

厚生労働省 令和7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 報告書

令和8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。



目次

Summary	本報告書の概要	02
第Ⅰ章	事業目的等	08
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）	17
第Ⅲ章	データからみる主な送出国の特徴	50
第Ⅳ章	外国人介護人材の主な送出し経路	53
第Ⅴ章	外国人介護人材受入れ拡大に向けた対応策（検討委員会における議論の整理）	57
第Ⅵ章	インド介護人材の受入れ拡大に向けて（インドWGにおける議論の整理）	64
第Ⅶ章	インドネシア介護人材の受入れ拡大に向けて（インドネシアWGにおける議論の整理）	93

Summary - 本報告書の概要

本報告書の概要（1 / 5）

事業背景

- ・ 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。また、訪問介護も2025年4月から認められた。
- ・ 外国人介護人材の在留資格について国籍別の状況を見ると、外国人介護人材の最大の割合はベトナムが占めている。ただし、ベトナム人技能実習生の新規入国者数は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。
- ・ また、労働力不足に直面する諸外国も、同様に看護・介護人材受入れに向けた取組を進めている。
- ・ 上記のような背景も踏まえ、本事業の前身にあたる令和6年度事業では、各送出国の送出し状況に応じた段階分け（成熟期／拡大成長期／立ち上がり期）や、外国人介護人材の送出し経路の整理を行った。



目的

上記背景を踏まえ、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、本事業では、以下の3つの会議体を設置し、現地関係者からの取組事例紹介等を通して議論を行い、海外における外国人獲得力強化のための方策を検討することを目的とした。

- ① 特定国を問わず広く現状や今後の方向性を議論する「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」
- ② 「立ち上がり期」にあるインドに特化した「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 「拡大成長期」にあるインドネシアに特化した、「インドネシア介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ」

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

（内容）
外国人介護人材の獲得力強化に関する主な課題、論点等の確認、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

（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

インドネシア介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ

（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

本報告書の概要（2 / 5）

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

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
- ・岡 照晃 福井県健康福祉部 長寿福祉課長
- ・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
- ・多田 盛弘 PERSOL Global Workforce株式会社 代表取締役社長
- ・鉄村 信治 社会福祉法人大和清寿会 理事長
- ・松田 晋哉 福岡国際医療福祉大学 教授

開催経緯

第1回（2026年2月10日(火)13:00-15:30）

主な議題：

- ・ 海外からの介護人材送出しに関する状況について、委員による問題意識共有 等

第2回として、報告書（案）に関する意見聴取を
書面開催の形で実施した（2026年3月）



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

委員構成 (五十音順)

- ・荻野 仁視 在インド日本国大使館 一等書記官
- ・是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長

- ・千正 康裕 株式会社千正組 代表取締役
- ・矢口 浩也 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長

※情報収集・ネットワーキング等を目的に、オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）として、47都道府県 介護人材関連部局にも会議案内を通知し、任意で参加を求めた。

開催経緯

第1回（2025年11月6日(木)13:00-15:30）

主な議題：

- ・ インド及び海外からの介護人材送出しに関する状況について
- ・ 委員からのプレゼンテーション、ゲストによる事例紹介 等

第2回として、報告書（案）に関する意見聴取を
書面開催の形で実施した（2026年3月）



インドネシア介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ

委員構成 (五十音順)

- ・是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
- ・田中 一徹 在インドネシア日本国大使館 一等書記官

- ・矢口 浩也 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長
- ・米丸 聡 インドネシア共和国保健省 介護人材能力強化プロジェクト チーフアドバイザー（JICA専門家）

※情報収集・ネットワーキング等を目的に、オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）として、47都道府県 介護人材関連部局にも会議案内を通知し、任意で参加を求めた。

開催経緯

第1回（2025年9月22日(月)13:00-15:00）

主な議題：

- ・ 委員による問題意識共有
- ・ ゲストによる事例紹介、意見交換等

第2回（2025年10月30日（木）13:00-15:00）

主な議題：

- ・ ゲストによる事例紹介、意見交換 等

第3回（2026年3月3日(火)13:00-15:00）

主な議題：

- ・ オンラインセミナーの開催

第4回として、報告書（案）に関する意見聴取を
書面開催の形で実施した（2026年3月）

現状と課題

1. 送出しにかかる現状認識・見通し

- 需給は供給過多の状況にあり、供給ポテンシャルは大きい模様。
- 各所での供給力拡大策、介護技術の標準化などが継続的・発展的に行われている。

2. 外国人介護人材の定着・育成

- 1年目に転職を決断し、2年目に実際に転職するケースが多い。大都市から地方への転職は少ないため、地方では外国人材の採用コストが高い。
- 転職を防ぐには、外国人介護人材と事業者とのコミュニケーションが重要。

3. 悪質ブローカー対策

- 悪質ブローカーによる引き抜きや、介護で入国後すぐに他産業へ転職する事例も増えている。

4. 日本語教育のレベルアップ

- 様々な方法で送出国での日本語教育のレベルアップが図られている。

5. 介護福祉士に向けて

- 介護の知識は入っているが、日本語にハンデがあることに加え、テスト慣れ・勉強慣れをしていないケースが多い。

今後の対応の考え方

1. 送出しにかかる現状認識・見通し

- 政府、都道府県等にも日本での外国人受入れに向けて発信力強化・透明性の確保策が求められる。

2. 外国人介護人材の定着・育成

- 入国前からの継続的・段階的な研修が定着・育成につながることから、事業者等の研修活動の支援が求められる。
- 転職を防止するための事業者の取組の好事例を横展開するなど啓発活動、事業者への支援を進めることが必要。

3. 悪質ブローカー対策

- 政府レベルで悪質ブローカー対策を行うことが重要である。

4. 日本語教育のレベルアップ

- 送出国での日本語教育体制の整備に向けて政府の取組や支援策が求められる。

5. 介護福祉士に向けて

- 介護福祉士国家試験において、外国人の日本語能力がボトルネックにならないような検討が求められる。



現状と論点

1. インド介護人材の供給拡大・送出し経路拡幅に向けての対応状況

- インド介護人材の可能性・潜在力の高さを、日本側の介護事業者が認知する機会が増えることが重要。
- インド人介護人材に関心がある自治体が増えており、受入れを促進するための取組をさらに一歩進めることが必要。

2. 「立ち上がり期」における人材送出し状況の変化、取り組むべき点

- 日本の送出し経路は、NSDCIとの連携による経路に加えて、日系の送出国による経路拡大の可能性が高まる。
- インド国内の看護系教育機関との連携が拡大している。
- 送出の地域では、インド北東部を中心としつつ、中南部地域など全土から介護人材の募集が行われている。地方政府との関係も多様化している。
- インド系の送出国による経路は萌芽期にあり経路拡大に向け続けている。
- 特定技能評価試験、日本語試験の受験機会の拡大が求められている。

対応策の基本的な考え方

1. 政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

- 政府、都道府県が日本国内の介護事業者等に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを積極的に伝えていく。
- 外国人材活用や送出し経路開拓の経験・資源が十分にはない中小介護事業者がインド介護人材を効果的に受け入れられるように、都道府県が中心となって積極的に情報提供、経路開拓支援を進めていく。
- インド介護人材の送出し拡大の基盤となる特定技能評価試験の受験機会の増大、日本教育体制の強化に向けた現状把握と支援策を模索する。

2. 都道府県がインド側送出国との連携強化を進められるような情報提供

- 都道府県等の自治体がインド国内の送出国と国内介護事業者との連携を具体的に媒介できるよう、情報提供、支援策を進めていく。

3. 政府によるインド介護人材の掘り起こし、介護人材としての魅力等の発信

- インド介護人材となりうる人材や教育機関のさらなる開拓・掘り起こし、日本での介護人材としての就労・キャリアの魅力発信

※対応策については、特に、政府、都道府県が主体や媒介役となって取り組むべきことを整理した。



現状と課題

1. インドネシア国内事情、制度変更等の影響

- 労働者送出しが、労働省から移住労働保護省への移管し、個別業務の所管が未だ固まらず不安定な状況。
- 技能実習（訓練）と特定技能（労働）での制度管轄の違いがあり、特定技能では実質的に個人ルートでの移行が多い。SOの長期的なサポートができず、個人で転職を繰り返してしまう傾向もみられる。
- 日本国内の転職市場拡大により、日本の事業者側がコストや採用期間等で国内転職組を選ぶ傾向。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点

- 日本からのインドネシア労働者の需要が急激に高まり、送出機関（LPK・SO、P3MI）が急増。送出機関の質や実績のバラつきが大きくなっている。
- インドネシアの国立職業訓練校（BLK）、公的訓練校・職業校（SMK）等と送出機関等との提携がみられる。
- 都道府県でのMOU締結が増えていて、実態を伴うものにしようとする動きがみられる。
- 現地教育の質向上として、インドネシア人の元EPAの介護福祉士の活躍が期待されている。
- 日本への認知が高まる中で、日本の先進的な介護制度や専門性を十分に伝えられず、介護以外の職種を選ぶ傾向に。

対応策の基本的な考え方

1. 政府や都道府県からインドネシアの最新の現地情勢に関する情報提供、送出し経路強化に向けた機会等の提供

- インドネシアからの受入れに関心を持った介護事業者向けにインドネシアの最新の現地情勢を提供するとともに、より良い機関や経路に繋がる機会を提供する。

2. インドネシア現地での介護・日本語教育の質の向上

- 送出機関等が急増する中で、介護・日本語教育の現地での質の向上に向けた取組を行う。インドネシアは長年にわたるEPAの取組があることから、元EPAの還流人材等のインドネシアでの活躍を検討する。

3. 日本の介護福祉士資格取得等のキャリアパスの見える化

- 日本での就労における他分野と比較した際の優位性や、他国での介護職との違い等を明確に示すために、介護福祉士取得のキャリアパス等の成功事例を見える化し、日本の介護分野のPRをする。

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。また、訪問介護も2025年4月から認められた。

■ 外国人介護人材の国籍別状況、諸外国の動き

- 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、外国人介護人材の最大の割合はベトナムが占めている。ただし、ベトナム人技能実習生の新規入国者数は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。
- また、労働力不足に直面する諸外国も、同様に看護・介護人材受入れに向けた取組を進めている。
 - ▶ ドイツ：2013年から「トリプル・ウィンプログラム」として、東南アジア諸国から看護・介護人材の受入れを行っている。
 - ▶ 台湾：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、2024年11月に小規模の着実な受入れとして、1,000人のインド人労働者（ただし、製造業中心）の受入れを決めた。
 - ▶ 韓国：2024年7月に、国家資格「療養保護士」（日本における介護福祉士に相当）を取得する外国人第1号が誕生した。政府として2025年から本格的に大学のプログラム等を強化するなど、外国人療養保護士の育成・確保に乗り出し始めたところである。
- 上記のような背景も踏まえ、本事業の前身にあたる令和6年度事業では、各送出国の送出し状況に応じた段階分け（成熟期／拡大成長期／立ち上がり期）や、外国人介護人材の送出し経路の整理を行った。

目的

上記背景を踏まえ、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、本事業では、以下の3つの会議体を設置し、現地関係者からの取組事例紹介等を通して議論を行い、海外における外国人獲得力強化のための方策を検討することを目的とする。

- ① 特定国を問わず広く現状や今後の方向性を議論する「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」
- ② 「立ち上がり期」にあるインドに特化した「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 「拡大成長期」にあるインドネシアに特化した、「インドネシア介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ」

2. 検討委員会・WGの設置・運営（1 / 4）

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
- (3) インドネシア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う。

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

2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主な課題、論点等の確認、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

2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

インドネシア介護人材受入れに 向けた検討ワーキンググループ

4回程度



(メンバー) 在インドネシア日本国大使館、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・WGの設置・運営（2 / 4）

検討委員会 委員（五十音順、敬称略）

- ・東 宗樹 滋賀県国際介護・福祉人材センター センター長
- ・岡 照晃 福井県健康福祉部 長寿福祉課長
- ・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
- ・多田 盛弘 PERSOL Global Workforce株式会社
代表取締役社長
- ・鉄村 信治 社会福祉法人大和清寿会 理事長
- ・松田 晋哉 福岡国際医療福祉大学 教授

検討委員会の主な議題・スケジュール等

回数・時期	主な議題
第1回 2/10（火）	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外からの介護人材送出しに関する状況について ● 委員による問題意識共有 等
第2回 3月上旬 （書面）	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告書案について

2. 検討委員会・WGの設置・運営（3 / 4）

インドWG 委員（五十音順、敬称略）、オブザーバー

- ・荻野 仁視 在インド日本国大使館 一等書記官
- ・是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
- ・千正 康裕 株式会社千正組 代表取締役
- ・矢口 浩也 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長

ゲスト

- ・ 送出機関、登録支援機関、等

オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）

- ー都道府県
- ・ 47都道府県 介護人材関連部局

主な議題・スケジュール等

回数・時期	主な議題
第1回 11/6 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ● インド及び海外からの介護人材送出しに関する状況について ● 委員からのプレゼンテーション ● ゲストによる事例紹介 等 <p><ゲスト></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 栗山明氏（インド政府公社（NSDC）専門家） ● Zenken株式会社 ● NAVIS Human Resources Private Limited
第2回 3月上旬 (書面)	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告書案について

2. 検討委員会・WGの設置・運営（4 / 4）

インドネシアWG 委員（五十音順、敬称略）、オブザーバー

- ・ 是川 夕 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長
- ・ 田中 一徹 在インドネシア日本国大使館 一等書記官
- ・ 矢口 浩也 国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長
- ・ 米丸 聡 インドネシア共和国保健省 介護人材能力強化プロジェクト チーフアドバイザー（JICA専門家）

ゲスト

- ・ 送出機関、受入れ事業者、都道府県関係者等

オブザーバー（オンライン参加・聴講のみ）

- ・ 一都道府県
- ・ 47都道府県 介護人材関連部局

※オンラインセミナーのみ、参加者を限定せず実施

主な議題・スケジュール等

回数・時期	主な議題
第1回 9/22 (月)	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシア及び海外からの介護人材送出しに関する状況について ● 委員からのプレゼンテーション ● ゲストによる事例紹介 <ゲスト> <ul style="list-style-type: none"> ● PT./ LPK MINORI ● LPK飛鳥バリ
第2回 10/30 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ● ゲストによる事例紹介 <ゲスト> <ul style="list-style-type: none"> ● 三重県 ● 大分県 ● 社会福祉連携推進法人 日の出医療福祉グループ
第3回 (セミナー) 3/2 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ● インドネシア介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー <登壇者> <ul style="list-style-type: none"> ● WG委員 ● PT./ LPK MINORI ● 社会福祉連携推進法人 日の出医療福祉グループ ● 三重県
第4回 3月上旬 (書面)	<ul style="list-style-type: none"> ● 報告書案について

3. 検討の論点（共通事項）

検討の論点

－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。

→ 客観的データに基づき送出国ごとの状況を整理の上で、グルーピング・マッピング化。

－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。

→ 現在みられる外国人介護人材の送出し経路を可視化。今後の経路開拓・拡幅に向けた議論の土台を整備。

－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

→ 他国との競争、他分野との競争のなかで、日本の介護分野の魅力や特徴を整理（拡大成長期、立ち上がり期にある国において、人材募集時に日本の介護分野の魅力をどう伝えていくか等）。

3. 検討の論点（インドWGに関する内容）

インド介護人材の供給拡大、送出し経路拡幅に向けての対応状況

- インド介護人材の可能性・潜在力の高さについて、日本側の介護事業者への周知機会の拡大、インド介護人材受入れに向けた意識醸成、経路構築が重要とされる。
 - （都道府県や業界団体等の主導により）日本国内の介護事業者等に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを積極的に伝えていく活動状況に進展や変化がみられるか。
 - 外国人材の受入れや、送出し・受入れ経路開拓の経験・資源が十分にはない中小介護事業者がインド介護人材を効果的に受け入れられるように、都道府県が中心となって積極的に情報提供、経路開拓支援を進めていく活動に進展や変化がみられるか。課題があるとすればどのような点か。

「立ち上がり期」におけるインド介護人材送出し状況の変化、経路拡大に向けて今から取り組んでおくこと

- インドからの介護人材送出しについて、昨年度時点では、政府（NSDCI）、民間送出機関とも、技能実習、特定技能を両にらみで実施、あるいは試験に合格すれば送り出せる特定技能を優先している模様とされたが、現在どのような変化がみられるか。
 - ◆経路A：NSDCIとの連携による経路（特定技能限定）
 - NSDCIが人材供給（募集等）を担い、出口（需要）としての日本側は複数の日本の大手仲介事業者等と連携して、2023年から実際に送出しが開始されたが、現時点での状況、今後の見通しはどうか。
 - 連携する日本の仲介事業者等に新たな動き・展開がみられるか。
 - ◆経路B：日系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）
 - 日本の介護事業所等と関係のある送出機関は増加しているか。日本からの需要（受入れ）が先行・拡大する動きか。
 - 人材募集面で、インド地方州政府との連携等の現状はどうか。
 - ◆経路C：インド系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）
 - 中東・湾岸諸国への人材送出しの実績がある送出機関で、日本の需要（受入れ）側となる受入れ事業者、監理団体・登録支援機関との連携関係がみられるか。
- 変化が激しいとされるインドにおいて、日本以外への送出しの状況、日本への他分野の送出しの現状を把握し、介護人材送出しを軌道に乗せるために、政府や都道府県等が行うべきことを検討する。

3. 検討の論点（インドネシアWGに関する内容）

インドネシア国内事情、制度変更への対応

- 新政権発足、移住労働者保護省創設など、インドネシア国内の変化があるなかで、日本側への影響や対応すべきことは何か。
- インドネシアは従来、技能実習（訓練）と特定技能（労働）について、政府内で所管部署が異なる点が他国にはない特徴であった。こうしたなか、育成就労の取り扱いはどうか。
- 特定技能の送出しについて、インドネシア政府は、実習生の送出国（LPK）の関与は認めず、労働者の送出国（P3MI資格を有する機関）の関与を強く求めている様子もみられていたが、足下の状況はどのようになっているか。

「拡大成長期」において留意すべきこと、将来の「成熟期」に向けて今から取り組んでおくこと

- 送出し事業に新規参入する（小規模の）事業者が増加するなか、今後生じうる課題へどう対応するか。
 1. 求人、求職ともに大きく増加する中で、仲介斡旋費用の高騰が生じないか。今後も手数料の高騰を招かないためにできることは何か。
 - ※ 日本への送出しが減っているベトナムの送出国が、日本とのネットワークを有していることを売りとして、インドネシアの送出国に営業をかけている状況もみられる（かつて、ベトナムが拡大していたときに中国の送出国が営業にきていた）。
 2. 送出しの「量」が増加するなか、特に現地における教育の「質」をどう高めていくか。介護技能、日本語を教える人材をどう確保するか。
 - ※ 現地の送出国では、元EPA介護福祉士の帰国人材の採用を試みているが困難な状況もみられる。
- 今後、都市部周辺の募集が難しくなることが予想される。如何に効率的かつ質を担保した形で地方部から募集を行えるか。現地での募集機能を充実するような連携等はあるか（現地自治体、現地看護系大学、現地職業訓練機関との連携等）。

都道府県の役割

- 現地政府・大学等と日本の都道府県の人材の送出し・受入れを促進する1つの方法として協定締結がある場合、どのような対応が求められるか。
 1. 協定締結の動きを広げるために、（未締結の）都道府県側はどのような対応をするとよいか。
 2. 協定締結後、どのような送出し・受入れスキームを構築し、実際の受入れにつなげるか（人材紹介会社・仲介斡旋事業者の関与を含む）。
 3. 受入れ後の定着支援、介護福祉士資格取得等に向けて、送出し・受入れスキームの構築、事前の教育段階からできることは何か。














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、パキスタン、フィリピン、ベトナムが1億人を超える。
- 若年失業率は、スリランカ、ネパール、インド、モンゴル、インドネシアが男女ともに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5,000USドル台以下。
- 移住労働者数は、フィリピン、バングラデシュは年間100万人を超えており、パキスタン、ネパール、インド、インドネシア、スリランカ、年間30万人を超えている。
- 対象13か国からの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では45.1%を占めており、カンボジアでは17.8%、インドネシアでは15.1%となっているが、その他の国では数%程度にとどまっている。
- 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13か国単純平均（5.7万人）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。ネパール、パキスタン、スリランカ、インド等の伸び率が高い。
- 技能実習（介護職種）の計画認定件数について、ミャンマー、インドネシア、ベトナムは3,000件を超えて、その他を大きく引き離している。伸び率（2023年度→2024年度比）では、インド、インドネシアが10%以上の伸びを見せている。
- 特定技能（介護分野）の在留者数について、対象13か国単純平均（0.41万人）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13か国全てでプラスの伸び率（2024.6→2025.6比）がみられる中、スリランカ、バングラデシュ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、インドネシア、ミャンマー、ネパール、ベトナム、フィリピンが対象13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13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13か国について整理

	総人口、年齢中央値 (2024)	若年失業率 (2024)		賃金水準 (公表直近値)	一人当たり GDP (2024)	後期中等教育 進学率 (公表直近値)	海外移住労働者数 (うち日本行きの割合) (公表直近値)	
		(男性)	(女性)					
 ベトナム	10,099万人、32.9歳	7.0%	6.6%	355 USドル	4,018 USドル	88.2%	15.9万人	(45.1%)
 インドネシア	28,349万人、30.1歳	13.2%	13.0%	182 USドル	4,368 USドル	94.0%	33.5万人	(15.1%)
 フィリピン	11,584万人、25.7歳	5.6%	8.3%	316 USドル	3,925 USドル	91.6%	197.0万人	(2.6%)
 ミャンマー	5,450万人、29.8歳	10.5%	9.4%	136 USドル	1,158 USドル	60.6%	18.8万人	(7.5%)
 ネパール	2,965万人、25.0歳	19.3%	23.6%	170 USドル	1,180 USドル	74.4%	46.0万人	(2.3%)
 カンボジア	1,764万人、26.0歳	0.7%	0.9%	279 USドル	2,183 USドル	46.2%	3.4万人	(17.8%)
 インド	145,094万人、28.4歳	15.5%	17.6%	249 USドル	2,397 USドル	70.7%	38.9万人	(1.4%)
 スリランカ	2,310万人、33.1歳	18.4%	29.6%	144 USドル	4,186 USドル	82.7%	31.3万人	(2.8%)
 タイ	7,167万人、40.1歳	3.1%	6.0%	468 USドル	6,574 USドル	84.9%	9.5万人	(8.4%)
 モンゴル	348万人、26.9歳	15.9%	10.8%	488 USドル	4,627 USドル	104.8%	3.9万人	(5.4%)
 バングラデシュ	17,356万人、25.7歳	13.7%	9.2%	134 USドル	1,941 USドル	56.4%	101.2万人	(0.1%)
 ウズベキスタン	3,636万人、27.0歳	7.2%	18.1%	351 USドル	3,890 USドル	99.1%	—	—
 パキスタン	25,127万人、20.4歳	9.8%	10.1%	148 USドル	1,635 USドル	39.0%	72.7万人	(0.2%)
13か国単純平均	20,096万人、28.5歳	10.8%	12.6%	263 USドル	3,237 USドル	76.4%	118.1万人	(10.1%)

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13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 (2024.6→2025.6)	技能実習・介護職種 計画認定件数、増減率 (2023→2024)	特定技能1号・介護分野 在留者数、増減率 (2024.6→2025.6)	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	346,903人、 4.9%	3,041件、 -21.9%	9,713人、 8.3%	453 機関	169,582人
 インドネシア	180,502人、 37.4%	3,533件、 13.1%	16,249人、 66.5%	533 機関	711,732人
 フィリピン	72,866人、 15.2%	653件、 -12.5%	5,122人、 25.2%	334 機関	44,457人
 ミャンマー	71,322人、 42.3%	4,775件、 4.9%	15,046人、 86.1%	517 機関	19,124人
 ネパール	13,284人、 64.2%	356件、 9.2%	4,713人、 71.8%	498 機関	9,646人
 カンボジア	21,825人、 7.1%	80件、 -38.5%	374人、 21.8%	116 機関	3,874人
 インド	1,776人、 47.6%	94件、 16.0%	336人、 73.2%	23 機関	36,015人
 スリランカ	5,705人、 58.0%	167件、 3.1%	982人、 134.4%	138 機関	9,746人
 タイ	18,039人、 4.9%	160件、 -30.7%	375人、 23.8%	55 機関	183,957人
 モンゴル	3,297人、 -12.7%	76件、 -40.2%	461人、 0.7%	71 機関	13,334人
 バングラデシュ	2,542人、 43.7%	14件、 -41.7%	117人、 101.7%	92 機関	7,418人
 ウズベキスタン	346人、 -6.2%	9件、 -43.8%	23人、 15.0%	9 機関	3,579人
 パキスタン	214人、 63.4%	3件、 —	3人、 200.0%	89 機関	243人
13か国単純平均	56,817人、 28.4%	997件、 -15.2%	4,116人、 63.7%	219 機関	93,285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、パキスタン、インドネシア、バングラデシュ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、パ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

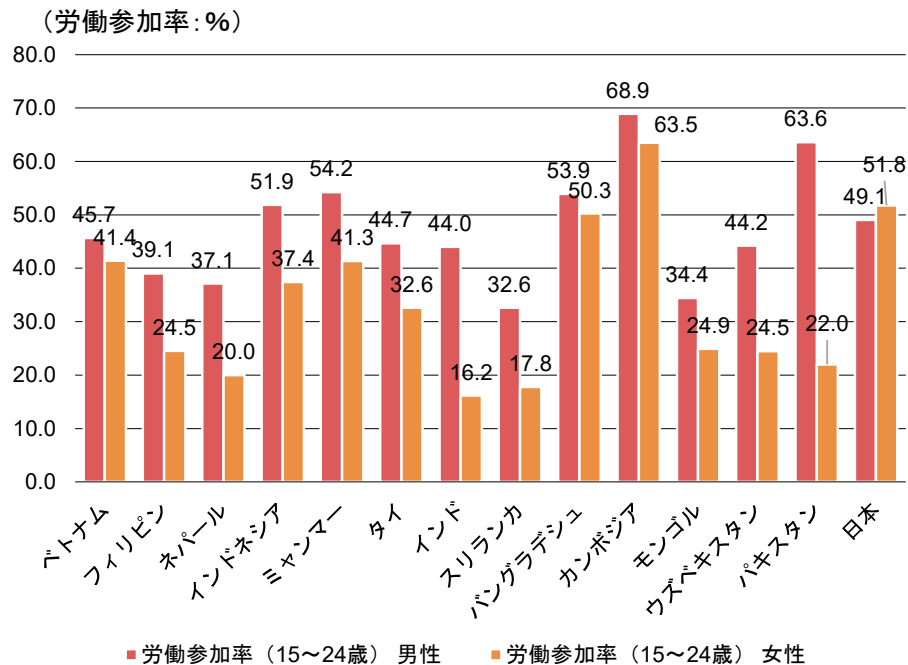
		人口(万人)					人口増減(万人)				年齢中央値(歳) 2024年
		2024年	2030年	2040年	2050年	2060年	2024-30	2030-40	2040-2050	2050-60	
ベトナム	総人口	10,099	10,425	10,844	11,001	10,840	327	418	157	-161	32.9
	15～24歳人口	1,378	1,595	1,421	1,237	1,254	217	-174	-184	17	
フィリピン	総人口	11,584	12,141	12,955	13,437	13,503	557	814	483	66	25.7
	15～24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	
パキスタン	総人口	25,127	27,688	32,494	37,186	41,444	2,561	4,805	4,693	4,258	20.4
	15～24歳人口	4,994	5,608	5,999	6,503	6,973	614	391	504	470	
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

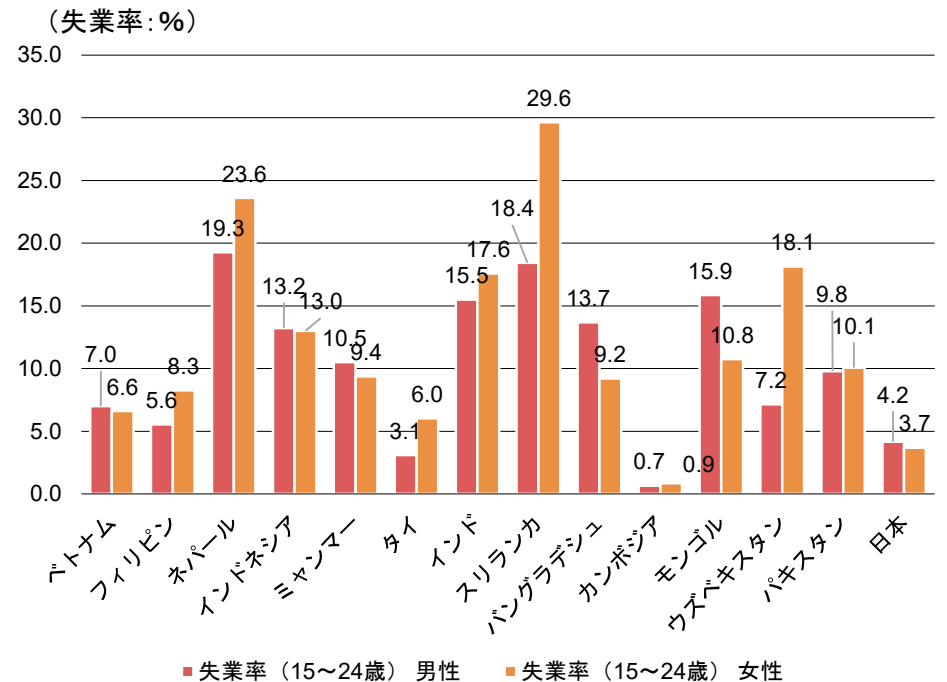
2. 若年労働参加、失業率

- 15～24歳の労働参加率（2024年）は、男性ではカンボジアで68.9%と最も高く、スリランカで32.6%と最も低い。女性では、カンボジアで63.5%と最も高く、インドで16.2%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（2024年）は、男性はネパールが19.3%、女性はスリランカが29.6%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（2024年）



15～24歳の失業率（2024年）

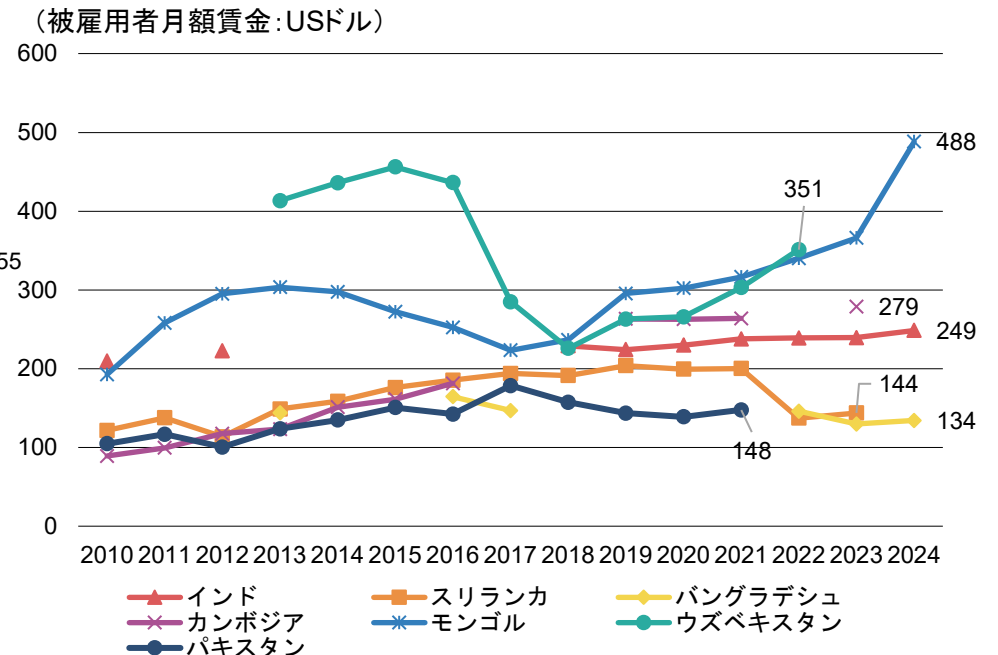
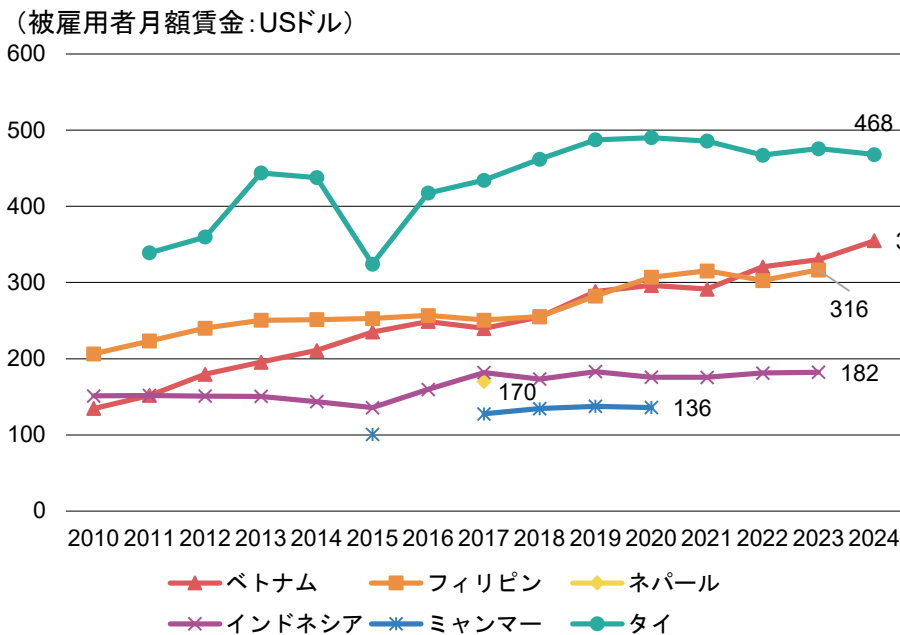


(出所) (左図、右図とも) World Bank, “World Development Indicators”をもとに作成

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、モンゴル（488USドル）が最も高く、次いで、タイ（468USドル）、ベトナム（355USドル）、ウズベキスタン（351USドル）、フィリピン（316USドル）までが300USドルとなっている。また、カンボジア（279USドル）、インド（249US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）、パキスタン（148USドル）、スリランカ（144USドル）、ミャンマー（136USドル）、バングラデシュ（134US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、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

- 2024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、スリランカ、ベトナムで4,000USドル台となっている。その他、フィリピン、ウズベキスタンが3,000USドル台、インド、カンボジアが2,000USドル台、バングラデシュ、パキスタン、ネパール、ミャンマーが1,000USドル台である。なお、日本は37,153USドルである。

1人当たり実質GDP（単位：USドル）

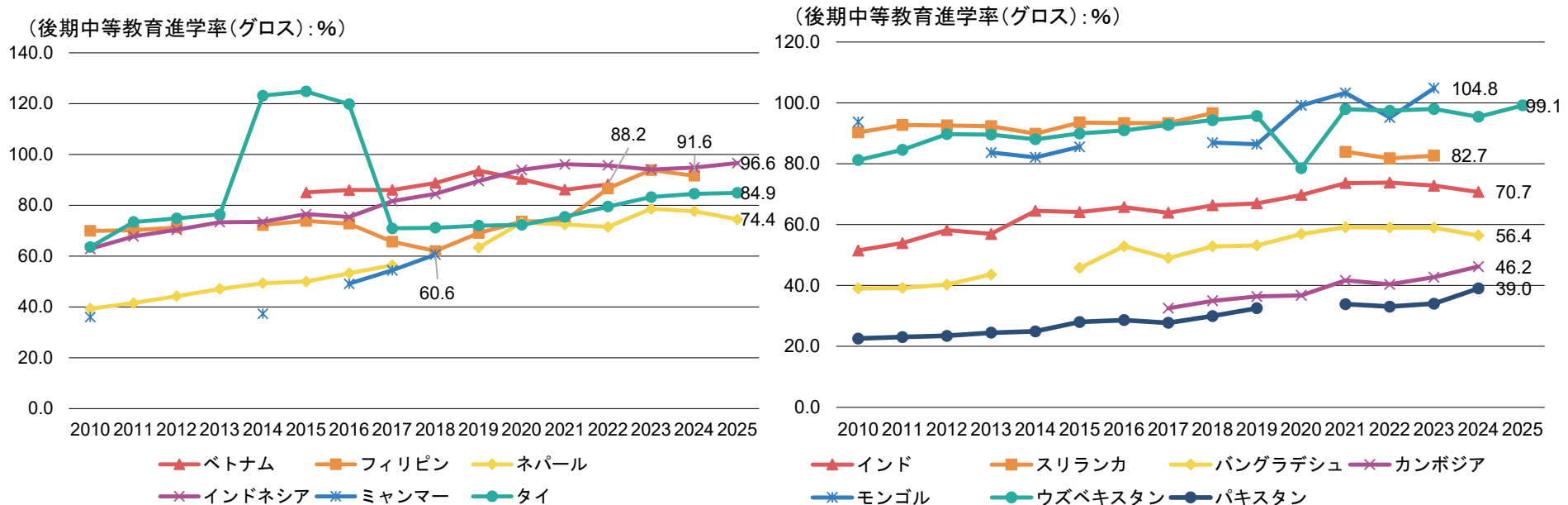
	2000	2010	2020	2024
アメリカ	48,380	52,556	59,195	66,356
オーストラリア	45,979	53,768	58,378	61,481
ドイツ	35,104	38,527	42,373	44,028
UAE	56,939	42,329	39,878	41,605
日本	31,431	32,942	34,643	37,153
韓国	17,763	26,623	33,216	37,048
サウジアラビア	22,248	21,830	22,828	24,963
中国	2,237	5,765	10,574	13,122
タイ	3,515	5,059	6,035	6,574
モンゴル	1,598	2,612	4,066	4,627
インドネシア	1,828	2,671	3,739	4,368
スリランカ	1,957	2,993	4,227	4,186
ベトナム	1,212	2,028	3,303	4,018
フィリピン	1,793	2,373	3,199	3,925
ウズベキスタン	1,270	2,145	3,249	3,890
インド	757	1,235	1,807	2,397
カンボジア	599	1,156	1,909	2,183
バングラデシュ	621	944	1,605	1,941
パキスタン	1,050	1,257	1,526	1,635
ネパール	547	721	1,032	1,180
ミャンマー	299	855	1,301	1,158

（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る。
- 直近値（国によって異なる）では、モンゴル（104.8%）、ウズベキスタン（99.1%）、インドネシア（96.8%）、フィリピン（91.6%）で90%を超えている。一方で、パキスタンでは39.0%、カンボジアでは42.7%と他の国に比べて低い。

後期中等教育進学率（グロス）

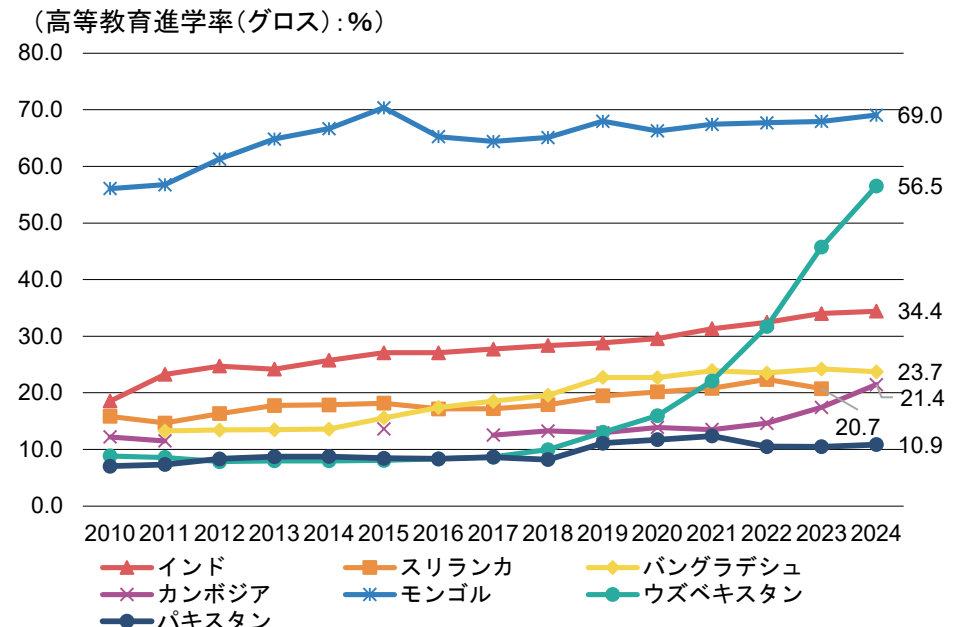
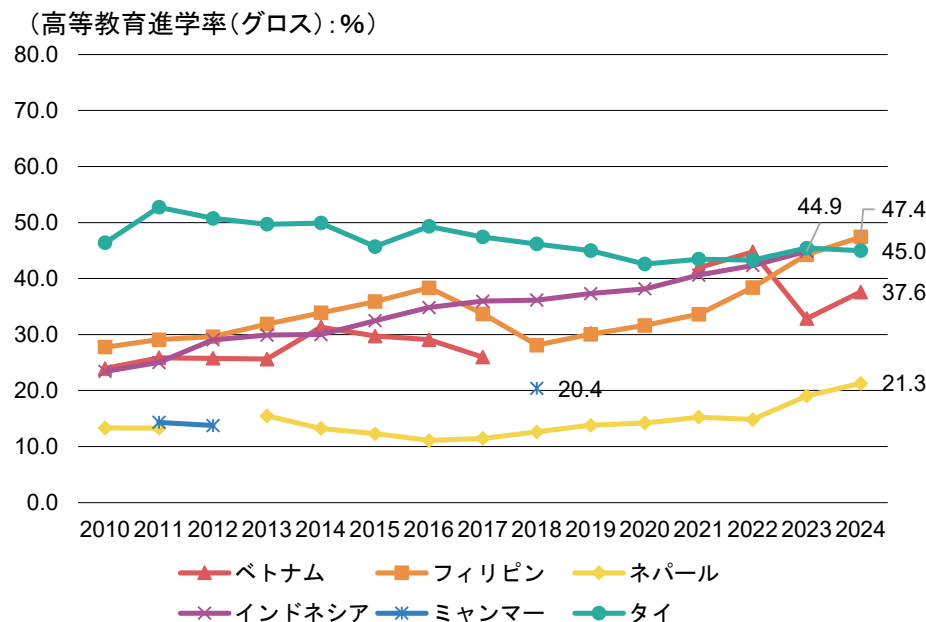


(出所) The UNESCO Institute for Statistics (UIS)をもとに作成
 (注) いずれもグロス値で定義は以下の通り：後期中等教育在籍者数/後期中等教育に公式に該当する年齢層の人口
<https://databank.worldbank.org/metadataglossary/world-development-indicators/series/SE.SEC.ENRR>
 在籍者に年齢層の高い人がいるなどの場合には100%を超えることがある。 日本は2023年時点で103.0%。

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（69.0%）が最も高く、ウズベキスタンが56.5%で次いで高い。フィリピン（47.4%）、タイ（45.0%）、インドネシア（44.9%）で40%台となっている。一方で、パキスタン（10.9%）では10%台と低い。その他、ミャンマー（20.4%）、スリランカ（20.7%）、ネパール（21.3%）、カンボジア（21.4%）、バングラデシュ（23.7%）では20%台と国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2023年時点で64.9%。

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。
- 2024年時点の海外在住移民数は、インドが約1,853万人、次いでバングラデシュ（約871万人）、フィリピン（約699万人）、パキスタン（692万人）、ミャンマー（432万人）、インドネシア（約375万人）、ベトナム（369万人）などとなっている。

海外在住移民の出身国別人数（ストック、1990年～2024年）

	1990年	1995年	2000年	2005年	2010年	2015年	2020年	2024
全世界	153 916 063	163 176 002	174 566 152	192 788 721	221 020 392	250 042 020	275 284 032	304 021 813
インド	6 575 416	6 900 228	7 778 792	9 500 673	12 350 515	15 277 263	16 532 761	18 533 845
バングラデシュ	5 076 540	5 266 258	5 287 858	5 198 991	6 221 642	7 883 873	8 085 347	8 706 947
フィリピン	2 167 140	2 736 078	3 310 102	3 925 727	4 941 994	6 000 348	6 461 086	6 988 383
パキスタン	3 131 865	3 116 501	3 272 459	3 715 061	4 684 523	6 190 815	6 372 467	6 915 057
ミャンマー	529 164	530 678	671 239	1 254 165	2 129 897	2 517 411	3 611 603	4 320 462
インドネシア	1 309 876	1 664 243	2 128 328	2 406 449	3 031 600	3 269 321	3 446 736	3 745 148
ベトナム	1 128 520	1 362 168	1 805 287	2 091 843	2 339 779	2 719 796	3 330 404	3 693 537
ネパール	523 915	602 711	707 896	1 056 250	1 402 556	2 112 726	2 357 848	2 637 195
ウズベキスタン	1 449 406	1 655 021	1 813 688	1 946 322	2 073 283	2 061 736	2 092 741	2 114 480
スリランカ	843 476	721 651	786 520	910 507	1 108 466	1 246 445	1 409 777	1 492 103
タイ	298 071	479 776	607 699	648 137	724 614	907 298	1 075 834	1 178 757
カンボジア	261 096	282 803	316 497	455 076	613 439	674 059	726 096	778 793
モンゴル	71 033	79 613	88 244	98 174	114 217	124 542	153 554	175 596

8. 各国からの移住労働者数（フロー）と目的国別割合

■ 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（45.1%）となっている。そのほか、カンボジア17.8%、インドネシア15.1%となっている。その他の国では、日本へ来る移住労働者は全体の10%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)							OECD諸国への 移民数（フロー、 単位：千人）	2024年海外送金額 （受取）の対GDP比 率(*2)
	時点 合計	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	2024年	日本	台湾	韓国	中国	シンガポール		2022年	3.36%
	158.6	71.5 (45.1%)	62.3 (39.3%)	13.6 (8.6%)	2.3 (1.5%)	1.5 (0.9%)		240.1	
インドネシア(*3)	2024年	香港	台湾	マレーシア	日本(*3)	シンガポール		2022年	1.15%
	335.4	99.8 (29.8%)	84.6 (25.2%)	51.7 (15.4%)	50.8 (15.1%)	10.8 (3.2%)		85.5	
フィリピン	2024年	サウジアラビア	UAE	香港	シンガポール	カタール	日本	2022年	8.73%
	1,970.1	398.8 (20.2%)	346.8 (17.6%)	220.5 (11.2%)	207.6 (10.5%)	150.8 (7.7%)	50.7 (2.6%)	160	
ミャンマー	2022年	タイ	マレーシア	シンガポール	日本	韓国		2021年	1.55%
	187.5	105.7 (56.4%)	35.0 (18.7%)	21.3 (11.4%)	14.1 (7.5%)	8.4 (4.5%)		7.1	
ネパール	2023-24年	UAE	マレーシア	サウジアラビア	カタール	クウェート	日本	2022年	26.23%
	460.1	131.0 (28.5%)	81.4 (17.7%)	73.1 (15.9%)	40.9 (8.9%)	28.8 (6.3%)	10.5 (2.3%)	97.0	
タイ	2024年	台湾	韓国	日本	マレーシア	イスラエル		2022年	1.80%
	95.1	34.1 (35.9%)	13.6 (14.3%)	8.0 (8.4%)	8.0 (8.4%)	5.1 (5.4%)		66.1	
インド	2024年	サウジアラビア	UAE	クウェート	オマーン	カタール	日本(*4)	2022年	3.52%
	389.3	168.6 (43.3%)	111.8 (28.7%)	40.2 (10.3%)	24.4 (6.3%)	23.9 (6.1%)	5.5 (1.4%)	456.3	
スリランカ	2024年	クウェート	UAE	サウジアラビア	カタール	モルジブ	日本	2022年	6.79%
	312.8	77.5 (24.8%)	51.6 (16.5%)	47.5 (15.2%)	46.0 (14.7%)	12.0 (3.8%)	8.7 (2.8%)	39.1	
バングラデシュ	2024年	サウジアラビア	マレーシア	カタール	シンガポール	UAE	日本	2022年	6.13%
	1,012.0	628.6 (62.1%)	93.6 (9.2%)	74.4 (7.4%)	56.9 (5.6%)	47.2 (4.7%)	1.1 (0.1%)	71.8	
カンボジア	2022年	タイ	韓国	日本	シンガポール	マレーシア		2022年	6.10%
	33.7	18.4 (54.6%)	8.9 (26.4%)	6.0 (17.8%)	0.0 (0.0%)	0.0 (0.0%)		25.7	
モンゴル	2020年	韓国	米国	チェコ	日本	カザフスタン		2022年	2.22%
	39.2	19.8 (50.7%)	3.8 (9.7%)	2.8 (7.0%)	2.1 (5.4%)	0.9 (2.4%)		23.1	
パキスタン	2024年	サウジアラビア	オマーン	UAE	カタール	マレーシア	日本	2022年	9.40%
	727.4	452.6 (62.2%)	81.6 (11.2%)	64.1 (8.8%)	40.8 (5.6%)	25.2 (3.5%)	1.5 (0.2%)	102.6	

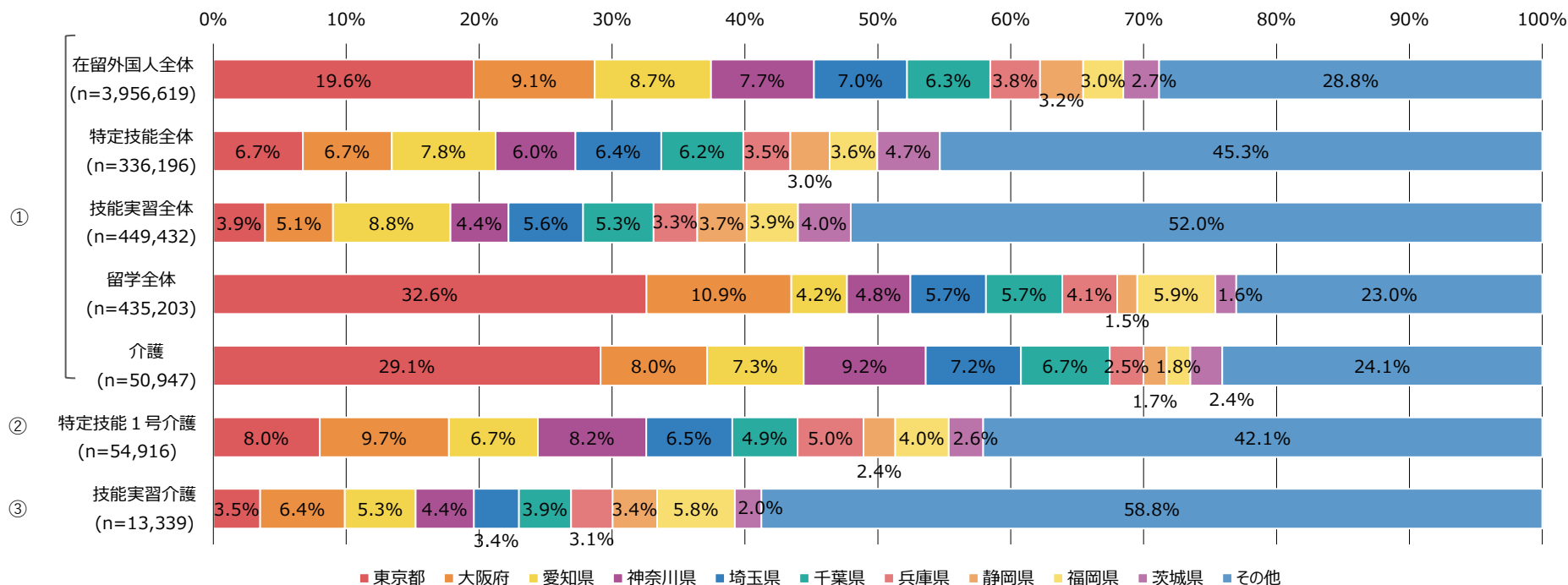
（出所等）(*1) ADBI・OECD・ILO（2025）をもとに作成。なお「移住労働者」の定義は各国により異なる。そのため、日本の統計値とも相違がある。（*2）The World Bank「World Development Indicators」、（*3）インドネシアについては（1*）の資料には技能実習生が含まれていないことから、（4*）より技能実習の2024年新規入国者数を、合計、日本への送出し数に足し合わせた。（*4）インド、中国については、日本への送出し数は出入国在留管理庁「出入国管理統計年報」の2024年新規入国者数を記載した。

（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71.2%となっている。
- 当該割合は、介護では75.9%、特定技能 介護では57.9%、技能実習 介護では41.2%となっている。

在留資格別、都道府県別の在留状況



(出所)

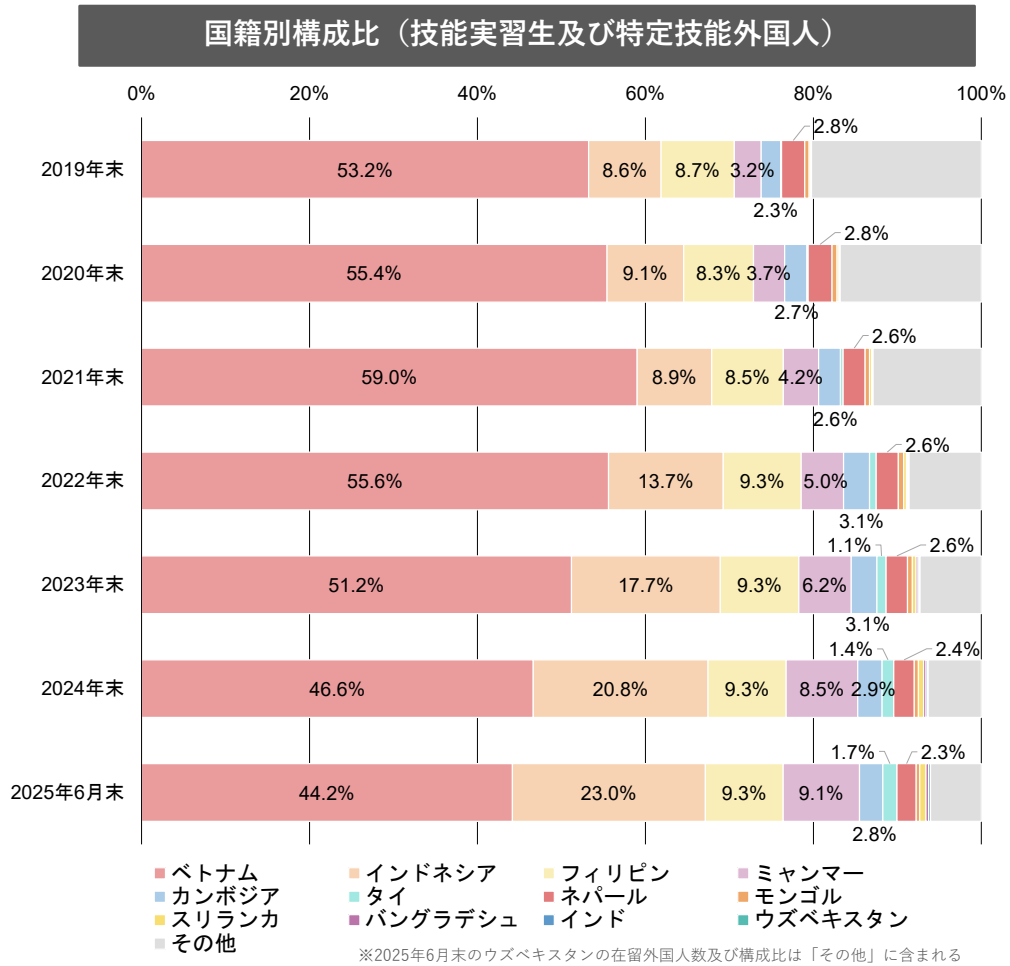
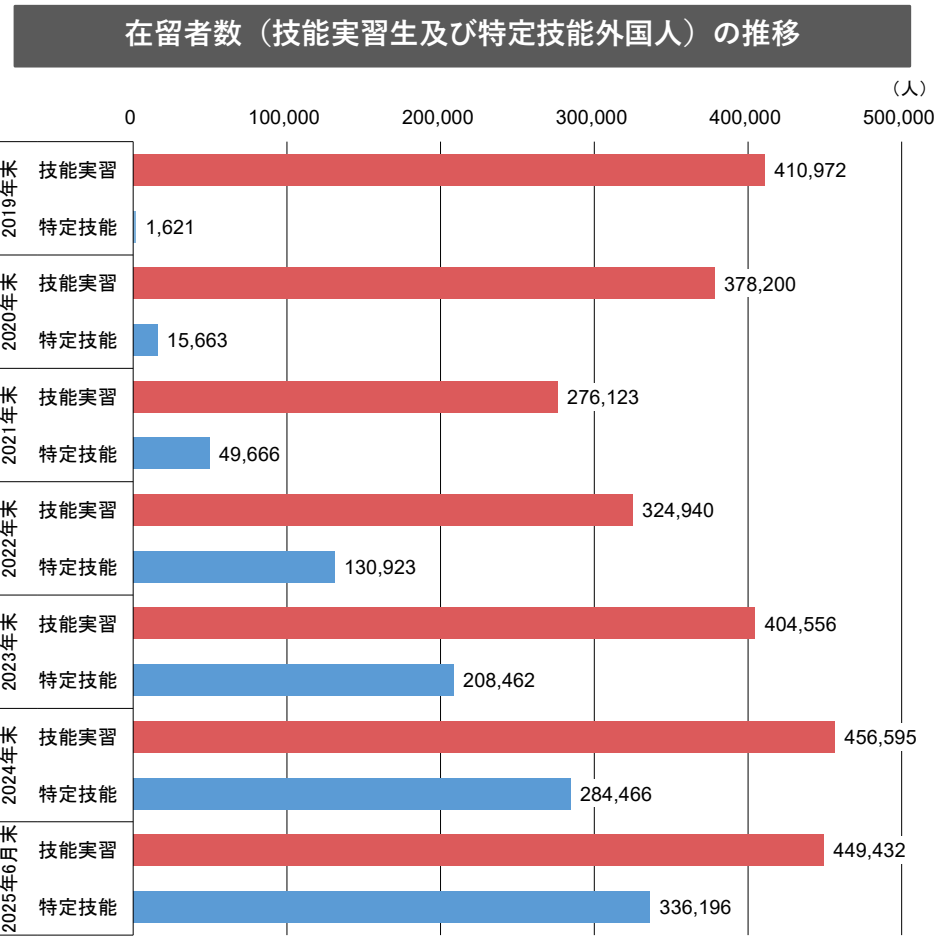
- ①出入国在留管理庁「在留外国人統計」令和7年6月末時点
- ②出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」令和7年6月末現在
- ③外国人技能実習機構「令和6年度業務統計」※認定計画件数

(注)

特定活動 (EPA介護福祉士候補者、及び、介護福祉士国家資格取得者) の都道府県別の在留状況は非公表。

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年末には新型コロナウイルス感染症拡大前（2019年末）を上回り、2025年6月末時点で過去最高の78.6万人となった。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未だ半数程度を占めている。2019年末と2025年6月末との比較では、インドネシア（8.6%→23.0%）が大きく伸びている。



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インドネシア、ミャンマー、ネパール、スリランカ、インド、パキスタンが増加傾向にあり、特に、インドネシア及びインドが10%以上の増加率となっている。
- 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、インドネシア、ミャンマー、ネパール、スリランカ、バングラデシュ、インド、パキスタンは前年同期比で65%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		
	2023年度	2024年度	増減率
ベトナム	3,895	3,041	-21.9%
インドネシア	3,123	3,533	13.1%
ミャンマー	4,550	4,775	4.9%
フィリピン	746	653	-12.5%
カンボジア	130	80	-38.5%
タイ	231	160	-30.7%
モンゴル	127	76	-40.2%
ネパール	326	356	9.2%
スリランカ	162	167	3.1%
バングラデシュ	24	14	-41.7%
インド	81	94	16.0%
ウズベキスタン	16	9	-43.8%
パキスタン	0	3	-

	特定技能1号外国人・介護分野の在留者数		
	2024年6月末	2025年6月末	増減率
	8,970	9,713	8.3%
	9,760	16,249	66.5%
	8,083	15,046	86.1%
	4,092	5,122	25.2%
	307	374	21.8%
	303	375	23.8%
	458	461	0.7%
	2,743	4,713	71.8%
	419	982	134.4%
	58	117	101.7%
	194	336	73.2%
	20	23	15.0%
	1	3	200.0%

(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
パキスタン	5	13	0	0	90	153	243

（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.jof.go.jp/j/project/japanese/survey/area/country/2022/indonesia.html#JISSHI>（最終閲覧日：2025/11/25）

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1~533と大きな差がある。インドネシアは最多の533である。
- 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	453	2025年7月10日時点	423	2025年7月9日時点
インドネシア	533	2025年7月22日時点	—	
フィリピン	334	2025年5月27日時点	332	2025年3月31日時点
ミャンマー	517	2025年7月29日時点	382	2024年10月30日時点
ネパール	498	2025年6月18日時点	—	
タイ	55	2025年7月31日時点	152	2024年9月23日時点
インド	23	2025年7月18日時点	—	
スリランカ	138	2025年7月7日時点	—	
バングラデシュ	92	2025年7月29日時点	—	
カンボジア	116	2025年6月12日時点	103	2024年1月16日時点
モンゴル	71	2025年7月3日時点	—	
ウズベキスタン	9	2025年6月18日時点	—	
パキスタン	89	2025年7月17日時点	—	
ラオス	30	2025年6月19日時点	26	不明
ブータン	1	2024年2月13日時点	協定未締結	
東ティモール	1	2024年10月9日時点	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) 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2024年をみると、日本の特定技能（24.8万円）、技能実習（21.5万円）よりも、韓国（29.3万円）の方が高い。医療・福祉業について、特定技能は22.3万円、技能実習は20.9万円となっている。

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	2024年
日本（特定技能-全体）	24.6万円	23.5万円	24.8万円
日本（特定技能-医療・福祉）	—	21.0万円	22.3万円
日本（技能実習-全体）	21.2万円	21.7万円	21.5万円
日本（技能実習-医療・福祉）	20.1万円	20.0万円	20.9万円
韓国（低熟練労働者-主に製造業）	27.1万円	28.5万円	29.3万円
台湾（低熟練労働者-製造業・建設業）	14.0万円	14.1万円	15.6万円
台湾（低熟練労働者-家庭内介護）	8.9万円	10.0万円	11.3万円

（参考） ※ドイツ人労働者含む全体	2021年	2022年	2023年
ドイツ（看護介護職 被用者全体）	45.8万円	51.2万円	63.4万円
ドイツ（介護職 補助者（Helfer））	33.2万円	38.5万円	48.9万円

<日本・韓国・台湾>

（出所）加藤真（2025）「韓国、台湾の低・中熟練外国人労働者受入れ政策動向～2024年以降の動きを中心に～」三菱UFJリサーチ&コンサルティングレポート
 （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：「中華民国中央銀行 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。

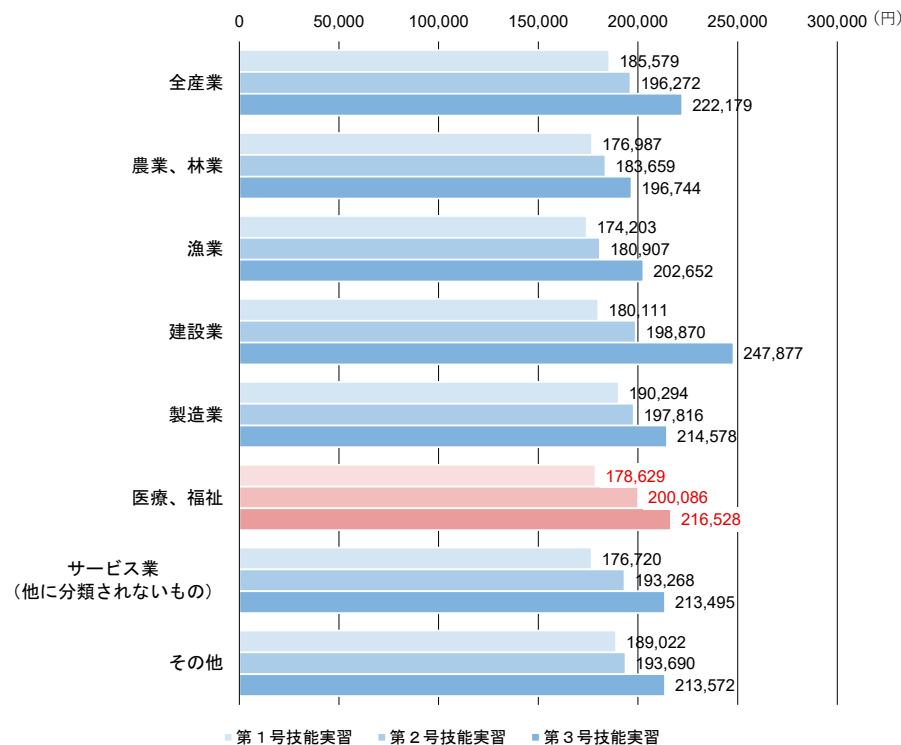
<ドイツ>

（出所）ドイツ連邦雇用エージェンシー「看護介護分野の労働市場の現況」（2023年、2024年、2025年版）
 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（1 / 2）

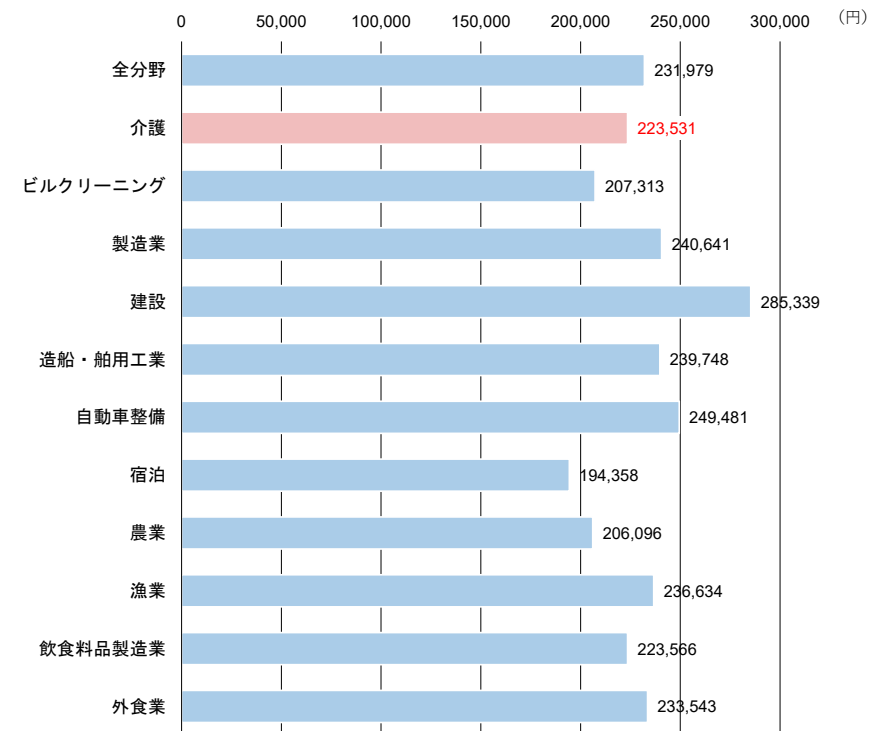
- 技能実習の業種別平均月給について、医療、福祉業種は、第1号技能実習は17.9万円、第2号技能実習は20.0万円、第3号技能実習は21.7万円となっており、第2号技能実習時点で見ると、他業種のなかでは最も高くなっている。
- 特定技能の分野別平均月給について、介護分野は22.4万円となっており、航空分野を除く全11分野のなかで8番目となっている。

技能実習 業種別 平均月給（令和4年）



(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

特定技能 分野（業種）別 平均月給（令和3年）

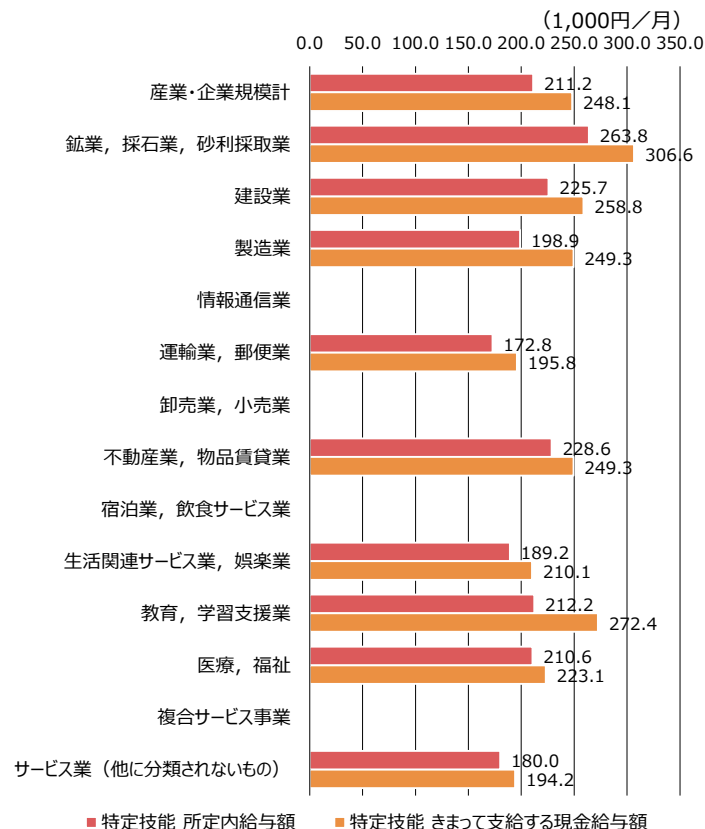


(出所) 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議 第9回 (2023/6/30) 資料2-2 22頁をもとに作成
 (原出所) 令和3年を通じて在留していた特定技能外国人に関する定期的な届出の内容に基づいて、1か月当たりの平均支給賃金額(総額)を算出したもの(11,331名分の届出内容から算出)。
 なお、対象者数が10名以下の分野(航空分野)については集計対象外

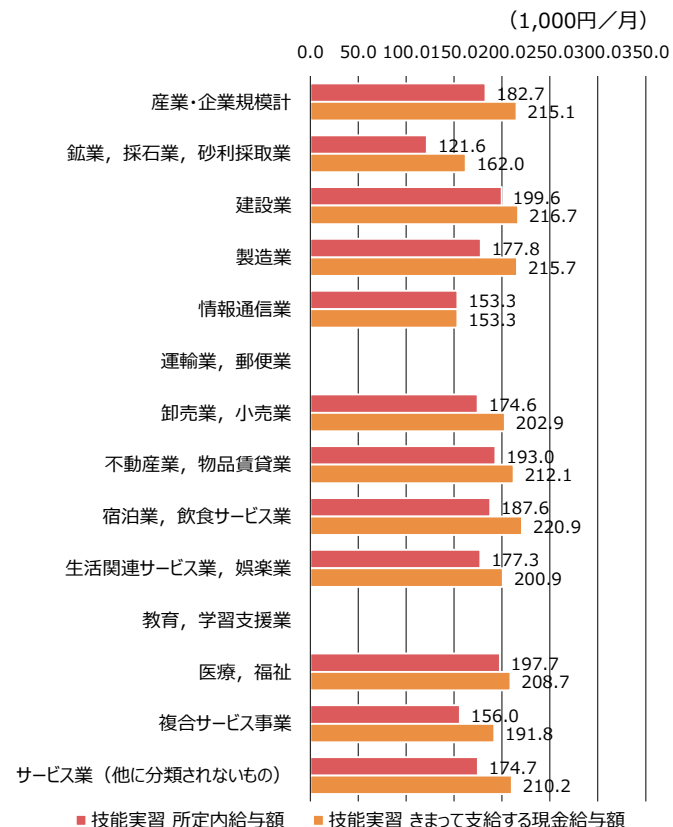
15. 他業種との比較：技能実習、特定技能の平均月給（2 / 2）

- 特定技能では、医療、福祉業の決まって支給する現金給与額が22万3千円であり、産業・企業規模平均の24万8千円よりやや低い。医療、福祉業の所定内給与は21万1千円であり、産業・企業規模平均の21万1千円と同額である。医療、福祉では所定外労働時間が短いことが要因と考えられる。
- 技能実習については、医療、福祉業の決まって支給する現金給与額が20万9千円、所定内給与が19万8千円と、いずれも他業種とおおむね同程度から高い水準にある。

特定技能 業種別 平均月給（令和6年）



技能実習 業種別 平均月給（令和6年）

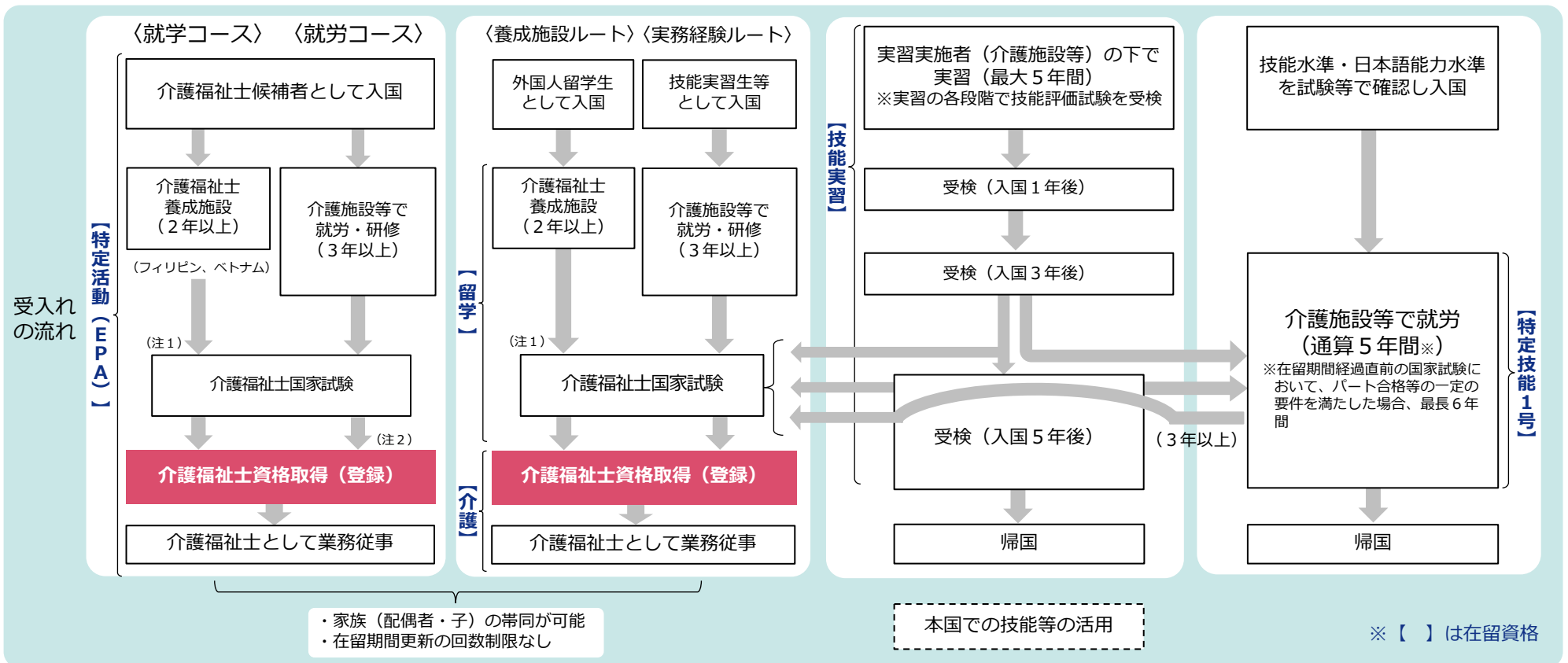


（出所）厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計」
 （備考）特定技能、技能実習のいずれも数値が得られない業種については記載していない。

外国人介護人材受入れの仕組み

厚生労働省作成

	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	3,004人（うち資格取得者435人） （令和8年2月1日時点）	13,949人 （令和7年6月末時点）	20,065人 （令和6年12月末時点）	65,505人 （令和7年11月末時点・速報値）
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。

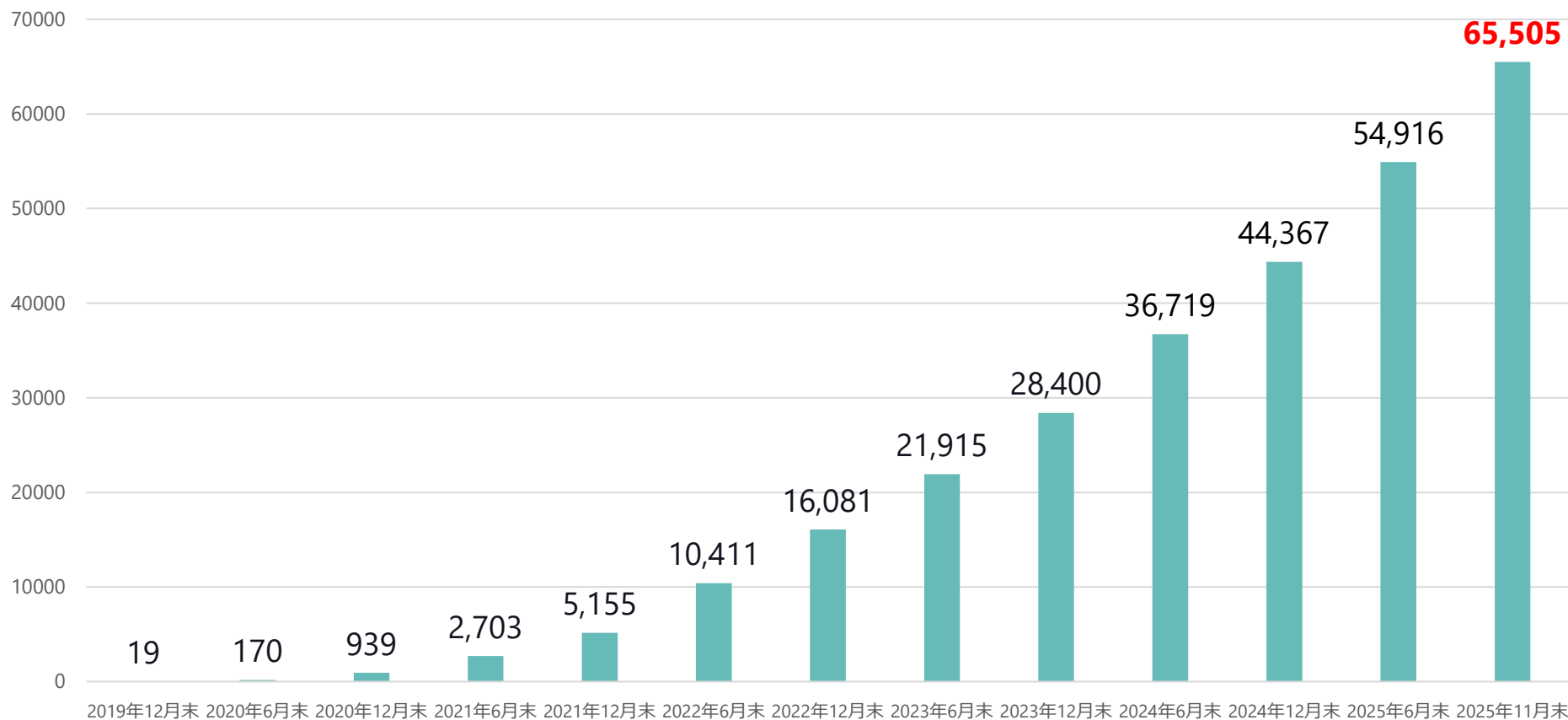
（注2）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

（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、令和9年4月1日の施行予定。

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

厚生労働省作成

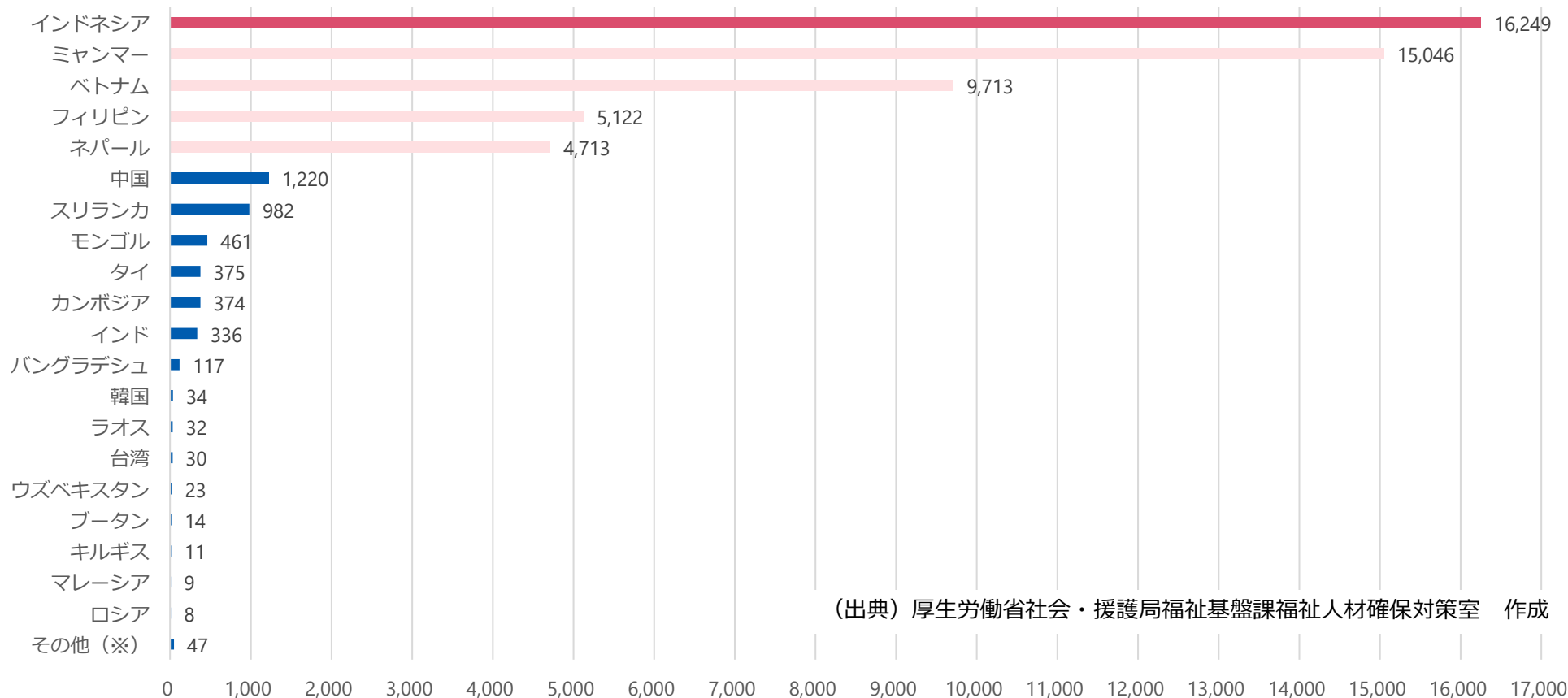
- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した2019年以降、継続して増加。
- 直近の2025年11月末の在留者数は約6万6千人であり、過去最多となっている。



(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

- 介護分野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。

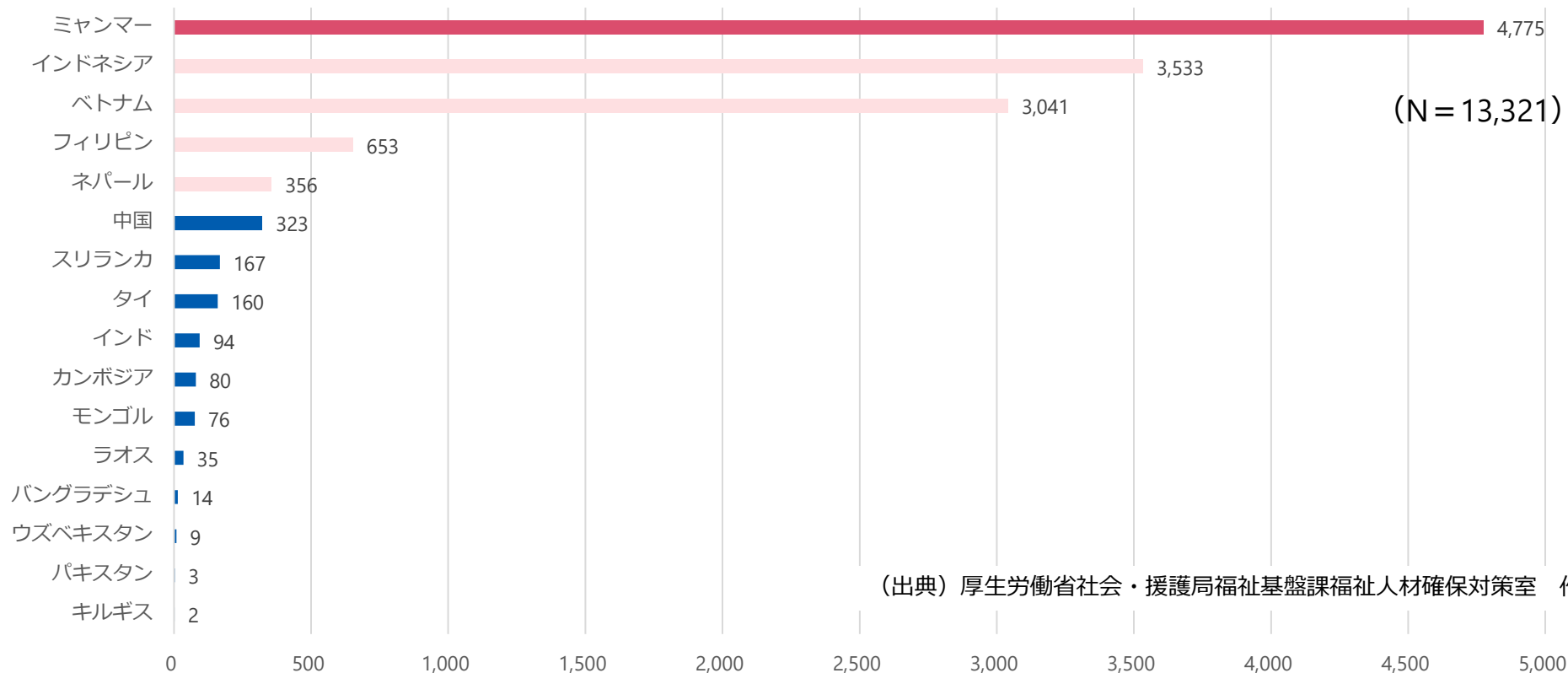


※ 数値は出入国在留管理庁の公表資料のうち、令和7年6月末時点での特定技能在留外国人数を引用。

※ その他は件数の少ない国籍をまとめたもの。具体的にはナイジェリア、ブラジル、フランス、米国、ペルー、パキスタン、イタリア、メキシコ、スペイン、ドイツ、コロンビア、英国、ルーマニア、エジプト、ガーナ、カメルーン、ケニア、モロッコ、グアテマラ、チリ、オーストラリアが含まれている。

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。
- 次いでインドネシア、ベトナム、フィリピン、ネパールの順となっており、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。



※ 数値は技能実習機構から提供された令和6年度の認定計画一覧について、厚生労働省が令和7年5月7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」

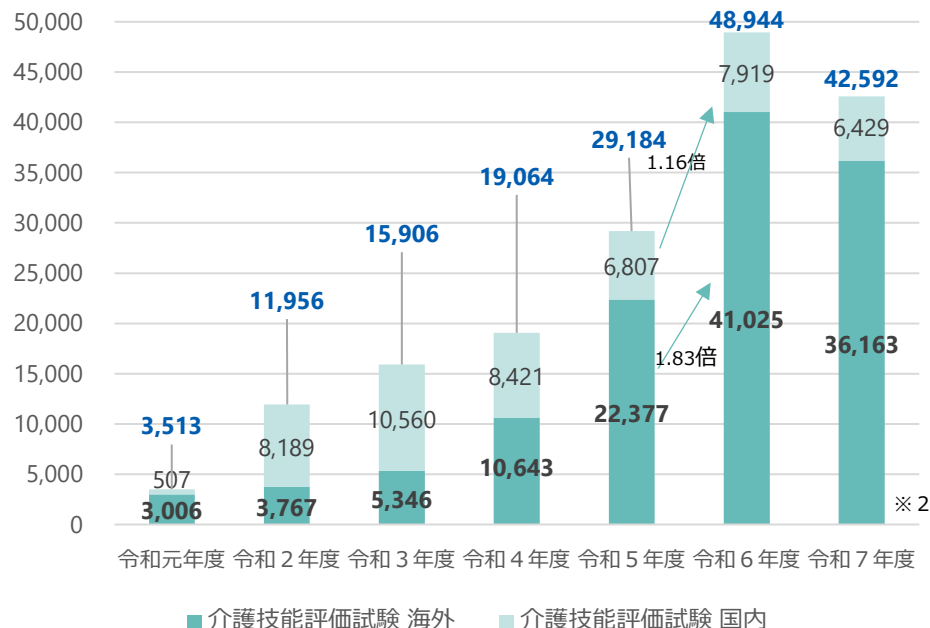
「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

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15万千人以上となっている。
- 令和5年度と令和6年度を比較すると、国内での日本語評価試験の合格者は微減である一方で、海外での日本語評価試験及び国内外での技能評価試験の合格者は増加している。

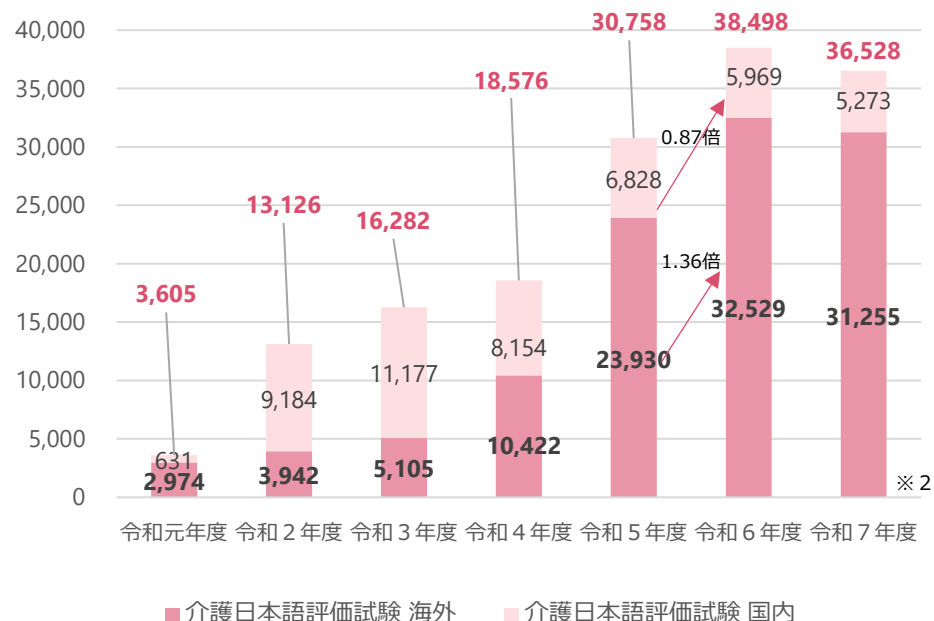
介護技能評価試験

累計合格者数：**171,159**人（平成31年4月～令和7年12月末までの実績・青字の合計）
 （国内合格者数：48,832人、海外合格者数：122,327人）



介護日本語評価試験

累計合格者数：**157,373**人（平成31年4月～令和7年12月末までの実績・赤字の合計）
 （国内合格者数：47,216人、海外合格者数：110,157人）



※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12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7年度の数値は令和7年4～12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	2,207	1,756	79.6%	2,783	1,231	44.2%
	令和7年度	1,726	1,366	79.1%	1,979	1,036	52.3%
合計		13,654	9,773	71.6%	14,077	8,257	58.7%

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	239	197	82.4%	321	153	47.7%
	令和7年度	153	131	85.6%	170	112	65.9%
合計		2,138	1,441	67.4%	2,178	1,359	62.4%

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	12,167	10,351	85.1%	14,693	9,417	64.1%
	令和7年度	18,369	15,909	86.6%	20,614	13,621	66.1%
合計		48,423	39,665	81.9%	53,968	37,066	68.7%

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	4,663	3,386	72.6%	6,529	2,039	31.2%
	令和7年度	6,326	4,607	72.8%	7,899	3,553	45.0%
合計		17,125	12,257	71.6%	21,200	9,833	46.4%

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	122	102	83.6%	157	49	31.2%
	令和7年度	62	47	75.8%	91	37	40.7%
合計		1,031	788	76.4%	1,082	619	57.2%

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	23,913	22,892	95.7%	27,836	17,826	64.0%
	令和7年度	12,372	11,568	93.5%	15,267	10,557	69.1%
合計		51,615	49,245	95.4%	61,844	44,831	72.5%

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	285	256	89.8%	422	221	52.4%
	令和7年度	277	261	94.2%	324	221	68.2%
合計		3,096	2,888	93.3%	3,306	2,622	79.3%
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	864	517	59.8%	907	280	30.9%
	令和7年度	535	298	55.7%	668	302	45.2%
合計		2,483	1,526	61.5%	2,593	1,267	48.9%
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	1,568	861	54.9%	1,464	842	57.5%
	令和7年度	1,528	775	50.7%	1,413	856	60.6%
合計		4,988	2,534	50.8%	4,526	2,663	58.8%

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	31	14	45.2%	40	8	20.0%
	令和7年度	19	11	57.9%	29	13	44.8%
合計		222	103	46.4%	211	87	41.2%

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	393	252	64.1%	458	156	34.1%
	令和7年度	857	588	68.6%	886	413	46.6%
合計		1,541	973	63.1%	1,608	712	44.3%

ベトナム	令和5年度 (2024年3月～)	99	91	91.9%			-
	令和6年度	476	441	92.6%	525	307	58.5%
	令和7年度	719	601	83.6%	976	533	54.6%
合計		1,294	1,133	87.6%	1,501	840	56.0%

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
パキスタン	令和7年度 (2025年8月～)	4	1	25.0%	1	1	100.0%
合計		4	1	25.0%	1	1	100.0%

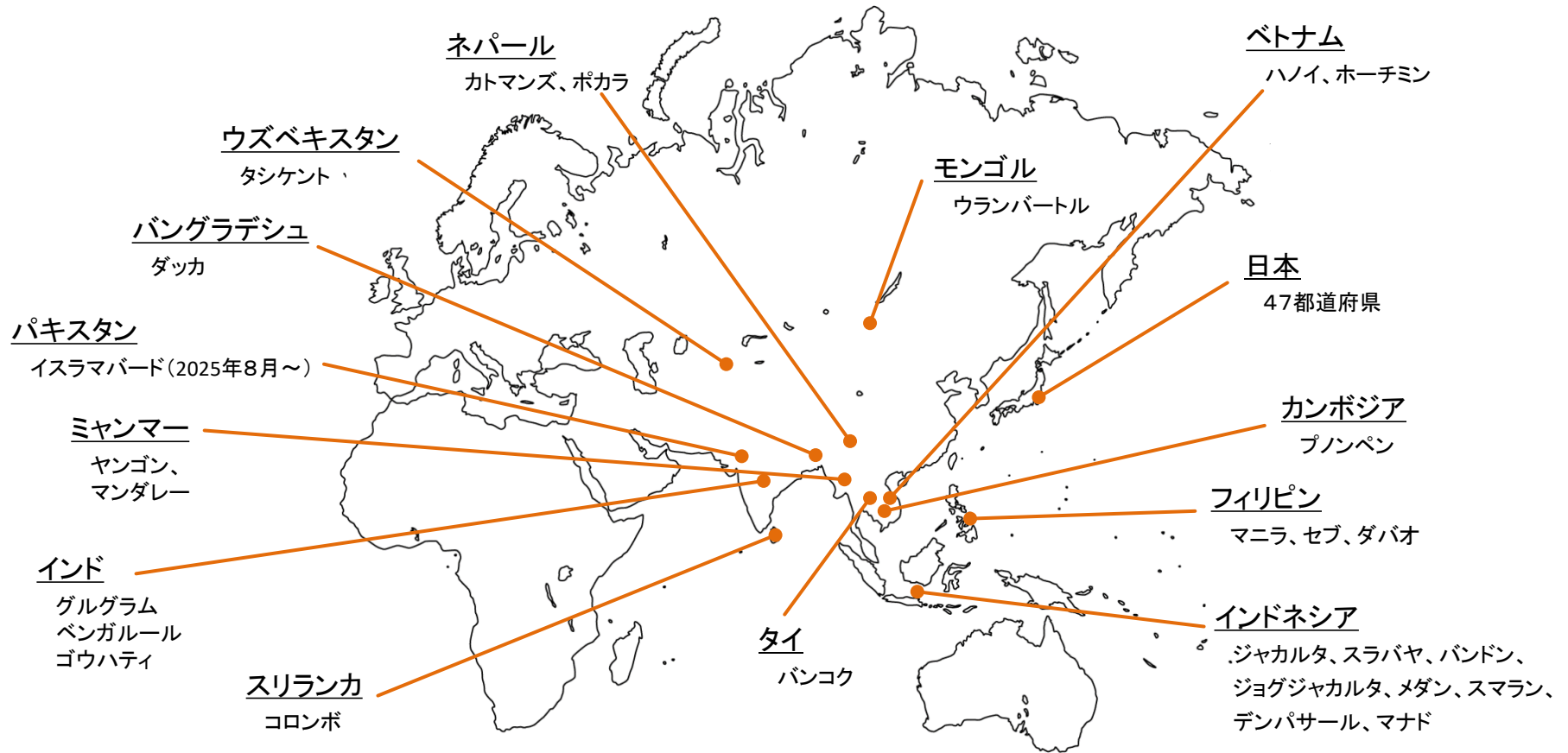
日本	令和元年度 (2019年10月～)	915	507	55.4%	831	631	75.9%
	令和2年度	11,988	8,189	68.3%	10,763	9,184	85.3%
	令和3年度	16,237	10,560	65.0%	13,510	11,177	82.7%
	令和4年度	12,195	8,421	69.1%	10,933	8,154	74.6%
	令和5年度	10,060	6,807	67.7%	9,309	6,828	73.3%
	令和6年度	10,738	7,919	73.7%	11,867	5,969	50.3%
	令和7年度	8,999	6,429	71.4%	9,262	5,273	56.9%
合計		71,132	48,832	68.6%	66,475	47,216	71.0%

各国の合計		218,746	171,159	78.2%	234,570	157,373	67.1%
-------	--	---------	---------	-------	---------	---------	-------

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8月時点で日本国内(47都道府県)及び海外13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・パキスタン)において試験実施済み。
- これまで介護技能評価試験に計171,159名、介護日本語評価試験に計157,373名が合格(2019年4月～2025年12月試験の実績)。

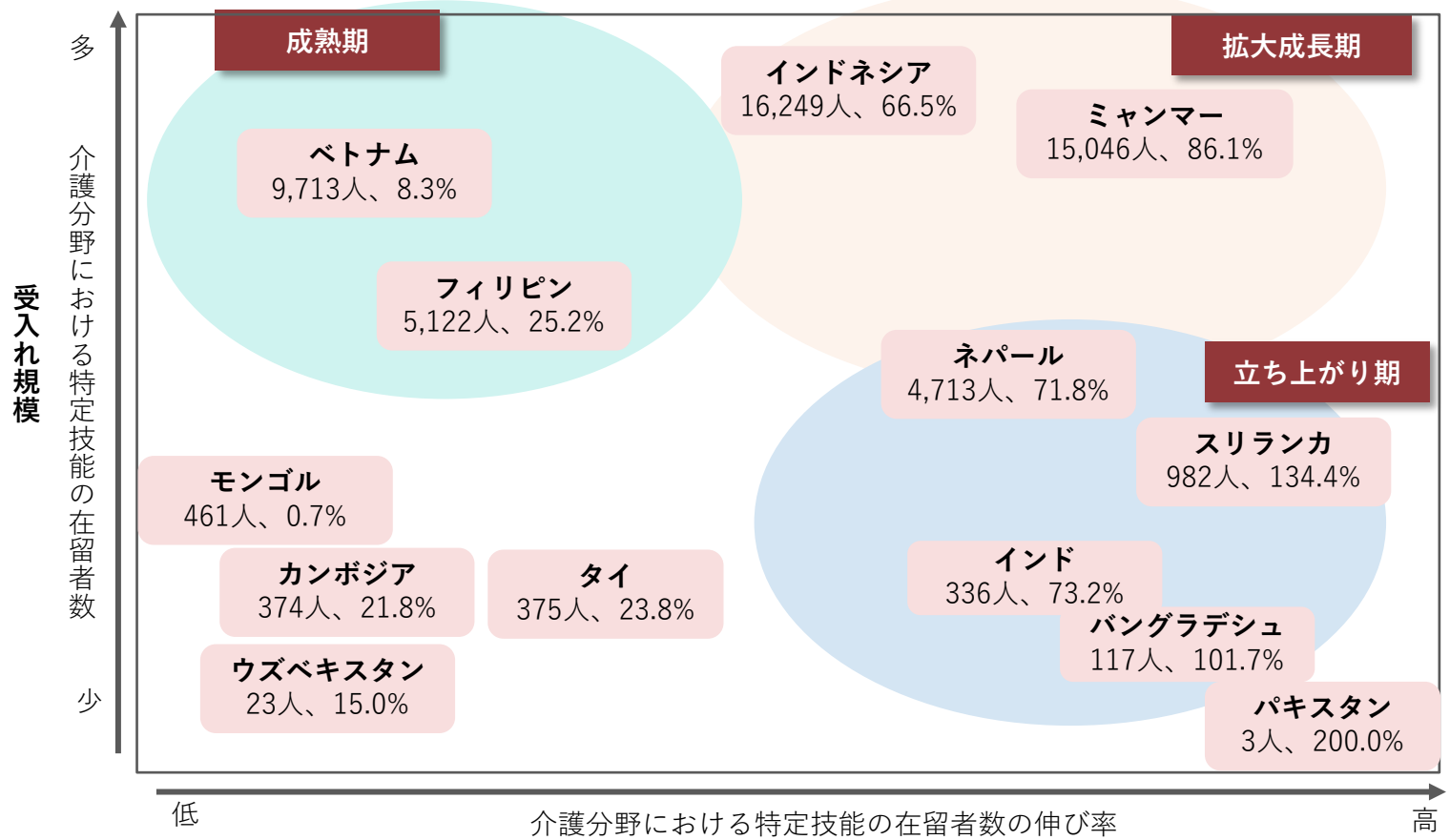


III. データからみる主な送出国の特徴

1. 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）

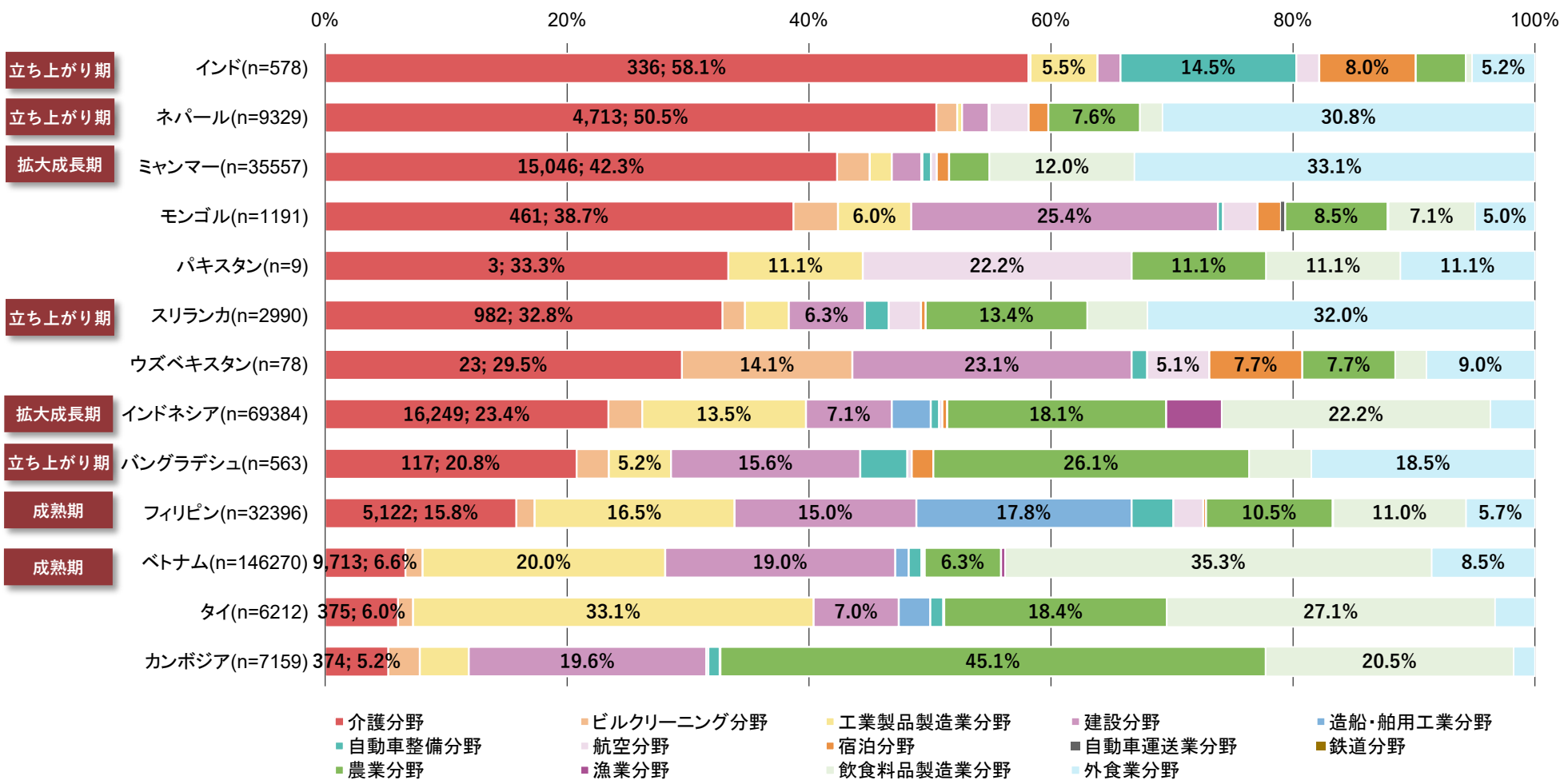
- 介護分野における特定技能の在留者数（ストックベース）に着目し、直近の2025年6月末時点における在留者数（縦軸）、前年同期比の増減率（横軸）を基軸とすると、各国の状況は以下のようになる。
 - 成熟期：在留者数が多いものの伸び率は低いベトナム・フィリピン
 - 拡大成長期：在留資格数とその伸び率がいずれも多い（高い）インドネシア・ミャンマー
 - 立ち上がり期：在留者数は少ないものの伸び率が高いスリランカ、インド、バングラデシュ、ネパール
 - その他：モンゴル、タイ、カンボジア、ウズベキスタン



2. 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）

- 2025年6月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、成熟期に行くほど、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



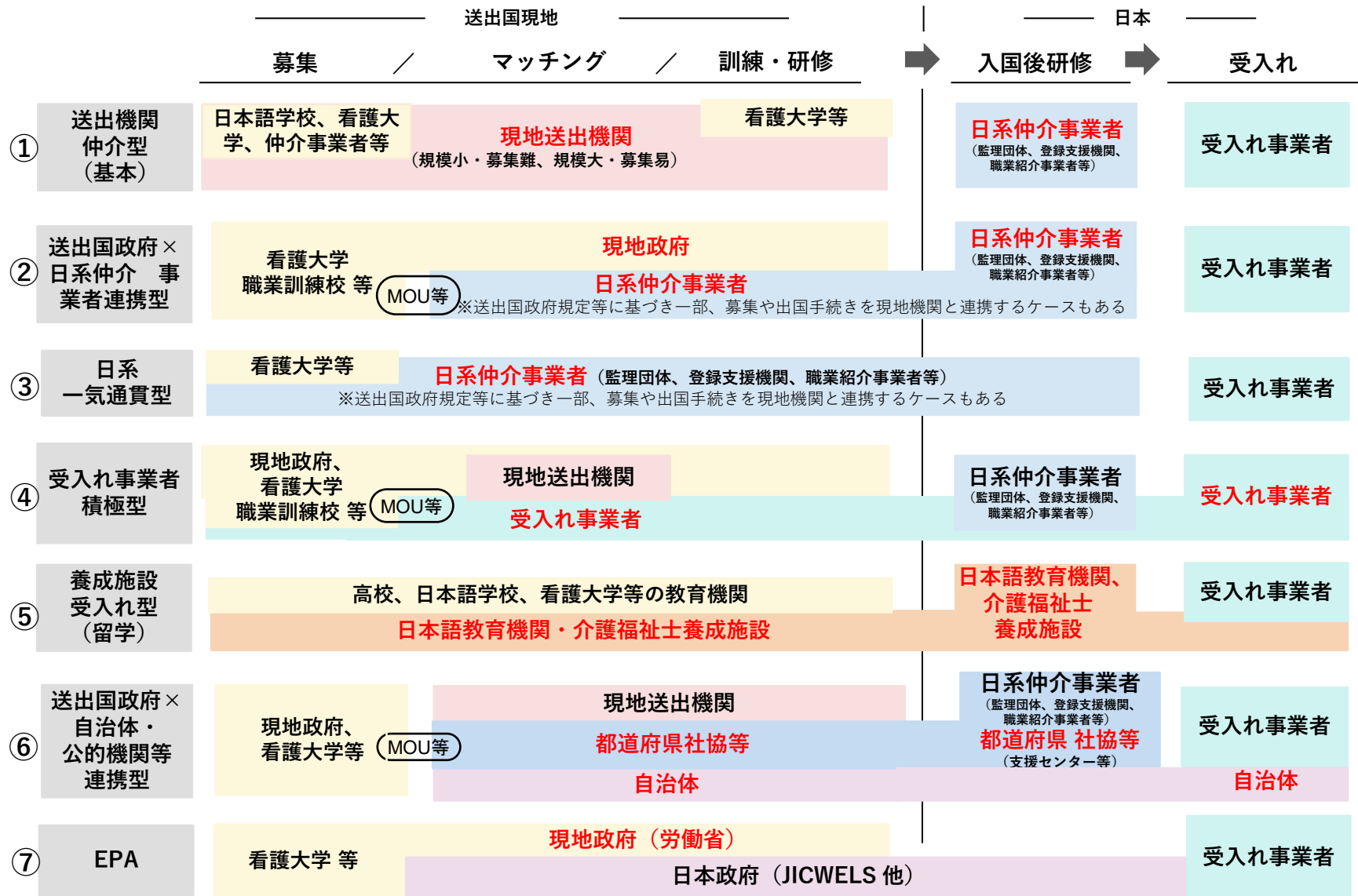
IV. 外国人介護人材の主な送出し経路

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、7パターンに分類された（令和6年度成果物をもとに⑦EPAを追加する等の更新を行った）。
- 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經由した受入れパターン（経路⑤）、2008年からインドネシアで開始された経済連携協定に基づいた介護福祉士候補者の受入れであるEPA（経路⑦）もある。
- 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。
⑦EPA	■ 経済連携協定に基づきフィリピン、インドネシア、ベトナムと介護福祉士候補者の受入れを行う。JICWELSが受入れ調整機関を担う。

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



55 (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、送出国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"> □ 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 ◆ <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> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 求人票をベースに募集 ◆ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <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"> ▶ 看護大学等との連携 ▶ 自社内（介護技能実習等のOB）での教育 等 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 監理団体の規模等により、<u>ばらつきがある</u>
②送出国政府 × 日系仲介事業者 連携型	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>現地政府等での募集により、人材の費用負担を抑える方向</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>送出国側が関与する機関等により、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） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>送出国側が関与する機関等により、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） 	<ul style="list-style-type: none"> □ <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
③日系一気通貫型	<ul style="list-style-type: none"> □ 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 ◆ <u>直接募集が多く、人材の費用負担を抑える方向</u> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 求人进行を想定し、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 ◆ <u>スクリーニングを丁寧にし、マッチングの確度が高い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 複数国に展開している場合は、各国共通での質担保 ◆ <u>日本人による介護訓練・研修が行われる傾向</u> 	<ul style="list-style-type: none"> □ <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
④受入れ事業者 積極型	<ul style="list-style-type: none"> □ 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 □ 政府と連携するケースもある 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>スクリーニングを丁寧にし、マッチングの確度が高い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 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> 	<ul style="list-style-type: none"> □ <u>受入れ事業者のノウハウを活かした介護訓練・研修</u>が行われる
⑤養成施設 受入れ型（留学）	<ul style="list-style-type: none"> □ 高校、日本語学校、看護大学等との連携等により募集 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>スクリーニングを丁寧にし、マッチングの確度が高い</u> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 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> 	<ul style="list-style-type: none"> □ <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
⑥送出国政府 × 自治体・公的機関等 連携型	<ul style="list-style-type: none"> ◆ <u>現地政府等での募集により、人材の費用負担を抑える方向</u> ◆ <u>日本側の自治体関与により、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> 	<ul style="list-style-type: none"> □ 定着にも配慮した情報提供等が行われている ◆ <u>送出国側が関与する機関等により、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） 	<ul style="list-style-type: none"> □ 地域性等にも配慮した講習等が行われている ◆ <u>送出国側が関与する機関等により、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） 	<ul style="list-style-type: none"> □ 地域性等にも配慮した講習等が行われる

V. 外国人介護人材受入れ拡大に 向けた対応策 (検討委員会における議論の整理)

1. 検討委員会意見集約（発言引用）（1 / 5）

－送出しにかかる現状認識・見通し

【需給状況】

- 特定技能介護分野については、現場とデータの両面から見ても供給過多の状況であると認識している。試験合格者は十分におり、求人を出せば外国人材が集まる状態である。質や価格、タイミングの課題はあるものの、外国人がいなくて求人が埋まらないという話は聞かない。

【送出し国の状況】

- インドから欧米向けに看護師、介護職を送り出してきた機関によれば、政情で送出しが難しくなっており、日本への関心が高まっている。大学卒の看護師候補者などの行き場がなくなっており、供給ポテンシャルは大きい模様
- インド北東部には介護分野との相性が良い人材が多いと感じた。メガラヤ州では多くの女性が労働市場に出ていることから、海外就労への抵抗も比較的少なく、男性も決まった仕事のない人が多いため、州政府としても雇用対策に注力しており、日本での就労可能性があると考えられる。
- ミャンマーについては、震災や政治情勢の影響で大規模な入国ができない状況が続いている。
- ベトナムからのEPAに関して、看護学校で勧奨活動を行っている。地方では日本はまだ魅力的な就職先である。キャリアアップやステップアップを目的に来日を希望する人もいる。

【供給力の拡大】

- 介護人材育成のすそ野を広げることを主な目的として「インドネシア介護人材能力強化プロジェクト（KAIGO Project）」が本格的に始動した。保健省傘下のヘルスポリテク4校をモデル校として選定し、専門の常駐・派遣も行っている。ヘルスポリテクの既存課程に、日本の介護をモデルとしたモジュールを追加し、日本語教育も実施している。また、対象となるポリテク教員の養成も進行中である。
- 日本の介護サービスをアジア標準化することを目標に、各種教材の開発を進めている。
- また、インドネシア人技能実習生をモデルとした教材開発を行い、現地での活用も進んでいる。その他、チャットBotやメタバースを活用した自主学习教材も作成し、来日前の学習者の理解度に応じた学習支援を行っている。

1. 検討委員会意見集約（発言引用）（2 / 5）

－送出しにかかる現状認識・見通し（つづき）

【訪問系サービスでの外国人介護人材の可能性】

- 訪問系サービスにおける外国人材の活用は、サービス付き高齢者向け住宅など収益性の高い事業者、都市部の大きい事業者が多くを占める構図となると考えている。人材コストから考えると、海外から採用することは難しく、転職者を探すのが、地方ではそれも難しい。
- 地方都市では、訪問系サービス先の移動のために自動車免許が必要になるという課題もある。

【環流人材】

- ベトナム、フィリピン、インドネシアで帰国者交流会を開催したところ、各国で20～40人ほど参加者が集まった。現状では、帰国者の多くは日本語力を生かして通訳や日系企業、送出機関、介護を教える仕事などに従事している。今後は東南アジア諸国も高齢化が進むため、母国の介護分野での活躍も期待される。

【発信力強化、透明性の確保】

- 最近、外国人に対して厳しくなったのではないかという問い合わせが多く、SNS上でもビザの更新手数料の増加などにより、日本が外国人を歓迎していないと受け止められている投稿が見られる。介護分野においては、外国人材を適切に受け入れていくことをこれまで以上に発信していく必要があると考える。
- 地方自治体では、介護分野に限らず外国人材の受入れに対する意識が高まっている。自治体では地域の存続・労働力確保のための外国人材の受入れ、共生政策の推進を重視していることが確認できる。

1. 検討委員会意見集約（発言引用）（3 / 5）

－外国人介護人材の定着・育成

【研修の充実】

- 特定技能等入国間もない方を対象に日本での生活・ルール・文化・日本語等中心とした研修、入国後約1年の方を対象に介護倫理・介護技術・認知症の理解・介護の日本語・交通ルール等を中心とした研修、介護福祉士国家試験対策等のための日本語レベルアップのための研修を実施している。加えて、事業所や指導者向けの研修も実施している。
- 「県クラス」の設置を予定している。インド、スリランカ、インドネシアで現地視察を行い、協力可能と確認した日本語学校において、入学して間もない人を面接し、合格者に入ってもらおう予定。
- 外国人材の定着率向上には、職場へのアタッチメントの強化や、帯同家族も含めた包括的な受入れプランが有効であると考えられる。また、首長の交替など予期せぬリスクも想定し、透明性の高い仕組みを構築し、必要に応じて状況を説明できる体制を整えておく必要がある。

【転職状況・対策】

- 転職については、1年目に転職を決断し、2年目に実際に転職するケースが多い。地方間の移動も一定数見られるが、大都市から地方への転職は少ないため、地方では海外からの人材確保に頼らざるを得ず、外国人材の採用コストが高い。一方、大都市には、転職による流入も多く、外国人材の採用コストは低いという構図となっている。
- 転職理由について、事業者側は「給与」を重視しがちであるが、外国人材にとっては「自分が成長できること」や「キャリアアップの方法を知りたい」といった声が多い。短期離職の背景には人間関係の問題が大きく、企業として変えられるのはこの部分である。ただし、介護福祉士資格を取得しない層は、思い出作りのために帰国前に東京で働きたいといった意向も見られる。
- 特定技能外国人の転籍については、技能実習からの移行者の残留率が試験ルートより高い傾向がある。転籍による離職率は1-2年目でピークとなり、その後低下する。帰国などによる離職は勤続2-3年目に高くなり、その後も高止まりの傾向が見られる。日本人の1年間の離職率が14.2%であり、帰国による離職も含めると外国人の方が高い。

1. 検討委員会意見集約（発言引用）（4 / 5）

【転職状況・対策】（つづき）

- ・ 県内外国人介護人材の離職率が9.6%と高く、定着率が低い。育成就労により、2年目以降の離職者の増加速度が上がるが見込まれる。また、外国人介護職員を受け入れている事業所は全体の21.8%と少ない。コミュニティ形成を目的とした研修の実施や、スキル向上のための訪問研修、介護福祉士国家試験対策講座を通じた環境整備に取り組んでいく。
- ・ 留学生として受け入れてしっかり受け入れて、介護福祉士として地域に根付いた育成をしていくという方法が一番良いと感じている。
- ・ 外国人材が定着している事業者は、コミュニケーションがある一方、人材が定着していない事業者は、外国人材から何か質問や意見が出たときに理由を明かさずに却下するなど、没コミュニケーションの状態となっている。後者の事業者に状況を聞くと、「外国人材に聞いても何の不満もない」という認識であるが、外国人材に実際に聞いてみると、何も聞き入れてもらえないので何も言わなくなったと言う。結果として、後者の事業者は改善する機会もなく残されている。
- ・ 困ったときに相談できる体制を作る、歓迎会を開く、相談対応のメイン対応者だけでなく、サブ対応者を設けるなど、基本的で、日本人従業員にとっても必要な体制を整えることが重要となる。

－悪質ブローカー対策

- ・ 悪質な転職会社が存在するため、この問題の改善を求めている。ビザ発行の際に高額な費用を要求されることもある。諸経費については、国が費用を負担し、雇用する会社はその諸経費を5年間で支払うなど、平等な仕組みが必要である。
- ・ 悪徳ブローカーによる引き抜きや、介護で入国後すぐに外食産業へ転職する事例も増えている。SNSを活用した同国コミュニティ内での人材引き抜きも目立つ。さらに、JFT-Basicなどの偽造語学証明書が増加傾向にあり、採用段階で番号照合など真偽を見分ける仕組みの整備が必要である。
- ・ 政府レベルでブローカー対策を行うことも重要であると考え。10年ほど前には日本人労働者の間で転職サイトの利用が進んで混乱が生じたが、同じ状況が外国人材にも起こっており、対策をしなければ治安問題にもつながってしまうと懸念している。
- ・ 良い外国人材を受け入れるためには、良い送出機関、日本語学校を探すことがポイントになる。そのために、政府による取締りをもっと厳しくしても良いと思う。

1. 検討委員会意見集約（発言引用）（5 / 5）

－日本語教育のレベルアップ

- 国家試験合格率の向上を目指し、入国前の日本語レベルを最低N4+αまで引き上げることを目標としている。ライフイベントを考慮し、若年層や地方都市へのアプローチを強化しており、現地高校と直接MOUを締結することで仲介業者を介さない仕組みづくりを進めている。
- ベトナムの少数民族高校で日本語クラスを2つ開講し、さらに省の教育訓練校ともMOUを締結した。将来的には複数の高校で同時にプロジェクトを実施する予定である。
- インドネシアでは日本語教育者の中心的存在の先生に日本語教師の養成を依頼し、公立職業高校で日本語授業と日本語クラブを設置している。
- スリランカでは経済回復が進む一方、貧困層が多く、若者を中心に日本への就労や日本語学習が拡大している。日本語学習者や在留スリランカ人数も近年大きく増加している中で、高卒程度（NVQ4）が良いターゲットであると考え、日本語教育の第一人者にも協力を依頼している。
- 今年の合格率が非常に低かった。数年前にこれまでと異なる日本語学校から受け入れた世代であった。日本語学校の質の違いはかなりあることは明確に感じている。
- 日本語学校は料金についても大きな差があり、60万円ほどの料金設定となっている学校もある。料金に見合った教育がなされているか、現地に行ってみ定める必要がある。

－介護福祉士に向けて

- 介護福祉士国家試験は、パート合格による緩和がなされているが、それでも足りない。介護の知識を問う試験であり、日本語の試験ではないので、母国語で受験できる仕組みを整えてほしい。
- 今後は特定技能による入国がメインになると思われるが、中核人材として、国家資格を取得した人材も必要になると考えている。逆に、特定技能で働きながら試験を受けたときの合格率がどうなるかが気になる場所である。養成校としてのメリットも確保していきたい。
- 補習を含めて受験のフォローしていたが、それでも不合格となってしまった。介護の知識は入っていても、日本語にハンデがあることに加え、テスト慣れ・勉強慣れをしていなかったことが大きかった。テスト対策といった部分は力を入れたい。集合研修を減らして定期的な確認テストを増やすことを考えている。加えて、自学するスペースの確保を事業者にお願いするなどを検討している。

2. 現状と課題及び対応策の基本的な考え方

現状と課題

1. 送出しにかかる現状認識・見通し

- 需給は供給過多の状況にあり、供給ポテンシャルは大きい模様。
- 各所での供給力拡大策、介護技術の標準化などが継続的・発展的に行われている。

2. 外国人介護人材の定着・育成

- 1年目に転職を決断し、2年目に実際に転職するケースが多い。大都市から地方への転職は少ないため、地方では外国人材の採用コストが高い。
- 転職を防ぐには、外国人介護人材と事業者とのコミュニケーションが重要。

3. 悪質ブローカー対策

- 悪質ブローカーによる引き抜きや、介護で入国後すぐに他産業へ転職する事例も増えている。

4. 日本語教育のレベルアップ

- 様々な方法で送出国での日本語教育のレベルアップが図られている。

5. 介護福祉士に向けて

- 介護の知識は入っているが、日本語にハンデがあることに加え、テスト慣れ・勉強慣れをしていないケースが多い。

今後の対応の考え方

1. 送出しにかかる現状認識・見通し

- 政府、都道府県等にも日本での外国人受入れに向けて発信力強化・透明性の確保策が求められる。

2. 外国人介護人材の定着・育成

- 入国前からの継続的・段階的な研修が定着・育成につながることから、事業者等の研修活動の支援が求められる。
- 転職を防止するための事業者の取組の好事例を横展開するなど啓発活動、事業者への支援を進めることが必要。

3. 悪質ブローカー対策

- 政府レベルで悪質ブローカー対策を行うことが重要である。

4. 日本語教育のレベルアップ

- 送出国での日本語教育体制の整備に向けて政府の取組や支援策が求められる。

5. 介護福祉士に向けて

- 介護福祉士国家試験において、外国人の日本語能力がボトルネックにならないような検討が求められる。

VI. インド介護人材の受入れ拡大 に向けて (インドWGにおける議論の整理)

VI-1. インドの送出しにかかるデータ

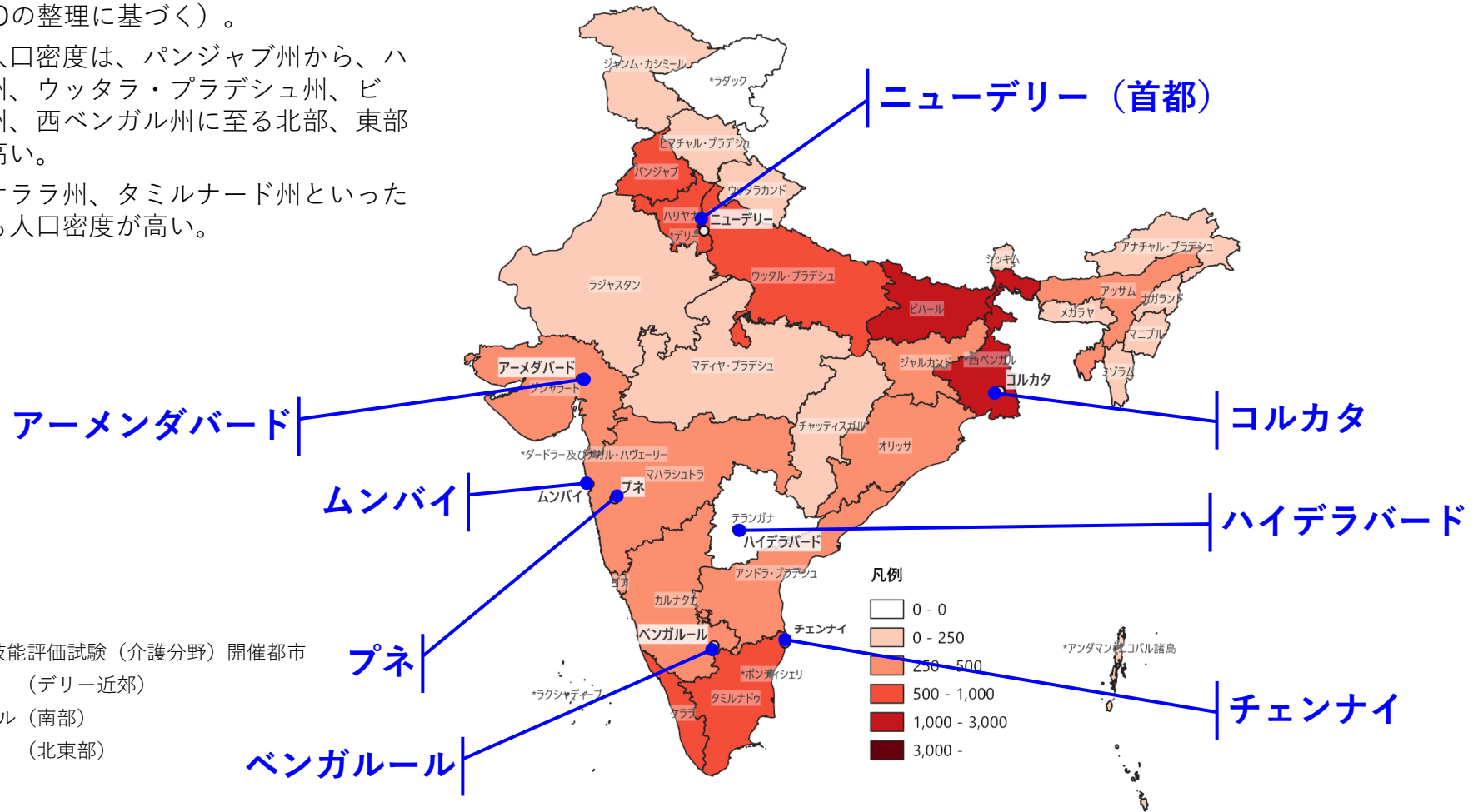
1. インドに関する概要（1 / 3）

項目	内容
面積	328.7万km ² （世界第7位）
人口	14億5,094万人（2024年：世銀資料（世界第1位））
首都	ニューデリー
民族	インド・アーリヤ族、ドラビダ族、モンゴロイド族等
言語	連邦公用語はヒンディー語 他に憲法で公認されている州の言語が21言語
宗教	ヒンドゥー教徒79.8%、イスラム教徒14.2%、キリスト教徒2.3%、シク教徒1.7%、仏教徒0.7%、ジャイナ教徒0.4%（2011年国勢調査）
識字率	73.0%（2011年国勢調査）
実質GDP成長率	6.5%（2024年：世銀資料、2015USドル基準） ※2017年：6.8%、18年：6.5%、19年：3.9%、20年：-5.8%、21年：9.7%、22年7.6%、23年9.2%（世銀資料） ※2050年にはGDP世界第2位に成長するという予測あり（OECD, 2023年）。
名目GDP	約3兆9,127億ドル（世界第5位/2024年：世銀資料） ※第3位：ドイツ（4兆4,659億ドル）、第4位：日本（4兆262億ドル）、第6位：英国（3兆6,438億ドル）
一人当たりGDP	2,397ドル（2024年：世銀資料、2015USドル基準） ※中国：13,122ドル、日本：37,145ドル

1. インドに関する概要 (2 / 3)

インドの主要都市と州別人口密度

- インドの主要都市は、青字記載の8都市 (JETROの整理に基づく)。
- 州別の人口密度は、パンジャブ州から、ハリヤナ州、ウッタラ・プラデシュ州、ビハール州、西ベンガル州に至る北部、東部の州で高い。
- また、ケララ州、タミルナード州といった南部でも人口密度が高い。



(参考) 特定技能評価試験 (介護分野) 開催都市

- グルグラム (デリー近郊)
- ベンガルール (南部)
- ゴウハティ (北東部)

1. インドに関する概要（3 / 3）

インド介護人材の潜在力・可能性

- インドの総人口は世界一（14億5,094万人：2024年）である。人口規模が極めて大きいとともに、今後の人口増加規模も大きい。
- 15～24歳の若年層の失業率は、男性が15.5%、女性が17.6%（ともに2024年）で、男女とも15%を超えており、海外への移住労働者送出し圧力の高さが見込まれる。
- 2024年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、2,397USドルである。IMF（2020）によれば、1人当たりGDPが2,000～7,000USドルにかけて、途上国側が経済成長するほど、高所得国への移住が増えていくことが示されている。これらを踏まえ、今後インドの経済成長に伴い、インドから高所得国への人材送出しの可能性はますます高まる見込み。
- 移民の送出しについて、インドは世界一の移民送出国となっている。2024年時点の海外在住のインド人移民の人口は全体で約1,853万人である（本資料中ではデータ掲載は割愛しているが、2番目の中国*（約1,170万人、*マカオ、香港等は含まれない）、3番目のメキシコ（約1,160万人）と比べてかなり多い）。
- 直近のインドからの海外移民フローの目的国は、2020年以降、OECD諸国が非OECD諸国を上回る状況がみられる。2022年時点のOECD諸国行きが約45.6万人、2024年時点の非OECD諸国（主に中東）行きが約38.9万人となっている。

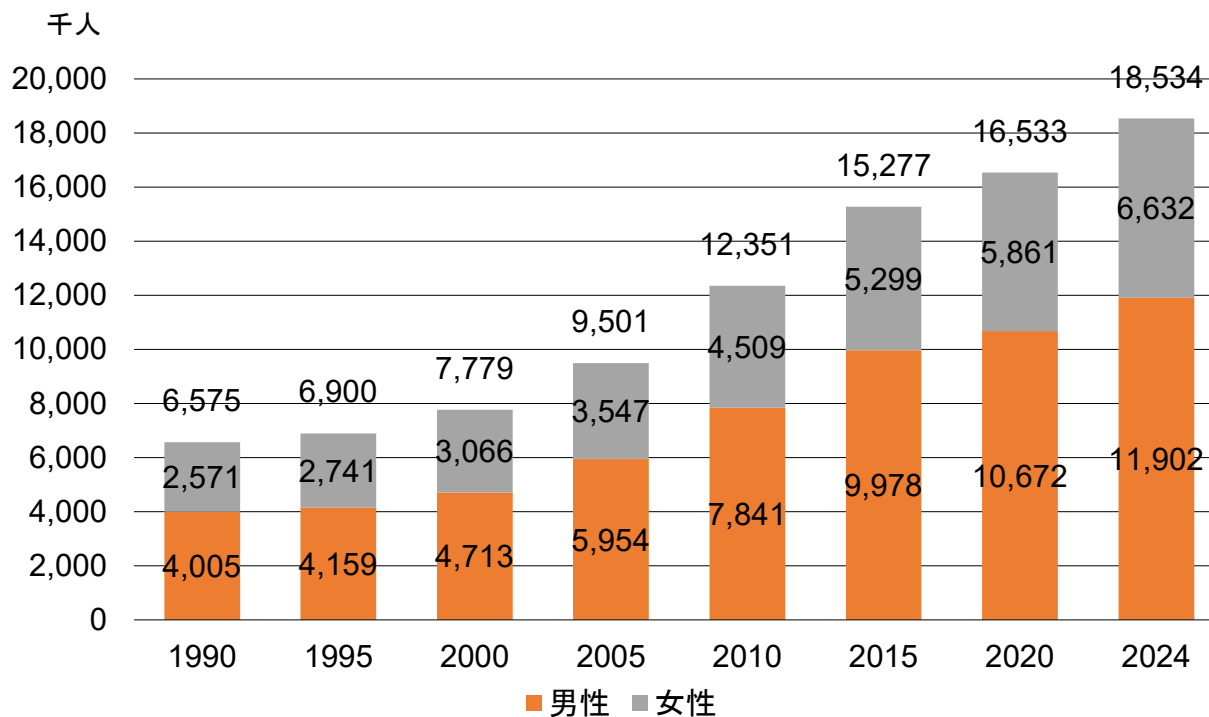
日本における受入れの現状

- 近年インド人の在留者数の増加傾向がみられ、2025年6月末には約5.7万人となっているが、世界全体（約395.7万人）の中では1.4%にとどまる。
- 介護人材に限ると、在留資格「介護」は43人（2025年6月末）、「特定技能 介護分野」は336人（2025年6月末）、「技能実習 介護職種」は94人（2024年度認定計画に基づく）と、わずかな人数にとどまる現状がある。さらに、日本介護福祉士養成施設協会がまとめる介護福祉士養成施設における外国人留学生の2024年度の入学者数は1人とどまる。

2. インド人の海外移民数（ストック）

- インド人の海外移民数（ストック）は、2024年で約1,853万人となっている。
- そのうち、男性が約1,190万人、女性が約663万人となっている。

インド人の海外移民数（ストック）

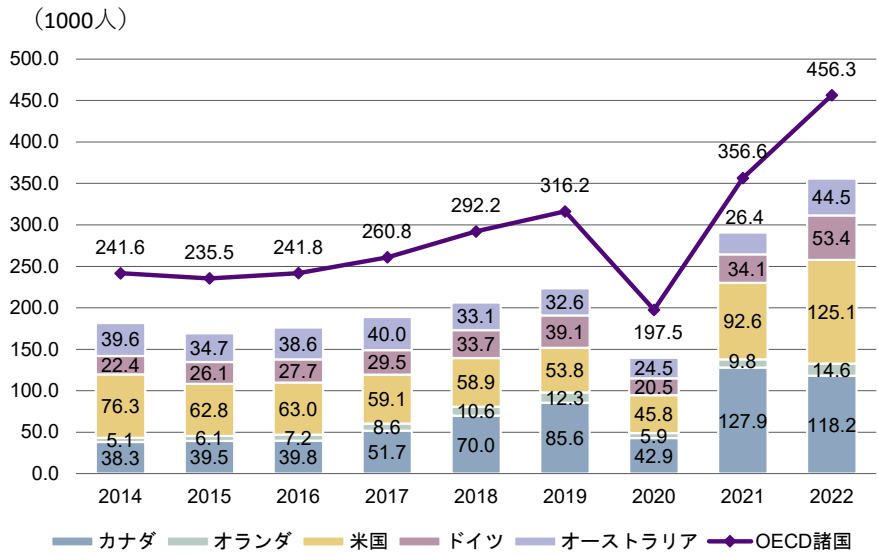


(出所) United Nation 「International Migrant Stock 2024」 をもとに作成

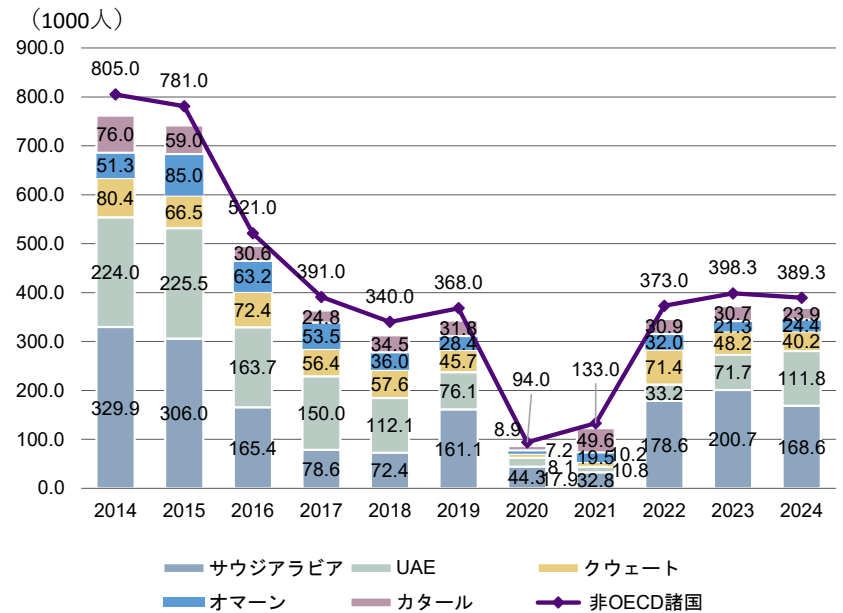
3. インドからの海外移民（フロー）

- インドからOECD諸国への移民数は、2020年には大きく低下したが、2021年には2019年を上回る水準に回復し、2022年にはさらに増加している。2021年以降、カナダ、米国での増加幅が大きい。
- インドから非OECD諸国への労働許可数は、2015年まではサウジアラビア、UAEが非常に多かったが、それ以降、急速に減少している。2022年以降横ばいで推移している。
- インドからの海外移民フローは、2020年以降、OECD諸国が非OECD諸国を上回る状況がみられる。

インドからの海外移民フロー
(OECD諸国全体と上位5か国)



インドからの海外移住労働フロー
(非OECD諸国全体と上位5か国)

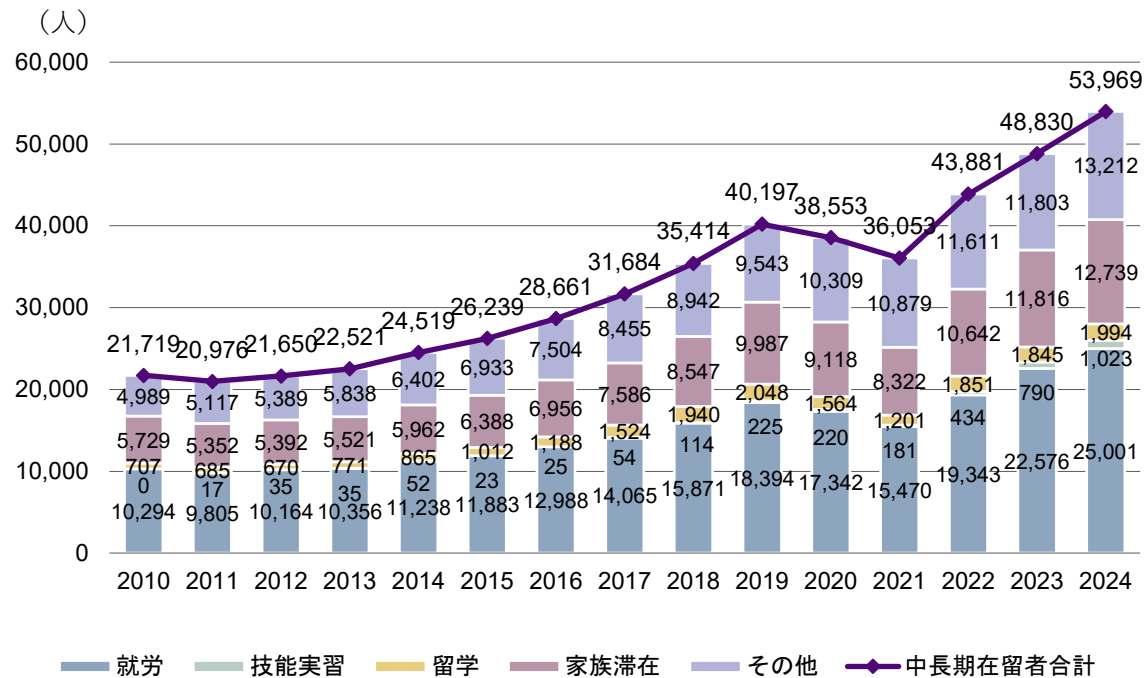


(出所) ADB Institute, OECD, ILO, 2025, Labor Migration in Asia: LABOR MIGRATION IN ASIA: Fair Recruitment, Training, and Development をもとに作成
(注) OECD諸国は合法的な移民数、非OECD諸国は労働許可人数

4. 日本におけるインド人の在留者数（ストック）

- 在日インド人数（中長期在留者）は、2024年末時点で53,969人であり、内訳としては、就労が25,001人、家族滞在が12,739人となっている。
- 時系列でみると2020年、2021年と対前年比で減少したが、2022年以降には再び増加している。

在留資格種別・在日インド人数（中長期在留者）の推移



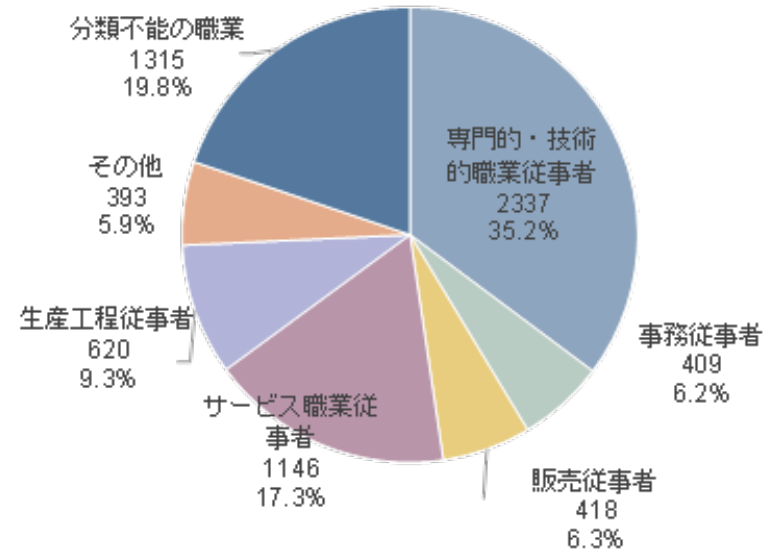
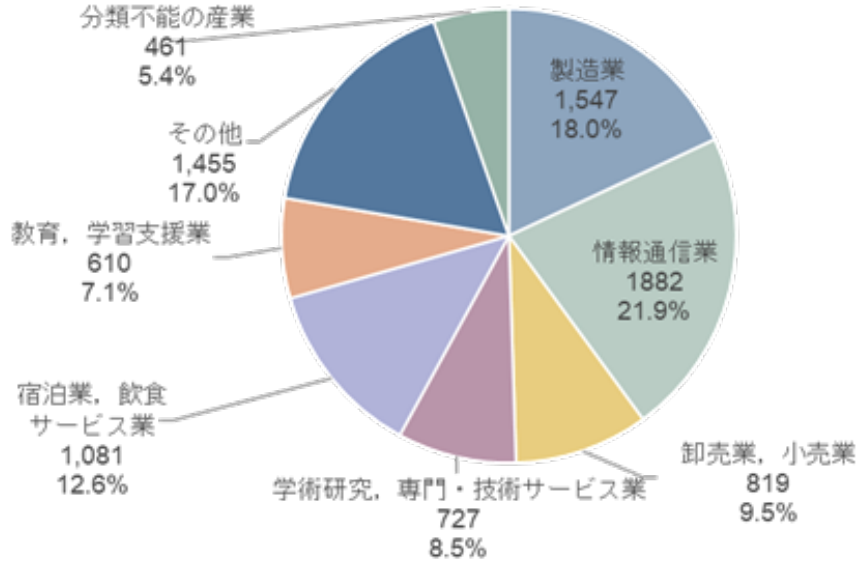
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）から作成
 (注) グラフ中の数字は人数を表す。中長期在留者について、ここでは総数から「特別永住者」「短期滞在」「一次庇護」「未取得」「その他」を除いた外国人を指す。「就労」について、ここでは「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営管理」「法律会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転筋」「介護」「興行」「技能」「特定技能」を指す。なお、「特定活動」の中には就労資格が含まれるが、内訳が不明の年があるため除外した。

5. インド人就業者の産業・職業構成

- 我が国でのインド人就業者の産業構成は、「情報通信業」（21.9%）、「製造業」（18.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（12.6%）での割合が高くなっている。
- 職業構成は、「専門的・技術的職業従事者」が35.2%と最も高い割合を示しており、これに、「サービス職業従事者」（17.3%）が次いでいる。

インド人就業者の産業構成（2020年）

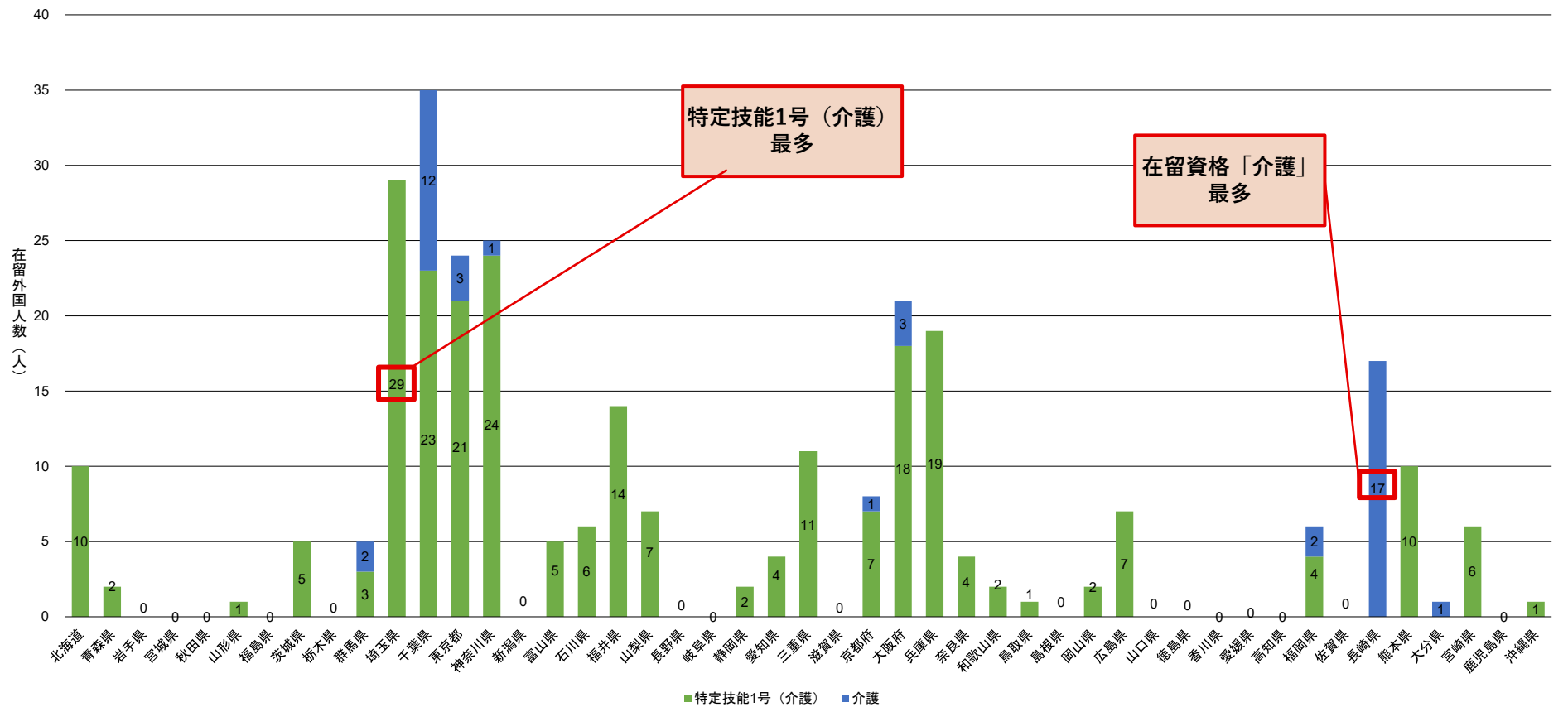
インド人就業者の職業構成（2020年）



(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」をもとに作成
 (注) グラフ中の数値は人数 (人)、構成比 (%)

6. 都道府県別のインド人介護人材在留状況

■ 介護に関わる在日インド人のうち、2024年12月末時点の**特定技能1号（介護）**の総数は248人、**在留資格「介護」**の総数は42人であった。
 ■ 都道府県別にみると、特定技能1号（介護）は埼玉県の29人、在留資格「介護」は長崎県の17人が最多であった。



(出所) 特定技能1号（介護）の在留者数：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」第5表（2024年12月末時点）、
 在留資格「介護」の在留者数：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（2024年12月末時点）をもとに作成
 (注) 技能実習（介護）の在留者数は、国籍別、都道府県別の在留人数が不明のため非掲載。

VI-2. インド介護人材の主な送出し経路

1. インド介護人材の送出し経路の概況

- インドからの介護人材送出しについて、これまで技能実習制度での送出し実績が多くなかったことから、政府（NSDCI）、民間送出国とも、技能実習、特定技能を両にらみで実施、あるいは試験に合格すれば送り出せる特定技能を優先している模様。
- 現状では主に以下の経路A~Cの3経路に分けられる。

◆経路A：NSDCIとの連携による経路（特定技能限定）

NSDCI※が人材供給（募集等）を担い、出口（需要）としての日本側は複数の日本の仲介事業者等と連携して、2023年から実際に送出しが開始された。

※ インド政府の技能開発・起業省（MSDE）が49%分の株式資本を保有するインド国家技能開発公社（NSDC）が技能実習を所管。特定技能についてはNSDCが支援するNSDC International（NSDCI）が実際に日本等海外への人材送出しに関わる。安全・安心な人材の海外送出しを目指している点、及び、インド北東部州からの海外送出しに力を入れたい点から、日本への送出しには非常に積極的。

◆経路B：日系の送出国による経路（技能実習、特定技能他）

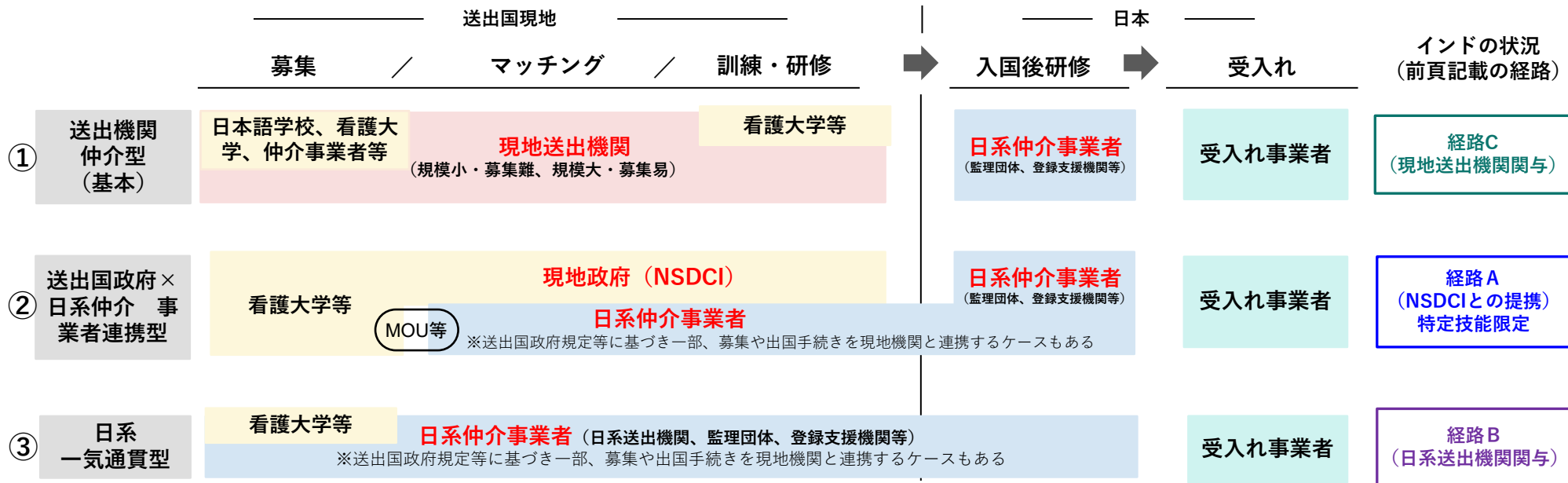
日本企業と関係のある機関等（例えば、技能実習制度であれば他分野含めて10程度）。日本からの需要（受入れ）が先行・拡大することに応じて送出しを拡大。インド地方州政府との募集面で連携等をすすめる。

◆経路C：インド系の送出国による経路（技能実習、特定技能他）

中東・湾岸諸国への人材送出しの実績がある機関等。供給面（募集・選定面）では強みがあるが、日本側の出口（需要）面での受入れ事業者、監理団体・登録支援機関との関係構築途上である。

2. インド介護人材の送出し経路の概況

※赤字：各経路のメインプレイヤー



(注1) 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。

VI-3. インド介護人材の 送出しの現状と論点 (WG委員、ゲスト登壇者 意見集約)

1. インド介護人材の供給拡大・送出し経路拡幅に向けての対応状況（発言引用）

－自治体での人材需要の拡大、インド人材の認識

- 日本でインド人材に関する認知が進んでいない。
- 人材需要をどう集めるかは自治体の活躍どころだと思う。自治体によって様々な部署が動いているようだ。インド人材に着目してコンタクトをしてくる事業者は、基礎体力が高い事業者が多いと感じている。そのような事業者ばかりではないので、需要をどう集約するのが課題となる。業界団体を巻き込んで、業界内のニーズを聞き取ることが重要だと思う。
- 自治体にも、インドに限らず外国人介護人材受入れを促進するための取組を進めないといけないという認識は広がっていると感じるが、何をしたらよいか分からないという声もよく聞く。県庁内で商工労働部のような部署が外国人材確保の経験が豊富な一方で、介護担当部局（及び社協や業界）にとっては、新しい仕事でノウハウが蓄積されていない印象。
- 自治体や地域全体にとっての、インド人材ニーズは介護分野だけではない中で、介護担当部局だけで進めるのが得策かどうか、徐々に疑問を感じ始めている。東南アジア諸国からの受入れの持続性への懸念や、さらなる送出し国発掘のためにインドへの注目は高まっている印象。地方自治体のインド訪問も活発になっている模様。ただ、インドに詳しい自治体関係者は非常に少ない印象。インド訪問については、どのような伝手を頼るかが、自治体の「問い」となっている印象。
- 自治体がどのような取組を進めるべきか、地域差に加えてフェーズごとに自治体を類型化しつつ、取組を整理した資料を作成したり、セミナーを開催するなどの取組をしてはどうか？自治体内で、他部署（商工労働部など）との連携した取組についても、ノウハウを収集して示してはどうか？自治体にとって、インド人材の受入れニーズは介護分野だけではない。また、自治体と伴走するプレイヤーとの連携・支援も一案か。
- 日本の介護事業所においてもインドに対する認知度は必ずしも高くない。例えば都道府県レベルで現地視察ツアーを企画するなど、日本側の理解を深める取り組みを並行して進めることで、相互理解に基づいた受入れ体制を構築することができると考えられる。

1. インド介護人材の供給拡大・送出し経路拡幅に向けての対応状況（発言引用）

－募集採用拡大に向けて

- ・ インド国内の看護師データベースを軸にして、人生の良いタイミングで声掛けを行っている。送出し数が1,000人を超えると、口コミ効果が期待できるが、その効果も出始めている状況だ。
- ・ 他国と比較すると、日本は安全で給料をしっかりと貰えると認識されている。給料は決して高くはないが安くもないと捉えられている。インド人に対してはうやむやにすることは望ましくなく、当社では今までの生徒の実績からいくら家族に送金ができるかなど、給料面に加え就業条件なども候補者やその家族にわかりやすく伝えている。さらに、候補者に人生プランやキャリアプランを意識させ、考えてもらうことに時間をかけている。
- ・ 日本の人気元々あるかと言えば、そうとも言えない。日本のことを理解した後に日本に行けば、日本を気に入ってもらえると考えている。実際、日本に行った方の9割は就労後もインドに完全に戻ることはなく、何かしらの形で日本に関わろうとしている。今年は卒業生から2名の介護福祉士が誕生した。
- ・ どんな人が日本に来るかを把握して、何を伝えるのかしっかり検討することが重要と感じる。我々もインドについて知ることが必要である。
- ・ 日本に働きに行きたいインド人はたくさんいると思うが、特定技能試験や技能実習の基準を満たすためには、日本語等の教育を受ける必要がある。候補者には裕福でないケースも多く、多くの候補者を送り出してもらうためには、現地の教育費・準備コストを下げる必要がある。現地送出国の立ち上げ支援を行うことにより、間接的に現地の教育コストを下げる、一部自治体で行われている雇い入れ助成により、現地教育コストを下げる、などの方策も要検討。

－看護師資格と介護人材との関係について

- ・ 4年制の看護大卒の人は合わないと感じている。現在のターゲットは短大卒以下とし、最低の条件としては、高卒でGDAの教育を受けた人としている。普通高校卒業後に初任者研修のようなものを受けた人である。
- ・ 介護事業者のニーズとしても、看護技術というよりも、人柄やコミュニケーションの面が大きいと感じる。
- ・ インドの看護師が日本の介護にマッチしないということではないと考えている。どのような仕事をしてもらうのかなどを丁寧に説明して、納得して来日することが重要だ。今後もプレミアム人材として、看護師を日本に送り出していきたい。
- ・ 介護人材となりうる人材について、「看護師かどうか」を基準にするのはあまり適切ではないように感じる。看護師の中には、看護師としてのキャリアを積みみたい方もいるだろう。

1. インド介護人材の供給拡大・送出し経路拡幅に向けての対応状況（発言引用）

－州政府との関係、経路構築・受入れ拡大のポイント

- 州政府は送出しに熱心。一方で日本だけを対象とした予算を出せないという事情もある。
- これまで様々な州政府とのやりとりをしてきたが、州政府との連携強化のブームは去ったと感じている。州政府の考えと私企業のニーズが合わないこともある。自社の力で動員していく方向に舵を切っている。
- インドは巨大かつ多様な国。日本への人材送出しに熱心な州もある（ただし多様な職種に関心がある）。どの地域が望ましいのかは予め分からないことから、州ごとの情報を収集することが必要になる。
- インド北東部諸州には、日本人と容姿が近く控えめで穏やかな性格を持つ人材が多く存在しており、日本の介護文化と高い親和性を有している。
- インドでは若年層の雇用が課題とされており、州政府も職業訓練センターの設立などを通じて雇用問題への対応を積極的に進めている。そのため、日本の都道府県が雇用創出の提案を持って州政府を訪問すれば歓迎される可能性が高く、実際に覚書を締結している事例も見られる。一方で、北東部諸州では日本語教育や介護の指導者が不足しており、大都市に人材を集約して研修を実施しているケースが多い。学生や教育機関にとっては研修施設への移動や滞在に伴う費用が大きな負担となっている。

－他国（ドイツ）との違い

- ドイツでの送出し事業は始めたばかりでまだ模索中である。日本のような特定技能制度があるわけではないが、現状問題なく進めているようである。日本に行くかドイツに行くかという選択ではなく、一つのキャリアステップとして日本またはドイツを選んでいるように感じる。日本では家族を帯同できないため、ドイツに行くという印象である。

2. 「立ち上がり期」における人材送出し状況の変化、取り組むべき点（発言引用）

－日本での就労、介護の魅力発信

- 日本の介護人材の需要や特定技能制度に関する情報が十分に行き渡っておらず、子どもの海外就労に対して不安を抱く保護者も少なくない。既に日本で活躍しているインド人介護人材の成功事例を積極的に発信し、日本の介護の質の高さや社会の安全性を具体的にアピールすることが重要である。インドの学生に対して日本の介護を直接PRすることと並行して、現地の政府関係者や教育機関の担当者に対しても、日本における介護人材の需要や特定技能制度について理解を深めてもらうことも有効である。

－送出機関の課題

- NSCDには23の送出機関が登録されている。純粋にインドの方が運営している送出機関や、インド国内では著名な人材紹介会社も含まれているが、これまでに日本向けの送出しは全く機能していない。一つには、コミュニケーションが英語になってしまうため、事業者のニーズが掴めないという課題がある。関係構築からのスタートとなるものの、このような送出機関は他国の情報やインド政府とのコネクションを持っているため、活用価値はあると思われる。
- インドで育成・送出しを行う機能と、日本側で需要をまとめて受入れ事業主を支援する機能を、一つの会社で一気通貫でできるルートは非常に少ない。供給と需要がつかないという困りごとを日印双方のプレイヤーから聞く機会が多い。インドの送出しプレイヤーと日本の受入れプレイヤーのマッチングも課題と感じる。現地の送出機関を発掘し、リクルーティング・人材育成の仕組みの構築から進める必要がある。
- インドの送出しプレイヤーと日本側の受入れプレイヤーの情報を把握して、自治体や関係者に提供してはどうか。現地のリクルーティング・人材育成の仕組み構築の肝は、日本語教育と介護の技能訓練であり、日本側の教育機関等への支援が必要ではないか。日本の公的機関の支援は、日本側の自治体や事業者向けのものでほとんどであるが、現地送出機関の立ち上げ支援をできないか。
- 指導者不足を解消するため、現在日本で活躍しているインド人介護人材とのネットワークを構築し、帰国後に現地で指導者として活躍してもらう仕組みを整備することが考えられる。

2. 「立ち上がり期」における人材送出し状況の変化、取り組むべき点（発言引用）

－特定技能評価試験、日本語試験の課題・方向性

- 特定技能評価試験については、試験を行う都市は限られていて、広い国であるため試験を受けに行くのがとても大変である。中には、夜行バスに乗る人もいる。
- 本人確認書類としてパスポートが求められるようになってきたが、まずパスポートを発行することも時間がかかってしまう。受験のハードルを下げる取組もしてほしい。
- 試験に関連して、インド人材側のニーズから考えると、技能評価試験だけでなく、日本語能力試験も受験しなければならない。場所だけではなく、実施回数・時期にも課題があるだろう。
- 日本人の日本語教師の確保など、日本語教育の質の確保が難しい。

－技能実習と特定技能

- 特定技能・技能実習のメリット・デメリットというとらえ方ではなく、お客様が特定技能が良いという需要が増えているのでそれに対応している。カリキュラムは特定技能に向けた構成にしている。まとまった人数を採用いただく機会も増えている。

－留学ルート

- 留学ルート（日本語学校→専門学校など）のプレイヤーの参入の動きも活発になりつつある印象。日本語学校、専門学校、介護人材の紹介・派遣事業者などが水平拡大するケース。特定技能・技能実習と比較して、留学ルートのプレイヤーの状況の全体像は定かではない。
- 留学ルートは、県庁所在地など日本語学校がある比較的都市部に効果が集中しがちであるという特徴はあるが、外国の若者の受入れそのものについては経験が豊富なプレイヤーが多い。また、介護事業者の需要を集めることに経験が豊富なプレイヤーもいる。多様な経路を検討するという意味では、このルートを拡大するのかどうかは検討してもよいのではないかと。日本語学校→介護の養成校→介護事業者というルートの現状や動向の把握を、調査事業等で行うのはどうか。

VI-4. インド介護人材受入れ拡大 に向けた今後の対応策

1. 現状と課題及び対応策の基本的な考え方

現状と論点

1. インド介護人材の供給拡大・送出し経路拡幅に向けての対応状況

- インド介護人材の可能性・潜在力の高さを、日本側の介護事業者が認知する機会が増えることが重要。
- インド人介護人材に関心がある自治体が増えており、受入れを促進するための取組をさらに一歩進めることが必要。

2. 「立ち上がり期」における人材送出し状況の変化、取り組むべき点

- 日本の送出し経路は、NSDCIとの連携による経路に加えて、日系の送出国による経路拡大の可能性が高まる。
- インド国内の看護系教育機関との連携が拡大している。
- 送出の地域では、インド北東部を中心としつつ、中南部地域など全土から介護人材の募集が行われている。地方政府との関係も多様化している。
- インド系の送出国による経路は萌芽期にあり経路拡大に向け続けている。
- 特定技能評価試験、日本語試験の受験機会の拡大が求められている。

対応策の基本的な考え方

1. 政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

- 政府、都道府県が日本国内の介護事業者等に対して、インド介護人材の可能性、ポテンシャルを積極的に伝えていく。
- 外国人材活用や送出し経路開拓の経験・資源が十分にはない中小介護事業者がインド介護人材を効果的に受け入れられるように、都道府県が中心となって積極的に情報提供、経路開拓支援を進めていく。
- インド介護人材の送出し拡大の基盤となる特定技能評価試験の受験機会の増大、日本教育体制の強化に向けた現状把握と支援策を模索する。

2. 都道府県がインド側送出国との連携強化を進められるような情報提供

- 都道府県等の自治体がインド国内の送出国と国内介護事業者との連携を具体的に媒介できるよう、情報提供、支援策を進めていく。

3. 政府によるインド介護人材の掘り起こし、介護人材としての魅力等の発信

- インド介護人材となりうる人材や教育機関のさらなる開拓・掘り起こし、日本での介護人材としての就労・キャリアの魅力発信

※対応策については、特に、政府、都道府県が主体や媒介役となって取り組むべきことを整理した。

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策（1 / 2）

対応策 1

政府や都道府県による国内外向けの情報提供、送出し経路構築に向けた基盤構築

■ 介護事業者におけるインド介護人材受入れに向けた都道府県の積極的支援

- ・ 域内の介護事業者に対するインド介護人材活用の可能性・ポテンシャルの情報提供、意識喚起
（前段として）都道府県におけるインドでの介護人材送出しの現状や仕組みにかかる情報収集、知見蓄積
- ・ 都道府県とインド地方政府、送出機関との連携構築、教育の環境・体制の整備
（例）MoUの締結、介護事業者との連携による送出し（募集、マッチング）の枠組みの構築支援
インド地方政府、送出機関、教育機関と介護事業者との連携支援による日本語教育・介護教育体制整備
- ・ 域内の介護事業者に対するインド介護受入れの実現に向けた支援
（例）介護事業者の現地視察補助、送出機関（監理団体、登録支援機関を含む）と介護事業者との橋渡し

■ 政府、都道府県によるインド介護人材送出し経路の基盤構築の支援

- ・ インド介護人材送出しにかかるインド現地機関等との連携促進・支援
（例）地方政府、看護大学、送出機関等の情報収集・提供
- ・ インド現地の日本語教育体制、介護技能教育体制の強化支援
（例）教育者（専門家）の日本からの派遣による現地教育者の育成、教材支援
- ・ 特定技能評価試験の受験機会の拡大

2. インド介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策（2 / 2）

対応策2

都道府県がインド側送出国との連携強化を進められるような情報提供

■ 都道府県等の自治体活動促進の支援

- ・ 先行する都道府県等の取組事例の紹介、連携促進に向けたポイントの整理
（例）セミナー等での事例紹介、情報提供
- ・ 実績ある送出国、及びその業界団体等の紹介
（例）都道府県等々への情報提供

対応策3

政府によるインド介護人材の掘り起こし、介護人材としての魅力等の発信

■ 政府によるインド人材や送出国向けの介護人材としての就労の可能性・魅力発信

- ・ インドでの日本の介護人材としての就労の推進
（例）セミナー等による日本での就労のメリット・意義、キャリアの展望などの情報提供
- ・ 日本の介護人材を扱う送出国の掘り起こし
（例）既存の（日本以外への送出国実績を有する）送出国への日本の介護人材送出国への情報提供

VI-5. 参考資料 1

インド系送出機関 インタビュー結果概要 (経路Cに該当)

※対象は一社であり、送出機関全体の状況を示すものではないことに留意

1. 人材送出しの状況

(1) 企業概要・日本への送出し状況

- 本部は西ベンガル州コルカタ所在、営業担当者（日本語が堪能なインド人）が東京都在駐。担当者はつながりのある監理団体、登録支援機関に話をつなぎ、マッチングに至りそうであれば実際に営業活動を実施。
- 2017年から日本への送出し開始。建設（とび、水道、電気）、ビルクリーニング、工場、溶接など。送出し人数は累計200名足らず。2025年の日本向けの送出しは建設分野で十数名。過年度は介護あり、今年はなし。

(2) 他国への送出しとの比較

- 20数年前から中近東、シンガポール、欧州に送出し。一度に100人、200人での送出し、年間約2000人規模。
- 最近はドイツ、ポーランドなどの東ヨーロッパからの引き合いが増加。アパレル、鉄道関係など。中近東も大きく事業を展開。
- 中近東は小売り（レジ、管理、在庫）が多い。すぐに50人、100人の受入れがまとまる。日本向けは話がまとまったとしても1人や2人。

(3) 技能訓練

- 訓練センターがあり、シンガポール入国に向けたテストを受けるための施設に指定。
- 訓練センターは、建設、溶接、介護、飲食など16分野で実施。溶接では、水中溶接を含む様々な種類を訓練。
- 各国の技能レベルにも対応できる水準で実施。
- 看護分野送出しはインドに長い歴史があるが、介護分野送出しは新しい分野。ベッドを置いて、どのように介助するかなどの訓練。介護は資格がないので、看護アシスタントのような存在で送出す。日本で介護を学んで帰国してすぐに活かせる環境ではない。

(4) 日本語教育

- 週3回、日本にいる日本人講師がオンラインで教える。現地人の日本語講師が毎日教え。
- 4か月でN4までは達成。N3は追加で2,3か月あれば達成可能。引き合いの数があれば特訓もできる。

2. 日本への送出し促進に関して

(1) 日本への送出しが進まない理由

- 日本企業はインドからの受入れに関心があっても、インドが地理的に遠いと感じていたり、新たにインド人のために通訳を準備するのは難しいなどを理由に、結局はインドからの受入れが進まない。
- 過去受入れたのは50社だが、いずれも1~3人と少数。話が出てから実際の受入れまでに10か月~1年ほどかかる。時間がかかる上に人数が少ないので、営業をかけて取れるならいいが、結局出てこない状況。入管局からCOEが出ても、日本政府の在外公館からのビザ発給に2,3か月かかることも。
- 1、2人受入れた日本企業もその後につながっていない。どこまでインド人材を受け入れればいいのか、どれくらい頼っていいのか分からないという状況が企業側にあるようだ。受入れた人材は好評だが、その後多くのインド人材を受け入れたいという話は来ていない。インド人材への信頼が薄いのか、原因はわからない。
- インド人材は日本で働くことにネガティブな気持ちはない。収入面が十分でなくても、技術を身につけることができるのは大きい。女性の場合親が心配することも多いが、日本は安全と伝えて安心してもらっている。
- 特定技能制度が始まって我が社から人材供給ができると思ったが、日本側からの引き合いが少ない。飲食分野で1人、2人の特定技能を送り出しており、今後も可能性はあると考えている。介護分野は、これを勉強すれば日本で活躍できる、あるいはキャリアパスが明確であると行きやすい。介護職の実績の証明書などが出れば、さらに行きたい気持ちが出てくるだろう。
- インドの送出国の多くは日本向けの送出しを行っていない。日本向けの送出しは可能だが数量的に少ないと受け止めているからだと思う。インドからの送出しビジネスは、通常非常に総数が大きいので、1、2人の送出しを行うのは難しい。継続的な送出しがあればまだよいが、それもなく、ビジネスとして非常に難しい。

(2) 今後に向けて

- 日本側からインドと継続的につながっていくことをお願いしたい。様々な取組をしているが、引き合いがなく、我々の取組が悪いのかと自信を失っている状況。
- 最近自治体が動き出しており驚いている。実際の送出国増につながればよいが実現するかはわからない。

VI-5. 参考資料 2

インド介護人材受入れ事業者 インタビュー結果概要

※対象は一社であり、受入れ事業者全体の状況を示すものではないことに留意

社会福祉法人つるかめ（山形県）

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84ページより抜粋

■ 外国人介護人材の受入状況（2025年1月時点）

【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、インドの送出機関等を訪問した。**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

- 現地教育機関における訓練は、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現地教育機関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機関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くやすい。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。**

2025年1月からの受入れ状況の変化

- 2025年1月時点で就業していた特定技能1号に加え、技能実習生が2名入ってきた。国籍はインドである。
- 地方では技能実習の方が長く働いてもらいやすいと考え、特定技能ではなく技能実習生を受け入れた。周囲の介護事業所では1年で特定技能が転職してしまっている実態が多くある。入国から1年かけて育成し、ようやく夜勤等ができるようになり、やっと戦力になったというところで都市部に転職するケースが多いと聞いている。
- 人材の受入れにあたり関わった送出機関は、日本人が送出し事業に関与している送出機関を採用した。これは、日本入国・就労後に、受け入れたインド人材について何かあったときに意思疎通ができ、受入れ事業者となる日本人側が納得できる対応をしてほしいと考えたためである。

都道府県とのかかわり

- 今年度の山形県の事業として、インド現地で面接会を行う予定である。宿泊事業者、介護事業者を中心に、山形県主催で現地マッチングイベントを始めで行う。
- インド現地の州政府は「自分たちの地域の若者の就職機会として海外に送り出せるならば是非」と前向きにとらえている。参加者募集のため、現地での広報の仕方を工夫する必要があると考えている。
- 現地の送出機関1機関と連携し、送出機関内の日本語学校の学生を対象としたマッチングイベントとして企画している。本来は、公平性の観点からもいろいろな学校（送出機関）に周知するのが理想的だとは思いますが、まとめ役が現地にいないと企画を進めにくいこと、また今回は初回ということもあり、成功事例を作ることを目指す意味でも、確実に学生を集められ、マッチングの可能性が高くなる形にした。

今後の展望

- インド介護人材の送出しについては、現地のインド系の送出機関も前向きであった。また、大使館には新たに日系の送出機関の進出相談も来ているとのことだった。こうした流れのなかで、日本語教育もインド全国に広がっていくのではないかと思う。
- ただ、インドの地方に行くほど、「日本に働き行く」という感覚がない。行き先は欧州や中東が中心であり、日本で働くという意識があまり浸透していない。日本で働くための入職ルートがあることをインド国内の学生に知ってもらい、実際の入職につなげるため、国や都道府県としてプロモーションを行ってほしい。

VII. インドネシア介護人材の 受入れ拡大に向けて (インドネシアWGにおける 議論の整理)

VII-1. インドネシアの送出しにかかるデータ

1. インドネシアに関する概要 (1 / 3)

項目	内容
面積	約192万km ² (世界第14位)
人口	2億7,900万人 (2023年：インドネシア政府統計 (世界第4位))
首都	ジャカルタ
民族	約1,300 (ジャワ人、スンダ人、マドゥーラ人等マレー系、パプア人等メラネシア系、中華系、アラブ系、インド系等)
言語	インドネシア語
宗教	イスラム教徒87.0%、キリスト教徒10.4%、ヒンズー教1.7%、仏教0.7% (2023年宗教省統計)
識字率	96% (2020年社会経済調査)
GDP成長率	5.0% (2024年：インドネシア中央統計庁) ※ 2022年：5.3%、23年：5.1% (インドネシア中央統計庁)
名目GDP	約1兆3,963億ドル (世界第15位/2024年：世銀統計) ※ 第14位：スペイン (1兆7,227億ドル)、第16位：トルコ (1兆3,233億ドル)
一人当たりGDP	4,368ドル (2024年：世銀統計 ※実質GDP (2015年価格)) (注) 日本：37,145ドル

(出所) 外務省HP (インドネシア共和国基礎データ：<https://www.mofa.go.jp/mofai/area/india/data.html>)、UNESCO (UNIS Data Browser：<https://databrowser.uis.unesco.org/browser/EDUCATION/UIS-SDG4Monitoring/t4.6/i4.6.2?highlightId=i4.6.2>)、World Bank (GDP(current US\$：<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD>))、GDP per capita：<https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.KD>)、JETRO (概況・基本統計 インドネシア：https://www.jetro.go.jp/world/asia/idn/basic_01.html) より作成

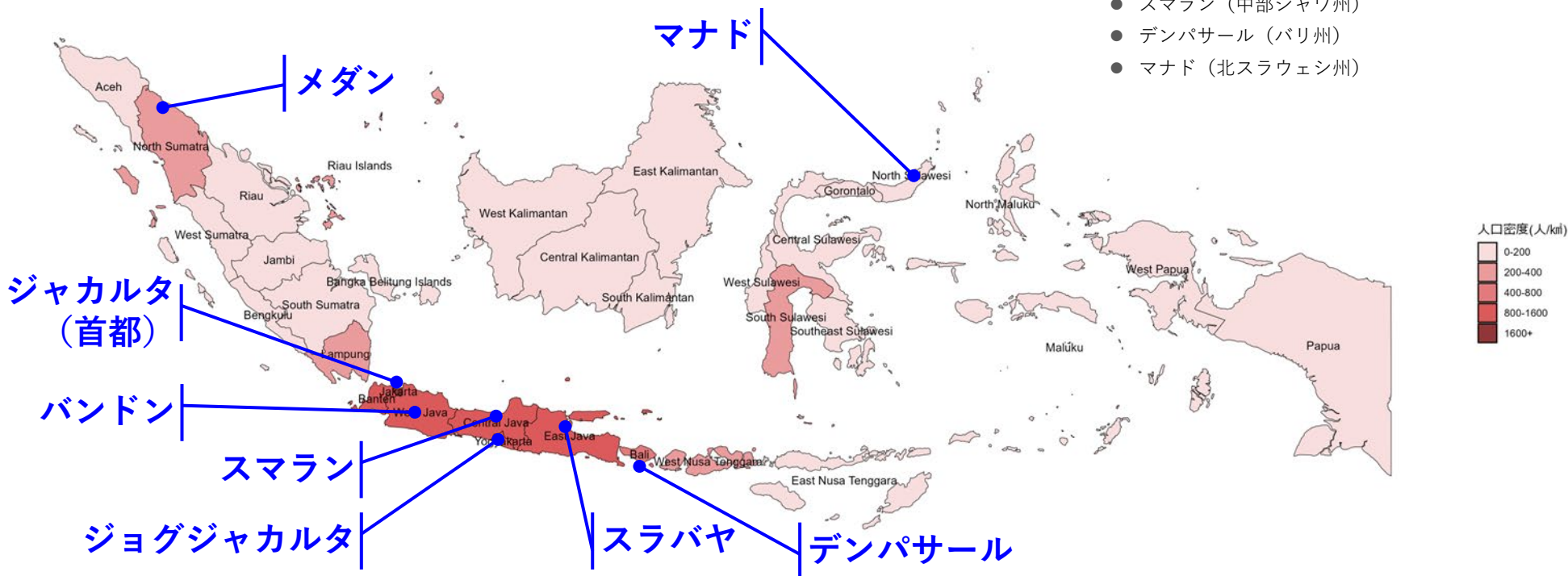
1. インドネシアに関する概要 (2 / 3)

インドの主要都市と州別人口密度

- 州別の人口密度は、ジャカルタ首都特別州、バンテン州、西ジャワ州、中部ジャワ州、ジョグジャカルタ特別州、東ジャワ州で高く、ジャワ島に集中している。
- また、スマトラ島の北スマトラ州、スラウェシ島の南スラウェシ州でも人口密度が高い。

(参考) 特定技能評価試験(介護分野)開催都市

- ジャカルタ (ジャカルタ首都特別州)
- スラバヤ (東ジャワ州)
- バンドン (西ジャワ州)
- ジョグジャカルタ (ジョグジャカルタ特別州)
- メダン (北スマトラ州)
- スマラン (中部ジャワ州)
- デンパサール (バリ州)
- マナド (北スラウェシ州)



(出所) Map data © Natural Earth

(備考) 2013年以前の地図を使用しているため、北カリマンタン州、南西パプア州、南パプア州、中央パプア州、山岳パプア州は含まれていない。

1. インドネシアに関する概要（3 / 3）

インドネシア介護人材の潜在力・可能性

- インドネシアの総人口は世界第4位（2億8,349万人：2024年）である。人口規模、および今後の人口増加規模も大きい。
- 15～24歳の若年層の失業率は、男性が13.2%、女性が13.0%（ともに2024年）で、男女とも10%を超えており、海外への移住労働者送出し圧力の高さが見込まれる。
- 2024年の1人当たり実質GDP（2015年価格）は、4,368USドルである。IMF（2020）によれば、1人当たりGDPが2,000～7,000USドルにかけて、途上国側が経済成長するほど、高所得国への移住が増えていくことが示されている。これらを踏まえ、今後インドネシアの経済成長に伴い、インドネシアから高所得国への人材送出しの可能性はますます高まる見込み。
- 移民の送出しについて、海外在住のインドネシア人移民の人口は全体で約375万人（2024年）で、増加傾向にある。
- 直近のインドネシアからの移住労働者（技能実習を含まない）を目的国別に見ると、香港、台湾、マレーシアの3か国で全体の約8割を占める。

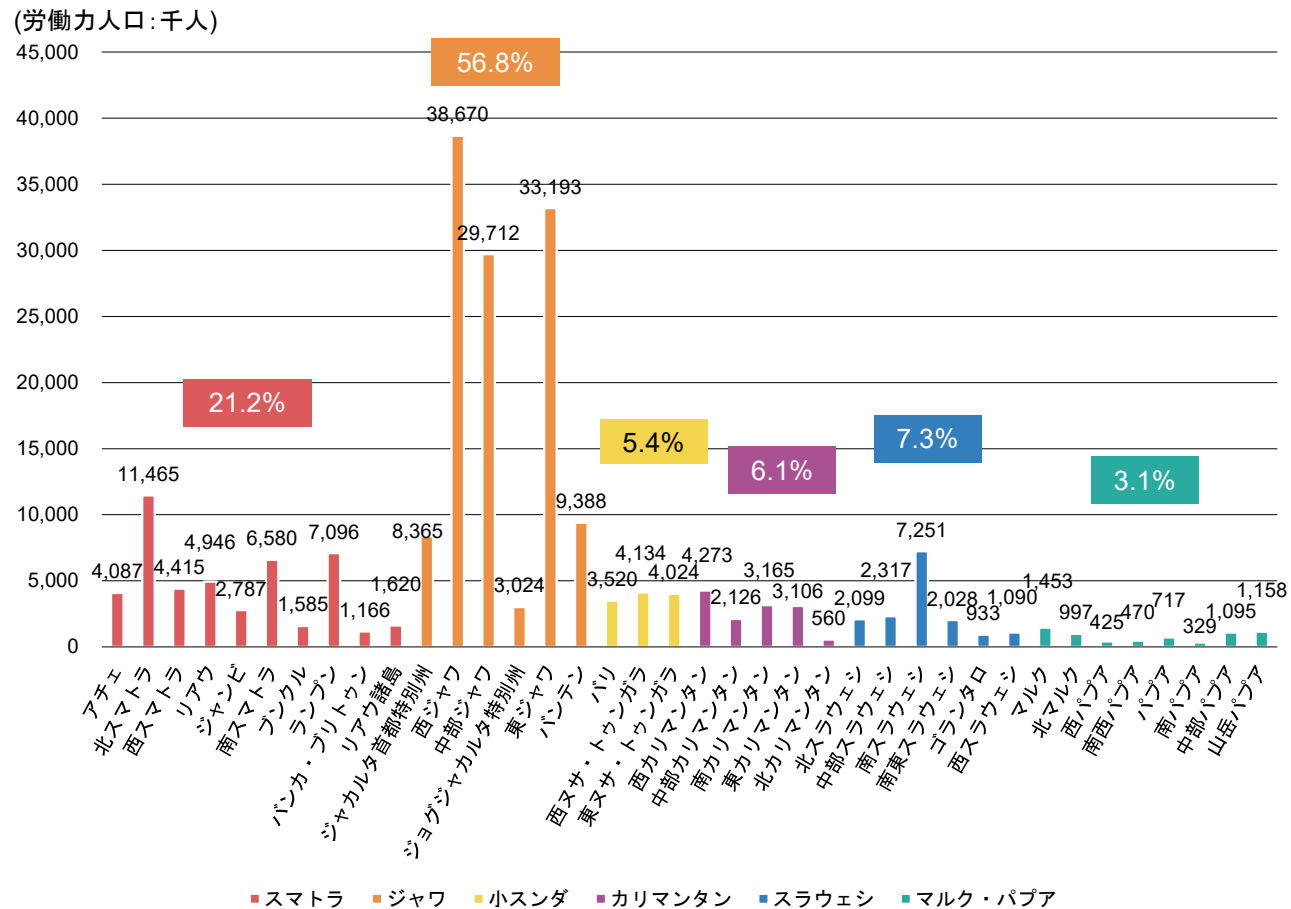
日本における受入れの現状

- インドネシア人の在留者数は230,699人（2025年6月末）と拡大傾向にある。在留資格別では、技能実習が最多（110,965人）、特定技能が2番目に多い（69,537人）。
- 介護人材に限ると、在留資格「介護」は1,676人（2025年6月末）、「特定技能 介護分野」は16,246人（2025年6月末）、「技能実習 介護職種」は3,533人（2024年度認定計画に基づく）となっている。国籍・地域別では、「特定技能 介護分野」は最多、「技能実習 介護分野」は2番目、在留資格「介護」は3番目に多く、他国と比べても受入れが進んでいる。

2. 地域別の特徴：労働力人口

■ 労働力人口が最も多い州は西ジャワ州で38,670千人である。次に東ジャワ州（33,193千人）、中部ジャワ州（29,712千人）と労働力人口はジャワ島に集中しており、インドネシア全体の56.8%がジャワ島である。スマトラ島もインドネシア全体の21.2%を占めており、特に北スマトラ州が11,465千人と全国で4番目に多い州となっている。

州別労働力人口・割合（2024年8月）

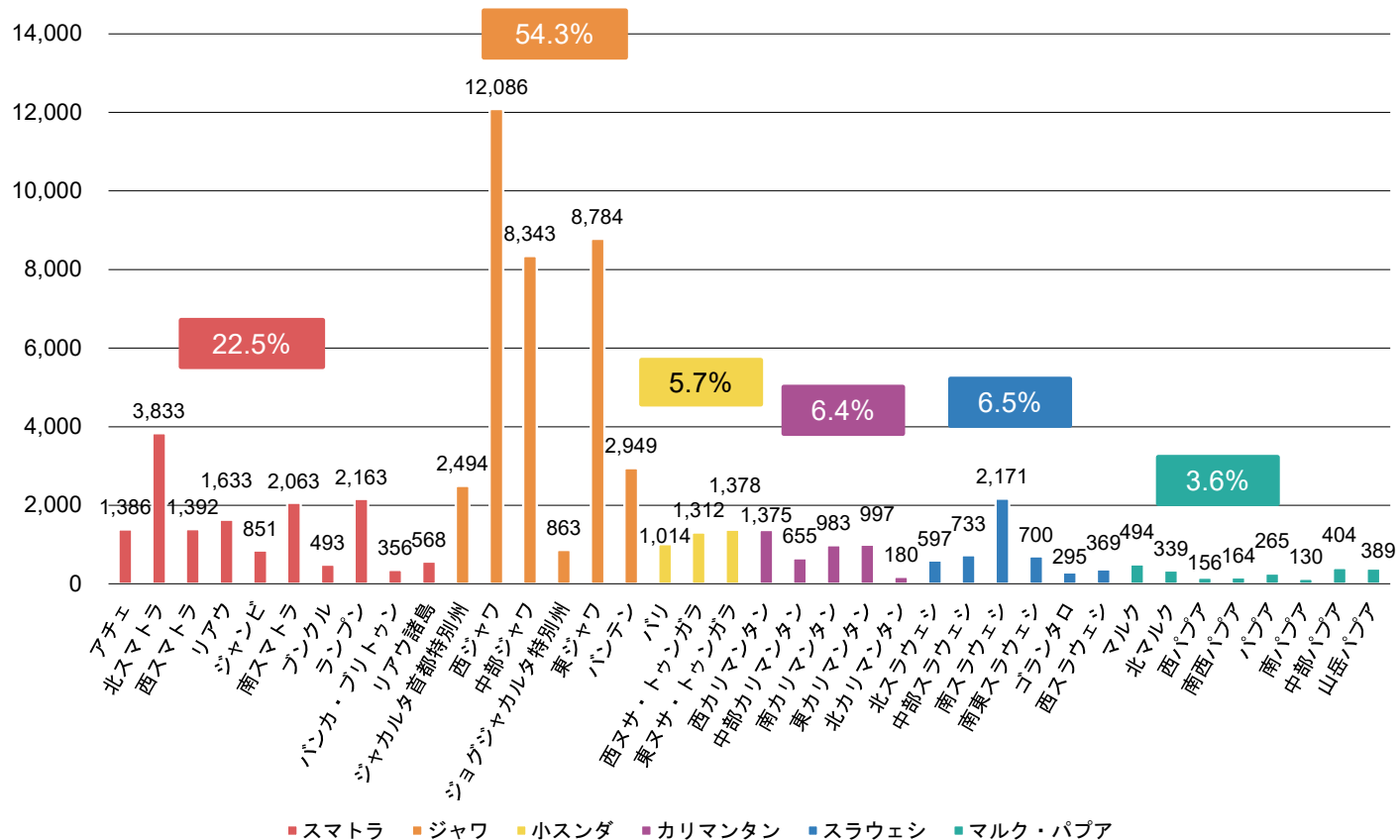


3. 地域別の特徴：若年層人口

■ 若年層（15-30歳）人口が最も多い州は西ジャワ州で約1,200万人を超える。上位5つの州の内4つはジャワ島に位置しており、ジャワ島の若年層人口はインドネシア全体の54.3%を占めている。次に多い島はスマトラ島で、労働力人口の分布とほとんど変化がないことがわかる。

州別若年層（15-30歳）人口

(若年人口:千人)



4. 地域別の特徴：就業率・失業率

- 就業率が最も高い地域は小スンダ列島で75%を超えており、同時に失業率も低いことがわかる。
- 失業率が高い州はジャワ島に位置する西ジャワ州（6.8%）、バンテン州（6.7%）などがあげられる。

州別就業率・失業率（2024年8月）

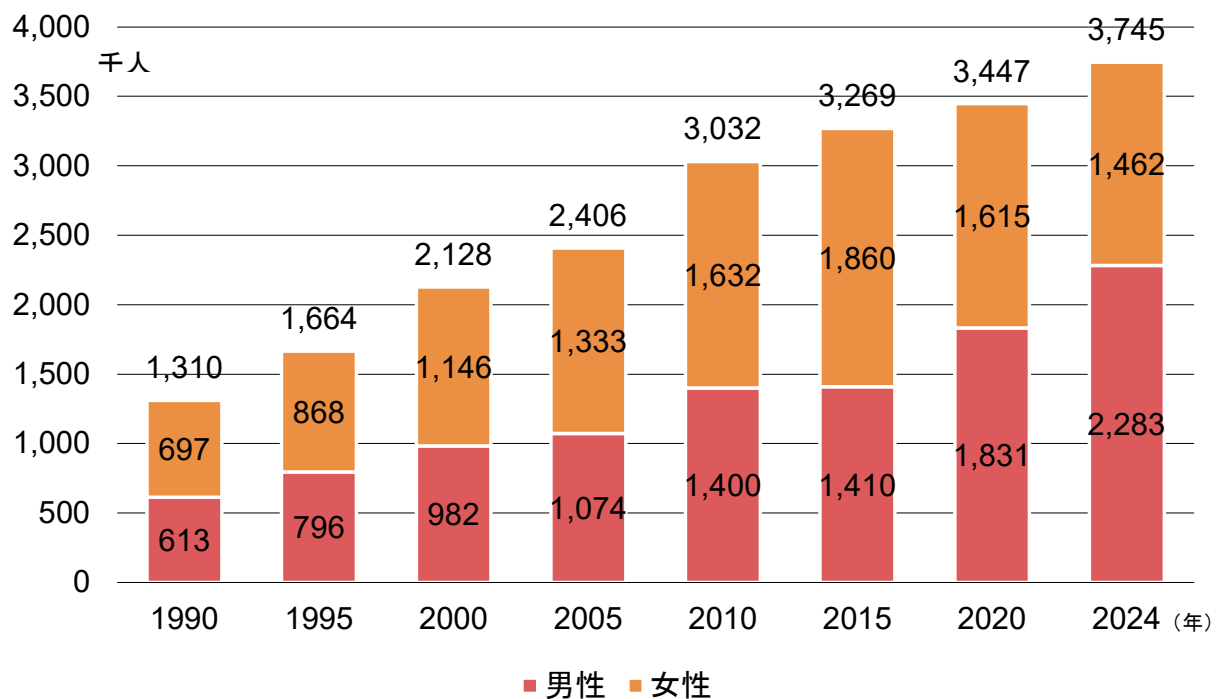
		就業率	失業率			就業率	失業率
スマトラ	アチェ	61.4%	5.8%	カリマンタン	西カリマンタン	67.0%	4.9%
	北スマトラ	67.4%	5.6%		中部カリマンタン	65.9%	4.0%
	西スマトラ	66.2%	5.8%		南カリマンタン	67.3%	4.2%
	リアウ	63.9%	3.7%		東カリマンタン	63.6%	5.1%
	ジャンビ	65.8%	4.5%		北カリマンタン	67.6%	3.9%
	南スマトラ	68.1%	3.9%	スラウエシ	北スラウエシ	62.2%	5.9%
	ブンクル	69.5%	3.1%		中部スラウエシ	69.0%	2.9%
	ランブン	67.5%	4.2%		南スラウエシ	64.6%	4.2%
	バンカ・ブリトウン	65.7%	4.6%		南東スラウエシ	70.6%	3.1%
	リアウ諸島	64.8%	6.4%		ゴランタロ	67.8%	3.1%
ジャワ	ジャカルタ首都特別州	61.1%	6.2%	マルク・パプア	西スラウエシ	69.5%	2.7%
	西ジャワ	63.1%	6.8%		マルク	62.5%	6.1%
	中部ジャワ	70.2%	4.8%		北マルク	66.3%	4.0%
	ジョグジャカルタ特別州	72.2%	3.5%		西パプア	68.3%	4.1%
	東ジャワ	70.4%	4.2%		南西パプア	63.4%	6.5%
	バンテン	61.8%	6.7%		パプア	64.0%	6.5%
小スンダ	バリ	75.7%	1.8%		南パプア	68.8%	4.1%
	西ヌサ・トゥンガラ	75.1%	2.7%		中部パプア	71.1%	2.8%
	東ヌサ・トゥンガラ	75.2%	3.0%		山岳パプア	87.1%	1.3%

(出所) インドネシア中央統計局資料をもとに作成
 (注) それぞれ上位・下位5地域に着色

5. インドネシア人の海外移民数（ストック）

- インドネシア人の海外移民数（ストック）は、2024年で約375万人となっている。
- そのうち、男性が約230万人、女性が約150万人となっている。

インドネシアからの海外移民数（ストック）

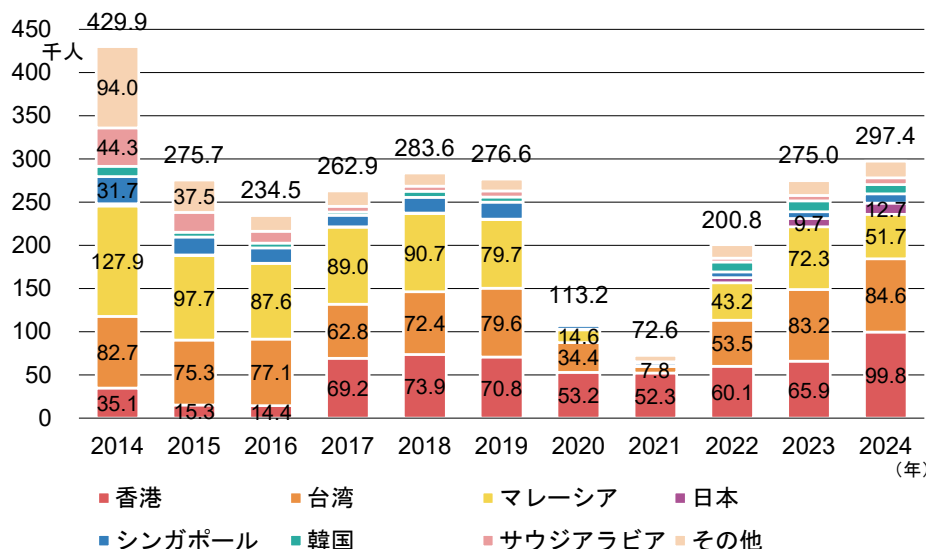


(出所) United Nation (2024) 「International Migrant Stock 2024」をもとに作成

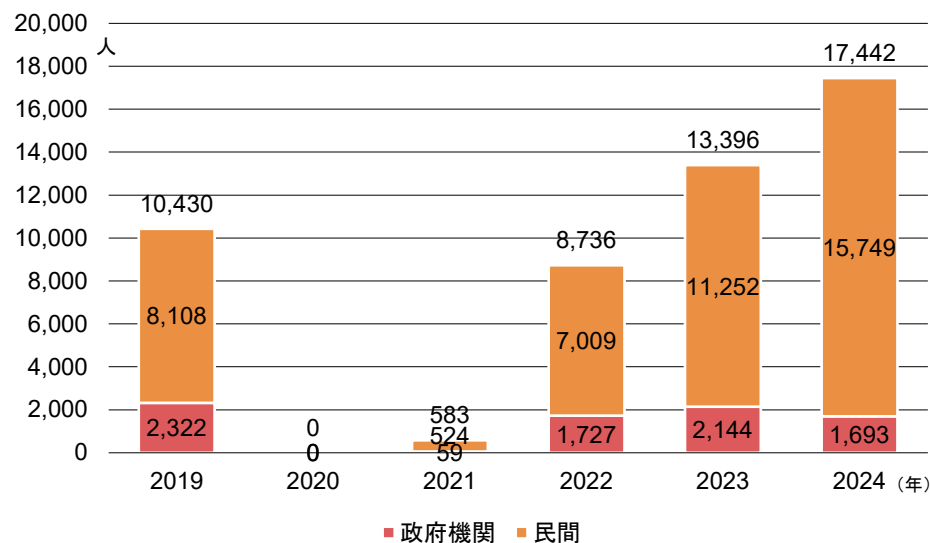
6. インドネシアからの移住労働者数（フロー、1 / 2）

- インドネシアからの移住労働者数（フロー）は、中東等への家事・介護労働者の派遣を停止した影響により、2014年から2015年にかけて大きく減少している。また、2020年、2021年はコロナ禍の影響で大幅に減少しているが、2024年には約29.7万人となり、コロナ禍前の2019年を超える規模となっている。※技能実習を含まない数字
- 技能実習生について、2020年、2021年はコロナ禍のため大幅に減少したものの、2022年以降は右肩上がりで増加しており、2023年には約1.3万人となり、2019年を超える人数となった。直近の2024年は約1.7万人となっている。

インドネシアからの移住労働者数（フロー）
（目的国別）※技能実習含まず



インドネシアからの技能実習生数（フロー）
（送出し方法別）



（出所：左）BNP2TKI, (2019) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2018」, (2020) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019」, BP2MI, (2021) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020」, (2022) 「Data PMI Period Tahun 2021」, (2023) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022」, (2024) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2023」, (2025) 「Data Layanan Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2024」をもとに作成

（出所：右）SATU DATA KETENAGAKERJAAN, Peserta Pemagangan Luar Negeri 2019-2024年分をもとに作成

6. インドネシアからの移住労働者数（フロー、2 / 2）

- インドネシアからの送出しについて、2019年まではマレーシアが最大の目的国だったが、2020年以降は香港もしくは台湾が1位となっている。マレーシア、台湾、香港で全体の8割程度を占めている。
- 日本については、2019年時点では上位10か国に入っていなかったが、ここ数年で急増し、2024年には4位となっている。

インドネシアからの移住労働者数（フロー） 上位10か国および日本の推移 ※技能実習含まず

	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	国	人数	国	人数	国	人数	国	人数	国	人数	国	人数
1	マレーシア	79,663	香港	53,206	香港	52,278	香港	60,096	台湾	83,216	香港	99,773
2	台湾	79,574	台湾	34,415	台湾	7,789	台湾	53,459	マレーシア	72,260	台湾	84,581
3	香港	70,840	マレーシア	14,630	イタリア	3,225	マレーシア	43,163	香港	65,916	マレーシア	51,723
4	シンガポール	19,354	シンガポール	4,474	シンガポール	3,217	韓国	11,554	韓国	12,580	日本	12,720
5	サウジアラビア	7,018	サウジアラビア	1,793	ポーランド	1,195	シンガポール	6,624	日本	9,673	シンガポール	10,819
6	韓国	6,193	ブルネイ	1,202	トルコ	874	日本	5,832	シンガポール	7,898	韓国	10,750
7	ブルネイ	5,639	ポーランド	798	サウジアラビア	747	サウジアラビア	4,676	サウジアラビア	6,310	サウジアラビア	7,759
8	イタリア	1,349	日本	749	マレーシア	563	イタリア	3,582	イタリア	3,519	イタリア	3,535
9	バプアニューギニア	1,034	韓国	641	モルディブ	449	ポーランド	1,897	ブルネイ	2,872	ブルネイ	3,183
10	クウェート	782	イタリア	411	UAE	437	トルコ	1,489	トルコ	2,289	トルコ	2,630
	⋮				(11位 日本 359)							
	(13位 日本 486)											

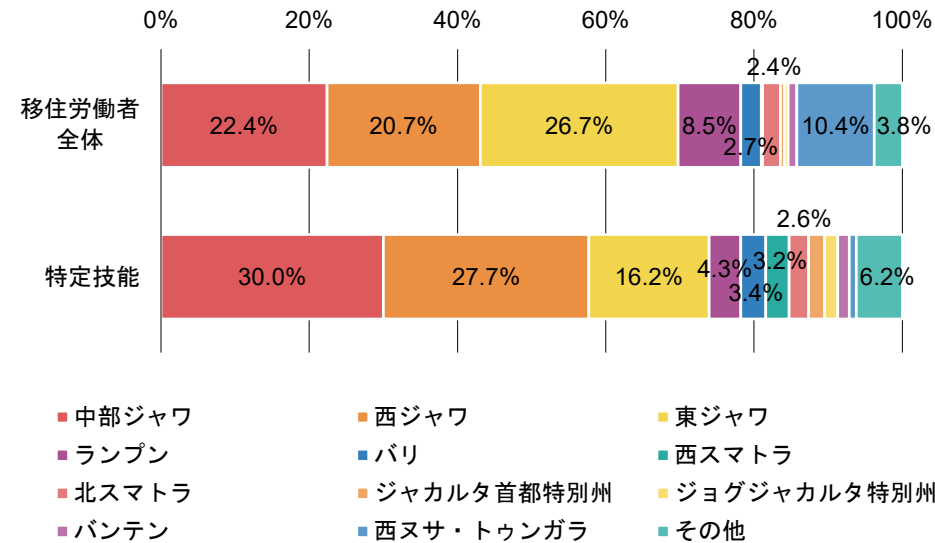
（出所）BNP2TKI, (2019) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2018」, (2020) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2019」, BP2MI, (2021) 「Penempatan dan Pelindungan PMI Periode Tahun 2020」, (2022) 「Data PMI Period Tahun 2021」, (2023) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022」, (2024) 「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2023」, (2025) 「Data Layanan Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2024」をもとに作成

（注）技能実習生の人数は含まれない

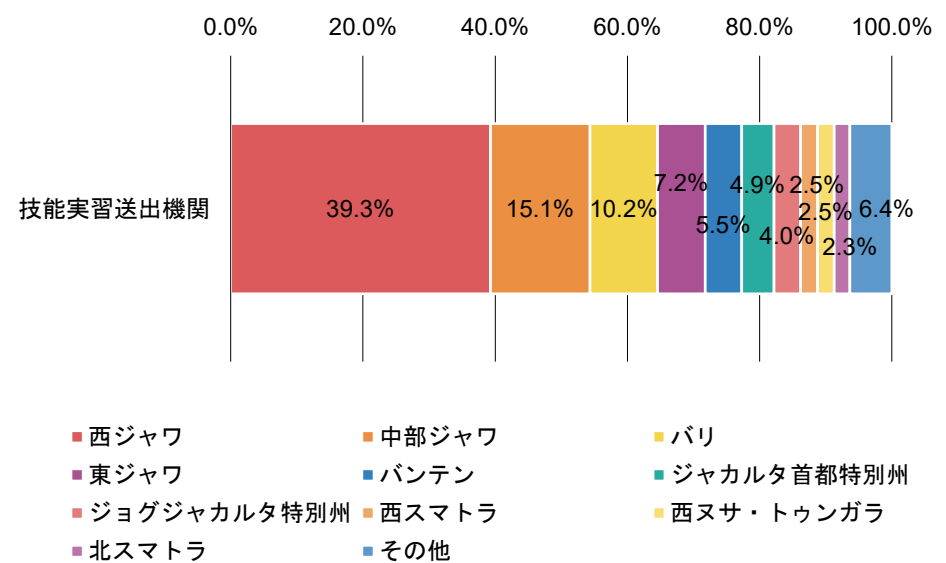
7. 出身州別移住労働者数

- 移住労働者の出身州をみると、全体及び特定技能ともに、中部ジャワ、西ジャワ、東ジャワで約7割を占めている。
- 移住労働者全体では東ジャワ出身者（26.7%）が最も多いが、特定技能では中部ジャワ出身者（30.0%）が最も多い。
- 技能実習については、出身州に関するデータを見つけられなかったが、技能実習送出機関の所在州でみると、西ジャワが最も多く、次いで中部ジャワとなっている。

移住労働者・特定技能外国人の出身州別割合（2024年）



技能実習送出機関の所在州別割合（2024年）



（出所：左）KP2MI（2025）「Data Layanan Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2024」

（出所：右）SATU DATA KETENAGAKERJAAN, Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri 2024年をもとに作成

8. 介護関連の移住労働者数

- 介護関連の移住労働者数は、移住労働者全体で6万人程度となっている。
- 日本については、GtoG（EPA）の介護士が年間300人程度、特定技能は2024年で2,517人となっている。

介護関連の移住労働者数（移住労働者全体・GtoG・特定技能）

		2022年	2023年	2024年
移住労働者全体	Caregiver	23,098	54,637	52,029
	Care Worker	1,222	1,585	1,562
	Elderly Caretaker(informal)	217	2,010	3,833
	Nursing Home	1,079	1,397	1,467
	Female Caregiver	279	427	934
	計	25,895	60,056	59,825

(上記のうち)		2022年	2023年	2024年
GtoG（日本）	Care Worker	282	298	295
	Nurse	16	16	16
	計	298	314	311
特定技能	Care Worker	935	1,283	1,264
	female Caregiver	277	424	933
	Male Caregiver	123	162	320
	計	1,335	1,869	2,517

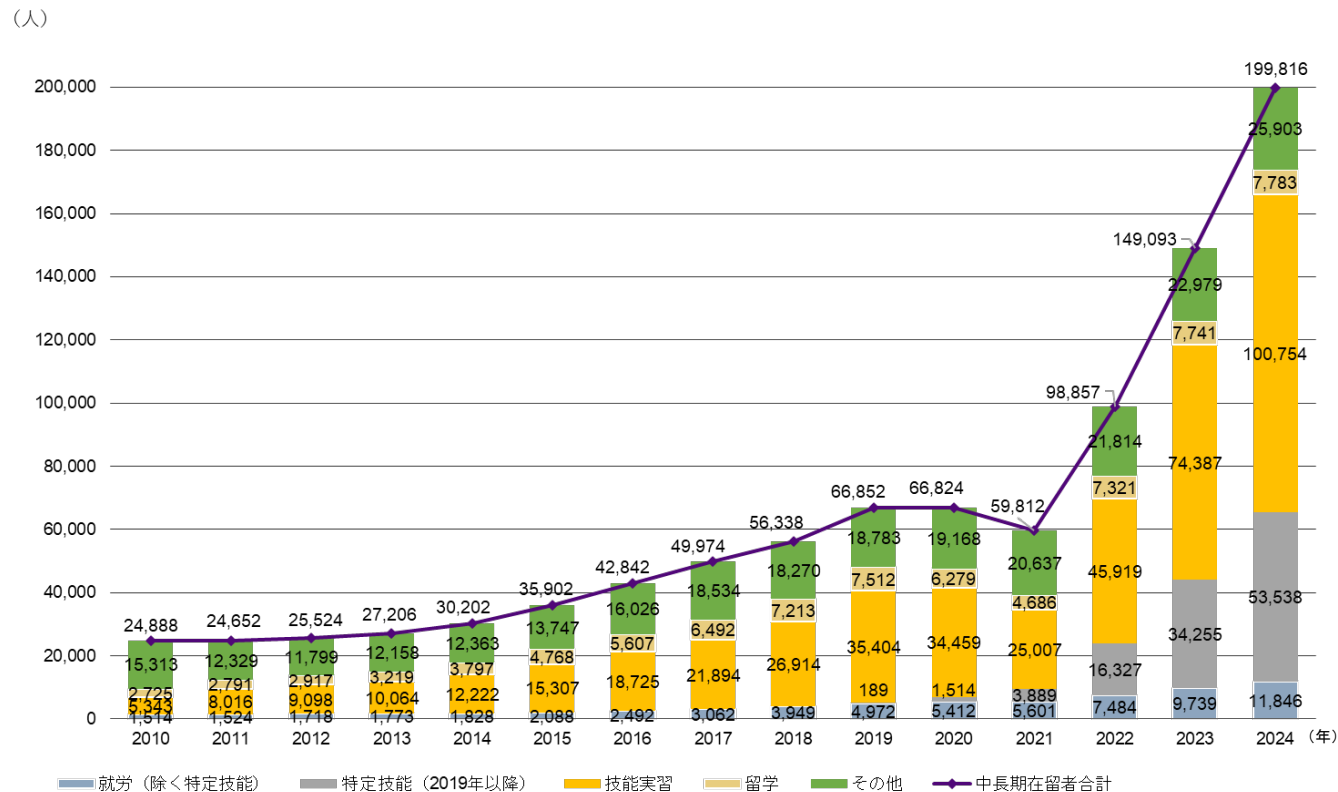
(出所) KP2MI (2025) 「Data Layanan Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2024」

(注) 統計上、介護関連の職種名が複数挙げられているが、各職種の定義が見当たらず、明確な区分がなく用いられていると思われる

9. 日本におけるインドネシア人の在留者数（ストック）

- 在日インドネシア人数（中長期在留者）は、2024年末時点で199,816人である。内訳は、技能実習が100,754人、特定技能が53,538人、就労が11,846人、留学が7,783人、その他が25,903人となっている。
- 時系列で見ると2020年、2021年と対前年比で減少したが、2022年以降には再び増加している。

在留資格種別・在日インドネシア人数（中長期在留者）の推移



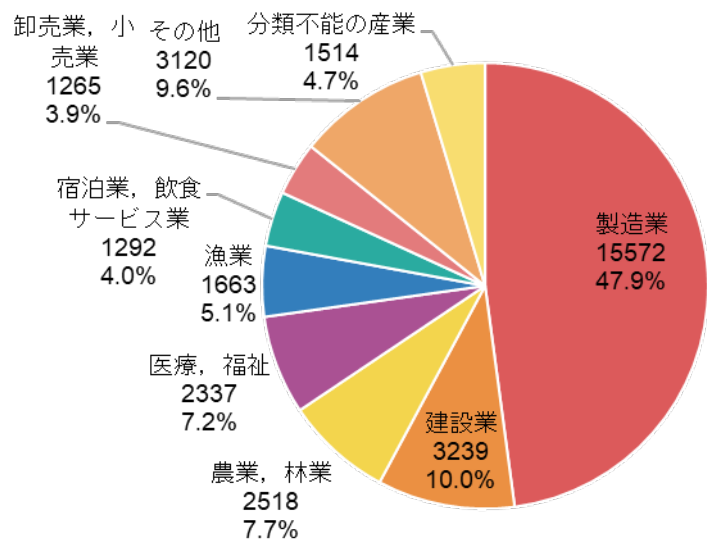
(出所) 出入国在留管理庁「在留外国人統計」（各年12月末時点）をもとに作成

(注) 中長期在留者について、ここでは総数から「特別永住者」「短期滞在」「一次庇護」「未取得」「その他」を除いた外国人を指す。「就労」について、ここでは「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」を指す。なお、「特定活動」の中には就労資格が含まれるが、内訳が不明の年があるため除外した。

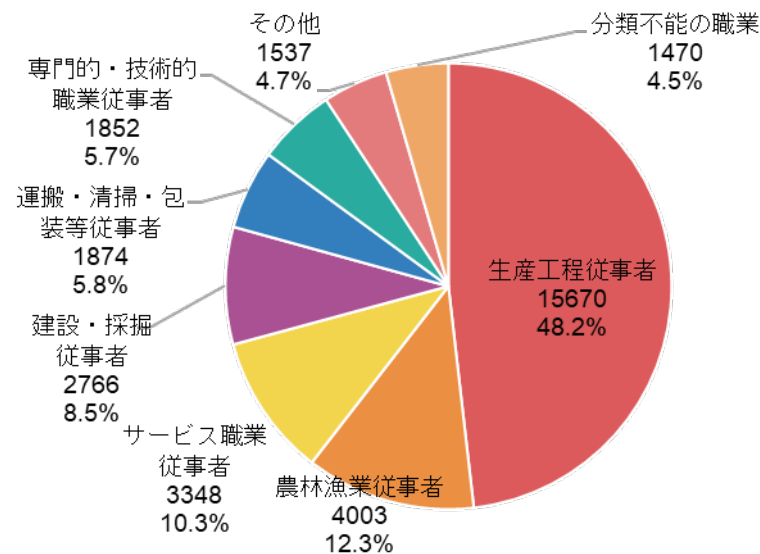
10. インドネシア人就業者の産業・職業構成

- 我が国でのインドネシア人就業者の産業構成は、「製造業」（47.9%）、「建設業」（10.0%）、「農業、林業」（7.7%）での割合が高くなっている。
- 職業構成は、「生産工程従事者」が48.2%と最も高い割合を示しており、これに、「農林漁業従事者」（12.3%）が次いでいる。

インドネシア人就業者の産業構成（2020年）



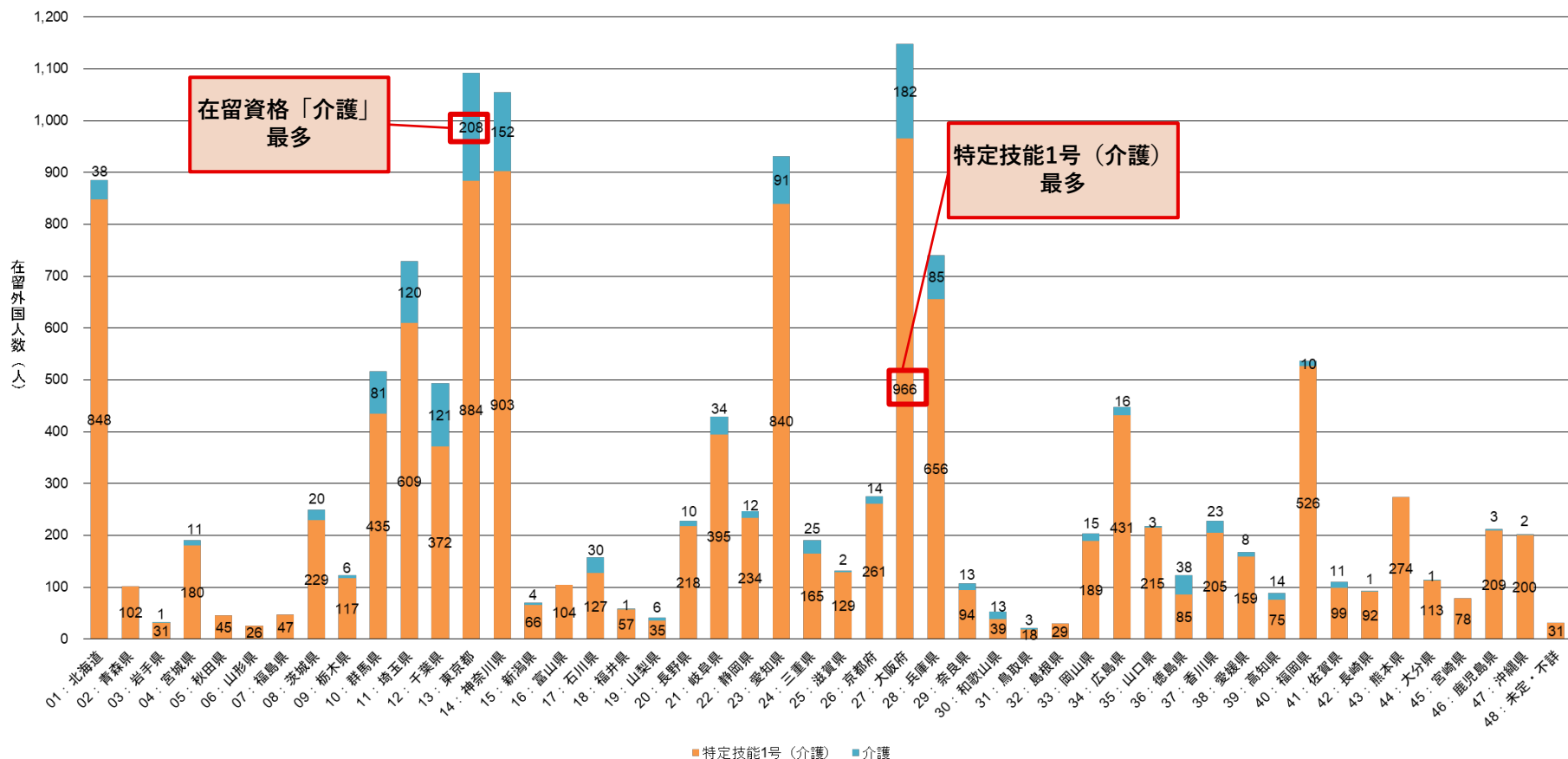
インドネシア人就業者の職業構成（2020年）



(出所) 総務省統計局「令和2年国勢調査報告」をもとに作成
 (注) グラフ中の数値は人数(人)、構成比(%)

11. 都道府県別のインドネシア人介護人材在留状況

- 介護に関わる在日インドネシア人のうち、2024年12月末時点の特定技能1号（介護）の総数は12,242人、在留資格「介護」の総数は1,428人であった。
- 都道府県別にみると、特定技能1号（介護）は大阪府の966人、在留資格「介護」は東京都の208人が最多であった。



(出所) 特定技能1号（介護）の在留者数：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数」第5表（2024年12月末時点）、在留資格「介護」の在留者数：出入国在留管理庁「在留外国人統計」（2024年12月末時点）をもとに作成
 (注) 技能実習（介護）の在留者数は、国籍別、都道府県別の在留人数が不明のため非掲載。

VII-2. インドネシアの 移住労働政策・制度等

1. 政策・制度・関係省庁（所掌）

- 2024年10月、新政権発足に伴い、移住労働者保護庁（BP2MI）を母体として移住労働者保護省（KP2MI）が発足した。旧政権では、労働省が移住労働に関する施策全般を、BP2MIはこのうち移住労働者の保護に関する施策の実行のみを所管していた。新政権では、KP2MIが移住労働者に関する施策全般を所管することとされている。
- 技能実習についてはインドネシアの法律上「研修生」として扱われ、移住労働者としては扱われていない。そのため、KP2MIではなく、職業訓練を担う労働省が所管となっており、特定技能などと送出国の条件等も異なっている。

	EPA	特定技能	技能実習
根拠法	2017年移住労働者保護法	2017年移住労働者保護法	労働に関する2003年法13号
所管省庁	移住労働者保護省（KP2MI） 移住労働者配置総局	移住労働者保護省（KP2MI） 移住労働者配置総局	労働省職業訓練・生産性向上総局
開始年	2008年～	2019年～	1993年～
送出国の名称	（GtoGでの実施） ※国際厚生事業団が斡旋	P3MI（インドネシア移住労働者紹介会社） P3MIを介さない送出しも可能	SO（Sending Organization）
送出国数	（GtoGでの実施） ※国際厚生事業団が斡旋	499機関（2025年7月時点）	533機関（2025年7月22日時点） ※労働省も送出国となっている
送出国の主な要件	—	・最低資本金50億ルピア ・政府系銀行に15億ルピア以上の保証金があること	・LPKの資格を持ち、監理団体との契約があること
送出国方法	（GtoGでの実施）	・特定技能の場合は、①P3MIを介さず、個人で行く場合、②P3MI経由で行く場合の2パターンあり	・SOによる送出国が必須
送出国費用の上限額	・本人負担なし	・特定技能でP3MI経由の場合、斡旋料は本人負担0円、受入れ企業は給与の1か月分を支払い（18万円程度）	・3,400万ルピア程度 （労働省と業界団体等の合意で決められた上限額）

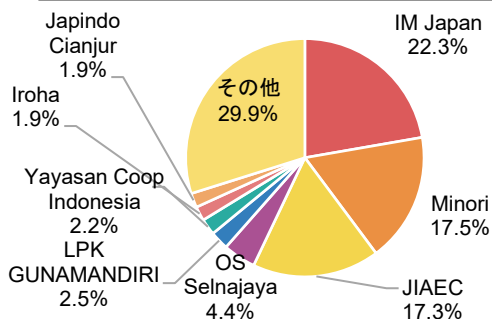
2. 政策・制度（技能実習）

- 1993年の送出開始当初から、労働省がIM Japanと提携し、基本的に無料で送出しを行ってきたことから、労働省の送出しルートは主要なルートの1つとなっている。また、2019年時点では労働省に続いて、Minori、JIAEC、OS Selnajayaという日系送出機関が上位を占めており、労働省含め、これらで送出数の約6割を占めている。
- 一方で、技能実習の送出し数が急増するに伴って、民間送出機関数や民間送出機関からの送出数が増えており、労働省の送出割合は減ってきている。（なお、2020年以降の送出機関別送出数は公表されていない）
- 技能実習には送出費用に関する規定はなく、労働省と業界団体等の合意で上限3,400万ルピア程度としているのみである。法的な規定はないものの、労働省は送出費用が無料であること、主要な送出機関も送出費用が低いことから、他国と比べて、送出費用は低めの傾向にある。しかしながら、インドネシアより費用の高かった中国やベトナムからの送出機関の参入などもあり、一部の送出機関では様々な名目で学生からトータルで60万円～80万円を徴収するところも出てきている。

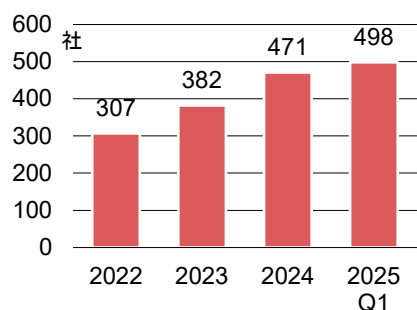
政府機関・民間送出機関の送出し数の割合

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
政府機関 (労働省)	2,322 22.3%	-	59 10.1%	1,727 19.8%	2,144 16.0%	1,693 9.7%
民間	8,108 77.7%	-	524 89.9%	7,009 80.2%	11,252 84.0%	15,749 90.3%

送出機関別送出数（2019）



民間送出機関数の推移



送出費用の状況

国	送出機関への 支払総額 (主な負担者)	参考：入管庁調査結果 (*1)	
		送出機関への 平均支払総額	借金をした 割合
ベトナム	26.6～59.4万円 (技能実習生)	65.6万円	80.0%
インドネシア	13.8～32.2万円 (技能実習生) ※労働省の送出しは0円、 漁業は40万円程度	23.1万円	45.9%
フィリピン	8.3～33.0万円 (実習実施者)	9.4万円	34.5%
中国	46.1～64.5万円 (技能実習生) (*2)	57.8万円	13.4%
カンボジア	67.5～90.0万円 (技能実習生)	57.1万円	83.5%

(出所：上、左下) SATU DATA KETENAGAKERJAAN, Peserta Pemagangan Luar Negeri 2019-2024年をもとに作成

111 (出所：右下) SATU DATA KETENAGAKERJAAN, Penyelenggara Pemagangan Luar Negeri 2022-2024年をもとに作成

(出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2024)「厚生労働省委託事業技能実習制度適正化に向けた調査研究事業 報告書 概要版」より抜粋

(*1) 出入国在留管理庁(2022)「技能実習生の支払い費用に関する実態調査の結果について」,
(*2) 事前教育を外部施設で実施する場合、事前教育費は送出機関ではなく外部施設に対し直接支払う

3. 政策・制度（特定技能）

- インドネシアから日本への特定技能の送出し目標は25万人となっている（2024年の政府高官発言による）。
- 特定技能は、送出機関を介さず、オンラインシステム（IPKOL）を通じて、労働者を直接採用する仕組みになっている。しかし、実際には技能実習送出機関などが関与するパターンが多く見られる。このような状況を受け、2023年3月から移住労働者送出機関（P3MI）経由の送出しも認められるようになり、特定技能を送り出す技能実習送出機関の取締りが厳しくなりつつある。
- 技能実習送出機関が、P3MIのライセンスを取得する動きもみられるが、P3MIのライセンスは取得のハードルが高く、小規模な技能実習送出機関では取得は容易ではない。そのような中で、これまで中東や香港・マレーシア等に送出してきたP3MIが日本市場に参入しようとしてきており、日本へのネットワークを持っている技能実習送出機関への名義貸しなどが起きることも懸念されている。
- 特定技能の送出費用については、2023年に移住労働者保護庁決定48号、148号で上限額が提示された。P3MI経由で行く場合には、斡旋費用の上限額は18万円（1か月分給与相当）、管理料の上限額は1万円/人・月で雇用企業が負担することとなっている。ただし、実際の運用はあまり厳格ではないように思われる。

技能実習送出機関・移住労働者送出機関の違い

	技能実習送出機関	移住労働者送出機関
名称	SO (Sending Organization)	P3MI（インドネシア移住労働者紹介会社）
要件	<ul style="list-style-type: none"> ・LPK（職業訓練校）であること、 ・監理団体との契約があることなど ・資本金、保証金の要件はなし 	<ul style="list-style-type: none"> ・最低資本金50億ルピア ・政府系銀行に15億ルピア以上の保証金があることなど ・日本に送出すためには、日本の職業紹介事業者と提携することが必須
送先	日本のみ	中東、マレーシア、台湾、香港などがメイン
特定技能への関与	個人と企業の引き合わせまではOK、送出しはNG	特定技能の送出し可

特定技能の送出費用の規定、負担者（単位はルピア）

費用項目	金額	個人経由		P3MI経由	
		本人	雇用主	本人	雇用主
健康診断	90.2万	●		●	
心理検査	55万	●		●	
パスポート	0				
社会保障	前 0 中・後 33.25万	●		●	
就労ビザ	40万	●			●
国内交通費 (ジャワから)	50万	●		●	
国内交通費 (ジャワ以外から)	200万	●		●	
出国チケット	750万 /1,000万	●			●
帰国チケット	750万/0		●		※
サービス料	18万円	-	-		●
管理料	1万円/ 人・月	-	-		●

4. 政策・制度（二国間取決め）

- インドネシアが各国と締結している二国間取決めについては以下の通りである。
- ただし、その中で、GtoGの送出しとして位置付けられているのは、日本のEPA、ドイツのトリプルウィン、韓国のEPS（雇用許可制）となっている。

移住労働者の送出しに関するMOU一覧		
2024	米国（カリフォルニア州）	インドネシア人医療従事者の配置と保護に関するMOU
2022	マレーシア	家事労働におけるインドネシア人移住労働者の配置と保護に関するMOU（2011年の改訂版）
2021	ドイツ	インドネシア人医療従事者（看護師）の配置と保護に関するMOU
2019	日本	技能実習に関するMOU
2019	日本	特定技能に関するMOU
2018	台北	インドネシア人移住労働者の採用、配置、保護に関するMOU
2016	マカオ	インドネシア人移住労働者の円滑化と保護に関するMOU
2016	シンガポール	インドネシア人移住労働者の配置と保護に関するMOU
2014	サウジアラビア	家事労働におけるインドネシア人移住労働者の配置と保護に関するMOU
2013	韓国	雇用許可制におけるインドネシア人移住労働者の送出しに関するMOU
2010	東ティモール	インドネシア助産師の配置と保護に関するMOU

（出所）KP2MI JDIH

GtoGにおける各国への送出处						
		2020	2021	2022	2023	2024
日本	GtoG	300	272	298	314	311
	Care Worker	276	264	282	298	295
	Nurse	24	8	16	16	16
ドイツ	GtoG (Nurse)	-	0	0	85	114
韓国	GtoG	640	174	11,530	11,572	10,110
	Operator	638	174	8,913	4,269	575
	Manufacturing Worker	0	0	0	4,445	5,848
	Fisherman	2	0	2,616	2,829	1,967
	Ship's Engineers	0	0	0	28	1,720
	Oil Mixing Worker	0	0	1	0	0
	Occasion Director	0	0	0	1	0

（出所）BP2MI（2023）「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2022」，（2024）「Data Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2023」，（2025）「Data Layanan Penempatan dan Pelindungan PMI Tahun 2024」をもとに作成
 （注）年報によって数値が違う場合は、最新の数値を使用

VII-3. インドネシア介護人材の 主な送出し経路

1. インドネシア介護人材の送出し経路の概況

- インドネシアからの介護人材送出しについては、2008年からのEPAプログラムにより日本への送出しが開始された。技能実習では、労働省（IMJapanとの連携）からの送出しが多く、労働省、日系送出機関2機関の上位3機関での送出しが半数以上を占める。特定技能では、P3MIを経由する送出し方法が推奨され始めており、マレーシア、台湾、中東等に送り出しているP3MIの参入も始まっている。
- 現状では主に以下の経路A~Dの4経路に分けられる。

◆経路A：EPAプログラムによる経路

2008年から始まったEPAプログラムにより、看護大学・専門学校から日本への送出しがなされている。

◆経路B：インドネシア政府（労働省）による経路

技能実習制度は日本のIMJapanがインドネシア政府（労働省）に協力する形で技能実習の送出しを始めたことから、歴史的に労働省からの送出しが多い。介護分野の技能実習が開始した2017年より送出しがなされている。労働省の職業訓練校と受入れ事業者が連携するケースもみられる。

◆経路C：日系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

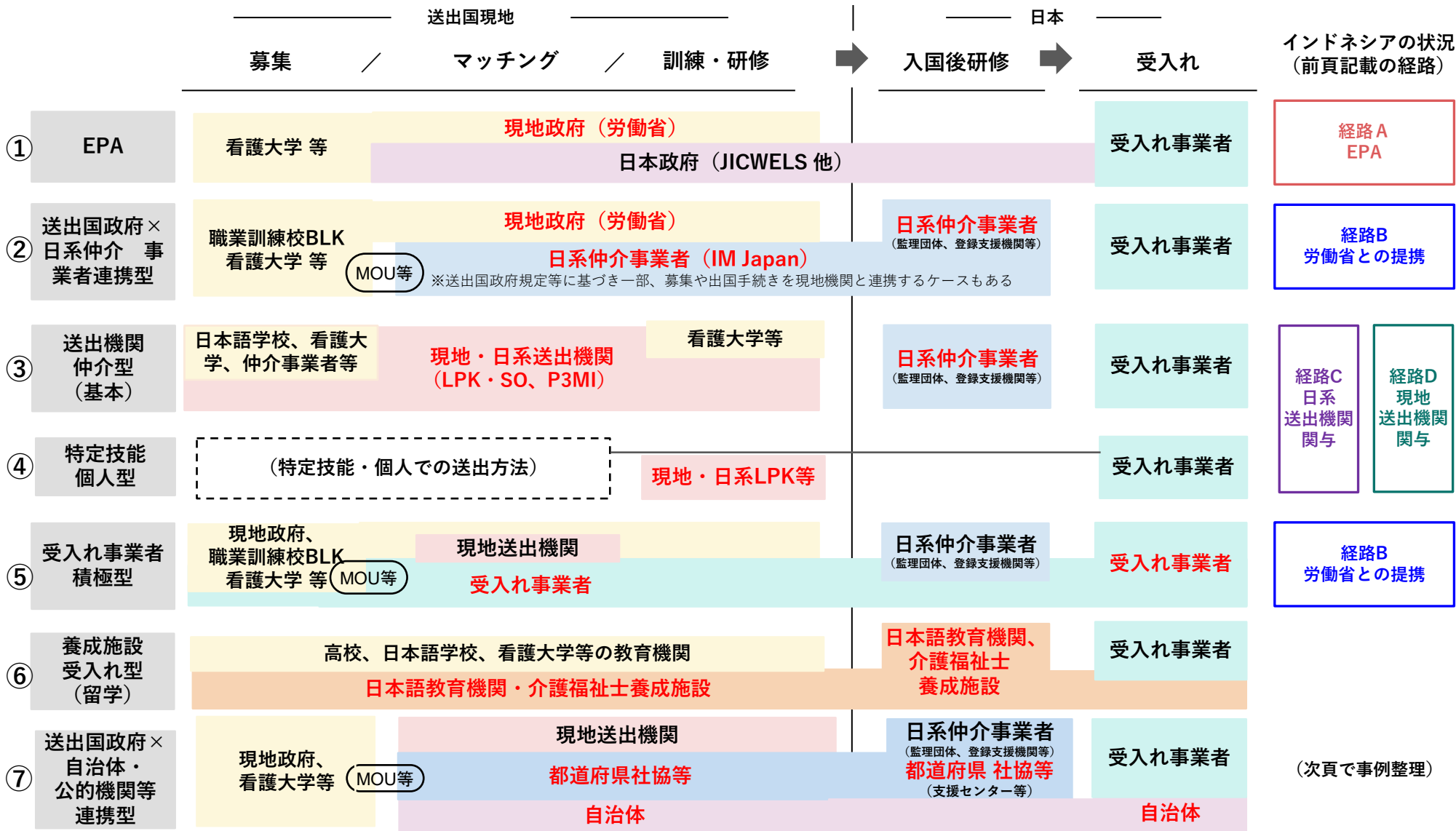
日系の送出機関2機関（MINORI、JIAEC）の送出し数が多く、労働省も含めた上位3機関で全体の半数以上を占めている（2019年）。

◆経路D：インドネシア系の送出機関による経路（技能実習、特定技能他）

マレーシア、台湾、香港、中東等への人材送出しの実績があるP3MIの送出しライセンスを持つ仲介斡旋機関（大規模）が特定技能での送出しに参入を開始。また、元技能実習生による設立されたLPKの送出機関（小規模）が増加している。どちらも日本側の出口（需要）面での受入れ事業者、監理団体・登録支援機関との関係構築途上である。

2. インドネシア介護人材の送出し経路の概況

※赤字：各経路のメインプレイヤー



(参考) 国内自治体とインドネシア政府・大学等との協定等の締結状況

- 以下、我が国の国内自治体とインドネシア政府・大学等との間の、介護人材の獲得に関する協定等の締結状況を記載。（自治体国際課協会、各自治体HP等の情報に基づく）

自治体名	締結国	協定等の締結先機関	締結年月日
宮城県	インドネシア	労働省／OSセルナジャヤ	2023年7月
三重県	インドネシア	・保健省 ・労働省 ・移住労働者保護省	・2024年7月 ・2025年5月 ・2025年8月
愛媛県	インドネシア	南スラウェシ州	2019年1月
大分県 大分県社会福祉協議会	インドネシア	介護人材送出機関「サクラ ビナ チタ」／職業高校	2024年10月
豊田市	インドネシア	バンドン市	2018年9月

(出所等)

国立社会保障・人口問題研究所「自治体における外国人労働者受け入れ政策のレビュー」

一般財団法人自治体国際化協会(CLAIR)「外国人材、技能実習制度、特定技能に係る都道府県、政令市の協定等締結状況調査 とりまとめ結果」

(55/67自治体から回答あり 回答は令和2年1月29日現在 一部3月末時点で修正)

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.clair.or.jp%2Ftabunka%2Fportal%2Fefforts%2F7aeb9cefa9e034a013c74af11223da46.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK>

上記CLAIRのとりまとめ結果をベースに追加調査

VII-4. インドネシア介護人材の 送出しの現状と論点 (WG委員、ゲスト登壇者 意見集約)

1. インドネシア国内事情、制度変更等の影響（発言引用）

－労働者送出しの労働省から移住労働保護省への移管

- ・ プラボウォ大統領の当選後、府省数が大幅に増加。外国への労働者の送出しに関する業務が、（旧）労働省から、移住労働者保護省に移管されることになったが、個別の業務の所管については未だに固まっておらず不安定な状況。

－技能実習（訓練）と特定技能（労働）での制度管轄の違い、特定技能では個人ルートが多い

- ・ 技能実習がインドネシア労働省管轄で送出国はLPK・SO、特定技能がインドネシア移民労働者保護省管轄で、送出国はP3MI。P3MIライセンス取得のハードルが高く、多くのLPK・SOは参入できない。そのため、特定技能では、実際P3MIの関与は少なく、実質は個人ルートでの移行が多い。SOで半年以上かけて育成した人材が、技能実習満了後や試験合格後に個人ルートで特定技能へ移行し、長期的なサポートができなくなる。そのため、個人でより良い条件を求めて転職を繰り返す傾向があり、日本・送出国双方にとって不安定で望ましくない結果になる。
- ・ 大統領交代による政策変更等でのカントリーリスクを被った。日本への特定技能の送出国方法が直接雇用型からP3MI送出国方式へ変わる予定がある等。労働省が職業訓練校を管轄しており、職業訓練校のニーズは就職率を上げることであり、所管省庁に変化があっても特に影響はないが、P3MIの取得も念頭に置き、移住労働者保護省とのお付き合いも必要になると考えている。

－P3MIにおける制約（7社規制）

- ・ 介護における求人は、技能実習より特定技能の方が多く印象で、提携先である30の監理団体からの技能実習の求人数は減少傾向である。特定技能求人は、受入企業や、提携のない職業紹介事業者・登録支援機関からの依頼が中心だが、P3MIの7社規制により、提携先をこれ以上増やせない制約があり、経験等も少ないP3MIに流れる可能性が大きい。

－国内の転職者の動き（事業者側が転職者を選ぶ）

- ・ 日本国内の転職市場により、日本の事業者側がコストや採用期間等で国内転職組を選ぶ傾向にある。インドネシアからの新規送出国が伸びていない。転職者が多いことから、教育投資・自己投資の回収ができないため、送出国も魅力を感じにくくなっている。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点（発言引用）

－インドネシア人材への需要の急拡大における状況

- ・ インドネシア人労働者の需要が高まり、LPK・SO、P3MIが急増しているが、機関としての質や実績に大きな開きがある。受入れ側にとっても優良／劣悪な機関を見極めることが難しくなっている中で、一部自治体で、信頼できる機関の認証制度を作る取り組みがある。
- ・ 人材需要の急激な高まりで、十分な教育が提供されないまま出国するケースが散見されてる。

－外国人介護人材の送出し経路づくり

- ・ 海外人材の確保に係る都道府県等での協定締結の在り方としては、①留学生の受入れ（学費の助成や返済免除）、②事業者参加型の視察・マッチングツアーの実施、③日本語／介護教員の派遣等が考えられる。こうした取り組みを体系的に整理し、具体的な事例を共有することで、他の都道府県の協定締結を促進することができるのではないかと。
- ・ 公的訓練校・職業校（SMK等）を運営し、高校卒業後で即戦力のある介護人材の送出しに取り組んでいる。SMK等と連携して学校単位で採用チャンネルを整備、JICAプロジェクト、現地政府プログラム等を積極的に活用することで、経路を強化することが必要。
- ・ 現地ヘルスポリテクにて、日本語、介護の教育を実施。主目的は、ヘルスポリテクの教育の質向上であるが、特定技能として送出すに足る水準の教育を行っており、希望する者が日本で就労できるよう支援体制を構築する必要がある。
- ・ 現地インドネシア国立職業訓練校、州立職業訓練校にて、日本語・介護の教育を実施。インドネシア労働省が公募することで、高い倍率で人材を獲得し、無料で教育が実施できている。
- ・ 三重県では、インドネシアの保健省、労働省、移住労働者保護省、インドネシア送出機関連盟（APPI）とMOUを締結。MOUを動かすために、APPIに加盟する送出機関と三重県内の介護サービス事業所のマッチング機会の提供（国立医療福祉大学の卒業生がAPPIに加盟する送出機関に登録）、国立医療福祉大学でのセミナー・三重県介護事業所ブース設置による個別相談の実施等、実効性のある施策の展開を進めている。
- ・ 大分県では、インドネシアの送出機関・職業高校3校と、大分県社会福祉協議会、大分県の3者でMOUを締結。内容は、介護人材の育成、教育機関・送出機関と受入れ介護施設の交流、大分県内の介護施設の就労者への日本語・介護技術などの向上支援の3点。インドネシア外国人材に実際に「大分県」を選んでもらうための取組が必要であるため、交流促進による相互理解・信頼関係の醸成、日本語学習・介護福祉士資格取得等の支援策での優位性の確立を目指している。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点（発言引用）

－外国人介護人材の送出し経路づくり（つづき）

- ・ インドネシアの介護人材供給ポテンシャルに対して、県内介護施設等の受入需要が不足。実際にインドネシアの学生を介護事業者にも見てもらい、よい人材がいることを知ってもらいたいと考えている。
- ・ MOUを実態のあるものにするために、送出しに関わっている県内の監理団体等とよくコミュニケーションを取り、どのようなスキームで受入れを行っているのか、どのような産業で人材ニーズがあるのか等を整理した後にインドネシア側に話を持っていくことが良い。
- ・ AP2LNは200近く送出機関の連合体であり、送出しにかかる本人負担のトータル費用を40万円以下にするという紳士協定を内部で結んでいる。APPIはAP2LNから独立した20社程度の大手で構成している団体で、P3MIを早めに取得する等の動きがある。

－現地教育の質向上

- ・ 現地での日本語や介護の指導にはEPA等の帰国人材を活用することが効果的。現状では帰国人材と送出機関や教育機関を効果的にマッチングさせる仕組みが整備されていないため、帰国者交流会等を通じて、帰国人材への情報提供やマッチングの機会を提供することが考えられる。現在日本で就労中の人にも情報提供を行う必要がある。
- ・ 元EPAの介護福祉士4名が教師として活躍している。在京インドネシア大使館に最初の1名を紹介してもらい、その後その人の人脈で繋がっている。講師の確保は課題で、インドネシアでは、パートナーを通じた募集や、労働省との関係性での紹介、JICA、JF、JICWELSなどのつながりで探している。工夫できる方法は限られているが、採用できるまで取り組むしかない。
- ・ 送出機関にとって、どの人材をどの制度に充て、どのように教育するか、制度の住み分けも含めて整理が難しい。技能実習、特定技能の教育内容の差別化や戦略的な人材配置が課題。日本語教育では「N4合格」と、介護での「会話・現場対応力」のバランスも課題である。また、他職種に比べ介護職は教育期間が長いことが不人気の大きな要因のため、質を保ちつつ短縮が必要。
- ・ 介護職員初任者研修をインドネシアで実施している。実施場所等は労働省との支援があり問題なくできている。講師は日本からインドネシアに派遣する形で実施。
- ・ 指導者へのトレーニングは、前期・後期の間等で集中的に実施している。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点（発言引用）

－日本の介護の魅力発信

- ・ 日本の先進的な介護の制度や専門性を十分に伝えられず、台湾・香港の「住み込みヘルパー」と混同されることもあり、関心が高まりにくい。早く、確実に行くなら介護ではなく、技能実習の一般職種を選ぶ。
- ・ 日本型の介護について解像度が低い候補生が多く、希望職種から除外する新入生も見受けられる。潜在的な就労志願者を確保するためにも、政府行政が主導し、介護現場の様子や介護実務に関する動画を言語毎に配信するなど、介護職に関する解像度を高める工夫が必要。
- ・ サブカルチャーや祭り、花火や雪などインドネシアにないものについてのPRは響いている。保護者は、安全性も気にしている。

－キャリアパス・成功事例の見える化

- ・ 日本で就労した後に帰国しても、介護スキルや経験を生かす場面が限定的。インドネシアの高齢化への制度的対応を進めることも支援し、インドネシアの介護労働市場を拡大していくことで、将来のキャリアパスを意識しながら安心して日本での就労を選択できる方法を検討する。
- ・ 技能実習満了後、実習満了後は特定技能で他社へ転職や帰国が多く、長期定着が難しい。技能実習 → 特定技能 → 介護福祉士資格取得といった上位キャリアへのルートを明示し、日本を「ゴールではなくキャリアの始まり」として位置づける。特定技能や介護福祉士になった先輩の紹介、SNSや日本での体験談共有、保護者向けの説明会や資料整備等、成功事例の発信が必要。
- ・ 在留資格「介護」の取得（在留期限の更新が無制限に可能で、家族帯同が可能）に向けた介護福祉士資格取得支援の拡充が必要。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点（発言引用）

－生活支援、定着への対応

- ・ 地方は、生活コストが低く、貯蓄しやすい点に加え、安心・安全な生活環境や地域とのつながりを強調することで、都市志向による不安を軽減する。
- ・ コスト面だけにとらわれず、労働者・送出機関・監理団体／登録支援機関・企業が定着の責任を共有する仕組みが必要。いずれか一方に過度なリスクを負わせない、公正で持続可能な制度設計が求められる。
- ・ 日本側での生活支援、語学・職能ブラッシュアップ、キャリアパス（介護福祉士資格取得支援）をセットにした定着モデルを設計していくことが重要。
- ・ ハラル対応の店が少ない地域がある等、生活の支援が必要となるため、受入れの環境整備に取り組む介護施設への支援を行う。
- ・ 地域定着に向けた各市町村での支援拡充に向けた連携強化が必要。
- ・ 受入企業には、育成に関心をもって、コミュニケーションの密度を上げていただきたいということを常に伝えている。資格取得に応じた昇給や奨励金の整備もお願いしているが、なかなか難しい点もある。外国人材の受入れ・定着支援は、物心両面で取組を進めていくことが重要。

VII-5. インドネシア介護人材受入れ拡大 に向けた今後の対応策

1. 現状と課題及び対応策の基本的な考え方

現状と課題

1. インドネシア国内事情、制度変更等の影響

- 労働者送出しが、労働省から移住労働保護省への移管し、個別業務の所管が未だ固まらず不安定な状況。
- 技能実習（訓練）と特定技能（労働）での制度管轄の違いがあり、特定技能では実質的に個人ルートでの移行が多い。SOの長期的なサポートができず、個人で転職を繰り返してしまう傾向もみられる。
- 日本国内の転職市場拡大により、日本の事業者側がコストや採用期間等で国内転職組を選ぶ傾向。

2. 「拡大成長期」における留意点、「成熟期」に向けて取り組むべき点

- 日本からのインドネシア労働者の需要が急激に高まり、送出機関（LPK・SO、P3MI）が急増。送出機関の質や実績のバラつきが大きくなっている。
- インドネシアの国立職業訓練校（BLK）、公的訓練校・職業校（SMK）等と送出機関等との提携がみられる。
- 都道府県でのMOU締結が増えていて、実態を伴うものにしようとする動きがみられる。
- 現地教育の質向上として、インドネシア人の元EPAの介護福祉士の活躍が期待されている。
- 日本への認知が高まる中で、日本の先進的な介護制度や専門性を十分に伝えられず、介護以外の職種を選ぶ傾向に。

対応策の基本的な考え方

1. 政府や都道府県からインドネシアの最新の現地情勢に関する情報提供、送出し経路強化に向けた機会等の提供

- インドネシアからの受入れに関心を持った介護事業者向けにインドネシアの最新の現地情勢を提供するとともに、より良い機関や経路に繋がる機会を提供する。

2. インドネシア現地での介護・日本語教育の質の向上

- 送出機関等が急増する中で、介護・日本語教育の現地での質の向上に向けた取組を行う。インドネシアは長年にわたるEPAの取組があることから、元EPAの還流人材等のインドネシアでの活躍を検討する。

3. 日本の介護福祉士資格取得等のキャリアパスの見える化

- 日本での就労における他分野と比較した際の優位性や、他国での介護職との違い等を明確に示すために、介護福祉士取得のキャリアパス等の成功事例を見える化し、日本の介護分野のPRをする。

2. インドネシア介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策(1/2)

対応策 1

政府や都道府県からの現地制度変更等に関する情報提供、送出し経路強化に向けた機会等の提供

■ 政府、都道府県による国内介護事業者向けの情報提供・周知

- ・最新のインドネシア情勢に関する介護事業者へのわかりやすい情報提供
(例) 制度変更等に関するセミナーの開催

■ 良好な送出し経路強化に向けた機会等の提供

- ・インドネシア政府、送出し業界団体等と連携した良好な送出機関等の見える化・交流機会の提供
(例) 送出し業界団体等が推薦する介護を扱う送出機関等とのマッチング
- ・インドネシアの公的な職業訓練校等との連携促進・支援
(例) 公的な職業訓練校、看護系大学等の情報収集、マッチング
- ・都道府県とインドネシア地方政府、公的職業訓練校、送出機関等との連携促進
(例) 都道府県MOUの締結の推進、実態を伴うMOUの仕組み等に関する事例の共有

2. インドネシア介護人材受入れ拡大に向けた政府・都道府県の施策(2/2)

対応策2

インドネシア現地での介護・日本語教育の質の向上

■ インドネシア現地での介護・日本語教育の教師人材の確保、教師等への研修

- 日本での介護就労経験のある元EPA、元技能実習生・特定技能人材等のインドネシア人の情報収集・共有
(例) 元EPAの情報収集・ネットワーク化、帰国人材(元EPA,元介護分野の技能実習生・特定技能人材)向けの教師求職情報提供やマッチング、現在EPAや介護の技能実習生・特定技能人材の帰国時の人材登録制度等の構築
- 介護・日本語教師等への研修機会の提供
(例) 送出機関等の介護・日本語の教師向け研修

対応策3

日本の介護福祉士資格取得等のキャリアパスの見える化

■ 日本の介護福祉士資格取得等の価値の明確化、キャリアパスの情報発信

- 日本の介護職、介護福祉士資格取得等の価値の明確化・情報発信
(例) 日本の介護職、介護福祉士資格取得の価値等を説明した資料や情報発信ツール等の作成
- 介護福祉士資格取得者等の成功事例の収集・情報発信
(例) 介護福祉士資格取得者のキャリアパス、日本での体験談等の情報発信

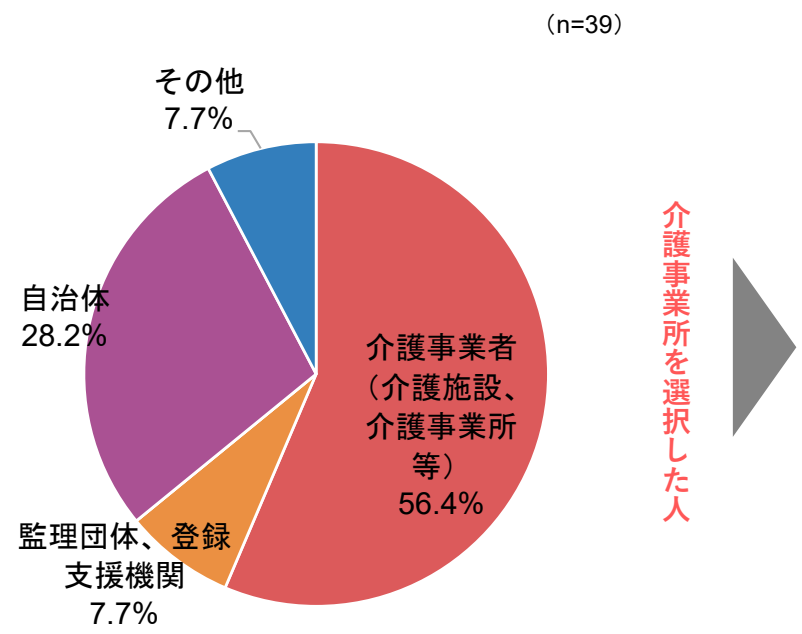
VI-6. 参考資料 オンラインセミナー参加者アンケート 結果概要

(参考) インドネシアWGオンラインセミナー参加者アンケート (1 / 3)

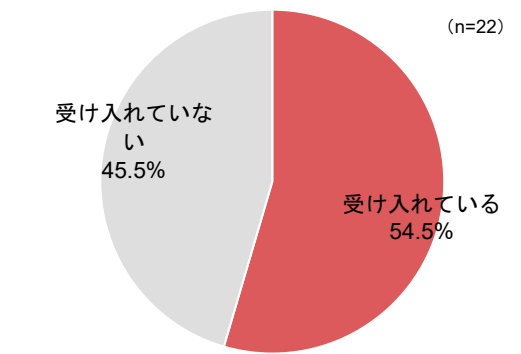
- 当日の参加者は94名、うち39名（約41.5%）の回答が得られた。
- 回答者の56.4%が介護施設、介護事業所等の介護事業者で、次いで自治体（28.2%）、監理団体・登録支援機関（7.7%）となっている。
- 回答した介護事業者のうち、現在インドネシア介護人材を受け入れていると答えたのは54.5%であった。今後の受入れについては、「受け入れたい」という回答が45.5%であったほか、「今すぐではないが将来的には受け入れたい（受入れを検討したい）」（22.7%）、「今すぐではないが将来的には複数ある候補国・人材の1つとして考えておきたい」（27.3%）という回答であった。

回答者属性

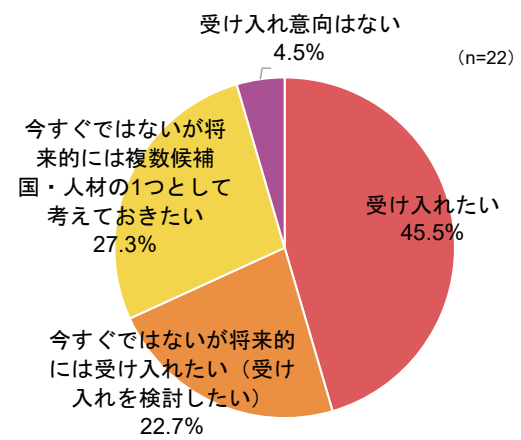
現在のインドネシア介護人材の受入れ有無



介護事業所を選択した人



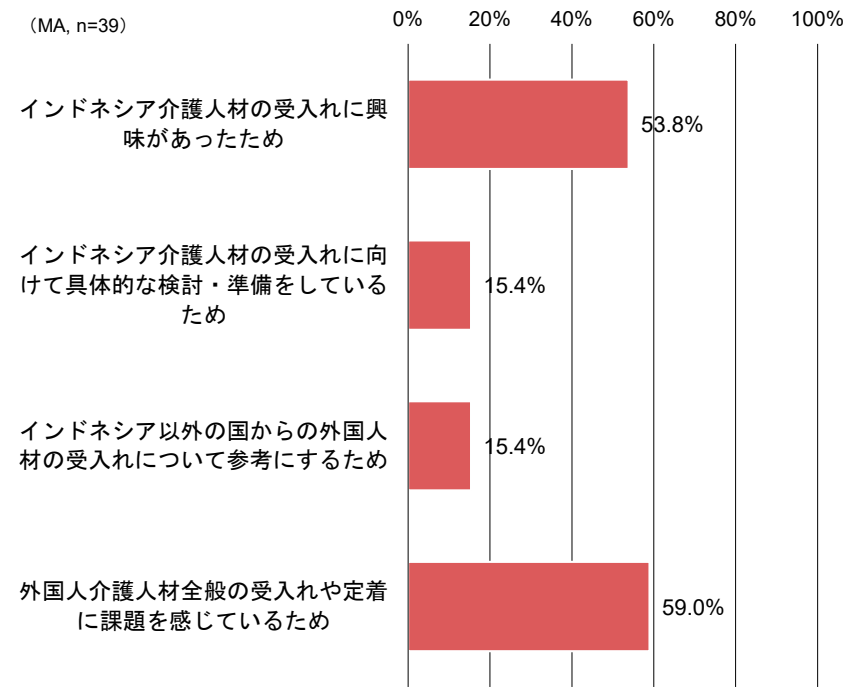
今後のインドネシア介護人材の受入れ意向



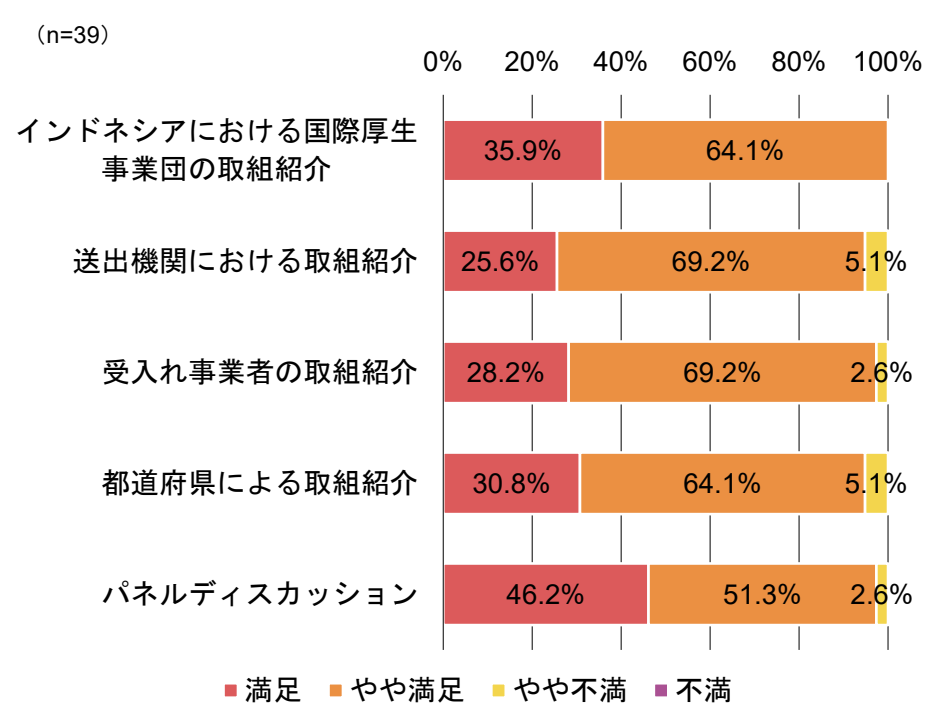
(参考) インドネシアWGオンラインセミナー参加者アンケート (2 / 3)

- セミナーへの参加動機は、「外国人介護人材の受入れや定着に課題を感じているため」が59.0%ともっとも多く、次に「インドネシア介護人材の受入れに興味があったため」(53.8%)という回答が多かった。
- 各プログラムの満足度は、どのプログラムについても「満足」「やや満足」が概ね9割以上を占めていた。

セミナーへの参加動機



各プログラムの満足度



(参考) インドネシアWGオンラインセミナー参加者アンケート (3 / 3)

- 参加者からは宗教に関する内容がわかりやすかった、登壇者の立場が様々で参考になった等感想が寄せられており、インドネシア介護人材への理解が深まった機会になったと考えられる。
- また、より受入れ側の具体的な課題やその対応について、さらに知りたいという要望等もあった。

満足度の理由、セミナーの感想・意見

宗教について

- 宗教について、希望通りにしているが業務上、難しくてもそれが当たり前と感じていた。宗教のことも聞くことができて参考になった。
- 田中委員のイスラム教の話が興味深かった。
- 当グループでもインドネシア人材の受入れの際は、宗教への配慮をしてきました。ムスリムの詳しい話しが聴けて良かったです。

受入れ支援について

- 当施設は駅から遠く、通勤に不便な場所にあります。受け入れた場合の買い物などの支援については参考になりました。
- 当施設では、昨年よりインドネシアから4名を受け入れております。まだまだコミュニケーションをとるのに苦慮しておりますので、参考になりました。
- 昭和のかかわり方が喜ばれるという部分はなるほどと共感できました。

その他参考になった内容

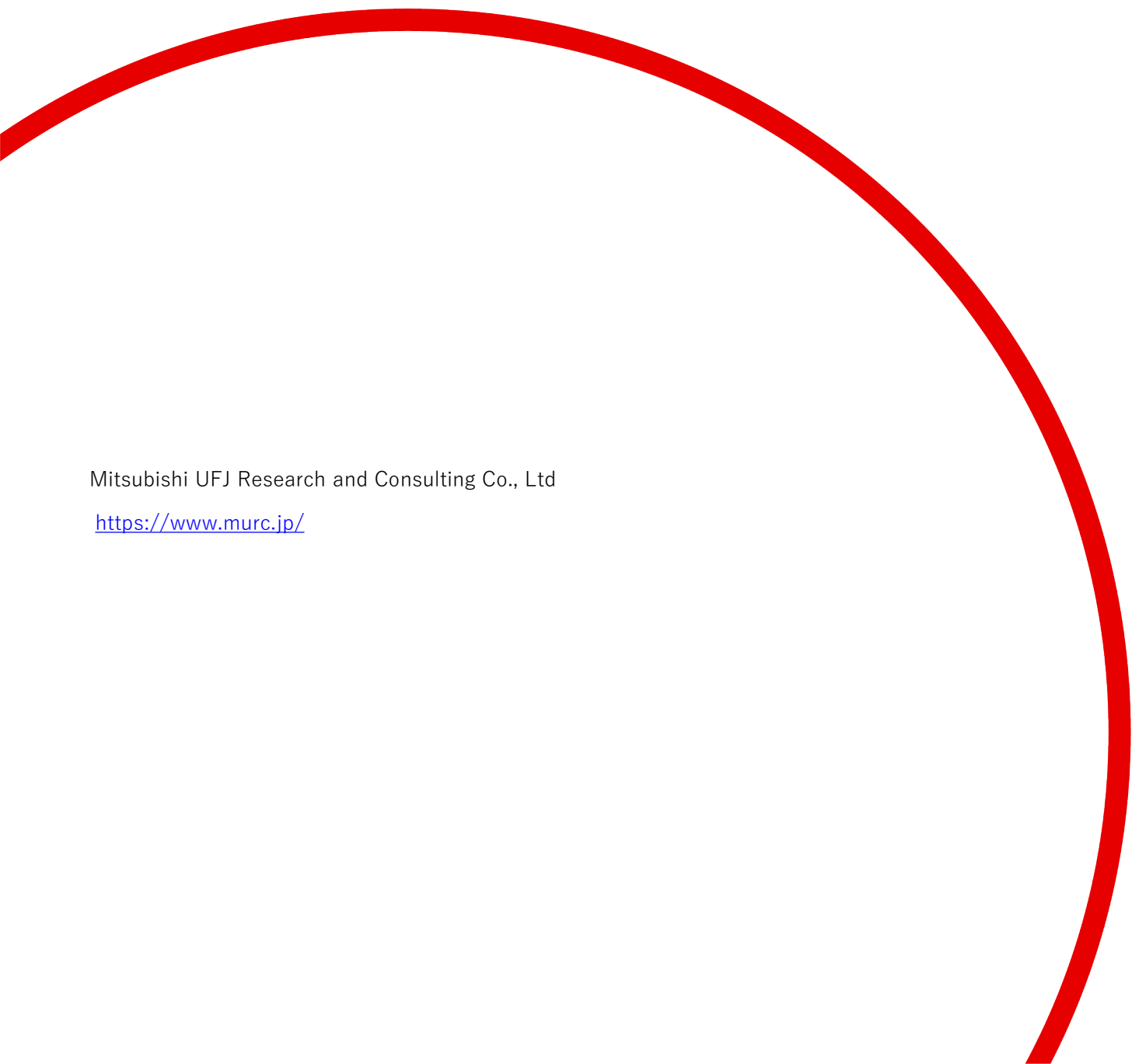
- 多方面の立場の参加者の意見があり、参考になった。
- 具体的な事例や数値で表現していただき、把握しやすかったです
- 発表とディスカッションもとても分かりやすく参考になった。現在働いているEPAのインドネシア人と共通していた。
- パネルディスカッションにて様々な意見が聞けて大変参考になった。

今後のインドネシア介護人材の可能性、今後の展望について

- インドネシア国として送り出す人材の育成に力を入れていることが理解できた。
- 実際に見学や現地に行きインドネシアの教育機関などを見てみたいと思いました。私は資格は看護師ですが、今は人材や事業推進のほうを進めているのですが、インドネシアで活躍している看護師や介護の方の教育方法を見てみたいと思いました。
- 本県においてベトナムとのマッチング事業を実施しておりますが、新たなターゲット国を模索していた所、本セミナーを知り受講させていただきインドネシアの可能性を感じました。1月に実際にインドネシアを訪問し、現地の様子も視察し、実際に見ることで改めて委員の皆様が言われていたことや、規模の大きさやビジネスの可能性なども実感することができました。今回のセミナーにおいても、事業のヒントになるワードもありましたので、今後の参考にしたいと考えています。
- 今後も外国人の人材は必要であり、課題を解決していきながら一人でも多くの人材が定着できるように取り組んでいきたい。
- 結婚のために帰国するケースが多いと聞いたので、受け入れるにはまだまだ検討が必要と感じました。

セミナーの運営についてのご意見・ご要望

- パネルディスカッションでの熱いお話、とても興味深い内容でしたが、ディスカッションになっていなかった点で、もう少し改善の余地があるように感じました。
- 本日のお話では、海外からみた日本が中心であったように感じました。日本の受け入れ側がジレンマに感じている点や、環境、制度、リソースを整備するのに苦労している点を、具体的にどう解決していくべきなのか、それが双方のWinにつながるという話も盛り込んで、業界全体の課題を解決していきたいと改めて思いました。
- 時間が限定されていたのでしかたなかったと思いますが、飛ばすところが多くてわかりにくい部分がありました。



Mitsubishi UFJ Research and Consulting Co., Ltd

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