厚生労働省　令和６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

# 海外現地と自治体等の連携による
# 外国人介護人材確保策に係る調査研究事業
# 報告書

令和７年（2025 年）３月

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

# 目次


I. 事業概要 ..... 1
1. 背景 ..... 1
2. 目的 ..... 1
3. プロジェクトアプローチ ..... 2
4. 実施概要 ..... 2
5. 実施体制 ..... 5
II. 自治体向けアンケート調査 ..... 7
1. 概要 ..... 7
2. アンケート（Excel 調査票）の設計 ..... 8
3. 調査結果 ..... 15
4. まとめ ..... 91
III. 自治体向けヒアリング調査 ..... 93
1. 調査概要 ..... 93
2. 海外現地との連携を行っている自治体 ..... 93
3. ヒアリング調査（各自治体） ..... 99
IV. 対外発信資料の作成 ..... 117
1. 概要 ..... 117
2. ワーキンググループの検討の経緯（主なご意見） ..... 117
3. 自治体等への意見聴取 ..... 122
4. ワーキンググループでの議論を踏まえた各資料の作成方針について ..... 123
V. セミナーの開催 ..... 127
1. 概要 ..... 127
2. 登壇者の選定 ..... 128
3. 登壇概要 ..... 128
4. パネルディスカッション要旨 ..... 134
5. アンケート結果 ..... 134
VI. 今後の外国人介護人材確保策について ..... 143
1. 獲得・確保の観点 ..... 143
2. 定着支援の観点 ..... 145
3. 今後の展望 ..... 147
VII. 参考資料 ..... 149
1. アンケート調査依頼状・調査票 ..... 149
2. 対外発信資料（ダイジェスト版） ..... 173
3. 対外外発信資料 ..... 181

4.　セミナー登壇者資料..... 225

# Ⅰ. 事業概要

## 1. 背景

厚生労働省が発表した「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」では、令和８（2026）年度には約 240 万人、令和 22（2040）年度には約 272 万人の介護職員が必要と推定されている。しかし、令和５（2023）年度の介護職員数は約 213 万人に留まり、国が打ち出している人数とは乖離が生じている状況である。介護人材の確保は喫緊の課題であり、このような課題に対して、国は「介護職員の処遇改善」、「多様な人材の確保・育成」、「生産性向上」等の人材確保策を打ち出し、現在多様な取組を進めてきている。また、「外国人材の受入れ環境整備」も、重要な施策のひとつと位置づけ、補助金等を活用した環境整備も進められてきた。

外国人介護人材の受入れは、平成 20（2008）年から経済連携協定（EPA）に基づく介護福祉士候補者の受入れから始まり、平成 29（2017）年の在留資格「介護」、同年の「技能実習」、平成 31（2019）年の「特定技能」の創設により、現在では４つのルートが確立されている。中でも、介護福祉士国家試験に合格した者は EPA 介護福祉士（「特定活動」）または在留資格「介護」として、長期的な人材として就労することが期待されている。

上述のとおり、補助金や制度的な面で外国人介護人材が働くための環境整備がこれまで取り組まれてきているが、その結果として外国人介護人材の受入れは年々増加しており、現在７万人強[1]が在留している。受入れにあたっては、それぞれの制度の枠組みにおいて、国際厚生事業団（JICWELS）、監理団体や登録支援機関といった団体等が受入れの仲介役を担っている。2024 年 10 月時点で、介護職種の監理団体は 1,301 件（一般 744、特定 557）、登録支援機関は 9,885 件（介護職職種以外も含む）であり、介護事業所にとっては監理団体や登録支援機関を選定するところから受入れの準備がはじまる。監理団体や登録支援機関に求められる要件は定められているものの、教育内容や支援内容の質は異なるため、一部では、公的な機関、特に自治体が関与して外国人介護人材に関する窓口を設置する動きも増えてきた。また、介護の場合、専門的な教育が必要となることから、監理団体や登録支援機関等が海外の日本語学校と提携し、独自の教育プログラムを設ける等、効率的な人材確保、育成を行う事例もある。

日本において、外国人介護人材の質と量を確保するための取組は、これまで行政機関や民間事業者等様々な機関がそれぞれの立場で施策を実施してきたものの、今後人材獲得競争が世界的に激しくなることを考えると、国・自治体・事業者等関係者が一体となって日本国全体として、外国人介護人材の確保について取り組んでいく必要がある。

## 2. 目的

本事業は外国人介護人材の質と量の確保のため、海外現地の行政機関や学校等との協定を締

---

[1] 「自治体・事業者向け！外国人介護人材定着セミナー（令和７年３月 25 日）」
厚生労働省資料より抜粋
EPA：3,252 人（令和７年３月１日時点）、在留資格「介護」：12,227 人（令和６年 12 月末時点）、技能実習：15,909 人（令和５年 12 月末時点）、特定技能１号：43,233 人（令和６年 12 月末時点）

結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体等の実態を把握し、その取組における課題等について整理することを目的として実施した。

また、全国への横展開及び海外への働きを通して、より効果的な外国人介護人材の確保策の検討を行った。

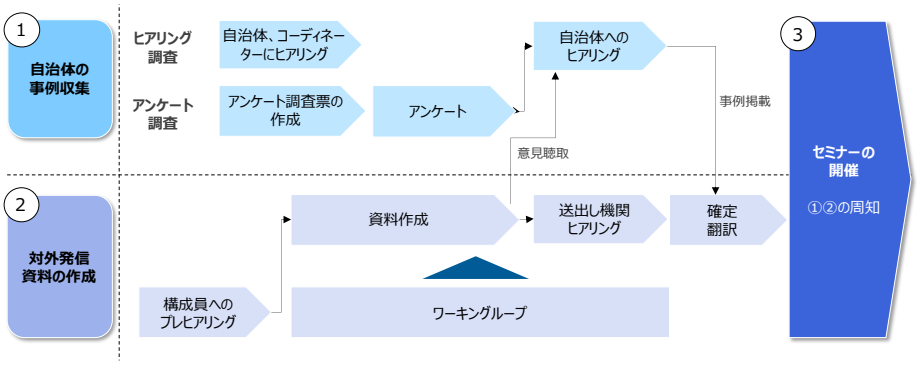
## 3. プロジェクトアプローチ

本事業では、自治体が実施している取組を網羅的に把握するため、全国 1,794 自治体（47 都道府県、1,724 市町村、23 特別区）を対象にアンケート調査を実施し、またそのうち積極的な取組をしている自治体等にヒアリング調査を実施した。

また、海外現地の行政機関や教育機関等と連携を図る上で、円滑に交渉が進められるように、有識者によるワーキンググループを設置し、日本や介護に関する紹介資料（対外発信資料）を作成した。

最後に、本事業の成果報告の場として、セミナーを実施した。セミナーでは、具体的にアンケート及びヒアリング調査結果等を踏まえて、積極的な取組を実施している自治体にご登壇いただくことにより好事例の周知及び事務局で作成した対外発信資料の周知を目的に実施した。

図表 1　プロジェクトアプローチ




## 4. 実施概要

① 自治体へのアンケート調査

外国人介護人材の質と量を確保することを目的として、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握するため、アンケート調査を実施した。アンケート調査は 1,794 自治体を対象に実施し、559 自治体（31.2%）より回答を得た。

本調査は、外国人介護人材の質と量の確保のため、自治体が行っている取組の実態を把握することを目的として実施した。具体的には主に下記４項目について設問を構成し、集計を実施した。

- 海外との覚書や合意
- 覚書・合意以外の海外とのつながり
- 外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組

➢ その他　※介護分野に限らない外国人への支援に資する取組

**図表 2　アンケート回収数・回収率**

| 調査対象者数 | 回答数 | 回収率 |
|---|---|---|
| 1,794 自治体 | 559 自治体 | 31.2% |

② 積極的取組実施自治体等へのヒアリング調査

外国人介護人材の確保に取り組む自治体等の実態及び積極的な取組を行う事例やその効果等を明らかにすることを目的に、自治体やその自治体の支援を実施した関係機関へのヒアリング調査を実施した。

なお、ヒアリング内容項目については、各自治体の代表的な取組及び主なヒアリング内容を記載している。

**図表 3　ヒアリング対象先[2] b**

| # | 自治体名 | 支援内容種別 | ヒアリング内容項目<br>（各団体主な取組） | （同席していた場合）コーディネーター等関係者 |
|---|---|---|---|---|
| 都道府県 | | | | |
| 1 | 滋賀県 | ・ 確保支援 | ・ 国際介護・福祉人材センター<br>・ マッチング支援事業 | |
| 2 | 千葉県 | ・ 確保支援<br>・ 定着支援 | ・ 他国機関との覚書<br>・ 留学生受入プログラム<br>・ 外国人介護人材支援センター | 社会福祉法人<br>六親会 |
| 3 | 新潟県 | ・ 確保支援<br>・ 定着支援 | ・ 他国機関との協定（MOU）<br>・ 外国人人材受入サポートセンター | |
| 4 | 兵庫県 | ・ 確保支援 | ・ 外国人介護実習支援センター<br>・ 民間企業との連携協定 | |
| 市区町村 | | | | |
| 5 | 岩手県<br>宮古市 | ・ 確保支援 | ・ 他国機関との意向表明書 | 青葉協同組合 |
| 6 | 神奈川県<br>横浜市 | ・ 確保支援 | ・ 他国機関との覚書<br>・ マッチング支援事業 | 横浜市福祉事業経営者会 |
| 7 | 北海道<br>名寄市 | ・ 確保支援 | ・ 国際協力機構（JICA）<br>草の根技術協力事業 | 株式会社<br>リノキノ |

（自治体名・五十音順）

[2] 自治体と事業者に同じタイミングでヒアリングした場合、事業者名についても、自治体の区分に記載している。事業者のみにヒアリングした場合、事業者の区分に記載をしている。

③　対外発信資料（日本での新たなキャリアと可能性）の作成

外国人介護人材確保のためには、海外現地の行政機関や教育機関等と連携を図ることは不可欠である。これらの場面で日本の自治体が海外現地と円滑な交渉ができることを目的として日本の介護の紹介資料ともなる対外発信資料「日本での新たなキャリアと可能性」を作成した。

**図表 4　対外発信資料（日本での新たなキャリアと可能性）の目次**

| ページ | 目次 |
|---|---|
| １－２ | ・　目次<br>・　本事例集について |
| ３－８ | 1.　日本と×××（自治体名）の魅力<br>・　日本の基本情報<br>・　世界で一番長寿の国<br>・　外国人材の受入<br>・　治安が良く、安心して暮らせる社会×××（自治体名）の紹介 |
| ９－１７ | 2.　日本の介護分野の魅力<br>・　日本は世界有数の高齢社会<br>・　少子高齢化が進む日本<br>・　介護の市場規模は拡大中<br>・　高齢者を公的に支える仕組み<br>・　日本の介護技術はトップクラス<br>・　介護人材の必要性<br>・　外国人介護人材の受入れ拡大<br>・　他国との比較 |
| １８－２３ | 3.　日本の介護の仕事とは<br>・　日本における介護とは<br>・　介護の場面<br>・　日本の介護の特徴<br>・　介護現場のイメージ（施設）<br>・　介護現場のイメージ（在宅） |
| ２４－３１ | 4.　日本で活躍する外国人介護人材<br>・　日本で広がるキャリア（個別事例紹介）<br>・　介護職員の１日のスケジュール<br>・　賃金について<br>・　＜参考＞Japan Care Worker Guide |
| ３２－３８ | 5.　生活環境とサポート体制<br>・　政府によるサポート<br>・　自治体によるサポート |

| | |
|---|---|
| | ・　受入れ施設によるサポート<br>・　×××（自治体）によるサポート<br>・　外国人介護人材の声（一例） |
| ３９－４２ | 6.　受入れプロセスと条件<br>・　受入れの仕組み<br>・　×××（自治体）独自のプログラム |
| ４３ | ・　問合せ先 |

④　自治体・事業者向け！外国人介護人材定着セミナーの開催

積極的な取組を実施している自治体の取組周知及び作成した対外発信資料の周知を目的としてセミナーを実施した。セミナーは多くの自治体等関係者が参加・視聴できることが出来るよう、動画配信型として、セミナー開催後は、弊社のホームページに期間限定で公開した。

**図表 5　外国人介護人材定着セミナーの概要**

| | |
|---|---|
| セミナー名 | 自治体・事業者向け！外国人介護人材定着セミナー |
| 開催方法 | ハイブリッド（動画配信型） |
| プログラム | ・　外国人介護人材確保に関する最新の政策動向（厚生労働省）<br>・　千葉県留学生受入プログラムの実績と課題（千葉県）<br>・　外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組（滋賀県）<br>・　インドネシア・マナド市との LOI 締結への道のり（岩手県宮古市）<br>・　対外発信資料（日本での新たなキャリアと可能性）について（NTT データ経営研究所）<br>・　パネルディスカッション |

## 5.　実施体制

①　ワーキンググループの設置

自治体向けに作成する対外発信資料を、より活用しやすいものにすることを目的として、学識者、外国人介護人材受入調整事業者、大学関係者等の有識者によるワーキンググループを設置した。

**図表 6　ワーキンググループ　委員**

| 氏名 | 所属先 |
|---|---|
| 伊藤　優子 | 龍谷大学 短期大学部 社会福祉学科　教授 |
| 今村　文典 | 公益社団法人 日本介護福祉士会　副会長 |
| 千正　康裕 | 株式会社 千正組　代表取締役社長 |
| 田鎖　楠奈 | 東北大学 大学院<br>文学研究科 日本語教育学研究室博士課程 |
| 矢口　浩也 | 公益社団法人 国際厚生事業団（JICWELS） |

| | |
|---|---|
| | 外国人介護人材支援 部長 |

（計５名　敬称略、五十音順）

**図表 7　オブザーバー（厚生労働省　社会・援護局　福祉基盤課　福祉人材確保対策室）**

| 氏名 | 所属先 |
|---|---|
| 本間　隆 | 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 |
| 金山　峰之 | 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護人材定着促進専門官 |
| 武井　栄衛 | 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係 係長 |
| 酒井　瑞生 | 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護人材受入企画調整係 |
| 萩尾　風太 | 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係 |

（敬称略）

**図表 8　運営事務局（エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所）**

| 氏名 | 所属先 |
|---|---|
| 奈良　夕貴 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>マネージャー |
| 山崎　智美 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>マネージャー |
| 保坂　真名 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>シニアコンサルタント |
| 芦澤　佐紀 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>コンサルタント |
| 大塚　正博 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>コンサルタント |
| 大塚　梨沙 | ライフ・バリュー・クリエイションユニット<br>コンサルタント |

② ワーキンググループの開催

・第１回　令和７年（2025）年１月 23 日
・第２回　令和７年（2025）年２月 10 日
・第３回　令和７年（2025）年２月 27 日
・第４回　令和７年（2025）年３月 10 日

## II. 自治体向けアンケート調査

### 1. 概要

① 調査目的

外国人介護人材の質と量の確保のため、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握することを目的として実施した。

② 調査対象

全国 1,794 自治体（47 都道府県、1,724 市町村、23 特別区）のうち外国人介護人材の人材確保等を担当している部署

③ 調査方法

調査対象者に対して Excel 調査票を送付の上実施（厚生労働省より各都道府県並びに政令市の担当者に送付。市区町村については、各都道府県より送付を依頼した。）

④ 調査時期

2025 年 1 月 17 日（金）～2025 年 2 月 12 日（水）

※回答にあたっては、2024 年 12 月 1 日時点の情報の回答を得た。

⑤ 調査項目

主な調査項目は下記の通り。

- 基本情報
- 実施している取組
  - A：海外との覚書や合意
  - B：A 以外の海外とのつながり
  - C：外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした国内法人等との取組
  - D：その他　※介護分野に限らない外国人への支援に資する取組
- 取組概要
- 取組経緯
- 取組の進め方
- 取組の現状、課題
- 取組の今後の展開　など

⑥ 回答数

調査期間中に 559 自治体（うち、都道府県 34 自治体、政令指定都市 14 自治体、中核市 48 自治体）より回答を得た。

※調査期間後の回答については、本集計に含まれていない

**図表 9　アンケート回収数・回収率**

| 調査対象者数 | 回答数 | 回収率 |
|---|---|---|
| 1,794 自治体 | 559 自治体 | 31.2% |

⑦　集計・分析にあたる留意点

自由記述については、明らかな誤字脱字の修正と、回答者が特定されないように文意を変えない程度の調整を行っている。

実際のアンケートでは、自治体名も回答いただいているが、本アンケートでは全国的な取組の実施状況について把握したいことから、自治体別の回答は公開しない。

## 2.　アンケート（Excel 調査票）の設計

Excel 調査票の設計にあたっては、外国人介護人材の確保・定着支援について机上調査を実施し、自治体に確認したい設問と選択肢を設計した。

また、調査票設問の精査及び最終化にあたっては、机上調査で先行的に外国人介護人材確保・定着策を実施している自治体に意見をいただいた。

自治体の取組を網羅的に確認するために、大項目として

- 実施している取組（総論部分）概要
- 覚書・合意の取組について
- 海外関連事業について
- 外国人介護人材確保・育成・定着等を目的とした国内法人等との取組
- その他取組

の５つを設定の上、それぞれ詳細について確認した。

具体的なアンケート項目は以下の通りである。

①　実施している取組（総論部分）について

前述の大項目のとおり、総論部分を除いて、４項目について網羅的に確認する仕様とした。

- A：海外との覚書や合意
- B：A 以外の海外とのつながり
- C：外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組
- D：その他　※介護分野に限らない外国人への支援に資する取組

それぞれ「現在実施している」、「過去に実施していた」、「現在も過去も実施していないが試みたことがある（取組自体に興味がある）」、「これまで実施したことも、試みたこともない」の４択とし、主に「現在実施している」、「過去に実施していた」の場合、A～D の取組内容について、確認した。

なお、A～D の取組を実施しているか否かの判断を補助するために、参考資料として、以下の通り施策の例を提示した。

図表 10　海外との覚書や合意の具体例について

| | |
|---|---|
| 選択肢Ａ.<br>外国との覚書や合意<br>（MOU、LOI） | ■ **自治体と外国関係機関との間で締結する連携協定**<br>・ ベトナムのハイフォン医科薬科大学と介護分野における覚書（横浜市　）　https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/koho-kocho/press/kenko/2019/0412oboegaki.html<br>・ インドネシア保健省と「介護・看護分野の人材育成に関する覚書」（三重県）https://www.pref.mie.lg.jp/TOPICS/m0015900087.htm |

図表 11　A 以外の海外とのつながりの具体例について

| | |
|---|---|
| 選択肢Ｂ.<br>選択肢Ａ以外の外国とのつながり | ■ **海外現地での説明会の実施や PR**<br>・ みやぎジョブフェア in インドネシア（宮城県）https://www.pref.miyagi.jp/soshiki/kokusaisei/r6miyagijobfairkigyobosyu.html<br>■ **送出し機関等と連携した人材受入れのプログラム**<br>・ ベトナム・ロンアン省と連携して行う介護人材の育成・送出し・受入れプログラム「茨城県コース」（茨城県）https://www.pref.ibaraki.jp/somu/hodo/hodo/pressrelease/hodohappyoushiryou/2203/documents/221118roudou.pdf<br>・ ミャンマーの送り出し機関等と連携し、現地に「福井クラス」を設置しミャンマー人介護技能実習生の受入れを実施（福井県）https://www2.pref.fukui.lg.jp/press/view.php?cod=ad64e6170737021708&ctg_cod=pctg1003<br>・ 外国人と受入施設等のマッチング支援事業（横浜市）<br>■ **学生間/専門職の人材交流（海外派遣）**<br>■ **外国人介護人材の地域おこし協力隊員としての参加**<br>https://www.asahi.com/articles/ASSDF410SSDFOXIE01LM.html<br>■ **その他**<br>・ JICA 草の根技術協力事業を活用したネパールの高齢者介護体制の整備（名寄市）https://www.hokkaido-np.co.jp/article/998281/ |

**図表 12　外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組の具体例について**

| | |
|---|---|
| 選択肢C.<br>外国人介護人材確保・育成・定着等を目的とした国内の法人等との取組 | ■ **外国人介護人材の受入・定着を支援するセンターや機関の設置**<br>• ひょうご外国人介護実習支援センター（兵庫県）　※監理団体・登録支援機関登録済<br>https://hyogo-ktsc.org/<br>• 千葉県外国人介護人材支援センター（千葉県）<br>https://www.cfcc.jp/index.html<br>• 茨城県外国人材支援センター（茨城県）<br>https://ifc.ibaraki.jp/<br>■ **国内の介護事業者等との連携協定**<br>・ 公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取組に関する連携協定（兵庫県）<br>https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf05/press/20240924.html<br>・ 医療・福祉・介護分野における人材育成事業に関する包括連携協定（江田島市）<br>https://www.city.etajima.hiroshima.jp/cms/articles/show/5979<br>■ **他自治体との連携協定**<br>・ 外国人の介護人材を複数自治体が連携して育成（東川町）<br>https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44831020V10C19A5L41000/<br>■ **その他の外国人介護人材の確保・育成・定着に関する取組**<br>・ とやま方言マニュアルの作成（富山県）<br>https://www.pref.toyama.jp/documents/18558/manual-design_0315low.pdf<br>・ 外国語版「介護の仕事 PR ビデオ」の作成（横浜市）<br>https://www.city.yokohama.lg.jp/kurashi/sumai-kurashi/shigoto/kaigo/zinzaikakuho.files/prmovie.pdf<br>・ 外国人介護人材受入のためのガイドブック（広島県） |

図表 13　その他　※介護分野に限らない外国人への支援に資する取組の具体例について

| | |
|---|---|
| その他の外国人人材の確保・定着のために実施している取組 | ■ **介護分野に限らず、外国人への生活支援や外国人を受け入れやすくするための地域づくり等**<br>■ **外国人介護人材の受入・定着を支援するセンターや機関の設置**<br>➢ **交流会**<br>・ 日越交流バスツアー（美作市）<br>https://www.city.mimasaka.lg.jp/soshiki/kikaku/eigyo/kokusaikouryu/1479781338101.html<br>➢ **経済支援**<br>・ 技能実習生等に対するバス料金の補助（紋別市）<br>➢ **その他**<br>・ 多文化共生コミュニティーセンターの運営（高浜市） ※公益社団法人「トレイディングケア」と連携協力<br>https://multicultural-community-takahama.org/<br>・ 「外国人も働きやすく、住みやすいまちづくりの実現」に向けた包括連携協定（桑名市）<br>https://www.city.kuwana.lg.jp/seisaku/macchig/kigyouyuuchi-1.html |

② 覚書・合意の取組について

一部の自治体では、海外からの人材確保にあたって、覚書や合意等を締結している場合がある。名称や盛り込まれる事項は様々であるが、意向表明書（LOI）や基本合意書（MOU）を締結する場合が多いと考えられる。

なお、今回は、自治体の取組事例詳細の把握を目的としているため、基本的には下記前提のもと回答いただいたが、回答自治体の覚書・合意締結数は 54 本と判明した。

覚書や合意については、ひとつの自治体が複数国・複数機関と締結している場合があるため、本アンケートでは、３事例を上限として回答していただいている。なお、記載いただく３つの事例については、代表的なものを選択・記載いただくこととした。

なお、本アンケートでは、覚書・合意を海外機関と締結している日本の自治体数を把握することを目的としているため、締結している日本の自治体数のみ記載している。（そのため、仮に１つの自治体で複数機関と覚書・合意を締結していたとしても、本アンケートでは、１自治体として換算している。）

また、本アンケートは、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握することを目的としているため、この目的に資する締結のみ回答を収集した。

具体的には、以下の項目にて設問を構成している。

- 覚書・合意の名称
- 締結先（機関）
- 締結時期
- 締結相手国
- 対象とする在留資格
- 締結の目的・動機
- 外国機関へのアプローチ方法・きっかけ
- 相手国への訪問回数及び会議回数
- 締結前の事前の調整・準備事項
- 締結の際に活用した補助金・基金事業（具体的な使途）
- 締結内容の詳細（人数、経費等）
- 締結にあたり苦労した事項・課題
- 締結にあたり重要な役割を果たしたキーパーソンとなる人物等
- 締結にあたり重要な役割を果たした外国側のキーパーソンとなる人物等
- 相手国からの受け入れ人数目標及び実績
- 締結後の課題や苦労していること
- KPI
- 今後の展望
- 国等へ要望する支援策
- 締結解消時期・理由

③ 海外関連事業について

海外現地機関との覚書・合意締結以外にも外国人介護人材確保・定着のための手段は、様々

存在する。事前の机上調査でも、覚書・合意を締結せずとも、海外現地で自治体担当者や送り出し機関等関係者が説明会や面接会を実施している事例や、独立行政法人国際協力機構（JICA）等の事業を通じて、海外にアプローチする事例も確認できた。

これら事例を念頭に置き、覚書・合意以外で海外現地機関に対して自治体がアプローチしている手段を確認するために本項目を設定した。

具体的には、以下の項目で設問を構成している。

- 海外関連事業の具体的内容（詳細）
- 外国に対する情報発信手段
- 本活動実施にあたり活用した補助金・基金事業（具体的な使途）
- 国等へ要望する支援策

④　外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした国内の法人等との取組について

外国人介護人材の確保・定着については、行政が自ら海外に対して実施するアプローチのみならず、自治体内で介護事業を実施している法人（民間事業者）を支援することや、外国人介護人材が安心して暮らすことが出来るように相談窓口を設置する等、国内における取組も重要になる。

机上調査では、外国人材を支援するためのセンター（相談窓口）の設置や、他自治体（近隣自治体）との連携協定等を締結する事例を確認できた。これらを網羅的に確認するために本項目を設定した。

具体的には、以下の項目で設問を構成している。

- 現在も実施している枠組み内容で、自治体が直接関与していること
- 過去、実施している枠組み内容で、自治体が直接関与していたこと

● 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター）を設立している場合

- 機関名
- 実施主体
- 開設時期
- 対象とする在留資格
- 設置した目的・動機
- 開設までの準備期間
- 本活動実施にあたり活用した補助金・基金事業（具体的な使途）
- 主な事業内容
- KPI
- 設置・運営にあたる課題
- 今後の展望
- 取組終了理由

● 国内（介護事業者や他自治体を想定）機関と連携協定等を締結している場合

- 名称
- 協定・連携先
- 締結時期

- 対象とする在留資格
- 締結したきっかけ
- 準備期間
- 本活動実施にあたり活用した補助金・基金事業（具体的な使途）
- 詳細について
- 苦労した事項・課題
- KPI
- 今後の展望
- 取組終了理由

⑤　その他取組について

直接的に外国人介護人材の確保・定着を目的とした支援ではなくとも、結果的に外国人介護人材の確保・定着等に資する取組も存在する。

人材不足は介護業種に限らない日本全体の問題であり、外国人材確保にあたっては、介護人材に限定された支援よりも、むしろ外国人材全体に対する支援のほうが実効的かつ、効果的な場合もあり得る。

事前調査でも、介護人材に限らず、居住場所・家賃補助等、広く外国人材に対して寄与する取組を確認することが出来た。本項目では、介護分野とそれ以外の分野で以下の項目を設定した。

- 外国人材の定着のための取組
- 外国人材の確保のための取組

なお回答にあたっては、広く取組を収集することを目的としていたため、自由記述形式で設問を構成している。

## 3. 調査結果

① 実施している取組（総論部分）について

（1） 回答自治体について

本アンケートについて、全体では 559 自治体から回答を得た。

都道府県単位での回答は 34 自治体であり、市区町村単位での回答は 525 自治体である。

**図表 14 アンケート回収数・回収率**

| 調査対象者数 | 回答数 | 回収率 |
|---|---|---|
| 1,794 自治体 | 559 自治体<br>（都道府県 34 自治体）<br>（市区町村 525 自治体） | 31.2%<br>（都道府県 72.3%）<br>（市区町村 30.0%） |

（2） 各自治体の取組実施状況

詳細については後述するが、それぞれの項目の取組を実施している自治体数は以下の通りであることが判明した。なお、これらはいずれも現在有効な取組のみを掲載しており、過去取り組んでいた場合は本数に含んでいない。

なお、「C)外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組実施自治体数」のうち、外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）を設立している自治体数は８自治体であり、過去に支援センター等を設立していた自治体数は４自治体という結果になった。

**図表 15 各自治体の取組実施状況について**

| | A)覚書・合意の取組総数及び実施自治体数 | B)海外関連事業（覚書・合意以外の海外とのつながり）実施自治体数 | C)外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組実施自治体数 | D)その他施策（介護分野に限らず、外国人への生活支援等）実施自治体数 |
|---|---|---|---|---|
| 現在実施している | 16 自治体<br>（計 35 本） | 21 自治体 | 56 自治体 | 140 自治体 |
| 過去に実施していた | １自治体<br>（計 19 本） | ３自治体 | ４自治体 | ５自治体 |
| 現在も過去も実施していないが、試みたことがある | ３自治体 | ４自治体 | ９自治体 | ７自治体 |
| これまで実施したことも、試みたこともない | 532 自治体 | 523 自治体 | 485 自治体 | 392 自治体 |

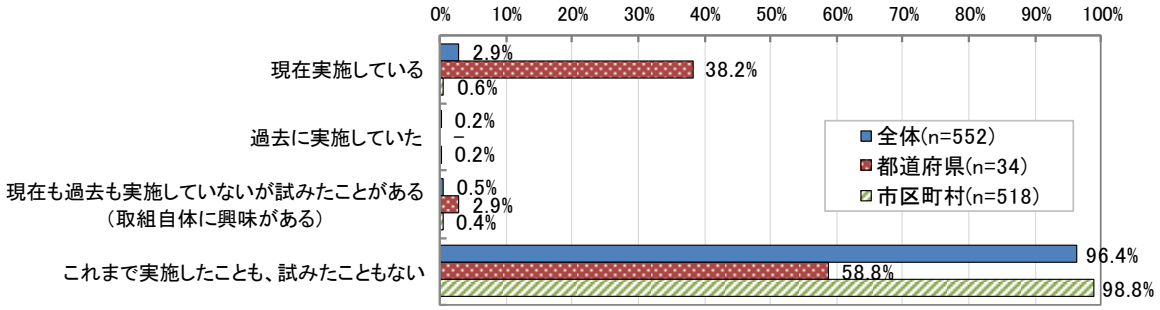
（3） 問１A）海外との覚書や合意（MOU,LOI）の実施状況について教えてください。

全体では、現在海外との覚書・合意を締結している自治体が 2.9%（16 自治体）、過去に締結していた自治体が 0.2%（1 自治体）という結果になった。自治体種別ごとに見ると、都道府県において現在海外との覚書・合意を締結している自治体が 38.2%（13 自治体）、市区町村においては 0.6%（３自治体）という結果になった。

以上の結果より、都道府県など比較的大規模な自治体において、覚書・合意が締結されている

現状を確認することができる。

**図表 16　海外との覚書・合意の締結状況について**



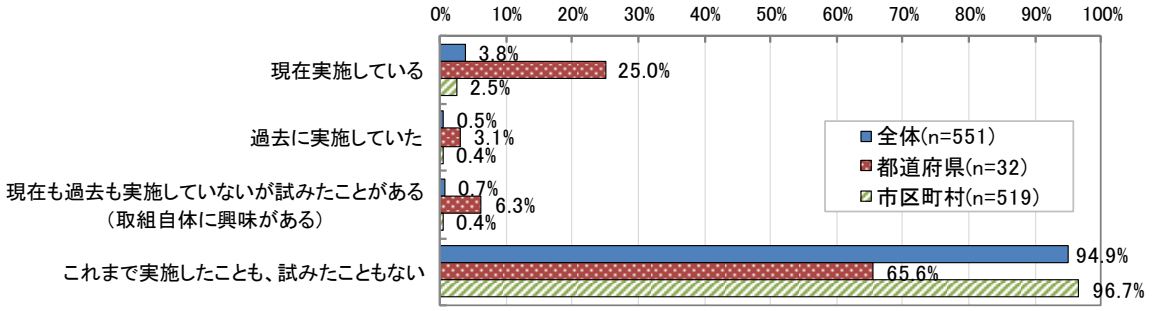

（４）　問１B）覚書や合意以外の海外とのつながりの実施状況について教えてください。

※本項目に回答いただく際の参考として図表 11 のとおり「海外現地での説明会の実施や PR 活動」、「送出し機関等と連携した人材受入れのプログラム」、「学生間/専門職の人材交流」、「外国人材の地域おこし協力隊員としての参加」等を例示している。

全体では、現在覚書・合意以外で海外に関連する事業（以下、「海外関連事業」）を実施している自治体が 3.8%（21 自治体）、過去に実施していた自治体が 0.5%（３自治体）という結果になった。

自治体種別ごとに見ると、都道府県のうち現在海外関連事業を実施している自治体が 25.0%（８自治体）、市区町村のうち現在海外関連事業を実施している自治体が 2.5%（13 自治体）という結果になった。

**図表 17　覚書・合意以外の海外とのつながりについて**



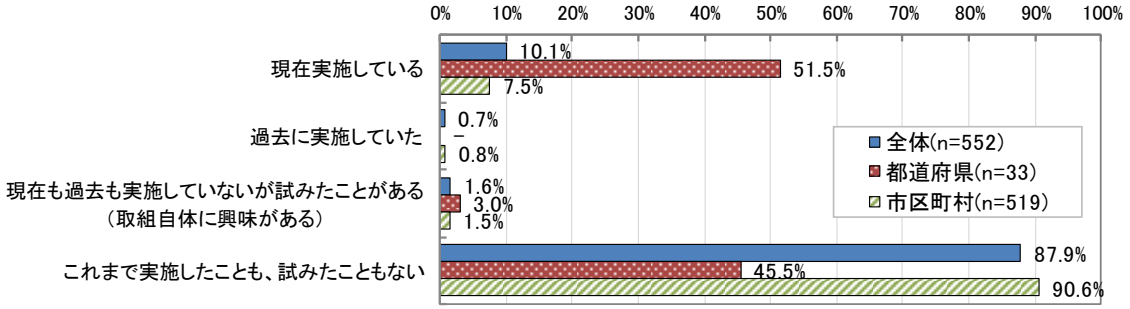
（５）　問１C）外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした国内の法人等との取組実施状況について教えてください。

※本項目に回答いただく際の参考として図表 12 のとおり「外国介護人材の受入れ・定着を支援するセンターや機関の設置」、「国内の介護事業者等との連携協定」、「他自治体との連携協定」、「その他の外国人介護人材の確保・育成・定着に関する取組」等を例示している。

全体では、現在外国人介護人材確保・育成・定着等支援（以下、「国内施策」）を実施している自治体が 10.1%（56 自治体）、過去に実施していた自治体が 0.7%（４自治体）という結果になった。

自治体種別ごとに見ると、都道府県のうち 17 自治体（51.5%）、市区町村のうち 39 自治体（7.5%）が国内施策を実施していることを確認することができる。また、過去に実施していた４自治体については、いずれも市区町村単位での取組であることを確認することができた。

**図表 18　人材確保・育成・定着等を目的として実施している自治体施策について**



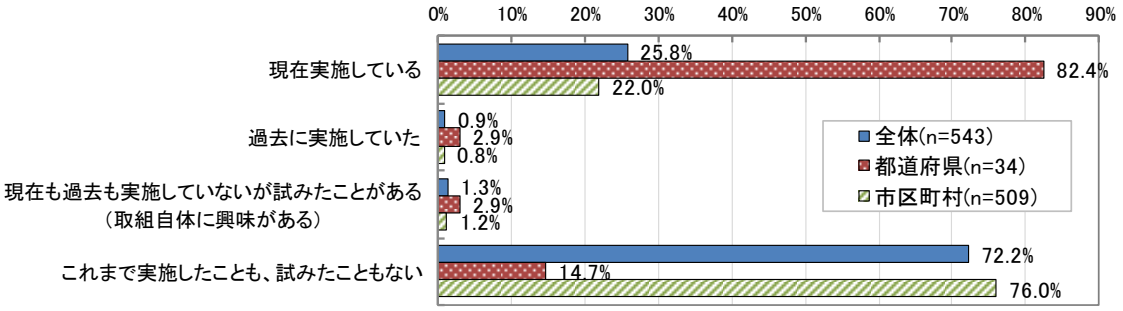
（６）　問１D）その他取組の実施状況について教えてください。

※本項目に回答いただく際の参考として、「介護分野に限らず、外国人への生活支援や外国人を受け入れやすくするための地域づくり」等を例示している。

全体では現在、海外との覚書・合意に関する取組、海外関連事業に関する取組、国内施策に関する取組以外で、外国人への生活支援等（以下、「その他施策」）について取り組んでいる自治体が 25.8%（140 自治体）、過去に取り組んでいた自治体が 0.9%（５自治体）という結果になった。

自治体種別ごとに見ると、都道府県では、28 自治体（82.4%）がその他施策を実施している状況であり、市区町村でも 112 自治体（22.0%）がその取組を講じている結果になった。

**図表 19　問 1-D）その他施策の実施状況について**



（７）　問２）外国人介護人材確保・育成・定着のために活用している国の補助金や基金事業について教えてください。※複数選択

※以降の設問回答については、ある１つの自治体が複数の取組をしている場合、重複してカウントをしている。

国の補助金や基金事業等の活用状況について、回答した 544 自治体のうち、84 自治体がこれらの予算を活用して外国人介護人材の確保・育成・定着支援を実施していることが確認できた。

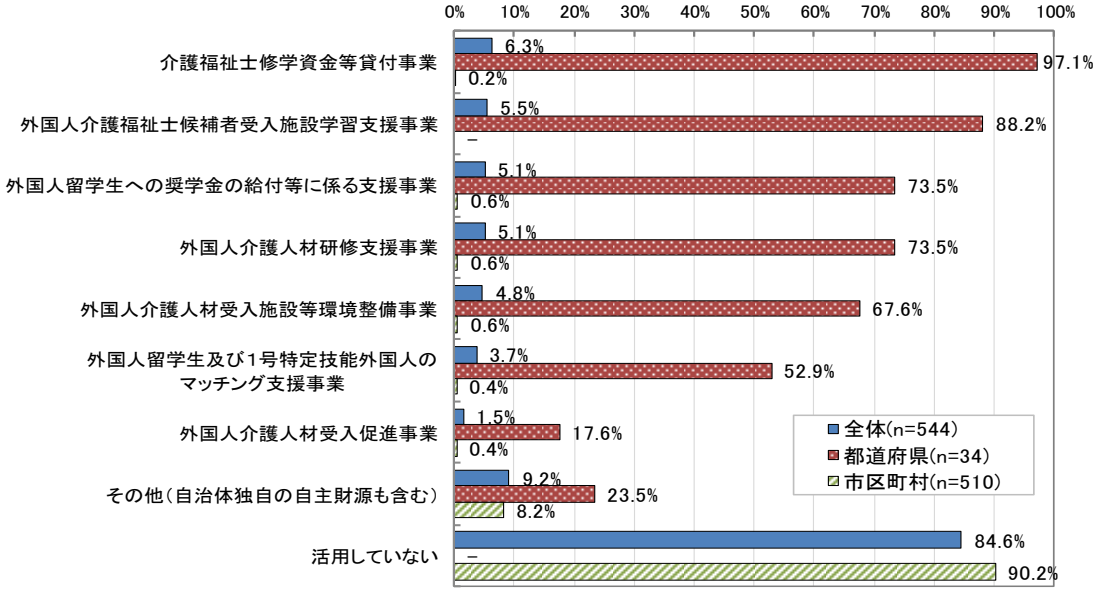
具体的な活用状況として、「介護福祉士修学資金等貸付事業」が 6.3%（34 自治体）、「外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」が 5.5%（30 自治体）、「外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業」と「外国人介護人材研修支援事業」がともに 5.1%、「外国人介護人材受入施設等環境整備事業」が 4.8%、「外国人留学生及び 1 号特定技能外国人のマッチング支援事業」が 3.7%、「外国人介護人材受入促進事業」が 1.5%であった。なお、これらの国の予算措置以外に、自治体独自の自主財源も含む方策を実施している自治体の割合は 9.2%（50 自治体）となっている。

「その他」を選択した自治体について、具体的な財源として、各自治体の自主財源（一般財源）に加えて、デジタル田園都市国家構想交付金の活用が挙げられる。また、使用用途としては、後述する住居支援施策に加えて、以下の事項が確認できた。

- 企業版ふるさと納税・クラウドファンディングを活用した介護福祉士養成学校の整備事業費の支援（事業者支援）
- 外国人介護人材を受け入れる事業者への支援（事業者支援）
- 外国人留学生への渡航費・交通費支援（外国人介護人材等への支援）
- 外国人介護人材も含めた就職支援給付金、介護福祉士の資格取得後の給付金（外国人介護人材等への支援）
- 語学等研修費助成（外国人介護人材等への支援）

これらの施策により、外国人介護人材の確保・育成・定着の各面に対して支援が行われていることが確認された。

図表 20　人材確保・育成・定着のために活用している国の補助金や基金事業について




「その他（自治体独自の自主財源も含む）」に関する自由記述内容（順不同）

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

① 外国人介護人材の確保について

- EPA 介護福祉士候補者受入事業補助
- 市で整備した外国人介護人材受入れ支援事業補助金
- 海外人材を受入れる事業者等に対する補助金
- 外国人介護人材も含めた就職支援給付金
- 外国人介護人材受入のための研修
- 外国人材受入環境整備事業費補助金
- 外国人を含む介護人材が就労を開始する際の支度金に係る補助金
- 外国人留学生の渡航費・交通費支援、国保税補助
- 外国人介護人材雇用相談支援事業

② 外国人介護人材の育成について（教育・研修支援等）

- 介護福祉士の取得を目指す外国人留学生に対する奨学金
- 外国人介護職員向け研修の実施等
- 外国人介護人材育成支援事業（一般財源）
- 外国人介護人材育成支援奨学金
- 外国人介護人材日本語能力向上支援事業
- 介護職種外国人技能実習生日本語学習支援事業
- 外国籍県民就労・定着支援事業（介護未経験外国人の初任者研修等）
- 受入施設（介護福祉士養成校）の日本語学習・専門学習・環境整備補助
- 市の自主財源で行う外国人介護人材の日本語学習支援

③ 外国人介護人材の定着について（職場定着・生活支援等）

- 外国人介護人材就業促進事業（支援センター運営、日本語学習支援）
- 外国人介護職員就労助成事業
- 介護福祉士の資格取得後の給付金等
- 市の外国人介護人材家賃補助金
- 市の外国人介護人材懇談会（自治体自主財源）

④　外国人介護人材に限らない介護職員全般の確保や定着等について
- 介護従事者人材確保対策事業（就職支援助成金）
- 介護未経験者に対する研修等支援事業（基金）
- 介護人材確保事業応援金（自主財源）
- 介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等）
- 町の介護職員就業支援補助金（就労支援支度補助金）
- 企業版ふるさと納税・クラウドファンディング活用による介護福祉士養成学校整備支援
- 基金「多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業」

⑤ 住宅補助について（介護人材の住宅・宿舎支援）
- 介護職員宿舎借り上げ支援事業
- 家賃助成事業
- 市内転入介護職員等の家賃補助事業
- 地域医療介護総合確保基金を活用した介護職員寄宿舎整備支援
- 介護給付費準備基金を活用

⑥ その他
- 外国人労働者の日本語教育費補助
- ICT 機器等購入・リース費用助成、介護技術等研修助成、語学等研修費助成
- 人生 100 年時代づくり・地方創生ソフト事業交付金
- デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ）
- 県独自の地域医療介護総合確保基金他
- 保険者機能強化推進交付金

＜問２掲載選択肢にかかる補足説明＞

※特に断りがない場合、各補助金・事業の補足説明については、厚生労働省 HP 掲載「令和６年度　全国介護保険・高齢者保健福祉課長担当会議資料」（リンク先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html）より引用している。

（介護福祉士修学資金等貸付事業）

介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。５年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除する。

（外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業）

受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助。

（外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業）

留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成

（外国人介護人材研修支援事業）

地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施。

（外国人介護人材受入施設等環境整備事業）

日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成。

（外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業）

マッチング支援団体が送り出し国において特定技能就労希望者等に関する情報収集を行うとともに、現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施。

（外国人介護人材受入促進事業）

外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援、及び

外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所等に対して支援を実施。

https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/23hosei/dl/23hosei_20231110_01.pdf

（８）　問３）「外国人介護人材への居住・住宅支援」を実施している場合、その詳細（経緯・効果）について教えてください。【問２において、いずれかの選択肢を選択している場合に回答】
※自由記述

居住・住宅支援としては、主な回答として住宅提供や家賃補助と中心とした直接的に外国人介護人材に対する支援に加え、住宅整備や生活用品の購入に対する補助などが挙げられた。

また、外国人介護人材に限らず、外国人を対象とした生活支援に関する取組を実施している自治体も複数確認でき、介護分野のみならず地域一体となって推進している状況を確認できた。

■主な取組内容

- 住宅提供
  - 市営住宅を外国人労働者向けに提供
  - 旧医師住宅を改修し、留学生に無償貸与
  - 住宅セーフティネット制度を活用した住宅提供　等
- 家賃補助
  - 介護事業所が借り上げた宿舎の家賃補助
  - 留学生向け居住費補助

  ※補助金額は、月あたり 10,000～82,000 円と、自治体によって様々である。
- その他
  - 住宅整備にかかる費用
  - 生活用品の購入
  - 生活支援にかかる費用
  - 登録支援機関等に支払う人材紹介料や在留資格の手続きにかかる費用の補助　等

これら施策の経緯として具体的には、以下の点が挙げられた。

- 海外教育機関との MOU 締結のパッケージに盛り込んでいた
- 他産業との競合により住居の空きが少なく、家賃が上昇傾向にある状況
- 団地コミュニティの活性化

また、施策の効果として以下の点が確認できた。

- 実際に外国人介護人材が活用しているため、事業所からも好評である
- 外国人材本人たちから「暮らしやすかった」という喜びの声がある

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

①住宅提供

- 外国人労働者の住宅確保と団地コミュニティの活性化を目的として、市内に事業所等があり外国人労働者を雇用している事業者に対し、在留期間に定めのある外国人労働者が一時的に入居するための市営住宅の提供を行っている。
- 市内の大学等に在籍しており、大学等からの推薦がある留学生に対し、留学生の宿舎確保を目的として市営住宅の一時的な提供を行っている
- 空戸の市営住宅を、従業者の社宅として活用ができる事業を実施し、外国人も入所できるようにしている。
- 外国人留学生（介護人材）受入による地域活性化、定住促進を図るため、旧医師住宅を改修し留学生へ無償で貸し出ししている。
- 外国人介護人材の住まいの確保のために、住宅セーフティネット制度の有効活用、多様な関係機関が参画する市内に設置された住宅確保要配慮者居住支援協議会における支援策の協議を行っている。

②家賃補助:

- 海外の学校等との MOU 締結のパッケージの中で住居支援(家賃補助）を開始しました。住居支援は実質的に仕送りできる金額の増加に直結し、外国人介護人材が就労先を選択する際の重要な要素となります。また、外国人介護人材の住居の用意や契約手続き等を、受入れる法人が行うことから、外国人介護人材に特にご活用いただいており、市内の介護サービス事業所からも好評です。
- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業を利用して、月３万円/人を上限としてアパートの家賃補助を実施している。
- 住居確保が難しい（観光等他産業との競合により住居の空きが少ない、家賃が上昇傾向など）ことを考慮し、条件付きでアパートの家賃を対象経費としている。令和６年度開始のため、効果等についてはまだ分析できていない。(条件：採用初年度のみ、住居費以外の取組を５万円以上計上していること。)
- 外国人留学生及び１号特定技能外国人の受入環境整備事業を利用して、留学生に年間 30 万円程度の家賃補助を実施している。令和５年度は７名に補助を実施した。
- 一般財源により、介護職員に対し月 7 万円程度の家賃補助（事業者の借り上げ経費に対する補助。１事業所当たりの対象人数制限あり。）を行っていたが、令和６年度より、外国人介護従事者については１事業所あたりの対象人数を無制限とする形で実施している。
- 市で準備している「外国人介護人材受入支援事業補助金」や「介護職員等家賃補助金制度」を利用して、前者は１人につき 20 万円まで、後者は１人につき 10 万円までの補助を実施している。本施策効果により、前年比較で前者は５人程度、後者は 10 人程度申込数が増加した。
- 介護職員宿舎借り上げ支援事業として、地域密着型サービス事業所を対象に、雇用している介護職員（外国人も対象）の宿舎を借り上げた場合、１人当たり月額上限 71,000 円の家賃補助を実施する。(令和６年４月に遡及して実施予定)
- 介護人材確保対策事業補助金事業を利用して、１人当たり上限 15,000 円を補助として、家賃補助を実施しており、今年度は２人ほど実績がある。
- 外国人に限らず、宿舎を借上げ、雇用する介護職員を居住させる法人へ、１戸当たり上限３万円／月を補助（最長５年間)。
- 外国人のみの取組事項ではないが、介護事業所に就職をした介護福祉士等の資格取得もしくは研修終了の見込みがある者に対して家賃助成を行っている。
- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業を活用し、外国人介護人材を雇用する介護施設等が実施する住居借上げに要する経費を助成している。
- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業を活用して、法人が負担する外国人介護人材の家賃に対する補助を実施している。県内の入所系施設を対象にアンケート調査を実

施したところ、外国人介護人材を受入れるにあたって、住まいの確保が大きな課題となっていることがわかったため、令和６年度から補助事業を実施している。

- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業を利用して、１施設あたり最大 20 万の家賃補助を実施している。
- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業を利用して、月１万円程度のアパートの家賃補助を実施している。（令和６年度～）
- 外国人材を雇用している市内事業者をヒアリングした結果、事業者が人出不足や費用負担に苦慮していることを受け、介護分野のみでの取組事項ではないが、外国人材に就業地として本市を選択してもらうことを目的に、令和５年度より事業者が外国人材のために取り組む就業環境整備事業、生活環境整備事業、地域社会共生事業に係る経費に対して補助を実施している（最大 30 万円、補助率 2/3)。令和５年度は 12 事業者に補助金を交付し、「外国人材から暮らしやすくなって良かったと喜びの声が上がっている」と報告を受けている。
- 外国人人材に限らず、介護サービス事業所の人材確保支援として、市内に事業を有する法人が市内に住居を有する新たな正規職員を採用した際に、法人に対して住宅手当支給額（補助率 1/2、１人あたり上限 14,000 円/月、最長３年）を補助。
- 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業を利用し、介護福祉士の資格を取得して県内の介護事業所で就労する見込みの外国人留学生に対して、学費・居住費等を奨学金として支給・貸与する介護事業者に対象に、その費用の一部を補助している。補助基準額（居住費等）：月額 30,000 円、補助率：３分の１
- 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業を利用して、最大 20 万円／年の居住費の補助を実施している。
- 外国人留学生受入支援事業により留学生に対して生活費等の支援をする事業者に対し、1 人当たり年間 20 万円までの補助を実施している。外国人の受け入れに関しては金銭面が大きな課題となっており、その支援は効果的であるため申し込み者数は増加傾向にある。
- 区内介護サービス事業所が宿舎を借り上げ介護職員を住まわせた場合、宿舎借り上げに係る費用の一部を補助している（外国人介護人材に限定した事業ではない）
- 区内地域密着型サービス事業所を運営する法人に対し、雇用している外国人介護職員等を居住させるための宿舎の借り上げに係る費用の一部を補助する。補助対象経費と補助基準額（１戸あたり月 82,000 円）を比較し、少ないほうの額に下記の助成率を乗じた額を助成する（1,000 円未満切り捨て)。

福祉避難所・災害時協定締結事業所　８分の７　(2)上記以外の事業所　２分の１

- 経緯：町内事業所で外国人介護人材の雇用を増やしていく動きがあり、介護従事者不足の解消及び定着を図ることを目的として実施。
- 補助対象者：令和５年４月１日以降に入国又は転入し、常勤雇用として就職した外国人介護人材（町内の介護保険事業所に実習や就労が可能な在留資格をもつ外国人）とし、雇用後６か月間継続して勤務した者。
- 補助額：10 万円、実績：令和５年２名、令和６年４名
- 市の単独事業で家賃助成事業を実施。家賃の２分の１(上限 20,000 円、助成期間２年)新規介護職員の確保と定着支援につながった。
- 市内の介護職員の雇用の確保及び介護サービスの安定供給を図るため、就労に当たり他市区町村から転入し、市内の介護事業所に就職する方が居住する民間賃貸住宅の家賃の一部（上限２万８千円／月）を自治体独自の財源において補助。令和５年度は４名、令和６年度も新たに４名の外国人介護職員へ家賃補助を実施した。
- 市内の介護老人福祉施設で、外国人技能実習生又は特定技能生として従事する者を対象に民間賃貸住宅の家賃の補助を行う。一部の特別養護老人ホームでは、ベトナムやミャンマーからの特定技能実習生の受入れており、市から住宅支援（家賃補助）と就業支度金（10 万円）を交付している。
- 自主財源にて市内の介護事業者が外国人材のためにアパート等を借り上げた場合の費用の補助を実施している。

- 令和６年度より、外国人介護人材受入施設等環境整備事業を利用して、月 15 千円程度のアパートの家賃補助を実施している。

③その他

- 令和７年度から、外国人介護人材雇用助成、外国人介護人材生活準備支援金
- 介護サービスへのニーズが多様化・複雑化している中で、市内介護事業所の求人の充足率は低く、介護人材の確保が大きな課題となっている現状を踏まえ、課題解決の一案として外国人材の活用の検討を促すことを目的として、介護事業所の外国人材活用セミナーを実施した。（R５）
- 介護分野のみの取組事項ではないが、海外人材の受入れを支援し、安定的な労働力の確保を通じて地域経済の活性化を図るため、海外人材を受入れる事業者等に対し、登録支援機関等に支払う人材紹介料や在留資格の手続きにかかる費用、住宅整備にかかる費用の一部を補助している。
- 介護分野のみの取組事項ではないが、市内の国際交流協会に委託して外国人の生活相談業務を実施（外国人受入環境整備交付金活用）している。
- 介護分野のみの取組事項ではないが、外国人への生活支援（外国人労働者受入環境整備事業補助金）を実施している。
- 外国人の身の回りの生活用品の購入などへの活用事例があり、外国人受け入れの他の補助金の併用もされている。特に、特定技能外国人の定着にもつながっている。
- 外国人を含む介護職員等を採用した際の人材紹介会社等への手数料等について補助を実施している。
- 外国人介護人材を対象に、介護のための日本語教室を実施。市が日本語学校に業務委託を行い、本人負担なしで受講可能。
- 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業において、生活費（家賃を含む）を貸与している事業所に補助金を交付している。
- 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業を活用して、日本語学校及び介護福祉士養成施設で修学する留学生への生活支援を実施している。
- 外国人留学生への奨学金等の給付に係る支援事業を活用して、月３万円を上限に生活費の支援を実施している。
- 業務マニュアルの翻訳費用や日本語学習の講習料、生活支援に要する経費を 20 万円まで補助している。令和６年度から実施している事業のため、効果測定は来年度以降。
- 在住外国人支援事業を行っている団体から申請があった場合、助成をしている。市民に対し多文化共生への意識の向上を図るための多文化共生イベント、日本人のための外国人に伝わりやすい「やさしい日本語」講座を実施している。

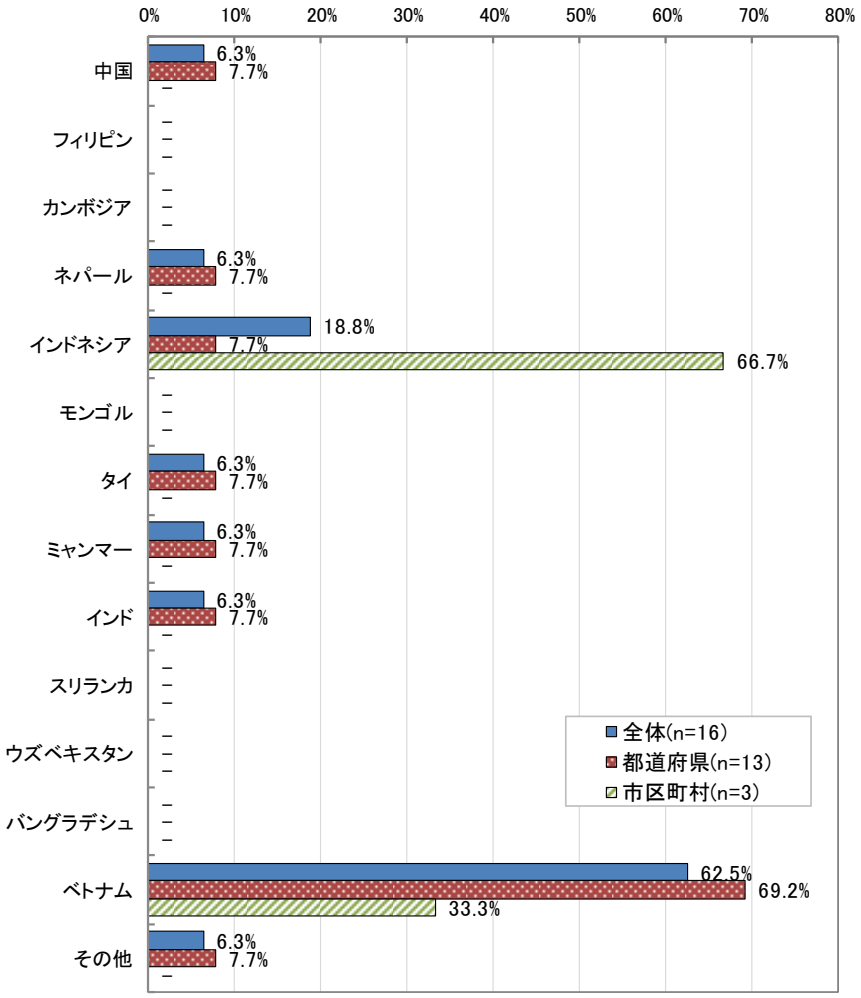
② 覚書・合意の取組について

（９） 問４）覚書･合意した国について教えてください。(【問１A)海外との覚書･合意(MOU,LOI)を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】) ※複数選択

全体では、ベトナムが 62.5%（10 自治体）と最も高く、次いでインドネシアが 18.8%（３自治体）という結果になった。ベトナム・インドネシア以外では、覚書・合意を締結している国として、中国、ネパール、タイ、ミャンマー、インドがそれぞれ１自治体ずつである。

また、「その他」としてはドイツという回答が確認できた。

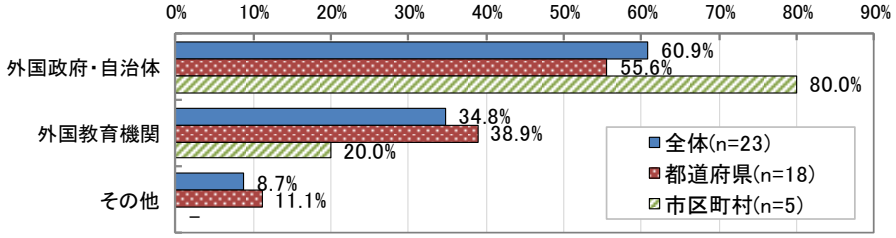
**図表 21 覚書・合意の相手国について**



（１０）　問６）締結先について教えてください。(【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】）※複数選択

全体では、外国政府・自治体と締結している自治体が 60.9%（14 自治体)、外国教育機関と締結している自治体が 34.8%（８自治体）であった。外国教育機関は、医療・看護系の大学、日本語学校、人材の送出し機関の名前が具体的に挙がっていた。その他の回答として、海外の財団と締結している自治体も確認できた。

**図表 22　覚書・合意の締結先について**

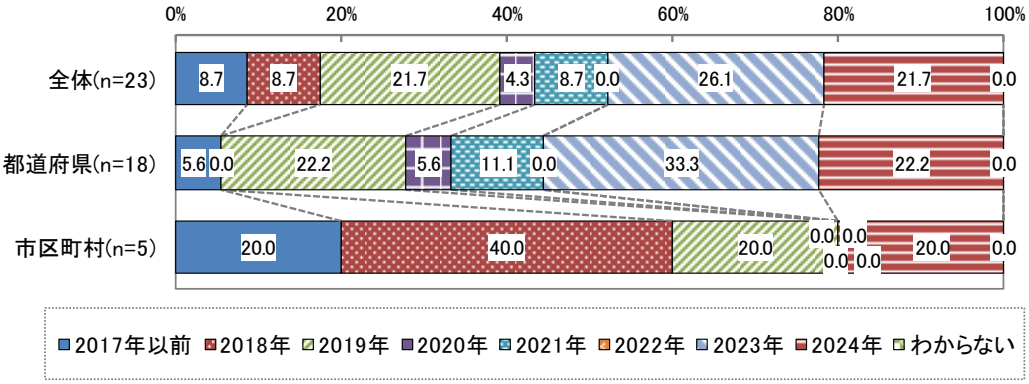



（１１）　問７)締結時期について教えてください。(【問１A)海外との覚書・合意(MOU,LOI)を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】)

全体では、2023 年に締結した自治体が 26.1%（６自治体）と最も高く、2019 年と 2024 年がともに 21.7%（５自治体)、2017 年以前、2018 年、2021 年がいずれも 8.7%（２自治体)、2020 年が 4.3%（１自治体）という結果になった。

コロナ禍である 2020 年から 2022 年の３年間については、合計３自治体の締結に留まっているものの、2019 年および 2023 年以降の傾向を見ると、徐々に海外との覚書・合意を締結する自治体が増えている傾向が確認できた。

**図表 23　覚書・合意の締結時期について**

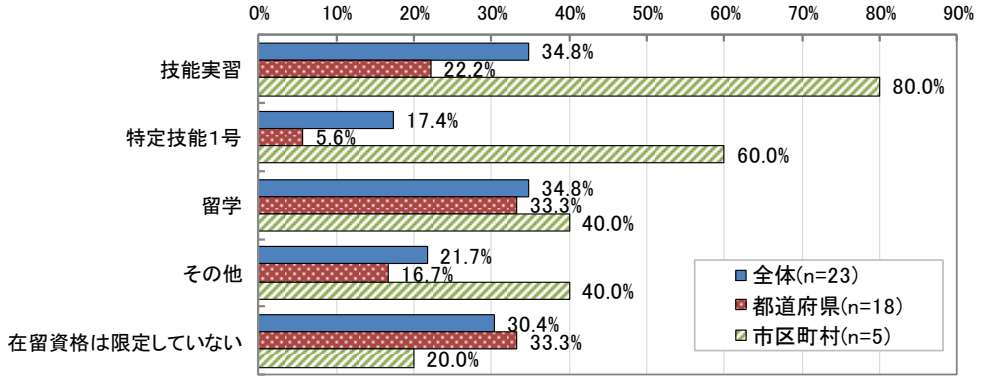


（１２）　　問９）対象とする在留資格について教えてください。(【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】）※複数選択

全体では、「技能実習」および「留学」資格が 34.8%（８自治体）と最も高く、特定技能１号が 17.4%（４自治体）となっている。また、在留資格を限定していないという回答も 30.4%（７自治体）となっている。

その他として「看護等相互に有益な分野における技術者」や「特定活動（インターン)」という回答も存在した。

**図表 24　覚書・合意が対象とする在留資格について**




その他に関する自由記述内容

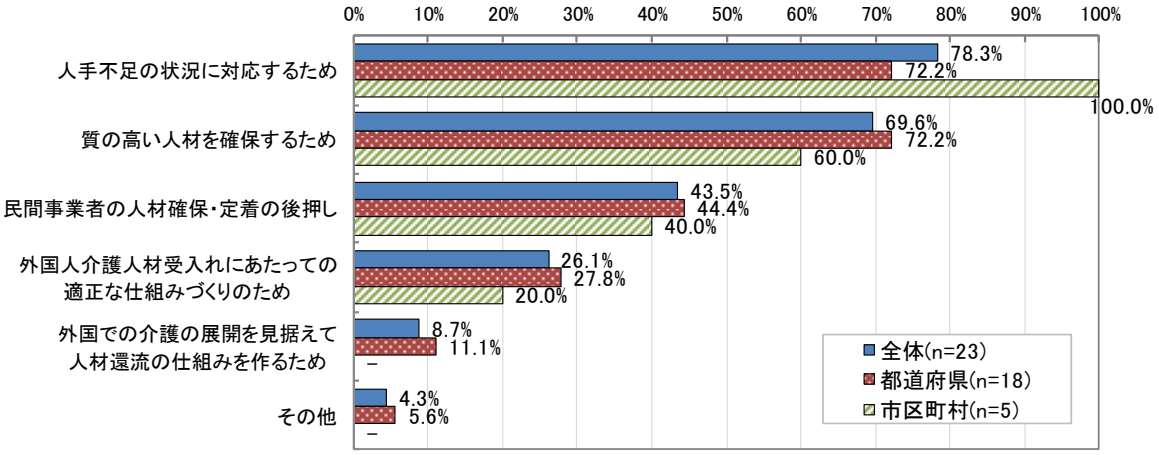
- 介護や看護など相互に有益な分野における技術者、技能実習生、特定技能など
- 特定活動（インターン）
- 特定活動（告示９号）

（１３）　　問 10）締結の目的・動機について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「人手不足の状況に対応する」という理由が 78.3%（18 自治体）と最も高く、「質の高い人材を確保するため」という理由が 69.6%（16 自治体)、「民間事業者の人材確保・定着の後押し」という理由が 43.5%（10 自治体)、「外国人介護人材受入れにあたっての適正な仕組みづくりのため」という理由が 26.1%（６自治体)、「外国での介護の展開を見据えて人材還流の仕組みを作るため」という理由が 8.7%（２自治体）となった。

その他として、「経済、文化、教育、スポーツ等の幅広い分野での交流を継続して発展するため」という回答も確認できた。

**図表 25　覚書・合意締結の目的・動機について**




その他に関する自由記述内容

| |
|---|
| ➢　経済、文化、教育、スポーツ等の幅広い分野での交流を継続して発展するため |

（１４）　問 11) 外国機関へのアプローチ方法やきっかけについて教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

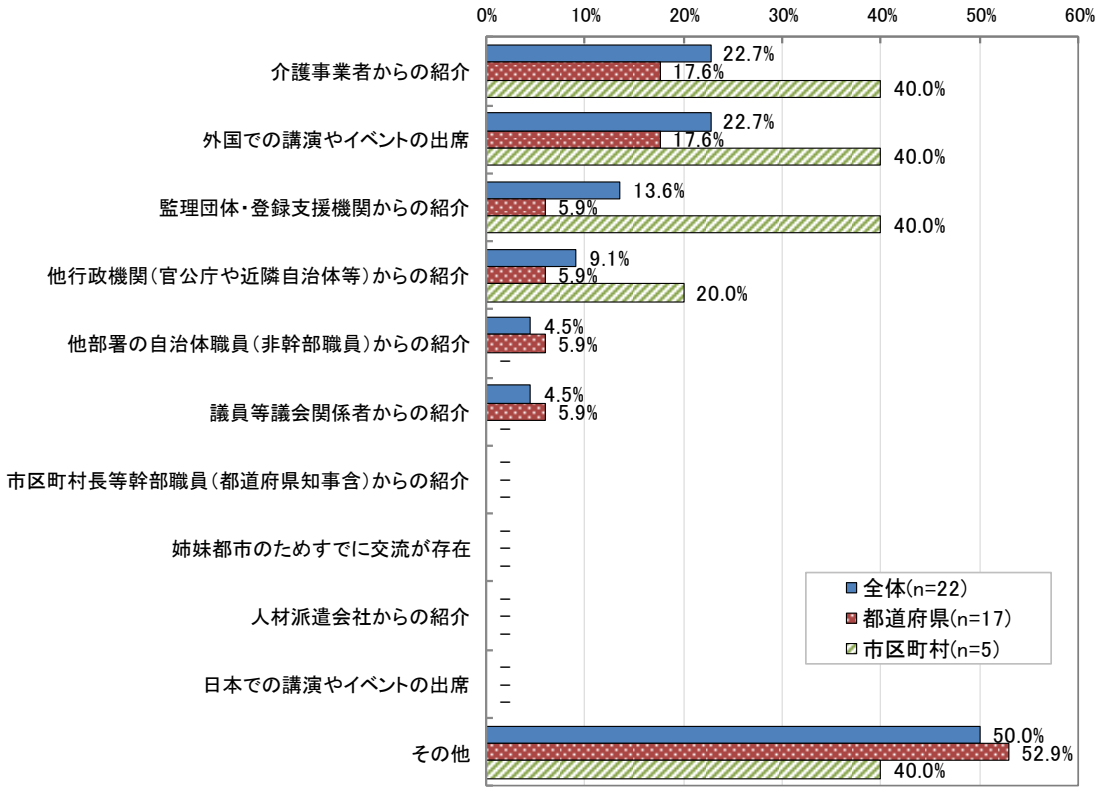
全体では、「介護事業者からの紹介」と「外国での講演やイベントの出席」を契機としたものがともに 22.7%（５自治体）と最も高く、「監理団体・登録支援機関からの紹介」が 13.6%（３自治体)、「他行政機関（官公庁や近隣自治体等）からの紹介」が 9.1%（２自治体)、「他部署の自治体職員（非幹部職員）からの紹介」と「議員等議会関係者からの紹介」がともに 4.5%（１自治体）という結果になっている。

その他の回答としては、「友好都市関係」といった回答や、「受託事業者からの紹介」、「大学教授からの紹介」という回答も存在している。

外国機関へのアプローチにあたっては、一般的には過去の経済連携や友好都市関係など、他分野で関係を構築してきたことに伴い、介護分野においてもアプローチを実施したケースが考えられる。

一方で、それ以外の手段として、マッチング支援事業等を通じて新たに外国人介護人材を確保できそうな国を開拓するなど、これまでの関係性を活用する以外の選択肢も存在することが確認できた。

**図表 26　外国機関へのアプローチ方法やきっかけについて**




その他に関する自由記述内容

- 現地と交流の深い民間事業者からの紹介
- ベトナム国外務局や現地進出県内企業からの紹介
- 現地の日本語学校とのつながりがある関係者が市内にいたため。
- 受託事業者からの紹介
- 県内大学教授が、EPA の学習支援で、ベトナムの労働大臣とのつながりを有していたため
- 2013 年度からベトナムとの交流を進めており、様々な取組を進める中で、関係が構築された
- 友好協力関係にあったためすでに交流が存在
- 歴史的な繋がりが以前よりあったため
- 協力を得ていた現地高校がある県だったため

具体的なアプローチ方法

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正及び具体的な記載の削除をしている。

- 「介護関係留学生受入支援事業に係るマッチング支援業務」の受託事業者が、ベトナム国内の日本語学校と関係を有しており、受託事業者から日本語学校の紹介があった。その後、受託事業者を介して日本語学校と調整し協定を締結した。
- 別事業で付き合いのあった JSCA の紹介で、現地の市長が市に訪問・視察し、市長と意見

交換したことがきっかけ。

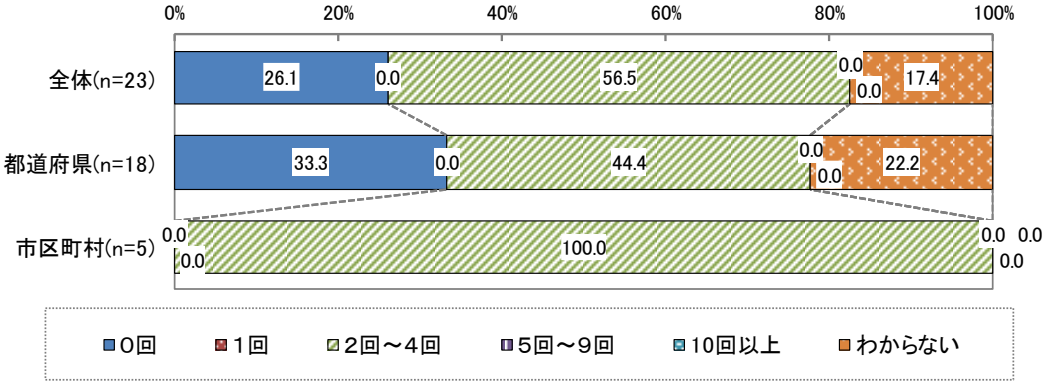
- 海外現地と交流の深い民間事業者経由でご紹介をいただき、数度の訪問・意見交換を経て覚書の締結に至った。
- 現地の大学が所管課に訪問したことがきっかけ
- ベトナムのイベント出席した際、本県から日本語学校（覚書締結大学の学生に対する日本語教育を受託）の代表に対しアプロ―チ。なお、本県がベトナムの地域との友好交流関係にあることから、ベトナムの教育機関と連携を検討していた。
- ベトナム人 EPA 候補者の介護福祉士合格率が 90%を超えているかつ、すでに日本で勤務していたベトナム人介護人材が現場では一定の評価をされており、介護人材不足に対応するため、ベトナムへのアプローチを検討する。アプローチ方法については、大学教授が先方とつながりを有していたため、そのつながりを生かした。
- 現地の日本語学校の立ち上げに関わった関係者に、外国人介護人材の受入れセミナーを実施してもらうなど以前からつながりがあった。その繋がりを活用させていただき、現地に市職員が訪問した際、現地市長より協定の提案を受けた。〃
- 介護福祉士養成校を運営する介護事業者からの紹介
- 大使館からの紹介
- 自治体の議員と繋がりのある監理団体経由で、相手国が看護分野での人材育成についての連携先を探している旨、紹介いただいたことがきっかけ。看護分野のみでの人材受入れが困難なことから、介護を含む形となった。
- 戦前より歴史的に自治体と相手国とでつながりがあったため、これらを背景として、県と相手国機関で「交流に関する共同宣言」に調印した。
- 知事訪越の際にベトナム国外務局高官から地方省との友好提携のご提案をいただいたことや、現地進出している県内企業からも県省間の友好関係の樹立を望まれていたため。
- 相手国機関と経済交流が存在したため
- 元々相手国機関とは友好交流に関する覚書を締結しており、その友好交流を背景に、介護分野における協力が行われることとなった。
- 現地駐在経験のある外国人材支援アドバイザーからの紹介

（１５）　問 13）締結に至るまでの相手国への訪問について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】

全体では、「２回～４回」の訪問が 56.5%（13 自治体）と最も高く、「０回」が 26.1%（６自治体）という結果になっている。

介護分野のみで締結を実施するのか、もしくは、それ以外の分野も含む形で締結を実施する場合などの事情等も本結果に影響を与えていると考えられるが、締結にあたっては実際に先方の相手国に職員が訪問することが多数派であることが確認できた。

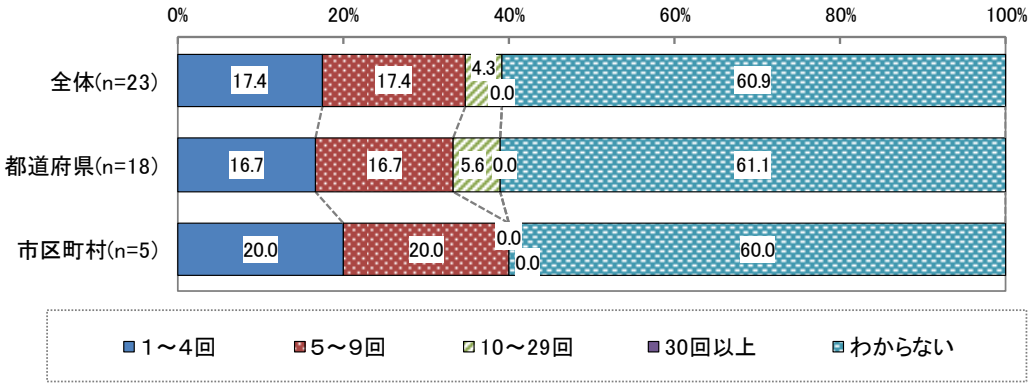
図表 27　締結に至るまでの相手国への訪問回数について




（１６）　問 14)締結に至るまでの相手国との会議回数について教えてください。【問１A)海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】

全体では、「１～４回」、「５～９回」の回答がともに 17.4%（４自治体）と最も多く、「10～29回」の回答が 4.3%（１自治体）という結果になっている。

図表 28　締結に至るまでの相手国との会議回数について

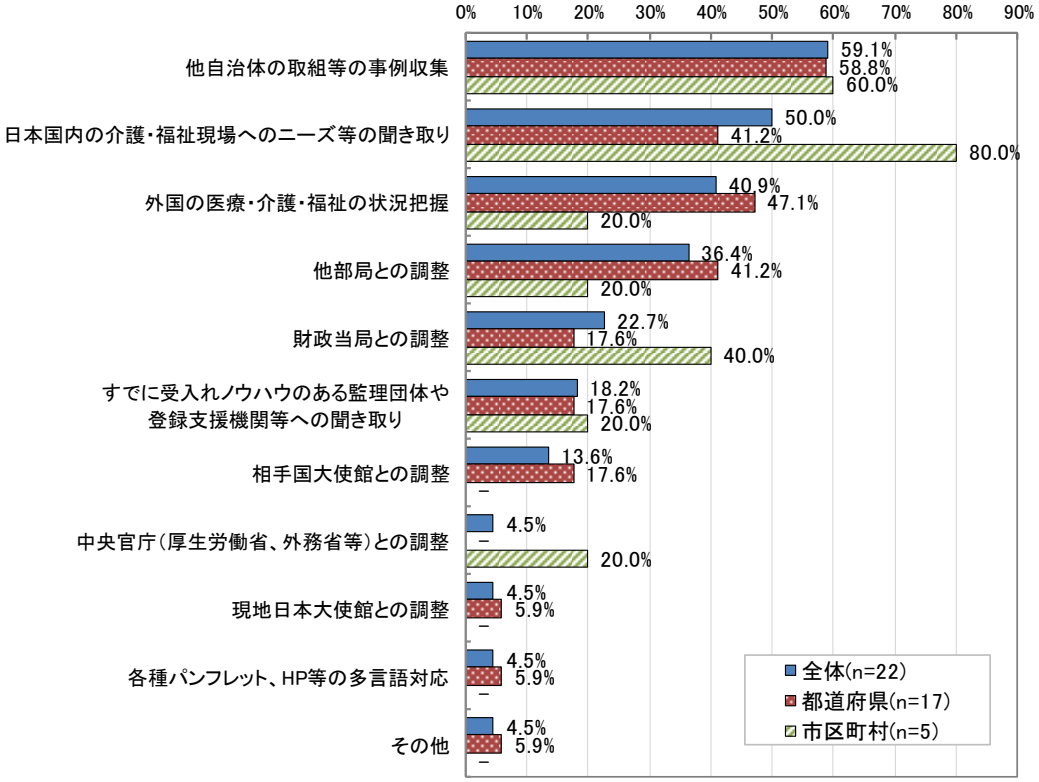


（１７）　　問 15）締結にあたり実施した事前の調整・準備事項について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「他自治体の取組等の事例収集」が 59.1%（13 自治体）と最も高く、「日本国内の介護・福祉現場へのニーズ等の聞き取り」が 50.0%（11 自治体）、「外国の医療・介護・福祉の状況把握」が 40.9%（９自治体）、「他部局との調整」が 36.4%（８自治体）、「財政当局との調整」が 22.7%（５自治体）、「すでに受入れノウハウのある監理団体や登録支援機関等への聞き取り」が 18.2%（４自治体）、「相手国大使館との調整」が 13.6%（３自治体）、「中央官庁（厚生労働省、外務省等）との調整」、「現地日本大使館との調整」、「各種パンフレット、HP 等の多言語対応」がいずれも 4.5%（１自治体）という結果になった。

なお、「その他」の回答として「類似の協力覚書締結実績のある他部局からの事例収集」という回答も存在した。

**図表 29　覚書・合意締結にあたり実施した事前の調整・準備事項について**




その他に関する自由記述内容

| |
|---|
| ➢　類似の協力覚書締結実績のある他部局からの事例収集 |

（１８）　　問 16）締結にあたり活用している国の補助金や基金事業について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過

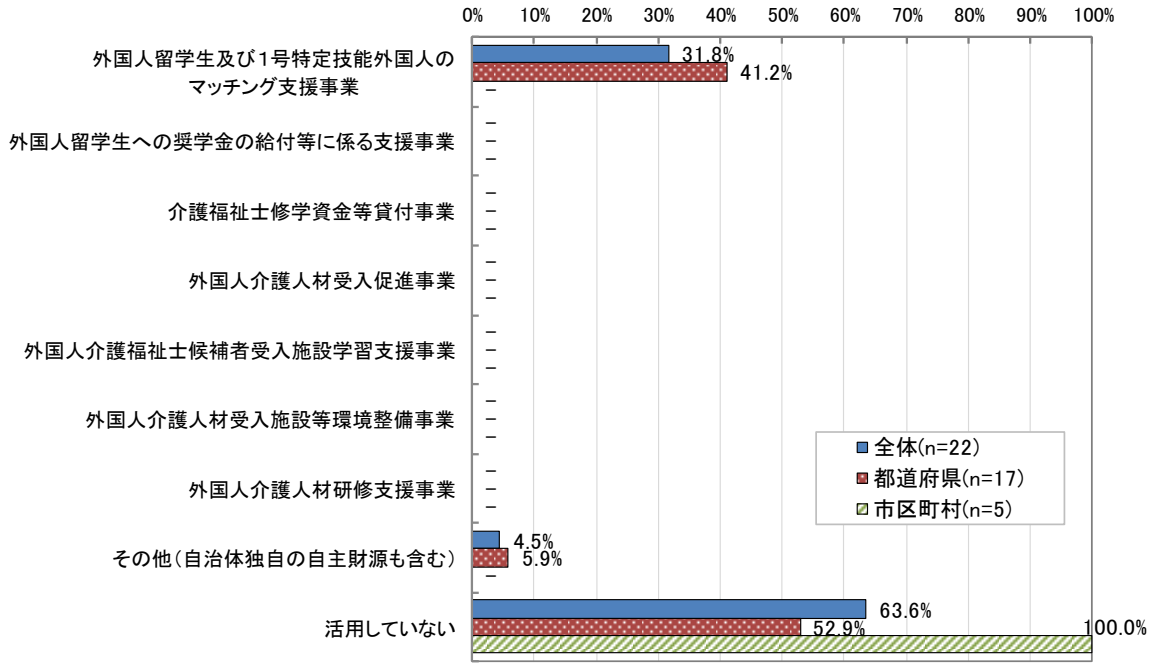
去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業」が 31.8%（7 自治体）という結果になっており、そのすべてが都道府県による取り組みとなっている。なお、「その他（自治体独自の自主財源も含む)」についての回答が 4.5%（１自治体)、「活用していない」が 63.6%（14 自治体）という結果になった。

「外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業」を活用している自治体では、具体的な用途として、外国への訪問費（旅費や宿泊費等）や事業者への委託費等が挙げられている。

また、「その他」の回答として、「締結に係る渡航費用等」について、県の一般財源から支出していることが確認できた。

**図表 30　覚書・合意締結にあたり活用した補助金や基金事業について**




その他に関する自由記述内容

| |
|---|
| ➢　締結に係る渡航費用等（一般財源） |

具体的な使途

| |
|---|
| ※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。<br>※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。<br>➢　「外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業」と「県一般財源」にて介護施設への補助事業を実施。（県留学生受入プログラム：ベトナム日本語学校及び県内日本語学 |

校、介護福祉士養成施設に在籍する留学生の学費と居住費に対して、県内の介護施設等が助成を行い、県はその 1/2 を補助する。）

- 「外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業」にて留学生受入プログラムに係るマッチング支援委託を実施。
  ※ただし、県留学生受入プログラムは、既に県内日本語学校・介護福祉士養成施設に在籍している留学生（覚書・協定書を締結していない国の留学生）も対象となる。
- ベトナムへの訪問代等（旅費等）
- 外国への旅費や事業者への委託料（人件費、事務費、旅費等）を支出
- 外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業にて、外国への視察・候補者面接等に要する費用（旅費、宿泊費等）を捻出。
- 外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業にて、受託事業者に対する需用費（募集チラシ印刷費・運搬費等）及びベトナム国内の日本語学校に対する留学生を送り出すための手数料等を支出。

（１９）　問 18）覚書・合意締結の内容詳細について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

全体では、16 自治体より回答をいただいている。

締結内容としては、介護分野の人材育成に関する締結以外にも、介護分野に関係なく広い分野で協力していくこと等について定め、その一部に医療・介護分野における取組を盛り込まれているもの等多様な締結の内容を確認することが出来る。

具体的には、介護分野の人材育成に関する締結の場合、

- 相手国機関は、働く意欲のある人を日本の自治体に送り出すことに協力することまたは、日本の自治体に推薦すること
- 日本の自治体は、外国から来られた方が、介護技術を学び、働くことができるように支援する

等の内容を確認することができる。

一方で、人材の要件（日本語レベル等）や送り出し・受け入れ人数については、覚書・合意の内容として設定していないところが多いことについても確認することができたため、具体的な人数等詳細については、覚書以降に別途調整していると考えることができる。

締結内容詳細について

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※具体的自治体名が入る部分については「××県」、「××市」と記載する。

- (1) ××市は、××市の老人ホーム等で介護の技術を学び、働く意欲のある人を××市に送り出すことに協力する

(2) ××市は、××市から来られた方が、××市の老人ホーム等で介護技術を学び、働くことができるよう支援する。

- （1）××大学は、××県内で介護の分野で働く意欲のある人を、××県福祉保健部に推薦する。
  （2）××県福祉保健部は、××大学から来られた方が、介護の技術を学び、××県内において介護分野の仕事に就くことができるよう支援する。
- スマートシティの計画及びその実行に向けた連携（分野：情報技術、持続可能な交通システム、環境活動、社会福祉、教育、人的資源の強化、行政改革）
- ××省は××県内の介護施設等で働く意欲のある留学生を××県に送り出すことに協力する。
- 医療福祉人材のほか、高度産業人材の派遣や農業・経済・観光・教育・青少年交流の多分野における協力を推進する
- 介護分野留学生の育成・送出し・受入れの支援、日本語学習のための環境づくり、説明会等の実施、資格取得支援・定着支援
- 人材の雇用に関する意向表明書
- 投資促進、文化交流、観光促進、技能実習生の受入、日本語通訳者養成、学生交流　など
- 日本国・××福祉部と××大学との介護分野における協力に関する覚書
- 幅広い分野での交流についての共同宣言
- ××県から××国への介護技能の移転、両者間の定期的な人材交流を目指し、相互に協力する
- 福祉・介護人材の育成及び交流に向け、連携・協力を行う
- 留学を希望する学生を募集し、留学生候補者として決定した学生に対して、６ヶ月程度の日本語教育を行い、マッチングした県内日本語学校に留学させる。
- 両者は、それぞれの国の法制度に則り、人材育成に関する協力を促進することについて合意し、介護や看護など相互に有益な分野における技術者、技能実習生、特定技能者など（以下、「技術者・技能者」という。）の派遣及び受入れを支援する。
  １　両者は、それぞれの国の法及び省間の覚書に則り、技術者・技能者の派遣及び受入れの過程において支援を行うことについて合意する。
  ２　両者は、ベトナム社会主義共和国から派遣される技術者・技能者が、××県内の企業、施設及び機関等において、技術を学び、働くことができるよう支援する。
  ３　××県は、技術者・技能者及び帯同する家族を県内へ受入れるにあたり、相談対応、日本語教育支援など、地域社会の中で円滑な生活ができるよう努めるものとする。
- 労働・傷病兵・社会問題省：人材育成に関する協力を促進する。
- 日本語学校：県留学生受入プログラムの円滑な実施のために必要な支援、留学生の募集・日本語教育等を行う。

（２０）　問 19）覚書・合意締結にあたり苦労した事項や課題について教えてください。

【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

全体としては、理由の如何を問わず、覚書の内容調整（記載部分）に苦労したという回答が確認された。

具体的な苦労した点については、両機関の相手に求める内容に相違があることや、覚書・合意についてノウハウがないことなどが挙げられたが、最も多い回答として、相手国となかなか連絡が取れない、返答が遅い場合が多いという回答を確認できた。海外との調整にあたっては、時差や物事の進め方に対する考え方等の違いから、時間的な余裕を持つことが重要であると考えられる。

締結内容詳細について

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- コロナ禍により、相手方の調整に苦慮した。
- インドネシア保健省が看護分野での人材育成についての連携先を探している一方、県は看護分野での人材受入れが困難であること等、お互いに相手国に求める内容にズレがあったこと。担当の部署として、覚書を締結した経験がなく、調整のノウハウがなかったこと。
- 覚書の内容調整
- 覚書内容の記載文について、省側との調整に苦労した
- 最初に市職員が現地を訪問するところがハードルであったが、監理団体キーマンの存在が協定の一つのきっかけになり、下交渉をしてくれたので、比較的短時間で進んだ。一方、前回の海外との協定（姉妹都市）は約 30 年前であったため、どの種類の協定にするか等の情報が市内になく、他県の自治体等に電話で確認した。
- 相手国となかなか連絡が取れず、やり取りに時間がかかった。
- 相手方からの返答が遅い場合が多く、調整に時間がかかった。
- 締結内容の詳細な調整に時間を要した。
- 締結内容の詳細を決めるにあたって、情報がなく、外国とのやりとりに時間がかかった。
- 締結内容の詳細を決めるにあたり、メール、WEB 会議等との調整だったため、相互理解がうまくすすまず、話し合いがなかなかすすまなかった。

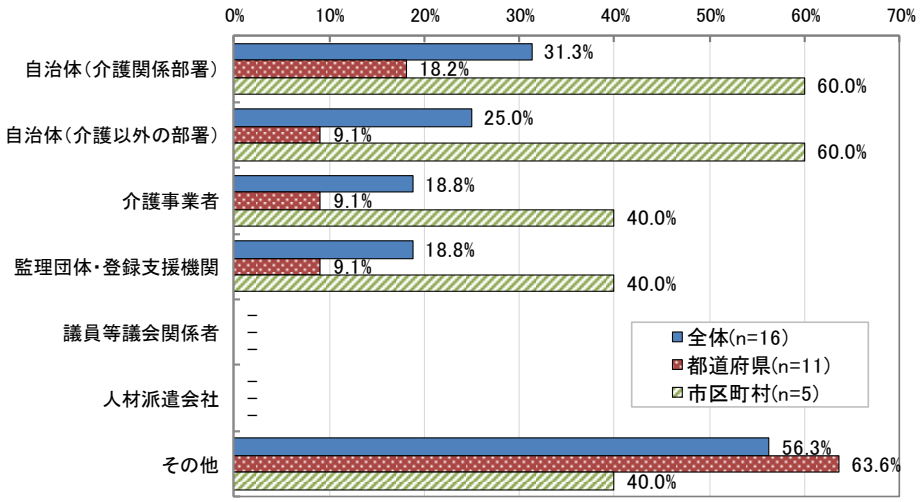
（２１）　　問 20）覚書・合意締結に関し、先方との調整で重要な役割を果たしたキーパーソンとなる人物や機関があれば教えてください。【問１A)海外との覚書・合意(MOU,LOI)を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「自治体（介護関係部署)」が 31.3%（５自治体）と最も高く、「自治体（介護以外の部署)」が 25.0%（４自治体)、「介護事業者」および「監理団体・登録支援機関」がともに 18.8%（３自治体）という結果になっている。

「自治体（介護以外の部署)」については、具体的には国際関係の部局などが挙げられた。

また、その他の回答として、前述した大学教授や受託事業者以外にも、受託事業者ではない民間事業者からの回答も確認された。

**図表 31　覚書・合意締結にあたり重要な役割を果たしたキーパーソンについて**




その他に関する自由記述内容

※自治体名・事業者名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 介護福祉士養成施設協会
- 県内法人
- 受託事業者
- 大学教授
- 監理団体
- 締結国と関係が深い委託事業者
- 民間事業者（介護分野以外の事業者）

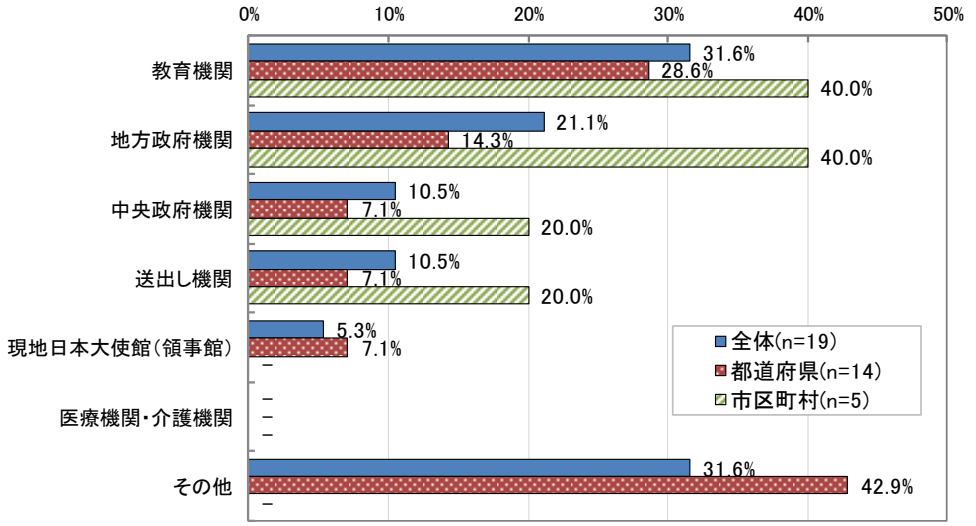
（２２）　　問 21）締結に関し、貴自治体との調整で重要な役割を果たした外国側のキーパーソンとなる人物や機関があれば教えてください。【問１A)海外との覚書・合意(MOU,LOI)

を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「教育機関」が 31.6%（６自治体）と最も高く、「地方政府機関」が 21.1%（４自治体)、「中央政府機関」および「送出し機関」がともに 10.5%（２自治体)、「現地日本大使館（領事館)」が 5.3%（１自治体）という結果になっている。

締結先については、外国政府・自治体との締結が多い一方で、外国側のキーパーソンとして教育機関が多く挙げられている。このことから、自治体同士のやり取りだけでなく、教育機関などに仲介を依頼して締結を進める選択肢も十分に検討する余地があると考えられる。

**図表 32　覚書・合意締結にあたり重要な役割を果たした外国側のキーパーソンについて**




その他に関する自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 海外現地の日本語学校
- 締結先の大学職員　等

（２３）　問 23）締結後、外国との関係維持や深化するにあたっての課題について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

国内の整備体制に関する課題の記載を複数確認することができた。具体的には、留学生等候補者は一定数いるものの、外国人を受け入れることに関してハードルを感じる事業者もいるため、自治体内での受入れが思うように進んでいないといった回答が確認された。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

- 担当者が受入れ国語の言語スキルを持っていないため、基本的には日本語でのやり取りを行うが、先方の日本語能力が低い場合も多く、意思疎通が困難な場合がある。
  ・現地視察も容易でないため、現場の状況を把握することも困難。
  ・相手方が他の自治体や他の国とも覚書を結んでいるケースもあるなど、覚書を締結したからといって、優先的に学生を送り出してくれるわけではない。
- 英語でコミュニケーションを図れる職員の不足
- 関係者（外国も含む）間の調整
- 教育分野での交流が他の分野に比べ進んでいない
- 今後、覚書を具体的な取組に繋げていく必要がある。(覚書に紐づく事業を令和６年度事業として実施していない。)
- 新型コロナの影響や国際情勢の変化
- 専門的な知識と相手国の母語に対する対応力を持って相手国との調整ができる人がいないと詳細な調整などで不具合が起きるため、自治体単独で調整するのは難しいところもある。また、自治体単独で相手国の利となるものを提供することは難しく、日本離れが進む中で友好な関係がどこまで維持できるか不安
- 相手国からは具体的な派遣人数を示され、受入先の調整を求められるが、県内企業は人手不足の状況ではあっても、まだまだ外国人材の受入れに対して消極的なところが多いこと
- 相手国の状況が分からず、関わりのある登録支援機関や日本語教育機関を通じて状況を把握する。
- 相手方からの返答が遅い場合が多く、調整に時間がかかる。
- 相手方の経営者が日本人でない場合、文化的背景等から意思疎通に障壁がある場合がある。
- 当覚書により、民間法人間での取組は促進されているが、県としてその状況等を把握することが出来ていないため、課題を感じている。
- 留学生を受け入れるためには、日本語学校、養成施設、介護施設の３者が揃わないとい

けない。毎年 70 名分の予算は計上しているが、受け入れ体制の問題で 30－40 名程度の受入れになっている。

- 留学生候補者は一定数いるものの、事業参加することにハードルを感じる介護事業者が多く、留学生候補者と介護事業者とのマッチングが思うように進まないことから、受入人数は目標に達していない。

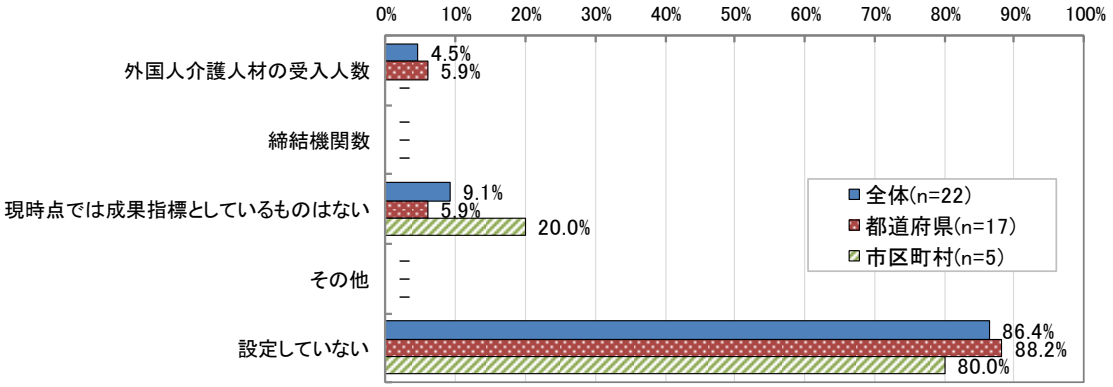
（２４）　問 24）覚書・合意等締結にあたり設定した KPI（結果）があれば、教えてください。【問１A）において、「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、現時点で成果指標としているものはないと回答した自治体も含め、成果指標を設定していない自治体が 95.5%（21 自治体）という結果になっている。

一方、外国人介護人材の受入人数を成果指標として設定している自治体も 4.5%（１自治体）存在した。

上記の結果から、各自治体は、人手不足など現場の声に対応する形で対策を講じているものの、具体的な受入人数などの成果指標は設定できていないことが確認できた。今後は、各自治体が現場のニーズを把握し、そのニーズを満たすための受入人数や具体的な対策を検討する必要があると考えられる。

**図表 33　覚書・合意等締結にあたり設定した KPI（結果）について**



（２５）　問 25) 覚書・合意等について今後の展望を教えてください。【問１A) において、「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

直近で覚書・合意等を締結した自治体が多いため、現時点では実績がないものの、今後、締結を基に具体的な取り組みを実施しようとしている自治体が多いことが確認できた。また、「現在実施している」自治体の中で、新たに別の国・機関と覚書・合意を締結しようとしているところは少なかった。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- １年に１回の協定更新を予定している。数値目標はまだ示しておらず、介護の分野に関して、１人、２人でも受け入れを始めてから本格的な検討が始まると思われる。また、事業者がどれくらいの人数を必要とするかを明らかにすることが、まず必要である。
- セミナーやマッチングイベント等を開催し、県内企業における外国人材の受入れを促進していく
- 留学生の受入人数を確保したい。
- 安定的なインターンシップ生の受入れ
- 引き続き協力して事業を推進
- 介護人材に限らない人材交流の促進を図りたい。また、その他観光、教育等の分野においても交流を進めたい。
- 海外現地での本県に関する情報発信や、マッチング支援に関する事業を実施する予定。
- 外国人材の受入実績がなく、不安を感じる事業所に対する支援として、覚書を通したベトナムの大学の学生とのマッチング支援を引き続き実施していく。(現在、覚書の締結先を増やす見込みは無い)
- 外国人材受入れについて、一定数の事業所においてノウハウを獲得したことから、今後は本協定を継続しつつ、事業所独自で獲得した人材も含めた支援（日本語学習、日常生活等）に注力していく。
- 協定を締結する日本語学校を必要に応じて増やしながら、多様な外国人材の受入・定着支援を実施したい。
- 現在のベトナムとの取組をネパール等に広げていかないのかという部分については、様々な場所でご意見をいただくので、現時点では白紙ではあるが、検討する可能性自体はある。

- 今後は、特定の相手方に限定した受入支援（MOU の締結等）は行わない方針。
- 本覚書に基づき、県が側面的に支援することで、民間主導による交流拡大を図りたい

（２６）　問 26）覚書・合意等を締結する/関係を深化するにあたり、国や自治体等へ要望する支援策について教えてください。【問１A）において、「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 外国人介護人材の獲得に当たっては、各自治体が独自に行うだけでなく、日本国として日本の介護現場での就労の魅力や日本で生活することの魅力について各国に対して、プロモーションを行ってほしい。外国人人材には各自治体ではなく、まずは日本を選んでいただく必要があると思います。
- 覚書の実効性を担保するためには、人材を受入れた後に当県に定着をしてもらう必要がある。受入れた人材が他の都道府県（都市部）に流出している実態があるため、地方での定着が進むように地方に焦点をあてた支援策を考えてほしい。また、財政力のある一部の自治体が行う基金メニュー外の取組により、都市部と地方の格差が拡大しているため、独自事業を実施する自治体の状況を踏まえながら、基金のメニューについてはより柔軟に活用できるように見直しをしてほしい。
- 協定に関する事例集があると良い。締結に当たっては、他自治体が作成したガイドラインを参考にした。
- 国の補助金や基金を充実してほしい。
- 自治体が MOU を締結するにも一定の理由が必要になるため、他の先進事例を紹介してほしい。実際締結を行ってみて、現地の国との調整を都道府県や市町村が行うのは難しいと感じるところもある。

（２７）　問 27）締結解消時期について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択
問 28）締結解消理由について教えてください。【問１A）海外との覚書・合意（MOU,LOI）を「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

すでに締結を解消している自治体は１自治体のみであり、2023 年と 2024 年に解消している。当該１自治体が複数の覚書を締結していたため、解消についても２年に分かれている状況で

ある。

なお、締結解消理由として、有効期間が満了したことが回答にあげられている。

現時点では覚書・合意の解消については、1 自治体のみに留まっているものの、2023 年、2024 年に覚書・合意を締結した自治体が多く、今後覚書・合意を友好協定等に発展させていくか、もしくは更新をしないかの判断が各自治体に求められる状況になると考えられる。

③　海外関連事業について

（２８）　　問 36）覚書・合意以外のつながり（海外関連事業）について教えてください。

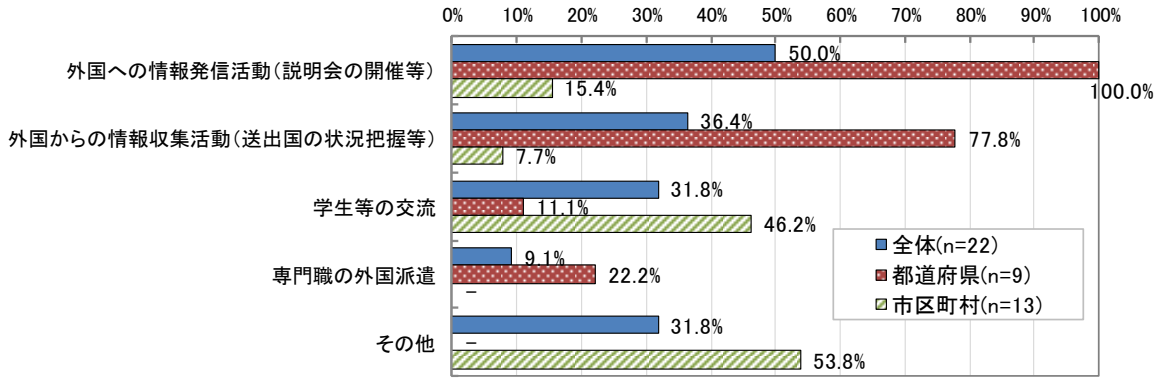
【問１B）海外との覚書・合意以外のつながりにおいて「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、外国への情報発信活動（説明会の開催等）の実施が 50.0%（11 自治体）と最も高く、次いで外国からの情報収集活動（送出国の状況把握等）が 36.4%（８自治体)、学生等の交流が 31.8%（７自治体)、専門職の外国派遣が 9.1%（２自治体）という結果になっている。

その他の回答として、JICA 草の根技術協力事業における協力団体等とのつながり、NGO との技術交流、日本語学校の誘致、地域おこし協力隊としての町内介護施設での勤務等も挙げられている。

これら回答より、介護分野に限ったとしても、情報収集のみならず、多様な機関や手段を通じて外国人介護人材や海外との関わりを持つ状況が確認できた。

**図表 34　覚書・合意以外のつながり（海外関連事業）の実施状況について**




その他に関する自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

- ALT の受入れ
- JICA 草の根技術協力事業における協力団体
- 国外送り出し機関との連携、現地 NGO との技術交流
- 地域おこし協力隊での受け入れ
- 地域おこし協力隊員として町内介護施設での勤務
- 日本語学校の誘致
- 労働、産業、教育、文化等の分野における協力関係の構築

（２９）　　問 37）海外関連事業に関する詳細な取組について【問１ B）海外との覚書・合

意以外のつながりにおいて「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

現在、海外関連事業を実施している 21 自治体の取り組みとしては、以下のような事例が確認できた。

- SNS（Instagram、Facebook 等）を活用して、自治体及び域内の介護事業所に関する魅力発信
- 国内向けに作成していた介護事業所を紹介する広報チラシを他言語に翻訳して発信
- 県内の介護福祉士養成校の参加も得て実施する合同説明会

これらを含めて、直接海外に訪問して情報を発信する取り組みも行われている。

また、既に日本と接点を持つ外国人に対してのアプローチも確認できた。

- 県内の大学で日本語を学ぶ留学生と域内の高校生との交流
- 域内の介護福祉士養成校に通う外国人留学生を含む学生に対して、市の魅力を伝えるため、観光スポットや日本の伝統文化（三味線など）を体験・鑑賞

これら記載のとおり、既に日本と関わりのある外国人に対しても積極的にアプローチする例が見られる。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 過年度に採択された JICA 草の根技術協力事業において、協力団体として事業を支援することとしている。
- CIR２名による交流事業等の実施、送出機関・教育機関を招いた意見交換の実施、国外での説明会実施
- Facebook で自治体の魅力、介護事業所の魅力を発信
- インドネシア、ベトナム、ミャンマーの三カ国語のチラシ（県で作成した「魅力ある福祉・介護の職場宣言」の認証制度等を掲載）を作成し、送り出し機関へ配布等することにより「県の認証制度」PR 活動する。
- インド等で学生募集説明会や現地視察などを行っている
- タイ国における大学・高校への説明会、現地高校への日本語教員の派遣
- ネパール国における送り出し機関との直接交渉、高齢者ケア現地 NGO との連携、JICA 草の根技術協力によるネパール国への高齢者支援技術交流
- 外国人と受入施設等のマッチング支援事業において、市内の介護施設等で介護業務に従事することを目指す海外の外国人の情報収集と説明会を実施している。
- 県内の大学で日本語を学ぶ留学生と市内の高校生との交流
- 県内介護福祉士養成校の参加のもと、合同説明会を開催

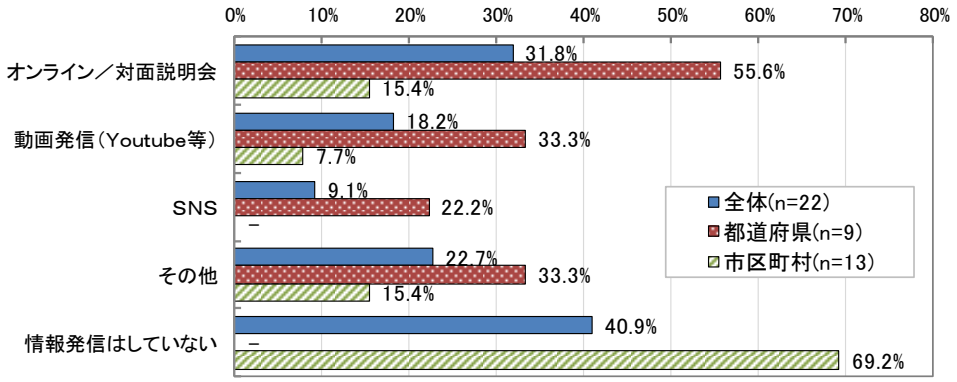
- 姉妹都市であるドイツの中学生の交流（ホームステイ）
- 市内の介護福祉士養成校に通っている外国人留学生含む学生に対し、市の魅力を伝えるため観光スポットや日本の伝統文化（三味線など）を鑑賞
- 県国際・介護福祉人材センター職員が外国の日本語学校等で説明会を開催（年数回程度）
  県国際・介護福祉人材センターの取組を公式 Instagram で発信（週２～３回程度）
  県国際・介護福祉人材センター職員が外国の送り出し機関等の視察を実施（年数回程度）
- 町人材育成基金を活用した「海外語学研修」として、令和６年度は中学生（３名）をオーストラリアへ派遣した。
- 自治体・介護の魅力を現地の外国人・送り出し機関に対して発信している。令和６年度はインドネシアをメインターゲットとして、現地就職イベント等への出展、現地送り出し機関への訪問、送り出し機関と都内の事業所とのオンライン相談会などを実施している。
- 年間８名の学生をアメリカ、カナダ、オーストラリアのいずれかに派遣している。また、毎年アメリカの訪問団を、２年に１度オーストラリアの訪問団を、不定期でカナダの訪問団を受け入れている。〃
- 年間で 15～20 名程度、姉妹都市からの受入れ・派遣。
- 令和２年度に、外国人材に向けた園内の PR 動画作成し、海外の送り出し機関を通じて配信を行い、外国人候補者を募集した。また、令和５年度に、委託事業者をインドネシア共和国内に派遣し、現地送出し機関（３施設）の情報収集や PR 活動を実施した。
- 町内の中学・高校生をアメリカ合衆国へ派遣、アメリカの中高生の訪問団の受け入れを実施

（３０）　問 38）外国に対する情報発信手段について教えてください。【問 1 B）海外との覚書・合意以外のつながりにおいて「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

情報発信活動を実施している場合、全体では、オンライン／対面説明会が 31.8%（７自治体）と最も高く、動画発信（YouTube 等）が 18.2%（４自治体）、ＳＮＳが 9.1%（２自治体）という結果になっている。

その他の回答として、関わりのある登録支援機関を通じて自治体内の高齢者施設等の情報を提供するといった回答も確認できた

**図表 35　外国に対する情報発信手段について**



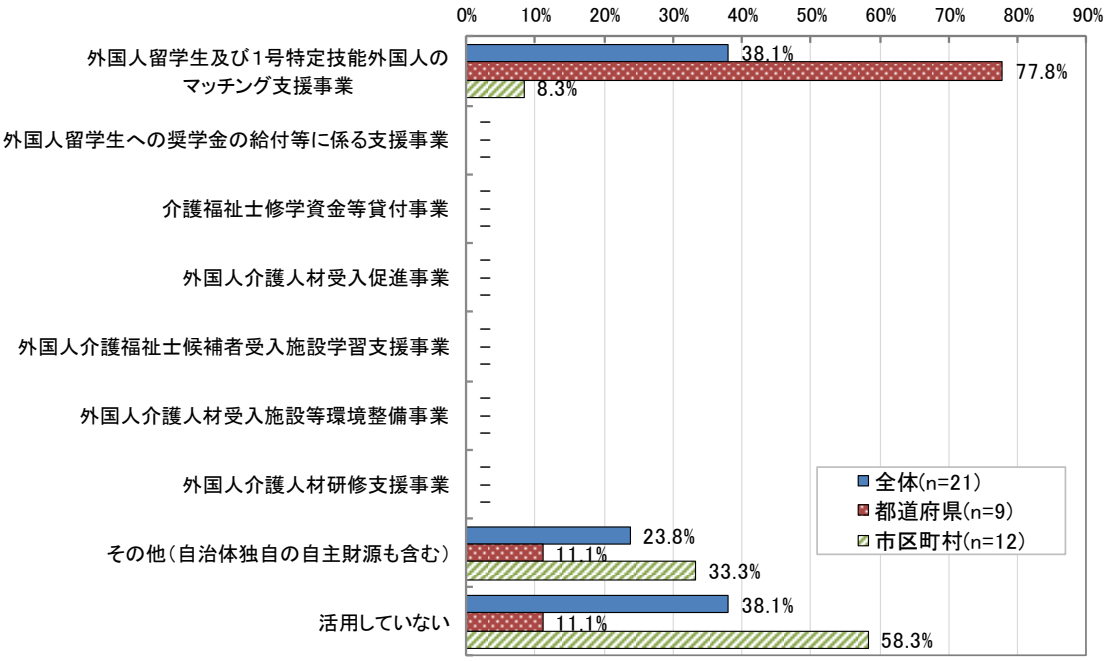

（３１）　問 39)海外関連事業実施にあたり活用している補助金について教えてください。
【問１B）海外との覚書・合意以外のつながりにおいて「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、外国人留学生及び 1 号特定技能外国人のマッチング支援事業の活用が 38.1%（8 自治体）と最も高く、自治体独自の自主財源を含むその他の補助金の活用が 23.8%（5 自治体）という結果になっている。

その他として、市の一般財源（自主予算）や基金等の活用という回答も確認できた。

また、上記の予算に関する用途として、SNS の開設・運用やオンライン説明会にかかる費用の捻出、マッチング支援事業の業務委託に関する費用（情報発信施策や渡航費用）等の回答も確認された。

**図表 36　海外関連事業実施にあたり活用している補助金について**




その他に関する自由記述内容

- 市の一般財源
- 市の自主予算および JICA 草の根事業受託による JICA からの資金
- 人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業
- 町人材育成基金
- 市青少年海外派遣事業補助金
- 外国人労働者への理解促進や配慮を目的とした研修の実施

具体的な使途

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- １号特定技能外国人のマッチング支援事業の中で関わりのあった登録支援機関を通じて情報提供を行っているため、マッチング支援事業の一部として費用を捻出している。
- SNS の開設・運用やオンライン説明会にかかる費用を捻出した。
- マッチング支援事業の業務委託に係る費用を基金から捻出した。
- 外国人と受入施設等のマッチング支援事業において、市内の介護施設等で介護業務に従事することを目指す海外の外国人向けに説明会を実施している。
- 外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業において、外国への情報発信施策として実施した。
- 外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業にて、海外渡航費などを捻出した。
- 現地からの情報収集、現地への魅力発信等に係る経費
- 事業運営全般に係る費用を捻出した。（バス借り上げ料や入館料等）
- 人材育成等に取り組む事業所の認証評価制度実施事業にてインドネシア、ベトナム、ミャンマーの三カ国語のチラシの作成等にかかる費用を捻出した。
- 説明会の開催（委託事業）に係る費用を支出
- 町内での起業を目的とする専門技術の習得又は研修に対しても貸付を実施
- 市青少年海外派遣事業にて、参加生徒自己負担金を除く旅行代金に充てた。

（３２）　問 41）外国と関係構築にあたって、国等に要望する支援策について教えてください。【問１B）海外との覚書・合意以外のつながりにおいて「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

特になしの回答も含めて、８自治体より回答を得た。今は具体的な外国人介護人材確保策として各自治体が創意工夫をもって取り組んでいるところだが、国としても海外現地とのマッチ

ングや雇用定着してもらうための協議会等に仲介等していただきたい、という意見を確認することが出来た。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 外国人労働者が、入国から帰国まで安全に生活を送ることのできるための支援。
- 事業所が使いやすい制度にしてほしい。
- 自治体ごとの取組みも重要と考えるが、EPA に加え、他の在留資格（特定技能等）においても国が主導して外国人材を確保し、自治体と連携して介護施設等とマッチングを図るといった仕組みの構築などを検討いただきたい。
- 地域医療介護総合確保基金については、在宅医療・介護連携のための情報システムの導入・整備や、医療・介護人材の確保といった事業が対象とされているものの、必ずしも市町村がその特性に応じ、主体的に同基金を活用して取り組むことができる仕組みとなっていないことから、市町村への配分枠を確保する等の対応を図っていただきたい。
- 外国人材を受け入れるための現地との調整やその雇用定着に向けた協議会の運営などを主導してもらいたい。

④　外国人介護人材確保・育成・定着等を目的とした国内の法人等との取組について

（３３）　　問 43）外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的として、現在も実施している枠組み内容で、自治体が直接関与していることについて教えてください。【問１C）外国人介護人材の人材確保・育成・定着を目指した国内の取組において、「①現在実施している」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（監理団体・登録支援機関の登録あり）が 10.0%（５自治体）と最も高く、次いで国内の介護事業者等との連携協定が 8.0%（４自治体）、外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（監理団体・登録支援機関の登録なし）が 6.0%（３自治体）、他自治体との連携協定が 4.0%（２自治体）という結果が出ている。

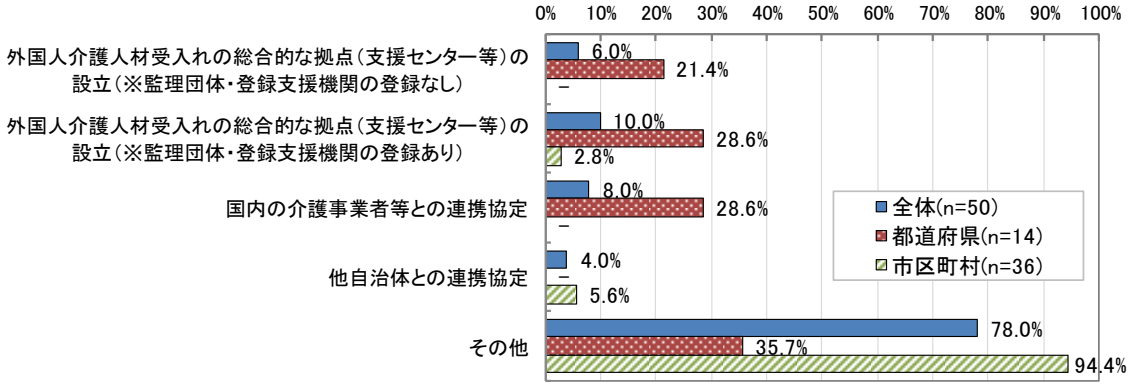
その他の回答については、78.0%（39 自治体）が回答している。

外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）については８自治体が設置していることが確認でき、そのうち７自治体が都道府県による設置、１自治体が市区町村による設置であることがわかった。

その他の具体的な取り組みとして、介護福祉士養成学校の誘致や専門学校との連携など、教育機関との関係性の構築に加え、民間の人材会社との連携に関する回答もあった。これにより、他機関との連携という点で様々な取り組みが実施されていることが確認できた。

また、自治体内での取り組みとして、事業者に対する採用経費の補助、就労を開始する際の支度金に対する補助等の財政的支援に加え、外国人介護人材受入のガイドブックの作成など、非財務的な施策も実施されていることが確認できた。

**図表 37　外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的として実施している施策のうち自治体が直接関与していることについて**




その他に関する自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※具体的自治体名が入る部分については「××県」、「××市」と記載する。
※「なし」の回答については、記述内容として掲載しない。

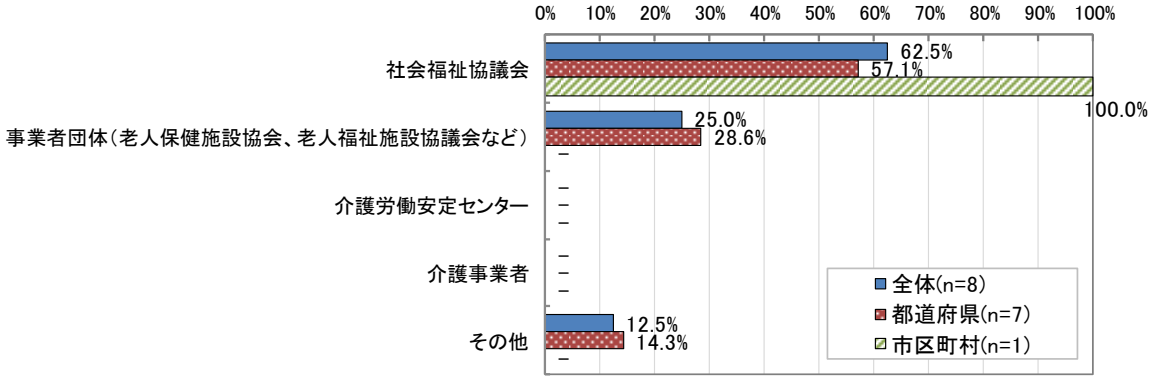
- 外国人材活用促進協議会の設立
- 市の外国人介護人材受入れ事業費補助金
- 産官学プラットフォームの「××外国人高度専門人材育成プロジェクト」への財政支援
- 介護サービス事業者に対して、外国人介護人材の採用に係る経費の一部を補助。
- 介護に限らず、外国人材受入れ全般の支援拠点として「××県外国人材支援センター」を設置
- 介護施設で外国人介護職員を雇用し、家賃を補助する法人に対してその家賃の一部を補助
- 介護施設への補助、研修会・交流会の開催、相談窓口（介護施設・外国人介護人材）
- 介護職員就職支援助成金：
  受入機関を介して新たに外国人を雇用した事業者に対し特定技能制度の場合上限 20 万円まで補助。
  受入機関を介して新たに外国人を雇用した事業者に対し技能実習制度の場合上限 50 万円まで補助。
  外国人に限らず新たに雇用された正規職員に対し 20 万円補助。転入者で親族が所有する住居に居住しない場合 10 万円を追加助成。
- 介護職員宿舎借り上げ支援事業
- 介護人材の確保研究会（2024 年 10 月～）
- 介護人材育成確保対策地域連絡協議会において専門学校等との連携を行っている
- 介護福祉士養成学校（日本語学科併設）の誘致・支援
- 外国人を含む介護人材が就労を開始する際の支度金に係る補助金
- 外国人介護職員または外国人介護職員受入施設の職員を対象にした研修の実施に要する費用の補助、外国人介護職員を対象にした研修の開催
- 外国人介護職員を確保する経費に対し、助成金を交付している。
- 外国人介護職員を対象とした日本語教室
- 外国人介護人材の住まいの確保に向けた、住宅セーフティネット制度の有効活用、多様な関係機関が参画する××市住宅確保要配慮者居住支援協議会における支援策の協議を行っている。
- 外国人介護人材を対象とした研修会や交流会を実施。
- 外国人介護人材育成支援協議会への参画
- 外国人介護人材受入のためのガイドブックの作成
- 外国人介護人材の受入支援等を実施する委託法人に対して、研修実施経費等を補助
- 外国人介護人材定着を目的とした研修を実施
- 外国人介護福祉士候補者支援事業費補助金の交付
- 留学生に対し奨学金を支給した事業者を対象とした補助金の交付
- 技能実習生、特定技能外国人を対象とした年２回の集合研修の実施
- 技能実習生、特定技能外国人を対象としたレベル別研修課程の整備及び研修の実施
- 外国人介護人材の受入を検討している事業者を対象としたセミナーの実施〞

- 外国人材受入れセミナーの実施（産業分野問わず）
- 外国人日本人問わず民間の人材紹介会社を通じて介護人材を採用した場合の紹介手数料等を一部助成
- 産学官連携による外国人介護人材の受け入れ
- 市内の介護保険サービス事業所で雇用される外国人介護人材の生活及び生活基盤の整備を支援する補助金
- 市内の外国人介護職員のインタビューを各言語にて YouTube で発信
- 市内介護事業所に対する外国人介護人材採用を支援する説明会の開催
- 特定技能マッチング支援事業、介護福祉士修学資金等貸付事業、外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業、外国人介護人材受入施設等環境整備事業
- 日本語学習支援
- 日本語教室の開催、在住外国人と外国人、日本人との仲間づくり
- 市内の介護福祉士養成校と連携し国家試験対策やスキルアップ講座を実施
- 本市介護事業所に対し実施している採用力向上セミナーの中で、外国人人材受け入れについて紹介
- 介護職種外国人技能実習生日本語学習支援事業補助金
- 例にあるような協定や機関の設置等の取組は行っていないが、外国人技能実習生または技能実習生が老人福祉施設で就業する際の就業支度金、家賃の補助金の交付

（３４）　問 46）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等を設立している場合、実施主体（委託先）について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※複数選択

支援センター等を設置している８自治体のうち、社会福祉協議会に委託している自治体が 62.5%（５自治体）と最も高く、次いで事業者団体（老人保健施設協会、老人福祉施設協議会など）に委託している自治体が 25.0%（２自治体）という結果になっている。その他には、「民間事業者（介護業種以外)、研修実施団体及び日本語支援団体」という回答であった。

**図表 38　支援センター等の実施主体（委託先）について**




その他に関する自由記述内容

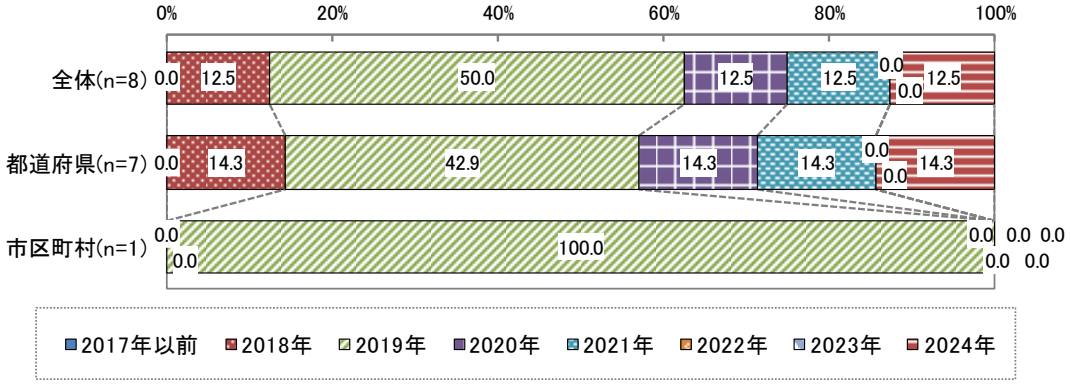
※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

- 民間事業者（介護業種以外）
- 研修実施団体及び日本語支援団体

（３５）　問 47）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等を設立している場合、支援センター等の開設時期について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし）」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり）」を選択した場合に回答】

支援センター等を設置している８自治体のうち、2019 年の開設が 50.0%（４自治体）と最も高く、次いで 2018 年、2020 年、2021 年、2024 年の開設がいずれも 12.5%（１自治体）という結果になっている。

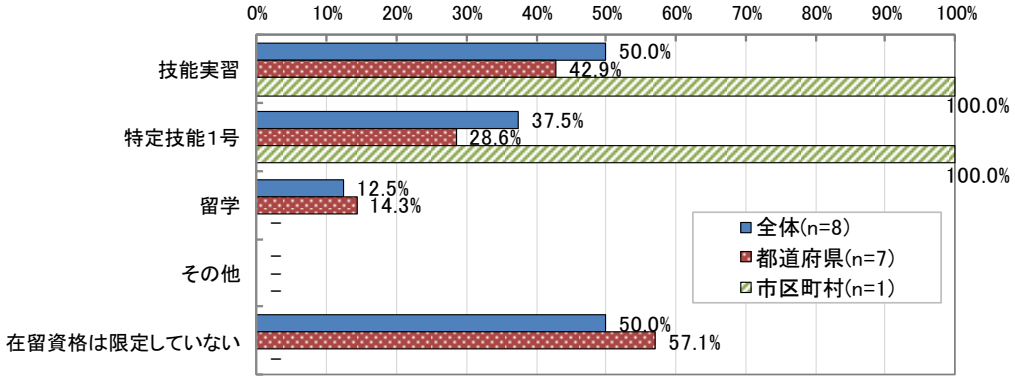
**図表 39　支援センター等の開設時期について**



（３６）　問 48）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等が対象とする在留資格について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※複数選択

支援センター等を設置している８自治体のうち、「在留資格を限定していない」という回答が 50.0%（４自治体）であった。その他、技能実習が 50.0%（４自治体)、特定技能１号が 37.5%（３自治体)、留学が 12.5%（１自治体）という結果になっている。

**図表 40　支援センター等の対象とする在留資格について教えてください。（複数選択）**




（３７）　問 49）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等を設置した目的・動機について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※自由記述

全体として、外国人介護人材受入れに関する総合的な支援を構築するためという趣旨の回答を複数確認することができた。これらの回答の詳細を確認すると、確保の面はもちろん、都市部への流出を防ぐためという定着に関する趣旨の回答も含まれていた。

その他に関する自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※具体的自治体名が入る部分については「××県」、「××市」と記載する。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 「どこの監理団体が良いのか分からない」「費用面が課題」等の事業者の声を受け、県内事業者団体・職能団体等の合意のもと、事業者団体と県の共同事業として、外国人介護

人材の受入れを総合的に支援することを目的に設置した。(現在は、特定技能１号・留学は基金事業を活用、技能実習はセンター自主事業となっている。)

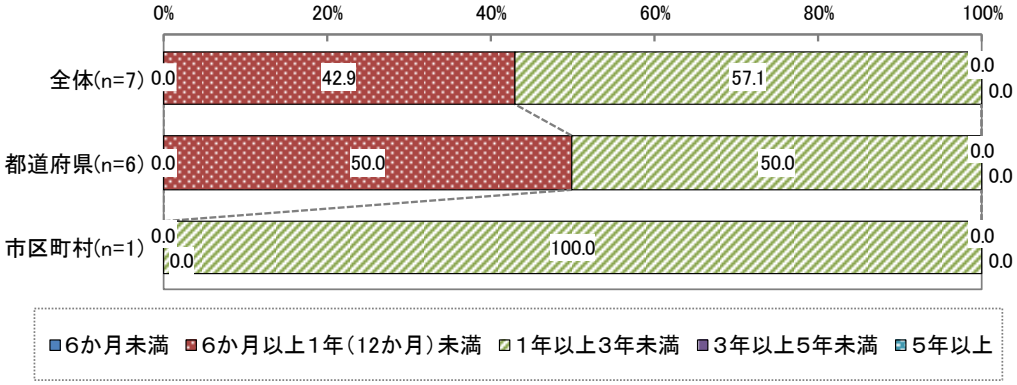
- 県留学生受入プログラムの策定とともに、支援体制を整えるために設置
- 外国人技能実習制度に介護職が追加されたことから、県内の福祉施設での実習生の受入れを円滑にかつ効果的にするため、県社会福祉協議会が外国人技能実習制度における監理団体となるための経費に対する補助を県とともに実施。
- 介護施設等への外国人介護人材の受入が増加しているが、都市部への流出など、外国人介護人材の定着が課題となっている。そのため、外国人介護人材や外国人介護人材受入れ施設のサポートを行うことで外国人介護人材の定着を図る必要があると判断したため。
- 外国人介護人材の確保を促進するため、海外の教育機関と連携し、現地で人材を育成（日本語・介護技術）した上で、技能実習制度を活用して県内に送り出すスキームの確立を目指す。
- 県内の福祉施設で介護職種の技能実習生の円滑な受入れを行うため
- 県内企業等における外国人材の活躍を支援するとともに、外国人材の雇用環境の適正化を図るため。
- 不足する介護人材の確保に向け、施設や法人における外国人介護人材の受入れの円滑化等を図るため
- 介護人材不足と外国人の増加を背景に、外国人介護職員初任者研修を実施。

（３８）　　問 50）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等の開設までの準備時間（構想から開設までの期間）について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし）」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり）」を選択した場合に回答】

支援センター等を設置している８自治体のうち、１年以上３年未満の回答が 57.1%（４自治体）と最も高く、６か月以上１年（12 か月）未満が残りの 42.9%（３自治体）という結果になっている。

予算化も想定する場合、財政当局との調整も発生することが考えられ、構想から実現するまでにはある程度時間をかけて進める必要があると考えられる。

**図表 41　支援センター等の開設までの準備時間について（構想から開設までの期間）**

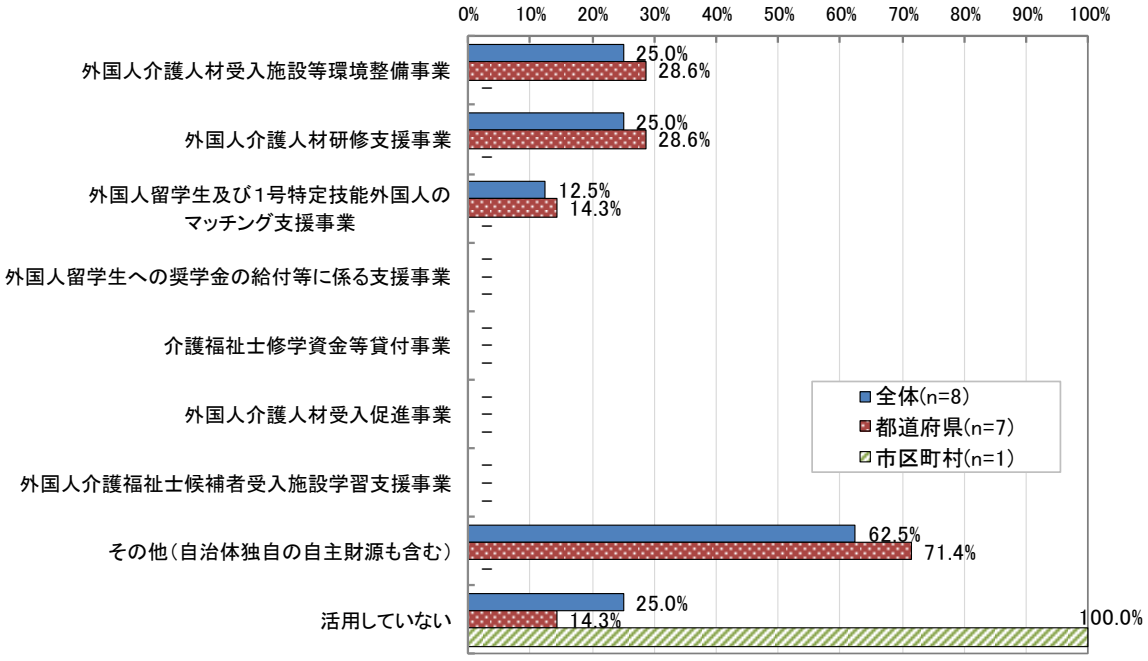


（３９）　　問 51）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等の運営に活用した補助金や基金事業について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし）」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり）」を選択した場合に回答】※複数選択

支援センター等を設置している８自治体のうち、「その他（自治体独自の自主財源）」が 62.5%（５自治体）と最も高く、「外国人介護人材受入施設等環境整備事業」、「外国人介護人材研修支援事業の活用」がともに 25.0%（２自治体）、「外国人留学生及び 1 号特定技能外国人のマッチング支援事業の活用」が 12.5%（１自治体）という結果になっている。補助金を活用していない自治体も 25.0%（２自治体）確認することができた。

また、具体的な使途として、センターの運営費（相談窓口、セミナー・合同企業説明会開催費、広報・旅費・人件費）等に関する回答も確認することができた。

**図表 42　支援センター等の運営に活用した補助金や基金事業について**



その他に関する自由記述内容

- 介護職員長期定着支援事業（基金）、運営費（県一般財源）
- 基金メニュー
  - ・多様な人材層（若者・女性・高齢者）に応じたマッチング機能強化事業
  - ・多様な人材層に対する介護人材キャリアアップ研修支援事業
  - ・介護職員長期定着支援事業（介護職員に対する悩み相談窓口設置事業）
- 技能実習に関連する事業費は自主財源にて捻出（R2~R3）、介護未経験者に対する研修等支援事業（基金）
- 国交付金（外国人受入環境整備交付金）
- 地域医療介護総合確保基金「(その他）介護人材確保対策連携強化事業（協議会設置等)」

具体的な使途

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。

- 送り出し国の現状把握、送り出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する「国際調整専門員」の設置
- 受入施設及び技能実習生に対する相談支援や研修を行う「専門相談員」の設置
- 日本語及び介護の日本語研修の開催
- サポートセンター運営費（相談窓口、セミナー・合同企業説明会開催費、家賃・広報・人件費等）
- 外国人介護人材サポートセンターの運用に係る人件費や交流会、施設訪問等に係る費用を委託費として捻出。
- 外国人介護人材受入施設等環境整備事業：相談支援等メンタルヘルスサポート事業に係る経費
- 外国人介護人材研修支援事業：外国人介護人材受入施設等職員を対象とした制度説明会実施に係る経費
- 介護職員長期定着支援事業：中堅管理者等向けハラスメント対策研修実施に係る経費
- 支援センターの設置・運営に係る委託料を支出
- 支援センターに配置する職員の人件費、旅費、事業費（説明会開催費等）等を捻出。
- 支援センターが開催する外国人介護人材向けの各種研修費等を捻出。

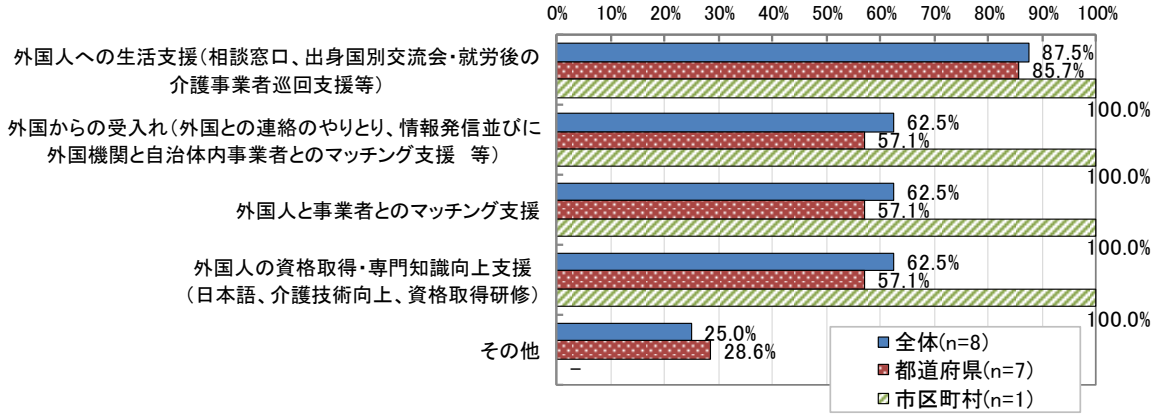
（４０）　問 53）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、支援センター等の主な事業内容について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理

団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※複数選択

支援センター等を設置している８自治体のうち、「外国人への生活支援（相談窓口、出身国別交流会・就労後の介護事業者巡回支援等)」が 87.5%（７自治体）と最も高く、次いで「外国からの受入れ（外国との連絡のやりとり、情報発信並びに外国機関と自治体内事業者とのマッチング支援　等)」、「外国人と事業者とのマッチング支援」、「外国人の資格取得・専門知識向上支援（日本語、介護技術向上、資格取得研修)」がいずれも 62.5%（５自治体）となっている。

その他の回答については、「受入制度の研修会や関係者間の連絡会議の開催」、「外国人介護人材の受入れを検討している事業者向けの制度説明会、外国人受入施設等の中堅管理者向け研修会等」等の回答を確認することが出来た。

**図表 43　支援センター等の主な事業内容について**




その他に関する自由記述内容

- 受入制度の研修会や関係者間の連携会議の開催
- 外国人介護人材の受入れを検討している事業者向けの制度説明会、外国人受入施設等の中堅管理者向け研修会等

（４１）　問 54）管理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、外国人介護人材受入れの総合的な拠点等の運営にあたり設定した KPI（結果）について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※複数選択

支援センター等を設置している８自治体のうち、「外国からの受入れ」を成果指標としている自治体が 37.5%（３自治体）と最も高く、次いで、「外国人と事業者とのマッチング支援」、「外国人の資格取得・専門知識向上支援」がともに 25.0%（２自治体)、「外国人への生活支援」が 12.5%（１自治体）という結果になっている。

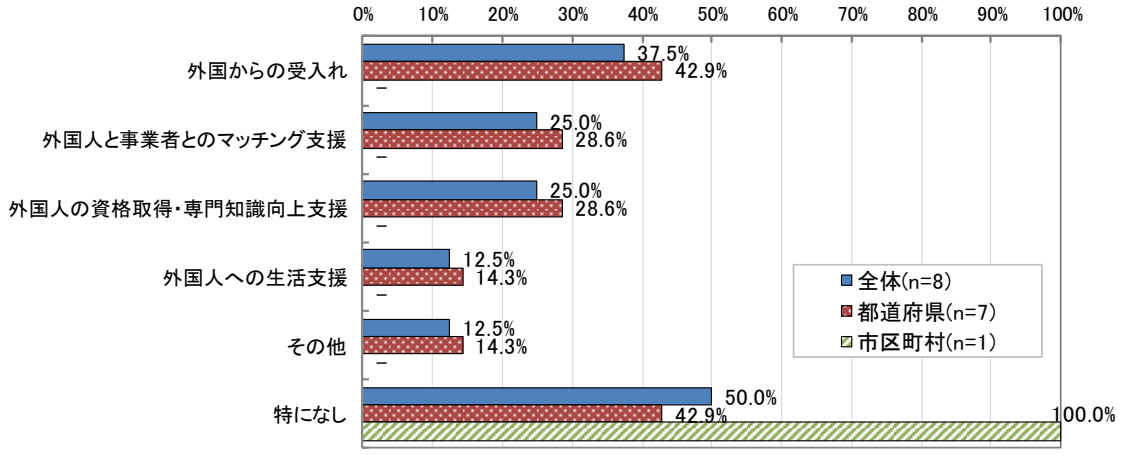
「外国からの受入れ」については、具体的な KPI として、いずれの自治体も実際の人数について設定しており、また KPI 達成時には、目標数値を上方修正している自治体も確認することが出来た。

その他については、「交流会開催回数、外国人介護人材受入れ施設への訪問回数」を数値目標として設定することも確認することが出来た。

■主な KPI

- 在留資格別受入れ人数
- 受入れ施設数
- 外国人介護人材と受入施設のマッチング数（受入れ人数と同等の場合あり）
- 日本語や介護に関する研修の実施回数
- 交流会の実施回数
- 受入れ事業所の相談対応件数
- 受入れ事業所への訪問回数

**図表 44　支援センター等の運営にあたり設定した KPI（結果）について**




（４２）　　問 55）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、外国人介護人材受入れの総合的な拠点等を設置・運営するにあたっての課題について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし）」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり）」を選択した場合に回答】※自由記述

具体的な回答として、費用面（民間事業者との価格競争）の課題、受入希望事業者と受入人数の需給の把握が困難、センター職員となりうる専門性がある人物を探すことが難しいという人材面の課題を確認することができた。

自由記述内容

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 民間事業者との価格競争、求人ニーズの的確な把握
- 外国人介護人材にサポート事業について認識していただくこと。
- 外国人介護人材の支援ができ、且つ送り出し機関等との交渉ができるようなセンター職員となり得る人材の確保が難しい。
- 県内企業は人手不足の状況ではあっても、まだまだ外国人材の受入れに対して消極的なところが多いこと
- 県内受け入れ希望事業所数と外国人材数の需給の相違

（４３）　問 56）監理団体・登録支援機関の登録有無に関わらず、外国人介護人材受入れの総合的な拠点等の今後の展望を教えてください。【問 43 または、問 44 において、「1. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし)」もしくは、「2. 外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり)」を選択した場合に回答】※自由記述

具体的な回答として、今後も人材の確保に取り組んでいく旨の回答を確認することができた一方で、外国人介護人材の確保から定着支援に取り組み、在留資格「介護」として永続的に就労する人材を増やすなど、定着の取組に言及する回答も多く確認することができた。

自由記述内容

- セミナーやマッチングイベント等を開催し、県内企業における外国人材の受入れを促進していく
- 引き続き、支援センターが中心となり、県内の事業所と外国人介護人材とのマッチングを促進するとともに、受入れた外国人介護人材に長く県内で働き続けていただけるよう介護福祉士試験に向けた学習支援等の充実を図ってまいりたい。
- 介護施設等への外国人介護人材の受入が増加しているが、サポート事業等により受入れた外国人の定着を図りたい。
- 外国人介護人材の確保から定着支援に取り組み、在留資格「介護」として永続的に就労する人材を増やす
- 外国人介護人材の受入れ等に関する支援ニーズの高まりを受け、事業の拡充を検討
- 年間 20 名の安定的な受け入れ
- ××県とともに、監理団体を担う××県社会福祉協議会に対する補助を実施するなどして、より効果的な受入施策を検討・実施していきたい。

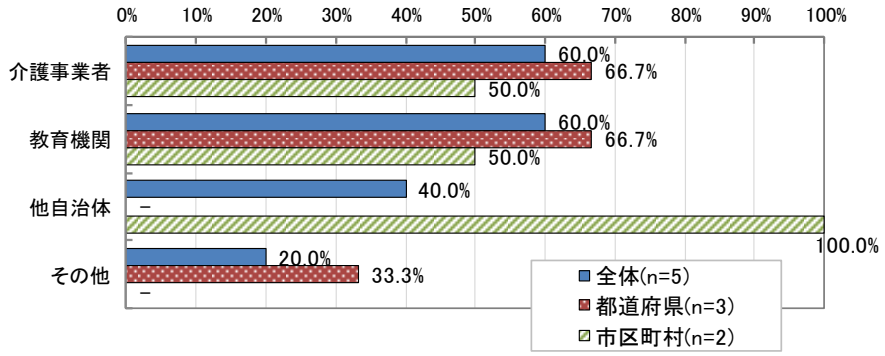
（４４）　　問 58）協定・連携先について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※複数選択

※具体的な協定・連携先まで本設問で確認しているが、報告書では、特定を防ぐため、具体的名称は割愛。

全体では、「介護事業者」、「教育機関」と協定や連携を締結している自治体が 60.0%（３自治体）と最も多く、「他自治体」と協定や連携を締結している自治体が 40.0%（２自治体）となっている。

自治体種別で確認すると、「介護事業者」、「教育機関」と連携を締結している各３自治体のうち、各２自治体が都道府県であり、各１自治体が市区町村という結果であった。また、「他自治体」と回答した２自治体については、いずれも市区町村の回答である。

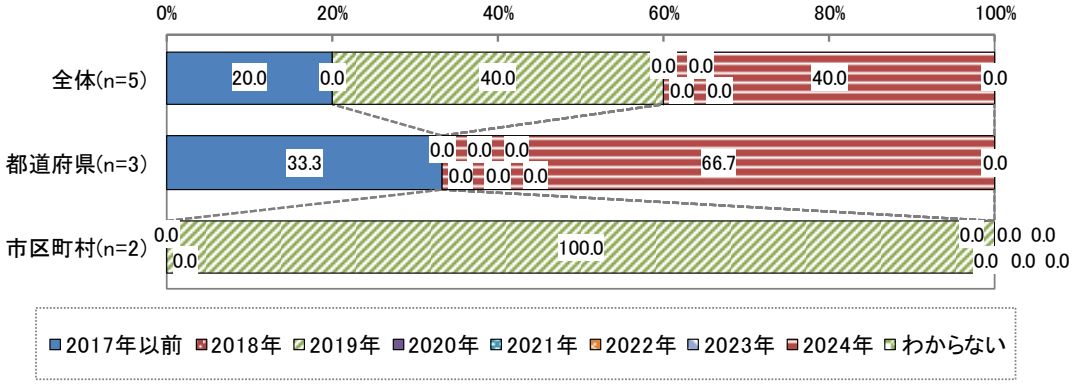
**図表 45　協定・連携先について**



（４５）　問 59）連携協定等を締結した時期について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】

全体では、「2019 年」、「2024 年」がともに 40.0%（２自治体）と最も多く、「2017 年以前」が 20.0%（１自治体）という結果になっている。

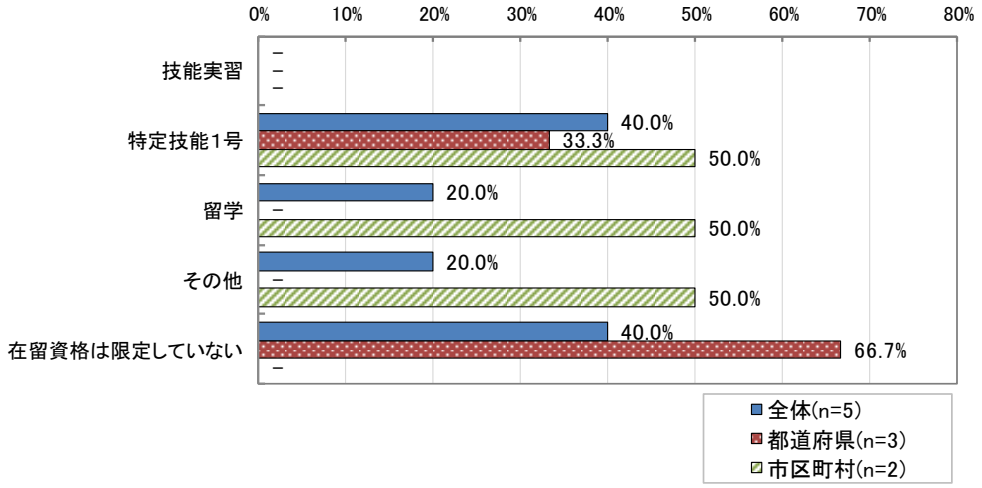
**図表 46　連携協定等を締結した時期について**




（４６）　問 60）対象とする在留資格について【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「在留資格は限定していない」、「特定技能１号」がともに 40.0%（２自治体）と最も高く、「留学」が 20.0%（１自治体）という結果になっている。

**図表 47　対象とする在留資格について**




（４７）　問 61)連携協定等を締結したきっかけについて教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携

協定」を選択した場合に回答】※自由記述

他の自治体と連携協定を締結している場合、他の自治体からの声掛け（呼びかけ）を受けたという回答が複数確認できた。

それ以外のきっかけに関する回答として、「即戦力としての期待が高まる特定技能１号（介護）外国人の確保・育成に、独自ルートで先駆的に取り組む県内法人等と協定を締結し、県内介護施設・事業所における質の高い外国人介護人材の確保を図る」という内容の回答も確認することができた。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

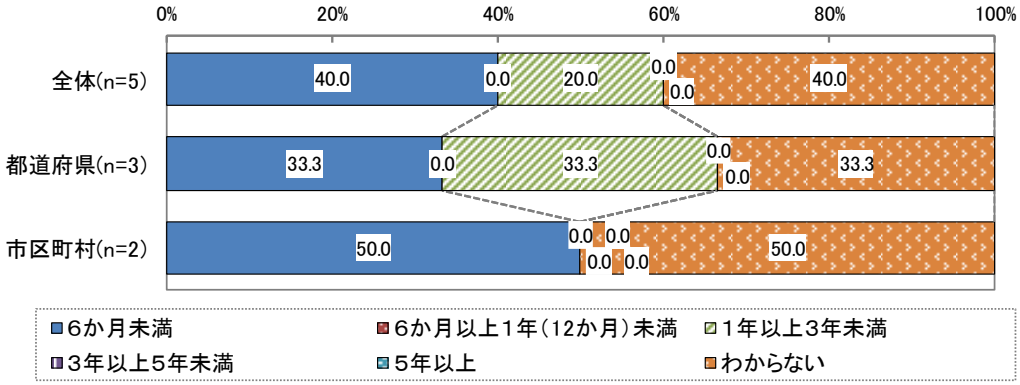
- 海外への魅力発信を開始するにあたり、その働きかけ（共同出展）や広報ツールの監修など、協力を得るため。
- 事業所からの要望、相手自治体からの提案
- 即戦力としての期待等で注目が高まる特定技能１号（介護）外国人の確保・育成に、独自ルートで先駆的に取り組む県内法人等と協定を締結し、県内介護施設・事業所における質の高い外国人介護人材の確保を図るため。
- 相手自治体（福祉専門学校・日本語学校を有する）による協議会設立及び管内市町村への呼びかけ
- 福祉人材の育成・確保等に関する事業を連携及び協力して進めるため

（４８）　問 62）連携協定に関する準備時間について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】

全体では、「６か月未満」が 40.0%（２自治体）と最も高く、「１年以上３年未満」が 20.0%（１自治体）という結果になっている。

支援センター等の開設については、１年以上３年未満の回答が最も多い一方で、連携協定については、それと比較すると短期間で準備することが可能と考えられる。

**図表 48　連携協定締結にあたる準備時間について**

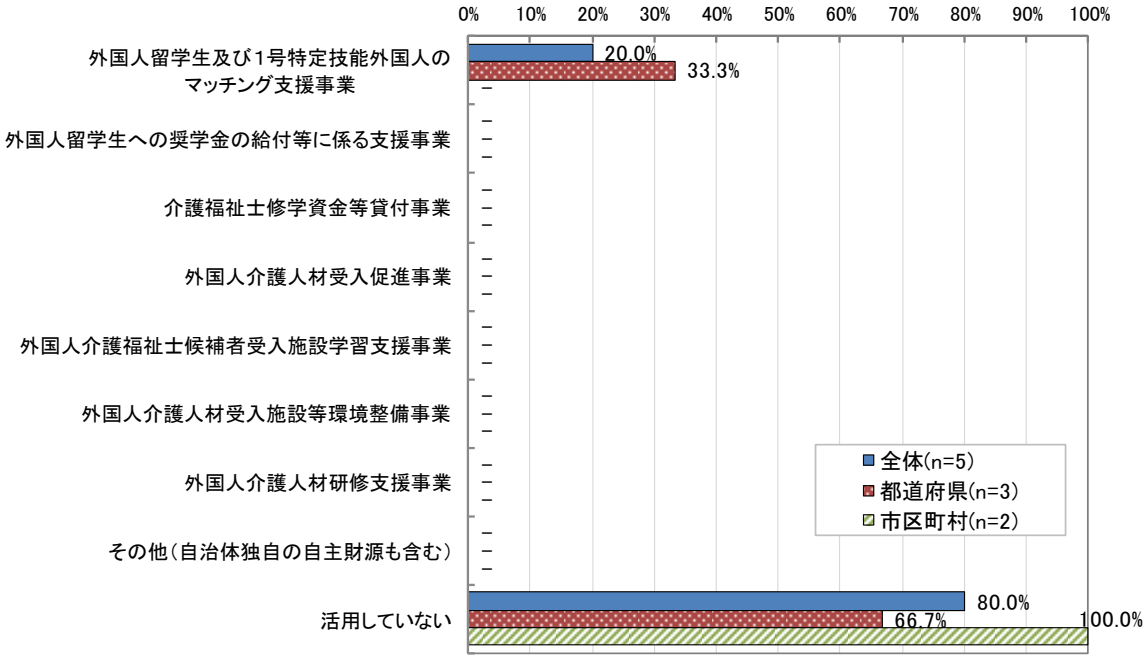

0%
20%
40%
60%
80%
100%
全体(n=5)
都道府県(n=3)
市区町村(n=2)
40.0
0.0
20.0
0.0
0.0
40.0
33.3
0.0
33.3
0.0
0.0
33.3
50.0
0.0
0.0
0.0
0.0
50.0
6か月未満
6か月以上1年(12か月)未満
1年以上3年未満
3年以上5年未満
5年以上
わからない

（４９）　　問 63）連携協定等にあたり活用した補助金や基金事業ついて教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※複数選択

全体では、「活用していない」が 80.0%（４自治体）と最も高く、外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業を活用していると回答した自治体が 20.0%（１自治体）という結果になっている。

また、具体的な使途としては、「海外への魅力発信等に係る経費」という回答を確認することが出来た。

**図表 49　連携協定等にあたり活用した補助金や基金事業について**




（５０）　　問 65）連携協定等締結内容の詳細について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※自由記述

全体としては、５自治体より回答を得た。

具体的な回答として、会員となっている社会福祉施設等に勤務する意思のある外国人留学生に対する奨学金の給付等外国人介護人材の活用促進に関することや、外国人介護人材に限らずとも、福祉従事者への研修・キャリアアップに関する事項等についても締結内容として列挙されていることを確認することが出来た。

自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

- 下記（1）～（6）までの内容
  （1） 福祉就労の啓発と普及に関すること。
  （2） 福祉を学んだ学生の県内就労の促進に関すること。
  （3） 福祉従事者の研修・キャリアアップに関すること。
  （4） 福祉に関する共同研究の実施に関すること。
  （5） 外国人介護人材の活用促進に関すること。
  （6） 前各号に掲げるもののほか、県及び大学及び大学短期大学部が必要と認める事項。
- 介護福祉士資格取得を目指しており協議会会員の社会福祉施設等に勤務する意思のある外国人留学生に対し、奨学金を給付する
- 協議会による外国人介護福祉人材の募集・育成・介護事業所とのマッチング
- 広報等に係る協力
- 下記の通り
  法人：特定技能外国人の確保及び育成、県内介護施設等への情報提供及び就職支援
  県：県の実施するセミナーやホームページ等で取組み内容について周知

（５１） 問 66）連携協定等締結にあたり苦労した事項や課題について教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※自由記述

多くの回答が今後改善点を解消していく等、現時点では課題の声は少なかったが、一方で、連携協定等に参画した場合でも、人材不足により人材を配置することが出来ていないという回答も確認することができた。

自由記述内容

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- どこの協議会会員福祉事業所も人材不足でありマッチング要望を出しても配置できないところがある。

（５２） 問 68）連携協定等について今後の展望を教えてください。【問 43 または、問 44 において、「3. 国内の介護事業者等との連携協定」もしくは、「4. 他自治体との連携協定」を選択した場合に回答】※自由記述

「特になし」以外の回答について、いずれの自治体も今後も引き続き継続していき、県内介護施設・事業所における質の高い外国人介護人材の確保を図る等の意向を確認することが出来

る。

自由記述内容

※「なし」の回答については、今回掲載しない。
- 県内介護施設・事業所における質の高い外国人介護人材の確保を図る。
- 今後も引き続き継続していく
- 今後も協定を継続する見込み。

（５３）　問 69）支援センター等の設置もしくは、連携協定等について取組を終了した理由について教えてください。【問１C）外国人介護人材の人材確保・育成・定着を目指した国内の取組において、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

すでに取組を終了した４自治体はいずれも市区町村の取組である。

終了した理由として、具体的には、すでに効果を確認することが出来た（事業者側のニーズを一定程度満たせたものと判断した）場合等ポジティブな理由も確認することができた。一方で「都道府県でも同様の取組を実施しているため」、「他市に拠点をおく団体と連携したため、市内の事業所とのマッチングうまくいかなかった」、「参加人数が著しく少なく費用対効果が得られなかった」等の回答も確認することが出来た。

自由記述内容

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。
- ５年間取組を実施し、事業者側のニーズを一定程度満たせたものと判断したため。
- 介護サービス事業者を対象とした外国人介護人材の受入れに関する制度説明会については、当初より１回限りの施策として計画・実施したため。また、例年県において、同様の事業を実施しているため。
- 他市に拠点を置く団体と連携したため、毎年同様の説明会を自分の自治体に誘致することができなかったから。また、参加者は市外出身者が多く、市内事業所とのマッチングがうまくできなかったから。
- 費用対効果が得られなかった、参加人数が著しく少なかった。

⑤　その他取組について

（５４）　　問 70）その他、外国人介護人材の定着に資する取組について詳細（内容・経緯・効果）について教えてください。【問１D)「その他」において「①現在実施している」もしくは、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

（介護分野のみで取組）

全体では、「特になし」の回答も含めて、49 自治体から回答を得た。

■主な取組

- 外国人介護人材向け日本語能力向上支援
  - ✧ 外国人材に対して日本語能力向上のためのレベル別研修・オンデマンド研修を実施
  - ✧ 日本語コミュニケーション円滑化支援事業
  - ✧ 介護現場に即した日本語教室の開催
  - ✧ 介護業務に必要な日本語の語学力を習得する教室の実施
  - ✧ 訪日後日本語等研修事業
  - ✧ 外国人介護職員資質向上研修
  - ✧ 各種研修・講習の実施（エントリー研修・ベーシック研修・アドバンス研修等）
  - ✧ 介護福祉士国家試験の対策講座（集合型・個別型）を実施
  - ✧ 外国人介護職員向け介護福祉士試験対策

3. 施設・事業所向け受入れ及び定着支援
  - ✧ 外国人介護人材の受入れに係るセミナーの開催
  - ✧ 外国人介護人材の教育担当者向けの講演や交流会
  - ✧ 受入体制に関する各種研修の実施（指導担当者研修、受入施設担当者研修など）
  - ✧ 事業所に対する働きやすい職場づくりセミナー
  - ✧ 外国人介護人材の定着に関して意見交換を行っている（協議会・座談会）
  - ✧ 国内及び県内の介護事業所の受入体制整備と支援
  - ✧ 介護分野への外国人の就労・定着を促進する取組
  - ✧ 外国人介護福祉士資格取得支援指導者養成研修事業

4. 外国人介護人材又は施設・事業所向け生活支援及び福利厚生
  - ✧ 勤続期間に応じた支援金の交付
  - ✧ 移動支援事業
  - ✧ 住居借り上げ等必要な費用の補助
  - ✧ 養成施設や日本語学校学費補助・奨学金
  - ✧ 家賃助成などの事業
  - ✧ 渡航費
  - ✧ 技能実習生受入事業者向けの賃貸住宅提供

6. その他の支援施策
  - ✧ 情報提供及び情報共有のためのホームページの構築
  - ✧ 事業者向けの勉強会・セミナー開催
  - ✧ 特別養護老人ホーム施設長への説明会

- ✧　介護人材確保推進に向けた協議会による意見交換と情報共有

（介護以外の分野でも実施している取組）※外国人人材全般への取組

全体では、「特になし」の回答も含めて、89 自治体から回答を得た。外国人住民との多文化共生を目指して、多文化共生推進プランに位置付けている自治体もあり、外国人介護人材に因らない取組を実施している自治体も多いと考えられた。

■主な取組

- ➢ 日本語教育支援
  - ✧　外国人対象の日本語教室の開催
  - ✧　日本語ボランティアの募集および養成講座の実施　等
- ➢ 生活支援
  - ✧　外国人住民支援についての現状把握と課題整理
  - ✧　災害対応方法や日本料理教室
  - ✧　子供も含めた来日者家族への日本語教室
- ➢ 相談窓口と支援体制の充実
  - ✧　外国人技能実習生受入対策協議会の設立
  - ✧　国際交流員の派遣
  - ✧　地域イベントの開催
  - ✧　母語による専門アドバイザー　等
- ➢ 人材受入れ支援
  - ✧　人材紹介費用、在留資格手続き更新費用、労働環境の整備　等
- ➢ 多文化共生プランの策定
  - ✧　行政・生活情報の多言語化や相談体制の整備、日本語教育の推進、生活支援（教育機会、適正な労働環境、災害時の支援体制、医療・保健サービス、子どもや福祉サービス、住宅確保、感染症対応）を含む多文化共生プランを作成。
  - ✧　多文化共生の意識啓発と外国人住民の社会参画支援を行い、地域活性化とグローバル化に対応。
- ➢ 国際交流と相互理解
  - ✧　市国際交流協会による日本語教室、生活相談、イベント等の開催
  - ✧　外国人向け生活ガイドブックの多言語配布、多文化共生イベントや講座を実施

（介護分野のみでの取組）自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- 県で働く外国人材に対して日本語能力向上のためのレベル別研修・オンデマンド研修を実施
- 介護福祉士国家試験の対策講座（集合型・個別型）を実施
- ＜外国人介護人材受入支援事業＞県内で外国人介護人材の受入を検討している介護事業者、及び外国人介護人材の受入・教育等に課題を感じている介護事業者などに対し、外国人介護人材の受入に係るセミナーを開催している。
- 外国人介護人材確保・定着支援
  外国人介護人材について、関係団体や既に受け入れを行っている施設・事業所に制度説明や受入に対するノウハウを共有する研修会を開催
- 外国人介護職員資質向上研修
  県内の技能実習生等、外国人介護従事者の仕事面・生活面の総合的支援及び管理責任者の指導能力向上を目的とする研修を開催
- 外国人介護福祉士資格取得支援指導者養成研修事業
  介護福祉士の資格取得を希望する外国人介護人材に対し、各受入施設において、資格取得に向けた適切な学習支援が行われるよう指導者を養成し、施設へ派遣する。
- 外国人介護職員向け介護福祉士試験対策　模擬試験会、振り返り会、直前対策講座
- 外国人介護職員向けフォローアップ研修　エントリー研修・ベーシック研修・アドバンス研修、外国人介護職員のための「介護の理解」研修、外国人介護職員 指導担当者研修、外国人介護人材による研究発表会
- 介護人材確保の為に、介護サービス事業所研修会を行い、外国人を雇用している事業所の好事例を発表していただいた。
- 外国人育成雇用プロジェクトにより市内介護事業所に新たに採用された外国人介護職員に対して、勤続期間に応じた支援金を交付。
- 外国人介護人材の受入れに係る効果的な支援策を検討するため、県、介護事業者、介護福祉士養成施設等による協議会を運営。
- 県内の介護事業所及び介護の現場で働く外国人の実態を把握するための調査の実施。
- 外国人介護人材受入セミナー（定着支援セミナー）の実施
- 社会福祉・研修情報センターホームページにやさしい日本語による案内を掲載。
- 外国人介護人材受入事業所の連携促進を目的とした座談会の開催
- 県内の企業等による外国人材の円滑な受入れと適切な活用を促進するとともに、外国人材の受入れに伴う諸課題について 情報共有を行うため、令和元年６月に設立した「外国人材活用促進協議会」において介護部会セミナーの開催

- 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業、介護福祉士修学資金等貸付事業、外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業、外国人介護人材受入施設等環境整備事業、外国人介護人材研修支援事業（全て地域医療介護総合確保基金を活用）
- 区で設置している福祉人材育成・研修センターで、特別養護老人ホーム等施設で働く外国人職員を対象に外国人職員交流会を実施。仕事のやりがいや困っていることを語り、連絡先を交換するなど、事業所を超えた繋がりを作るきっかけとなっている。
- ①外国人介護職員向け研修の実施②介護職員宿舎借り上げ支援事業の実施③初任者研修等受講料補助事業の実施（②③については、外国人介護人材に限定した事業ではない）
- ミャンマー現地に「県独自のクラス」の設置
  経緯：外国人介護人材の確保を促進するため、新たにミャンマーの送出機関と連携し、同国からの技能実習生を受け入れ体制整備。 本県に受け入れるミャンマー人介護人材に対し、日本語や介護技術の教育に加え、県内の介護施設で働く上で必要な本県の風土や方言などを入国前に教育する「クラス」を現地に設け、外国人材の安定的な確保と、入国後も本県で安心して生活でき、長く活躍する人材の受け入れを促進。
  効果：R６.10 月から 13 名の技能実習生が介護事業所で実習開始
- 移動支援事業：市内の対象事業所で働いている外国人で、運転免許証を持たない方に移動手段として、バス回数券を交付。
- 日本語コミュニケーション円滑化支援事業：市内の対象事業所で働いている外国人で、日本語の能力向上のために「日本語能力試験」（独立行政法人国際交流基金と公益財団法人日本国際教育支援協会との共催に限る）のうちレベル Ｎ３からレベル Ｎ１を受験する場合の受験料の一部（2,500 円）を補助。
- 過年度に介護職員の定着や職場環境改善のための補助制度を実施していました。外国人介護人材の研修の経費や外国人が働きやすいように ICT を導入する経費なども補助対象となります。
- 介護分野での人材不足が顕著なため、受け入れ事業所への支援や外国人の生活支援準備金などを検討する。
- 外国人介護人材の教育担当者の精神的負担が大きいことから、教育担当者向けの講演や交流会等の支援事業を実施
- 外国人人材に限らず、市内で介護・福祉関係に就業する人材を確保、育成するために補助金の交付を始めた。市内の立地の都合上、高校卒業後は進学や就職で地元を離れる方が多い。人口減少により、介護施設等で働く世代が確保できないことを危惧し、少しでも市内で働くことや住み続けることを選んでいただくため。
- 外国人留学生（介護人材）受入促進のための各種支援
  将来雇用を目的に外国人留学生へ支援を行う事業者及び留学生本人を対象に、
  ①奨学金補助、②渡航費、交通費補助、③国保税補助を実施。
- 事業名：外国人介護人材育成支援事業
  内容：市内の介護事業所に従事する外国人向けに、①介護福祉士国家試験の合格を目指すコース　②介護現場のスキルアップ向上を目指すコース　を実施

経緯：介護福祉士取得や介護技術・コミュニケーション等介護スキルの向上に向けた講座を実施することで、外国人介護人材の介護の質の向上を図り、介護分野への外国人の就労・定着を促進することを目的とし、開始した。

- 多様な機関が集まる市設置の介護人材確保推進協議会において、外国人介護人材の定着に関して意見交換を行っている。また、市内の介護事業所に対して、県外国人介護人材支援センターの事業内容の周知を行っている。
- 地域にある施設でつくった外国人受入れ事業があり、行政も参加する事業者協議会の会議で情報を共有している。このなかで、地域の市町村が家賃助成などの事業を実施しながら支援している。
- 内容：介護事業所が行う奨学金制度の経費の一部を支援。
  始めた経緯：市内介護事業所が介護人材の確保に苦慮しており、各事業所が独自に人材育成・確保のため実施するケースが見え始めたため、費用の捻出が困難な事業所でも取り組めるよう、市が費用の一部を助成することとした。
  効果：事業開始後、奨学金制度を行う事業所が増加し、奨学金を利用して就学・卒業後、事業所に勤務するケースが増加した。
- 令和６年度から、外国人人材確保を目的に特定技能のマッチング支援事業を実施するにあたり、県内の介護事業所からマッチングだけでなく、入職後の定着も課題だと意見があったことから、外国人人材の定着を促進するため、日本人職員の異文化理解研修や受け入れに当たってのチェックシートの活用など、委託先から本事業による受入事業者に対して支援を提供している。

（介護分野以外でも実施している取組※外国人材全般への取組）自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。
※具体的自治体名が入る部分については「××県」、「××市」と記載する。

- 外国人相談業務の実施
  本市には２万人超、80 以上の国や地域から来ている外国人市民暮らしており、その方たちが安心して暮らすことができるために、市役所及び国際交流協会にて母語で相談できる体制を整備している。主な対応言語は、ポルトガル語・タガログ語・英語。
- ブラジル人向けメンタルヘルス相談事業の実施
  ブラジル人を対象に、メンタルヘルス相談を実施し、適切なケアを受けられるようポルトガル語カウンセラーによる継続した支援を行っている。
- 初期学習者向けの日本語教室の実施
  日本語が全く又はあまり話せない外国人を対象に日常生活に関する日本語を学習すること

ができる対話型教室を実施している。

- 「市人材育成研修応援補助金」
  （市内に事業所を有する中小事業者等に対して、生産性向上・事業拡大・ＤＸに関する研修・外国籍従業員向けビジネス日本語研修を従業員に職務として受講させる際に、費用の一部を中小事業者等に助成している。本市は特に中小企業が多く、今後の事業継続には企業・個人のリスキリングを含めた学び直しが必要不可欠だと判断し実施
- (外国人人材に限らず)通訳ボランティア(市国際交流協会によるもの)
- 外国人相談事業
  外国人県民が安全で安心な暮らしができるよう、平成元年度から多言語による相談が可能な相談窓口を設置している。また、弁護士や行政書士による外国人県民向け専門相談も定期的に実施している。複雑な相談にも寄り添って対応することで県内在住外国人のよりどころとして確実に機能しており、相談件数は増加傾向にある。
- 外国語による生活情報提供事業
  県内に暮らす外国人に必要な生活情報を提供するため、平成２０年４月に県ホームページに「××国際情報ひろば」を開設し、外国人向けの生活情報を多言語で掲載している。また、外国人県民向けの多言語生活ガイドブック「ハロー××」を同サイトに掲載している。県内在住外国人が年々増加する中、対応言語を順次拡大している。
- 地域日本語教育推進事業
  外国人県民が安心して暮らし活躍できる地域づくりを推進するため、令和３年度から日常生活に必要な日本語を学べる「地域日本語教育」の県内各地での実施体制を整備している。指導人材の育成やコーディネーターによる技術的支援、補助制度による財政的支援などを背景に、地域日本語教室が開設されている市町村の数が 35 市町村（令和２年度）から 39 市町村（令和５年度）に増加した。
- 外国人の子供の日本語学習等支援事業
  外国籍の子供が地域の一員として暮らし活躍できるよう、令和６年度から高校就学に必要となる日本語や教科の指導に取り組む NPO 法人等への支援を行っている。
- 外国人学生住居アドバイザー事業
  県内で住居探しに苦慮している外国人学生を支援するため、県から選任された住居アドバイザー（不動産仲介事業者）が、住居に関する情報の提供及び助言を行う「外国人学生住居アドバイザー」を平成 13 年度から実施している。選任されたアドバイザーにより、令和２年度から令和５年度までに累計 529 件の相談に対応し、外国人学生への支援を行った。
- 高度外国人材を活用する意義やメリットを解説するセミナーを実施。アンケートで参加者のニーズを吸い上げ、独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)が行う高度外国人材の採用拡大や定着促進に向けた伴走型支援につなげる。
- 県内中小企業における外国人材の円滑な受入れを支援するため、外国人雇用に関するセミナーや外国人留学生等とのマッチングに向けた合同企業説明会を実施する。また、外国人留学生等を対象とした就労に向けた講座や、県内企業の職場見学会を開催し、県内での就職・定着を促進する。

（実施経緯）

生産年齢人口が年々減少し、企業の人材確保が厳しくなる中、外国人材の受入れは重要な人材確保策の一つである。国等の調査によると、外国人材の受入れ経験のない企業の多くが、採用手続きやコミュニケーションに不安があることなどを課題として挙げている一方で、外国人留学生は、日本での就職を希望していても、就職に至らず出身国に帰るケースがあることや、県内大学の外国人留学生が、県外で就職しているケースも少なくない。こうした状況を踏まえ、中小企業の人材確保に向け、本事業を実施することとした。

（実施効果）

外国人材の受入れを進めることは、人手不足対策はもとより、海外展開や、インバウンド対応の強化など、県内中小企業の成長や発展につながるメリットが考えられる。また、日本での就職を希望する外国人留学生に対する支援も実施することで、県内での就職を促進するとともに、就職後の定着にもつながると考えられ、企業と留学生の双方にとってメリットが期待できるものと考えている。

- ＜外国人雇用促進事業＞永住者を始めとした就労制限のない外国人（定住外国人）の雇用促進を図るため、相談窓口を設置するとともに、採用から定着まで継続的にフォローする伴走型支援を実施するほか、企業を対象とした雇用及び定着に関するセミナーを開催。
- ＜外国人材確保支援事業＞外国人の採用を検討している中小企業等を対象として、在留資格の概要や、受入れに向けた環境整備のポイント等、外国人材を雇用する際のノウハウを学べるセミナー及び個別相談会を実施。事業目的：定住外国人への就労支援、県内企業の外国人雇用促進。また、日常生活を支援するリーフレットを多言語で作成しています。
- ＜日本語学習支援＞県地域日本語教育体制整備事業

  外国人住民が増加する中、より持続可能な地域日本語教育体制を整備するため、令和４年度から地域日本語教育の総合的な体制づくり推進事業（文科省）を活用し事業を開始。県内在住外国人が生活等に必要な日本語能力を身につけ、地域社会の一員として安心して生活し、活躍できる日本語教育環境を整備するもの。令和５年度の基礎日本語教室の参加者数は延べ 587 人。
- 外国人材の受入・共生対策事業

  特定技能制度の創設時に、制度の複雑さ等が原因で制度を活用する企業が少なかったことから、特定技能制度等、企業の課題やニーズに対応する情報を提供する講座等を始めた。現在も、外国人材とのコミュニケーション上の課題解決のための対策やノウハウ、外国人材のキャリアアップ等、情勢変化に対応した情報を提供することで、企業等の外国人材の円滑な受入や定着を促進している。令和５年度は講座等に参加した企業等のうち、97.8%が有益と回答し、その後、行動変容に移す企業も現れている
- 県居住支援協議会における取組

  外国人を対象とした居住支援体制の構築に向け、居住支援法人や行政機関等と協議

  ・外国人向け・・・部屋探しのガイドブックの作成・配布

  ・賃貸人・仲介業者・管理業者向け…民間賃貸住宅入居円滑化ガイドラインの作成・配布

  不動産事業者や大家に対し、外国人に対する拒否感の軽減に向けた外国人入居者の受入れ

セミナーを開催

- 県立高等学校において、日本語指導が必要な生徒の支援に係る人的措置
- 外国人への情報提供の充実
  多言語ポータルサイト及びSNSを運営し、生活関連情報、地域行事、イベント情報等を多言語で発信
- 市内企業勤務の外国人の方向け「生活研修＆交流イベント（日本の家庭料理)」の開催
- 市内企業で働く外国人の方を対象に、働きやすい・暮らしやすいまちづくりに向けた取り組みの一環として開催するもので、延岡市で災害が起きた時の対応方法などを学ぶとともに、日本の家庭料理を一緒に作ることで、参加者同士又はボランティアとの交流を深める。参加料は無料。
- 市内企業で働く外国人の方を対象に、働きやすい・暮らしやすいまちづくりに向けた取り組みの一環として開催するもので、参加者に応じて初級クラス・中級クラスを設けるとともに、オンライン形式と対面形式を織り交ぜて参加しやすい形式で開催。受講期間は３か月で、受講料は無料。
- 県外国人材定着支援事業により県内中小企業・監理団体に対し補助を実施
- 外国人採用・定着セミナー
  2027年に技能実習に代わる外国人材受け入れ制度として「育成就労」の開始が予定されていることから、今後いかに人材を確保するかが重要となってくるため実施するもの。外国人材の定着も含めた外国人材に活躍してもらうために必要な支援の紹介や外国人材と受入企業が豊かな関係を築くためのノウハウを伝える企業向けセミナーを令和３年度から毎年度開催している。
- 外国人住民向け防災ハンドブックの作成
- ウクライナからの避難者への支援
- 外国人対象職場体験の実施：採用後のミスマッチによる離職を防止する。
- 外国人対象就労支援講座の実施：日本語能力や社会保障等の知識の習得を支援し、長期的な在留を促進する。
- 県工業連合会、商工会議所から、日本語教育支援や企業と外国人材のマッチング支援、人材確保、生活環境整備等の施策提言を受け、平成31年度から実施。市内の事業所に勤務する外国人労働者（技能実習生）や就職を目指す外国人に対し、日本語講師による日本語習得研修及びビジネスマナー講座を開催。日本語習得のスキルの向上が、コミュニケーションの向上にも繋がり、雇用する企業の生産性向上や人手不足の解消を図るもの。
- 外国人労働者の住宅確保と団地コミュニティの活性化を目的として、市内に事業所等があり外国人労働者を雇用している事業者に対し、在留期間に定めのある外国人労働者が一時的に入居するための市営住宅の提供を行っている。
- 市内の大学等に在籍しており、大学等からの推薦がある留学生に対し、留学生の宿舎確保を目的として市営住宅の一時的な提供を行っている。
- 医療通訳派遣システム（県が協定した医療機関へ医療通訳ボランティアを派遣する事業）への加入

- 産官学金連携による外国人留学生の地元企業へのマッチング及び日本語教育の実施をセットで提供する事業（外国人育成雇用プロジェクト）。
- 外国人育成雇用プロジェクトを活用した市内企業が負担する初期費用の一部を補助。
- 市内事業者に向けた外国人活用セミナーの実施（外国人雇用を開始する手続き、雇用開始時の留意点などの説明）
- 市役所内で関係する各課との会議（課題や対策等の共有）
- 市内企業で外国人の採用事例が増加していることを受け、今後、外国人の雇用に関する相談が増えていくことを想定し、行政書士による市内企業向けの相談や手続きサポートを行っている。外国人が働くにあたり、必要不可欠である在留資格の手続きをスムーズに行えるよう支援することで、外国人が働きやすい環境づくりの促進に繋がっている。また、外国人材活用推進アドバイザーが市内企業を訪問し、採用状況や課題のヒアリングを行い、個社にあったアドバイスやサポートを行うことで、外国人が働きやすい環境の整備へと繋がっている。
- 多文化共生社会の実現に向けて、日本人と外国人がともに理解し、尊重し合い、活躍できる環境の整備を積極的に図ることを目的として、令和５年３月に「市多文化共生推進プラン」を策定し、同プランに基づく施策を実施している。
- 市及び近郊に住む外国人市民を対象に、日本語教室や日本料理教室、市民同士の交流を楽しむサロン、「外国人市民のための防災講座」等，日本文化や市についての理解を深めるための各種事業を行っている。
- 国・県の職員宿舎の無料貸出し（国の宿舎は有料、県の宿舎は無料）※本人負担なし
- 人口減少が進み、生産年齢人口が大きく減ることが見込まれる中で今後も増加が見込まれ産業や地域社会の重要な担い手となる外国人への期待が高まっているため、県として外国人の活躍を重点施策として取り組むことを宣言するとともに、県民・市町村・企業・各種団体などと一緒に着実に取り組みを実行するための共通認識になる「外国人活躍ビジョン」を策定し、当該ビジョンに基づく施策展開を行っている。
  「外国人労働環境適正化推進事業」
  「外国人活躍企業支援事業費補助金」
- 以下①～③を実施
  ①区で生活するうえで必要となる基礎的な情報（区役所の手続き、病院等の利用の仕方等）の提供（HP 及び小冊子）
  ②地域で生活することを目的に、初級者を対象とした日本語教室の実施
  ③日本文化の体験を通じて日本語の使用機会を提供する国際交流事業の実施
- 町内には 1,000 人以上の外国人が住んでおり、日本語を学びたいという声があったことと、県からの依頼もあったため、「日本語教室」を開催。効果は日本で生活する上でのマナーの向上（ゴミ出し等）、他の外国人との交流の広がり等
- コロナ禍で雇用情勢が悪化する中、中小企業が多様な人材を活用できる環境を整備するとともに、外国人労働者の日本語力を高め、職場内でのコミュニケーション能力を向上させることで、職場への定着を図るため、事業を開始した。

- 外国人技能実習生等を受け入れた中小企業等に対して、技能実習生らが受ける日本語研修の費用の 1/2（10 万円を限度）を補助しているが、活用実績が少ないため、事業の見直しを検討している。
- 日本語が話せないことにより、自治体からの情報等が届かず必要な支援が受けられない外国人の方に生活支援を行っている。
- 海外人材の受入れを支援し､安定的な労働力の確保を通じて地域経済の活性化を図るため、海外人材を受入れる事業者等に対し、登録支援機関等に支払う人材紹介料や在留資格の手続きにかかる費用、住宅整備にかかる費用の一部を補助している。
- 外国人技能実習生受入対策協議会の設立による外国人が暮らしやすいまちづくりの推進
- 外国人材が安心して暮らし、長く地域に定着できるよう、生活支援や多文化共生の取り組みを積極的に推進。日本語学習支援として市国際交流協会が開催している日本語教室に、本市国際交流員（CIR）を派遣し、日常会話や職場でのコミュニケーション能力の向上をサポートしています。また、日本人住民が「伝わる日本語」を意識したコミュニケーションの方法を学ぶ機会とするため、多文化共生イベント（「やさしいにほんごでやさしいコミュニケーション（やさしい日本語講座)」や、地域住民との交流を目的とした「国際協力・交流フェスティバル」（主催：JICA××、共催：××市ほか）を開催し、外国人と日本人が互いに理解を深める機会を提供しています。
- 市内企業に対しての採用や雇用に関する情報提供を行うセミナーや、外国人材との合同企業説明会を行ったことで､「外国人の方と接点を持つことができて良かった」､「様々な国の方が就職活動をしていることを知ることができた」等の声をいただいている。〃
- 外国人市民に対し日本語教室、日本文化体験等を実施する（公財）国際交流協会への補助
- 令和６年 12 月より地域おこし協力隊を１名委嘱し、外国人住民支援についての現状把握と課題の洗い出しを実施。今後必要な支援策を検討していく。また、市が事務局となっている国際交流協会にて下記の事業を実施している。多言語による生活ガイドブックの配布により、生活情報や相談窓口を紹介し、外国人住民の自立支援と地域社会への参加促進地域国際化のためのイベントや講座を実施することで市民の国際理解を促進し、地域の国際化を推進。外国人住民と日本人住民が交流する機会を提供することで、互いの文化の違いを認めあい、地域で共に暮らしていく多文化共生の社会づくりを促進外国人住民が日常生活等に必要なコミュニケーションを日本語で行えるよう日本語教室を開催し、日本語学習支援を実施
- 外国人住民等との交流活動の推進、国際交流員の配置（JET プログラム活用２名）
- 取組名：外国人留学生採用ワンストップ相談窓口

  内　　容：電話や対面等による窓口相談、専門家派遣等のほか、啓発セミナーを開催

  経　　緯：県における外国人留学生は近年増加傾向にあり、在籍数は全国的でも上位にある一方で、就職者数は在籍数の全国比よりも低く、外国人留学生の県内就職を促進する体制の構築と、企業の受入体制の強化が課題となっている。そこで、外国人留学生と県内企業の双方からの相談に対応し､採用から採用後の職場定着までをワンストップで支援する｢外国人留学生採用ワンストップ相談窓口」を令和 5 年 5 月 12 日から開設

効　果：当窓口で支援した外国人留学生が県内企業から内定を得る等の成果につながっている

- 取組名：多文化共生総合相談センター
  内　容：増加する外国人県民の生活相談、弁護士による法律相談、出入国等に関する専門相談に対面及び電話等にて 22 言語で対応
  経　緯：外国人県民の日常の様々な相談に応じるため、平日相談窓口「外国人県民インフォメーションセンター」に、NGO と連携した週末相談機能を加えた
- 「××多文化共生総合相談センター」として、H31 年度から拡大し実施
  効　果：外国人県民の生活しやすい環境づくりに寄与している〃
- 市国際交流協会を設置し、外国人の生活相談や支援、イベント等の開催を通じて多文化共生のまちづくりに取り組んでいる。また、××日本語の会による夜間日本語教室（無料）の開催など、外国人支援を行っている。
- 水産業での外国人材受入のため、住宅改修に係る補助を実施。
- 市では、外国人の方々が生活するために必要な情報を９言語（日本語とやさしい日本語含む）で提供し、市の HP で掲載している。また、（公財）市国際交流協会では、協会に登録しているボランティアが外国人に日本語を教える教室を開催したり、その他、多文化共生に関するイベントを実施して、多文化共生の推進に取り組んでいる。
- 市では令和４年７月に「市多文化のまち推進条例」を制定し、多文化共生のまちづくりを進めています。例えば、外国人住民が日常生活での悩み事を多言語及びやさしい日本語で相談できる「××市多文化共生総合相談センター」の開設や、外国人住民とのコミュニケーションを図るための「やさしい日本語」の普及啓発の取組などを実施しています。〃
- 県や大学、企業等と連携して受入れを行ったバングラデシュの高度ＩＴ人材について、市が主体となり地域との交流会を実施することで定着の促進を図る。
- 定住外国人向けの日本語教室、就労支援セミナー、キャリアカウンセリング
  （本市には南米にルーツを持つ外国人が集住するが、派遣就労を選択する傾向にある。日本語を十分に習得しないまま、派遣契約を打ち切りになり、その後の就労先を見つけることが困難となる事例があることから、定住外国人を対象に就労への意識を醸成し、就労に必要な技能を習得することを目的に開始。）
- 市では増加する外国人住民との多文化共生を目指して、多文化共生推進プランを策定し、５年ごとにプランの見直しを行い、現在第３次プランに沿って施策を実施しているところです。（2025 年３月に第４次プランを策定予定）具体的には一元的相談窓口を設置し、４言語８名の通訳を常時配置、また、タブレットを使用して 19 言語の通訳サービスを提供し、来庁された外国人市民の相談窓口となるほか、生活ルールを知らせるための多言語動画作成、小中学生への日本語教室の運営など、多方面から外国人材の定住に向けて取り組みを実施しています。
- 関係機関と連携しながら外国人労働者に配慮した就労環境の整備について協議を重ねる。外国籍の人が生活を送る上で必要な各種情報を提供するとともに関係機関と連携して相談体制の確立を図り、言語の障壁や文化・習慣の違いから生じる様々な問題に対応する。さ

らに日本で生活するために必要不可欠な日本語の習得や日本人との交流等ボランティア団体の行う事業の支援を行う。

- 農業・水産業・介護分野で、タイ・ベトナム人等技能実習生の受け入れが増加している中で、外国人人材の地域への定着、相互理解のため、ワンストップ窓口を設置。外国人人材の日本での生活不安の解消、地域社会への参加による相互の文化の理解といった効果が表れている。
- ミニトマトや果実を中心とした農業を基幹産業としており、外国人を技能実習生として各農家で受入れている。その実習生を斡旋している会社をハブとして、ベトナムから２年間で 50 名を目標に人材派遣を受けることとしてベトナムの国家農業エクステンションセンターと町とで覚書を調印している。

（５５）　問 71）その他、外国人介護人材の確保に資する取組について詳細（内容・経緯・効果）について教えてください。【問１D)「その他」において「①現在実施している」もしくは、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答】※自由記述

（介護分野のみで取組）

全体では、「特になし」の回答も含めて、42 自治体から回答を得た。

各自治体の取り組み内容としては、事業者向けの理解醸成や採用等のノウハウ共有を実施するためのセミナー・研修の開催、実際に採用の際に発生する経費に対する補助など、事業者に対する支援が確認できた。

外国人介護人材への支援としては、介護職への就労を希望する離職中の定住外国人を対象に正規雇用につなげるための雇用型訓練の実施などについての回答が確認できた。

それ以外に具体的な取り組みとして、「外国人介護人材受入事業所の連携促進を目的とした座談会の開催」、「行政による外国人材の受入手順等を紹介する介護事業所向けの導入促進マニュアルの作成」、「市内の介護サービス事業所で翻訳機を購入する場合の経費補助制度」なども確認することができた。

（介護以外の分野でも実施している取組）※外国人人材全般への取組

全体では、「特になし」の回答も含めて、64 自治体より回答を得た。

各自治体の取組内容として大きくは、中小企業向けに外国人定着に関するセミナー、人手不足を背景とした自治体内企業と外国人留学生等とのマッチングの場として合同説明会の開催等事業者向けの支援や、外国人材が安心して来日・暮らすことを目的とした、外国人支援センターや相談窓口の設置、防災等生活支援に関するセミナー等外国人への直接的な支援に関する回答も確認することが出来た。

（介護分野のみでの取組）自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。
※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。
※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

- ＜介護分野外国人就職支援事業＞
  介護職への就労を希望する離職中の定住外国人を対象に、介護事業所への正規雇用につながるための雇用型訓練を実施。
  事業目的：定住外国人の介護職への就労促進（不足する介護人材確保、定住外国人の就労支援）
- 〈外国人介護人材受入支援事業＞
  県内で外国人介護人材の受入を検討している介護事業者、及び外国人介護人材の受入・教育等に課題を感じている介護事業者などに対し、外国人介護人材の受入に係るセミナーを

開催している。

- 外国人介護人材の雇用を考えよう事業所向け「おたすけブック」（県）
- 外国人介護人材の受入れに係る効果的な支援策を検討するため、県、介護事業者、介護福祉士養成施設等による協議会を運営。
- 県内の介護事業所及び介護の現場で働く外国人の実態を把握するための調査の実施。
- 外国人介護人材受入セミナー（スタートアップセミナー）の実施
- 外国人介護人材受入事業所の連携促進を目的とした座談会の開催
- 県内の企業等による外国人材の円滑な受入れと適切な活用を促進するとともに、外国人材の受入れに伴う諸課題について 情報共有を行うため「外国人材活用促進協議会」において介護部会セミナーの開催
- 外国人材の確保、定着も含めた外国人材に活躍してもらうために必要な支援の紹介や外国人材と受入企業が豊かな関係を築くためのノウハウを伝える介護事業所向けセミナーを令和６年度（３月）に開催を予定している。
- 外国人材の受入手順等を紹介する介護事業所向けの導入促進マニュアルを作成
- 外国人材受入に係る制度や、外国人材を受入れている事業所の事例紹介、海外日本語学校との中継などを行うセミナーを開催
- 外国人材受入に関して不安に感じる悩みなどを、専門家へ相談できる個別相談会を開催
- 特定技能１号外国人のマッチング支援事業（地域医療介護総合確保基金を活用）
- タイ国における現地コーディネーターの設置
  経緯　プラティープ財団との覚書をもとに、コーディネーターを設置
  効果　タイ国の大学・高校の新規開拓（県と共同し、説明会を実施など）〃
- 介護サービス事業所における介護職員の充足を目的として、外国人介護人材等の導入を支援する事業を実施している。内容としては、市内事業所への外国人介護人材・障害福祉人材の導入を促進するため、外国人介護人材等を初めて雇用する事業所に対し、１人目の雇用にかかる費用を補助する事業と、外国人介護人材の導入に関する相談窓口の設置とセミナーの開催を委託業者により実施する事業を令和６年度より開始している。本市が実施した実態調査や有識者との意見交換会において、外国人人材の導入に要する費用負担を軽減することで、外国人人材の確保が促進されるとの結論が出たことから事業化した。令和 6 年度より開始した事業であるため、効果については、今後検証する予定。
- 介護施設を対象に、外国人介護職員を受け入れる準備や心構え等についての研修や、実際に外国人材を活用している事業所からの取組事例の紹介等を行っている。
- 介護事業所等が採用活動を行う経費の一部を補助する制度を実施しています。外国人介護人材の受入に係る経費も補助対象となります。介護事業所対象のオンラインセミナー（令和５年度）において、外国人介護人材の活用をテーマに研修を実施しました。
- 介護人材について協議を行う「介護人材サポート事業連絡協議会」に属する法人のなかで、外国人技能実習生を雇用し監理費用や役務費用等がかかっている事業所をもつ法人に助成金を支払っている。今後は協議会に限らず市内にある事業所全体に対して助成できるようにする予定。

- 介護人材の確保研究会を 10 月に立ち上げた。特養の施設長（５人）、社協の事務局長、地域密着型サービス１人、養護老人ホームの施設長で構成されている。研究会の中で、今後、外国人材の確保のマナドとの協定の取組を報告・検討する予定である。
- 受入調整機関とのマッチング相談会（事業者と管理団体等の受入調整機関が個別に相談できるマッチング相談会を実施）
- 県内市町村や介護事業所等から外国人雇用の負担軽減について要望があり、令和 5 年度から外国人介護人材受入施設等環境整備事業を開始した。
- 県内の介護事業所等を対象とした調査で、回答のあった事業所のうち 7 割を超える事業所が外国人人材の雇用の予定なしと回答しており、未採用事業所に採用ノウハウを提供するため、令和 6 年度新たに制度や現状理解を深めるための説明会の実施のほか、面接や受入体制整備のノウハウ提供を行う介護特定技能外国人マッチングから定着までの一体支援事業を開始した。
- 市が補助する「一般財団法人　××市介護サービスネットワーク」が外国人介護人材を対象とし「介護の日本語教室」を開始し、現在は定着支援としての研修を行っている。外国人のコミュニケーション力の向上のみでなく、研修に参加することで、別の事業所の外国人との交流もでき、介護人材の定着に繋がった。
- 市へ転入し､市内介護サービス事業所に介護職員等として就職する外国人の方へ転入旅費･引越し費用の助成を行っている。
- 市内の介護サービス事業所等が外国人技能実習生の受入れを行う場合に、技能実習生の日本語能力の向上に資することを目的として、介護職種の外国人技能実習生の受入れを行っている法人等に対し、技能実習生が介護の技能、技術又は知識を習得するうえで必要となる日本語学習に係る経費に対して補助金を交付しています。
- 事業所に対する働きやすい職場づくりセミナーの一環として、「外国人介護人材の雇用と各種制度の概要」というテーマでセミナーを開催した。
- 主に市内の介護保険サービス事業所に就労する在日外国人等に対し、介護業務に必要な日本語の語学力を習得する教室を実施することにより、介護分野における人材の確保・育成のほか、質の高い介護サービスの提供体制の強化を図ることを目的に実施している。
- 将来的な外国人人材の受入を想定し、令和 5 年度より、市内の介護サービス事業所で翻訳機を購入する場合、経費の２分の１（上限 15 千円）を補助する制度を開始した。
- 市では、外国人人材の確保に資する取組について以下の２点です。

  ①　日本語学習支援への助成

  内容：外国人介護人材の日本語コミュニケーション力を向上させるため、介護事業者が負担する日本語学習等に係る経費の一部を補助した。

  補助率：1/2（上限 200 千円/件）

  経緯：外国人の採用を検討している法人において、言葉（読み書き）・コミュニケーションが懸念事項となっていた課題を解決するため。

  効果：令和５年度において、日本語学習支援の助成の支援人数は、１法人２人。

② 外国人雇用に係る経費の助成

内容：外国人介護人材の雇用を促進させるため、介護事業者に対し、採用時に係る登録支援機関への経費の一部を補助した。

補助率：1/2（上限 300 千円/件）

経緯：外国人を採用した際、登録支援機関への費用など日本人雇用ではかからない経費がかかり、受け入れのための費用がかさみ採用が進んでない課題を解決するため。

効果：令和５年度において、外国人雇用に係る経費の助成の支援件数は７件。

- 特定技能実習生又は技能実習生が市内の介護老人福祉施設で従事する者に、就業支度金を交付する。
- 日本語学校学費補助金：介護福祉士を目指して来日する留学生を受け入れ、日本語学校の学費を負担する本市介護サービス事業者等に対し、その経費の一部を補助。
- 介護福祉士専門学校学費補助金：介護福祉士を目指して来日する外国人留学生などの学生を受け入れ、当該学生の介護福祉士養成施設の学費を負担する本市介護サービス事業者等に対し、その経費の一部を補助。

（介護分野以外でも実施している取組 ※外国人材全般への取組）自由記述内容

※自治体名の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正しているが、文末の表現等含めて、なるべく元の表現のまま記載している。

※１つの自治体で複数の取組を実施している場合でも、別の項目として整理している場合もある。

※「なし」の回答については記述内容として掲載しない。

※具体的自治体名が入る部分については「××県」、「××市」と記載する。

- 「人材確保セミナー」

  中小企業向けに、若者の採用や働きやすい職場づくりなどの雇用定着に係るセミナーを開催する。令和６年度は多様な人材活用で外国人雇用のセミナーを実施。少子高齢化により労働力人口が限られる中、フレキシブルな雇用形態（高齢者・女性・障がい者等の活用を含む。）や働き方改革を中小企業の採用戦略の一つとして啓発・促進することにより、中小企業の経営基盤強化に資する。
- 【外国人技能実習生支援事業補助金】

  市内で働く外国人技能実習生の技能実習を円滑に進めるために必要な日本語や日本の慣習等の習得及び暮らしやすい生活環境づくりを推進。

  ●補助対象：市内に事務所を有する監理団体

  ●対象経費：①日本語習得のための語学研修、②企業活動情報の多言語化や日本語化に係る事業、③文化・伝統行事の体験事業や地域住民との触れ合いを図る交流会等

  ●補助率：10/10、補助上限：10 万円
- 市ＷＥＢハザードマップの多言語対応（英語，中国語，韓国語，ベトナム語，ポルトガル語）
- 災害に関係する重要事項について，「やさしい日本語」を使用し，市ＨＰ上で掲載している。

- 市国際交流協会主催による「国際交流フェスタ」において、毎年ブースを出展（防災意識の啓発）
- 市国際交流センターと市東部地区外国人総合相談窓口での相談窓口開設、SNS による多言語情報発信、VISA・入管手続き相談会、日本語教室の開催、生活支援セミナー（防災）、外国にルーツをもつ児童・生徒のための夏休み・冬休み宿題応援プロジェクト、地域住民交流事業、地域行事参加事業等
- 外国人のみを対象とした取組ではないが，市民・企業全般を対象に創業支援，人材育成や設備導入支援等行っている。
- ＜外国人雇用促進事業＞
  永住者を始めとした就労制限のない外国人（定住外国人）の雇用促進を図るため、相談窓口を設置するとともに、採用から定着まで継続的にフォローする伴走型支援を実施するほか、企業を対象とした雇用及び定着に関するセミナーを開催。
- ＜外国人材確保支援事業＞
  外国人の採用を検討している中小企業等を対象として、在留資格の概要や、受入れに向けた環境整備のポイント等、外国人材を雇用する際のノウハウを学べるセミナー及び個別相談会を実施。
  事業目的：定住外国人への就労支援、県内企業の外国人雇用促進
- ＜日本語学習支援＞
  外国人材日本語習得サポート事業費補助金
  企業と外国人材間の言葉の壁の解消を目的とし、県内で外国人材を雇用する企業等、外国人技能実習生の監理団体、又は登録支援機関が行う日本語能力向上のために実施する研修に要する経費の一部を助成。
  本事業を実施することによる効果としては、県内企業で働く外国人材の日本語能力の向上が図られ、また、職場内での円滑なコミュニケーションが可能となる。
- ＜県内企業における外国人材の活用支援＞
  外国人材採用・就職サポート事業
  県内での労働力不足を背景に、労働力不足の解消の手段の一つとして県内企業における外国人材の活用を促進するため本事業を開始。
  本事業において、「外国人材活用支援デスク」を設置し、①外国人材の受入制度や県内企業での活用事例について理解を深めるためのセミナーの開催、②在留資格制度や採用方法など外国人材の活用に関する総合的な相談対応、③アジア等の大学や日本語学校と連携した信頼性の高い外国人材紹介会社（６社）を通じた安心なマッチング支援を実施している。
  本事業を実施することによる効果としては、人材不足の対応として外国人材を活用しようとする企業の外国人材の受入が促進されることが挙げられる。
- アジア高度人事受入事業
  県内での労働力不足を背景に、ベトナムのトップ理系大学で学ぶ学生等の県内での就職の拡大と県内定着促進を図るため、現地でのマッチングから就業までを一体的に支援する本事業を令和元年に開始。社会情勢の変化に伴い、令和５年度からは対象国をベトナム以外

のアジア諸国に拡大した。本事業で受け入れることができるのは「技術・人文知識・国際業務」の在留資格に該当する外国人材であり、県内における技術者不足の解消の一助となることが期待される。

- 国の関係機関や商工団体等で構成する協議会を開催し、情報共有や課題の検討を行う
- 県外国人技能実習生受入組合協議会が実施する日本語能力向上に資する取組みや外国人材の送出し国との連携強化に係る取組みへの補助を行うなど
- R６年 10 月より、外国人材の雇用や就労等に関する相談窓口「県外国人材受入企業支援センター」を開設し、専門家による外国人材に関する相談対応や外国人材紹介・派遣事業者を通したマッチング支援等を実施。その他に外国人材活用セミナーやマッチングイベント等を実施。送出国向けに現地語で当該自治体にて働く魅力を PR する動画、パンフレットを作成するとともに、SNS を通した広告配信を実施。
- ベトナムの高度外国人材の県内企業への就職と定着を図るため、マッチングから事前プログラム、渡航までを一体的に支援する「即戦力外国人材受入強化・活躍促進事業」を実施及び合同企業説明会の開催
- 外国人対象キャリアフェア（就職面接会）の実施：
  在住外国人・留学生等と県内企業との出会いの場を設け、県内就職を促進する。
- 県外国人雇用サポートセンターの設置：
  行政書士が県内企業・団体からの相談に対応し、外国人材の円滑な受入れを支援する。〞
- 外国人材雇用事業者支援補助金
  目的：市内事業者の外国人材の受入れを支援し、外国人材の雇用促進につなげるとともに、多様な人材の活躍による市内産業の活性化を図るため、初めて外国人材を雇用してから３年以内の事業者に対し、当該雇用者数に応じた補助金を交付
  対象：技能実習、特定技能、技術・人文知識・国際業務、介護、技能
  補助金額：外国人材の受入れ１人につき５万円（定額）※１社あたり２人まで
  実績：R５年度１社１人
- 外国人材活用イメージ動画～外国人材の受入れ・共生社会実現に向けて～
  経緯：地域で暮らし働くことをイメージしてもらうため動画を制作。日本語と英語バージョンがあり、YouTube で国外からでも確認ができる。
- 市外国人材雇用支援事業補助金（外国人材を雇用する際に発生する初期経費に対しての補助）
  １事業者当たり補助上限 20 万円、補助率 1/3
- 市内企業の人手不足が一層深刻となっている状況と、市内での就職を希望している外国人留学生の多くが、採用する企業が少ないなどの理由で、卒業後県外へ転出しているという課題があり、これらを解消する目的で、令和６年度から外国人留学生等と市内企業の交流会など外国人留学生等就職支援事業を実施している。外国人留学生のニーズが高いことから令和７年度以降も引き続き事業を実施する予定。
- 市多文化共生総合支援センターの運営、市外国人ふれあい子育てサロンの運営、小山市多文化共生社会推進計画の策定、実行

- 人手不足に悩む企業が外国人材の採用を検討する必要となる情報（在留資格や制度，採用方法や定着など）を迅速に入手できるよう企業支援をおこなうことを目的とし，外国人材採用相談窓口を設置。
- 外国人患者受入可能な医療体制の拡充及び情報提供
  外国人患者の受入医療体制の整備のため、国の助成事業の周知等により受入可能な医療機関の増加を促す
- 「医療情報ネット（ナビイ）」（全国システム・検索項目は 22 言語別）の活用方法等を周知
  外国人技能実習生受入組合や留学生受入各種学校等と連携し，防犯・交通安全教室等を実施
  ① 外国人材適正受入支援事業：県内企業や監理団体等を対象として、外国人材の適正な受入れや活用事例の紹介等を行うセミナーを開催する。
  ② 留学生等県内定着支援事業：外国人留学生等の県内就職をサポートするため、県内企業と留学生等を対象とした交流会や企業説明会を開催するとともに、県内の留学生受入教育機関による外国人留学生の県内就職のための取組みを支援する。
  ③ 高度外国人材等採用支援事業：就職・移住支援センターに専任のコーディネーターを配置し、高度外国人材等と県内企業とのマッチングを行い、県内企業の高度外国人材等の確保を支援する。ハノイ工科大学（ベトナム）と連携し、日本での就職を希望する海外大学の学生を対象として、日本語教育及び本県や県内企業の魅力などの情報発信等を行う講座を開設し、県内企業における高度外国人材の確保に繋げる。〃
- ＩＴ大国かつ親日国であるバングラデシュの高度ＩＴ人材について、県や大学、企業等と連携して受入れを促進し、地元企業のＩＴ人材確保を図る取組。
- ベトナムの人材派遣を行っている国営企業と覚書を交わし、令和５年度に市内事業所を対象とした、企業による説明会を実施した。
- ベトナム送り出し機関と連携協定を締結（介護分野は対象外）、外国人材受入環境整備事業費補助金
- 過年度より、市内中小企業の人材確保に係る経費の一部を支援する補助事業を実施しています。令和６年度からは、新たに外国人材の確保及び雇用の定着を図るため、「外国籍を有する従業員の就労環境及び生活環境を改善するために要する経費（翻訳機等の備品購入費、文化的又は宗教的な理由により必要な社宅のリフォーム等）」を補助対象に追加しています。なお、現時点で補助の実績はありません。
- 海外プロモーション・招致活動
- 海外人材の受入れを支援し、安定的な労働力の確保を通じて地域経済の活性化を図るため、海外人材を受入れる事業者等に対し、登録支援機関等に支払う人材紹介良や在留資格の手続きにかかる費用、住宅整備にかかる費用の一部を補助している。
- 外国人意識調査の実施、グローバルビジネス推進、公民連携による国際技術協力、客船寄港促進
- 外国人雇用に関する企業向け相談窓口「外国人材活用ワンストップセンター」の開設、企業向け外国人雇用セミナーの実施、企業の課題に応じた専門家による伴走支援の実施、首

都圏合同企業説明会（年１回）への県内企業の出展支援、県の魅力を国外在住外国人材向けに発信するオンラインセミナーの開催、県内留学生と県内企業の交流会の開催等

- 企業の多様な働き手の確保に向けた取り組みとして外国人材の活用を促すため、相談窓口を設置。生活支援等に関する相談窓口や外国人材活用についての手続きの流れなどの一般的な情報提供を行い、市内企業における外国人材の活用促進を図るもの
- 市内ハローワーク窓口において、外国人向けの雇用管理アドバイザーを配置している。
- 取組名：外国人留学生採用ワンストップ相談窓口

  内　容：電話や対面等による窓口相談、専門家派遣等のほか、啓発セミナーを開催

  経　緯：××県における外国人留学生は近年増加傾向にあり、在籍数は全国的でも上位にある一方で、就職者数は在籍数の全国比よりも低く、外国人留学生の県内就職を促進する体制の構築と、企業の受入体制の強化が課題となっている。そこで、外国人留学生と県内企業の双方からの相談に対応し、採用から採用後の職場定着までをワンストップで支援する「外国人留学生採用ワンストップ相談窓口」を開設

  効　果：当窓口で支援した外国人留学生が県内企業から内定を得る等の成果につながっている
- 取組名：外国人雇用サポートデスクの運営

  内　容：在留資格「特定技能」追加に伴い開設。外国人材の受入れを希望する県内企業に対して、円滑な外国人雇用に対応するため、外国人雇用に対する制度周知や相談を実施〃
- 多文化共生会議

  【目的と概要】外国人市民の地域参加の促進、日本人・外国人市民が共生するための課題解決に向けて協議することを目的に、公募の外国人市民及び日本人市民が参加する会議。外国人市民が主体的に地域で活動できるよう、コミュニケーション支援や生活支援の「担い手」としての人財を育成する

  【経緯】外国人市民の定住化が進む中、生活者である外国人市民への支援を総合的に行うとともに、地域社会の構成員として社会参画を促す仕組みを構築することが求められていることから、平成 16 年に設置し、現在、第６期を迎える。

  【効果】これまで、委員からの提言が契機となり、災害多言語支援センター」設置・運営訓練が実施されたほか、外国人市民の社会参画を進めるための学びの場として多文化共生意識の醸成を図ることができた。
- 地域の事業者協議会にて課題である多言語での公共事業の紹介については、担当課と共同で資料を確保し情報提供した。
- 訪問型外国人材受入企業等相談（外国人労働者の雇用・採用など、外国人材の受入に対する様々な疑問や不安に相談員が企業を訪問し、相談に応じる。）
- 市内企業に対しての採用や雇用に関する情報提供を行うセミナーや、外国人材との合同企業説明会を行ったことで、「外国人の方と接点を持つことができて良かった」、「様々な国の方が就職活動をしていることを知ることができた」等の声をいただいている。〃

## 4. まとめ

① 自治体施策取組状況

本アンケート調査結果から、多くの自治体で、外国人介護人材確保・定着の取組が実施されていることが明らかとなった。

■海外現地からの獲得・確保について

外国人介護人材の確保については、以前から取り組まれているものの、2023 年、2024 年頃から自治体が自ら海外の機関と覚書・合意を締結する事例が増加している。本アンケート結果では、16 自治体が海外と覚書・合意を締結しており、うち 13 自治体は都道府県であった。覚書・合意に関しては、締結後に思うような成果を上げられない事例も見られた。その要因の一つとして、KPI が明確ではないことが挙げられる。多くの自治体にとってはじめての経験であり、まだノウハウが十分に蓄積されていないことも影響していると考えられる。そのため、すでに締結を行った自治体の具体的な事例を参考にし、締結内容、手順、KPI の設定、効果検証等を整理し、自治体に対して具体的な指針を示すことが求められる。

また、覚書・合意の締結以外にも、海外に向けた情報発信を通じて外国人介護人材の確保につながる事例も確認された。例えば、自治体の魅力や介護の仕事の魅力を伝えるために、すでに就労している外国人介護人材が出演し、YouTube や Instagram などの SNS を活用して情報発信を行う取り組みが見られた。

■日本国内での定着・活躍について

外国人介護人材の定着に関しては、外国人介護人材受入れの総合的な支援拠点（支援センター）の設置事例が複数確認された（８自治体が設置済み、そのうち７自治体は都道府県による取組）。支援センターは、監理団体や登録支援機関の機能を兼ねる場合とそうでない場合に分かれるが、いずれのセンターも外国人介護人材の来日後の生活支援、日本語教育のフォロー、相談対応、受入れ施設・事業所向けの研修などを実施していた。

支援センターの存在は、外国人介護人材や介護施設・事業所にとって安心材料となるが、その運営には課題もある。過去には４自治体で支援センターが閉鎖された事例があり、その主な理由として、研修等の参加者が十分に集まらず、費用対効果が得られなかったことなど、財政面の課題が挙げられる。外国人介護人材の在留者数は増加傾向にあるものの、介護現場全体で見ると、依然として外国人介護人材を受け入れていない施設・事業所の方が多いのが現状である。

② まとめ・今後に向けて

今回のアンケート結果より、覚書・合意を締結している自治体の事例を確認でき、さらに、締結が外国人介護人材の確保につながっている例も確認できた。一方で、これらの取組において、短期間で調整が進められた事例は少なく、また、締結後においても、覚書・合意を深化・具体化させるための海外現地機関との調整に苦慮している自治体の状況が確認された。このような例からもわかるように、外国人介護人材の確保には長期的な視点が必要であり、単なる短期的な施策にとどまらず、行政を含む関係者による持続可能な支援や事業者の理解が求められる。

海外現地機関との覚書・合意の取り組みについては、介護分野のみに特化した締結も有効である。しかし、海外現地機関が自国の若者に介護分野の専門知識を身につけさせたいと考えている例は少なく、むしろ、どの分野であっても自国の若者が働く場を確保したいという意向を持っていることが多い。また、現在の日本では、介護分野に限らずさまざまな分野で人手不足が発生していることから、介護分野に限定せず他分野と併せて覚書を締結することで、双方にとってより有意義で効果的な取組となると考えられる。

行政機関同士の覚書・合意締結の効果としては、民間事業者に安心感を与える役割が挙げられる一方で、締結そのものが直ちに人材不足の解消につながるわけではない。そのため、覚書・合意の締結を万能な手段と誤解せず、締結後には行政機関が主導となることも含め、多角的なアプローチを検討する必要がある。

外国人介護人材の確保に向けた取組に加え、定着を促進するための施策を実施することも重要である。実際に、外国人介護人材が地域で就業し始めた直後に都市部へ流出してしまう例も確認されており、これは喫緊の課題といえる。また、今後は外国介護人材が地方だけでなく、日本そのものに定着しなくなる可能性もあるため、地方自治体は地域独自の強み（自然環境、住みやすさ、行政支援など）を積極的に発信し、外国人介護人材にとって魅力的な地域づくりを推進する必要がある。

日本が選ばれる国であり続けるためには、国内施策の充実が不可欠である。国内施策については、国と自治体、広域自治体と基礎自治体の間で役割分担を明確にし、連携を強化することが求められる。具体的な支援策として、日本での生活の安定には衣食住の確保が不可欠であり、その観点から、すでにいくつかの自治体で実施されている居住支援などは効果的な施策といえる。

外国人介護人材への支援は介護分野に限定せず、他分野との連携を含めて実施することも有効と考えられる。介護分野のみでの取組には限界があることを踏まえ、今後の人口減少を見据えた広範な支援体制を構築していくことが求められる。

# III.　自治体向けヒアリング調査

## 1. 調査概要

本調査研究事業では、海外現地の行政機関や学校等との覚書や合意を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握するため、海外現地との連携を行っている自治体等に対してヒアリングを実施した。机上調査やアンケート結果より把握したヒアリング対象先の自治体に対しては、外国人介護人材の受入れを検討した経緯、受入れにおいて課題となった点、締結した覚書・合意、海外現地との連携の効果等について聞き取りを行った。

なお、一部の自治体においては、海外とつながるきっかけとなった監理団体や介護事業者等のコーディネーターにもヒアリングを実施した。

都道府県

## 2. 海外現地との連携を行っている自治体

① 調査対象

机上調査やアンケート結果より把握したヒアリング対象の自治体は以下の通りである。

**図表 50　ヒアリングした自治体**

| | 自治体名 | 担当部署 | （同席していた場合）<br>コーディネーター等関係者 |
|---|---|---|---|
| 都道府県 | | | |
| 1 | 滋賀県 | 健康医療福祉部<br>医療福祉推進課 | |
| 2 | 千葉県 | 健康福祉部健康福祉指導課<br>福祉人材確保対策室 | 社会福祉法人<br>六親会 |
| 3 | 新潟県 | 知事政策局国際課 | |
| 4 | 兵庫県 | 福祉部高齢政策課 | |
| 市区町村 | | | |
| 5 | 岩手県<br>宮古市 | 企画部秘書課<br>企画部企画課<br>保健福祉部介護保険課 | 青葉協同組合 |
| 6 | 神奈川県<br>横浜市 | 健康福祉局高齢健康福祉部<br>高齢健康福祉課 | 横浜市福祉事業<br>経営者会 |
| 7 | 北海道<br>名寄市 | 総合政策部 | 株式会社<br>リノキノ |

（計７自治体、五十音順）

② 調査方法

対面または WEB 会議にてヒアリングを実施

③ 調査時期

令和６年（2024 年）12 月～令和７年（2025 年）２月

④ 調査項目

・　基本情報（組織概要、活動内容）

・　外国人介護人材の受入れを検討した経緯
・　受入国
・　受入れにおいて課題となった点
・　締結した覚書や合意等
・　海外現地との連携の効果
・　今後の意向　等

⑤　倫理的配慮

本事業では、ヒアリング依頼時に事業の趣旨を説明し、同意を得た上で実施した。また、報告書の内容はヒアリング先に確認したうえで掲載している。

⑥ ヒアリング結果

➢ 外国人介護人材の受入れを検討した経緯、海外とのつながりのきっかけ

全ての自治体において、地域の高齢化と介護人材不足に対応することを目的として、外国人介護人材の受入れの検討を始めていた。また、特定技能制度の創設や技能実習生の入国が増加したことを背景に、全国的に外国人介護人材の受入れへの関心が高まっていたこと、介護施設から外国人介護人材の受入れに関する相談が増加していたことが検討を強化する要因となった。

自治体が海外と介護人材の確保に関するつながりを持つきっかけとしては、すでに覚書や合意を締結している国との連携や、海外現地とつながりを持つ監理団体、登録支援期間、人材紹介会社からの紹介が主な要因であった。また、自治体担当者が海外を訪問した際に、海外政府から外国人材の送り出しに関する相談を受けた事例も見られた。

海外とのつながりが無い自治体に関しては、コーディネーターからの紹介が取組の開始地点として最も取り掛かりやすい方法であると考えられる。しかし、北海道名寄市のように、自治体担当者が一から国の選定や人材の呼び込みを行い、積極的に海外とのつながりを築いた事例も存在している。

➢ 自治体の外国人介護人材確保に係る取組概要（海外との覚書や合意の締結等）

本事業では、積極的に外国人介護人材の確保を進める自治体に対し、海外と締結した覚書や合意、センターの設立の取組等を中心にヒアリングを行った。ヒアリングを実施した自治体の外国人介護人材確保に係る取組概要は、以下の通りである。また、ヒアリング時に自治体独自の取組を聴取した場合は、その内容についても記載している。

**図表 51　自治体の外国人介護人材確保に係る取組概要**

| | 自治体名 | 支援内容種別 | 主な取組 | 受入れ国 | 在留資格 |
|---|---|---|---|---|---|
| 都道府県 | | | | | |
| 1 | 滋賀県 | ・ 確保支援 | ・ 滋賀県国際介護・福祉人材センターの設立（マッチング支援、研修事業） | フィリピン、中国、ミャンマー、インドネシア、ネパール、インド等 | 技能実習、特定技能、留学 |
| 2 | 千葉県 | ・ 確保支援<br>・ 定着支援 | ・ ベトナム政府との覚書等の締結<br>・ 千葉県留学生受入プログラムの実施<br>・ 千葉県外国人介護人材支援センターの設立 | ベトナム | 留学 |
| 3 | 新潟県 | ・ 確保支援<br>・ 定着支援 | ・ ベトナムとの国際交流協定（MOU）の締結 | ベトナム | 限定なし |
| 4 | 兵庫県 | ・ 確保支援 | ・ 公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取 | ベトナム、ミャンマ | 技能実習、特定技能 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 組に関する連携協定の締結<br>・ ひょうご外国人介護実習センターの設立（監理団体、登録支援機関）<br>・ 外国人介護人材受入れに関する事業（施設向け合同研修会、日本語・介護技術に関する研修、金銭補助等） | ー、インドネシア、ネパール | |
| 市区町村 | | | | | |
| 5 | 岩手県宮古市 | ・ 確保支援 | ・ インドネシア・マナド市との人材の雇用に関する意向表明書（LOI）の締結<br>・ 相談窓口の設置 | インド | 限定なし |
| 6 | 神奈川県横浜市 | ・ 確保支援 | ・ 中国、ベトナムとの覚書・合意の締結（自治体、学校それぞれで締結計 19 か所）<br>・ マッチング支援事業 | 中国、ベトナム | 技能実習、留学 |
| 7 | 北海道名寄市 | ・ 確保支援 | ・ JICA「草の根技術協力事業」を活用したネパールからの受入れ | ネパール | 特定技能 |

・ 人材獲得の取組

海外政府や日本語学校との覚書や合意等の締結、海外現地と施設をつなぐ自治体独自のマッチング支援事業にて外国人介護人材を獲得する取組が多く挙げられた。

また、兵庫県では外国人介護人材の不適切なルートでの受入れを防ぐため、民間企業と協定を結び、適切なルートで人材を招く環境を整える取組を行っている。一方、名寄市では、予算面での課題に対し JICA 草の根技術協力事業を活用することで、相手国の社会課題を解決するとともに、名寄市に来てくれる人員を養成し、双方に利益が生まれるような関係性作りを実施している。

また、人材の獲得に取り組む自治体の担当部署は、必ずしも介護関係部署には限られていないことが伺えた。例えば、名寄市では総合政策部が、介護に限らず外国人材全般の施策に関して取組を進めていた。宮古市では企画部が中心となり他部署と協働して取組を進めているなど、介護に関する部署以外が主導している事例も見受けられた。

・ 人材定着の取組

外国人介護人材の受入れ・定着を支援するセンターの設置、自治体独自の受入れプログラムの策定等により人材定着の取組を行う自治体の存在が明らかとなった。センターの中には監理団体や登録支援機関としての機能を有する場合があり、自治体が直接的な受入れに関与していた。また、外国人介護人材や施設を対象とした相談窓口の機能、日本語・介護技術の研修の実施、介護施設へ向けた研修の実施等を行っており、受入れか

ら定着までの切れ目のない支援を可能としている。

・　受入れ国について

外国人介護人材の受入れ国は自治体ごとに異なるが、ベトナム、中国、ネパールなどが主な受入れ国となっており、全体としてアジア各国との連携が強化されていることが伺えた。また、既に多くの人材を送り出している国への営業は競争率が高く、送り出し実績が少ない新たな国を探している自治体も見受けられた。また、宮古市のように、国の中でも特定の市から受け入れることも考えられる。

さらに、海外現地から直接外国人介護人材の受入れに関する打診を受けている自治体も存在し、海外現地が若者の働く場所の確保を求めている背景が伺えた

➢　受入れにおいて課題となった点

・　言語と文化の違いにおける課題

言語の壁や文化的な違いは、多くの自治体に共通する課題として挙げられていた。特に、言語の違いに伴う契約文案の調整や日々の業務連絡における意思疎通等が障壁になったという声が聞かれた。外国人介護人材の受入れには、海外政府や送り出し機関との継続的なコミュニケーションが不可欠であり、海外現地との信頼関係の構築が重要であるといえる。このような課題に対し、一部の自治体では外部から通訳を雇用し、対応している事例も明らかとなった。

・　賃金と待遇に関する地域格差

都市部と地方における賃金や待遇に関する地域格差は、自治体から指摘されている課題である。都市部では賃金面で外国人介護人材の確保に有利な状況がある一方、地方では賃金面での競争力が低いため、外国人介護人材を引きつけることが難しく、その結果、人材が都市部に流出してしまうという課題が生じているといわれている。

このような状況に対し、自治体の中には、人材の定着のための居住支援や相談窓口の設置、交流会の取組を強化している事例も存在する。具体的には、岩手県宮古市では、市営住宅への入居支援とともに、日本語教室の開催や相談窓口を設置することで、住民が直接相談することのできる環境を整えている。また、北海道名寄市では、居住支援に加え、町内会との交流の場を設け、住民が地域に馴染むための取組を行っている。

➢　取組の効果

覚書や合意の締結により、多くの自治体では外国人介護人材を確保し、一定のメリットを享受することができていた。一方で、受入れ国は他国や他自治体とも覚書や合意を締結している可能性があるため、必ずしも優先的に日本（当該自治体）に人材を送り出す訳ではないことも聞かれた。そのため、覚書や合意を締結した場合であっても、実際の人材確保にあたっては改めて対応が必要なこともわかった。

また、自治体独自の受入れプログラムを策定した千葉県では、現地の日本語学校からプログラムの充実度を高く評価され、これが新たな人材受入れの実績につなげることができてい

る。自治体が海外現地からの受入ルートを確立することで、海外現地における口コミが広がり、最終的に外国人介護人材の獲得につなげることができた事例も存在している。

- 今後の意向

外国人介護人材の確保に向けた取組を継続する自治体の多くは、覚書や合意の継続、センター運用の拡充を予定していた。また、受け入れた人材が早期に帰国してしまわないよう、研修制度の充実や定着支援を重視する自治体が多数を占めていた。

一方で、外国人介護人材の受入れ実績がある自治体の中には、過去に締結した覚書や支援事業に縛られることなく、より柔軟な運用を進めていく意向を示している自治体も存在する。これらの自治体は、一定の海外とのつながりや国内の支援機関が整備されたことを背景に、覚書に要していた予算を他の事業に活用することや、民間主導でのつながりを行政がサポートする形で運用を検討している。

このように、日本の行政が海外現地とつながりを持つことで信頼関係を築きやすくなる一方、実績を積み重ねた自治体においては、必ずしも行政間の関わりを継続することが必要ではなく、状況に応じた支援の在り方を検討している姿勢が見受けられた。

### 3. ヒアリング調査（各自治体）

① 滋賀県

1. 滋賀県国際介護・福祉人材センターについて

✧ 実施主体：一般社団法人　滋賀県介護老人保健施設協会

✧ 立ち上げの経緯

・ 令和２年度に設立した。県の協議会で「介護人材不足に対応するために外国人介護人材を受け入れるべき」という意見が上がり、まずは外国人介護人材を受け入れるための窓口を作ろうという話になったのが、立ち上げのきっかけである。

・ 当時は一部の先行的な法人が中国から技能実習生を受け入れていた。「外国人介護人材受入」を目的とした部会のメンバーは、これら先進的な取組をしていた法人や老健協などで構成し、立ち上げのための議論を開始した。

・ 令和２年度の立ち上げを目標として据えた上で、令和元年度から部会を開始し、計４，５回程度の議論の場を設けた。当初は外国人介護人材の受入れ制度の理解を深める議論が多く、後半にどのような体制でセンターを立ち上げるのか等の具体的な議論を行った。

・ 部会は令和３年度までの実施となっている。

✧ 活動内容：

- マッチング支援と研修事業の２つを主に実施している。
  - ➢ マッチング支援事業について
    - ・ 送り出し国への現地視察や営業活動、実際の面接、入国後の各種書類事務等の業務を、センター職員が実施している。
    - ・ 受入国としては、フィリピン、中国、ミャンマー、インドネシア、ネパール、インド等が挙げられる。相手国の選定は、センター職員が業界内外からの紹介等により行っているため、その時ごとに異なる。
    - 受入人数はコロナ禍では低調だったが、コロナ禍以降は年 30 人程度の受入れで推移しており、直近では年 60 名程度の受入れとなり、増加傾向にある。
    - 受入れ人数が増加傾向にあるため、センターの業務が増えており、今後、どのようにセンターの体制を整備していくか検討が必要である。
  - ➢ 研修事業について
    - ・ センターを介していない外国人介護人材についても、研修事業の対象としている。
    - ・ 研修は以下３つが基本となっている。
      - ① エントリー研修（来日から２、３か月程度以内のタイミングで実施する研修。連続する４日間/年５回）
      - ② ベーシック研修（来日から１年程度経たタイミングで実施する研修。２日間/年１回）
      - ③ アドバンス研修（来日から２年程度経たタイミングで実施する研修。２日間/年１回）

上記以外には、介護福祉士試験の対策講座や介護知識に関する講座等も実施している。これらの研修は委託事業としてセンターが担っている。

- センターの運営が上手くいっている要因の１つとして、センターの職員の中に介護福祉士資格を有する者がいることから、介護現場に寄り添った技術的な支援も含めて実施ができており、現場との信頼関係を築けていることが挙げられる。また、Instagram 等 SNS での広報も実施しており、海外及び国内事業者に対して活動を周知している。インスタについては、来日した外国人介護人材が、母国にいる友人に紹介することで滋賀県の雰囲気を知ってもらうことに繋がり、口コミでも広がっていることが好循環をもたらしている。
- センターでの支援は特定技能や技能実習での支援がほとんどだが、留学生を受け入れたい事業者と留学生として来日したい外国人介護人材マッチング支援も実施している（ただし、留学生のマッチング支援については特段の費用は受け取っていない)。
- 支援の対象事業者は介護老人保健施設に限らない。現在は、特別養護老人ホームが最も多い。

✧ 今後の展開

- 引き続き外国人介護人材を受け入れていく予定だが、センターを立ち上げてから５年程度経過するので、初期に来日した外国人介護人材が帰国してしまう可能性もある時期だと考えている。そのため、滋賀県を選び、働き続けていただけるような支援等を実施していきたいと考えている。
- 受入施設からは、日本語を理解してもらいたいというニーズもあるので、試験対策以外での日本語を学ぶための講座を通年研修として開設したいと考えている。

2. 滋賀県国際介護・福祉人材センター以外での取り組みについて

✧ 覚書について

- 中国湖南省とは覚書は結んでいないものの、介護分野に限らず昔から県と省としての繋がりを有しているため、連携していきたいと考えている。
- 覚書を締結することで、行政同士の関わりが明確になり、海外において信頼を獲得しやすいという考え方もあるが、受入れ実績を積み重ねることによっても信頼の獲得が可能であるため、必ずしも必須ではないと考えている。

② 千葉県

1. 千葉県留学生受入プログラム

✧ プログラム策定までの経緯

・ 平成 31 年３月に森田前知事がベトナム社会主義共和国 労働・傷病兵・社会問題省のディエップ前副大臣と覚書を締結し、千葉県留学生受入プログラムに参加するハノイ市内の日本語学校５校と事業協定を締結した。

・ 令和元年度から日本で介護を学ぶ留学生を支援する「千葉県留学生受入プログラム」を開始し、今年度で６年目となる。

・ ベトナムの日本語学校の学生と介護施設とのマッチング（ベトナムマッチング）の他に、既に県内の日本語学校等に留学している学生とのマッチング（県内マッチング）も実施している。

・ 在籍人数等（ベトナムマッチング・県内マッチング合計）：令和７年１月現在、186 名が日本語学校・介護福祉士養成施設に在籍している。また、これまでに 78 名が学校を卒業し、介護施設に就職している。

※県の予算としては毎年 70 名定員を設けているが、実際の受入数は毎年 30～40 名程度である。目標の 70 名はプログラム設計時の施設からのヒアリング内容や管理体制から設定している。日本の介護施設の受入希望によって受入数が影響される。

✧ プログラムの目的・内容

・ 目的：在留資格「介護」を取得し、介護福祉士として県内介護施設で就労することを目指す外国人留学生と、受入れる介護施設を支援し、もって県内の介護職員の確保を図ること。

・ 内容：

① マッチング支援：県とマッチング機関（県委託）が、ベトナムの日本語学校、県内日本語学校、介護福祉士養成施設、介護施設の就労までをつないでいく。
10 月～３月　ベトナム日本語学校
➡その後１年間　県内日本語学校　※在学中は受入施設でアルバイトを行う
➡その後２年間　介護福祉士養成施設　※在学中は受入施設でアルバイトを行う
➡介護施設（受入施設）へ就労　※介護施設が負担した学費と居住費について、千葉県が 1/2 を補助する

② 学費及び居住費の支援：ベトナム日本語学校及び県内日本語学校、介護福祉士養成施設に在籍する留学生の学費と居住費に対して、県内の介護施設等が助成を行い、県はその 1/2 を補助する。

2. ベトナムとの覚書について

✧ 覚書を締結するまでのプロセス

・ 介護人材不足の課題に対し、改善のために外国人介護人材の活用が必要と判断し、福祉人材確保対策室主導で覚書の締結を企画した。

・　ベトナムを選んだ理由：ベトナム人 EPA 候補者の介護福祉士合格率は約 90%であり、外国人介護職員として県内介護施設に勤務していたベトナム人に一定の評価がされている等、実績を確認できたため。

・　締結までの流れ

～2018 年秋：覚書の設計企画

2018 年秋　　：ホーチミン視察（健康福祉部次長、健康福祉指導課副課長）

2019 年３月：覚書締結（県知事）

2019 年３月：日本語学校との契約　（←覚書締結の翌日）

・　現地とのコンタクトの取り方

以前より淑徳大学の先生が EPA１期生を教えにベトナムへ訪問していたことから、労働大臣との繋がりがあり、大学の協力を得て千葉県とベトナムの関係性を構築した。その後、県の国際課を介し、ベトナム大使館とも関係性を作っていった。

✧　内容

・　受入れ対象：在留資格「介護」を目指す外国人留学生。（滞在期間が長く、養成施設で知識・技術の質を高く育成することができる。）

・　国との覚書を締結し、日本語学校５校とそれぞれ協定を結んだ。（５校と同日にサインした。）新年度より、マッチング支援機関による調査の上で条件が合致したもう１校と協定を結ぶ予定である。

・　覚書では、人材を受入れる業界について「介護など」と表記しており、ベトナムから他業界への送り出しも可能としている。しかし、現状他業界からの送り出しを受けた実績はない。

✧　関係機関との調整

・　ベトナムから留学生を受入れるには、日本語学校、介護福祉士養成施設、介護施設の３機関が揃っていなければならない。覚書を締結する前に、事前に３機関向けにヒアリングをして締結内容を設計した。

・　３機関へ向けて説明会を実施し、手挙げがあったところのうち、必要な要件を満たすと県が判断した施設を受入れ施設の対象としている。また、受入れ施設は毎年更新している。※現状、プログラムに参加している日本語学校と介護福祉士養成施設はそれぞれ５～６校である。（県内の介護福祉士養成施設自体は 12 校）

＜介護福祉士養成施設の要件＞①設立して３年以上の実績がある②合格率

＜介護施設の要件＞①施設の種類②留学生を２人以上受入れること

・　留学生を受入れる介護施設の参加希望があっても、養成施設や日本語学校の受入れ体制が整っていない地域もある。

・　受け入れる留学生は、介護施設が候補者の中から面接により決定する。

・　過去には、帰国が決まった留学生について、介護施設側から受入れに要した費用を県が補填することを求められることがあった。ルールをよく説明して共通理解を図ることが必要である。

✧　定着について

・　制度開始時は、帰国してしまう留学生は２割くらいいたが、制度が定着したことで、

年々減ってきている。

・　留学生が県内に定着するためには、継続して留学生を受入れ、問題や課題を解決していくことの繰り返しが大切である。

✧　ベトナムからの評価

・　現地の日本語学校から、千葉県のプログラムがしっかりしているため受入れをお願いしたいと声をもらうこともある。

✧　覚書を締結するメリット

・　日本は介護人材を獲得できるメリットがある。

・　ベトナムの日本語学校はプログラムがあることによって学生を集めやすくなるメリットがある。

✧　課題、今後の展開

・　課題：全県的な取り組みになりにくいこと。

・　今後の展開：ネパール等の受入国を拡げないのかとご意見をいただいている。現在、プログラム利用状況を踏まえ、受入国を増やす具体的な取り組みは進めていないが、介護以外の業界を含めベトナムからの人材の獲得が難しくなってきていることは事実である。

・　将来的に留学生が帰国した後、母国で千葉県の留学生プログラムが良かったと広めてくれると嬉しい。日本以外の国で就労した場合も、日本の介護福祉士の資格を持っていることが本人たちの助けになるとよい。

3.　千葉県外国人介護人材支援センターについて

✧　センター設立の経緯

・　「千葉県留学生~~発~~受入プログラム」策定とともに、外国人介護人材の支援体制を整えていこうという形で設置した。

✧　内容

・　外国人介護職員や、介護分野での就職を目指す留学生、外国人を受入れる施設等からの相談に対応する「外国人介護人材支援センター」を千葉県社会福祉協議会に委託して運営している。

・　業務内容：

①　英語やベトナム語での対応が可能な外国人支援コーディネーターによる相談（窓口・電話・メール・SNS・訪問）

②　外国人介護職員の受入れを検討する事業者を対象とした制度説明会

③　メンタルヘルスに関するセミナー

④　外国人介護職員等の交流会

⑤　外国人を受入れる施設の管理者向け研修会

⑥　「千葉県留学生受入プログラム」に参加する留学生のサポート

4.　その他

✧　外国人介護人材の確保・定着に関するその他の取組状況

・ 激励会の開催：センターと県の共催で、本プログラムに参加する留学生を対象に、千葉県の日本語学校に入学した時のオリエンテーションや、介護福祉士養成施設に入る前時に激励会（いちご狩り等）を開催し、交流の場を設けている。ベトナム大使館も参加している。

✧ 千葉県の体制

・ 福祉人材確保対策室の中で事務２名が外国人介護人材の確保に関する業務に従事している。(他業務と兼務)

5. 社会福祉法人 六親会へのヒアリング

✧ 千葉県とベトナムとの覚書締結にあたる支援

・ 千葉県がベトナムとの関係性を構築するにあたり、ベトナムで EPA１期生より日本の福祉や介護技術などの指導を依頼されていた大学の先生を千葉県へ紹介した。また、2018 年秋頃、千葉県の担当者が訪越する際、当法人も同行している。

・ 六親会においても、千葉県留学生受入れプログラムに参画し、留学生の受入れを継続して行っている。コロナ禍の影響で同時に来日した２期・３期生が本年養成施設を卒業し、介護福祉士の資格を取得した留学生も多い。

✧ 主な支援内容

・ 将来的には、留学生が介護福祉士の資格を取得して、いずれは帰国した場合でも、母国に働く場所が確保され日本で得た知識や技術を母国で貢献して頂きたい。これらを通して、ベトナムとの連携がさらに強化されることを期待している。

・ 現地で EPA 希望者が集まりにくいとの情報がある。ベトナムの看護資格の取得が前提となることから、大学や短期大学を卒業後に来日することになる。特に女性は結婚などの理由で帰国してしまうケースが多いため、高校卒業後に日本語を学び、その後すぐ来日する形にすれば、長期的に滞在してもらうことが可能になる。今後はベトナムの高校との連携を図り、教育体制を整えることができればと考えている。

・ 現在来日している留学生たちは、本プログラムを通じて、現地及び来日後に日本語学校で語学を学び、介護福祉士養成施設では必要な知識や技術を学ぶことになる。千葉県が本事業を立ち上げ、受入れ施設や教育機関、関係機関とともに留学生を専門職として育成していることが評価され、県内多くの介護施設側の理解がさらに進むのではないかと期待している。

③　新潟県

1.　ベトナムとの協定について

✧　ベトナムとの協定締結について

・　締結時期・締結先：令和５年 11 月にベトナムのタインホア省とビンロン省それぞれと国際交流協定（MOU: Memorandum of Understanding）（以下「MOU」）を締結した。

・　締結内容（全体）：文化・観光・農業等の経済交流や教育交流等の諸々を包含した内容で締結した。

・　締結内容（人材に関する内容）：高度産業人材や医療福祉人材の人材交流を行う旨の内容を締結した。

✧　協定締結後のベトナムからの人材受入に向けた取組

・　受入に向けた具体的な取組としては、ビンロン省で業界を問わない人材マッチングフェアを開催し、現地の学生に県内企業を紹介した。

④ 兵庫県

1. ひょうご外国人介護実習支援センターについて

✧ 実施主体：兵庫県社会福祉協議会

✧ 立ち上げの経緯

- H31 年に設立した。当時は技能実習制度が始まったばかりであり、監理団体が兵庫県内にあまり存在しなかったことから、施設から外国人介護人材の受入れに関する相談はどこにすればよいのかという声が数多く寄せられ、県として監理団体を立ち上げた。
- 兵庫県と神戸市からの補助を受けている（実施事業の一部について、県と神戸市で 1/2 ずつ補助金を出している）。

✧ 活動内容：

- 監理団体、登録支援機関の許可を受けている。技能実習生から特定技能へと切れ目ない支援を行うことで、きめ細かな対応を行うことができ、介護福祉士への資格取得に向けた支援も充実している。
- 受け入れ国：ベトナム、ミャンマー、インドネシア、ネパール。国の選定はセンターが主体的に行っている。
- 受け入れ人数：現在監理している外国人介護人材は技能実習生 29 名、特定技能 16 名である。R６の技能実習生受け入れ数は 10 名である。

✧ センターを立ち上げたことによる効果

- センターは監理団体、登録支援機関としての役割に加え、外国人介護人材の受け入れについての情報発信（受け入れのためのセミナー、外国人材への日本語、介護技術研修）の機能も担っており、県全体の外国人材受け入れの基盤の底上げに貢献している。

✧ 今後の展開

- 育成就労制度への移行に向けて、国の動きを注視しながら制度移行後も円滑に受け入れが進むように取り組んでいく。

2. 兵庫県における取組

✧ 外国人介護人材受入れに関する事業

- EPA を受けている施設向け合同学習会（年２回）
- 留学生向け事業：養成校に日本語学校への説明会費用補助、多言語翻訳機の購入補助、教員に向けた対応力向上研修等
- 外国人介護人材受入施設環境整備事業：多言語翻訳機の購入補助、１施設あたり勉強支援 30 万円の学習支援（対象：特定技能と技能実習生３年目以降で特定技能へ移行予定）
- 外国人介護人材に対する介護技術等研修事業：技能実習生、特定技能外国人を対象とした介護技術研修、介護の日本語研修。

✧ 兵庫県内において外国人介護人材を受け入れている事業所は 10%程度である。R5 年度からは施設向けの受け入れを働きかけるセミナーを開催している。

✧　海外への働きかけ：

兵庫県としては民間企業と協定を結ぶ等、公民連携の取組を推進していることもあり、海外へ直接働きかける活動は予定していない。

3.　連携協定について：

✧　民間企業との連携協定

・　R６年 10 月１日より、県は「公民連携による外国人介護人材の活躍に向けた取組に関する連携協定」を締結した。日の出医療福祉グループをはじめとする３つの民間企業と協定を結んだ。※対象：特定技能１号（介護）外国人の確保・育成に、独自ルートで先駆的に取り組む法人

・　連携協定を締結した理由：介護需要が増加する一方、生産年齢人口は大きく減少するため、介護人材の安定的確保のために外国人介護人材の受入が必要である。即戦力としての期待等で注目が高まる特定技能１号（介護）外国人の確保・育成に独自ルートで先駆的に取り組む県内民間法人等と連携協定を締結し、その取り組みを周知することで県内介護施設・事業所への人材供給を後押しし、質の高い外国人介護人材の確保を図るため。

・　要件について：センターや法人等に聞き取りを行い、課内で検討の上、応募の５要件を設定した。

・　企業との連携方法：

企業には県主催研修におけるゲスト等として参加してもらい、連携を行っていく予定である。例）R７年 1 月にセンターへ委託している施設向けの受け入れ研修を実施し、協定を結んだ３企業がゲストとして参加予定である。

・　今後の展開について：

今後も１年ごとに民間企業を募集していくか随時募集かは未定だが、今回限りではない。

本協定に企業向けの予算はついていないが、公募に対して想定以上の手が挙がり、電話での問い合わせも多かった。

✧　他自治体との連携協定：特に締結していない。

⑤　岩手県宮古市

1.　インドネシア・マナド市の人材の雇用に関する意向表明書（LOI）の取組について

✧　経緯

・　全国的に自治体が海外との連携や協定を結ぶ流れの中で、宮古市でも海外とつながりを持ちたい意向があった。介護に関わらず、外国人材との確保を強化したく、インドネシア・マナド市に日本語学校を立ち上げていた有限会社介護施設あお空、青葉協同組合の大久保氏に依頼し、マナド市を紹介してもらった。

・　令和５年に市の担当者２名で現地へ視察を行い、その際にマナド市長から協定の提案を受けた。マナド市の副市長から改めて締結の話を受け、協議を重ね、同年８月に締結に至った。

✧　マナド市の市役所や大学等を訪問したが、どこの行先でもマナド市の若者を日本で働かせてもらえないか、働き先に困っていると説明を受けた。あるマナド市の大学の教員は、「こどもたちが幸せに働けるのであれば、母国でも日本でもどちらでもよい」と話しており、就職先の必要性を訴えていた。働き手不足の日本と、働く場所を探すマナド市は双方のニーズが合致していた。

✧　協定の内容について

・　他の自治体へのヒアリングを踏まえ、手続きが１年単位かつ今後具体的な内容を詰めていけるという点で、LOI を選択した。

・　介護や特定の分野に特化せず、広く人材に関する協定内容である。市としても、特定の分野にのみ人材獲得をもたらす形にはしないようにしていた。マナド市も、分野を問わず、若い人が活躍する場があればよいということであった。

・　分野を絞らず、１人、２人でも受け入れを始めてからだと考えている。事業者がどれくらいの人数を必要とするかを明らかにすることが、数値目標を出すためには必要であると感じている。

2.　市内の法人での外国人介護人材の就労状況

✧　意向調査の実施

・　2024 年 12 月に、市内の介護事業所を運営する法人（32 法人）に外国人介護人材の雇用に関する意向調査を実施した。12 法人は外国人介護人材の受入れを希望しないという結果であり、まだ日本人職員の雇用を優先したいという法人も存在する。

・　現在は、市内の４法人に外国人介護人材が就労しており（施設数５）、今後も受入れを希望するという回答である。介護事業所によって温度差がある。

・　受入法人は、特別養護老人ホーム、グループホーム、デイサービスなど複数のサービスを展開しているところもあれば、グループホームを一つだけ運営している法人もある。一法人に１人だけ外国人介護人材を受け入れることは、外国人介護人材にとっても厳しい環境となるため、法人の規模によって外国人介護人材の受入れのハードルが異なる。

・　今後、新規の人材の受入れを３法人が検討しており、その内、２法人が青葉協同組合の支援を受ける予定である。

✧ 外国人介護人材に対する事業所の反応

・ 当初は不安があるようだが、受入後は雇用を継続したいと話している。

3. 外国人介護人材に対して自治体が中心で実施している取り組み

✧ 介護人材の確保研究会

・ 外国人介護人材に限定しないが、介護人材の確保に関して検討する研究会を 10 月に立ち上げた。メンバーは特別養護老人ホームの施設長（５人）、社会福祉協議会の事務局長、地域密着型サービス関係者、養護老人ホームの施設長である。その中で、外国人材の確保を目的としたマナドとの協定の取組を報告して、どのように進めていくか検討したいと考えている。

・ 事業所に対して市が実施したアンケートより介護人材の不足が課題として挙がっていたため、研究会を立ち上げた経緯がある。

✧ 補助金の活用

・ 宮古市として外国人介護人材に関する補助金は活用していない。県の事業のメニューに効果的なものは少ない印象がある。

・ 外国人の雇用については、資格取得に補助が出るが、現場からは、住居や渡航費用、初期費用、監理団体の監理費の直接の補助が必要だという声がある。現状の補助金のメニューは、講習会に関する内容がほとんどのため、手を出しづらく感じている。来年度、厚生労働省の補助金に海外現地で日本語学校の説明をする際の補助がある。こちらについては、事業所に説明しながら、今後検討してもよいと思っている。

✧ 居住支援

・ 市営住宅に住めるよう居住支援を行っている。

✧ 相談窓口・日本語教室

・ ４月より相談窓口を設置している。実習生から直接相談を受けることはほぼないが、事業者から、実習生の日本語学習や交流の場について問い合わせや相談を受けたことはある。

4. その他

✧ 市内の外国人数について

・ 近年増加傾向にあるが、コロナ前は 200 人いたため、まだその水準には戻っていない。

5. 青葉協同組合へのヒアリング

✧ 宮古市とインドネシア・マナド市の人材の雇用に関する意向表明書（LOI）締結にあたる支援

・ 青葉協同組合は、監理団体としてインドネシアを中心に外国人材の受け入れを行っている。

・ 2023 年６月、青葉協同組合がマナド市で日本語学校の立ち上げに携わったことをきっかけに、宮古市の職員２名からマナド市との交流を図りたいという相談を受

け、マナド市を紹介した。

・　以前は、大久保氏がマナド市政府と宮古市を繋げていたが、現在では宮古市とマナド市が直接的にやり取りを行っている。

⑥　神奈川県横浜市

1. 覚書の締結

✧ 覚書締結のきっかけ

・ 覚書締結のきっかけは、市内の介護施設から外国人介護人材の活用について相談されたこと。また、技能実習に介護分野が追加されたことや特定技能制度の創設など、外国人介護人材の受入れが今後増加していくという機運の中で、行政（横浜市）が支援していくべきという考えがあった。

・ 当時（平成 30 年度）、市内の介護現場では、外国人介護人材の受入れはまだ一般的ではなかった。そのため、現地で、来日に必要な日本語のほか、介護に必要な日本語や介護技能等に関する研修を行うなどの訪日前の教育支援（コスト負担等）を実施することで、優秀な人材を積極的に受け入れ、外国人介護人材の評判が上がることも目的として、覚書の締結等を実施した。

✧ 複数機関と覚書・合意を締結した理由

・ より多くの外国人介護人材を確保するため、ベトナム等への出張を行う中で、興味を持っていただいた自治体や学校等、多くの機関との覚書を締結した。結果として、19 団体との覚書締結となった。

・ 自治体同士で覚書を結ぶことで、事業に参加する学生やその親族、送出し機関等の関係者に安心感を提供することができると考えている。

✧ 覚書締結にあたる連携先

・ 市内の特別養護老人ホームの経営者で構成される公益社団法人横浜市福祉事業経営者会とは、元々介護人材確保関連事業で繋がりがあったため、外国人の受入れ支援についても協力しながら進めてきている。

✧ 覚書の効果

・ 覚書を締結していた学校（中国、ベトナム）との令和元年度から令和５年度までの実績では、横浜市内の施設・事業所と 68 人がマッチングしている。68 人の大部分が最初の１、２年におけるマッチングであり、その後はコロナや円安の影響を受け、令和４年度、５年度のマッチング実績は縮小傾向となった。

✧ 覚書の締結期間について

・ 覚書の締結後、具体的にどのような取組を実施するかによって、効果的な期間は変化すると考える。

✧ 外国人介護人材の定着率について

・ 覚書を締結した学校から受け入れた外国人介護人材の定着率は把握していない。

✧ 覚書締結にあたる KPI について

・ 覚書の締結時には具体的な目標数値を設定していないものの、毎年の予算編成の中で目標を設定している。一番大事なのは実際に来日した人数だが、そこまで追うことは困難であるため、市内施設・事業所とのマッチング件数を実績として統計を取っている。

✧ マッチング支援事業について

・ 平成 30 年度にベトナムと覚書を結んだタイミングで、マッチング支援事業も開始

した。

✧ 厚生労働省の基金・補助金の活用有無について

・ 覚書締結時には活用していない。マッチング支援事業においては、「外国人留学生及び特定技能１号外国人のマッチング支援事業」を活用している。

✧ 他の自治体へのアドバイス

・ 覚書を締結してくれる現地の学校の多くは、他の自治体や他の国とも覚書を締結しているため、覚書を締結したからといって、必ずしも率先して人材を送り出してくれるわけではない。

・ 先方の担当者は日本語が使える方が多いと思うが、日本語能力が十分でない場合もあるため、先方の言語あるいは英語が使える職員を事業担当として配置すると、より円滑な調整が可能となる。

2. 覚書・合意以外の海外に対するリーチ活動について

✧ 横浜市内での取組

・ 外国人介護人材の受入れ支援パッケージの一つとして、介護職員の住居借上支援を実施している（対象は外国人介護人材に限定していない）。外国人介護人材にとっては家族へ仕送りできる金額に直接影響することから、市内の施設・事業者からも「採用に繋がっている」と好評をいただいている。

・ 横浜市内の施設で活躍している外国人介護人材のインタビュー動画をYouTubeに配信している。

3. その他の取組（外国人介護人材の受入れ、定着支援のための取組等）

✧ 外国人介護人材の交流会

・ 外国人介護人材の定着支援を目的として、令和６年度から年４回、市内の介護施設・事業所で働く外国人介護人材の交流会を実施している。

✧ 留学生への学費補助

・ 介護福祉士の資格取得を目指して来日した留学生の、日本語学校及び介護福祉士養成施設の学費を負担する市内の介護施設・事業所を対象として、補助事業を実施している。

✧ 訪日後日本語等研修

・ 外国人介護人材の定着支援及び国家試験の合格を目的として、介護現場で必要とされる実践的な日本語等の研修を実施している。

✧ 外国人介護人材受入施設担当者研修

・ 外国人介護人材を受入れる施設・事業所の職員を対象として、在留資格や指導方法等についての研修を実施している。

✧ 介護ロボット等導入支援

・ 外国人介護人材を受け入れる施設におけるポータブル翻訳機の導入も対象として、補助事業を実施している。

4. 公益社団法人　横浜市福祉事業経営社会へのヒアリング

✧ 横浜市とベトナムの MOU 締結にあたる支援について

- 横浜市福祉事業経営者会（以下、「経営者会」とする）は監理団体、登録支援機関である。主に横浜市を中心に外国人介護人材の受入れ・定着に関する事業を受託している。
- 横浜市がベトナムと関係性を構築するにあたり、経営者会が有していたベトナムや中国とのつながりを紹介した。また、横浜市がベトナムや中国に視察に行く際は同行して支援を行った。
- 今後の展望について
  - 日本に来た外国人介護人材のためにステップアップできる環境を整えていきたい。外国人介護人材が活躍する場を盛り上げてくれるような現場の雰囲気づくりが必要である。
  - 上記を達成するためには、外国人介護人材に寄り添う黒子の存在が重要であり、人材の定着のための支援が必要である。
  - 監理団体、登録支援機関として、施設と外国人介護人材の双方の意見をフォローしていかなければならない。経営者会では外国人介護人材から相談を受け付けた場合、解決するまで支援を継続するようにしている。どうしても解決できない事案があれば、行政等へつなげるようにしている。

⑦　北海道名寄市

1.　外国人介護人材の受入れについて

✧　名寄市で外国人介護人材を集め始めた経緯

・　名寄市はあらゆる業種で人材不足である。介護分野においては市の社会福祉事業団が経営する介護施設でスタッフ不足を理由に利用者を定員まで入れることができない状況である。日本人の人材が集まらないため、外国人介護人材の活用を検討しようとなった経緯がある。

✧　ネパールを選定した経緯

・　東川町では奨学生という形で外国人介護人材を呼び込んでおり、北海道内の 20～30 の市町村が人材の紹介を受けるため外国人介護福祉人材育成支援協議会の協議会員として登録しているが、自治体にとっては登録費用の負担が大きいこと、人材の配置を受けても継続して働いてくれるかは不明であることから、名寄市は情報のみ提供してもらう賛助会員として登録している。

・　お金を出して外国人介護人材を呼び込もうとしても、名寄市は賃金格差で外国人介護人材が来てくれない背景があるため、自治体で受入れ体制を強化して呼び込まなくてはならない。

・　呼び込む国の選定について；
ベトナム、フィリピン、インドネシア、ミャンマー、ネパール等を調査したが、分野における人材リソースの豊富さ、人材の質、人材供給の安定度、相手国の社会状況、名寄市との相性など総合的に考察し、ネパールを対象国とした。また、名寄市の担当者が前職の JICA で勤務していた際にネパールに赴任しており、国内の状況を理解していた。

✧　ネパールの人材を呼び込む準備

・　2021 年９月：地域や北海道全体の状況、各国の情報を集めて、市へ提案書を提出。

・　2022 年２月：副市長を委員長とする「名寄市介護人材確保に係る外国人材受け入れ促進検討委員会」を設置。

・　2023 年４月：副市長を団長とする調査団をネパールに派遣し、現地調査を行う。現地の業者や専門学校、高齢者支援に関わる NGO、JICA 事務所を巡り情報収集した。同時に一期生としてネパールの特定技能の受入れを開始。

・　ネパール人の受入れにあたり、地方にとっては、地域の知名度を向上させること、相手側の安心感を醸成することが大切であると考え、JICA 草の根技術協力事業への応募を検討した。本事業では、ネパールで高齢者問題にかかわる NGO と連携し相手国の社会課題解決に貢献する一方で、名寄市や北海道を相手国に知ってもらい、希望する者に対しては特定技能人材として養成することとし、双方 WINWIN となるような関係づくりを目指すことを考えた。（これまでの草の根技術協力事業は相手国の社会課題の解決が必須であったが、2023 年度より試験的に実施団体が地域を振興できる内容を入れてもよいという条件変更があった。）

・　2023 年 10 月：JICA 草の根技術協力事業に申請。

・　2024 年３月：JICA 草の根技術協力事業　採択。NGO であるエイジングネパールをパ

ートナーとして 10 月に JICA と契約、11 月から事業を開始。

・　国の補助金は活用できるものが無く、現状利用していない。

＜草の根技術協力事業について＞

・　草の根技術協力事業はネパールのカトマンズ市とナモブッタ市から承認を得ており、２市を対象としている。どちらの市とも協定は結んでいないが、今後さらなる進展があれば締結する可能性がある。

・　事業の目的：カトマンズ市内の高齢者施設及び高齢者を扱う病院の職員の訓練、ナモブッタ市をフィールドとした高齢者ケアに関する地域住民の意識啓発、高齢者ケアの状況改善。

・　ねらい：ネパール地方の多くは農業に依存しており、青壮年層にとっては収入源となる職がない状況である。そのため、地方では職を得るため多くの人が国外に職を求め、地域を離れている状況となっている。本事業では地域で介護に興味を持ち、日本で特定技能人材として就業を希望する者に対して養成を行うことを計画している（上限 20 人）。それらの人材は日本で介護を学んだ後、ネパールへ帰国する人には、日本で得た介護の経験を自国でボランティアとして活かしたり、高齢者施設の職員として貢献してもらうことを目指している。

＜人材の受入れにあたる準備＞

・　一軒家を改築してシェアハウスの環境を整えている。寝具、光熱費、インターネット等について、個人負担２万で提供している。

・　町内会と交流の機会を持ち、町に馴染んでもらうようにしている。

✧　在留資格について

・　特定技能を主に受け入れている。

・　技能実習はネパール内で人気が無い傾向にある。まず現地で業務経験を積まなければならないため費用と時間を要することに加え、受入国や送り出し機関が費用を負担しない場合は人材側が負担しなければならない。

・　技能実習は日本にとってもコストがかかる。

✧　名寄市に来ている外国人介護人材の反応

・　若手から 40 代前後までの人材を受け入れている。

・　若手の人材は国を問わず都会を見たい気持ちがあり、技能実習から特定技能に切り替えるタイミングで都会に移動してしまうのはよくあることである。

・　30～40 歳前後の人は、目的をしっかり持っており、年功の分、考え方がしっかりしていて、受け入れ側としても安心感がある。名寄市としては特定技能として５年は滞在してもらい、その後介護福祉士の資格を取得してもらいたい。しかし強制はできないため、帰国を選ぶ人は、後進に名寄市のことを伝え、紹介してほしいとお願いしたいと考えている。

✧　ネパールとのやりとりにおける苦労

・　ネパールの送り出し機関のほとんどは現地の語学学校であるが、やりとりにおける苦労は特にない。強いて言うならば、2019 年に特定技能の制度ができた以降、語学

学校が非常に増えているため、信用できる相手かどうかはよく見ておかなければならないと思っている。

✧ 外国人介護人材の受入れに対する名寄市内の反応

・ 外国人材受入事業所（市関連）：職場のスタッフ（同僚）や利用者さんからの評判がよく、問題はない。

・ 民間：当初は外国人材受入に不安があったが、現在ではネパール国籍以外にも介護で従事する外国人材は増加している。

2. 株式会社リノキノへのヒアリング

✧ 名寄市への支援

・ 株式会社リノキノは介護保険事業や人材教育事業を手掛ける会社である。現在は、名寄市のプロジェクトにおいては、登録支援機関として、名寄市社会福祉事業団の介護人材育成支援を行っている。名寄市との関わりは、新聞で名寄市の外国人介護人材に関する取り組みを知ったことがきっかけで、農業に関係する名寄市内の法人を通してコンタクトを取ったことから始まった。

・ また、株式会社リノキノはナモブッタ市の隣にあるドゥリケル市、現地 NGO ラブグリーンネパールと３社で「日本語学習と技術移転を通した女性支援」についての覚書（MOU）を締結しており、市のサポートを受けて、ドゥリケル市内で日本語教室を運営している。この名寄市のプロジェクトにおいても、現地日本語教育をサポートする方向で打ち合わせ中である。

・ 現在、現地病院などと連携して、看護師や看護助手の有資格者を特定技能介護の在留資格で就労させることや、現地自治体と日本の各自治体の連携による人材送り出しと帰国後の活用事業に力を入れている。

・ また、名寄のプロジェクトを通して知り合ったネパールの高齢者支援団体 NGO Aging Nepal とともに、介護人材技術向上のため、教育センターの設立準備を行っている。

# Ⅳ. 対外発信資料の作成

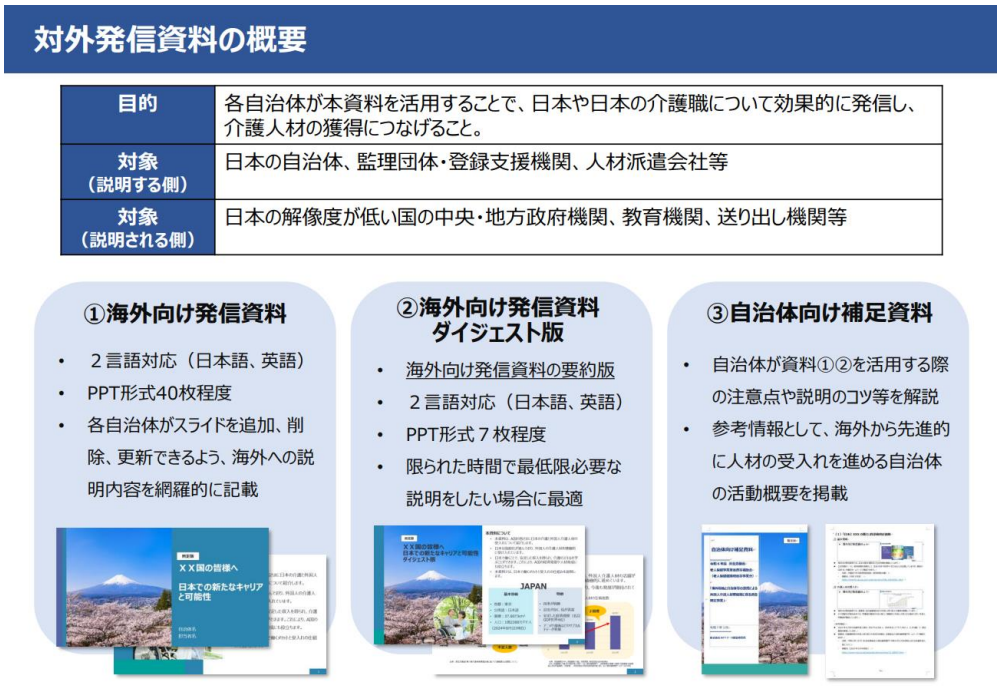
## 1. 概要

本調査研究事業では、国内において外国人介護人材の積極的な確保対策が進められている現状に対し、自治体が海外へ直接外国人介護人材確保のための体制を構築していくことを目指している。外国人介護人材の受入れにおいて戦略的な取組を行う自治体等へのヒアリング調査結果を基に、海外の中央・地方政府機関等に向けて日本の介護や受け入れ体制について効果的に発信していくための対外発信資料を作成した。

本資料の作成目的は以下の通りである。

・ 日本の自治体が、本資料を通して海外へ日本の魅力、介護の業務内容、日本での活躍イメージ等を説明することで、情報提供を円滑に進めるとともに、海外現地に日本への介護人材の送り出しを検討してもらうこと

資料は３点作成しており、概要は以下の通りである。




本対外発信資料は、外国人介護人材に関する有識者で組成したワーキンググループにて検討を進めた。また、外国人介護人材確保の積極的な取組を進める自治体にも意見を募った。

## 2. ワーキンググループの検討の経緯（主なご意見）

対外発信資料のワーキンググループは計４回開催した。各回のワーキンググループでの検討の経緯の要約を以下に記載する。

＜第１回ワーキンググループ＞

第１回ワーキンググループでは、資料の基本的な作成方針や構成、翻訳言語について議論した。構成員からの具体的な意見は以下の通りである。

| | |
|---|---|
| 資料の作成方針について | ・ 国として外国人の受け入れを積極的に進めている方針を明示し、安心感を提供する。<br>・ 介護や日本に対する理解度が低い国を対象とする場合、日本の生活のしやすさ等に関する情報提供が求められる。<br>・ 「なぜ日本なのか」という視点を取り入れ、日本ならではの魅力や受け入れ態勢の充実さをアピールする。<br>・ 介護を理解していない人々のために、看護と比較して説明する。<br>・ 介護が専門性の高い職業であることをアピールするため、国家資格や医療職とのチームワークを強調し、介護業界の専門性を伝える。<br>・ 各自治体が特色を最大限にアピールするために、資料を自由にカスタマイズできる余地を残す。<br>・ 資料の使い方やターゲット層を明確に示すことが重要である。 |
| 海外にとっての送り出しのメリット | ・ 介護業界が海外にとってなじみのないドメスティックなイメージを持たれている可能性があるため、日本の介護ビジネスが大きく利益を生むことを伝える必要がある。具体的には、今後も拡大が見込まれる大きなマーケットであることを強調し、海外からの人材派遣によって毎月どの程度の収益が見込めるか、現場の職員の平均給与や地域ごとの給与平均額などの具体的な情報を提供する。<br>・ 高齢化社会が進行する中で、介護業界での経験が国際的に価値を持つことを示すことが効果的である。ICT 機器や介護ロボットなど最先端技術の習得が可能である点や、多様な働き方ができる点を強調する。<br>・ 日本では国家資格である介護福祉士の資格を取得することもできる。キャリアアップのサポートについても言及すべきである。 |
| 日本で活躍する外国人介護人材の事例について | ・ 他業種から介護業界に転職した事例を取り上げると、介護業界のよさが浮かび上がるのではないか。<br>・ 日本の住みやすさや仕事のしやすさをアピールすることは重要だが、現実的な理解を促すために大変だった点や苦労した点についても取り上げる。<br>・ EPA（経済連携協定）による事例だけでなく、特定技能で来日した事例も組み込むことで、多角的な視点を提供できる。 |
| 資料の翻訳言語について | ・ 自治体や教育機関の代表が英語で説明できることを考慮し、英語の資料に工夫を凝らすべきである。<br>・ 機械翻訳では英語が基盤となるため、まずは英語の資料をしっかりと作り込むことが重要である。<br>・ 場合によっては自治体が翻訳機器を活用するため、日本語を平易な表現にする必要がある。 |

＜第２回ワーキンググループ＞

第２回ワーキンググループでは、各章の具体的な内容について議論した。構成員からの具体的な意見は以下の通りである。

| | |
|---|---|
| 全体 | ・　翻訳することを考慮し、一文一文をより短くする。<br>・　資料枚数が増えているため、掲載内容の要点をまとめたダイジェスト版を作成してはどうか。 |
| １章<br>日本と XXXX（自治体）の魅力 | ＜日本の経済規模について＞<br>・　日本では介護の市場産業が拡大していることを伝えた上で、保険料で賄われている公的な制度であることを示せるとよい。<br>＜日本の高齢化率について＞<br>・　今後、世界的に高齢化が進行する中で、日本はより先に進んでいることを伝えられるような図を追加してほしい。<br>＜介護保険について＞<br>・　医療と介護は公的制度（国に守られている制度）であることがわかる資料を追加する。<br>＜介護人材の受容について＞<br>・　日本における介護人材の受容の程度を具体的に示すために、人口のグラフや具体的な受入れ目標数を数字で示すと先方にとって理解しやすい。<br>＜受入れ体制における他国との比較＞<br>・　日本の受入れ態勢のアピールとして、個人のニーズに合わせた働き方（受入れルート）が選択できることを示すとよい。 |
| ２章<br>日本の介護の仕事とは | ＜介護現場の様子について＞<br>・　居室の様子や、ICT の活用、介護ロボット等の写真を示すと具体的な印象を与えられる。 |
| ３章<br>日本で活躍する外国人介護人材 | ＜日本でのキャリアイメージについて＞<br>・　来日後のキャリアを分かりやすく描いているスライドを追加する。（母国に帰ってからも介護の仕事をしている、日本の職場でリーダーの役割を担っている等）<br>・　介護試福祉士の試験に合格した場合、家族帯同が認められることを入れてほしい。<br>＜介護職員の１日の勤務スケジュールについて＞<br>・　夜勤の場合、手当てがあり収入が増加するといったようなプラスの要素を盛り込んでほしい。夜勤の実施は、就労する外国人の在留資格にもよるという点、就労先の施設にもよるという点にも触れる。<br>＜賃金のモデルケース＞<br>・　都道府県ごとの賃金が比較できるグラフを出してしまうと、人材が都心部に出て行ってしまう危険性があると考えている。<br>・　賃金の部分に関しては、各自治体が個々で強みをアピールすればよいのではないか。（給料が良い、生活費が安い等） |

| | |
|---|---|
| | ・　通貨は円ではなく、説明を行う送り出し国に応じて当該国の通貨に換算した方が分かりやすくなる。<br>＜生活費の比較＞<br>・　生活費の目安を示すことを躊躇する自治体がいるかもしれないが、スライドを取捨選択可能なのであれば、掲載してもよいと考える。<br>・　可処分所得のデータを示しても自治体が説明することに苦慮すると思われるため、伝えたいことをシンプルに示してほしい。<br>・　外国人介護職員の仕送り額を示すだけでも十分ではないか。 |
| ４章<br>生活環境とサポート体制 | ＜学習支援について＞<br>・　入国前における日本語学習のコンテンツや、入国後における職場実務者研修等のサポートを伝えると安心感を得ることができる。<br>・　教材の中身をいくつか示すほうがイメージは湧きやすい。<br>＜外国人介護人材の声＞<br>・　日本での医療費を懸念する声を聞くことがあるため、医療保険が適用される安心感を伝えていくことが重要と考える。<br>・　日本は清潔で綺麗であるという声を入れるのはどうか。<br>・　「子育てがしやすい」という声は家族帯同を認められているかどうかによるため、削除したほうがよいと考える。 |
| ５章<br>受入れプロセスと条件 | ・　章の最後にまとめとして、日本では介護は専門的な仕事として位置づけられており、資格取得などのキャリアアップの仕組みがあり、頑張れば給料も上がるといった内容を盛り込んでほしい。 |

＜第３回ワーキンググループ＞

第２回ワーキンググループの結果を踏まえ、第３回では対外発信資料、対外発信資料ダイジェスト版、自治体向け補足資料について議論を進めた。構成員からの具体的な意見は以下の通りである。

| | |
|---|---|
| ３章<br>日本の介護の仕事とは | ＜介護の場面について＞<br>・　利用者とのコミュニケーションは介護において重要であるため、場面として追加してほしい。 |
| ４章<br>日本で活躍する外国人介護人材 | ＜賃金について＞<br>・　介護福祉士資格を持っている人の賃金を入れてはどうか。<br>・　支給額が額面なのか手取りなのか確認してほしい。<br>・　賃金は地域差があるため、都道府県が手を加える余地があるとよい。<br>・　他国との賃金の差に関しては、生活環境の良さを始めとする日本の魅力が適切に説明されていれば問題ない。 |
| ５章<br>生活環境とサポート体制 | ＜生活環境＞<br>・　災害などのマイナス面にも言及する際は、「大変だったがサポートを受けたため問題なかった」というストーリーが描ければよい。 |

対外発信資料ダイジェスト版について

| | |
|---|---|
| 掲載内容について | ・　ダイジェスト版においても介護の場面を掲載し、移動、食事、排泄の介助等の具体的な業務内容が示せるとよい。<br>・　キャリアイメージの内容もダイジェスト版に含んでほしい。 |

自治体向け補足資料について

| | |
|---|---|
| 説明の際の留意点、考え方 | 資料の導入部分に自治体が説明にあたり留意すべき点や基本的な考え方を解説する。具体的には以下の通りである。<br>・　入国後にミスマッチが生じないよう、日本の状況を正確に伝える必要がある。<br>・　介護へのイメージが国によって違うことを前提として理解する。また、現地の国の人が介護と聞いたときにどのようなイメージを持つのかを想定しておく。<br>・　日本は介護人材が不足する中で、可能な限り住み慣れた地域で高齢者が過ごせるようにという自立支援という概念が基盤に存在する。高齢化が進んでいない国に日本の概念を理解してもらうことは難しいことである。 |
| 各スライドの作成の意図 | 各スライドの作成の意図や考え方を資料に含んではどうか。具体的には以下の通りである。<br>・　介護と看護の概念との違いを示すため、看護との違いを説明しています<br>・　日本の環境でキャリアアップできることが海外にとって魅力となるため、キャリアアップについて丁寧に説明しています。<br>・　日本への送出をビジネスとして進めるには、海外へマーケットサイズを伝えることが重要なので、日本の介護が成長産業であることを説明しています。 |
| 日本として求める人材像 | 日本側としてどのような人材を求めているかについて、以下のような人材像を示しておくと理解を促しやすい<br>・　対象者を主語にして話すことができる人<br>・　対象者に応じた支援ができる人<br>・　観察力がある人<br>・　多職種とも連携でき、介護の視点での意見を伝えられる人 |
| 賃金の情報の活用方法 | 自治体へ資料の活用方法を示せるとよい。例えば、賃金の高い自治体は全国平均と比較した賃金の高さが売りにできる、賃金が低い自治体は生活費が安い点をアピールできる等の内容を示しておく。 |

＜第４回ワーキンググループ＞

第４回ワーキンググループでは、第３回での指摘内容を踏まえた対外発信資料、対外発信資料

ダイジェスト版、自治体向け補足資料の更新箇所について議論を進めた。また、事務局が用意した掲載写真案（Adobe Stock 有料版）についても議論した。構成員からの具体的な意見は以下の通りである。

対外発信資料、対外発信資料ダイジェスト版について

| | |
|---|---|
| ３章<br>日本の介護の仕事とは | ＜掲載写真について＞<br>・　介護の場面を示す写真は介助の様子が分かるよう、介助者が写っている写真にしてほしい。<br>・　日本の施設をアピールするために、外観の分かる写真にしてはどうか。<br>・　専門的なケアをする写真があると良い。<br>・　訪問系サービスでは仕事の一部として移動があることを、車や自転車の写真で伝えられると良い。<br>・　介護ロボットについては海外の関心も高いところだと思われるため、写真で何点か示せるとよい。 |
| ４章<br>日本で活躍する外国人介護人材 | ＜賃金について＞<br>・　介護職員全体の平均と介護福祉士で賃金を比較しているが、初任者研修（外国人がまず現場に入るタイミングと近いレベル）と介護福祉士の比較の方が実際の賃金に近いのではないか。<br>・　（事務局）厚労省の介護従事者処遇状況調査は、より介護職員の賃金が高く示されているが、加算取得事業所に限定した調査結果であったため、使用しなかった。 |

自治体向け補足資料について

| | |
|---|---|
| 資料の使い方について | ・　対外発信資料と対外発信資料ダイジェスト版をどのように活用してほしいのか、説明を追記してほしい。<br>・　対外発信資料から内容を抜粋して対外発信資料ダイジェスト版にカスタマイズできるというメッセージが入ると親切である。 |
| 賃金について | ・　賃金は自治体が説明に行くことが見込まれる国の現地通貨に換算して示して欲しい。 |

### 3.　自治体等への意見聴取

第２回、第３回ワーキンググループの間に、海外から介護人材の受入れを行う自治体、登録支援機関・監理団体等からも別途意見を聴取した。具体的な意見の一例は以下の通りである。

| | |
|---|---|
| 全体 | ・　外国人介護人材の多くは、日本を選んだ理由の一つとして、日本の文化、特にアニメや漫画を好んでいることを挙げる印象がある。アニメや漫画のイラストを挿絵として含めてほしい。<br>・　介護ロボットや ICT 機器の活用状況について、さらに詳細な記載をお願いしたい。 |

| | |
|---|---|
| ３章<br>日本の介護の仕事とは | ・　来日後のミスマッチを避けるため、看護と介護の仕事について丁寧に説明してほしい。 |
| ４章<br>日本で活躍する外国人介護人材 | ・　都市部では給与の額面が高い傾向があるものの、家賃や物価などの費用も高額になることが多く、実際の生活水準は都市部と地方で大差がない場合もある。自治体や事業所ならではの支援体制を考慮して、就職先を選んでほしいというメッセージを含めてはどうか。 |
| ５章<br>生活環境とサポート体制 | ・　来日した外国人介護人材の声には、良かった面だけでなく、心配であった面についても言及してはどうか。 |
| ６章<br>受入れプロセスと条件 | ・　入国における準備期間について、もう少し詳細に記載してはどうか。外国人介護人材にとっては、すぐに働けることが魅力的に感じられる場合がある。 |
| ダイジェスト版について | 以下の内容はダイジェスト版にも含んで欲しい。<br>・　日本における介護人材の必要性や受入れの拡大<br>・　介護の特徴（尊厳の保持、自立支援等）、<br>・　日本での活躍イメージ<br>・　介護職員の一日のスケジュール<br>・　賃金について<br>・　受入れの仕組み |

**4.　ワーキンググループでの議論を踏まえた各資料の作成方針について**

・　対外発信資料

➢　言語について

本事業は第３次公募で事業開始時期が遅かったこともあり、時間的な制約があり、翻訳言語数には限りがあった。本資料は、介護への解像度が低い国を対象として作成しているが、当初は日本語と英語の他、１～２言語の資料を作成する予定であった。しかしながら、ワーキンググループでの結果、一部の国の言語を作成するよりも、英語版をベースに各国が翻訳し活用できるよう資料を整えることとし、日本語と英語の２言語対応とした。場合によっては、自治体が機械翻訳を活用することも考えられるため、日本語表現は平易にするよう留意した。

➢　資料の形式について

自治体が実態に応じて情報の追加・削除・更新を行えるよう、PowerPoint 形式で作成した。また、プレゼン資料を想定し、1 スライドに 1 つの内容とした。内容は網羅的に提供するため、約 40 枚のスライドを作成している。

➢ 資料の構成について

資料内では、日本の魅力についても触れ、日本の解像度が低い国々が日本について理解を深められるよう構成している。各自治体は、地域ごとの魅力を自由に追記できる形式となっている。 資料の構成は以下の通りである。

1. 日本と（自治体）の魅力
    - ✧ 日本の基本情報
    - ✧ 世界で一番長寿の国
    - ✧ 外国人材の受入れ
    - ✧ 治安がよく、安心して暮らせる社会
    - ✧ XXX（自治体）の紹介
2. 日本の介護分野の魅力
    - ✧ 日本の高齢化状況・介護の需給状況
    - ✧ 介護保険の仕組み
    - ✧ 日本の介護技術はトップクラス
    - ✧ 介護人材の必要性
    - ✧ 外国人介護人材の受入れ拡大
    - ✧ 他国との比較
3. 日本の介護の仕事とは
    - ✧ 日本における介護の場面、特徴
    - ✧ 介護現場のイメージ（写真付き）
4. 日本で活躍する外国人介護人材
    - ✧ 日本での活躍のイメージ
    - ✧ 事例紹介
    - ✧ 介護職員の１日のスケジュール
    - ✧ 賃金について
    - ✧ ＜参考＞「Japan Care Worker Guide」の紹介
5. 生活環境とサポート体制
    - ✧ 政府によるサポート
    - ✧ 自治体によるサポート
    - ✧ 自治体独自のサポート（自由記載）
    - ✧ 受入れ施設によるサポート
    - ✧ 外国人介護人材の声（一例）
6. 受入れプロセスと条件
    - ✧ 受入れの仕組み
    - ✧ 自治体独自のプログラム
    - ✧ 自治体独自のプログラム（自由記載）
    - ✧ 日本での新しいキャリアに向けた後押しになるようなメッセージ
7. 問い合わせ先
    - ✧ 各自治体の問合せ先

➢ 資料の内容について

1. 介護の産業の伸び率について

第１回ワーキンググループでは、日本の介護業界への海外からの参入促進を目指し、日本の介護ビジネスが高い利益を生み出し、今後も拡大が見込まれる業界であることを強調する方針となった。第２回ワーキンググループでは、国の一般歳出に占める社会保障関係費の割合をグラフで示し、日本における社会保障関係費（医療、年金、福祉等）が大きな比率を占めていることを記載した。しかし、海外にとってはこの情報が複雑に映る可能性があるため、市場産業が拡大している点を伝えることが重要であるとの意見が挙げられた。そのため、最終的には、資料の 12 スライドにて介護給付費等の推移を示し、介護市場の拡大を視覚的に表現している。

2. 賃金に関する見せ方について

第１回ワーキンググループでは、日本の介護業界への海外からの参入を促進するため、現場の職員の平均給与や地域ごとの給与平均額といった具体的な情報を提供する方針が決定された。第２回ワーキンググループでは、介護分野に限らない地域ごとの賃金の目安を記載していたが、賃金のみの観点から都市部が魅力的に映ってしまう可能性が懸念として挙げられた。そのため、現在は地域ごとの比較ではなく、来日当初や介護福祉士資格を取得した際の賃金の目安を記載している。

「介護の仕事」に関する表記について第２回ワーキンググループでは、介護を提供する場面として移動、食事、排泄、身支度、入浴・清潔保持、家事等が示されていた。しかし、介護は単なる日常生活の支援にとどまらず、コミュニケーションを通じて高齢者との意思疎通を図ることが重要であるとの意見が挙げられた。そのため、資料の 20 スライド目では、中央にコミュニケーションの場面を追加し、介護業務がコミュニケーションを中心に実施されることを強調している。

・ 対外発信資料ダイジェスト版

対外発信資料と同様に、日本語・英語の２言語対応とし、自治体が機械翻訳を行うことを考慮して、日本語表現は平易なものになるよう留意した。

内容は、対外発信資料の各章を約１枚ずつおさめたものであり、PowerPoint 形式で７枚作成している。自治体が限られた時間で最低限必要な説明を行う際に、活用しやすい内容となっている。

・ 自治体向け補足資料

自治体向け補足資料の構成は「説明編」と「参考資料編」の大きく２つの章に分かれている。

「説明編」では、自治体が対外発信資料、対外発信資料ダイジェスト版を活用する際の留意点や、各スライドで海外に向けた説明のポイントについて解説している。

「参考資料編」では、本事業のアンケート結果より把握した日本の自治体と海外の自治体との覚書締結一覧や、外国人介護人材確保に関する積極的な取組を行っている自治体の活動

内容、海外との関係構築に役立つ相談機関の情報、自治体への財政支援に関する情報などをまとめている。

# Ⅴ. セミナーの開催

## 1. 概要

すでに外国人介護人材確保・定着支援に取り組んでいる自治体が、外国人介護人材を海外現地から直接獲得・確保し、定着するための戦略や取組（好事例）を共有し、各自治体にその方策を伝えることを目的として実施した。

セミナーの開催概要は以下の通り。

| | |
|---|---|
| セミナー名 | 自治体・事業者向け！外国人介護人材定着セミナー |
| 開催日時 | 2025 年 3 月 25 日（火）10:30~12:30 |
| 開催方法 | ハイブリッド（動画配信型）<br>対面会場：JA 共済ビルカンファレンスホール<br>（東京都千代田区平河町二丁目 7 番 9 号） |
| セミナー参加者数 | 397 名（現地参加：23 名、オンライン参加 374 名） |
| 参加者属性 | 介護事業者、登録支援機関、自治体、監理団体　等<br>（アンケート結果より集計） |
| プログラム | 1.　外国人介護人材確保に関する最新の政策動向<br>（厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室　吉田昌司）<br>2.　千葉県留学生受入プログラムの実績と課題<br>（千葉県 健康福祉部 健康福祉指導課 福祉人材確保対策室 薄井まどか）<br>3.　外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組<br>（滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課 青山仁美）<br>4.　インドネシア・マナド市との LOI 締結への道のり<br>（岩手県 宮古市 企画部 秘書課 山口陽佐子）<br>5.　対外発信資料（日本での新たなキャリアと可能性）について<br>（NTT データ経営研究所 コンサルタント 芦澤佐紀）<br>6.　パネルディスカッション（海外に一歩踏み出すための秘策について）<br>➢ 株式会社千正組 代表取締役社長 千正康裕（ファシリテーター）<br>➢ 滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課 青山仁美（パネリスト）<br>➢ 岩手県 宮古市 企画部 秘書課 山口陽佐子（パネリスト）<br>➢ 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長 矢口浩也（パネリスト）<br>➢ 厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室<br>吉田昌司（パネリスト） |
| 掲載先 | https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/event/250221/ |

## 2. 登壇者の選定

登壇者の選定にあたっては、参加者が外国人介護人材の確保・定着の両方の取組を学ぶこと及び、確保策について様々な段階があることを学ぶことが出来るように登壇する自治体を選定した。

今回の登壇者である千葉県は平成 31 年より取組を実施しており、年々体制を強化している状況だが、宮古市は今年度インドネシアと覚書を締結したばかりである。双方の取組を比較することで、取組の段階ごとに課題が異なっていること等を参加者に知ってもらうことを意図した。

同時に、選定の際には地域や自治体の規模に偏りがないように留意した。

図表 52　登壇者の主な取組概要比較図

**登壇自治体の主な取組概要**

| | 千葉県 | 滋賀県 | 岩手県宮古市 |
|---|---|---|---|
| 在留資格 | 留学 | 技能実習、特定技能、留学 | 限定なし |
| 相手国 | ベトナム | 中国、フィリピン、ネパール、インドネシア、タイ、ミャンマーなど | インドネシア（マナド市） |
| 施策取組の開始年 | 2019年（平成31年） | 2020年（令和２年） | 2024年（令和６年） |
| 自治体の取組【確保】(ルート確立、マッチング) | • ベトナム（労働・傷病兵・社会問題省と覚書締結<br>• ハノイ市内の日本語学校と介護を学ぶ留学生を支援する「千葉県留学生受入プログラム」実施 | • 中国との友好協定をきっかけに受入れ開始<br>• マッチング支援（現地視察や営業活動、面接等） | • インドネシア マナド市との人材の雇用に関する意向表明書（LOI）の締結<br>• 市内の介護事業者に対する受入れ意向調査<br><br>※介護以外の人材も今後受入れ予定 |
| 自治体の取組【定着】 | • 千葉県留学生受入プログラム（学費及び居住費の支援）<br>• 「千葉県外国人介護人材支援センター」創設 | • 「滋賀県国際介護・福祉人材センター」創設<br>• 事業所向け「おたすけブック」（事例集）作成<br>• 事業者・外国人介護人材の双方に対する研修 | • 相談窓口の設置 |

## 3. 登壇概要

① 厚生労働省（外国人介護人材確保に関する最新の政策動向）

登壇者：厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室　吉田昌司氏

➢ **介護業界を取り巻く状況**

生産年齢人口の減少に伴い、社会全体で人手不足が深刻化し、介護分野でも人材不足が進行中。この状況下で、外国人労働者の確保を重要な対策の柱のひとつと位置付けている。

➢ **国の政策の方向性・認識**

特定技能制度が平成 31（2019）年から始まり、2024 年 12 月末時点で４万 4000 人以上の外国人が介護分野で活躍しており、１年前より約 16,000 人増加した。介護技能評価試験と日本語評価試験ではそれぞれ 12 万人、11 万人が合格しており、このような方々にも今後日本で活躍してもらいたいと考えられている。

介護保険制度開始から 20 年が経過し、現場では質の高いサービスが提供され、介護福祉士などの専門職が活躍している状況。国は外国人材の獲得に向けて、これまで「海外現地への働きかけ」と「定着支援」を柱に取り組んできた。特に、日本の介護の専門性等特徴を伝えるために PR セミナーを進めている。定着支援としては、介護の日本語 WEB コンテンツも作成して外国人が自学できる環境を整えている。

- **自治体設置のセンターの役割と国・事業者等関係者の協力体制**

「にほんごをまなぼう」等の WEB コンテンツを、外国人本人だけでなく外国人の学習を支援する観点から事業所にも活用してもらいたいと考えている。外国人の受入等については、小さい事業所等でノウハウがなく最初の受入に踏み出せないところもあるので、行政のサポートをお願いしたい。滋賀県のセンター等は、海外現地との連携や定着支援を強化し、受入れが進まない事業所への支援という面でも重要と考えている。国としても、令和６年度補正予算として、海外現地への働きかけを強化する取組をサポートする予算を確保しており、自治体の取組などを支援していく。

② 千葉県（千葉県留学生受入プログラムの実績と課題）
登壇者：千葉県 健康福祉部 健康福祉指導課 福祉人材確保対策室 薄井まどか氏

- **千葉県留学生受入プログラム概要及び開始の背景**

令和元（2019）年度にベトナムと覚書を締結し、同時に質の高い外国人材確保と就業継続を目的に留学生支援を開始している。現在 186 名が日本語学校・介護福祉士養成施設に在籍し、78 名が就業し始めている。

- **プログラム内容について**

プログラムは、マッチング支援と学費・居住費支援の２つで構成され、マッチング支援としては、留学生と県内の日本語学校や介護施設とをマッチングさせ、ベトナムの日本語学校から施設の就労までをつないでいく仕組みになっている。また、その際に発生する学費・居住費は千葉県から補助を出している。

- **千葉県外国人介護人材支援センターの設置について**

プログラム開始と同時期に開設されたセンターは、留学生をソフト面で支援するため、事業者向けの受入制度説明会や外国人向けのメンタルヘルスセミナー等を開催し、事業者や留学生を支援している。

- **プログラムの課題について**

日本語学校や養成施設が県内一部地域に集中しており、全県的な展開が難しい。また、外国人受入れに慎重な施設があり、参加施設が固定化されている。さらに、介護福祉士の資格取得後、特定技能に移行する留学生の合格率が低いため、長期的な就業が難しくなる可能性がある。

③ 滋賀県（外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組）
登壇者：滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課 青山仁美氏

- **滋賀県の概要**

日本の中央に位置する人口約 140 万人の場所。高齢化率は全国平均より抑えられているが、特に北部での高齢化が深刻な課題となっており、介護分野においては、2040 年には約 9,000 人の介護人材不足が見込まれている状況。

- **外国人介護人材確保に取り組みはじめたきっかけ**

令和元年度に事業者から監理団体や受入れ費用に関する課題の声が上がり、令和 2 年に外国人介護人材の受入れを支援するため、技能実習、特定技能、留学の各在留資格を支援する総合窓口として「滋賀県国際介護・福祉人材センター」が設置された。

- **海外現地とのつながり**

元々中国の湖南省との友好関係を基に中国からの受入れが始まり、その後、フィリピン、ネパール、インドネシア、タイ、ミャンマーなど多様な国からの受入れに拡大してきた。

- **取組を進める上でのハードル及び乗り越え方**

滋賀で働く魅力を伝えるために、魅力を伝える PR 動画（英語、中国語、タイ語）を作成し、知事からの歓迎メッセージも準備している。

介護の概念になじみのない国もあるため、現地学校にてセンターの職員が介護について講義を行っている。

国内向けには、受入事業所からの不安の声も依然として存在するため、解消のために「おたすけブック」を作成した。

**➢外国人介護人材向けフォローアップ**

入国後の年数に応じて階層別の研修制度を構築している。具体的にはエントリー研修（入国後３か月以内)、ベーシック研修（１年未満)、アドバンス研修（２年以上）があり、またそれ以外に介護福祉士試験対策講座も開講している。

**➢取組を通して得た成果＆課題**

特定技能での外国人介護人材受け入れが進み、事業所の活性化にも貢献している。

一方で、滋賀県内全域へのフォローアップが難しく、今後は近隣事業所間での協力を進める策も検討していく。

**➢外国人介護人材の確保・育成・定着に向けた今後の展望**

受け入れ事業者と外国人材に納得感のあるマッチングを目指し、介護福祉士試験合格後の自己実現を支援する。さらに、滋賀県での定着を促進するため、支援体制を強化し、地域への愛着を持ってもらうことを目指す。

④　岩手県宮古市（インドネシア・マナド市との LOI 締結への道のり）

登壇者：岩手県 宮古市 企画部 秘書課 山口陽佐子氏

- **両市の特徴について**

インドネシア・マナド市と締結した意向表明書（LOI）は、介護業界に特化せず広範な協力関係構築を目指すもの。インドネシアでは人口増加と高い若者失業率が進行しており、宮古市は人口減少とそれに伴う労働者の不足が課題となっていた。

- **外国人材確保対策について**

平成 28 年に外国人住民の増加を受け、外国人サポート機関「国際交流協会」が発足。そこで実施した雇用対策セミナーで、マナド市の日本語学校を運営する大久保氏が講師を務め、そのつながりから宮古市とマナド市の連携を検討するにいたった。

2023 年に市職員が実際にマナド市を訪問し、インドネシアの若者が就職先を探していることを実感し、連携の可能性を感じた。その後、意向表明書（LOI）を締結するにいたった。

- **今後の展望について**

LOI 締結後、姉妹都市締結や詳細な取決の実施等は未定。

⑤ NTT データ経営研究所（海外現地へのアプローチで使える説明資料について）

- **全体概要**

海外向け説明資料を３つ作成している。

１つ目が海外向け発信資料本体であり、パワーポイント形式 40 枚程度を想定。

２つ目にこれのダイジェスト版を作成しており、パワーポイント形式７枚程度のものである。

３つ目に自治体向け補足資料であり、１つ目の資料を活用する際の説明のポイント等を盛り込んでいる。

完成は４月上旬ころを見込んでおり、厚生労働省の HP や弊社 HP にて公開する予定。

- **それぞれの資料について**

資料 5-1（海外向け説明資料本体）の構成は、「日本と（自治体）の魅力」「日本の介護分野の魅力」「日本の介護の仕事とは」「日本で活躍する外国人介護人材」「生活環境とサポート体制」「受入れプロセスと条件」の６章構成となっている。

資料 5-2（海外向け説明資料ダイジェスト版）は資料 5-1 を６スライドに要約したダイジェスト版になっている。限られた時間で最低限説明する際に活用していただきたい。

資料 5-3（自治体向け補足資料）は、資料 5-1、5-2 を活用するにあたり、仕様の際の留意点や説明のポイントを解説している。

図表 53　（資料 5-1）海外向け説明資料本体




図表 54　（資料 5-2）海外向け説明資料ダイジェスト版



図表 55　（資料 5-3）自治体向け補足資料

# 自治体向け補足資料

令和6年度　厚生労働省
老人保健事業推進費等補助金
（老人保健健康増進等事業分）

「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」

令和７年４月



株式会社NTTデータ経営研究所

## 4. パネルディスカッション要旨

① 取組のきっかけとなった自治体内の動き

議論では、事業者の声をきっかけに協議体を通じて外国人介護人材の受け入れ方法を学び事業者と共に具体的な取り組みを進めたこと、及び外国とのネットワークを持つ人物から情報を得て現地調査を行い、次のステップに進む決断をしたこと等が話し合われました。

② 取組を進める上でのハードルや進み方について

議論の中で、事業者と外国からの要望を受けて、行政が積極的にコーディネートを進める重要性が強調されました。特に、事例として出張や協定締結のプロセスが取り上げられ、過去に他自治体が成功した事例を参考にしながら、行政内で情報共有を行い、意思決定を進めた過程が語られました。また、センター設立については、業界団体の協力が大きな要因となり、共通の課題認識のもとで一体となって取り組んだことが強調されました。

③ 送り出し候補国について

議論では、最近増加しているミャンマーからの特定技能外国人労働者について注目され、その背景としてミャンマーの政情不安定と、日本側の文化的な親近感が挙げられました。また、従来多くの人材を受け入れていたベトナムやインドネシアでは、受け入れが難しくなっている現状も指摘されました。しかし、都市部ではなく地方に目を向けることで、まだ日本に興味を持っている人々が多く存在することが明らかになりました。さらに、南アジア諸国では現在、中東への移住が主流ではあるものの、将来的には日本で働きたいと考える人材が増える可能性が高いとの意見もありました。

④ 入国後のサポートについて

議論では、仕事だけでなく生活面の支援も重要であり、地域コミュニティとの交流や日本語学習支援が大切なことについて議論されました。特に、介護分野では資格取得を目指す外国人が多く、キャリアアップの支援が重要な要素とされました。

## 5. アンケート結果

セミナーの内容への理解度や今後の外国人介護人材の確保等に関する取組の予定等を把握し今後の各自治体における戦略的な人材獲得・確保に関する取組への支援の参考情報とするため、本セミナー終了後に参加者を対象にアンケートを実施した。

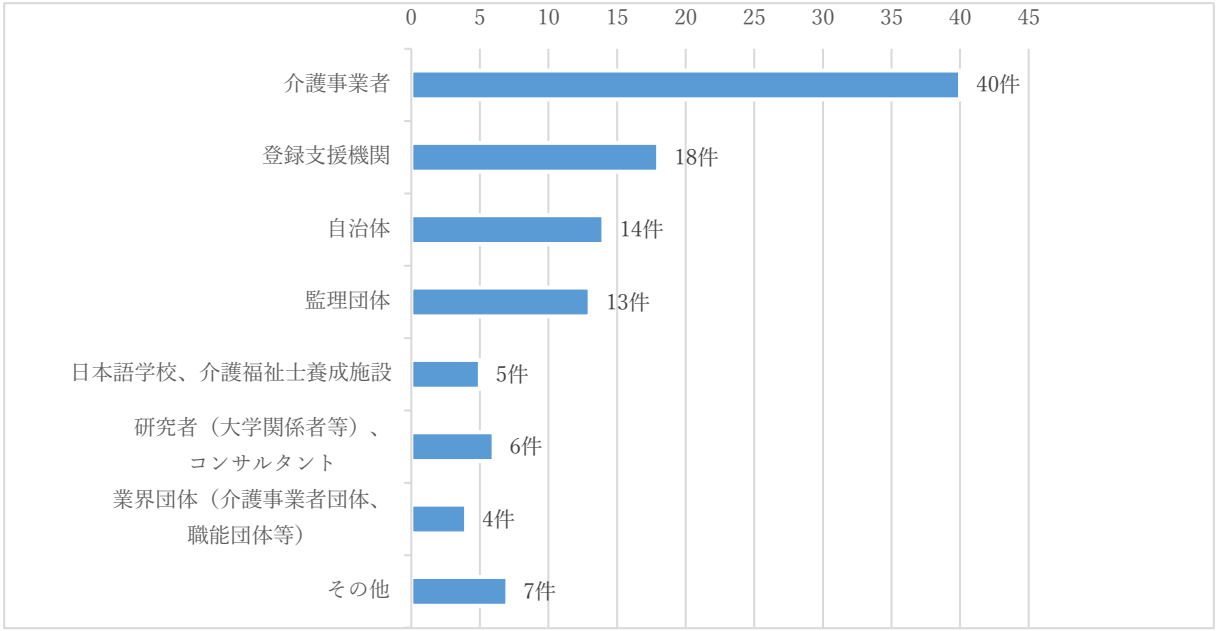
■対象：セミナー参加者

■回答数：合計　84 件

・　うち自治体回答数計　14 件

（自治体回答数の内訳） 都道府県６件、政令市１件、中核市４件、その他の市区町村３件

図表 56　回答者の所属内訳　（複数選択可）




■結果概要

- セミナーで事前に知りたかったことに対する理解度について質問したところ、いずれの項目においても「セミナーで必要な情報を得られた」との回答が最も多かった。
- 講演内容のうち参考になった内容として、滋賀県庁による事例発表（「外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組」）が 55 件と最も多く、次いで厚生労働省による「外国人介護人材確保に関する最新の政策動向」が 51 件であった。自治体による事例発表はいずれも、全アンケート回答者の約半数から「参考になった」との回答を得られていた。
- 海外現地へのアプローチに使用する対外発信資料（NTT データ経営研究所）の活用意向について、「活用したいと思う」・「活用したいと思わない」・「未定」のいずれかでの回答を求めたところ、全アンケート回答者が「活用したいと思う」との回答であった。
- パネルディスカッションの中で参考になった情報として、「入国後の定着支援策と効果、課題」が 55 件と最も多く、次いで「海外とのつながりのきっかけ、相手国選定の経緯・理由」及び「取組を進める際のハードルと乗り越え方」が 33 件と多かった。
- 自治体における外国人介護人材の確保等の取組に関して、令和 7 年度以降に海外現地とつながりを持つ機会の予定の有無について、「特に予定はしていない」が最も多く、回答数全体の約 6 割を占めた。
- 「他の自治体等の参考となるような、自治体等と連携した外国人介護人材の確保・受入れ・定着の取組や地域での外国人の定着に役立つ取組を知っているか」との質問に対しては、自治体による取組としては、東京都、東京都立川市、愛知県及び徳島県の取組が挙げられた。また、自治体以外の主体による取組としては、「職能団体による介護福祉士の受験対策講座開設」などが挙げられた。

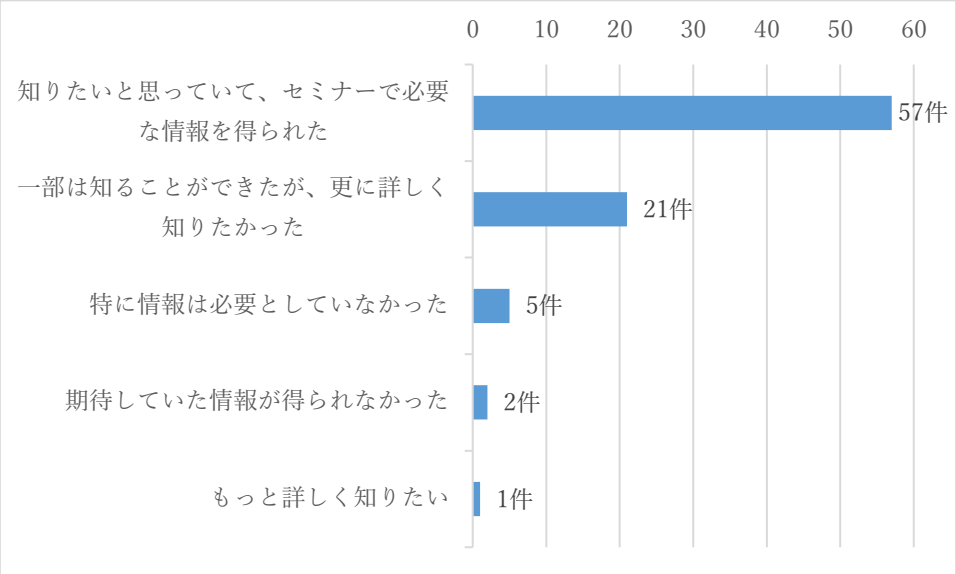
・　外国人介護人材の確保等の取組に関して、今後セミナー等で知りたい情報として、自治体からは「人材確保にかかる事務的な手続き方法や費用の目安、具体的事例の紹介」などが挙げられた。
　また、介護事業者からは「自治体による補助金の情報や活用方法」などが挙げられた。
・　その他、本セミナー主催事務局について伝えたいこととして、「多くの事業者等が関心を持つきっかけとなるよう、本日の内容を HP 等で是非発信していただきたい」などの意見が挙げられた。

■結果詳細

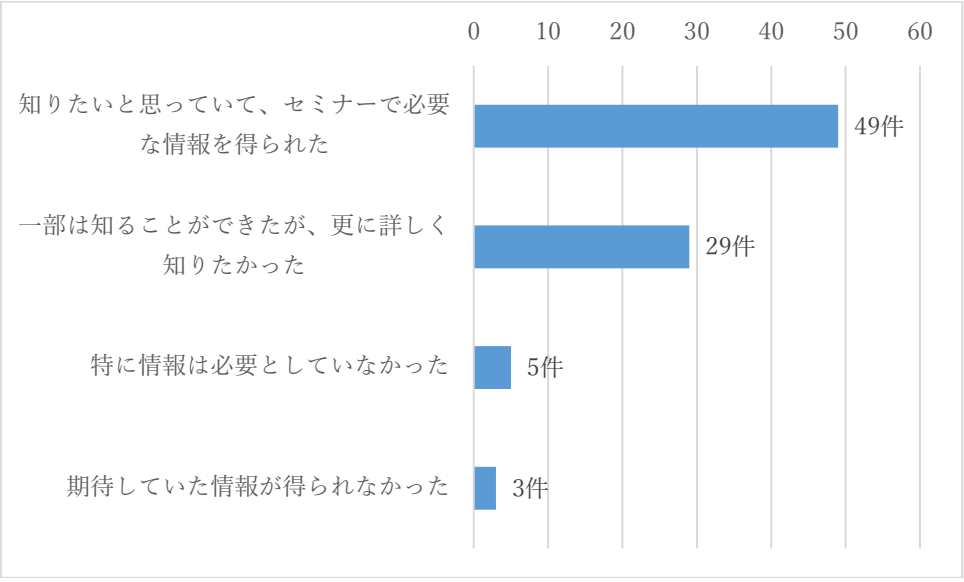
1.　セミナーの内容について

・　事前に知りたいと思っていたことは知ることができましたか。

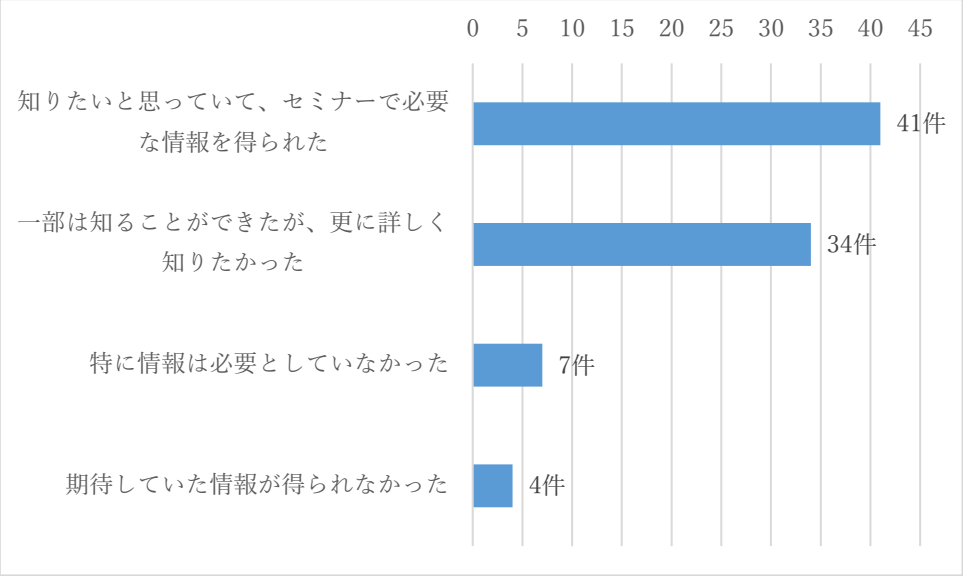
**図表 57　自治体での外国人介護人材確保に取り組むきっかけとなった経緯や流れ**



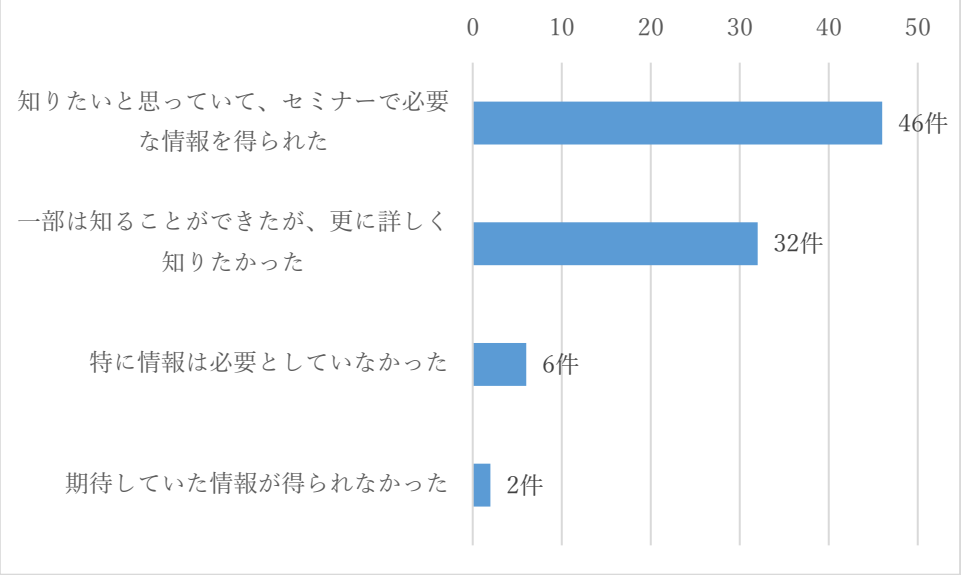

**図表 58　海外自治体等とのつながりのきっかけ（相手国選定の経緯や流れ）**



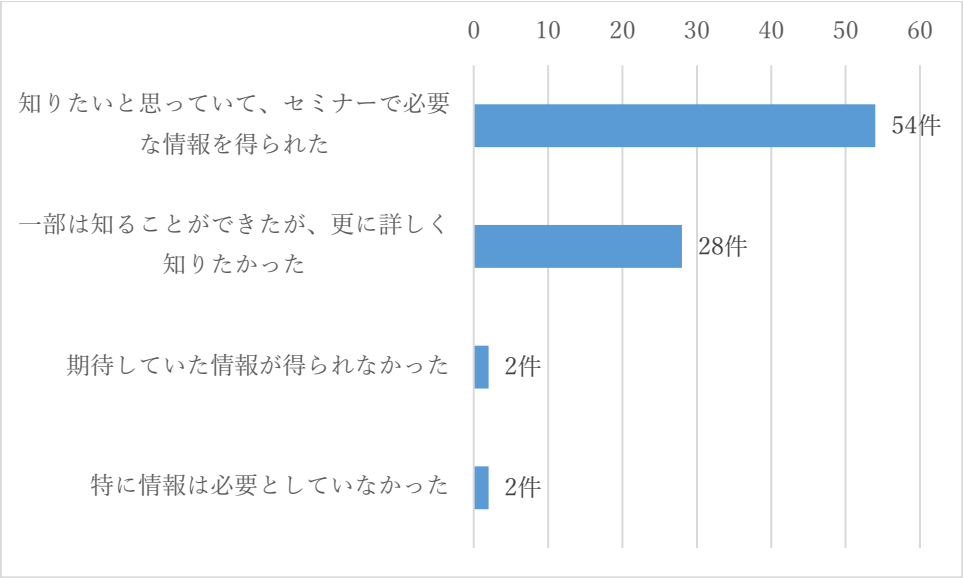
図表 59　支援策の立ち上げにあたり発生する調整や実施プロセス
（予算確保や内部の調整等）



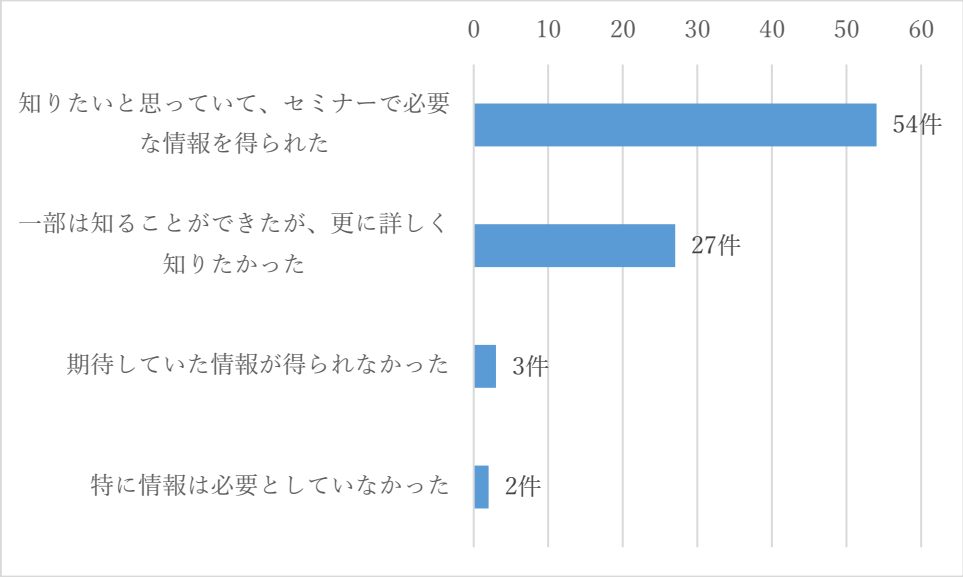

図表 60　自治体で外国人介護人材確保のために実施している海外現地との取組
（協定等の締結等）



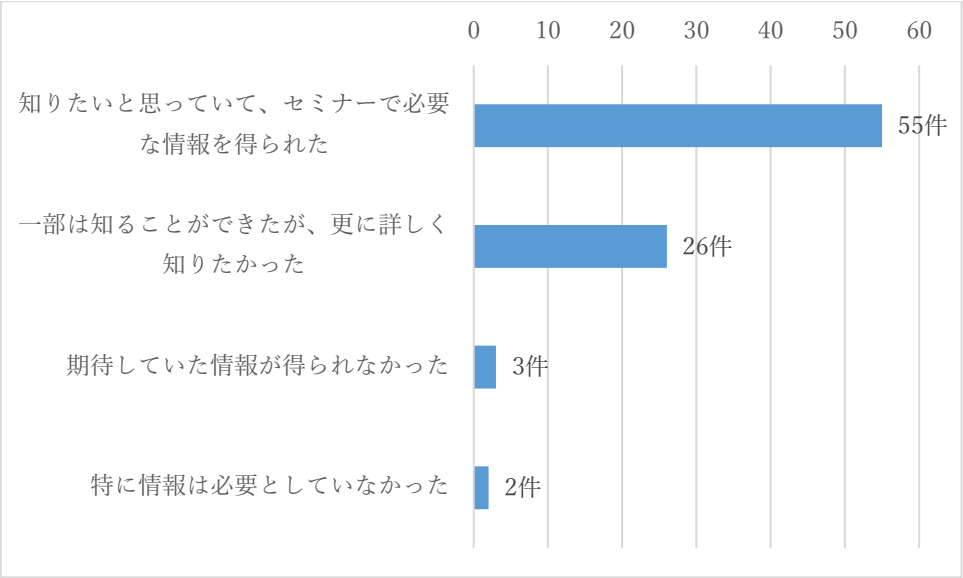

図表 61　自治体で外国人介護人材確保のために実施している国内での取組
（センターの設置、国内介護事業者への普及啓発・理解醸成のための働きかけ方法、事業所への支援内容　等）




図表 62　自治体での外国人介護人材の定着に関する取組の成果・課題

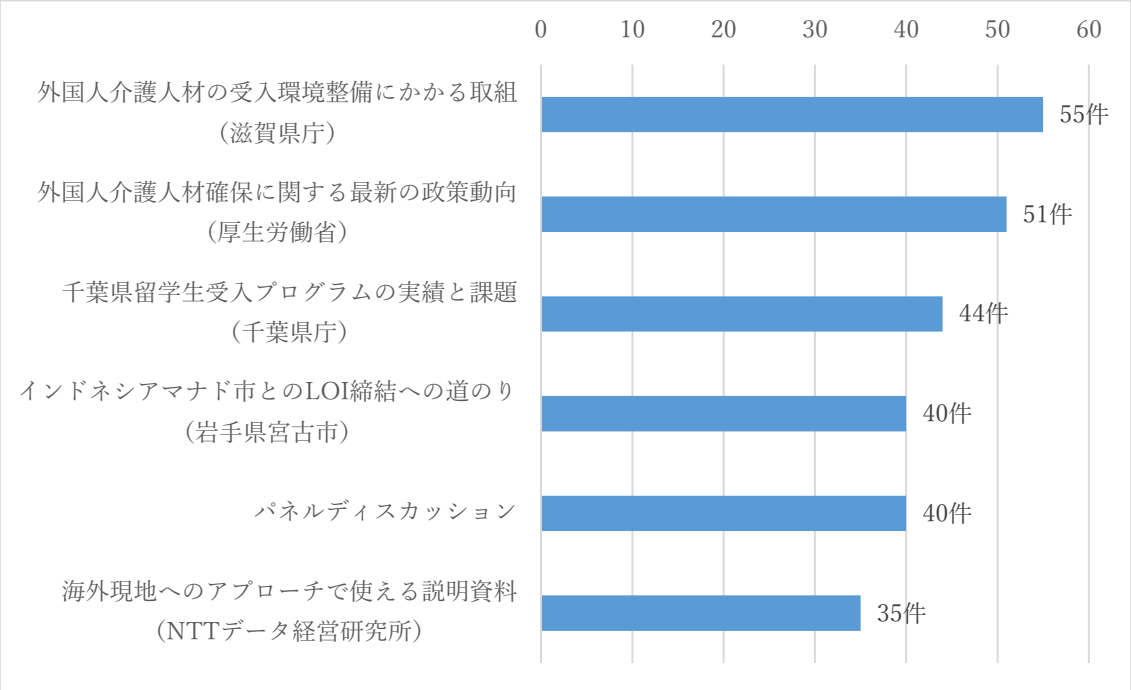



図表 63　自治体での今後の取組や展開




・　講演内容のうち、参考になった内容を教えてください。（複数選択）

**図表 64　参考になった講演内容**




上記の理由に関する自由記述内容

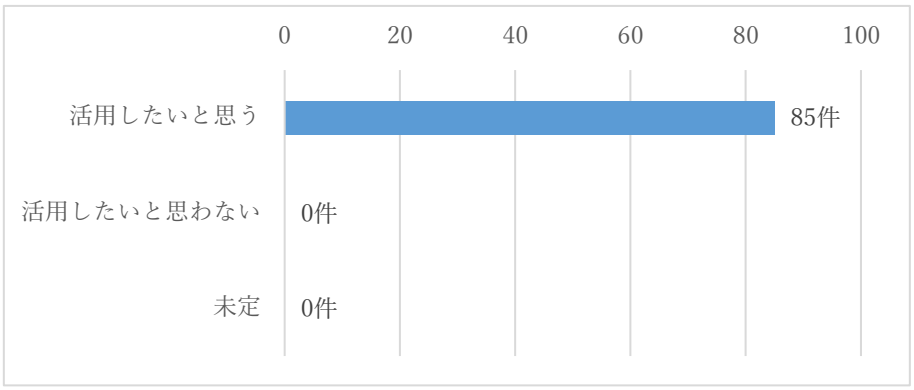
※回答者の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 介護業界に即した内容であった。実際の現状が理解できた。
- 県内でもまさに同じような取組を進めている段階。同じように進められそうなこと、事情が異なり独自で検討していかなければならないことの整理が出来た。
- 外国人介護人材への支援について協議中につき、様々な事例が大変参考になった。
- 取組のきっかけや実施していくプロセスをお話いただき参考になった。
- 滋賀県のフォローアップ、介護福祉士へつながる研修は良い。宮古市は職員さんの

| |
|---|
| 熱意が良い。 |

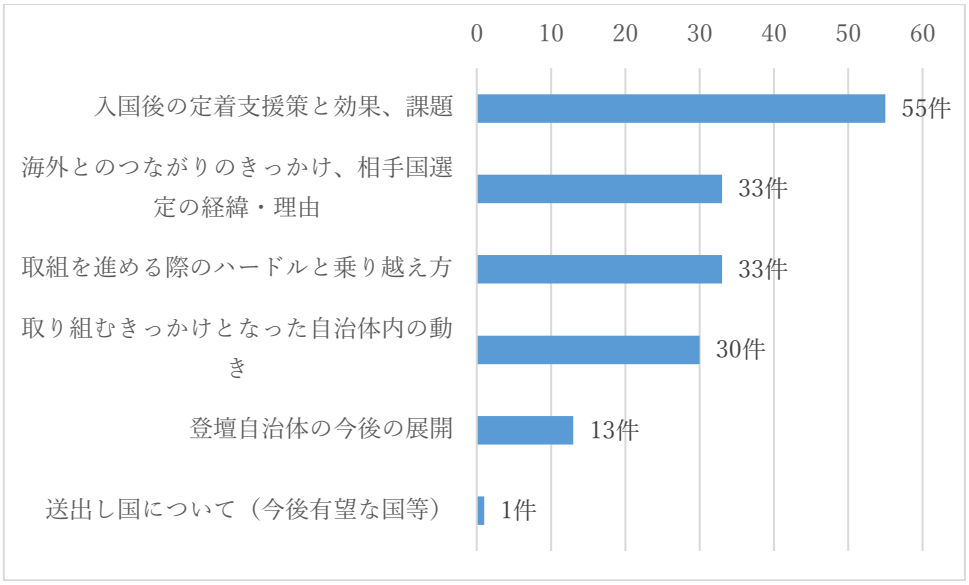
・ 海外現地へのアプローチに使用する対外発信資料（NTT データ経営研究所）について、活用しようと思いましたか。

**図表 65 海外現地へのアプローチに使用する対外発信資料の活用意向**




・ パネルディスカッションについて、参考になった情報を教えてください。（複数選択）

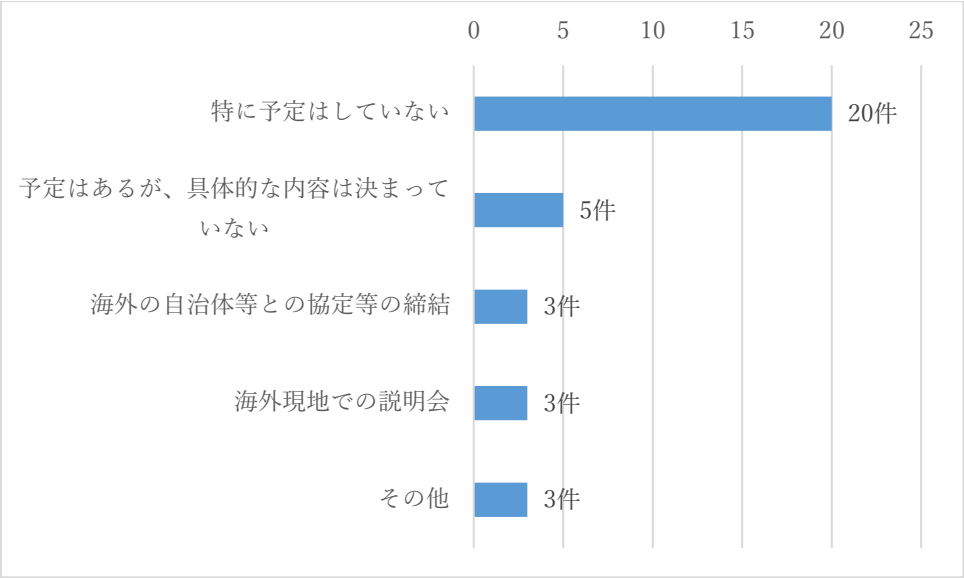
**図表 66 パネルディスカッションについて、参考になった情報**




2. 今後の外国人介護人材の確保等に関する取組の予定

・ 自治体の方のみご回答ください。令和７年度以降に、今後の外国人介護人材の確保等の取組に関して、海外現地とつながりを持つ機会の予定があれば、教えてください。（複数選択）

**図表 67 自治体における外国人介護人材の確保等の取組に関する海外現地とのつながりを持つ機会の予定**




・ 他の自治体等の参考となるような、自治体等と連携した外国人介護人材の確保・受入れ・定着の取組や地域での外国人の定着に役立つ取組をご存知でしたら、ご記載ください。（自由記述）

自由記述内容

※回答者の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 東京都介護従事者活躍支援事業(かいごパスポート Tokyo)
- 東京都立川市による初任者研修、実務者研修費の全額負担。外国人介護人材受入れの初期費用の東京都の支援に上乗せした補助の実施。
- 愛知県、徳島県による外国人介護人材対策。
- 職能団体による介護福祉士の受験対策講座
- 監理団体による外国人介護人材を対象とした集合研修

3. その他

・ 外国人介護人材の確保等の取組に関して、今後、セミナー等で知りたい情報等があればご記載ください。（自由記述）

自由記述内容

※回答者の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 他の都道府県が海外現地でどのような説明会や PR イベントに参加しているか、またその PR の内容を紹介してほしい。
- 地方都市は外国人の知名度も低く、その都市で働く・生活する魅力をいかに伝えるかについて、同じ悩みを抱える市町村の取り組み成功事例を知りたい。
- 人材確保にかかる事務的な手続き方法や費用の目安、具体的事例など。
- 海外での看護大学の方の有効活用の課題を掘り下げていただきたい。
- 介護事業者としては、各自治体による補助について紹介してほしい。
- 人材登用ではなく、「定着」の方に重きを置いたセミナーを希望する。特に、他の介護

事業所でどういった取り組みをし、どういった効果があったか、介護事業所向けのセミナーに期待している。

- 業者の選定方法、安心の為には国や都道府県による認定制度（既にあるのであれば明確化、広報活動）などが必要ではないか。
- 仕組みづくりが本当に生徒・労働者視点で支援されているか、現地の悪徳日本語学校、送出し機関への経営支援になっていないかが懸念。

・ 本セミナー主催事務局についてお伝えしたいことがありましたら記載ください（自由記述）

自由記述内容

※回答者の特定を防ぐため、文意に変更のない範囲で修正している。

- 多くの事業者等が関心を持つきっかけとなるよう、本日の内容を HP 等で是非発信していただきたい。
- 海外現地での PR イベントを企画実施いただきたい。
- 県ごとの開催、又は対象を自治体・介護事業所などに絞ったセミナーの方が、効果があるかと思われる。
- 費用対効果の面と人材の日本での生活面について気になる。
- 介護事業者としては、自治体の協力はとても大きいので、自治体への働きかけを強化してほしい。
- 評価試験の監督を強化してほしい。
- 小さくても良い学校、送り出し機関の育成を支援して欲しい。

## Ⅵ. 今後の外国人介護人材確保策について

本事業では、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を明らかにすることを目的として、アンケート調査およびヒアリング調査を実施した。さらに、ワーキンググループ（WG）による助言をもとに、海外現地への説明に活用できる対外発信資料を作成し、本事業の成果および自治体の取組を発信する場としてセミナーを開催した。これらの成果を踏まえ、今後の外国人介護人材の「獲得・確保」、「定着支援」に向けて重要と考えられる点をまとめた。

### 1. 獲得・確保の観点

① 都道府県と市区町村や事業所等の連携

アンケート調査の結果、外国人介護人材の確保・育成・定着を目的とした取組について、都道府県の半数以上が実施している一方で、市区町村では 9 割以上が「実施経験なし」と回答しており、都道府県と市区町村の間で取組の格差が存在していることが明らかとなった。また、海外との覚書・合意を締結している自治体は全体の 2.9%（16 自治体）で、そのうち 13 自治体が都道府県、３自治体が市区町村であった。

令和６年度の全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料において、外国人介護人材の量と質の確保には、都道府県による管内市町村、事業者、関係団体等への積極的な関与が重要であることが指摘されている。令和６年度補正予算「外国人介護人材獲得強化事業」においても、「事業所等に対して支援を行う場合も都道府県が積極的に関与することが重要である」としたうえで、具体的な連携の例として、各都道府県が補助した事業所等の好事例を収集し、積極的に好事例を周知することや、各都道府県において設置している外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターが本事業に積極的に関わること等が挙げられている。

今後は、各自治体の実情に応じた支援策を講じるとともに、都道府県が積極的に自治体や関連機関と連携し、施策を共に推進することで、自治体における外国人介護人材の確保と定着を実現することが期待される。そのためには、都道府県と市区町村が密に連携し、管内のニーズや、海外現地とつながりのある事業所等の地域資源を正確に把握することが不可欠である。これにより、地域ごとの特性に応じた具体的な取組や支援が実現できる。また、他自治体の好事例や、積極的な取組を実現するための実践的なノウハウを共有することで、各自治体は他の地域の事例を参考にしつつ、自地域の特性に適した独自の施策を展開することができる。

② 協定等の締結や手段の効率化

海外との協定締結は、外国人介護人材の確保に関する国際的な連携を強化し、人材確保のルートを確立するためには重要な取組である。しかし、協定等の締結に関しては、相手国の選定や締結書の作成、締結に至るまでのやり取りにおいて、多くの負担が伴うという課題も存在する。また、協定の内容には、介護分野に特化したものと、より広範な分野を対象にしたものがあり、どの内容で締結するかによってその後の施策が異なる。そのため、各自治体の方針やニーズに基づいて適切な選択を行うことが求められる。

本事業で実施したアンケート調査の結果、コロナ禍の影響により一時的に海外との交流が停滞したものの、近年では新たに協定を締結する自治体が増加していることが明らかとなった。また、現在、自治体が協定を締結する国としては、ベトナムやインドネシアが多く挙げられていた。技

能実習制度の設立当初は、中国やベトナムが主要な送り出し国であったが、近年の経済発展に伴い、技能実習生の送り出しは減少傾向にある。そのため、今後は、新たな受入れ国の選定を含め、受入れ国の多様化を検討する必要がある。これに伴い、既存の協定に加え、他の国も対象とした新たな協定等の締結も期待される。

協定の締結先としては、アンケート調査の結果、主に外国政府や自治体が挙げられているが、人材育成の観点からは教育機関との連携も重要である。教育機関との連携を強化することで、事前の日本語教育等を支援し、受入れ後のスムーズな定着につなげることが可能となる。教育機関との連携を強化することで、単なる人材の確保にとどまらず、質の高い外国人介護人材の育成を通じた持続的な受入れ体制の構築が期待され、人材育成の観点からもより効果的な支援が可能となると考えられる。

これらの現状や課題を踏まえると、今後の協定締結においては、自治体の負担を軽減しつつ、協定締結に至るプロセスを効率化できるような支援が求められる。そのためには、協定書の様式の提示や手続きに関するガイドラインの策定等、協定等の締結や手段にかかる整備が必要であると考えられる。

③　協定締結後の受入れ等に関する KPI の設定

ヒアリングの結果、覚書や合意の締結により、各自治体は外国人介護人材を確保し、一定のメリットを享受していることが明らかとなった。一方で、一部の自治体では、協定締結後に実際の人材確保・受入れに至るまでのハードルが存在していた。例えば、協定を締結した自治体の中には、外国人介護人材の受入れに関する具体的な KPI（重要業績評価指標）を設定していないケースがあり、その結果、受入れの成果が不透明となっていた。KPI の設定にあたっては、自治体内の需要と供給量の分析をもとに必要な人材数を算出するだけでなく、求める人材像を明確化することが求められる。そのうえで、実際に海外現地が求める人材をどのように養成し、具体的に何人送り出すことが可能かを調整する必要がある。これは、単純に送出し人数と受入れ人数を設定するだけでは解決できない課題である。

さらに、協定締結後の受入れ計画の策定や進捗管理が難しいという課題も明らかになった。外国人介護人材に関する協定の実効性を高めるためには、具体的な KPI を設定し、各自治体が進捗や状況を適切に把握できるようにすることが重要である。特に、単年度で協定の更新が必要な場合は、定期的かつ適切な現状把握が求められ、協定の有効性を検討・維持するために不可欠なプロセスとなる。

今後は、協定締結後に実際に人材を確保した自治体や、KPI を設定して効果的に進捗を管理している事例を共有することが、他の自治体にとっても有益であると考えられる。

④　外国人介護人材の確保・受入れ・定着等についての総合的な支援

都道府県の中には、県と事業者団体等が共同で、県内の外国人介護人材の受入れを総合的に支援するセンターを設立している場合がある。アンケート調査では、外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立している自治体は８自治体であり、その内、監理団体・登録支援機関の登録があるセンターが 10.0%（５自治体）、登録のないセンターが 6.0%（３自治体）であった。

このようなセンターが外国人介護人材の監理団体・登録支援機関の機能を有している場合、スムーズな受入れが可能となるとともに、外国人介護人材や送り出す機関等にとっても安心感が高まる。例えば、滋賀県では、監理団体・登録支援機関の機能も有する外国人介護人材に特化したセンターを設立しており、外国人介護人材の受入れから定着等の一貫した支援を提供している。このセンターは、外国人介護人材に対する相談支援や日本語教育、施設事業所への支援等を実施し、外国人介護人材の確保・受入れ・定着を総合的に支援する機関として、重要な役割を果たしている。

こうしたセンターの取組を参考にしつつ、センターの新設が難しい場合でも、既存の地域資源を活用した支援体制の強化が求められる。具体的には、地域にある事業者団体、国際交流協会や福祉人材センター等、既に外国人介護人材等の受入れや定着について一部の機能を担う団体と自治体がより連携し、確保策を含め、包括的な支援体制を構築することが重要である。

⑤　日本や地域の魅力の発信

本事業のワーキンググループ（WG）では、外国人介護人材の獲得に向けた対外発信の中で、「日本が安全な国であること」「医療保険制度が整備されていること」など、日本の生活環境の魅力を発信する必要性が指摘された。また、アンケート調査においても、「自治体を選ぶ以前に、まず日本という国自体を選んでもらう必要がある」との意見が寄せられた。

外国人介護人材の確保を一層促進するためには、日本の介護分野の魅力を正確に伝えることに加え、日本そのものの魅力を発信し、日本での生活に対する関心を高めることが不可欠である。特に、これまで受入れが限定的であった国からの人材確保を進めるにあたっては、介護分野に関する正確な情報提供に加え、日本や地域の魅力、さらには日本で生活することの意義を伝えることが重要となる。

本事業で作成した対外発信資料では、自治体の魅力を伝えるため、自治体ごとに編集可能な空白ページを設けた。今後は、これらのページが実際にどのように活用されたかの実態把握や、海外現地での反応に関する効果検証が求められる。それらの情報を踏まえ、外国人介護人材の確保につながるよう、自治体ごとの特色を活かした効果的なアプローチをさらに推進していくことが重要である。

## 2.　定着支援の観点

①　生活支援（住居支援や移動手段）の取組

来日初期等の外国人の場合、賃貸契約を結ぶ際の言語的なハードルが高く、これが住居確保の難しさにつながる場合がある。さらに、地方では公共交通機関が限定されている地域も多く、移動手段の確保が重要な課題となっている。このような背景を踏まえると、外国人介護人材が安定した生活環境を確保するための支援は重要であると言える。

アンケート調査の結果、一部の自治体では独自の住居に関する支援策を実施していることが明らかとなった。具体的には、旧医師住宅を改修し留学生へ無償で貸し出しする事例や、事業者が雇用する外国人のために市内のアパートや空き家を借り上げた場合の賃料の補助等の取組である。また、令和 2 年度から実施されている地域医療介護総合確保基金においても、介護人材を確保す

るため、介護施設等の事業者が介護職員用の宿舎を整備する費用の一部を補助する「介護職員の宿舎施設整備」が実施されており、外国人介護人材も対象となっている。今後は、各自治体等で実施されている支援策の活用状況を把握し、その効果を分析するとともに、さらなる支援策の検討が求められる。

また、地方によっては公共交通機関が限定されており、車移動が必要になるケースもある。アンケート調査では具体的な事例は挙がらなかったものの、北海道紋別市では、技能実習生に対し、バス料金の一部補助をする交通費等助成事業を実施している。また、日本語能力等の壁により外国人の運転免許の取得は難しいが、和歌山県では 2024 年から、ベトナム語による運転免許学科試験が開始された。このような交通に関する具体的な取組は一部の自治体で実施されているが、現状では、外国人介護職員を受け入れる法人が、宿舎までの送り迎えをする、介護施設の近くに住んでもらう等、事業者が中心となって対応をしているケースが多いと考えられる。移動手段の確保は、生活の質に大きく影響する重要な課題であることから、特に地方において効果的な交通支援は重要であると言える。

今後は、これらの事例を参考にしつつ、住居や移動手段の確保に関する包括的な支援を強化することで外国人介護人材がより安心して働き、暮らせる環境を整えることが求められる。

② キャリアパスの提示

ヒアリング調査では、介護技術を段階的に習得できる支援体制の整備や、技能実習生が帰国後に自国で活躍できるキャリア形成の支援が重要であるという意見が聞かれた。対外発信資料を作成するワーキンググループ（WG）においても、外国人介護人材のキャリアアップに関する仕組みをどのように資料化するかは議論の焦点となったが、キャリアパスの整備は各事業所によって異なり、統一的な方向性を示すことが難しいという課題があった。

今後は、外国人介護人材の活躍事例として、どのようなキャリアアップやキャリアパスが可能かについて、事例の蓄積とその共有が求められる。これらの活躍事例やキャリアパスを広報することにより、外国人介護人材のモチベーションを高めることができ、人材の確保・定着にも有効であると考えられる。

③ 地域・事業所の受入環境整備

千葉県でのヒアリングでは、「千葉県留学生受入プログラム」で受入れる外国人介護人材の定着のためには、継続して留学生を受け入れることと、問題課題を解決することの繰り返しの相互が重要であることが指摘された。千葉県外国人介護人材支援センターは、プログラムを円滑に進め、支援体制を整えるために設置されており、英語やベトナム語等での相談窓口の設置や外国人介護人材同士の交流会、激励会等、事業所の枠を越えた支援を行い、外国人介護人材が働きやすい環境の整備が進められている。

セミナーでの滋賀県の発表では、センターでの相談支援体制や「お助けガイドブック」の事例が紹介され、外国人介護人材が困ったときに頼れる人がいる環境や、地域に溶け込むための仕組みが重要との話があった。地域で外国人が安心して生活できる環境を作ることが、定着に向けた大きな要素となる。

さらに、外国人介護人材の定着を促進するための取組としては、意思疎通の円滑化、日本語学

習の支援、記録作業の負担軽減などが重要であり、これらを支援するためのツール導入や環境整備に対する助成が行われている。対外発信資料で紹介された定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業所に従事している外国人介護人材の事例では、ICT 機器の活用が外国人介護人材の業務効率化や定着において重要な役割を果たしていることが示されている。ICT 技術は言語の壁を越えるだけでなく、業務を円滑に進めるためのサポートを提供し、外国人介護人材が自信を持って業務に従事できる環境を作り出す。

こうした外国人介護人材の受入環境の整備は、「外国人介護人材定着促進事業」等の補助金の活用を通じて進めることが可能であるが、これらの補助金の有効性が十分に認知されていない可能性もある。そのため、外国人介護人材が定着できる環境を促進するためには、補助金の広報や周知が重要である。これらの支援策を積極的に進めることで、事業所において外国人介護人材の受入れと定着を支える環境を整え、介護現場の活性化を図ることができると考えられる。

## 3. 今後の展望

外国人介護人材の確保と定着は、介護業界の持続可能性を支えるために不可欠である。このためには、海外からの戦略的な人材獲得と、すでに国内に在留している外国人介護人材が長期的に安心して働ける環境の整備という、二つの側面を同時に強化する必要がある。特に、都道府県を中心とした自治体の積極的な関与と、自治体、事業者、関係団体等との連携が鍵となる。令和 6 年度の補正予算でも、「外国人介護人材獲得強化事業」において海外現地での外国人介護人材の確保を目指す事業が確保されており、実効性のある施策の推進が期待されている。

本事業では、アンケート調査やヒアリング調査を通じて、各自治体が地域内で海外現地とつながりを持つ介護事業所や、コーディネーター、自治体がもともと有する外国とのつながり等を活用し、外国人介護人材の確保・定着に取り組んでいることが明らかとなった。さらに、セミナーには約 450 名の申込があり、高い関心が示された。セミナーのアンケート結果でも、「参考になった」という意見が多く寄せられた。一方で、参加したある自治体職員からは「外国人介護人材の確保に関する取組の必要性は感じているものの、何から始めてよいかわからない」という声もあった。また、協定を締結しても実際の受入れに至らないケースや、どの国と協定を結ぶべきか判断に迷う自治体も存在することが課題として浮かび上がった。

これらの課題に対応し、自治体が効率的に外国人介護人材の確保・定着に取り組めるようにするためには、好事例の周知とともに、自治体の抱える課題や地域特性に応じた具体的な取組を提示することが必要である。外国人介護人材の受入れ、確保、定着の各段階において、好事例を共有し、それらの取組がなぜ地域で実現できたのか、どのような課題があったのかを分類・分析することで、自治体の規模や特徴に応じた効果的な取組が検討しやすくなると考えられる。

今年度作成した対外発信資料は、自治体や海外現地での人材獲得に活用できることを目的に作成した。特に、自治体職員向けには、資料の活用方法や更新に関する補足資料も作成しており、活用にあたっては併せて参照していただきたい。本事業の成果が、自治体の海外現地等へのアプ

ローチのきっかけとなり、外国人介護人材の確保・定着の取組を積極的に進める一助になれば幸いである。

# VII.　参考資料

## 1.　アンケート調査依頼状・調査票

### ①　アンケート調査依頼状（厚生労働省）

令和７年１月吉日

各 都道府県 介護保険主管課（室）
各 市区町村 介護保険主管課（室）　御中

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室

**アンケート調査へのご協力のお願いについて**

（令和６年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業
海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業）

介護保険行政の推進については、日頃よりご尽力を賜り厚く御礼申し上げます。

厚生労働省では、介護を必要とされる方が増加する一方、国内の生産年齢人口が減少する状況下で、外国人介護人材確保等施策の実施により、介護サービスの質の維持・向上に取り組んでいるところです。

令和５年 12 月に取りまとめられた「全世代型社会保障構築を目指す改革の道筋（改革工程）」においては、海外向けの情報発信の強化や海外現地での戦略的な掘り起こし等により、外国人介護人材も含めた人材確保対策の必要性についても言及されております。また、「厚生労働省 国際保健ビジョン（令和６年８月 26 日）」でも、海外現地への働きかけの強化、日本での定着を強化することが示されています。

このため、本事業では、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握させていただき、その取組における課題を整理の上、より効率的で効果的な外国人介護人材の確保策について、全国に周知していくことを目的としております。

つきましては、業務ご多用のところ恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただきたき、アンケート調査へのご回答をいただければ幸甚です。

【事業実施主体：問い合わせ先】
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 ライフ・バリュー・クリエイションユニット
担当者：奈良 夕貴、保坂 真名、芦澤 佐紀、大塚 正博
メール：fk@enqs.jp
電話番号：03-5213-4294

以上

② アンケート調査依頼状（NTT データ経営研究所）

令和７年１月吉日

各 都道府県 介護保険主管課（室）
各 市区町村 介護保険主管課（室） 御中

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

**アンケート調査へのご協力のお願いについて**

（令和６年度厚生労働省 老人保健健康増進等事業
海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業）

謹啓 時下ますますご清栄のことと存じます。日頃から弊社事業におきまして格別のご理解とご尽力を賜り感謝申し上げます。弊社では、厚生労働省 老人保健健康増進等事業の採択を受け、「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」を実施しております。本事業は、外国人介護人材の質と量の確保のため、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握させていただき、その取組における課題を整理の上、より効率的で効果的な外国人介護人材の確保策について、全国に周知していくことを目的としております。

つきましては、業務ご多用のところ恐れ入りますが、調査の趣旨をご理解いただき、自治体の皆様が実施されている外国人介護人材にかかる施策の実施状況等について把握させていただきたく、アンケート調査にご協力いただけますようお願い申し上げます。

記

【依頼内容】
○アンケート調査への回答
**令和７年２月５日(水)**までに Excel 調査票の記載をお願いいたします。
本メールにも Excel 調査票を添付させていただいておりますが、下記リンクからもダウンロードしていただくことが可能です。（内容は同一のものになります）
https://file.enqs.jp/fk/fk_chosahyo.xlsx
＜調査内容概要＞
- 介護分野における海外との覚書・合意等締結内容について
- 介護分野における覚書・合意以外での海外とのつながりについて
- 外国人介護人材への支援センター等人材確保・育成・定着等の取組について
- その他（外国人への生活支援等）について

＜Q&A について＞

Excel 調査票をご記入いただくにあたり、参考となるような Q&A を準備させていただいております。
こちらはご回答いただく皆さまからのご質問事項も反映し、随時アップデートさせていただきますので、お問合せいただく前に、下記リンク先の Q&A もご覧いただきまして、解決しない場合、fk@enqs.jp までご連絡ください。

https://file.enqs.jp/fk/fk_qanda.pdf

＜提出方法＞

①か②いずれかの方法によりご提出をお願いいたします。

※集計作業の都合から、可能な限り①でのご回答をお願いできますと幸いでございます。

① Excel 調査票に回答を記載の上、下記リンク先にアップロードをお願いいたします。
（Excel 調査票「回答のご案内」シートにも同様の案内をさせていただいております。）
https://enqs.jp/a/do.php?id=fk
※回答後の自動返信メールはございませんため、ご注意ください。

② メールにファイルを添付し提出
Excel 調査票に回答を記載の上、メール添付にて送付をお願いいたします。送付先は以下メールアドレスの通りです。

送付先：「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」
事務局 E-mail：fk@enqs.jp

【留意事項】

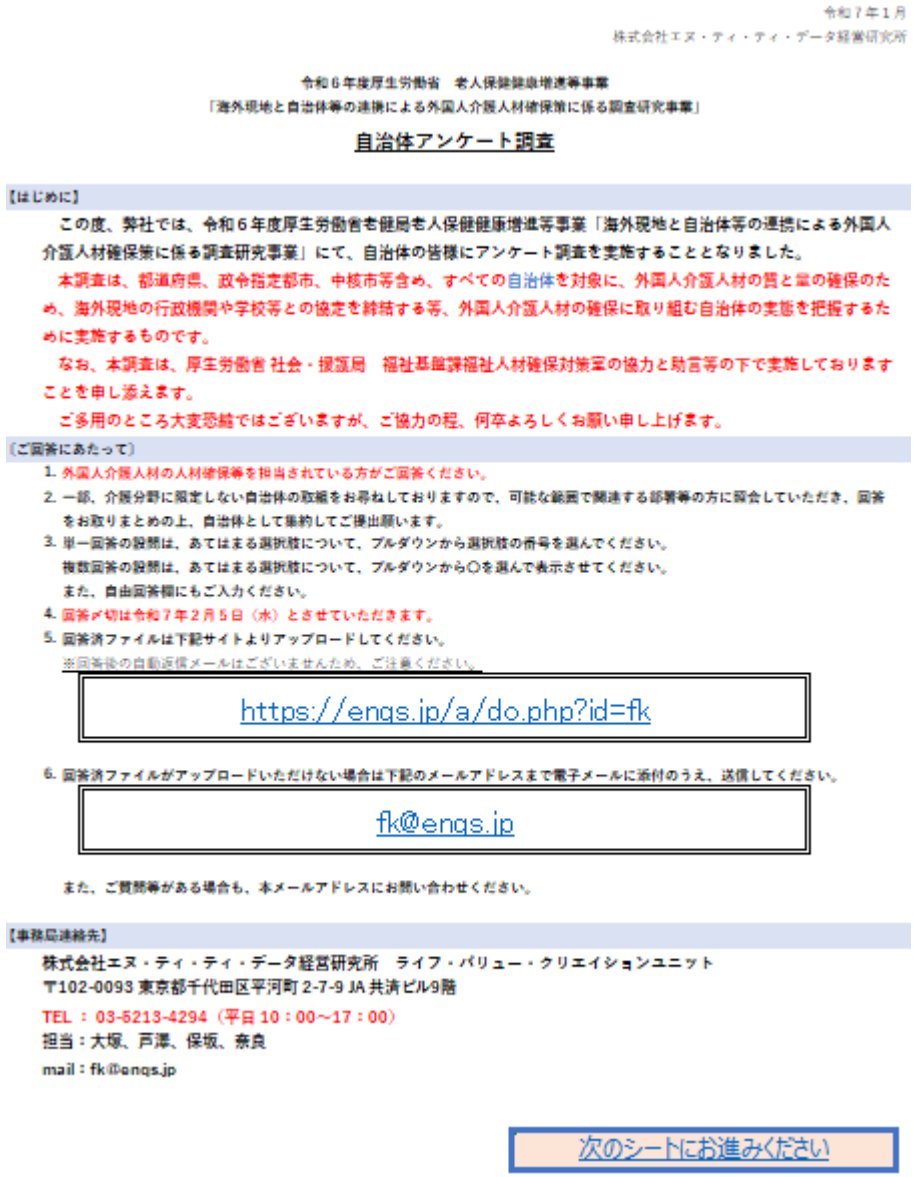
・ いただきました回答により、別途ヒアリング調査を依頼する可能性がございます。その場合は、文書やメール等で改めて依頼させていただきますので、回答にご協力の程お願い申し上げます。

【事務局連絡先】
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所　ライフ・バリュー・クリエイションユニット
担当者：奈良　夕貴、保坂　真名、芦澤　佐紀、大塚　正博
メール：fk@enqs.jp
電話番号：03-5213-4294

以上

③　Excel 調査票（アンケート）

なお、問５～問 26 はそれぞれ同設問にて３つ回答可能な項目を準備しており、問 57～問 68 も同様に、それぞれ同設問にて２つ回答可能な項目を準備しているが、本参考資料では、それぞれ１つずつ掲載することとする。



令和７年１月
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

令和６年度厚生労働省　老人保健健康増進等事業
「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」

**自治体アンケート調査**

【はじめに】

この度、弊社では、令和６年度厚生労働省老健局老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」にて、自治体の皆様にアンケート調査を実施することとなりました。

本調査は、都道府県、政令指定都市、中核市等含め、すべての自治体を対象に、外国人介護人材の質と量の確保のため、海外現地の行政機関や学校等との協定を締結する等、外国人介護人材の確保に取り組む自治体の実態を把握するために実施するものです。

なお、本調査は、厚生労働省 社会・援護局　福祉基盤課福祉人材確保対策室の協力と助言等の下で実施しておりますことを申し添えます。

ご多用のところ大変恐縮ではございますが、ご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

【ご回答にあたって】

1. 外国人介護人材の人材確保等を担当されている方がご回答ください。
2. 一部、介護分野に限定しない自治体の取組をお尋ねしておりますので、可能な範囲で関連する部署等の方に照会していただき、回答をお取りまとめの上、自治体として集約してご提出願います。
3. 単一回答の設問は、あてはまる選択肢について、プルダウンから選択肢の番号を選んでください。
   複数回答の設問は、あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
   また、自由回答欄にもご入力ください。
4. 回答〆切は令和７年２月５日（水）とさせていただきます。
5. 回答済ファイルは下記サイトよりアップロードしてください。
   ※回答後の自動返信メールはございませんため、ご注意ください。

   https://enqs.jp/a/do.php?id=fk

6. 回答済ファイルがアップロードいただけない場合は下記のメールアドレスまで電子メールに添付のうえ、送信してください。

   fk@enqs.jp

   また、ご質問等がある場合も、本メールアドレスにお問い合わせください。

【事務局連絡先】

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所　ライフ・バリュー・クリエイションユニット
〒102-0093 東京都千代田区平河町 2-7-9 JA 共済ビル9階
TEL：03-5213-4294（平日 10：00～17：00）
担当：大塚、戸澤、保坂、奈良
mail：fk@enqs.jp

次のシートにお進みください

**令和６年度厚生労働省老健局老人保健健康増進等事業**
**「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」**
**※特に記載がない限り、令和６年１２月１日時点の情報を回答ください。**

**注意事項などを記載**

単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がございません。

## 最初に市区町村の基本属性についてお伺いします

**全員ご回答ください。**

| | | |
|---|---|---|
| F1 | 地方公共団体コード（６桁） | ↑<br>**北海道から栃木県**までの都道府県や市区町村の場合は、**6桁になるように「0」**を入力してください。<br>「地方公共団体コード（６桁）」を入力いただくと、下記に市区町村名が表示されます。お間違いがないかご確認ください。<br>もし、地方公共団体コードを入力いただいても、上記に合致する都道府県名や市区町村名が表示されない場合は、恐れ入りますが下記にご入力ください。 |
| F2 | 部署 | |
| F3 | 役職 | |
| F4 | 氏名 | |
| F5 | 電話番号 | |
| F6 | メールアドレス | |

## 外国人介護人材に関する自治体施策の実施状況についてお伺いします

**全員ご回答ください。**

問1　外国人介護人材に関する自治体施策の実施状況について教えてください。（該当するものすべて選択）

例えば、A）「海外との覚書や合意（MOU,LOI）」について、現在中国と覚書を結んでおり、過去にはベトナムとも結んでいた（現在は締結期間を更新していない）場合、
①②の双方の回答をお願いいたします。

外国人介護人材に関する自治体施策の例については、下記に選択肢（A）～（D）の具体例を記載しておりますため、ご確認ください。

シート「資料」を確認する

回答の方向

| | | ①現在実施している | ②過去に実施していた | ③現在も過去も実施していないが試みたことがある（取組自体に興味がある） | ④これまで実施したことも、試みたこともない |
|---|---|---|---|---|---|
| A) | 海外との覚書や合意（MOU,LOI） | ○ | | | |
| B) | A以外の海外とのつながり<br>例）学生間の交流、情報発信/情報収集、地域おこし協力隊等での受入れ、専門職の海外派遣等 | ○ | | | |
| C) | 外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的とした取組<br>例）支援センターの設置、監理団体や登録支援機関の設立、自治体同士又は産学官の協定等 | | | | |
| D) | その他<br>※介護分野に限らず、貴自治体で取り組まれている外国人への生活支援や外国人を受け入れやすくするための地域づくり等も該当するものとしてご回答ください。 | | | | |

問2　外国人介護人材確保・育成・定着のために活用している国の補助金や基金事業について教えてください。（該当するものすべて選択）
※令和6年度に活用している補助金等をお答えください。
※「８．その他」は国の補助金や基金事業ではない自主財源の場合に記載をお願いします。
※選択肢は以下リンク先３P，４Pの資料に掲載されている自治体が活用できる予算より構成

https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001173636.pdf

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業 |
| | 2　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業 |
| | 3　介護福祉士修学資金等貸付事業 |
| | 4　外国人介護人材受入促進事業 |
| | 5　外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 |
| | 6　外国人介護人材受入施設等環境整備事業 |
| | 7　外国人介護人材研修支援事業 |
| | 8　その他（自治体独自の自主財源も含む） |
| | 具体的に： |
| | 9　活用していない |

**（問2 で 1から８を選択した場合回答）**

問3　問２で回答した事業やその他の自治体独自の財源において、「外国人介護人材への居住・住居支援」を実施している場合、詳細について教えてください。特に事業を始めた経緯や効果について回答をお願いします。
※実施していない場合は、「なし」と記載してください。

（回答例）
①外国人介護人材受入施設等環境整備事業を利用して、月〇万円程度のアパートの家賃補助を実施している。
本施策効果により、前年比較で〇人程度申込数が増加した。
②介護分野のみの取組事項ではないが、外国人への生活支援や外国人を受け入れやすくするための地域づくりを実施している。
③県営住宅の空き家を社宅として活用し、相場よりも安価な価格で外国人も入居できるようにしている　等

## 外国との協定締結について（※現在実施している場合及び過去に実施していた場合）お伺いします

**問1 A）において、「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問4　覚書・合意数について国ごとに教えてください。覚書が現時点で有効なものと無効なもの（過去に実施していた場合に該当）で記載欄を分けておりますため、それぞれでご回答ください。
※過去に実施していた覚書・合意も含めて累計の締結数のご回答をお願いします。
※一度に複数機関（例：地方政府と同国教育機関）と締結した場合、それぞれ別のものとしてカウントしてください。

| | 有効なもの | 無効なもの（過去に実施していた） |
|---|---|---|
| 1 中国 | 0 件 | 0 件 |
| 2 フィリピン | 0 件 | 0 件 |
| 3 カンボジア | 0 件 | 0 件 |
| 4 ネパール | 0 件 | 0 件 |
| 5 インドネシア | 0 件 | 0 件 |
| 6 モンゴル | 0 件 | 0 件 |
| 7 タイ | 0 件 | 0 件 |
| 8 ミャンマー | 0 件 | 0 件 |
| 9 インド | 0 件 | 0 件 |
| 10 スリランカ | 0 件 | 0 件 |
| 11 ウズベキスタン | 0 件 | 0 件 |
| 12 バングラデシュ | 0 件 | 0 件 |
| 13 ベトナム | 0 件 | 0 件 |
| 14 その他１ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 15 その他２ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 16 その他３ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 17 その他４ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 18 その他５ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 19 その他６ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |
| 20 その他７ | 0 件 | 0 件 |
| └→ 具体的に： | | |

問5～問26　覚書・合意について教えてください。
※設問５～26については、一度に複数の覚書・合意を締結している場合であっても、１つとして回答をお願いいたします。（ただし締結国が違う場合や締結日が異なる場合等については、別々のものとしてカウントをお願いいたします。）
※上記カウント方法は設問４のカウント方法と異なっておりますため、ご注意ください。
※上記、カウント方法に基づき、４つ以上の国・機関と覚書を締結している場合、代表的な事例３つを選択いただいた上で、それぞれについて各シートにご回答をお願いします。
※事例は、貴自治体にて選定していただいて問題ございません。「代表的な事例」は、覚書・合意を通じて、当該国・機関からの外国人介護人材の受入数が大幅に増加した事例や、当該覚書の締結を契機に、その後、他の機関や団体との関係が進展した事例等を想定しています。

シート「事例１つめ」にお進みください　→ ご回答ください

シート「事例２つめ」にお進みください　→ ご回答ください

シート「事例３つめ」にお進みください　→ ご回答ください

**令和６年度厚生労働省老健局老人保健健康増進等事業**
**「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」**
**＜問5～26：事例１つめ＞**
**※特に記載がない限り、令和６年１２月１日時点の情報を回答ください。**

**注意事項などを記載**

単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから〇を選んで表示させてください。
数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がございません。

## 問5～26：事例１つめ

問5　覚書・合意の名称について教えてください。
※本シートについては、代表的な事例１つ目のご回答をお願いいたします。

代表的な事例

問6　締結先について教えてください。（該当するものすべて選択）
※選択肢番号を選択後、具体的な締結相手の記載をお願いします。
※外国政府・自治体の場合、先方の担当省庁や部局を可能な限り具体的に記載ください。

回答欄
1　外国政府・自治体
　└→ 具体的に：
2　外国教育機関
　└→ 具体的に：
3　その他
　└→ 具体的に：

問7　締結時期について教えてください。（1つ選択）
※更新等している場合は、最初に締結した時期を回答してください。

回答欄
1　2017年以前
2　2018年
3　2019年
4　2020年
5　2021年
6　2022年
7　2023年
8　2024年
9　わからない

問8　締結相手国について教えてください。（1つ選択）

| 回答欄 | | |
|---|---|---|
| | 1 中国 | 8 ミャンマー |
| | 2 フィリピン | 9 インド |
| | 3 カンボジア | 10 スリランカ |
| | 4 ネパール | 11 ウズベキスタン |
| | 5 インドネシア | 12 バングラデシュ |
| | 6 モンゴル | 13 ベトナム |
| | 7 タイ | 14 その他 |

└→ 具体的に：

問9　対象とする在留資格について教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1 技能実習 |
| | 2 特定技能１号 |
| | 3 留学 |
| | 4 その他 |

└→ 具体的に：

| | |
|---|---|
| | 5 在留資格は限定していない |

問10　締結の目的・動機について教えてください。（該当するものすべて選択）
※観光等、介護分野に限定しない覚書・合意の場合は、他分野の目的・動機は含まず、介護分野のみの目的・動機についてご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1 人手不足の状況に対応するため |
| | 2 質の高い人材を確保するため |
| | 3 外国での介護の展開を見据えて人材還流の仕組みを作るため |
| | 4 民間事業者の人材確保・定着の後押し |
| | 5 外国人介護人材受入れにあたっての適正な仕組みづくりのため |
| | 6 その他 |

└→ 具体的に：

問11　外国機関へのアプローチ方法やきっかけについて教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1 他部署の自治体職員（非幹部職員）からの紹介 |
| | 2 市区町村長等幹部職員（都道府県知事含）からの紹介 |
| | 3 議員等議会関係者からの紹介 |
| | 4 他行政機関（官公庁や近隣自治体等）からの紹介 |
| | 5 姉妹都市のためすでに交流が存在 |
| | 6 介護事業者からの紹介 |
| | 7 監理団体・登録支援機関からの紹介 |
| | 8 人材派遣会社からの紹介 |
| | 9 外国での講演やイベントの出席 |
| | 10 日本での講演やイベントの出席 |
| | 11 その他 |

└→ 具体的に：

問12　問11について、具体的なアプローチ方法やきっかけを教えてください。

（回答例）市内の〇〇監理団体がA国から人材を受け入れており、監理団体から話を持ち掛けられた。その後、〇〇監理団体アテンドのもと、A国に視察したことがきっかけ　等

問13　締結に至るまでの相手国への訪問回数について教えてください。（1つ選択）

回答欄

1　0回
2　1回
3　2回～4回
4　5回～9回
5　10回以上
6　わからない

問14　締結に至るまでの相手国との会議回数について教えてください。（1つ選択）
※電話での打合せも含む

回答欄

1　1～4回
2　5～9回
3　10～29回
4　30回以上
5　わからない

問15　締結にあたり実施した事前の調整・準備事項について教えてください。（該当するものすべて選択）

回答欄

1　日本国内の介護・福祉現場へのニーズ等の聞き取り
2　すでに受入れノウハウのある監理団体や登録支援機関等への聞き取り
3　外国の医療・介護・福祉の状況把握
4　他自治体の取組等の事例収集
5　中央官庁（厚生労働省、外務省等）との調整
6　現地日本大使館との調整
7　相手国大使館との調整
8　財政当局との調整
9　他部局との調整
10　各種パンフレット、HP等の多言語対応
11　その他
　→　具体的に：

問16　締結にあたり活用した補助金や基金事業について教えてください。（該当するものすべて選択）
※外国との覚書や合意（MOU,LOI）のためにのみ活用した予算を回答ください。
※なお、「８．その他（自治体独自の自主財源も含む）」は国の補助金や基金事業ではない自主財源の場合についても記載をお願いします。

回答欄

1　外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業
2　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業
3　介護福祉士修学資金等貸付事業
4　外国人介護人材受入促進事業
5　外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業
6　外国人介護人材受入施設等環境整備事業
7　外国人介護人材研修支援事業
8　その他（自治体独自の自主財源も含む）
　→　具体的に：
9　活用していない

**（問16 で 1～8 を選択した場合に回答）**

問17　問16で回答いただいた補助金・基金事業について具体的な使途を教えてください。

（回答例）XX事業にて、外国への視察代（旅費、宿泊費等）を捻出。

問18　締結内容の詳細について教えてください。
※それぞれの回答欄にご回答ください。
※当てはまる事項がない場合、「特になし」とご回答ください。

| | |
|---|---|
| 締結内容 | |
| HP等で公表の場合リンク先 | |

※以下具体的な目標を定めている場合は記載してください。

| | |
|---|---|
| 人材の要件（学習歴、日本語能力等）に関して： | |
| 人数に関して： | |
| 経費に関して： | |
| その他： | |

問19　締結にあたり苦労した事項や課題について教えてください。
※特にない場合、「特になし」とご回答ください。

（回答例）締結内容の詳細を決めるにあたって、情報がなく、外国とのやりとりに時間がかかった。相手国に介護の概念がなく、日本の介護を説明して理解してもらうところから交渉した。等

問20　締結に関し、先方との調整で重要な役割を果たしたキーパーソンとなる人物や機関があれば教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　自治体（介護関係部署） |
| | 2　自治体（介護以外の部署） |
| | → 具体的に： |
| | 3　議員等議会関係者 |
| | 4　介護事業者 |
| | 5　監理団体・登録支援機関 |
| | 6　人材派遣会社 |
| | 7　その他 |
| | → 具体的に： |

問21　締結に関し、貴自治体との調整で重要な役割を果たした外国側のキーパーソンとなる人物や機関があれば教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　中央政府機関 |
| | → 部門： |
| | 2　地方政府機関 |
| | → 部門： |
| | 3　教育機関 |
| | 4　送出し機関 |
| | 5　医療機関・介護機関 |
| | 6　現地日本大使館（領事館） |
| | 7　その他 |
| | → 具体的に： |

問22　締結後の相手国からの受入目標人数と実績を算出していれば、教えてください。
※最大で５年分
※「目標人数」を設定していない場合は、「0」を入力ください

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 年度： | 目標人数 | 人、 | 実績 | | 人 |
| | 年度： | 目標人数 | 人、 | 実績 | | 人 |
| | 年度： | 目標人数 | 人、 | 実績 | | 人 |
| | 年度： | 目標人数 | 人、 | 実績 | | 人 |
| | 年度： | 目標人数 | 人、 | 実績 | | 人 |

↑西暦4桁（例：2024）で入力してください。

問23　締結後、外国と関係維持や深化するにあたっての課題（苦労していること）について教えてください。

（回答例）相手国からの受入人数は一定数いるものの、協定先の学校からの受入人数は目標に達していない。

問24　覚書･合意等締結にあたり設定したKPI（結果）があれば、教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　締結機関数 |
| | 2　外国人介護人材の受入人数 |
| | 3　現時点では成果指標としているものはない |
| | 4　その他 |
| | →　具体的に： |
| | 5　設定していない |

問25　覚書･合意等について今後の展望について教えてください。

（回答例）協定機関を増やし、さらに受入人数を確保したい。送出しから受入れまで一気通貫の教育体制を整えたい。 等

問26　外国と覚書･合意（MOU,LOI）を締結する/関係を維持･深化するにあたり、国や自治体等へ要望する支援策について教えてください。

（回答例）他の先進自治体を紹介してほしい。他自治体と一緒に協定を組むために都道府県に音頭をとってほしい。 等

「事例２つめ」がある場合は、シート「事例２つめ」にお進みください。
ない場合は、シート「調査票」の問27よりご回答ください。

シート「事例２つめ」へ進む

シート「調査票」へ進む

## 外国との協定締結についてお伺いします（※過去に実施していた場合のみ）

**問1 A）において、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問27　締結解消時期について教えてください。（該当するものすべて選択）
※すでに複数の覚書において締結解消している場合、該当するすべての時期をご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　2017年以前 |
| | 2　2018年 |
| | 3　2019年 |
| | 4　2020年 |
| | 5　2021年 |
| | 6　2022年 |
| | 7　2023年 |
| | 8　2024年 |
| | 9　わからない |

問28　締結解消理由について教えてください。

## 外国との協定締結について（※試みていた場合のみ）お伺いします。

**問1 A）において、「③現在も過去も実施していないが試みたことがある」を選択した場合に回答**

問29　締結相手想定国について教えてください。（該当するものすべて選択）
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　中国 |
| | 2　フィリピン |
| | 3　カンボジア |
| | 4　ネパール |
| | 5　インドネシア |
| | 6　モンゴル |
| | 7　タイ |
| | 8　ミャンマー |
| | 9　インド |
| | 10　スリランカ |
| | 11　ウズベキスタン |
| | 12　バングラデシュ |
| | 13　ベトナム |
| | 14　その他 |
| | └→ 具体的に： |
| | 15　締結相手国までの検討に至っていない |
| | 16　わからない |

問30　対象とする在留資格について教えてください。（該当するものすべて選択）
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　技能実習 |
| | 2　特定技能１号 |
| | 3　留学 |
| | 4　その他 |
| | └→ 具体的に： |
| | 5　在留資格は限定していない |
| | 6　わからない |

問31　締結の目的・動機について教えてください。（該当するものすべて選択）
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。
※観光等、介護分野に限定しない覚書・合意の場合は、他分野の目的・動機は含まず、介護分野のみの目的・動機についてご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　人手不足の状況に対応するため |
| | 2　質の高い人材を確保するため |
| | 3　外国での介護の展開を見据えて人材還流の仕組みを作るため |
| | 4　民間事業者の人材確保・定着の後押し |
| | 5　外国人介護人材受入れにあたっての適正な仕組みづくりのため |
| | 6　その他 |
| | └→ 具体的に： |
| | 7　わからない |

問32　外国機関へのアプローチ方法やきっかけについて教えてください。（該当するものすべて選択）
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　他部署の自治体職員（非幹部職員）からの紹介 |
| | 2　市区町村長等幹部職員（都道府県知事含）からの紹介 |
| | 3　議員等議会関係者からの紹介 |
| | 4　他行政機関（官公庁や近隣自治体等）からの紹介 |
| | 5　姉妹都市のためすでに交流が存在 |
| | 6　介護事業者からの紹介 |
| | 7　監理団体・登録支援機関からの紹介 |
| | 8　人材派遣会社からの紹介 |
| | 9　外国での講演やイベントの出席 |
| | 10　日本での講演やイベントの出席 |
| | 11　その他 |
| | └→ 具体的に： |
| | 12　わからない |

問33　締結にあたり実施した事前の調整・準備事項について教えてください。（該当するものすべて選択）
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　日本国内の介護・福祉現場へのニーズ等の聞き取り |
| | 2　すでに受入れノウハウのある監理団体や登録支援機関等への聞き取り |
| | 3　外国の医療・介護・福祉の状況把握 |
| | 4　他自治体の取組等の事例収集 |
| | 5　中央官庁（厚生労働省、外務省等）との調整 |
| | 6　現地日本大使館との調整 |
| | 7　相手国大使館との調整 |
| | 8　財政当局との調整 |
| | 9　他部局との調整 |
| | 10　各種パンフレット、HP等の多言語対応 |
| | 11　その他 |
| | └→ 具体的に： |
| | 12　わからない |

問34　外国と関係構築にあたる課題について教えてください。
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。特にない場合は「特になし」とご回答ください。

問35　外国と関係構築にあたる今後の展望について教えてください。
※本設問は検討していた場合のみご回答ください。

**外国とのつながりについてお伺いします（※現在実施している～及び過去に実施していた場合）**

**問1 B）において、「①現在実施している」または、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問36　覚書・合意以外のつながりについて教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国への情報発信活動（説明会の開催等） |
| | 2　外国からの情報収集活動（送出国の状況把握等） |
| | 3　学生等の交流 |
| | 4　専門職の外国派遣 |
| | 5　その他 |
| | └→ 具体的に： |

問37　覚書・合意以外のつながりについて、詳細を教えてください。

（回答例）年間で〇名の専門職をインドネシアに派遣している　等

問38　外国に対する情報発信手段について教えてください。（該当するものすべて選択）
※URL等ある場合は、ご回答ください。
※過去に実施している場合においても、含めてご回答ください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　SNS |
| | 　└→ アカウント： |
| | 2　動画発信（Youtube等） |
| | 　└→　　URL： |
| | 3　オンライン/対面説明会 |
| | 4　その他 |
| | 　└→ 具体的に： |
| | 5　情報発信はしていない |

問39　上記活動実施にあたり活用している補助金について教えてください。（該当するものすべて選択）
※選択肢A（海外との覚書や合意（MOU,LOI））以外の外国とのつながり（学生間の交流、情報発信/情報収集等）にのみ活用した予算をご回答ください。
※なお、「８．その他」については国の補助金や基金事業ではない自主財源の場合についても記載をお願いします。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業 |
| | 2　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業 |
| | 3　介護福祉士修学資金等貸付事業 |
| | 4　外国人介護人材受入促進事業 |
| | 5　外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 |
| | 6　外国人介護人材受入施設等環境整備事業 |
| | 7　外国人介護人材研修支援事業 |
| | 8　その他（自治体独自の自主財源も含む） |
| | 　└→ 具体的に： |
| | 9　活用していない |

**（問39 で 1～8 を選択した場合に回答）**
問40　問39で回答いただいた補助金・基金事業について具体的な使途を教えてください。

（回答例）XX事業にて、SNSの開設や周知にかかる費用を捻出した。

問41　外国と関係構築にあたって、国等に要望する支援策について教えてください。

## 関係を構築したい、さらに関係を深めたい国についてお伺いします

**全員ご回答ください。**

問42　今後、関係構築をしたい、更に関係を深めたい国があれば教えてください。（3つまで選択）
※現在すでに関わりがある国であっても、引き続き関係を維持したい、更に関係を深めたいと考えている場合は、当該国を選択ください。
※上位3つまで回答してください。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　中国 |
| | 2　フィリピン |
| | 3　カンボジア |
| | 4　ネパール |
| | 5　インドネシア |
| | 6　モンゴル |
| | 7　タイ |
| | 8　ミャンマー |
| | 9　インド |
| | 10　スリランカ |
| | 11　ウズベキスタン |
| | 12　バングラデシュ |
| | 13　ベトナム |
| | 14　その他 |
| | 15　特になし |

└→ 具体的に：

## 国内での実施施策についてお伺いします（※現在実施しているまたは、過去に実施していた場合）

**問1 C）において、「①現在実施している」を選択した場合に回答**

問43　外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的として、現在も実施している枠組み内容で、自治体が直接関与していることについて教えてください。
（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関の登録なし） |
| | 2　外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関の登録あり） |
| | 3　国内の介護事業者等との連携協定 |
| | 4　他自治体との連携協定 |
| | 5　その他 |

└→ 具体的に：

**問1 C）において、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問44　外国人介護人材の人材確保・育成・定着等を目的として、過去実施していた枠組み内容で、自治体が直接関与していたことについて教えてください。
（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関の登録なし） |
| | 2　外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関の登録あり） |
| | 3　国内の介護事業者等との連携協定 |
| | 4　他自治体との連携協定 |
| | 5　その他 |

└→ 具体的に：

**外国人介護人材支援に資する総合的な拠点についてお伺いします**

**設問43または、設問44において、「1.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）設立（※監理団体・登録支援機関登録なし）」もしくは、「2.外国人介護人材受入れの総合的な拠点（支援センター等）の設立（※監理団体・登録支援機関登録あり）」を選択した場合に回答**

問45　機関名について教えてください。

（回答例）〇〇市 外国人介護人材支援センター

機関名：

HP：

問46　実施主体（委託先）について教えてください。（該当するものすべて選択）
※外国人確保・育成・定着のための施策を実施している主体についてすべての機関の回答をお願いします。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　介護労働安定センター |
| | 2　社会福祉協議会 |
| | 3　事業者団体（老人保健施設協会、老人福祉施設協議会など） |
| | 4　介護事業者 |
| | 5　その他 |

└→ 具体的に：

問47　開設時期について教えてください。（1つ選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　2017年以前 |
| | 2　2018年 |
| | 3　2019年 |
| | 4　2020年 |
| | 5　2021年 |
| | 6　2022年 |
| | 7　2023年 |
| | 8　2024年 |

問48　対象とする在留資格について教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　技能実習 |
| | 2　特定技能１号 |
| | 3　留学 |
| | 4　その他 |

└→ 具体的に：

| | |
|---|---|
| | 5　在留資格は限定していない |

問49　設置した目的・動機について教えてください。

問50　開設までの準備時間について（構想から開設までの期間）教えてください。（1つ選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　6か月未満 |
| | 2　6か月以上１年（12か月）未満 |
| | 3　１年以上３年未満 |
| | 4　３年以上５年未満 |
| | 5　５年以上 |

問51　外国人介護人材受入れの総合的な拠点等の運営に活用した補助金や基金事業について教えてください。（該当するものすべて選択）
※なお、「８．その他」は国の補助金や基金事業ではない自主財源の場合についても記載をお願いします。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業 |
| | 2　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業 |
| | 3　介護福祉士修学資金等貸付事業 |
| | 4　外国人介護人材受入促進事業 |
| | 5　外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 |
| | 6　外国人介護人材受入施設等環境整備事業 |
| | 7　外国人介護人材研修支援事業 |
| | 8　その他（自治体独自の自主財源も含む） |
| | └→ 具体的に： |
| | 9　活用していない |

**（問51 で 1～8 を選択した場合に回答）**
問52　問51で回答いただいた補助金・基金事業について具体的な使途を教えてください。

（回答例）XX事業にて、支援センター等に配置する専門職の人件費を捻出。

問53　主な事業内容について教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国からの受入れ（外国との連絡のやりとり、情報発信並びに外国機関と自治体内事業者とのマッチング支援 等） |
| | 2　外国人と事業者とのマッチング支援 |
| | 3　外国人の資格取得・専門知識向上支援（日本語、介護技術向上、資格取得研修） |
| | 4　外国人への生活支援（相談窓口、出身国別交流会・就労後の介護事業者巡回支援等） |
| | 5　その他 |
| | └→ 具体的に： |

問54　外国人介護人材受入れの総合的な拠点等の運営にあたり設定したKPI（結果）について教えてください。（該当するものすべて選択）

回答欄

1　外国からの受入れ
　→ 具体的に：

2　外国人と事業者とのマッチング支援
　→ 具体的に：

3　外国人の資格取得・専門知識向上支援
　→ 具体的に：

4　外国人への生活支援
　→ 具体的に：

5　その他
　→ KPI：
　→ 具体的に：

6　特になし

問55　外国人介護人材受入れの総合的な拠点等を設置・運営するにあたっての課題について教えてください。

問56　今後の展望について教えてください。

**令和６年度厚生労働省老健局老人保健健康増進等事業**
**「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」**
**<問57～68：連携協定等１つめ>**
**※特に記載がない限り、令和６年１２月１日時点の情報を回答ください。**

**注意事項などを記載**

単一回答の設問です。プルダウンから選択肢を選んで表示させてください。
複数回答の設問です。あてはまる選択肢について、プルダウンから○を選んで表示させてください。
数値もしくは自由回答の欄です。セルに直接入力してください。自由回答には文字数の制限はありません。
回答対象外の設問です。ご回答いただく必要がございません。

**問57～68：連携協定等１つめ**

問57　国内の連携協定等の名称について教えてください。

（回答例）○○協議会、△△と□□による連携協定　等

問58　協定・連携先について教えてください。（該当するものすべて選択）
※具体的な法人名も入力いただけますと幸いです。

回答欄

1　介護事業者
　└→ 具体的に：
2　教育機関
　└→ 具体的に：
3　他自治体
　└→ 具体的に：
4　その他
　└→ 具体的に：

問59　連携協定等を締結した時期について教えてください。（1つ選択）

回答欄

1　2017年以前
2　2018年
3　2019年
4　2020年
5　2021年
6　2022年
7　2023年
8　2024年
9　わからない

問60　対象とする在留資格について教えてください。（該当するものすべて選択）

回答欄

1　技能実習
2　特定技能１号
3　留学
4　その他
　└→ 具体的に：
5　在留資格は限定していない

問61　連携協定等を締結したきっかけについて教えてください。

問62　準備時間について教えてください。（1つ選択）

回答欄

1　６か月未満
2　６か月以上１年（12か月）未満
3　１年以上３年未満
4　３年以上５年未満
5　５年以上
6　わからない

問63　国内での連携協定等にあたり活用した補助金や基金事業について教えてください。（該当するものすべて選択）
※国内での連携協定等の締結のために活用した予算を回答ください。
※なお、「８．その他」は国の補助金や基金事業ではない自主財源の場合についても記載をお願いします。

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業 |
| | 2　外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業 |
| | 3　介護福祉士修学資金等貸付事業 |
| | 4　外国人介護人材受入促進事業 |
| | 5　外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 |
| | 6　外国人介護人材受入施設等環境整備事業 |
| | 7　外国人介護人材研修支援事業 |
| | 8　その他（自治体独自の自主財源も含む） |
| | 具体的に： |
| | 9　活用していない |

**（問63 で 1～8 を選択した場合に回答）**
問64　問63で回答いただいた補助金・基金事業について具体的な使途を教えてください。

問65　連携締結等の内容の詳細について教えてください。
※それぞれの回答欄にご回答ください。
※当てはまる事項がない場合、「特になし」とご回答ください。

締結内容：

HP等で公表の場合リンク先：

問66　締結にあたり苦労した事項や課題について教えてください。

（回答例）連携協定を締結したものの、その後引き続き地域間での連携図り方（具体的な施策）を検討中　等

問67　連携協定等にあたり設定したKPI（結果）があれば、教えてください。（該当するものすべて選択）

| 回答欄 | |
|---|---|
| | 1　相談件数 |
| | 2　外国人・事業者のマッチング支援者数 |
| | 3　事業者支援の補助事業執行件数 |
| | 4　外国人支援の補助事業執行件数 |
| | 5　その他 |
| | 具体的に： |
| | 6　現時点では成果指標としているものはない |

問68　今後の展望について教えてください。

**外国人介護人材受入れの総合的な拠点もしくは連携協定等ついてお伺いします（※過去に実施していた場合）**

**問1 C）において、「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問69　センター設置もしくは連携協定等、取組を終了した理由について教えてください。

**その他の取組についてお伺いします（※現在実施している～及び過去に実施していた場合）**

**問1 D）において、「①現在実施している」+「②過去に実施していた」を選択した場合に回答**

問70　その他、貴自治体で行っている外国人人材の定着に資する取組について、その内容、始めた経緯や効果について、教えてください。
※介護分野のみでの取組と介護以外の分野でも実施している取組で回答欄を分けておりますため、該当する回答欄に回答をお願いします。
※介護分野における取組については、これまでの設問で網羅的に記載いただいておりますが、万が一上記ご回答以外に実施している取組があればご回答をお願いします。
※「介護以外の分野でも実施している取組」とは、介護分野に限らず、外国人が生活しやすい・働きやすい環境づくり、外国人材の定着に関わる取組のことを指します。
※取組内容を紹介するURLがあれば、併せて記入してください。

（介護分野のみでの取組）

（介護以外の分野でも実施している取組）※外国人人材全般への取組

問71　その他、貴自治体で行っている外国人人材の確保に資する取組について、その内容、始めた経緯や効果について、教えてください。
※介護分野のみでの取組と介護以外の分野でも実施している取組で回答欄を分けておりますため、該当する回答欄に回答をお願いします。
※介護分野における取組については、これまでの設問で網羅的に記載いただいておりますが、万が一上記ご回答以外に実施している取組があればご回答をお願いします。
※「介護以外の分野でも実施している取組」とは、介護分野に限らず、外国人が生活しやすい・働きやすい環境づくり、外国人材の確保に関わる取組のことを指します。
※取組内容を紹介するURLがあれば、併せて記入してください。

（介護分野のみでの取組）

（介護以外の分野でも実施している取組）※外国人人材全般への取組

**これで調査終了です。ご協力いただきありがとうございました。**

## 2. 対外発信資料（ダイジェスト版）

① 日本語版




**本資料について**

- 本資料は、A国の皆さまに日本の介護と外国人介護人材の受入れについて紹介します。
- 日本は高齢化が進んでおり、外国人の介護人材を積極的に受け入れています。
- 日本で働くことで、安定した収入を得られ、介護のスキルを学ぶことができます。これにより、A国の経済発展や人材育成にも役立ちます。
- 本資料では、日本で働くメリットと受入れの仕組みを説明します。

**JAPAN**

**基本情報**

- 首都：東京
- 公用語：日本語
- 面積：37.80万km²
- 人口：1億2388万7千人（2024年8月1日現在）

**特徴**

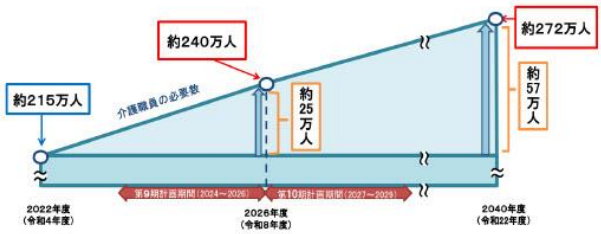
- 四季が明瞭
- 治安が良く、街が清潔
- 安定した経済規模（名目GDP世界4位）
- アニメや漫画などのサブカルチャーが発展

0

## 日本の介護分野の魅力

- 日本は、世界有数の高齢社会です。一方で、介護業界は人材不足が深刻であり、外国人介護人材の活躍が求められています。国は、介護職員の確保のために、外国人介護人材の受入れを積極的に進めています。
- 介護は日本の公的制度で安定した分野です。また、介護分野は「成長産業」であり、今後も発展が期待されています。

介護職員の必要数




出典：厚生労働省「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

外国人介護人材の在留者数




出典：在留者数はEPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の合計値を算出
EPA、在留資格「介護」は「在留外国人統計」（出入国在留管理庁）、技能実習は「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」（法務省）、特定技能は「特定技能在留外国人数」（出入国在留管理庁）のデータより作成

1

# 日本の介護の仕事とは

- 介護とは、病気や障害等を理由に日常生活に支援が必要な人に対して提供されるケアのことです。
- 介護の仕事は、国家資格もある専門的な仕事です。介護は24時間365日稼働していますが、複数の職員がシフト制で分担するので、長時間労働にならず予定も立てやすい働き方になっています。在留資格や就労する施設によって、夜勤を担当する場合があります。

**●日本の介護の特徴**

**尊厳の保持**
その人の価値観や自分らしさやを保ちながら、他者と同じように尊重されること

＋

**自立支援**
介護によるサポートを受けることでその人らしい自立した日常生活を継続すること

**介護と看護の違い**

- 看護は医師の指示に基づき、病気や怪我がある人の治療のサポートを行います。
- 介護は日常生活に支援が必要な人の**生活のサポート**を行います。

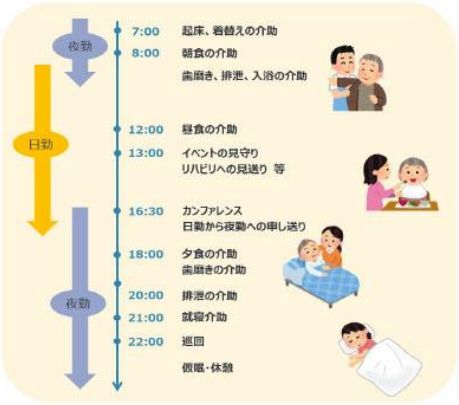
施設で生活



自宅で生活



**●介護職の就労イメージ**






# 介護の場面



移動



食事



排泄



コミュニケーション*



みじたく



入浴・清潔保持



家事

＊介護は単なる日常生活の支援だけではなく、コミュニケーションを通して高齢者との意思疎通を図ることが重要です。

# 日本で活躍する外国人介護人材

- 介護現場では多くの外国人介護人材が活躍しており、外国人が働く環境が整っています。
- 介護の仕事は初年度から安定した収入を得られるため、仕送りもできます。
- 専門職として評価する仕組みがあるので、がんばって経験を積み、資格を取得すれば賃金を上げることができます。




※1「特定活動（EPA）」は、現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国です。国によって求められる条件が異なります。
※2 技能実習2号修了者は、特技能に無試験で移行可能なため、「技能実習」→「特定技能」に移行する人も多いです。今後、「技能実習」は廃止され、「育成就労」が新たに創設されます。

4

# 安心して生活・仕事ができる支援体制

- 日本で介護の仕事を始めたあとも、キャリアアップのために専門的なスキルを身につける支援があります。事業主や行政等が日本語や生活面の支援を行うため、安心して学ぶことができます。
- 治安がよく、長時間労働の規制があり、医療・福祉制度も整っています。外国人も安心して仕事・生活ができます。

**国による支援や制度**

| 日本語・介護の学習 | 生活・仕事の支援 | 相談窓口 |
|---|---|---|

外国人も加入対象

| | 医療保険 |
|---|---|
| 内容 | 病気や怪我をした場合に、医療費の一部を保険が負担する |

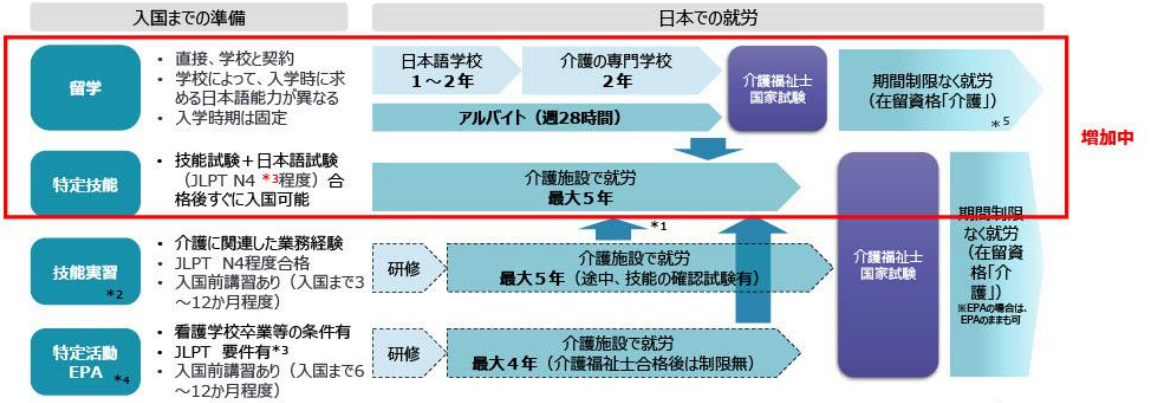
外国人介護人材の声（一例）

- 休みがしっかりあり、**プライベートが充実できる**
- **治安が良く安全**道路が整備されており清潔
- 病気になっても**医療保険**があるから安心
- **国家資格取得**のサポートをしてもらえる

5

# 在留資格と条件／入国後のステップアップの仕組み

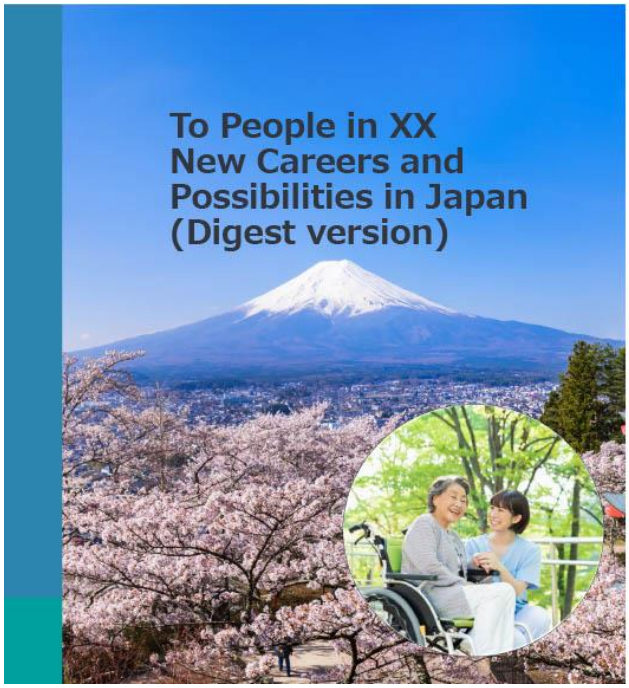
- 日本で介護の仕事をするプロセスは明確であり、どの在留資格でもすぐに介護現場で就労することができます。待遇は日本人と同等です。
- 介護福祉士国家試験に合格すれば、滞在期間に制限がなくなります。安心して長期のキャリアを築くことができます。




＊1 技能実習2号修了者は、特技技能に無試験で移行可能なため、「技能実習」→「特定技能」に移行する人も多いです。 ＊5 在留資格「介護」は家族帯同ができます。
＊2 今後、「技能実習」は廃止され、「育成就労」が新たに創設されます。
＊3 「JLPT」は、「日本語能力試験」のことを指します。
＊4 「特定活動（EPA）」は、現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国です。国によって求められる条件が異なります。

6

② 英語版




**About this document**

- This material provides an introduction of nursing care work and the reception of foreign care workers in Japan for people in XX.
- Japan has an aging population and is actively receiving foreign care workers.
- By working in Japan, you can get stable income and learn nursing care skills. This also helps to develop the economy and the talent in your country.
- This material explains the advantages and system of working in Japan.

## JAPAN

**<Basic information>**

- Capital: Tokyo
- Official language: Japanese
- Area: 378,000 km²
- Population: 123.887 million
- (As of August 1, 2024)

**<Characteristics>**

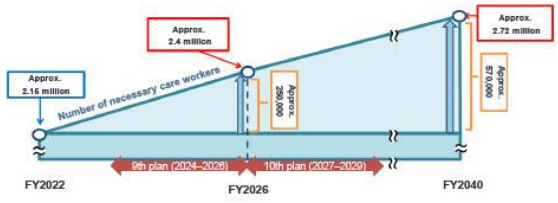
- Distinct seasons
- Safe and clean
- Stable economy (4th highest nominal GDP in the world)
- Known for subculture such as anime and manga

0

# Features of Nursing Care in Japan

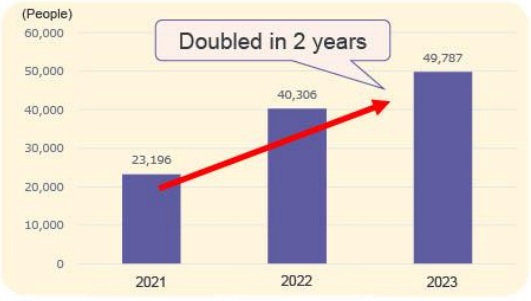
- Japan is one of the world's leading aging societies. However, the nursing care industry is facing a serious labor shortage, and there is a demand for foreign nursing care workers.
- The government is actively promoting the acceptance of foreign nursing care workers in order to secure nursing care staff. Nursing care is a stable field under Japan's public system. In addition, the nursing care field is a "growth industry" and is expected to continue to develop in the future.

<Necessity of care workers>




Source: Number of care workers necessary based on the Ninth Insured Long-term Care Service Plans, Ministry of Health, Labour and Welfare

<Number of foreign nursing care workers in Japan>




Source: Number of foreign care workers in Japan is the total of EPA caregivers, nursing care visa holders, technical intern trainees, and specified skilled workers.
Created by author based on Statistics on Foreign Nationals Residing in Japan (Immigration Services Agency) for EPA caregivers and nursing care visa holders; number of technical training visa holders by occupation/work (Ministry of Justice) for technical intern trainees; number of specified skilled workers (Immigration Services Agency) for specified skilled workers

1

# Nursing care work in Japan

- In Japan, nursing care means care provided to senior people requiring assistance in their daily life due to illness, injury, etc.
- Care work is a specialized job that requires national qualifications. Care work is done 24 hours a day, 365 days a year, but multiple staff members work in shifts, so long hours work is avoided and it is easy to plan your schedule. Depending on your status of residence visa and the facility you work at, you may be in night shifts.

## ●Characteristics of nursing care in Japan

**Respect of dignity**
Help each person to maintain their values and individuality and respect them as others

+

**Support for independence**
Help each person to continue leading their daily life with independence by daily care

**<Differences between care workers and nurses>**

- Nurses support treatment of the sick or injured under instructions of doctors.
- Care workers support daily life activities of people requiring assistance.

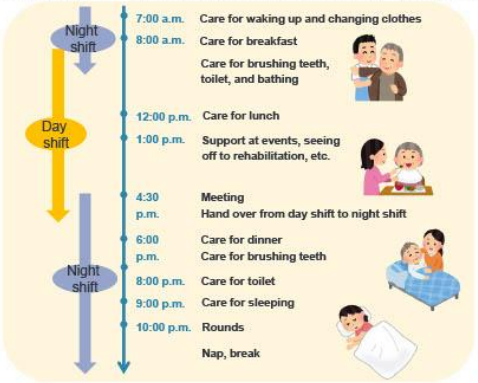
At facility



At home



## ●Image of working in the nursing profession




2

# Scenes of care support


walking/transferring


mealing


excretion


Communication*


grooming


bathing/keeping clean

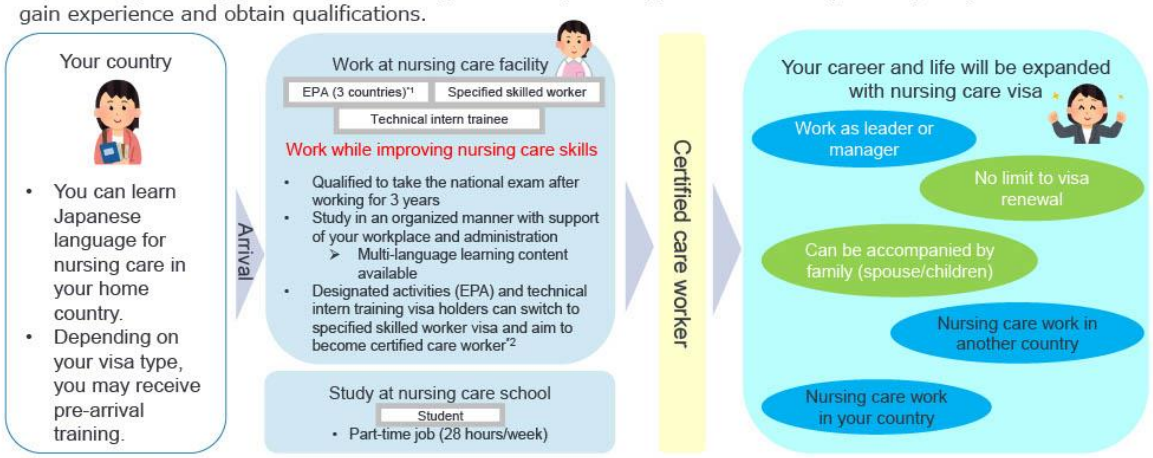

House cleaning

* Nursing care is not only providing supporting daily life; it is also important to communicate with the elderlies to understand them.

3

# Expanding your career in Japan

- There are many foreign care workers working in this field, and the working environment is favorable for foreigners.
- Care work provides a stable income from the first year, so you can even send money to your home.
- There is a system in place to evaluate caregivers as a specialist, you can increase your wages if you work hard to gain experience and obtain qualifications.




*1 EPA visa is currently limited to Indonesia, the Philippines, and Vietnam. Requirements vary by country.
*3 Those who finish technical intern training (ii) can switch to specified skilled worker visa without any test, which many of them do. In future, technical intern training will be replaced by the employment and training system.

4

# Support system for living and working with peace of mind

- Even after you start working in the nursing care industry in Japan, there is support for you to acquire specialized skills to advance your career. You can study with peace of mind, as employers and local governments will provide support for Japanese language studies and daily life.
- The country has good public safety, regulations on long working hours, and well-established medical and welfare systems. Foreigners can work and live with peace of mind.

**Government support and systems**

| Japanese language, nursing care | Life and work | Support desk |
|---|---|---|

Foreigners also eligible

| | Medical insurance |
|---|---|
| Detail | Medical costs partially insured in case of illness or injury |

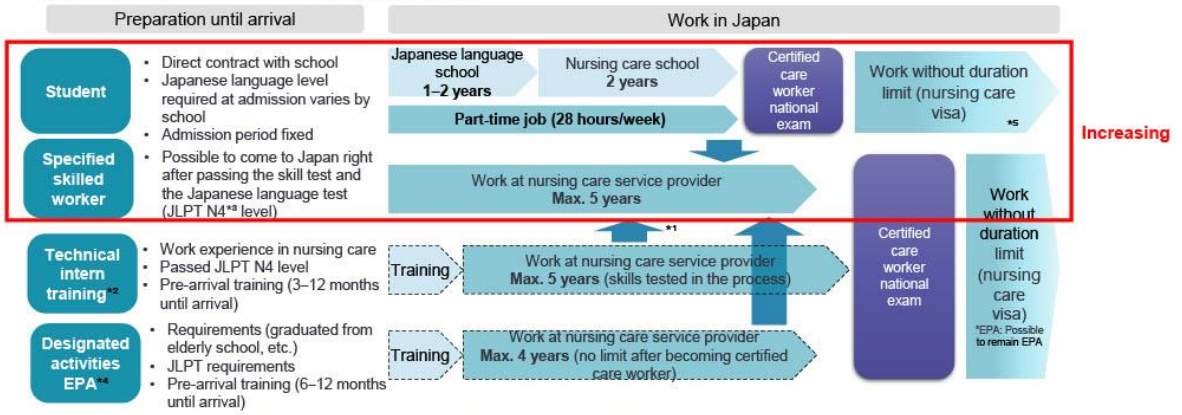
Comments of foreign care workers (examples)

- You can take days off and enjoy private life
- Safe and clean without any trash on the road
- You have medical insurance even in case of illness
- You can get support for getting national qualifications

5

# Status of residence and conditions / Step after entry

- The process for working in the nursing care industry in Japan is clear, and you can start working in the nursing care industry immediately regardless of your residence visa. You will be treated the same as Japanese workders.
- If you pass the National Certified Care Worker Examination, there will be no limit to your length of stay. You can build a long-term career with peace of mind.




*1 Those who finish technical intern training (ii) can switch to specified skilled worker visa without any test, which many of them do.
*2 Technical intern training will be replaced by the employment and training system in the future.
*3 JLPT stands for the Japanese-Language Proficiency Test.
*4 EPA visa is currently limited to Indonesia, the Philippines, and Vietnam. Requirements vary by country.
*5 The "nursing care" visa status allows to bring family members with you.

6

## 3. 対外外発信資料

① 日本語版









# 1．日本とXXX（自治体名）の魅力

3

## 日本の基本情報

＜基本情報＞

- 首都：東京
- 公用語：日本語
- 面積：37.80万km²
- 人口：1億2388万7千人
（2024年8月1日現在）



＜特徴＞

- 四季が明瞭
- 治安が良く、街が清潔
- 安定した経済規模（名目GDP世界4位）
- アニメや漫画などのサブカルチャーが発展



4

## 世界で一番長寿の国

- 日本の平均寿命・健康寿命は世界でもトップレベルであり、長く健康に暮らすことができます。

＜世界の平均寿命（男女）＞

| 順位 | 国 | 平均寿命（男女） |
|---|---|---|
| 1 | 日本 | 84.46歳 |
| 2 | シンガポール | 83.86歳 |
| 3 | 韓国 | 83.80歳 |
| 4 | スイス | 83.33歳 |
| 5 | オーストラリア | 83.10歳 |

日本は世界で一番長寿の国

出典：WHO「出生時平均余命(年)」（2024年8月2日公開）をもとに作成

5

# 外国人材の受入れ

- 少子高齢化が進む日本では、労働者の確保のために国として積極的に外国人の受入れを進めています。

**図２-１　産業別外国人労働者数の推移**




出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和５年10月末時点）」

（参考）介護分野での外国人受入状況については、Ｐ１６に掲載



# 治安がよく、安心して暮らせる社会

- 日本は世界でも有数の治安のよさを有しており、安心して暮らすことができます。

＜主要国の殺人発生率、窃盗発生率＞

| 国 | 殺人発生率（件/10万人） | 窃盗発生率（件/10万人） |
|---|---|---|
| 日本 | 0.2 | 29.9 |
| 韓国 | 0.5 | 40.6 |
| ドイツ | 0.8 | 291.5 |
| 英国 | 1.1 | 413.9 |
| フランス | 1.1 | 417.5 |
| 米国 | 6.8 | 269.1 |

日本は各国の中で最も治安がよい

出典：法務省「令和６年版 犯罪白書」をもとに作成

## XXX（自治体名）の紹介

8

# 2．日本の介護分野の魅力

9

# 日本は世界有数の高齢社会

- 他国でも高齢化が進んでいますが、現在、日本の65歳以上の人口割合は、世界的にも非常に高い水準です。

<アジアの高齢者の割合及び推移>



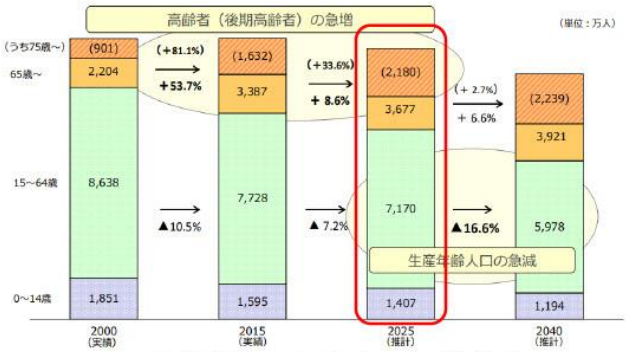

出典：内閣府 令和6年版高齢社会白書

10

# 少子高齢化が進む日本

- 日本では65歳以上の人口が約30%を占めています。
- 今後、高齢者がさらに増え、働く人の数は減少する見込みです。

<人口構造の変化>



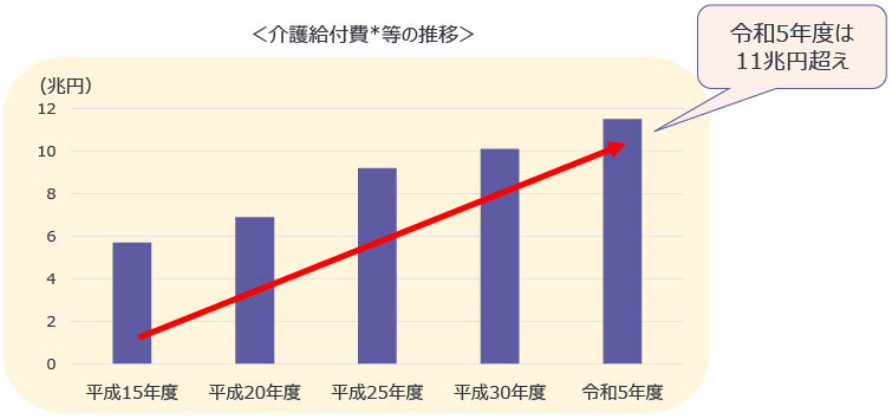

出典：厚生労働省 第７回第８次医療計画等に関する検討会
資料１「第８次医療計画、地域医療構想等について」

11

# 介護の市場規模は拡大中

- 介護業界の市場規模は年々拡大しており、今後さらに増えていく見込みです。

<介護給付費*等の推移>




出典：厚生労働省「介護給付費等実態統計（旧：介護給付費等実態調査）：結果の概要」をもとに作成
*介護給付費とは、保険給付額、公費負担額および利用者負担額の合計額です。

12

# 高齢者を公的に支える仕組み

- 日本には、介護が必要な人を公的に支えるための「介護保険制度」があります。
- この制度によって、65歳以上の人は安心して質の高い介護サービスを受けることができます。

| | 介護保険 | 医療保険 |
|---|---|---|
| 目的 | 介護サービスを受けるための費用の負担を軽減すること | 病気や怪我にかかる医療費の負担を軽減すること |
| 内容 | 介護が必要と認定された場合、介護サービスを提供するための費用の一部を保険が負担する | 病気や怪我をした場合に、医療費の一部を保険が負担する |
| 加入対象者 | 65歳以上の高齢者<br>40歳以上64歳以下で特定の病気を持つ人 | 日本に住んでいる全ての人 |
| 自己負担割合 | 原則として１割負担<br>※年齢や所得により異なります | 原則として３割負担<br>※年齢や所得により異なります |

13

# 日本の介護技術はトップクラス

- 日本の介護職員は専門性が高く、世界でもトップクラスの介護技術を有しています。
- また、介護ロボット等の最先端機器を活用しており、世界でも先進的な介護を学ぶことができます。

**専門性の高いスキルを身に着けられる**

医療職や介護の国家資格を持った人材に囲まれて働くことで、専門的なスキルを身に着けることができます。

**日本での経験をもとにキャリアアップできる**

世界トップクラスの介護技術を持つ日本で経験を積むことで、帰国後のキャリアにも活かすことができます。

**最先端技術の習得ができる**

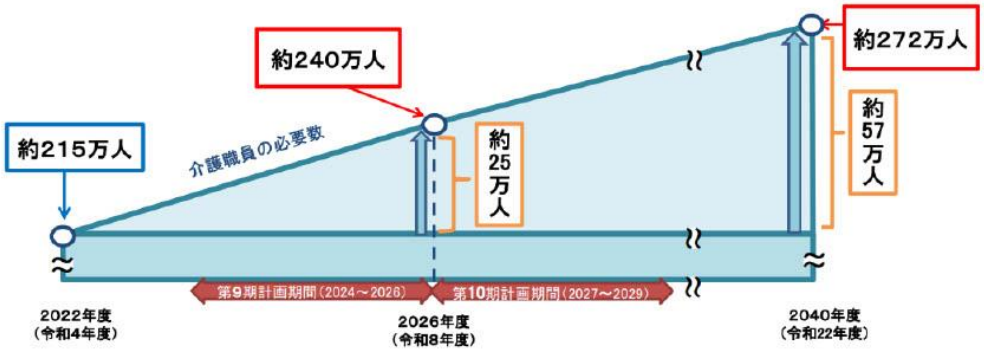
日本の介護現場は介護ロボット等の最先端機器を活用しており、世界でも先進的な介護を学ぶことができます。



14

# 介護人材の必要性

- 少子高齢化により、介護の需要が増えているものの、介護をささえる人材が不足しています。
- 日本では2040年までに約57万人の介護人材が追加で必要とされています。



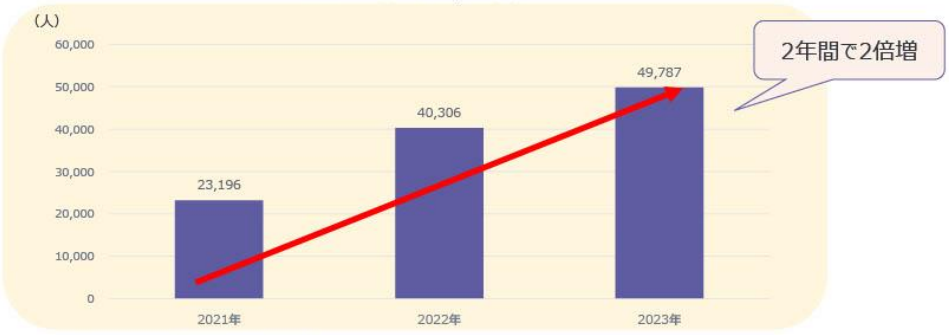

出典：厚生労働省「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」

15

# 外国人介護人材の受入れ拡大

- 介護職員の確保のために、国は外国人介護人材の受入れを積極的に進めています。

<外国人介護人材の在留者数>




出典：在留者数はEPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能の合計値を算出
EPA、在留資格「介護」は「在留外国人統計」（出入国在留管理庁）、技能実習は「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」（法務省）、
特定技能は「特定技能在留外国人数」（出入国在留管理庁）のデータより作成

<注>
- 「在留外国人統計」は12月末時点の数値である。
- 「技能実習」の「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」は、12月末時点の数値である。
- 「特定技能」は12月末時点の数値である（出入国在留管理庁が「特定技能在留外国人数　第4表」として公表。
- 「EPA」は、EPA介護福祉士候補者とEPA介護福祉士、EPA看護師候補者とEPA看護師の総数である。なお、EPAの家族帯同者は393名（令和5（2023）年12月）である。

16

# 他国との比較

- 日本は世界と比較しても外国人介護人材の受入れ体制を積極的に整えています。

日本は、個人のニーズに合った受入制度を選択することができます。

| | 日本 | 台湾 | ドイツ | カナダ |
|---|---|---|---|---|
| 政府によるプロジェクト・制度の代表例 | • 技能実習<br>• EPA<br>• 特定技能<br>• 在留資格「介護」<br>※詳細はp40参照 | なし | トリプル・ウィン・制度（TW） | ホーム・サポート・ワーカー制度（HSW） |
| 介護職種の有無 | 資格有り | 無し（資格無し） | 有り（資格無し） | 有り（資格無し） |
| 労働・賃金などの条件 | 日本人と同じ条件・同等の賃金 | 台湾人よりも安い | ドイツ人と同じ条件 | 各州の最低賃金に則る |
| 学習に関する支援 | 学習支援有り | 雇用主次第 | 学習支援有り | 学習支援有り |

出典：
厚生労働省　令和５年度 老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「海外における外国人介護人材獲得に関する調査研究事業　成果報告書」をもとに作成

17

# 3．日本の介護の仕事とは

18



## 日本における介護とは

日本における介護とは、病気や障害等を理由に日常生活に支援が必要な人に対して提供されるケアのことです。

19

## 介護の場面


移動


食事


排泄


コミュニケーション*


みじたく


入浴・清潔保持


家事

＊介護は単なる日常生活の支援だけではなく、コミュニケーションを通して高齢者との意思疎通を図ることが重要です。

20

## 日本の介護の特徴

### 01 尊厳の保持

その人の価値観や自分らしさやを保ちながら、他者と同じように尊重されること

＋

### 02 自立支援

介護によるサポートを受けることで、その人らしい自立した日常生活を継続すること

＜介護と看護の違い＞
看護は医師の指示に基づき、病気や怪我がある人の治療のサポートを行います。
一方で、介護は日常生活に支援が必要な人の生活のサポートを行います。

21

# 介護現場のイメージ（施設）

施設系サービス

- 高齢者が入居する施設で、食事・入浴・排泄などの日常生活を支援し、専門的なケアを提供します。









22

# 介護現場のイメージ（在宅）

訪問系サービス

- 利用者の自宅を訪問し、日常生活の支援を行い、住み慣れた環境での生活をサポートします。









※2025年4月現在、一定の条件を満たす場合のみ、訪問系サービスに従事できる場合があります

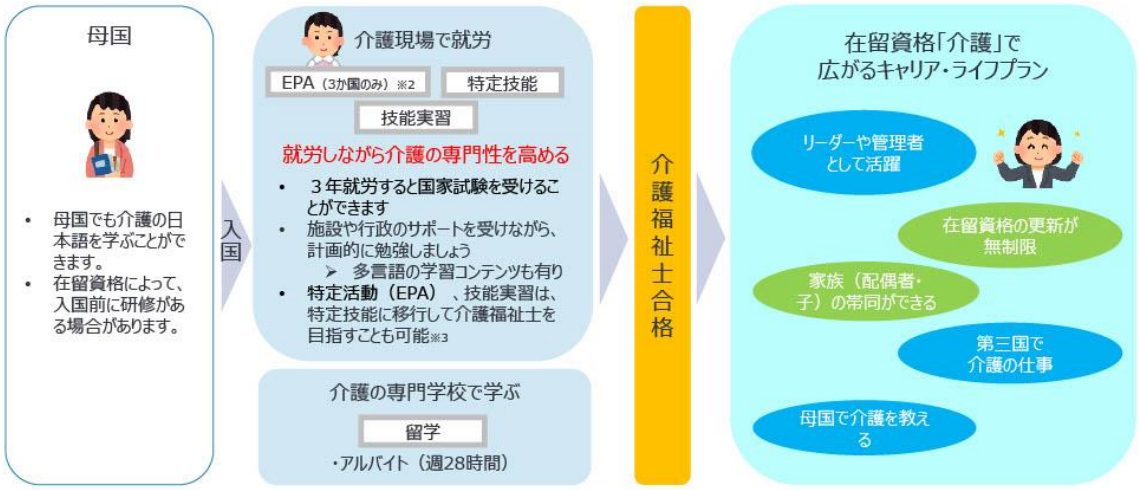
23

# 4．日本で活躍する外国人介護人材

24

## 日本で広がるキャリア

- 専門技術の習得や国家資格の取得などを通じて、スキルを広げることができます。




※1 在留資格によって入国前に研修があります
※2「特定活動（EPA）」は、現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国です。国によって求められる条件が異なります。
※3 技能実習2号修了者は、特技能に無試験で移行可能なため、「技能実習」→「特定技能」に移行する人も多いです。今後、「技能実習」は廃止され、「育成就労」が新たに創設されます。

25

# Jenni

インドネシア出身

2012年　看護大学卒業後、EPA介護福祉士候補者として来日。その後、帰国を経て、2019年に技能実習生として再来日。

所属先：特別養護老人ホーム



### ３度目の国家試験で合格

一度帰国しましたが、どうしても介護の仕事があきらめきれず、結婚、出産を経て再来日。

試験の勉強はとても大変でしたが、施設のサポートのおかげで、３度目の受験で合格しました！**在留資格「介護」にしたため、インドネシアから家族を呼び寄せる**ことができました。

### 看護の資格も目指したい

介護の仕事は、利用者と楽しくコミュニケーションができる仕事で、自分に合っていると感じます。

大学で看護を学んでいたので、将来は看護の資格も取りたいと考えていますが、看護の資格を取れた後も施設で働きたいです。





# Khan

バングラデシュ出身

母国で土木系の専門学校を卒業後、2019年に建設分野の技能実習生として来日。日本の文化や生活に対する憧れと、介護への関心を抱いていたため、介護の道に転換することを決意。2022年に「特定技能」（介護分野）に切り替え、都内の有料老人ホームにて勤務。介護福祉士を目指している。

所属先：有料老人ホーム



### 介護の魅力とやりがい

介護は、これからの時代に欠かせない大切な仕事です。給与の面だけでなく、困っている利用者をサポートし、その笑顔を見られることが大きな魅力です。

さらに、介護分野では、国籍に関係なくリーダーになるチャンスがあります。私も将来、リーダーとして活躍できるよう努力しています。

### 休日も充実しています

建設業と比較して、**介護職の方が休みを取りやすく、プライベートも充実**しました。

介護の仕事を始めてからは、休日に介護福祉士の勉強をしたり、電車で出かけて買い物や散歩、スポーツ観戦を楽しんでいます。

**仕事とプライベートのバランスがとれて**、毎日がより楽しくなりました。



# Hanh

ベトナム出身

2016年来日。日本語学校、介護福祉士専門学校を卒業後、施設系サービスに勤務し、現在の会社に転職して訪問系サービスに従事する。現在は、管理者を務める。

所属先：定期巡回・随時対応型訪問介護看護



### 働きやすい職場

現在の職場は、**高い給与とテクノロジー導入による働きやすい環境が魅力**です。

訪問系サービスでは、日本の文化について学ぶことができ、施設に比べて柔軟な時間管理が可能です。そのため、利用者に合わせた丁寧なコミュニケーションが取りやすく、日々の仕事に大きな充実感を感じています。

### 管理者として大きなやりがい

自宅で過ごしたい高齢者を支えるため、訪問系サービスに転職しました。利用者宅に一人で訪問するため、最初の数か月は先輩に同行し、利用者の生活や介護業務を覚えました。

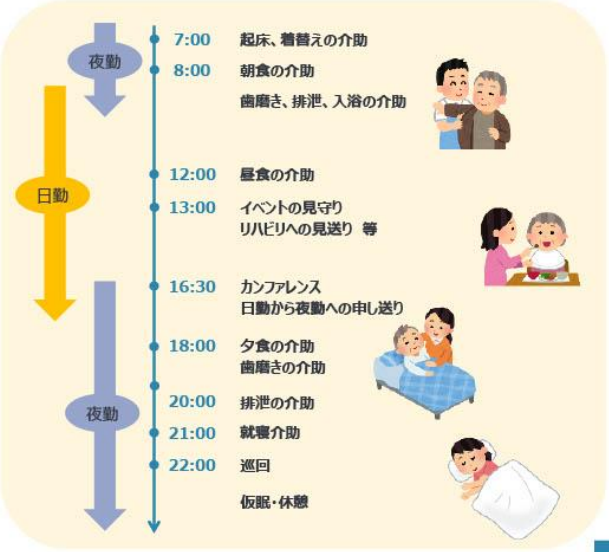
新規の事業所が立ち上がる時は、地域の開発にも関わり、**現在は管理職として**働いています。



28

## 介護職員の１日のスケジュール

- 介護は24時間365日稼働しているため、複数の職員がシフト制で働いています。
- 在留資格や就労する施設によって、夜勤を担当する場合があります。夜勤の場合は、夜勤手当が支給され、基本給に上乗せされます。

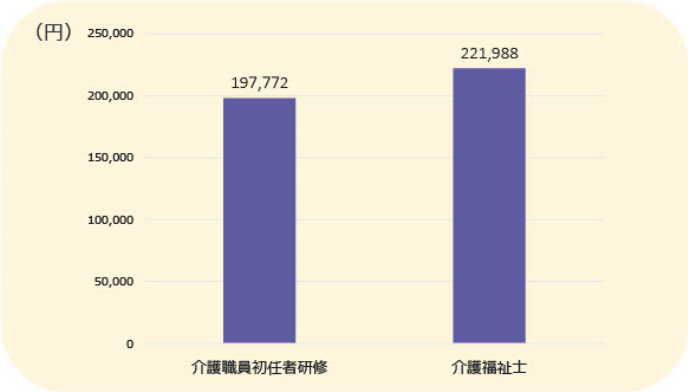



29

# 賃金について

- 日本で介護の専門知識を学び、経験を積むほど賃金をアップさせることができます。

＜税込み月収（令和５年度）＞




出典：公益財団法人 介護労働安定センター 令和５年度介護労働実態調査　結果報告書　資料編　統計表



＜参考＞

## Japan Care Worker Guide

- 外国人介護人材の受入れや介護の仕事について海外向けに発信しているwebサイトです。
- 日本の介護現場で活躍するA国の人材へのインタビュー記事を見ることができます。

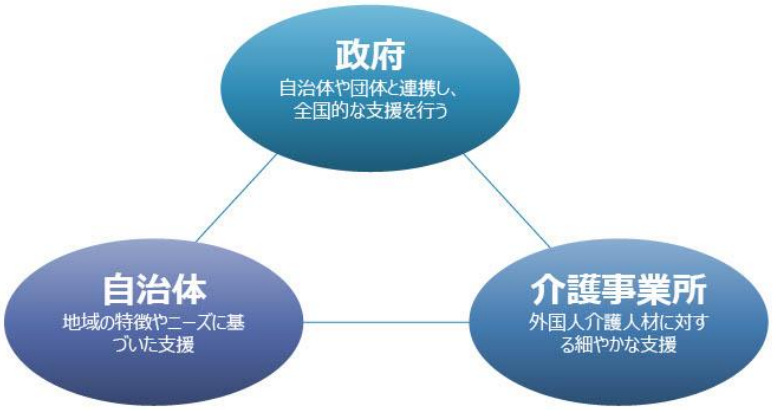


＜A国の人材へのインタビュー記事＞

# 5．生活環境とサポート体制

32

外国人介護人材は政府や自治体、事業所などから支援を受けることができ、
働きやすい環境が整えられています。




33

# 政府によるサポート




【にほんごをまなぼう】
日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得をサポート
- 13言語の翻訳に対応
- 日本語の学習：日本語能力試験N3、N2レベルに対応したドリルや、小テストによる学習が可能
- 介護の学習　：各種テキストやドリルを使った学習が可能

日本語・介護

生活・仕事

相談窓口

34

# 自治体によるサポート

マッチング支援
相談窓口の開設

住居の斡旋
生活必需品の提供
交通ルール等の講習

日本語学習
介護福祉士の国家試験対策
試験の受験費用の補助
方言のマニュアルの作成

地域の外国人材同士の交流会
文化体験

※自治体によって、サポート内容は異なります。

35

## 受入れ施設によるサポート



定期的な面談
母国語でのサポート
メンター制度
OJT



住居の確保
生活習慣の指導
行政手続きの支援
自転車やバイクの貸与
お祈りスペースの準備



日本語研修
介護技術研修
介護福祉士取得サポート
接遇マナー



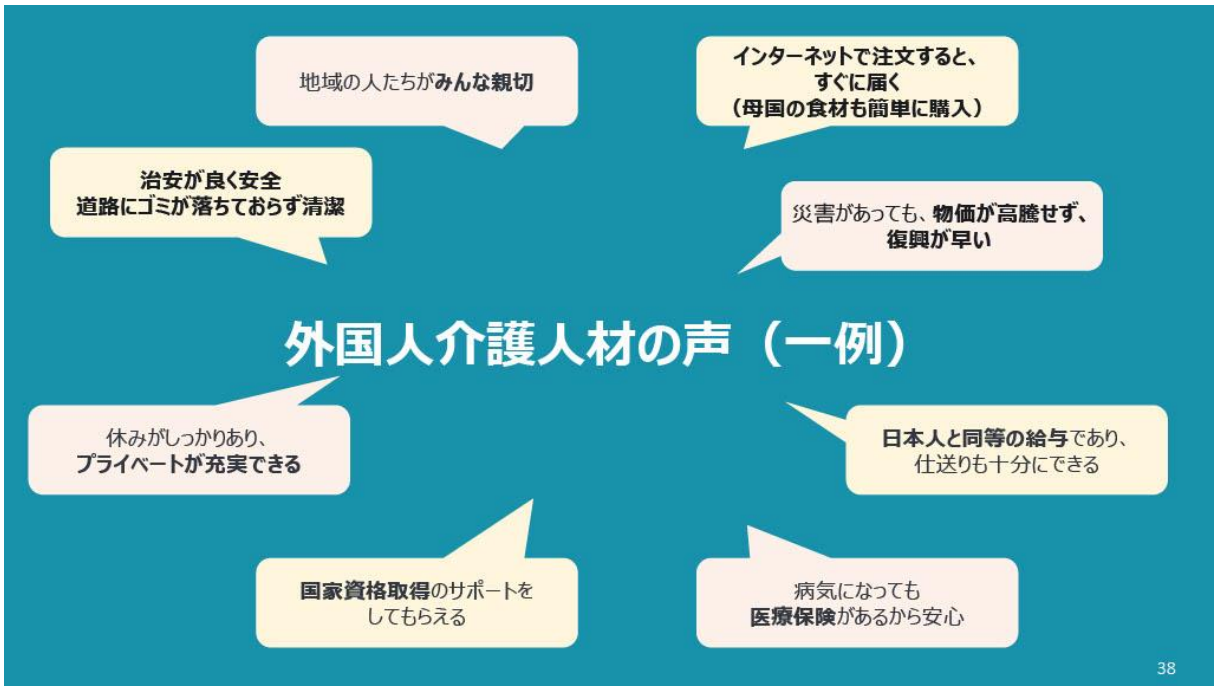
交流イベントの開催
買い物ツアー

※受入れ施設によって、サポート内容は異なります。

36

## XXX（自治体）によるサポート

37

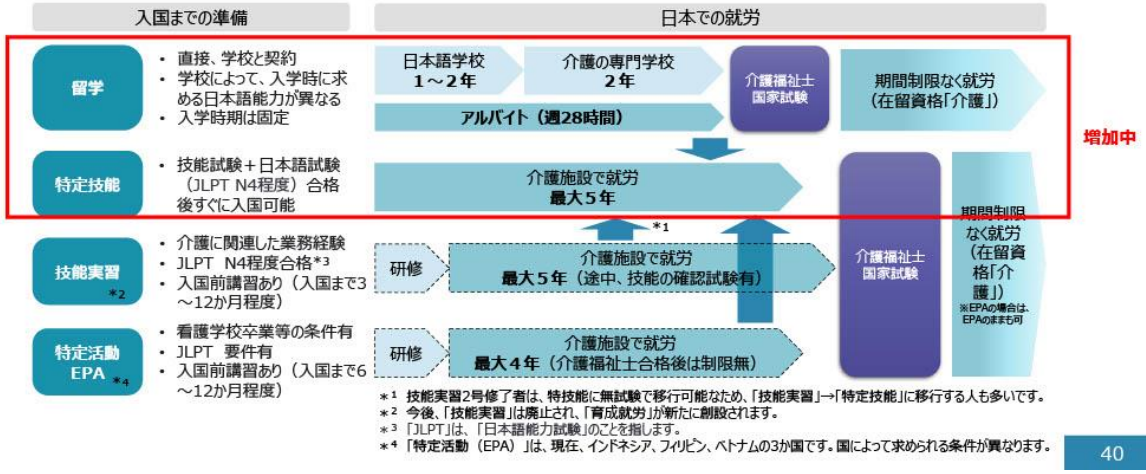



# 6．受入れプロセスと条件

39

# 受入れの仕組み

- どの在留資格でもすぐに介護現場で就労することができます。
- 介護福祉士国家試験に合格した場合は、滞在期間に制限がなくなります。また、家族も帯同することができます。




＊1 技能実習2号修了者は、特技能に無試験で移行可能なため、「技能実習」→「特定技能」に移行する人も多いです。
＊2 今後、「技能実習」は廃止され、「育成就労」が新たに創設されます。
＊3 「JLPT」は、「日本語能力試験」のことを指します。
＊4 「特定活動（EPA）」は、現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3か国です。国によって求められる条件が異なります。

40

# 自治体（XXX）独自のプログラム

41



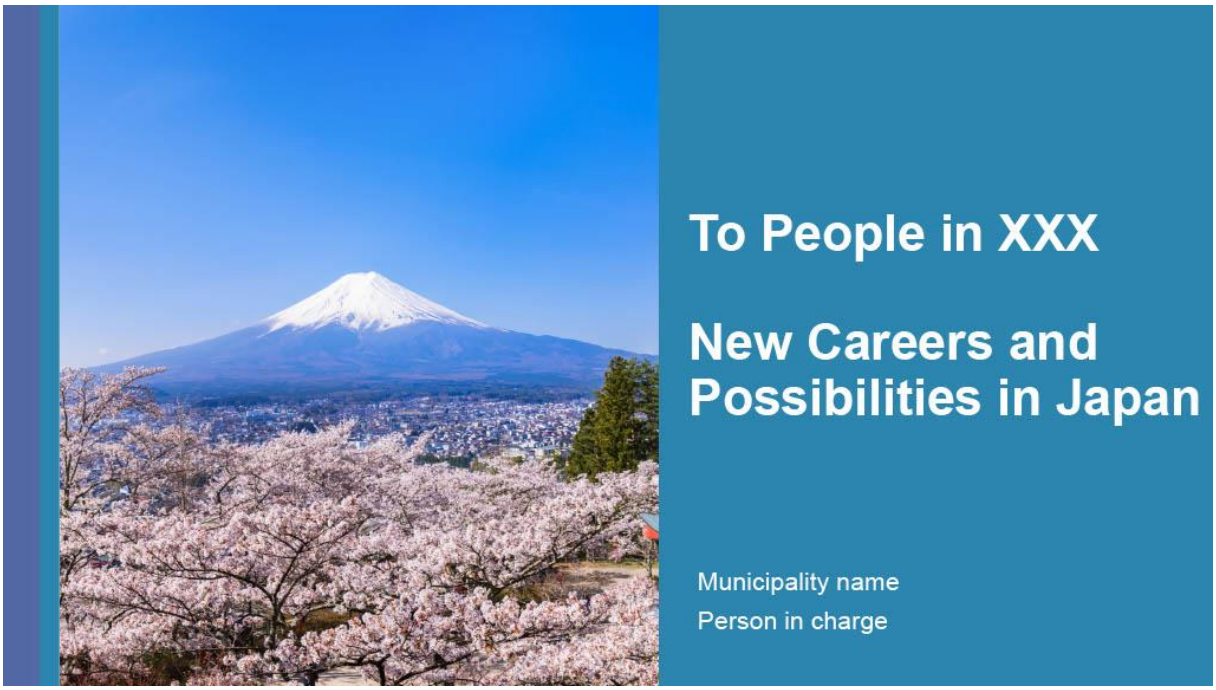
- 日本で介護の仕事をすることは、専門的なスキルを身につけるチャンスが多くあります。入国後は、研修や周りのサポートで安心して学ぶことができます。
- 介護は専門職として評価されており、資格を取得することでキャリアアップが可能です。
- 資格を取得すれば、昇進や給与の向上も期待でき、安定した未来を築くことができます。
- また、他の先進国でも高齢化が進む中で、日本での介護の就労経験が母国や他国でも生かせる可能性があります。
- 是非、日本へ人材を送り出してみませんか。

42

## お問い合わせはこちらまで

画像引用元：Adobe Stock

② 英語版


To People in XXX
New Careers and Possibilities in Japan
Municipality name
Person in charge


This material provides an introduction of nursing care work and the reception of foreign care workers in Japan for people in XXX.
Japan has an aging population and is actively receiving foreign care workers.
By working in Japan, you can get stable income and learn nursing care skills. This also helps to develop the economy and the talent in your country.
This material explains the advantages and system of working in Japan.
1




# 1. Appeal of Japan and XXX (municipality)

# Basic information of Japan

<Basic information>

- Capital: Tokyo
- Official language: Japanese
- Area: 378,000 km²
- Population: 123.887 million

(As of August 1, 2024)



<Characteristics>

- Distinct seasons
- Safe and clean
- Stable economy (4th highest nominal GDP in the world)
- Known for subculture such as anime and manga



4

# Japan: Highest life expectancy

- Japan's average life expectancy and healthy life expectancy are one of the highest in the world, and people live long and healthy.

<World's average life expectancy (men/women)>

| Rank | Country | Average life expectancy (men/women) |
|---|---|---|
| 1 | Japan | 84.46 |
| 2 | Singapore | 83.86 |
| 3 | Korea | 83.80 |
| 4 | Switzerland | 83.33 |
| 5 | Australia | 83.10 |

Japan has the highest life expectancy in the world

Source: Created based on WHO Average Life Expectancy at Birth (Years) (published on August 2, 2024)

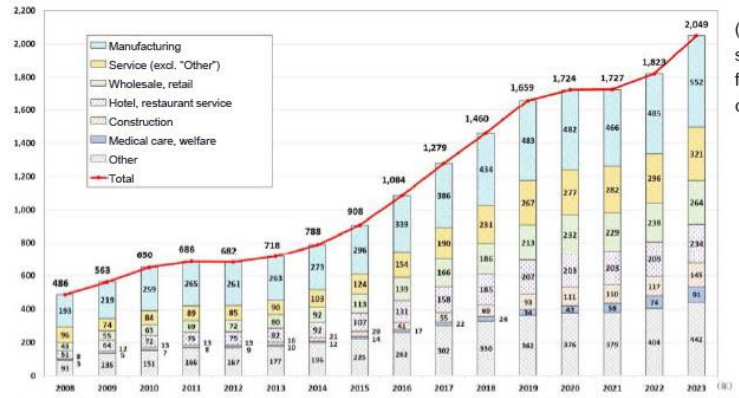
5

# Acceptance of foreign workers

- As the population declines and ages, Japan is actively receiving foreigners to secure workers.

(Unit: 1,000 people)

Graph 2-1 Number of foreign workers by industry over the years




(Reference) See P16 for the situation of acceptance of foreign workers in nursing care

Source: Situation of notifications, Situation of employment of foreigners, Ministry of Health, Labour and Welfare (as of October 31, 2023)

6

# Safe and secure society

- Japan is one of the safest countries in the world, and you can live peacefully.

<Murder and theft rate in major countries>

| Country | Murder rate (per 100,000 people) | Theft rate (per 100,000 people) |
|---|---|---|
| Japan | 0.2 | 29.9 |
| Korea | 0.5 | 40.6 |
| Germany | 0.8 | 291.5 |
| UK | 1.1 | 413.9 |
| France | 1.1 | 417.5 |
| US | 6.8 | 269.1 |

Japan is the safest among these countries

Source: Created based on White Paper on Crime 2024, Ministry of Justice

7

## Presentation of XXX (municipality)

8

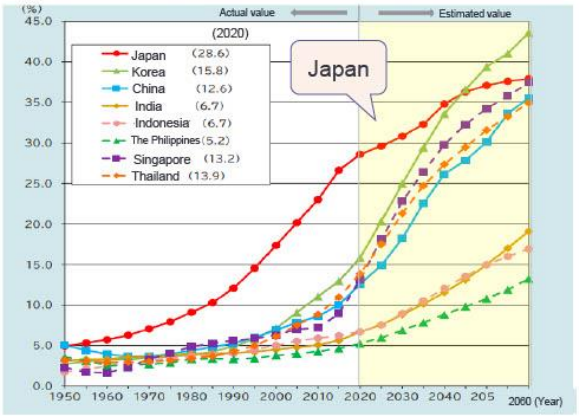
# 2. Features of Nursing Care in Japan

9

# Japan: One of the world's most aging countries

- Japan has an extremely high percentage of population aged 65+ in the world, although aging is also advancing in other countries.

<Percentage of the elderly in Asia over the years>



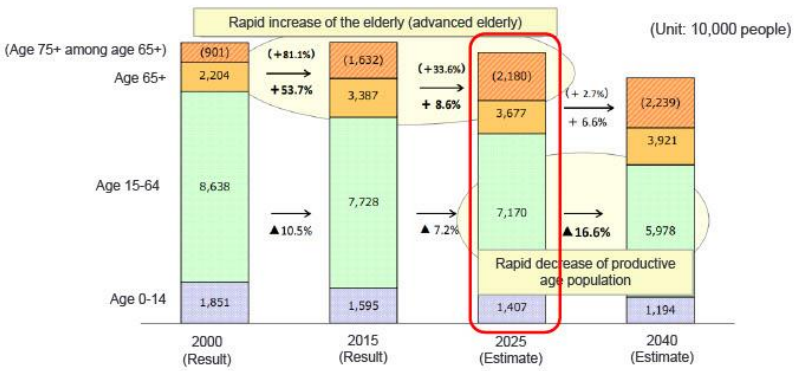

Source: FY2024 Annual Report on the Aging Society, Cabinet Office

10

# Declining birthrate and aging population in Japan

- People aged 65+ account for 30% of Japanese population.
- Aging population will increase further, whereas the number of workers will decrease in the future.

<Changes in the population structure>



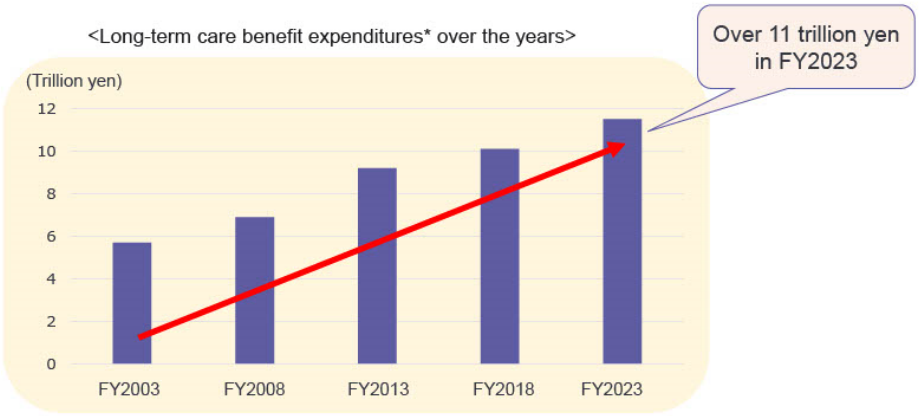

Source: The Eighth Medical Care Plan and Community Health Care Vision etc. (Material 1), 7th Council on the 8th Medical Care Plan, Ministry of Health, Labour and Welfare

11

# Growing nursing care expenditure

- The nursing care expenditure is growing every year and expected to expand further.

<Long-term care benefit expenditures* over the years>




Source: Created based on Statistics of Long-term Care Benefit Expenditures (former Survey of Long-term Care Benefit Expenditure), Ministry of Health, Labour and Welfare
*Long-term care benefit expenditures consist of insurance benefit expenditures, publicly funded expenditures, and user funded expenditures.

12

# Public support system for elderlies

- In Japan, the long-term care insurance system provides public support for people in need of nursing care.
- This system helps elderlies, age 65+, easily access high-quality nursing care services.

| | Long-term care insurance | Medical insurance |
|---|---|---|
| Purpose | Reduce burden of long-term care service costs | Reduce burden of medical costs in case of illness or injury |
| Detail | Long-term care service costs partially insured in case long-term care is certified necessary | Medical costs partially insured in case of illness or injury |
| Eligible persons | Older adults aged 65+, people with specified diseases aged 40–64 | All people living in Japan |
| Self-pay rate | 10% in principle<br>*Depends on age and income | 30% in principle<br>*Depends on age and income |

13

# Japan's top-class nursing care techniques

- Japan's nursing care workers are highly specialized and possess the world's top-class care techniques.
- Latest devices such as nursing care robots are used, and you can learn the world-class advanced nursing care skills.

### Master highly specialized skills

You can learn specialized skills by working alongside people with medical and nursing care qualifications.

### Advance your career with experience in Japan

Gain valuable experience in Japan, where you can learn world-class nursing care techniques; use them to build your career after returning to your home country.

### Learn cutting-edge technology

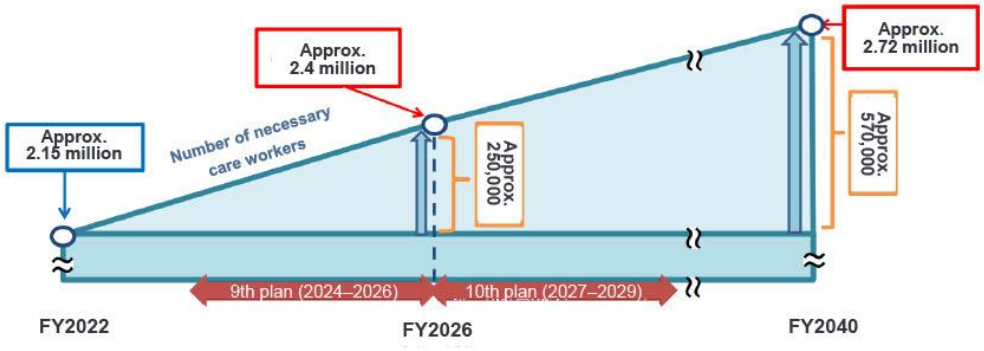
Japan uses the latest devices in nursing care, such as nursing care robots, allowing you to learn more from the world's leading nursing care practices.



14

# Necessity of care workers

- Due to declining birthrate and aging population, the demand for nursing care is increasing, but care workers are in shortage.
- In Japan, an additional 570,000 care workers will be necessary by 2040.



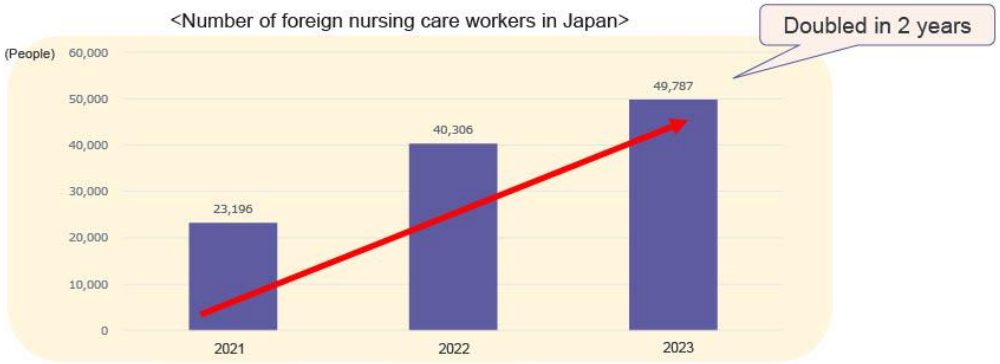

Source: Number of care workers necessary based on the Ninth Insured Long-term Care Service Plans, Ministry of Health, Labour and Welfare

15

# Increasing acceptance of foreign care workers

- Japan is actively accepting foreign care workers to secure nursing care staff.

<Number of foreign nursing care workers in Japan>




Source: Number of foreign care workers in Japan is the total of EPA caregivers, nursing care visa holders, technical intern trainees, and specified skilled workers.
Created by author based on Statistics on Foreign Nationals Residing in Japan (Immigration Services Agency) for EPA caregivers and nursing care visa holders; number of technical training visa holders by occupation/work (Ministry of Justice) for technical intern trainees; number of specified skilled workers (Immigration Services Agency) for specified skilled workers
<Notes>
- Statistics on Foreign Nationals Residing in Japan as of December 31
- Number of technical intern trainees by occupation/work as of December 31
- Number of specified skilled workers as of December 31 (published as "Number of Specified Skilled Workers Table 4" by Immigration Services Agency)
- EPA: Total number of EPA care workers and candidates, as well as EPA nurses and candidates; 393 family members accompanying EPA workers (December 2023)

16

# Comparison with other countries

- Japan has an active system to receive foreign nursing care staff compared to other countries.

In Japan, you can select a system that matches your needs.

| | Japan | Taiwan | Germany | Canada |
|---|---|---|---|---|
| Major project/ system by government | Technical intern training<br>EPA<br>Specified skilled Residence Status<br>Care worker visa<br>*See p.40 for details | N/A | Triple Win Programme (TW) | Home Support Worker Pilot (HSW) |
| Nursing care job availability | Qualification available | No (no qualification) | Yes (no qualification) | Yes (no qualification) |
| Work/wage condition | Same condition and wage as the Japanese | Cheaper than Taiwanese | (TW) Same condition as the Germans | Minimum wage in each province |
| Learning support | Available | Depends on employer | (TW) Available | Available |

Source: Created based on the Report on Results of Survey Research on Obtaining Foreign Care Workers Overseas, subsidized by FY2023 elderly welfare project promotion fund (for older adult welfare and health enhancement projects), Ministry of Health, Labour and Welfare

17

# 3. Nursing care work in Japan

18



## Nursing care in Japan

In Japan, nursing care means care provided to senior people requiring assistance in their daily life due to illness, injury, etc.

19

## Scenes of care support


walking/transferring


mealing


excretion


Communication*


grooming


bathing/keeping clean


House cleaning

* Nursing care is not only providing supporting daily life; it is also important to communicate with the elderlies to understand them.

20

## Characteristics of nursing care in Japan

**01**

**Respect of dignity**

Help each person to maintain their values and individuality and respect them as others

+

**02**

**Support for independence**

Help each person to continue leading their daily life with independence by daily care

<Differences between care workers and nurses>
Nurses support treatment of the sick or injured under instructions of doctors.
Care workers support daily life activities of people requiring assistance.

21

# Care services (facility)

Facility care service

- Support daily life activities (such as eating, bathing, and excretion) and provide specialized care services at facilities for elderlies."









22

# Care services (home)

Home care service

- Visit each user's home to provide support with daily activities and assist them in living in a familiar environment.









*As of April 2025, foreign care worker may be able to work in home-visit care services only if he/she meets certain conditions.

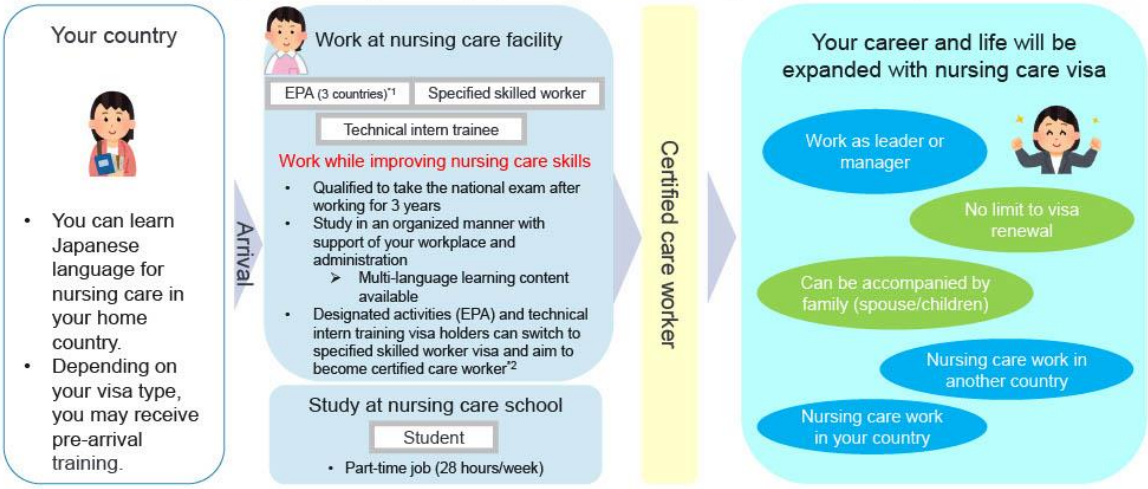
23

# 4. Foreign nursing care workers in Japan

24

## Expanding your career in Japan

- You can enhance your skills by learning specialized skills and getting national qualifications.




*1 EPA visa is currently limited to Indonesia, the Philippines, and Vietnam. Requirements vary by country.
*3 Those who finish technical intern training (ii) can switch to specified skilled worker visa without any test, which many of them do. In future, technical intern training will be replaced by the employment and training system.

25

# Jenni

From Indonesia

After graduating from nursing college, she came to Japan as candidate for EPA certified care worker in 2012. She returned to her home country afterward and then came to Japan again in 2019 as technical intern trainee.

Workplace: Special nursing home



### Passed national exam on the third attempt

I returned to my country once, but could not give up the care work and came to Japan again after marriage and childbirth.

Studying for the exam was very hard, but with my workplace's support, I passed it on my third attempt! **As I switched to nursing care visa, I could invite my family from Indonesia.**

### Also aiming for nurse qualification

Care work is suitable for me because I enjoy communication with users.

I studied nursing in college, and I hope to get nurse qualification in the future but want to continue working in nursing care even after that.





# Khan

From Bangladesh

After graduating from civil engineering school in his country, he came to Japan in 2019 as a technical intern trainee in construction. As he admired Japanese culture and lifestyle and was interested in nursing care, he decided to change his career to nursing care. He switched to specified skill visa (Nursing Care) in 2022 and works at a paid nursing care home in Tokyo. He aims to become a certified care worker.

Workplace: Paid nursing home



### Appeal of and satisfaction from care work

Nursing care is an important work indispensable in the coming age. Besides the salary, it is great to support users in difficulty and see them happy.

In nursing care, anyone has the chance to become leader regardless of nationality. I am also working to become a leader in the future.

### Enjoying days off

Compared to the construction industry, it is **easier to take days off and enjoy private life**.

Since I have begun care work, I study for the certified care worker exam and go out by train to enjoy shopping, walks, and sport matches on my days off.

Everyday became more enjoyable with **good work-life balance**.



# Hang

From Vietnam

Came to Japan in 2016. After graduating from Japanese language school and care worker school, she worked in facility care service and then, joined the current home care service company. She now works as manager.

Workplace: Regular/temporary visit home care service



### Great satisfaction as manager

I joined a home care service company to support older adults who want to stay at home. As the job requires to visit each user's home alone, I accompanied my senior manager for the first few months to learn each user's life and care tasks.

When a new office opens, I also engage in developing the community. **I currently work as a manager.**

### Worker-friendly environment

My current workplace has a **high salary and technology-driven worker-friendly environment**.

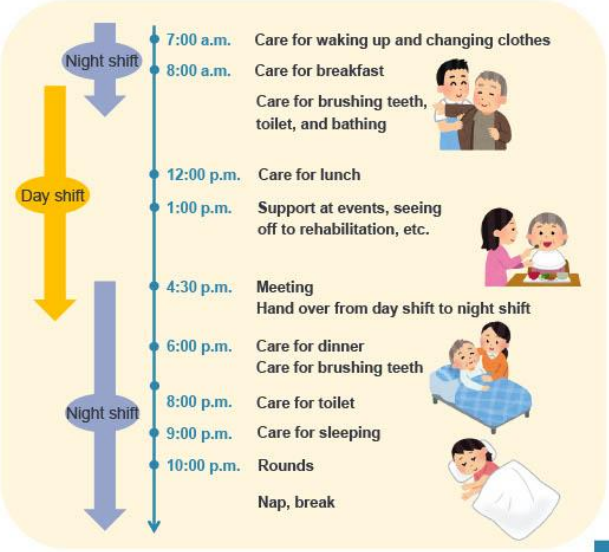
Home care service allows you to learn about Japanese culture and manage your time more flexibly compared to facility care service. This helps attentive communication with each user, and I am greatly satisfied with my daily work.



28

## Daily schedule of care workers

- Nursing care is provided 24 hours 365 days, and multiple workers work in shifts.
- Work hours include breaks.
- You may work night shifts depending on your visa and workplace. In case of night shifts, night shift allowances are added to the base pay.




29

# Wages

- Wages can increase as you learn specialized nursing care skills and gain experience in Japan.

<Monthly wages (including tax) for the fiscal year 2023>




Source: Created based on "Current situation of technical intern training program and specified skilled worker system," Advisory Panel of Experts on Ideal Form of Technical Intern Training Program and Specified Skilled Worker System (1st), Immigration Services Agency

30

<Reference>

# Japan Care Worker Guide

- This website introduces foreign care workers and nursing care jobs in Japan to foreigners.
- You can find interviews of care workers from XX working in Japan.



<Interviews of care workers from XX>

31

# 5. Living environment and support system

32

Foreign care workers can receive support from the government, municipality, nursing care office, etc. and work in a worker-friendly environment.




33

## Support by government




[Learn Japanese (Nihongo o Manabou)]
Helps you improve your Japanese and learn skills required in nursing care

- Translated into 13 languages
- Japanese language: Possible to learn from exercises and quizzes equivalent to JLPT N3 and N2 levels
- Nursing care: Possible to learn from various textbooks and exercises

**Japanese language, nursing care**

**Life and work**

**Support desk**

34

## Support by municipalities

| | |
|---|---|
| Matching support<br>Support desk | Housing support<br>Provision of daily necessities<br>Traffic rule lessons, etc. |
| Japanese language lessons<br>Support for certified care worker national exam<br>Subsidies for exam fees<br>Creation of dialect manuals | Gathering with other foreign workers in the community<br>Cultural experiences |

*Support varies by municipality.

35

## Support by host facilities



Regular consultations
Support in your mother tongue
Mentor system
OJT



Housing security
Lifestyle guidance
Administrative procedure support
Bicycle/motorcycle rental
Provision of prayer space



Japanese language training
Nursing care technique training
Support for acquiring certified care worker qualification
Hospitality manner training



Get-together events
Shopping tours

*Support varies by host facility.

36

## Support by XXX (municipality)

37

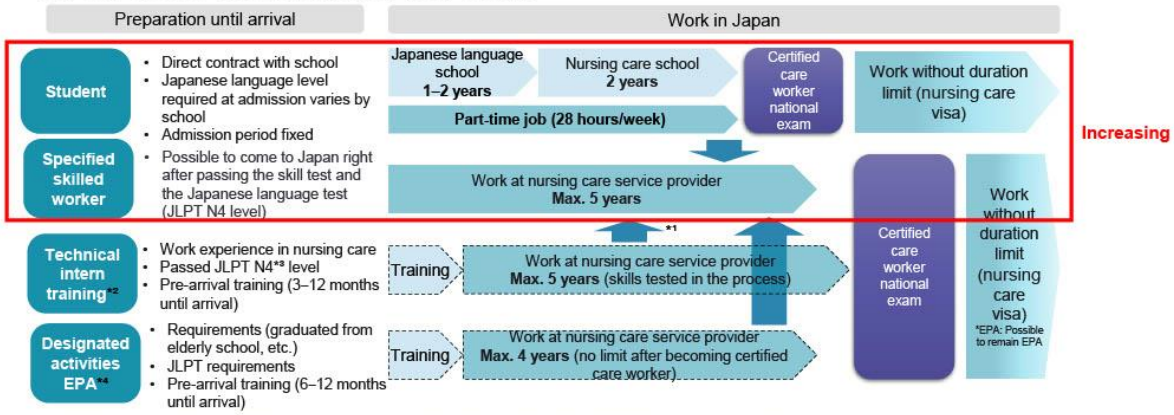



# 6. Acceptance process and requirements

39

# Acceptance system

- With any visa type, you can start working at a nursing care service provider right away.
- If you pass the national exam for certified care worker, there will be no limit to your duration of stay. You can also be accompanied by your family.




*1 Those who finish technical intern training (ii) can switch to specified skilled worker visa without any test, which many of them do.
*2 Technical intern training will be replaced by the employment and training system in the future.
*3 JLPT stands for the Japanese-Language Proficiency Test.
*4 EPA visa is currently limited to Indonesia, the Philippines, and Vietnam. Requirements vary by country.

40

# Original program of the municipality (XXX)

41



- By working in nursing care industry in Japan, you will have many opportunities to learn specialized skills. After coming to Japan, you can receive training and support to learn nursing care with a peace of mind.
- Care workers are highly evaluated as specialized workers, and you can boost your career by getting qualifications.
- Qualifications can lead to promotions and higher salaries, helping you to build a stable future.
- While aging advances in other developing countries, your experience in nursing care in Japan may be useful in your country or other countries.
- How about dispatching talent from your home country to work in Japan?

42

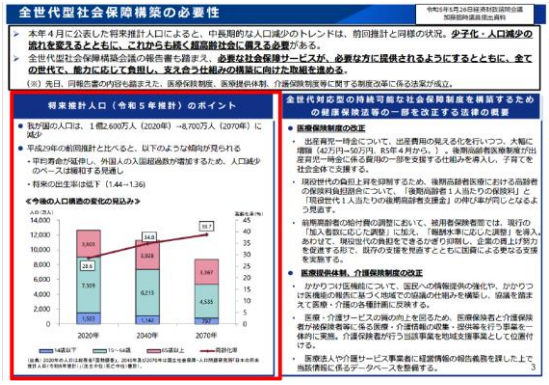
## Contact us here

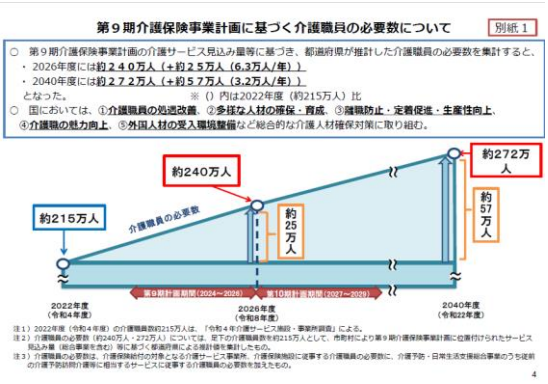
画像引用元：Adobe Stock

## 4. セミナー登壇者資料

① 厚生労働省　資料（外国人介護人材確保に関する最新の政策動向）

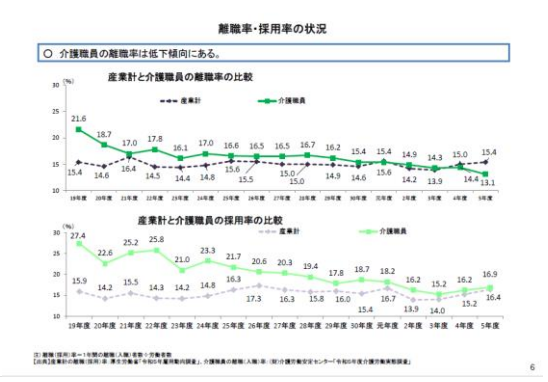


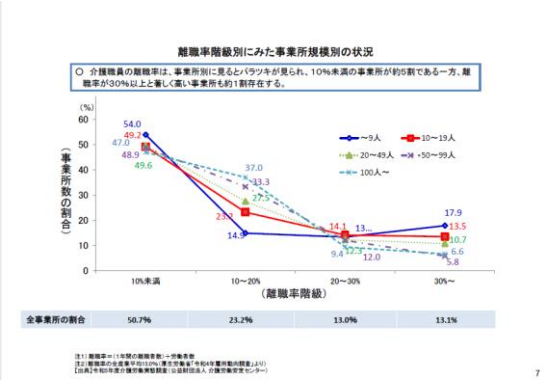












Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

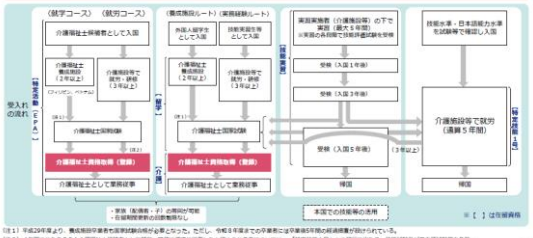
1．介護人材を取り巻く状況

2．外国人介護人材の現状と今後の対応

厚生労働省

## 外国人介護人材受入れの仕組み

| | EPA（経済連携協定）（インドネシア・フィリピン・ベトナム） | 在留資格「介護」（H29．9／1～） | 技能実習（H29．11／1～） | 特定技能１号（H31．4／1～） |
|---|---|---|---|---|
| 在留者数 | 3,252人（うち資格取得者452人）（令和７年３月１日時点） | 12,227人（令和６年12月末時点） | 15,909人（令和５年12月末時点） | 44,367人（令和６年12月末時点） |
| 制度趣旨 | 二国間の経済連携の強化 | 専門的・技術的分野の外国人の受入れ | 本国への技能移転（※1） | 人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ |

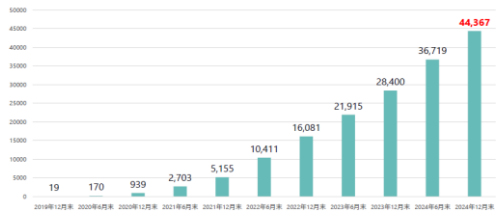



（注１）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和８年度までの卒業者には卒業後５年間の経過措置が設けられている。
（注２）４年間にわたりＥＰＡの看護師を経験者として受け・研修に参加した者については、「特定技能１号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。
（注３）技能実習制度については、養成就労制度に見直す法案が令和６年６月14日に成立し、原則３年以内の施行となっている。



## 介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

○ 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
○ 直近の2024年11月末の在留者数は約４万４千人であり、過去最多となっている。



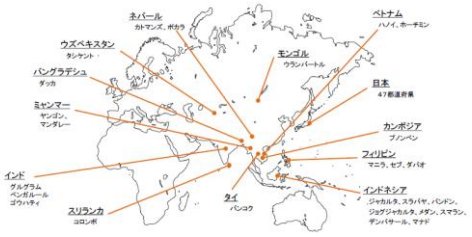

（出典）出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。



## 特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施状況

**試験の実施状況**

○ 2025年1月時点で日本国内（47都道府県）及び海外12カ国（フィリピン・カンボジア・ネパール・インドネシア・モンゴル・タイ・ミャンマー・インド・スリランカ・ウズベキスタン・バングラデシュ・ベトナム）において試験実施済み。
○ これまで介護技能評価試験に計**120,220**名、介護日本語評価試験に計**113,572**名が合格（2019年４月～2025年１月試験の実績）。






## 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

○ 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の累計合格者数は、両試験とも11万３千人以上となっている。
○ 令和４年度と令和５年度を比較すると、国内での合格者は微減である一方で、海外での合格者は約２倍となっている。

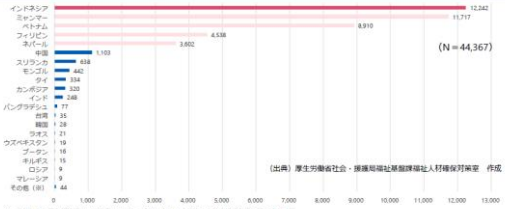



※１ 「介護技能評価試験等実施事業」実施者であるプロメトリック株式会社により令和７年２月末時点で提供されたデータを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。
※２ 令和６年度の数値は令和６年４月～令和７年１月の実績。



## 介護の特定技能外国人の国籍

○ 介護の特定技能外国人の国籍をみると、インドネシアが最も多い。
○ 次いでミャンマー、ベトナム、フィリピン、ネパールの順となっており、EPA介護福祉士候補者を受入れている３か国を含む、上位５か国で９割以上となっている。
○ 在留者数の多い国籍３か国について、令和５年12月末時点では、ベトナム国籍が最も多かったところ、令和６年12月末時点でインドネシア、ミャンマー、ベトナムの順となった。




（出典）厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室　作成

※ 数値は出入国在留管理庁の公表資料のうち、令和６年12月末時点での特定技能在留外国人数を引用。
※ その他は件数のない国籍を挙上げたもの。具体的には中国、ブラジル、イタリア、スペイン、フランス、ペルー、カザフスタン、ドイツ、メキシコ、イスラエル、パキスタン、英国、オーストラリア、グアテマラ、コロンビアが含まれている。



## 介護の特定技能外国人の受入施設・事業所の類型

○ 介護の特定技能外国人は、特別養護老人ホームで最も多く受け入れられている。
○ 次いで、病院、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護、介護老人保健施設の順で受け入れられており、上位５施設・事業所で約７割となっている。




（出典）厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室　作成

（注）数値は公益社団法人国際厚生事業団から提供された介護の特定技能協議会の入会申請状況から、厚生労働省が令和６年７月19日時点で編集したもの。複数回答可。
※１「特別養護老人ホーム」には地域密着型特別養護老人ホームを含む。
※２「通所介護」には大ディサービスセンターを含む。
※３「グループホーム（共同生活援助）」は外部サービス利用型を除く。
※４「地域密着型通所介護」には認定要介護者が対象。
※５「その他」は件数のない施設・事業の具体的な名称を挙げたもの。具体的には介護予防認知症対応型通所介護、就労継続支援、就労移行支援、療養介護、介護予防短期入所生活介護、短期入所、診療所、重度訪問介護、放課後等デイサービス、居宅療養管理指導、認知症高齢者グループホーム、児童発達支援が含まれている。



## 海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けて（取組と課題の整理）

### 1．基本認識

・将来にわたり必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手を確保することは重要な課題。国内人材の確保等の取組を講じてもなお人手不足は深刻化しており、外国人介護人材についても、質と量の両面を確保できるように取組を強化していくことが必要。
・日本は、実態としてアジア諸国からの最大の受入れ国。全てのスキルレベルに産業と雇用があり、エントリーレベルの労働者の育成にも一定の評価があるなど、今後の人材獲得に向けたポテンシャルを有する。
・介護分野では、介護保険制度の下で、他国に先駆けて質の高い介護サービスの提供環境が構築されるとともに、介護福祉士を始めとする介護職員のキャリアパスを整備してきた。
・世界的な人材獲得競争の中で、こうした強みを活かしつつ、介護分野の人材確保を進めるため、海外現地への働きかけや定着支援を、より戦略的に進めていく。

### 2．現在の取組

**（１）海外現地への働きかけ**

○特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施
- 2024年３月時点で海外12カ国、日本国内で試験を実施。ミャンマーなど受験者が急増する地域の試験会場・定員を増設
- これまで介護技能評価試験に計75,220名、介護日本語評価試験に計77,312名が合格（2019年４月～2024年１月試験実施）

○海外に向けた日本の介護についてのPR
- 日本の介護施設で働く外国人職員が参加して質問に答える「海外向けオンラインセミナー」を令和２年から10か国23回開催。
- 外国人目線で知りたい情報をまとめた「Japan Care Worker Guide」を９言語で運営。Facebookファンは約11万人。
- 日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして、WEB・SNSで情報発信。

○帰国後のネットワーク構築（国際厚生事業団の独自事業）
- EPA候補生の帰国後のネットワークを構築するためのイベントを実施。昨年度ベトナム、今年度インドネシア・フィリピン・ベトナムで開催。

**（２）定着支援**

○介護福祉士国家試験に向けた学習支援
- 介護福祉士国家試験のための学習教材を多言語に翻訳しウェブサイト等を通じて周知、国家試験対策の講座を開催

○介護人材が働きやすい職場環境の構築支援
- 介護福祉士の資格取得支援やメンタルヘルスのケアのために介護事業者にかかる経費の助成
- 介護事業者がエラーニングシステムなどの支援ツールの導入に要する費用の助成

## 海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けて（取組と課題の整理）

3．主な課題と対応の方向性

| | |
|---|---|
| (1) 海外現地への働きかけ | ・経済発展や地域・対象層等に応じた募集アプローチが必要<br>→ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要。ベトナムでは認知症など高齢化に対する問題意識が高まっている。ミャンマーは日本に親和的な環境から増加傾向。インドネシアやインドは人口規模等から今後の受入れ拡大が期待<br>・日本の介護分野での就労機会や日本の介護の考え方を知ってもらうこと等が必要。特に新興国では、日本へ送出しルートの確立が課題<br>→送出しを担う職業紹介事業者が少ない、親族の経験談など身の回りの情報で行先国が左右される等<br>・介護技術や日本語について現地で入国前に学習できる環境が必要<br>→学習内容や学習期間、費用負担のほか、教育機関との連携等を考慮<br>・やむを得ず帰国する場合でも、現地の介護施設で就労するなど活躍の場が確保されていれば、日本での就労インセンティブとなる<br>・日本の介護技術を標準化し、アジア諸国で普及していくことが、帰国後の活躍の場や、日本人職員の海外の介護施設への派遣にも繋がるのではないか ※資格の相互承認も検討課題 |
| (2) 定着支援 | ・安心して働ける就労・生活環境の整備が重要【事業者、関係団体、地方自治体】<br>・介護現場の多様なキャリアパスを示すことや、介護福祉士国家試験の資格取得に向けた試験対策・学習支援、国家試験を受験しやすい環境の整備が必要【国、関係団体、事業者】<br>・受入れ側が外国人介護人材のイメージを持てるよう工夫が必要【国、職業紹介事業者】<br>→手間とコストをかけて受け入れた海外人材は定着しやすいとの声もあるが、特に受入れ実績の少ない新興国の人材は、イメージが持ちにくい傾向 |

引き続き、外国人介護人材の受入れに関わる有識者からご意見をいただくとともに、海外現地での説明会の開催など戦略的な掘り起こしの強化、関係者のネットワーキングなど、海外人材の獲得力の強化のための方策を検討する。

17

## 「厚生労働省国際保健ビジョン」について①（令和６年８月26日厚生労働省）（外国人介護人材関係抜粋）

（P15）
４具体的取組
（４）インド太平洋健康戦略の構築
（４－２）循環型高齢者保健戦略：外国介護労働者政策・介護事業者国際展開支援
①趣旨
高齢化は世界共通の課題であり、特に、これから本格的な高齢化に直面していくアジア諸国を中心に、持続可能な高齢者保健システムの確立と強化が求められる。日本は世界に先駆けて、介護保険制度の下で質の高い介護サービスの提供体制を構築するとともに、介護福祉士を始めとする介護職員のキャリアパスを作り上げてきた。足下では、将来にわたり必要な介護サービスを安心して受けられるよう、担い手を確保することが重要な課題となっている。
アジア諸国との間で連携を強化し、高齢化に伴う諸課題に共に取り組むため、国際標準化機構（ISO）において介護の国際規格に関する検討が進められていることも一つの契機として活かしながら、高齢者保健分野に関する様々な国際的な議論に積極的に貢献することを通じて、我が国の質の高い介護サービスや人材養成システム等に関する意義な知見の共有を図る。こうした取組を通じて介護分野における日本の国際的な強靭を高めることにより、日本の介護を学びたいという外国人介護人材を増やし、国内における介護サービスの担い手の確保につなげ、さらに、日本の介護を学んだ外国人介護人材が母国で日本の介護を紹介するといった、高齢者保健分野における好循環を生み出すシステムを構築する。その中で、外国人介護人材の確保については、海外現地への働きかけや日本での定着支援に戦略的に取り組むなど、質の確保と量の確保の両面から取組を強化する。

（P16）
②内容
（介護サービス等に関する知見の共有）
・ 現在、国際標準化機構（ISO）において介護の国際規格の策定に向けた検討が進められており、国内においても、学識者・関係団体等から構成される民間の委員会等において議論が行われている。こうした議論をはじめ、高齢者保健分野に関して様々な枠組で行われる国際的な議論に積極的に貢献していくことを通じて、我が国の質の高い介護サービス等に関する知見の共有を図るとともに、認知症ケアをはじめとした我が国の質の高い介護サービス等に対する国際的な理解につなげる。
・ また、高齢化が進行する中にあって、近年、我が国においては年齢階級別要介護認定率に低下傾向が見られることを踏まえ、このような傾向と、地域支援事業などを通じて我が国が進めてきた健康づくり・介護予防の取組等との関係性について、更なるエビデンスの収集・整理を行うつつ、健康寿命の延伸と介護費用との関係性についても精査を行い、こうした知見も含めて海外に発信することにより、各国における活力ある健康長寿社会の実現に貢献する。
・ これらの取組を通じて、介護分野における日本の国際的な強靭を高め、我が国の介護を学びたいという外国人介護人材の受入れや、国内の介護事業者の国際展開につなげることを目指す。

18

## 「厚生労働省国際保健ビジョン」について②（令和６年８月26日厚生労働省）（外国人介護人材関係抜粋）

（P16～17）
（海外現地への働きかけの強化）
・ 政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等有識者の参画を得て、外国人介護人材の獲得力強化に関する包括的・戦略的な対応の方向性を検討する。その際、各国の事情に応じて、日本への送出しルートを確立することとし、特に、送出しルートの確立が急務であるインド等については、関係者のネットワーキングを進めつつ課題等を整理するなど、経済発展や地域・対象層等に応じた、アジア諸国への募集アプローチを検討する。
※例えば、ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要であり、ミャンマーは日本に親和的な環境から増加傾向にある。ネパールやスリランカでも介護福祉士を目指す留学生や特定技能での受入れが見込まれるほか、インドネシアやインドは人口規模等から今後の受入れ拡大が期待される。
・ アジア諸国でのニーズ等を踏まえ、特定技能試験を順次拡充してきたところ、引き続き、試験地や試験会場について検討するとともに、現地説明会を開催し介護分野の就労機会や日本の介護の考え方を積極的にPRするなど情報発信を強化する。
・ 外国人介護人材の確保のため、海外現地の教育機関等との関係構築・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者を支援する。また、JICAが実施するインドネシアにおける介護人材能力強化プロジェクトについて、日本への送出し拡大も念頭に、厚生労働省から専門家を派遣し、公的訓練校での介護プログラム・教材の作成や、教員の育成を支援する。
・ 日本で働く外国人介護労働者の帰国後のネットワーク作りを進め、やがて将来了帰国した方が現地の介護産業で就労するなどの帰国後に係るキャリアを見えるようにすることで、日本での就労インセンティブに繋げていく。また、帰国後の活躍の場や日本人職員の海外の介護施設への派遣にも繋がるよう、日本の介護技術を標準化してアジア諸国で普及する取組等の支援を検討するとともに、資格の相互承認も含めた課題等を整理する。

（日本での定着支援の推進）
・ 外国人介護人材が日本で安心して働けるよう、受入事業者による就労・生活環境の整備を支援するとともに、多様な業務を経験し、キャリアアップに繋がるようにすることで、日本で長期間就労する魅力の向上を図る。例えば、訪問系サービスへの従事に当たって受入事業者にキャリアアップ計画の作成を求めることや、初任者研修、実務者研修を受講しやすい環境整備など、介護現場の多様なキャリアパスを示しつつ、キャリアアップできるよう取組を進める。また、技能実習制度等で来日する外国人が、マイナ保険証によるより良い医療の提供などのメリットを早期に享受できるよう、監理団体などの関係機関による、入国後速やかなマイナンバーカードの取得支援を徹底する。
・ 介護福祉士国家資格の取得に向けて、全国での試験対策講座の開催などや学習支援を行う。また、国家試験を受験しやすい環境の整備として、就労と学習の両立を図り、誰もがキャリアアップを目指すことができるよう、介護福祉士国家試験のパート合格の導入を検討する。
・ 国内の介護事業者に対し、人材獲得のために積極的に海外展開を行う事業者の事例や、新興国からの外国人介護人材の受入れのイメージを持てるよう情報発信を行う。

19

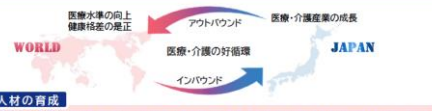
## 「厚生労働省国際保健ビジョン」について③（令和６年８月26日厚生労働省）（外国人介護人材関係抜粋）

（P18）
③開始時期、設置場所等
・ 介護の国際規格については、既に国内の有識者委員会にオブザーバーとして参加しており、引き続き関係機関とも連携しつつ、議論に関与していく。
・ 介護予防の取組等の成果については、2024年度を引き続き調査研究を行う。
・ 有識者による外国人介護人材の獲得力強化に関する対応の方向性については、2024年度中に検討を開始する。
・ 介護福祉士国家試験のパート合格については、その導入に向けて有識者検討会を開催しており、2024年夏頃を目途に取りまとめを行う。

20

## アジア諸国を含むインド太平洋地域における医療・介護の好循環の実現

医療のインバウンド・アウトバウンド等への戦略的な取組を通じて、アジア諸国をはじめとするインド太平洋地域における国際貢献や、我が国の医療・介護産業の成長・更なるイノベーションにつなげていく。




### 外国医療人材の育成

アジア諸国を始めとするインド太平洋地域における医療水準の向上や健康格差の是正に資する外国医療人材の育成を推進
◆ ERIAへの拠出金による奨学金を活用した、日本の大学医学部への外国人留学生受入れモデル構築(※)のための実証（20名規模）事業の実施　（※）大学の医学部医員や外国人留学生の受入れ体制等の具体的なスキームの内容を検討

### 医療のインバウンド・アウトバウンド

訪日外国人患者の受入（インバウンド）や医薬品・医療機器の海外展開（アウトバウンド）を推進
◆ 医療研究の発展等に資する医療インバウンド（治療等を目的に訪日する外国人に対する高度な医療等の提供）を推進
◆ 医療機関等における医療通訳の配置等、外国人患者の受入れ体制の整備を推進
◆ JIHSを主体として、医療従事者等の派遣や研修生の受け入れを通じ、医療技術等の国際展開を推進
◆ 開発途上国・新興国等におけるニーズを踏まえた医療技術等の実用化のための研究事業を実施
◆ 国際機関における調達枠組を活用した医薬品・医療機器産業等の海外展開を促進

### 介護分野の好循環の実現を目指した海外現地への働きかけの強化

◆ 現地政府機関等との連携強化など海外からの介護人材の確保に積極的な介護事業者の支援
◆ 日本から帰国した介護人材のネットワーク構築の推進

21

## 外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例　入＝入国支援　定＝定着支援　学＝学習支援　受＝受入環境整備

| | 対象の主な在留資格 | 事業名 | 事業内容（令和６年度） |
|---|---|---|---|
| | **EPA介護福祉士・介護福祉士候補者への支援** | | |
| 学 定 | EPA | １．外国人介護福祉士候補者学習支援事業 | 就労前の（介護導入研修）や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施 |
| 学 | EPA | ２．外国人介護福祉士候補者学習支援事業 | 就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の帰国での再チャレンジ支援等を実施 |
| 学 | EPA | ３．外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 | 受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門知識の学習、学習環境の整備、また、帰国前や帰国後の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助　※事業者向けは【「海外人材の受入れ・共生のための対応方針」に関する事業】で実施 |
| | **技能実習制度における外国人介護人材受入環境整備等（現地事業）** | | |
| 入 定 | 特定技能 | ４－１．介護技能評価試験実施事業 | 特定技能２号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施 |
| 学 | 介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等 | ４－２．介護の日本語学習支援等事業 | 外国人介護人材が、介護の日本語学習を円滑的に行うための環境整備を目的に、介護の日本語やEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催、介護福祉士国家試験対策等の介護の開催等を実施 |
| 入 定 | 介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等 | ４－３．外国人介護人材受入・定着支援等事業 | ・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施や、外国人介護職員の交流会の開催支援、特定技能外国人等の受入施設への巡回訪問等を実施<br>・海外において日本の介護を PR し、国外を希望する特定技能２号外国人を確保することを目的に、現地説明会の開催やWEB・SNSを利用した情報発信を実施 |
| | **都道府県等による外国人介護人材受入環境整備等（地域医療介護総合確保基金事業等）** | | |
| 入 | 留学 | ５－１．外国人留学生への留学生の紹介等に係る支援事業 | 留学生に対して留学生の紹介等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成 |
| 入 | 留学・特定技能　等 | ５－２．外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業 | マッチングを援施設が求める人に限定されて特定技能就労希望者に対する情報収集を行うとともに、現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施 |
| 入 学 定 | 技能実習・特定技能・留学　等 | ６．介護福祉士修学資金等貸付事業 | 介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。５年間、現地・介護の仕事に継続して従事した者には全ての貸付金等の返済を全額免除する。 |
| 学 受 | 介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等 | ７．外国人介護人材受入施設等環境整備事業 | 日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成 |
| 学 受 | 介護・EPA・技能実習・特定技能・留学 | ８．外国人介護人材研修支援事業 | 地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能等向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施 |
| 入 定 学 受 | 介護・EPA・技能実習・特定技能・留学 | ９．外国人介護人材受入環境整備事業<br>外国人介護人材定着促進事業 | 外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業等に対して支援を行う。また、外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、受入事業者等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援する。 |

22

## 外国人介護人材受入・定着支援等事業

令和７年度当初予算案　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　５．９億円の内数

### １ 事業の目的

○ 本事業は、
・国内や海外において日本の介護をＰＲすること等により、
・介護分野における１号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入れを促進するとともに、
・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
・介護分野における１号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、
外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

### ２ 事業の概要・スキーム

**１．情報発信（WEBやSNSを含む）**
➢介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
➢広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。

**２．相談支援の実施**
➢外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。

**３．１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問**
➢介護分野の１号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。　など

**４．その他の相談支援等**
➢協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。
➢介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。



23

## 海外に向けた日本の介護についてのＰＲ

**海外向けのオンライン／現地説明会の開催**
○ 実際に日本の介護施設で働く外国人の方が介護業務や日本の生活についての紹介、日本語学習に関する紹介などのプログラムを提供
○ 令和２年から11カ国で延べ40回開催
○ 令和６年度は、インド６都市10回（デリー/ゴウハティ/ベンガルール/コチ/チェンナイ）、スリランカ1都市2回（コロンボ）、バングラデシュ2都市2回（ダッカ、マイメイシン）で、計14会場で集合形式で実施

| 実施国 | 令和２年度 | 令和３年度 | 令和４年度 | 令和５年度 | 令和６年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| インドネシア | 令和２年11月26日 | 令和３年10月27日 | 令和４年11月12日 | 令和５年１月10日 | 令和７年１月８日 |
| モンゴル | 令和２年12月16日 | 令和３年10月30日 | － | － | － |
| カンボジア | 令和２年12月20日 | 令和４年１月21日 | － | 令和５年12月４日 | － |
| ミャンマー | 令和３年１月19日 | － | － | － | － |
| フィリピン | 令和３年１月20日 | 令和３年11月27日 | 令和５年11月25日 | 令和５年11月22日 | 令和６年８月27日 |
| ネパール | 令和３年２月５日 | － | － | 令和５年２月８日 | － |
| タイ | － | 令和３年12月20日 | 令和５年２月15日 | － | － |
| ベトナム | － | 令和３年11月10日 | 令和４年10月５日 | 令和５年９月27日 | 令和６年10月13日 |
| スリランカ | － | 令和４年１月11日 | － | － | 令和６年11月 |
| バングラデシュ | － | － | 令和５年３月２日 | － | 令和７年１月 |
| インド | － | － | － | － | 令和６年10月/11月 |

**日本の介護に関するPR動画の作成及び周知**




○ 令和６年度は、２種類のイメージ動画を作成して、各説明会の投影だけではなく、SNSを活用して海外に向けて配信

○ 「海外PR/Promotion of Kaigo」国際厚生事業団ホームページ：https://jicwels.or.jp/ftw/?page_id=18945
○ 国際厚生事業団 YouTubeチャンネル：https://www.youtube.com/@jicwels5395
○ 「Japan Care Worker Guide」ホームページ：https://japancare.com/
○ Japan Care Worker Guide YoutubeチャンネルURL：https://www.youtube.com/channel/UCkYaXO8XDSNfhUB6W_ew













24

## 海外に向けた日本の介護についてのＰＲ

令和6年度 海外向けオンライン説明会の様子

ライブ配信の様子 / 現地配信先の様子 / アンバサダー出演の様子

<フィリピン>

<ベトナム>

<インドネシア>

25

## Japan Care Worker Guideについて

「Japan Care Worker Guide」の運営

○ 11言語に対応
英語 インドネシア語 クメール語 ネパール語 ミャンマー語
モンゴル語 タイ語 ベトナム語 タガログ語 ヒンディー語 日本語
※令和6年度内にタガログ語、ヒンディー語を追加

○ 各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載

○ SNSファンは約14万人

海外の日本語学校・福祉等を学ぶ学生等を対象とした外国人向けオンラインセミナーなどのイベント情報や映像等を掲載

外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載

各国出身の外国人や日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載

外国人介護職員向け「介護福祉士国家試験」合格者座談会

26

## 介護の日本語学習支援等事業

令和７年度当初予算案　生活困窮者就労準備支援事業費等補助金　5.9億円の内数

本事業は、外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を推進するための支援等を行うことにより、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

**1．介護の日本語WEBコンテンツの運用等**
►外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的かつ計画的に行うことができるようにするためのWEBコンテンツの開発・運用等を行う。
►WEBコンテンツの活用状況（学習進捗状況や学習時間等）を適切に管理し、学習効果の分析を行う。

**2．学習教材の作成等**
►外国人介護人材が介護現場において円滑に就労できるよう、介護の日本語等に関する学習教材を作成する。
また、教材は海外で生活できるような複数の国の言語に翻訳する。
►自治体がオンライン研修を実施する場合に活用できる動画教材や、オンライン研修の実施における留意点等をまとめたマニュアルを作成。

**3．外国人介護人材受入施設職員を対象にした講習会の実施**
►技能実習生を円滑に受入れることができるよう、技能実習指導員を対象にした講習会を開催する。
►外国人介護人材の日本語学習を効果的に支援するための知識・技能を修得させるための講習会を開催する。

**4．介護福祉士国家試験対策向けの環境の整備**
►外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等を行う。

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

介護の日本語学習WEBコンテンツ / 特定技能評価試験学習テキスト / 介護の日本語テキスト / 外国人のための介護福祉士国家試験一問一答 / 外国人のための介護福祉専門用語集

27

## 介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

にほんごをまなぼう とは

日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのWEBコンテンツであり、日本語能力試験のN3、N2程度合格や特定技能評価試験対策、介護技術の習得などを目的とした学習支援ツール。

介護の日本語学習支援等事業の一環として、日本介護福祉士会が開設・運営。

「学習目標の設定」「介護の専門用語検索」「小テスト」模擬試験」といった学習コンテンツを搭載

オペレーション言語は14言語に対応

オンラインでレベル（N2-N3）にあわせたドリル（問題）を提供

13か国語に翻訳した「介護福祉士国家試験一問一答」等や日本人（技能実習生指導者等）向けのコンテンツを掲載

※ 介護の特定技能評価試験学習テキスト 改訂版（令和5年度改訂）は日本語版を含めて15言語掲載

令和7年1月　28

## 介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

近年の機能追加

【事前テスト】
日本語学習コンテンツ利用開始に必要な習得レベルを確認する機能追加
【ホーム画面導線動線化】
カテゴリー毎にタブ分けし、「日本の介護を伝える」カテゴリーに難易度・タグによるコンテンツ検索機能追加
【カテゴリー追加】
「日本の介護を伝える」カテゴリーを追加し、介護及び日本語指導者向けコンテンツ（オンライン講習プログラム等）掲載
【簡易学習目標設定】
短期集中コース／コツコツコースの自動設定追加
【専門用語翻訳機能】
介護福祉専門用語、翻訳（日本語発声）機能追加
【デジタルインセンティブ機能】
継続学習促進、ドロップアウト対策として、学習目標、ログイン履歴と連動した「季節の花育成ゲーム」搭載
【上位日本語学習コンテンツ追加】
「日本語を学ぶ」N2レベル学習に対応
【テキストのドリル化】
「外国人のための介護福祉士国家試験一問一答」のテキストのドリル化
「外国人のための介護福祉士専門用語集」のテキストのドリル化
・専門用語集の語彙理解
・専門用語集の用語の使い方の理解
【オペレーション言語の多言語化】
オペレーション言語を14言語に対応

令和7年1月　29

## 学習教材（外国人向け各種テキスト）の作成

英語 クメール語 ｲﾝﾄﾞﾈｼｱ語 ネパール語 モンゴル語 ベンガル語 タガログ語 ウルドゥー語
ウズベク語 ビルマ語 ベトナム語 中国語 タイ語 ヒンディ語 日本語

介護の特定技能評価試験 学習テキスト 改訂版

外国人のための介護福祉専門用語集

外国人のための介護福祉士国家試験一問一答

※ 上記のテキストはすべて無料で利用可能であり、厚生労働省ホームページ等で公開している。
（掲載先）厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

令和７年１月　30

## 外国人介護人材のための国家資格取得支援講座

**1 事業の目的**

○ 外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材を対象とした国家試験対策に特化した講座（講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等）を開催。

○ 特に、
・「実務経験ルート」の受験者である技能実習・特定技能等の在留資格の外国人介護人材に対して学習機会を提供し、
・外国人介護人材の実態を把握することで、資格取得における課題を整理し、重点を絞った学習教材を用い、講座を開催する。

**2 事業の概要**

開催場所：全国37都道府県（令和６年度実績）

実施方法：集合（都道府県開催のみ）及びオンライン

開催時期：令和6年9月～12月

対　　象：以下をすべて満たす方
①日本語能力試験N３以上の外国人介護人材
②養成校卒業者もしくは実務者研修修了者（実務者研修修了予定者を含む）の国家試験受験予定者

プログラム概要：基礎講義、各種国家試験模試、グループワークも含む計５回開催。
受講者の学習の深化を前提に「基本」、「導入」、「実践」の３段階のプログラム構成

実施主体：公益社団法人 日本介護福祉士会

公益社団法人 日本介護福祉士会HP
https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai

31

## 外国人介護人材受入施設等環境整備事業

※地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）のメニュー

令和７年度当初予算案　地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）97億円の内数

補助率　2/3
実施主体　都道府県

【事業目的】
○ 外国人介護人材の受入れを検討するにあたりコミュニケーションや文化・風習への配慮等に不安がある、また、外国人介護人材に学習支援や生活支援ができる体制が不十分であるといった実態が介護施設等においてみられる。
○ こうした実態を踏まえ、本事業では、介護施設等の不安を和らげるとともに外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるようにするため、介護施設等において外国人介護人材を受け入れるための環境整備等にかかる費用の一部を助成する。

### コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

➢介護業務に必要な多言語翻訳機の導入にかかる経費
➢多文化理解など外国人職員と円滑に働くための知識を習得するための講習会への参加等にかかる経費　など

### 資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

➢介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員に対する学習支援にかかる経費
➢外国人介護職員の生活支援、メンタルヘルスケアにかかる経費　など

### 教員の質の向上支援

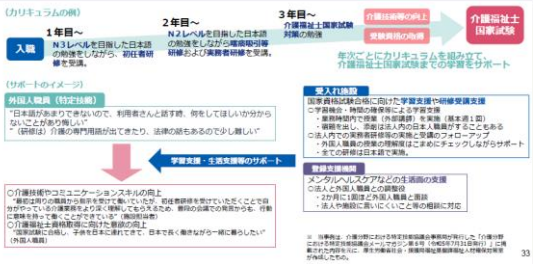
介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

➢留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する研修等にかかる経費　など

32

## （参考）外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
～有限会社ウエハラ：年次ごとにカリキュラムを組み立て、介護福祉士国家試験までの学習をサポート～

○　介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人介護職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。
○　事業所のシステムとして日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修・喀痰吸引等研修・実務者研修を法人内で実施し、受講させる仕組みを整備。
○　施設内においては、業務時間内での授業の実施や添削指導によるフォローアップを実施するとともに、登録支援機関による定期的な面談・相談受付を行うことによりメンタルヘルスケアを行っている。




※　当事例は、介護分野における特定技能協議会事務局が実行した「介護分野における特定技能協議会メールマガジン第6号（令和5年7月31日発行）」に掲載された内容をもとに、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成したもの。

33

## （参考）外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
～海外介護士育成協議会（のぞみグループ）：監理団体としての入国前後のシームレスな教育支援の実施～

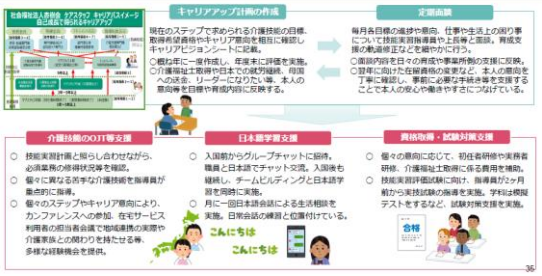
○　技能実習生の入国前に日本語のコミュニケーション能力を上げるため、160時間の介護研修を実施。
○　入国後、2か月間の集団講習を実施。そのなかでコミュニケーション能力を高める日本語教育と、介護職員初任者研修を実施。
○　さらに、就労開始後も個々の能力や希望に応じて、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供している。




34

## （参考）キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例
～社会福祉法人 杏樹会：本人の意向を日々の育成に反映し、将来を描けるキャリアアップ支援を実施～

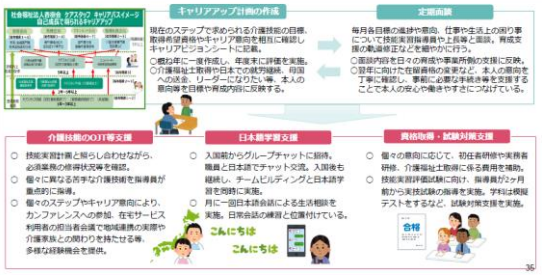
○　外国人介護人材個々の意向に沿ったキャリアアップ計画を作成し、その目標に沿って育成を実施。
○　定期的な面談で介護技能修得や日本語学習、資格取得支援等、個々のステップに応じた育成に取り組む。
○　日本人と同じく、外国人介護人材が個々のステップや意向に応じて多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら成長できる仕組みを整備。




36


## （参考）キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例
～社会福祉法人 杏樹会：本人の意向を日々の育成に反映し、将来を描けるキャリアアップ支援を実施～

○　外国人介護人材個々の意向に沿ったキャリアアップ計画を作成し、その目標に沿って育成を実施。
○　定期的な面談で介護技能修得や日本語学習、資格取得支援等、個々のステップに応じた育成に取り組む。
○　日本人と同じく、外国人介護人材が個々のステップや意向に応じて多様な経験を重ね、将来のキャリアイメージを描きながら成長できる仕組みを整備。


35

## （参考）キャリアアップ計画に基づいた外国人介護人材の育成事例
～社会福祉法人 西春日井福祉会 特別養護老人ホーム 風雅苑：長期的なキャリアアップ計画を策定し、個々の希望に応じた将来を見据えて切れ目ない支援を実施～

○　技能実習生をあらゆる介護業務に対応できる人材へ育成することを目的に、法人独自の「西春日井福祉会「山新型」キャリアモデル」を構築し、外国人介護人材個々人の希望に応じたキャリアアップができるようなカリキュラムを作成。
○　介護福祉士を取得した後でも安定した収入が確保できるよう、入国から8年間でリーダークラスを目指すキャリアアップスケジュールを計画し、定期的な振り返りを実施。
○　法人内では、日本語教師の資格を取得した法人職員（介護福祉士）が日本語学習の指導にあたり、実務者研修を勤務時間内に無償で受講させる等の手厚い支援を実施。




36

## 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（１）
（滋賀県～事業者団体と県の共同による外国人介護人材のマッチングから定着等の一貫支援の実施～）

○　滋賀県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を設置し、基金を活用してマッチング支援や人材育成・定着支援等に取り組んでいる。

事業概要
○　高齢化と同時に生産年齢人口が減少していくことを踏まえ、人材確保対策の一つとして外国人介護人材の受入施策を検討するため、関係団体等からなる「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」の部会として、令和元年度に「外国人介護人材受入促進検討部会」を設置。
○　「どこの監理団体が良いのか分からない」「費用面が課題」等の事業者の声を受け、様々な検討の結果、県内事業者団体・職能団体等の会長のもと、事業者団体と県の共同事業として、令和２年４月に「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。
○　事業者団体が技能実習制度の監理団体を創設し、特定技能・留学を通じたマッチング支援については、県事業として同団体に委託することで、３つの在留資格を通じた外国人介護人材の受入れを総合的に支援するため。
○　令和４年度からは、介護技術・日本語能力の向上に係る研修や外国人介護職員同士の交流事業など、センターに育成・定着支援機能を付加することで、外国人介護人材の円滑かつ適正な受入れから育成・定着までの一貫した支援体制の構築を目指す。

事業内容




実績・効果
○　令和６年６月時点で、センターを通じて87名（技能実習生含む）の外国人介護人材が県内事業所で就労中。
○　令和５年度の研修事業実績については、
・受入対応研修 参加者 30名
・指導担当者研修 参加者 15名
・外国人介護職員フォローアップ研修
「ベーシック研修」参加者
1日目43名、2日目42名
「アドバンス研修」参加者
1日目43名、2日目42名　等

滋賀県国際介護・福祉人材センターホームページ
（https://shiga-kokusaijinzai.jp/）

37

## 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（１）
（滋賀県国際介護・福祉人材センターにおける「海外現地への働きかけ」について）

○　外国人介護人材の確保の観点から、海外現地への働きかけを令和４年度から実施している。
○　滋賀県の介護事業所で働く魅力を海外現地に効果的に伝え、マッチング支援を充実させることを目的に実施。また、情報を正確に伝えることで、入職後のミスマッチを防ぐことも重視している。

（１）海外現地日本語学校等における説明会および介護にかかる講義の実施
○　現地日本語学校の学生等を対象に、以下の内容を扱う説明会を実施。
・特定技能制度を含む受入れ先等の概要説明
・滋賀県国際介護・福祉人材センターにおける支援体制の説明
・（日本語学校等の希望に応じて）介護にかかる講義
○　なお、現地の日本語学校や送り出し機関の掘り起こしとしては、
・他業種で外国人材を採用されている法人から送り出し機関を紹介いただく
・送り出し機関の情報をもとに、海外現地へ直接出向いて視察を行う　等
様々であり、実際に受入れを始めた後も、定期的に海外現地へ出張することで、関係性を構築している。
【主な対象国】※オンライン対応含む
・令和４年度：タイ、フィリピン、ネパール等
・令和５年度：タイ、フィリピン、ネパール、ミャンマー等



（２）滋賀県国際介護・福祉人材センター紹介センター紹介にかかるPR動画の放映
○　現地日本語学校や送り出し機関等を対象に、滋賀県内の介護事業所で働くイメージを持っていただきやすくするため、PR動画を作成し、YouTubeで公開するとともに、海外現地における説明会等で放映。
○　国際介護・福祉人材センターが行う研修や交流会の様子を映像にすることで、滋賀県での受入支援体制をイメージしていただき、入国後も安心して日本で就労いただけるよう作成している。
○　PR動画のおもなコンテンツは、以下のとおり。
・介護職の代表的なキャリアパス等の紹介
・滋賀県内の介護事業所で働く外国人介護職員へのインタビュー
・知事からの歓迎メッセージ　等



滋賀県国際介護・福祉人材センターYouTubeチャンネル（https://www.youtube.com/@shiga-kokusaijinzai/videos）

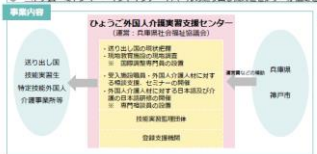
38

## 地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（２）
（兵庫県～社会福祉協議会と県・市の共同による外国人介護人材の受入促進・定着支援の実施～）

○　兵庫県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置し、基金を活用して人材確保や定着支援等に取り組んでいる。

事業概要
○　平成31年2月、兵庫県内の福祉施設で介護職種の技能実習生の円滑な受入れが行われるよう、兵庫県・神戸市の支援により、兵庫県社会福祉協議会に技能実習生の受入れ業務を行う監理団体「ひょうご外国人介護実習支援センター」を設置。
※　介護職種の技能実習開始時、県内の事業者から「実際の監理団体は様々あり、支援の違いがある。どの監理団体に依頼すべきか分からない」という不安が声がある、行政として適切な事業者をサポートしていきたいという考えから、県の推薦や第三監理団体の設立を広報誌、公式HPなどで公開し、監理団体の透明性を確保することで、監理団体の適正な運営を促す。
○　技能実習生、特定技能への円滑な移行を図るため、令和3年度に登録支援機関として認可を受け、センターが受け入れた技能実習生修了者のほか、県内福祉施設等への就労を希望する特定技能外国人の支援を実施。
○　監理団体及び登録支援機関の適正業務のほか、
・送り出し国の現状把握、送り出し機関との調整、現地教育施設の現地調査を実施する「国際調整専門員」の設置。
・受入施設及び技能実習生に対する相談支援や研修を行う「専門相談員」の設置
を行うなど、外国人介護人材の受入促進、定着支援を実施。
○　ベトナム・ミャンマー・インドネシア・ネパールの送り出し機関とセンターが協定を締結など、受入れ対象国の拡大を進めている。

事業内容




実績・効果
（令和５年度実績）
○　県内と送り出し機関との現地調査
・３か国（ベトナム、ミャンマー、インドネシア）・７機関
○　受入施設職員・外国人介護人材に対するセミナーの開催
・受入施設職員向けセミナー　計３回開催、計114名参加
・日本文化理解講習会・情報交換会　計２回開催、計41名参加
○　日本語能力向上に向けた研修・セミナーの開催
・日本語能力評価研修　計４回開催、計60名参加
・介護の日本語研修　計40名参加
○　外国人介護人材受入促進セミナー（非）の開催
計４回、計116名参加
※自己に外国人介護人材を受け入れている施設関係者の意見紹介や事例の外国人介護人材との交流会など、兵庫県・神戸市についての説明のほか、介護福祉士国家試験の合格体験談としての先輩の紹介を行い、外国人介護人材のスムーズ受入れを促進するために実施

ひょうご外国人介護実習支援センターホームページ
（https://hyogo-ktsc.org/）

39

【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材獲得強化事業

令和6年度補正予算額　2.7億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2894）

① 施策の目的

外国人介護人材を確保する観点から、海外現地での働きかけを強化し、都道府県と連携して、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、支援を行うとともに、新たに日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して受け入れる外国人介護人材の確保に対応するため、介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことで、外国人介護人材の受入促進を図る。

② 対策の柱との関係

| Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ |
|---|---|---|
| ○ | | ○ |

③ 施策の概要

・海外現地における外国人介護人材確保促進事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】
都道府県と連携して以下のような外国人介護人材確保の取組を行う事業所・介護福祉士養成施設・日本語学校等に対して、その費用を補助する。
ア 送り出し国におけるマーケティング活動等の情報収集
外国人介護人材の確保の取組を効果的に行うため、送り出し国の学校、送り出し機関、政治情勢、生活・文化・風習等の事前調査等を実施する。
イ 海外現地の学校や送り出し機関との関係構築・連携強化
外国人介護人材を円滑に確保することを目的に、海外現地の学校・送り出し機関等との関係構築・連携強化を図るための説明活動等を行うとともに、必要となる宣材ツールの作成等を行う。
ウ 海外現地での説明会開催等の採用・広報活動
更なる外国人介護人材の確保を促進するため、海外の日本語学校等での説明会の開催や現地での求人募集、日本の介護に関するPR、介護施設・介護福祉士養成施設・日本語学校等の情報提供などの広報活動、これらの取組を実施するための宣伝ツールの作成等を行う。

・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）
介護技能評価試験等の受験者の増加が見込まれる地域を検討し、モデル的に重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、今後、日本の介護分野へ特定技能の在留資格を活用して就労を希望する外国人介護人材を効率的に確保できる試験体制の検討を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材確保強化事業（地方自治体への補助事業）【海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援】
【補助率】 国1/3、県1/3
【補助金の流れ】
厚生労働省 → 補助 → 都道府県 → 補助 → ○外国人介護人材受入事業所 ○介護福祉士養成施設 ○日本語学校 等

・介護技能評価試験等実施事業（民間団体等への補助）
【補助率】 定額
【補助金の流れ】
厚生労働省 → 補助 → 民間団体

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

海外現地の送り出し機関等の開拓・連携強化や、現地説明会による採用・広報活動など、海外展開に積極的に取り組む介護事業者の支援及び介護技能評価試験等の重点試験地域を選定のうえ、試験を実施し、効率的な試験体制の検討を行うことにより、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

40

【○介護人材の確保、育成及び定着に向けた取組支援】

施策名：外国人介護人材定着促進事業

令和6年度補正予算額　1.4億円

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室
（内線2894）

① 施策の目的

外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する観点から、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の配置作業の負担軽減をするため、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入、導入されたツール等が有効活用されるための環境整備に係る経費を助成する。
また、在留資格「特定技能」の受入促進等により今後増加が見込まれる外国人介護人材の資格取得支援ニーズへの対応を強化するため、民間団体が有する資格取得支援のノウハウを地域の資格取得支援機関へ横展開を行うことで、外国人介護人材に対する資格取得支援の強化を図る。

② 対策の柱との関係

| Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ |
|---|---|---|
| ○ | | ○ |

③ 施策の概要

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】
外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の配置作業の負担軽減など、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を促進する目的で、都道府県と連携して以下のアーイのいずれかの取組を行う外国人介護人材受入事業所等に対して、その費用を補助する。
ア 外国人介護人材の活躍に資するツール等の導入支援及び活用促進
外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、外国人介護人材の活躍に資するツール等（携帯型翻訳機、多言語対応の介護記録ソフトウェア、ヒューニングシステムなど）を導入するとともに、導入されたツール等が有効活用されるための研修、勉強会、関連規程の整備などの環境整備を行う。
イ その他外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための必要な取組

・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）
各地域において介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催する動きがある中、本事業により、地域の職能団体をはじめとした外国人介護人材の資格取得支援機関に対するスーパーバイズなど、地域の資格取得支援機関の支援力を向上させるために必要な取組を行うことで、国家試験対策講座に係る受講体制の均てんを図る。
※支援メニューの例
・外国人介護人材の資格取得支援講座の開催未実施の地域の資格取得支援機関への支援
・各地域の資格取得支援機関との情報提供体制の構築

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等

・外国人介護人材の活躍に資するICT導入等促進事業（地方自治体への補助事業）【外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備】
【補助率】 国1/2、県1/4、受入事業所等1/4
【補助金の流れ】
厚生労働省 → 補助 → 都道府県 → 補助 → ○外国人介護人材受入事業所 等

・介護の日本語学習支援等事業（民間団体等への補助）
【補助率】 定額
【補助金の流れ】
厚生労働省 → 補助 → 民間団体

⑤ 施策の対象・成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

外国人介護人材受入事業所におけるツール等の導入等を推進することで、外国人職員と日本人職員の円滑なコミュニケーションや、外国人介護人材の業務負担の軽減等を行い、また、国家試験対策講座に係る受講体制の均てんを図ることで、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を実現する。

42

## 社会福祉法人つるかめ（山形県）

■ 外国人介護人材の受入状況
【人数】　1名
【在留資格】特定技能1号（国籍はインド）

■ 展開している介護サービス
相談窓口（居宅介護支援、介護相談窓口）、居宅サービス（通所介護、通所リハビリ、短期入所生活介護）、施設居宅サービス（特養）、地域密着型サービス（グループホーム、小多機）

■ 補助事業で実施した取組
インドの送出機関を訪問

| 補助事業参加の背景 | 現地訪問の様子 | 今後の展望及び課題 |
|---|---|---|
| ・2023年までに、外国人材の家族や、家族の就労先から依頼を受け、2名の外国人材を受けましたが、いずれも1年ほどで退職した。<br>・継続的な人材供給が期待できる送出国としてインドに注目し、2023年に現地視察を行った。現地視察では会社2名が、2024年10月に特定技能として入職した。<br>・2024年11月に、**親元分野の事業者と山形県の三者合同で、インドの送出機関とMSDCIを訪問した。**補助事業では、2025年3月に再度インドへ訪問した。 | ・NSDCIにおける訓練は、全国の介護事業所への直接的な送出しを見据えたものではなく、人材紹介会社を仲介することが前提となっている。人材紹介会社を介さずNSDCIに直接入社の教育や指導を依頼することができず、思うように教育の質を確保できないのが難しい点である。<br>・**現地での教育において、事業所からのオーダーにもっかり応えてくれる送出機関から人材を採用したい。**<br>・（山形県担当者）全国的に外国人介護人材受入のルートは見えており、新たな受入ルートを模索していた。そうしたなか、今後の施策立案・実行に向けた情報収集のため、人材紹介力のポテンシャルがあるインドに県内事業者とともに訪問した。県内の事業者が補助事業を活用することで、外国人材受入れに関わる取組の加速につながることを期待している。 | ・山形県は都市部に比べて賃金が低く、雪深いなど外国人にとって良く住みにくく感じられるイメージがあるため、山形県で働くインセンティブを作る必要があると考えている。<br>・山形県の強みとして、全市町村に温泉施設と介護施設があり、例えば、夫は県立公務、妻は介護分野など、夫婦揃って働くことができる。介護分野と並ぶ分野で連携して外国人材の受入れを進めていくのが有効と考えている。<br>・技能実習の介護の基礎知識を学んでから入国するため、入職後も現場での必要な技能が身につきやすい。一方、特定技能の入国前の教育は、特定技能の試験に合格するためのものがほとんどで、介護仕様の教育はそれほどなことが多い。**特定技能には即戦力となることを期待しているところ、初任者研修レベルなど、最低限の知識は現地で教えてほしい。** |



41

MUFG

41

## 訪問系サービスでのICT機器の活用・効果

【基本情報】
- 法人・事業所名：株式会社SPIN　スピンアス24つのポニ見町（兵庫県明石市）
- サービス種類：定期巡回・随時対応型訪問介護
- 職員数：13名（内、介護職員10名、外国人介護職員10名 ※全員、在留資格「介護」）

**事業所側（主な導入機器等）**

スマートフォン
- 記録ソフト
  - 【課題】
    - 直行直帰のため、気軽なコミュニケーションをとり辛い
  - 【活用の状況】
    - 担当者会議にリアルで参加していなくても情報を把握
    - インカムをつなげて、オンラインでのサービス同行が可能
  - 【効果】
    - 気軽なコミュニケーションが可能
    - セクハラ・パワハラが万が一起きた場合も、迅速に職員から情報提供やSOSを発信
- インカム



AI 議事録
- 【課題】
  - 外国人職員にとって、議事録の作成は大きな負担
  - 職員による恣意的な切り取りもあり
- 【効果】
  - 自動作成・要約により、業務負担が軽減
  - 誰もがかりやすい記録で情報共有が円滑

ビジネスチャット



- 【効果】
  - 利用者ごとのグループを作成することで、記録とは別に緊急やお知事項を関係者間で共有
  - 職員同士のリアルタイムでのコミュニケーションが可能

**利用者宅（主な導入機器等）**

スマートフォン
- 見守りカメラ



  - 【課題】
    - 定期訪問時に、利用者を起こしてしまうことがある
  - 【活用の状況】
    - 緊急コールがあった際にまずカメラで状況を確認
    - 事故やトラブル等が起きた場合の状況確認
  - 【活用の状況】
    - リスクの高い利用者宅に、ご家族説明・納得のうえ設置
    - 必要時に確認することでプライバシーに配慮
    - 画像は保存されるようになっており、後から確認が可能（ご家族にも画像共有・トラブル防止やハラスメント対策にもつながる）
- ホームデバイス
  - 【活用の状況】
    - 利用者自身が音声を発することができる場合、スマートスピーカーで電動ベッドの昇降、テレビ・エアコンなどの操作を実施

スマートフォンを軸足とした様々なICTツールを利用することで、業務の効率化による**負担の軽減**、いつでも相談できる体制による**働きやすい職場環境づくり**、利用者へのサービスの**質の向上**を実現！

NTTData

© 2024 NTT DATA INSTITUTE OF MANAGEMENT CONSULTING, Inc.

43

43

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

（参考資料）

外国人介護人材の訪問介護への従事について

厚生労働省

## 在留資格別の外国人介護人材の訪問系サービスの取扱いについて

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会
第４回(R6.1.22)　資料１

○　外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」及びEPA介護福祉士は認められているが、EPA介護福祉士候補者・技能実習・特定技能は、介護職が１対１で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。

| | 在留資格「介護」 | EPA介護福祉士 | EPA介護福祉士候補者 | 技能実習 | 特定技能 |
|---|---|---|---|---|---|
| 訪問系サービスの取扱い | ○ | ○（※）<br>認めている。<br>ただし受入機関等に対して、一定の留意（※）を求めている。<br>※　通知により、受入機関に対してEPA介護福祉士に対する研修やサービス提供責任者等による同行等による OJT等の留意を求めている。 | × | × | × |
| | 認めている。 | | 利用者の居宅において、介護職が１対１で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。 | | |
| 根拠法令 | ○法務省令<br>（出入国管理及び難民認定法第七条一項第二号の基準を定める省令）<br>（平成二年法務省令第十六号） | ○厚生労働省告示<br>「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針（平成20年厚生労働省告示第312号）第三の二の2<br>※　フィリピン・ベトナムも同様の記載 | ○厚生労働省告示<br>「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針（平成20年厚生労働省告示第312号）第二のニの３<br>※　フィリピン・ベトナムも同様の記載 | ○厚生労働省告示<br>「技能実習を行わせる体制の基準」（平成29年９月29日厚生労働省告示第320号）第二条のニのイ | ○厚生労働省告示<br>「介護分野における特定技能雇用契約の様子方など本邦の公私の機関の基準」（平成31年３月15日厚生労働省告示第84号）第二条の一 |

45

## 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

### 検討経緯

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、**「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」**を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年６月に公表した**同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。**
- 本年２月１７日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、**一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。**

※「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

### 改正の概要等

- **介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。**その場合、**受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守**することとする。

※　介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする

① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- **令和７年４月の施行を予定。**※　施行日について、技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月中（予定）

46

## 外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について①

未定稿

○　受入事業所は、介護職員初任者研修課程等を修了した外国人介護人材を訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、以下の①～⑤の事項を遵守することとする。

| | |
|---|---|
| ①研修の実施 | ○　受入事業所において、利用者やその家族の生活習慣や利用者個々の状態に配慮したサービス提供を可能とするための研修として、以下の内容を含む研修を行うこと。<br>・訪問系サービスの基本事項や生活支援技術などの利用者の居宅において実施する事項<br>・利用者・家族・近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む。）<br>・日本の生活様式<br>・緊急時の連絡方法や連絡先を事前に確認する等、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるような緊急時を想定した研修 |
| ②一定期間の同行が必要なOJTの実施 | ○　利用者やその家族と信頼を構成し、加えて居住環境等といった周辺環境も含めた利用者の特性に応じたサービス提供を行うため、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で遂切に行うことができるようにし、一定期間、サービス提供責任者や利用者を担当している先輩職員などが同行するなど必要なOJTを行うこと。 |
| ③外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定 | ○　あらかじめ従事させる業務の内容や注意事項等について丁寧な説明を行い、その意向を確認すること。<br>○　本人と十分にコミュニケーションをとった上で、当該外国人介護人材が習得すべき技能や目指すべき姿を明確にしたキャリアパスを構築するとともに、そのキャリアパスの実現に向けた計画的な取組が必要であることから、キャリアアップ計画を当該外国人介護人材と共同して策定すること。<br>○　策定したキャリアアップ計画については、本人の意向、日本語能力修得目標などを含む自らの目指すべき姿や、事業者による支援計画を含め実現に向けたステップへの理解を促すため、当該外国人介護人材とも共有すること。 |
| ④ハラスメント対策の実施 | ○　以下に掲げる対応を行うこと。<br>・ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化、ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールの作成・共有、利用者やその家族等に対する周知<br>・ハラスメントが実際に起こった場合の対応として、当該外国人介護人材が相談できる窓口の設置やその周知 |
| ⑤不測で不利な事態が発生した場合等に対応するためのICTの活用を含めた環境整備 | ○　以下に掲げる対応を行うこと。<br>・緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成<br>・①で記載した緊急時を想定した研修の実施<br>・緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の整備<br>・サービス提供記録や申し送りについて職員全員で情報共有する仕組みの整備<br>○　上記の対応においては、業務の負担軽減や、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるよう、コミュニケーションアプリの導入など、ICTの活用が考えられること。 |

47

## 外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について②

未定稿

○ 外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合には、受入事業所は、以下の①③についても対応を求めることとする。

**①外国人介護人材の実務経験等**

○ 提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が1年以上ある外国人介護人材であることを原則とすること。

（具体的な取扱）
提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が１年以上ある外国人介護人材であることを原則とする。
受入事業所の判断で、例外的に、実務経験が１年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、
○ Ｎ２相当など左記資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定する、かつ、
○ 同行訪問については、利用者ごとに行うこととし、週１回のサービス提供の場合（※）には、
・ 同行訪問を半年行う
・ ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を３ヶ月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなどICTを用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする
といった措置を受入事業所に求める。

※ 同行訪問について、利用者に対して、週２回のサービス提供の場合はもとより、週３回以上の場合は、２か月行うこととする。利用者・家族などの依頼書式や利用者特性に応じたサービス提供を行うものの、２ヶ月以上の同行訪問を行わ、それ以上の同行訪問期間の短縮は認めない。

**②判断者・説明への説明**

○ 受入事業者において、利用者やその家族に対して事前に下記を説明を行うこと。
○ 具体的には、外国人介護人材が利用者の居宅に訪問して介護業務を行う可能性がある場合には、当該利用者やその家族に対し、以下の点などについて書面を交付して説明し、当該利用者又はその家族に当該書面に署名を求めること。
・ 外国人介護人材が訪問する場合があること
・ ①で記載した訪問する外国人の実務経験等について
・ ICT機器を使用しながら業務を行う場合があること
・ 外国人介護人材の業務従事にあたって不安なことがある場合の事業所連絡先

48

## 外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について③

未定稿

○ 外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合には、受入事業所は、以下の①②の点についても配慮を求めることとする。

**①訪問先の選定への配慮等**

○ 外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、その訪問先の選定に際して、
・ 利用者の健康状態・ADL・認知症の日常生活自立度・居住環境等といった利用者の状態像や周辺環境、利用者や家族の意向、
・ 外国人介護人材のコミュニケーション能力や介護の技術の状況・意向、
等を踏まえ、サービス提供責任者の意見を十分に聞きつつ、受入事業者等が総合的に判断すること、その際、訪問先の選定の判断について、受入事業者において記録を残すこと。
○ 同行訪問の期間中においても、外国人介護人材に対して必要な指導を行うことに加えて、同行訪問を通じて利用者や家族の意向も含めて確認しつつ、当該外国人介護人材が適切な支援が提供できるか、利用者と良好な関係性が構築できるかなども勘案しながら、当該外国人介護人材が当該利用者のサービス提供を継続するか等についても判断すること。

**②外国人介護人材の状況に応じたＯＪＴ等への配慮の実施**

○ 外国人介護人材の実務経験や能力等に応じて、サービス提供責任者等が十分配慮しながら徐々に業務に慣れることができるよう、OJTの期間を通常より長くすることや、面談を定期的に行うこと、きめ細かな日本語の学習支援に取り組むことなど、特段の配慮を行うこと。
○ 適切に介護サービスの提供ができるよう、同行訪問の回数・期間をどう設定するかだけでなく、当該外国人介護人材の業務への従事状況を踏まえつつ、特に訪問系サービスの従事開始当初においては、事業所に戻ってきた後の指導・面談の機会を多く設定することや、日本語能力を踏まえて語学力に関する支援を手厚く行うことなど、それぞれの外国人介護人材の状況・能力等に応じた適切な支援を行うこと。

49

## 外国人介護人材の訪問介護等訪問系サービスへの従事について④

未定稿

＜適切な履行確保等に向けた取組＞
・巡回訪問等実施機関等は、遵守事項等に関する事前の確認、巡回訪問等による遵守事項の遵守状況等の確認

・仮に、巡回訪問等を通じて適切な履行が確認できない場合は、指導等を行うとともに、指導等を通じても改善が見込まれない場合には、外国人介護人材の受入れを認めない等の措置や事業所名の公表の措置を講ずる。

＜国が実施する取組＞
・上記巡回訪問に係る体制強化等を通じた適切な指導体制の確保
・外国人介護人材に関する第三者による母国語による相談窓口の強化。加えて、相談窓口の周知の強化、相談内容やその対応結果等を分析し、相談窓口の質の向上を行う。
・外国人介護人材の継続的な日本語学習支援や資格取得の支援など受入事業者によるキャリアアップ等の取組の支援（地域医療確保総合確保基金の活用の推進等）
・外国人介護人材が従事しやすい環境整備
・訪問介護等訪問系サービスへの従事を進めるに当たっては、外国人介護人材の業務の実施状況、小規模事業所を含む受入事業者の状況や、サービス提供責任者等の対応状況等を適切に把握、課題の分析や好事例の周知等を行う

※ 訪問入浴介護について
訪問入浴介護は、複数人でのサービス提供が必要なサービスであること等から、
・ 受入事業者において適切な指導体制等を確保した上で、施設内で実施に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事することとする。
・ あわせて、キャリアアップの観点から、訪問介護等と同様に、外国人介護人材 のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、事業所によるきめ細かな支援を行うよう、受入事業者に対し配慮を求める。

（参考１） 技能実習における事業所開設後３年要件について

・現行の要件（事業所の開設後３年が経過）を満たさない場合、①又は②のいずれかを満たす場合も認める。
①法人の設立から３年間が経過している場合（法人要件）
②外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある場合（サポート体制要件）

50

（参考資料）

育成就労制度について

厚生労働省

## 育成就労制度の概要

出入国在留管理庁 厚生労働省

令和６年６月２１日、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました。
それにより、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度を抜本的に見直し、我が国の人手不足分野における**人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が創設**されます（育成就労制度は令和６年６月２１日から起算して３年以内の政令で定める日に施行されます。）。

**育成就労制度の目的**
「**育成就労産業分野**（育成就労制度の受入れ分野）」（※）において、我が国での３年間の就労を通じて**特定技能１号水準の技能を有する人材を育成**するとともに、当該分野における**人材を確保**すること。
（※）特定産業分野（特定技能制度の受入れ分野）のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの

**基本方針・分野別運用方針**
育成就労制度の**基本方針**及び育成就労産業分野ごとの**分野別運用方針を策定**する（策定に当たっては、有識者や労使団体の会議体から意見を聴取）。
分野別運用方針において、生産性向上及び国内人材確保を行ってもなお不足する人数に基づき**分野ごとの受入れ見込数を設定**し、これを**受入れの上限数として運用**する。

**育成就労計画の認定制度**
育成就労外国人ごとに作成する「**育成就労計画**」を認定制とする（育成就労計画には育成就労の期間（３年以内）、育成就労の目標（業務、技能、日本語能力等）、内容等が記載され、**外国人育成就労機構による認定を受ける**）。

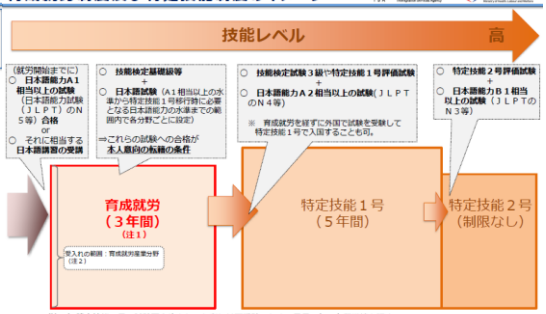
**監理支援機関の許可制度**
（育成就労外国人と育成就労実施者の間の雇用関係の成立のあっせんや）育成就労が適正に実施されているかどうか監理を行うなどの役割を担う**監理支援機関を許可制とする**（許可基準は厳格化。技能実習制度の監理団体も監理支援機関の許可を受けなければ監理支援事業を行うことはできない。）。

**適正な送出しや受入環境整備の取組**
・送出国と**二国間取決め（ＭＯＣ）の作成**や**送出機関に支払う手数料が不当に高額にならない仕組みの導入**など、送出しの適正性を確保する。
・育成就労外国人の**本人意向による転籍を一定要件の下で認める**ことなどにより、労働者としての権利保護を適切に図る。
・**地域協議会**を組織することなどにより、地域の受入環境整備を促進する。

52

## 育成就労制度及び特定技能制度のイメージ

出入国在留管理庁 厚生労働省

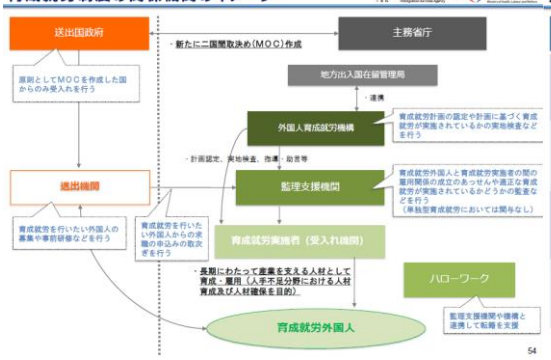



（注１）特定技能１号の試験不合格となった者には再受験のための最長１年の在留継続を認める。
（注２）育成就労制度の受入れ対象分野は特定技能制度と原則一致させるが、特定技能の受入れ対象分野でありつつも、国内での育成になじまない分野については、育成就労の対象外。

53

## 育成就労制度の関係機関のイメージ

出入国在留管理庁 厚生労働省




54

## 施行までのスケジュール（予定）

出入国在留管理庁 厚生労働省




※ 育成就労産業分野・特定産業分野の設定は、必要に応じて、改正法施行までの間にも行う。

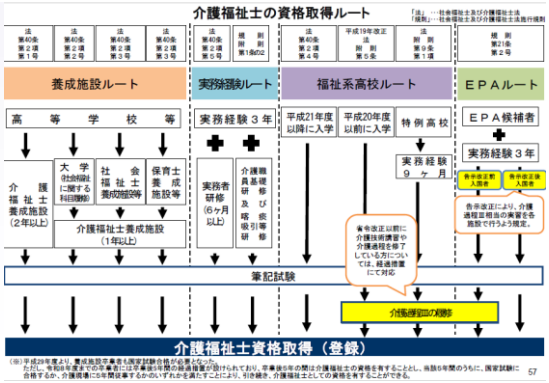
55

（参考資料）

介護福祉士試験のパート合格について

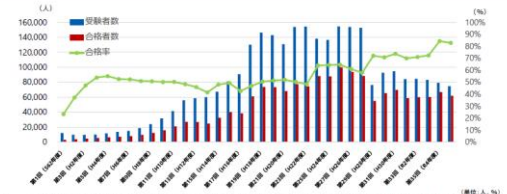
厚生労働省

## 介護福祉士の資格取得ルート




57

## 介護福祉士国家試験受験者数の推移（全体）




| | 第1回 | 第2回 | 第3回 | 第4回 | 第5回 | 第6回 | 第7回 | 第8回 | 第9回 | 第10回 | 第11回 | 第12回 | 第13回 | 第14回 | 第15回 | 第16回 | 第17回 | 第18回 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 受験者数 | 11,672 | 9,868 | 9,316 | 9,967 | 11,626 | 13,402 | 14,862 | 18,544 | 23,877 | 31,567 | 41,320 | 55,853 | 59,517 | 59,643 | 67,263 | 81,006 | 90,900 | 130,034 |
| 合格者数 | 2,782 | 3,664 | 4,488 | 5,378 | 6,400 | 7,041 | 7,845 | 9,450 | 12,163 | 15,819 | 20,758 | 26,973 | 26,862 | 24,841 | 32,319 | 39,938 | 38,976 | 80,810 |
| 合格率 | 23.2 | 37.1 | 47.2 | 53.9 | 55.1 | 52.5 | 52.4 | 51.0 | 50.7 | 50.1 | 50.2 | 48.3 | 45.1 | 41.6 | 48.0 | 49.3 | 42.8 | 46.8 |

| | 第19回 | 第20回 | 第21回 | 第22回 | 第23回 | 第24回 | 第25回 | 第26回 | 第27回 | 第28回 | 第29回 | 第30回 | 第31回 | 第32回 | 第33回 | 第34回 | 第35回 | 第36回 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 受験者数 | 145,946 | 142,705 | 130,626 | 133,811 | 154,220 | 157,861 | 150,175 | 154,300 | 153,606 | 152,572 | 76,323 | 92,454 | 94,619 | 94,032 | 94,465 | 83,092 | 79,153 | 74,595 |
| 合格者数 | 73,606 | 73,302 | 67,893 | 77,251 | 74,432 | 88,190 | 87,797 | 99,889 | 93,760 | 88,300 | 55,031 | 65,574 | 69,736 | 58,745 | 59,975 | 60,093 | 66,711 | 61,747 |
| 合格率 | 50.4 | 51.3 | 52.0 | 50.2 | 48.3 | 63.0 | 64.4 | 64.8 | 61.0 | 57.8 | 72.1 | 70.8 | 73.7 | 69.8 | 71.0 | 72.3 | 84.3 | 82.8 |

第36回における在籍資格「特定技能２号」受験者数：1,950人　合格者数：751人　合格率：38.5%

第36回における在籍資格「技能実習」受験者数：598人　合格者数：280人　合格率：47.0%

58

## 「介護福祉士国家試験パート合格導入に関する検討会」について

趣旨・目的

介護福祉士国家試験については、実務経験３年等を経た実務経験ルートでの受験者が８割以上を占め、介護現場で働きながら資格取得を目指す状況にあるが、就労と国家試験受験に向けた学習の両立が課題との声がある。

外国人介護人材についても、在留資格「介護」の要件である介護福祉士資格の取得に向け、国家試験を受験する者もいるが、国家試験のための専門的な学習に加え、日本語学習も同時に必要であり、就労と学習の両立は課題と考えられる。

複雑化・多様化する介護ニーズへの対応など、高い専門性を有する介護人材の確保育成が喫緊の課題となる中で、介護福祉士を目指す方は非常に重要であることに鑑み、介護福祉士資格取得を目指す受験者が一層受験しやすくなる仕組みを検討する必要がある。

本検討会では、2023（令和５）年度に開催した「介護福祉士国家試験の検証に資するデータ分析に関する検討会」における検証結果等を踏まえ、介護福祉士国家試験におけるパート合格の導入について検討した。

開催実績

**第１回（令和６年５月17日開催）**

**第２回（令和６年７月12日開催）**

○１部では下記に示す関係団体の意見聴取を行った。
- 日本介護福祉士養成施設協会
- 全国福祉高等学校長会
- 日本介護福祉士会
- 全国老人施設協議会
- 全国老人保健施設協会

**第３回（令和６年９月11日開催）**

検討会構成員

◎ 白井　正樹　（神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部名誉教授）
小山　昌子　（医療介護福祉政策研究フォーラム シニアアドバイザー）
（中部学院大学人間福祉学部講師）
川井　太加子　（桃山学院大学社会学部教授）
鈴木　俊文　（静岡県立大学短期大学部教授）
宮田　卓也　（大阪人間科学大学人間科学部教授）
鶴岡　浩樹　（日本社会事業大学専門職大学院教授）

（敬称略、五十音順）
（◎：座長）

59

## パート合格の導入について（イメージ）

基本的な考え方

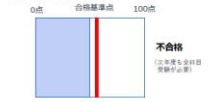
○　介護福祉士国家試験が介護福祉士としての必要な知識及び技能を担保するものであることを踏まえ、その質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みとして、複数の科目を１つのパートとして合否判定する**パート合格の導入**を予定。（令和８年１月実施予定の第38回国家試験から導入を予定）

○　試験運営面の負担等を考慮しつつ、受験生の学習の取り組み易さを確保する観点から、３つのパートに分割。初年度に不合格パートがあった者は、次年度以降は不合格パートの学習に注力でき、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しすることが可能となる。

見直しのイメージ

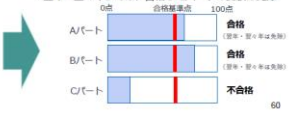
現　行

・全科目の総得点が合格基準点（６割が目安）を超えれば合格




見直し後

・分割したパートごとに合格基準点を超えれば合格
・翌年・翌々年までは、合格したパートの受験は免除




60

## 合否判定パターンの整理

（前提）初回受験時は全パートを受験。
過去の受験時の得点は受験年の判定時に用いない。
０点の科目群があるパートについては不合格となる。

| 判定対象 | ①全パートの総得点 | ②パート別の得点 |
|---|---|---|
| イメージ | A・B・C パート | Aパート<br>Bパート<br>Cパート |
| 合格基準 | ・問題の総得点の60%程度を基準として、問題の難易度で補正した点数<br>・11科目群全てにおいて得点 | ・全体の合格基準を全パートを受験した者の平均得点の比率で按分した点数<br>・各パートを構成する科目群の全てにおいて得点 |
| 合否判定 | ○全パートを受験した場合<br>・まず全パートの総得点により判定<br>・総得点で不合格となった場合、次に、各パート毎のそれぞれの得点により判定<br>○１つ又は２つのパートのみを受験した場合<br>・各パート毎のそれぞれの得点により判定 | |
| 特徴 | ・全パート受験や各パートでの受験など受験方法を選択できるため、受験生が受験スタイルに合わせて計画的に学習する後押しとなる。<br>・①②を導入しても、①はこれまでの合否判定と同じであること、②はパートごとに設定した合格基準を用いて独立した合否判定をするため、結果として試験の質は担保される。<br>・昨年度の提言にもあるとおり、複雑すぎない仕組みである。 | |

61

## 有効期限３年の起点について

○ **各パート毎にパート合格した最終年から翌年・翌々年（２年）まで有効**とする

| | | n年目 | n＋1年 | n＋2年 | n＋3年 |
|---|---|---|---|---|---|
| Aパート | パート試験結果 | 合格 | 合格 | ― | ― |
| | パート有効期限 | n＋2年目まで有効 | n＋3年目まで有効 | 有効 | |
| Bパート | パート試験結果 | 不合格 | 合格 | ― | ― |
| | パート有効期限 | ― | n＋3年目まで有効 | 有効 | |
| Cパート | パート試験結果 | 不合格 | 不合格 | 不合格 | 合格 |
| | パート有効期限 | ― | ― | ― | |
| 資格取得 | | ― | ― | ― | 資格取得（合格） |

62

## ②　千葉県（千葉県留学生受入プログラムの実績と課題）

千葉県
chiba prefecture

# 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

令和7年3月25日　（ 木 ）

自治体　・　事業者向け　！
外国人介護人材定着セミナー　2025



1

### 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

**プログラム開始の経緯**

- 平成３１年３月に県がベトナム社会主義共和国労働　・傷病兵・社会問題省と覚書を締結し 、同時にハノイ市内の日本語学校５校と介護を学ぶ留学生を支援する 「千葉県留学生受入プログラム 」の実施にかかる事業協定を締結した。
- 令和元年度から同プログラムを開始し、今年度第１期生が就職。
- ベトナムの日本語学校の学生と介護施設とのマッチング（ベトナムマッチング）の他に、既に県内の日本語学校等に留学している学生とのマッチング（県内マッチング）も実施している。

【在籍人数等】（ベトナムマッチング・県内マッチング合計）

令和７年２月現在、１８６名が日本語学校・介護福祉士養成施設に在籍している。また、これまでに７８名が学校を卒業し、介護施設に就職している。

2

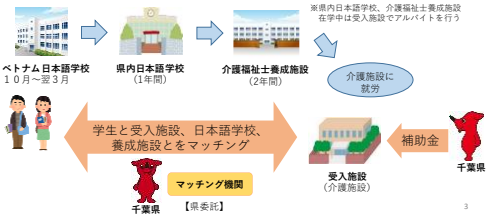
### 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

**1　プログラムの概要**

在留資格「介護」を取得し、介護福祉士として県内介護施設で就労することを目指す外国人留学生と、受け入れる介護施設を支援し、もって県内の介護職員の確保を図ることを目的として実施する。

**①マッチング支援**

県とマッチング機関が、ベトナムの日本語学校から施設の就労までをつないでいく。

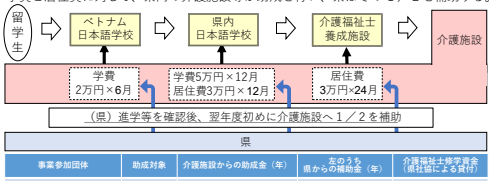



3

### 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

**②学費及び居住費の支援**

ベトナム日本語学校及び県内日本語学校、介護福祉士養成施設に在籍する留学生の学費と居住費に対して、県内の介護施設等が助成を行い、県はその１／２を補助する。




| 事業参加団体 | 助成対象 | 介護施設からの助成金（年） | 左のうち県からの補助金（年） | 介護福祉士修学資金（県社協による貸付） |
|---|---|---|---|---|
| 現地日本語学校（5校） | 学費 | 120,000円 | 60,000円 | |
| 県内日本語学校 | 学費 | 600,000円 | 300,000円 | |
| | 居住費 | 360,000円 | 180,000円 | |
| 介護福祉士養成施設 | 学費 | | | 840,000円×２年 |
| | 居住費 | 360,000円×２年 | 180,000円×２年 | |

4

### 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

**2　千葉県外国人介護人材支援センター**

外国人介護職員や、介護分野への就職を目指す留学生 、外国人を受け入れる施設等からの相談に対応する 「外国人介護人材支援センター」を千葉県社会福祉協議会に委託し 、「福祉人材センター」と一体的に運営。

＜業務内容＞
①英語やベトナム語での対応が可能な外国人支援コーディネーターによる相談（窓口、電話、メール、ＳＮＳ、訪問）
②外国人介護職員の受け入れを検討する事業者を対象とした制度説明会
③メンタルヘルスに関するセミナー
④外国人介護職員等の交流会
⑤外国人を受入れる施設の管理者向け研修会
⑥「千葉県留学生受入プログラム 」に参加する留学生のサポート




相談件数

| R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度（12月末） | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 195 | 102 | 166 | 167 | 238 | 253 | 1,121 |

5

### 千葉県留学生受入プログラムの実績と課題

**3．実績と課題**

参加人数等一覧　※令和7年2月1日現在

| | 在学中 | | | | | 就職済 | | | | | 期別計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 現地日本語 | 県内日本語 | 養成1年 | 養成2年 | 在学計 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | R6年度 | 就職計 | |
| 1期生 | | | | | 0 | 1 | 16 | 1 | 34 | 52 | 52 |
| 2期生 | | | | 35 | 35 | | | 13 | 2 | 15 | 50 |
| 3期生 | | | | 27 | 27 | | | 1 | 10 | 11 | 38 |
| 4期生 | | | 41 | 3 | 44 | | | | | 0 | 44 |
| 5期生 | 14 | 44 | | | 58 | | | | | 0 | 58 |
| 6期生 | 21 | 1 | | | 22 | | | | | 0 | 22 |
| 計 | 35 | 45 | 41 | 65 | 186 | 1 | 16 | 15 | 46 | 78 | 264 |

↳離職者なし

課題
- 地理的な要因（日本語学校及び介護福祉士養成施設の立地）により受入施設が限定される。
- 参加する受入施設の固定化。
- 経過措置の終了により長期的な就労ができなくなる可能性がある。



6

御清聴
ありがとう
ございました



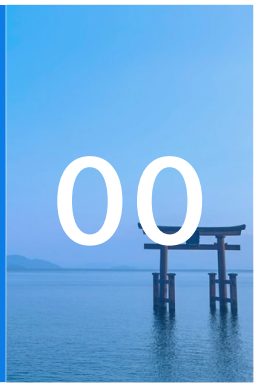
千葉県留学生受入プログラムについて
https://www.pref.chiba.lg.jp/kenshidou/jinzai/ryugakusei.html

③　滋賀県（外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組）

自治体・事業者向け！外国人介護人材定着セミナー2025

# 外国人介護人材の受入環境整備にかかる取組

滋賀県 健康医療福祉部 医療福祉推進課




## 目次


01 滋賀県って、こんなとこ！
02 外国介護人材確保に取り組みはじめたきっかけ
03 海外現地とのつながり
04 取組を進める上でのハードル＆乗り越え方
05 外国人介護人材向けフォローアップ
06 取組を通して得た成果＆課題
07 外国人介護人材の確保・育成・定着に向けた今後の展望





## 滋賀県
って、こんなとこ！

### 日本のほぼ真ん中に位置する滋賀県




（画像）https://www.biwako-visitors.jp/welcome/

| 4,017 平方キロメートル | 140 万人 | 県の面積の 1/6 |
|---|---|---|
| 面積 | 人口 | 琵琶湖 |
| 滋賀県は、日本列島のほぼ中央に位置し、面積は国土の約1%となっています。 | 令和7年1月1日現在の滋賀県の総人口は1,400,103人で、うち外国人数は37,534人となっています。 | 日本で一番大きな湖「びわ湖」は、県の面積の約6分の1を占めます。まわりの山々からびわ湖に流れこむ川の数は、大きな川だけでも120以上もあります。 |


歴史


文化


自然

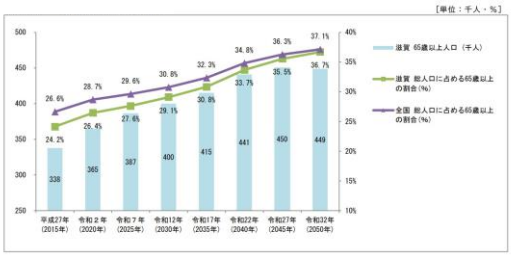
堂々たる三重の天守が美しい天下の名城、国宝・彦根城。大名庭園やお堀めぐりでお殿様気分を味わい、城下町を再現した夢京橋キャッスルロードで町並み散策が楽しめます。

自然に包まれた山里に、無数の狸が出迎える陶器の町、都会に忘れられた土の香りと自然のぬくもりを残して、人びとの心をやさしく包み込んでくれます。

湖中に大鳥居がそびえ立つ白鬚神社をはじめ、桜の名所・海津大崎やメタセコイヤ並木、棚の棚田などの自然が訪れる人々を歓迎してくれます。

（画像）https://www.biwako-visitors.jp/welcome/

### 滋賀県の高齢化の推移（65歳以上）




（出典）平成27年（2015年）および令和2年（2020年）は国勢調査（総務省）
令和7年（2025年）以降は国立社会保障・人口問題研究所の令和5年2023年）推計

### 2026年に

約1,900人

### 2040年に

約9,000人

介護人材の不足を見込んでいます




外国介護人材確保に
取り組みはじめた
## きっかけ

「どこの監理団体が良いのか分からない」

「受入れにかかる費用面が課題になっている」

といった事業者の声がきっかけでした。



人材確保対策の一つとして外国人介護人材の
受入施策を検討することを目的に、
令和元年度に、関係団体等からなる
「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置し、

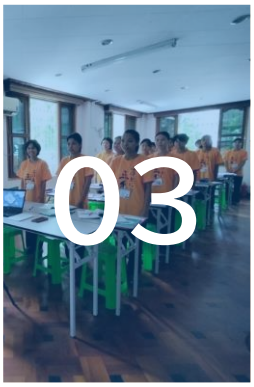


様々な検討の結果、
県内事業者団体・職能団体等の合意のもと、
事業者団体と県の共同事業として、令和2年4月に
「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設しました。



事業者団体が技能実習制度の監理団体を創設し、
特定技能・留学を通じたマッチング支援については、
県事業として同団体に委託することで、
3つの在留資格を通じた外国人介護人材の
受入れを総合的に支援しています。






海外現地との
## つながり

滋賀県と中国・湖南省は、「琵琶湖」と「洞庭湖」という
各国を代表する「湖」を持つ県・省として、
友好協定を1983年3月に締結しています。
これをきっかけとし、まずは中国からの
受入れを中心に、事業を開始しました。



また、センター立ち上げ以降は、
海外送り出し機関等の有益な情報が業界内外から、
センターへ寄せられるようになり、
受入れ国をフィリピン、ネパール、インドネシア、タイ、
ミャンマー等へ徐々に拡大することができました。





（画像）滋賀県国際介護・福祉人材センター公式Instagram
@shiga.kokusaijinzai



# 04

## 取組を進める上での ハードル& 乗り越え方

確保にかかるハードル

「海外現地には、“滋賀県”で働く
魅力が伝わらない…！」

＼ 海外現地向け ／ PR動画の作成



知事メッセージ



先輩介護士の声



各種制度等の紹介

動画は、滋賀県国際介護・福祉人材センターオフィシャルYouTubeチャンネルから御覧いただけます。

PR動画には、翻訳テロップを付けています。
海外現地で放映し、PRに活用しています。



確保にかかるハードル

「海外の方には、“介護”という考え方が
ピンとこないみたい…！」

＼ 海外現地向け ／ 介護の講義







受入れにかかるハードル

「外国人介護人材の受入れに、興味はある。
でも、何からはじめたら良いの？」

＼ 事業所向け ／
「おたすけブック」（事例集）の作成


事例等の紹介


利用者の声


先輩職員の声

「おたすけブック」は、滋賀県ホームページから御覧いただけます。

受入れにかかるハードル

「本当に、外国人の方が、介護職員として働けるの？
自分たちで、育てられるの？」

＼ 事業所向け ／
受入れ施設・指導者向け研修の実施


集合セミナー


外国人介護人材による
取組発表会


個別セミナー

ハードルを1つクリアすると、また次のハードルが…！
決して、順風満帆という訳ではありませんでした。



意識していたのは…
①当事者の声を拾い上げること
②スピード感を持って、ハードルに向き合うこと





05

外国人介護人材向け
## フォローアップ

入国後年数に応じた階層別研修

エントリー研修 ▶ ベーシック研修 ▶ アドバンス研修 ▶ 介護福祉士試験対策講座

エントリー研修 ▶ ベーシック研修 ▶ アドバンス研修 ▶ 介護福祉士試験対策講座




## エントリー研修

介護や介護の日本語、生活ルールの基本的な教育をします。安心して日本での生活をスタートし、目標をもって介護の仕事や日本語の勉強に専念していただくためのサポートを行う研修です。

**対象**

主に介護の特定技能生として入国した方およびその他の外国介護人材（入国後おおよそ3ヶ月以内目安）

**研修期間**

4日間（条件により、変動あり）

エントリー研修 ▶ ベーシック研修 ▶ アドバンス研修 ▶ 介護福祉士試験対策講座




## ベーシック研修

日本の介護をとりまく状況を理解し、より現場に適応した技術や日本語を習得していただくことを目的とした研修です。

**対象**

介護職員としての経験がおおよそ1年以内の方

**研修期間**

2日間

エントリー研修 ▶ ベーシック研修 ▶ アドバンス研修 ▶ 介護福祉士試験対策講座




## アドバンス研修

主にベーシック研修を修了された方を対象に、より多くの技術や日本語の知識を深め、現場で役立つスキルを習得して頂くための研修です。今後、介護福祉士の資格取得など、さらなるスキルアップを目指す方の受講を推奨しています。

**対象**

介護職員としての経験がおおよそ2年以上の方

**研修期間**

2日間

エントリー研修 ▶ ベーシック研修 ▶ アドバンス研修 ▶ 介護福祉士試験対策講座




## 介護福祉士試験対策講座

今後、介護福祉士試験を受験する、または受験を検討されている外国人介護職員を対象に、①模擬試験②模擬試験振り返り会および③試験対策講座を通して、試験に向けた準備を進めていただくための研修です。

**対象**

滋賀県内の事業所に従事する外国人介護職員の方
※直近での受験を予定されていない方や受験資格をまだ満たしていない方の参加も歓迎。（試験しの機会・受験に向けた意識づけの機会としての活用も推奨。）

**研修期間**

①模擬試験　1日
②模擬試験振り返り会　1日
③試験対策講座　4日

※令和7年度は、研修期間および講座数を拡張して開催予定。



# 06

取組を通して得た
## 成果&課題

成果(定量)

| 75人 | 64人 +入国待ち40人 | 7人 |
|---|---|---|
| 技能実習 | 特定技能 | 留学 |
| センター開設直後は、中国からの技能実習の受入れが中心でした。 | コロナ禍を経て、多様な人材の受入れが進む中、特定技能での受入れニーズが増加しました。 | 県内で外国人材を受け入れている養成施設が1校のみであるため、留学での受入れは伸び悩んでいます。 |

＜滋賀県国際介護・福祉人材センター＞マッチング実績累計(令和7年2月時点)

成果(定性) 「自分らしい」働き方を選ぶ
外国人介護人材の存在が**事業所を活性化！**





しがけあ アンバサダー

※介護のしごとの魅力を発信すべく、県内の介護団体の中から選出され、ラジオやイベントへの出演等により、活動中。

准看護師 資格取得

出産・子育て

課題

**県内各地で活躍する外国人介護人材が増加したため、センターが支援を行う範囲も広域に…**




(画像)https://www.biwako-visitors.jp/welcome/



# 07

外国人介護人材の
確保・育成・定着に向けた
## 今後の展望

確保

「外国人介護人材・受入れ事業所双方にとって、
納得感のあるマッチングを目指したい！」

外国人介護人材・受入れ事業所双方に対し、
マッチング前の説明を充実させることにより、
可能な限り、ミスマッチが無くなるよう努めます。



育成

「介護福祉士試験に合格し、自己実現してもらいたい！」

「介護福祉士試験に合格したい！」と願う
外国人介護人材がたくさんおられます。
介護福祉士試験対策講座を含む
フォローアップ体制のさらなる強化に努めます。



定着

「滋賀県で働き続けることを、選んでもらいたい！」

支援体制の充実や、外国人介護人材同士の
繋がりを醸成することにより、
滋賀県に愛着を持ち、住み・働く場所として
選び続けてもらえるよう努めます。



ご清聴ありがとうございました！

# ④　岩手県宮古市（インドネシア・マナド市とのLOI締結への道のり）

厚生労働省　海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保に係る調査研究事業

**外国人介護人材定着セミナー2025**

2025.3.25/JA共済ビルカンファレンスホール

## 岩手県宮古市
## インドネシア・マナド市とのLOI締結への道のり

宮古市秘書課　山口陽佐子



LOI締結を取り交わした山本正徳宮古市長と、アンドレイ・アンゴーマナド市長
2024.8.21 ／於：マナド市政府

1

## 1．インドネシア・マナド市

**1．インドネシア共和国**
・人口は、ASEAN最多の2億8,000万人（世界４位）。平均年齢２９歳。
・経済成長が進むも、若年層の失業率は高く、多くが海外で就労。
・日本への技能実習生は年々増加し、今後も増加し続けることが見込まれる。
・インドネシア政府は、国として技能実習制度を積極的に活用している。
平均賃金　年収約38万円（月約29千円）※2022.2月、インドネシア中央統計庁
※首都ジャカルタは、年収約70万円

**2．北スラウェシ州・マナド市**
(1) 面積：157.26㎢
(2) 人口：46万人
(3) 主要産業：農業、水産業ほか
(4) 友好都市：アロースター、クアンタン、コタキナバル（マレーシア）、コロール（パラオ）、セブ、ダバオ（フィリピン）、テグシガルパ（ホンジュラス）
(5) 特徴：
インドネシアは90%がイスラム教徒だが、マナド市は90%がキリスト教徒。




2

## 2．宮古市の概要①

本州最東端、三陸復興国立公園の中心に位置
■2005(H17).6.6…宮古市、田老町、新里村が合併
■2010(H22).1.1…川井村を編入
■面積…1,259㎢（全国８番目に広い市）
東西64km、南北50km
■高度…～1,917m（早池峰山）
■人口…45,488人（R7.3.1現在）
■産業…水産業、製造業（金型・コネクタ、木材、食品）
観光業
■予算…349億円（R7年度当初予算）
■地域脱炭素…脱炭素先行地域選定(2022.11)


国指定名勝「浄土ヶ浜」


本州最東端　姉ヶ崎




3

## 3．宮古市の概要②

■ふるさと納税返礼品から見る産業の特徴












■クルーズ船入港　2023年…８回（うち外国客船7回）
2024年…９回（うち外国客船8回）
2025年…13回（うち外国客船11回）





4

## 4．外国人材確保対策の経過①

（１）宮古市の人口の推移（総務省「国勢調査」）

| | 総人口 | 年少人口（15歳未満） | 生産年齢人口(15~64歳) ※うち20-39歳 | | 老年人口（65歳以上） |
|---|---|---|---|---|---|
| 2015(H27) | 56,676人 | 6,060人 | 31,218人 | ※9,437人 | 19,167人 |
| 2020(R2) | 50,369人 | 5,003人 | 25,994人 | ※7,769人 | 19,042人 |

（２）宮古市内の外国人材活用の状況

| | 製造業 | | | | サービス | 介護（1社） | 合計（14社） |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 水産 | 縫製 | 金型 | 木材 | | | |
| 2017(H29) | 47人 | 17人 | 10人 | 3人 | ― | 3人 | 80人 |
| 2019(R1) | 39人 | 15人 | 9人 | 9人 | 2人 | 3人 | 78人 |

事業者ヒアリング
・コロナ禍における事業者支援と、将来を見据えた対応
・事業成長を見据えた、人口減少下での労働力の確保が課題
→近い将来、課題は顕著に　→事前に課題と対策を共有

宮古市の動き
2016(H28).4　宮古市国際交流協会発足（国際理解、在住外国人の支援）
2020(R2). 4　新型コロナウイルス感染症対策（住民、事業所）
2021(R3).11　雇用対策セミナー※（雇用の情勢、外国人雇用の状況）

5

## 5．外国人材確保対策の経過②

■2021.11　雇用対策セミナー
講師：　監理団体・青葉協同組合（大久保博代表理事）
・2018(H30)登録。技能実習生の受入機関。傘下護施設あお空代表取締役。
・2021(R3).6　インドネシア・マナド市内に
「ジュリアン ジャパン 日本語学校」を設立。
・外国人技能実習制度を活用し、インドネシアやベトナムの
介護・看護を学んだ人材を中心に受け入れを行い、県内事業所に派遣。



■2023.11　大久保代表理事と意見交換
・2021(R3).6　マナド市内に「ジュリアン ジャパン 日本語学校」を設立。
・2022(R4).6　インドネシアの送出機関として登録
→マナド市の看護大学と連携し、専門知識のある人材を送り出す。
組合受入実績は約60人。
・2023(R5).12　同校から小規模多機能センター、特別養護老人ホームに各２人を受入。

| | 製造業 | | | | サービス その他 | 介護 | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 水産 | 縫製 | 金型 | 木材 | | | |
| 2017(H29) | 47人 | 17人 | 10人 | 3人 | ― | 3人/1社 | 80人/14社 |
| 2019(R1) | 39人 | 15人 | 9人 | 9人 | 2人 | 3人/1社 | 78人/14社 |
| 2023(R5) | 25人 | | | 10人 | 13人 | 10人/4社 | 58人/19社 |

6

## 6．外国人材確保対策の経過③

大久保代表理事と意見交換ののち、状況把握と課題整理を実施

**1．市内**

（１）ヒアリング調査
・外国人を雇用する事業者を訪問し、現状・課題・ニーズ等の聞き取り調査
（企画課、産業支援センター）

（２）セミナー開催
・多文化共生や技能実習制度の理解促進、相談窓口の周知を目的にセミナーを開催
（企画課、宮古市国際交流協会、岩手県国際交流協会等）

**2．国外**

（３）外国人材の送出自治体への意向調査
・行政間の連携、関係性の構築が必要と判断。
・大久保代表理事を通じ、
マナド市政府へのアポイント（企画課）




（４）外国人の送り出し国への現地視察
行　程　令和５年12月18日（月）～22日（金）3泊5日
訪問先　インドネシア・マナド市政府
特定監理団体：青葉協同組合（代表理事：大久保博）運営の日本語学校
訪問者　２名　企画課（国際交流担当）　産業振興部産業支援センター（雇用労政担当）
予　算　国際交流推進事業　35万円／人

7

## 7．外国人材確保対策の経過④

| | |
|---|---|
| 2021.6 | 技能実習生受入機関「青葉協同組合(大久保博代表理事)」が、マナド市内に日本語学校「あお空日本語学校」を設立。 |
| 2021.11 | 外国人技能実習制度を周知する「雇用対策セミナー」開催 |
| 2022.6 | 青葉協同組合がインドネシアの送出機関として登録。<br>宮古市との行政間交流に、マナド市が関心があることを把握。 |
| 2023.10 | 市と大久保代表理事は、外国人雇用に関し意見交換。<br>大久保氏を介して、マナド市が交流・連携について継続して関心を示していることを確認。 |
| 2023.12.18-22 | 市職員２人をマナド市に派遣。<br>市政府を訪問し、意見交換。 |
| 2024.3.22-23 | マナド市政府関係者２２人が宮古市訪問。①<br>防災、廃棄物処理、下水浄処理等を視察。<br>マナド市からLOI締結の提案がある。 |
| 2024.4.26-27 | マナド市副市長以下３５人が宮古市訪問。<br>インフラ、震災遺構を視察。<br>LOI締結の提案に対し、調整することで確認。 |
| 2024.8.19-23 | 山本正徳市長、橋本久夫議長など６人がマナド市訪問。<br>山本市長、アンドレイ・アンゴー市長が姉市のLOI締結。 |
| 2025.3.13-17 | 介護事業者、下水道事業者、市職員の計５人がマナド市訪問。<br>受入にあたりマナド市の生活、インフラ等を学ぶ。 |


両市の友好関係構築へ 製議
①岩手日報掲載記事

8

## 8．マナド市とのLOI締結

LOI締結を取り交わした山本正徳宮古市長と、アンドレイ・アンゴーマナド市長

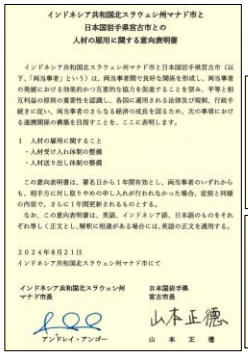









## 9．LOI締結書


インドネシア共和国北スラウェシ州マナド市と
日本国岩手県宮古市との
人材の雇用に関する意向表明書

インドネシア共和国北スラウェシ州マナド市と日本国岩手県宮古市（以下、「両当事者」という）は、両当事者間で良好な関係を形成し、両当事者の発展における効果的かつ互恵的な協力を発展することを望み、平等と相互利益の原則の重要性を認識し、各国に適用される法律及び規則、行政手続きに従い、両当事者のさらなる経済の成長を図るため、次の事項における連携関係の構築を目指すことを、ここに表明します。

1　人材の雇用に関すること
・人材受け入れ体制の整備
・人材送り出し体制の整備

この意向表明書は、署名日から１年間有効とし、両当事者のいずれからも、相手方に対し取りやめの申し入れが行われなかった場合、従前と同様の内容で、さらに１年間更新されるものとする。

なお、この意向表明書は、英語、インドネシア語、日本語のものをそれぞれ等しく正文とし、解釈に相違がある場合には、英語の正文を適用する。

２０２４年８月２１日
インドネシア共和国北スラウェシ州マナド市にて

インドネシア共和国北スラウェシ州
マナド市長　アンドレイ・アンゴー

日本国岩手県
宮古市長　山本正徳

・人材の雇用に関する意向表明。
・両市の経済発展に向け、連携関係の構築を目指す。
・有効期間は署名から１年間。（延長可）


英語


インドネシア語



岩手日報（2024.9.6記事）

## 10．あお空日本語学校









・あお空日本語学校では、60人弱の生徒が学ぶ。
・授業料は無料、日本で就職後に授業料等を支払う仕組み。
・就職先は、市内介護施設のほか、国内の水産加工業などに。
・他に提携大学（医療）に通う20～30人が日本語を学ぶ。

## 11．介護事業所ヒアリング

調査（2024.12月）：市内介護事業所運営法人　32法人→回答27法人

①職員の不足感

| 区分 | 法人数 |
|---|---|
| 不足している | ２０ |
| 不足していない | 3 |
| 適当である | 4 |

②外国人を雇用している場合(4法人)

| 区分 | 回答 |
|---|---|
| 雇用することに至った理由 | 日本人だけでは人手不足、日本人の採用ができない |
| 雇用して良かった点 | 仕事に前向き取り組む、休日出勤や残業を嫌がらない、利用者の評判が良い |
| 雇用して苦労した点 | 考え方や価値観の違いによるトラブル、生活のサポート、受入費用の工面 |

③雇用していない場合

| 区分 | 回答(法人数) |
|---|---|
| 雇用していない理由 | 受入体制が整っていない(14)、コミュニケーションが不安(9)、教育や手続きの手間(6)、可能な限り日本人を採用したい(6)、受入制度・手続きがわからない(5)、受入費用が高額(3) |
| 今後、雇用の予定があるか | 雇用予定で準備を進めている(1)、積極的に検討(2)、情報収集中(5)、支援内容によって検討したい(5) |

④雇用を進めるうえで

| | |
|---|---|
| 雇用につながる必要な支援 | 住居の確保支援(19)、生活相談窓口(18)、渡航費用等初期費用の支援(15)、管理費用の支援(14)、受入に関するノウハウ等情報提供(14)、日本語学習の支援(11)、マッチング支援(8) |

## 12．今後の展開

■外国人材受け入れ状況（2025.1現在）

| 外国人材の受入 | 職種 | 受入予定 | 職種 |
|---|---|---|---|
| ４法人 | 看護職２、介護職６、調理員３ | ３法人 | 介護職６ |

◎マナド市（アンゴー市長発言）
・３月、４月の宮古市訪問に際し、行政の対応にとても感謝している。
・多くの若者が日本での経験を還元してくれることが、マナド市の発展につながる。
・日本での就労について、**行政が関わりを持ってくれることが安心**である。
・宮古市とは雇用だけでなく、行政やインフラに関する学び、観光交流も希望する。

■課題と環境整備　　行政、国際交流協会がサポート

・生活環境（住まい）の確保。公営住宅の活用。
　→外国人村を作るのではなく、
　　地域コミュニティに溶け込み、生活する環境が必要。
・事業者の雇用状況の継続把握と、外国人雇用制度の周知。
・事業者における、受け入れに係る支障の把握と改善。
　→受け入れ時の費用負担の大きさ（渡航、管理費等の経費）
　→生活相談、サポート体制の有無。

来る方の文化や宗教、生活習慣など、受け入れる側も理解していくことが重要

NTT データ経営研究所（海外現地へのアプローチで使える説明資料）

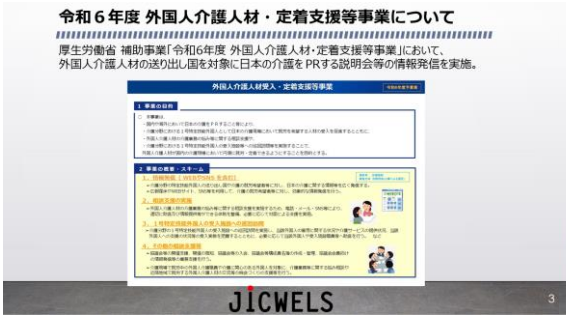
※セミナー時点では、暫定版資料としての提示だったため、本部分での掲載は割愛
セット版の掲載は文末を参照いただきたい。

国際厚生事業団（国際厚生事業団（JICWELS）の海外向け取り組みについて）















⑤　自治体向け補足資料


自治体向け補足資料
令和６年度　厚生労働省
老人保健事業推進費等補助金
（老人保健健康増進等事業分）
「海外現地と自治体等の連携による
外国人介護人材確保策に係る調査
研究事業」
令和７年４月
株式会社 NTT データ経営研究所

# はじめに

## （１）背景・目的

- 現在、自治体における外国人介護人材の確保・定着は、重要な課題となっており、より積極的な取組が求められています。各自治体では、海外自治体等との覚書の締結や、人材の定着に関する独自の支援を講じる等、戦略的な人材獲得・確保に関する取組が進められています。
- 令和６年度に、厚生労働省老人保健健康増進等事業「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」を実施し、全国の自治体を対象に、外国人介護人材の確保に関する実態調査（アンケート調査）や、戦略的な取組を行う自治体等へのヒアリング調査を実施しました。
- さらに、それらの調査を踏まえて、各自治体が海外現地に向けて戦略的な人材獲得・確保を進めるとともに、日本や介護職について効果的に発信していくことを目的として、自治体の皆様に活用いただくための海外向け発信資料を作成しました。
- 本資料では、海外向け対外発信資料の効果的な活用方法や、自治体が外国人介護人材獲得・確保に向けて海外現地との連携を行う上での参考情報を掲載しています。

| | |
|---|---|
| 本資料の対象 | 各都道府県・区市町村の外国人介護人材<br>受入れ主管課のご担当者様 |

## （２）海外向け対外発信資料の対象者、目的、使用方法

**対象者**

- 海外向け対外発信資料を用いて説明する側（日本）：
  自治体、監理団体・登録支援機関、人材派遣会社　等
- 説明を受ける側（海外）
  海外現地の中央・地方政府機関、教育機関、送出し機関、医療機関・介護施設等
  ※日本に対する解像度が低い国を想定

**目的**

- 自治体が、海外現地から直接人材を獲得するためのプレゼン資料
- 介護の魅力、業務内容、日本での活躍イメージなどを伝え、日本への介護人材の送出しを検討してもらうことを目的とした資料

**使用方法**

- 海外向け対外発信資料は、全編パワーポイント資料で提供いたします。
- その理由は、自治体の皆様が各自治体の実態に応じてスライドの追加・削除・更新をいただけるようにするためです。
- ぜひ、自治体独自の魅力等も盛り込みながらご活用ください。
- なお、日本語版と英語版の両方をご用意しています。

- 詳細版とダイジェスト版の２種類をご用意しています。

**＜海外向け発信資料の詳細版とダイジェスト版　違いに応じてご活用ください＞**

| **詳細版** | **ダイジェスト版** |
|---|---|
| 海外への説明内容を、**網羅的に**記載 | 海外への説明内容を、**ポイントを絞って**記載 |
| **スライド数：多**（計 43 枚） | **スライド数：少**（計 6 枚） |
| **ひととおり丁寧に**説明したい場合 | **限られた時間で最低限必要な説明**をしたい場合<br>※詳細版から必要なスライドを自治体様にて追加するなど、カスタマイズいただけます。 |

## （３）海外向け対外発信資料を使用する上で留意いただきたいこと

- これから海外に日本の介護について説明いただく際にご留意いただきたいポイントを QA 形式でまとめました。

  本資料で詳しく解説している該当ページをすぐにご確認いただけるように、各ページのリンクも貼っています。

**Q1. そもそも海外での介護需要はどうなっているの？**

**A1. 世界各国で高齢化は進んでおり、介護産業は一つのマーケットとして注目されています。**

日本は世界有数の高齢社会ですが、いわゆる先進国以外の各国（介護人材の主な送出し国含む。）においても高齢化は進んでおり、今後世界中で介護産業の需要は高まることが予想されます。

- 本資料 p.11：日本は世界有数の高齢社会

**Q2. 世界中で高齢化が進んでいるのであれば、介護職も世界中で増えているの？**

**A2. 必ずしも世界各国において高齢者のケアを介護職が担っているわけではありません。**

**国によっては、家族によるケアが中心で、日本の「自立支援」を理念とする介護が職業として確立していない、看護職が生活支援も担っている、といったケースもあります。**

また、「社会的に人の世話をすること＝貧困層への手助けをすること」というイメージを持つ国もあります。

そのため、**海外に対して日本における介護を説明する際には、具体的な場面（移動・食事の介護等）を出し、看護などの他の領域と対比させながら、丁寧に説明していく必要があります。**

本資料では、介護の具体的な場面の説明の工夫（伝わりやすい表現・イメージしやすい写真の活用）、看護といった他領域との定義の違いを解説しています。

- 本資料 p.22～：「日本の介護の仕事とは」自治体向け説明

一方で、今後高齢化を迎える送出し国においても、近い将来介護人材が必要になることが見込まれます。

そのため、**送出し国の人材が日本の介護を習得することは、いずれ彼らの母国において、介護人材の確保や養成・介護ビジネスの創出がしやすくなるといった利点がある**、といったこともアピールできます。

**Q3. あらゆる業界で人手不足の中、介護業界に外国人を呼び込むのは難しいのでは？**

**A3. 介護職ならではの魅力を適切に伝えましょう。**

**給料面だけではなく、資格取得や専門的なスキルを身に着けて自己実現できるのが介護職の魅力です。**

海外では、国家資格を保有していることは一種のステータスとなります。そのため、資格の取得・技術の向上の両方に取り組めるという点は、日本の介護職・介護技術の大きなアピールポイントになります。

- 本資料 p.14：介護技術はトップクラス

さらに、日本で介護職として入職すると、日本国内でのキャリアアップを目指すことができるのはもちろんのこと、母国に帰国して活躍することも期待されます。

- 本資料 p.27：日本での活躍のイメージ

| Q4. 介護分野での外国人受入れに関する国の最新情報はどこを確認すれば良い？ |
| --- |
| A4. 厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html）<br>制度に関する情報の他、介護事業者等向けガイドブックも掲載されていますので、自治体内の介護事業者様にもぜひご案内ください。 |

## （４）海外向け対外発信資料の全体構成




【表紙】




【内容】1．日本と XXX の魅力

- 基本情報
- 治安の良さ
- 平均寿命の高さ
- 外国人材の受入れ状況
- 自治体の紹介
  ➡自治体の紹介を自由に記載してください




【内容】2．日本の介護分野の魅力

- 日本の高齢化状況・介護の需給状況
- 介護保険の仕組み
- 介護技術はトップクラス
- 介護人材の必要性
- 外国人介護人材の受入れ拡大
- 他国との比較




【内容】3．日本の介護の仕事とは

- 日本における介護の場面、特徴
- 介護現場のイメージ（写真付き）

5




【内容】4．日本で活躍する外国人介護人材

- 日本での活躍のイメージ
- 事例紹介
- 介護職員の１日のスケジュール
- 賃金
- 「Japan Care Worker Guide」の紹介




【内容】5．生活環境とサポート体制

- 政府によるサポート
- 自治体によるサポート
  ➡自治体独自のサポートがあれば自由に記載してください。
- 受入れ施設によるサポート
- 外国人介護人材の声（一例）




【内容】6．受入れプロセスと条件

- 受入れの仕組み
- 自治体独自のプログラム
  ➡自治体独自のプログラムがあれば追加してください。
- 日本での新しいキャリアに向けた後押しになるようなメッセージ




【問合せ先】

- 各自治体の問合せ先を記載

6

## 目次

はじめに ..... 2
（１）背景･目的 ..... 2
（２）海外向け対外発信資料の対象者、目的、使用方法 ..... 3
（３）海外向け対外発信資料を使用する上で留意いただきたいこと ..... 4
（４）海外向け対外発信資料の全体構成 ..... 5
目次 ..... 7
1.海外向け発信資料の説明編 ..... 8
（１）「日本と XXX の魅力」自治体向け説明 ..... 9
（２）「日本の介護分野の魅力」自治体向け説明 ..... 11
（３）「日本の介護の仕事とは」自治体向け説明 ..... 22
（４）「日本で活躍する外国人介護人材」自治体向け説明 ..... 27
（５）「生活環境とサポート体制」自治体向け説明 ..... 33
（６）「受入れプロセスと条件」自治体向け説明 ..... 35
2. 参考資料編 ..... 37
（１）日本の自治体と海外の自治体との覚書の締結一覧 ..... 38
（２）各自治体の取組紹介 ..... 39
（３）海外現地との連携を目指す自治体向けの参考情報 ..... 41
おわりに ..... 43
（１）海外向け対外発信資料で使用した図･イラストの素材の引用元 ..... 43

# 1.海外向け発信資料の説明編

8

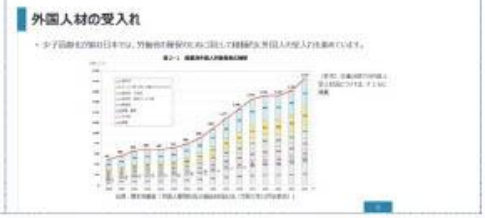
## （１）「日本と XXX の魅力」自治体向け説明

### ① 基本情報

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.4 |  |

- 海外向け発信資料では、日本の基本情報及び主な特徴を掲載しています。
- 主な特徴の一つに、経済規模の指標として、名目 GDP が世界 4 位であることを記載していますが、最新の GDP は、内閣府ホームページで確認できます。
  - 出典：内閣府「年次経済財政報告（経済財政白書）」
  - 掲載先（令和３年度）：
    https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je21/h06_hz010301.html

### ② 外国人材の受入れ

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.6 |  |

- 海外向け発信資料では、産業別・全在留資格合計の外国人材の受入れ推移を掲載しています。
- 少子高齢化が進む日本では、労働者の確保のために国として積極的に外国人の受入れを進めており、外国人労働者が増加しています。

＜参考情報＞

- 2024 年６月末の在留外国人数は、358 万 8,956 人（前年末比 17 万 7,964 人、5.2%増）で、過去最高を更新しています。
- 産業別、在留資格別の外国人材の受入れ状況の詳細は、法務省出入国在留管理庁ホームページで確認できます。
  - 出典：令和６年 10 月 18 日法務省出入国在留管理庁「令和６年６月末現在における在留外国人数について」
  - 掲載先（2024 年６月末現在）：
    https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00047.html

## ③ XXX（自治体）の紹介

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.8 |  |

- 各自治体の紹介を自由に記載していただくためのスライドです。

＜作成にあたってのポイント＞

- 以下の内容（例）は自治体の紹介としてぜひ盛り込んでください。
  - 自治体の立地 ・ 地域の住環境 ・ 地域住民との交流機会
- 上記項目を盛り込んだ自治体紹介の記載例です。イメージが湧くように写真付きで解説できると良いでしょう。

**XXX（自治体の紹介）【記載例】**

1．自治体の立地

（自治体の所在地をマップで示す）

- 私たちの自治体は自然豊かな環境にあり、大都市へのアクセスも良好です。交通機関も発達していて、日常の移動がスムーズです。
- 四季がはっきりしています。冬は雪が降るので、母国では経験できないスキーやスノーボードを体験できます。

2．地域の住環境

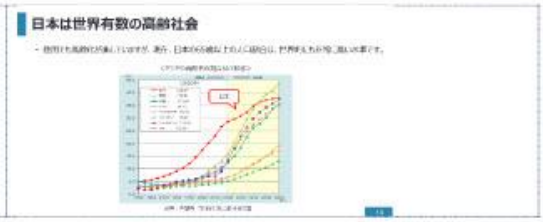
- 治安が良く、緑豊かで静かな住環境です。大型ショッピングモールや教育、医療施設も充実しています。

3．地域住民との交流機会

- 地域のイベントやボランティア活動を通じて、地元住民と交流する機会も多くあります。
- 地域には国際交流の拠点があり、日本人以外にも様々な国の人たちと交流ができます。

## （２）「日本の介護分野の魅力」自治体向け説明

### ① 日本は世界有数の高齢社会

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.10 |  |

- 海外向け発信資料では、日本は世界と比較して高い高齢化率を有していることを説明しています。

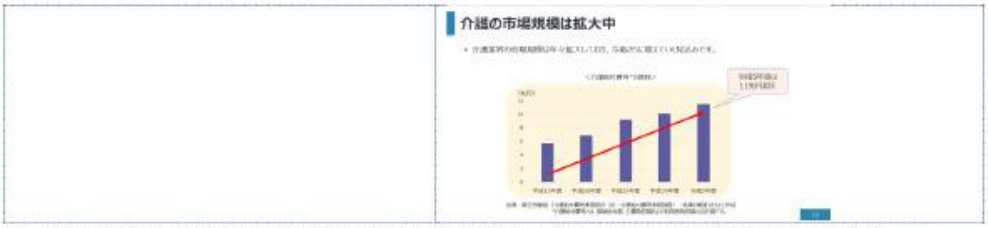
＜参考情報＞

- アジアでは、韓国・シンガポール等の一部の国でも今後日本を上回るスピードで高齢化が進むことが推定されています。
- 海外向け発信資料上は、アジア諸国との比較のみ示していますが、出典先の内閣府「令和６年版高齢社会白書」では、アメリカ合衆国やヨーロッパ諸国との比較も示した上で、日本の高齢化の進行の速さについても触れられています。
  - 出典：内閣府「高齢社会白書」
  - 掲載先（令和６年版）：
    https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/zenbun/06pdf_index.html
- 外国人介護人材の日本への主な送出し国の平均寿命
  （特定技能で受入れの多い上位６か国の平均寿命を記載しています。）
  - 出典：2024 年 5 月 21 日 WHO「2024 年版の世界保健統計」
  - 掲載先：https://www.who.int/data/gho/whs-annex/

| | |
|---|---|
| 日本 | 84.5 歳 |
| 中国 | 77.6 歳 |
| ベトナム | 73.8 歳 |
| ネパール | 70.0 歳 |
| インドネシア | 68.3 歳 |
| ミャンマー | 67.8 歳 |
| フィリピン | 66.4 歳 |

### ② 介護の市場規模は拡大中

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.12 | |




- 海外向け発信資料では、介護の市場規模を示すため、介護給付費等の推移を掲載しています。
  「介護給付費等」とは、保険給付額、公費負担額及び利用者負担額の合計額を指しています。
  - 出典：厚生労働省「介護給付費等実態統計（旧：介護給付費等実態調査）：結果の内容」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/45-1b.html

＜参考情報＞

- その他、介護の市場規模を示す上で、以下の情報も参考になります。

➢ 介護テック市場規模の拡大状況（介護ロボット・ICT 機器の導入状況）
  - 掲載先：介護労働安定センター「介護労働実態調査」
  - 掲載先：https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/

➢ 介護サービスの参入状況（施設・事業所数）
  - 掲載先：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/24-22-2.html

➢ 他産業と比較した売上高
  - 掲載先：総務省統計局「サービス産業動向調査」
  - 掲載先：https://www.stat.go.jp/data/mssi/

  ※介護事業は医療・保健の中に含まれています。

## ③ 高齢者を公的に支える仕組み

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.13 |  |



- 海外向け発信資料では、日本は社会保障制度が整い、介護は公的に受けられるものであることを説明しています。
- 日本で就労する外国人も、様々な制度も受けることができ、安心して就労できることを説明するためのスライドです。

＜参考情報＞

- 海外向けに説明をした際に、医療との違いについて問合せを受ける可能性もありますが、介護保険と医療保険の定義については、以下等を参考にしてください。

➢ 介護保険
- 出典：厚生労働省「介護保険制度の概要」
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html

➢ 医療保険
- 出典：厚生労働省「我が国の医療保険について」
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/iryouhoken/iryouhoken01/index.html
- 出典：公益社団法人日本看護協会「医療保険制度の仕組みと特徴」
- 掲載先：https://www.nurse.or.jp/nursing/health_system/point/index.html

- 介護保険・医療保険の他、外国人労働者も一定の条件を満たすことで、日本国内で加入できる制度として、雇用保険や年金制度もあります。
- 外国人の方向けには、支払ったものは何かあったときのために役に立つということ、年金の脱退一時金のように一部返戻があるということも、補足としてお伝えできると良いでしょう。

➢ 年金の受給要件について
- 加入期間が 10 年以上である場合に、65 歳から受け取ることができます。

➢ 年金の脱退一時金について
- 「日本国籍を有しない方が、国民年金、厚生年金保険（共済組合等を含む）の被保険者（組合員等）資格を喪失して日本を出国した場合、日本に住所を有しなくなった日から 2 年以内に脱退一時金を請求することができます。」（日本年金機構）
- 次のような場合も請求できます。
  ①技能実習 1・2 号（3 年間） ⇒ 一時帰国 ⇒ 再入国 ⇒ 3 号（2 年間） ⇒ 再帰国

…技能実習１号・２号・３号の合計５年間分について請求することが可能。

- ②技能実習 1・2 号（3 年間） ⇒ 一時帰国 ⇒ 再入国 ⇒ 特定技能１号（５年間） ⇒ 再帰国
  …技能実数１号・２号の合計３年間分と特定技能１号の５年間分について請求することが可能。

※老齢年金の受給資格期間（厚生年金保険加入期間等を合算して 10 年間）を満たしていないこと等が支給要件です。
※詳細は、日本年金機構のホームページをご確認ください。

- 掲載先：https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/seido/sonota-kyufu/dattai-ichiji/20150406.html

## ④ 介護技術はトップクラス

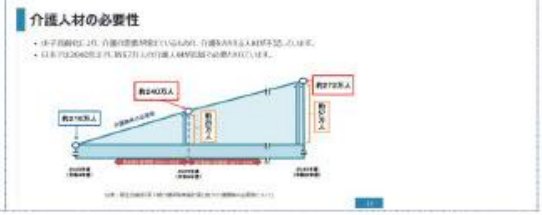
| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.14 |  |

- 海外向け発信資料では、専門性・最先端技術・キャリアアップの３つの視点から、「日本の介護技術はトップクラス」であることを説明するためのスライドです。
  海外では、国家資格を保有していることは一種のステータスと見られることがあります。そのため、資格の取得・技術の向上の両方に取り組めるという点は、日本の介護職・介護技術の大きなアピールポイントになります。

＜参考情報＞

- 介護福祉士取得までの流れ
  - 出典：公益財団法人社会福祉振興・試験センター「受験資格（資格取得ルート図）」
  - 掲載先 URL：https://www.sssc.or.jp/kaigo/shikaku/route.html
- 介護ロボット・テクノロジーの開発分野
  - 出典：厚生労働省「「ロボット技術の介護利用における重点分野」を改訂しました」
  - 掲載先 URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/juutenbunya_r6kaitei_00001.html

## ⑤ 介護人材の必要性

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.15 |  |

14

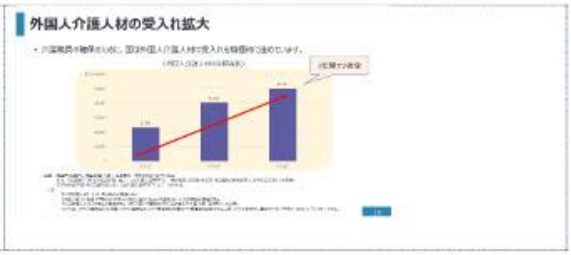
- 海外向け発信資料では、高齢化で介護需要が増大する一方で、生産年齢人口の減少等に伴い介護人材が増えず、需給ギャップが拡大していることを説明しています。需給ギャップの拡大により、日本は外国人介護人材の受入れを進めており、雇用の機会が安定して確保されることを説明するためのスライドです。
- 需給ギャップについて、具体的には、厚生労働省による需給推計の結果、2040 年の日本国内における介護人材の必要数が約 272 万人と推計されているのに対して、不足数は約 57 万人に拡大する見込みであることが示されています。
  - 出典：厚生労働省「第９期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41379.html

＜参考情報＞
- 必要数に対する実際の介護職員数の動向
- ➢ 厚生労働省が 2024 年 12 月に公表した「介護サービス施設・事業所調査」の結果では、2023 年 10 月 1 日時点の各サービスの介護職員数は 212.6 万人でした。これまで介護職員数は年々増加していましたが、制度創設後初の減少となっています。
  - 出典：厚生労働省「介護職員数の推移の更新（令和５年分）」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_47882.html

- こうした人材の供給力が弱まっていく中、介護の需要、すなわち日本における高齢者全体に占める要介護者の割合は以下のとおり上昇しており、高齢化の進展とともに需給ギャップは今後も広がっていくことが推定されます。
- ➢ 「要支援又は要介護の認定を受けた人の割合を見ると、65～74 歳ではそれぞれ 1.4%、3.0%であるのに対して、75～84 歳では 6.2%、12.1%、85 歳以上では 13.9%、44.9%となっており、75 歳以上になると要介護の認定を受ける人の割合が大きく上昇」
  - 出典：内閣府「高齢社会白書」
  - 掲載先（令和６年版）：
    https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2024/html/zenbun/s1_2_2.html

## ⑥ 外国人介護人材の受入れ拡大

➢ 海外向け発信資料 p.16




- 海外向け発信資料では、国内の介護人材が不足する中で、外国人介護人材の受入れが積極的に進められていることを説明しています。
  それでは、外国人介護人材の受入れはどの程度見込まれ、実際にどの程度入国しているのでしょうか。

＜参考情報＞
- 外国人介護人材の受入れ目標・見込み数（在留資格別）

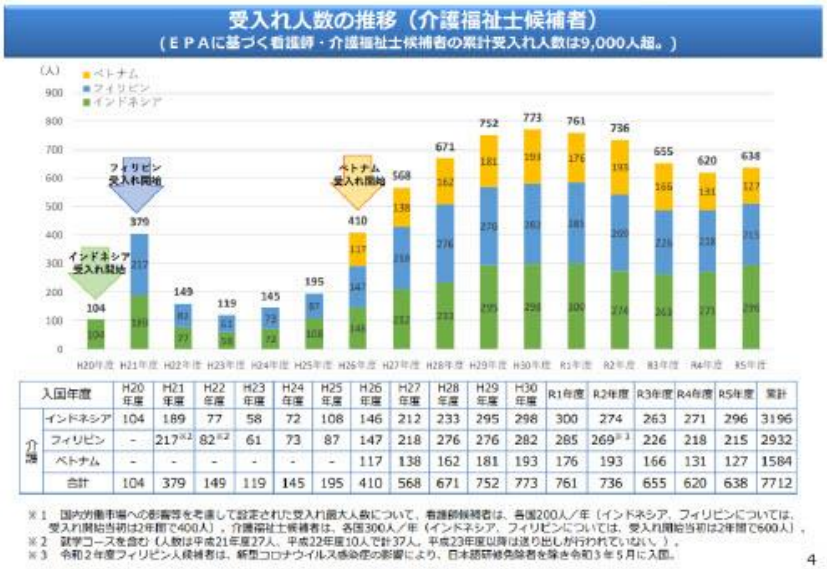
- EPA 介護福祉士候補者：各国最大 300 人／年
  ※ 国内労働市場への影響等を考慮して設定された受入れ最大人数。
  ※ 送出し国は、インドネシア、フィリピン、ベトナム。
  - 出典：厚労省「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて　1．インドネシア、フィリピン及びベトナムからの受入れの概要」
  - 掲載先：
    https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html
- 特定技能：2024 年度から５年間で 13.5 万人
  - 出典：法務省「特定技能制度の受入れ見込数の再設定（令和６年３月２９日閣議決定）」
  - 掲載先：https://www.moj.go.jp/isa/content/001417998.pdf

- 外国人介護人材の実際の在留者数（在留資格別）

| 在留資格 | 在留者数 |
|---|---|
| **EPA 介護福祉士・候補者** | 在留者数 3,304 人：（うち資格取得者 476 人）<br>※2025 年１月１日時点 |
| **在留資格「介護」** | 在留者数：10,468 人<br>※2024 年６月末時点 |
| **技能実習** | 在留者数：15,909 人<br>※2023 年 12 月末時点 |
| **特定技能** | 在留者数：43,233 人<br>※2024 年 11 月末時点・速報値 |

  - 出典：厚生労働省「令和６年度　全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html

- EPA 介護福祉士・候補者：
  - 2025 年１月１日時点で在留者数 3,304 人（うち資格取得者 476 人）
  - 近年、年間 600～700 名の間で推移




| 入国年度 | | H20年度 | H21年度 | H22年度 | H23年度 | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R1年度 | R2年度 | R3年度 | R4年度 | R5年度 | 累計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 介護 | インドネシア | 104 | 189 | 77 | 58 | 72 | 108 | 146 | 212 | 233 | 295 | 298 | 300 | 274 | 263 | 271 | 296 | 3196 |
| | フィリピン | - | 217※2 | 82※2 | 61 | 73 | 87 | 147 | 218 | 276 | 276 | 282 | 285 | 269※3 | 226 | 218 | 215 | 2932 |
| | ベトナム | - | - | - | - | - | - | 117 | 138 | 162 | 181 | 193 | 176 | 193 | 166 | 131 | 127 | 1584 |
| | 合計 | 104 | 379 | 149 | 119 | 145 | 195 | 410 | 568 | 671 | 752 | 773 | 761 | 736 | 655 | 620 | 638 | 7712 |

※1　国内労働市場への影響等を考慮して設定された受入れ最大人数について、看護師候補者は、各国200人／年（インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初は2年間で400人）、介護福祉士候補者は、各国300人／年（インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初は2年間で600人）。
※2　就学コースを含む（人数は平成21年度27人、平成22年度10人で計37人。平成23年度以降は遡り当てはめが行われていない。）。
※3　令和2年度フィリピン人候補者は、新型コロナウイルス感染症の影響により、日本語研修免除者を除き令和3年5月に入国。

4

- 出典：厚生労働省「経済連携協定(ＥＰＡ)に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要」
- 掲載先 URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html

➢ 留学生：

- 2024 年度時点で入学者数 3,054 人
- 2024 年度日本人入学者数の 3,084 人とほぼ同じ規模に

| 2017 年度 | 2018 年度 | 2019 年度 | 2020 年度 | 2021 年度 | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 591 人 | 1,142 人 | 2,037 人 | 2,395 人 | 2,189 人 | 1,880 人 | 1,802 人 | 3,054 人 |

- 出典：公益社団法人介護福祉士養成施設協会「介護福祉士養成施設の入学定員充足状況等に関する調査」
- 掲載先： https://kaiyokyo.net/news/2024/001503/

➢ 在留資格「介護」：

- 2024 年 6 月末時点で在留者数 10,468 人
- 2017 年の創設以来、継続して増加

| 2017 年 12 月 | 2018 年 12 月 | 2019 年 12 月 | 2020 年 12 月 | 2021 年 12 月 | 2022 年 12 月 | 2023 年 12 月 | 2024 年 6 月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 人 | 185 人 | 592 人 | 1,714 人 | 3,794 人 | 6,284 人 | 9,328 人 | 10,468 人 |

- 出典：法務省 出入国在留管理庁「在留外国人統計（旧登録外国人統計）統計表」
- 掲載先：https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html

**17**

➢ 技能実習：

- 2024 年 12 月末時点で在留者数 15,909 人
- 技能実習第１号の認定数は、2020 年度をピークに毎年 4,000 件程度

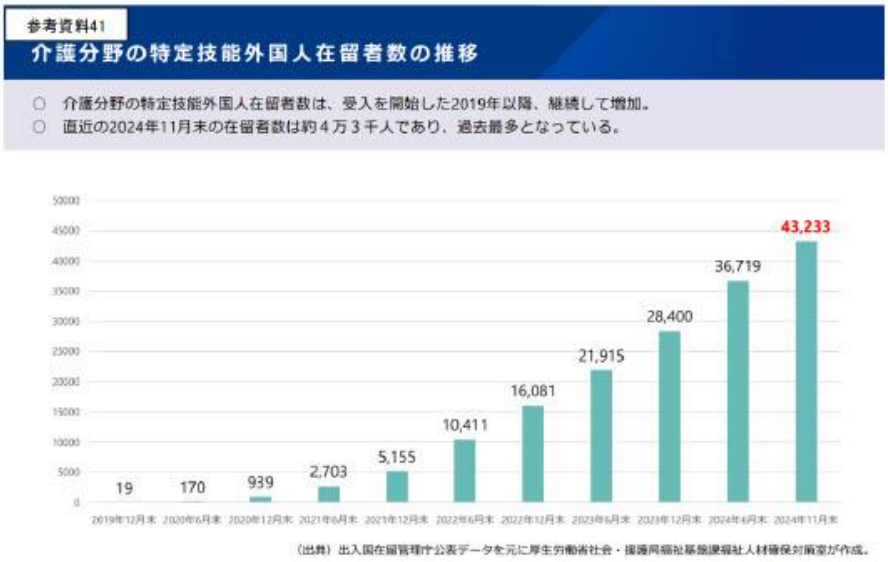



- 出典：厚生労働省「第１回外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」資料２
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34303.html

- なお、技能実習制度は今後発展的に解消し、人材育成と人材確保を目的とする育成就労制度を新たに創設されます。
  - 出典：法務省出入国管理庁「育成就労制度・特定技能制度 Q&A」
  - 掲載先：https://www.moj.go.jp/isa/applications/faq/ikusei_qa_00002.html

➢ 特定技能：

- 2024 年 11 月末時点で在留者数 43,233 人
- 受入れ開始以降継続的に増加




- 出典：厚生労働省「令和６年度　全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」
- 掲載先： https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html

- 外国人介護人材の介護福祉士合格率

  現地への案内に当たり介護福祉士の難易度について聞かれた際には、以下の情報をもとに各自治体にて適切に対応いただくようお願いいたします。

➢ EPA 介護福祉士の合格率：直近の結果では、４割程度（43.8%）
- 出典：厚生労働省「介護福祉士国家試験におけるＥＰＡ介護福祉士候補者の試験結果」
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38923.html

➢ 養成施設ルートの留学生受験者の合格率：直近の結果では、４割弱（37.6%）

2021 年（第 33 回）から、養成施設別合格率が公表されました。留学生の内訳も確認できます。

| 第 33 回(2021 年) | 第 34 回(2022 年) | 第 35 回(2023 年) | 第 36 回(2024 年) |
|---|---|---|---|
| 34.1% | 25.1% | 46.3% | 37.6% |

➢ 実務経験ルートの技能実習受験者の合格率：直近の結果では、５割弱（47.0%）

➢ 実務経験ルートの特定技能１号受験者の合格率：直近の結果では、４割弱（38.5%）

2024 年（第 36 回）から、技能実習と特定技能１号の合格率が公表されました。

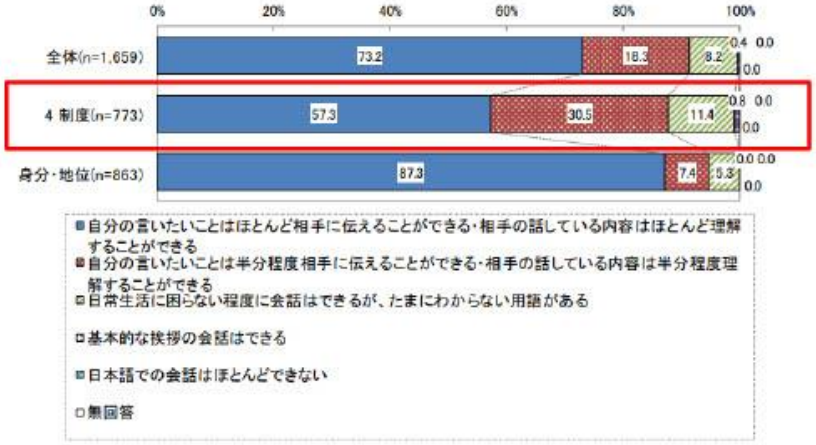
- 出典：厚生労働省「介護福祉士国家試験合格発表」の「（参考資料）第 36 回介護福祉士国家試験　養成施設等別合格率」
- 掲載先（令和５年度実施第 36 回）：
  https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38897.html

- 外国人介護福祉士の登録者数

➢ 外国籍の介護福祉士登録者数
- 2023 年 8 月末時点で登録者数 18,915 名

- 登録者数の在留資格別内訳は公表されていませんが、内５～６割程度が４制度（特定活動、在留資格「介護」、技能実習、特定技能）と考えられています。（報告書 p.94）
- 介護福祉士に合格・登録時の日本語能力は、以下の通りです。（報告書 p.33,34）

**図表 39　Q10-1-5.【合格者】合格・登録時の日本語での会話力**




**図表 40　Q10-1-6.【合格者】合格・登録時の日本語の文章力**




- 出典：株式会社 NTT データ経営研究所「令和５年度厚生労働省 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業外国人介護福祉士の活動実態に関する調査研究事業」
- 掲載先：https://www.nttdata-strategy.com/roken/report/index.html#r05_91

## ⑦ 他国との比較

➢ 海外向け発信資料 p.17




- 海外向け発信資料では、国制度・資格・労働条件・学習に関する支援等についての各受入れ国との比較表を掲載しています。
  各国の詳細については、以下をご確認ください。
  - 出典：株式会社 NTT データ経営研究所「令和 5 年度厚生労働省 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業海外における外国人介護人材獲得に関する調査研究事業」報告書
  - 掲載先：https://www.nttdata-strategy.com/roken/report/index.html#r05_94

＜参考情報＞

- 賃金については、地域や受入れ先の施設・事業所により異なりますので、各自治体で実態に即して説明いただくようお願いいたします。
- 説明いただく際には、本資料 p.30「賃金について」をご参照ください。

## （3）「日本の介護の仕事とは」自治体向け説明

### ① 日本における介護とは

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.19 |  |

●海外向け発信資料では、日本における介護の定義について、分かりやすく説明しています。

＜参考情報＞

- 介護保険制度の目的は、介護保険法の第１条に示されています。条文は、本資料 p.23「介護の特徴」の参考情報内にも掲載しています。

### ② 介護の場面

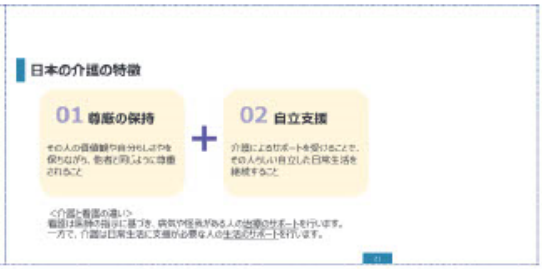
| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.20 |  |

- 海外向け発信資料では、介護の各場面について、イメージがわきやすいように写真付きで説明しています。
- ➢ 中央に「コミュニケーション」とありますが、あらゆる介護行為には、挨拶、体調の確認、説明と同意が含まれ、日本語でのコミュニケーションが基本となります。技能実習の実施計画にも明記されています。
  - 参照元：厚生労働省「技能実習実施計画(モデル例)」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/002.html

- それぞれの場面の説明
- ➢ 移動の介護：利用者が安全に移動できるようにサポートすることです。具体的には、日常生活において、食事や排泄、入浴等で、必要な場所への移動を支援します。
- ➢ 食事の介護：利用者が安全に食事を摂取できるようにサポートすることです。具体的には、配膳後の食器から口に入れるまでの行為の支援、えん下（飲み込むこと）の見守り等※を行います。
  （※食事摂取の介助には、経管栄養の際の注入行為や中心静脈栄養も含まれます。）
- ➢ 排泄の介護：利用者が安心して排泄を行えるようにサポートすることです。具体的には、ズボン・パンツの上げ下げ、清拭、トイレの水洗といった一連の行為の支援や、オムツ交換、排泄環境の整備などを支援します。
- ➢ みじたくの介護：利用者が日常生活で身だしなみを整えるための支援を行うことです。具体的には、歯磨き、洗顔、髪のブラッシング、衣服の着脱などを支援します。

- 入浴・清潔保持の介護：利用者が清潔を保てるようにサポートすることです。具体的には、浴室内での洗身、つめ切りなどを支援します。
- 家事の介護：利用者が日常生活を円滑に過ごせるよう、家事を支援することです。具体的には、買い物、炊飯などの簡単な調理を支援します。
  - 参照元：厚生労働省「認定調査員テキスト 2009 改訂版（令和６年４月改訂）」
  - 掲載先：
    https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/nintei/index.html

### ③ 介護の特徴

| | |
|---|---|
| 海外向け発信資料 p.21 |  |

- 海外向け発信資料では、日本の介護の特徴について、基本理念である「尊厳の保持」・「自立支援」の観点から説明しています。

＜説明にあたってのポイント＞

- 特に「自立支援」、すなわち利用者の自立に向けて「できること」・「できないこと」を見極め、「できること」は利用者が引き続き自分自身でできるように支援していく、という考え方は、外国の方からの理解が得にくい場合もあります。なぜなら、国によっては「全てしてあげることが良いこと」という価値観を持つ国もあるためです。国による価値観の違いに注意しながら説明しましょう。
- 介護は「生活のサポート」を行うものであることを説明しています。国によっては、雇用創出の観点から、支援行為ごとに担当が分かれた分業制となっています。そのため、利用者の状況を注視し生活全体を支えるために何が必要かを考え、必要に応じて他サービスや他職種と連携していく必要性も説明できると良いでしょう。

- さらに、資料上、初めて介護の定義を聞いた外国人の方が混同しやすいと考えられる「看護」との比較（日本における考え方）について説明しています。

＜参考情報＞

- 海外向け資料では分かりやすい表現を用いていますが、介護保険制度の目的や看護の定義は以下のように示されています。
- 介護

  「加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図る」

・　出典：介護保険法第１条

➢ 看護：

「看護とは、保健医療システムに不可欠な要素であり、あらゆる保健医療の場とコミュニティにおける、健康増進、疾病予防及びあらゆる年代の身体的、精神的に病気を有する人々や障害を有する人々へのケアを包含する」

・　出典：日本看護協会公式ホームページ

・　掲載先：
https://www.nurse.or.jp/nursing/international/icn/document/definition/index.html

● その他、補足として「病院」・「障害者」の定義については以下のとおりです。

➢ 病院の定義

・　医療法第１条の５

「医師又は歯科医師が、公衆又は特定多数人のため医業又は歯科医業を行う場所であつて、二十人以上の患者を入院させるための施設を有するもの」

（十九人以下の患者を入院させるための施設は「診療所」といいます。）

➢ 障害者の定義

・　障害者基本法第２条

「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害」

また、「障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」が障害者であると定義されています。

さらに、「障害者差別解消法」では、行政機関等や事業者に対して、障害者への「障害を理由とする不当な差別的取扱い」を禁止するとともに「合理的配慮の提供」を求めています。

## ④ 介護現場のイメージ（施設）

➢ 海外向け発信資料 p.22




● 海外向け発信資料では、介護現場のイメージ（施設）について、イメージがわきやすいように写真付きで説明しています。

＜参考情報＞

● 外国人の受入れ対象となっている施設サービス一覧

➢ 白：対象、緑：一部対象

※介護の他、児童・障害生活保護等も受入れ対象となっています。

※2025 年 4 月より、一定の条件を満たす場合において、訪問介護等訪問系サービスの従事が認められています。詳細は後述する本資料 p.26～「訪問系サービスの取扱いについて」をご確認ください。



対象施設

【介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護等の業務」の実務経験として認める施設のうち、技能実習の対象になるものであって、現行制度において存在するものについて、整理をしたもの】（白：対象 緑：一部対象）

| 児童福祉法関係の施設・事業 |
|---|
| 児童発達支援 |
| 放課後等デイサービス |
| 障害児入所施設（※指定発達支援医療機関を含む。） |
| 児童発達支援センター |
| 居宅訪問型児童発達支援 |
| 保育所等訪問支援 |

| 障害者総合支援法関係の施設・事業 |
|---|
| 居宅介護 |
| 重度訪問介護 |
| 同行援護 |
| 行動援護 |
| 療養介護 |
| 生活介護 |
| 短期入所 |
| 重度障害者等包括支援 |
| 障害者支援施設 |
| 自立訓練 |
| 就労移行支援 |
| 就労継続支援 |
| 共同生活援助（グループホーム）（外部サービス利用型を除く） |
| 移動支援事業 |
| 地域活動支援センター |
| 福祉ホーム |
| 訪問入浴サービス |

| 老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業 |
|---|
| 第1号通所事業 |
| 老人デイサービスセンター |
| 指定通所介護 |
| 指定地域密着型通所介護（指定療養通所介護を含む） |
| 指定認知症対応型通所介護 |
| 指定介護予防認知症対応型通所介護 |
| 老人短期入所施設 |
| 指定短期入所生活介護 |
| 指定介護予防短期入所生活介護 |
| 養護老人ホーム※1 |
| 特別養護老人ホーム（指定介護老人福祉施設、指定地域密着型介護老人福祉施設） |
| 軽費老人ホーム※1 |
| 有料老人ホーム※1 |
| 指定小規模多機能型居宅介護※2 |
| 指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2 |
| 指定看護小規模多機能型居宅介護※2 |
| 指定訪問入浴介護 |
| 指定介護予防訪問入浴介護 |
| 指定認知症対応型共同生活介護 |
| 指定介護予防認知症対応型共同生活介護 |
| 介護老人保健施設 |
| 介護医療院 |
| 指定通所リハビリテーション |
| 指定介護予防通所リハビリテーション |
| 指定短期入所療養介護 |
| 指定介護予防短期入所療養介護 |
| 指定特定施設入居者生活介護 |

| 指定介護予防特定施設入居者生活介護 |
|---|
| 指定地域密着型特定施設入居者生活介護 |
| サービス付き高齢者向け住宅※3 |
| 第1号訪問事業 |
| 指定訪問介護 |
| 指定夜間対応型訪問介護 |
| 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護 |

| 生活保護法関係の施設 |
|---|
| 救護施設 |
| 更生施設 |

| その他の社会福祉施設等 |
|---|
| 地域福祉センター |
| 授産館デイサービス事業 |
| 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 |
| ハンセン病療養所 |
| 原子爆弾被爆者養護ホーム |
| 原子爆弾被爆者デイサービス事業 |
| 原子爆弾被爆者ショートステイ事業 |
| 労災特別介護施設 |

| 病院又は診療所 |
|---|
| 病院 |
| 診療所 |

※1：特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型特定施設入居者生活介護を除く。）、介護予防特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型介護予防特定施設入居者生活介護を除く。）、地域密着型特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型地域密着型特定施設入居者生活介護を除く。）を行う施設が対象となる。
※2：訪問サービスに従事することに加え、
※3：有料老人ホームとして届出を済ませており、有料老人ホームに該当するものに、対象となる。

- 出典：厚生労働省「外国人介護人材への訪問系サービスへの従事について」
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56271.html

- 外国人が多く就労している施設サービス
  - 技能実習や特定技能では、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）で就労する人が最も多いです。
  - 出典：厚生労働省第１回外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会　資料２基礎資料
  - 掲載先： https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34303.html

## 介護の特定技能外国人の受入施設・事業所の類型

○ 介護の特定技能外国人は、特別養護老人ホームで最も多く受け入れられている。
○ 次いで、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護、病院、介護老人保健施設の順で実習が行われており、上位５施設・事業所で約８割となっている。




（出典）厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室　作成

（注）数値は公益社団法人国際厚生事業団から提供された介護の特定技能協議会の入会申請状況から、厚生労働省が令和５年７月13日時点で編集したもの。
※１「特別養護老人ホーム」には指定介護老人福祉施設（地域密着型介護老人福祉施設）も含む。
※２「通所介護」には老人デイサービスセンターを含む。
※３「グループホーム（共同生活援助）」は外部サービス利用型を除く。
※４「地域密着型通所介護」には指定療養通所介護を含む。
※５「その他」は、件数の少ない施設・事業の類型をまとめたもの。具体的には介護予防短期入所療養介護、福祉ホーム、介護予防認知症対応型通所介護、地域福祉センター、児童発達支援、自立訓練、就労移行支援、指定発達支援医療機関、放課後等デイサービス、療養介護、第1号通所事業、短期入所、介護予防短期入所生活介護、就労継続支援、老人短期入所施設、診療所、救護施設、認知症対応型通所介護が含まれている。

22

### ⑤ 介護現場のイメージ（在宅）

➢ 海外向け発信資料 p.23




- 海外向け発信資料では、介護現場のイメージ（在宅）について、イメージがわきやすいように写真付きで説明しています。

＜参考情報＞訪問系サービスの取扱いについて

- 2025 年４月現在、本人及び受入事業所が一定の条件を満たす場合は、技能実習や特定技能の枠組みで働く外国人であっても、訪問系サービスの業務へ従事することが認められました。

➢ 技能実習は令和７年４月１日、特定技能は令和７年４月中の施行が予定されています。
　＊ 介護保険の訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型サービス等を指します。

➢ 外国人本人への要件：
介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人。（※ 介護事業所等での実務経験が１年以上あることを原則とする。）

➢ 受入事業所への要件

| |
|---|
| ①外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。 |

26

| |
|---|
| ②外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。 |
| ③外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。 |
| ④ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。 |
| ⑤外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。 |

- 出典：厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」
- 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56271.html

## （４）「日本で活躍する外国人介護人材」自治体向け説明

### ① 日本での活躍のイメージ

➢ 海外向け発信資料 p.25




- 海外向け発信資料では、日本での活躍イメージをイラスト付きで説明しています。
- 日本における専門技術の習得や国家資格の取得などを通じて、スキルを広げることができる点をアピールするためのスライドです。

＜参考情報＞

- 家族帯同が可能な外国人介護人材の在留資格
  - EPA 介護福祉士、在留資格「介護」・「留学」
    ※なお、いずれの場合も家族帯同で滞在できる家族は、在留外国人が扶養する配偶者・子となります。
    親やその他の親族は帯同できません。
    ・出典：法務省出入国在留管理庁　在留資格「家族滞在」
    ・掲載先：https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/dependent.html
- 外国人が自国にいながらオンラインで日本の学習コンテンツを使用できる点は、アピールポイントになります。
- キャリアアップを支援する事例の紹介
  - 出典：厚生労働省「令和６年度　全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html
  - 以下の２事例以外にも掲載されておりますので、ご確認ください。

参考資料57

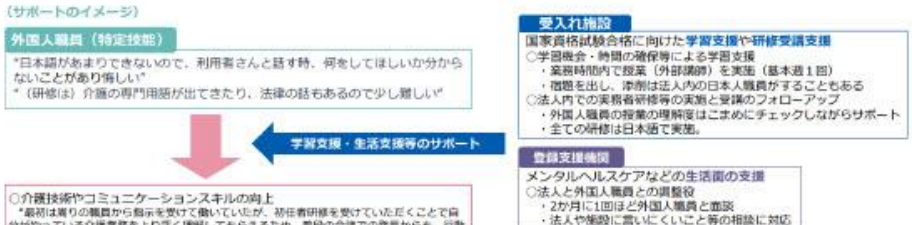
## 外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
### ～有限会社ウエハラ：年次ごとにカリキュラムを組み立て、介護福祉士国家試験までの学習をサポート～

○ 介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人介護職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。
○ 事業所のシステムとして日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修・喀痰吸引等研修・実務者研修を法人内で実施し、受講させる仕組みを整備。
○ 施設内においては、業務時間内での授業の実施や添削指導によるフォローアップを実施するとともに、登録支援機関による定期的な面談・相談受付を行うことによりメンタルヘルスケアを行っている。

（カリキュラムの例）




（サポートのイメージ）




※ 当事例は、介護分野における特定技能協議会事務局が発行した「介護分野における特定技能協議会メールマガジン第６号（令和５年７月31日発行）」に掲載された内容を元に、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成したもの。

参考資料58

## 外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例
### ～海外介護士育成協議会（のぞみグループ）：監理団体としての入国前後のシームレスな教育支援の実施～

○ 技能実習生の入国前に日本語のコミュニケーション能力を上げるため、160時間の介護研修を実施。
○ 入国後、２か月間の集団講習を実施。そのなかでコミュニケーション能力を高める日本語教育と、介護職員初任者研修を実施。
○ さらに、就労開始後も個々の能力や希望に応じて、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供している。

海外介護士育成協議会（のぞみグループ）の事例




| 入国前（海外現地）の介護導入研修 | 入国後（就労前）の集団講習 | 就労開始後（施設へ配属）の教育支援 |
|---|---|---|
| N３を目指した日本語学習と１６０時間の介護研修 | 日本語学習、法定研修に加えて初任者研修の実施 | 介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムの提供 |
| ○ 自グループで作成したテキストを用いて介護の日本語を学習支援を実施。<br>○ オリジナルデジタル教材を使用して、介護福祉士国家資格を持つ日本人の介護教師による日本語での介護の導入講習を実施。 | ○ 技能実習制度上定められた日本語学習及び法定研修に加えて、自グループが作成したテキストを用いて、「初任者研修」に位置付けられた集団講習を実施。<br>○ また、上記の講習に加え、介護現場での需要が高い「普通救命救急講習」を実施する。 | ○ 就労しながら、介護福祉士受験に向けての学習ができるようオンラインを使用しサポートをする「介護福祉士受験対策プログラム」や「短期集中直前講習」を提供。<br>○ 実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等を行うことにより、実習生本人及び施設が、学習状況等が分かりやすいように工夫している。 |

介護技能実習生への入国前～入国後のシームレスな教育の実施により一定のレベルを担保

120

## ② 活躍事例

- ３つの事例を紹介していますが、特に各事例のアピールポイントをご紹介します。

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p. 26<br>**事例１**<br>  | 【アピールポイント】<br>・ 複数回の国家資格の受験を施設がサポート<br>・ 在留資格「介護」に切り替えたことで家族を呼び寄せる |
| ➢ 海外向け発信資料 p. 27<br>**事例２**<br>  | 【アピールポイント】<br>・ 建設業（技能実習）から介護（特定技能）に転職 |
| ➢ 海外向け発信資料 p. 28<br>**事例３**<br>  | 【アピールポイント】<br>・ 高い給与とテクノロジーの導入で、外国人の継続的な就労と育成をサポート<br>・ 訪問系サービスの管理職として就労 |

＜参考情報＞

- 対外発信資料で掲載している事例以外にも、外国人介護人材の方が活躍される事例は沢山あります。参考までに、介護福祉士として活躍する事例、施設長等の管理職になっている事例をご紹介いたします。

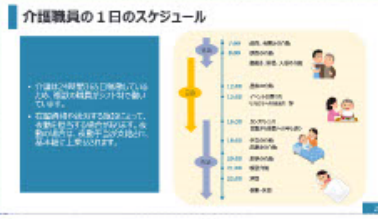
➢ 全国で活躍する 10 名の介護福祉士
「専門性を活かして在留資格「介護」で働く 外国人介護職員活躍事例集」
https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001118251.pdf

➢ 福岡県 地域密着型介護老人福祉施設 施設長（留学で来日）
日本で介護施設長になったネパール人 最初は「なんしようと？」にとまどった - RKB オンライン

➢ 大阪府 特別養護老人ホーム 副施設長（EPA で来日）
外国人介護福祉士 マリシェルさん 新設特養の副施設長に就任 - ケアニュース by シルバー産業新聞｜介護保険やシルバー市場の動向・展望など幅広い情報の専門新聞

### ③ 介護職員の１日のスケジュール

➢ 海外向け発信資料 p.29




- 海外向け発信資料では、介護職員の１日のスケジュールのイメージを掲載しています。

＜参考情報＞

- 夜勤について
  外国人介護人材については、在留資格により条件を満たせば夜勤が可能となっています。介護労働実態調査によると、「職員の勤務先で分類した介護サービス系型別でみると、深夜勤務が「ある」のは、施設系（入所型）は 67.0%、施設系（通所型）は 12.7%、居住系は 70.2%となっている」
  - 出典：介護労働実態調査「介護労働実態調査」のうち「介護労働者の就業実態と就業意識調査報告書」
  - 掲載先：https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/
- 「24 時間 365 日稼働している」と説明すると「大変そう」と思われる方もいますが、休暇はしっかりとれることを説明しましょう。日本介護福祉士会のインタビュー調査によると、「インタビューした全ての施設・事業所で一時帰国することを推奨しており、年に１回２～４週間程度の休暇が取得できるようになっていた。」との結果が示されています。週休３日 10 時間制の取組をしている法人もあり、メリハリをつけて働くことができます。
  - 出典：日本介護福祉士会「厚生労働省 令和５年度 社会福祉推進事業在留資格「介護」の実態把握等に関する 調査研究事業 報告書」p.27
  - 掲載先：https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai

### ④ 賃金について

➢ 海外向け発信資料 p.30




- 海外向け発信資料では、サンプルとして介護職員初任者研修修了者と介護福祉士それぞれの平均月収（令和５年度）の比較データを掲載しています。
- 技能実習も特定技能も、日本人と同等の賃金であることが決まっています。ここでは、介護福祉士に合格すると賃金が上がることを示しています。

【主な送出国の現地通貨への換算】
※2025 年３月 16 日時点のレート換算。小数点以下四捨五入。
…各国の月額基本給と、日本における技能実習・特定技能・介護福祉士の月収の比較

**30**

| | 日本 | フィリピン | カンボジア | インドネシア | タイ | ミャンマー | インド | スリランカ | バングラディシュ | ベトナム |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 通貨単位 | 円 | ペソ | リエル | ルピア | バーツ | チャット | ルピー | スリランカルピー | タカ | ドン |
| 1円当たりレート | 1円 | 0.3877ペソ | 26.88782リエル | 110.97ルピア | 0.2280 バーツ | 14.08432チャット | 0.5899ルピー | 1.9966スリランカルピー | 0.81397タカ | 171.53850ドン |
| 各国の月額基本給 | － | 27,505 | 1,899,050 | 6,904,400 | 27,398 | 753,732 | 48,993 | 83,007 | 35,816 | 13,208,550 |
| 第1号技能実習 | 166,049 | 64,377 | 4,464,696 | 18,426,458 | 37,859 | 2,338,687 | 97,952 | 331,932 | 135,159 | 28,483,796 |
| 第2号技能実習 | 185,113 | 71,768 | 4,977,285 | 20,541,990 | 42,206 | 2,607,191 | 109,198 | 370,041 | 150,676 | 31,754,006 |
| 特定技能 | 223,531 | 86,663 | 6,010,261 | 24,805,235 | 50,965 | 3,148,282 | 131,861 | 446,838 | 181,948 | 38,344,172 |
| 介護福祉士 | 240,454 | 93,224 | 6,465,284 | 26,683,180 | 54,824 | 3,386,631 | 141,844 | 480,668 | 195,722 | 41,247,118 |

（出典先情報１：各国における非製造業・スタッフの月額基本給平均給与額）

- 出典：日本貿易振興機構（ジェトロ）「アジアの労務コスト比較、意外に大きい賃金水準の地域差 中央値と分布でみる賃金・給与のミクロデータ」の「図３：非製造業・スタッフの月額基本給」より各国の中央値を参照して作成。
  ※掲載したのは、今後日本の自治体が海外向け発信資料を活用して説明することが見込まれる主要な送出し国。（2024 年３月時点で特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」を実施している海外 12 か国のうち、月給基本額を把握できた９か国（フィリピン・カンボジア・インドネシア・タイ・ミャンマー・インド・スリランカ・バングラデシュ・ベトナム）。
- 掲載先：https://www.jetro.go.jp/biz/areareports/2020/cbdf0cefc691ae25.html

（出典先情報２：第１号技能実習・第２号技能実習・特定技能の月平均支給額）

- 出典：法務省出入国在留管理庁 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議（第１回）資料３「技能実習生に対する賃金の支払状況」の「医療、福祉」の月平均支給額「特定技能外国人に対する賃金の支払状況」の「介護」の月平均支給額
- 掲載先：https://www.moj.go.jp/isa/policies/conference/03_00034.html

（出典先情報３：介護福祉士の平均税込み月収）

- 出典：介護労働安定センター「令和５年度介護労働実態調査」の「介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」：資料編 統計表「表 18-3-3 通常月の税込み月収（月給の者）」
  ※調査対象期日は原則として 2023 年 10 月１日現在
- 掲載先：https://www.kaigo-center.or.jp/report/jittai/

＜記載例＞

- 賃金は関心が高い項目ですが、地域によって差があり、全国の平均データを利用できる場合とそうでない場合あると考えられます。海外向けの発信資料では、介護業界の賃金例を示していますが、入職後のギャップをなくすために、地域の状況を踏まえた参考例を示すと良いです。

| 工夫例：自治体内の介護施設の平均的な賃金例 |
|---|
| ① 収入（基本給、資格手当、残業代等） |

… 介護職は残業の有無で収入が大きく異なるため、残業代がわかる記載が望ましいと考えられます。

② 支出（家賃、水道光熱費、社会保険料等）

③ 仕送り状況

… 自治体や介護施設によっては、家賃補助、社宅を利用することで水道光熱費を請求しない等、様々な支援を行っている場合があります。交通に不便な地域であっても、施設が送迎を代行しているという話もよく聞かれます。賃金の見せ方を工夫して、生活費を抑えながら母国に十分な仕送りができる点をアピールするとよいです。

- 仕送りに関する補足事項
- 円安の影響や、国によっては海外で働く労働者に対して所得税の納付を求める場合もあります。
  そのため、国や個人によって送金計画を立てる必要がありますので、注意してください。
- 参考（ミャンマー）：https://www.obda.or.jp/wp-content/uploads/2024/01/myanmar-report-20231228.pdf
  - ミャンマー軍政は 2023 年連邦法改正に伴い、2023 年 10 月 1 日から海外で就労する国民に外貨での所得税納付を義務付けています。帰国やパスポート更新時には所得税の納税が必要とあります。

## ⑤ Japan Care Worker Guide について

- 海外向け発信資料 p.31




- 海外向け発信資料では、日本の介護の仕事について海外向けに発信している web サイトとして、「Japan Care Worker Guide」を紹介しています。

- 自治体における「Japan Care Worker Guide」の活用方法
- 日本の介護現場で活躍する外国人のインタビュー記事が掲載されています。インタビューを受けた外国人の出身国も掲載されているため、海外向けには説明を行いたい国の事例をピックアップして案内すると良いでしょう。
  （資料右下：A 国の人材へのインタビュー記事）
- また、「介護について学べるおすすめ YouTube チャンネル」や「高齢者の方との会話でよく使う、日本語フレーズ」など日本の介護も紹介されています。
  - 掲載先：https://japancwg.com/

＜参考情報＞

- その他、日本の介護について発信しているコンテンツ
- 動画「Grow, Glow, Together in Japan - Nursing Care」
  - 外務省では、外国人向けに日本の介護職を紹介する動画を配信しています。
    アナウンスは英語で、18 言語の字幕表示が可能です。
  - 動画 URL：https://www.youtube.com/watch?v=xGXKrDb4DPU

## （５）「生活環境とサポート体制」自治体向け説明

### ① 国によるサポート

➢ 海外向け発信資料 p.34




- 海外向け発信資料では、日本語能力の向上、介護現場で必要とされるスキルの習得をサポートする、無料 web サイト「にほんごをまなぼう」を紹介しています。推奨されている動作環境内であれば海外からもアクセスでき、入国前の学習コンテンツとしても活用可能ですので、現地にいる外国人の方にもご紹介いただけます。
  - 掲載先：https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/

- その他、各自治体向けに国は様々な財政支援制度を用意しています。具体的な事業メニューや各自治体での活用状況は、本資料 p.42「②自治体への財政支援」をご確認ください。

### ② 自治体によるサポート

➢ 海外向け発信資料 p.35




- 海外向け発信資料では、自治体による主なサポートを掲載しています。
- 海外との繋がりを作る際に、相手国によってはまず自治体同士で協定の締結等により取り決めを行うことが望ましい場合もあります。外国人材の受入れは、行政・民間様々な主体が連携して実現し得るものですが、その取り掛かりとしての海外の国・都市との関係づくりを自治体が主導することも多くあります。
  そのため、これから海外現地との関係づくりを検討している自治体は、改めて自治体と関係機関それぞれの役割を整理することも大切です。
  国では、外国人材の獲得・確保・育成・定着に向けて、各自治体向けに様々な財政支援を用意しています。詳細は、本資料 p.41「②自治体への財政支援」をご確認ください。

### ③ XXX 自治体によるサポート

| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.37 |  |

- 各自治体の実態に合わせてスライドは適宜修正してください。

＜記載例＞

- 以下の内容（例）は自治体の紹介としてぜひ盛り込んでください。

**XXX（自治体）によるサポート【記載内容（例）】**

- 自治体内に設置されている、外国介護人材の受入れ・定着を支援するセンターや機関の紹介
- 学習経費や居住費の補助

### ④ 外国人介護人材の声

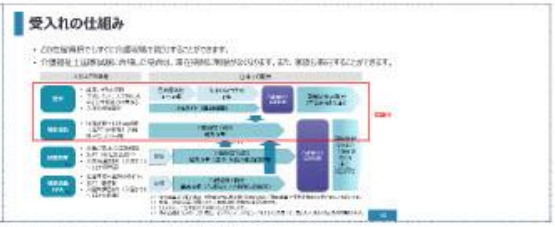
| | |
|---|---|
| ➢ 海外向け発信資料 p.38 |  |

- 海外向け発信資料では、外国人介護人材から寄せられる声の一例を掲載しています。
  自治体の実態に即して、外国人がサポートを受けられる点を追加する、減らす等してください。

## （６）「受入れプロセスと条件」自治体向け説明

① 受入れの仕組み

➢ 海外向け発信資料 p.40




- 海外向け発信資料では、各制度の受入れの仕組みを掲載しています。

＜参考情報＞

- 各在留資格の概要
  - 厚生労働省「外国人介護人材の受入れについて」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html
- 特定技能の在留資格を取得するに当たり試験が免除になる者
  - 介護職種の第２号技能実習を良好に修了した者
  - 介護福祉士養成施設を修了した者
  - EPA 介護福祉士候補者としての在留期間満了（４年間）の者

  - 出典：厚生労働省「介護分野における特定技能外国人の受入れについて」
  - 掲載先：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html#link1

＜説明にあたってのポイント＞

- 制度の説明も大切ですが、「日本側としてどのような人材を求めているか」を入職後のミスマッチが生じないように、しっかりと伝えていきましょう。

**日本側として求める人材【説明例】**(*)

- ホスピタリティマインドのある人・利用者視点で考えられる人
  …介護保険制度の理念「尊厳の保持」と「自立支援」を理解し、利用者視点での介護サービスを提供すること（利用者をよく観察して一人一人に応じた支援を提供すること）が求められます。
- 人とコミュニケーションを取ることが好きな人、得意な人
  …あらゆる介護の前提として、利用者と双方向でコミュニケーションを取り、利用者の意思や求めていることを適切に汲み取る力が必要です。介護職には、言語・非言語両面でのコミュニケーション力が求められます。
- チームの一員として主体的に行動できる人
  …介護職は医療職や看護職といった他職種と連携することがあります。チームワークを大切にしながらも、介護の視点ではっきりと意見を言えることが求められます。

(*)有識者から出た意見を基に作成




- 各自治体の実態に合わせてスライドは適宜修正してください
- 記載にあたっては、本資料 p.39～「２参考情報編」の「各自治体の取組紹介」の内容も参考にしてください

# 2. 参考資料編

## （１）日本の自治体と海外の自治体との覚書の締結一覧

### ① 締結状況

- 海外との覚書や合意（MOU,LOI）の締結状況について、国内の自治体にアンケートを実施したところ、現在有効な覚書・合意を締結している 16 自治体のうち 13 自治体は都道府県であり、市区町村での実施は３自治体との結果でした。

➢ 本事業でアンケート全体の結果については、以下のページからご覧ください。
- 掲載先：（後日公表予定）

➢ 海外との覚書や合意で使用される語句説明
- MOU（Memorandum of understanding）直訳すると、「基本合意書」
- LOI（Letter of Intent）直訳すると、「意向表明書」

### ② 取り組んでいる自治体一覧

- 現在有効な覚書・合意を締結しており、かつ覚書・合意を公表している自治体ホームページのリンク先の一覧です。
- 最新の情報を確認したい場合は、各自治体のホームページ等をご確認ください。

＜都道府県＞

| 都道府県名 | 締結先（国名） | 締結内容 | 掲載先 URL |
|---|---|---|---|
| 三重県 | インドネシア | 介護・看護分野の外国人材の受入れ促進等 | 三重県：インドネシア保健省と「介護・看護分野の人材育成に関する覚書」を締結します |
| 長崎県 | ベトナム | ベトナムの技能実習生が県内介護事業所で就業することを推進 | 長崎県福祉保健部とベトナムの大学との介護分野における人材交流 \| 長崎県 |
| 愛媛県 | 中国 | 福祉・介護分野の人材育成、交流等 | 保健福祉部と中華人民共和国陝西省民政庁が福祉・介護分野における覚書を締結しました - 愛媛県庁公式ホームページ |

＜市町村＞

| 市町村名 | 締結先（国名） | 締結内容 | 掲載先 URL |
|---|---|---|---|
| 千葉県<br>木更津市 | ベトナム | 観光交流・経済交流・介護人材等の受入れ | ベトナム社会主義共和国 ダナン市／木更津市 |

## （２）各自治体の取組紹介

海外との連携を進める自治体の具体的な事例をご紹介します。

### ① 千葉県

| |
|---|
| ● 千葉県留学生受入プログラム開始の経緯 |
| 2019 年３月に県がベトナムと覚書を締結し、同時にハノイ市内の日本語学校５校と介護を学ぶ留学生を支援する「千葉県留学生受入プログラム」の実施にかかる事業協定を締結 |
| ● プログラムの概要 |
| ①マッチング支援<br>県とマッチング機関が、ベトナムの日本語学校から施設の就労までをつないでいく。<br>②学費及び居住費の支援<br>ベトナム日本語学校及び県内日本語学校、介護福祉士養成施設に在籍する留学生の学費と居住費に対して、県内の介護施設等が助成を行い、県はその１／２を補助する。 |
| ● 千葉県外国人介護人材支援センター |
| 外国人介護職員や、介護分野への就職を目指す留学生、外国人を受け入れる施設等からの相談に対応<br>千葉県社会福祉協議会に委託し運営 |
| ● 課題 |
| ・地理的な要因（日本語学校及び介護福祉士養成施設の立地）により受入施設が限定される。<br>・参加する受入施設の固定化。<br>・経過措置の終了により長期的な就労ができなくなる可能性がある。 |

### ② 滋賀県

| |
|---|
| ● 外国介護人材確保に取り組みはじめたきっかけ |
| 「どこの監理団体が良いのか分からない」・「受入れにかかる費用面が課題になっている」といった事業者の声がきっかけ。<br>2019 年度に、関係団体等からなる「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置し、<br>2020 年４月に、事業者団体と県の共同事業として、「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。 |
| ● 海外現地とのつながり |
| 1983 年３月に、滋賀県と中国・湖南省は各国を代表する「湖」を持つ県・省として、友好協定を締結。<br>これをきっかけとし、まずは中国からの受入れを中心に、事業を開始。<br>また、センター立ち上げ以降は、海外送り出し機関等の有益な情報が業界内外から、センターへ寄せられるようになり、受入れ国をフィリピン、ネパール、インドネシア、タイ、ミャンマー等へ徐々に拡大。 |
| ● 滋賀県国際介護・福祉人材センター |
| 特定技能、留学、技能実習を通じて外国人介護人材の受け入れを希望する事業所に対する相談支援や総合的なマッチング支援を実施。 |
| ● 課題 |
| ・「海外現地には、“滋賀県”で働く魅力が伝わらない…！」<br>➡翻訳テロップを付けた PR 動画を作成し、海外現地で放映。 |

| |
|---|
| ・「海外の方には、“介護”という考え方がピンとこないみたい…！」<br>➡センター職員自らが、海外現地にある日本語学校や大学等で、日本の介護にかかる講義を実施。<br>・「今後の展望として、介護福祉士試験に合格し、自己実現してもらいたい！」<br>➡入国後の年数に応じた階層別の研修制度を構築している。<br>一方で、介護福祉士試験の合格を目指す外国人介護人材が大勢いるため、介護福祉士試験対策講座を含むフォローアップ体制のさらなる強化に努める。 |

### ③ 岩手県宮古市

| |
|---|
| ● 海外現地とのつながり |
| 全国的に自治体が海外との連携や協定を結ぶ流れの中、宮古市でも介護分野に限らず外国人材の確保を強化する意向があった。海外とのつながりを築くために、インドネシアに日本語学校を立ち上げたコーディネーターにマナド市を紹介してもらい、2023 年に現地訪問したことがつながりのきっかけとなった。 |
| ● 意向表明書（LOI）締結の経緯 |
| 2023 年の現地訪問時、マナド市長から協定締結の提案を受け、一度持ち帰ることとなった。２回目の現地訪問では、改めてマナド市の副市長から再度提案を受け、2024 年８月に人材の雇用に関する意向表明書（LOI）を締結した。マナド市を訪問した際、若者たちが働き先を見つけるのに困っており、「日本で働かせてほしい」といった声が多く聞かれた。 |
| ● 意向表明書（LOI）の内容 |
| 協定は、介護や特定の分野に限定せず、広く人材に関する内容となっている。マナド市も、分野を問わず若者が活躍できる場があれば良いという意向を示していた。 |
| ● 外国人介護人材に関する取組 |
| ・介護人材の確保研究会<br>・相談窓口・日本語教室 |

その他、以下の報告書にも自治体の取組事例が掲載されています。

- 令和６年度「全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室資料（p.112 以降）
  滋賀県、兵庫県、静岡県、広島県、福井県
  https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html
- 令和６年度「海外現地と自治体等の連携による外国人介護人材確保策に係る調査研究事業」報告書
  掲載先：（後日公表予定）
- 令和５年度「海外における外国人介護人材獲得に関する調査研究事業」
  兵庫県神戸市、北海道東川町
  掲載先：https://www.nttdata-strategy.com/roken/report/index.html#r05_94

## （３）海外現地との連携を目指す自治体向けの参考情報

### ① 海外との関係づくりに向けて参考となる情報

- 各国の日本大使館との協力
  各国の日本大使館には厚生労働省の職員が派遣されていることもありますので、ご相談することが可能です。詳しくは、各国の日本大使館にお問合せください。
- CLAIR（一般財団法人自治体国際化協会）
  ホームページから、姉妹都市の締結状況、海外との国際交流事業の状況、締結したい自治体の検索が可能です。
  ・　掲載先：https://www.clair.or.jp/j/exchange/index.html
- JICWELS（公益社団法人国際厚生事業団）
  介護分野における特定技能協議会の事務局業務を行っています。
  （EPA（経済連携協定）に基づく、外国人看護師・介護福祉士候補者等の受入れ及び支援事業も行っています。）
  ・　掲載先：https://jicwels.or.jp/

### ② 自治体への財政支援

- 厚生労働省では、外国人材の獲得・確保・育成・定着に向けて、各自治体向けに様々な財政支援制度を用意しています

※本資料では、令和６年度実施内容の概要のみ記載しておりますため、補助金活用の要件詳細や最新情報については、厚生労働省 HP 等をご覧ください。
（参考）厚生労働省「令和６年度　全国介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議資料」では、
令和６年度補正予算及び令和７年度当初予算案について掲載されています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_53678.html

なお、特に断りがない場合、各補助金の補足説明については、厚生労働省 HP 掲載「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」第２回（2023 年 10 月４日開催）　資料２より引用しています。
https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001152560.pdf

**（介護福祉士修学資金等貸付事業）**
介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。５年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除。

**（外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業）**

受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助。

**（外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業）**

留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成

**（外国人介護人材研修支援事業）**

介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施。

**（外国人介護人材受入施設等環境整備事業）**

日本人職員・外国人介護職員・利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成。

**（外国人留学生及び１号特定技能外国人のマッチング支援事業）**

送出国における特定技能就労希望者等に関する情報収集、海外での合同説明会の開催等のマッチング支援等に係る経費を助成。

**（外国人介護人材受入促進事業）**

外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援、及び
外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所等に対して支援を実施。
https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/23hosei/dl/23hosei_20231110_01.pdf

## おわりに

### （１）海外向け対外発信資料で使用した図・イラストの素材の引用元

海外向け対外発信資料では、Adobe Stock の素材を使用しています。

令和６年度　厚生労働省

老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

# 海外現地と自治体等の連携による
# 外国人介護人材確保策に係る調査研究事業
# 報告書

令和７年（2025 年）３月

発行　株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所

〒102-0093　東京都千代田区平河町 2-7-9　JA 共済ビル９階

Tel　０３－３２２１－７０１１（代表）

FAX　０３－３２２１－７０２２