」³が最も多く75.1%、次いで「日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから」が58.1%、「介護業務への意欲が高い人材を集めたかったから」が34.0%となっています（図表1）。

図表1 技能実習生を受け入れることにした理由（複数回答）＜2021年度介護事業者（法人）調査＞



2020年度「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）」（以降、「2020年度介護事業所調査」と表記）⁴において、実際に技能実習生を受け入れた介護事業所の総合満足度は、「非常に満足」と「ほぼ満足」で9割を超えており、項目別に見ても満足度は総じて高いことがわかります（図表2）。また、技能実習生を受け入れてよかったこととして、「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」等、技能実習生の受入れが日本人職員に良い影響を与えていると回答する割合が高いようです（図表3）。

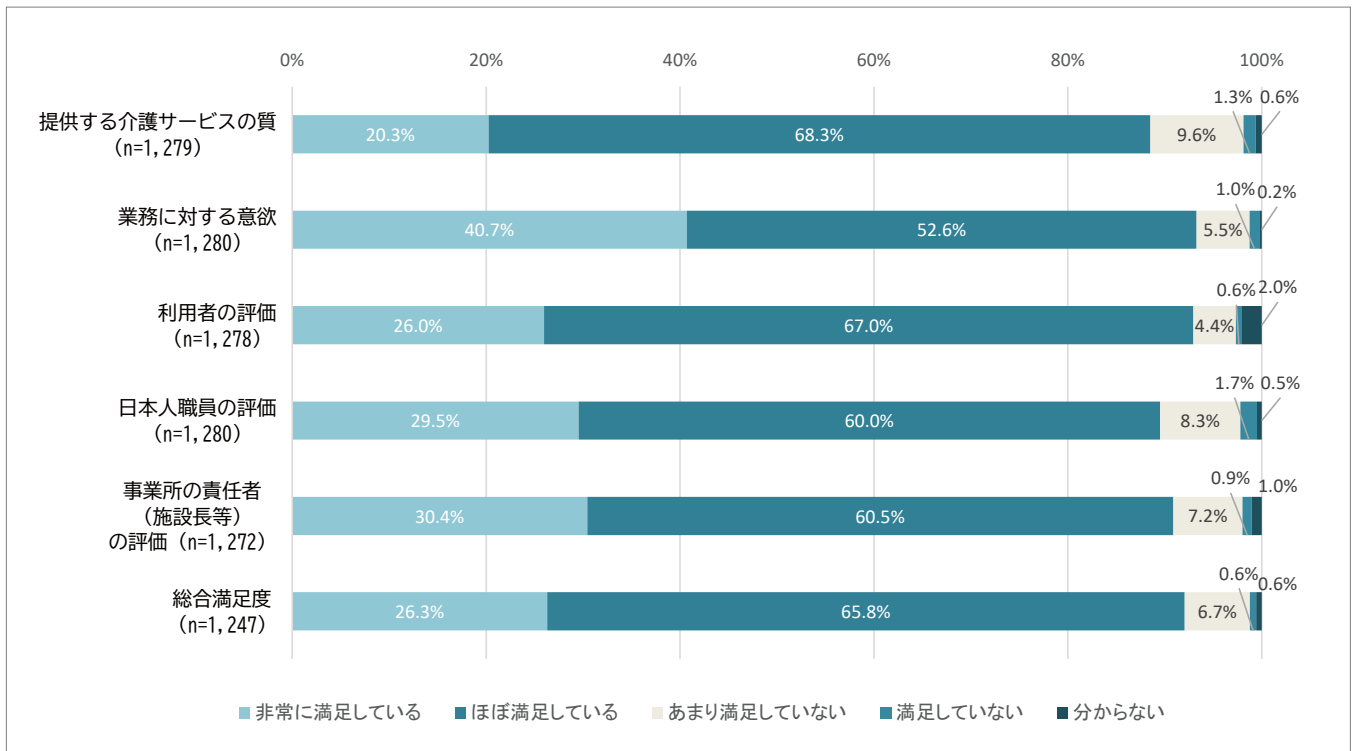
1 外国人技能実習機構「外国人技能実習機構業務統計」より抜粋

2 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社「介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査」
調査対象：2021年3月31日までに介護職種の技能実習計画認定を受けた事業所を有するすべての事業者（法人）（3,105事業者（法人））
調査実施期間：2021年10月27日～11月17日（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。）
有効回答数：1,232件（有効回収率：39.7%）

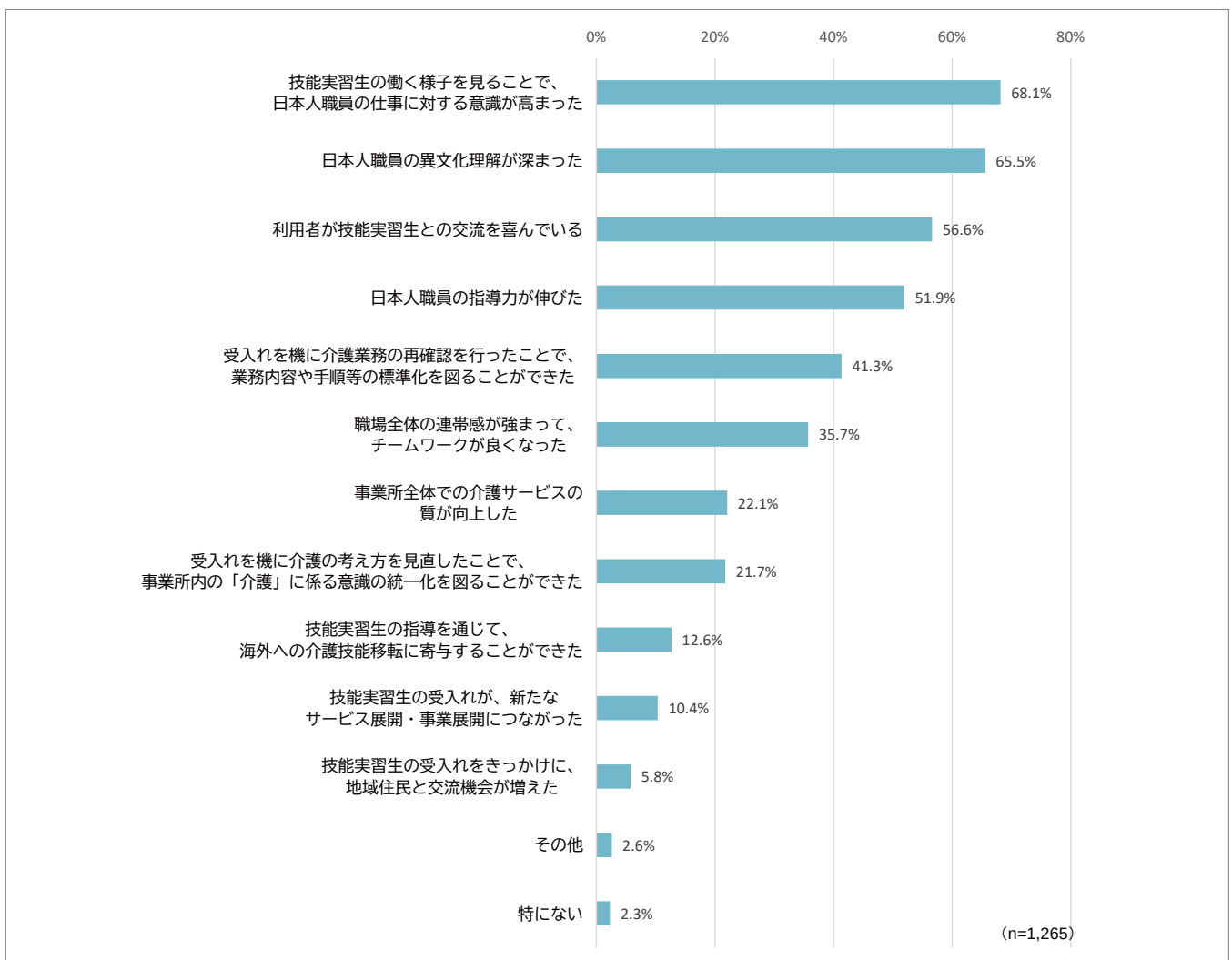
3 技能実習生制度は、実習生の人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進するものであり、人材不足への対応を目的とした制度ではないことに留意が必要。

4 みずほ情報総研株式会社「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）」
調査対象：2020年3月31日までに介護職種の技能実習計画認定を受けた全ての事業所（4,061事業所）
調査実施期間：2020年9月18日～10月14日（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。）
有効回答数：1,630件（有効回収率：40.1%）

図表2 技能実習生の受入れに関する評価（単一回答）＜2020年度介護事業所調査＞



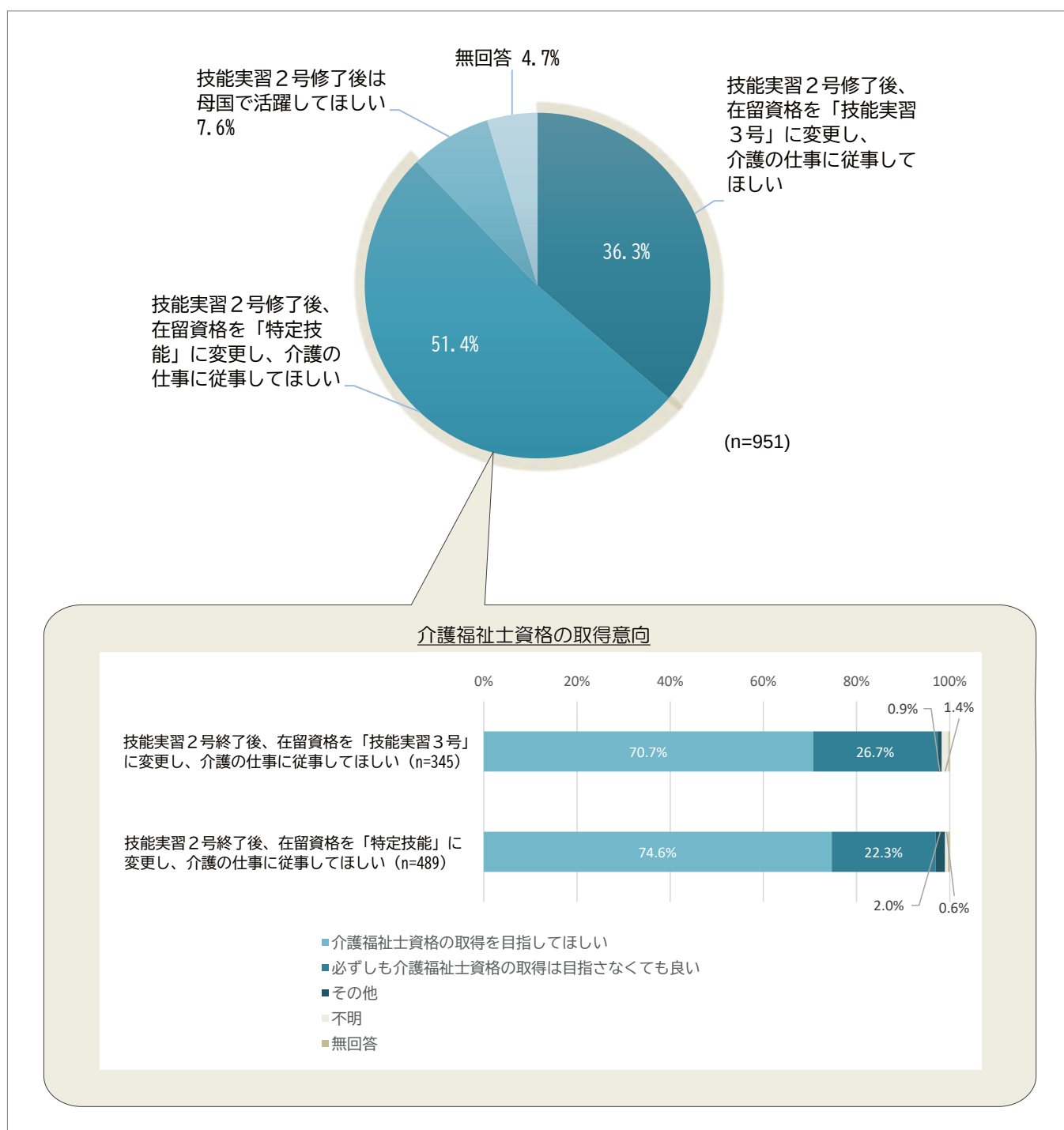
図表3 技能実習生を受け入れて良かったと思うこと（複数回答）＜2020年度介護事業所調査＞



このように、多くの介護事業所で技能実習生の受入れに満足している状況がうかがえますが、介護事業者は、技能実習生に対して実習修了後にはどのような進路を歩んでほしいと考えているのでしょうか。

2021年度介護事業者（法人）調査では、回答事業者のうち、36.3%が「技能実習3号」、51.4%が「特定技能」に移行して、引き続き介護の仕事に従事してほしいと回答しています。また、介護福祉士資格の取得を目指してほしいと考える割合も高く、技能実習生の継続就業が望まれていることがわかります（図表4）。

図表4 技能実習生の今後のキャリア（単一回答）＜2021年度介護事業者（法人）調査＞

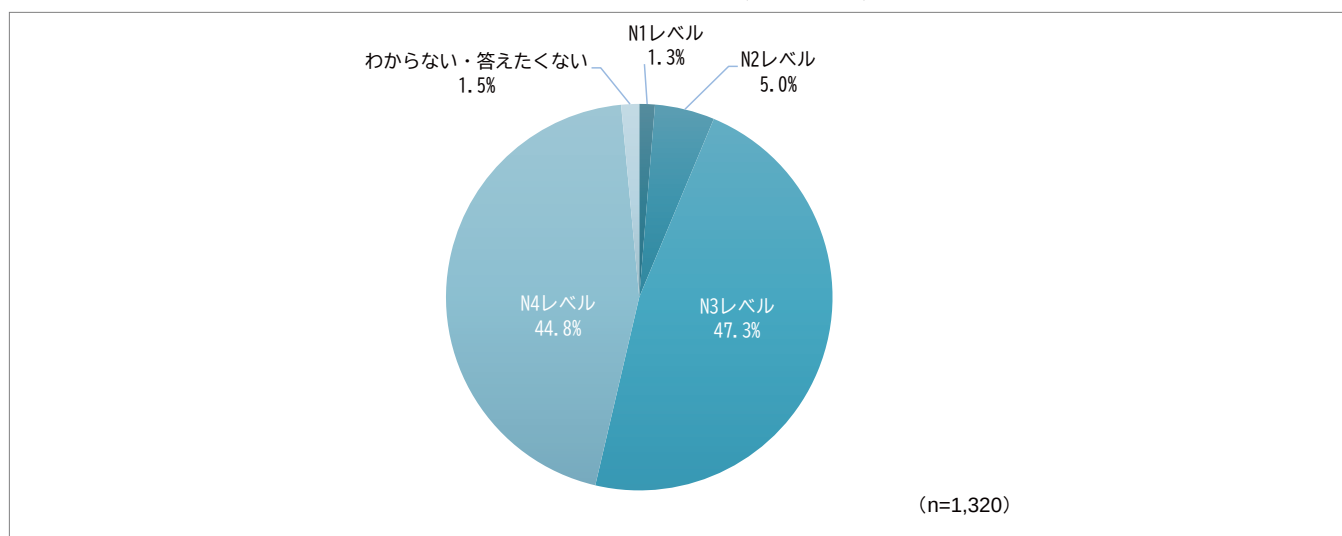


(2) 技能実習生の活躍状況と今後の進路に関する意向

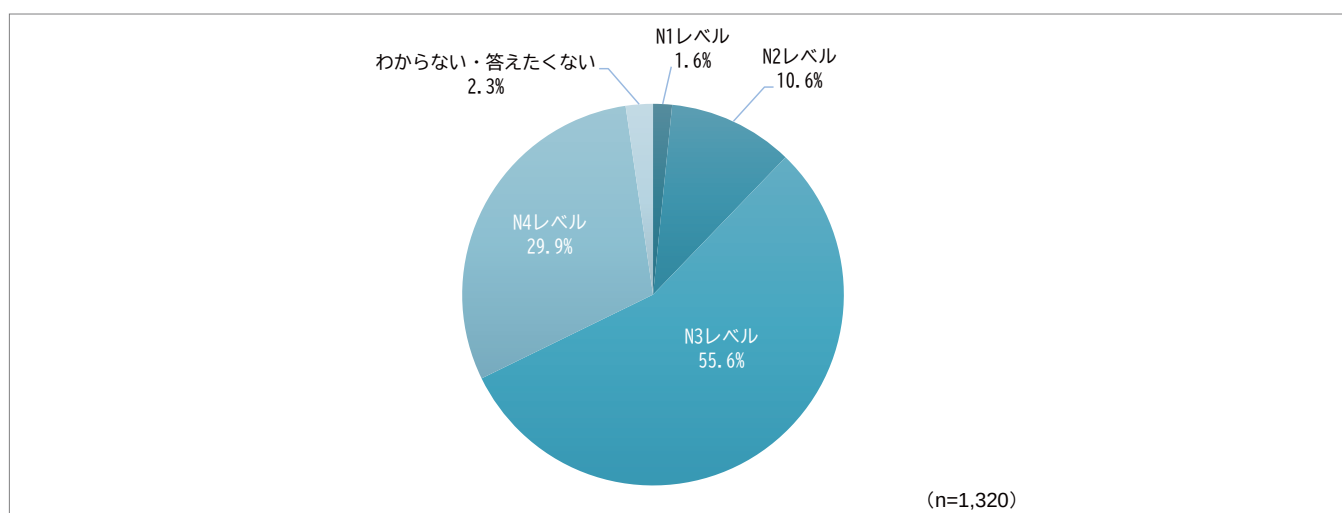
2020年度「介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査(技能実習生向けアンケート調査)」(以降、「2020年度技能実習生調査」と表記)⁵からは、技能実習生が実習期間中に実に様々な業務を経験していることがうかがえました。同調査では、申し送りや会議への参加、介護記録の作成といった業務について、半数以上の実習生が従事したことがあると回答しています。

また、技能実習生は日々の実習を通じて日本語の能力も向上させていることがわかります。入国時と現在(調査回答時)の日本語能力を比較すると、「N4レベル」と回答している割合が低くなる一方で、「N3レベル以上」の割合が増加しています(図表5、6)。

図表5 技能実習生の入国時の日本語能力(単一回答) < 2020年度技能実習生調査 >



図表6 技能実習生の現在の日本語能力(単一回答) < 2020年度技能実習生調査 >

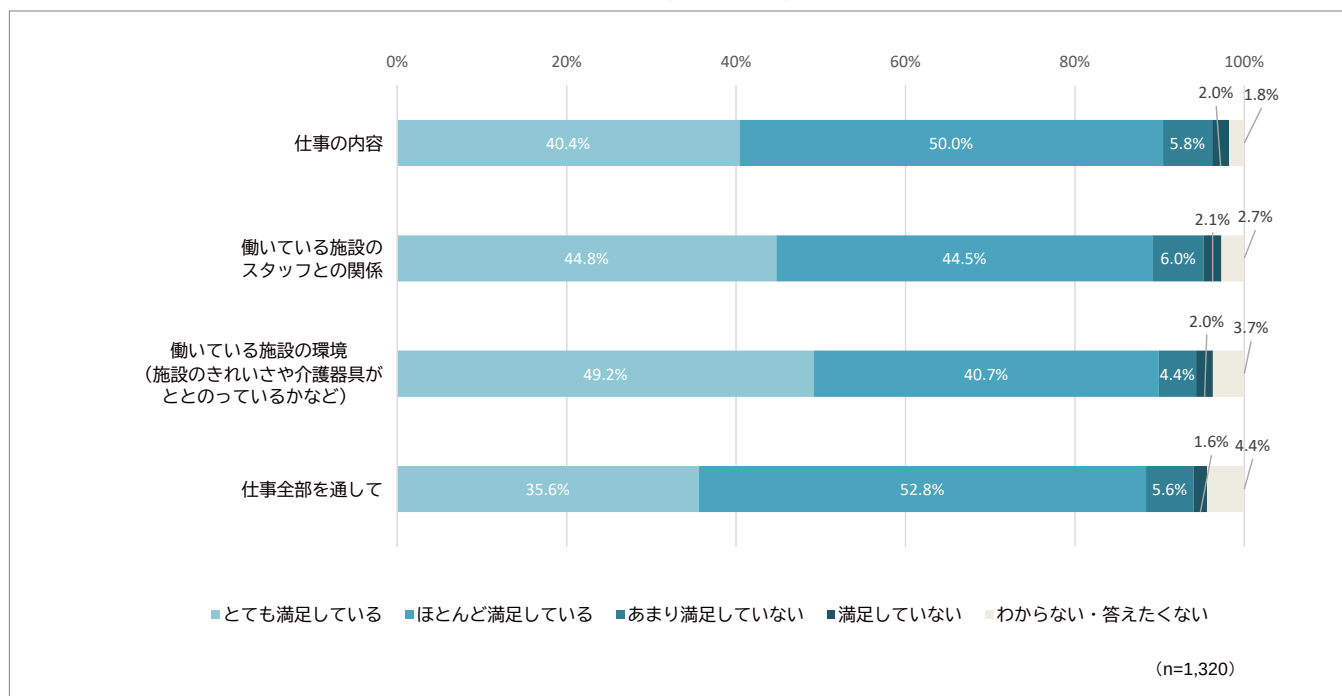


⁵ みずほ情報総研株式会社「介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査(技能実習生向けアンケート調査)」※日本語(ふりがなつき)で実施。
調査対象: 2020年3月31日までに認定を受けた技能実習計画(介護職種)の対象となる技能実習生のうち、既に入国し実習を開始している技能実習生
調査実施期間: 2020年9月18日～10月28日
有効回答数: 1,320件

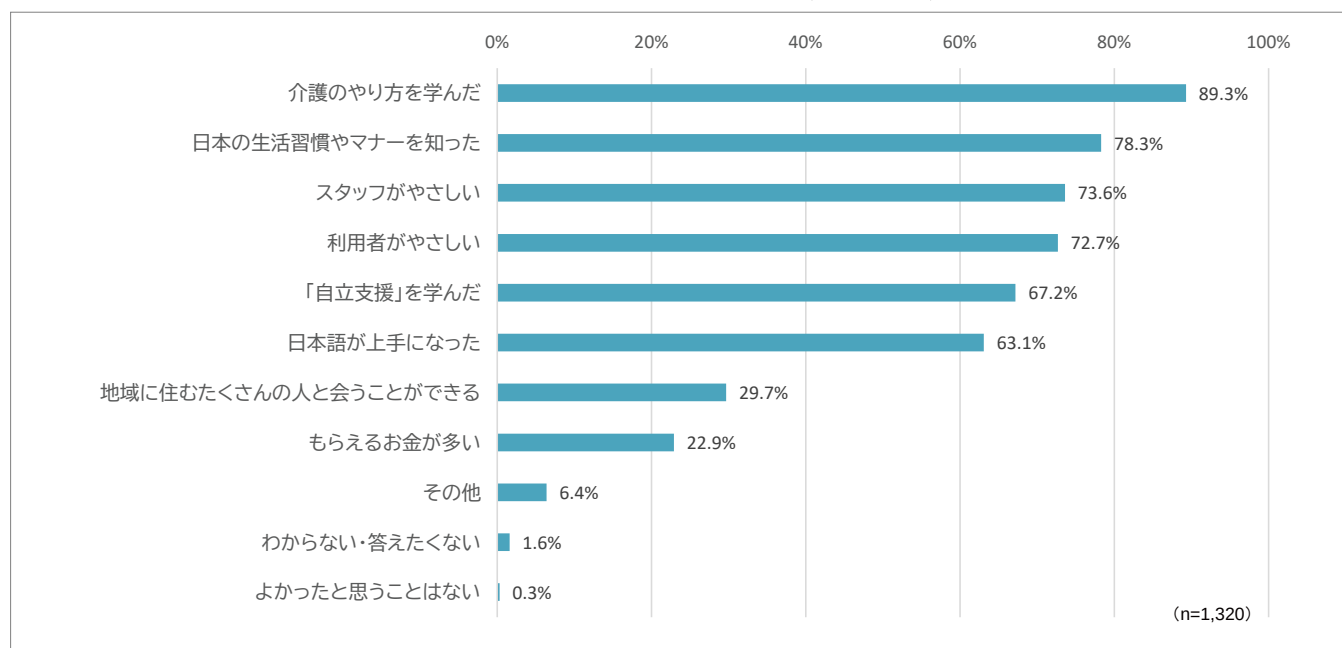
それでは、技能実習生は介護の仕事や日本での生活をどのように感じているのでしょうか。

「仕事に対する満足度」については、9割近くが「とても満足している」「ほとんど満足している」と回答しており、項目別にみても同様の傾向です（図表7）。技能実習生は「介護のやり方を学んだ」「日本の生活習慣やマナーを知った」等、様々な理由で介護の仕事をしてよかったと思っています。「自立支援」を学んだ」と回答する割合も67.2%と高く、実習を通じて技能だけでなく介護の考え方を学んでいるようです（図表8）。

図表7 仕事に対する満足度（単一回答）＜2020年度技能実習生調査＞



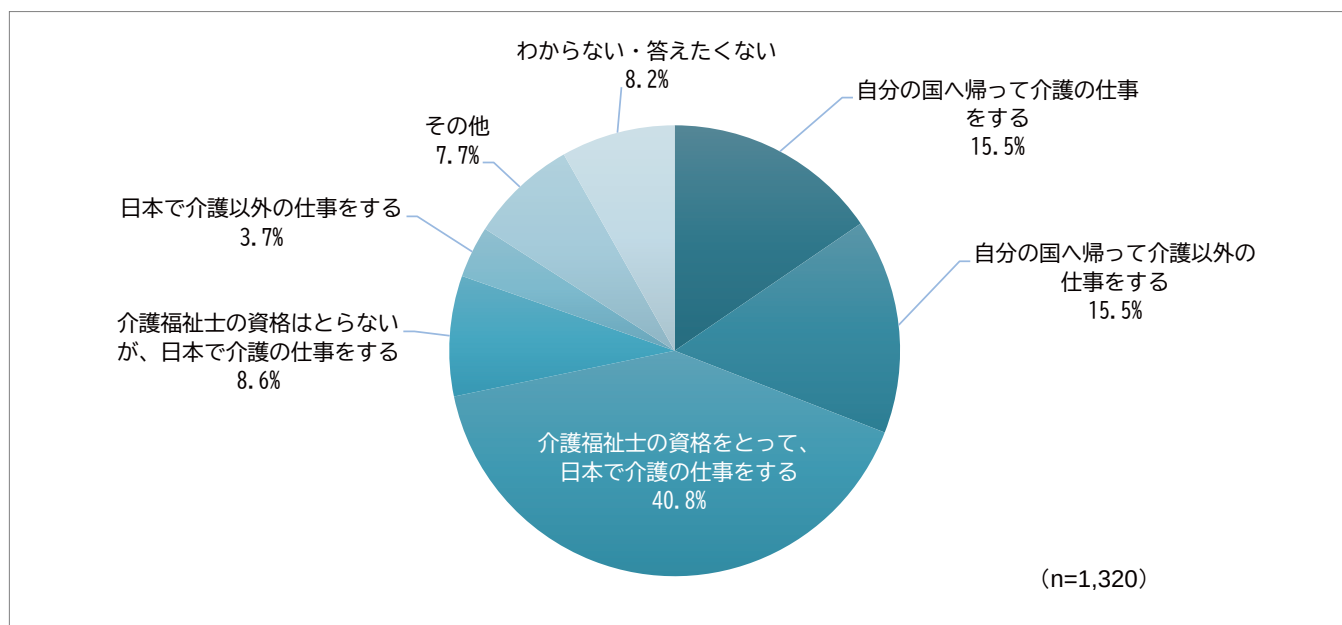
図表8 日本で介護の仕事をしてよかったと思う理由（複数回答）＜2020年度技能実習生調査＞



このように、技能実習生は日本での仕事や生活について一定程度満足していることがうかがえます。それでは、彼ら／彼女らは日本での技能実習修了後の進路をどのように考えているのでしょうか。

2020年度技能実習生調査で実習修了後の進路の意向を尋ねたところ、4割以上の実習生が「介護福祉士の資格をとって、日本で介護の仕事をする」と回答していました。また、「介護福祉士の資格はとらないが、日本で介護の仕事をする」という回答を合わせると、約半数が技能実習修了後も継続して日本で介護の仕事をしたと考えています。

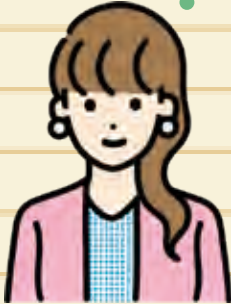
図表9 実習修了後の意向（単一回答）＜2020年度技能実習生調査＞



2. 現在活躍中の技能実習生の声

ここでは、現在日本の介護事業所で実習中の技能実習生の活躍の様子や、今後の進路に関する思いをご紹介します。

技能実習1号		帰国して母国で活躍したい	介護福祉士の資格を取得したい
年	齢：20代		
性	別：女性		
国	籍：ベトナム		
実習開始時期：2021年1月			
概	要：ベトナムではレストランで働いていた。今後の仕事について考えていた時に技能実習制度を知り来日。今は特別養護老人ホームで働きながら、日本語・介護スキルの習得に努めている。大変なこともあるが、利用者さんとコミュニケーションをとるのがとても楽しい。		
将来は介護福祉士資格を取得し、ベトナムで日本語と介護を教える先生になりたいと考えている。			



👉 来日する前はどのような仕事をしていましたか？また、日本で介護の仕事をしようと思った理由は何ですか？

ベトナムではレストランで掃除をしたり料理の準備をしていました。今後どのような仕事に就こうか迷っていた中で、日本に行きたいなと思うようになりました。友人から話を聞いたり、自分で調べるうちに、技能実習制度を知り、来日を決めました。

👉 実際に日本で介護の仕事に就いてみて、感じたことはありますか？

今は食事の介助をしたり、利用者さんとコミュニケーションを取っています。毎日とても勉強になりますが、利用者さんの方言を理解しづらいときがあります。「普通の言葉で話してください」とお願いする一方で、自分でも方言の勉強をしています。

👉 技能実習修了後はどのような進路を考えていますか？将来の夢を教えてください。

介護福祉士の資格を取得したいです。ただ、ベトナムには家族がいるので、資格取得後に帰国するか日本にとどまるかはまだ決めていません。日本に残るとしたら、家族にも来日してほしいと思います。介護の仕事は好きなので、ベトナムに帰国しても、介護に関する仕事に就きたいです。

子どもの頃、先生になりたいと思っていたので、いつかはベトナムで、日本語と介護の両方を教えられる先生になりたいと思います。

👉 将来入国する技能実習生の後輩たちに一言エールをお願いします。

日本での生活は楽しいですが、カルチャーショックを受けないように仕事のことや日本文化・生活習慣等について、事前によく調べるようにしてください！

技能実習2号

帰国して母国で活躍したい

年 齢：20 代
性 別：女性
国 籍：ミャンマー
実習開始時期：2019 年3月

概 要：ミャンマーで人気があった日本の介護技術がどのようなものか知りたくなり、技能実習生として来日。現在は日本語能力試験 N1 と、技能実習評価試験（専門級）に向けて勉強を頑張っている。実習修了後は、ミャンマーに帰国し日本の介護技術を広める指導者になりたいと思っている。



来日する前はどのような仕事をしていましたか？また、日本で介護の仕事をしようと思った理由は何ですか？

来日前はミャンマーの病院で勤務していました。ミャンマーには日本のような介護施設がなく、多くの場合は家族が自宅で介護を行っています。また、認知症についても詳しく知られておらず、介護を担う家族は、どのように認知症の高齢者に接していけばよいのかわからない状況でした。

ミャンマーでは、日本の介護の仕事に対する人気が高く、私も興味を持ちました。そこで、通っていた民間のナースィングスクールの先生に紹介してもらい、技能実習生として来日することを決めました。

実際に日本で介護の仕事に就いてみて、感じたことはありますか？

介護の専門的な技術を教えてもらっており、毎日勉強になっています。会社が仕事の面でも生活の面でもサポートをしてくれているため、特に困ったことはありません。困ったことがあった際には、以前一緒に住んでいたミャンマー人の方や職場の上司、技能実習指導員さん等に相談するようにしています。

技能実習修了後はどのような進路を考えていますか？将来の夢を教えてください。

日本で学んだ介護の技術をミャンマーで広めていきたいと思っています。そのため、技能実習修了後はミャンマーに帰国し、高齢者介護の指導者として活躍したいです。現在は日本語の N1 試験合格に向けて勉強しています。介護技術についても、技能実習評価試験（専門級）の勉強を行っているところです。

技能実習2号

日本で介護の仕事を続けたい

介護福祉士の資格を取得したい

年 齢：20代
性 別：女性
国 籍：ネパール
実習開始時期：2019年7月

概 要：ネパールで看護師として働いていたときに、日本の技能実習制度を知った。ネパールで地震があったときに日本の赤十字の医師から支援を受けた経験等から、日本文化や日本の仕事の仕方を学びたいと思い来日。利用者さんとのコミュニケーションが楽しく、やりがいを感じている。

介護福祉士資格を取得し、実習修了後も日本で長く働きたいと考えている。



来日する前はどのような仕事をしていましたか？また、日本で介護の仕事をしようと思った理由は何ですか？

来日前はネパールの病院で看護師として働いていました。偶然技能実習制度のことを知り、このままネパールで同じ仕事を続けるよりも、日本で新しい仕事にチャレンジしてみたいと思い、来日を決めました。

ネパールで地震があったときに、日本の赤十字による支援や、邦人企業が道路を作ってくれている様子を見ており、日本に対して良い印象を持っていました。また、日本の仕事の質は高いということも聞いていたので、仕事の仕方を勉強したいと強く思いました。また、日本文化を学んでみたいと思ったことも、来日を決めた理由の1つです。

実際に日本で介護の仕事に就いてみて、感じたことはありますか？

来日当初は、日本語（特に漢字）がわからず、会話や買い物等の生活面で苦労したことがありました。それでも、自分で勉強したり職場の人に教えてもらって少しずつ上達してきたと思います。今は利用者さんとコミュニケーションをとるのがとても楽しいです。利用者さんから戦争の話を聞いたり日本文化について教えてもらったりしています。

また、現在は2期生に日本の生活の仕方を教えたりもしています。自分は1期生だったので、来日当初にわからないことを聞ける相手がなくて、困ったことがありました。2期生にとって自分という存在があることは、頼もしいし安心できるのではないかと感じています。

業務面では、認知症の利用者さんへの対応に悩んだこともありました。自分に対して冷たい対応をとる利用者さんに対して、当初は「自分が外国人だから、そんな態度をとるのかな」と思ったこともありました。しかし、経験を重ねるなかで自分に対する評価ではないと理解し、冷静に対応することができるようになりました。

ネパールで看護師として働いていたときとは異なり、ここでは利用者さんと家族のような関係になれるのがうれしいと感じます。

技能実習修了後はどのような進路を考えていますか？将来の夢を教えてください。

N1を受験し、介護福祉士試験も受けようと考えています。介護の仕事がとても好きなので、介護福祉士資格を取得して、日本で長く働きたいです。

技能実習2号

日本で介護の仕事を続けたい

年 齢：20代

性 別：男性

国 籍：ミャンマー

実習開始時期：2020年10月

概 要：子どもの頃から日本に関心があり、技能実習生として来日することを決めた。現在は障害者支援施設で実習を行っている。経験を積むにつれて、利用者さんの気持ちがわかるようになり、やりがいや楽しさを感じながら日々過ごしている。

技能実習修了後は、特定技能へ移行して介護の仕事を続け、技術を磨いていきたいと考えている。



🗨️ 来日する前はどのような仕事をしていましたか？また、日本で介護の仕事をしようと思った理由は何ですか？

来日前はミャンマーで家業の手伝いをしていました。子どもの頃から日本が好きで、テレビで富士山の映像を見ては、いつか日本に行ってみたいと思っていました。そのようなときに学校の先生から日本の技能実習制度のことを教えてもらい、介護の経験はないものの、日本に行ける良い機会だと思い、来日することにしました。

🗨️ 実際に日本で介護の仕事に就いてみて、感じたことはありますか？

私が今実習をしている施設は、障害者支援施設です。利用者さんの中には、自分の気持ちをうまく話すことができない方もいて、最初は「この利用者さんは何をしてもらいたいのだろう。どのような話をすれば良いのだろう」と戸惑うこともありましたが、それでも仕事に慣れるにつれて、利用者さんがどのようなことをしてもらいたいのか、少しずつわかるようになっていきました。

職員が少ないとき等、体力的に疲れることもありますが、自分が介助することで利用者さんが嬉しそうにしていたり、「ありがとう」と言ってくださるときが一番嬉しいです。介護の仕事はやりがいがあって楽しいな、と感じています。

🗨️ 技能実習修了後はどのような進路を考えていますか？将来の夢を教えてください。

まだはっきりとは決めていませんが、技能実習修了後は特定技能として、日本で介護の仕事を続けたいです。介護福祉士の試験は難しいと聞いているので、今はまだ受験するか決めていませんが、少しずつ考えていこうと思います。

特定技能が終わったらミャンマーに帰国したいと思っています。様々な仕事に興味がありますが、日本で学んだ介護の技術を、ミャンマーの人に伝えていきたいです。ミャンマーには、高齢者介護施設が少なく、家族が自宅で高齢者の世話をすることが多い状況です。そのような人や、ボランティアで介護を行っている人たちに、自分が学んだ介護の技術を伝えたいと思います。

技能実習3号

帰国して母国で活躍したい

年 齢：20代
性 別：女性
国 籍：インドネシア

実習開始時期：2018年8月

概 要：インドネシアでは家族が高齢者の世話をすることが多く、日本で介護について勉強してその知識をインドネシアで活かしたいと考えて来日。利用者さんから「ありがとう」と言われるのが嬉しく、夜勤や大変なことも頑張っている。

介護スキルを磨くために介護福祉士資格を取得し、母国で介護に従事する人を育成する学校を建てたいと考えている。

介護福祉士の資格を取得したい



来日する前はどのような仕事をしていましたか？また、日本で介護の仕事をしようと思った理由は何ですか？

私は、インドネシアで助産師として働いていました。インドネシアには介護の仕事がなく、家族が高齢者の世話をすることが多いのですが、専門的な知識がなく、苦勞している家族も多いようでした。日本の介護はインドネシアではとても有名なので、日本の介護を学び、その経験をインドネシアで活かしたいと考えて来日しました。

実際に日本で介護の仕事に就いてみて、感じたことはありますか？

利用者さんは方言を使われることがあり、理解するのが難しいなと思います。

私はおおよそすべての介護業務に対応できるようになり、夜勤も担当するようになりました。仕事には楽しいことがたくさんあります。利用者さんから「ありがとう」と言ってもらうととても嬉しくなりますし、イベントの準備等もとても楽しいです。

介護の業務には力が必要なこともあります。一人でできない場合は他の職員さんに協力してもらって一緒に介助するようにしていますし、日本語での記録作成も、文法の間違い等を職員さんが指摘してくれます。

技能実習修了後はどのような進路を考えていますか？将来の夢を教えてください。

今よりもっと専門的な知識を身につけるために、介護福祉士資格の取得に向けて、毎日勉強しています。日本で習得した知識、技術を活かして学校をつくり、インドネシアで介護の仕事に従事する人を増やしたいと考えているので、実習修了後は帰国を考えています。いつかインドネシアでもたくさんの人が介護の仕事に就けるようになるといいなと思っています。

将来入国する技能実習生の後輩たちに一言エールをお願いします。

今はコロナ禍で入国できないと思いますが、勉強を頑張ってください。入国したらN1や介護福祉士の資格取得を目指して、毎日の仕事に一生懸命取り組んでください。いつか母国の介護に貢献する人材になってほしいなと思います。

3. 技能実習修了後の進路の広がり

先に説明したとおり、2017年4月に「在留資格『介護』」が、2019年4月には「特定技能」が、新たな在留資格として整備されました。実習を終えた技能実習生は、母国に技能を持ち帰るだけでなく、介護職としてのキャリアを日本で継続することも可能になっています。

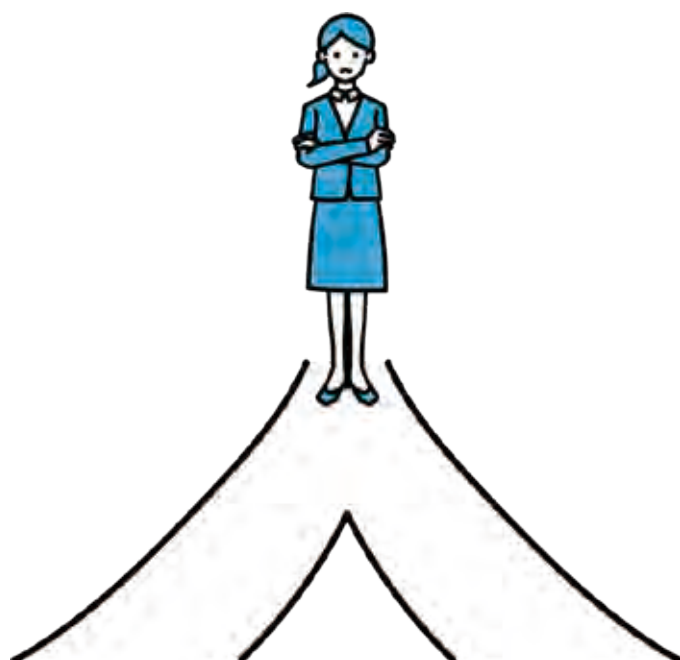
したがって、技能実習2号の修了が見えてきた技能実習生の多くは、まず「日本で介護の仕事を続けるのか」「帰国するのか」から考え始めることでしょう。

技能実習で身につけた介護技能を持ち帰り、母国で活躍することを希望する実習生も多く存在します（[p.41] 6.で解説）。一方で、日本で介護の仕事を続けることを希望する場合には「技能実習3号への移行」または「特定技能1号への移行」のいずれかを選択することになります（[p.12] 3.および[p.15～23] 4【POINT 1】～【POINT 2】で解説）。

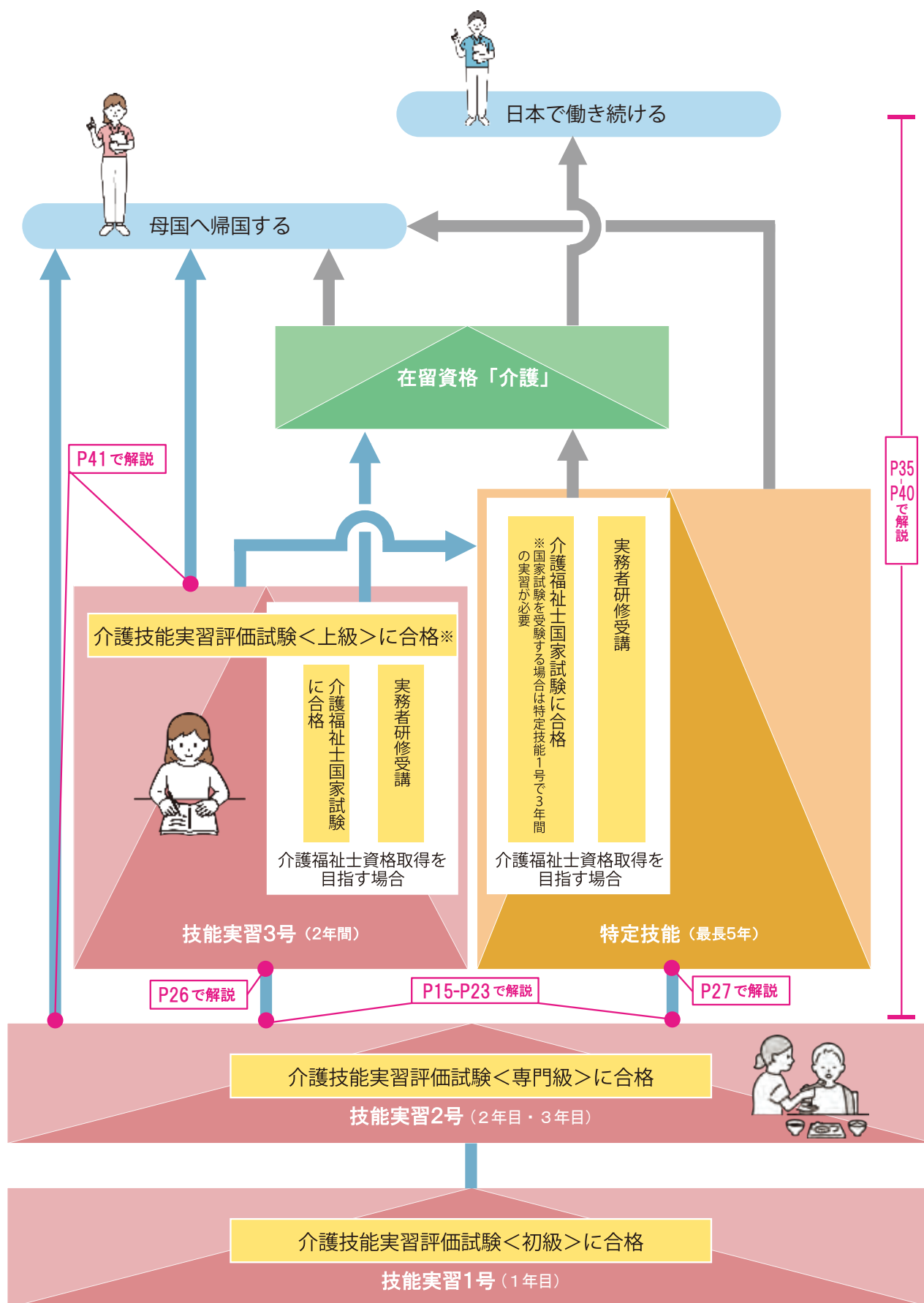
通常、在留資格「特定技能」（以下、「特定技能」といいます）を取得するためには、日本語能力試験と技能試験に合格する必要がありますが、技能実習2号を良好に修了した技能実習生については、これらが免除となります（[p.27] 4【POINT 4】（A）で解説）。

技能実習3号へ移行した場合、2年の実習を経て在留資格「技能実習」での就労は終わります。この後も引き続き日本で介護の仕事を続ける場合には、特定技能へ移行することとなります。

なお、技能実習や特定技能での就業期間内に20科目450時間の「実務者研修」を修了し、介護福祉士の国家試験に合格した場合には、在留資格「介護」に移行することも可能です。現状、在留資格「特定技能」による在留期間は最大5年で、家族の帯同は認められていませんが、在留資格「介護」に移行すると、在留期間に制限がなくなり（更新あり）、家族の帯同も可能です。

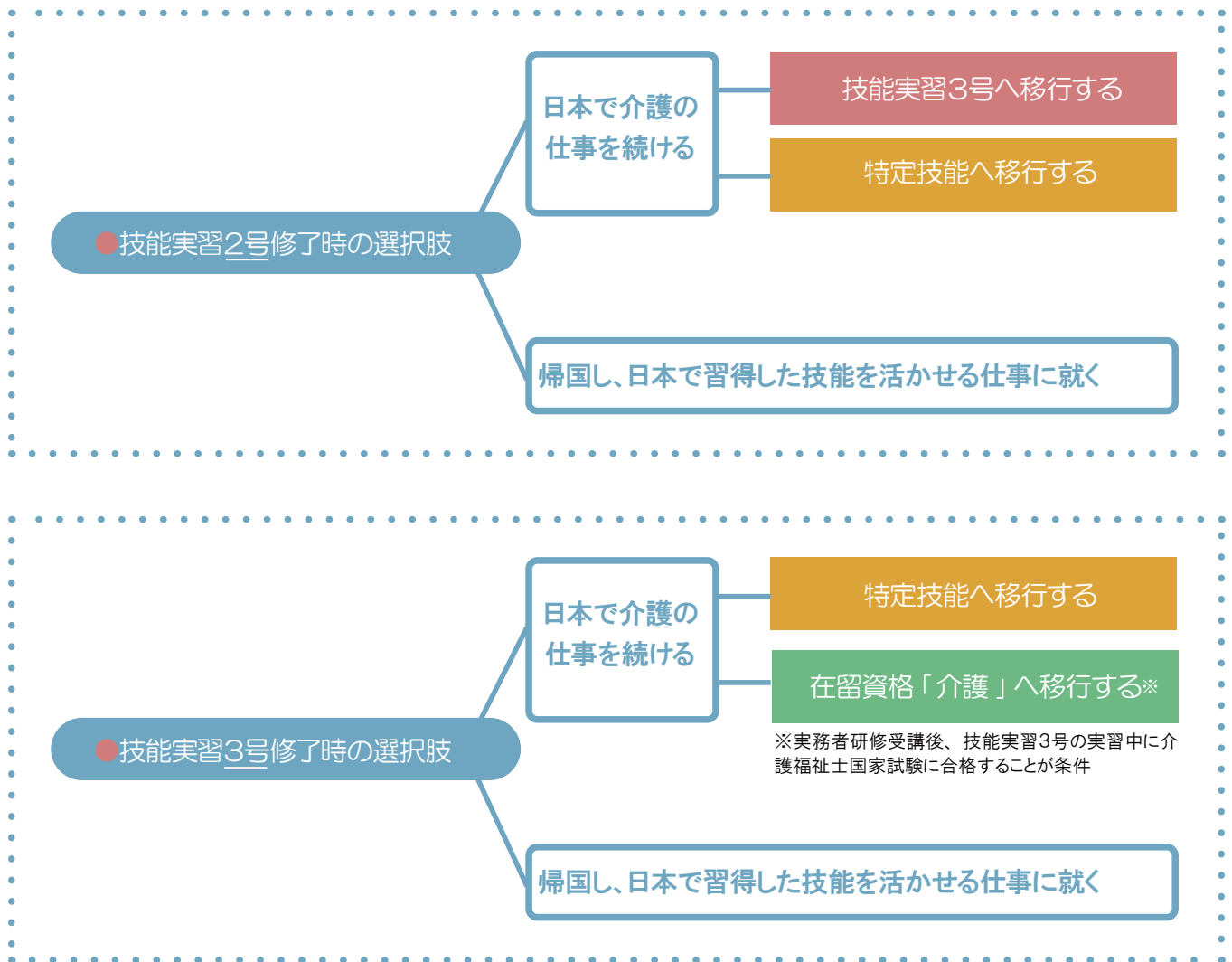


図表 10 技能実習の後の進路（フローチャート）



※技能実習3号の実習中に国家試験に合格し在留資格「介護」へ移行する場合、介護技能実習評価試験（上級）の受験は任意となります。

図表 11 技能実習修了後の選択肢



4. 技能実習2号修了を見据えた準備

2017年11月に外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されてから、4年が経過しました。3年間の実習を終え、技能実習2号を修了する技能実習生が出てきています。実習を終えた後にどのような進路を歩むのか、技能実習生本人と受入れ事業者・事業所・監理団体間でコミュニケーションをとりながら、慎重に考えていくことが求められています。

技能実習生と受入れ事業所の双方にとって有意義な選択を導き出すために、そしてその選択を実現するために、どのような準備や取組が必要なのでしょうか。

技能実習2号修了後も日本で介護の仕事を続ける場合、主に技能実習3号または特定技能1号へ移行します。ただし、「技能実習」と「特定技能」では、制度の内容や満たすべき要件、準備すべき事項等が異なります。事業所・実習生の双方にとってよりよい進路を選択するために、まずは2つの在留資格の違いを理解しておくことが大切になります。

また、「技能実習」「特定技能」それぞれの在留資格について、「このような仕事内容で、このくらいの待遇で、こんなキャリアを歩むことができる」という一般的な決まりがあるわけではありません。そのため、各在留資格の外国人介護職員に期待する姿や待遇についても、各事業者・事業所で検討し、取り決めておく必要があります。

これらを踏まえると、技能実習生を受け入れる事業所では、技能実習2号修了を見据えた図表12のような対応が必要といえます。



図表 12 技能実習生受入れ後の対応のポイントとタイムライン



【留意点】

■ 実習修了後の進路は、できるだけ早い時期から検討を

在留資格の移行には、いくつかの要件があります。要件は、受入れ事業所が満たしておくべきものだけでなく、技能実習生が満たしておくべきもの、監理団体が満たしておくものもあります。具体的な内容は後述4【POINT 4】(A)「在留資格の移行に向けた準備」(25 ページ)で解説しますが、中には対応にかなりの時間がかかるものもあるため、**早い段階から事業所と技能実習生の意向のすり合わせを行い、進路に応じた準備を進める必要があります。**

一方、技能実習生の意向は日々働く中で変わっていくものですので、確認は一度だけでなく複数回にわたって行うことが望まれます。受入れ直後のできるだけ早い段階から、事業所や監理団体を交えた面談等を定期的に実施して継続的に聴き取り、技能実習2号開始以降はよりこまめに確認するとよいでしょう。

なお、技能実習生の意向をできる限り実現できるよう、事業所としては技能実習3号／特定技能1号のどちらにも移行できるような体制を検討することが望ましいです。とはいえ、監理団体や受入れ事業所の状況によっては、どちらかの在留資格への移行しか選べない場合も考えられます。技能実習生が自身の意向に沿った進路に進めないことが後になってわかると、トラブルにつながる可能性もあります。特定の在留資格に移行してもらいたい場合は特に、できるだけ早いうち（可能なら実習開始前）にそのことを技能実習生に説明し、理解してもらうようにしましょう。



■ 悪質なブローカーの勧誘から技能実習生を守っていくことも大切

昨今、技能実習生をターゲットとした悪質なブローカーからの勧誘が頻繁に行われています。技能実習2号修了を控えた実習生に対して、SNS等を通じて好条件の待遇等を提示した勧誘が行われる場合もあるようです。技能実習生が情報元のわからない相手から連絡を受けた場合には、**彼ら／彼女らの職業選択の自由を担保しつつ事業所として適切な対応をとる**ことで、技能実習生の安全を確保することが必要です。

参考事例：技能実習生との定期的な面談実施

法人名◆社会福祉法人 新生福祉会

種別◆介護事業者

職員数◆192 名

外国人介護職員の活用状況◆技能実習生5名（タイ3名、インドネシア2名）、特定技能2名（インドネシア）

※ 2021 年 8 月現在

私の法人では、入職当初に「来日理由」や「技能実習に参加した理由」について簡単にヒアリングを行っています。一方で、実習を行ううちに技能実習生本人の意思が変わることもあるため、監理団体による定期訪問の際の面談を活用するなどして、法人・監理団体・技能実習生の3者で、常に技能実習生本人の意思や法人の認識を共有するようにしています。なお「技能実習2号修了後に技能実習生が希望する進路」については、実習開始3年目に入るタイミングの面談で具体的に確認しました。



たとえば現在技能実習2号の技能実習生は、来日当初は「技能実習2号修了後は帰国し、ホテル経営や介護施設に関わる仕事に就きたい」との進路希望を持っていたのですが、現在は「帰国後は介護施設を経営する仕事に就きたい」と、より介護に携わる意思を強く持つようになり変りました。事業所での日々の指導や実習を通して、日本の介護の素晴らしさや、母国の介護を今後より発展させる必要性に気づいてもらえたからだと思います。

今後は、監理団体と相談しながら、2号だけでなく1号の実習生についても、2号修了後の進路に関する意思確認の機会を設けていきたいと思っています。



Point 1

技能実習3号／特定技能1号それぞれの制度の目的と要件、必要な準備等を理解する

「技能実習」と「特定技能」は、制度の趣旨目的が異なります。そのため、制度内容も異なるものとなっています。

たとえば、技能実習を行う事業所は、適切な指導のために技能実習責任者・技能実習指導員・生活指導員を配置する必要があります。そして、技能実習3号の実習生を受け入れる際には、「優良な実習実施者」の基準に適合することも必要です。これに対して、「特定技能」では指導員の配置等が必要ありません。

技能実習3号へ移行した場合、残りの在留期間は2年以内となり、その間の転職は原則不可となります。他方、特定技能における在留期間は5年以内となり、その間、同じ職種（介護職種）であれば転職も可能です。

そのほか、技能実習3号へ移行する場合には引き続き監理団体による監理の下で実習を行うこととなりますが、特定技能へ移行する場合、監理団体との契約関係は終了します。



図表 13 技能実習3号および特定技能1号の特徴

	技能実習3号	特定技能 1 号（※）
目的	国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長 5 年間）に限り受け入れ、OJT を通じて技能を移転する制度	人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れる制度
受入体制	- 技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員の配置が必須 「優良な実習実施者」要件の充足が必須	特段の定めはなし
受入可能人数	事業所単位の常勤介護職員の総数に 応じて設定された人数	事業所単位の常勤介護職員の総数を 超えない人数
外部機関との 関わり	実習が適切に行われるよう、監理団体が受入れ事業所の実習監理を行うことが必須（団体監理型の場合）	受入れ事業所において発生する支援業務を登録支援機関が代行することも可能（任意）
雇用形態	外国人が受入事業者と直接雇用契約を結び就労	外国人が受入事業者と直接雇用契約を結び就労
在留期間	2 年以内（技能実習 1 号からの合計で最長 5 年） ※他の在留資格に移行しない場合 ※2 号からの資格移行後の一時帰国の期間を除く	5 年以内 ※他の在留資格に移行しない場合
転職可否	原則不可	同一の業務区分内、試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能
待遇	- 報酬額は同程度の職務経験のある日本人と同等額以上 - 宿泊施設の用意、敷金礼金等は実習実施者負担	- 報酬額は同程度の職務経験のある日本人と同等額以上 - 技能実習時の宿泊施設から引越したい場合、特定技能外国人に宿泊の費用負担をさせてもよい
修了試験	- 介護技能実習評価試験（上級） ※実習中に介護福祉士国家試験に合格し、在留資格『介護』に移行する場合は任意	特段必要なし

（※）特定技能 1 号での新規受入れ（新たに入国する場合や新規採用する場合等）ではなく、技能実習 2 号終了後に同じ事業所で特定技能として就業する場合の特徴を整理したものです。

Point 2

技能実習3号／特定技能1号それぞれの職員に対して、どのような成長・役割を期待するのか検討する

技能実習3号と特定技能は、異なる趣旨目的の下で運用される制度であるがゆえ、それぞれの制度下で実現できる就労・生活が異なります。

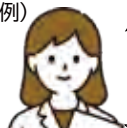
そのため、各事業所においては、これらを「技能実習2号修了後の在留資格」として同様に扱うのではなく、技能実習3号ならば「どのように育て、どのような成長を期待するのか」、特定技能ならば「どのような活躍を期待し、どのように処遇するのか」をそれぞれ区別し明らかにしたうえで、技能実習生一人ひとりの進路を検討することが望まれます。

外国人介護職員に期待する役割は、各事業者・事業所における職員全体の育成方針に則って考えるものです。ただし、特に外国人職員の場合には、以下のような点も考慮しながら検討するとよいでしょう。

図表 14 「技能実習3号」「特定技能」それぞれの職員に期待する役割を検討する際に考慮する事項

今後の外国人介護職員の受入れ・育成の方針に応じて、役割を検討する。

例)



最近、多くの技能実習1号の実習生を受入れ開始した。そこで技能実習3号の実習生には、引き続き技能の向上に努めるとともに、同じ境遇である技能実習1号の実習生を生活面やメンタル面で下支えしてもらえような役割を期待したい。

新たな事業所の開設計画が進行中で、そこでも外国人介護職員を活用する予定である。そこで特定技能の職員には、新たな事業所が開設され次第そちらに転勤して頂き、新たに雇入れる外国人介護職員のリーダーとなってもらいたい。

各在留資格を経て目指す姿について、「国内でのキャリア」「国外でのキャリア」の双方を念頭に置きながら検討する。

例)



技能実習3号を修了して帰国した後は、訓練校で後続の技能実習候補者を育成する役割を担ってほしい。

特定技能の職員には、自分で判断しながら自律的に業務を行う水準のスキルを期待している。

各在留資格の外国人介護職員に期待する役割を明確にした後、それぞれに応じた待遇を検討します。その際、外国人介護職員の待遇は日本人と同等以上とすることが必要ですので、**事業所内で同等の役割を担う日本人職員と比較して、不合理なものとなっていないか確認しておくことが求められます。**

外国人職員の待遇が日本人職員と同等以上になっていることについては、**在留資格の移行申請時に書面で説明する必要があります。**また、待遇決定の根拠については、**外国人職員から求めがあった場合に適切に説明できるようにしておくことが重要です。**これらの点については、次ページも参照ください。

【留意点】

■ 外国人介護職員の待遇は、日本人と同等以上とすることが必要

技能実習生や特定技能外国人の待遇を日本人と同等以上のものとするについては、法令で定められています。

法の定めに基づき、技能実習計画の申請書には報酬額が同等以上であることを説明する書類の添付が必要とされています。また、特定技能の在留資格申請時にも、「特定技能外国人の報酬に関する説明書」において同様の説明が求められています。

■ 技能実習3号から特定技能への移行も視野に入れた検討が望ましい

技能実習3号修了後も日本で介護の仕事を続ける場合、技能実習3号から特定技能1号へ移行することが考えられます。その際に行うべきことや留意点については、基本的に技能実習2号から特定技能1号へ移行する際と同様です。

ただし、技能実習3号から特定技能1号へ移行した職員に期待する役割や待遇を、技能実習2号から特定技能1号へ移行した場合と同じにするのか否かは、整理が必要です。技能実習3号と特定技能1号の役割や待遇については、この点も視野に入れて検討しておくといよいでしょう。

参考事例：在留資格ごとに期待する役割と、役割に応じた待遇の設定

法人名◆社会福祉法人 奉優会 種別◆介護事業者 職員数◆2,095 名

外国人介護職員の活用状況◆ EPA 介護福祉士候補者 40 名（インドネシア 30 名、ベトナム 10 名）

EPA 介護福祉士 35 名（インドネシア 30 名、ベトナム 3 名、フィリピン 2 名）

介護福祉士養成校留学生 2 名（中国 1 名、インドネシア 1 名）

技能実習生 54 名（タイ 19 名、インドネシア 35 名）

特定技能 11 名（インドネシア 6 名、ベトナム 5 名）

医療ビザ 10 名（インドネシア 9 名※元 EPA 看護師、中国 1 名） ※ 2021 年 9 月現在

私の法人には様々な在留資格で働く外国人介護職員がいます。そのため、各在留資格の制度趣旨に沿って期待するスキルや役割を定義しています。各事業所に対しては、受入れ前から法人本部と担当者との「プロジェクトチーム」を組成するなどして、制度や法人の考え方を共有するようにしています。

また外国人介護職員の待遇については、外国人介護職員同士、および外国人介護職員と日本人介護職員の間での公平性を保つことが重要だと考えています。そのため、外国人介護職員の雇用形態（契約職員 / パート職員）や待遇（給与 / 福利厚生）等については、在留資格ごとに期待する役割に応じて、日本人介護職員と同等に設定しました。



図表 15 在留資格ごとの期待役割やスキル、待遇の差

	EPA 介護福祉士候補者	技能実習生	特定技能
期待する役割やスキル	介護福祉士資格を取得し、自法人で介護のプロフェッショナル職員として働いてほしい。	日本で働きながら基本的な介護技術を習得し、母国の介護技術向上へ貢献してほしい。	入職3～4年目の日本人介護職員と同等以上のスキルで働いてほしい。(介護福祉士に合格できなかったEPA候補者の中にも特定技能に移行する方がいるため、彼らと同水準)
雇用形態 (EPA、特定技能は就業開始時点)	契約職員 (正職員の一步手前)	パート職員	契約職員 (正職員の一步手前)
給与面	月給制・賞与あり	時給制・賞与なし	月給制・賞与あり
生活面 (職員寮・社宅)	1人1部屋 ・社宅を用意。 ・家賃の半額を法人負担 ・公共料金・Wi-Fiは自己負担 ※希望によりルームシェアもあり	ルームシェア ・社宅を用意 ・家賃の半額を自己負担。上限ありのため自己負担額は1人1部屋より低額 ・公共料金・Wi-Fiは定額制で差額は法人負担	1人1部屋 ・社宅を用意 ・家賃の半額を法人負担 ・公共料金・Wi-Fiは自己負担
教育面	講師の施設への招聘やスクーリング等で、勤務時間内での介護福祉士試験合格に向けた日本語等の座学教育を実施。あわせて法人においても日本語研修や介護福祉士受験対策講座を実施。	指導員とのOJTや月1回の集合研修(コロナ前)で評価試験合格に向けた技術指導を実施。また希望者には、日本語能力試験(N3・N2・N1)合格を目指した日本語研修や介護福祉士試験受験を目指した研修を、法人が業務時間内で実施。	講師の招聘や指導員による指導等は特に実施されない。希望者には、日本語能力試験(N3・N2・N1)合格を目指した日本語研修や介護福祉士試験受験を目指した研修を、法人が業務時間内で実施。

「日本で介護技能を習得し、母国の介護技術向上に役立ててもらう事」を目的とした技能実習生に比べて、特定技能の方には「新卒入職後3～4年目の日本人介護職員と同等のレベルで、判断力を求められる仕事にも対応できる力」という、より高度な役割を期待しています。技能実習2号修了者にとっては少し高いレベルですが、私の法人ではEPA介護福祉士候補者が特定技能へ移行する場合もあるため、公平性を保つ意味合いもあります。その分、技能実習生は3号でもパート職員として処遇していますが、特定技能の方は契約職員として処遇しています。

特定技能への移行を希望する技能実習生に対しては、期待する役割を果たしてもらえるかを判断するために、独自の試験を実施しています。一方、日本で引き続き働きたいが、特定技能に期待する役割を果たせる自信がまだなく、引き続き指導員の下で学びたいという方には、技能実習3号に移行してもらっています。

法人としてはなるべく公平な待遇となるように考えているのですが、外国人介護職員本人にとっては、在留資格の違いによって教育サポートの有無等に違いがあることが、不信感につながってしまう可能性もあります。そのため、同じフロアに複数の在留資格の職員を配置する際の配慮は欠かさずに行っています。

また、外国人介護職員から待遇全般や雇用形態に関する違いについて質問があった際には、日本人職員からの的確に答える必要があると思います。そのため技能実習生を指導する日本人職員に対しては、各在留資格の職員に期待する役割の違いやそれに応じた待遇の違いについて説明を行っています。

Point 3

POINT2 で決めた役割や待遇を技能実習生に伝えながら、実習修了後の進路を話し合い決定する

技能実習生の将来の進路を決定する際、最も大切なのは本人の意向であることは言うまでもありません。

しかしながら、受入れ事業所・技能実習生の双方にとってより良い選択を行うためには、お互いの希望や条件を十分に話し合い、納得したうえでの決断が大切です。定期的に話し合いの場をつくり、技能実習生の希望、またその背景にあるキャリアに関する思いやライフプラン等を聞き取ります。そして、各在留資格（技能実習3号、特定技能1号等）の内容とともに、それぞれの在留資格に移行した際にどのような働き方や成果を期待するのか、待遇がどのように変化するのかを説明し、どちらの在留資格へ移行するのが双方にとって一番良いのかを話し合っていきます。

在留資格の移行について話し合う際、技能実習生はそれぞれの在留資格の何がどう異なるのか（在留期間や一時帰国の有無、監理団体や送出し機関によるサポート有無、転職の可否等）を知らない場合が多いと考えられます。監理団体等にフォローしてもらいながら、わかりやすく丁寧に説明することが必要です。

【留意点】

■ 進路に対する本人と事業所の希望が異なる場合の対応

進路に対する本人と事業所の希望が合わない場合としてまず考えられるのが、「本人は帰国を希望⇔事業所は引き続き就業してもらうことを希望」というケースです。この場合の基本的な対応は、本人の意向を尊重することと考えられます。しかし、事業所内の仕事内容や待遇、生活支援等の内容を見直し、技能実習生が継続して働きたいと思う環境を整備することにより、外国人職員の長期就業につながる可能性もあります。

もう一つ考えられるのが、本人は継続就業を希望するものの、事業所がこれを希望しないケースです。この原因は、必ずしも実習生の仕事ぶり等だけではないかもしれません。事業所内の技能実習の進め方が適切であったか、真摯に振り返りを行い、必要に応じて改善を行うことが望まれます。

なお、「技能実習3号」「特定技能」の選択肢について、希望が異なるケースもあることでしょう。こうした場合の対応策として、技能実習生の技能等が、事業所の求める「技能実習3号」「特定技能1号」の水準に達しているかを確認するため、独自のテストを実施し、その結果によって最終的な進路を決定する事例もあるようです。

参考事例：技能実習生への2号修了後の意向確認

法人名◆公益社団法人 트레이ディングケア 種別◆監理団体

職員数◆常勤1名、非常勤7名（看護師3名、保育士1名、日本語教師3名ほか）

受入れ実施中の国◆インドネシア（送り出し機関4機関と連携） 支援中の事業所数◆13事業所 ※2021年8月現在

基礎級の技能実習評価試験が終了した頃から、定期訪問の機会を利用して繰り返し技能実習2号修了後の希望について技能実習生に確認しています。また受入れ事業所とも技能実習生の希望内容を随時共有しています。そのうち日本で介護の仕事を続けることを希望する実習生に対しては、在留期間や一時帰国について等具体的な例を挙げながら技能実習3号と特定技能の違いを説明し、技能実習生の望むライフプランと照らし合わせながらどちらを希望するか考えてもらうようにしています。

Point 4 希望する進路を実現するための環境整備・支援を行う

A. 在留資格の移行に向けた準備

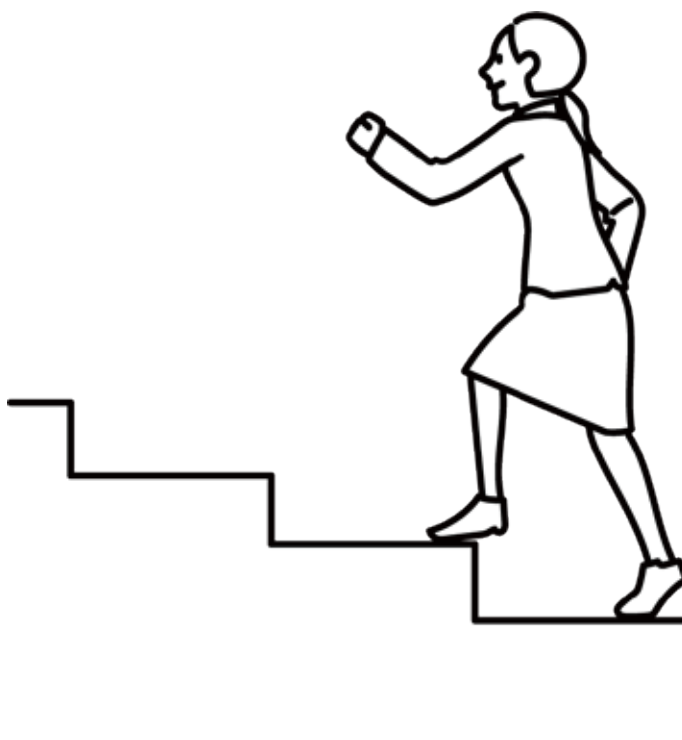
在留資格の移行においては、各在留資格が受入れ施設や人材に求める要件を満たしているか、確認しておく必要があります。また、実際の移行にあたっては、様々な手続きが必要になります。これらの対応には時間を要するものもあるため、早い段階から所属の監理組合や行政書士等の専門家にも相談しつつ、計画的に取り組むことをお勧めします。詳細は出入国在留管理庁や外国人技能実習機構(OTIT)のホームページ等(※)で説明されていますが、その一部をご紹介します。

(※) 出入国在留管理庁ホームページ「外国人技能実習制度について」

https://www.moj.go.jp/isa/publications/materials/nyuukokukanri05_00014.html

外国人技能実習機構(OTIT) ホームページ「実習実施者の皆様へ」

https://www.otit.go.jp/info_jissyu/



■ 技能実習3号へ移行する場合

技能実習3号の実習生を受け入れる事業所は、「**優良な実習実施者**」の要件を満たしている必要があります。「優良な実習実施者」と認められるには、定められた加減点項目の中から、6割以上の点数（155点満点中93点以上）を獲得する必要があります。加減点項目の中には、「直近過去3年以内に全技能実習指導員が『技能実習指導員講習』を受講する」等、獲得に向けた取組を長期的・計画的に行う必要があるものも含まれています。3号への移行直前から対応を検討し始めるのではなく、スケジュールに余裕をもって最新の加減点項目を確認し、点数が不足しないようにしなければなりません。

また、技能実習3号の実習生を監理する監理団体も「**介護職種における優良な監理団体**」の認定を受け、一般監理事業の許可を得ておく必要があります。現在サポートを受けている監理団体が優良認定を受けていない場合には、早めに認定に向けた話し合いや交渉を行う必要があります。

技能実習生が技能実習評価試験（専門級）に合格し、事業所・監理団体ともに優良要件を満たした後に、外国人技能実習機構（OTIT）や、出入国在留管理庁への申請を行います。

なお、技能実習3号へ移行する実習生は、技能実習2号修了から3号開始までの間、もしくは技能実習3号開始後1年以内の間に日本を出国し、本国へ1か月以上（3号開始後の出国の場合は1か月以上1年未満）一時帰国をする必要があります。

こちらの情報はすべて、2021年11月時点のものです。必ず外国人技能実習機構（OTIT）ホームページ等を参照の上、最新の情報を確認するようにしてください。

図表 16 技能実習3号へ移行する場合に必要な手続き

事業所	監理団体	技能実習生
		
・ 優良要件獲得に向けた各種対応 ・ 外国人技能実習機構に技能実習計画の認定申請、および優良要件適合申告書の提出 ・ 出入国在留管理局に在留資格認定証明書交付申請書または在留資格変更許可申請書の提出 ・ 一時帰国（1か月以上）に向けた準備	・ 外国人技能実習機構に一般監理事業の許可申請	・ 介護技能実習評価試験（専門級）合格 ・ 一時帰国（1か月以上）に向けた準備 ・ 査証の取得（一時帰国の期間が3か月を超える場合等。取得済の在留資格認定証明書を添えて、母国の日本国大使館・総領事館ほかに申請。）

■ 特定技能1号へ移行する場合

特定技能の受入れにおいては、「特定技能外国人が日本で生活するために各種支援を実施する」義務が受入れ機関に課されています。そのため、特定技能への移行に際しては、出入国の際の送迎や住居確保等定められた項目に関する「1号特定技能外国人支援計画」を策定する必要があります。

特定技能では監理団体からの支援がなくなりますが、登録支援機関と契約の上で、支援計画実行の一部または全部を委託することもできます。したがって、特定技能へスムーズに移行するためには、事業所・監理団体・登録支援機関（委託する場合）の各者が連携しながら、必要な手続きや情報の引継ぎ等を行うことが望まれます。なお、監理団体の中には、登録支援機関としての登録も受けている団体があります。登録を受けている登録支援機関は、出入国在留管理庁ホームページのリストからも確認できます。

介護技能実習評価試験（専門級）に合格し、技能実習2号を修了した技能実習生は、特定技能の技能試験や日本語能力試験が免除となります。とはいえ、技能実習生の国籍によっては、特定技能への移行に際して在日大使館等での手続きを必要とする場合がありますので、詳細は各国大使館等に確認するようにしてください。

なお、こちらの情報はすべて、2021年11月時点のものです。出入国在留管理庁ホームページ等を参照の上、最新の情報を確認するようにしてください。

図表 17 特定技能1号へ移行する場合に必要な手続き

事業所	監理団体	技能実習生
		
・ 1号特定技能外国人支援計画の作成 ・ 出入国在留管理局に在留資格変更許可申請書の提出	・ 事業所・実習生に必要な手続きのフォロー ・ 登録支援機関（利用する場合）への引継ぎ支援	・ 介護技能実習評価試験（専門級）合格 ・ 在日大使館等で国籍国における手続き実施（国籍により異なります）

参考事例：在留資格移行における登録支援機関の立ち位置と役割

法人名◆株式会社グローバルトラストネットワークス（GTN）

種別◆登録支援機関

職員数◆222名 ※2022年2月現在

2019年より特定技能の登録支援機関としての事業を開始しました。昨今、技能実習から特定技能への移行に関する問い合わせを多く受けています。多くは他業種での技能実習修了後に特定技能「介護」への移行を希望するものですが、最近ようやく、介護職種の技能実習生が特定技能への移行を希望して問い合わせるケースもみられるようになりました。

当社は外国人向けの人材紹介サービスも行っています。そのため、特定技能へ移行して（実習事業所とは）異なる事業所・施設で働きたいという問い合わせが多くあります。中には、実習修了前に監理団体や受入れ事業所に相談することなく当社へ連絡する方もいます。しかし、監理団体には、技能実習修了までの技能実習生の就労・生活を監理・支援する責任があります。また、特定技能への移行には監理団体が発行する技能実習修了証明書が必要となります。そのため、技能実習生本人が同社に申し出てきた場合はまず、監理団体ときちんと話をするように伝えています。そして、監理団体と技能実習生との間で特定技能への移行に合意したことが確認できてから求人企業との面接を行い、技能実習の修了証明書が発行されてから、ビザの移行作業を実施します。

こうした対応をとるのは、監理団体の業務や監理団体⇄技能実習生の関係性を尊重するためです。このことは結果的に、外国人介護職員が安心して新しい職場で新たな生活を開始することにつながると考えています。

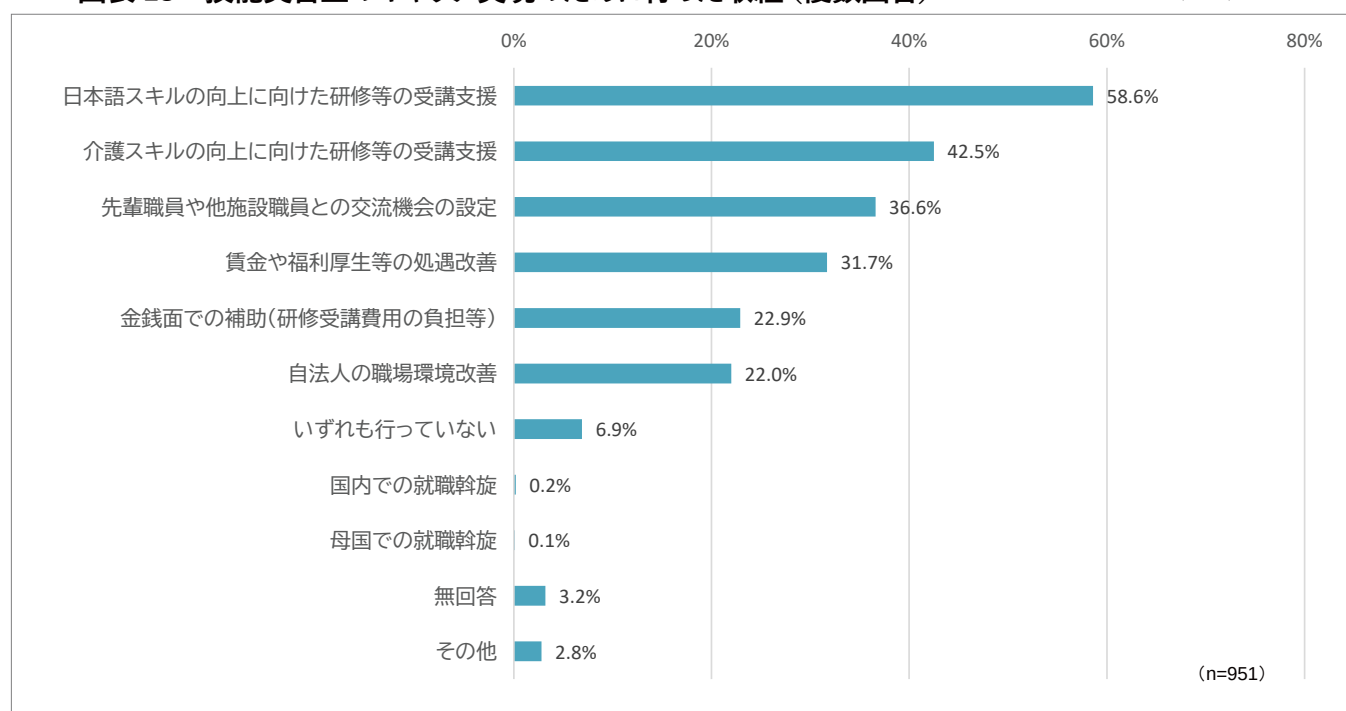


B. 希望する進路で活躍するためのサポート

技能実習を良好に修了するためには、介護技能実習評価試験に合格し、介護技能および日本語能力の更なる向上に向けた学習支援・サポートが望まれます。

2021年度介護事業者（法人）調査によると、大半の事業者が技能実習生のキャリア実現のために何らかの取組を行っています。「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」や「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」を行っている事業者が特に多く、「先輩職員や他施設職員との交流機会の設定」や「賃金や福利厚生等の処遇改善」等の取組がそれに続きます。介護や日本語スキルの向上に関連して、研修受講費用等の助成を行う事業者も一定数あるようです。

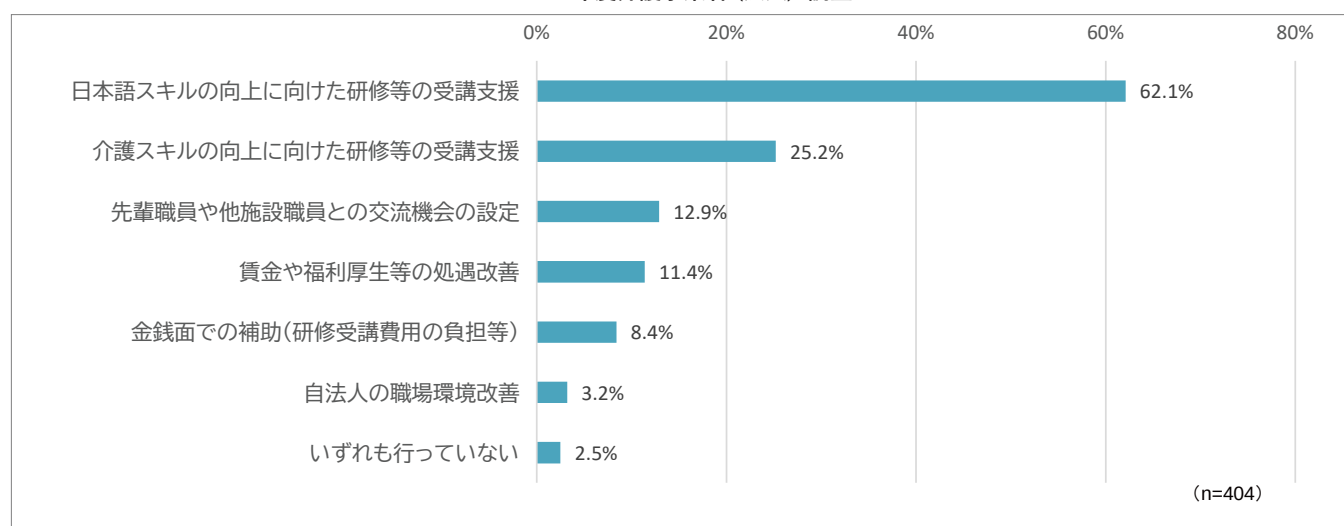
図表 18 技能実習生のキャリア実現のために行った取組（複数回答）＜2021年度介護事業者（法人）調査＞



■ 介護技能の向上に向けたサポート

2021 年度介護事業者（法人）調査によると、「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」を行っている回答した事業者のうち半数以上が、「技能実習評価試験合格を目的とする研修等を受講させた」と回答しています。また、初任者研修や実務者研修、また介護福祉士国家試験合格を目的とする研修等、介護職としてのキャリア形成に向けた教育機会を提供する事業者もあるようです。

図表 19 介護スキル向上の研修等の受講支援について行った支援の内容（複数回答）
＜2021 年度介護事業者（法人）調査＞



参考事例：入職時の教育体制構築とスキルの評価

（社会福祉法人新生福祉会）※受入れの概要は p.18 参照

私の法人では元々、日本人新入職員向けに「新人育成マニュアル」を用意して入職時教育を行っていましたが、技能実習生に対してはその特性に応じて内容を一部変更し、しっかりと介護技能を身につけてもらえるようにしています。

たとえば日本人向けのテキストでは「顔」と書くところを、技能実習生向けテキストでは「目・鼻・口」と具体的に表現し、また振り仮名やイラストを加えて技能実習生の日本語レベルでわかりやすいようにしています。



また入職時教育の期間も、日本人向けには3か月で完了予定としているところ、技能実習生向けには2倍の6か月として、じっくり時間をかけて指導しています。

一方で仕事の評価については、日本人と同様のシステムを採用しています。介護技能実習評価試験や日本語の試験に合格できるスキル等を目標に設定し、それに対し入職後3か月目・6か月目・1年目のタイミングで「技能実習生の自己評価」と「指導員からの評価」を記載できるシートを用意しています。シートによりスキルが可視化され、指導員から適切なフィードバックを行うことができるようになります。またその中で、「〇〇ができるようになったね」等とスキルの向上を評価することが、技能実習生のモチベーション維持にも繋がっていると感じています。

参考事例：介護専門教育機関の活用、および日ごろのモチベーション維持

法人名◆さくら CS ホールディングス株式会社 種別◆介護事業者 職員数◆307 名
外国人介護職員の活用状況◆技能実習生3名（ミャンマー3名） ※ 2022 年 2 月現在

技能実習生に対して、同じグループ内にある介護技術養成校を活用し、技術指導と知識教育を行っています。

同校を活用した1つ目の取組として、介護技能実習評価試験対策講習があります。同養成校より講師を招き、月 1 回のペースで計4回、実際の介護現場で講習を実施しています。まず午前中に学科試験対策の講義や実技の模擬試験を実施し、午後にはその復習や振り返りを実施する中で、介護現場における日本語の使い方や介護の細かなスキルも繰り返しチェックしています。このように実際の現場で実習を繰り返し行うことが、技能実習生自身の大きな力になっていると感じています。

模擬試験の成績を確認することで、実習指導者等による日頃の技能実習生への指導が本当に適切なものなのかをチェックすることもこの講習の1つの目的です。指導に対する客観的な評価をもとに、グループ全体として指導方法の改善を図ることができます。

2 つ目の取組としては、初任者研修の実施があります。初任者研修を受講すると、介護職として働く上で基本となる知識や技術を習得できるだけでなく、将来介護福祉士資格の取得を目指す際にも役に立ちます。自宅でのテキスト学習と教室での学習の双方を活用して、約 1 か月～ 3 か月程度、約 130 時間にわたり講義および実技研修を実施しています。



一方で初級に合格した技能実習生に、どのようにして専門級の試験対策のタイミングまでモチベーションを維持してもらえるかは課題だと感じています。私のグループ内の介護施設では、技能実習生も職員の一員として各種会議や勉強会に参加し、入居者の支援についてともに考える機会としています。また、実習日誌を用いて日々の振り返りや目標設定を行うことで、将来的な目標を日頃から意識して実習に取り組んでももらえるよう工夫しています。

参考事例：実習指導員と連携した技能実習評価試験対策

（公益社団法人 트레이ディングケア）※受入れの概要は p.24 参照

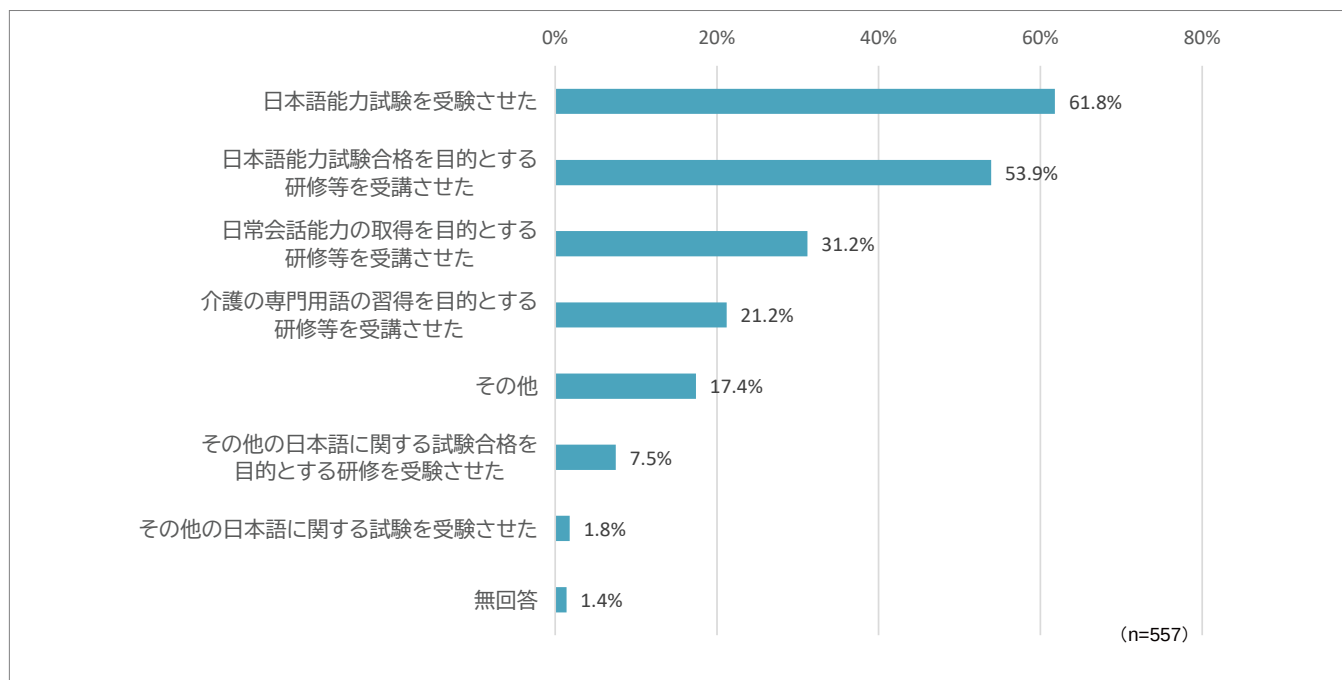
介護技能実習評価試験合格に向けた受入れ事業所や技能実習生への支援は、特に丁寧に行うようにしています。試験に合格することは勿論のこと、合格に向けて監理団体・受入れ事業所・技能実習生が一丸となって取り組むプロセス自体が、相互の関係性を強化することに繋がったり、技能実習生が介護技術や自身の役割に対して向き合うきっかけになったりすると感じています。

具体的には、介護技能実習評価試験の評価基準に基づいて技能実習生のスキルを把握しフィードバックできるよう、チェックリストを作成しています。各定期訪問時に技能習得状況の確認を行うほか、実習開始時および試験 3 か月前には実習指導員に対して情報提供等の支援を行うようにしています。また、監理団体独自で模擬試験を作成し、試験 1 か月前に技能実習生に受験してもらいます。評価基準に照らして気になる点がないかを確認し、支援するようにしています。

■ 日本語能力の向上に向けたサポート

2021 年度介護事業者（法人）調査によると、「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」を行っている事業者のうち半数以上が、「日本語能力試験合格を目的とする研修等を受講させた」、また「日本語能力試験を受験させた」と回答しています。また、**日常会話の能力向上や介護の専門用語習得を目的とした教育機会**を提供する事業者も一定数あるようです。

図表 20 日本語スキル向上の研修等の受講支援について行った支援の内容（複数回答）
＜2021年度介護事業者（法人）調査＞



参考事例：日本語による実習日誌作成と10分面談の実施

(社会福祉法人奉優会) ※受入れの概要は p.22 参照

毎日の実習終了後に「その日の実習内容」や「できたこと」「できなかったこと」等を日本語で記入する日誌を技能実習生に作成してもらっています。

また作成された日誌をもとに、指導員と毎日 10 分の面談の時間を設けています。この組み合わせにより、技能実習生が日本語を「書く」「話す」「聞く」能力を同時に鍛えています。

この取組は、日本語能力の向上と同時に、技能実習生の介護レベル把握にも役立っています。日誌や面談の内容を、日々の実習内容にも反映するようにしています。

図表 21 技能実習生が記入する日誌の例

ぎのうじっしゅうせい 技能実習生		ふりかえりシート 振り返りシート	
		がつ 月	にち 日
		ようび 曜日	
きょう しごと 今日した仕事			
きょう しごと 今日の仕事で たのしかったこと 楽しかったこと			
きょう しごと 今日の仕事で わからなかったこと			

おつかれさま
お疲れ様でした。あした しごと がんばりましようね(*^_^*)
明日の仕事も頑張りましようね(*^_^*)

参考事例：日本語の教育体制、およびインセンティブの導入

法人名◆医療法人（社団）佐藤病院グループ 種別◆介護事業者 職員数◆430名

外国人介護職員の活用状況：◆介護福祉士10名（ベトナム8名 ネパール2名）

留学生 ※法人奨学生7名（ネパール7名）

技能実習生7名（ベトナム7名）

特定技能1名（ネパール1名） ※2021年8月現在

介護技能については、日本人職員に対して行っているのと同様にOJTを中心に指導していますが、日本語については、業務終了後等に日本人職員に集まってもらい教育してもらっています。「申し送り」の記載等の記録作業には苦勞している技能実習生も多く、作業の際には日本人職員が重点的にサポートしています。

円滑な実習や将来のキャリアのためには、日本語能力試験への合格も重要だと思います。私の法人が利用する監理団体には、日本語能力試験合格時にインセンティブ（報奨金）が支給される制度がありますが、当法人からもそれに上乗せする形でインセンティブを支給する制度を設け、技能実習生の日本語能力試験合格に対するモチベーションを高く保てるようにしています。



5. 介護職としてのキャリア形成を支援するために

外国人介護職員が介護の専門性を身に付け、介護職員として活躍することを支援するために、各在留資格内で定められている対応や指導以外にも、様々な取組が行われています。外国人介護職員を受け入れるために事業者内の体制や業務の進め方を見直したことが、結果的に日本人も含めた職場全体に効果をもたらす場合もあります。

ここでは、事業者や監理団体として取り入れていくことが望ましい環境整備や支援内容の一例をご紹介します。

(1) 介護福祉士資格取得に向けた支援・育成

既に介護福祉士資格取得を見据えて学習支援を開始している事業所は多いようです。技能実習もしくは特定技能による就労期間内に実務者研修を受講し国家試験に合格した場合、介護福祉士として在留資格「介護」への移行が可能となります。そうすると在留期間の制限がなくなり、家族を日本に呼んで一緒に暮らすことも可能になります。

帰国を考えている外国人介護職員にとっても、日本で介護の国家資格を取得することは、帰国後のキャリア形成に役立つ可能性が考えられます。

参考事例：日本語の教育体制整備、およびインセンティブの導入

(医療法人(社団)佐藤病院グループ) ※受入れの概要は p.34 参照

介護福祉士を目指す職員を後押しするために、奨学金制度を用意しています。希望する職員には、介護福祉士資格取得のために学校に通う費用を「奨学金」の名目で貸与し、立て替えています。介護福祉士資格を取得してからも3年間続けて私の法人で勤務してもらえれば、返済を免除するシステムです。

このシステムは私の法人で働く日本人職員に対しても実施していますが、技能実習生も希望すれば利用することができます。



参考事例：介護福祉士資格取得を支援するための仕組み構築

法人名◆社会福祉法人洗心会 種別◆介護事業者 職員数◆316名

外国人介護職員の活用状況◆EPA介護福祉士候補者1名（フィリピン1名）、技能実習生6名（ミャンマー6名）、
特定技能8名（ベトナム4名、ミャンマー4名）※2022年1月現在

日本人／外国人に関わらず、分け隔てなくキャリアアップの機会を提供できるように努めています。介護福祉士資格取得という目標に向けて計画的に介護スキル向上を図れるよう、法人内で頻繁に研修会を開催していますが、これらに技能実習生も参加することができます。

また私の法人では、EPA介護福祉士候補者の受入れを皮切りに外国人介護職員の活用を開始した経緯から、介護福祉士資格取得に向けた「ティーチングアシスタント（TA）」の仕組みを整備しています。

この仕組みでは、介護スキル向上のためにベテラン職員をTAとして配置し、OJTをはじめとした介護技術指導や、メンタリングを担ってもらいます。TAには経験豊富な一方で現場介助が難しくなってきた定年間近の介護福祉士を配置しているので、法人内での人材有効活用といった側面も有しています。

技能実習生の受入れにおいてもこの仕組みを活用し、指導レベルの向上に役立てています。日本人新入職員の指導にも活用し、幅広い職員が介護福祉士資格を取得するための仕組みを構築できればと考えています。

技能実習生の受入れ開始からまだ1年少々しかたっていませんが、「介護福祉士資格を取得したい」と思ってもらえるよう、法人として引き続きサポートしていきたいです。また将来、技能実習生として入職した職員が介護福祉士資格を取得できた際には、是非とも後輩外国人介護職員の介護福祉士資格取得に向けた指導を担ってほしいと願っています。



(2) より効率的・効果的な日本語学習支援

介護職員としてのスキルアップには、日本語能力の向上が不可欠です。そのため、各事業所・監理団体では日本語学習支援のための様々な工夫が行われています。

たとえば、日々の学習プログラムに加えて定期的に作文の課題を課し習得状況を評価する取組や、日本語能力試験対策として学習会を開催したり、実習のモチベーション維持を兼ねて日本語スピーチコンテストを活用する事例等がみられます。

参考事例：日本語能力向上のためのオンライン学習会やスピーチコンテストの開催

(公益社団法人 트레이ディングケア) ※受入れの概要は p.25 参照

日本語能力試験 N3合格に向けて、試験の約2か月前から2週間ごとにオンラインで日本語学習会を開催しています。団体の日本語教師が講師となり、技能実習生に事前送付した学習資料を用いて学習会を実施します。N3合格を目的として開始した支援ですが、N2以上を目指す技能実習生についても、希望に応じて学習機会を提供することができます。新型コロナウイルスの影響によりオンライン開催となる以前には、N2とN3の対策クラスを分けて、日本語教師による対面授業をそれぞれ実施していました。

受入れ事業所に協力いただいて、職員が技能実習生に話しかける際には意識してN3レベルの文法を取り入れてもらうなどの工夫も行っています。

また、県が実施する日本語スピーチコンテストへのエントリー者を技能実習生の中から募りました。エントリーした技能実習生は事業所の職員と協力してスピーチ原稿を作成しましたが、事業所や監理団体の職員はその過程を通して技能実習生の想いをより深く知ることができ、技能実習生との関係づくりにも役立ったと感じています。

5人エントリーしたうちの1人については、コンテストの本選まで進むことができました。監理団体の中でもコンテストを主催し、本選に進めなかった技能実習生に発表の機会を設けることで、実習のモチベーションを維持することにつながったと感じています。



参考事例: 作文執筆課題を取り入れた日本語学習プログラム

法人名◆社会福祉法人西春日井福祉会 種別◆介護事業者 職員数◆672 名
外国人介護職員の活用状況◆技能実習生 16 名 (ネパール 16 名) ※ 2021 年 10 月現在

介護現場では、高度な日本語能力が求められます。特に申し送りや記録のやり取りでは漢字の理解が必須なため、漢字の読み書きにも力を入れて教育しています。

そこで私の法人では、1 年間で一定の日本語習得を目標とした法人独自のプログラムを作成して



います。日本語学習指導の担当者として、法人の職員（1 名程度の計 7 名）が日本語教師の資格を取得して、実習生の指導に当たっています。介護の知識を有する職員が日本語を教えることで、指導の効果がより高まると思っています。

実習生は N4 レベルで入国し、そこから 2 年程度かけて日本語能力の向上を図ります。2021 年 10 月現在、1 期生（2019 年 7 月入国）6 名は全員 N2 に合格し、2 期生（2020

年 12 月入国）10 名のうち 9 名は N3 に合格しています。

入国後半程度は、介護の日本語（技能実習評価試験対策）と並行して、生活の日本語（日本語能力試験対策）の勉強も行っています。読解力が弱いことが多いので、市販のテキストや本を読むことで読解力の向上を図っています。

そのほか、月に 1 度全施設の実習生が集まる「フォローアップ研修」では、作文の宿題を出しています。作文のテーマは施設の行事や仕事のこと、慣用句に関する理解等（たとえば「失敗は成功のもと」等）です。1 期生については、日々の学習で格段に文章力が上がってきていることを実感しています。ネパールでは文章を書く教育が少ないようで、最初は自分の想いや意見を文章にすることが苦手でしたが、「素直な気持ちを書いて欲しい」と繰り返し伝えることで、徐々に書けるようになってきました。



「介護の仕事に就くことに対する想い」を日本語で文章化する課題を提示したところ、ある実習生は「留学を目指し勉強していたが、父が亡くなり生活が一変し、留学を諦めざるをえなかった。しかし、その時勉強していたからこそ、今日本に来て介護の仕事をしてきている」という大変想いのこもった文章を書いてくれました。原稿用紙の裏にも下書きした跡が見えていて、仕事以外にも多くの時間を勉強に費やしてくれていることを実感しました。

(3) 介護職員としてのキャリアパスの提示

外国人職員も日本人と同様に介護職員としてキャリアアップできるように、そして外国人職員一人ひとりのモチベーションの維持・向上のために、今後は管理職への登用も含めた長期的なキャリアパスを提示し、実現していくことが求められます。マネジメントや人材育成を担う外国人介護職員は、後輩のロールモデルにもなることでしょう。

参考事例：外国人介護職員の役職員への登用

(社会福祉法人奉優会) ※受入れの概要は p.22 参照

私の法人では、EPA 介護福祉士候補者として入職し介護福祉士資格を取得後、課長や主任等の役職に就いて活躍している外国人介護職員がいます。彼らの活躍は同じ事業所で働く他の外国人介護職員に対しても良い刺激を与え、ロールモデルになると思います。また外国人介護職員が管理職となることは、成長意欲のある他の日本人職員にとってもモチベーションアップにつながるのではないかと感じています。



参考事例：特定技能に移行し、後輩外国人介護職員を指導

(社会福祉法人新生福祉会) ※受入れの概要は p.18 参照

これまで瀬戸内海の生口島で介護施設を運営してきましたが、将来の島の人口縮小に備えた他地域展開の一步として、2022年11月に東京都足立区で特別養護老人ホームを開設する予定です。

そこで、生口島で技能実習を修了した技能実習生には特定技能へ移行してもらい、東京の施設で後輩外国人介護職員を取りまとめてほしいと思っています。なお、技能実習生の受入れに続き特定技能の受入れを決めたのも同様の理由で、一定の日本語スキル等を持つ特定技能のスタッフに東京の施設へ異動してもらい、外国人職員を取りまとめてもらいたいという期待があるためです。



(4) 介護現場における ICT 環境の整備

外国人介護職員が長期にわたり活躍する環境整備のためには、外国人職員にスキルアップ・キャリアアップを期待することと並行して、発生しがちな課題や負担を軽減するための対応策を取り入れることも重要です。

介護現場における人手不足に対応するため、近年介護ロボット等の ICT 設備を活用する事業所が増えていきます。身体的な負担の大きい業務を、介護ロボット等の活用により軽減させることができれば、外国人職員は介護技能や日本語の習得に一層のエネルギーを注ぐことが可能になります。そのほか、同時翻訳機やインカム等、外国人職員とのコミュニケーション円滑化を目的として導入した設備が、結果的に日本人職員同士のコミュニケーション活性化に寄与し、業務効率化につながった事例もあります。

参考事例：業務中の意思疎通を目的としたインカムの導入

(社会福祉法人奉優会) ※受入れの概要は p.22 参照

私の法人では、外国人介護職員を受け入れる準備の一環としてインカムを導入したり、業務中の報告内容や言葉を統一することで、タイムリーな報連相ができるようにしました。その結果、夜勤や緊急対応が入職後の早い時期からできるようになり、外国人介護職員だけでなく日本人の介護未経験者が就業した際にも常に手助けができ、多様な人材が安心して働ける環境が整いました。



また、外国人は日本人の曖昧な表現を理解できないので、外国人介護職員の受入れをきっかけに、「イエス」や「ノー」等の意思表示を明確化する習慣が身につく、意見をはっきり言い合える組織になりました。外国人介護職員の受入れは「職場ルールの明確化」や「日本人職員同士のコミュニケーションの活発化」に良い影響をもたらしていると感じています。

参考事例：多言語対応の介護記録用ソフトウェアを開発

(さくら CS ホールディングス株式会社) ※受入れの概要は p.31 参照

介護現場のグローバル化に対応できるよう、介護記録用ソフトウェアを開発しています。多言語対応のソフトウェアなので、外国人介護職員が自国の言葉に置き換えて使用することができます。

毎日行う介護記録の作成には、高度な日本語の読み書き能力が必要なため、外国人介護職員にとって非常に負担の大きい業務です。そのため、このソフトウェアを用いることで職員の負担感を減らし、効率的に業務が行えるようになるのではないかと期待しています。



6. 日本で習得した知識・技能を活かして母国で活躍することを支援するために

帰国した技能実習生が、日本で習得した知識・技能を活かして活躍することは、本人のキャリアや母国への技能移転に留まらず、次なる技能実習生の受入れにもつながります。

周辺領域では、EPA介護福祉士候補者が母国で送出し機関を創設する事例や、他業種の技能実習修了者が帰国後に技能実習候補者の学習を支援したりメンター役となって相談に乗ったりする事例があるようです。技能実習生の帰国後のキャリアを見据えて、現地の送出し機関と連携した取組も開始されています。

参考事例：インドネシアにおける障害者向けサービスの情報収集 (公益社団法人トレーディングケア) ※受入れの概要はP.25 参照

私の監理団体では、インドネシアからの技能実習生を実習監理しています。インドネシアでは「高齢者は家族が世話をするものだ」といった意識が根強くあるため、日本で学んだ介護技能を活かせる職場はまだ少ないようですが、現地にある有料老人ホームやデイサービスセンターに訪問するなどし、技能実習生の帰国後の活躍方法について情報を集めています。

以前、障害のある方が働かれているカフェに技能実習生を連れて行ったところ、「こういった場がインドネシアにもあると非常に良い」と感銘を受けていたようでした。高齢者向けに限らず、障害者向け介護サービス等も技能実習生の活躍の場になると思い、現在送り出し機関や知人と連携しながら、インドネシアでのサービス提供状況についても情報収集を行っているところです。



参考事例： 現地職業訓練校での活躍を念頭に受入れ

(さくら CS ホールディングス株式会社) ※受入れの概要は p.31 参照

私の法人は、優れた介護人材育成を通して「介護資格のスタンダードをつくる」ことを目指し、アジア各国への人材輩出を含めた各種介護関係事業を推進しています。

その一つとして、ミャンマーに現地企業との合弁会社を設立し、ミャンマー初となる介護の職業訓練校を開校しました。ミャンマーの高齢化率は現在7%程度ですが、今後急速に上昇すると予想されています。ミャンマー政府と私の法人では、今後の高齢化にどう対応していくべきか議論を重ねています。

私の法人では、合弁会社の職業訓練校卒業生等を技能実習生として受け入れています。「日本で介護技能を習得し、将来的には母国での介護人材育成に貢献すること」を目的として受け入れており、その点は実習開始時に技能実習生にも説明しています。実際に「日本で習得した技能を活かして、母国で介護の指導者として活躍したい」という希望を持つ技能実習生も出てきました。法人としては是非とも応援したいと思っています。



7.【座談会】外国人介護職員の活躍を支えるプレイヤーの役割

介護分野の技能実習生受入れをより有意義なものとするために、誰が、どのような役割を果たすべきか。静岡県立大学の天野ゆかり先生によるファシリテートの下、様々な立場で技能実習生の受入れに関わる実務家の皆様に話を伺いました。

1. 技能実習開始から4年がたって ～技能実習生の意向が変化～

天野（以下、敬称略）：

この数年の間に、介護職種の在留資格が複数追加されたことで、外国人介護職員の受入れの選択肢が増えています。これによって、外国人の方々は、各在留資格が定める期間を超えた後も、資格を移行しながら長く日本で働くことが可能になっています。技能実習においても、「3年で帰国するか」「5年を目指すのか」といった範囲の視点から、「日本での介護の経験を活かすのか」という視点、つまり本人のキャリアの展望に応じて検討することが求められつつあります。

各種制度の趣旨を理解しつつも、今後はより中長期的な介護人材の育成を意識しながら外国人介護職員を受け入れる姿勢が重要だと感じているところです。



天野 ゆかり
静岡県立大学
経営情報学部
大学院経営情報
イノベーション研
究科 講師

アジアにおける高齢者ケア、外国人介護人材の育成、在宅医療と介護の倫理を研究テーマとし、厚生労働省外国人介護人材受入促進事業評価委員会の委員等に就任するほか、外国人介護人材活用に関する各種シンポジウム・セミナー等で講演。

中元：

当グループは、団体監理型と企業単独型の2方式でミャンマー人技能実習生を受け入れています。当グループではミャンマーで介護関連資格の創設に関わっており、2019年3月にミャンマー政府との

中元 秀昭
さくらCSホールディ
ングス株式会社
代表取締役



受入れ事業者

監理団体

送出し機関

介護分野の人材育成、コンサルティング、施設運営等を行う。ミャンマーに法人を設立し技能実習生の送出し・受入れを実施するほか、介護関連資格の創設に関わるなど、アジアの高齢者ケアの発展に貢献。ものづくり事業として多言語対応の介護アプリやオンライン教材の開発も行っている。

共同事業として介護職業訓練校を開設しました。そのため、企業単独型により受け入れた技能実習生は、帰国して母国の介護人材養成に従事してもらいたいという目標がありました。実際に、将来的には母国で養成校の講師になりたいという実習生がいます。

一方で、当初2号修了後に帰国するつもりで入国したものの、コロナの影響で、気持ちが変わりつつある実習生もいます。つまり、特定技能へ移行して介護福祉士資格取得を目指したいという声が聞かれています。

甘利：

中元さんと同じ状況です。入国時はほぼ全員が「家族のために、日本でお金を貯めよう」と言っていたのが、実習を重ねる中で、徐々に介護の仕事を楽しさや喜びを伝えてくれるようになっていきます。これは、多くの実習生が「大事にされている」「居心地が良い」と感じる環境の中で実習を行えていることの証なのでしょう。そうした中で年月を経ると、やがて「日本で介護の資格を取ってスキルアップしたい」「自分の技術を母国に持ち帰り、介護施設や養成校を作りたい」という気持ちになる方が

多いようです。実際に、当グループで受け入れている実習生の7～8割が「2号修了後も日本で働き続けたい」と言っています。介護福祉士の資格取得を目指す方も複数います。

新美：

まさに、お2人と同じ印象を持っています。介護の就業環境として特徴的なことの一つに、「名前を呼んでもらえる」ことがあるように思います。実習生は、名前を呼んでもらうことで一人の人間として受け入れてもらえていることを実感し、とても嬉しいようです。



新美 純子
公益社団法人トレイディングケア
代表理事

監理団体

2018年に公益社団法人トレイディングケア（監理団体）を設立。日本で働き生活する外国人の方々や地域の人々による「多文化共生」を重視した取組を展開。同法人は、令和2年に愛知県高浜市と多文化共生社会の推進に向けた連携協力に関する協定を締結。

天野：

実習生の気持ちが変わっていくとなると、本人の希望と受入れ施設の希望との折り合いをつけながら、将来に向けた環境を整えていくための柔軟な対応が必要ですね。介護の持続可能性という観点に立つと、知識や技術の向上のための学習支援に加えて、生産性の向上等の新たな変革も期待したいところです。人材育成の面では、どのような工夫をされているのでしょうか。

中元：

技能評価試験合格において重要なのが、現場の指導力です。試験対策を行う際には、本人の理解度や技能の確認だけでなく、現場の指導方法に問題がないかを評価するなど、見直しの機会を持つようにしています。

また、介護業務としての記録作成とは別に、日本語学習を目的とした日誌の作成も行っています。実習生が日誌を書き、指導者が赤入れして返す、

というものです。

こうした学習支援と並行して重要なのが、日本の文化に触れていただく機会の提供です。受入れ施設において、日本の文化を体感できる行事の開催等、様々な活動を行っています。先日は、振袖を着て「正月」を楽しむ機会を作りました。

生産性向上という点では、多言語対応の介護ソフトウェア開発を行っています。記録の作成は日本人にとっても負担が大きいものですが、少しでも容易に行えるよう、ソフトウェアによって共通言語化したいと考えています。

甘利：

当グループの施設では、実習生の受入れ前に、職員全員でアセッサー研修のテキストを読み直しました。受入れ準備の一環でしたが、全職員が基本に立ち返って自分のケアを再確認できる、良い機会になりました。実習生がいることで、普段の日本語の使い方にも気を遣うようになっており、このことは利用者さんとのコミュニケーションにも良い効果をもたらしています。

実習2年目に入ったタイミングで実習生と面談の時間を持ち、実習修了後のことを話し合いました「3号へ移行した場合」さらに「介護福祉士資格を取得した場合」の待遇を具体的に説明し、紙に書いて渡したところ、その紙に書いてあることを目標に勉強を頑張っているようです。

介護福祉士資格取得を目指す場合には、監理団体で実施する介護福祉士の養成プログラムに参加します。参加費用は事業所が負担します。一

甘利 庸子
のぞみグループ
代表取締役

受入れ事業者

監理団体



2006年に「社会福祉法人のぞみ福祉会」を設立。国内での施設事業所運営を拡大の後、2012年には日本語と介護を学ぶことを目的とした学校を運営するために「のぞみグループタイランド」を設立。現在、ベトナム、ミャンマー、インドネシア、フィリピンへと人材育成事業を拡大。

1 介護プロフェッショナルキャリア段位制度

方で、日本語能力試験の受験費用は実習生本人の負担としています。合格に向け、本気で取り組んでもらうためです。代わりに、合格時のインセンティブとして祝金を設定したところ、とても頑張ってくれました。

天野：

現状、技能実習生を受け入れているのは、比較的法人規模の大きなところが多いようです。規模の小さい施設では、業務や経費等の負担から受入れのハードルが高いと感じている部分もあるのでしょうか。

中元：

私たちが1,000件以上の施設を対象にした調査では、「外国人介護職員の受入れを希望しているか」という質問に対して「興味を持っている」と回答したのがわずか60件程度でした。外国人介護職員の活用は、まだまだ介護業界内で十分に浸透していないようです。

原因の一つに、外国人介護職員の受入れにかかる費用対効果のイメージを持ちにくいことがあるのではないのでしょうか。また、受け入れたことがない施設は、外国人採用に対する先入観や偏見もあるように思われます。利用者さんの反応も気になるのかもしれません。

天野：

実際には、規模の小さい施設だからこそ得られる効果もあるように思いますが。

甘利：

規模の小さい施設には、「職員皆でこの人を支えよう」という空気感で、受入れを楽しめる雰囲気があるように思います。当グループは、比較的小さな規模の施設で技能実習生を受け入れています。仲間に外国人が増えたことで、介護の仕事に対するプライドや誇りが高まったように思います。

新美：

私の法人も小さいですし、受け入れている施設も小さいところが多いです。しかし、職員皆が実習生を大切にしてくれています。困ったことがあれば、皆が一丸になって協力し解決しています。

介護施設には、生活習慣や言葉も自然に身につく環境があり、日本の生活を経験しながら技能を身につけたい実習生にとっては理想的だと感じます。



2. 入国前後のサポート ～情勢の変化にも目を配りつつ、 技能実習生の立場に立った支援を 考える～

天野：

事業所が実習生を受け入れ育てていく中では、「事業所」「監理団体」「送出し機関」の間の密接な連携が重要であるように感じます。彼らが日本で学び、キャリアを形成する各プロセスでの関わりについて、お話を伺いたと思います。

まずは、現地で人を集め教育し、日本に送り出すフェーズですが、こちらはいかがでしょうか。

新美：

実態として、送出し機関はコロナ禍で営業に苦慮されているようです。しかし、接待を通じたアプローチ等には注意が必要です。接待費用を工面したのは実習生だった、ということがあるかもしれません。

監理団体も様々です。名目上の「技能実習計画作成責任者」がいるのみで、実習生への教育も監理も十分に行わないというようなケースもあると聞きます。監理団体は営利を目的としない組織であるにも関わらず、こうした実態を聞くと悲しく悔しく、切ない気持ちになります。

技能実習は、「送出し機関」「監理団体」「受入

れ事業所」「実習生」の4つ巴だといわれています。この4つの1つでも欠けたら機能しなくなりますし、4つ巴のすべてが、相互に良い関係を保ち続けることが大切だと肝に銘じています。

天野：

送出し機関は、入国前の技能実習生に対し、どのような支援をされているのでしょうか。

中元：

実習生をめぐっては、一部において、多額な借金を背負って日本に来ているなどの問題が起きているようです。こうした懸念を解消するために、当グループのミャンマー送出し機関では、採用前の教育の段階からどのようなお金がどの程度発生しているのか、透明化するよう努めました。そして、実習生や家族の心情、また現地の情勢等も含めて十分な情報収集を行う中で、実習生として受け入れるべきかどうか、送出し機関としっかり協議することとします。具体的には、送出し前から実習生（候補者）の学習意欲やテストへの取組等を共有し、本人の成長度合いや課題の解決状況に介入しつつ、受入れ計画を進めています。なお、こうしたプロセスを適切に行うためには、送出し国の状況や介護の業務を熟知した監理団体による対応が必要であることも、付け加えておきたいと思います。

新美：

それはとても大切な取組です。当団体が支援中の施設や病院の中には、私自身が介護の現場を知っていたことを理由に契約してくださったところが多くあります。何をもって信頼するかと聞いたところ、私の経験の有無でしか判断できなかったと言われました。実習監理の経験が豊富な団体の方が、書類の作り方や見せ方も上手なのですが、介護のことだけは負けないという思いでやっています。

天野：

コロナ禍で技能実習生の受入れが予定どおり進

まず、気を揉むところもあったかと思います。入国を待つ技能実習生のサポート等で工夫された点がありますか。

中元：

オンライン授業を充実させました。経済的な問題についても、一部を支援しました。

最も課題になったのは、日本語試験が行われなかったことです。これではタイムリーな送出しができません。監理団体も送出し機関も相当困ったことと思います。



甘利：

当グループでは当初、実習生の入国前からアジア諸国へ出向き、各国のレベルに合わせた160時間（4週間）の介護の研修を実施していました。しかし、コロナにより海外渡航が難しくなったことを受け、「のぞみメソッド」という1か月160時間のデジタル教材を完成させました。この教材は、入国要件を満たすだけでなく、入国後研修の短縮にもつながっています。

日本語学習の面でも、「のぞみメソッド」はすべて日本語の授業なので、受講によりかなり日本語レベルが向上します。なお、コロナ禍により現地で待機する実習生（候補者）は、日本語でのコミュニケーション能力低下が心配されるので、当グループの日本語教師によるオンライン授業（現在は週1

回)を実施しています。

天野：

入国後はいかがでしょうか。実習生としてだけでなく、地域の生活者としてのサポートも重要と思われます。

新美：

介護職種の技能実習生が介護業務にアジャストし、パフォーマンスを発揮するためには、生活面の理解と安定が不可欠です。そこで当団体では、入国後講習の時間を利用して、子どもから高齢者まで様々な地域住民（バディ）と触れ合える機会を作っています。

これは、“実習生のために”と開始した取組ですが、いざやってみると地域の方々の熱を実感しています。「外国の方と話すきっかけがなかった、話してみたかった」「自分の知らないことを教えてくれた」といった声が、地域の方からどんどん聞かれています。

私は監理団体の立上げに際し、「日本の監理団体をめぐる諸問題と縁のない団体をつくる」という思いを持っていました。技能実習については、失踪等の悲しい報道が今でも聞かれるところです。しかし、実習生が地域の一員として認知されているなら、突然いなくなってしまうということは起こらないはずです。すなわち、**実習生にとっては、一人でも多くの日本人とつながっていることがとても大事なのです。**監理団体の代表である私は、実習生の母親だという意識で彼らを受け入れていまして、彼らの住む地域にバディがいて、そのつながりが少しでも実習生の就業継続の動機になるなら、それはとても価値のあることだと思っています。こうした個々のつながりが、多文化共生の地域づくりへと発展していくのだと思います。

中元：

外国人だから、という括りで物事を考える必要はありませんね。**彼らを特別な人材として扱うのではなく、いかに日本人職員と一緒にチームとして働ける環境をつくるかが大切です。**



甘利：

振り返ってみると、同グループでも外国人介護職員に対して特別なことを行っているわけではありません。実際にやったことといえば、**実習生が一番お世話になるであろうスーパーやコンビニへ挨拶に行き、「インドネシアから〇人が来日しました。日本語は話せます。困ったことがあったら連絡ください。」とお伝えした程度**ですね。でも、これを行ったことで、実習生が買い物に行くと、店員さんが「頑張っていますね」と声を掛けてくださいます。同じく、市役所の方や地域の人たちに挨拶したことで、余った物品等を提供していただいています。実習生は、こうした経験を通じて、「自分は地域に受け入れてもらっている」と実感するようになっていきます。

新美：

甘利さんの取組は大変重要です。**地域と外国人介護職員との橋渡し役になる人が一人でもいることで、彼らの生活はより豊かになります。**こうしたほんの少しの配慮が、地域住民としてともに助け合いながら生活する関係性につながっていると思います。

3. 実習修了後を見据えたサポート ～実習修了後の進路選択プロセスに 寄り添い、支える～

天野：

次に2号修了を見据えた準備についても伺いたいと思います。甘利さんの施設では、3号へ移行される方がいると伺いました。

甘利：

技能実習3号への移行には、監理団体と受入れ施設の双方が優良要件を満たす必要があります。また、実習生も必ずN3相当の日本語能力を習得



しなければなりません。

技能実習3号と特定技能1号の決定的な違いは、送出し機関のサポートがあるかないか、だと思います。日本側でのサポートは受入れ機関または登録支援機関が行いますが、海外現地でのサポートがありません。そうすると、母国での対応が必要となった場合に、それを代行したり手伝ってくれる人がいないのです。

このことについて、当グループでは実習生に対し、技能実習2年目くらいの時期から説明するようにしています。なぜなら、説明により「技能実習3号に移行したい」となった場合、先に述べたような様々な要件を満たすための準備が必要となるからです。実習2年目の後半ごろから、技能実習3号／特定技能1号それぞれの進路に応じた環境整

備が必要ということです。

天野：

メリット／デメリットをしっかりと理解したうえで、早いうちから準備することが大切だということですね。新美さんは、監理団体として2号修了後の進路に関する相談を受けることがありますか。

新美：

在留資格の移行については、事業者さんにとっても私たちにとっても初めての経験ですので、試行錯誤の日々です。当団体で1期生として受け入れた実習生は、2022年4月に2号修了予定です。その後の進路について、何度も事業者・実習生と相談をしました。結果、彼らを選んだのは特定技能への移行です。理由として大きかったのが、転職の可否です。「3年間の実習を地方で頑張ってきて、さらに2年間同じ場所で勤務するのか」「勤務場所を変わりたいという希望も出てくるのではないか」という声が聞かれました。

未来ある実習生たちにとって、“なりたい自分”に向けて費やす5年間は、とても貴重なものです。もちろん

特定技能へ移行した後も同じ事業所で就業継続できると良いですが、強要はできません。若い彼らの思いを一番に考えた結果、特定技能への移行となりました。

事業所にとっては、特定技能へ移行する場合、監理費用として払っていたコストが多少なりとも軽減されるというメリットはあると思います。他方で、移行手続き等の対応を誰が担うのかなど、調整が必要です。コストを取るのか、監理を取るのかという部分ですね。私たちは、まだ登録支援機関にはなっておらず、現在申請中です。

天野：

受入れ側と実習生の気持ちの折り合いをつけるプロセスは、とても大切ですね。

4. 帰国後の活躍 ～業界内外の力を活用して、 アジアの介護の未来をつくる～

天野：

「介護福祉士を目指す」実習生をいかにサポートするかというお話もありましたが、さらに長期的な観点に立つと、日本で介護のプロフェッショナルとしての知識や技術を習得した後に「母国で介護施設を作りたい」「実習生の送出しに関わりたい」という方も出てくるのではないかと思います。日本で得た知識や技術を自国でどう活かすかという視点は、制度目的に照らしても大変重要です。

中元：

コロナで情勢が変わってはいますが、当グループにおいて、ミャンマーで介護業種の現地法人を立ち上げる計画があります。また、訓練校を持っていますので、実習修了者をその講師に、という考えがありました。

しかし、冒頭にお話したとおり、実習生の意向が変わってきています。日本での生活に慣れ、もう少し長く日本にいたい、日本にいながらミャンマーのためになることをできないか、という考えになりつつある気がします。

コロナを機に、オンライン学習や教材の開発が急速に普及しました。今後は、日本にいながら母国の介護の進展に貢献できるような技能移転もあり得ると思います、柔軟な働き方と、それによる技能移転のあり方をつくっていきたいという思いがあります。

新美：

以前、実習生と就労継続支援B型事業で運営するカフェに行きました。すると、実習生がその運営に非常に感銘を受け、素晴らしいと言ってくれたのです。この実習生の母国ではまだ高齢者ケアの概念があまり浸透しておらず、帰国後に高齢者介護施設で働く道を探すことが困難な状況です。しかし、高齢者のみではなく他の福祉現場でも技能移転は可能だと気がつきました。当法人は、まだ

障害分野での受入れ経験がありませんが、実習生の帰国後の活躍を見据え、視野を広げて今後の事業展開を考えていかなければ、と思っているところです。

甘利：

監理団体を立ち上げ、受入れを開始した時、「実習生の帰国までに、彼らが母国で活躍できる環境をつくる」ということを、自分の大きな責務として認識しました。母国に日本で学んだ技術を活かして活躍できる場所があることは、次の人材が日本へ行く流れにもつながります。また、彼らが現地で「自立支援」を教えるようになれば、「のぞみメソッ



ド」は不要になるかもしれませんね。日本にいる期間のことだけでなく、帰国後の活躍も考えた取組を行わなければ、この制度は続かないと考えています。

当グループでは、約8年前から、JICA 事業の枠組みを利用し、ベトナムで介護の職種とライセンス制度を創設する取組を行っています。これから同事業の中で、「のぞみメソッド」をベースとした現地版の介護テキストを開発する予定です。ベトナム人技能実習生の帰国が始まる2023年に合わせて動いており、2020年にはベトナム現地法人を設立してEPA介護福祉士2名を採用し、介護教師として育成してきました。彼女らは、「のぞみメソッド」を教えるだけの知識・技術を習得しています。やっと2022年に事業開始となります。

中元：

甘利さんの取組は、「介護の産業化」につながるものですね。これは、非常に重要な視点だと思います。行政機関等の現地のキープレイヤーと関係性を構築しながら、介護の産業化に向けて官民連携でのこうした動きを加速化する必要があります。帰国した技能実習生のためにも、**業界内外の様々な方を巻き込みながら現地にマーケットをつくっていかなければならない**、ということです。その**最初の入り口となるのが、やはり「人材の育成」**なのだと思います。

甘利：

人材育成という点では、技能実習は非常に有効な制度です。入職前に一定期間教育を受けた人材が、日本で指導体制の担保された環境下で知識や技術を身につけることができるのですから。**技能実習生がいきいきと働く様子を社会に伝え、「ちょっとした配慮と工夫で、外国人介護職員の受入れは可能」ということをより多くの介護事業者に伝えることで、制度の意義や有効性に対する理解を拡大していきたいです。**

技能実習と比較して、特定技能には就業開始前の教育環境が担保されていません。そのため、(技能実習からの移行ではなく)特定技能で初めて介護の仕事に就く方の入職が始まった後のことを懸念しています。彼らは夜勤への従事や服薬介助が可能ということですが、そのための教育を、誰がどう保障するのでしょうか。

私は、技能実習制度はとても良い制度だと感じています。受入れから3年がたち、当グループの実習生3名が、2022年1月に介護福祉士国家試験を受けました。やっとここまで来た、という思いです。技能実習廃止論のような意見も聞かれるところですが、この制度の良さをもっと広めて、事業所にとって有意義な制度、外国人介護職員の未来につながる制度に育てていきたいです。

新美：

甘利さんの意見に、大いに賛成します。特定技能の場合、就業開始当初から服薬介助や夜勤へ

の対応が可能とされていますが、これが(技能実習ではなく)特定技能による受入れを選択する理由であってはならないと思います。技能実習でも特定技能でも、介護業務を適切に行うための教育環境をどうするか、という点を第一に据えたうえで、受入れを進めていただきたいと思います。

天野：

入国後の学習支援から2号修了後の進路の選択、帰国後の活躍まで、様々なお話を伺いました。これらすべてを事業所単体で行うのは大変です。監理団体や送出し機関はもちろんのこと、地域住民や業界内でのネットワーク等も含めた様々なプレイヤーの力を借りながら受入れ環境を整えることで、外国人介護職員の働きやすい・活躍できる環境づくりを進めていただきたいと思います。

実習生は、未来のアジア社会を形成する貴重な人材の一人です。受入れに関わる関係者全員が、ともに支え合う仲間として彼ら／彼女らの描く未来を尊重しながら、「その実現のために私たちに何ができるのか」というスタンスで向き合うことが重要です。こうした関わりや活動が結果として、**職場づくりや地域づくり、さらには「介護」の発展にもつながっていくのだ**と思います。

以上

Note

のぞみグループで3号実習中の技能実習生デウィ・アングライニさんが、2022年1月に実施された介護福祉士国家試験に合格されました。

技能実習生からスタートした、初の介護福祉士の誕生となります。今後益々の活躍をお祈り申し上げます。

Congratulations!



技能実習制度の適正な運用に向けて ～人権を尊重する事業者としての責任～

技能実習制度については、「移動や連絡の制限」「賃金の未払い」「長時間労働」等、人権の観点から厳しい指摘を受けている実態があります。介護職種で具体的な事案が報告されているわけではありませんが、**技能実習生を一人の人間として尊重し適切な環境の下で実習を行うことは、事業所の責任**です。受入れ事業所は、国際社会からの指摘の内容にも目を配りながら、外国人職員と日本人職員とが互いに理解し合い、認め合う職場づくりに努めることが大切です。

昨今、企業による人権尊重の必要性について、国際的な関心が高まっています。2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する指導原則」は、「**人権を保護する国家の義務**」とともに、「**人権を尊重する企業の責任**」「**救済へのアクセス**」を謳っています。我が国でもこれを踏まえて2020年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されており、企業活動における人権尊重を促しています。

指導原則では、企業が人権への影響を配慮すべき状況として、以下の3つに言及しています。

Cause	人権への負の影響を引き起こしている
Contribute	人権への負の影響を助長している
Linkage	人権への負の影響が、取引関係によって、企業の事業・製品・サービスと直接結びついている

これは、企業自らが直接的に引き起こしている人権侵害のみならず、間接的に人権侵害を助長していたり、取引関係等を通じて関与したりしている場合にも、対応する必要があるということです。技能実習に関していうと、**入職後の受入れ事業所と技能実習生との関わり・取引だけでなく、来日前の送出し機関や監理団体と技能実習生との関わり・取引についても、受入れ事業所が責任を持って確認を行い、負の影響に関する予防や軽減、対処を行うことが望まれる、ということになります。**



企業活動における人権への対応については、既に官民連携の取組が始まったり、情報提供が行われたりしています。以下に参考資料等の一部を紹介しますので、これらを参考にしながら、責任ある技能実習生の受入れに向けてどのような取組が必要か、考えていただければ幸いです。

なお、技能実習では基本的に転職が認められていませんが、人権侵害とされるような事象が明らかとなった場合には、技能実習生が実習事業所を変更することも可能とされています。

<参考資料>

外務省 ビジネスと人権 ポータルサイト <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html>

日本政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画を中心に、「ビジネスと人権」に関連した情報を紹介しています。

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム <https://jp-mirai.org/jp/>

わが国における外国人労働者の抱える労働・社会問題の解決を目指し、国際協力機構（JICA）と一般社団法人ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン（ASSC）が事務局となり、民間企業や業界団体等とともに立ち上げた取組です。

東京都高齢者福祉施設協議会人材対策委員会

『現場発！外国人介護従事者の受け入れガイドブック～多様性を認めあい、活かすために～』

<https://www.tcs.w.tvac.or.jp/bukai/kourei/documents/gaikokujin.pdf>

介護の現場で外国人と一緒に働くためにどんなことが必要なのか、現場の声をもとにまとめたガイドブックです。

8. 参考資料

厚生労働省ホームページ

外国人技能実習制度への介護職種の追加について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>

介護分野における特定技能外国人の受入れについて

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html

過去の調査研究

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

「介護分野における技能実習制度の実施等に関する調査研究」(2022年3月)

https://www.mizuho-rt.co.jp/case/research/r03mhlw_kaigo2021.html

「介護職種に係る技能実習生の受入れの実態に関する調査研究」(2021年4月)

https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r02mhlw_kaigo2020_06.pdf

https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r02mhlw_kaigo2020_0601.pdf

みずほ情報総研株式会社 (現：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社)

「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」(2020年3月)

https://www.mizuho-ir.co.jp/case/research/pdf/r01mhlw_kaigo2019_06v3.pdf

介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究 委員 (五十音順、敬称略) ※◎は座長

氏名	所属	検討会	WG
天野 ゆかり	静岡県立大学 経営情報学部大学院経営情報イノベーション研究科 講師	○	◎
甘利 庸子	のぞみグループ 代表取締役	○	
齋藤 直路	株式会社スターパートナーズ 代表取締役	○	
田島 香代	社会福祉法人奉優会 管理本部 理事・管理本部長	○	○
中元 秀昭	さくら CS ホールディングス株式会社 代表取締役	○	
新美 純子	公益社団法人 트레이ディングケア 代表理事	○	○
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	◎	

事務局：みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

本書の作成にあたりご協力いただいた技能実習生の皆さま、受入れ事業者・監理団体・登録支援機関の皆さま、ありがとうございました。

受入れ事業所のための介護技能実習生キャリア支援ガイド 2022 技能実習修了を見据えて

令和3年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究

2022（令和4）年3月発行

介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究 検討会

発行・編集 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

〒101-8443 東京都千代田区神田錦町2丁目3番地

TEL 03-5281-5276



参考資料

令和3年度老人保健健康増進等事業
介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査

2021 年 10 月

各位

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部

介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査 ご協力をお願い

この度、みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社では、厚生労働省より令和3年度老人保健健康増進等事業の採択を受けて「介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究」を実施しており、本事業の一環として標記アンケート調査を行うこととなりました。つきましては、業務ご多忙の折、誠に恐れ入りますが、本事業の趣旨をご理解いただき、ご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

ご回答につきましては、同封している『「介護分野における技能実習生等の活用状況に関する調査」ご協力のお願い』や、本ページ下部の「本調査に回答いただくにあたっての確認事項」にしたがって、**2021 年 11 月 17 日(水)** までにご回答くださいますよう、お願いいたします。

【調査実施機関・問合せ先・調査票返送先】

MIZUHO みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部 担当:鈴木、泉、松本、杉田、飯村、渡邊、川崎
〒101-8443 東京都千代田区神田錦町 2-3 竹橋スクエアビル 2F
Tel: 03-5281-5276 (月～金曜日、10 時～17 時)

※本アンケートの結果が外部に特定されるなど、ご回答者様にご迷惑をおかけするようなことは一切ございません。

※アンケートに記入された事項については、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままご記入ください。

【本調査に回答いただくにあたっての確認事項】

◇調査基準日：特に断りがない限り、2021 年 10 月 1 日時点の状況についてお答えください。

◇ご回答いただきたい方：外国人介護職員受入れの責任者の方、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。

◇本アンケート調査で多く使用される用語の定義は以下の通りです。

- 技能実習
→「介護職種」における技能実習を指します。特に指定がない場合は、「技能実習 1 号」「技能実習 2 号」「技能実習 3 号」を全て含めたものとしします。
- 特定技能
→「介護職種」における特定技能を指します。
- 身分・地位に基づく在留資格
→永住者、定住者、日本人・永住者の配偶者等を指します。
- 上記以外の在留資格
→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、EPA以外の特定活動等を指します。

◇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（2022 年 5 月頃）。調査結果の公表にあたっては、統計処理を行った上で掲載いたします。そのままの情報が公表されることはございません。

I 貴法人について

問1 貴法人についてお伺いします。

本部 所在地	都・道 府・県	市・区 町・村	設立年 (西暦)	年							
経営形態 (○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↓ (具体的に:)										
事業所数	全事業所数			事業所							
	うち、介護事業所数			事業所							
貴法人全体の 職員数 (○はそれぞれ 1つ)		～9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 39人	40～ 49人	50～ 99人	100～ 199人	200～ 299人	300～ 499人	500人 ～
	①全体の職員 数(実数)(※)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	②介護職員数 (常勤換算)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	③介護福祉士 数(実数)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
貴法人全体の 介護職員 確保状況 (○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										

※ 介護事業所以外を含む全事業所の職員総数

II 技能実習生等の活用状況について

問2 貴法人では、これまでに技能実習生を受け入れたことがありますか。(○は1つ)

1. 受け入れたことがある ⇒【問3へ】
2. 現在まで受け入れたことがないが、今後受入れ予定(技能実習生の入国待ち等) ⇒【問3へ】
3. 現在まで受け入れたことがなく、今後も受入れの予定はない ⇒【調査は終了です。ありがとうございました。】

問3 <<問2で「1」「2」を選択した方のみ>> 貴法人が技能実習生の受入れを決断するに至った理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| 1. 当座の介護職員不足を解消したかったから | 5. 技能移転を通して国際貢献をしたいと思ったから |
| 2. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったから | 6. 法人の海外展開への足掛かりとしたいから |
| 3. 介護業務への意欲が高い人材を集めたかったから | 7. その他↓
(具体的に:) |
| 4. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったから | 8. 特に理由はない |

問4 貴法人内における技能実習生の受入れ状況(過去の受入れ、今後の受入れ予定を含む)をお答えください。

(1) 貴法人における、技能実習生の受入れ実績について、該当する事業所数をそれぞれお答えください。

a. 技能実習生を受け入れたことのある事業所数	事業所
a-1. うち、現在技能実習生を受け入れている事業所数	事業所
b. 現在まで技能実習生を受け入れたことがないが、今後受入れ予定の事業所数(技能実習生の入国待ち等)	事業所

(2) これまでに受け入れた技能実習生の人数を、就業状況別にお答えください。**該当者がいない場合には、「0人」とご記入ください。**

就業状況		人数
①現在、就業中(※1)	(i)技能実習1号	人
	(ii)技能実習2号	人
	(iii)技能実習3号	人
②技能実習から他の在留資格に切り替えて <u>自法人</u> で就業中(※2)		人
③技能実習から他の在留資格に切り替えて <u>他法人</u> で就業中		人
④計画通りに実習修了し、帰国		人
⑤途中で実習を終了(現在は就業していない)		人

②で「1人」以上と回答した場合のみ:

切替後の在留資格	人数
在留資格「介護」	人
特定技能	人
上記以外	人

※1 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、「就業中の人数」に含めてください。

※2 貴法人内で技能実習を実施した後に他の在留資格へ切り替えた場合のみ、人数に含めてください(他法人での技能実習を修了し、他の在留資格にて貴法人での雇用を開始した場合は、該当しません)。

問5 貴法人では、(1) **技能実習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) **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)雇用経験の有無	(2)現在雇用中の外国人介護職員数 <u>雇用していない場合は「0人」とご記入ください。</u>
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	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	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	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	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	人

場合のみ (1)で「1」を選択した

※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

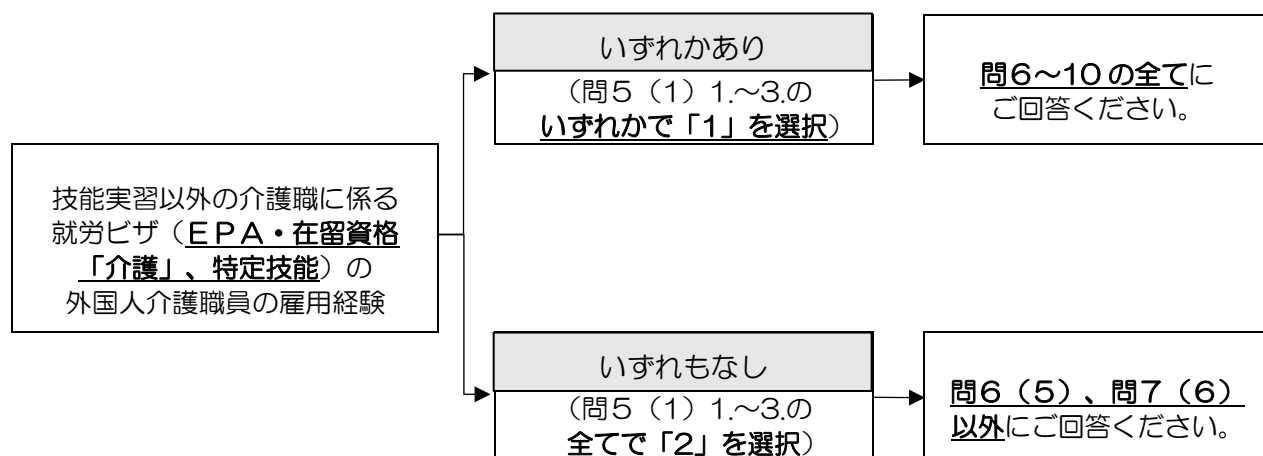
※3 技術・人文知識・国際業務、留学生アルバイト・インターンシップ、EPA以外の特定活動等

今後技能実習生を受入れ予定の方(問2で「2」を選択した方)はこちらで終了です。
ご協力ありがとうございました。

これまでに技能実習生を受け入れたことのある方(問2で「1」を選択した方)は
次のページにお進みください。

Ⅲ 技能実習生等の採用・育成・キャリア形成等に係る計画や取組について

★「Ⅲ」は、技能実習以外の介護職に係る就労ビザ（EPA・在留資格「介護」、特定技能）の外国人介護職員の雇用経験によって、回答いただく設問が異なります★



問6 貴法人における、**技能実習生の採用**に関するプロセスについて伺います。

(1) 外国人介護職員の採用活動を進める上での法人体制をご回答ください。(○は1つ)

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. 採用する在留資格にかかわらず、専門部署を立ち上げた | 3. 専門部署は立ち上げず、日本人の採用活動に携わる部署が外国人介護職員の採用も担当した |
| 2. 採用する在留資格ごとに専門部署を立ち上げた | 4. 採用を担当する部署はない |

(2) 貴法人における技能実習生の採用にあたり、予め採用計画は立てていましたか。複数回採用している場合は、**直近の採用**についてご回答ください。(○はそれぞれ1つ)

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 立てていた ⇒【(3)へ】 | 2. 立てていなかった ⇒【(4)へ】 |
|------------------|---------------------|

(3) ≪(2)で「1」を選択した方のみ≫(2)の採用計画で**具体的に定めていた事項**と計画を遂行した結果をお答えください。
複数回採用活動を行っている場合は、実際に採用実績があった**直近の採用活動**についてご回答ください。

①採用計画で具体的に定めていた事項(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 採用活動のスケジュール | 6. 採用者の国籍 |
| 2. 採用活動を進めるための法人体制 | 7. 採用人数 |
| 3. 採用者に求める人物像 | 8. 採用後の配置(事業所、部署等) |
| 4. 採用方法(面接の回数等) | 9. その他↓ |
| 5. 採用活動時の評価基準 | (具体的に:) |

② ≪①で回答した項目のみ≫採用計画を遂行した結果(あてはまるもの全てに○)

A.採用活動のスケジュール

- | | | |
|--------------|-------------|-------------|
| 1. 当初予定通り進んだ | 2. 予定よりも遅れた | 3. 予定より早まった |
|--------------|-------------|-------------|

B.採用活動を進めるための法人体制

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1. 当初予定していた体制で採用活用を行った | 2. 当初の予定とは異なる体制で採用活動を行った |
|------------------------|--------------------------|

⇒次のページに進む

C.採用者に求める人物像	
1. 当初予定した人物像通りの実習生を採用した	2. 当初の予定とは異なる人物像の実習生を採用した
D.採用方法(面接の回数等)	
1. 当初予定した採用方法で採用活動を行った	2. 当初の予定とは異なる採用方法で採用活動を行った
E.採用活動時の評価基準	
1. 当初予定した評価基準で採用活動を行った	2. 当初の予定とは異なる評価基準で採用活動を行った
F.採用者の国籍	
1. 当初予定した国籍の実習生を採用した	2. 当初の予定とは異なる国籍の実習生を採用した
G.採用人数	
1. 当初予定した人数の実習生を採用した	2. 当初の予定とは異なる人数の実習生を採用した
H.採用後の配置(事業所、部署等)	
1. 当初予定していた事業所、部署等に実習生を配置した	2. 当初の予定とは異なる事業所、部署等に実習生を配置した
I.その他(採用計画を遂行した結果について具体的な内容を記載してください。)	
具体的に:	

(4) 技能実習生の採用活動を進める上で、技能実習生の受入れを希望する他の法人と合同で採用活動を行っていましたか。(○は1つ)

1. 行っていた	2. 行っていなかった
----------	-------------

(5) ≪技能実習以外の介護職に係る就労ビザ(EPA・在留資格「介護」、特定技能)のいずれかの外国人介護職員を雇用したことがある方のみ≫
(2)～(4)で回答した、技能実習生採用時における計画策定や取組は、技能実習以外の介護職に係る就労ビザの外国人介護職員を採用する際にも実施していますか。**計画策定状況や取組に相違がある場合には、在留資格別に状況をご記入ください。**(自由記述)

--

問7 貴法人における、**技能実習生の育成**に関するプロセスについて伺います。

(1) 技能実習生の受入れ段階において、技能実習生に身に付けてほしいスキルや事業所での期待役割を法人として明確化し、事業所と共有していましたか。(○はそれぞれ1つ)

A.介護スキル	
1. 明確化し、事業所と共有した	3. 明確になっていなかった
2. 明確化したが、事業所と共有していなかった	4. わからない
B.日本語スキル	
1. 明確化し、事業所と共有した	3. 明確になっていなかった
2. 明確化したが、事業所と共有していなかった	4. わからない
C.事業所での期待役割 (※)「他の介護職員とともに介護の補助をする」「リーダーとして周囲の職員をまとめる」等の事業所における位置づけ	
1. 明確化し、事業所と共有した	3. 明確になっていなかった
2. 明確化したが、事業所と共有していなかった	4. わからない

(2) 貴法人における技能実習生の育成にあたり、**技能実習計画とは別に**、具体的な育成計画は立てていましたか。**直近の受入れ**についてご回答ください。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 技能実習生に特化した計画を法人でも事業所でも立てていた ⇒【(3)・(4)へ】 |
| 2. 技能実習生に特化した計画を法人でのみ立てていた ⇒【(3)へ】 |
| 3. 技能実習生に特化した計画を事業所でのみ立てていた ⇒【(3)・(4)へ】 |
| 4. 技能実習生に特化せず育成計画を立てていた ⇒【(3)へ】 |
| 5. 何もしなかった ⇒【(5)へ】 |

(3) ≪(2)で「1」～「4」を選択した方のみ≫(2)の育成計画の具体的な記載内容をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1. 人材育成の基本方針 | 5. 指導体制(誰が育成するか) |
| 2. 雇用管理の方針 | 6. その他↓ |
| 3. 習得してほしいスキル | (具体的に:) |
| 4. スキルを習得するための具体的な方法 | |

(4) ≪(2)で「1」「3」を選択した方のみ≫事業所が育成計画を策定するにあたり、法人としてサポートしたことをお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. 育成計画策定のために必要な情報提供 | 4. 育成計画策定に関する専門家を事業所に派遣 |
| 2. 育成計画策定のための研修の実施 | 5. その他↓ |
| 3. 法人担当者が事業所担当者の相談に乗る | (具体的に:) |

(5)① 貴法人で現在受け入れている技能実習生の現時点でのスキルは、(1)で回答した、受入れ段階での期待と比べていかがですか。(○はそれぞれ1つ)

A.介護スキル	
1. 期待を上回った	3. 期待を下回った
2. 期待通り	4. わからない
B.日本語スキル	
1. 期待を上回った	3. 期待を下回った
2. 期待通り	4. わからない
C.事業所での期待役割 (※)「他の介護職員とともに介護の補助をする」「リーダーとして周囲の職員をまとめる」等の事業所における位置づけ	
1. 期待を上回った	3. 期待を下回った
2. 期待通り	4. わからない

② ①の回答について、期待を上回った／期待通り／下回った理由を具体的にご記入ください。(自由記述)

--

(6) ≪技能実習以外の介護職に係る就労ビザ(EPA・在留資格「介護」、特定技能)のいずれかの外国人介護職員を雇用したことがある方のみ≫
(1)～(5)で回答した、技能実習生育成時における計画策定や取組は、技能実習以外の介護職に係る就労ビザの外国人介護職員を育成する際にも実施していますか。**計画策定状況や取組に相違がある場合には、在留資格別に状況をご記入ください。**(自由記述)

--

問8 貴法人における、技能実習生のキャリア形成に関するプロセスについて伺います。

(1)① 貴法人で現在受け入れている技能実習1号・2号の実習生について、貴法人では、実習修了後にどのようなキャリアを歩んでほしいと考えていますか。貴法人の方針に最も近いものをお答えください。(○は1つ)

- | |
|--|
| 1. 技能実習2号修了後、在留資格を「技能実習3号」に変更し、介護の仕事に従事してほしい ⇒【②へ】 |
| 2. 技能実習2号修了後、在留資格を「特定技能」に変更し、介護の仕事に従事してほしい ⇒【②へ】 |
| 3. 技能実習2号修了後は母国で活躍してほしい ⇒【(2)へ】 |

② ≪①で「1」「2」を選択した方のみ≫外国人介護職員が在留資格を技能実習3号・特定技能に変更した場合、貴法人としてその外国人介護職員に介護福祉士資格を取得してほしいですか。貴法人の方針に最も近いものをお答えください。(○は1つ)

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| 1. 介護福祉士資格の取得を目指してほしい | 3. その他(具体的に:) |
| 2. 必ずしも介護福祉士資格の取得は目指さなくても良い | 4. 不明 |

③ 貴法人では、①で回答したようなキャリアについて、技能実習生本人といつ頃からすり合わせを行っていますか／行う予定ですか。貴法人の方針に最も近いものをお答えください。(○は1つ)

- | | |
|----------------|------------|
| 1. 受入れ前から | 5. 不明 |
| 2. 受入れ後半年以内 | 6. その他↓ |
| 3. 受入れ後半年～1年以内 | (具体的に:) |
| 4. 受入れ後1年～2年以内 | 7. 確認していない |

(2) キャリアを実現してもらうために、貴法人で行った取組はありますか。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| 1. 介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援 ⇒【(3)へ】 | 7. 国内での就職斡旋 |
| 2. 日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援 ⇒【(4)へ】 | 8. 母国での就職斡旋 |
| 3. 先輩職員や他施設職員との交流機会の設定 | 9. その他↓ |
| 4. 賃金や福利厚生等の処遇改善 | (具体的に:) |
| 5. 自法人の職場環境改善 | |
| 6. 金銭面での補助(研修受講費用の負担等) | 10. いずれも行っていない |

(3) ≪(2)で「1」を選択した方のみ≫(2)で回答した、「介護スキルの向上に向けた研修等の受講支援」について、貴法人が行った具体的な支援の内容をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|-------------------------------|--------------------|
| 1. 技能実習評価試験合格を目的とする研修等を受講させた | 5. 介護福祉士国家試験を受験させた |
| 2. 介護福祉士実務者研修を受講させた | 6. その他↓ |
| 3. 介護職員初任者研修を受講させた | (具体的に:) |
| 4. 介護福祉士国家試験合格を目的とする研修等を受講させた | |

(4) ≪(2)で「2」を選択した方のみ≫(2)で回答した、「日本語スキルの向上に向けた研修等の受講支援」について、貴法人が行った具体的な支援の内容をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

- | | |
|----------------------------------|------------------------|
| 1. 日本語能力試験合格を目的とする研修等を受講させた | 5. 日本語能力試験を受験させた |
| 2. 日常会話能力の取得を目的とする研修等を受講させた | 6. その他の日本語に関する試験を受験させた |
| 3. 介護の専門用語の習得を目的とする研修等を受講させた | 7. その他↓ |
| 4. その他の日本語に関する試験合格を目的とする研修を受験させた | (具体的に:) |

問9 現在貴法人で受け入れている技能実習生3名のキャリアについてお伺いします。以下の基準で3名を選択いただき、それぞれの状況についてご回答ください。

- ◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名以上の法人
 ⇒就業期間が最も長い3名を選択。該当者が3名以上いる場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている3名を選択。
- ◇ 受け入れている技能実習2号の技能実習生が3名未満の法人
 ⇒不足している人数を、技能実習1号の技能実習生から就業期間が長い順に選択。技能実習1号の技能実習生が不足している人数より多い場合は、技能実習2号修了後に技能実習3号か特定技能に移行してほしいと考えている実習生を選択。

(1) 技能実習生の、現在の在留資格をお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	Aさん	Bさん	Cさん
1. 技能実習2号	1	1	1
2. 技能実習1号	2	2	2
3. 該当者がいない		3	3

(2) 技能実習生の、現在の日本語レベルについて、あてはまるものをお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	Aさん	Bさん	Cさん
1. N4レベル	1	1	1
2. N3レベル	2	2	2
3. N2レベル	3	3	3
4. N1レベル	4	4	4
5. 該当者がいない		5	5

(3)① 技能実習生の、現時点でのキャリアの方向性としてあてはまるものをお答えください。(○はそれぞれ1つ)

	Aさん	Bさん	Cさん
1. 在留資格を「特定技能」に変更し、自法人で介護の仕事に従事する予定	1	1	1
2. 在留資格を「特定技能」に変更し、他法人で介護の仕事に従事する予定	2	2	2
3. 在留資格を「技能実習3号」に変更する予定	3	3	3
4. 日本で介護以外の仕事に従事する予定	4	4	4
5. 帰国予定	5	5	5
6. 不明	6	6	6
7. その他	7 (具体的に:)	7 (具体的に:)	7 (具体的に:)
8. 該当者がいない		8	8

② <<①で「1」「2」「4」「5」を1つでも選択した方のみ>>技能実習生が技能実習3号以外のキャリアを希望している理由をお答えください。(あてはまるもの全てに○)

1. 本人が技能実習3号以外の進路を希望しているから
2. 法人(受入れ事業所)が技能実習3号以外の進路を希望しているから
3. 本人・法人(受入れ事業所)は技能実習3号を希望していたが、技能実習生の日本語要件を満たすことができなかったから
4. 本人・法人(受入れ事業所)は技能実習3号を希望していたが、優良な実習実施者の認定を受けられなかったから
5. 本人・法人(受入れ事業所)は技能実習3号を希望していたが、利用している監理団体が優良な監理団体の認定を受けられなかったから
6. その他(具体的に: _____)

問 10 <<技能実習2号を受け入れている方(問4(2)①(ii)で「1人以上」と回答した方)のみ>>技能実習生の年収・家賃補助についてお伺いします。

① 同程度の労働日数・労働時間で勤務した場合、①技能実習2号修了時と技能実習3号移行時、②技能実習2号修了時と特定技能移行時で年収(手当を除く年間の給与額)の水準はどの程度異なっていますか。(○はそれぞれ1つ)

	①技能実習2号から技能実習3号移行時の年収	②技能実習2号から特定技能移行時の年収
1. 同程度	1	1
2. 技能実習2号修了時の 1.1 倍程度	2	2
3. 技能実習2号修了時の 1.3 倍程度	3	3
4. 技能実習2号修了時の 1.5 倍程度	4	4
5. その他	5 (具体的に: _____)	5 (具体的に: _____)
6. 想定していない／わからない	6	6

② 同程度の年収の日本人介護職員と比較した場合の技能実習生に支給する家賃補助の水準について、あてはまるものをご回答ください。(○は1つ)

1. 日本人介護職員と同水準	4. 家賃補助は支給しておらず、社員寮や借り上げ住宅等、家賃補助以外の方法による支援もない
2. 日本人介護職員よりも高水準	5. その他↓ (具体的に: _____)
3. 家賃補助はないが社員寮や借り上げ住宅等を支給している	

IV 技能実習生の採用・育成・キャリア形成に係る貴法人以外からの支援について

問 11 貴法人において、技能実習生の採用・育成・キャリア形成に関する取組のために、監理団体以外の外部組織による支援を活用している介護事業所はありますか／ありましたか。(○は1つ)

1. 活用している／していた↓ 外部組織名: 具体的な支援内容:
2. 活用していない

V その他

問 12 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、介護職種の技能実習生の受入れに関する取組等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施することを検討しています。

両調査結果は報告書にまとめると共に、介護事業者や監理団体等の方が技能実習生を受け入れる際に参考として頂けるよう、受入れのポイントや取組事例を紹介したガイドブックを作成する予定です。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。また、ご協力いただける場合は連絡先をご記入ください。

ヒアリング調査協力可否	1. 協力できる 2. 匿名であれば協力できる 3. 協力できない		
貴法人名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒		

★ 質問は以上です。ご協力ありがとうございました。★

令和3年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
介護分野における技能実習制度の実態等に関する調査研究 報告書

2022（令和4）年4月発行

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