

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。

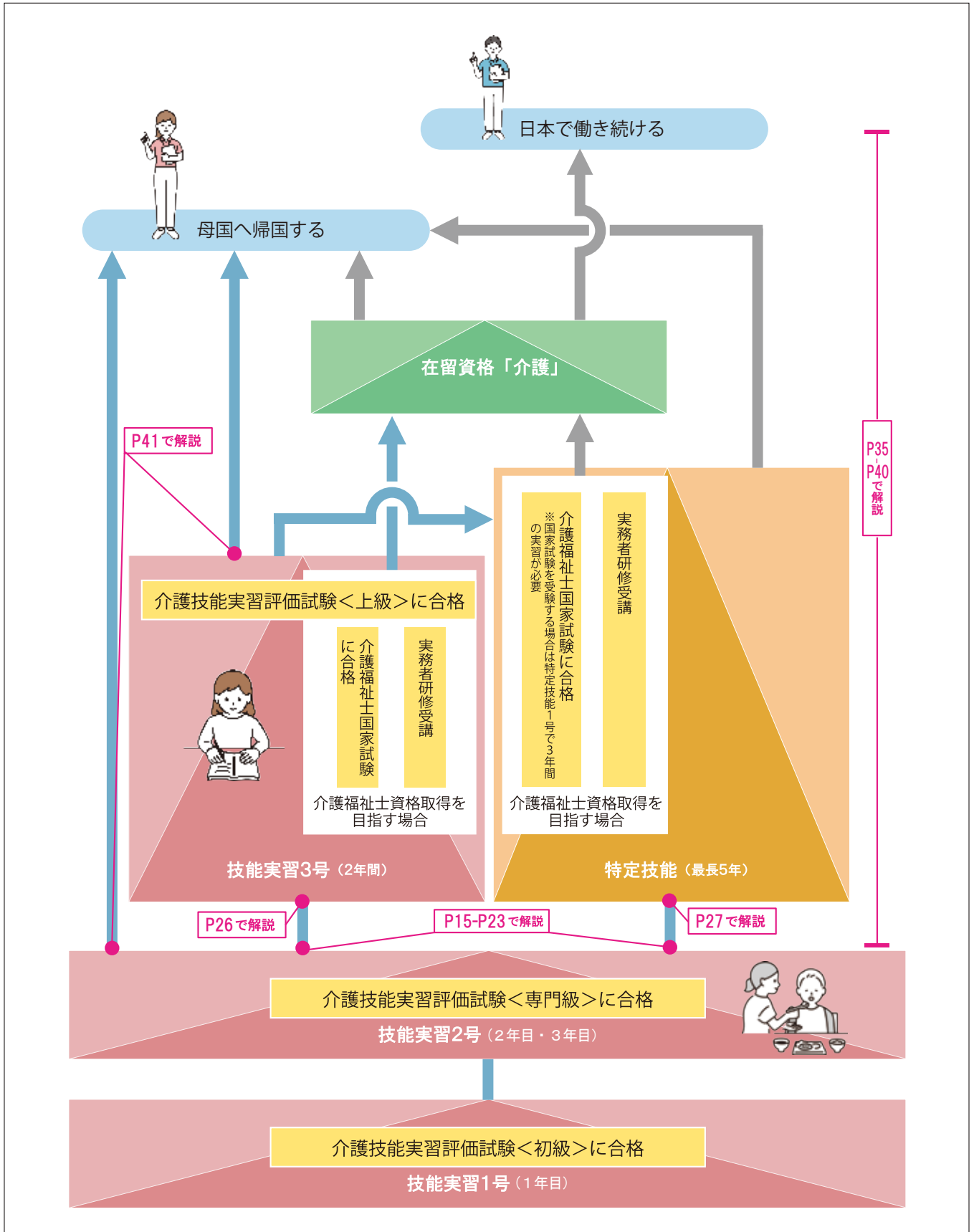
2022年3月

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。



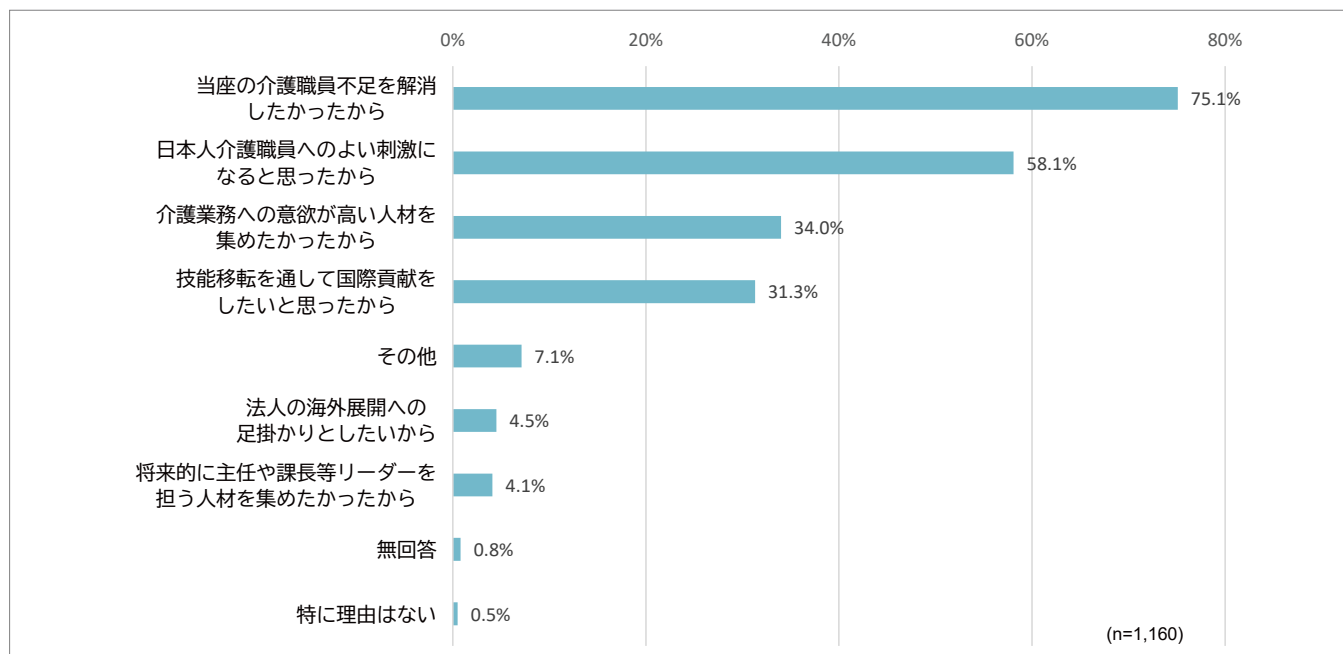
1. 介護分野の技能実習にまつわる近年の動向

(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)。

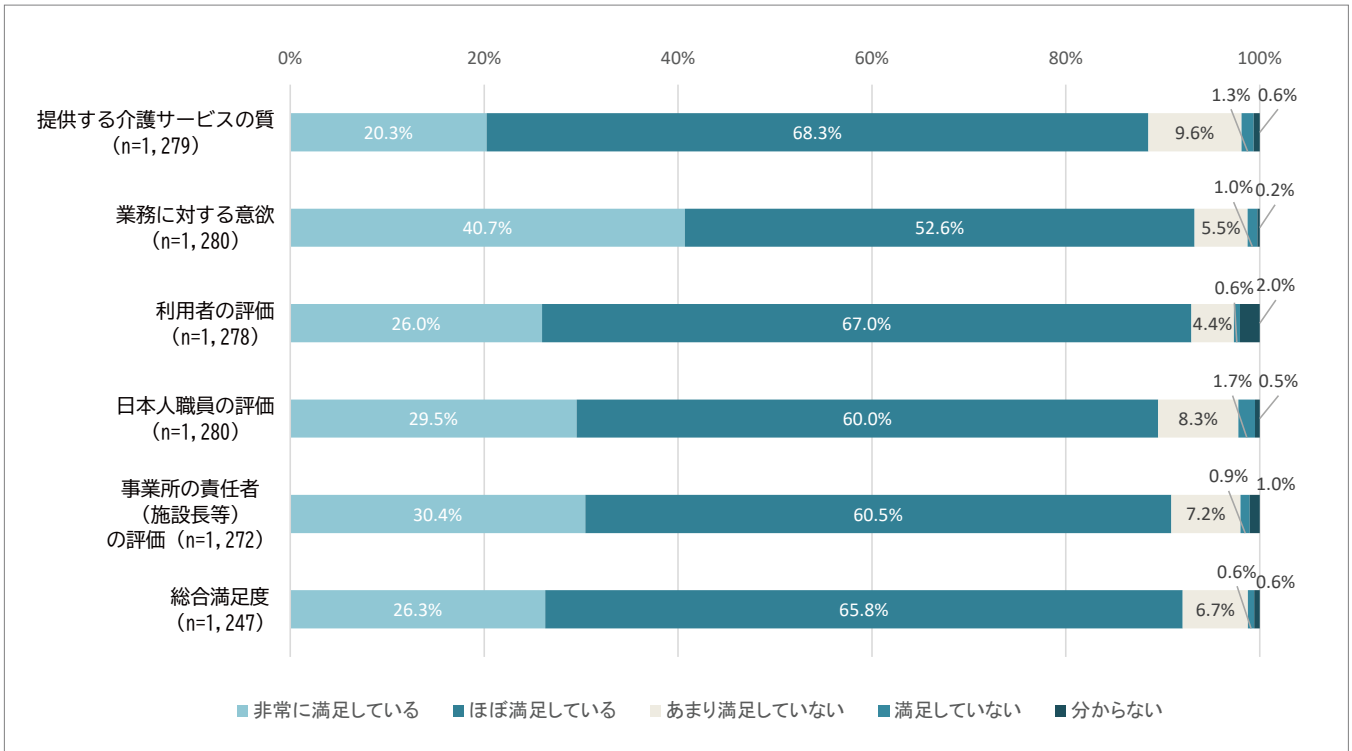
1 外国人技能実習機構「外国人技能実習機構業務統計」より抜粋

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%)

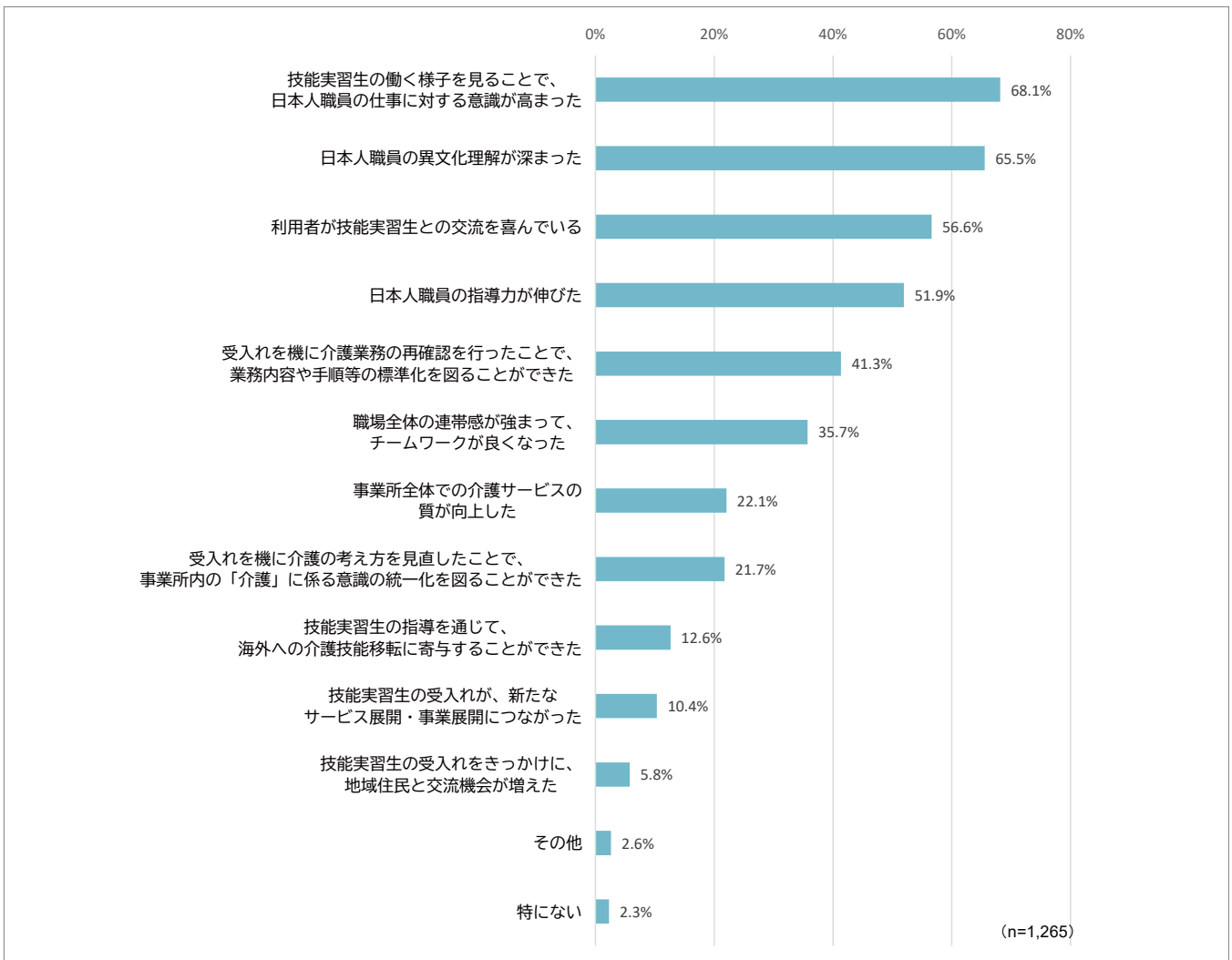
3 技能実習生制度は、実習生の人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力を推進するものであり、人材不足への対応を目的とした制度ではないことに留意が必要。

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＞



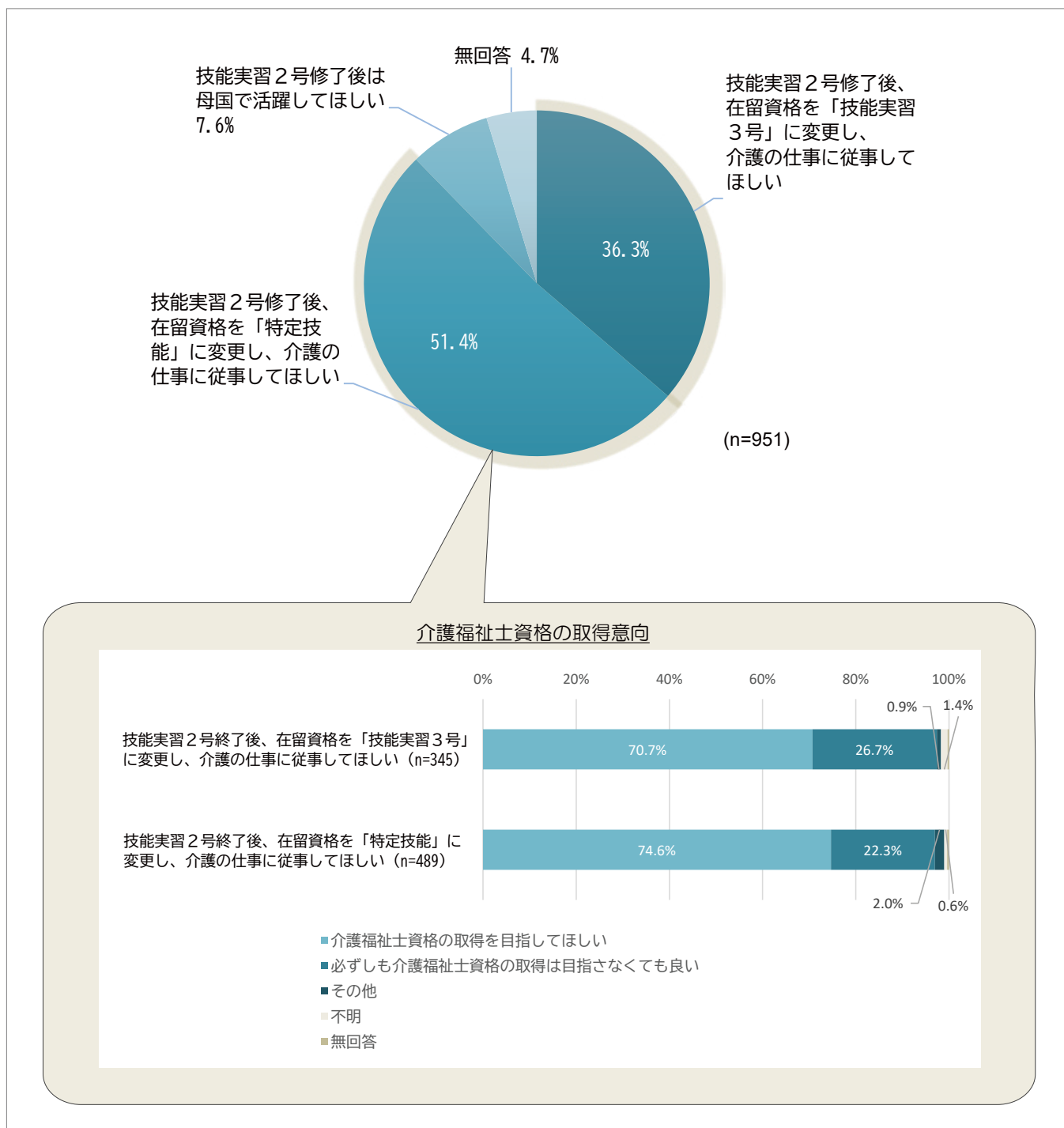
図表3 技能実習生を受け入れて良かったと思うこと（複数回答）＜2020年度介護事業所調査＞



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＞

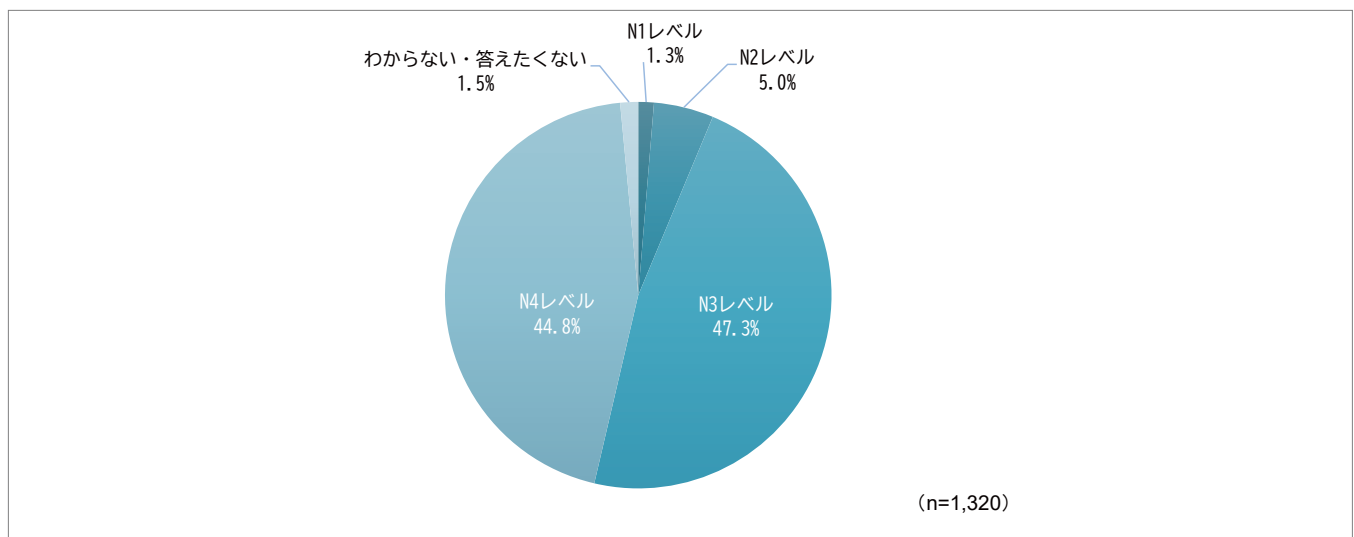


(2) 技能実習生の活躍状況と今後の進路に関する意向

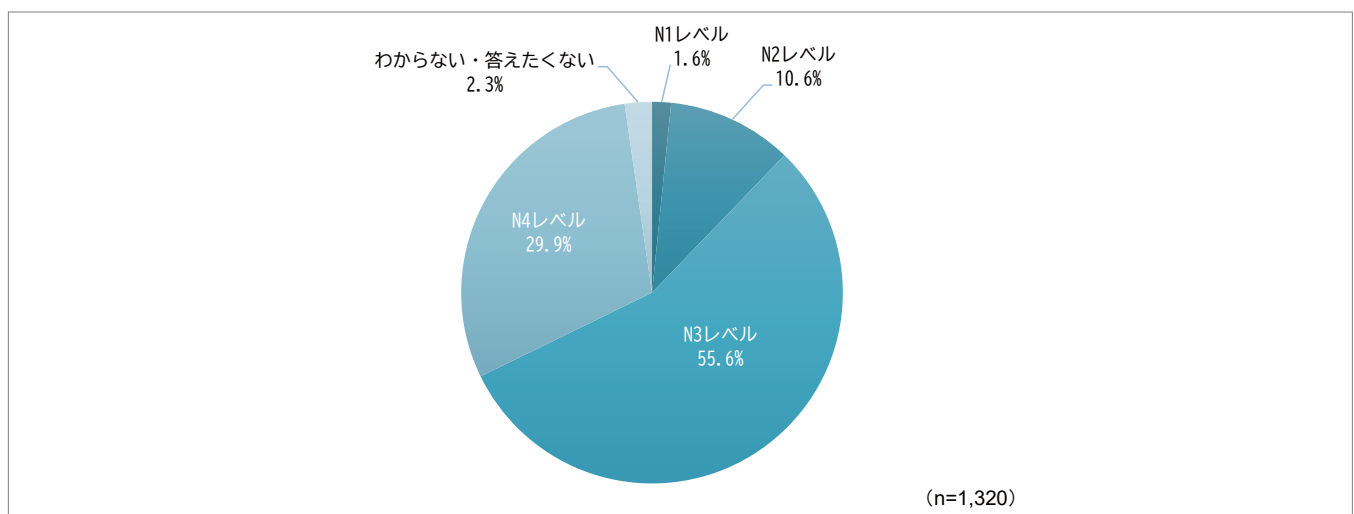
2020年度「介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査(技能実習生向けアンケート調査)」(以降、「2020年度技能実習生調査」と表記)⁵からは、技能実習生が実習期間中に実に様々な業務を経験していることがうかがえました。同調査では、申し送りや会議への参加、介護記録の作成といった業務について、半数以上の実習生が従事したことがあると回答しています。

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 >

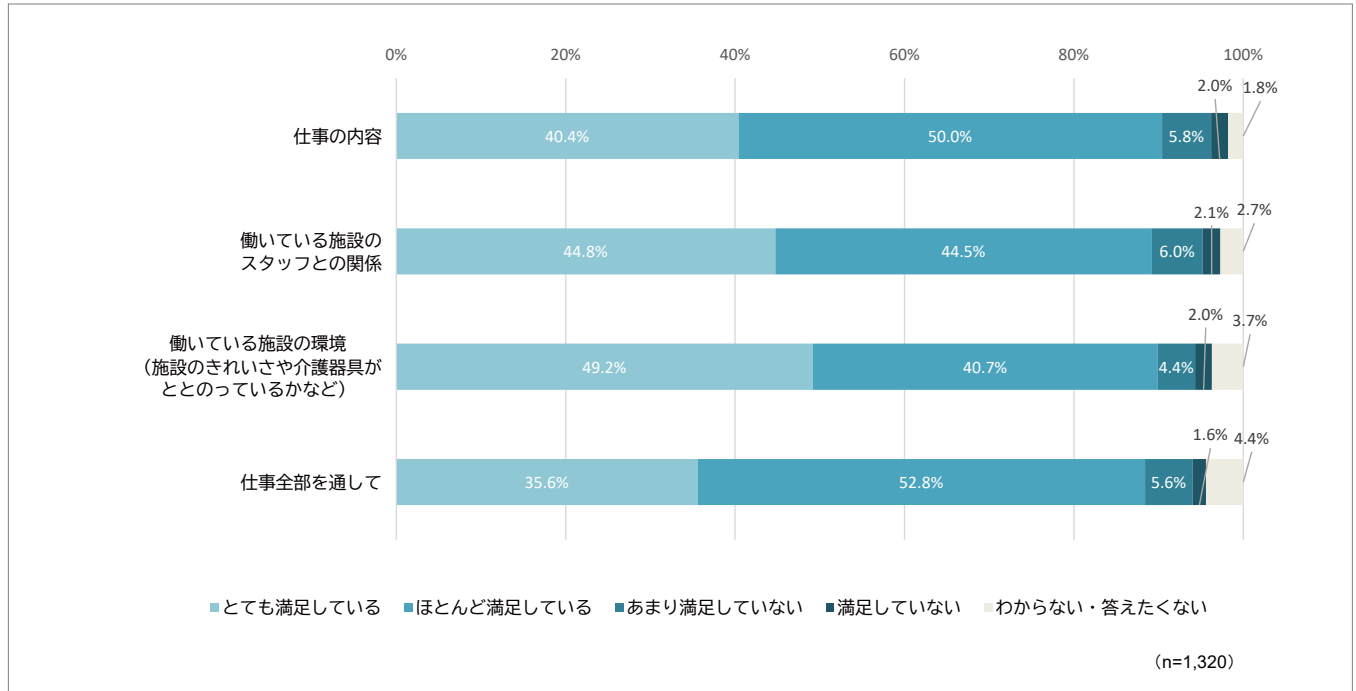


5 みずほ情報総研株式会社「介護職種に係る技能実習生の受入れ状況に関する調査(技能実習生向けアンケート調査)」※日本語(ふりがなつき)で実施。
調査対象: 2020年3月31日までに認定を受けた技能実習計画(介護職種)の対象となる技能実習生のうち、既に入国し実習を開始している技能実習生
調査実施期間: 2020年9月18日~10月28日
有効回答数: 1,320件

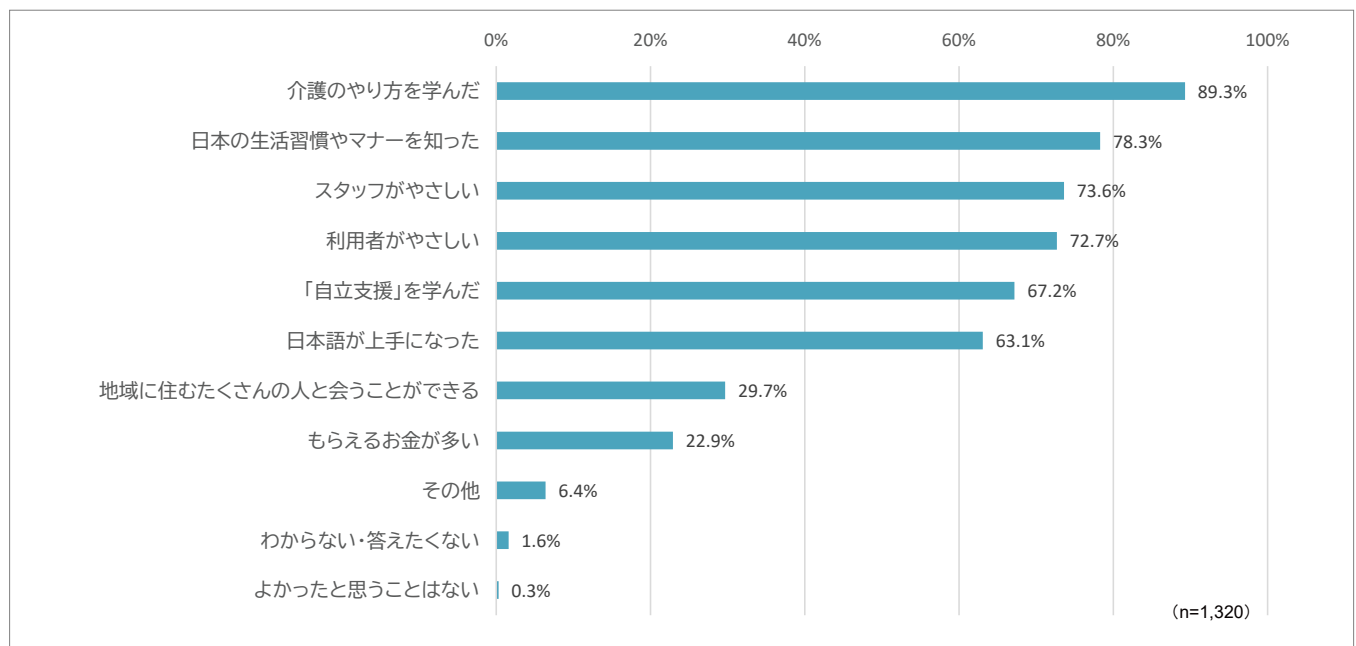
それでは、技能実習生は介護の仕事や日本での生活をどのように感じているのでしょうか。

「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 >



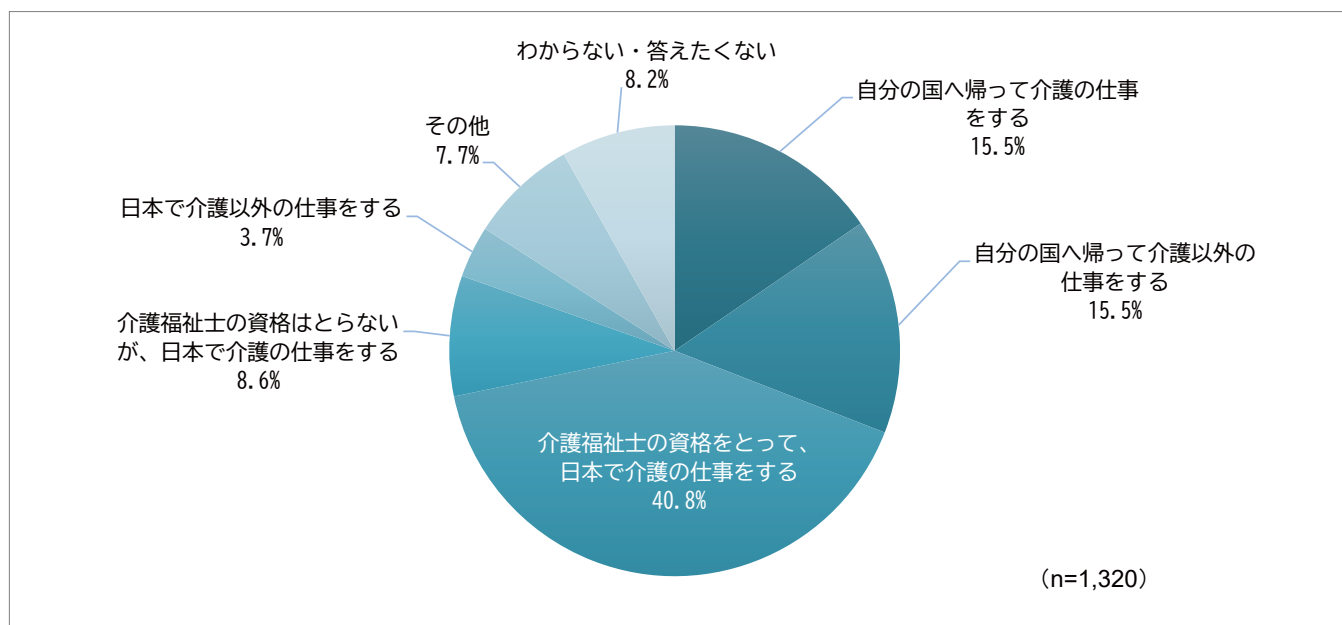
図表8 日本で介護の仕事をしてよかったと思う理由(複数回答) < 2020年度技能実習生調査 >



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。

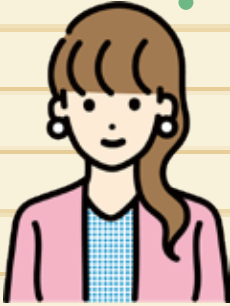
図表9 実習修了後の意向（単一回答）＜2020年度技能実習生調査＞



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いなくて、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が、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方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。

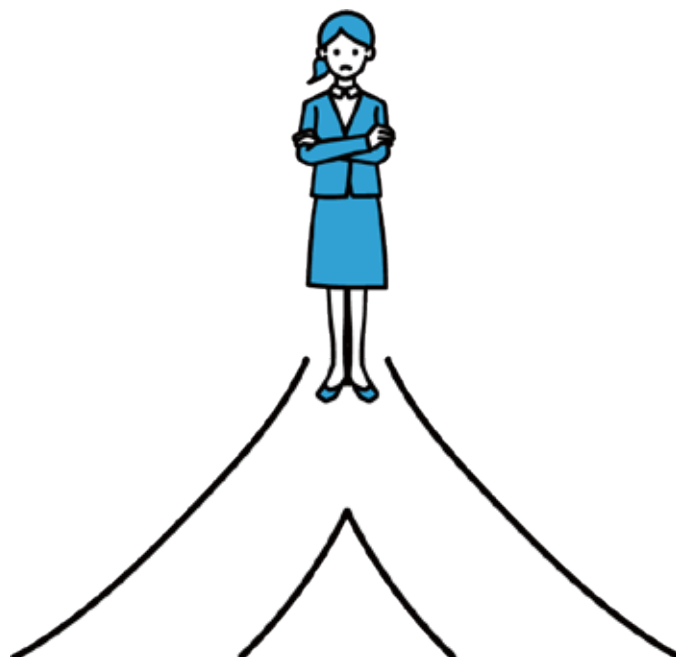
したがって、技能実習2号の修了が見えてきた技能実習生の多くは、まず「日本で介護の仕事続けるのか」「帰国するのか」から考え始めることでしょう。

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）。

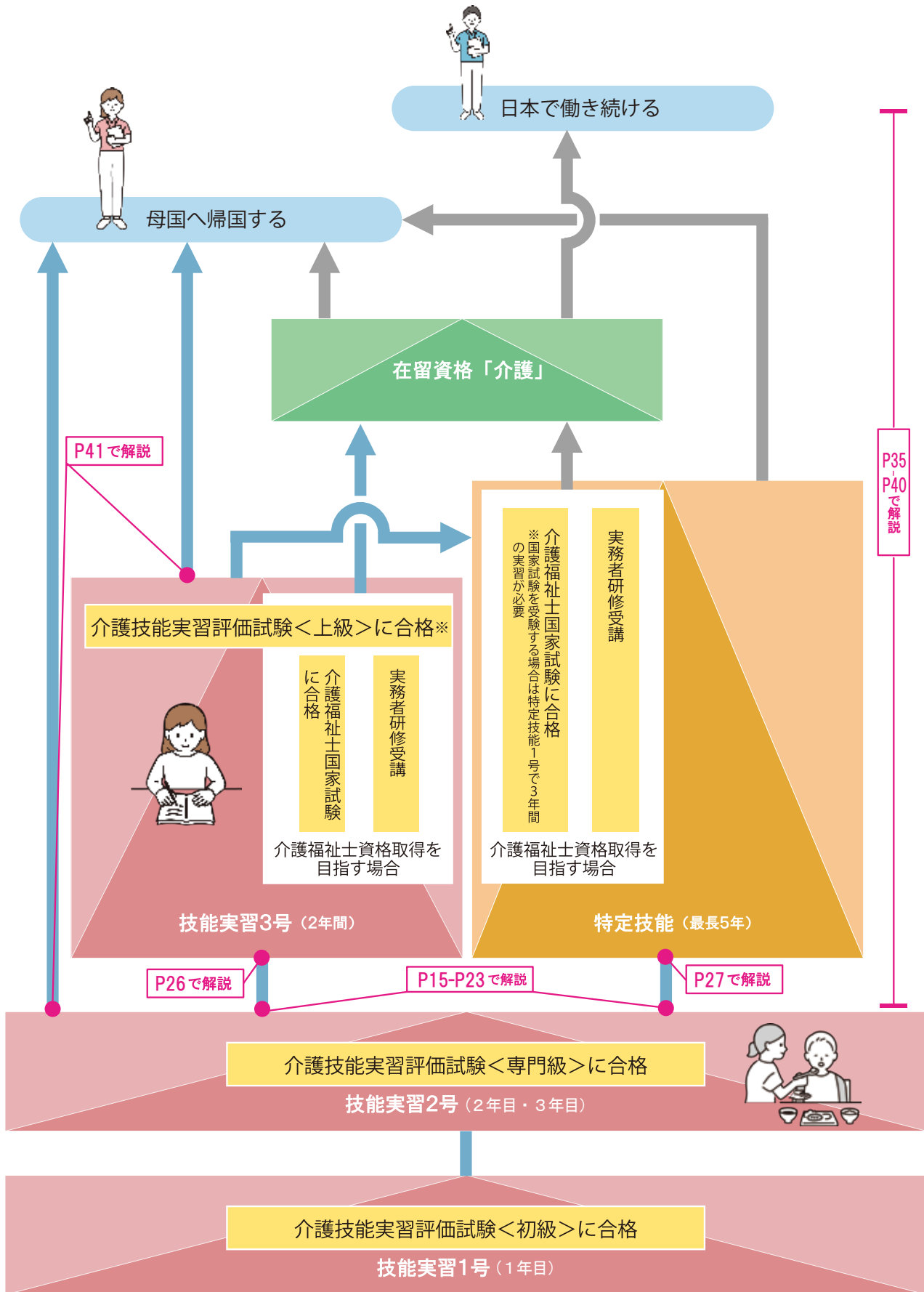
通常、在留資格「特定技能」（以下、「特定技能」といいます）を取得するためには、日本語能力試験と技能試験に合格する必要がありますが、技能実習2号を良好に修了した技能実習生については、これらが免除となります（[p.27] 4【POINT 4】（A）で解説）。

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。

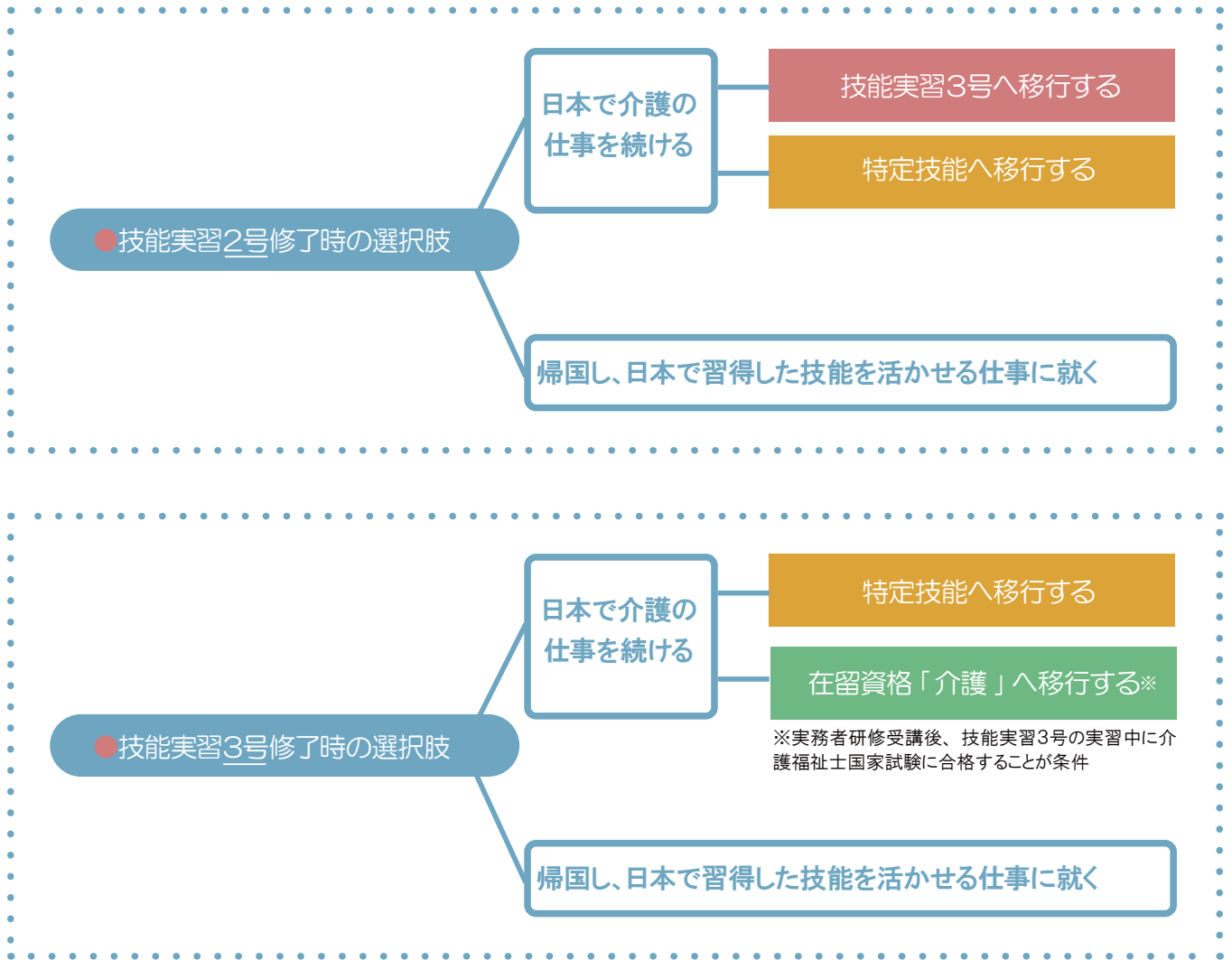


図表 10 技能実習の後の進路（フローチャート）



※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する場合、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 新生福社会

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・技能実習生の三者で、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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 特段の定めはなし
受入可能人数	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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） 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 外国人が受入事業者と直接雇用契約を結び就労 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 5年以内 ※他の在留資格に移行しない場合
転職可否	<ul style="list-style-type: none"> 原則不可 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

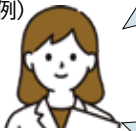
そのため、各事業所においては、これらを「技能実習2号修了後の在留資格」として同様に扱うのではなく、技能実習3号ならば「どのように育て、どのような成長を期待するのか」、特定技能ならば「どのような活躍を期待し、どのように処遇するのか」をそれぞれ区別し明らかにしたうえで、技能実習生一人ひとりの進路を検討することが望まれます。

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そ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ほしい。

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が続ける場合、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良いでしょう。

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おう事」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続け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の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

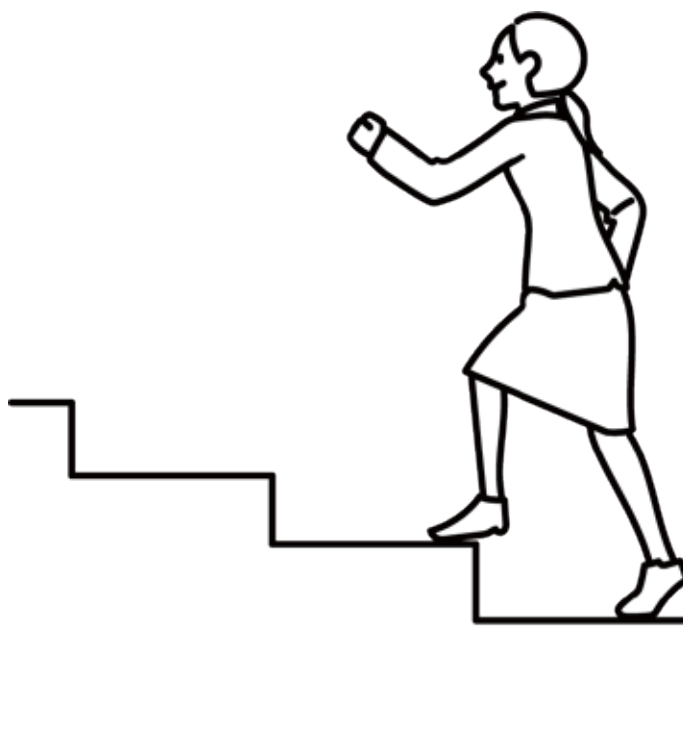
在留資格の移行においては、各在留資格が受入れ施設や人材に求める要件を満たしているか、確認しておく必要があります。また、実際の移行にあたっては、様々な手続きが必要になります。これらの対応には時間を要するものもあるため、早い段階から所属の監理組合や行政書士等の専門家にも相談しつつ、計画的に取り組むことをお勧めします。詳細は出入国在留管理庁や外国人技能実習機構(OTIT)のホームページ等(※)で説明されていますが、その一部をご紹介します。

(※) 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ことが必要です。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
		
<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 外国人技能実習機構に一般監理事業の許可申請	<ul style="list-style-type: none">・ 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
		
<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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	<ul style="list-style-type: none">・ 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こと伝えていきます。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。

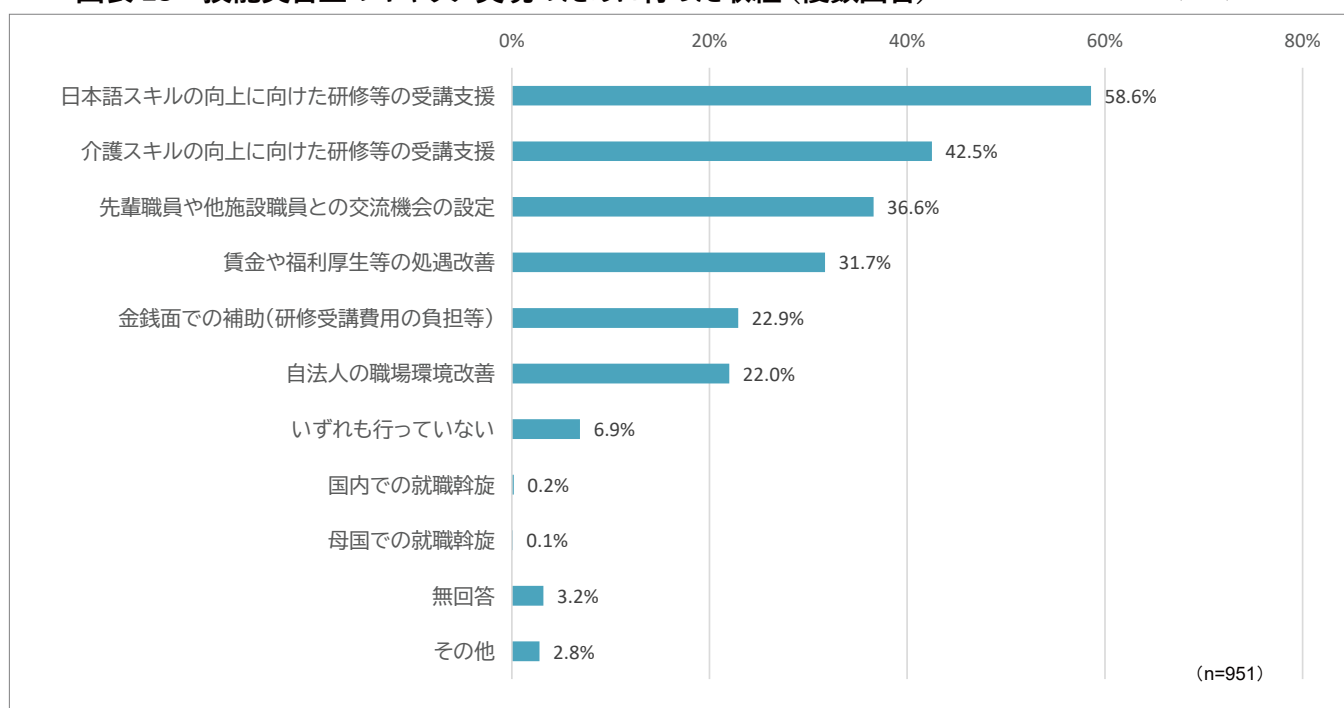


B. 希望する進路で活躍するためのサポート

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。

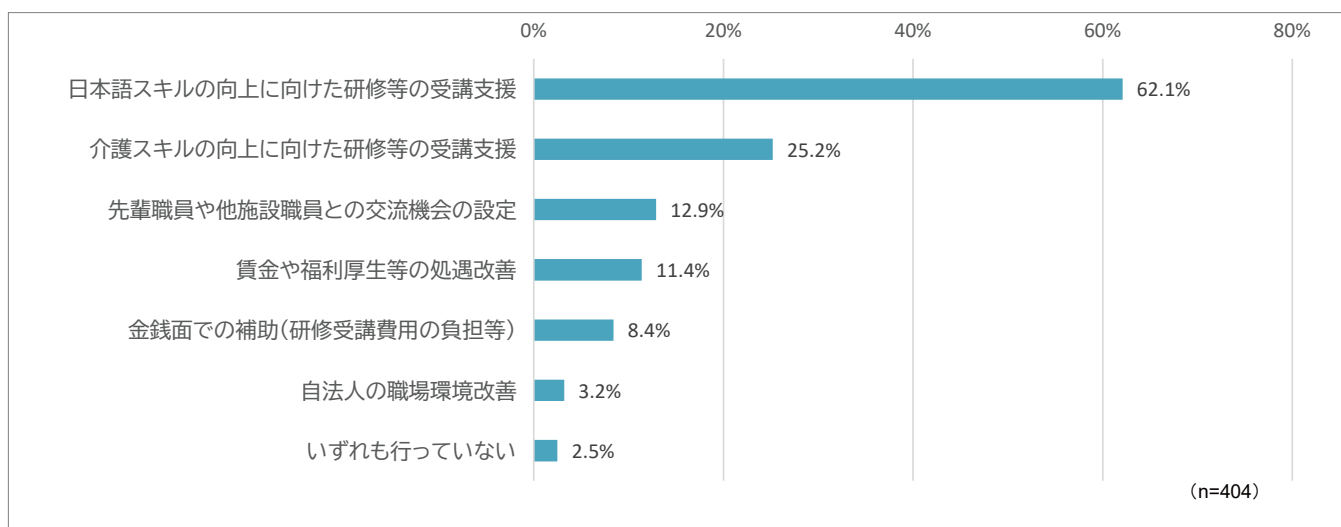
図表 18 技能実習生のキャリア実現のために行った取組（複数回答）＜2021年度介護事業者（法人）調査＞



■ 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

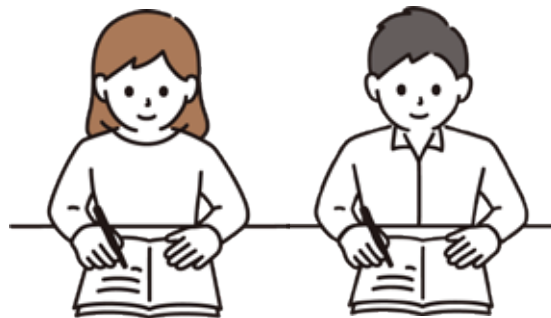
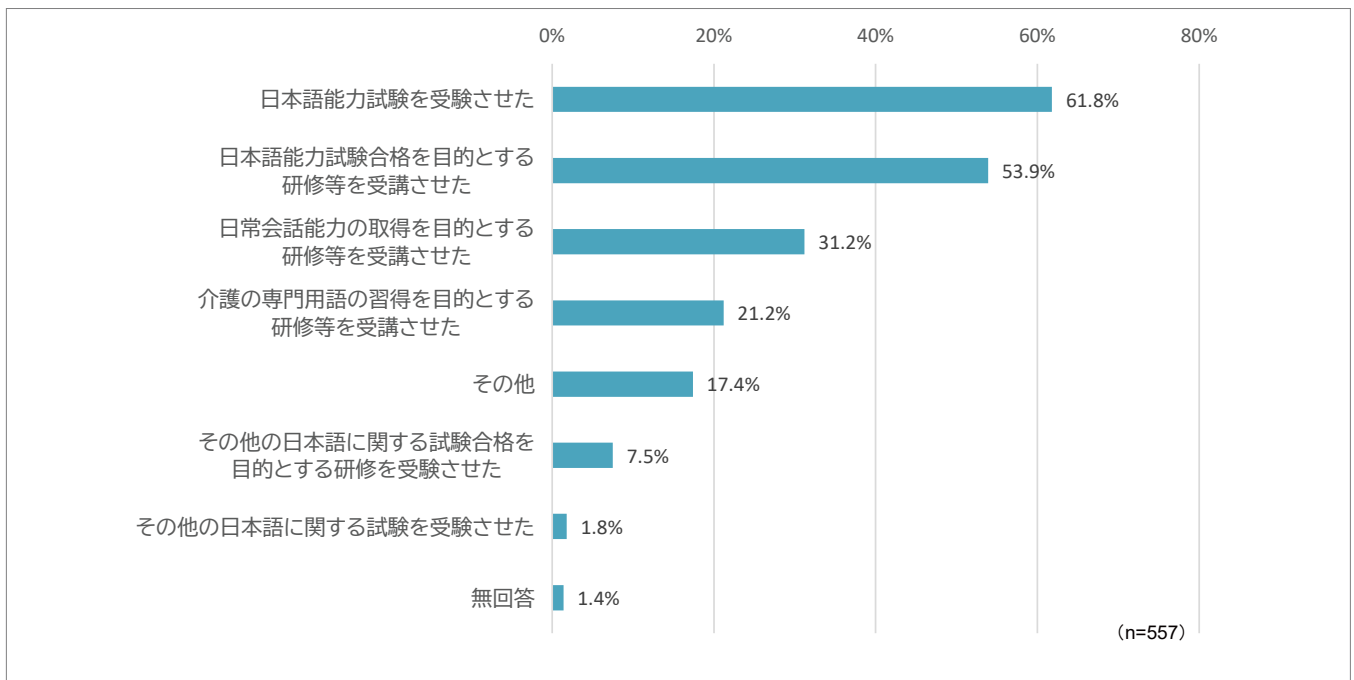
介護技能実習評価試験合格に向けた受入れ事業所や技能実習生への支援は、特に丁寧に行うようにしています。試験に合格することは勿論のこと、合格に向けて監理団体・受入れ事業所・技能実習生が一丸となって取り組むプロセス自体が、相互の関係性を強化することに繋がったり、技能実習生が介護技術や自身の役割に対して向き合うきっかけになったりすると感じています。

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

技能実習生 振り返りシート		が 月	に 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 がんばりましょう
明日の仕事も頑張りましょうね(*^_^*)

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）

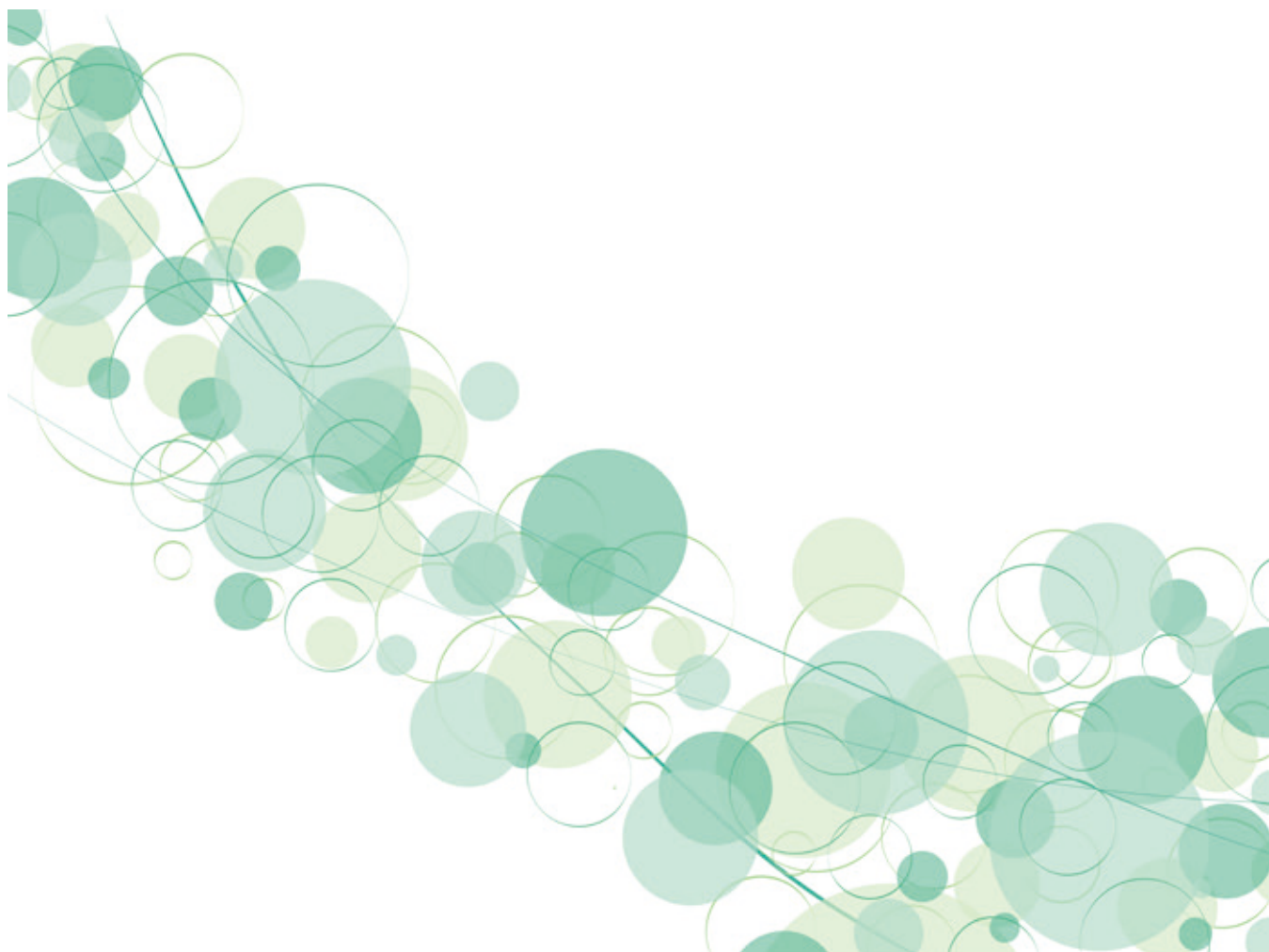
留学生 ※法人奨学生7名（ネパール7名）

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、法人内で頻り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まいります。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ができています」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。

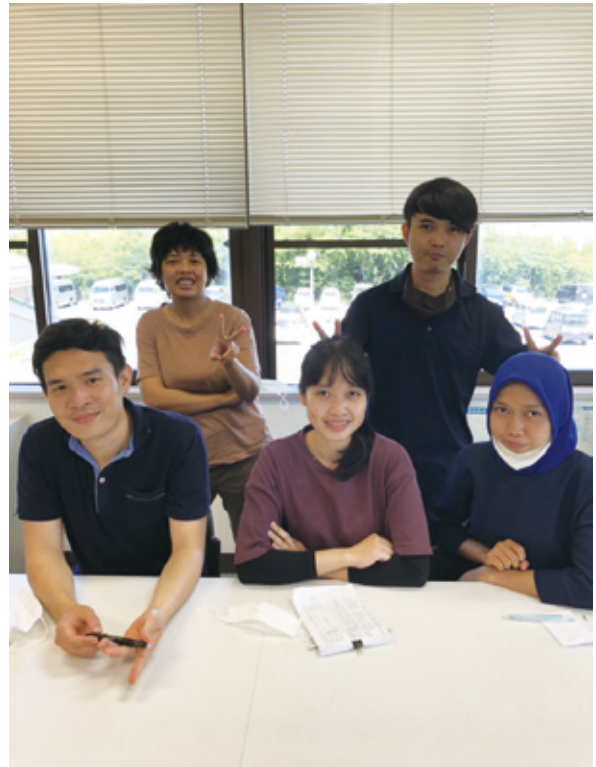
周辺領域では、EPA介護福祉士候補者が母国で送出し機関を創設する事例や、他業種の技能実習修了者が帰国後に技能実習候補者の学習を支援したりメンター役となって相談に乗ったりする事例があるようです。技能実習生の帰国後のキャリアを見据えて、現地の送出し機関と連携した取組も開始されています。

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 트레이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ホールティ
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
公益社団法人トレーニングケア
代表理事

監理団体

2018年に公益社団法人トレーニングケア(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が。

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。

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きているなどの問題が起こっているようです。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つたと言われました。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きますし、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るとしています。

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いうえで、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・サステイナブル・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

