

厚生労働省 令和6年度老人保健健康増進等事業  
海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する  
調査研究事業

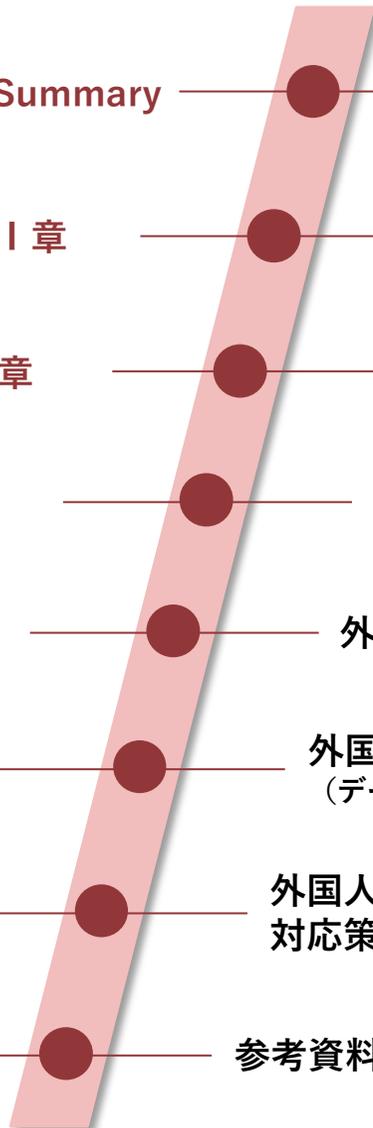
# 海外における外国人介護人材の 獲得力強化に関する検討委員会 報告書

令和7年3月  
三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

世界が進むチカラになる。



# 本報告書の構成



Summary	本報告書の概要	P 2
第 I 章	事業目的等	P 8
第 II 章	介護人材送出しに関する基礎データ (主な送出国における状況)	P13
第 III 章	データからみる主な送出国の特徴	P47
第 IV 章	外国人介護人材の主な送出し経路	P51
第 V 章	外国人介護人材の主な送出国別の特徴 (データ面、経路面を踏まえた各国特徴)	P55
第 VI 章	外国人介護人材受入れ拡大に向けた 対応策	P74
Appendix	参考資料	P81

# Summary - 本報告書の概要

# 本報告書の概要（1 / 5）

## 事業背景 ・目的

- 日本においては、少子高齢化が進展しており、介護を必要とする方々の急速な増加が見込まれている中で、その担い手を確保することは重要。その中で外国人介護人材の活用は非常に重要であり、国においても、特定技能「介護」の受入れ見込み数として、令和6年からの5年間で約13.5万人と設定されている。
- 外国人介護人材の在留資格（介護、技能実習、特定技能）について国籍別の状況を見ると、ベトナム、インドネシア、フィリピンの3か国が6割以上を占めている状況が続いている。一方、今後、外国人介護人材確保のため、送出国として当該3か国以外の国も含めた採用国チャネルの多様化等、海外への戦略的な働きかけが求められている。
- 上記を踏まえて、外国人介護人材の確保のため、外国人介護人材受入れに関わる政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等による検討委員会を設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行った。

## 委員構成 (五十音順)

- |  |  |
|--|--|
| ・東 宗樹 滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長               | ・高橋 拓弥 宮城県長寿社会政策課 課長                       |
| ・片岡 佳和 国際厚生事業団 専務理事                        | ・多田 盛弘 PERSOL Global Workforce株式会社 代表取締役社長 |
| ・是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長                | ・鉄村 俊夫 大和清寿会 理事長                           |
| ・佐藤 里衣 国際協力機構 人間開発部 保健第二グループ<br>保健第四チーム 課長 | ・平田 洋介 社会福祉法人Q・O・L福祉会 統括施設長                |
|  | ・松田 晋哉 産業医科大学 教授                           |

## 開催経緯

- |  |   |   |
|--|---|---|
| 第1回（2024年9月13日(金)10:00-12:30）<br>主な議題：<br>・ 検討委員会の設置趣旨等について<br>・ 海外からの介護人材送出しに関する状況について<br>・ 委員による問題意識共有 等 | 第2回（2024年12月20日(金)13:00-15:30）<br>主な議題：<br>・ ゲストによる事例紹介、意見交換 等<br><ゲスト><br>・ 株式会社ONODERA USER RUN<br>・ ウェルグループ<br>・ 社会福祉連携法人日の出医療福祉グループ | 第3回（2025年3月18日(火)13:00-15:00）<br>主な議題：<br>・ 報告書案について<br>・ 委員による意見交換 等 |
|--|---|---|

## 主な 検討事項

- 外国人介護人材の供給拡大の可能性について**
  - 送出国側の人口・経済等のマクロ環境、労働市場等の状況、移住労働者送出しや日本語教育の状況等はどのようになっているか。今後送出し拡大が見込まれる国はどこか。
  - すでに一定の送出し経路が確立しているベトナム、インドネシア、フィリピンを除く、その他の国からの供給拡大に必要な要素は何か。
- 外国人介護人材の送出し経路について**
  - 外国人介護人材の送出し経路として、現状どのようなものがあるのか。
- 他国・他分野と比較した際の日本の介護分野の特徴等について**
  - 他国においても外国人介護人材の獲得が進んでいる中で、他国と比べた日本の優位（劣位）性は何か。また他分野と比較した際の介護分野の特徴はなにか。今後、他国との競争に打ち勝つため、海外に向けてどのような発信が必要か。等

# 本報告書の概要（2 / 5）

- 送出国におけるマクロ環境、労働市場からみた可能性等を把握するため、関連する統計項目を整理した。
- 議論を通して、送出国の現状・課題は共通事項もありつつも一様ではないため、外国人介護人材獲得に向けた対応策は、各国の状況・段階に応じて検討する必要があることが示唆された。これを受け、**受入れ規模（在留者数）、足下の動向（在留者数の伸び）に注目し、各送出国を3段階（成熟期、拡大成長期、立ち上がり期）に分類**した。
- 2024年末時点における介護分野における特定技能の在留者数（縦軸）、前年同期比の増減率（横軸）を基軸として、各国を分類した。
  - 成熟期：在留者数は多いものの伸び率は低い …ベトナム・フィリピン
  - 拡大成長期：在留資格数と伸び率がいずれも多い（高い）…インドネシア・ミャンマー
  - 立ち上がり期：在留者数は少ないものの伸び率が高い …スリランカ、インド、ネパール、カンボジア、バングラデシュ

## 確認した主な統計項目

### マクロ環境、労働市場等の状況

- 人口構造・将来人口推計（総人口、年齢中央値）
- 若年労働参加率、若年失業率
- 月額賃金水準、一人当たりGDP
- 後期中等教育、高等教育進学率

### 海外移住労働の状況

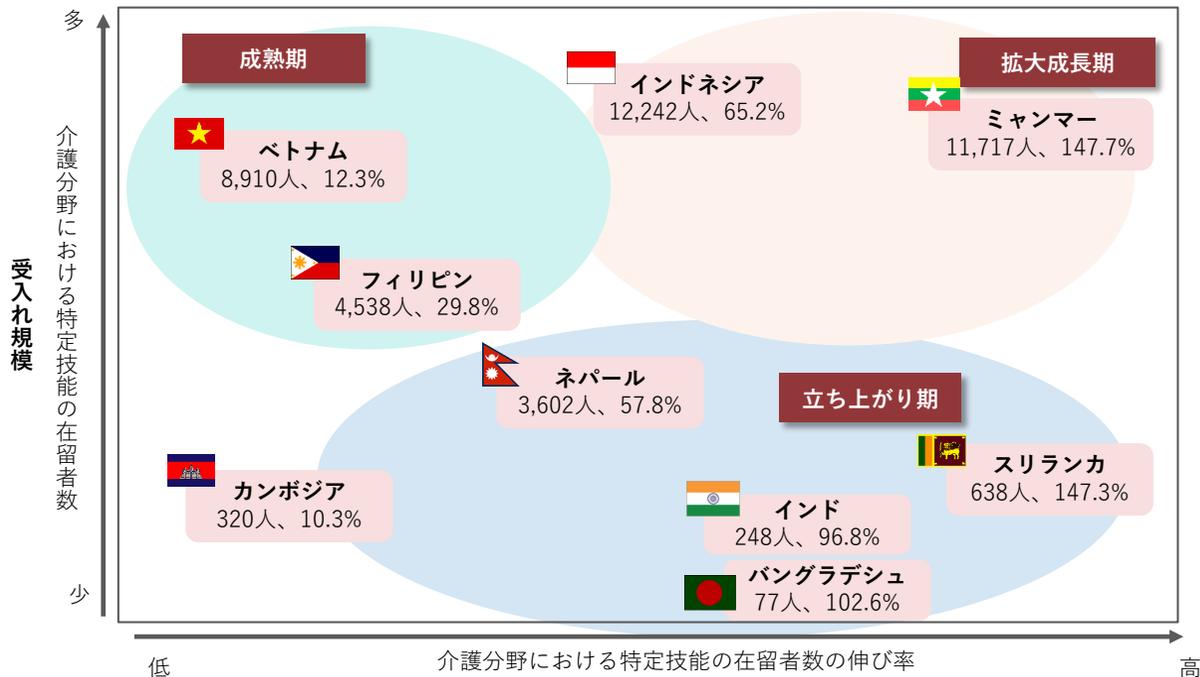
- 各国の海外移民者数（ストック）
- 各国の海外移住労働者数（フロー）、目的国別割合、海外送金額（受取）の対GDP比率
- 日本国内の在留状況（ストック）
- 日本国内への入国状況（フロー）

### その他関連項目

- 送出国現地の日本語教育体制、日本語学習者数
- 外国政府認定送出機関数
- 他の受入れ国との賃金比較
- 他の分野との賃金比較
- 特定技能評価試験実施状況

## 段階別の送出国イメージ

（出所）出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」（令和6年12月末）をもとに作成



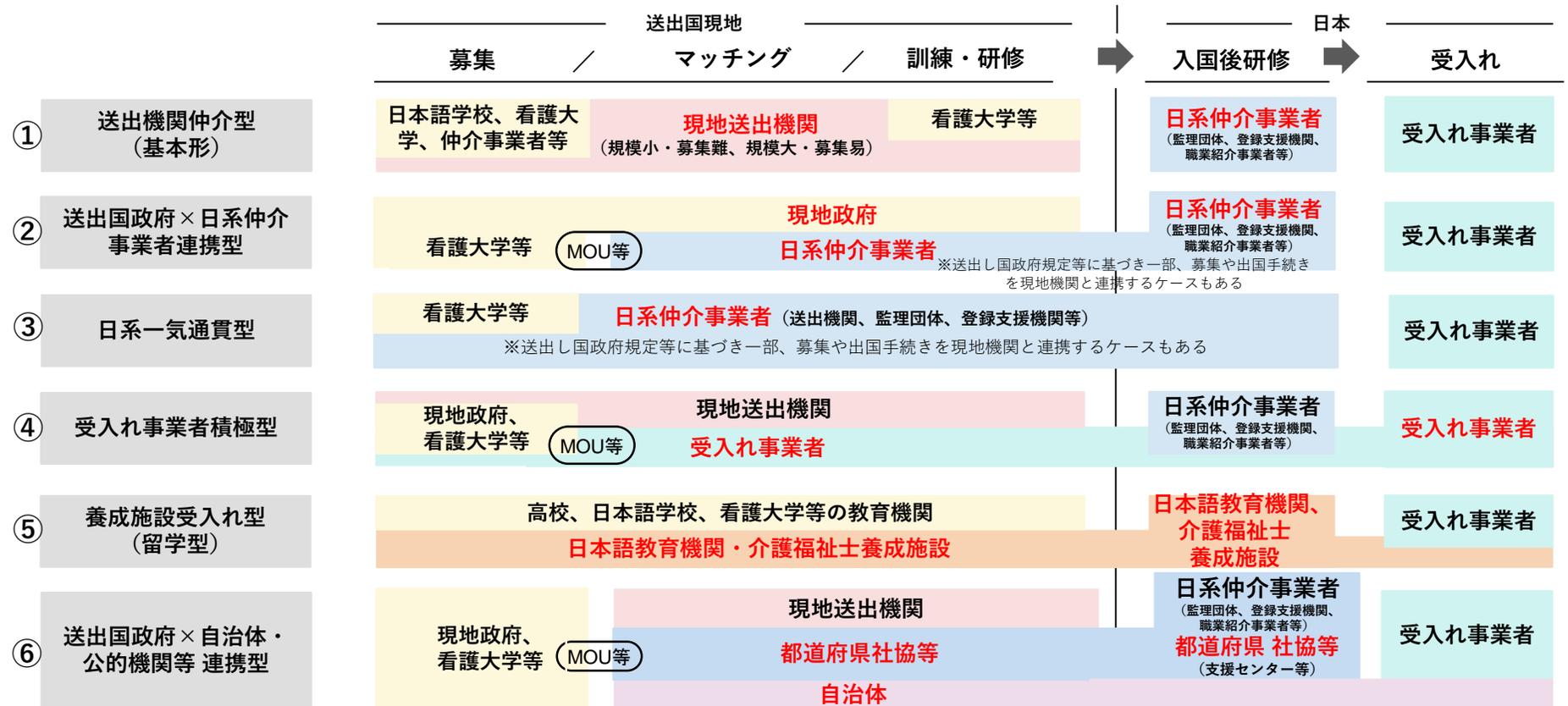
※ 介護分野における特定技能評価試験を実施国（12か国）を対象に横断的なデータ整理を行った。

※ その上で、在留外国人や新規入国者の人数等を踏まえて主な送出国（9か国）について詳細を整理した。

# 本報告書の概要（3 / 5）

- 外国人介護人材の主な送出し経路として、関係するプレイヤーごとに整理をした結果、**6パターンに分類**された。
- 人材の募集にあたって、現地送出国機関が独自に募集をするパターン（経路①）が基本形の一方で、送出国現地政府や看護大学等と日本側の関係者（日系仲介事業者、自治体等）が人材送出し・受入れに関する取決め（MOU）を締結し、安定的な人材確保を目指す動きも見られる（経路②、④、⑥）。また、近年では、送出国現地の人材募集から受入れ支援まで、すべて日系仲介事業者が一気通貫型で実施する例も見られる（経路③）。
- さらに、介護特有の経路として、留学生として介護福祉士養成校を経由した受入れパターンもある（経路⑤）。
- 各国ごとに経路の有無や太さ（受入れ実績）が異なる。**特に立ち上がり期の国について、経路の開拓、拡幅、多様化が求められる。**

## 外国人介護人材の主な送出し経路（メインプレイヤーを赤字）



5 (注) 人材紹介にあたり、仲介事業者として、技能実習の場合は監理団体、特定技能の場合は日本の職業紹介事業の許可を持つ事業者による紹介が必要である。また、送出国においては、在留資格により各国の送出国政府規定等で、送出機関の関与の有無が異なるため、注意する必要がある。

# 本報告書の概要（4 / 5）

- 外国人介護人材獲得に向けた対応策の基本的な考え方として、各国の状況・段階に応じて整理した。すでに日本への経路が出来上がっている国か否か（経路の有無）、これまでの受入れ実績や伸び（現状の経路の太さや経路の拡幅の可能性）を踏まえて、今後求められる対応が異なる。
- 特に経路開拓が必要な立ち上がり期は、自治体等の関与を通して、受入れ実績を作り、送出国側・日本側双方で、多くの民間事業者の参入を促すことが求められる。

## 段階別の現状と対応策の基本的な考え方

	現状	対応策の基本的な考え方
<b>成熟期</b> *ベトナム *フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模が大きい、その伸び率は鈍化している。また、日本への送出しの中で介護人材のシェアは低い状況にあり、人材獲得競争が激化している。</li> <li>■ 日本への送出しでは、多様な経路、事業者が関わっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 募集方法・地域の開拓、関係機関との連携強化などさらなる経路の構築を行う。</li> <li>■ 募集からマッチング、教育・訓練の経路上の各プロセスの質の向上・効率化を一層進め、質の高い人材の送出しを維持する。</li> </ul>
<b>拡大成長期</b> *インドネシア *ミャンマー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模が大きく、今後もその成長が見込まれる。同時に、介護以外の分野でも送出し規模が拡大しており、人材獲得競争が激化しつつある。</li> <li>■ 日本への送出しでは、事業者数が増え、経路の多様化が進んできている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出し数・関係者の増加を加速させるために、送出し経路の各プロセス、関係する事業者の課題を解消し、送出し事業の積極的展開、新規参入を促す。</li> <li>■ 募集からマッチング、教育・訓練の経路上の各プロセスでは量の拡大とともに、質の向上・維持に務める。</li> </ul>
<b>立ち上がり期</b> *ネパール *インド *スリランカ *カンボジア *バングラデシュ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模は小さいが、伸び率は極めて高い。介護分野での送出しシェアは大きいが他分野での送出しも増えつつある。</li> <li>■ 日本への送出しでは、事業者数が少ない国、増加している国など状況は様々。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出国側、日本側双方で、介護人材送出しの意義・可能性の認知度を高める。</li> <li>■ 日本側の自治体等が関与し、送出国側と連携を深めて先導的な受入れ実績を作る。それにより、送出国側、日本側双方で、より多くの民間事業者（送出国側、受入れ事業者等）の参入を促す。</li> </ul>

# 本報告書の概要（5 / 5）

- 前頁でまとめた基本的な考え方に基づき、各段階別に募集・マッチング、教育・訓練面で求められる内容を整理した。
- また、段階共通で、他国との競争・他分野との競争に打ち勝つための対応策も検討した。他国や他分野との競争に向けて、日本で就労することの魅力発信（安心・安全、長期的な就労が可能等）、介護で就労することの魅力発信（介護技能形成や国家資格取得が将来のキャリア形成に寄与等）が求められる。

## 段階別の対応策（募集・マッチング面、教育・訓練面、基盤・競争力強化面）

	募集・マッチング面	教育・訓練面	基盤・競争力強化（共通）
<b>成熟期</b> *ベトナム *フィリピン	<b>【募集】フロンティア開拓</b> ■ 地方からの募集強化（地方政府との連携で安全で透明な経路の開拓） <b>【募集・マッチング】経路維持・強化</b> ■ 介護関係学校等との連携強化（募集経路としてスキルのある人材の確保） <b>【マッチング】質の向上</b> ■ 募集対象が拡大・多様化する中で、マッチングの質の向上・維持	<b>【介護技能】教育の一層の高度化</b> ■ 送出国の介護関係学校の資源と日本特有の介技能の融合 ■ 将来のキャリア形成につながる介護技能獲得の提示（資格の相互承認の促進等含む） ■ 事業者による介護技能教育の質標準化・高度化 <b>【日本語】質の高い教育環境の拡充</b> ■ 日本語教師（日本人、送出国人）の充足支援	<b>【他国との競争】日本で就労することの魅力向上による競争力強化</b> ※人材と家族、現地政府に対して ■ 日本での就労が安心・安全であることをアピール ■ 日本では長期的な就労が可能であることのアピール ■ 日本語能力獲得への見通しの提示
<b>拡大成長期</b> *インドネシア *ミャンマー	<b>【募集・マッチング】経路強化</b> ■ 現在活動中の各事業者が抱えるボトルネックの解消（事業リスクを低減して受入れ増加できる環境の整備） <b>【マッチング】仲介斡旋費用高騰の抑制</b> ■ 求人<求職者の環境下における仲介斡旋費用高騰の抑制（送出国と連携した悪質な送出国機関の排除、優良機関の見える化）	<b>【介護技能】教育の質の確保、環境・体制拡大</b> ■ 送出し規模が拡大し、送出しや教育事業の新規参加が増える中で、介護教育の質の確保 <b>【日本語】教育の質の確保、環境・体制拡大</b> ■ 送出し規模が拡大し、送出しや教育事業の新規参加が増える中で、日本語教育の質の確保	<b>【他分野（業種）との競争】介護で就労することの魅力向上による競争力強化</b> ■ 介護技能形成・スキルアップが将来のキャリア形成につながることの提示 ■ 送出国にとって、将来の人口高齢化に対応した人材の育成効果をアピール
<b>立ち上がり期</b> *ネパール *インド *スリランカ *カンボジア *バングラデシュ	<b>【募集・マッチング】経路づくり</b> ■ 日本への介護労働の価値等の認知度向上策 ■ 日本側の自治体関与によるMOU締結を含めた現地政府等との連携、安心・安価な経路の構築（現地での民間事業者の参入意欲の増進）、関係者とのネットワーク構築 <b>【マッチング】質の安定化</b> ■ 当該国からの人材への評価向上策	<b>【介護技能】教育の環境・体制の整備</b> ■ 日本の介護事業者、教育事業者の参画などを通じた、教育環境・体制の整備 <b>【日本語】教育の環境・体制の整備</b> ■ 受入れ側の評価とその認知度拡散を意識した教育の提供 ■ 日本での円滑な人材受入れを意図した教育・訓練の実施	

# I. 事業目的等

# 1. 事業背景・目的

## 事業背景

### ■ 外国人介護人材の必要性

- 日本においては、少子高齢化が進展しており、介護を必要とする方々の急速な増加が見込まれている中で、その担い手を確保することは重要。その中で外国人介護人材の活用は非常に重要であり、国においても、特定技能「介護」の受入れ見込み数として、令和6年からの5年間で約13.5万人と設定されている。

### ■ 外国人介護人材の国籍別状況

- 外国人介護人材の在留資格（介護、技能実習、特定技能）について国籍別の状況をみると、ベトナム、インドネシア、フィリピンの3か国が6割以上を占めている状況が続いている。なお、EPA介護職員（在留資格「特定活動」）は、経済連携協定締結国として100%当該3か国が占める。
- 一方、外国人介護人材の最大の割合を占めるベトナムについて、技能実習生の新規入国者数の推移をみると、現在も最大のボリュームを誇るものの、コロナ禍前の2019年をピークに減少傾向がみられる（出入国在留管理庁「出入国管理統計」）。
- また、労働力不足に直面する諸外国も、同様に当該3か国の人材受入れに向けて、二国間協定の締結などを進めている。例えば、ドイツは、2013年から「トリプル・ウィンプログラム」として、当該3か国の看護・介護人材の受入れを行っている（ただし、2022年までの累積受入れは4,747人とどまる）。台湾も、2024年2月、介護分野も含むインドからの移住労働者受入れの協力覚書を締結した。

### ■ ベトナム・インドネシア・フィリピン以外の国の可能性

- 上記を踏まえると、今後、外国人介護人材確保のため、送出国として当該3か国以外の国も含めた採用国チャンネルの多様化に向けた検討の必要性が高まるといえる。
- 特に、人口14億人以上を有するインドは、現在日本における介護人材の在留者数は限られているが、世界一の移民送出国であり、今後の拡大の可能性がある。

## 目的

外国人介護人材の確保のため、海外への戦略的な働きかけが求められていることから、

- ① 外国人介護人材受入れに関わる政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等による検討委員会を設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行う。
- ② 海外現地の学校等との連携強化を行うなど積極的に外国人介護人材確保に取り組む介護事業所等のフォローアップを行う。

上記2点を通じて海外における外国人介護人材の獲得力の強化のための方策を検討することを目的とする。

## 2. 検討委員会の設置・運営（1 / 3）

### 検討委員会・WGの設置

外国人介護人材の確保のため、海外への戦略的な働きかけを検討するため、政府機関、地方自治体、学識経験者、介護事業者等有識者による

- (1) 海外における外国人介護人材の獲得力強化に関する検討委員会、及び
- (2) インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ を設置し、送出し事例の把握や今後に向けた議論を行った。

#### 海外における外国人介護人材の 獲得力強化に関する検討委員会

3回程度

(メンバー) 政府機関、地方自治体、学識経験者、職業紹介事業者、介護事業者等

(取組内容) 外国人介護人材の獲得力強化に関する全体の方向性の整理

#### インド介護人材受入れに向けた 検討ワーキンググループ

3回程度

(メンバー) 在インド日本国大使館、学識経験者、関係機関等

(取組内容) 参加者の情報共有・ネットワーキング、関係者との意見交換（取組事例整理・ヒアリング）等

## 2. 検討委員会の設置・運営（2 / 3）

### 検討委員会 委員（五十音順、敬称略、肩書きは令和6年9月時点）

- ・東 宗樹 滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長
- ・片岡 佳和 国際厚生事業団 専務理事
- ・是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
- ・佐藤 里衣 国際協力機構 人間開発部 保健第二グループ  
保健第四チーム 課長
- ・高橋 拓弥 宮城県長寿社会政策課 課長
- ・多田 盛弘 PERSOL Global Workforce株式会社  
代表取締役社長
- ・鉄村 俊夫 大和清寿会 理事長
- ・平田 洋介 社会福祉法人Q・O・L福祉会 統括施設長
- ・松田 晋哉 産業医科大学 教授

### 検討委員会の主な議題・スケジュール等

日時	主な議題
第1回 9/13（金） 10:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 検討委員会の設置趣旨等について</li> <li>● 海外からの介護人材送出しに関する状況について</li> <li>● 委員による問題意識共有 等</li> </ul>
第2回 12/20（金） 13:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ゲストによる事例紹介、意見交換 等 &lt;ゲスト&gt;               <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 株式会社ONODERA USER RUN</li> <li>・ ウェルグループ</li> <li>・ 社会福祉連携法人日の出医療福祉グループ</li> </ul> </li> </ul>
第3回 3/18（火） 13:00	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告書（案）について</li> <li>● 委員による意見交換 等</li> </ul>

## 2. 検討委員会の設置・運営（3 / 3）

### 検討の主な論点

#### －外国人介護人材の供給拡大の可能性について

- ・ 送出国側の人口・経済等のマクロ環境、労働市場等の状況、移住労働者送出しや日本語教育の状況等はどのようになっているか。今後送出し拡大が見込まれる国はどこか。（データ面の把握）
- ・ すでに一定の送出し経路が確立しているベトナム、インドネシア、フィリピンについて、経路が拡大した要因は何か。これら先行する3か国の経路拡幅要因を踏まえて、その他の国からの供給拡大に必要な要素は何か。

#### －外国人介護人材の送出し経路について

- ・ 外国人介護人材の送出し経路として、現状どのようなものがあるのか。
- ・ いくつか経路パターンがあるなかで、今後どの経路を拡幅していくとよいか。拡幅のためには何が必要か。
- ・ 特に日本側の自治体（都道府県）が関与しながら受け入れる経路構築の可能性はあるか。

#### －他国・他分野と比較した際の、日本の介護分野の特徴等について

- ・ 他国においても外国人介護人材の獲得が進んでいる中で、他国と比べた日本の優位（劣位）性は何か。
- ・ また他分野と比較したとの介護分野の特徴は何か。
- ・ 優位性や特徴を踏まえて、今後、他国・他分野との競争に打ち勝つため、海外に向けてどのような発信が必要か 等

## II. 介護人材送出しに関する基礎データ (主な送出国における状況)

## 基礎データ 概要（1 / 3）

- 総人口は、インド、インドネシア、バングラデシュ、フィリピン、ベトナムが1億人を超える。
- 失業率は、スリランカ、ネパール、インド、バングラデシュ、インドネシア、ウズベキスタン、モンゴルが10%を超える。
- 1人当たり実質GDP（2015年価格）は、タイを除き、すべて4,000USドル台以下。
- 移住労働者数は、フィリピン、バングラデシュ、ネパール、インド、スリランカが年間30万人を超える。
- 対象12か国から移住労働者の目的国は中東が大部分を占める。日本のシェアはベトナムが50%を占めるが、その他は数%程度にとどまる国がほとんど。
- 技能実習+特定技能1号（全職種・分野）の在留者数について、対象12か国単純平均（5.8万人）を超えるのは、ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマーの4か国。モンゴル、スリランカ、ミャンマー等の伸び率が高い。
- 技能実習（介護職種）の計画認定件数について、ミャンマー、ベトナム、インドネシアは3,000件を超えて、その他を大きく引き離している。伸び率（2022年度→2023年度比）では、スリランカ、ミャンマー、バングラデシュ、タイが100%以上の好調ぶり。
- 特定技能（介護分野）の在留者数について、対象12か国単純平均（0.36万人）を超えるのは、インドネシア、ミャンマー、ベトナム、フィリピン、ネパールの5か国。対象12か国全てでプラスの伸び率（2023.12→2024.12比）がみられる中、ミャンマー、スリランカが特に好調である一方、モンゴル、ベトナムが特に低調。
- 技能実習の認定送出機関数は、ネパール、ミャンマー、インドネシア、ベトナム、フィリピンが対象12か国単純平均より多い（ただしネパールは2024年に初めて認定送出機関リストが作成されたばかりで技能実習生の送出し実績がない機関も相当数含まれる）。
- 日本語学習者数は、インドネシア、タイ、ベトナムが対象12か国単純平均より多い。

# 基礎データ 概要 (2 / 3)

特定技能介護分野の技能評価試験を実施している12か国について整理

	総人口、年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023) (男性) (女性)		賃金水準 (公表直近値)	一人当たり GDP (2023)	後期中等教育 進学率 (2023)	海外移住労働者数 (うち日本行き割合) (公表直近値)	
 ベトナム	10,099万人、32.9歳	6.5%	5.9%	330 USドル	3,817 USドル	87.9%	16.0万人	(50.0%)
 インドネシア	28,349万人、30.1歳	14.2%	13.6%	182 USドル	4,248 USドル	97.1%	20.1万人	(2.9%)
 フィリピン	11,584万人、25.7歳	5.9%	8.4%	303 USドル	3,668 USドル	87.5%	175.2万人	(2.6%)
 ミャンマー	5,450万人、29.8歳	10.3%	8.9%	157 USドル	1,169 USドル	59.8%	18.8万人	(7.5%)
 ネパール	2,965万人、25.0歳	18.7%	23.3%	170 USドル	1,092 USドル	78.2%	49.2万人	(1.2%)
 カンボジア	1,764万人、26.0歳	0.7%	0.9%	264 USドル	1,553 USドル	44.2%	3.4万人	(18.9%)
 インド	145,094万人、28.4歳	15.8%	15.7%	240 USドル	2,239 USドル	72.2%	39.8万人	(1.4%)
 スリランカ	2,310万人、33.1歳	20.9%	33.9%	200 USドル	3,969 USドル	85.0%	30.0万人	(1.5%)
 タイ	7,167万人、40.1歳	3.9%	7.4%	476 USドル	6,385 USドル	108.1%	10.4万人	(9.3%)
 モンゴル	348万人、26.9歳	10.3%	12.9%	367 USドル	4,484 USドル	102.9%	3.9万人	(5.4%)
 バングラデシュ	17,356万人、25.7歳	13.5%	20.4%	147 USドル	1,869 USドル	62.2%	130.5万人	(0.1%)
 ウズベキスタン	3,636万人、27.0歳	7.1%	18.3%	351 USドル	3,604 USドル	66.4%	—	—
<b>12か国単純平均</b>	236,122万人、29.2歳	10.7%	14.1%	266 USドル	3,175 USドル	79.3%	45.2万人	(9.2%)

## 基礎データ 概要 (3 / 3)

特定技能介護分野の技能評価試験を実施している12か国について整理

	技能実習＋特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 計画認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出機関数 (2024-2025最新値)	日本語学習者数 (2021)
 ベトナム	345,061人、10.0%	3,895件、64.6%	8,910人、12.3%	452機関	169,582人
 インドネシア	154,250人、42.0%	3,123件、57.7%	12,242人、65.2%	505機関	711,732人
 フィリピン	68,880人、20.2%	746件、1.9%	4,538人、29.8%	266機関	44,457人
 ミャンマー	63,181人、65.3%	4,550件、148.8%	11,717人、147.7%	514機関	19,124人
 ネパール	10,287人、55.2%	326件、96.4%	3,602人、57.8%	484機関	9,646人
 カンボジア	21,491人、14.0%	130件、25.0%	320人、10.3%	114機関	3,874人
 インド	1,427人、39.9%	81件、19.1%	248人、96.8%	23機関	36,015人
 スリランカ	4,622人、68.3%	162件、153.1%	638人、147.3%	129機関	9,746人
 タイ	17,998人、15.0%	231件、126.5%	334人、40.9%	57機関	183,957人
 モンゴル	3,697人、4.5%	127件、-14.2%	442人、10.2%	71機関	13,334人
 バングラデシュ	2,175人、51.9%	24件、140.0%	77人、102.6%	91機関	7,418人
 ウズベキスタン	349人、-3.6% ※	16件、-5.9%	19人、46.2%	8機関	3,579人
<b>12か国単純平均</b>	57,785人、31.9%	1,118件、67.8%	3,591人、63.9%	226機関	101,039人

# 1. 人口構造・将来人口推計

- 総人口は各国とも今後の増加が見込まれている。特に、インド、インドネシアの人口増加規模が大きい。
- 15～24歳人口はインドやミャンマー、バングラデシュ、タイ、ネパールでは既に減少傾向に入っており、また、2030年頃から減少に転じる国もある。一方で、ウズベキスタンでは長期的に増加が見込まれている。

総人口、15～24歳人口の将来推計、年齢中央値の状況

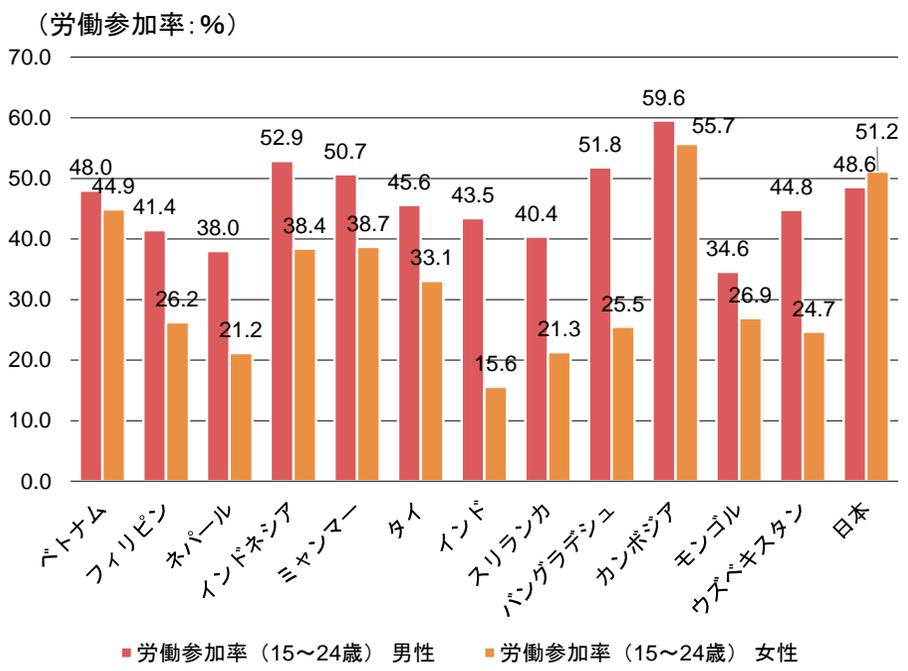
		人口(万人)					人口増減(万人)				年齢中央値(歳)
		2024年	2030年	2040年	2050年	2060年	2024-30	2030-40	2040-2050	2050-60	2024年
ベトナム	総人口	10,099	10,425	10,844	11,001	10,840	327	418	157	-161	32.9
	15～24歳人口	1,378	1,595	1,421	1,237	1,254	217	-174	-184	17	
フィリピン	総人口	11,584	12,141	12,955	13,437	13,503	557	814	483	66	25.7
	15～24歳人口	2,204	2,284	1,948	1,780	1,769	79	-335	-168	-11	
ネパール	総人口	2,965	3,051	3,291	3,464	3,562	86	240	173	98	25.0
	15～24歳人口	584	560	525	492	450	-24	-34	-33	-42	
インドネシア	総人口	28,349	29,588	31,180	32,071	32,253	1,239	1,592	892	182	30.1
	15～24歳人口	4,527	4,746	4,420	4,217	4,112	220	-326	-203	-105	
ミャンマー	総人口	5,450	5,635	5,817	5,862	5,794	185	182	45	-69	29.8
	15～24歳人口	890	862	856	792	740	-28	-6	-64	-52	
タイ	総人口	7,167	7,122	6,954	6,638	6,198	-45	-168	-315	-441	40.1
	15～24歳人口	894	855	681	601	567	-39	-174	-80	-34	
インド	総人口	145,094	152,514	162,258	167,959	170,095	7,420	9,744	5,701	2,136	28.4
	15～24歳人口	25,737	24,780	22,716	21,622	20,087	-957	-2,064	-1,093	-1,535	
スリランカ	総人口	2,310	2,377	2,453	2,481	2,466	66	76	29	-15	33.1
	15～24歳人口	351	353	319	299	286	1	-34	-20	-12	
バングラデシュ	総人口	17,356	18,607	20,259	21,471	22,315	1,251	1,652	1,212	844	25.7
	15～24歳人口	3,316	3,237	3,169	3,097	2,740	-80	-68	-72	-357	
カンボジア	総人口	1,764	1,883	2,054	2,193	2,285	119	171	139	92	26.0
	15～24歳人口	303	327	347	328	326	23	20	-19	-3	
モンゴル	総人口	348	371	410	450	479	23	39	41	29	26.9
	15～24歳人口	49	71	74	62	72	22	3	-12	10	
ウズベキスタン	総人口	3,636	4,025	4,604	5,221	5,794	389	580	617	573	27.0
	15～24歳人口	526	611	822	846	892	86	211	23	47	
日本	総人口	12,375	11,958	11,216	10,512	9,810	-417	-743	-704	-702	49.4
	15～24歳人口	1,175	1,161	946	850	873	-14	-215	-96	23	

(出所) United Nations "World Population Prospects 2024" をもとに作成

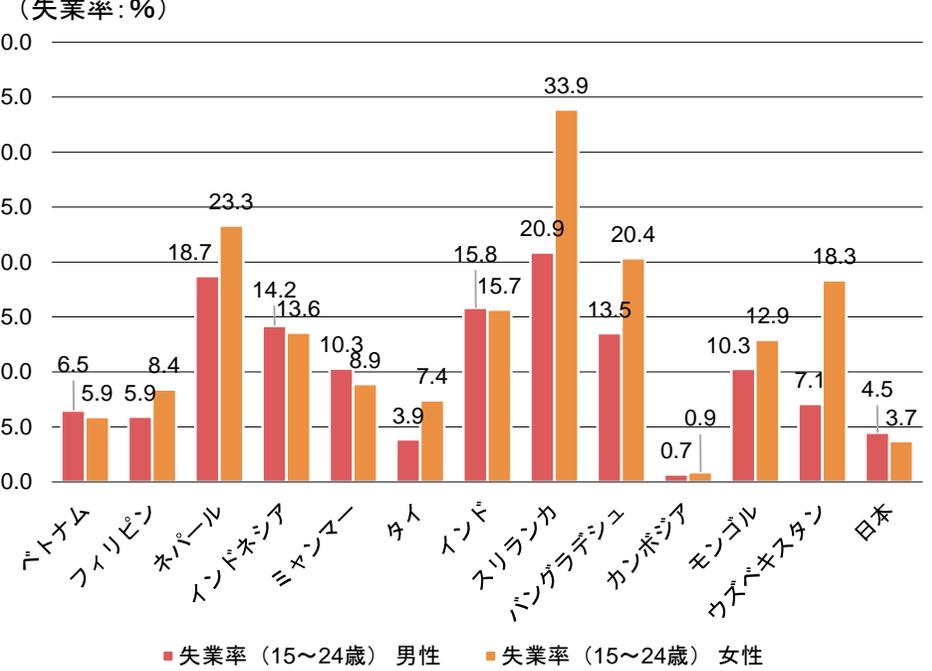
## 2. 若年労働参加、失業率

- 15～24歳の労働参加率（2023年）は、男性ではカンボジアで59.6%と最も高く、モンゴルで34.6%と最も低い。女性では、カンボジアで55.7%と最も高く、インドで15.0%と最も低い。男女とも国による違いが大きい。
- 15～24歳の失業率（2023年）は、男性、女性ともスリランカでそれぞれ20.9%、33.9%と最も高く、カンボジアで0.7%、0.9%と最も低い。国による違いがかなり大きい。

15～24歳の労働参加率（2023年）



15～24歳の失業率（2023年）

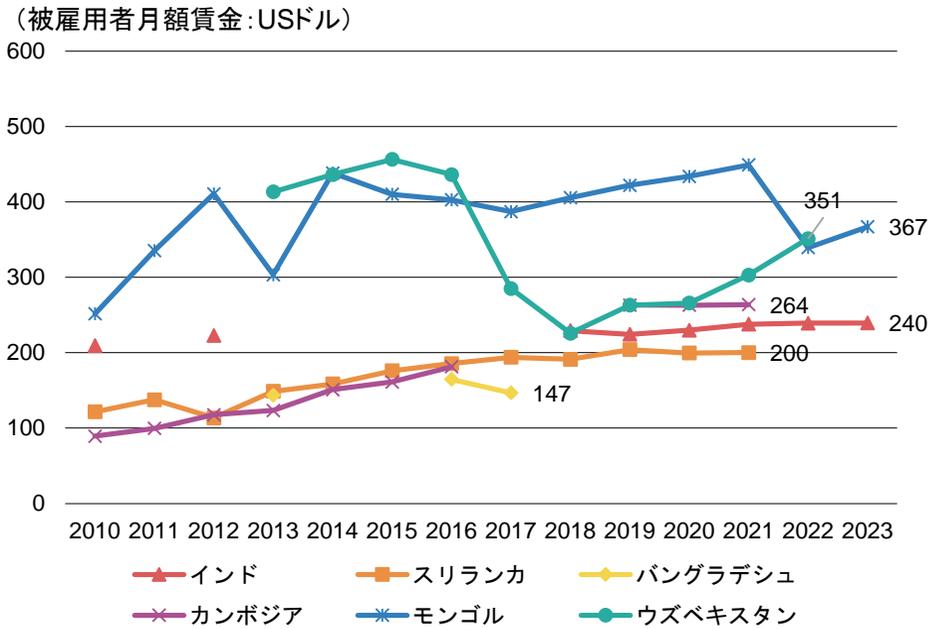
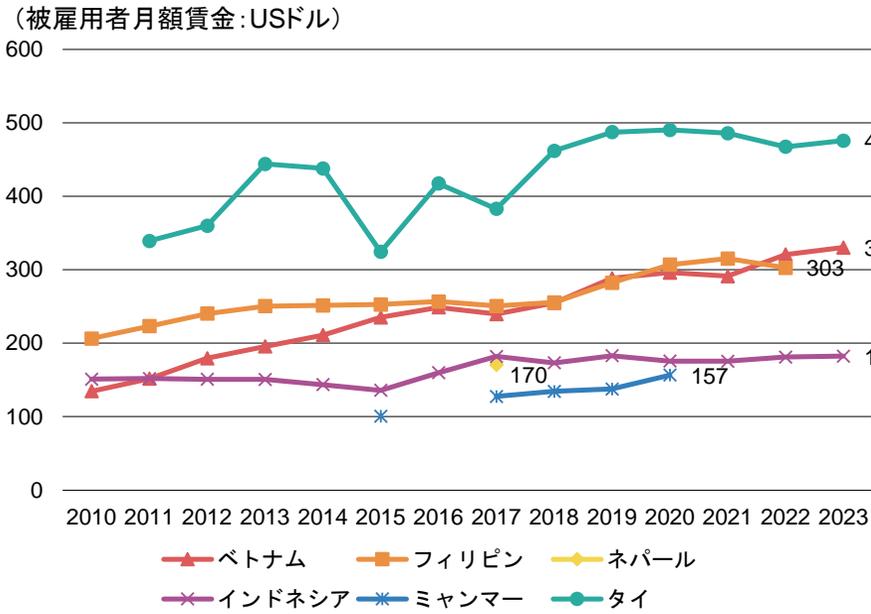


(出所) (左図、右図とも) International Labour Organization. "ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST)" ILOSTATをもとに作成

### 3. 賃金水準

■ 被雇用者の月額賃金水準の直近値（国によって異なる）は、タイ（476USドル）が最も高く、次いで、モンゴル（367USドル）、ウズベキスタン（351USドル）、ベトナム（330USドル）、フィリピン（303USドル）までが300USドルとなっている。また、カンボジア（264USドル）、インド（240USドル）、スリランカ（200USドル）が200USドル台である。その他、インドネシア（182USドル）、ネパール（170USドル）、ミャンマー（157USドル）、バングラデシュ（147US）ドルが100USドル台となっている。経年的には多くの国では増加傾向がみられるが、インド、インドネシアなど最近時点は横ばい傾向がみられ、モンゴル、ウズベキスタンでは変動が大きくなっている。

被雇用者月額賃金水準



(出所) ILO “ILOSTAT”をもとに作成  
 (注) 図は各国とも男女計、全国計。日本は2021年時点で2,801USドル。

## 4. 1人当たりGDP

■ 2023年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、タイで6,000USドルを超え、モンゴル、インドネシアで4,000USドル台となっている。その他、スリランカ、ベトナム、フィリピン、ウズベキスタンが3,000USドル台、インドが2,000USドル台、バングラデシュ、カンボジア、ミャンマー、ネパールが1,000USドル台である。なお、日本は37,079USドルである。

1人当たり実質GDP（単位：USドル）

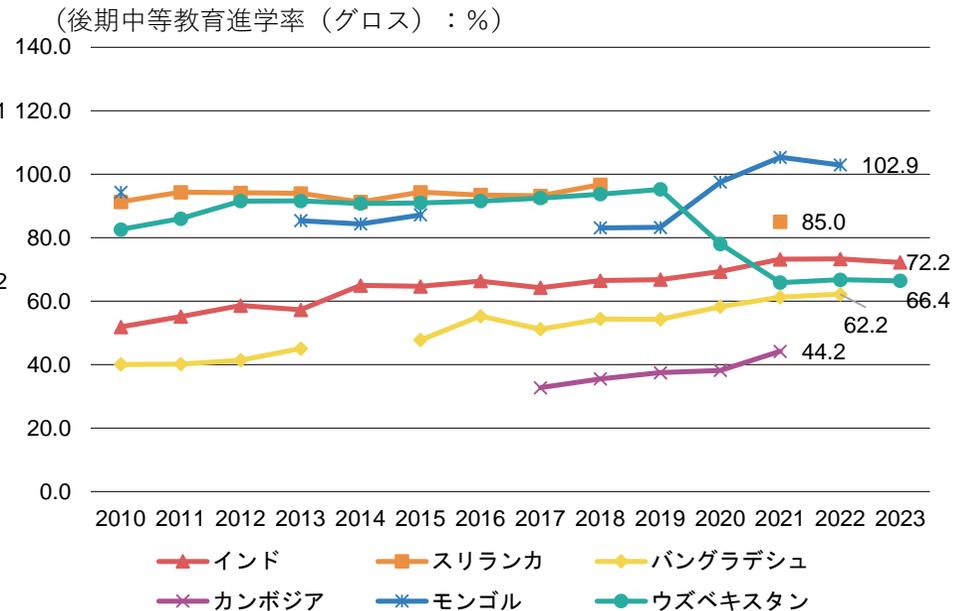
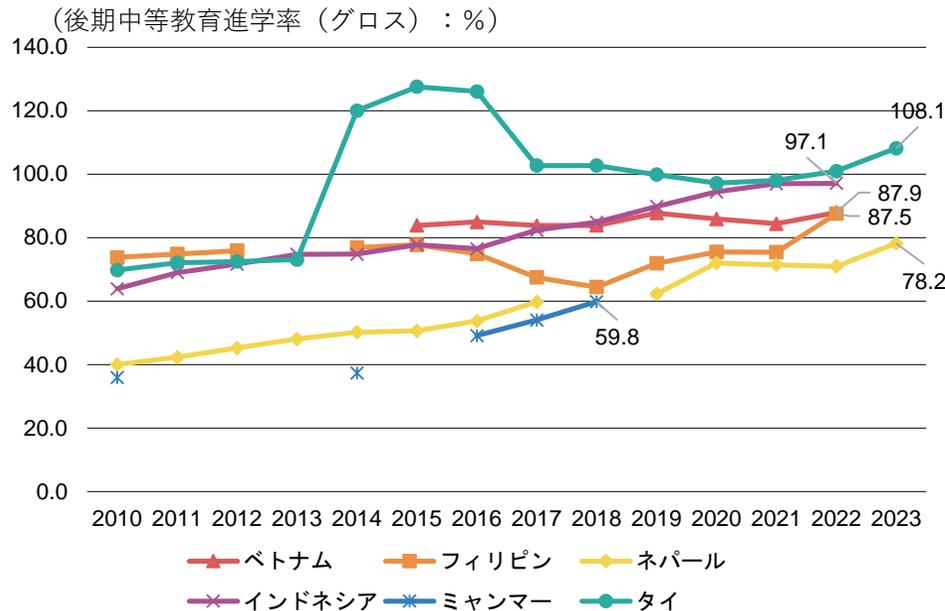
	2000年	2010年	2020年	2023年
アメリカ	48,616	52,821	59,395	65,020
オーストラリア	45,859	53,581	58,082	61,341
UAE	61,188	34,541	41,276	46,877
ドイツ	34,490	37,761	41,602	42,879
日本	31,431	32,942	34,651	37,079
韓国	16,996	25,456	31,378	34,121
サウジアラビア	17,139	17,489	19,235	21,006
中国	2,194	5,647	10,358	12,174
タイ	3,511	5,082	6,049	6,385
モンゴル	1,557	2,647	4,107	4,484
インドネシア	1,845	2,696	3,780	4,248
スリランカ	2,012	3,025	4,230	3,969
ベトナム	1,184	2,029	3,352	3,817
フィリピン	1,832	2,416	3,196	3,668
ウズベキスタン	1,277	2,131	3,187	3,604
インド	755	1,238	1,815	2,239
バングラデシュ	646	968	1,594	1,869
カンボジア	488	889	1,404	1,553
ミャンマー	297	849	1,291	1,169
ネパール	547	726	1,018	1,092

(出所) WORLD BANK GROUP Data GDP per capita (constant 2015US \$) をもとに作成

# 5. 後期中等教育進学率

■ 後期中等教育進学率は、多くの国で上昇傾向にあり、直近値（国によって異なる）では、タイ（108.1%）、モンゴル（102.9%）インドネシア（97.1%）、ベトナム（87.9%）、フィリピン（87.5%）、スリランカ（85.0%）で80%を超えている。一方で、カンボジアでは44.2%と他の国に比べてかなり低い。その他、スリランカ、ウズベキスタンでは近年低下している状況がみられる。

後期中等教育進学率（グロス）

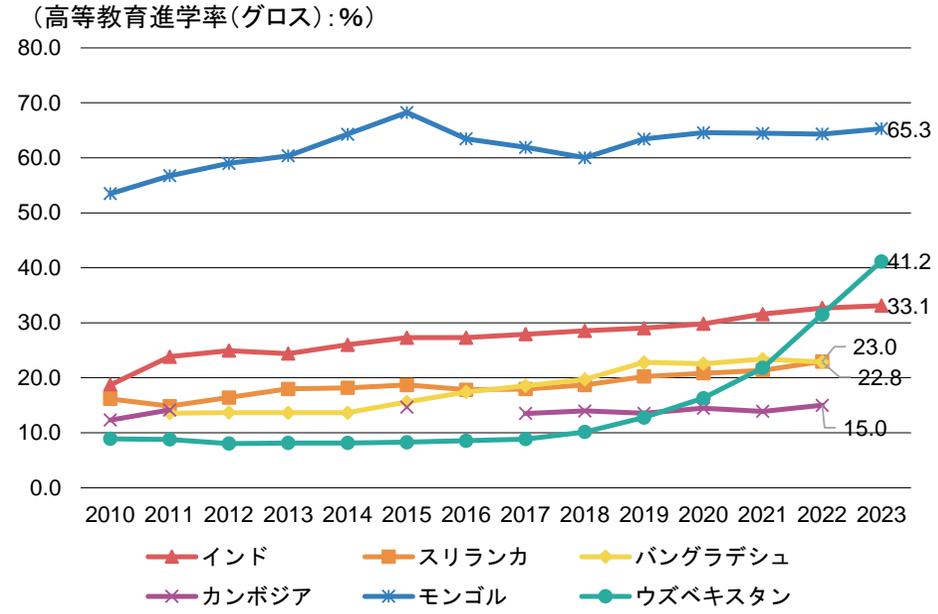
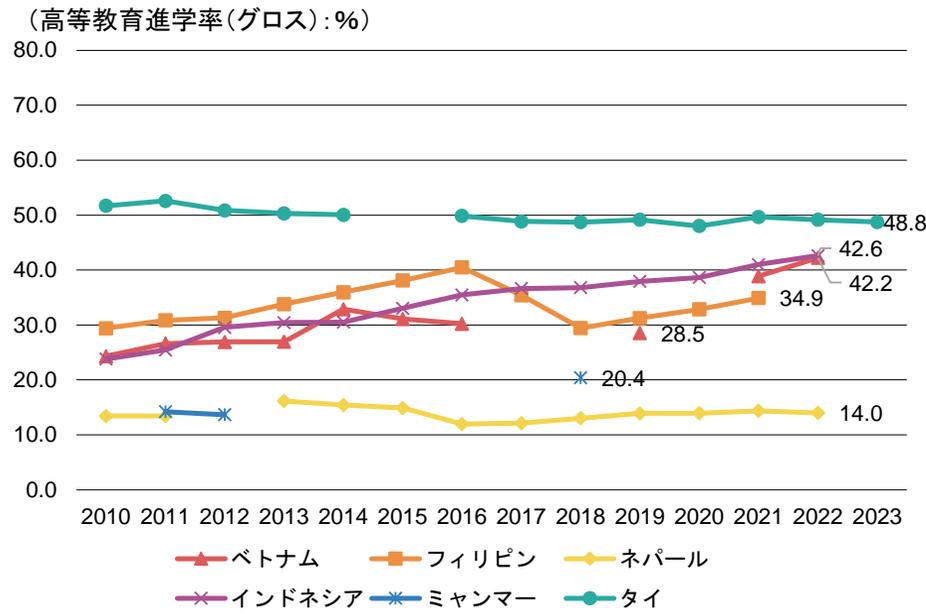


(出所) The UNESCO Institute for Statistics (UIS)をもとに作成  
 (注) いずれもグロス値で定義は以下の通り：後期中等教育在籍者数／後期中等教育に公式に該当する年齢層の人口  
<https://databank.worldbank.org/metadataglossary/world-development-indicators/series/SE.SEC.ENRR>  
 在籍者に年齢層の高い人がいるなどの場合には100%を超えることがある。 日本は2021年時点で103.3%。

# 6. 高等教育進学率

■ 高等教育進学率は、次第に上昇している国、ほぼ横ばいの国がある。直近値（国によって異なる）ではモンゴル（65.3%）が最も高く、タイ（48.8%）、ウズベキスタン（41.2%）、インドネシア（42.6%）、ベトナム（42.2%）で40%台となっている。一方で、ネパール（14.0%）、カンボジア（15.0%）では10%台、ミャンマー（20.4%）、バングラデシュ（22.8%）、スリランカ（23.0%）では20%台と区による違いは大きい。

高等教育進学率（グロス）



(出所) World Bank “World Development Indicators” をもとに作成  
 (注) グロス値である。日本は2021年時点で63.2%。

# 7. 各国からの海外移民（ストック）

- 海外在住の送出し移民の人数は、インドが2010年以降、世界最大の国となっている。
- 2020年時点で、2020年時点の海外在住のインド人移民は全体で約1,790万人（2020年）で、集計対象国のなかでは、次いでバングラデシュ（約740万人）、フィリピン（約609万人）、インドネシア（約460万人）となっている。

海外在住移民の出身国別人数（ストック、1990年～2020年）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年
全世界	152,986,157	161,289,976	173,230,585	191,446,828	220,983,187	247,958,644	280,598,105
1 インド	6,619,431	7,153,439	7,928,051	9,588,533	13,221,963	15,885,657	17,869,492
6 バングラデシュ	5,450,443	5,423,528	5,441,094	5,492,474	6,319,871	6,831,282	7,401,763
9 フィリピン	2,012,499	2,481,963	3,062,665	3,684,528	4,692,695	5,498,232	6,094,307
14 インドネシア	1,622,259	1,937,233	2,415,077	2,781,287	3,415,963	4,065,095	4,601,369
19 ミャンマー	685,308	911,445	1,224,310	1,736,590	2,492,274	2,842,494	3,711,751
22 ベトナム	1,505,588	1,842,320	2,158,532	2,376,225	2,630,742	2,909,491	3,392,025
27 ネパール	748,053	856,028	977,396	1,289,629	1,712,697	2,270,166	2,599,701
35 ウズベキスタン	1,427,980	1,515,731	1,575,965	1,730,224	1,888,942	1,976,024	2,027,823
37 スリランカ	883,684	923,530	979,093	1,151,553	1,454,292	1,656,253	1,960,025
68 カンボジア	355,428	418,213	459,621	674,436	953,059	1,074,572	1,104,819
70 タイ	306,924	411,878	531,028	631,678	769,257	921,690	1,086,985
164 モンゴル	24,466	27,694	30,648	42,354	57,405	65,485	82,098

（出所）UN International Migrant Stock 2020: Origin をもとに作成

## 8. 各国からの移住労働者数（フロー）と目的国別割合（1 / 2）

■ 移住労働者の目的国について、ベトナムでは日本が主要な目的国（50.0%）となっている。  
 ■ 一方、インドネシア、フィリピンでは日本へ来る移住労働者は全体の5%未満にとどまる。

国	海外に移動する移住労働者数（フロー、単位：千人、割合（%））（*1）						2023年 海外送金額（受 取）の対GDP 比率（*2）	
	時点、 合計	このうち、移動先となる国・地域上位5か国・地域、及び日本の人数・割合						
ベトナム	2023年	日本	台湾	韓国	中国	ハンガリー	3.3%	
	160.0	80.0 (50.0%)	58.6 (36.6%)	11.6 (7.3%)	1.8 (1.1%)	1.5 (1.0%)		
インドネシア	2022年	香港	台湾	マレーシア	韓国	シンガポール	日本	1.1%
	201.0	60.1 (29.9%)	53.5 (26.6%)	43.2 (21.5%)	11.6 (5.8%)	6.6 (3.3%)	5.8 (2.9%) (*3)	
フィリピン	2023年	サウジアラビア	UAE	香港	シンガポール	カタール	日本	8.9%
	1752.1	401.7 (23.0%)	287.8 (16.4%)	187.2 (10.7%)	179.8 (10.3%)	136.6 (7.8%)	45.2 (2.6%)	
ミャンマー	2022年	タイ	マレーシア	シンガポール	日本	韓国	26.9%	
	187.5	105.7 (56.4%)	35.0 (18.7%)	21.3 (11.4%)	14.1 (7.5%)	8.4 (4.5%)		
ネパール	2022-23年	マレーシア	UAE	サウジアラビア	カタール	クウェート	日本	2.3%
	494.2	219.4 (44.3%)	59.2 (12.0%)	55.8 (11.3%)	40.5 (8.2%)	31.4 (6.4%)	5.8 (1.2%)	
タイ	2023年	台湾	韓国	日本	マレーシア	イスラエル	1.9%	
	104.4	32.4 (31.0%)	13.0 (12.5%)	9.7 (9.3%)	8.4 (8.0%)	6.4 (6.1%)		
インド	2023年	サウジアラビア	UAE	クウェート	カタール	オマーン	日本	3.5%
	398.3	200.7 (50.4%)	71.7 (18.0%)	33.2 (12.1%)	30.7 (7.7%)	21.3 (5.3%)	5.5 (1.4%) (*4)	

## 8. 各国からの移住労働者数（フロー）と目的国別割合（2 / 2）

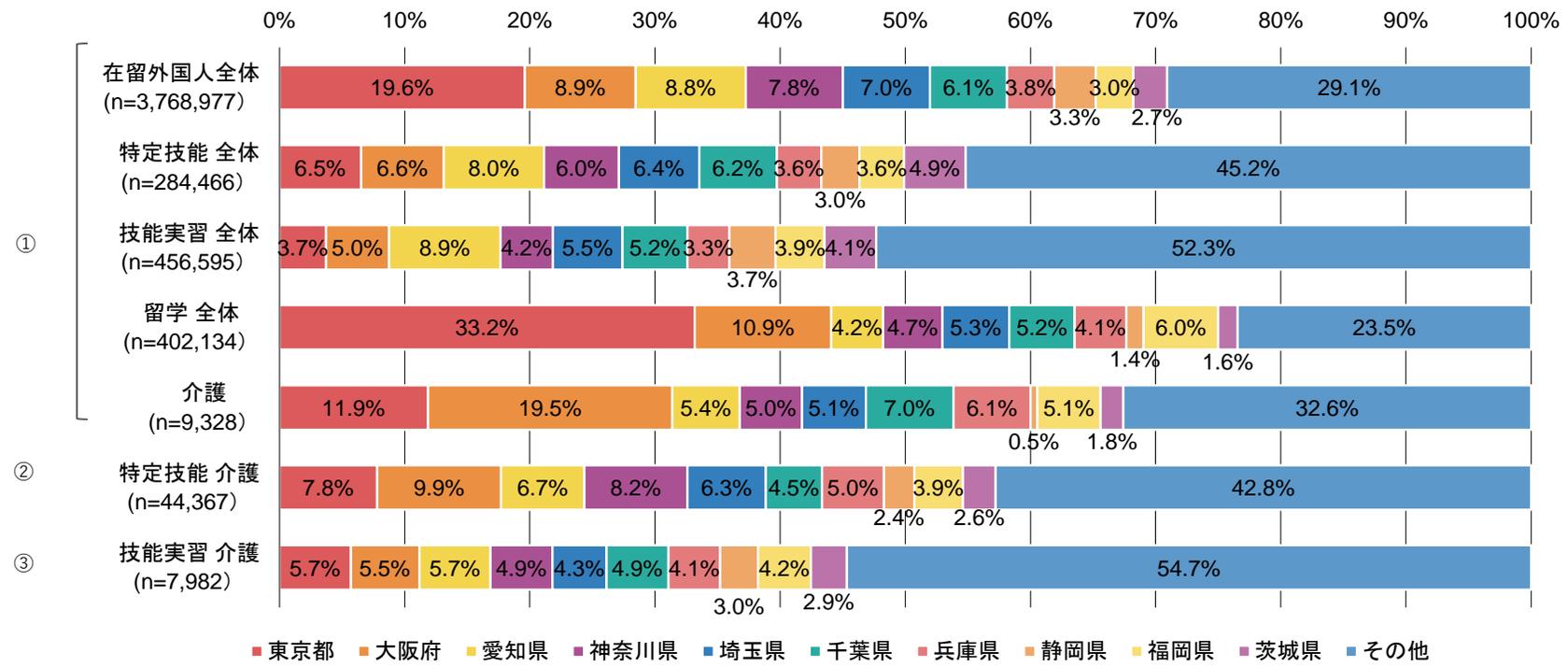
国	海外に移動する移住労働者数（フロー、単位：千人、割合（%））（*1）							2023年 海外送金額（受取）の対GDP 比率（*2）
	時点、 合計	このうち、移動先となる国・地域上位5か国・地域、及び日本の人数・割合						
スリランカ	2022年	クウェート	カタール	サウジアラビア	UAE	オマーン	日本	6.4%
	300.0	79.1 (26.6%)	72.0 (24.0%)	53.9 (18.0%)	35.6 (11.9%)	10.7 (3.7%)	4.4 (1.5%)	
バングラデシュ	2023年	サウジアラビア	マレーシア	オマーン	UAE	カタール	日本	5.3%
	1305.45	497.7 (38.1%)	351.7 (26.9%)	127.9 (9.8%)	98.4 (7.5%)	56.1 (4.3%)	1.0 (0.1%)	
カンボジア	2022年	タイ	韓国	日本	シンガポール	マレーシア	8.8%	
	33.7	18.4 (54.6%)	8.9 (26.3%)	6.4 (18.9%)	0.05 (0.1%)	0.0 (0.0%)		
モンゴル	2020年	韓国	アメリカ	チェコ	日本	カザフスタン	2.2%	
	39.1	19.8 (50.6%)	3.8 (9.7%)	2.8 (7.2%)	2.1 (5.4%)	1.0 (2.4%)		

（出所等）（\*1）ベトナムはDOLAB公式サイト内ニュースリリース「Cục Quản lý lao động ngoài nước tổ chức Hội nghị Tổng kết công tác năm 2023」、モンゴルはILO stat、その他の国はADB・OECD・ILO（2024）「Labor Migration in Asia」、フィリピンは予備データ、なお「移住労働者」を定義しておらず、その定義は各国により異なる。（\*2）The World Bank「World Development Indicators」、（\*3）技能実習生を含んでいない。（\*4）出入国在留管理庁「出入国管理統計年報」をもとに算出。  
 （注）ウズベキスタンはデータなしのため非掲載。

# 9. 在留資格別、都道府県別の在留状況

- 都道府県別の在留状況について、東京都、大阪府、愛知県等の上位10地域の割合は、在留外国人全体では70.9%となっている。
- 当該割合は、介護では67.4%、特定技能介護では57.2%、技能実習介護では45.3%となっている。

在留資格別、都道府県別の在留状況

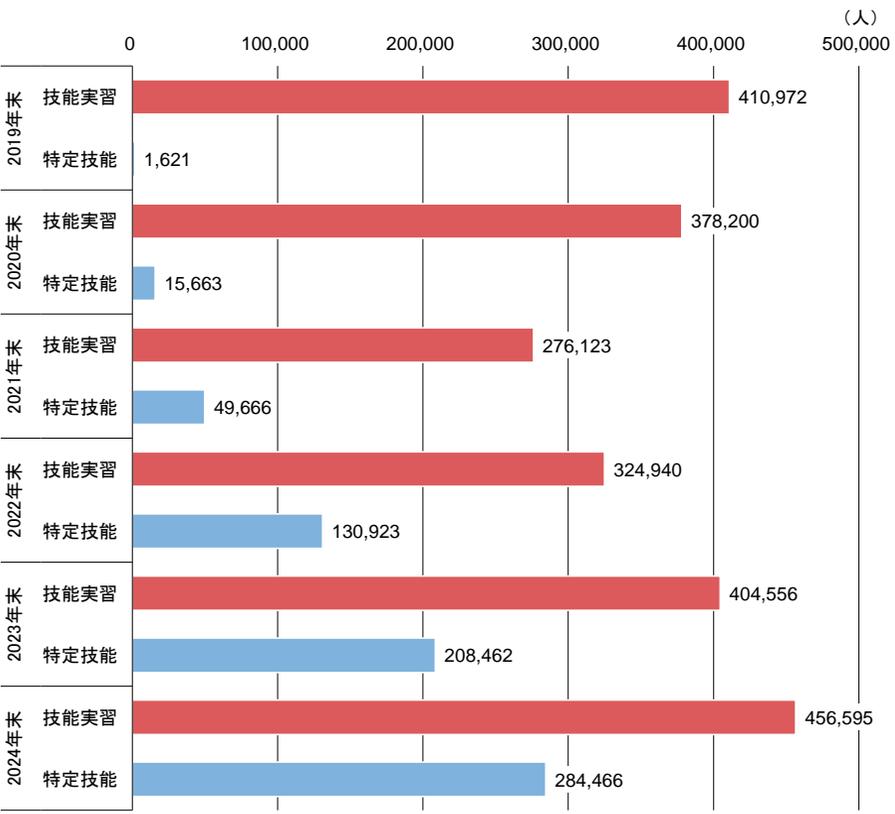


(出所)  
 ①出入国在留管理庁「在留外国人統計」令和6年12月末時点、介護については令和5年12月末時点  
 ②出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数（令和6年12月末現在）」  
 ③外国人技能実習機構「令和4年度業務統計」※調査年月：2023年3月  
 (注)

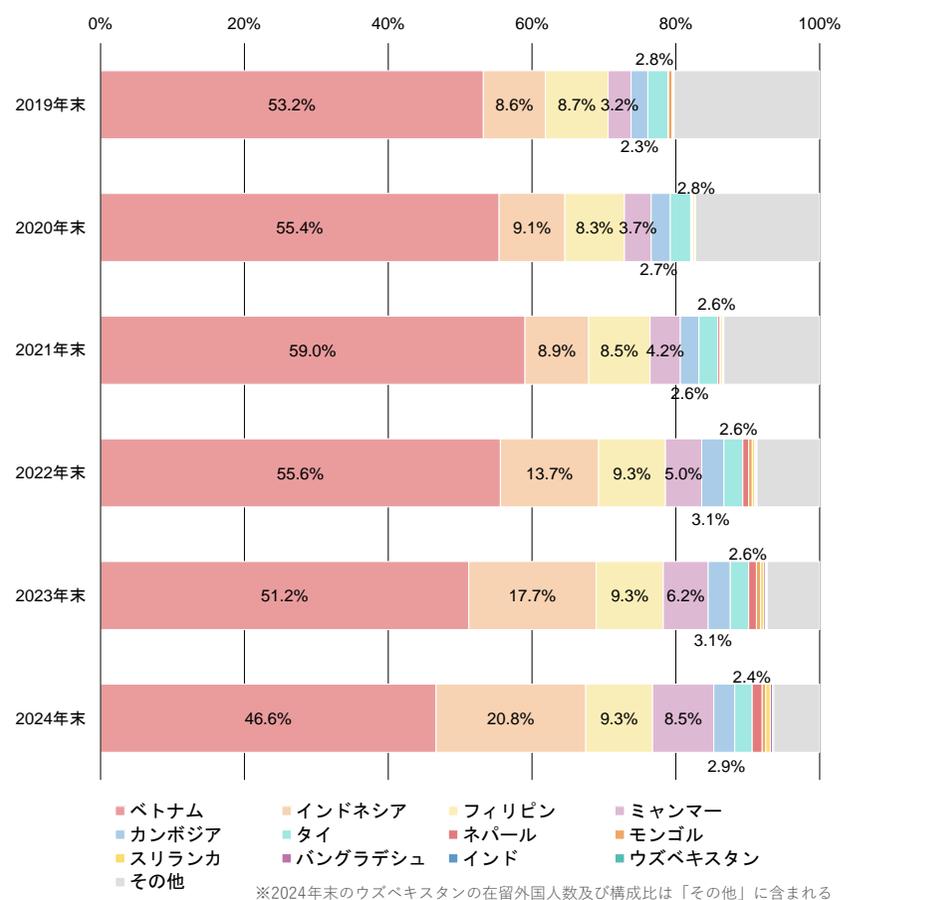
# 10. 国籍別在留外国人数（技能実習生と特定技能外国人）

- 技能実習生及び特定技能外国人の在留者数は、2024年末時点で、新型コロナウイルス感染症拡大前（2019年末）を上回り、過去最高の74.1万人となった。特定技能外国人の在留者数は、2019年の制度創設以降、一貫して増加している。
- 国籍別構成比ではベトナムが約半数を占めている。2019年末と2024年末との比較では、インドネシア（8.6%→20.8%）が大きく伸びている。

在留者数（技能実習生及び特定技能外国人）の推移



国籍別構成比（技能実習生及び特定技能外国人）



# 11. 技能実習（介護）の計画認定件数、特定技能（介護）の在留者数の動き

- 主な国籍における介護職種の技能実習計画認定件数は、モンゴル及びウズベキスタンを除いて増加傾向にあり、特に、ミャンマー、タイ、ネパール、スリランカ、バングラデシュは前年度比95%以上の増加率で推移している。
- 主な国籍における介護分野の特定技能1号外国人の在留者数は増加傾向にあり、特に、ミャンマー、スリランカ、バングラデシュ、インドは前年同期比で80%以上の増加率で推移している。

## 介護における技能実習認定件数、特定技能1号在留者数

技能実習・介護職種の計画認定件数			
	2022年度	2023年度	増減率
ベトナム	2,366	3,895	64.6%
インドネシア	1,980	3,123	57.7%
ミャンマー	1,829	4,550	148.8%
フィリピン	732	746	1.9%
カンボジア	104	130	25.0%
タイ	102	231	126.5%
モンゴル	148	127	-14.2%
ネパール	166	326	96.4%
スリランカ	64	162	153.1%
バングラデシュ	10	24	140.0%
インド	68	81	19.1%
ウズベキスタン	17	16	-5.9%

特定技能1号外国人・介護分野の在留者数			
	2023年末	2024年末	増減率
	7,937	8,910	12.3%
	7,411	12,242	65.2%
	4,730	11,717	147.7%
	3,497	4,538	29.8%
	290	320	10.3%
	237	334	40.9%
	401	442	10.2%
	2,282	3,602	57.8%
	258	638	147.3%
	38	77	102.6%
	126	248	96.8%
	13	19	46.2%

(出所) 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資料をもとに作成  
 ※ 数値は、技能実習機構から提供された認定計画一覧をまとめたもの

(出所) 出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」をもとに作成

## 12. 海外現地における日本語教育体制、日本語学習者数

- 海外現地における日本語教育体制について、日本語教育機関数はインドネシアが2,958機関で最も多い。日本語教師数もインドネシアが6,617人で最も多く、次いでベトナムが5,644人となっている。
- 海外現地における日本語学習者数について、インドネシアが最も多く71.1万人となっているが、主に学校教育課程で学ばれている。一方、ネパールやミャンマーでは、学校教育以外で日本語を学ぶ人が大半を占めている。

日本語教育体制、日本語学習者数（2021年時点）

	日本語教育体制		日本語学習者数				
	日本語教育機関数	日本語教師数	初等教育	中等教育	高等教育	学校教育以外	合計
ベトナム	629	5,644	3,986	30,590	45,752	89,254	169,582
フィリピン	242	1,111	640	9,220	9,181	25,416	44,457
ネパール	241	812	0	150	215	9,281	9,646
インドネシア	2,958	6,617	6,786	642,605	27,454	34,887	711,732
ミャンマー	189	896	0	0	855	18,269	19,124
タイ	676	2,015	6,597	150,240	19,803	7,317	183,957
インド	323	1,132	2,296	4,439	8,525	20,755	36,015
スリランカ	89	164	0	6,412	833	2,501	9,746
バングラデシュ	116	346	266	112	925	6,115	7,418
カンボジア	51	301	216	442	918	2,298	3,874
モンゴル	117	363	2,817	5,232	2,474	2,811	13,334
ウズベキスタン	18	129	286	80	1,852	1,361	3,579

（出所）国際交流基金（2023）「2021年度 海外日本語教育機関調査」をもとに作成

（注）インドネシアでは後期中等教育（高校）段階において、第二外国語が2012年まで選択必修科目、2013年以降は選択科目になっている。

第二外国語として日本語を選択する者が多くいるため、インドネシアにおける中等教育段階の日本語学習者が多い。

（出所）国際交流基金「日本語教育 国・地域別情報 インドネシア（2022年度）」

<https://www.jpfa.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/indonesia.html#JISSHI>（最終閲覧日：2025/3/25）

# 13. 認定送出機関の状況

- 各国政府によって技能実習の送出しが認可されている送出機関数は、国によって1~505と大きな開きがある。
- 技能実習の認定送出機関数が400を超える国は、ベトナム、インドネシア、ミャンマー、ネパールとなっている。

外国政府認定送出機関数				
国	技能実習 (OTIT HP)		特定技能 (入管庁HP)	
	認定送出機関数	時点	認定送出機関数	時点
ベトナム	452	2025年1月21日	419	2025年1月20日
インドネシア	505	2025年2月12日	-	
フィリピン	266	2025年2月12日	266	2024年11月11日
ミャンマー	514	2025年1月16日	382	2024年10月30日
ネパール	484	2025年1月31日	-	
タイ	57	2025年1月27日	152	2024年9月23日
インド	23	2025年1月14日	-	
スリランカ	129	2025年1月31日	-	
バングラデシュ	91	2025年1月21日	-	
カンボジア	114	2025年2月6日	103	2024年1月16日
モンゴル	71	2024年5月30日	-	2024年5月30日
ウズベキスタン	8	2023年11月1日	-	
パキスタン	87	2024年12月11日	-	
ラオス	27	2024年10月1日	26	時点不明
ブータン	1	2024年2月13日	協定未締結	
東ティモール	1	2024年10月8日	協定未締結	
キルギス	協定未締結		-	
タジキスタン	協定未締結		-	

(出所) 外国人技能実習機構HP、出入国在留管理庁HPをもとに作成  
 (注) インドネシア、ネパール、インド、スリランカ、バングラデシュ、パキスタン：特定技能の送出機関利用は任意  
 モンゴル：特定技能の送出しは、政府機関「モンゴル国労働・社会保障省の労働・社会保障サービス総合事務所 (GOLWS)」が唯一の送出機関

## 14. 他国との比較：外国人労働者の平均月給

■ 日本、韓国、台湾における外国人労働者の平均月給について、直近2023年をみると、日本の特定技能（23.5万円）、技能実習（21.7万円）よりも、韓国（28.5万円）の方が高い。医療・福祉業について、特定技能は21.0万円、技能実習は20.0万円となっている。

外国人労働者の平均月給（各年平均レートで円換算）

	2022年	2023年
日本（特定技能-全体）	24.6万円	23.5万円
日本（特定技能-医療・福祉）	—	21.0万円
日本（技能実習-全体）	21.2万円	21.7万円
日本（技能実習-医療・福祉）	20.1万円	20.0万円
韓国（低熟練労働者-主に製造業）	27.1万円	28.5万円
台湾（低熟練労働者-製造業）	14.3万円	14.5万円
台湾（低熟練労働者-家庭内介護）	9.1万円	10.2万円

（参考） ※ドイツ人労働者含む全体	2021年	2022年
ドイツ（看護介護職 被用者全体）	45.8万円	51.2万円
ドイツ（介護職 補助者（Helfer））	33.2万円	38.5万円

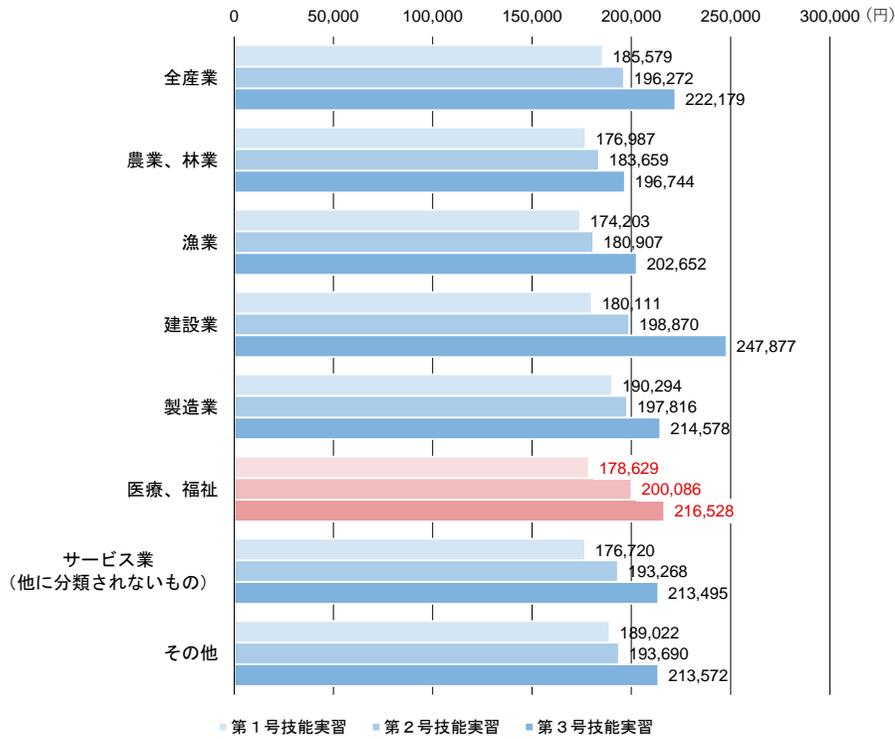
<日本・韓国・台湾>  
 (出所) 加藤真 (2024) 「韓国、台湾における低・中熟練外国人労働者受入れ拡大の潮流」三菱UFJリサーチ & コンサルティングレポート※本資料では出所の資料に2023年時点データを追加した。  
 (原出所) 調査データ： 日本：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、韓国：中小企業中央会「外国人材雇用関連総合課題実態調査」、台湾：労働部労働力発展署「移工管理及運用調査統計結果」  
 レート：日本・韓国：IMF「International Financial Statistics」、台湾：「中華民國中央銀行 統計」をもとに作成。レートは、調査年ごとに、各国通貨の1USドルあたりの年平均レートを用いた。  
 (注) 時間外手当等を含む数字。また、韓国の低熟練労働者は在留資格「非専門就業 (E-9)」、台湾の低熟練労働者は「移工」。「—」はデータ非公表。

<ドイツ>  
 (出所) ドイツ連邦雇用エージェンシー (2024) 「看護介護分野の労働市場の現況」  
 レートはIMF「International Financial Statistics」をもとに作成。調査年ごとに、ユーロ・日本円の1USドルあたりの年平均レートを用いた。

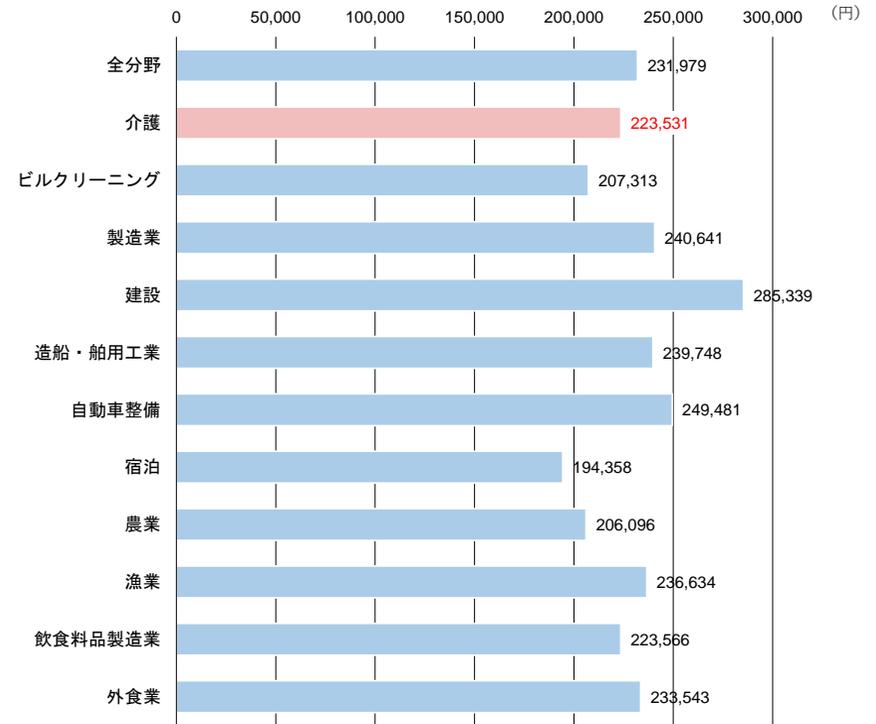
# 15. 他業種との比較：技能実習、特定技能の平均月給

- 技能実習の業種別平均月給について、医療、福祉業種は、第1号技能実習は17.9万円、第2号技能実習は20.0万円、第3号技能実習は21.7万円となっており、第2号技能実習時点で見ると、他業種のなかでは最も高くなっている。
- 特定技能の分野別平均月給について、介護分野は22.4万円となっており、航空分野を除く全11分野のなかで8番目となっている。

技能実習 業種別 平均月給 (令和4年)



特定技能 分野 (業種) 別 平均月給 (令和3年)

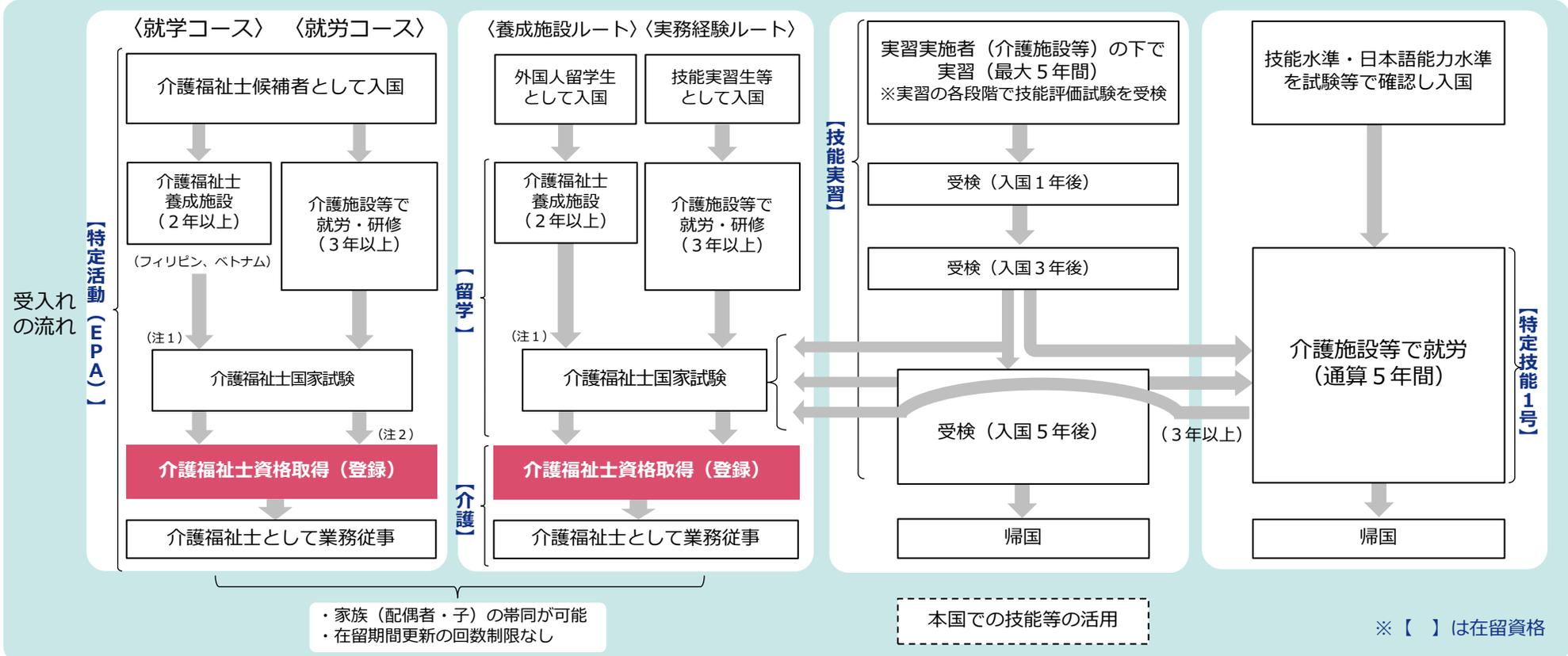


(出所) 外国人技能実習機構 (2024) 「令和4年度における技能実習の状況について」をもとに作成

(出所) 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9回 (2023/6/30) 資料2-2 22頁をもとに作成 (原出所) 令和3年を通じて在留していた特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額 (総額) を算出したもの (11,331名分の届出内容から算出)。  
なお、対象者数が10名以下の分野 (航空分野) については集計対象外

# 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）	10,468人 （令和6年6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（注3）	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、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後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介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「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、育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。

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	<p><b>在留者数：3,252人（うち資格取得者452人）</b></p> <p>※2025年3月1日時点（国際厚生事業団調べ）</p>
在留資格「介護」	<p><b>在留者数：12,227人</b></p> <p>※2024年12月末時点（入管庁）</p>
技能実習	<p><b>在留者数：15,909人</b></p> <p>※2023年12月末時点（入管庁）</p>
特定技能	<p><b>在留者数：43,233人</b></p> <p>※2024年11月末時点・速報値（入管庁）</p>

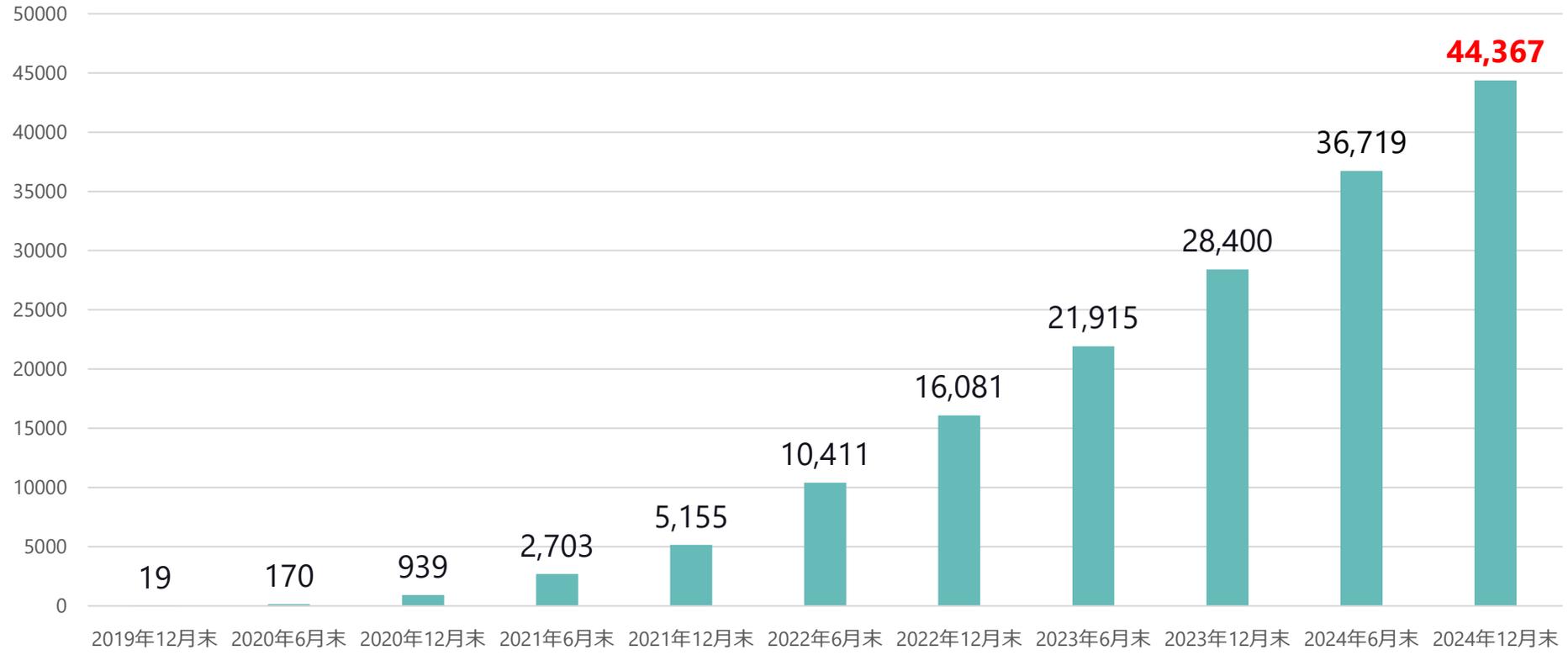
(出所)

- EPA介護福祉士・候補者：国際厚生事業団（JICWELS）月次報告
- 在留資格「介護」：出入国在留管理庁「在留外国人統計」
- 技能実習：出入国在留管理庁「職種・作業別 在留資格「技能実習」に係る在留者数」
- 特定技能外国人：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」

(注) EPAの数値は在留者数であり、就業者数とは異なる期間があることに注意。

# 介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

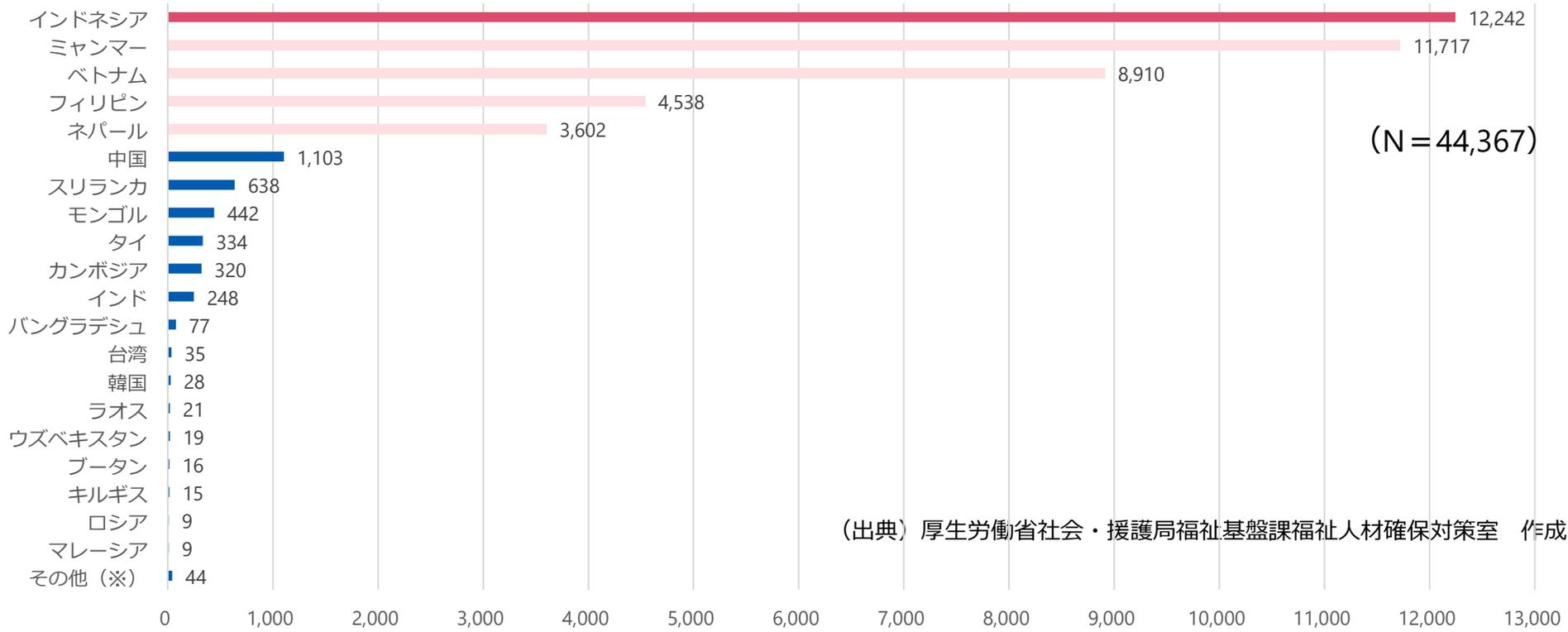
- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
- 直近の2024年12月末の在留者数は約4万4千人であり、過去最多となっている。



(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。

# 介護の特定技能外国人の国籍

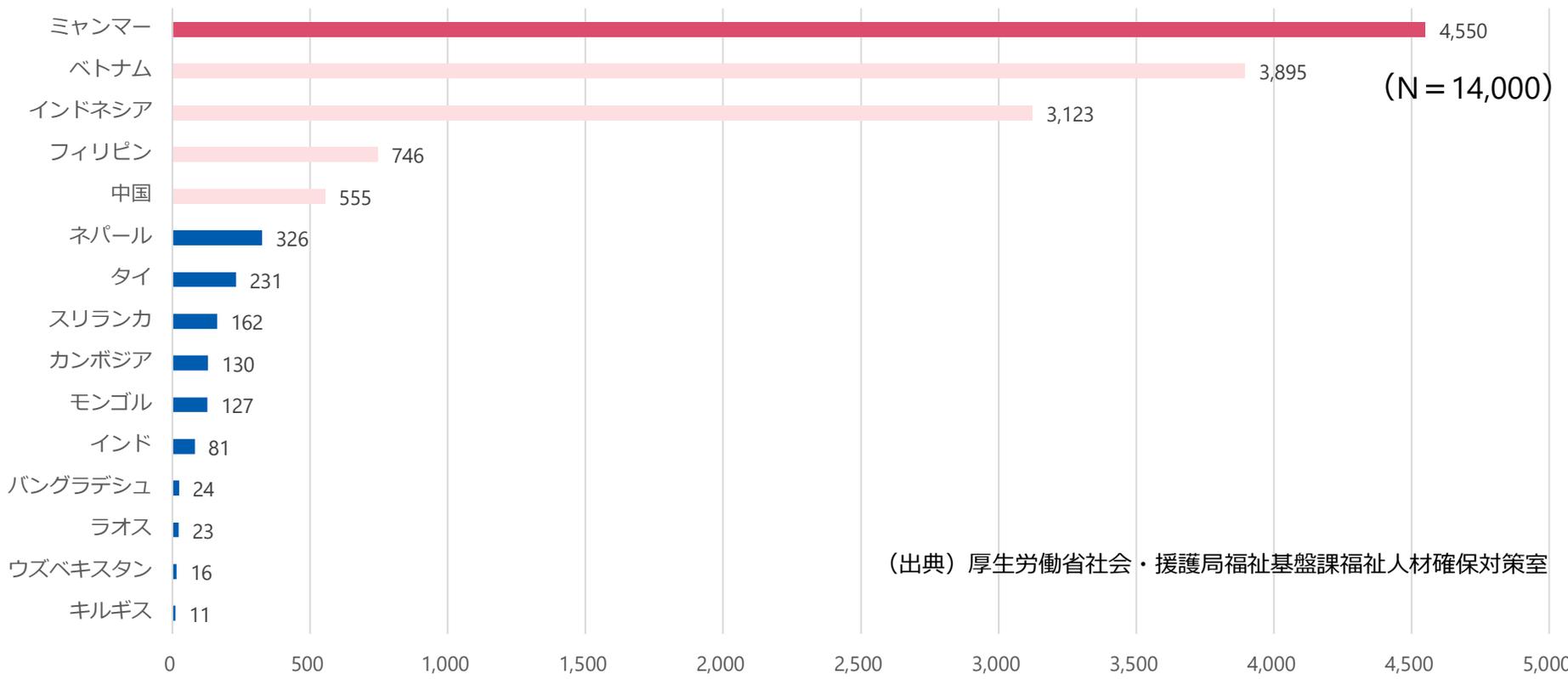
- 介護の特定技能外国人の国籍をみると、インドネシアが最も多い。
- 次いでミャンマー、ベトナム、フィリピン、ネパールの順となっており、EPA介護福祉士候補者を受入れている3か国を含む、上位5か国で9割以上となっている。
- 在留者数の多い国籍3か国について、令和6年6月末時点では、インドネシア、ベトナム、ミャンマーであったところ、令和6年12月末時点でインドネシア、ミャンマー、ベトナムの順となった。



※ 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。  
 ※ その他は件数の少ない国籍をまとめたもの。具体的には米国、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、ポーランド、ルーマニア、エジプト、ガーナ、カメルーン、ケニア、ナイジェリア、モロッコ、エルサルバドル、チリ、オーストラリア、グアテマラ、コロンビアが含まれている。

# 介護職種の技能実習生の国籍

- 介護職種の技能実習生の国籍をみると、ミャンマーが最も多い。
- 次いでベトナム、インドネシア、フィリピン、中国の順となっており、上位5か国で9割以上となっている。
- EPA介護福祉士候補者を受入れている3か国はいずれも上位5か国に入っている。



(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

※ 数値は技能実習機構から提供された令和5年度の認定計画一覧について、厚生労働省が令和6年7月19日時点でまとめたもの。

# 介護福祉士養成施設における外国人留学生受入数の推移等

厚生労働省作成

	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
ネパール	304	620	383	367	1,311
ミャンマー	110	75	165	318	533
ベトナム	1,015	750	629	430	431
中国	285	254	255	213	223
インドネシア	153	133	112	207	205
スリランカ	93	24	37	29	115
フィリピン	274	187	129	85	95
バングラデシュ	22	24	25	31	63
タイ	9	41	75	57	16
台湾	15	10	6	17	12
韓国	14	15	6	9	12
カンボジア	14	9	16	2	11
モンゴル	29	22	21	24	9
ブラジル	-	1	4	1	8
マレーシア	1	2	1	2	3
メキシコ	-	2	-	-	3
インド	7	2	4	1	1
シンガポール	-	-	-	-	1
セネガル	-	-	-	-	1
パキスタン	-	1	-	-	1
ブータン	42	4	4	1	-
ウズベキスタン	4	5	3	1	-
ラオス	-	1	-	1	-
アゼルバイジャン	-	-	-	1	-
ギニア	-	-	-	1	-
コンゴ	-	-	-	1	-
スイス	-	-	-	1	-

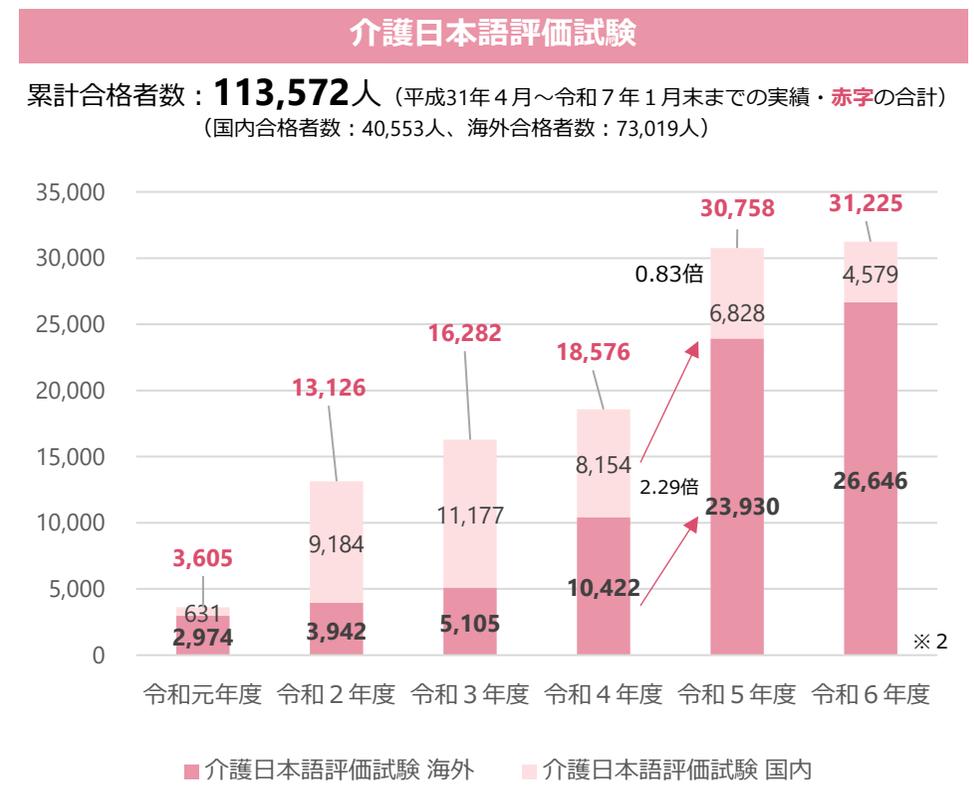
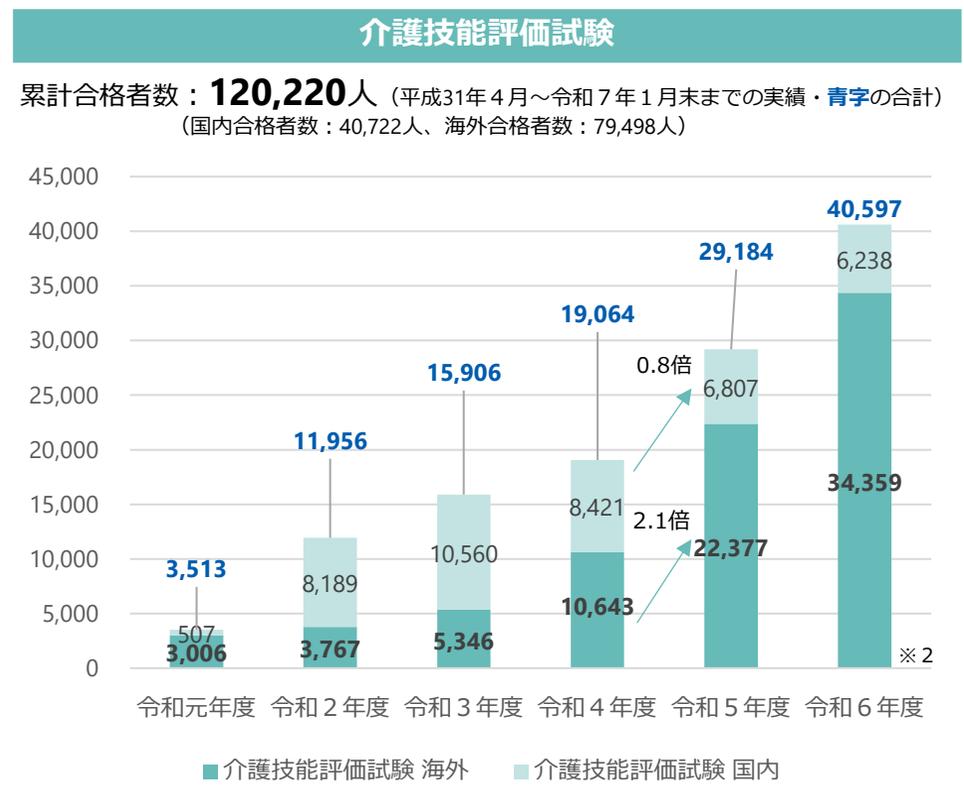
ドイツ	-	-	-	1	-
南アフリカ	-	-	-	1	-
キルギス	-	1	2	-	-
ロシア	2	-	1	-	-
スペイン	-	-	1	-	-
トルコ	-	-	1	-	-
イギリス	-	1	-	-	-
イラン	-	1	-	-	-
カナダ	-	1	-	-	-
グアテマラ	-	1	-	-	-
コロンビア	-	1	-	-	-
ペルー	-	1	-	-	-
ハイチ	1	-	-	-	-
ウガンダ	1	-	-	-	-
合計	2,395人	2,189人	1,880人	1,802人	3,054人
受入校数	176校	163校	186校	142校	154校
出身国数	20か国	28か国	22か国	25か国	20か国

(出典) 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会  
「令和6年度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の結果について」

# 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

厚生労働省作成

- 「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。

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
フィリピン	令和元年度 (2019年4月～)	3,079	1,800	58.5%	3,019	1,699	56.3%
	令和2年度	1,530	1,185	77.5%	1,427	1,082	75.8%
	令和3年度	1,508	1,055	70.0%	1,232	899	73.0%
	令和4年度	1,754	1,259	71.8%	1,621	1,025	63.2%
	令和5年度	1,850	1,352	73.1%	2,016	1,285	63.7%
	令和6年度	1,873	1,486	79.3%	2,310	1,016	44.0%
<b>合計</b>		<b>11,594</b>	<b>8,137</b>	<b>70.2%</b>	<b>11,625</b>	<b>7,006</b>	<b>60.3%</b>

カンボジア	令和元年度 (2019年9月～)	336	35	10.4%	309	70	22.7%
	令和2年度	233	134	57.5%	183	136	74.3%
	令和3年度	143	88	61.5%	138	85	61.6%
	令和4年度	618	531	85.9%	627	510	81.3%
	令和5年度	416	325	78.1%	430	293	68.1%
	令和6年度	219	180	82.2%	287	137	47.7%
<b>合計</b>		<b>1,965</b>	<b>1,293</b>	<b>65.8%</b>	<b>1,974</b>	<b>1,231</b>	<b>62.4%</b>

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
インドネシア	令和元年度 (2019年10月～)	635	282	44.4%	577	295	51.1%
	令和2年度	2,354	1,735	73.7%	2,428	2,010	82.8%
	令和3年度	3,985	2,947	74.0%	3,543	2,832	79.9%
	令和4年度	3,974	3,013	75.8%	3,575	2,750	76.9%
	令和5年度	6,939	5,428	78.2%	8,538	6,141	71.9%
	令和6年度	10,410	8,848	85.0%	12,406	7,813	63.0%
<b>合計</b>		<b>28,297</b>	<b>22,253</b>	<b>78.6%</b>	<b>31,067</b>	<b>21,841</b>	<b>70.3%</b>

ネパール	令和元年度 (2019年10月～)	522	175	33.5%	495	155	31.3%
	令和2年度	554	501	90.4%	546	525	96.2%
	令和3年度	1,087	819	75.3%	1,007	859	85.3%
	令和4年度	1,652	1,068	64.6%	1,528	918	60.1%
	令和5年度	2,321	1,701	73.3%	3,196	1,784	55.8%
	令和6年度	4,278	3,118	72.9%	6,032	1,854	30.7%
<b>合計</b>		<b>10,414</b>	<b>7,382</b>	<b>70.9%</b>	<b>12,804</b>	<b>6,095</b>	<b>47.6%</b>

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
モンゴル	令和元年度 (2019年11月～)	132	74	56.1%	130	70	53.8%
	令和2年度	146	124	84.9%	130	106	81.5%
	令和3年度	171	137	80.1%	166	117	70.5%
	令和4年度	205	163	79.5%	202	122	60.4%
	令和5年度	193	141	73.1%	206	118	57.3%
	令和6年度	108	89	82.4%	140	42	30.0%
合計		955	728	76.2%	974	575	59.0%

ミャンマー	令和元年度 (2020年2月～)	807	640	79.3%	795	685	86.2%
	令和2年度	33	31	93.9%	29	29	100.0%
	令和3年度	0	0	—	0	0	—
	令和4年度	2,949	2,902	98.4%	3,581	3,401	95.0%
	令和5年度	11,541	11,212	97.1%	14,336	12,333	86.0%
	令和6年度	19,595	18,787	95.9%	22,597	14,410	63.8%
合計		34,925	33,572	96.1%	41,338	30,858	74.6%

※人材室において作成（令和7年2月）

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
タイ	令和2年度 (2020年11月～)	72	57	79.2%	63	54	85.7%
	令和3年度	276	232	84.1%	271	212	78.2%
	令和4年度	1,366	1,320	96.6%	1,383	1,266	91.5%
	令和5年度	820	762	92.9%	843	648	76.9%
	令和6年度	249	224	90.0%	368	191	51.9%
合計		2,783	2,595	93.2%	2,928	2,371	81.0%

インド	令和3年度 (2022年1月～)	81	51	63.0%	72	67	93.1%
	令和4年度	138	96	69.6%	107	80	74.8%
	令和5年度	865	564	65.2%	839	538	64.1%
	令和6年度	710	415	58.5%	746	227	30.4%
合計		1,794	1,126	62.8%	1,764	912	51.7%

スリランカ	令和3年度 (2022年1月～)	28	15	53.6%	33	29	87.9%
	令和4年度	497	222	44.7%	487	256	52.6%
	令和5年度	1,367	661	48.4%	1,129	680	60.2%
	令和6年度	1,225	679	55.4%	1,100	601	54.6%
合計		3,117	1,577	50.6%	2,749	1,566	57.0%

※人材室において作成（令和7年2月）

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
ウズベキスタン	令和3年度 (2022年3月)	11	2	18.2%	5	5	100.0%
	令和4年度	97	40	41.2%	74	35	47.3%
	令和5年度	64	36	56.3%	63	26	41.3%
	令和6年度	24	12	50.0%	29	5	17.2%
合計		196	90	45.9%	171	71	41.5%

バングラデシュ	令和4年度 (2023年2月～)	82	29	35.4%	80	59	73.8%
	令和5年度	209	104	49.8%	184	84	45.7%
	令和6年度	299	182	60.9%	347	118	34.0%
合計		590	315	53.4%	611	261	42.7%

ベトナム	令和5年度 (2024年3月～)	99	91	91.9%			-
	令和6年度	365	339	92.9%	382	232	60.7%
合計		464	430	92.7%	382	232	60.7%

国名	年月日	試験区分					
		介護技能評価試験			介護日本語評価試験		
		受験者数	合格者数	合格率	受験者数	合格者数	合格率
日本	令和元年度 (2019年10月～)	915	507	55.4%	831	631	75.9%
	令和2年度	11,988	8,189	68.3%	10,763	9,184	85.3%
	令和3年度	16,237	10,560	65.0%	13,510	11,177	82.7%
	令和4年度	12,195	8,421	69.1%	10,933	8,154	74.6%
	令和5年度	10,060	6,807	67.7%	9,309	6,828	73.3%
	令和6年度	8,434	6,238	74.0%	9,238	4,579	49.6%
合計		59,829	40,722	68.1%	54,584	40,553	74.3%
各国の合計		156,923	120,220	76.6%	162,971	113,572	69.7%

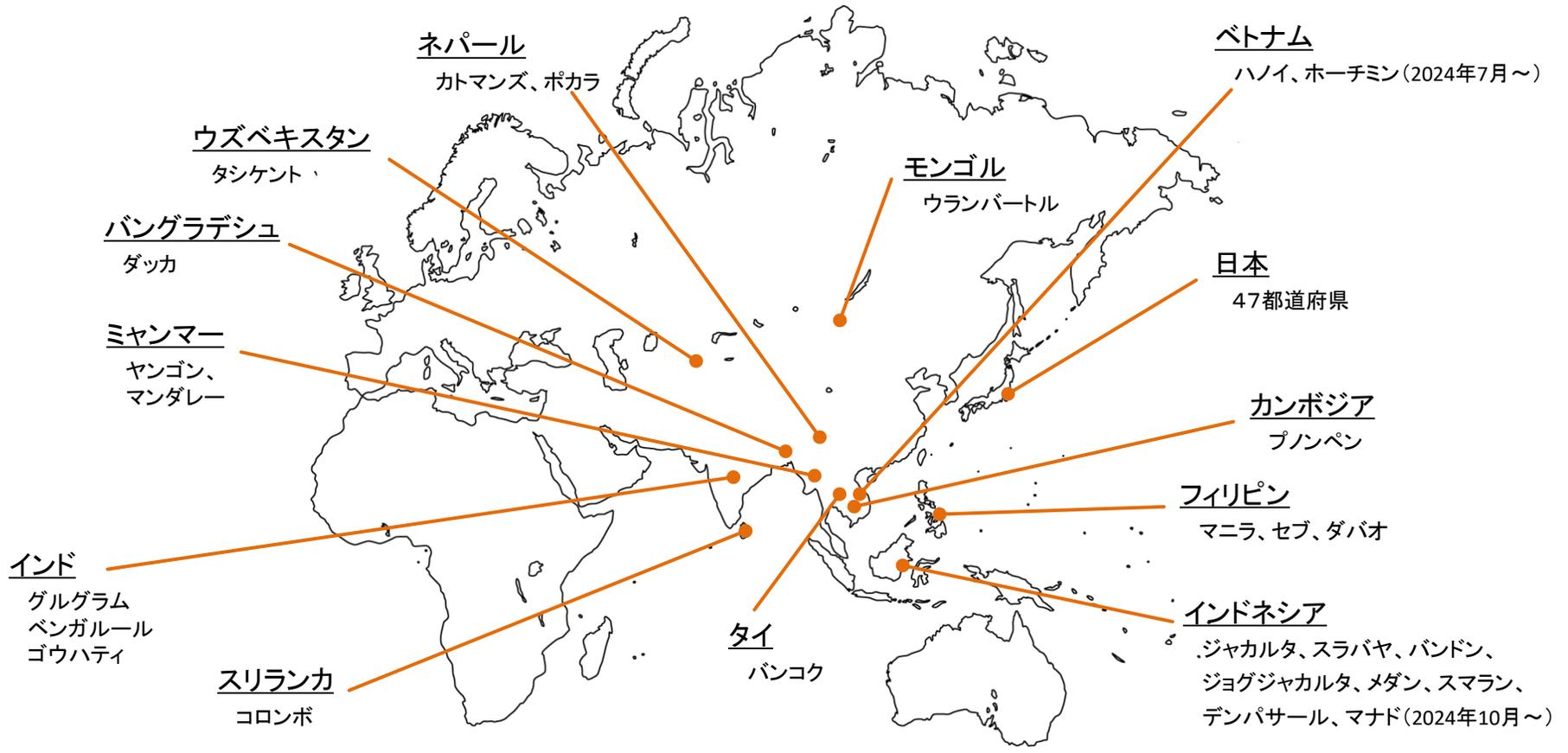
※人材室において作成（令和7年2月）

# 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

厚生労働省作成

## 試験の実施状況

- 2025年2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1113,572名が合格(2019年4月～2025年1月試験の実績)。



## III. データからみる主な送出国の特徴

※ 在留外国人や新規入国者の人数及び既存調査等を踏まえて、主要9か国\*について整理。

\* ベトナム、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ネパール、カンボジア、  
インド、スリランカ、バングラデシュ

# 1. 送出国の現状・課題認識

## ■ 本検討委員会及び、インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループの議論より

- **ベトナムのように随分人材を供給し切っていると集めにくく**、フィリピンのように英語が話せるとなかなか最近集まらない。
- ベトナムは、先細りと言われているがやり方次第。**首都圏だけでなく中部・南部にも働きかけるなどの工夫**が必要。
- **日本で就労機会があること自体が知られていないような国では、まずは知ってもらう活動をする**ことが重要。
- **インドを選ぶ理由として、労働供給力のトレンドが導入期・成長期にあることが挙げられる**。ただし、受入れ事業者の採用フェーズによって、4か国（インド、インドネシア、ウズベキスタン、ミャンマー）の中でお勧めする国を変えている。

(参考記事)

- 日本で働く外国人の担い手の変化が鮮明だ。5年前と比べると、インドネシア人が2.9倍と勢いを増し、将来は「主役」に近づく可能性も秘める。(2024年3月15日付け 日本経済新聞 電子版「外国人労働者、変わる主役 インドネシア5年で2.9倍」)
- 外国人労働者の最大勢力は、かつての中国から近年はベトナムに移っているが、彼らも母国の経済成長に伴い、日本を目指さなくなるとの見方もある。こうした中、人材の新たな供給源として注目されているのが、約14億人と世界一の人口を誇るインドだ。(2024年6月27日付け 産経新聞 電子版「インドが日本の人手不足救う14億人の活力、介護からITまで人材の宝庫」)



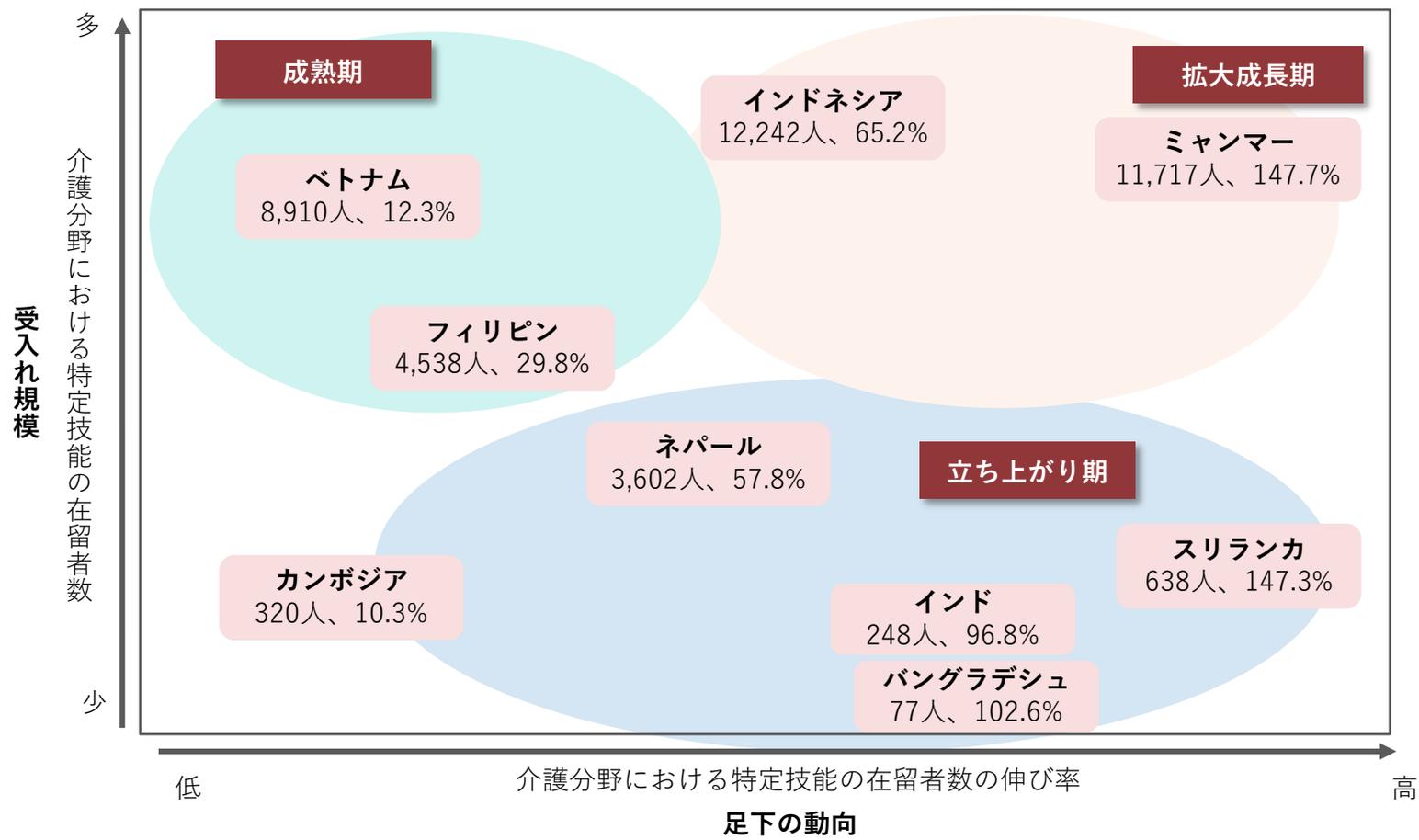
- 送出国の現状・課題は共通事項もありつつも一様ではないため、外国人介護人材獲得に向けた対応策は、各国の状況・段階に応じて検討する必要があると思われる。
- 例えば、これまでの**受入れ規模（在留者数）、足下の動向（在留者数の伸び）、分野間での競争状況（介護シェア率）**に注目し、客観的データに基づいて各送出国を3段階（成熟期、拡大成長期、立ち上がり期）に分類することは可能か。
- 上記3点で整理すると、各段階別に以下のような特徴がみられるのではないか。

	受入れ規模（在留者数）	足下の動向（在留者数の伸び）	分野間の競争状況（介護シェア率）
成熟期	ボリューム大	鈍化	低い
拡大成長期	ボリューム小～中	高い	高い
立ち上がり期	ボリューム小	横ばい～高い	高い

## 2. 各段階の対象国イメージ（特定技能・介護分野の在留者数と伸び率）

ストックベース（特定技能・介護のみ）

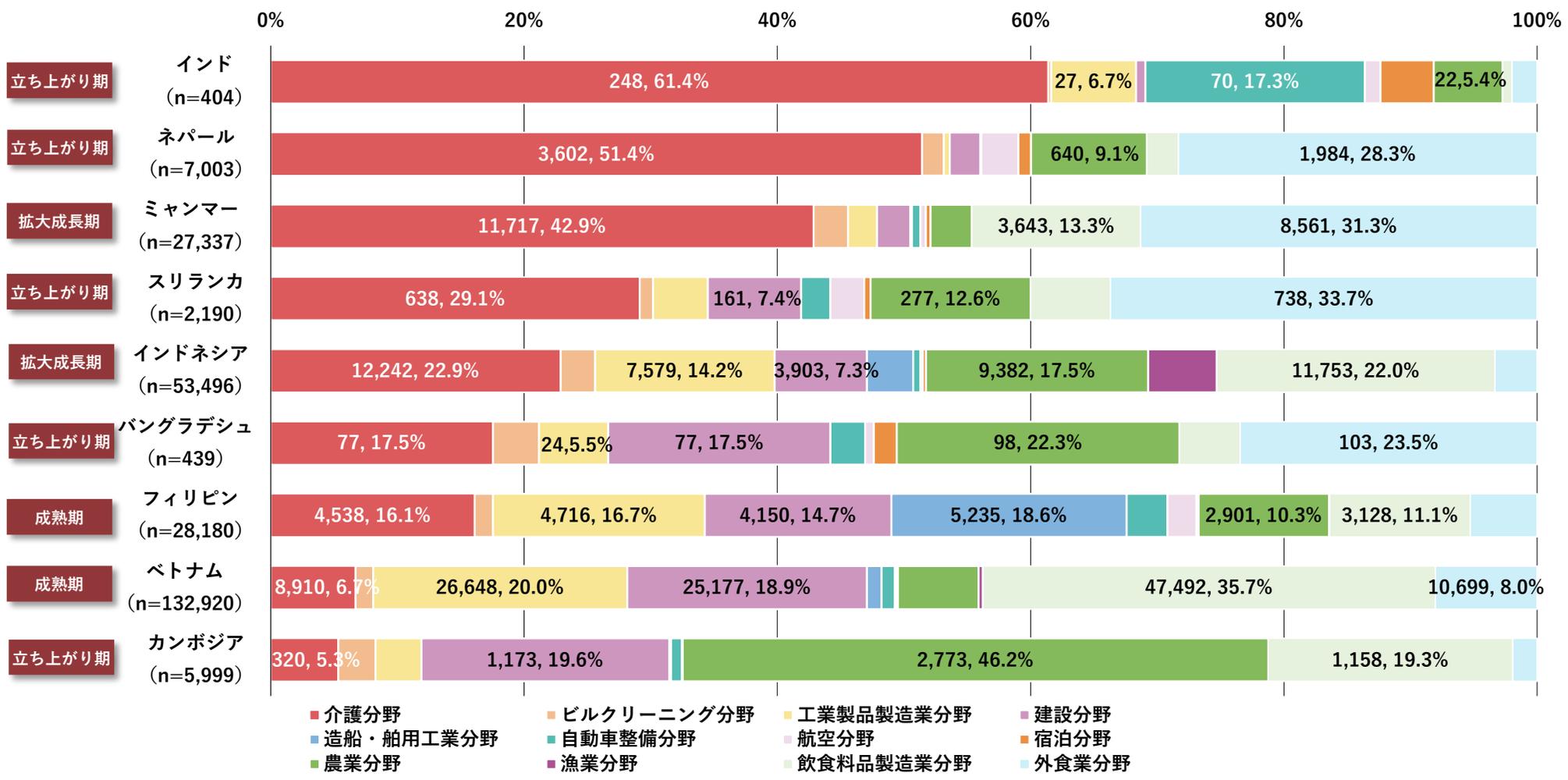
- 介護分野における特定技能の在留者数（ストックベース）に着目し、直近の2024年末時点における在留者数（縦軸）、前年同期比の増減率（横軸）を基軸とすると、各国の状況は以下のようになる。
  - 成熟期：在留者数は多いものの伸び率は低いベトナム・フィリピン
  - 拡大成長期：在留資格数とその伸び率がいずれも多い（高い）インドネシア・ミャンマー
  - 立ち上がり期：在留者数は少ないものの伸び率が高いスリランカ、インド、バングラデシュ、（ネパール）



### 3. 各段階の対象国イメージ（特定技能外国人の中の介護分野のシェア）

分野間比較（介護のプレゼンス）

- 2024年末時点で本邦に在留する特定技能外国人にかかる介護分野のシェアをみると以下ようになる。
- 傾向として、立ち上がり期→拡大成長期→成熟期となるにしたがって、介護分野のシェアは低下しており、成熟期にいくほど、様々な分野での人材獲得が行われている（分野間の競争が厳しい）。 ※バングラデシュ、カンボジアを除く



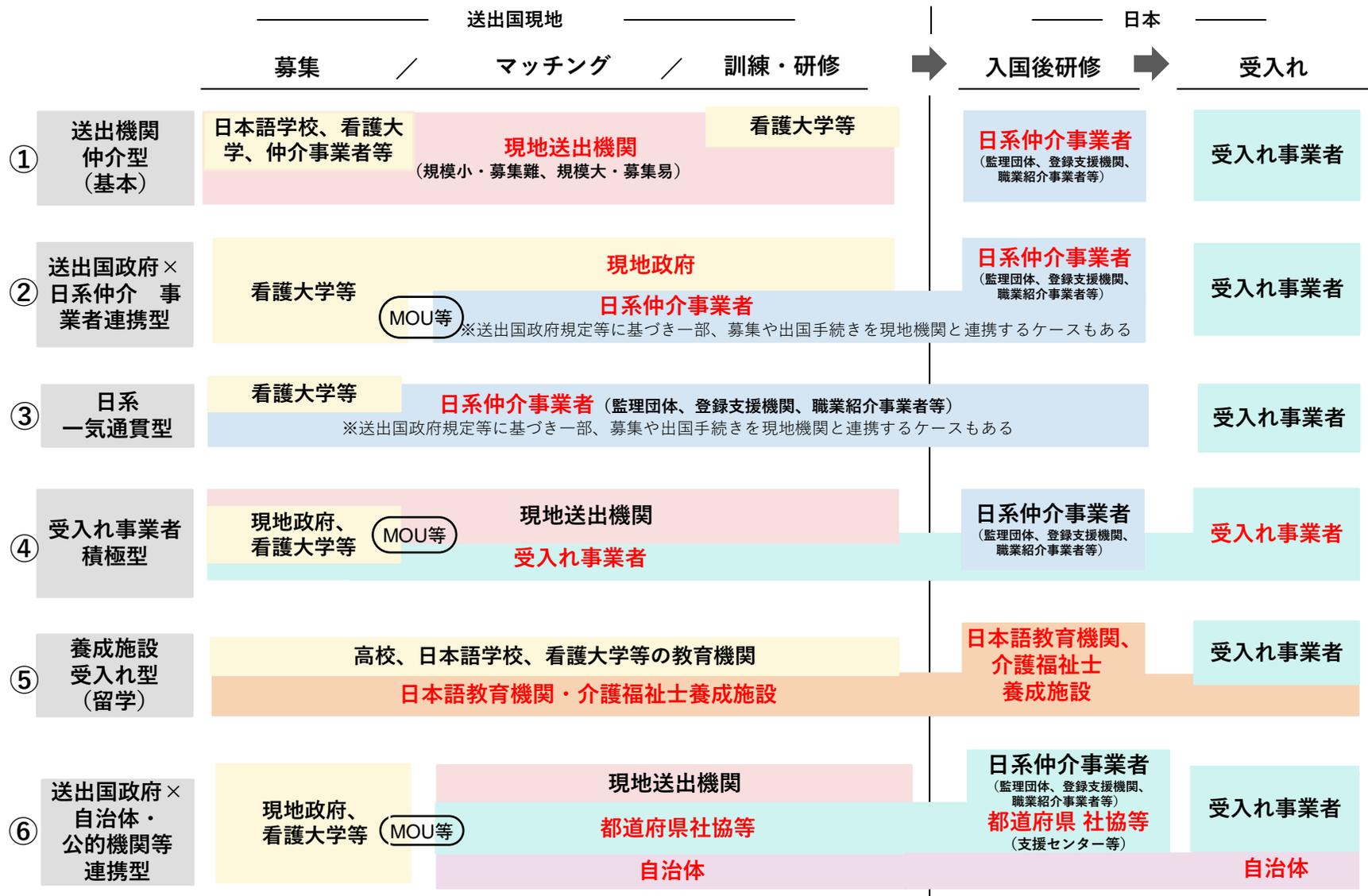
# IV. 外国人介護人材の主な送出し経路

# 1. 外国人介護人材の主な送出し経路（1 / 2）

- 外国人介護人材の主な送出し経路として、送出国現地における募集、マッチング、訓練、及び日本における入国後研修、実際の受入れの段階ごとに、関係するプレイヤー別に整理した結果、6パターンに分類された。
- 人材の募集にあたって、現地送出国機関が独自に募集をするパターン（経路①）が基本形の一方で、送出国現地政府や看護大学等と日本側の関係者（日系仲介事業者、自治体等）が人材送出し・受入れに関する取決め（MOU等）を締結し、安定的な人材確保を目指す動きも見られる（経路②、④、⑥）。また、近年では、送出国現地の人材募集から受入れ支援まで、すべて日系仲介事業者が一気通貫型で実施する例も見られる（経路③）。
- さらに、介護特有の経路として、留学生として介護福祉士養成校を経由した受入れパターンもある（経路⑤）。
- 各国ごとに経路の有無や太さ（受入れ実績）が異なる。特に立ち上がり期の国について、経路の開拓、拡幅、多様化が求められる。

経路	経路概要
①送出国機関仲介型 (基本)	■ 送出国現地の送出国機関と日本側の仲介事業者（監理団体・登録支援機関等）が、人材と受入れ事業所を繋ぐ形。（日本における外国人介護人材の受入れにあたって最も多いケースと考えられる。）
②送出国政府 × 日系仲介事業者連携型	■ 日本側の仲介事業者が、送出国政府や看護大学と協定等を締結し、送出国政府や看護大学は人材募集に関与、日本側の仲介事業者は送出国現地のマッチング・研修から関与し、受け入れる形。
③日系一气通貫型	■ 日本側の仲介事業者が、送出国現地における人材募集から受入れまですべて自前で行う形。
④受入れ事業者 積極型	■ 受入れ事業者が自ら送出国に赴き、送出国現地政府、看護大学、送出国機関等と協定等を締結し、送出国現地における人材募集・マッチング・研修から関与し、受け入れる形。
⑤養成施設 受入れ型（留学）	■ 日本の日本語教育機関や介護福祉士養成施設が自ら送出国に赴き、送出国現地の高校、日本語学校、看護大学等の教育機関と連携しながら、留学生として日本に受け入れる形。
⑥送出国政府 × 自治体・公的機関等連携型	■ 日本側の自治体や都道府県社会福祉協議会等の公的な機関が、送出国政府や看護大学等と協定等を締結し、送出国現地の人材と域内の受入れ事業者を繋ぐ形。

# 1. 外国人介護人材の主な送出し経路 (2 / 2) ※赤字：各経路のメインプレイヤー



53 (注) 人材紹介にあたり、仲介事業者として、技能実習の場合は監理団体、特定技能の場合は日本の職業紹介事業の許可を持つ事業者による紹介が必要である。また、送出国においては、在留資格により各国の送出国政府規定等で、送出機関の関与の有無が異なるため、注意する必要がある。

## 2. 主な送出し経路における募集～入国までの一般的な特徴

凡例 □：実施事項・内容、◆：特徴

経路	募集	マッチング	訓練・研修	入国後
①送出国機関仲介型 (基本)	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 看護大・日本語学校等との連携、地方の仲介在、直接募集等、募集方法は多様</li> <li>◆ <u>仲介者が介在し、人材の費用負担が高騰する可能性がある</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 求人票をベースに募集</li> <li>◆ 求人が急増している国等では、先に訓練・研修を進めるケースも出てくる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <u>送出国機関の規模等により、ばらつきがある</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 看護大学等との連携</li> <li>▶ 自社内（介護技能実習等のOB）での教育 等</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 監理団体の規模等により、<u>ばらつきがある</u></li> </ul>
②送出国政府 × 日系仲介事業者 連携型	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現地政府等での募集により、<u>人材の費用負担を抑える方向</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 送出国側が関与する機関等により、<u>ばらつきがある可能性も</u>（連携する日本側のフォローもある）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 送出国側が関与する機関等により、<u>ばらつきがある可能性も</u>（連携する日本側のフォローもある）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <u>日系仲介事業者のノウハウ等を活かした入国後講習</u>が行われる</li> </ul>
③日系一貫通貫型	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ セミナー開催（日本で働くことの周知）、看護大学等との連携、SNS活用等</li> <li>◆ <u>直接募集が多く、人材の費用負担を抑える方向</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 求人を選定し、訓練・研修を先に実施する場合も。複数国に展開している場合は、国の提案も</li> <li>◆ スクリーニングを丁寧にし、<u>マッチングの確度が高い</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 複数国に展開している場合は、各国共通での質担保</li> <li>◆ <u>日本人による介護訓練・研修が行われる傾向</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <u>日系仲介事業者のノウハウ等を活かした入国後講習</u>が行われる</li> </ul>
④受入れ事業者 積極型	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 関連する学校等の現地設立や看護大学等との連携等により募集</li> <li>□ 政府と連携するケースもある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ スクリーニングを丁寧にし、<u>マッチングの確度が高い</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 日本の<u>受入れ事業者等のノウハウを活かした介護訓練・研修を実施</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <u>受入れ事業者のノウハウ等を活かした介護訓練・研修</u>が行われる</li> </ul>
⑤養成施設 受入れ型（留学）	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 高校、日本語学校、看護大学等との連携等により募集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ スクリーニングを丁寧にし、<u>マッチングの確度が高い</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 日本の<u>養成施設等のノウハウを活かした介護訓練・研修を実施</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ <u>養成施設のノウハウ等を活かした介護訓練・研修</u>が行われる</li> </ul>
⑥送出国政府 × 自治体・公的機 関等連携型	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現地政府等での募集により、<u>人材の費用負担を抑える方向</u></li> <li>◆ 日本側の自治体関与により、<u>現地政府等からの信頼・安心が高まり、より多くの募集につながる</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 定着にも配慮した情報提供等が行われている</li> <li>◆ 送出国側が関与する機関等により、<u>ばらつきがある可能性も</u>（連携する日本側のフォローもある）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 地域性等にも配慮した講習等が行われている</li> <li>◆ 送出国側が関与する機関等により、<u>ばらつきがある可能性も</u>（連携する日本側のフォローもある）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 地域性等にも配慮した講習等が行われる</li> </ul>

## V. 外国人介護人材の主な送出国別の 特徴（データ面、経路面を踏まえた各国特徴）

※ 第III章で類型した、成熟期／拡大成長期／立ち上がり期別に各国を整理

# 1. ベトナム (1 / 2)

成熟期



## 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳人口は2030年頃から減少に転じる。月額賃金水準は300USドル超で増加傾向。進学率も高い。
- 日本が最大の送出国で5割を占める。台湾が同程度の規模で競合。最近は、韓国、欧米等への人気が出ている。
- 日本の技能実習・特定技能の在留者数は34.5万人で最大の送出国。送出国も多く、様々な経路での送出しが行われている。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
10,099万人 (5 / 12 番目) 32.9歳 (3 / 12 番目)	男性6.5% (9 / 12 番目) 女性5.9% (11 / 12 番目)	330 USドル (4 / 12 番目)	3,817 USドル (5 / 12 番目)	87.9% (4 / 12 番目)	16.0万人 (8 / 11 番目) 50.0% (1 / 11 番目)

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
345,061人 (1 / 12 番目) 10.0% (10 / 12 番目)	3,895件 (2 / 12 番目) 64.6% (6 / 12 番目)	8,910人 (3 / 12 番目) 12.3% (10 / 12 番目)	452機関 (4 / 12 番目)	169,582人 (3 / 12 番目)

## 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2010年代半ば以降、経路①（送出国仲介型）を中心に急拡大。複数の仲介が介在し、多額の借金を背負うことが課題に。</li> <li>■ 2010年代後半以降、横浜市等を筆頭に、日本の自治体とベトナム政府、地方政府、大学等が協定を締結する例（経路⑥）も広がる。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ベトナム人のネットワークが発達しており、日本の労働市場の認知度が高い。</li> <li>■ 近年は、売り手市場となり募集が難しい状況。ベトナム人同士での情報が多くあり、職種における人気の差が広がる中で、介護職は不人気の傾向となっているため、さらに募集が難しくなっている。</li> </ul>

# 1. ベトナム（2 / 2）

成熟期



## 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<b>対応策の 基本的考え方</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 既に経路が構築されている送出機関、看護大学等との関係を維持する。</li> <li>■ 人材側の認知が高いことから、各プロセスで余計な仲介や手数料が介在しない形を推進する。</li> <li>■ ベトナムでの介護ビジネス等も見据えた循環型の介護人材の育成を検討する。</li> </ul>
<b>募集・マッチング面</b>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 雇用機会の少ない地方行政等と連携した人材募集を行う。</li> <li>■ 学生獲得等で日本との関係に興味を持つ看護大学等と連携し、インターンシップ等も含めた様々な経路での介護人材の確保、裾野拡大を進める。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人材側の認知が高く、求職等の情報へ直接アクセスできる状況であるため、介護職に関する魅力や正しい情報を周知するとともに、余計な仲介事業者等を介さない効果的なマッチングを目指す。</li> </ul>
<b>教育・訓練面</b>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出機関の規模等でバラツキのある訓練における質の標準化・高度化を図る。</li> <li>■ 将来のキャリア形成につなげていくために、介護福祉士国家資格取得も見据えた訓練の検討。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出機関の規模等でバラツキのある日本語教育における質の標準化・高度化を図る。</li> </ul>
<b>基盤強化</b>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本と同程度の送出し規模で競合となっている台湾において、賃金面でまだ差はあるものの台湾における外国人労働者の賃金上昇等で、その優位性が低くなりつつあることから、日本の文化や安全性、日本語能力取得での将来的なキャリア形成等をアピールする。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 将来的なベトナムでの介護ビジネス、介護技能形成の可能性等をアピールする。</li> </ul>

## 2. インドネシア（1 / 2）

拡大成長期



### 【データ面】足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 世界最大級の人口規模。賃金水準は未だ低く、近年横ばい傾向だが、1人あたりGDPは4,000USドル台。進学率が高い。
- 日本への移住労働者は全体の2.9%（技能実習生を含んでいない。）で、香港、台湾、マレーシアが圧倒的に多い。
- 日本の技能実習・特定技能の在留者数は15.4万人で急増している。送出し数が伸びていることに併せて、送出国機関も急増している。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
28,349万人（2 / 12 番目） 30.1歳（4 / 12 番目）	男性14.2%（4 / 12 番目） 女性13.6%（6 / 12 番目）	182 USドル (9 / 12 番目)	4,248 USドル (3 / 12 番目)	97.1% (3 / 12 番目)	20.1万人（6 / 11 番目） 2.9%*（6 / 11 番目）

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国機関数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
154,250人（2 / 12 番目） 42.0%（5 / 12 番目）	3,123件（3 / 12 番目） 57.7%（7 / 12 番目）	12,242人（1 / 12 番目） 65.2%（5 / 12 番目）	505機関 (2 / 12 番目)	711,732人 (1 / 12 番目)

(\*）技能実習生を含んでいない。

### 【経路面】主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技能実習制度発足時（1993年）に、インドネシアの労働省が送出国機関となり、アイムジャパンと協定を締結し、経路②の形式で送出しを開始。現在も労働省の送出国機関からの送出しが最も多い。労働省とアイムジャパンの連携（経路②）と民間の送出国機関（経路①）2機関を合わせた、上位3機関で送出し全体の半数程度を占めている。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ベトナムで求職者が減ってきたことから、ベトナムからインドネシアに送出国を変える動きが強く、技能実習生の送出し数が増加する中で、新規の送出国機関も急増している。ベトナム・中国の送出国機関がインドネシアに進出してきている状況もみられている。</li> </ul>

## 2. インドネシア（2 / 2）

拡大成長期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<p>対応策の 基本的考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護分野以外も含めて良好な送出しを進めてきた労働省（アトムジャパンとの連携）、民間送出機関2機関の上位3機関からの送出しの維持。</li> <li>■ 送出し数、新規送出機関の急増による費用の高騰やトラブルの発生等を防ぎながら、送出し事業の新規参入を促す。</li> <li>■ 特定技能の新たなスキームや、育成就労制度への移行によるインドネシア側のスキーム変更等に注視しながら、他国への労働者送出しを行う仲介事業者等の日本への参入を促す。</li> </ul>
<p>募集・マッチング面</p>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現在も行われている看護大学等と連携した募集を進める。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新規参入した送出機関と日本の仲介事業者、介護事業者とのマッチングを進める。</li> <li>■ 急拡大している中で、仲介斡旋費用の高騰が懸念されることから、送出国と連携した悪質な送出機関の排除や優良機関の見える化を進める。</li> </ul>
<p>教育・訓練面</p>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出機関が訓練を委託する介護専門の日本語学校等が増加する動きもあり、情報収集をしながら必要に応じ連携等を図り、訓練における質の向上を図る。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語学習者が急拡大している中で日本語教育の質を確保するとともに、日本語能力試験を円滑に実施する。</li> </ul>
<p>基盤強化</p>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特定技能において、移住労働者送出機関（P3MI）を介した送出しスキームが新たに開始されている機会を活用し、中東等への看護人材の仲介を行うP3MIが日本へシフトするよう促す（日本の仲介事業者、介護事業者とのマッチング等）。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 将来的なキャリア形成に向けた、日本語能力の向上、介護技能形成をアピールする。</li> </ul>

### 3. フィリピン (1 / 2)

成熟期



#### 【データ面】足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 人口規模は1.6億人を超え、平均年齢も若い。賃金水準は未だ低く、近年横ばい傾向だが、1人あたりGDPは3,600USドル台。
- 毎年、年間150-200万人程度海外移住労働者が出国。そのうち日本への移住労働者は全体の2.6%。中東が圧倒的に多い。
- 日本の技能実習・特定技能の在留者数は6.9万人で横ばい～微増。新規入国者数の増減率も微増が続く。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
11,584万人 (4 / 12 番目) 25.7歳 (10 / 12 番目)	男性5.9% (10 / 12 番目) 女性8.4% (9 / 12 番目)	303 USドル (5 / 12 番目)	3,668 USドル (6 / 12 番目)	87.5% (5 / 12 番目)	175.2万人 (1 / 11 番目) 2.6% (7 / 11 番目)

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国機関数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
68,880人 (3 / 12 番目) 20.2% (7 / 12 番目)	746件 (4 / 12 番目) 1.9% (10 / 12 番目)	4,538人 (4 / 12 番目) 29.8% (9 / 12 番目)	266機関 (5 / 12 番目)	44,457人 (4 / 12 番目)

#### 【経路面】主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外移住労働が一般的であり、海外移住労働者は原則政府認可の送出国機関を経由することが求められており、日本を含む海外への移住労働は、経路①（送出国機関仲介型）が大部分を占める。</li> <li>■ 日本への送出しは、従来から在留資格「興行」の送出しや、制度創設当初から技能実習生の送出しなど歴史を有する。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 大きな変化はみられないが、日系一気通貫型事業者の進出や、政令市（川崎市）と現地大学の協定締結の例がみられる。</li> </ul>

## 3. フィリピン（2 / 2）

成熟期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<b>対応策の 基本的考え方</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 既に経路が構築されている送出国機関、看護大学等との関係を維持する。</li> <li>■ 募集地域の開拓、関係機関との連携強化などさらなる経路の構築を行う。</li> <li>■ 募集からマッチング、教育・訓練の経路上の各プロセスの質の向上・効率化を一層進め、質の高い人材の送出しを維持する。</li> </ul>
<b>募集・マッチング面</b>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外移住労働者一般的な社会の中で、日本は数ある選択肢のうちの一つという位置づけであるところ、送出しの維持・拡大に向けて、現在大部分を占める中東等への移住労働者を日本へシフトしていくよう促す。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ フィリピン政府による厳格な制度運用の結果、入国前に借金をした人の割合や失踪者数は主な送出国のなかでは最も低い。安定的な人材確保やコンプライアンス面をより重視する事業者に特に働きかけを行い、受入れを促す。</li> <li>■ その際、フィリピン政府が求める各種手続きが他国に比べて多いため、分かりやすいガイドの作成等を行う。</li> </ul>
<b>教育・訓練面</b>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EPA介護福祉士の帰国者等も一定数おり、日本の介護技能等の訓練提供体制は比較的整っている。ケア人材に関する現地の国家資格（National Certification II等）と日本の在留資格制度の接続を強化する。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語教師の充足支援（英語が堪能で日本語学習の意欲が湧きにくいいため、日本語習得のメリットを伝える）。</li> </ul>
<b>基盤強化</b>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在留資格「介護」を取得することで永住まで道が開かれることをアピール（フィリピンは、海外移住労働が一般的であり、そのあま永住を希望する者が相当数いるため、アピール効果は他国に比べても大きい）。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護福祉士国家資格取得により、将来母国等におけるキャリア形成につながることの提示。</li> </ul>

## 4. ミャンマー（1 / 2）

拡大成長期



### 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳人口は減少傾向。賃金水準、1人あたりGDPともに低い。進学率は、情勢不安等の影響により不安定。
- 日本は第4位の送出国（全体の7.5%）で、日本は、タイ、マレーシアなどの隣国を除けば優位なポジションにある。
- 日本の技能実習・特定技能の在留数は6.3万人で増加傾向。送出し圧力の強さから送出機関が急増している。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
5,450万人（7 / 12 番目） 29.8歳（5 / 12 番目）	男性10.3%（6 / 12 番目） 女性8.9%（8 / 12 番目）	157 USドル (11 / 12 番目)	1,169 USドル (11 / 12 番目)	59.8% (11 / 12 番目)	18.8万人（7 / 11 番目） 7.5%（4 / 11 番目）

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出機関数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
63,181人（4 / 12 番目） 65.3%（2 / 12 番目）	4,550件（1 / 12 番目） 148.8%（2 / 12 番目）	11,717人（2 / 12 番目） 147.7%（1 / 12 番目）	514機関 (1 / 12 番目)	19,124人 (6 / 12 番目)

### 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2013年の新R/D締結以降、経路①として、ミャンマー系送出機関と日系送出機関を中心に、送出しが拡大。ミャンマー系送出機関は、ミャンマーの留学での在留資格交付率が下がった時期に、日本語学校から送出機関にシフトするケースが多かった。日系送出機関の方が送出し規模が大きく、全体を牽引している。経路④受入れ事業者の進出、経路⑥の動きもみられる。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2018年頃～ベトナムからミャンマーにシフトする流れが強くなり、ミャンマー国内で日本語学習ブームがおきる等、送出しが拡大する傾向にあったが、2021年の軍クーデターにて動きは鈍化。</li> </ul>

## 4. ミャンマー（2 / 2）

拡大成長期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<p><b>対応策の 基本的考え方</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 情勢不安・景気悪化に伴い、海外への求職者が急増し、送出し圧力が大変高い中で、費用の高騰やトラブルの発生等を防ぎながら、日本への送出し事業の拡大を促す。</li> </ul>
<p><b>募集・マッチング面</b></p>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 様々な背景の人が日本を目指すようになったことから、送出機関等とも連携し、日本の介護で働くことの事前説明、募集時のスクリーニング等を丁寧に行い、ミスマッチを防ぐ。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 利益追求型の送出機関も増え、緊急避難措置として在留や就労を認める「特定活動」悪用の懸念等も出てきていることから、優良な送出機関の見える化を進める。</li> </ul>
<p><b>教育・訓練面</b></p>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 新規参入も増えている中で、介護訓練における質の向上を図る。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語学校を母体とする送出機関も多く、以前からの日本語ブームもあり、日本語の面ではポテンシャルが高い。日本語学習者が急拡大している中で日本語教育の質を確保するとともに、日本語能力試験を円滑に実施する。</li> </ul>
<p><b>基盤強化</b></p>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 安全面、長期滞在の可能性をアピールする。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 将来的なキャリア形成に向けた、日本語能力の向上、介護技能形成をアピールする。</li> </ul>

## 5. ネパール（1 / 2）

立ち上がり期



### 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 若年失業率が2割程度と高く、また、1人あたりGDPは対象12か国で最も低い。
- GDPに占める海外からの受領送金割合が20%を超えるほど海外移住労働が一般的。目的国は中東が大部分を占め、日本行きは1.2%。
- 日本の技能実習・特定技能の在留者数は近年急増し、1万人を超えた。従来留学生の送出しが中心だったが、技能実習、特定技能へシフト。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
2,965万人（9 / 12 番目） 25.0歳（12 / 12 番目）	男性18.7%（2 / 12 番目） 女性23.3%（2 / 12 番目）	170 USドル (10 / 12 番目)	1,092 USドル (12 / 12 番目)	78.2% (7 / 12 番目)	49.2万人（3 / 11 番目） 1.2%（10 / 11 番目）

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
10,287人（7 / 12 番目） 55.2%（3 / 12 番目）	326件（5 / 12 番目） 96.4%（5 / 12 番目）	3,602人（5 / 12 番目） 57.8%（6 / 12 番目）	484機関 (3 / 12 番目)	9,646人 (9 / 12 番目)

### 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経路①（送出国仲介型）が中心。</li> <li>■ 国全体としては中東への送出しが中心であり、日本行きは従来留学生の送出しを行っていた機関が特定技能を扱い始めている状況。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024年1月に技能実習の二国間取決めを締結し、初めて政府間による認定送出国のリストが作成・公表された段階。</li> <li>■ 特定技能について、当初、ネパール政府は、政府自身で特定技能の送出しを行うスキームを構想していたが、制度開始から5年経過した現在でも未だ全く機能していない。実際の送出しは、従来留学生送出しをメインとしていた送出国等が中心になって動いている。</li> </ul>

## 5. ネパール（2 / 2）

立ち上がり期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

#### 対応策の 基本的考え方

- ネパール政府との連携を進め、送出し実績を増やすとともに、経路上の各プロセスの質を高めて、強固な経路構築を目指す。
- ネパール側、日本側双方での介護人材送出しの意義・可能性の認知度を高め、送出し事業への新規参入を促す。

#### 募集・マッチング面

##### 【募集】

- 日本政府等から制度自体及び介護で働くことについて更なる制度周知が必要（人材の募集において、口コミや人づての紹介が一定数あり、正しい情報が行き届いていない可能性）。

##### 【マッチング】

- 現地政府や自治体、看護大学等と連携した送出し経路、日本の事業者が関与した送出し経路など、経路の多様化が必要。

#### 教育・訓練面

##### 【介護技能】

- 日本の介護に関する認知度向上、日本の介護事業者、教育事業者の参画などを通じた、教育環境・体制の整備。

##### 【日本語】

- 既存の留学生送出機関のノウハウを生かした日本語教育の拡充、試験機会の拡充。

#### 基盤強化

##### 【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）

- 従来、中東等をメインで扱ってきた送出機関に対する日本側の制度理解促進、介護人材送出しの魅力伝える。
- ネパール介護人材受入れ需要の喚起、活躍事例の周知として、日本国内の介護事業者、自治体対して、ネパール介護人材の可能性、ポテンシャルを伝える。

##### 【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）

- 日本の介護職を希望する人材の掘り起こし・拡大にむけて、人材本人に対して、日本で介護人材として就労することのメリットや魅力を伝える。

## 6. カンボジア（1 / 2）

立ち上がり期



### 【データ面】足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳労働参加率は高く、失業率が低い。後期中等教育進学率は44.2%と他の国に比べてかなり低い。
- 海外移労働者のうち日本の割合は18.9%とタイ、韓国について高い
- 技能実習、特定技能の在留者数は2.0%と少ないが、足下は顕著に増加している。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
1,764万人 (11/12番目) 26.0歳 (9/12番目)	男性0.7% (12/12番目) 女性0.9% (12/12番目)	264 USドル (6/12番目)	1,553 USドル (10/12番目)	44.2% (12/12番目)	3.4万人 (11/11番目) 18.9% (2/11番目)

技能実習+特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
21,491人 (5/12番目) 14.0% (9/12番目)	130件 (8/12番目) 25.0% (8/12番目)	320人 (9/12番目) 10.3% (11/12番目)	114機関 (7/12番目)	3,874人 (11/12番目)

### 【経路面】主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護の送出しの実績は少ないが、現地看護系学校との連携、現地日本学校（大学）と連携する経路がある（経路②③）。</li> <li>■ 現地看護系学校との連携では学費負担が発生、現地日本語学校（大学）との連携では、受入の法人が費用を負担（国際貢献の位置づけ）。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国内通過が米ドルに連動していることから、円安の進行により、日本での就労のインセンティブが低下。</li> <li>■ 送出国が労働者（候補者）から徴収する費用を抑制したり、失踪の防止策が強化され、また円安の進行も落ち着きを見せるなど、今後の供給量拡大の環境が整いつつある。</li> </ul>

## 6. カンボジア（2 / 2）

立ち上がり期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<p>対応策の 基本的考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出しの環境が整いつつあり、介護分野に取り組む送出機関を増やすための方策の検討が必要。</li> </ul>
<p>募集・マッチング面</p>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本側の介護事業者や自治体関与での安心・安価な経路構築。</li> <li>■ 現地の民間送出機関での介護人材送出しへの関心喚起。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人材募集の段階からの介護職に関わる情報提供、関心喚起による精度の高いマッチングの実現。</li> </ul>
<p>教育・訓練面</p>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 受入れ事業者が教育に関わるなど、円滑な受け入れを実現するための教育環境の整備。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 費用の低減をはかりつつ、カンボジアにおける日本語教育の量・質を高める。</li> </ul>
<p>基盤強化</p>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本での就労が安心・安全であることをアピール。</li> <li>■ 日本では長期的な就労が可能であることのアピール。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護技能形成・スキルアップが将来のキャリア形成つながることの提示。</li> </ul>

## 7. インド（1 / 2）

立ち上がり期



### 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳人口は減少傾向だが、世界第1位の人口規模。賃金水準は未だ低く近年横ばい傾向、1人あたりGDPも低い。
- 日本への移民労働者は全体の1.4%であり、上位には隣国や中東諸国が並ぶ。近年はOECD加盟国への移民労働者が顕著に増加。
- 技能実習、特定技能の在留者数、送出国数とも現時点では少ないが、足下の増減率は顕著に増加している。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 (公表最新値)
145,094万人(1 / 12番目) 28.4歳 (6 / 12番目)	男性15.8% (3 / 12番目) 女性15.7% (5 / 12番目)	240 USドル (7 / 12番目)	2,239 USドル (8 / 12番目)	72.2% (8 / 12番目)	39.8万人 (4 / 11番目) 1.4% (9 / 11番目)

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
1,427人 (11 / 12番目) 39.9% (6 / 12番目)	81件 (10 / 12番目) 19.1% (9 / 12番目)	248人 (10 / 12番目) 96.8% (4 / 12番目)	23機関 (11 / 12番目)	36,015人 (5 / 12番目)

### 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 大きくは、NSDCIと日本の民間仲介事業者が連携する経路、日系の送出国による経路、インド系の送出国による経路がある。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ NSDCIと日本の民間仲介事業者が連携する経路、日系の送出国による経路では、インド州政府を通じて、看護大学・看護専門学校から募集をする経路が構築されてきている。</li> <li>■ NSDCIが関わる場合には、労働者負担は日本語学校教育費程度に抑制（NSDCIが支援）</li> </ul>

## 7. インド（2 / 2）

立ち上がり期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<b>対応策の 基本的考え方</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ インド政府（NSDCI）との連携による経路構築、現地地方政府との連携による募集等が進む中で、関連する事業者の参入を促進し、立ち上がり期としての勢いを加速する。</li> </ul>
<b>募集・マッチング面</b>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 効果的な人材募集として、インド政府（NSDCI）、地方政府、看護大学等と連携を強化し、また、民間送出国機関が募集ノウハウを蓄積し、新たな事業展開（募集方法の多様化）を進める。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 効率的で透明性の高いマッチングシステムの構築として、仲介機能の効率化・透明化。</li> </ul>
<b>教育・訓練面</b>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本での介護の現状・求められるスキルに知見を持つ仲介事業者、介護事業者の教育・訓練への参加・関わり強化を進める。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 適切な教育・訓練体制の構築として、日本語教育体制の構築・強化支援、送出しの事前教育等に係り持続可能かつ適正な収益構造の構築を進める。</li> </ul>
<b>基盤強化</b>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ インド政府等に対して、他国と比較して日本で介護職で働くことのメリットや魅力を伝え、日本の介護事業者のインド進出を進める（送出国側）。</li> <li>■ 既に他国に人材を送り出しているインドの送出国機関に対して、自治体が日本への送出しにかかる情報提供を行う。</li> <li>■ インド介護人材受入れ需要の喚起、活躍事例の周知として、日本国内の介護事業者、自治体に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを伝える（日本側）。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本の介護職を希望するインド人材の掘り起こし・拡大にむけて、人材本人に対して、日本で介護人材として就労することのメリットや魅力を伝える。</li> <li>■ 日本の介護人材を扱う送出国機関の参入を促進し、日本の介護人材を扱うインド側の民間送出国機関の掘り起こし・機能集約。</li> </ul>

## 8. スリランカ（1 / 2）

立ち上がり期



### 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳失業率は高い。賃金水準は低い、1人あたりGDPはもうすぐ4000USドルに到達。後期中等教育進学率は85.0%と高い。
- 日本への移民労働者は全体の1.5%であり、上位には中東諸国が並ぶ。そうした中で、欧州、東アジアへの移民労働者も顕著に増加。
- 技能実習、特定技能の在留者数、送出国数とも現時点では多くはないが、足下の増減率は非常に高く、経路も充実してきている。

総人口、 年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2023)	賃金水準 (公表最新値)	一人当たりGDP (2023)	後期中等教育進学率 (2023)	海外移住労働者数 うち日本行き割合 (公表最新値)
2,310万人 (10/12番目) 33.1歳 (2/12番目)	男性20.9% (1/12番目) 女性33.9% (1/12番目)	200 USドル (8/12番目)	3,969 USドル (4/12番目)	85.0% (6/12番目)	30.0万人 (5/11番目) 1.5% (8/11番目)

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 (2022→2023)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2023.12→2024.12)	技能実習 認定送出国数 (2024)	日本語学習者数 (2021)
4,622人 (8/12番目) 68.3% (1/12番目)	162件 (7/12番目) 153.1% (1/12番目)	638人 (6/12番目) 147.3% (2/12番目)	129機関 (6/12番目)	9,746人 (8/12番目)

### 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現地政府との連携（アイムジャパン経路）が4分の1程度のシェアを占める。当経路では費用負担は基本なし、</li> <li>■ スリランカ現地の民間の送出国数・教育機関と、日本側の仲介機関・受入れ機関が連携した経路が構築されており、徐々に経路が太くなっている。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技能実習よりも、特定技能のほうがスキル・賃金ともに高いと認識されており、人気が高い。</li> <li>■ 現地送出国数の数多く、各機関が連携する経路が拡大している。</li> <li>■ 介護はホスピタリティ分野として親しみやすいとされる。日本は、安心・安全な就労先と認識されている。</li> <li>■ 日本語教育の充実（日本語教師の量・質の向上など）が課題とされる。</li> </ul>

## 8. スリランカ（2 / 2）

立ち上がり期



### 【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<p>対応策の 基本的考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 特定技能を中心に、日本での介護労働者としての送出し数が顕著に増加、送出し関わる事業者数も多くある環境を生かして、送出し数の一層の拡大を目指す。</li> </ul>
<p>募集・マッチング面</p>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 効果的な人材募集として、介護関係の職業訓練校（NVQ）との連携を強化し、人材募集を効果的・効率的に進める。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ホスピタリティの高い人材など、介護に関心と適性のある人材のマッチング強化。</li> </ul>
<p>教育・訓練面</p>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護関係の職業訓練校（NVQ）との連携を強化し、また、日本での介護技術を伝える機会を増やすなどして、効果的・効率的な人材育成を進める。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語教育体制の構築・強化支援により送出しの事前教育等に係り持続可能かつ適正な収益構造の構築を進める。</li> </ul>
<p>基盤強化</p>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ スリランカ人には日本で働きたい人が多いこと、及び、ホスピタリティが高い人が多く、介護人材としての適性が高いことを日本国内の介護事業者、自治体に対して伝える（日本側）。</li> <li>■ 既に他国に人材を送り出しているスリランカの送出国に対して、自治体が日本への送出しにかかる情報提供を行う。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本の介護職を希望するスリランカ人材の拡大に向けて、人材本人に対して、日本で介護人材として就労することのメリットや魅力を伝える。</li> <li>■ スリランカ介護人材受入れ・活躍事例を周知し、日本国内の介護事業者、自治体等に対して、スリランカ介護人材の可能性を伝える。</li> </ul>

## 9. バングラデシュ（1 / 2）

立ち上がり期



### 【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

- 15~24歳人口は減少傾向だが、人口規模は大きく、年齢中央値は低い。賃金水準、一人当たりGDPともに低い。
- 海外移住労働者数はフィリピンに次ぐ規模（130.5万人）だが、上位には中東諸国が並び、日本への移民労働者は全体の0.1%にとどまる。
- 技能実習、特定技能の在留者数、送出国数とも現時点では多くはないが、足下の増減率は非常に高い。

総人口（2024） 年齢中央値（2024）	若年失業率（2023）	賃金水準 （公表直近値）	一人当たりGDP （2023）	後期中等教育 進学率（2023）	海外移住労働者数 うち日本行きの割合 （公表直近値）
17,356万人（3 / 12 番目） 25.7歳（10 / 12 番目）	男性13.5%（5 / 12 番目） 女性20.4%（3 / 12 番目）	147 USドル （12 / 12 番目）	1,869 USドル （9 / 12 番目）	62.2% （10 / 12 番目）	130.5万人（2 / 11 番目） 0.1%（11 / 11 番目）

技能実習 + 特定技能1号 在留者数、増減率 （2023.12→2024.12）	技能実習・介護職種 認定件数、増減率 （2022→2023）	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 （2023.12→2024.12）	技能実習 認定送出国数 （2024）	日本語学習者数 （2021）
2,175人（10 / 12 番目） 51.9%（4 / 12 番目）	24件（11 / 12 番目） 140%（3 / 12 番目）	77人（11 / 12 番目） 102.6%（3 / 12 番目）	91機関 （8 / 12 番目）	7,418人 （10 / 12 番目）

### 【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

主な経路	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現地政府との連携（アトムジャパン経路）による技能実習の送出しが2017年から行われている。</li> <li>■ 国全体としては中東への送出しが中心であり、日本行きはこれまで留学生が多かったが、技能実習・特定技能においても、経路①の民間の送出国数・教育機関と、日本側の仲介機関・受入れ機関が連携した経路が構築され始めている。</li> </ul>
直近の動き等	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 技能実習・特定技能の送出し人数、送出国数ともに増加しており、人口規模のポテンシャルから日本側での注目も集まっている。</li> </ul>

# 9. バングラデシュ (2 / 2)

立ち上がり期



【今後に向けて】受入れ維持・拡大に向けた対応方針

<p>対応策の 基本的考え方</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 他分野における送出しが増加している中で、介護分野に取り組む送出国を増やすための方策の検討。</li> <li>■ バングラデシュ政府と連携した日本への介護労働の価値等の認知度の向上。</li> </ul>
<p>募集・マッチング面</p>	<p><b>【募集】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現地の民間送出国への介護人材送出しの関心を喚起する。</li> <li>■ 日本政府とバングラデシュ政府（人材雇用・訓練局（BMET）等）と連携し日本の介護労働を周知する。</li> </ul> <p><b>【マッチング】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 看護大学、看護専門学校との連携等、介護に関心と適性のある人材とのマッチングを検討する。</li> </ul>
<p>教育・訓練面</p>	<p><b>【介護技能】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本の介護に関する認知度向上、日本の介護事業者、教育事業者の参画などを通じた、教育環境・体制を整える。</li> </ul> <p><b>【日本語】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語学校、学習者ともに急増しており、日本語教育の質を確保しながら、教育の拡充を進める。</li> </ul>
<p>基盤強化</p>	<p><b>【他国との競争】（日本で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 中東等をメインで扱ってきた送出国に対する日本側の制度理解促進、介護人材送出しの魅力伝える。</li> </ul> <p><b>【他分野（業種）との競争】（介護で就労することの魅力向上による競争力強化）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 他分野と比べて、日本語能力を取得しやすく、介護技能形成・スキルアップが将来のキャリア形成につながることを伝える。</li> </ul>

## VI. 外国人介護人材受入れ拡大 に向けた対応策

# 1. 対応策の基本的な考え方

	現状	対応策の基本的な考え方
<b>成熟期</b> *ベトナム *フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模が大きいですが、その伸び率は鈍化している。また、日本への送出しの中で介護人材のシェアは低い状況にあり、人材獲得競争が激化している。</li> <li>■ 日本への送出しでは、多様な経路、事業者が関わっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 募集方法・地域の開拓、関係機関との連携強化などさらなる経路の構築を行う。</li> <li>■ 募集からマッチング、教育・訓練の経路上の各プロセスの質の向上・効率化を一層進め、質の高い人材の送出しを維持する。</li> </ul>
<b>拡大成長期</b> *インドネシア *ミャンマー	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模が大きく、今後もその成長が見込まれる。同時に、介護以外の分野でも送出し規模が拡大しており、人材獲得競争が激化しつつある。</li> <li>■ 日本への送出しでは、事業者数が増え、経路の多様化が進んできている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出し数・関係者の増加を加速させるために、送出し経路の各プロセス、関係する事業者の課題を解消し、送出し事業の積極的展開、新規参入を促す。</li> <li>■ 募集からマッチング、教育・訓練の経路上の各プロセスでは量の拡大とともに、質の向上・維持に務める。</li> </ul>
<b>立ち上がり期</b> *ネパール *インド *スリランカ *カンボジア *バングラデシュ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への送出し規模は小さいが、伸び率は極めて高い。介護分野での送出しシェアは大きいですが他分野での送出しも増えつつある。</li> <li>■ 日本への送出しでは、事業者数が少ない国、増加している国など状況は様々。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出国側、日本側双方で、介護人材送出しの意義・可能性の認知度を高める。</li> <li>■ 日本側の自治体等が関与し、送出国側と連携を深めて先導的な受入れ実績を作る。それにより、送出国側、日本側双方で、より多くの民間事業者（送出機関、受入れ事業者等）の参入を促す。</li> </ul>

## 2. 段階別の対応策の整理（概要、1 / 5）

	募集・マッチング面	教育・訓練面	基盤・競争力強化（共通）
<b>成熟期</b> *ベトナム *フィリピン	<p><b>【募集】フロンティア開拓</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地方からの募集強化（地方政府との連携で安全で透明な経路の開拓）</li> </ul> <p><b>【募集・マッチング】経路維持・強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護関係学校等との連携強化（募集経路としてスキルのある人材の確保）</li> </ul> <p><b>【マッチング】質の向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 募集対象が拡大・多様化する中で、マッチングの質の向上・維持</li> </ul>	<p><b>【介護技能】教育の一層の高度化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出国の介護関係学校の資源と日本特有の介護技能の融合</li> <li>■ 将来のキャリア形成につながる介護技能獲得の提示（資格の相互承認の促進等含む）</li> <li>■ 事業者による介護技能教育の質標準化・高度化</li> </ul> <p><b>【日本語】質の高い教育環境の拡充</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本語教師（日本人、送出国人）の充足支援</li> </ul>	<p><b>【他国との競争】</b>  <b>日本で就労することの魅力向上による競争力強化</b></p> <p>※人材と家族、現地政府に対して</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本での就労が安心・安全であることをアピール</li> <li>■ 日本では長期的な就労が可能であることのアピール</li> <li>■ 日本語能力獲得への見通しの提示</li> </ul>
<b>拡大成長期</b> *インドネシア *ミャンマー	<p><b>【募集・マッチング】経路強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現在活動中の各事業者が抱えるボトルネックの解消（事業リスクを低減して受入れ増加できる環境の整備）</li> </ul> <p><b>【マッチング】仲介斡旋費用高騰の抑制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 求人&lt;求職者の環境下における仲介斡旋費用高騰の抑制（送出国と連携した悪質な送出国の排除、優良機関の見える化）</li> </ul>	<p><b>【介護技能】教育の質の確保、環境・体制拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出し規模が拡大し、送出しや教育事業の新規参加が増える中で、介護教育の質の確保</li> </ul> <p><b>【日本語】教育の質の確保、環境・体制拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 送出し規模が拡大し、送出しや教育事業の新規参加が増える中で、日本語教育の質の確保</li> </ul>	<p><b>【他分野（業種）との競争】</b>  <b>介護で就労することの魅力向上による競争力強化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 介護技能形成・スキルアップが将来のキャリア形成につながることを提示</li> <li>■ 送出国にとって、将来の人口高齢化に対応した人材の育成効果をアピール</li> </ul>
<b>立ち上がり期</b> *ネパール *インド *スリランカ *カンボジア *バングラデシュ	<p><b>【募集・マッチング】経路づくり</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本への介護労働の価値等の認知度向上策</li> <li>■ 日本側の自治体関与によるMOU締結を含めた現地政府等との連携、安心・安価な経路の構築（現地での民間事業者の参入意欲の増進）、関係者とのネットワーク構築</li> </ul> <p><b>【マッチング】質の安定化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当該国からの人材への評価向上策</li> </ul>	<p><b>【介護技能】教育の環境・体制の整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 日本の介護事業者、教育事業者の参画などを通じた、教育環境・体制の整備</li> </ul> <p><b>【日本語】教育の環境・体制の整備</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 受入れ側の評価とその認知度拡散を意識した教育の提供</li> <li>■ 日本での円滑な人材受入れを意図した教育・訓練の実施</li> </ul>	<p>（このセクションは上記の共通項目と重複するため、ここでは省略します）</p>

## 2. 段階別の対応策の整理（2 / 5）

### 成熟期

\* ベトナム、フィリピン

#### 【募集】フロンティア開拓

- 成熟期は都市部・都市近郊での募集が困難になる傾向があるため、地方からの募集を進める必要がある。  
＜政府＞送出国政府として連携先候補の情報収集・提供等を行う。  
＜自治体＞雇用機会の少ない送出国の地方政府等と連携することで、安全で透明な経路の開拓に努める。

#### 【募集・マッチング】経路維持・強化

- 成熟期は多様な送出し経路が構築されているため、その経路を維持するとともに、人材側の選択肢が多様化し、多くの情報を得られる中で介護のシェアが低くなるため、介護関係学校との連携を強化する必要がある。  
＜政府、業界団体＞各国の介護関係学校（介護や看護系の大学、専門学校、職業訓練校、高校等）について、情報収集し、公開する。  
＜自治体＞介護関係学校とのMOU締結等により連携を強化し、効果的な募集・マッチング、スキルのある人材の確保に繋げていく。

#### 【マッチング】質の向上

- 募集対象が拡大・多様化する中で、マッチングの質の向上・維持が求められている。  
＜政府、関連機関＞人材側にも日本での就労が浸透しているため、政府や関連機関（JICA）等とも連携し、人材側が直接求人情報等にアクセスできるマッチング等を検討する。

#### 【介護技能・日本語】教育の一層の高度化、質の高い教育環境の拡充

- 成熟期の送出国においては、日本の介護事業者の進出等も含めた日本式の介護施設・サービスの展開が見られ始めており、人材の還流・キャリア形成を見据えた介護人材の育成の高度化を進めていく可能性がある。  
＜業界団体、事業者等＞送出国介護関係学校と連携、現地教育者の育成（研修、専門家派遣）により、介護技能教育の質の標準化、高度化を図るとともに、送出国における日本式の介護施設・サービスの展開等も視野に日本特有の介護技能教育を進める。  
＜政府＞介護事業者の送出国への介護施設・サービスの進出事例等を把握するとともに、モデルケースの構築を検討する。また、介護の日本の国家資格制度を送出国にPRするとともに、資格の整備支援、既存資格の相互承認等を促進していく。

## 2. 段階別の対応策の整理（3 / 5）

### 拡大成長期

\* インドネシア、ミャンマー

#### 【募集・マッチング】経路強化

- 拡大成長期は市場により多様な経路が構築されているため、各事業者のボトルネックを解消しながら、新規参入を促進していくことが求められる。  
<政府、自治体、業界団体> 多様な経路パターンでの事例等を見える化するとともに、送出国の業界団体等とも連携し、送出国の送出機関、看護系学校等と、日本の監理団体、介護事業者等との交流機会づくり等で関係機関同士のネットワークの構築を図る。

#### 【マッチング】仲介斡旋費用高騰の抑制

- 拡大成長期には求職者が増加し、様々な送出機関が急増する中で、人材への情報の偏り等から、仲介斡旋費用の高騰が懸念される。  
<政府、業界団体> 送出国と連携し、悪質な送出機関の排除を進めるとともに、送出国及び送出国の業界団体等とも連携した、優良機関の見える化が求められる。

#### 【介護技能・日本語】教育の質の確保、環境・体制拡大

- 拡大成長期は送出し規模が拡大し、送出しや教育事業の新規参入が増える中で、介護教育及び日本語教育の質の確保が求められる。  
<業界団体> 現地教育者の育成（研修、専門家派遣）等を行うとともに、送出国の看護系の学校等と日本の介護事業者との提携の促進（意向のある看護系の学校の情報収集、マッチング）等も考えられる。

## 2. 段階別の対応策の整理（4 / 5）

### 立ち上がり期

\*ネパール、インド、スリランカ、カンボジア、バングラデシュ

#### 【募集・マッチング】経路づくり

- 立ち上がり期の送出国においては、日本の介護労働への認識が低いことから、まずは日本への介護労働の価値等の認知度を向上することが必要である。
  - ＜日本の政府や業界団体＞送出国の人材、看護系学校、送出機関等に向けて、日本の介護ビジネス、介護人材として働く魅力、キャリア形成の可能性等をPRする。
- 受入れ実績が少ない中で、日本の介護事業者における送出国への理解、意識の醸成も併せて必要である。
  - ＜政府、自治体、業界団体＞介護事業者への情報発信、先進事例の見える化等を行う。送出国政府等とも連携し、送出国の送出機関、看護系学校等と、日本の監理団体、介護事業者等との交流機会づくり等で関係機関同士の理解やネットワークの構築を図る。
  - ＜自治体＞送出国政府や政府機関、送出国の自治体等とのMOU締結を含めた連携により、安心・安価な経路の構築を先導し、送出国での民間事業者の参入意欲の増進する。

#### 【マッチング】質の安定化

- 立ち上がり期においては、他国への送出しから日本へ展開した送出機関等で、日本の介護事業者が求める人材像への理解が不足し、介護事業所において人材への評価が低いケース等もみられる。
  - ＜業界団体＞監理団体、介護事業者等とのネットワーク構築等を支援し、人材のスクリーニングや教育等の向上を図る。

#### 【介護技能・日本語】教育の環境・体制の整備

- 介護、日本語に関する教育体制を整備する必要がある。
  - ＜政府、業界団体等＞日本の介護事業者、教育事業者の参画を促進するとともに、送出国の政府等とも連携した現地教育者の育成（研修、専門家派遣）、教材支援等も考えられる。
- 該当国から受入れている人材が少ない中で、円滑な受入れに向けて人材、介護事業者双方の理解も必要である。
  - ＜業界団体＞送出機関等に向けて、背景となる日本文化や生活等も含めた教育・訓練を行うことを推奨する。
  - ＜自治体＞介護事業者における新規国からの受入れにあたっての従業員への該当国文化への理解等を推進する。

### 3. 各段階共通の対応策の整理（5 / 5）

#### 各段階共通

##### 【他国との競争】日本で就労することの魅力向上による競争力強化

一人材本人とその家族、現地政府に対して

- 日本での就労が安心・安全であること、日本では長期的な就労が可能であることをアピール
- 日本語能力獲得への見通しの提示
- 1) 日本国内に留まる場合、2) 本国に戻る場合、それぞれのロールモデル（日本で培った技能・経験を生かせるキャリア）を提示・説明  
※本国に戻る場合に関連して、日系の介護サービスの進出、関連する情報の提供とセットで取り組むことも重要
- 外国人介護人材が居住する住居確保の推進

##### 【他分野（業種）との競争】介護で就労することの魅力向上による競争力強化

- 介護技能形成・スキルアップが将来のキャリア形成つながることの提示  
（例：日本の介護では最新技術を取り入れていること、仕事で日本語をよく使うため日本語能力が向上すること、等）
- 送出国にとって、将来の人口高齢化に対応した人材育成の効果をアピール
- 介護の特性・メリットをアピール  
（例：介護は女性が働きやすい職場であること、腰痛対策も行っていること、人に感謝される仕事であること、空調のある屋内業務であること等）

# Appendix - 参考資料

- 参考資料 1  
令和 5 年度補正予算事業採択法人向け  
ヒアリング調査結果

P82

—以下別紙参照—

- 参考資料 2  
第 1 回検討委員会 委員報告資料
- 参考資料 3  
第 2 回検討委員会 委員報告資料
- 参考資料 4  
第 2 回検討委員会 ゲスト報告資料
- 参考資料 5  
第 3 回検討委員会 委員報告資料

## 参考資料 1

令和5年度補正予算事業採択法人向け  
ヒアリング調査結果

# 令和5年度補正予算事業採択法人向けヒアリング調査

## 調査の目的

- 介護職員確保策として外国人介護人材の受入れ・定着の重要性が高まる中、介護事業所等を運営する法人が実施する外国人介護人材獲得に向けた取組の概要、課題を把握することを目的に、ヒアリング調査を実施した。
- 外国人介護人材の獲得に向けた取組の中でも、特に海外現地との連携強化など、積極的に送出国にアプローチしている法人、もしくはこれから採用ルート確保を計画している法人等を対象に、取組の概要、課題を聞き取った。
- 調査対象は、令和5年度補正予算事業「外国人介護人材受入促進事業（地方自治体への補助事業）」に採択された法人のうち、都道府県が選定し、承諾が得られた法人3箇所とした。

## ヒアリング先、実施方法

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| ■ A法人                | ■ 社会福祉法人つるかめ（山形県）   | ■ 社会福祉法人こうほうえん（鳥取県）   |
| ● 2024年12月13日（金）     | ● 2025年1月8日（水）  | ● 2025年2月18日（火）   |
| ● オンライン実施            | ● 対面実施  | ● オンライン実施   |
| ※ヒアリングのみ（事例スライド掲載なし） | ● <a href="http://tendo-turukame.com/">http://tendo-turukame.com/</a> | ● <a href="https://www.kohoen.jp/">https://www.kohoen.jp/</a> |
|                      | ● 山形県庁担当者も同席  |   |

## ヒアリング項目

- 法人における外国人介護人材の受入れ状況（国籍別・在留資格別人数等）、経緯
- 法人における外国人介護人材の活用・活躍の現状
- 令和5年度補正予算事業に参加した動機、取組の内容、事業に参加した感想
- 外国人材介護人材の採用、就労、活躍における課題感、今後の受入れの展望

# 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）、施設居宅系サービス（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

インドの送出国機関を訪問

### 補助事業参加の背景

- 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入れた経験があるが、いずれも1年ほどで退職した。
- 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、2022年に現地視察を行った。**現地視察で出会った1名が、2024年10月に特定技能として入職した。
- 2024年11月に、**観光分野の事業者と山形県の三者合同で、インドの送出国機関とNSDCI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。



### 現地訪問の様子

- 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に直接人材の教育や面接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。
- 現地での教育において、事業所からのオーダーにしっかりと応えてくれる送出国から人材を採用したい。**
- （山形県担当者）全国的に外国人介護人材受入のニーズは高まっており、新たな受入れ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、人材供給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。

### 今後の展望及び課題

- 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長く住みにくく感じられる点が多いため、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。
- 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、夫は宿泊分野、妻は介護分野など、夫婦揃って働くことができる。介護分野と宿泊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。
- 技能実習は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、介護自体の教育は不十分なことが多い。**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。**

# 社会福祉法人こうほうえん（鳥取県）

## ■ 外国人介護人材の受入状況

【人数】 55名

【在留資格】 特定技能1号、技能実習2号、在留資格「介護」（国籍はフィリピン、インドネシア、ベトナム）

## ■ 展開している介護サービス

相談窓口（地域包括支援センター、居宅介護支援）、居宅サービス（訪問介護、訪問看護、訪問リハビリ、通所介護、通所リハビリ、短期入所生活介護、短期入所療養介護、福祉用具の貸与）、施設居宅系サービス（特養、老健、ケアハウス、サービス付き高齢者向け住宅、住宅型有料老人ホーム）、地域密着型サービス（認知症対応型通所介護、グループホーム、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、小多機）

## ■ 補助事業で実施した取組

インドネシアの送出機関2社に訪問し、送出機関に対する説明及び、候補生の2次面接と内定者・そのご家族の面談を実施。

### 補助事業参加の背景

- 2019年に初めて技能実習生を受け入れた。技能実習は技能実習計画に沿う必要があることや、服薬介助など、制度上従事できない業務があるため、一人前としての就労が難しいことを課題に感じ、そうした制限のない特定技能への切り替えを進めている。
- 候補生を育成している現地の送出機関や候補生・内定者本人やその親に直接会って、日本での就労に理解を深めてもらうため、補助事業でインドネシアを訪問した。

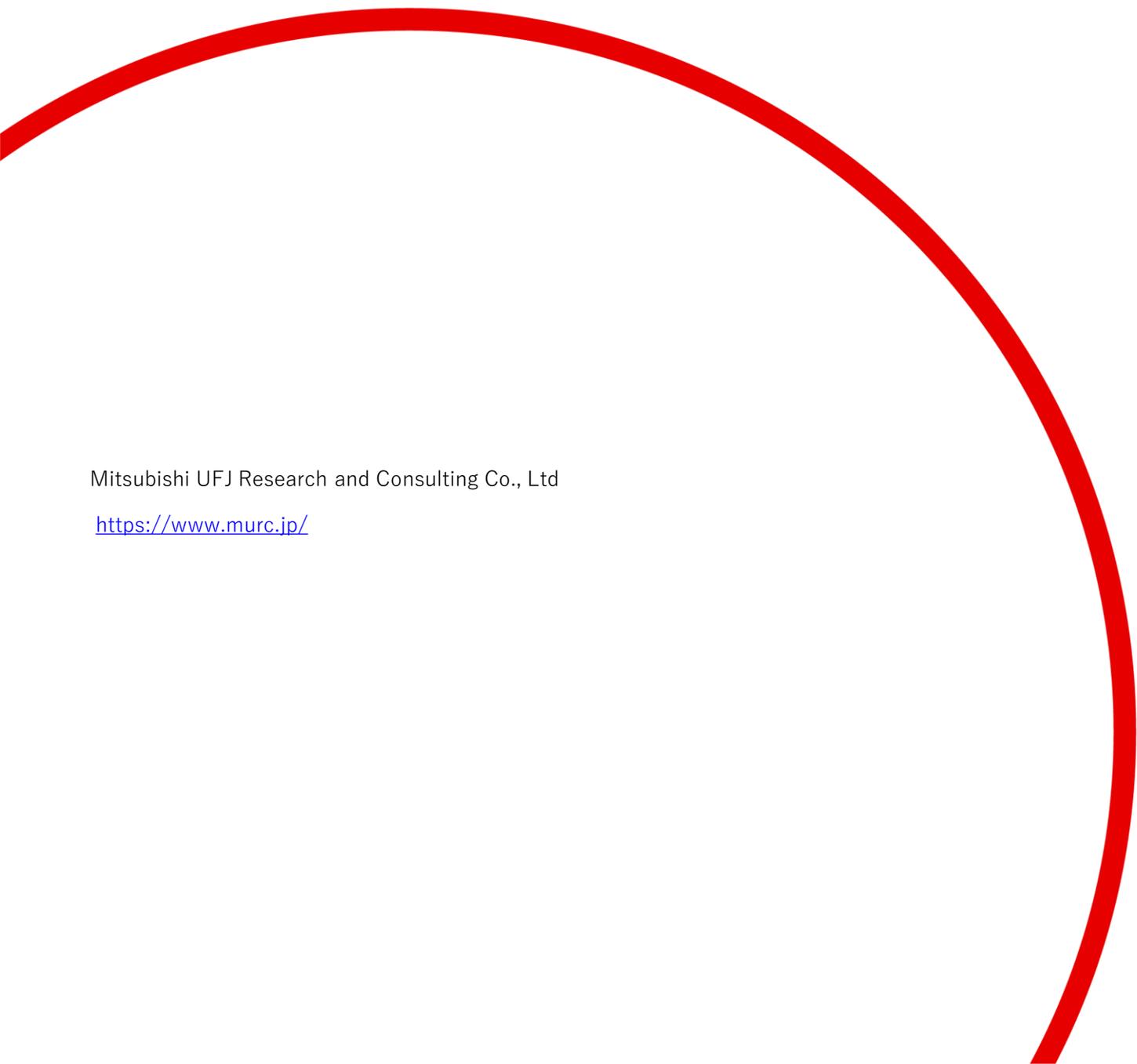


### 現地訪問の様子

- 1次面接を2月末にオンラインで行い、2次面接を3月にオンライン+現地で実施した。
- 2つの送出機関（併設の学校）を周り、現地教育の様子を見学したり、候補生の家庭訪問を行った。また内定者と直接会って面談を行った。インドネシアでは特に、親や先生の影響力が強いと聞いているため、併せて、内定者の親へ当法人や特定技能の説明、個別面談をし、出発や日本での暮らしをサポートしてほしいことを伝えた。
- 送出機関（併設の学校）の教師に対しても、法人の大切にしている考えや欲しい人材像を伝え、教育を依頼した。
- 本事業を通じて、法人の周知、インドネシア文化の理解、現地教育の理解や連携強化、候補生の生活状況の理解、内定者やそのご家族の不安軽減やモチベーションUP等、現地訪問したからこそその収穫も多く、大変有意義であった。

### 今後の展望及び課題

- 都市（東京都）で働きたいという外国人介護人材が多い。法人としては東京都にある施設等への異動で対応したいが、既に本人が転職先の契約書にサインをしてしまった場合などがあり、そのようなケースを防ぐ対策を考えている。
- 日本人・外国人に関わらず、人材の定着に向けた職場の人間関係改善も課題である。エルダー制度を導入したり、フォローアップ研修にストレスマネジメントを取り入れたりと工夫しているものの、転職を引き留めることは難しい。
- これまで当法人で育成してきた外国人介護人材が、新たに受け入れる外国人材の指導的な立場になれるため、できるだけ同じ国から採用を続けたい。一方で、フィリピン、インドネシア、ベトナムは母国でも同程度の金額が稼げるようになり、人材の獲得が難しくなると聞いている。ミャンマーなど新しい国からの採用が今後必要と考えている。



Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co., Ltd

<https://www.murc.jp/>