

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

第7回 (R6. 6. 19)

参考資料 1

参考資料（特定技能制度の受入れ見込数の再設定等について）

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室

特定技能制度の受入れ見込数の再設定について



特定技能制度概要

- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する**相当程度の知識又は経験を必要とする技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：208,425人（令和5年12月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する**熟練した技能**を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：37人（令和5年12月末現在、速報値）

（特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、造船・船用工業、
（12分野）自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食料品製造業、外食業
（介護分野以外は特定技能2号でも受入れ可）

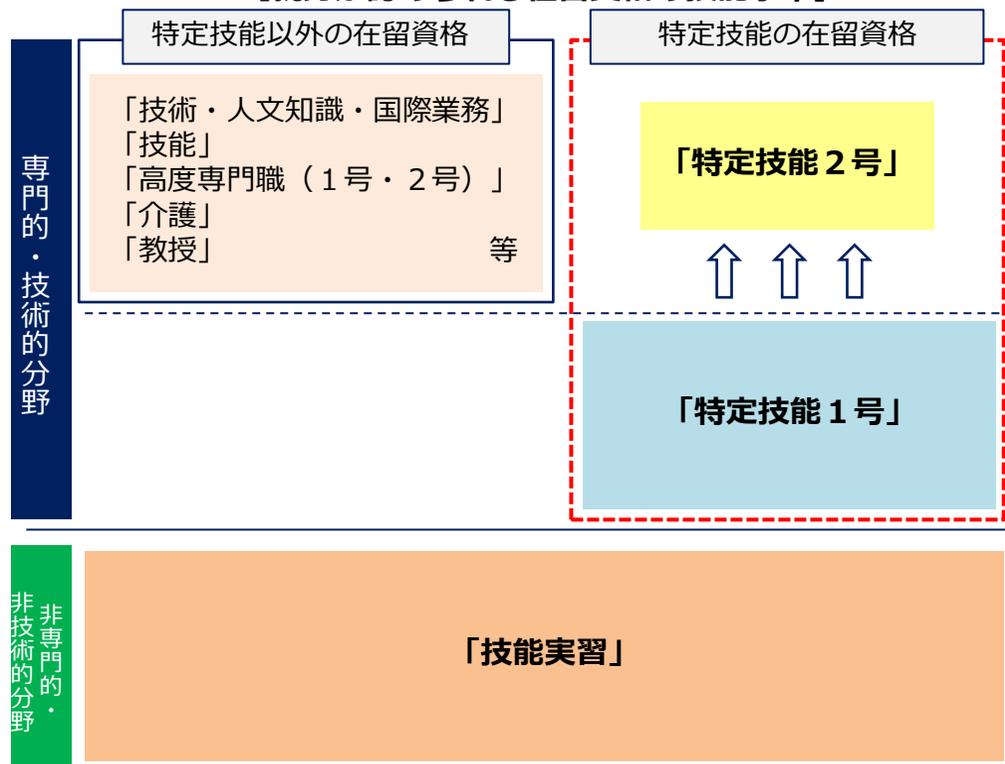
特定技能1号のポイント

在留期間	1年を超えない範囲内で法務大臣が個々の外国人について指定する期間ごとの更新（通算で上限5年まで）
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新（更新回数に制限なし）
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



現在の特定産業分野及び受入れ見込数一覧

	分野名	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項	
		受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能試験	日本語試験	従事する業務	雇用形態
厚労省	介護	50,900人	介護技能評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上) (上記に加えて)介護日本語評価試験	・身体介護等 (利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等)のほか、これに付随する支援業務 (レクリエーションの実施、機能訓練の補助等) (注)訪問系サービスは対象外 〔1業務区分〕	直接
	ビルクリーニング	20,000人	ビルクリーニング分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・建築物内部の清掃 〔1業務区分〕	直接
経産省	素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業	49,750人	製造分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・機械金属加工 ・電気電子機器組立て ・金属表面処理 〔3業務区分〕	直接
国交省	建設	34,000人	建設分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・土木 ・建築 ・ライフライン・設備 〔3業務区分〕	直接
	造船・船用工業	11,000人	造船・船用工業分野特定技能1号試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・溶接 ・塗装 ・鉄工 ・仕上げ ・機械加工 ・電気機器組立て 〔6業務区分〕	直接
	自動車整備	6,500人	自動車整備分野特定技能1号評価試験等	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・自動車の日常点検整備、定期点検整備、特定整備、特定整備に付随する業務 〔1業務区分〕	直接
	航空	1,300人	航空分野特定技能1号評価試験 (空港グランドハンドリング、航空機整備)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・空港グランドハンドリング (地上走行支援業務、手荷物・貨物取扱業務等) ・航空機整備 (機体、装備品等の整備業務等) 〔2業務区分〕	直接
	宿泊	11,200人	宿泊分野特定技能1号評価試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・宿泊施設におけるフロント、企画・広報、接客及びレストランサービス等の宿泊サービスの提供 〔1業務区分〕	直接
農水省	農業	36,500人	1号農業技能測定試験 (耕種農業全般、畜産農業全般)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・耕種農業全般 (栽培管理、農産物の集出荷・選別等) ・畜産農業全般 (飼養管理、畜産物の集出荷・選別等) 〔2業務区分〕	直接 派遣
	漁業	6,300人	1号漁業技能測定試験 (漁業、養殖業)	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・漁業 (漁具の製作・補修、水産動植物の探索、漁具・漁業機械の操作、水産動植物の採捕、漁獲物の処理・保蔵、安全衛生の確保等) ・養殖業 (養殖資材の製作・補修・管理、養殖水産動植物の育成管理、養殖水産動植物の収穫 (穫)・処理、安全衛生の確保等) 〔2業務区分〕	直接 派遣
	飲食料品製造業	87,200人	飲食料品製造業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・飲食料品製造業全般 (飲食料品 (酒類を除く)の製造・加工、安全衛生) 〔1業務区分〕	直接
	外食業	30,500人	外食業特定技能1号技能測定試験	国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 (N 4 以上)	・外食業全般 (飲食物調理、接客、店舗管理) 〔1業務区分〕	直接

受入れ見込数の再設定

- 特定技能制度の運用に関する基本方針（閣議決定）において、「分野別運用方針において、当該分野における向こう5年間の受入れ見込数について示し、人材不足の見込数と比較して過大でないことを示さなければならない。」と定め、分野別運用方針（閣議決定）において、分野ごとの受入れ見込数を記載。
- 制度開始時に設定した、令和元年度から5年間の受入れ見込数の期限が、令和5年度末に到来。
- 令和6年3月29日、各分野の人手不足状況等を踏まえ、令和6年4月から5年間の受入れ見込数を設定（関係閣僚会議決定・閣議決定による分野別運用方針の変更）。

受入れ見込数の算出方法

- 各分野において、5年後（令和10年度）の産業需要等を踏まえ、以下の計算で算出。

$$\text{受入れ見込数} = \text{5年後の人手不足数} - (\text{生産性向上} + \text{国内人材確保})$$

令和6年4月からの受入れ見込数等

(人)

	介護	ビルクリーニング	工業製品製造業	建設	造船・船用工業	自動車整備	航空	宿泊	農業	漁業	飲食品製造業	外食業	自動車運送業	鉄道	林業	木材産業	合計
特定技能1号在留者数 (令和5年12月末現在：速報値)	28,400	3,520	40,069	24,433	7,514	2,519	632	401	23,861	2,669	61,095	13,312					208,425
制度開始時の受入れ見込数	60,000	37,000	31,450	40,000	13,000	7,000	2,200	22,000	36,500	9,000	34,000	53,000					345,150
令和5年度末までの受入れ見込数 (※1)	50,900	20,000	49,750	34,000	11,000	6,500	1,300	11,200	36,500	6,300	87,200	30,500					345,150
令和6年4月から5年間の受入れ見込数 (※2)	135,000	37,000	173,300	80,000	36,000	10,000	4,400	23,000	78,000	17,000	139,000	53,000	24,500	3,800	1,000	5,000	820,000

※1 コロナ禍の影響による大きな経済情勢の変化を踏まえ、令和4年8月に見直した受入れ見込数。

※2 受入れ見込数が増加することを踏まえ、受入れ機関が地域における外国人との共生社会の実現のため寄与することが当該機関の責務であること等を明記（基本方針に追記）。

介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針 (令和6年3月29日閣議決定) (該当箇所抜粋)

(P2)

2 特定産業分野における人材不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

(3) 受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

「第8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」（令和3年7月9日厚生労働省公表）に基づき、介護分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、235万9,000人となる。介護分野の有効求人倍率は、令和4年度においては3.74倍と、全平均の1.19倍と比較し、2.5ポイント以上高く、また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県においておおむね2.00倍以上にあり、依然として高い水準にある。同分野における令和10年度の就業者数は、約213万2,000人となる見込みであり、同年度には22万7,000人程度の介護人材が不足することになる。こうした現状に対応するため、上記(2)の取組を進めているが、それでもなお、令和10年度には相当程度の人手不足が見込まれる。

このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できる即戦力の外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入れに当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしの強化や、国家資格取得に向けた日本語学習等の支援などの取組を進める。

(4) 受入れ見込数

介護分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は、最大で13万5,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

当該受入れ見込数は、介護分野において、令和10年度には22万7,000人程度の人手不足が見込まれる中、介護ロボット、ICT等の活用などの取組による5年間で2%程度の生産性向上（4万7,000人程度）や、処遇改善、高齢者及び女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（4万5,000人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる最大13万5,000人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

「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



「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、就労と試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、在留期間の制約から、受験機会が限られており、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、介護人材のすそ野を広げる観点から、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する。

主な検討事項

1. 試験パートの分割パターンについて

令和5年度検討会で提案された3分割を導入する場合、
①パート毎の分割方法及び科目の並び順、②試験当日の運営方法及び試験時間について、どう考えるか。

2. 合格基準について

令和5年度検討会では、現行の基準（総得点の6割程度）を前提に、パート毎の合格基準の設定について提言されたが、パート合格の有効期限やパート合格した科目の再受験時の取扱いについて、どう考えるか。

3. 運営面への配慮について

パート合格の導入時期について、どう考えるか。

検討会構成員

- ◎ 臼井 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 晶子（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）
- 武田 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）

（◎：委員長）

開催実績

令和6年5月17日（第1回）

※7月上旬に関係団体ヒアリング等（第2回）、8月下旬～9月上旬に取りまとめに向けた議論（第3回）を行う予定。

介護福祉士国家試験の受験しやすい仕組み（パート合格）の検討について

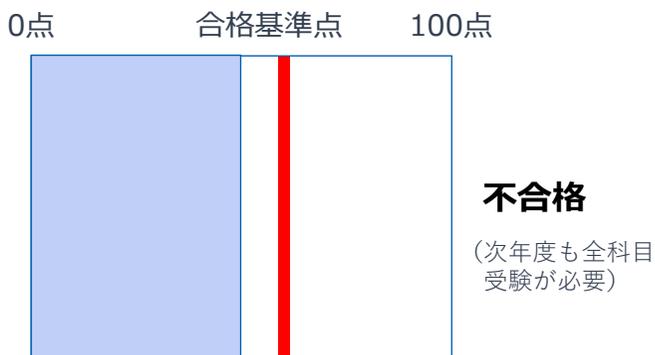
基本的な考え方

- 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導入できるより受験しやすい仕組みとして、いくつかの科目をパートとして合否判定する**パート合格の導入**を検討する。
- 仮に、パート合格を導入すると、初年度に不合格パートがあった者は、次年度は不合格パートのみの学習に注力でき、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

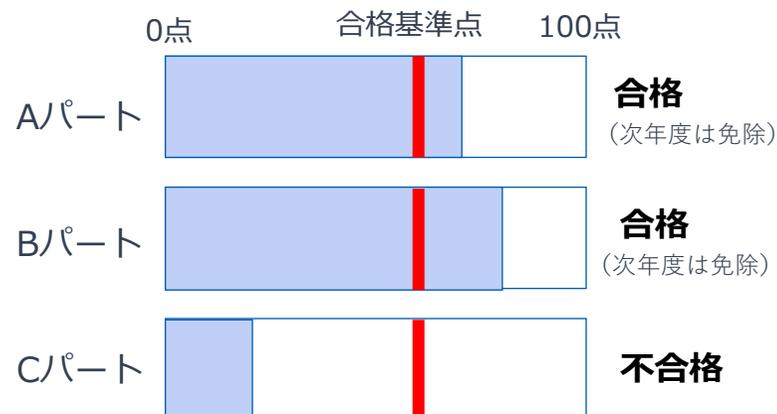
現 行

- ・ 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
- ・ 次年度は合格したパートの受験は免除

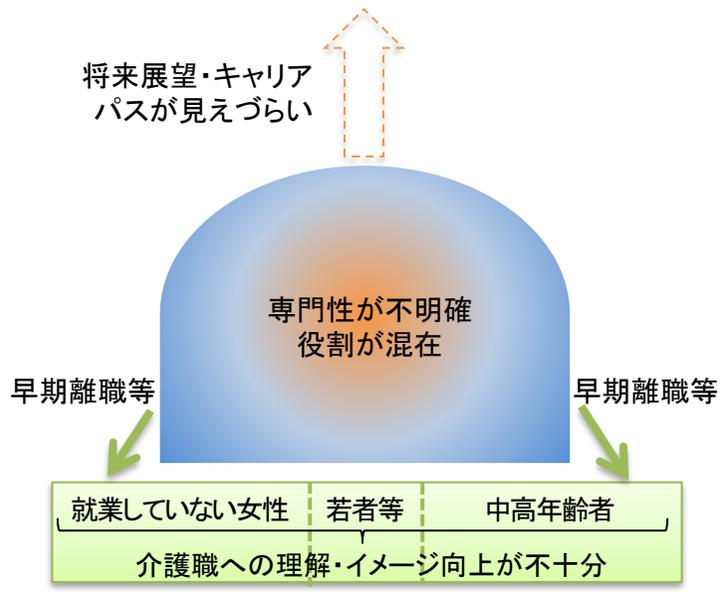


山脈型キャリアモデルについて



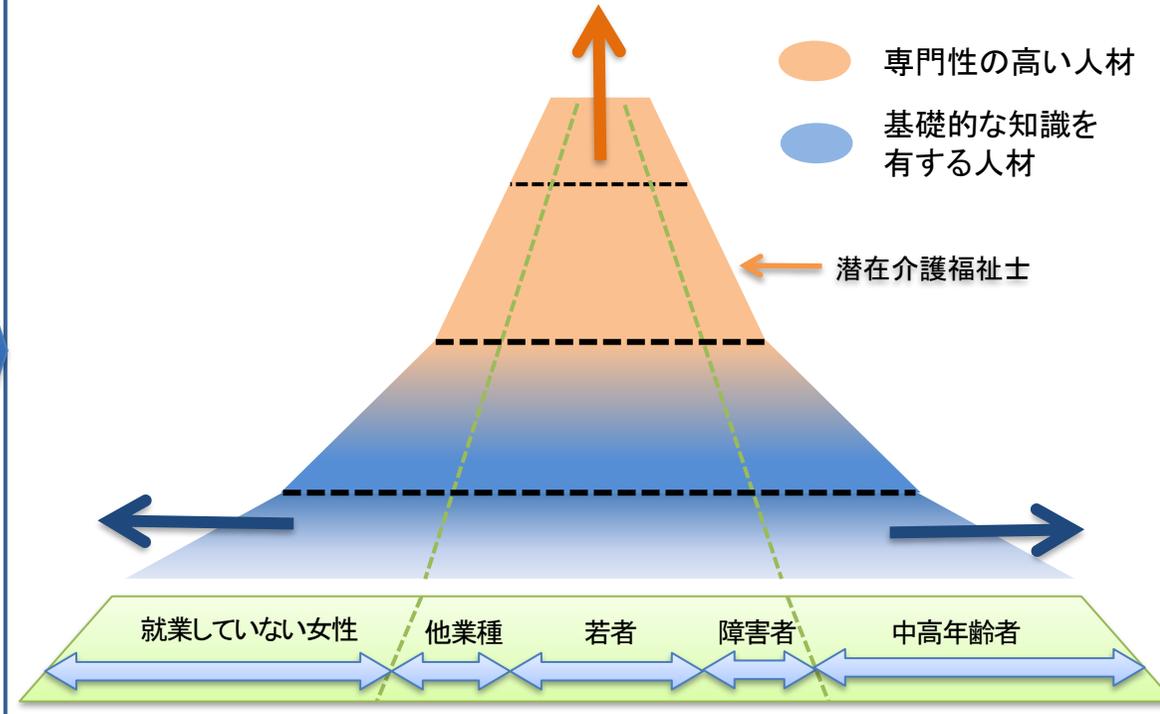
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を拡げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

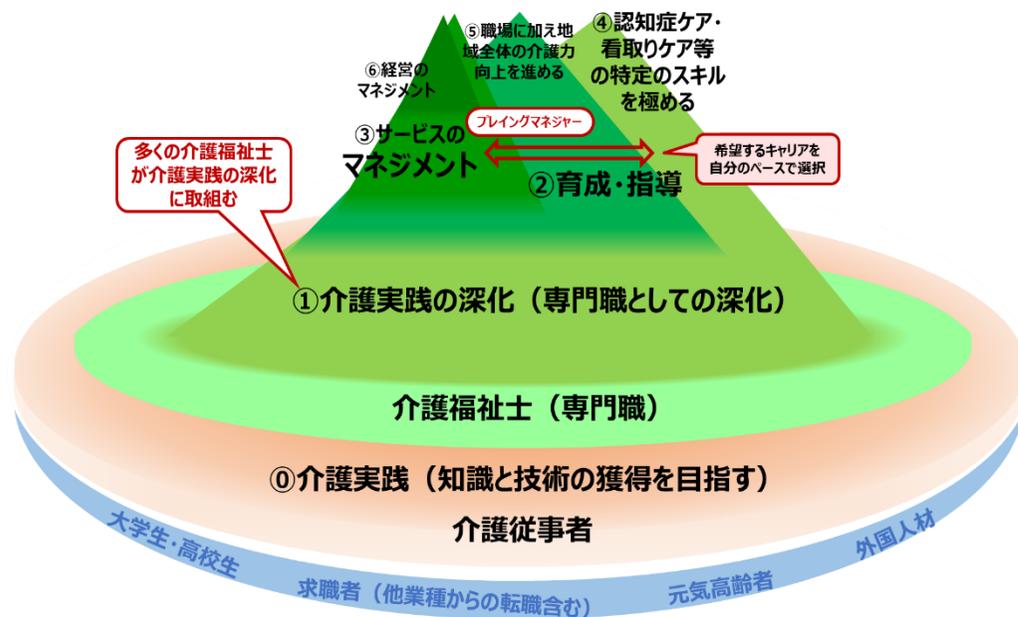
5. 標高を定める

限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

<山脈型キャリアモデルについて>

キャリアパスについては、全員がマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上、地域全体の介護力向上なども含め、自らの選択で目指していくことが必要。

本人の能力や意欲、またライフステージに応じて、行きつ戻りつしながらキャリアを進めることが想定される中で、山脈型キャリアモデルのイメージについては、介護職にとってはそれぞれの意向やライフステージに応じたキャリアを選択できることが可視化されることにより、自身のキャリアをイメージしやすくなるとともに、早期から自身のキャリアを意識して職務にあたることに寄与すると考えられる。



介護職のキャリア①～⑥の詳細は右に記載のとおり。また報告書では、それぞれのキャリアの役割例と、そのキャリアにたどりつき、登っていくための研修例が整理されている。

①介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

利用者の尊厳の保持、自立支援、個別ケアといった介護実践の前提となる介護の基本的な考え方を理解し、必要な知識・技術の獲得を目指す。

②介護実践の深化（専門職としての深化）

一定のキャリアを積んだのちには、介護職のグループの中でリーダーの役割が求められる。資格取得後も専門職としての倫理を基盤に、知識・技術の習得、判断力を磨き、介護実践を深化させる。

③育成・指導

自職場の介護職に対する能力開発やその能力を引き出す支援、実習生への指導など介護職チームメンバーや後進の育成を行う。

④サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

介護職のグループの中で、介護計画等に沿った介護サービスが提供されているかをその質とともに把握し、その向上・改善に向けた対応や、多職種・多機関の間で適切に情報をやりとりする。

⑤認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

認知症の症状に応じた対応、医療やリハビリの必要性が高い方への対応、終末期の方に対する看取りを含めた対応、障害の特性に応じた対応、複合的な支援ニーズを抱える家族等への対応などに深い専門性を持ち実践している。

⑥現場に加え地域全体の介護力向上を進める

地域の介護講座や小中学校での職業体験授業など、自職場外の介護職員や地域住民に対して介護の知識や技術に関する育成・指導を行う。介護職自らが地域に向けて介護のしごとの魅力ややりがい、誇りを発信することが期待されている。

⑦経営のマネジメント

介護サービスに関する経営指標（ex.稼働率や人員配置の適正化）の改善に取り組んだり、施設・事業所全体の経営指標（ex.売上、利益、収支差額率、労働分配率）の改善に取り組む。

<山脈型キャリアモデルに対応する役割・研修体系例>

山脈型キャリアモデルに示した介護職のキャリア①～⑥について、それぞれに対応する役割と研修体系例を整理。この他、ICTの活用やノーリフトケアに関する研修等、記載されていない研修を含めて介護職としての知識や技術を身につけたり、アップデートするための研修を受講することが求められる。

①介護実践（知識と技術の獲得を目指す）

役割(例)	介護福祉士資格取得以前における制度に位置づけられた研修等
介護従事者 ・介護助手 ・介護職員 ・訪問介護員	・介護福祉士実務者研修 ・介護職員初任者研修 ・生活援助従事者研修 ・入門的研修

①介護実践の深化（専門職としての深化）

役割(例)	①にたどりつき、上っていくための研修(例)
・サブユニットリーダー ・場面ごとの取りまとめ役 (日勤リーダー、夏祭り等のイベントのリーダー等)	・認知症介護実践者研修 ・介護福祉士基本研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(初任者コース)

②育成・指導

役割(例)	②にたどりつき、上っていくための研修(例)
・新人職員の指導 ・実習指導者 ・アセッサー ・サービス提供責任者 ・事業所内研修責任者	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(中級職員コース) ・介護福祉士実習指導者講習会 ・アセッサー講習 ※その他、サービス提供責任者研修、エルダー、メンター研修等が各地で実施されている

③サービスのマネジメント（介護職のまとめ役）

役割(例)	③にたどりつき、上っていくための研修(例)
・ユニットリーダー ・フロアリーダー ・サービス提供責任者 ・主任・介護課長	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修 ・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(チームリーダーコース) ・小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修 ※その他、サービス提供責任者研修等が各地で実施されている

④認知症ケア・看取りケア等の特定のスキルを極める

役割(例)	④にたどりつき、上っていくための研修(例)
認知症ケア委員会や 感染症委員会等の 委員会メンバー	・介護福祉士ファーストステップ研修 ・認知症介護実践リーダー研修 ・ユニットリーダー研修 ・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修

⑤現場に加え地域全体の介護力向上を進める

役割(例)	⑤にたどりつき、上っていくための研修(例)
・地域の他の事業所での講師 ・地域の介護講座の講師、 小中学校での職場体験授業の 講師、福祉教育の講師 ・介護のしごとの魅力を伝える 活動 ・介護福祉士養成校の講師	・認定介護福祉士養成研修 ・認知症介護指導者養成研修

⑥経営のマネジメント

役割(例)	⑥にたどりつき、上っていくための研修(例)
・施設長・所長 ・管理者 ・副施設長・副所長 ・介護課長	・福祉職員キャリアパス対応型生涯研修課程(管理職員コース) ・認知症対応型サービス事業管理者研修 ※その他、管理者向け研修等が各地で実施されている

出典：令和5年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアアップにおける職場環境等の影響に関する調査研究事業」報告書（令和6年3月：株式会社日本能率協会）より引用・一部編集

外国人介護人材に関する令和5年度社会福祉推進事業 及び老人保健健康増進等事業



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』

事業実施主体：公益社団法人 日本介護福祉士会

- 令和4年度社会福祉推進事業「在留資格「介護」の実態把握及び活躍支援に向けた調査研究事業」では、在留資格「介護」の外国人介護職員と施設・事業所を対象にアンケート調査、ヒアリング調査を行い、その結果を踏まえて**外国人介護職員向けの活躍事例集**を作成した。
- 令和5年度事業では、令和4年度事業で整理した3つの課題「ライフステージに応じた支援」「キャリアパス構築の支援」「資格取得の支援」について、課題別に、より詳細なヒアリング調査を行い、その結果を踏まえて**施設・事業所向けに「外国人介護職員活躍のためのガイドブック」**を作成した。

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**
全国で活躍する10名の介護福祉士を紹介します！

令和5年(2023年)3月
公益社団法人 日本介護福祉士会

- 【活躍事例集（概要）】**
- ・全国で活躍する**10名の外国人介護福祉士**の来日前から資格取得後の活躍の様子や将来の目標等を写真やコメント付きで紹介している。
 - ・リーダーや主任として活躍している事例もあり、今後、介護福祉士を目指す外国人介護職員の**ロールモデル**として参考になる。
 - ・施設・事業所の指導担当者からは、外国人介護職員に期待や具体的な支援方法についてコメントを掲載している。
- 【求められる支援】**
長期に就労し、日本で活躍し続けるためには、「**ライフステージに応じた支援**」「**キャリアパス構築の支援**」「**資格取得の支援**」が非常に重要である。

令和5年度 厚生労働省 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」

専門性を活かして在留資格「介護」で働く
外国人介護職員
活躍のためのガイドブック

長期就労のための支援とライフステージに応じた支援
キャリアパス構築の支援
資格取得の支援

令和6年(2024年)3月
公益社団法人 日本介護福祉士会

- 【ガイドブックの趣旨】**
- ・在留資格「介護」の外国人介護職員が、日本の介護現場において、更なる活躍ができるよう、**起こり得る事柄や必要な支援**などを紹介している。
 - ・定着には**施設・事業所の理解と支援**が必要である。
- 【ガイドブック主要項目】**
- 1) ガイドブックの趣旨
 - 2) 長期就労のための支援とライフステージに応じた支援
 - 3) キャリアパス構築の支援
 - 4) 資格取得の支援
 - 5) 外国人介護職員から見た介護福祉士の専門性

専門性を活かして在留資格「介護」で働く 外国人介護職員 活躍のためのガイドブック

- 在留資格「介護」の外国人介護職員と施設・事業所の担当責任者を対象にヒアリング調査を行い、その結果を踏まえて**施設・事業所向けのガイドブック**を作成した。
- 事業報告書およびガイドブックは、（公社）日本介護福祉士会のHPにて公開。
(<https://www.jaccw.or.jp/projects/chousakenkyu>)



【ガイドブック（抜粋）】

■長期就労のための支援とライフステージに応じた支援

- ・ **結婚、家族滞在、出産、育児等**さまざまなライフステージの変化とそれに対応する支援が必要。
- ・ 地域や職場で長く生活・就労するためには、**生活のしやすさや母国に帰りやすい環境**を整えること等が必要。

■キャリアパス構築の支援

- ・ キャリアパスは日本人介護職員にもわかりづらいもの。**イメージしてもらうための工夫**は必要。
- ・ **日本語能力**は、キャリアアップに大きく影響する。

■資格取得の支援

- ・ 養成施設ルートの場合、経過措置終了後は国家試験に合格しなければ介護福祉士になれない。特に再受験は、ハードルが高くと受験に向けて、**モチベーションを上げていく**ことが必要となる。
- ・ **資格取得支援を求める外国人介護職員の声は多い**。分からない問題の解説や一緒に勉強するなどの工夫があるとモチベーションが保ちやすくなる。

長期に活躍いただくために必要な課題や支援を、**カテゴリー毎に整理して紹介**している。また、施設・事業所の参考となる情報を掲載している。具体的な事例は、外国人介護職員を受け入れている施設・事業所はもちろんのこと、今後受入れを検討している施設・事業所にも役立つ内容となっている。

- 本事業では、技能実習を終えた外国人介護人材の進路や国内外での活躍状況、監理団体や送り出し機関、その他日本企業等による技能実習修了者の活躍を支援する取組の実施状況把握を目的として、アンケート調査やヒアリング調査を実施。
- 本調査結果や過年度の調査結果等を踏まえ、介護職種の技能実習生に実習修了後も国内外で活躍し続けてもらうため、日本企業等によるキャリア形成支援事例を多数紹介した、「外国人介護人材のキャリア形成支援のためのガイドブック」を作成。ガイドブックの概要は以下の通り。

技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性

・外国人介護人材が技能実習の経験を糧にキャリアアップし、活躍できるような支援体制整備に向け必要な取組の方向性として、以下4つの視点を洗い出した。また、各視点に合致する取組事例を紹介し、各事例から読み取れるポイントを解説。

i. 入国前の教育～技能実習～実習修了後の就労まで、重層的な支援体制の構築

- (ポイント)✓ 技能実習生へキャリアの道筋を示すため、行政・企業・監理団体・送り出し機関が連携し、入国前の教育から技能実習、実習修了後の就労支援まで、重層的な支援を届ける。
- ✓ 送り出し機関・受入れ企業・監理団体が連携し入国前面談等を実施したり、実習修了後を見据えたキャリアプラン等を提示する。

ii. 入国前～技能実習中の継続的な日本語学習支援

- (ポイント)✓ 実習中における日本語学習支援として、個々の進路希望・能力に応じた日本語能力の到達目標の明確化、技能実習生それぞれの学習状況の可視化、日本語学習に関する情報収集、学習教材の検討・選択、独自コンテンツの開発等を行う。

iii. 技能実習生の介護福祉士資格取得支援

- (ポイント)✓ 介護福祉士資格取得支援として、先輩外国人介護人材がロールモデルとなり、資格取得に向けたアドバイス等キャリア形成に向けたサポートを行う。

iv. 実習修了後の多様な活躍を見据えた情報収集と支援

- (ポイント)✓ 実習修了後の多様な進路実現に向け、送り出し国や自治体、その他介護事業者等でのキャリア支援に関する情報を収集し、外国人材への共有を行う。
- ✓ 本人のキャリア希望に関して面談等を通じて聞きとり、受入れ企業としての支援の在り方を検討する。

外国人介護人材のキャリア形成支援のための基盤整備

・以下二つの観点で、外国人介護人材のキャリア形成に向けて支援を行っていくにあたっての重要な基盤となる、母国での人材活躍および日本への人材獲得に向けた取組を行う企業等の事例を紹介。

i. アジア諸国の介護サービス市場に進出する日本企業等の動向

ii. 介護の技能実習を志す人材を維持するためのアプローチ



1. はじめに～技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性

令和4年2022～2023年度にかけて、技能実習（介護職）修了者の帰国後に関する調査を実施しました。調査は、多くの技能実習生が帰国後に行き先が不明であることが明らかになりました。技能実習を終えて帰国後も活躍したいという希望を持つ人材を支援するための取組が求められています。

本ガイドブックは、技能実習生が帰国後も活躍できるような支援体制整備に向け必要な取組の方向性を示すとともに、各視点に合致する取組事例を紹介し、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

日本では技能実習を行う理由の一つとして「スキルを獲得・経験を積むキャリアアップ」があります。実習で述べた通り、外国人介護人材のキャリアアップは技能実習を通じて行われます。技能実習を終えた外国人介護人材は、実習で得たスキルや経験を糧に、帰国後も活躍したいという希望を持つ人材が増えています。本ガイドブックは、技能実習を終えた外国人介護人材のキャリア形成を支援するための取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。

本ガイドブックは、技能実習を通じたキャリア形成を支援する取組の方向性を示すとともに、各事例から読み取れるポイントを解説しています。