

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 参考資料

- 検討委員会 委員報告資料
- インド WG 委員・ゲストスピーカー報告資料
- インドネシア WG 委員・ゲストスピーカー報告資料

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

検討委員会 委員報告資料

- 東委員 資料
- 岡委員 資料
- 片岡委員 資料
- 佐藤委員 資料
- 多田委員 資料
- 鉄村委員 資料
- 松田委員 資料
- 是川委員 資料

※参考資料には公開可能な資料のみを収録している。



Mother Lake

今年度の取り組み

一般社団法人 滋賀県介護老人保健施設協会
滋賀県国際介護人材・福祉センター
事務局長・センター長 東 宗樹

滋賀県国際介護・福祉人材センター

技能実習制度

マッチング支援
監理団体の機能

特定技能の

マッチング支援
登録支援機関

留学生の

マッチング支援

滋賀県国際介護・福祉人材センター

滋賀県の事業として県老健協に委託

介護福祉士を目指す
国家資格

介護等事業所

養成施設

【外国人介護人材受入れの架け橋】

滋賀県国際介護・福祉人材センターの特徴

★滋賀県の人材確保の「一つの矢」として、
安心した人材の提供・費用負担軽減を目指しています。

- 滋賀県、各介護・福祉協会（団体）が協力の元運営しています
- 「技能講習」「特定技能」「留学制度」での、介護分野のみのマッチング
- 監理費・委託費等、少しでも費用軽減を検討しております
- 優秀な外国人介護人材の紹介。フィリピン、中国、ミャンマー・ネパール、インドネシア、タイ等、『N3・N4レベル』『自国での看護師免許・介護経験等』の介護として働ける人材の紹介を優先に検討しています。
- センター運営での研修、介護の倫理や技術、日本語等、レベルに合わせた研修や介護福祉士資格取得の為に研修や交流会等も実施している
- 介護・福祉現場での教育・指導方法等のアドバイス、実際外国人雇用されている事業所等の見学等の実施
- センター内に、母国語の話せる従業員を雇用し、相談等に応じていきます。

※滋賀県で長く働いてくれる人材・介護リーダーになる人材

滋賀県国際介護・福祉人材センターの所在等

1. 所在地 : 〒520-0528 大津市和邇中浜370-1二国屋ビル3F
2. 開所日 : 令和2年4月13日(月)
3. 時間 : 9時～17時 (基本 土・日・祝は休日)
4. TEL : 077-599-4601
5. FAX : 077-599-4602
6. メール : shiga.intl@lake.ocn.ne.jp
7. H P : <https://shiga-kokusaijinzai.jp>
8. 職員 : 6名体制(令和8年度より)
 - (1)センター長 1名
 - (2)専門職員 4名 ①英語通訳担当 ②中国通訳担当 ③ミャンマー通訳担当
※ 介護福祉士資格所有 2名(内1名がセンター長)
 - (3)事務職員 1名

滋賀県国際介護・福祉人材センター取り組み

<委員会の設置>

- ・滋賀県国際介護・福祉人材センター 運営委員会 会議年2回
- ・滋賀県国際介護・福祉人材センター 研修企画委員会 会議年3回

<研修・交流会>

「エントリー研修」・・・ 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・日本語等を中心に実施

1回 5日間 年6回開催予定(入国時期等を考慮して)

現在、4回開催 トータル約30名参加

滋賀県国際介護・福祉人材センター取り組み

「ベーシック研修」・・・ 入国後(就労後)、おおよそ1年ぐらい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

2日間 介護倫理・認知症・介護技術・交通(警察) 35名参加

「アドバンス研修」・・・ 入国後(就労後)、おおよそ2年以上の方を対象に介護倫理・介護技術・咀嚼、嚥下の理解・介護の日本語・悪質商法、消費者トラブル等を中心

2日間 介護倫理、目的・介護技術・嚥下等・介護福祉士対策・生活(消費者センター) 16名参加

滋賀県国際介護・福祉人材センター取り組み

「日本語研修」・・・介護福祉士国家試験対策の為に日本語研修や自宅学習でき、日本語レベルアップできるようなオンライン研修

集合研修 3日間 35名参加 ・ オンライン研修 5日間 27名参加

「介護福祉士資格取得のための研修」・・・模試試験の実施・振り返りをおこない、オンライン授業等でフォローしていく

集合研修 2日間 ・ オンライン研修 10日間 30名参加

模試試験 2日間 トータル 30名参加

★介護福祉士資格取得が一番のメリット

センターから、1月の試験、約15名受験予定(センター立ち上げから約3年の為)

滋賀県国際介護・福祉人材センター取り組み

「受け入れ研修」・・・外国人介護人材による研究発表会やこれから外国人受け入れ事業所への説明会等。外国人介護人材の指導・技能試験対策の研修会や交流会

ハイブリッド形式 61名参加(外国人介護人材発表者8名)

「指導者研修」・・・3月頃に開催予定。滋賀県老人福祉施設協議会と共同開催。外国人介護人材の担当指導者を対象に、指導方法や問題等を今までの事例を用いて講義・話し合う。

「交流会」・・・BBQ大会 雨天中止 の為ビーチボールバレー大会実施(3月14日)

バスツアー 2日間 滋賀県内の観光スポットや体験 トータル35名参加

「おたすけブック作成」・・・滋賀県で作成。外国人雇用について・現在働かれている事例・外国人介護人材教育方法等(事業所向け)

※ 外国人人材・送り出し機関に対する、センターの動画も作成

滋賀県国際介護・福祉人材センターの状況 R8,1月

- 現在支援中
技能実習生 47人の支援・入国待ち7人
特定技能 120人の支援・入国待ち28人
(センター技能実習生からの移行者17名含む)
留学制度 10人のマッチング(3年間)

★今後、約200人の支援予定(現在、面接予定約10名)

中国・ネパール・ミャンマー・フィリピン・タイ・ベトナム・インドネシア等人材のマッチング

※ センターのホームページや友達の紹介などで、直接センターへ連絡があり滋賀県で介護の仕事がしたいと依頼が多々あります

滋賀県国際介護・福祉人材センター新たな取り組み

「しがクラス」の取り組み

外国人人材は取り合い。今後、優秀な人材を確保する為に、日本語教育前からの人材を確保する。

<現在は、送り出し機関に人材を紹介してもらう>

面接(1事業所) ⇒ 資格取得者(N4やSSW) ⇒ 入国

<今後「しがクラス」では>

面接(数か所の法人・事業所) ⇒ これから日本語勉強 ⇒ しがクラスに入学
勉強資格取得 ⇒ 入国

再来年度の入国を目指している(現在、実行委員会を立ち上げ協議中)

今年度の新たな視察国(送り出し機関)

視察理由:

- ①現在、採用国の人材の人数・質等を考慮し、3か国を視察(インドネシアについては、拡大の為)
- ②「しがクラス」を実施するための日本語学校・看護系学校を視察

現在の受け入れ国(私の印象):

- フィリピン、ネパールについては、定期的に人材はいるが時期により人材の差がある。
- タイについては、応募人数が少ないが優秀な人材はいる。
- 中国については、応募人数が少ないが、中国社会情勢で最近は少しいる状況(特定技能でも)。
- ミャンマーについては、人材はまだまだいるが、国の問題もあり出国が難しい、入国までに1年間ぐらいかかる。(入国には様々な方法があるのだが・・・)

上記の内容もあり、今後を見据えて、7月にインド・スリランカ、12月にインドネシアに視察に行く

各国の印象と状況

各国の印象と状況<インド・スリランカ>

- まだまだ、介護の人材としてはこれからの国
- 看護資格以外に、介護(看護助手)のような資格がある

<インド>

人口は多い。約14億5千万

インフラはあまりされていない状況、渋滞がひどい

地域により、まったく人材が違う・・・宗教、文化、骨格、肌の色等、

地域により貧困の差が激しい

お見合い結婚がほとんど(宗教により異なるが・・・)

<スリランカ>

ほとんどが仏教人 人口は約2200万人

電線も地下にあり、渋滞もそれほど多くない。町もそれほど汚く感じない(コロンボ)

真面目でおとなしい感じの方が多い印象

各国の印象と状況<インド・スリランカ>送り出し機関

<インド>

- 大手企業(日本)が入り、人材確保・教育をしている
- 技能実習制度では、1機関だったので今後の広がりが未定
- 北東部の人材(ミャンマーに近い)を推薦される、肌の色や宗教的な事で
- 視察や現地面接が大変(移動距離)
- インド日本大使館は、インド人材を日本に行くことを推奨・協力してくれる

<スリランカ>

- 介護を目指す人材はまだ少ない印象。(まだ、介護の仕事の理解が少ない等)
- スリランカの病院で介護の資格(スリランカ)の為の授業がある、しっかりした教育をされている印象

インド&スリランカ



各国の印象と状況 送り出し機関

<インドネシア>

- ・人口約2億8500万人(世界第4位・民族約1300)
- ・現在、日本で働かされている特定技能では一番多い国
- ・沢山の送り出し機関・日本語学校がある
- ・送り出し機関(日本語学校9により、教育(費用)等の差がある
- ・5行(イスラム教)は人により違いがある
- ・バリ島周辺の方が物価が高く、外国人に慣れている人が多い印象

インドネシア



今後

私は、今後優秀な外国人介護人材を確保し教育し、長く働いてもらえる人材の確保・教育が必要と思われる。リーダー(管理者)になれる人材の確保と教育。

その為、時期により、国・送り出し機関・日本語学校の選別が大事。また、受け入れ方法についても検討する必要がある。世界の人材は取り合い、介護は残念ながら人気が無いのが現状。でも、安定性や資格所得などメリットもある。

今後センターでの取り組み

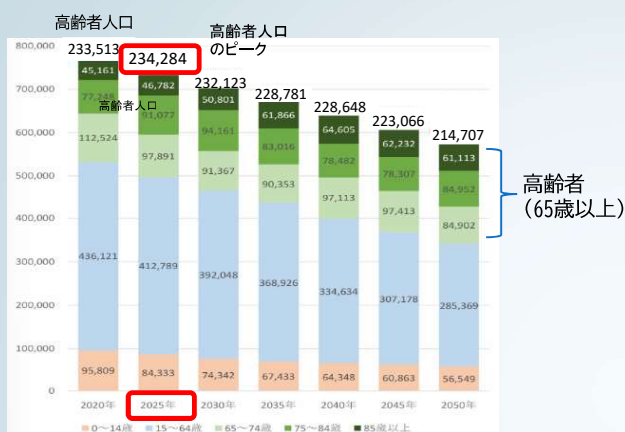
- ・現在、研修体制の継続と強化・・・介護の理解、日本語教育、介護福祉士資格取得の為の研修を中心に。リーダークラス、管理者候補生の教育。(無料の実務者研修受講拡大)
- ・受け入れ方法の検討・・・「しがクラス」など、選びやすい状況をつくる
- ・受け入れ側の強化・・・外国人を日本人と同じように教育・指導していく体制。働きやすい環境。また、登録支援機関を各法人、事業所等で行える体制づくり
- ・転職の問題等の改善や介護福祉士資格取得合格率を上げる取り組み 等を目指す

現地教育機関等と連携した 外国人介護人材の育成について

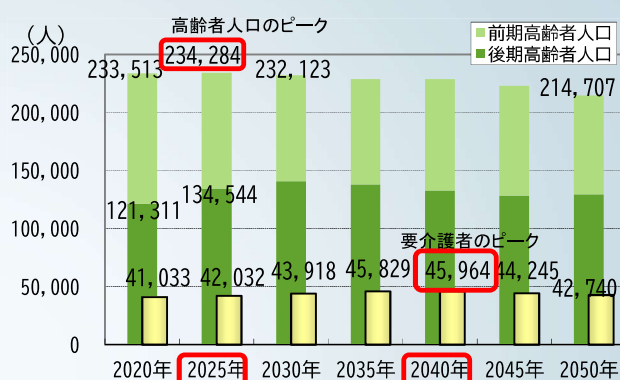
福井県健康福祉部長寿福祉課
岡

福井県の高齢者の状況（現在と将来）

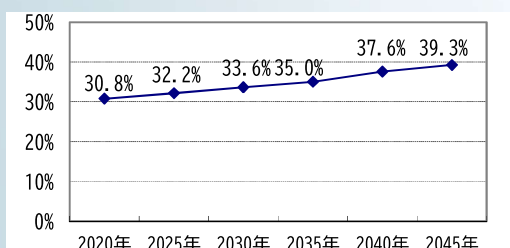
○本県の高齢者数の推移（予測）



○高齢者数と要介護認定者数の推移（予測）

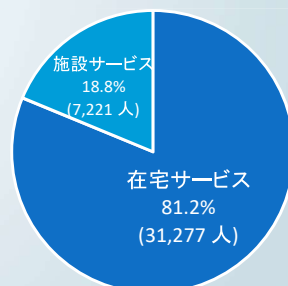


○本県の高齢者率の推移（予測）



○介護保険サービス利用者数

在宅サービス 31,277人
施設サービス 7,221人
※2024年4月



生産年齢人口は、1999年をピークに減少傾向
高齢者数は2025年にピーク、要介護認定者数は2040年にピークを迎える

福井県の外国人材の推移

	R1	R2	R3	R4	R5	R6
外国人 介護職員数	163	182	243	391	470	581
増減	-	+19	+61	+148	+79	+111



全体の介護職員が令和6年に減少へ転じたが、外国人介護職員は右肩上がりに増加

3

福井県の海外現地における主な確保策

①タイ事業

県内に監理団体を設置し、タイ現地の日本語・介護教育から入国後のサポートまで一貫した受け入れを実施

	2022年	2023年	2024年	2025年
受入人数	14人	13人	16人	18人

②ミャンマー事業

ミャンマー送出機関・日本語学校と連携し、「福井クラス」を設置

	2024年	2025年
受入人数	13人	12人

①タイ事業 経緯

【背景】

生産年齢人口(働き手)が減る一方で、介護が必要な人が増えていく

⇒多様な介護人材の確保が必要

⇒介護分野への外国人材受入拡大に向け検討スタート（2020年 外国人職員数 116人）

【事業コンセプトの検討】

・介護人材が安心して、負担なく入国

・介護人材としての成長を支える

⇒県が現地での育成に関与、県による支援の実施

⇒技能実習制度を活用し人材を受入れ、入国後もフォロー

【当時の状況】

・県では、具体的な受入ノウハウ、ルートを持っていない

・すでにタイの財団(スラム出身の若者の自立支援)と交流があった県内団体からタイから介護人材の受入をできないか打診があった



タイにおける介護人材育成の検討に着手

検討～受入までの動き

2019年 8月 担当課長等がタイを訪問し、現地視察・関係機関等と協議

11月 福井県とプラティープ財団で覚書締結

財団：タイ教育機関と連携、参加者発掘や、送出し検討

福井県：教育機関での日本語・介護講習支援の準備

2020年 県が財団に事業の現地コーディネートを委託

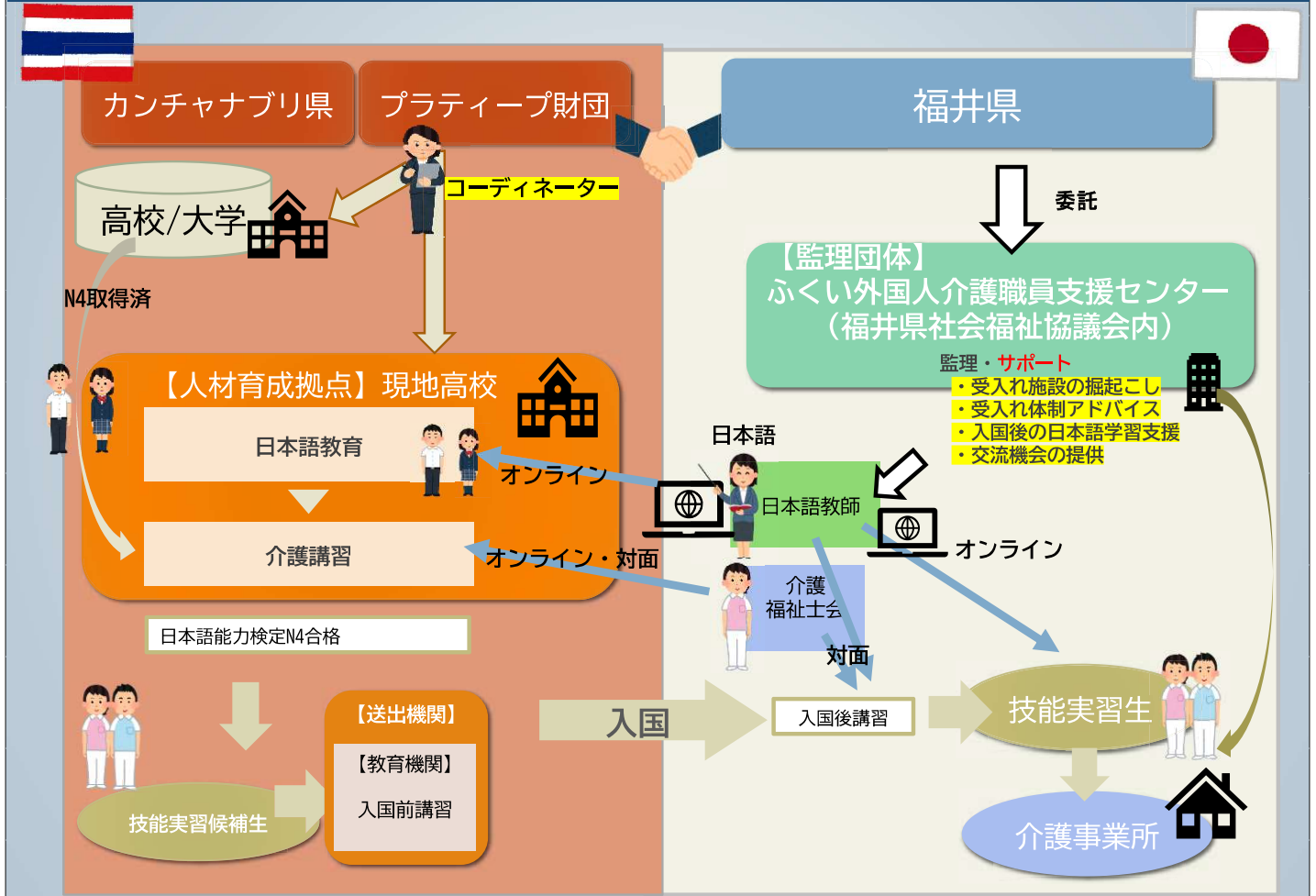
2021年 3月 県社協内に監理団体を担う「ふくい外国人介護職員支援センター」を設置

5月 現地高校での日本語教育をスタート

2022年 4月 タイ人技能実習生の受入

9月 福井県で育成支援した技能実習生が入国、実習開始

タイ事業スキーム



直近の動き (タイ)

① 交流の深化

- ・自治体間の連携強化
 - 2024. 9 福井県とカンチャナブリ県との交流促進の合意書締結
- ・厚生労働省事業（外国人介護人材獲得強化事業）を活用し、施設団体・養成施設が現地視察・PR

② 裾野拡大

- ・現地での日本語教育の拡大（他機関連携）
 - 2025. 3 福井県とJICA北陸でタイへの日本語教師派遣の覚書締結
 - 2025. 8 JICA海外協力隊として現地高校に日本語教師を派遣

②ミャンマー事業 事業開始の経緯

【背景】

- ・ 将来を見据え、一国に依存しない人材確保
- ・ 介護事業所への受入れ促進（きっかけづくり）

【事業コンセプトの検討】

- ・ 県内介護事業所が外国人材受入を検討するための仕掛けづくり
- ・ 送出人材選考時に地方志向等のスクリーニングを実施し、県内定着を促進
- ・ 入国前から福井県を知ってもらいギャップ無く、スムーズに実習へ移行

【当時の状況】

- ・ ミャンマーは、若年層で国外就労希望者が多い
- ・ 県内介護施設から「受入れたミャンマー人技能実習生の多くが特定技能へ移行の際、都市部の介護施設に転籍してしまった」との相談

ミャンマー現地で“福井”を学ぶ「福井クラス」を設置

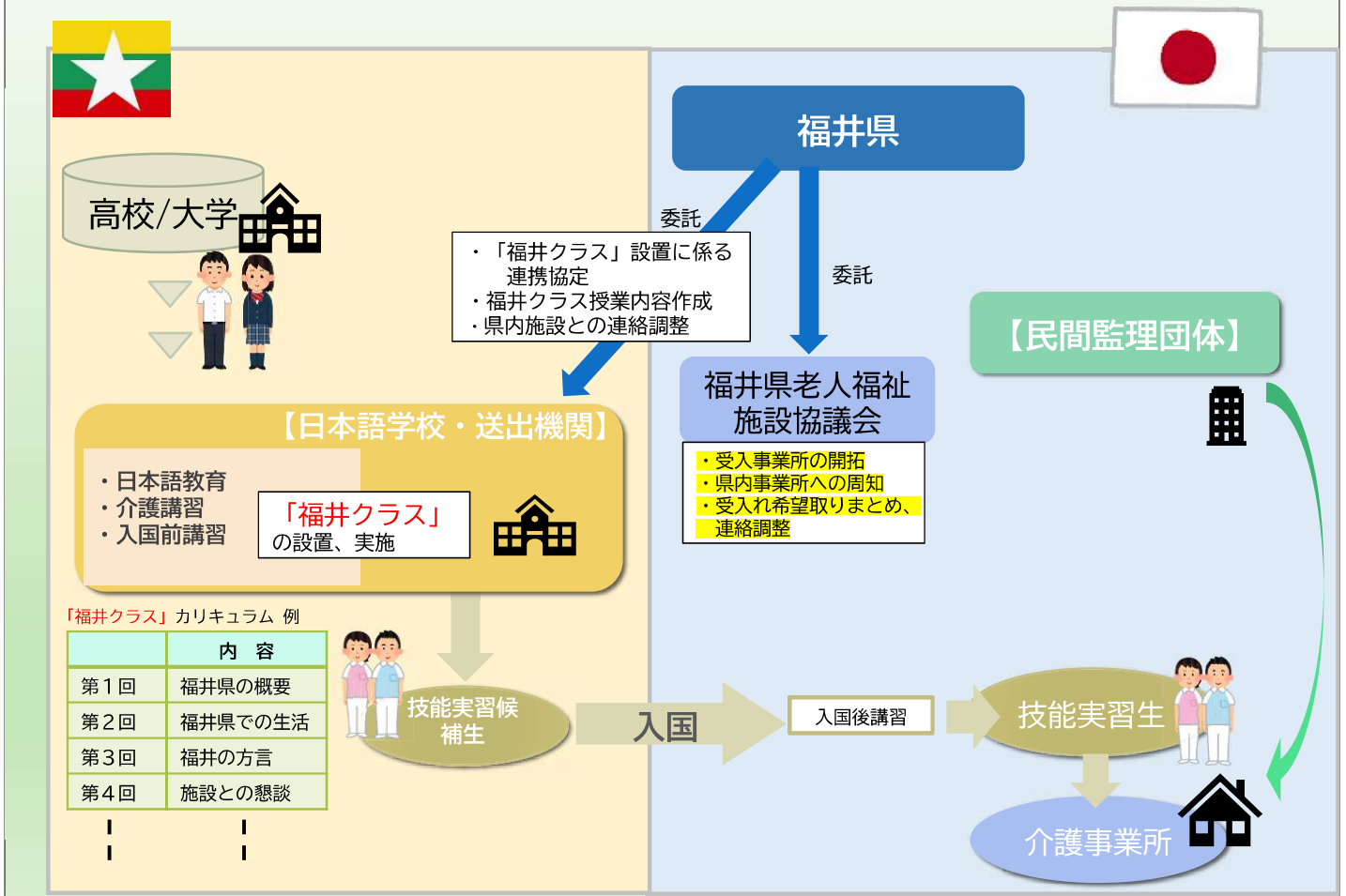
ミャンマー人介護人材 受入れまでの動き・実績

2023年10月 ミャンマー送出機関 J-SATと連携協定書を締結

2024年 2月 「福井クラス」開講(全12回)

2024年 9月 「福井クラス」第一期生（技能実習）が入国、実習開始

ミャンマー人介護人材育成スキーム



主な課題

① 県内定着

- ・ 県内外国人介護人材の離職率が**9.6%** (R6.10時点)
- ・ タイ・ミャンマー事業受け入れから3年が経過すると、県外転籍や帰国等の離職者が増加することが見込まれる。
- ・ 育成就労制度の開始による技能実習2年目以降の離職者増加速度が上がるが見込まれる。

② 受け入れ介護事業所の理解促進

- ・ 外国人介護職員を受け入れている事業所は全体の**21.8%** (R6.10時点)
- ・ 令和7年度より技能実習・特定技能の訪問系サービスへの従事が条件付きで認められたが、受け入れの動きがみられない。

今後の取り組み ～外国人介護人材の定着支援～

① 外国人材に対する環境整備

- ・外国人材同士のコミュニティ形成を目的とした研修を実施
- ・入国間もない外国人材向けに実践的なスキル向上を目指した訪問研修を実施予定
- ・介護福祉士国家試験対策講座を実施予定

② 受入介護事業所に対する支援

- ・外国人受入準備セミナー（集合型）や外国人への指導方法を学ぶ訪問型の研修を実施
- ・福井県社会福祉協議会に外国人介護職に関する専門相談員の配置し巡回相談を実施（プッシュ型）
- ・訪問系サービスに対する外国人材受入れに係る制度理解を目的とした集合型研修を実施予定

外国人介護人材の獲得に関する 国際厚生事業団の取り組み

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
検討委員会

公益社団法人 国際厚生事業団

専務理事 片岡 佳和

JICWELS

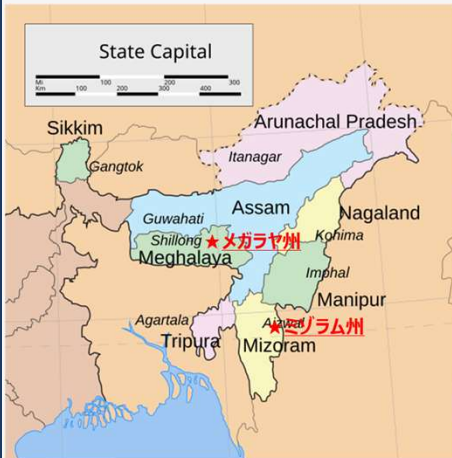
(公社) 国際厚生事業団 (JICWELS) について

- 1983年に厚生省（当時）の認可により設立された公益社団法人
- 主な事業内容（2025年度）
 - ・EPA看護師・介護福祉士候補者受入れ調整機関としての事業／学習支援事業
 - ・外国人介護人材受入れ・定着支援等事業
 - ・国際協力事業 等



外国人介護人材獲得に向けた取り組み（インドでの現地説明会）

- ・ 今後、介護人材の送り出しが期待されているインド北東州において日本の介護をPRする説明会を実施。
- ・ 現地の看護学校を訪問して説明を行う形式とし、一部の説明会では州政府とも連携。



3

外国人介護人材獲得に向けた取り組み（帰国者交流会）

ベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国において日本で介護の仕事をした経験のある帰国者の交流会を実施。

ベトナム（2025年8月）



フィリピン（2025年10月）



インドネシア（2025年11月）



帰国人材に期待されること

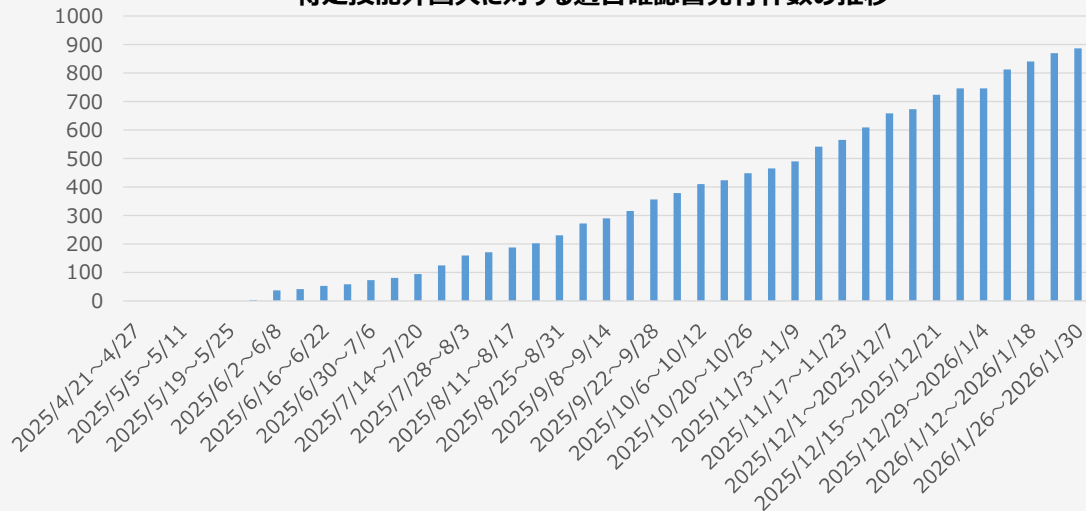
- 1 特定技能外国人としての還流
- 2 介護福祉士国家試験再チャレンジ
- 3 日本語指導者・介護指導者としての活躍
- 4 日本の介護の魅力発信
- 5 送り出し国における高齢化への貢献

4

訪問系サービスの解禁について

- ・2025年4月から特定技能・技能実習の外国人介護人材が、一定の条件のもと訪問系サービスに従事することが認められた。
- ・当事業団は訪問系サービス遵守事項の適合確認事務を実施。
- ・2026年1月末時点で886名の特定技能外国人に対して適合確認書を発行済み（技能実習では15名分）。

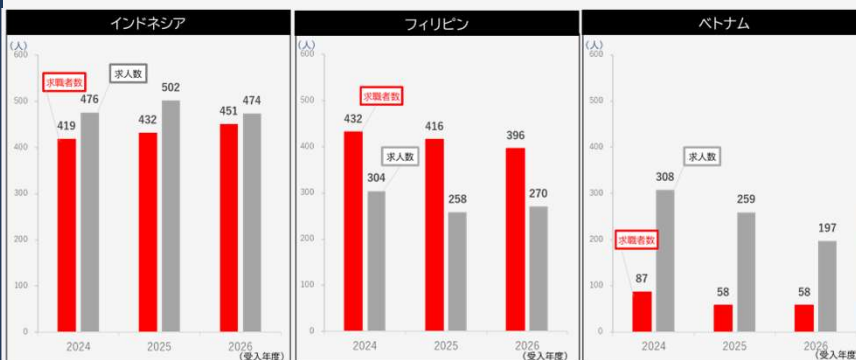
特定技能外国人に対する適合確認書発行件数の推移



経済連携協定（EPA）に基づく受入れの動向

1. EPA候補者の応募状況はインドネシア、フィリピンは堅調、ベトナムは低迷。
2. インドネシアでは、協定改正により、在留期間が5年に延長。フィリピンでは、フィリピン政府認定ケアギバーの割合が増えている。
3. ベトナムの応募者獲得にむけ、ベトナム各地の看護学校において勧奨活動を実施。

EPA介護福祉士候補者受入れ
求職・求人者数の推移（2024~2026年度受入れ）



ベトナムでの勧奨活動の様子



JICA報告資料

JICA人間開発部保健第二グループ保健第四チーム 佐藤里衣
 2026年2月10日
 「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」

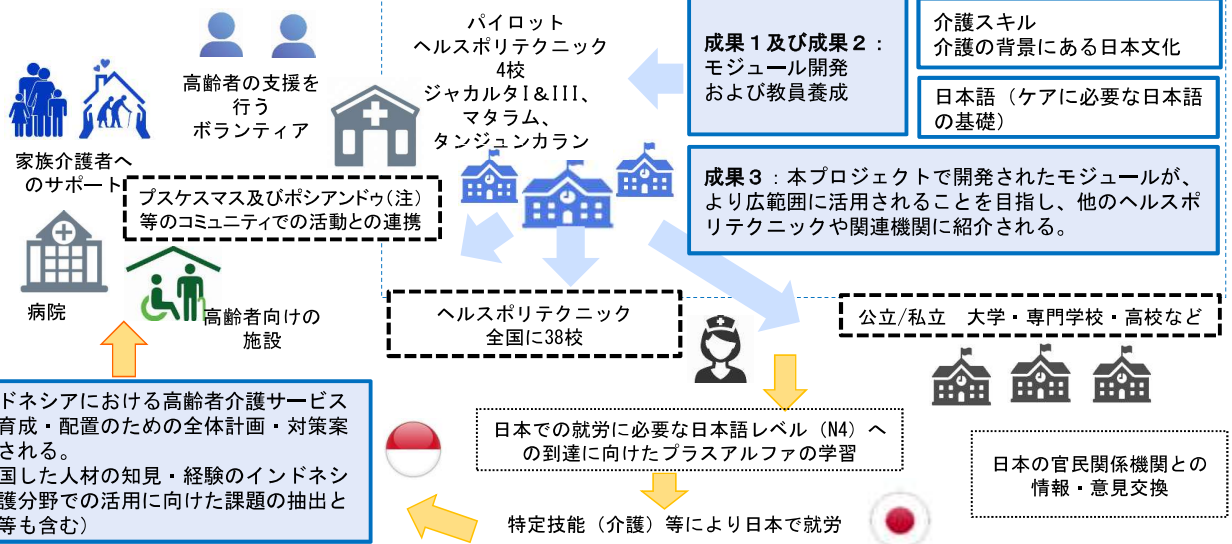
国際協力機構

インドネシア介護人材能力強化プロジェクト (KAIGO Project)

- 協力期間：2025年4月～2028年4月（3年間）
- 実施機関：インドネシア保健省。活動サイトとして4校のヘルスポリテクニクを選定。
- 日本側投入：専門家派遣（長期・短期）、日本での研修実施、簡易な機材供与等。

ADB、WHO、WB等の開発パートナーとの情報・意見交換

プロジェクト目標：
 プロジェクトで開発されたモジュールと関連教材が、選定されたヘルスポリテクニクの既存のコースで採用される。

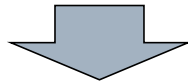


(注) Puskesmas：県や市が運営する施設。初期医療の中心的役割を担い、予防活動、健康教育、分娩等も行っている。
 Posyandu：ヘルスポランティアによる定期的な保健サービス提供する活動。サービス活動も活動を行う場所もPosyanduと呼ばれている。

国際協力機構

主な進捗と今後の展開

- KAIGOモジュール開発
 - 既存の看護教育課程の内容を精査し日本の生活支援技術の手順を組み込む。
 - 現在存在しない介護に関する授業の新設
- 対象ポリテク教員の養成
- 日本語教育の現状把握、導入支援(教材選定の助言等)、教員養成(国際交流基金連携)
- 日本の介護制度の発信



対象校以外への横展開

人材還流を踏まえたインドネシア側の高齢社会対策支援



介護外国人材の現状（需給、転職、定着） データと現場の状況

PERSOL Global Workforce株式会社
代表取締役社長 多田 盛弘

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD, All Rights Reserved.

特定技能介護分野の人材需給

現状は人材の供給過多の傾向

介護分野 在留者数 (2024年12月末)

44,367 人

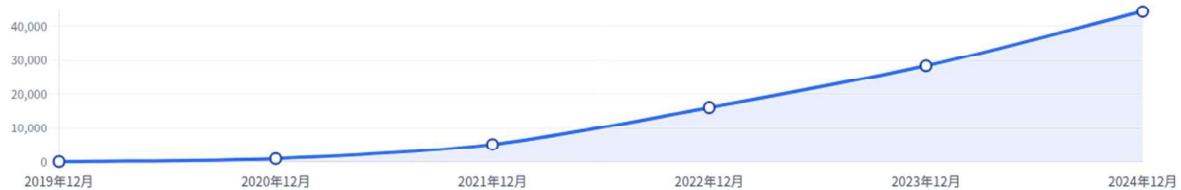
↑ 過去最多・継続増加中

試験累計合格者数 (2025年1月時点)

介護技能評価試験 **約12.0万**

介護日本語評価試験 **約11.3万**

介護分野 特定技能1号在留外国人数推移 (2019-2024)



出典：厚生労働省「外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性」(資料2)、出入国在留管理庁公表データ

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD, All Rights Reserved.

介護特定技能の

令和3年(2021) 資格取得者の累積転職率推移 (介護分野のみ)

外国人の3年以内転職率は日本人の半分



複数コホート(資格取得年)の比較 (介護分野のみ)

1年目の印象(人間関係、キャリア)が初期退職の引き金



出典：法務省『特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針...参考資料』（資料2-3）令和4年度介護労働実態調査事業所における介護労働実態調査結果報告書公益財団法人介護労働安定センター

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

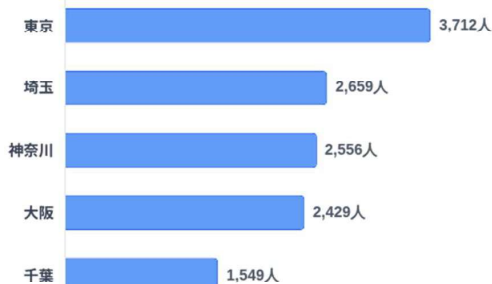
地方から都市部への転職傾向

特定技能転職者の移動実態

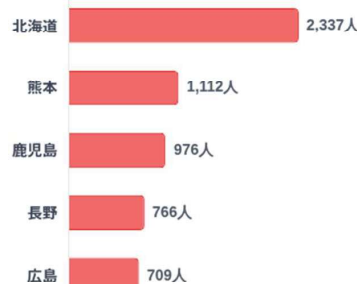
都道府県をまたぐ移動の割合

66%

↑ 増加数(転入超過)上位5位



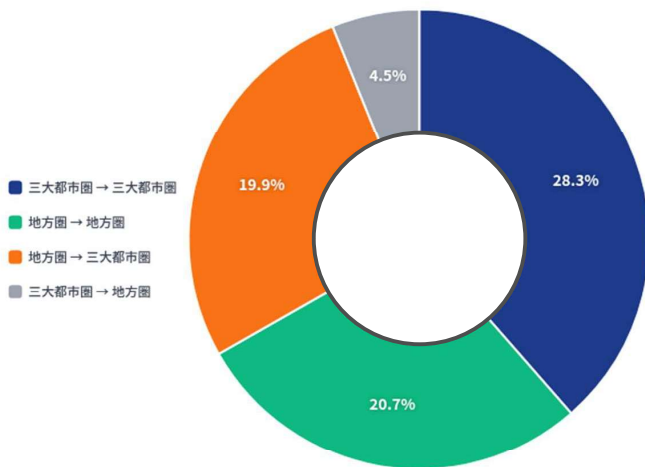
↓ 減少数(転出超過)上位5位



出典：産経新聞(2025年12月23日報道)および出入国在留管理庁統計

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

介護人材の就業場所移動パターン



都市部と地方圏の採用コスト格差

地方圏：採用コスト増確保困難

データが示す通り、地方圏は転職人材を受け入れることが難しく、流入が限定的。結果的に、渡航費や支援委託費がかさむ海外からの直接受け入れに依存せざるを得ず、採用費用が高くなる傾向がある。

都市部：採用コスト減確保容易

都市部内での循環に加え、地方からの流入もあり、転職人材の確保がしやすい。国内在住者の採用は初期費用を抑えやすく、相対的に採用費用が安くなる傾向がある。

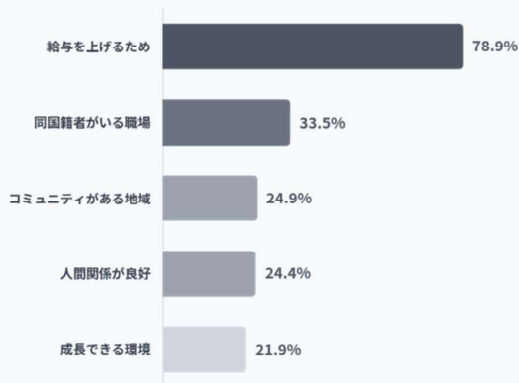
※不明・無回答26.6%を除く有効回答のみを集計（グラフ内の数値は全回答数に対する割合） 出典：みずほリサーチ&テクノロジーズ『外国人介護人材の転職状況に関する調査研究事業』（令和6年度）（受入れ事業者向け調査 n=1127）

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

転職理由と定着要因の比較

転職理由（事業者側の認識）

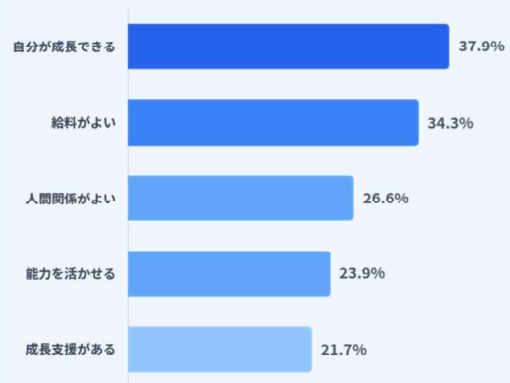
受入れ事業者回答



※「給与」が圧倒的多数（約8割）と考えられている

今の会社で働きたい理由（本人回答）

外国人材本人回答



※実際は「成長機会」への期待が「給与」を上回る

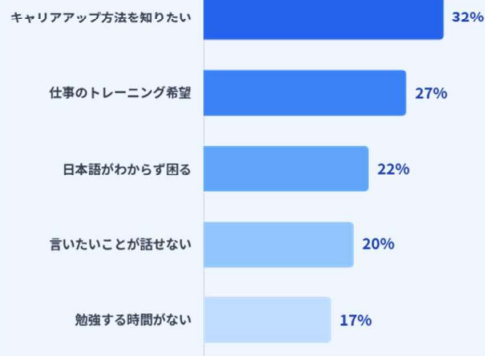
出典：みずほリサーチ&テクノロジーズ『外国人介護人材の転職状況に関する調査研究事業』（令和6年度）（受入れ事業者n=1189、外国人介護人材n=364）

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

外国人材の職場での課題

職場での困りごと Top 5

本人回答(入社5か月)n=390



※「キャリアアップ」への関心が最も高く、次いで「トレーニング不足」

先入観からの脱却と採用・育成の転換

根深い「給与基準」の先入観

「外国人は給与条件が良いところへすぐに転職してしまう」という先入観が根深いが、それは一面的な見方に過ぎない。

「キャリア志向」への着目

データが示す通り、実際は「成長したい」「キャリアアップしたい」という意欲が非常に強い。この意欲を満たせないことが、結果として離職の隠れた要因となっている。

向き合うべき採用・育成戦略

単なる労働力としてではなく、**キャリア志向に合わせた育成プラン**や**明確なキャリアパス**を提示できるかが、優秀な人材の定着を左右する鍵となる。

出典：厚生労働省『外国人材の受入れ・定着に向けた取組に関するモデル事業』（令和2-4年度）

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

課題



短期離職対策

短期離職防止は1年目の体制、特に人間関係が重要。



キャリア支援

外国人材のキャリア志向を踏まえ長期の育成を提示するのが重要



都市志向への対応

地方では4年目から都会での就業を希望する人材の増加傾向。



引き抜きリスク

ブローカーによる引き抜き増加。他業種転職前提の介護職での入国も増加傾向。



採用コスト

転職人材の確保の難易度の差で地方圏と都市部での採用コスト差が顕在化。

※偽造語学証明書がJFTでも増加傾向

技能、語学の証明書を採用企業が確認できる仕組みが必要

Copyright © PERSOL Global Workforce CO., LTD. All Rights Reserved.

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
R8年2月10日

「在留資格介護」への取り組み -各国地方部高校との連携-

社会福祉法人大和清寿会
鉄村信治



留学生受け入れの流れ

来日前の事前教育



おおむねN3レベルで来日

日本語学校(1年または1.5年)



介護福祉士養成校(2年)



介護福祉士資格取得



グループの方針

①国家試験合格率の向上

➡入国時の日本語レベル（最低N4+ α レベルを目指す）

②ライフイベントを考慮し、若年層（高校卒業での来日）へアプローチ。

③首都圏から地方都市へ（諸外国との獲得競争、格差、日本に対する信頼）

④現地高校とMOU締結により、極力仲介業者を介さない。

以上、まとめると

地方部×高校へアプローチする。

ポイント

①特定技能などでの来日が浸透しており、留学生プログラムが周知されていない。

➡奨学金制度などが手厚く、特定よりコストがかからない事や学生負担が少ない事を周知

②高校卒業生には両親への説明が必須

➡日本が安心、安全であるという信頼感は健在。

③国家資格取得による優位性

➡世界で唯一の国家資格であり、長期滞在可能であるメリットをアピール。

日本語レベルの向上と国家資格取得は、長期滞在への動機付けになる。

より高い日本語レベルは今後の在留資格の要件に合致する？

ベトナムでは介護事業が生まれつつある黎明期であり、介護福祉士が母国でビジネス展開する上で非常に価値あるライセンスである。

ベトナムディエンビエン省における現地日本語教育プロジェクト

ディエンビエン省立少数民族高等学校にて、日本へ介護留学を希望する生徒を対象に日本語2クラス開講中。

・第1クラス(2025年9月20日開講)：20名在籍（高1：5名、高2：5名、高3：10名）、『みんなの日本語』第10課まで学習。

・第2クラス(2026年1月12日開講)：週2回 高3・20名在籍。

両クラスとも2026年6月までにJLPT N4合格を目標とし、卒業後はN3まで継続学習予定。

2025年、省の教育訓練局とMOU締結。将来的に省内の複数高校にて同時プロジェクトを進める事が可能。



MOU調印式



セミナー風景



交流会



日本語学習風景

ベトナムHOA BINH SON LOC校との現地日本語教育プロジェクト

HOA BINH SON LOC校にて、日本へ介護留学を希望する生徒を対象に日本語教育を実施。

現在、日本語クラスはHOA BINH SON LOC校の専属の日本語教師が教育しており、学生は40名程度。

2027年4月に介護留学できることを目標とし、N4取得し、N3まで継続学習予定。目標はN3.5。



MOU調印式

19/1/26



学生との交流会

インドネシア ジョグジャカルタにおける取り組み

実施校：J COS

- ・所在地：ジョグジャカルタ
(優秀な学生が集まる教育都市)
- ・ルッシ先生の日本語私塾
- ・総学生数(2~3年、卒業生)10名
(2年1名、3年6名、卒業生3名)
- ・日本語授業：週5日×120分
- ・教科書：初級オリジナルテキスト
みんなの日本語とTRYを
ベースに、語彙、文法、
読解、聴解、漢字を含む
- ・課題：授業料が比較的高額
送出機関との学生争奪の激化
- ・利点：学習環境が整った塾なので
日本語能力向上を見込める



日本語塾JCOSでの
個別または少数型授業の様子



インドネシア カリマンタンにおける取り組み

実施校：シンパンエンパト高校

- ・所在地：南カリマンタン・タナブンブ
- ・公立の職業高校
- ・総学生数(3年制)1000名
- ・対象者：(1~2年生)70名
※3年生は職業実習により学習中断
- ・日本語授業数：
カリキュラム 週1回×2時間
課外授業 週1回×2時間
- ・教科書：みんなの日本語中心
ベーシック漢字
- ・課題：慢性的な日本語教師不足
日本語判定試験の実施が少ない
- ・利点：日本語教育の競合が少ない
地方なので海外就労志向が高い



カリキュラムの日本語授業と放
課後の日本語クラブの様子



インドネシア ビナングン州における取り組み①

連携準備中の学校

① SMA Negeri 1 Binangun (ビナングン州立高校)

種別: 州立普通高校

地域ランク: 中部ジャワ州・中上位進学校

規模: 約800~1,000名

主なコース(ストリーム)

理系コース(IPA: 理数・自然科学)

文系コース(IPS: 社会・人文)

語学・一般教養コース

特徴的取組・実績

進学重視カリキュラムとキャリア指導の体系化

国立・州立大学への安定した進学実績

規律と学習習慣が確立された教育環境

日本連携適性

介護福祉士養成・専門職幹部候補人材の育成校



日本語教育の位置づけ

- ・ 日本語クラス: 「これから開設予定」
- ・ 生徒の日本語学習モチベーション: 非常に高い

教育内容の特徴

- ・ 校内に介護関連科目あり
- ・ 放課後学習・補習型の運用実績あり

示唆される評価ポイント

- ・ 進学型高校でありながら、介護・日本語への関心が高い学習意欲の高い層を持つ。
- ・ 今後、日本語・専門教育導入によるモデル校化が可能。

学力水準の高い進学校であり、日本語・介護分野への学習意欲が非常に高い生徒層を有する。

インドネシア ビナングン州における取り組み②

連携準備中の学校

② SMK Negeri 1 Binangun (ビナングン州立職業高校)

種別: 州立職業高校

地域ランク: 中部ジャワ州・実務系上位校

規模: 約900~1,200名

主な専攻分野

機械・工業系/情報・ICT系

ビジネス・事務系/サービス・観光系

特徴的取組・実績

企業連携インターンシップ

実務評価型カリキュラム

高い就職率と企業評価

日本連携適性

特定技能等に直結する即戦力人材供給校



日本語教育の現状

- ・ 日本語クラス: 現時点では未実施
- ・ 教師・教材不足が課題
- ・ 学習モチベーション: 現状は低め

教育内容の特徴

- ・ 看護・介護関連科目: 来年度コース設立予定
- ・ 日本語科目のカリキュラム導入の中期計画あり

示唆される評価ポイント

- ・ 実務教育基盤は強く、制度設計と支援が入れば伸びしろが大きい職業高校。
- ・ 在校生だけでなく、卒業生の紹介の可能性もある

職業教育の基盤が強く、日本語・国際人材育成については今後の拡充余地が大きい学校。

インドネシア ビナングン州における取り組み③

連携準備中の学校

③ SMK Muhammadiyah 3 Purwokerto (ムハマディヤ第3職業高校・プルウォケルト)

種別: 私立職業高校(Muhammadiyah財団)
地域ランク: 州内私立SMK上位校
規模: 約1,000名
主な専攻分野
医療・保健系/事務・ビジネス系
ICT・情報処理系/サービス・ホスピタリティ系
特徴的取組・実績
倫理・規律教育と専門教育の両立
医療・サービス分野への就職実績
定着率の高い人材育成
日本連携適性
医療・介護分野の長期定着型人材育成拠点



日本語教育の実績

- 日本語クラス: 放課後クラス・選択科目として既に実施
- 日本語学習者数: 約180~200名規模
- 授業時間: 週1~3時間
- モチベーション: 非常に高い

教育内容の特徴

- 看護・保健系学科あり
- 日本での実習・就労クラス構想あり

送り出しポテンシャル

2026年以降: 年間30~60名規模の送り出し意向

示唆される評価ポイント

3校の中で最も「実績・体制・数」が揃った即戦力パートナー校。

日本語教育実績と医療系専門教育を併せ持つ、中部ジャワ州有数の国際志向職業高校。

LJBP のスリランカでの取り組み

スリランカでは2024年9月に大統領選挙が実施され、それまで国会でわずか3議席しか有していなかった野党の党首、アヌラ・クマラ・ディサナヤケ氏が当選しました。これは、スリランカ政治における大きな転換点と位置付けられています。

2022年4月のデフォルト宣言以降、国際社会と連携しながら国家運営の立て直しを進めてきたラニル・ウィクラマシンハ前大統領は退陣しましたが、2024年のGDP成長率は約5%と高い伸びを記録しました。そのため、新大統領も前政権の経済政策を一定程度継承せざるを得ない状況にありました。

経済成長の主な要因としては、海外出稼ぎ労働者の急増に伴う二次所得（海外送金）の増加や、インバウンド需要の回復による観光収入の拡大などが挙げられています。一方で、世界銀行等の推計によれば、国民の約24.5%が依然として貧困ライン以下の生活を送っており、低所得層の多さや所得格差は引き続き大きな社会課題となっています。

こうした状況の中、20代を中心とする学力の高い若者にとって、日本をはじめとするアジア圏は魅力的な就労先となっています。スリランカ全土では、日本語学習者は約1万人にのぼると推計されており、教育課程において日本語が選択科目として導入されているほか、民間分野でも日本語学校の設定が相次いでいます。留学生等を含めた2025年6月末時点の在留スリランカ人数は73,067人に達しており、2022年から約2倍に増加しています。

【スリランカの教育制度（参考）】

（右下は、大統領、外務大臣兼海外雇用担当大臣、在京スリランカ大使）

年齢	教育機関：小学校～大学、職業訓練校まで全て無償
5→10	小学校（5年） 義務教育
10→14	下級中学校（4年） → 職業訓練校
14→16	上級中学校（2年）
	統一Oレベル試験 不合格→ 職業訓練校でNVQ国家資格取得レベル1～
16→18	高校（2年）
	統一Aレベル試験 不合格→ NVQ4:高卒と同等→留学または就職(国内外)、 留学または就職(国内外)
18歳以上	大学 * 国全体の5%程度（推計）



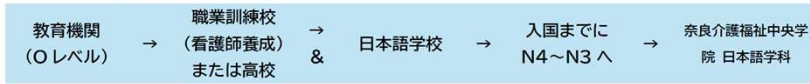
【奈良介護福祉中央学院日本語学科との提携プログラム(介護留学)】

（左側）民間職業訓練校（予定）及び日本語学校との連携で介護留学人材の育成プログラムを構築



（真中）両親を交えたプログラム説明会 （右側）日本語教育で有名なケラニア大学・ディルルクシ教授

【介護留学プログラムの流れ】



2026年現在、提携日本語学校は7校。LJBP内では、COE交付の待機期間のオンラインクラスを実施。

LJBP:LJ Business Promotions 社の略称、スリランカ法人 Rowel Mark 社と日本人 CUTOR の合弁企業

奈良県による介護福祉士取得をめざす 学生への経済的支援

日本語学校

HAYAMA International Language School

奈良県外国人留学生修学支援金貸与制度

（学費・居住費等生活費）

・学費：192千円(1年間)

・居住費等生活費：192千円(1年間)

介護福祉士養成校

奈良介護福祉中央学院

奈良県介護福祉士修学貸付金制度

・168万円貸付(奈良県内の介護施設等に5年勤務できれば免除)

奈良県外国人留学生修学支援金貸与制度

（居住費等生活費）

・居住費等生活費：384千円(2年間)

新たな補助金の創設

奈良県介護人材確保対策総合支援補助金
(外国人介護人材確保現地活動支援)



2026年4月の学生数 予定

HAYAMA International Language School

2025年10月生(1.5年コース) 国別	学生数 (人)
ミャンマー	28
インドネシア	4
スリランカ	4
マレーシア	1
合計	37

全体学生数/定員数
128/150

2026年4月生(1年コース) 国別	学生数 (人)
ミャンマー	75
ベトナム	1
インドネシア	3
スリランカ	11
バングラデシュ	1
合計	91

定員数を充足できる体制づくり 完了

奈良介護福祉中央学院

2025年4月生(2年生) 国別	学生数 (人)
ミャンマー	48
インドネシア	10
スリランカ	2
ベトナム	4
タイ	12
フィリピン	3
合計	79

全体学生数/定員数
155/160

2026年4月生(1年生) 国別	学生数 (人)
ミャンマー	51
インドネシア	7
スリランカ	7
ベトナム	3
タイ	4
フィリピン	1
バングラデシュ	2
ギニア	1
合計	76

佐保プロジェクト



・外国人と日本人スタッフ、地域住民とのコミュニケーションの場(地域共生)を創出。

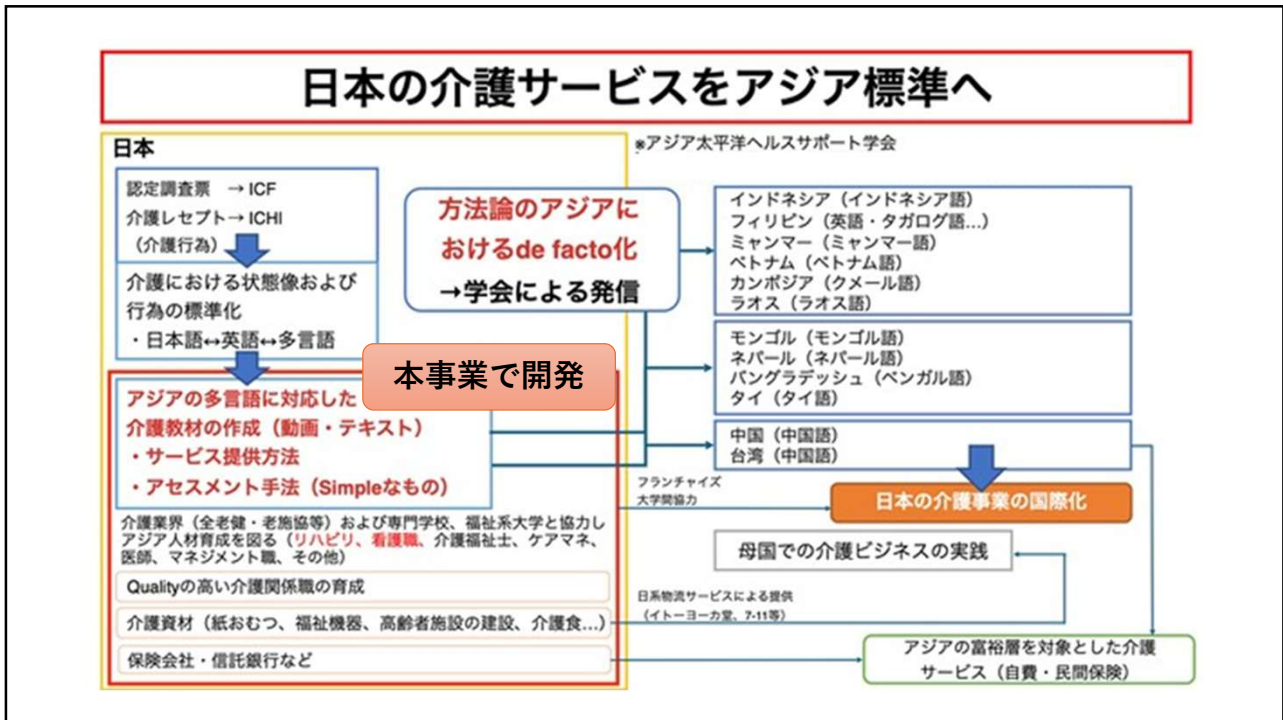
・卒後研修や相談センターなど、サポートセンターを構築。



日本の介護技術のアジア標準化を目指した介護技術教材の開発及び活用事例に関する調査研究事業

松田晋哉^{1,2}、藤野善久¹、川副功成^{1,3}

1 産業医科大学 産業生態科学研究所 環境疫学教室
 2 福岡国際医療福祉大学 看護学部
 3 Liaison



看護観察50項目							リハ生活機能45項目							介護支援・援助の介入/45項目							
1	健康	血圧異常	脈拍異常	体温異常	浮腫	胸痛	1	痛み	不眠不穏	肩痛	動作支援	行為不可	起居困難	1	離床支援	職員調整	体位調整	起居介助	整容介助	更衣介助	
2	呼吸	鼻漏鼻閉	息切れ	異常な味	呼吸異常	HOT管理	2	起居	嚥下困難	起き上がり	座位	立ち上がり	立位保持	2	排泄支援	排泄用品準備	排泄管理	トイレ誘導	排泄介助	汚物と便器処理	
3	消化	咀嚼嚥下	悪心嘔吐	貧血	腹水	黄疸	3	移動	移乗介助	車椅子使用	介助歩行	歩行補助具	歩行リスク	3	食事支援	清潔管理	食事準備	配膳	食事介助	残食と水分管理	
4	排泄	排便管理	排便異常	排便器具	高血圧	人工肛門	4	更衣	下衣更衣	清潔管理	トイレ誘導	排泄動作	衛生用品	失禁対応	4	入浴支援	浴室準備	福祉用具調整	入浴誘導	入浴介助	通身入浴支援
5	皮膚	爪の肥厚	乾燥皮膚	褥瘡	創傷	褥瘡管理	5	排泄	嚥下困難	食事環境	配膳環境	食事動作	食事補助具	5	健康と薬	バイタル補助	配剤補助	服薬補助	薬物外用補助	点検補助	
6	精神	不安感	不安感	睡眠障害	認知症	無力感	6	食事	入浴リスク	入浴環境	入浴動作	洗体動作	入浴補助具	6	整容	居室衛生	洗面動作	口腔・顔面	フットケア	顔面・化粧	
7	薬	処方情報	不適切管理	薬物乱用	要介助服薬	副作用管理	7	入浴	居室衛生	洗面動作	口腔・顔面	フットケア	顔面・化粧	7	介護予防	急変対応	基本情報整理	受診準備	指示情報共有	家族連携	
8	栄養	食後不潔	栄養状態	飲水調整	誤嚥障害	血糖管理	8	整容	居室衛生	洗面動作	口腔・顔面	フットケア	顔面・化粧	8	医療連携	急変対応	基本情報整理	受診準備	指示情報共有	家族連携	
9	コミュニケーション	認知症	認知症	認知症	認知症	認知症	9	活動参加	家族の絆	趣味活動	外出頻度	近隣関係	ボランティア								
10	認知	感情不安定	対人トラブル	言動の反復	判断力低下	思考力障害															

実務で利用可能なレベルでの情報の標準化（状態像、介護行為）

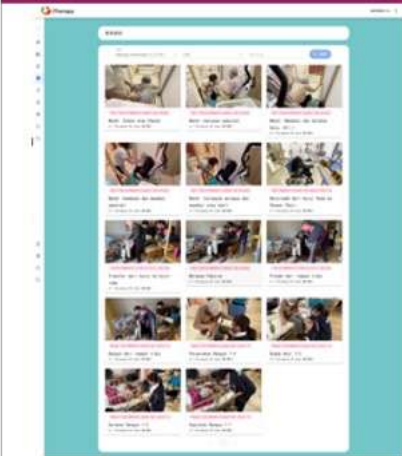
iTherapyコード（①看護観察50／②リハ機能45／③介護支援45）

Copyright © 2023 Liaison Design 株式会社 All Rights Reserved

日本の介護技術の多言語動画プラットフォーム

生成AIを搭載し動画解析から介護教材を作成する iTherapy Ver.4 powered by ChatGPT

iTherapy V4の格納事例



インドネシアバージョン
 Chapter 1-1：移動の介助（4本）
 Chapter 1-2：排泄の介助（4本）
 Chapter 1-3：入浴の介助（6本）



iTherapy V4の格納事例より制作した多言語動画教材

Chapter 2 リフトバス入浴介助

Chapter 3 食事介助

Chapter 4 排泄介助

Chapter 5 日本の介護の実際



第32回 介護福祉士国家試験 (コミュニケーション試験)

問題
介護福祉職が利用者とのコミュニケーションをとるとき基本的な態度として、最も適切なものを1つ選びなさい。

答え：上半身を少し利用者の方へ傾けた姿勢で話を聞く。
答え：顔を斜みて話を聞く。

介護技術の基本動作をショートムービー（インスタグラムなど）を用いて日本語とインドネシア語で説明
→ 対応する国試の過去問題も提示

アジアの多言語に対応した介護教材の作成

介護サービスの提供方法やアセスメントの手法を、Simpleに対象国の言葉で伝える「動画/テキスト/システム」の開発

1. ショートムービー (SNS)

介護サービスに日本文化を加えた短尺動画で介護観念を発信

日本の介護に興味を持ってもらう
・介護だけでなく日本の文化も盛り交せる
・わかりやすい介護の日本語で説明を入れる

2. 介護テキスト (現場の介護職)

日本の現場の介護職が伝える、リアルな日本の介護実践教材

日本の介護技術を効率的に習得する
・座学と実習を機能的に組み合わせさせた教材
・介護の日本語による2L1Cの場を充実

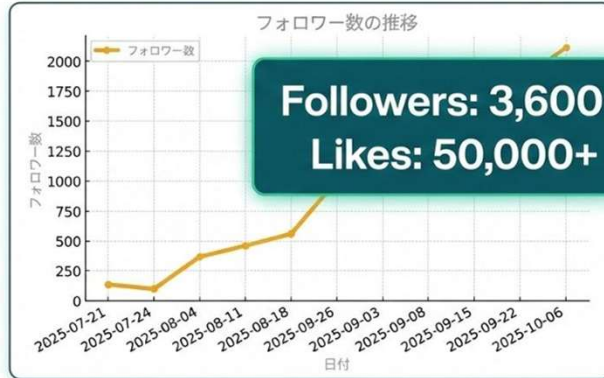
3. 多言語介護動画教材システム (AI)

介護福祉士の国家試験合格に向けた介護の自主学習システム

日本の介護を深く学び資格を取得する
・日本の介護の現場で活躍し続ける人材へ
・母国の介護ニーズの開発に関わる人材へ

※「Therapy code」PAT.00000000/Liaison Design 株式会社

インドネシア人技能実習生をモデルにした教材開発



実際に日本で働く特定技能インドネシア人3名をアンバサダーに起用。「職場紹介」動画は伸び率4500%超。日本のポップカルチャーと介護を融合。

動画教材を用いたカリキュラムの作成

人材開発事業モデル：特定技能の外国人介護従事者のためのオリジナル研修プログラム「暮らす (class) /12週間コース」 (第3版：20250501更新)

リエンゲループが、介護福祉士資格 (3名) を初めに、(※12週間で想定) オリジナルの研修プログラムを開発、実行し、海外外国人介護従事者における日本語の習得と日本語能力の2領域について、その習得状況に関する効果検証を行う。また、研修も受講する過程で特別の更新、及び当該活動のIP素材として対象者の成長過程を毎月動画にまとめSNSで公開する。毎月動画では、日本の介護の心や学びの成果、日本文化を伝えるためのオリジナルソングを導入した日本の介護の導入教材として制作し、研修場でのARモーションにも活用する予定。

「暮らす (Class) 」ステージ1 (日本語)

領域1 / 日本語の介護技術習得のための研修展開

領域1の達成目標 ステージ1の研修終了後 (※3ヵ月後を想定) に、他の介護従事者と同等の範囲で「自動」が可能になる (業務遂行率60%以上)。

介護技術の習得イメージ 動画習得 (30分) の新介護法、起居から座位までは概ね自分で可能で習得は電子教材を使用している対象者に対し、研修に必要な学習と適切な声掛けと見守りもしつつ、細かい介助で結果、結果まで安全に食事を移動させることができる。

チャプター1 (1週目～4週目)				チャプター2 (5週目～8週目)				チャプター3 (9週目～12週目)			
1週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-13)	5週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-28)	9週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-09)
暮らし①	座学	生活動作: 移動		暮らし⑤	座学	身体介護: 食事介助①		暮らし⑨	座学	身体介護: 排泄介助①	
暮らし②	実習	ケアハウス		暮らし⑥	実習	ケアハウス		暮らし⑩	実習	グループホーム (調理実習)	
2週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-04)	6週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-15)	10週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-08)
暮らし③	座学	身体介護: 起立		暮らし⑦	座学	身体介護: 食事介助②		暮らし⑪	座学	身体介護: 排泄介助②	
暮らし④	実習	グループホーム		暮らし⑧	実習	ケアハウス		暮らし⑫	実習	グループホーム (パズル交換)	
3週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-27)	7週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-12)	11週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-26)
暮らし⑤	座学	身体介護: 移乗		暮らし⑪	座学	身体介護: 排泄介助①		暮らし⑬	座学	身体介護: 入浴介助①	
暮らし⑥	実習	ヘルパーステーション		暮らし⑫	実習	ケアハウス (ローテーブル)		暮らし⑭	実習	ヘルパーステーション	
4週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-28)	8週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-15)	12週目	スタイル	テーマ	(Therapy Code3-35)
暮らし⑦	座学	生活動作: 配膳		暮らし⑬	座学	身体介護: 排泄介助②		暮らし⑮	座学	身体介護: 入浴介助②	
暮らし⑧	実習	ケアハウス		暮らし⑭	実習	ケアハウス (ローテーブル)		暮らし⑯	実習	ヘルパーステーション	

領域2 / 日本語の能力向上のための習学展開

領域2の達成目標 ステージ1の研修終了後 (※3ヵ月後を想定) に、公休日に支障なく自立した日常生活が送れる様になっている。(※ステージ2以降は、業務と並行して実習試験の勉強のための生活習得づくりを指導)

日本語習得のイメージ 公休日一人でも (もしくは同僚同僚と) 地元 (長崎) の商業施設まで公共交通機関を利用して移動し、買い物や娯楽を楽しむことができる。

ラウンド1 (1週目～4週目)				ラウンド2 (5週目～8週目)				ラウンド3 (9週目～12週目)			
時期	場	習と	習学方法	時期	場	習と	習学方法	時期	場	習と	習学方法
暮らし①	1週目	日本語	関係者	暮らし⑤	5週目	地域との関係	地域住民	暮らし⑨	9週目	イベント	関係者
暮らし②	2週目	関係者	関係者	暮らし⑥	6週目	地域との関係	地域住民	暮らし⑩	10週目	関係者	歌を覚える
暮らし③	3週目	関係者	関係者	暮らし⑦	7週目	地域への外出	一般市民	暮らし⑪	11週目	関係者	エンタメ施設 (※ハウスダンス)
暮らし④	4週目	関係者	関係者	暮らし⑧	8週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑫	12週目	関係者	関係者
暮らし⑤	5週目	関係者	関係者	暮らし⑨	9週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑬	13週目	関係者	関係者
暮らし⑥	6週目	関係者	関係者	暮らし⑩	10週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑭	14週目	関係者	関係者
暮らし⑦	7週目	関係者	関係者	暮らし⑪	11週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑮	15週目	関係者	関係者
暮らし⑧	8週目	関係者	関係者	暮らし⑫	12週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑯	19週目	関係者	関係者
暮らし⑨	9週目	関係者	関係者	暮らし⑬	13週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑰	17週目	関係者	関係者
暮らし⑩	10週目	関係者	関係者	暮らし⑭	14週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑱	19週目	関係者	関係者
暮らし⑪	11週目	関係者	関係者	暮らし⑮	15週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑲	19週目	関係者	関係者
暮らし⑫	12週目	関係者	関係者	暮らし⑯	19週目	関係の文化	商業施設	暮らし⑳	20週目	関係者	関係者

最終評価 12週目 介護技術 日本語能力 中間評価 6週目 介護技術 日本語能力 最終評価 12週目 介護技術 日本語能力

※暮らし⑬～⑱について、研修テキストと(Therapy V4)の教材動画を随時更新、及び日本文化を含めた介護と日本語の習学展開に関する無料動画の制作しSNSで公開

拡張機能:チャット botとメタバースによる自主学习・遠隔指導の将来像

AI Chatbot Support



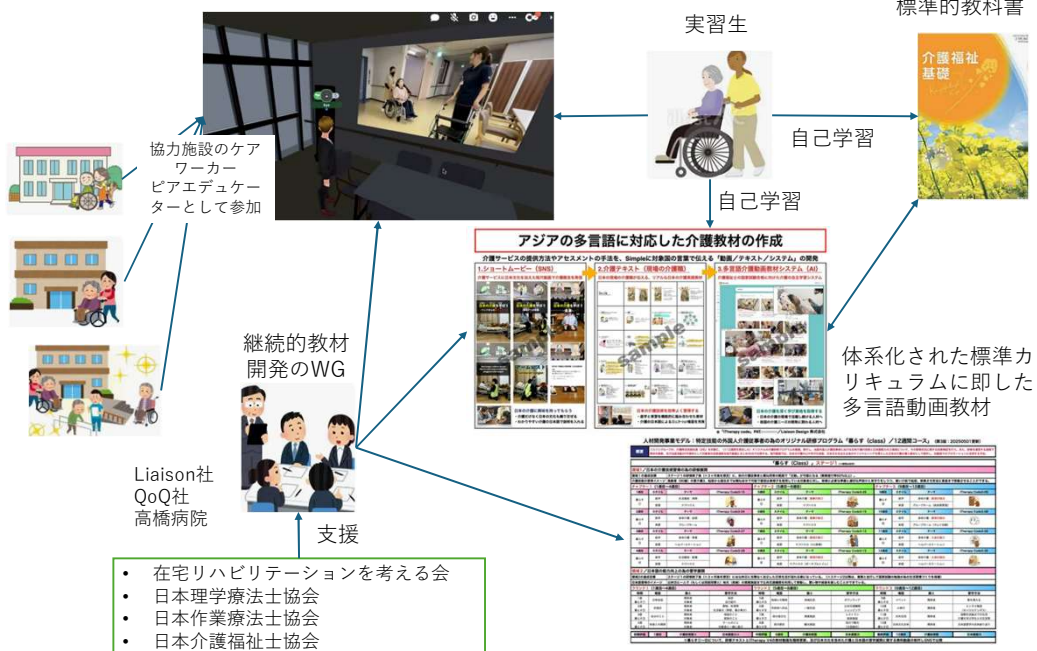
来日前の自主学习をフォロー。動画から学習者の理解度に合わせて回答。

Metaverse Training



日本の専門家と現地の学生が仮想空間でインタラクティブに実技指導。

メタバース空間でのインタラクティブな学習



外国人材、及び外国人介護人材をめぐる論点整理

令和8年2月10日（火）

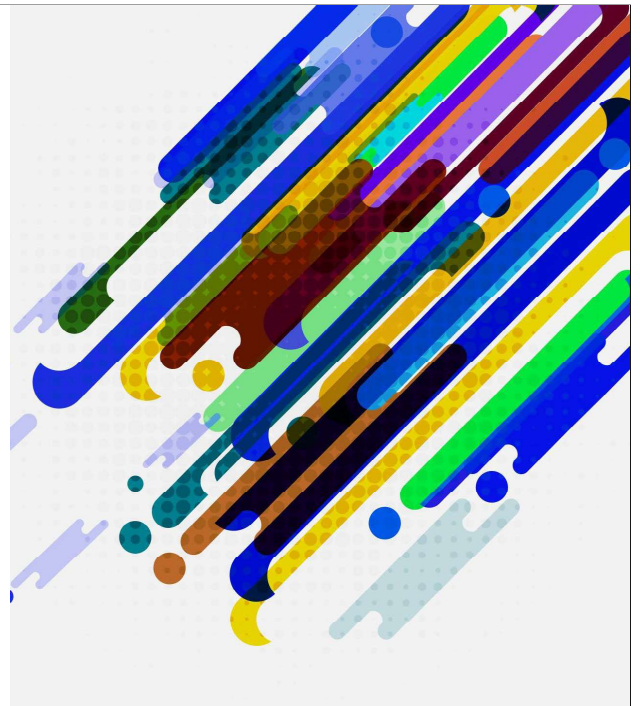
海外における外国人介護人材獲得力強化研究

検討委員会

是川夕

国立社会保障・人口問題研究所

博士（社会学）



1. 地方自治体の認識の変化

共同通信全自治体アンケート＜人口減・外国人＞によれば

- 調査期間：2023年7月10日～8月31日
- 調査対象：全都道府県知事、全市区町村長
- 回答数：1,682自治体（回答率94.1%）*

1. 自治体「消滅」に対する危機感

強く抱いている 24%（2015年）→40%（2023年）

- 強く抱いている、ある程度抱いている、あまり抱いていない、抱いていない、その他、から選択。）

2. 外国人受け入れを推進する必要があるかどうか？

86%の首長が受け入れを「必要」と回答。

- 必要30%、どちらかといえば必要56%、どちらかといえば不要7%、不要1%、その他6%

3. 外国人労働者や外国人材受け入れ促進のために取り組んでいる施策があるか？

あると答えたのは20%にとどまる。

1.地方自治体の認識の変化(2)

朝日新聞による調査

■調査期間：2024年10月

■調査対象：47都道府県20政令都市

67自治体の内、28自治体（41.8%）が2014年以降に計87本のMOUを締結していた。その内、2023年以降に締結された覚書が計40本に上る。

第1次ブームの主役は横浜市や千葉県などの都市部の自治体だったが、第2次ブームの主役は地方に交代。40本のうち34本は茨城県や福井県といった3大都市圏（東京、大阪、名古屋）以外の自治体だった（宮城、秋田、新潟も締結済み）。

提携先でもっとも多いのがベトナム（46本）で、それに中国（10本）、インド（7本）、ネパール（5本）が続く。

⇒「**企業誘致**」から「**人材誘致**」の時代へ

3

1.地方自治体の認識の変化(3)

産経新聞による調査

■調査期間：2025年11-12月

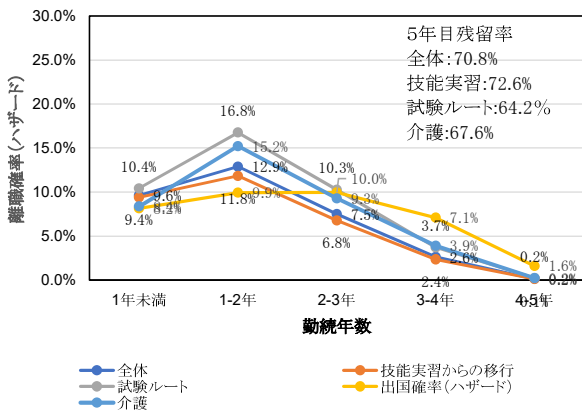
■調査対象：1,741市区町村（回答 1,433自治体）

- 70%が外国人の急増に伴い地域に何らかの影響が出ていると回答。このうち76%が良い・悪い影響の「両方ある」と答えた。良い影響のみがあるとした自治体は23%であった一方、悪い影響のみがあると答えた自治体は1%であった。
- 全回答自治体の半数超の54%が地域の存続に外国人が「欠かせない」としており、理由の大半を「労働力の確保」が占めた。また、外国人の受入れを不要とした自治体は2%と極めて少なく、その際「住民との摩擦」、「治安悪化の恐れ」、「地域の一体性が損なわれる」と回答したのは、それぞれ全回答自治体の1%程度にとどまった。
 - ▶ 特に1990年代以降、日系人の急激な増加を経験した中部地方で外国人が「欠かせない」と答えた自治体は58.5%と多かった。「不要」とした自治体は2.6%。その内、治安の悪化を理由に「外国人を不要」とする自治体は0件、住民との摩擦1件、地域の一体性が損なわれる1件。その他5件と極めて少ない。
- 外国人をめぐる対応施策で「違法脱法行為への対処」を挙げた自治体は175自治体（約12.2%）にとどまったのに対して、「住民との共生推進」を挙げた自治体は1,214自治体（約85%）に上った。

⇒地方自治体においては、外国人の受入れは治安面（取り締まり）の強化よりも、共生政策を推進した上で、進めていくべきものとして認識されている。

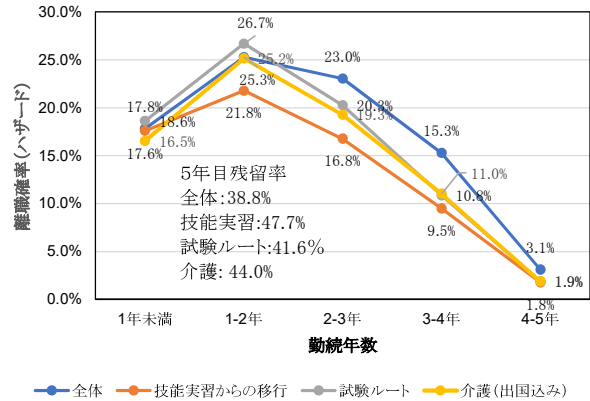
4

2. 特定技能外国人の転籍、及び地域間異動



出所：入管庁データをもとに筆者作成

図19：勤続年数別離職確率（ハザード）

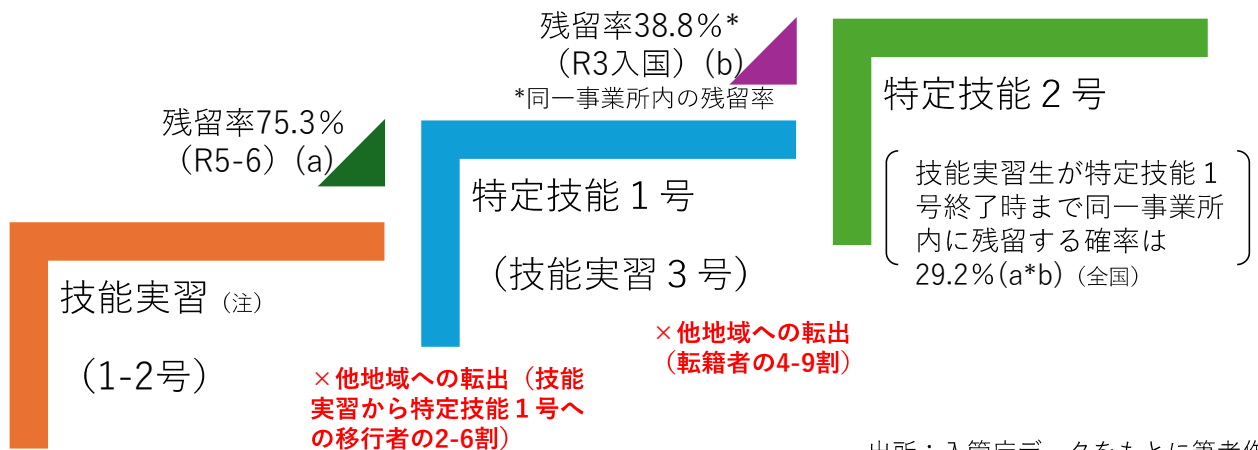


出所：入管庁データをもとに筆者作成

図20：帰国リスクを含む勤続年数別離職確率（ハザード）

- 5年目の同一事業所内残留率で見た場合、技能実習からの移行者は試験ルートに比べて8.3%高い。
- 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%（一般労働者11.5%、パートタイム21.4%、R6年）であり、帰国による離職も含めると外国人の方が高い（日本人若年層離職率（20-24歳 28.9%、25-29歳 18.5%））。
- 介護分野の同一事業所内残留率は全体と同程度。

2. 特定技能外国人の転籍、及び地域間異動 (2)



出所：入管庁データをもとに筆者作成

- 技能実習修了後、特定技能1号移行時に他地域へ転出する割合は**2-6割**（全国32.8%）。
- 特定技能1号労働者の5年目の離職、転職含めた**同一都道府県内**残留率は**4-7割**（全国52.1%）。
- 主な転出先は、茨城、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨、京都、大阪、兵庫などの首都圏、大都市圏。

3.まとめ

1. 地域における介護人材を含む外国人材への需要は増加し、地方自治体による主体的な動きも加速している。
2. それに伴って国への支援（人材獲得、共生施策の推進）に対する要請も強まっている。
3. 外国人材の転籍率は地域によって大きく異なるが、職場へのアタッチメントの強化、帯同家族も含めた包括的な受入れプランなどによって定着率は上昇する可能性。
4. 予期せぬ首長の交替など政治的リスクも含め、透明性の高い仕組みを作っていく必要がある。

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

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

第1回 委員報告資料

- 千正委員 資料
- 矢口委員 資料

現時点で見えている状況、課題(仮説)、打ち手の仮説

1. 今日のお話の前提

昨年、インドWGの委員をやらせていただいたことに感謝。

インドWGに参加させていただき、セミナーの効果もあってか、インドからの介護人材受け入れに関して、日本の方からも、インドの方からも相談を受けたり、意見交換する機会が大分増えました。(私自身は送り出し機関でも監理団体でも介護事業者でもないのに、俯瞰的な知見を求めている相談が多いです。また、行政からの相談を受けるケースも多いです。)

私自身が、把握できているのは、全体像ではなく一部です。また、まだ情報も集まってきている途上にあります。ただ、おかげさまで昨年よりも解像度と鮮度の高い情報が集まり、課題(仮説)も見えてきました。

現時点で見えている状況、課題(仮説)、打ち手の仮説について、お話しします。

2. 見えている状況と課題(仮説)

(1) 自治体の取組について

【現時点で見えている状況】

送り出しルート確立のためには、日本側で一定規模の需要をまとめることが重要。大手は別として、小規模な事業者では難しいので、自治体が地域の需要をまとめる役割を果たすことが期待されていると理解。

国の方針の影響もあるのか、自治体も、インドに限らず、外国人介護人材受け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け入れの持続性への懸念や、さらなる送り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。

【課題(仮説)】

自治体(介護担当部局)がどのような取組を進めるべきか、検討を支援したり伴走するニーズがあるのではないかと。取組が決まった場合に活用できる国の補助金等のメニューは揃ってきている印象だが、何をどう使えばよいのかを決めるのが難しいと思われる。

【打ち手の仮説】

① 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？(これを整理しつつ、インドについての取組を切り出して見られるようにする手法もあるのではないかと。調査事業間の連携もポイントかもしれない。)

② 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、インド人材の受け入れニーズは介護分野だけではない。

③ また、自治体と伴走するプレイヤーとの連携・支援も進めることも一考か。(このWGのような取組やセミナーは意義が深いだが、他に促進策はあるか)

(2) 留学ルートについて

【見えている状況】

他国から介護人材を受け入れている既存の監理団体・登録支援機関の他、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。自分自身はあまり把握できていない。

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、外国の若者の受け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。

【課題(仮説)】

留学ルートの現状や動向の把握は、十分できているか？

日本語学校→介護の養成校→介護事業者というルート

【打ち手の仮説】

留学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？

(3) インド側の育成・送り出し機関について

インドで育成・送り出しを行う機能と、日本側で需要をまとめて受け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。

また、インドについては、他の東南アジアと異なり、多くの人を育成して送り出せるルートが、まだ確立しきっておらず、送り出しパートナーを探すだけでは、うまくいかないのではないかと。

【課題(仮説)】

民間の話ではあるが、インドの送り出しプレイヤーと日本の受け入れプレイヤーのマッチングも課題と感じる。(昨年のWGでもそのような議論があったと記憶)

このため、現地の送り出し機関を発掘し、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。

【打ち手の仮説】

国で、インドの送り出しプレイヤーと日本側の受け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がほとんどであるが、現地送り出し機関の立ち上げ支援をできないか。(直接外国の企業等の支援は難しいと思われるので、立ち上げ支援を行う日本側プレイヤーへの支援)

(4) 現地の候補者を増やすために

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。

しかし、候補者は裕福でないケースも多い。

【課題(仮説)】

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(介護や宿泊の職種の人材は貧困層が多いという声も)

【打ち手の仮説】

現地送り出し機関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か、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か。

(5) 州ごとの解像度

インドは巨大かつ多様な国。インド側では、日本への人材送り出しに熱心な州もある(ただし多様な職種に関心)。

【課題(仮説)】

どの地域が望ましいのか、どの州が望ましいのか、分からない。

【打ち手の仮説】

州ごとの情報を収集して、まとめてはどうか。(再来年くらいでもよいかもしれないが)

(注)ポテンシャルのある地域と言われる北東州のいくつかの州は、現地を訪問するためには、中央政府の入域許可(PAP)が必要であり、この解決のためには日本政府からインド中央政府への働きかけが必要。

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資料

2025年11月6日

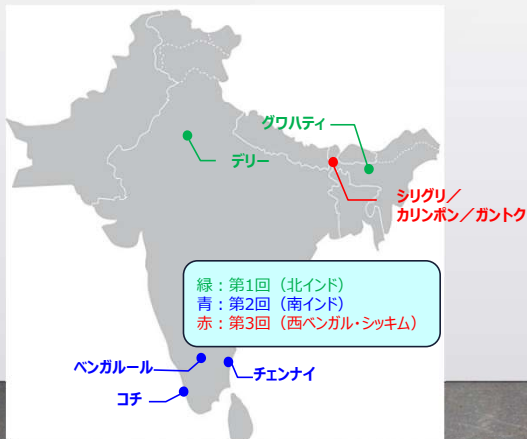
JICWELS

インドにおける当事業団の取り組み

介護人材の送り出し国に向けて日本の介護をPRすることにより、日本の介護現場での就労希望者の掘り起こしを行うことを目的とした現地説明会を実施。

<令和6（2024）年度の取り組み>

インドの8都市において計13回の説明会を実施し、900名以上に日本の介護や特定技能制度について説明。



インドにおける当事業団の取り組み

<令和7（2025）年度の取り組み>

- ・ターゲットを北東部諸州に絞り込み、基本的にミゾラム州・メガラヤ州の看護専門学校を訪問する形で実施。
- ・計5回の説明会で685名の学生に説明を行った。



3

インドにおける当事業団の取り組み

<令和6年度から7年度の改善点>

- ✓ 現地説明会のターゲットを介護人材の送り出しが期待されている北東部諸州に絞り込んだ。
- ✓ 集合形式ではなく、看護専門学校を訪問し、学生に対して説明を行う形式とした。
- ✓ 説明会の言語を英語に一本化し、説明時間の短縮を図った。
- ✓ 自立支援や多職種連携、個別ケア等、日本式介護の特徴を言葉で説明するのではなく、動画を見てわかるように工夫した。
- ✓ 学生への説明のほか、州政府関係者に対して日本の介護人材の需要や特定技能制度について説明する機会を設けた。



現地説明会で紹介するインド人材も北東部出身者とした



メガラヤ州政府との意見交換

インドからの介護人材受入れに関する所見

5

- ・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。
- ・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。こうした状況を改善するため、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。
- ・また、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。
- ・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。しかし、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。
- ・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。
- ・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け入れ体制を構築することができると考えられる。
- ・ここ一年の南部アジアからの介護人材受入れの動向を見ると、この一年でスリランカ出身者の受入れが増加している。インドからの受入れ拡大のため、スリランカ人材が増加した背景を分析し、両国の比較を通じてインドに適した受け入れのあり方を検討することができるのではないかと。

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

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

第1回 ゲストスピーカー報告資料

- インド国家技能開発公社
専門家
栗山 明 様 資料
- Zenken 株式会社
グローバル教育事業本部 SSW 事業部
部長／事業責任者
内田 真平 様 資料
- NAVIS Human Resources Private Limited
Chief Executive Officer
鴛渕 貴子 様 資料

【2025年11月6日】

インド人材送り出しの最新動向

インド政府公社(NSDC)専門家

栗山 明

2024年12月11日よりインド政府傘下のNSDC(国家技能開発公社)に勤務

*本プレゼンテーションの内容は、個人的な見解に基づくものです。



専門家略歴【栗山 明】

1994年、一般財団法人 海外産業人材育成協会(AOTS)に入職。2024年まで30年にわたり、主に経済産業省、厚生労働省などの事業を通じて、開発途上国の人材育成(日本企業の技術者派遣や外国人材の国内外での研修)に従事。2015年から2018年にかけてのインド駐在中は、日印両国政府が推進する「日本式ものづくり学校(JIM)」の設立支援や、マルチスズキ社の人材育成にも取り組む。2024年12月より当初2年間の予定で、「国家スキル開発公社(NSDC: National Skill Development Corporation)」にアドバイザーとして派遣され、インド人材の日本での受入促進に注力しています。(NSDC常駐)

インドでの特定技能制度の活用状況

- ✓2021年1月、特定技能制度に関する協力覚書(MOC)に署名。
- ✓特定技能制度を活用して在留するインド人の数は、徐々に増加しているものの、インドの人口規模を考えると少なく、25年7月末時点で**579名**に留まっている。(技能実習:1,197名、**技・人・国:14,137名**)
- ①関心度:日本企業のインド人材への関心は高まりつつあるが、**実際の採用にはなかなか至っていない。**
- ②日本語:非漢字圏のインドでは、読解や記述力は非常なハンデ。また日本人日本語講師は非常に限られ、日本語教育環境に大きな課題がある。
- ③思考 :インド人のマインドセット(考え方、思考様式)や文化は**日本とは大きく異なる**。ASEANの人材とも異なる。インド人材が日本企業に適応できるか日本の企業側の不安感は大い。

特定技能 404人(24年12月) → 579人(25年6月末) **43%増**
技能実習 1,023人 → 1,197人 **17%増**

インド特定産業分野別内訳
★は現地試験実施 赤字は25年開始
P: Prometric社実施、V: Pearson Vue社実施
(内訳は24年12月末現在のデータ)

特定技能制度(1号)による国別の在留外国人数(主なアジア諸国)

ベトナム(148,486)	スリランカ(3,006)
インドネシア(69,537)	モンゴル(1,118)
フィリピン(32,518)	バングラデシュ(569)
ミャンマー(35,640)	インド(579)
中国(20,204)	韓国(441)
ネパール(9,381)	台湾(306)
カンボジア(7,208)	タイ(6,232)

介護分野(248) ★ P	外食業分野(8) P ※25年11月開始
自動車整備(70)	航空分野(5)
工業製品製造業分野(27)★P ※25年7月開始	建設分野(3) ★ P
農業(22) ★ P	飲食料品製造業分野(3)
宿泊分野(17) ★ P	ビルクリーニング分野(1) ★ V
林業()	造船、船用工業()★
木材製造業()	自動車運送業()★ V
鉄道()	漁業()

※「令和7年6月末現在」における在留外国人数について」

※「在留外国人統計」(調査年月:2024年12月、2025年7月11日更新)より作成



Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (スキル開発・起業省)管下の行政機関で、インドの経済成長と若年層の雇用問題解決、インド人材のスキルアップを図るため、職業訓練プログラムの開発・実施、職業訓練機関の認定、求職者と企業のマッチング、日本を含む諸外国への人材送出、IT分野のスキルアップ支援、スタートアップ支援などを実施。

スキル開発・起業省 (MSDE)
Ministry of Skill Development and Entrepreneurship

外務省 (MEA)
Ministry of External Affairs

インド人の職能訓練、能力開発を所管
技能実習制度を所管 育成就労も? (2027年4月~)

・インド人の海外移住、海外労働者を所管
特定技能制度を所管

・Registration of Recruiting Agents(RA)を所管

インドから海外に人材を送り出す人材紹介会社としての活動のためには、Emigration Act,1983に基づいて、外務省管下の Protector General of Emigrants: PGEが、発行するRegistration Certificate: RCが必要。
※RCが中東等への劣悪な送出し問題の対策として創設された制度であるため、日本は対象でないという意見もある。

※移住者が支払うサービス料については、RAガイドラインでは3万ルピーを上限として、雇用契約の45日間の賃金相当を超えてはならないこととされている。



Sector Skill Council (SSC)
産業界と連携して必要なスキルを策定

NSDC International
20名×3クラス(介護、宿泊ほか)
主にインド人日本語講師

(NSDC International Academy)

日本(SSW)、イスラエル、ドイツなどへの送出しのため語学教育等を行う。他に、フィンランド、デンマーク、ロシア等と協議が行われている。

※予算上の制約により、25年12月より日本向け人材の教育を休止。拠点を北東州での現地研修に変更

MOU締結先: 大手人材会社、介護事業者、旅行社

対象国に日本を追加 eMigrate Portalを管理
日印人材交流・協力アクションプラン(2025年日印年次首脳会議)

※SSWで送出し機関などを管轄する機関がない

国外にわたる人材紹介を行う場合(日本側で必要な手続き)

✓取扱地域の変更届出(職業紹介事業変更届出書) 職業安定法第32条の7第1項

「国外にわたる職業紹介を行う場合の相手先国を定めたときは、取扱職種範囲等届出書に、イからハまでにより取扱職種の範囲等を定める」*

- ①相手国の関連法令(職業安定法や労働関係法令)とその和訳
- ②相手国の労働省等から発行された**営業許可証等**
- ③取次機関及び事業者の業務分担について記載した**契約書**(外国語で記載されている場合はその日本語訳)

Registration of Recruitment Agent

1. THE EMIGRATION ACT, 1983
CHAPTER III REGISTRATION OF RECRUITING AGENTS
10. No person to function as recruiting agent without a valid certificate.—Save as otherwise provided in this Act, no recruiting agent shall, after the commencement of this Act, commence or carry on the business of recruitment except under and in accordance with a certificate issued in that behalf by the registering authority:
Provided that a person carrying on the business of recruiting agent immediately before the commencement of this Act may continue to carry on such business without such a certificate for a period of one month from such commencement, and if he has made an application for such certificate under this Act within the said period of one month and such application is in the prescribed form and contains the prescribed particulars, till the disposal of such application by the registering authority.

様式第6号(第1期) (日本企業向け人4)

有 限 公 司 業 務 許 可 証 再 交 付 申 請 書
業 務 変 更 届 出 書
特 別 の 法 人 無 料 職 業 紹 介 事 業 変 更 届 出 書

厚生労働大臣 殿

年月日

申請、届出 商 号

1. 職業安定法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
2. 職業安定法第32条第4項において使用する法第32条の4第3項の規定により下記のとおり再交付を申請します。
3. 職業安定法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更届出を提出します。
4. 職業安定法第33条第4項において使用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更届出を提出します。
5. 職業安定法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届出及び事務申請を提出します。
6. 職業安定法第33条第4項において使用する法第32条の7第4項の規定により下記のとおり変更届出を提出します。
7. 職業安定法第33条第4項において使用する、第32条の3第2項において使用する第32条の15第1項の規定により、下記のとおり取次機関の届出等を定めたものを提出します。
8. 職業安定法第33条の3第2項において使用する法第32条の7第1項の規定により下記のとおり変更届出を提出します。

(有料・無料職業紹介事業)

一 国外にわたる職業紹介を行う場合一
(許可取得後追加する場合)

届出書種別	提出書数	提出書数
	書数	(1)
①届出書様式	有料(無料)職業紹介事業取次機関等届出書(様式第6号) [第1期・第2期]	1 2
	取次機関(無料)届出書(様式第6号) [第1期・第2期]	1 2
	取次機関(有料)届出書(様式第6号) [第1期・第2期]	1 2
※相手先国に関する変更が無い場合は、有料(無料)職業紹介事業変更届出書(様式第6号)により提出して下さい。		
②届付書類	相手先国の関連法令(職業安定法や労働関係法等)とその日本語訳 (法第32条の4第3項の規定によるもの、その日本語訳、労働関係法令とその日本語訳、その日本語訳) 相手先国において、国外にわたる職業紹介について、当該取次機関(送り手機関)としての取次機関から発行される取次機関の届出書(登録・届出書)とその日本語訳 (改組及び事業者の業務分担について記載した契約書(外国語で記載されている場合はその日本語訳)、職業安定法第33条第4項の規定によるもの)	(1) 2
	相手先国において、国外にわたる職業紹介について、当該取次機関(送り手機関)としての取次機関から発行される取次機関の届出書(登録・届出書)とその日本語訳 (改組及び事業者の業務分担について記載した契約書(外国語で記載されている場合はその日本語訳)、職業安定法第33条第4項の規定によるもの)	2
	(改組及び事業者の業務分担について記載した契約書(外国語で記載されている場合はその日本語訳)、職業安定法第33条第4項の規定によるもの)	2
届出に関する取次機関		
1 取次機関		
を管轄する労働局、または事業用を管轄する労働局		

NGな手順 ... 海外送出し機関 → 受入企業
OKな手順 ... 海外送出し機関 → 国内人材紹介事業者 → 受入企業
※労働者が、直接日本企業に応募するのもOK
送出し機関は、多くの場合、日本の職業紹介事業者の「取次機関」として位置づけられる

RAの取得は、オンラインで可能。(難しいという意見も、コンサルタントに50万円くらいの費用で、すぐに取得できたという例もある。)銀行保証金(100名以下の送出しの場合、80万ルピー)が必要。また、オフィススペース(550平方フィート、約51㎡以上)など、一定の営業基盤が必要。

インド概要(人材等)



バンコク
2.5時間



北
小麦文化
お米文化
南



※位置、バランスなどは説明上のイメージです。

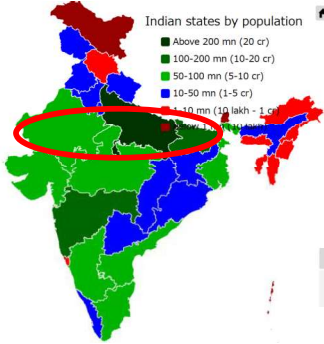
* スタディーサプリ 高3 トップ&ハイレベル世界史 第8講 インドの古代史

インド概要(国土・人口)



面積 328万7,469平方キロメートル
(インド政府資料:パキスタン、中国との係争地を含む)(2011年国勢調査) **日本の約8.7倍**
 ※日本:37万7,972平方キロメートル

人口 **14億**1,717万人 **※日本:1億2379万人** **日本の約11.4倍**
(2022年世銀資料)



ビマール諸州

人口が多く経済的に発展が遅れている地域・州

बीमारु:
ビマール
病気



「インドの糖尿病患者は6500万人(6.5 crore)です。あなたもそれに加わりますか?」(デリーメトロ車内広告) 2017年

順位	州	州人口	年増加率	同じような人口の国
1	Uttar Pradesh	238,875,000	1.01%	Pakistan
2	Bihar	129,205,000	1.44%	Mexico
3	Maharashtra	127,684,000	0.77%	Mexico
4	West Bengal	99,723,000	0.48%	Viet Nam
5	Madhya Pradesh	87,954,000	1.19%	Türkiye
6	Rajasthan	82,188,000	1.07%	Germany
7	Tamil Nadu	77,165,000	0.30%	Thailand
8	Gujarat	72,653,000	1.20%	Thailand
9	Karnataka	68,256,000	0.62%	United Kingdom

ヒンディーベルト インド北部および中央部の、主にヒンディー語が話されている州(全人口の4割)

* StatisticsTimes.com List of Indian states by population <https://statisticstimes.com/demographics/india/indian-states-population.php>

* 外務省 インド共和国 基礎データ <https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/india/data.html#section1>

* 総務省統計局 人口推計 <https://www.stat.go.jp/data/jinsui/new.html>

北東州概要 Seven Sisters and One Brother

	州	人口	州都	備考
①	アッサム	3,100万人	グワハティ	北東州の中心。乗り継ぎ便は、グワハティ経由が多い。人口が圧倒的に多い。 半導体工場 (後工程)を建設中。今後の発展が期待されている。
②	トリプラ	367万人	アガルタラ	バングラデシュのダッカから100キロ強。ベンガル人が約7割を占めるが、(ミゾ族などモンゴロイド系も3割)。送出しの取り組みはほとんど行われていない。
③	メガラヤ	339万人	シーロン	世界で最も年間降水量が多い地域。毎年11月にサクラ祭りが開かれる。北東部丘陵大学は、京都大学、香川大学との交流協定がある。
④	マニプール	286万人	インパール	政情不安 のため入域しにくい。北東州で最も多くの サービス業人材 を輩出している(出稼ぎ)。比較的キリスト教徒が少ない。
⑤	ナガランド	198万人	ディマプル	70以上の部族で構成された ナガ族Naga 主体の国(Land)で独立意識が高い。丘陵の町コヒマ(標高1400m)に行政機関が集中。ディマプルとコヒマ2州都体制。
⑥	アルーナチャル プラデシュ	138万人	イタナガル	中国と国境を接する(中国が南チベットとして領有権を主張。水源、大規模ダム建設問題)。州選出の上院議員が日本との連携に熱心。
⑦	ミゾラム	125万人	アイゾール	丘陵の町アイゾール(標高1100m)。クラクシオンをあまり鳴らさない習慣。ミゾ族は人柄も謙虚で真面目。 識字率はほぼ100% 。隣国のミャンマーから民族的に近いチン族避難民の流入が増えているとの報告がある。
⑧	シッキム	61万人	ガントク	人口がインドで最も少ない。ネパール語が通じる。
域外	ウェストベンガル	9,984万人	コルカタ	北東州には分類されない。 ダージリン 等を含むゴルカランド地方行政区はモンゴロイド系も多く、西ベンガルでも特異な地域。

7

北東州概要

- ✓ 政情的に不安定な地域がある。(マニプールほか)、**入域制限のため特別な申請「北東州入域許可」**(Restricted Areas Permit: RAP, Protected Area Permit: PAP)が必要。
- ✓ 丘陵(複雑な地形)、森林地帯、丘を越えると他部族(部族対立、地域の政情不安)**インフラが脆弱**(特に道路)。地震も多い。
- ✓ インド国内で最も雨量の多い地域(土砂災害多発)。環境的に結核罹患者が多いといわれている。
- ✓ 多様な言語(少数言語)→布教のための共通言語(キリスト教伝道)→**高い識字率(英語)** 教育水準も高い。
- ✓ 地域に目立った産業がない。**高い失業率**。デリー等大都市への**出稼ぎが多い**。
- ✓ 州の人口は、かなり少ない。モンゴロイド系の人たち(Tribe)はインドではマイノリティー。**シャイな人たち**。「山の民」。基本的なメンタリティはインド人?
- ✓ 高地が多く(例:ナガランド/コヒマ 標高1400m)**寒さに強い**。
- ✓ 都市文化に慣れていない。出稼ぎ先での都市デビュー。
- ✓ 豚肉、牛肉、タケノコ、納豆等独自の食文化を持っている。
- ✓ No Horn(クラクシオン)が特徴。謙虚な人が多い。ミゾラム州



アイゾール市内の職業訓練学校の生徒



ミゾラム州 アイゾール



家ではブタが飼われている



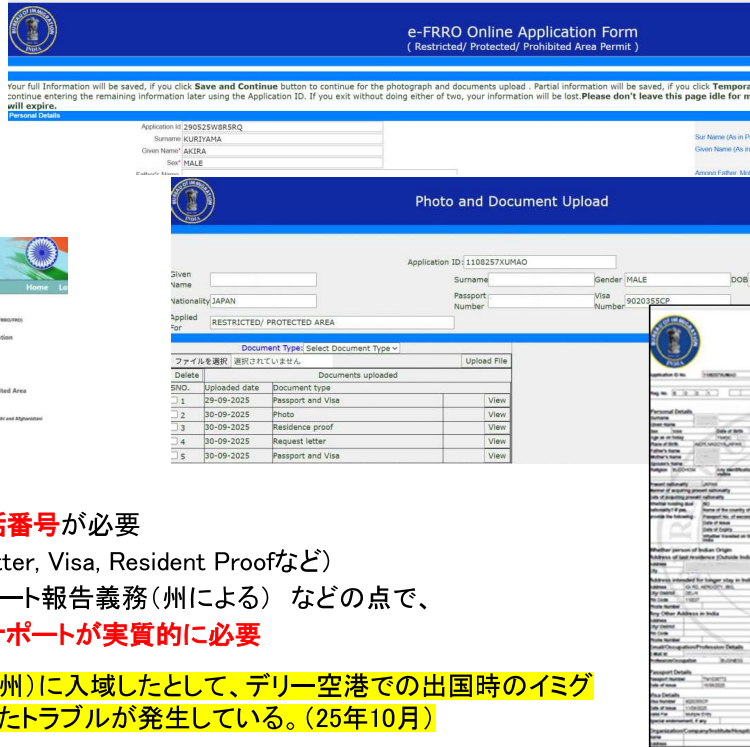
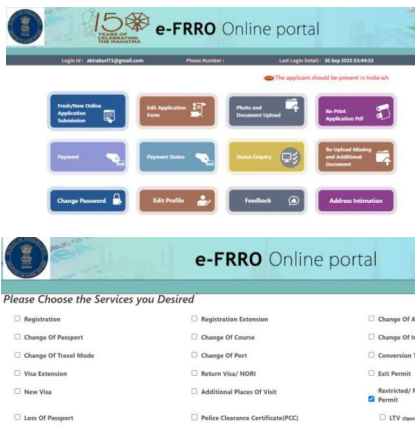
ナガランド コヒマ郊外の棚田

* インド北東部を知るための45章(明石書店)
* 2011年国勢調査(インド北東部を知るための45章)

8

北東州入域許可 (Restricted Areas Permit, Protected Area Permit)

- ✓ マニプール州、ナガランド州、ミゾラム州などの**入域制限地域への渡航には、特別な申請が必要**。
- ✓ 渡航4週間前の書類手続きが公式的には求められているが、実質的には、数日前の手配でも渡航は可能。
- ✓ 申請は、オンラインから可能。 <https://indianfrro.gov.in/eservices/>



ただし

- ① 許可の申請に際し、**インドの携帯電話番号**が必要
- ② 各種ドキュメントの準備 (Request letter, Visa, Resident Proofなど)
- ③ 現地での日々の行動等に関するレポート報告義務(州による) などの点で、**インドの旅行社やコーディネータのサポートが実質的に必要**

申請処理が未完了のまま、現地(ミゾラム州)に入域したとして、デリー空港での出国時のイミグレーションで5万ルピーの罰金が科せられたトラブルが発生している。(25年10月)

※現地の状況は、日々変化しています。最新の情報をご確認ください。

9

インド人材送出しのフローから見た課題(いたるところに課題がある)

募集

育成

送り出し・採用

日本からの人材ニーズ(オーダー)がないと人集めができない。
規模が拡大できない
 北東州人材は、**需要に供給(教育)が追い付いていない。**

インド人を採用する意欲

消去法でインド?

日本に送りたい他国との**コスト競争**

日本語
スキルの
壁

新しい国からの受入れに対する**現場の負担感**

他国での採用が難しい**業種・企業の進出**

(とにかく安く)→**職場でのハラスメント**

→インドでの**日本に対する悪い評判**

北東州偏重

介護人材(主要ニーズ)

日本の情報が少ない

欧米志向
中東の労働環境と混同

長期就労可能?(介護福祉士) N3必須

インドのどこに日本向けの人材がいるのか?

人間的なネイチャーとして、
日本社会に対応できるか?

インドへの**関心の高まり**
ビジネスチャンス!

今いる外国人材は同国人の
集団の中で、日本語を勉強
しなくなっている。

日本人は求人を出しても応募
がない。(高い求人費用)

日本の私立高校は外国人
(インド人にも)留学生誘致を
始めている。

インド人の精神<ジュガール(Jugaad)>

ポリウムゾーンは、
ヒンディーベルト・
ビマール諸州
肉(牛/Beef)非対応

製造業人材・自動車
関連人材など
(スキル・インディア)

日本流
ソフトスキル教育
(チームワーク・責任感・
謙遜・建設的)

中小企業
海外展開

日本には
不向き?

将来のインドの発展を支える人材

還流人材

日本・インド・世界活躍できるインド人材

ハードスキル偏重



受入**コスト**の負担感

教育費の負担

費用が負担できないので
日本に行くチャンスがない

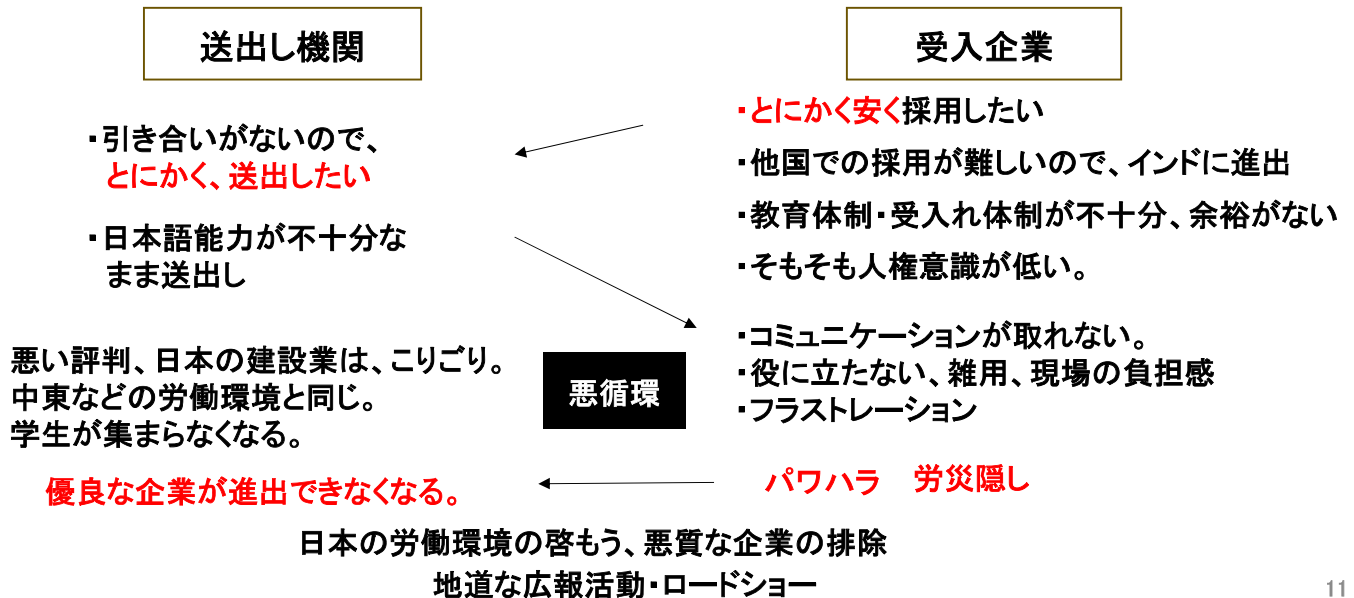
インドの日系企業向けの人材として育成

人権への配慮(**適正な送出し**)

10

労働者の権利、人権等に配慮した責任ある日本へのインド人送り出し(現状の課題)

- ✓ 送出し人数が少ないため、大きな問題は生じていない。
- ✓ 他国での採用が難しい業種・企業の進出(特に建設分野の孫請け・ひ孫請け)
(労働条件が悪い:賃金が低い、3K)職場でのハラスメント(パワハラ)を引き起こしている。
- ✓ 日本企業の人権意識 ⇔ コスト意識
- ✓ 学生への詐欺まがいの勧誘、ブローカーが出始めている。(高額な教育費、就職先を紹介しない。)
- ✓ 教育ローンの可能性 ⇔ 適正な送出し



11

(参考) Senior Living (インドの高齢者向け住宅・施設)

- ・インド市場は、高齢者人口急増と社会構造の変化を背景に、成長初期段階にある。
- ・成熟市場(米国・豪州など)と比べ市場浸透率が低いため、投資・開発における潜在的成長機会は極めて高い。
- ・今後数年間で劇的な成長が予想され、**2030年までに300%の成長**が見込まれる。

インドでは伝統的に家族が高齢者の面倒を見る**大家族制度**が中心。

✓ 高齢者人口の増加:

インドの60歳以上の人口は急増しており、2050年までに約3億4,600万人に達し、総人口の約20%(現在10%)を占めると予測。

✓ 核家族化と都市化:

若い世代が都市部や海外へ移動し、高齢者だけが残る核家族化が進行。家族による介護が難しくなりつつある。

✓ 経済力と意識の変化:

経済的に自立した富裕層・中間層の高齢者が増え、自立した快適な老後のために、シニアリビングを選択することへの抵抗が薄れてきている。

✓ NRIs(Non-Resident Indians):

海外で生活するインド人が、インドに残る高齢の親のために、質の高いケア施設を求めるケースが増えている。

✓ サービス形態

現在は、生活支援が中心の自立型シニアリビングがほとんど。より介護を必要とする生活介助型の施設も、需要の増加に伴い急速に成長中。



GOA
IKIGAI
— Life begins here —

「いきがい」というブランド
日本企業は直接的には関与していない



Ashiana Niramay	
Off Alwar Road, Sector 39, Bhiwadi	
₹ 69.85 L - ₹ 74.37 L	
約1200万円 入居一時金	3 BHK + 3B + STORE 3 BHK + 2B + STORE 2 BHK + 2B + STORE 1 BHK + 2B

介護還流人材の活用

日本の介護、不動産、建設、介護用品、教育業界のインド進出
スタートアップ(介護ツール、ロボット、アンチエイジング医学共同研究)のきっかけ

* The rise of senior living market in India <https://www.jll.com/en-in/insights/the-rise-of-senior-living-market-in-india>

* India's senior living housing sector to skyrocket over 300% by 2030 <https://www.jll.com/en-in/newsroom/india-senior-living-housing-sector-to-skyrocket-over-300-percent-by-2030>

* About Manasum <https://ikigaigoa.com/about-manasum/>

* Ashiana Housing Ltd. <https://www.ashianahousing.com/>

(参考)賃金の例

ポスト (役職)	資格 (学歴・スキルなど)	給与 (月額)	
スーパーバイザー	12年生 (高卒)	18,500~25,500 ルピー	31,450 円 ~ 43,350 円
ストアキーパー	10年生 (中卒)	16,500~22,500 ルピー	28,050 円 ~ 43,350 円
※住居と食事を提供			
セキュリティガード	身長 5.6フィート'170cm)以上	19,500~28,500 ルピー	33,150 円 ~ 48,450 円
ジュニアマネージャー	BA, B.Com, B.Sc., BCA, MBA	19,500~29,500 ルピー	33,150 円 ~ 50,150 円
品質スーパーバイザー	12年生 (高卒) , BA, B.Sc.	19,500~28,500 ルピー	33,150 円 ~ 48,450 円
ディプロマ	機械/EE/EEE/ECE/Civil	19,500~27,500 ルピー	33,150 円 ~ 46,750 円
ITI	全ての職種	18,500~27,500 ルピー	31,450 円 ~ 46,750 円

職種	資格	給与
スーパーバイザー	12th	18500 से 25500 (रजवा+आवाजी)
स्टोरकीपर	10th	16500 से 22500 (रजवा+आवाजी)
सिक्योरिटी गार्ड	5.6 Hight	19500 से 28500
जुनियर मैनेजर	(BA, B.Com, B.Sc., BCA, MBA)	19500 से 29500
क्वालिटी सुपरवाइजर	12th, BA, B.Sc.	19500 से 28500
Diploma	Mechanical/EE/EEE/ECE/Civil	19500 से 27500
ITI	All Trade	18500 से 27500

通りの壁に掲示されていた求人広告
(グルガオン 25年7月)

広告なので、
これでも魅力的なオファーになっている。

インドでの就労: 手元に残るのは1万円程度?



住居費 デリー 17,000ルピー

インパール 4,000ルピー (北東州/マニプール州)

※大都市は、住居費・生活費が高騰

日本での就労: 手取りで12万円以上を期待

○モデル賃金・諸費用(宿泊業(東海地区)の例:実際のインド人に対する求人から)

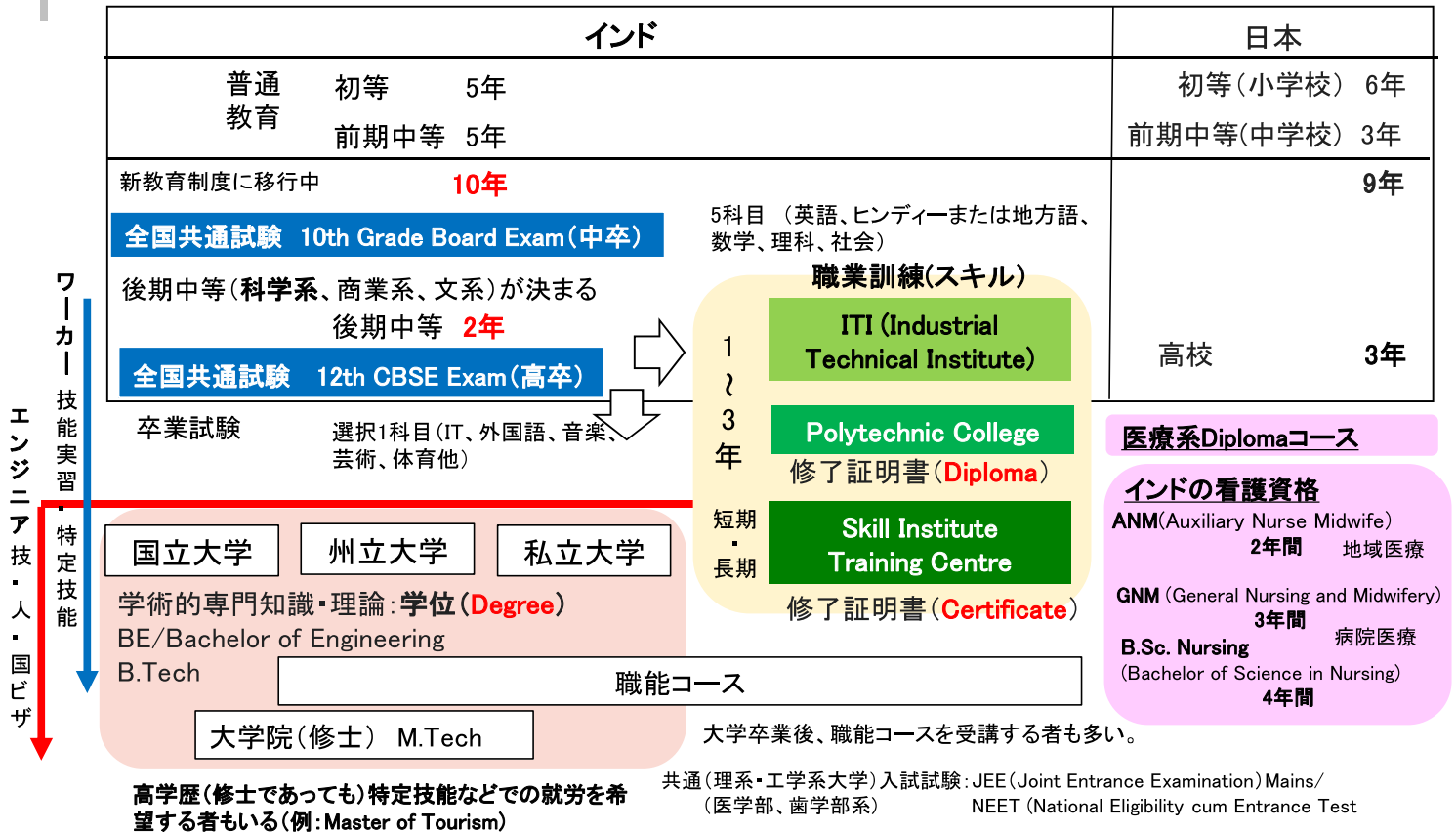
収入		支出	
・給与(月給)(時給1,100)	190,000円程度	・住居費	15,000円程度
・税金/社会保険	20%程度	・食費	30,000円程度
		・光熱・携帯費	10,000円程度
		・遊興費	15,000円程度
手取り	150,000円程度	・仕送り	80,000円程度

※昇給有り、賞与無し

※日本への渡航費は、インド人就業者負担

13

インド概要(教育)



(参考) インドの正規看護教育コース

	ANM Auxiliary Nursing and Midwifery	GNM General Nursing and Midwifery	B.Sc. Nursing Bachelor of Science in Nursing
期間	2年+インターン半年	3年+インターン半年	4年
修了証明 教育内容	ディプロマ 技術(応急処置等)/専門学校 ローカル言語	ディプロマ 技術・実践的/短大 ローカル言語/英語	学位/学士 体系的理論/各種看護学/大学 英語
入学資格	高校の文系・理系問わず 女性のみに	理系選択(物理・化学・生物) 英語 高校卒業試験スコア50%以上	理系選択(物理・化学・生物) 英語 NEET/CUET医療系入学試験
進路	診療所、地域密着 就職を急いでる学生向き	総合病院、専門病院 臨床業務 スタッフナース	総合病院、研究、教育 看護師としての海外就職 (シンガポール、中東、ドイツ等)
授業料	10万~15万ルピー(2年) 17万円~26万円程度	25万~30万ルピー(3年間) 42万円~50万円程度	30万~40万ルピー(4年間) 60万円弱~80万円弱
初任給	8,000~10,000ルピー 1万4千円~1万7千円程度	15,000~25,000ルピー 2万6千円~4万3千円程度	25,000~100,000ルピー 4万3千円~16万円以上 海外(ドイツ等)なら日本の倍
給与	15,000ルピー	20,000ルピー	AIIMS等の政府大学病院なら 80,000ルピーから10万ルピー

日本の介護職向き

海外はシンガポール、ドイツ等を希望

看護師有資格者の採用

- ✓ 看護師資格は教育期間が長く、求職者の年齢が高い。
- ✓ 看護師有資格者は、医療行為を通じたスキル向上を志向するため、業務の**ミスマッチ**の懸念がある。
- ✓ 北東州では4年生制看護学部は少なく、採用の難易度は高い。ミスマッチ・リスクも大きい。

人材確保の選択肢を広げるには、ANMやGNM(准看護師レベル)を採用対象に含めることが有効。

※ 「ANM, GNM, BSc nursing me se kaun sa accha hai | ANM | GNM | BSc Nursing 2024」 https://www.youtube.com/watch?v=SXDz9_I2JwI

15

(参考) インドの非正規看護教育コース(高齢者ケア)

● National Institute of Social Defence



インド政府の社会正義・エンパワーメント省 (Ministry of Social Justice and Empowerment) 傘下の人材育成・研究機関。社会的弱者(薬物依存者、トランスジェンダー、物乞い、高齢者、認知症患者など)の予防や治療、リハビリテーション対策のため人材育成や政策の策定、啓蒙活動を展開。本部: デリー

高齢者 (Geriatric/Elderly) ケアの基礎コース

研修期間は、**3か月間で無料**。コース修了者には**修了証 (Certificate)**が授与される。

政府の病院での実習(138時間)が義務つけられていることから、看護/介護経験のない学生に対して、送出し機関での日本語教育と並行して、受講させる取り組みも行われている。

● Sri Shathashruna Vidya Samsthe

ベンガルール(バンガロール)を拠点とする非政府組織(NGO)で、教育と福祉サービスを提供している。学校運営(幼稚園~高校)のほか、聴覚障がい者への支援(養護学校)や、National Institute of Social Defenceと連携して、高齢者介護者向けのトレーニングコースも実施している。卒業生の就職先として、日本での就業を志向している。



同組織が運営する老人介護施設。空調はファンのみ。プライバシーの配慮も乏しい。

NISDを活用した取り組み事例

看護・介護のバックグラウンドのない求職者

日本語教育(送出し機関:有償) 6か月~9月間

高齢者ケアコース(無料) 3か月間

※ National Institute of Social Defence https://www.nisd.gov.in/old_age_training.html

※ Sri Shathashruna Vidya Samsthe <https://studio--studio-7209222488-b03f9.us-central1.hosted.app/about>

16

(参考)医療系ディプロマコース

主に高校卒業後(12学年修了、理系)に入学する、医師や看護師を補助・サポートする医療補助職(パラメディカル)を育成するためのコース。

州ごとに医療補助職の認定・規制を行う組織があり、カリキュラム、認定機関が異なる。

体のケア・治療に関するディプロマコース

ディプロマ・イン・フィジオセラピー Diploma in Physiotherapy: DPT

身体の機能不全を診断・評価し、手術や薬を使わずに、主に運動やマニュアルセラピー、電気機器などを通じて、リハビリテーションや治療技術を学ぶコース

その他の主な医療系ディプロマコース

臨床検査	Diploma in Medical Lab Technology (DMLT)
放射線	Diploma in Radio Imaging Technology (DRIT) / X-Ray Technology
麻酔・救急	Diploma in Anaesthesia Technology
透析	Diploma in Dialysis Technology
視能訓練	Diploma in Ophthalmic Assistance / Optometry
歯科衛生	Diploma in Dental Hygiene / Dental Assistant
救急医療	Diploma in Emergency and First Aid
衛生管理	Diploma in Sanitary Health Inspector

伝統医療系のディプロマ

アーユルヴェーダ Diploma in Panchakarma

自然療法/ヨガ Diploma in Naturopathy and Yogic Sciences (DNY)

※ それぞれの分野で、大学課程、ディプロマコースがある。教育内容(期間)が違う。

例) Physiotherapy: ディプロマコース以外に大学課程 (Bachelor of Physiotherapy) もある。

Zenken株式会社 インドWG発表資料

Zenken株式会社
グローバル教育事業本部
SSW事業部
内田真平

1

スピーカー紹介



内田 真平

Zenken株式会社
グローバル教育事業本部
SSW事業部
部長/事業責任者

東証一部上場企業に入社後、シンガポール、インドネシアに駐在し拠点設立や法人営業を経て、2020年にZenkenに入社。

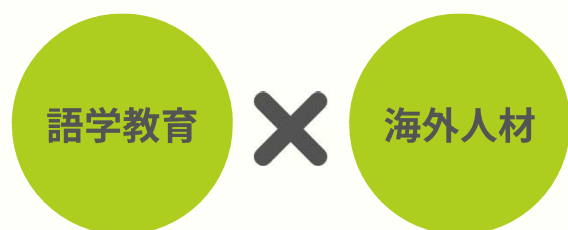
2022年より外国人介護人材事業を開始。外国人材の定着を目的とした教育プログラムの開発、海外の教育機関と提携した人材育成から紹介までのワンストップサービスを提供。

また、各自治体に向けても外国人材受け入れ・定着に関するサービスを展開。

2

Zenkenとは

海外人材と語学教育に係る様々なソリューションを通じ
社会課題の解決に貢献することを目指しています



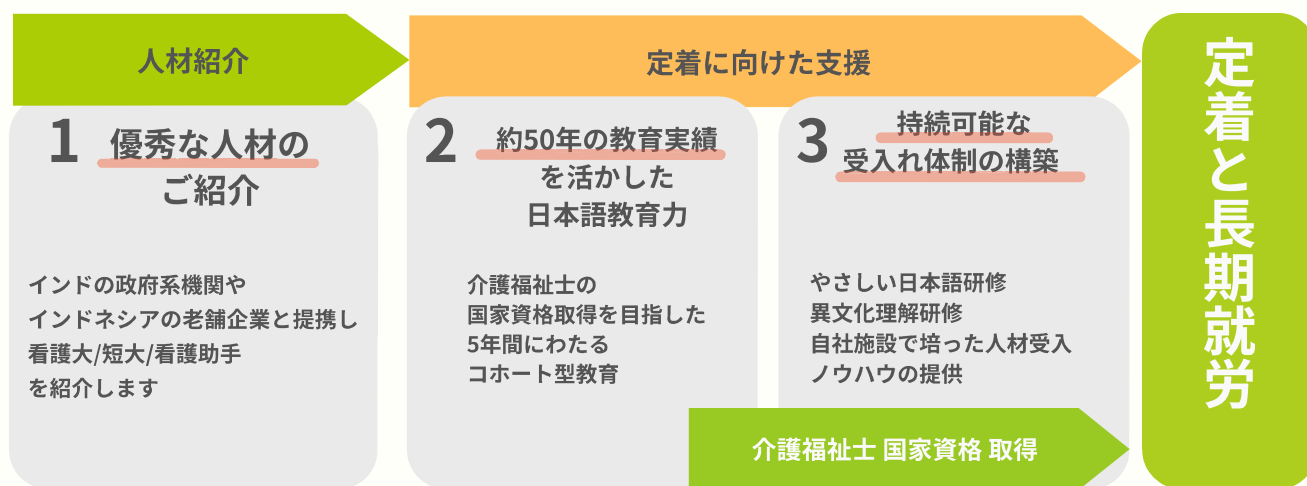
会社名	Zenken株式会社
代表者	代表取締役社長 林 順之亮
設立	1978年7月（創業1975年）
所在地	東京都港区麻布台1-3-1 麻布台ヒルズ森JPタワー22F
資本金	438,788千円
上場市場	東京証券取引所グロース市場（7371）
従業員数	453名
連結子会社	全研ケア株式会社（出資比率100%）

※2025年6月30日現在

3

Zenkenのサービス

「定着」に重きを置きワンストップでサポートします



4

今年度の受託事業

茨城県

Zenken、茨城県より「令和7年度 介護職種技能実習生等国家試験対策支援事業」を受託

～外国人介護人材に連年の研修を実施～

Zenken株式会社 2025年4月7日 12時00分

Zenken株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：林 順之亮、以下 Zenken）は2025年4月1日、茨城県から「令和7年度介護職種技能実習生等国家試験対策支援事業」を受託しましたのでお知らせいたします。



茨城県

Zenken

本研修事業は、茨城県内の介護人材不足の解消と定着を目的とした事業で、特定技能1号や技能実習生などで受け入れた外国人介護人材を支援します。これらの人材には最長5年という在留期間が定められていますが、介護福祉士国家試験に合格することで「介護」の在留資格を取得でき、永続的に日本の介護現場で働き続けることが可能になります。

今回、Zenkenは茨城県内の外国人介護人材を対象に、日本語の習得ならびに介護知識の定着を強化するための連年型の研修を実施します。研修の主な目標は、介護福祉士国家試験の合格を達成することです。具体的には、介護福祉士国家試験の出題範囲である4領域12科目をカバーし、受講生一人ひとりにサポーターをつけ、個別に弱点を把握し、克服をサポートするきめ細かい研修を提供します。この体制により、受講者が試験に合格するための支援を行います。

鳥取県

Zenken、鳥取県より「令和7年度 鳥取県特定技能外国人（介護）マッチング支援業務委託」を受託

Zenken株式会社 2025年6月4日 13時00分

Zenken株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：林 順之亮、以下 Zenken）は2025年6月3日、鳥取県から「令和7年度 特定技能外国人（介護）マッチング支援業務委託」を受託しましたことをお知らせいたします。本業務は、日本で働きたい外国人介護人材と、受け入れを希望する鳥取県内の介護施設を結び付け、採用を支援するものです。今回の受託は当社が地方自治体向けに提供する外国人介護人材受け入れ・定着支援サービスの一環となります。
URL: <https://zenken-career.jp/nc-support/>



鳥取県 Zenken

本業務は、鳥取県内の介護施設の人手不足を解消し、外国人介護人材が長期定着する仕組みを構築することを目的としています。Zenkenは以下の業務を通じ、介護施設と外国人介護人材のマッチングから定着支援までを一貫してサポートします。

- ・鳥取県の魅力を発信し、外国人求職者の応募意欲を高める取り組み
- ・日本で働く外国人介護人材の活躍事例を紹介し、受け入れ施設の懸念を軽減する施策
- ・新たに外国人介護人材を受け入れ予定の介護施設への情報提供と受け入れ体制づくりの支援
- ・内定者の定着支援とキャリア形成のサポート

新潟県

Zenken、新潟県より令和7年度「外国人介護人材介護福祉士国家資格取得支援業務」を受託

～県内で働く外国人介護人材に国家試験対策研修を実施～

Zenken株式会社 2025年5月27日 12時00分

Zenken株式会社（本社：東京都港区、代表取締役社長：林 順之亮、以下 Zenken）は2025年5月23日、新潟県から令和7年度「外国人介護人材介護福祉士国家資格取得支援業務」を受託しましたのでお知らせいたします。

そこのない未来を創る

Zenken

本研修事業は、新潟県内の外国人介護人材が働きやすい環境を整備し、キャリアアップを図ることを目的とした県の事業で、特定技能1号や技能実習生などで受け入れた外国人介護人材を支援します。これらの人材は、最長5年間の在留期間が定められています。しかし、介護福祉士国家試験に合格すれば、「介護」の在留資格を取得でき、日本の介護現場で長期的に働き続けることが可能になります。

Zenkenは新潟県内で働く外国人介護人材を対象に、介護福祉士資格取得に必要な介護知識の習得と定着を図るため、6ヶ月間のオンライン研修を実施します。本研修の主な目標は、令和7年度介護福祉士国家試験に合格するものです。Zenkenでは、介護福祉士国家試験対策講座を開講しており、4つの領域12科目を網羅した教育プログラムを展開しております。受講生一人ひとりに専任サポーターをつけ、個別に弱点を把握し、克服をサポートするきめ細かい研修を提供することが可能です。この体制により、受講者が試験に合格するための支援を行います。

日印人材交流アクションプラン

2025年の日印年次首脳会談において、今後5年間でインドから日本への熟練した人材を5万人増やすため、共同で以下の行動計画を立ち上げた

01 特定技能の強化策

- ・インド国内で特定技能16分野すべての試験実施を目指す
- ・北東から南西まで全国各地に技能試験・日本語試験の会場を新設
- ・合格者向けに出発前の職業別日本語研修を拡充

02 技能訓練・就職支援（NSDC連携）

- ・州政府による住民向け技能訓練・就職支援を、国家技能開発公社（NSDC）と連携して強化する

03 周知・雇用マッチング施策（NSDC関与）

- ・NSDCなどが大学の就職フェアや広告・SNS等を通じて、日本での就労機会や日本語教育を周知する



インド関連ニュース



2025.05

額賀福志郎 衆議院議長を団長とする
インド親善訪問議員団への同行



2025.08

インドよりモディ首相が来日。
日印経済フォーラムへ参加。

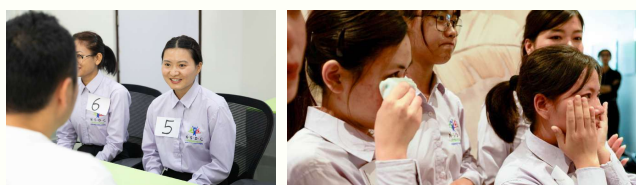
7

NSDCIとの連携

インドの政府系機関をはじめ、
複数の送り出し機関と連携し、質の高い人材をご紹介

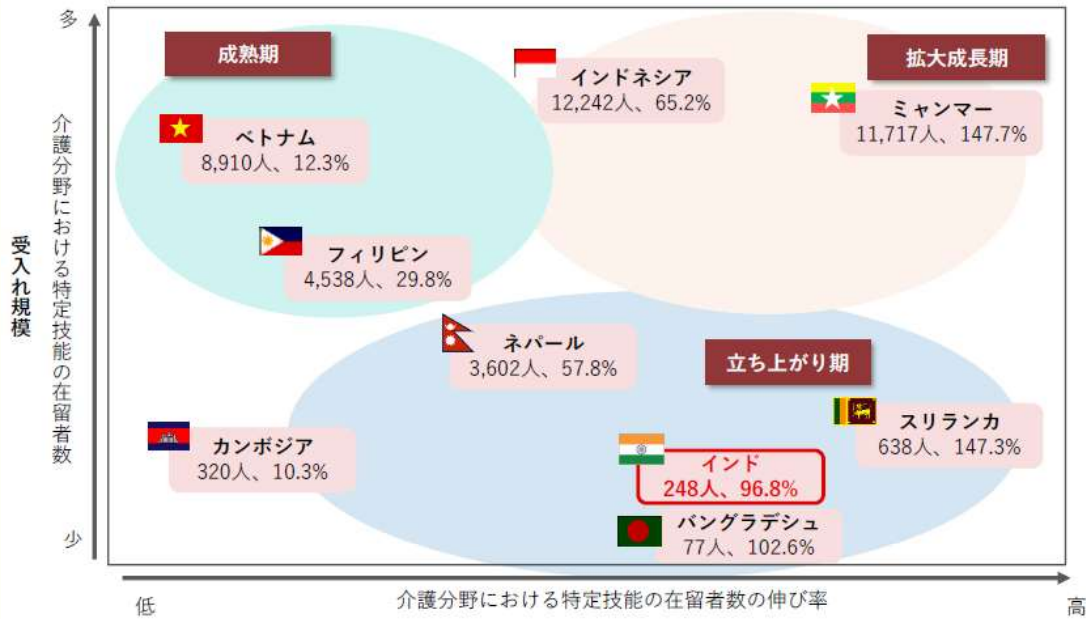


- 半官半民の組織
- インド国民のスキル開発および就労を支援
- 国際部門を司る100%子会社
NSDC International
- 18か国へ送り出し



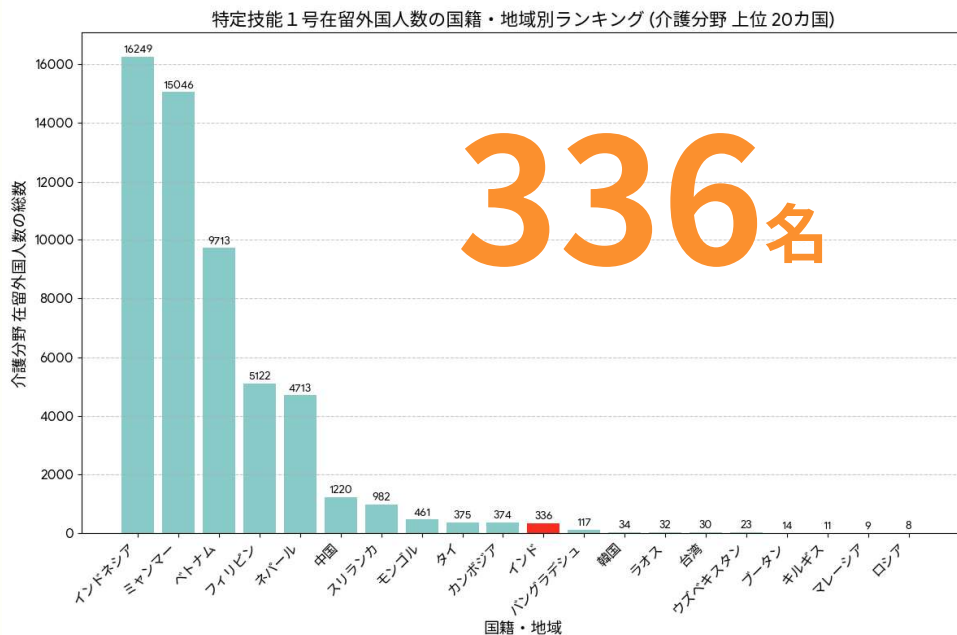
8

Zenkenがインドを選ぶ理由



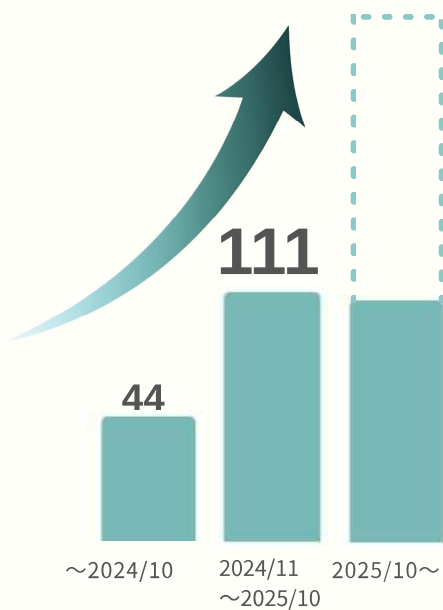
出典：MURC 令和7年3月「インド介護人材受入れに向けた検討ワーキンググループ報告書」
https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2025/04/koukai_250425_14.pdf

特定技能 介護で来日しているインド人材



出典：出入国在留管理庁 令和7年6月末「特定技能在留外国人数」
https://www.moj.go.jp/isa/applications/ssw/nyuukokukanr07_00215.html?utm_source=chatgpt.com

インド人介護人材 紹介実績 (内定獲得数含む)



インド人介護人材の安定的な供給を実現し、次なる成長フェーズへの移行を確実に。

紹介実績 前年比

252%

紹介可能エリア | 初年度



初年度は、北東部4つの州を人材供給の基盤とする

- トリプラ州
- ミゾラム州
- アルナーチャル・プラデーシュ州
- アッサム州



北東部を中心に **他エリア** からの紹介も

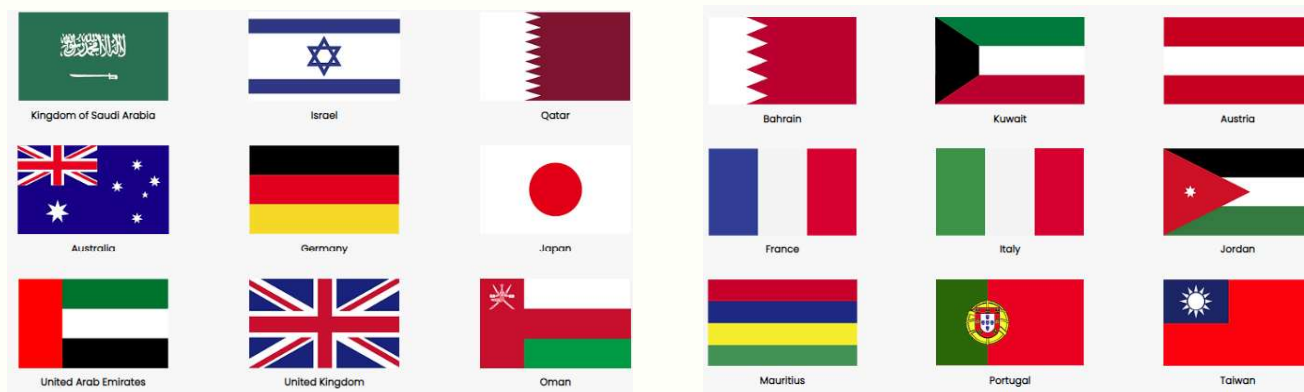
順次 **拡大中!!**

- ・シッキム州
- ・ベンガル州
- ・マニプル州
- ・トリプラ州
- ・ミゾラム州
- ・アッサム州
- ・西ベンガル州
- ・ウッタラカンド州
- ・アルナーチャル・プラデーシュ州
- ・テランガーナ州
- ・ビハール州
- ・ケララ州
- ・ラージャスターン州
- ・マハーラーシュトラ州
- ・タミル・ナードゥ州

インド介護人材送出しにおける課題 今後の日本の可能性

インドから海外への就労出国先

中東は渡航しやすさで優位。欧州も待遇面で人気。
日本は在留資格取得の柔軟性と治安の良さで高評価、人数も堅調に推移。



出典：NSDCI Webサイト (<https://www.nsdinternational.com/>)

15

インド人材獲得における課題

- ① インド国内：「日本の介護」のことを知らない
- ② 日本国内：「インド人材」のことを知らない

↓ 放置すると…

他国への流れが加速

16

昨年の自治体と厚労省へのご提案

インド国内



① 「日本の介護」のブランディング

例：業務、技術、資格、要介護者の権利擁護 など

② 特定技能評価試験、JFT-Basic等の受験機会の拡充（透明性の担保が前提）

日本国内



① 事業者の「インド人に対する理解度向上」

例：インド人材受入れ相談会、交流会

インド人材受け入れオンラインセミナーの開催

② GtoGスキームの検討

17

当社が実施可能なこと（昨年のご提案）

インド国内



「日本の介護」のブランディングのために

- ・ Webマーケティング事業を活かし「他国にない日本の介護」の魅力を発信
- ・ Instagramの知見を活かしたSNS運用
- ・ 日本で活躍するインド人介護人材の情報共有

日本国内

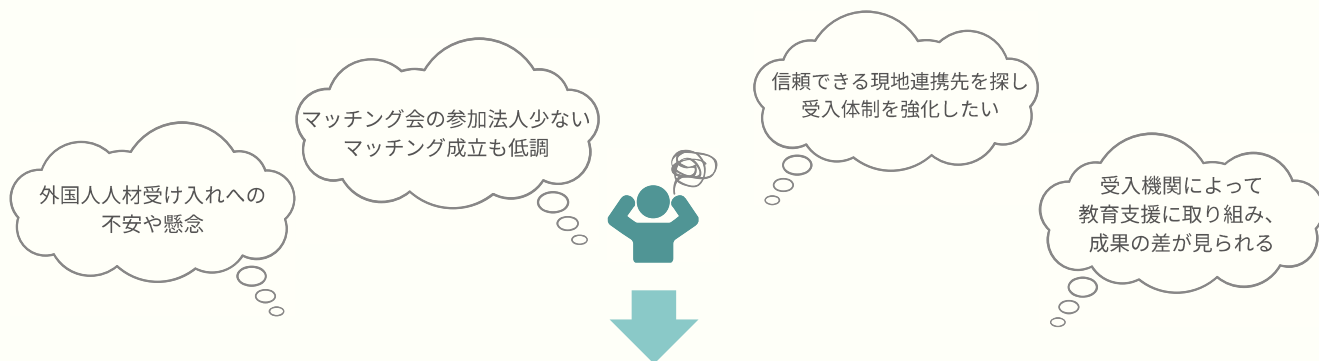


事業者の「インド人に対する理解度向上」のために

- ・ インド人介護人材が働いている施設への見学会
- ・ オンライン座談会、インド人介護人材交流会の開催
- ・ インド人正社員による異文化理解研修の実施

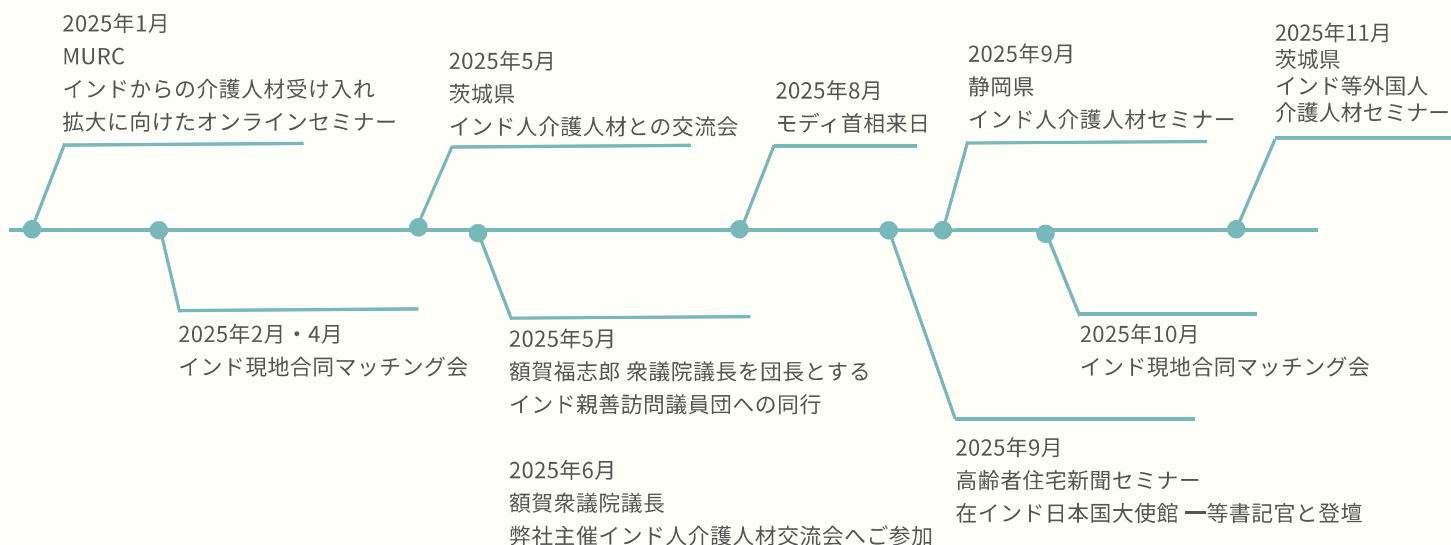
18

自治体向けサービス展開



- G2Gスキーム構築支援
- 海外現地視察コーディネート
- 人材マッチング支援
- 各種PR支援
- 日本人向けセミナー・研修
(外国人受入れ、異文化理解、やさしい日本語)
- 外国人材キャリアアップ支援
(日本語教育支援、介護福祉士取得支援)

昨年度からの変化・新たな動き



インドに関する厚労省・自治体との連携例

2025年 厚労省主催 「インドからの介護人材受け入れ拡大に向けたオンラインセミナー」

自治体や産学連携推進センター、外国人労働者に対する調査研究事業
【海外における外国人介護人材の獲得力向上に関する調査研究事業】
インドからの介護人材受け入れ拡大に向けたオンラインセミナー

【対象者】インドからの介護人材（技能実習生、特定技能外国人、在留資格「介護」で働く介護職員等）の受け入れに関心をお持ちの介護事業所様、地方公共団体の介護関連部署様等

開催日時	2025年1月22日(水) 13:00-15:30	定員	定員200名(先着順)
実施方法	オンラインセミナー	参加費	無料

セミナーの概要
本セミナーでは、インドからの介護人材の受け入れ拡大に向けて、有識者による基調講演のほか、インドからの介護人材の送り出し、受け入れに関わっている職業紹介事業者や、インドからの介護人材を受け入れている事業所による取組事例のご紹介などを行います。また、セミナー後半では、厚生労働省「インドからの介護人材受け入れに向けた検討ワーキンググループ」の委員を交え、インドからの介護人材の受け入れを拡大するための政府、都道府県等の方策について、パネルディスカッション形式で議論いたします。
インドからの介護人材の受け入れを検討されている介護事業所様、地方公共団体の介護関連部署様など、積極的なご参加をお待ちしております。

プログラム（予定） ※内容が変更なる可能性があります。

時間	内容	登壇者
13:00 (3分)	ご挨拶	厚生労働省
13:03 (10分)	基調講演①	国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長 尾川 夕氏
13:13 (10分)	基調講演②	PERSOL Global Workforce 株式会社 代表取締役社長 多田 盛弘氏
13:23 (10分)	インドからの介護人材受け入れに関する基礎知識	事務局
13:33 (10分)	インドにおける国際厚生事業団の取組紹介	国際厚生事業団 外国人介護人材支援部長 矢口 浩也氏
13:43 (12分)	インド現地送出機関によるインドからの介護人材の送り出しに関する取組紹介	NAVIS Human Resources Pvt.Ltd CEO 喜劇 貴子氏
13:55 (20分)	登録支援機関及び介護事業者によるインドからの介護人材の受け入れに関する取組紹介	Zenken株式会社 HRイノベーション事業本部 SSW事業部 マネージャー/事業責任者 内田 真平氏 社会福祉法人平成福祉グループホームラ シーク社 社長 中村 農史氏

2024年 茨城県 「インド人介護人材セミナー」

茨城県
インド介護人材セミナー
2024

「インド人介護人材の魅力を発見！」

2024年12月26日(木) 13:30
茨城県庁11階 1108会議室

前半の部 (13:30~14:55)	後半の部 (15:05~16:00)
基調講演 特別講演 質疑応答	講演 質疑応答

お申込みはQRコードから
申込受理：2024年12月20日(金)

2025年 静岡県 「インドからの介護人材受け入れセミナー」

インドからの
介護人材受け入れセミナー

2025年
9月29日(月)
14:00~16:00

参加無料

＜定員＞
オンライン：150名
対 面：30名
(静岡県庁2階第1会議室)

＜対象者＞
インドからの介護人材の受け入れに関心をお持ちの静岡県内介護事業関係者等

★プログラム1
県内介護事業所と登録支援機関による
インドからの介護人材の受け入れに関する事例紹介

★プログラム2
インド現地送出機関による
インドからの介護人材の送り出しに関する取組紹介

お申込みはインターネットまたはQRコードから
https://apply.e-tumo.jp/pref-shizuoka-u/offer/offerList_detail?tempSeq=17499

申込期限：2025年9月24日(水) まで

主催/静岡県社会福祉法人経営者協議会、静岡県老人福祉施設協議会、静岡県
お問合せ/静岡県介護保険課 電話 054-221-2084

インド人介護人材交流会の開催

インド人材定着促進のための見学会・交流会等の開催 その他オンライン座談会も定期的に開催



2025年6月 弊社オフィス



2025年8月 茨城県

インド現地マッチング会

日本の介護現場での就労意欲が高い、インドの人材と現地で直接面接。
注目のインド人材と、いち早く出会える貴重な機会を創出。



23

インド現地マッチング会



動画はこちら



24

インド現地マッチング会

2025年の現地マッチング会実績では、回を重ねるごとに参加法人が増加
→ ニーズが拡大している

過去1年間で、
計 **15** 法人が参加

2月：2法人参加



4月：5法人参加



10月：8法人参加



12月：開催予定



25

インド現地マッチング会



Point!

- ・約 **2** 法人に **1** 法人が
インド人材採用を継続
- ・現地マッチング会の高い満足度が
リピートを後押し

26

インド現地マッチング会

在インド日本国大使館にて、荻野一等書記官と今後の取り組みについて意見交換を実施



2025年10月 在インド日本国大使館

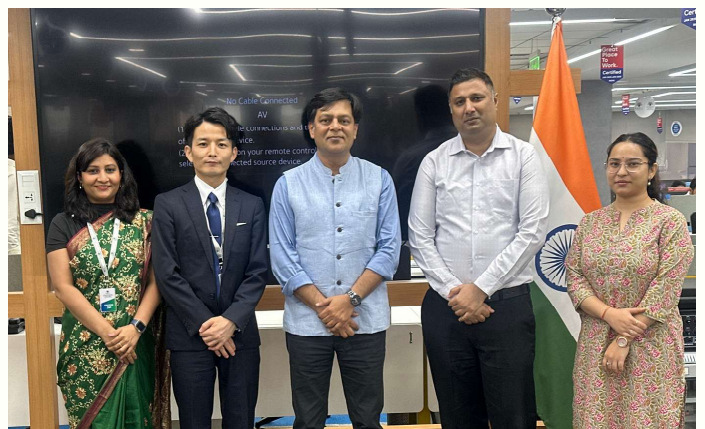
27

インド現地マッチング会

NSDCIのCEO アロック・クマラ氏と、今後の取組方針および連携強化について協議



2025年10月 NSDCI本部



28

NSDCIの今後の展開

日本語教育の拡大

マニプール、ミゾラムをはじめとした各州と連携し、介護、宿泊、農業、建設など主要分野向けの日本語教育を強化。

SIICの中核的役割

MSDE傘下のSIICが教育拠点として機能。特にグワハティが日本語・日本文化教育のハブに。

SIIC : Skill India International Centers

経済的支援と費用負担軽減策

- ・ 州政府の奨学制度
 - ・ CSR資金の活用モデル
 - ・ 保証人不要ローン制度
- 学習・渡航の経済的ハードルを低減。

成果連動型新モデル（SIB）導入へ

マディヤ・プラデシュ州と協議中。日本語教育・就労支援に特化したSIBを導入予定。政府・投資家・教育機関・受講者が成果を共有する仕組み。

Instagram



海外発信

Youtube



Facebook



Zenken 介護



Zenken株式会社



その他、業界紙や全国紙にも掲載いただいております、
今後も様々なメディアで発信していきます。



お問い合わせ先

会社名：Zenken株式会社
部署名：グローバル教育事業本部 SSW事業部
電話：03-4212-2914
メール：gc@zenken.co.jp



質で選ぶ外国人介護人材

離職ゼロを目指す、
NAVIS HRは日本語力・看護師資格・定着率

医療知識を持つ介護人材で、安心と質を届ける

2025年11月6日



質で選ぶ外国人 介護人材

NAVIS HRが提供する
プレミアムソリューション

• 質重視の採用

NAVIS HRは労働力の補填ではなく、質にこだわった外国人介護人材の採用を推進しています。

• 日本語力と資格

日本語能力と看護師資格を重視し、高いコミットメントを持つ人材を採用しています。



会社紹介・グループ一覧



会社概要

NAVIS HUMAN RESOURCES PRIVATE LIMITED (ナビス ヒューマン リソース)

2002年の設立以来、インド・バンガロールを拠点に、日本・ドイツ・インド・スリランカを繋ぐグローバル人材の育成とトータルソリューションを提供しています。

■ 基本情報

設立日：2002年11月6日

所在地：JP Chambers, No. 22/1 5th Block, 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore - 560041, India Tel: +91-80-4121-8900

代表者：CEO：篤淵 貴子 (Takako Oshibuchi)

■ 事業内容

1. 人材育成・教育 (Up Skill事業)

グローバルに活躍できる即戦力の育成を目的とした、多言語・専門スキル研修。

語学研修：日本語 (技能実習、特定技能向け) ソフトスキル研修：国際ビジネスマナー、異文化理解研修。

2. 採用・人材サービス

採用事業：バイリンガル人材の採用支援。人材派遣事業：企業のニーズに合わせた柔軟な人材提供。

3. アウトソーシング事業

インド進出・運営におけるバックオフィス業務を包括的に支援。経理、コンプライアンス支援、会社設立サポート、人事業務 (HR) 代行。

■ 人材紹介カテゴリー (対応領域) 国ごとのマーケットニーズに最適化された専門人材をマッチングします。

日本市場向け：

半導体プロセス、設計、設備エンジニア、介護、航空グラウンドハンドリング、自動車運送業 (トラック・バス運転手)、鋳造業、食品加工 等

ドイツ市場向け：

看護師、看護助手

インド市場向け：

エグゼクティブ人材、バイリンガル人材 (日本語・英語・ドイツ語)、看護師 等、半導体プロセスエンジニア

■ 認証・許可

認証取得済み ISO 9001:2015
および ISO 17024:2012



承認済み 日本技能実習制度 (TITP)
の送り出し機関



承認済み 人材派遣紹介会社 1983年移
民法第11条に基づき発行



登録支援機関 (SSW)
登録番号：19-002525

有料職業紹介
許可番号：13-312947
労働者派遣事業
許可番号：13-312947



■NAVIS グループ構成 (2026年3月現在)

分野	拠点/法人名	設立	所在地	住所	主な役割・機能
日本 統括・受入れ 対応 	株式会社NAVIS	2017年 2月13日	日本・東京	〒150-0012 東京都渋谷区広尾1丁目3-17 オーツービル7F Tel: +81-3-6450-3035 登録支援機関 (SSW) 登録番号: 19登-002525 有料職業紹介 許可番号: 13-ユ-312947 労働者派遣事業 許可番号: 派13-317432	日本側のグループ統括/企業対応 NAVIS HR ブランド人材の紹介・登録支援
	株式会社WINZ plus	2013年 11月6日	日本・東京	〒150-0012 東京都渋谷区広尾1丁目3-17 Tel: +81-3-6450-3035 登録支援 21登-005989 紹介 13-ユ-306347	制度連携型受入/登録支援 SOMPO・NSDCI プロジェクト運営
欧州展開 	NAVIS GmbH	2022年 8月1日	ドイツ・ デュッセルドル	Fischerort 13, 46446 Emmerich, Germany Tel: +49 2822 9773861	欧州の受入施設開拓・人材配置支援
インド拠点 	NAVIS HUMAN RESOURCES	2002年 11月6日	インド・バン ガロール	JP Chambers ,No. 22/1 5th Block, 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041 Tel: +91-80-4121-8900	NAVIS HR ブランド人材の採用・育成・送り出し
南アジア展開 	NAVIS HR Lanka	2025年 3月6日	スリランカ・ コロombo	No.09, 03rd Floor, School Lane, Colombo 03 Postal Code 00300	介護人材の育成・日本向け派遣

■NAVIS 連携・生活支援

分野	拠点/法人名	設立	所在地	住所	主な役割・機能
日本拠点 	81協同組合	2022年 2月22日	日本・東京	〒153-0061 東京都目黒区中目黒1-1-13 カーサ中目黒301 Tel: +81 03-6303-0481 監理団体 許可番号: 2104000262	技能実習生の受入・管理(監理団体)送り出し機関との連携・生活支援
インド拠点 	Value Wings Foundation	2002年 11月6日	インド・バンガ ロール	JP Chambers ,No. 22/1 5th Block, 46th Cross Road, Jayanagar, Bangalore -560041 Tel: +91-80-4121-8900	CSR 受入

数字で見るNAVIS

日本語研修実績
インド国内で
24年目

**N3レベル
合格まで
6ヶ月**

研修受講者数累計
12,000人以上

看護師データベース
60,000名以上

インドから日本へ
介護人材の**65%**は
NAVIS HR から

インドから日本へ**初**
航空業/介護/ドライバー人材
NAVIS HR から

講師体制
ネイティブ&
日本語講師資格者

9つの州政府とのMOU締結

日本の介護現場の現実



人材不足と外国人受け入れの課題

年	介護人材不足人数
2025年	330,000人
2040年	690,000人

外国人受け入れの課題

- 1.日本語能力：現場でのコミュニケーションが難しい。
- 2.文化適応：生活習慣や介護倫理の違い。
- 3.制度の複雑さ：特定技能・技能実習・EPAなど複数制度があり、企業側も理解が必要。
- 4.長期定着率：転職制限やキャリアパス不足でモチベーション維持が難しい。

厚生労働省推計によると、**2025年には約32万人の介護人材が不足**。
2040年には不足数がさらに増加し、**約69万人規模**になると予測されています。



NAVIS HRの プレミアム人材モデル



採用プロセスと、アンマッチングゼロの仕組み

採用ステップ	内容
応募	看護師資格保有者を中心に募集
スクリーニング	日本語力・介護職意欲・家族理解を確認
日本語教育	7.5ヶ月間の徹底指導
渡航	ビザ取得・渡航支援
定着支援	*MEGURUによる離職防止支援

*NAVISグループ独自のサポート体制



日本語教育の質



教育体制と成果

- **専門的な講師陣** 講師は日本語講師資格を持つネイティブであり、質の高い教育を提供しています。
- **段階的な教材対応** オリジナル教材を使い、N5からN3までの多様なレベルに対応した指導を行っています。
- **高いコミュニケーション能力** 修了者の90%以上が、現場での円滑な日本語会話が可能であると高い評価をいただいています。
- **知的財産の保護** 高品質な教育水準を維持し、弊社の独自メソッドを保護するため、必要に応じて適切な法的措置を継続して講じてまいります。

MEGURU PASSPORT Vol.1,2

特定技能JFT合格に特化した業界初の教科書。N5,N4の基礎を身につけながら最短で合格できる構成となっています。

N5



N4



NAVIS HRのプレミアム介護人材



NAVIS HR 人材 プロフィール

項目	内容
出身	インド (B.Sc Nursing / GNM)
資格	看護師資格保持者
経験	臨床経験 (感染管理・褥瘡予防・終末期ケア)
日本語力	N3レベル+現場会話+意見表現
適応力	日本の介護倫理・文化理解あり



差別化ポイント

比較項目	NAVIS HR	他社・他国特定技能人材	日本人介護職員
資格	インドの看護師資格あり	他業種、無資格または介護経験のみ	国家資格あり
医療知識	高度対応 *日本の現場はNG	基本介護のみ	一部対応
日本語力	N3+会話力+意見表現	N4~N5中心	ネイティブ

現場事例



導入施設の成果

- 利用者満足度の向上

NAVIS HRの人材が入居者との交流を増やし、施設の雰囲気を明るくすることで満足度が向上しました。

- 高度ケアの実践

看護師資格を持つ人材が医療現場で高度なケアを提供し、高い評価を得ています。

- 現場への価値提供

NAVIS HRの人材は単なる労働力ではなく、施設や病院に大きな価値をもたらす存在です。



福井県勝山市 さくら荘



プレスリリース

2025年11月6日 NAVIS HUMAN RESOURCES Pvt. Ltd. (インド) 株式会社NAVIS (日本法人)

世界初！NAVIS HRが育成したインド人トラックドライバーが日本に入国 ～国際人材育成の新たな歴史を刻む、NAVIS HRの挑戦～

2025年10月29日、NAVIS HUMAN RESOURCES Pvt. Ltd. (CEO 駕淵貴子、以下「NAVIS HR」) が育成したインド・オディシヤ州出身の若手トラックドライバーが、インド国内で特定技能（自動車運送業）評価試験に合格し、在留資格認定証明書（COE）を取得。世界で初めて、海外で試験を受けたトラックドライバーが日本に入国し、鹿児島県出水市のマルイ運輸株式会社にて正社員として勤務を開始です。



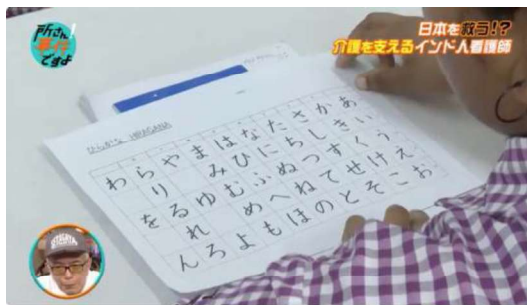
動画紹介





<https://x.gd/a2MXHO>

NHK 「所さん！事件ですよ～インドパワー！」
2023年9月14日 NHK放映
<https://www.youtube.com/watch?v=aoubdtGmL0>



NHK 「所さん！事件ですよ～インドパワー！」 2023 9 140A



福井テレビ ドキュメンタリー 『私たちインドから来ました』
2023年5月30日放映
15人のインド人介護士が勝山市の老人ホームで起こした小さな奇跡
https://youtu.be/_pvuVtqAstI?si=v20UiquVHKZW4Ag6



2023年第32回FNSドキュメンタリー大賞 特別賞に入賞しました。
<https://www.fujitv.co.jp/fnsaward/backnumber/index.html>



NAVIS HRは、制度・教育・現場の三位一体で、
日本の介護現場に希望を届けます

ぜひNAVIS HRのリアル現場をご覧ください



株式会社NAVIS（日本法人）

担当：遠山 TEL：03-6450-3035

Email：accounts.jp@navishr.com

Web：<https://navis.co.jp>



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
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

第1回 委員報告資料

- 矢口委員 資料
- 米丸委員 資料

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資料

2025年9月22日

JICWELS

インドネシアにおける当事業団の取り組み

1. 経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ

- 2008年度から看護師候補者784名、介護福祉士候補者3,780名を受入れ。
（2024年度までに看護師171名、介護福祉士1,286名が国家資格取得）
- インドネシアは看護・介護ともに求職者数が求人数を上回っている。

2. 日本の介護PR オンライン説明会の実施

- 介護人材の掘り起こしを行うため、2023年度および2024年度に医療・福祉系職業高校（SMK Kesehatan）の学生を対象としたオンラインセミナーを実施。

※2023年度は330名（ジャカルタ・スラバヤの計3校）、2024年度は630名（ジョグジャカルタの計9校）が参加。

3. 帰国した介護人材の交流会の実施（2025年11月実施予定）

- 日本で介護に従事した後にインドネシアに帰国した介護人材のネットワーク化や帰国後のキャリアを可視化を目的とした交流会を開催予定。

※ 交流会の参加者から説明会やSNS等を通じた日本の介護PRに協力を得る。

JICWELS

現地調査・ヒアリング等により収集したインドネシアの情報 3

・インドネシアからの介護人材送り出しは堅調で、外国人の受入れをベトナムからインドネシアに切り替える施設も増えてきている。

・一方で、介護人材のうち、インドネシアの看護師を介護人材として送り出すことが難しくなっており、最近では非看護大学／専門学校卒者の割合が増えている。

・ジャカルタの賃金が上がっており、日本に送り出される人材の出身地も中部ジャワやスマトラ島、スラウェシ島などの地方部にシフトしている。

・介護人材は台湾への送り出しが多い。インドネシア政府が認定した機関の研修（600時間程度？）を修了するだけで渡航できるため、日本と比較して早く働くことができる。

・元EPA候補者が送り出し機関で送り出し業務や日本語や介護の指導に従事しているケースが多い。

JICWELS

論点について

4

・インドネシア人労働者の需要が世界的に高まっている中、LPK・SO・P3MIはここ数年で急増しているが、機関としての質や実績には大きな開きがある。

・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、一部自治体が信頼できる機関の認証制度を作る取り組みがある。

・海外人材の確保に係る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たうえで、それぞれの取り組みを先行的に行っている都道府県の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。

・現地での日本語／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と言えるが、現状では帰国人材と送り出し機関／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。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。

（一方、インドネシアでは帰国者が様々な都市に散らばっていること、EPA以外の帰国者へのアプローチ手法が確立していないことが課題）

また、現在日本で就労中の外国人介護人材にも、帰国後に教育のキャリアの可能性のある旨、情報提供を行う必要がある。

JICWELS

「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」 提出資料

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 (KAIGO Project)

チーフアドバイザー (JICA 専門家) 米丸 聡

1

介護人材能力強化プロジェクト (KAIGO Project)

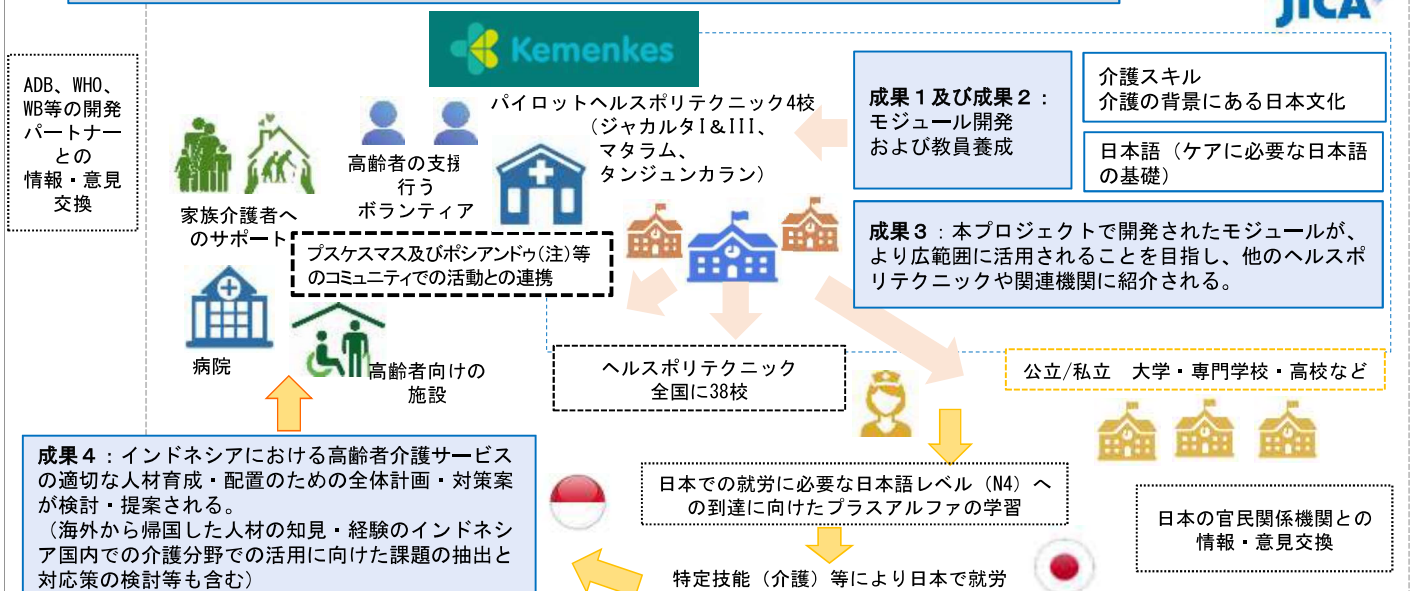
- ▶ インドネシア保健省と基本文書署名 (2024年8月1日)。協力期間は2025年4月から2028年3月 (3年間) の予定。
- ▶ 実施機関は保健省。活動サイトとして4校のヘルスポリテクニクを選定済み。
- ▶ 日本側投入：専門家派遣 (長期・短期)、日本での研修実施、簡易な機材供与等を想定。

開発モジュールによる学習目標：

プロジェクトで開発するKAIGOモジュールを取り込み、教員のキャパビルを行うことによって、パイロットヘルスポリテクニク校の看護カリキュラムの質を向上させる。

プロジェクト目標：

開発されたモジュールと関連教材が、選定されたヘルスポリテクニクの既存のコースで採用される。



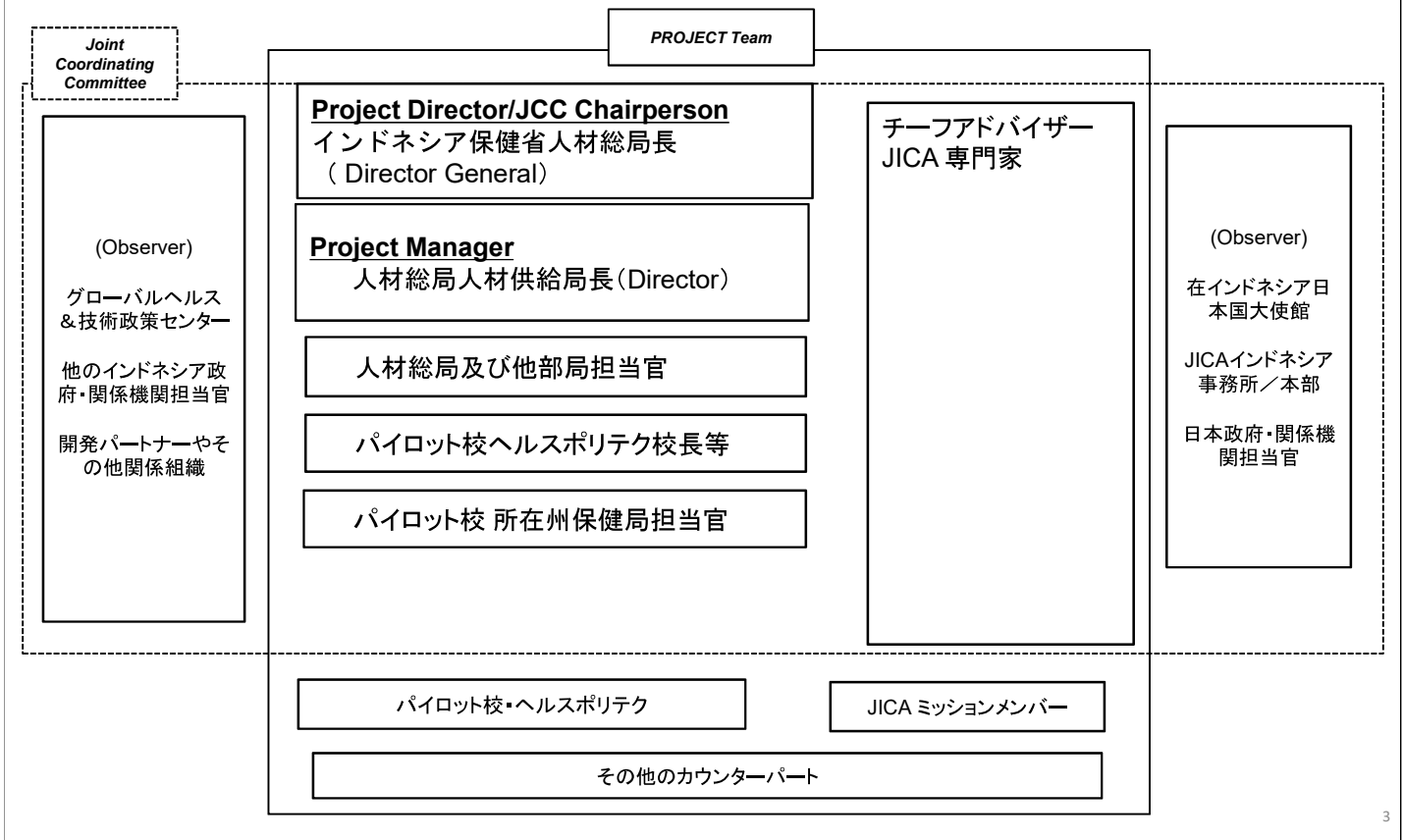
(注) ブスケスマス：県や市が運営する施設。初期医療の中心的役割を担い、予防活動、健康教育、分娩等も行っている。

ポシアンドウ：ヘルスポランテニアによる定期的な保健サービス提供する活動。サービス活動も活動を行う場所もポシアンドウと呼ばれている。

2

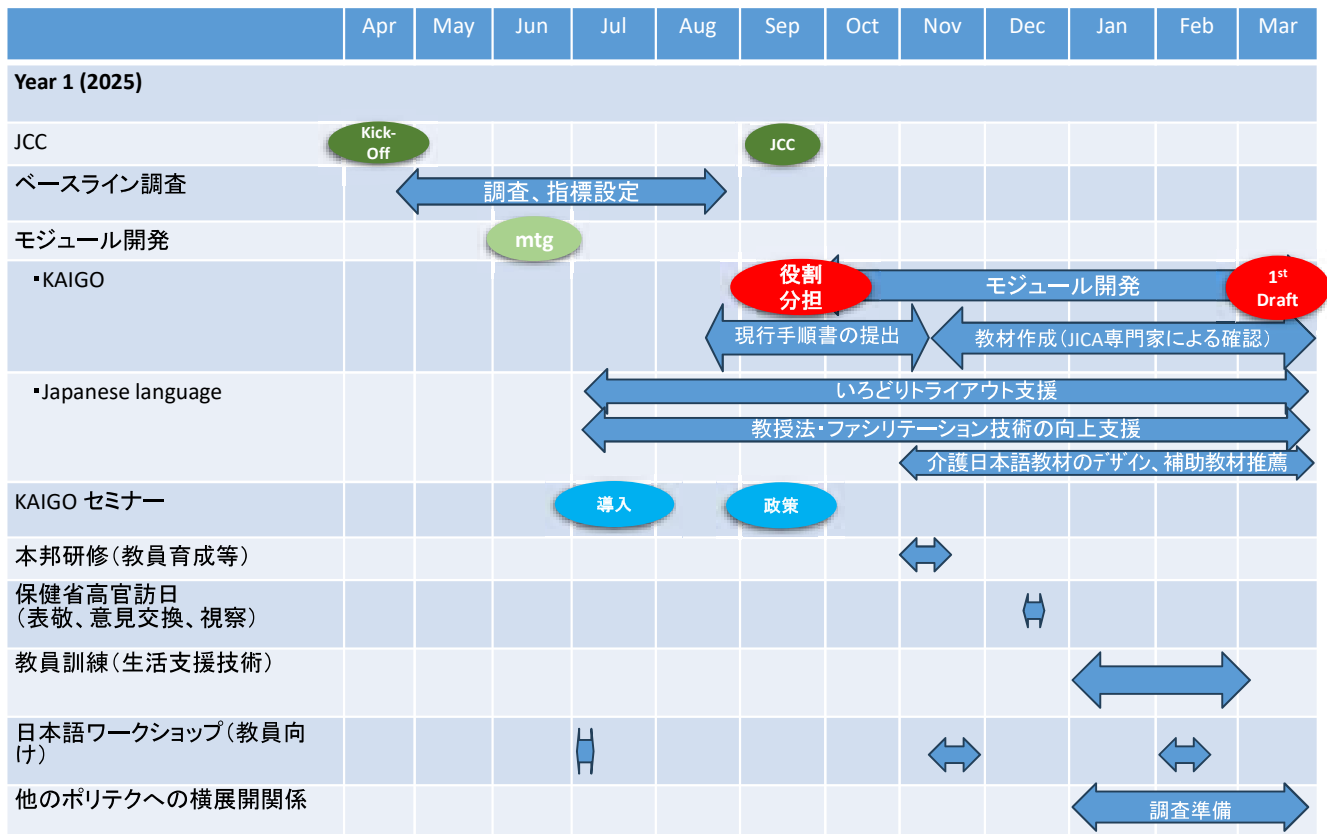
プロジェクト実施体制

Implementation Structure



3

当面の活動スケジュール(25年度)



➡ 26年度の新学期(7月)からモジュールを教育課程に導入すべく進める。

4

中長期的な視点①

1. 他のヘルスポリテク等への横展開に向けて

- パイロット校でないヘルスポリテクは34校。どういうフォーカス、アプローチで横展開を試みるか。
(1)まずはプロジェクト紹介。(2)希望校のアセスメント(事前に対象条件を提示)。
- その一部として、機運を高めるため事前アンケート(参画意向やスペック調査)の実施を検討。

→ パイロット校選定時の基準

- ①老健看護プログラムに長けていること、②施設、教員、予算が十分に準備できること、③地理的条件(近くに集中しない等)、④他の連携先との重複しないこと、⑤SW試験実施地へのアクセス利便性、⑥訪問するに安全な環境

→ モジュール作成に向けて調整を行う中で、特に考慮すべきと考えられるのは、

- ①看護カリキュラムの弾力性(既存カリキュラムをアジャストさせられるか)、
- ②教員の確保(日本語講師の確保を含めて)、
- ③ポリテクのモチベーション、指導力(現在の4パイロット校はこれが高い)、
- ④教育の質の水準を継続的にどう確保していくか。

2. 送り出しに向けた既存の送り出し機関等との連携の在り方

- 本プロジェクトではマッチングは行わない。本プロジェクトの第一義的な目的はKAIGO教育による看護教育の質の向上にある。また、民間機関との競合も避けるべき。
- 他方、SSWとして送り出すに足る水準の教育訓練は実施。**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。**

【参考】2024年2月の調査チーム委と尼保健省の議論の抜粋(2025年4月29日のキックオフミーティングにも提示)

vi. Employment matching to be outside the scope of the project. Therefore, it is necessary to consider what measures to be taken to connect from graduation to employment to increase the number of graduates working in Japan.

5

中長期的な視点②

3. 日本で介護人材として就労した後のキャリアを見据えて

- 以下の事情により、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。

- ① インドネシアには介護労働市場はほとんど存在していない。家族介護が中心であり、介護職という職業もほぼ認知されていない(プロに任せるにしても看護などのHealth professionals)。
- ② 身寄りのない高齢者向けの老人ホームは存在するが、政府の予算制約上、数は少なく、職員配置も脆弱(住み込みで24時間オンコール対応等)。賃金や働き方等の面からしても日本で就労する場合との均衡は困難。
- ③ 民間市場でミドルクラス以上を対象としたホームも存在するが、大きく増加するような機運には至っていない。

- ポイントは2つ。

- ① こうした状況を打開することが、ポリテクの生徒にとって、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ことに資する。【プロジェクトoutput1, 2関係】
- ② 政府(※)も、高齢化による将来的な介護人材の不足に問題意識を強く持っている。
(※)保健省のみならず、BPJS(国民健康保険庁)やBappenas(国家開発計画省)なども。

- **インドネシアの高齢化への制度的対応を進めることは、介護労働市場の拡大につながり、上記の2つの観点からも効果が大きい。**

このことから、本プロジェクトとしても、必要に応じ、また、尼政府からの求めに応じる形で、助言等を行っていく。【プロジェクトoutput4関係】

6

参 考

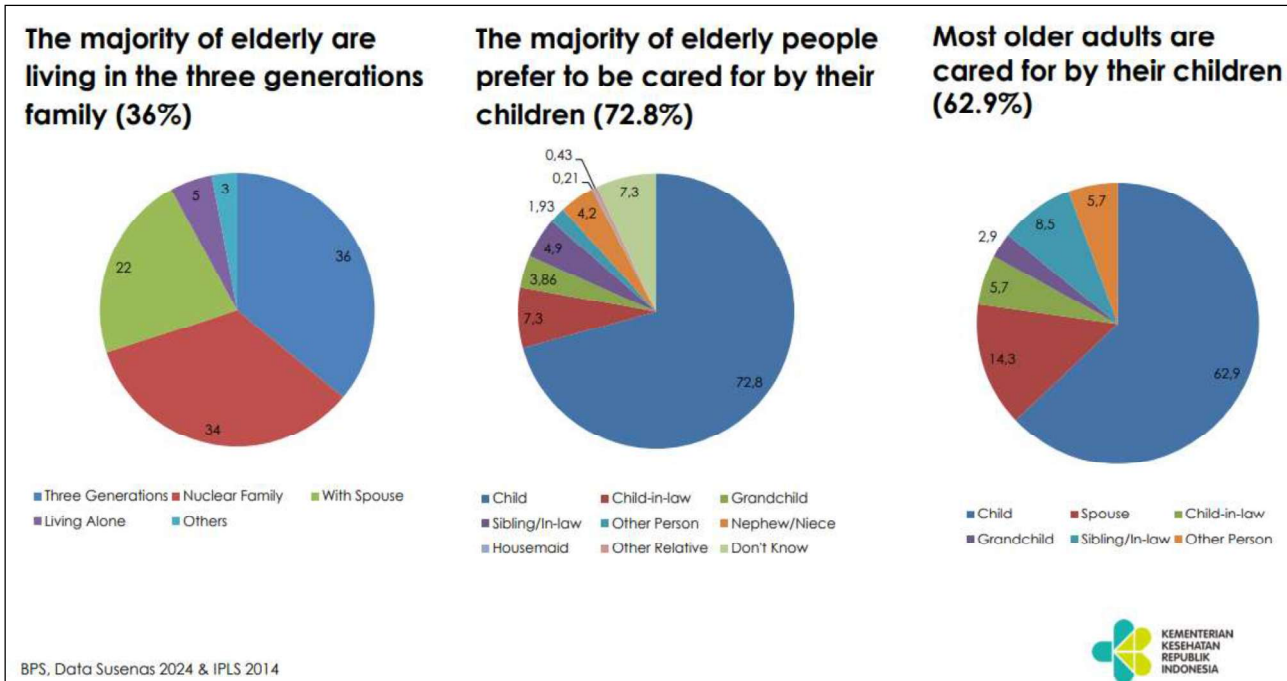
プロジェクトの経過

参考1

	経過
2019年	インドネシア政府は、インドネシア・日本経済連携協定協力小委員会において、介護労働者に関する協力を要請。
2023年2～3月	日本外務省は、BAPPENAS（国家行政計画庁）に対し、政府開発援助（ODA）の枠組みで検討するよう通知。
2023年8月	インドネシア政府は、介護能力強化プロジェクトとして技術協力の申請を日本政府に提出。
2024年2月	日本政府が申請を承認。詳細計画調査チームを派遣し、インドネシア保健省と協議。プロジェクト概要について合意。
2024年8月	インドネシア保健省とJICAが協議記録（R/D）に署名。
2024年9月	対象パイロット校3校を決定。 ※2025年4月のキックオフミーティングで1校追加して現在は4校。
2024年11月	モジュール開発チームのメンバーが東京を訪問。視察と協議。
2025年1月～2月	JICAが調査チームをインドネシアに派遣、基礎データを収集。
2025年4月	プロジェクト開始（JICA専門家がジャカルタに到着）

インドネシアの高齢者ケアの環境と意識

- 高齢者の36%は3世代同居、34%は核家族同居、独居はわずか5%。
- 高齢者の多くは 子ども(72.8%。その配偶者も含めて80.1%)にケアしてもらいたいことを望んでいる。
- 実際に62.9%が子どもからケアを受けている(その配偶者も含めれば68.6%)。



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
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

第1回 ゲストスピーカー報告資料

- PT.LPK MINORI
取締役
木暮 七絵 様 資料
- LPK 飛鳥バリ
シニア・マネージャー
南戸 優季 様 資料



厚生労働省「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」
インドネシア介護人材送出し事業の現状と課題

2025年9月22日

PT. MINORI (P3MI)/LPK NAGOMI KAIGO GAKKO (SO)

取締役 木暮七絵

①インドネシア介護人材送出しにおける
取組内容、現状

MINORIグループの概要

～人づくり事業で日本とインドネシアをつなぐ～

送り出し機関



技能実習

建設、農業等・アウトドア系

ものづくり・人づくりを応援する



技能実習

特定技能

製造・インドア系



NAGOMI

安心・安全・真心

技能実習

特定技能人材の育成
(介護)

介護専門

他業種



PT. WATARI

人材コンサルティング
特定技能人材の育成
(農業・飲食品製造)



Politeknik Takumi
ENTRUST THE FUTURE

短期大学
(IT、ビジネス・デジタル、
メカトロ、日本語)
特定技能・技人国の
人材育成
(宿泊・外食・技術者)



日本法人
登録支援機関
有料職業紹介事業



語学コース
(日本語、インドネシア語)
特定技能人材の育成
(JFT-Basic対策講座)



オフィス設計・建設技能講習
特定技能人材の育成 (建設、運送)



縫製工場



けーたりんぐ



ベーカリー

技能実習の一般職種と介護職種の違い

	一般職種	介護職種
送出し機関 教育機関	LPK MINORI (インドア中心) LPK AKARI JAWA INDONESIA (アウトドア中心)	LPK NAGOMI KAIGO GAKKO (介護専門)
入国要件	入国前講習 160時間	N4合格必須 (機構への書類申請時点)
募集方法	SNSによる宣伝 (インスタフォロワー34万人) 完全オンライン登録制 (毎月の新規登録者数4000~7000人)	提携先の医療系の職業専門高校 (51校) 短大・大学 (41校) の 卒業生中心
採用面接時点の 日本語能力	日本語学習歴無し ~独学でN4レベル 内定後、健康診断を経て入校	社内選抜を経て先に入校 N4対策~N4レベル に達したら採用面接
教育・待機期間	6ヶ月 (2025年1~9月入国者)	13ヶ月 (2025年1~9月入国者)
教育内容	日本語、FMD (体力・精神・規律)、日本事情	日本語 (N4対策を含む)、FMD (体力・精神・規律)、日本事情、 介護技能
要件	高卒または高卒相当以上、18歳以上 +求人申込票の条件 (既婚/未婚、職歴、スキル、非喫煙者など)	医療系 (看護、助産師、薬学、栄養、理学療法、医療分析など) の職業専門高校、短期大学、大学の卒業生限定

扱っているインドネシア介護人材の在留資格の種類

技能実習 (技能実習生)

労働省
(Kemenaker)

職業訓練・生産性
育成総局
(Binalavotas)



教育と送出し

特定技能

(インドネシア移民労働者=PMI)

インドネシア移民労働者
保護省
(KP2MI)

法人雇用主における
民間配置庁
Direktorat Penempatan
Nonpemerintah Pada Pemberi
Kerja Berbadan Hukum



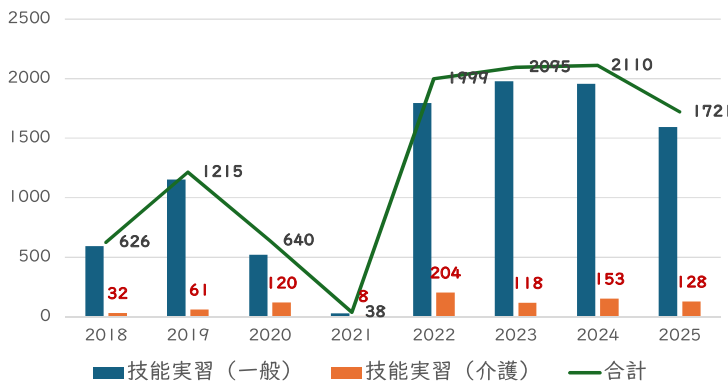
教育



送出し

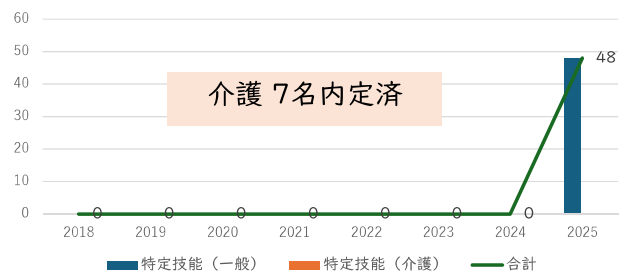
MINORIグループ全体の送出し実績

技能実習

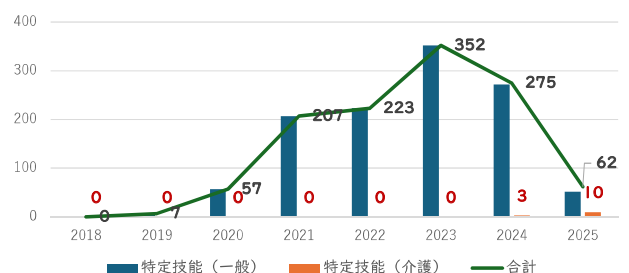


*2025年の数値は2025年9月15日現在

特定技能 (P3MIルート)



特定技能 (個人ルート)



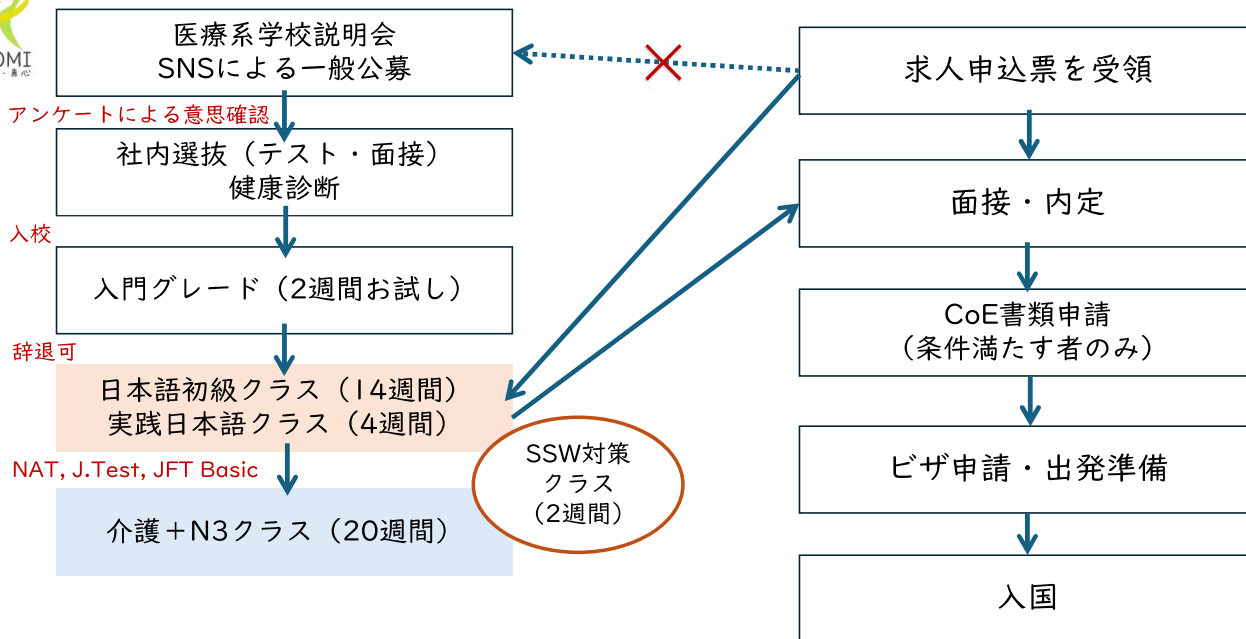
募集から入国までの流れ



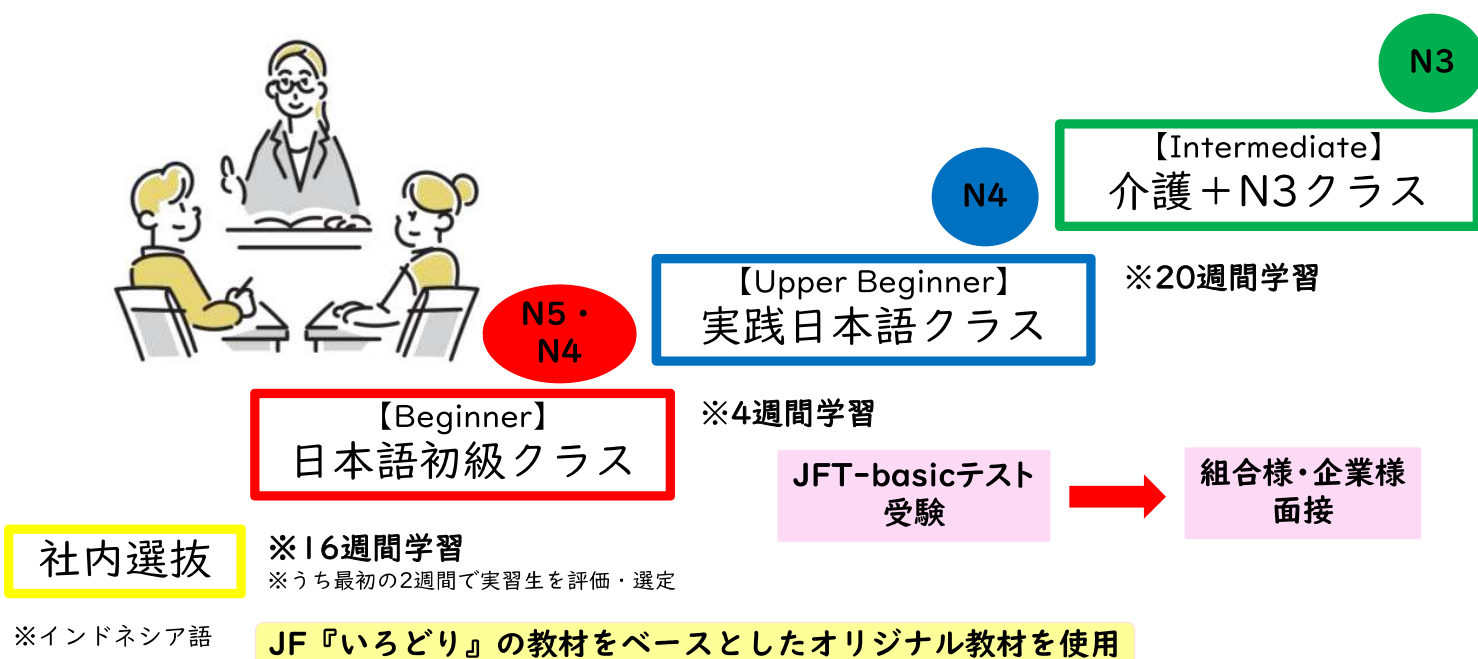
技能実習



特定技能



入国前教育の流れ



※インドネシア語

JF『いろいろ』の教材をベースとしたオリジナル教材を使用

N4から現場力へ：日本語教育改善の次のステップ

～日本人介護教育アドバイザー、日本人日本語教育アドバイザーと共に考える～

日本語試験対策と課題

- ローマ字依存：学生がローマ字でメモを取りがち → 早期にひらがな習慣をつける必要。
- N4合格偏重：N4合格までの期間は短縮できたが「合格したのに話せない」ケースが多発。教材やカリキュラムはCan-do方式なのに教え方が文法重視、試験対策になっている。
- 教材ギャップ： いろいろ（Can-do方式） → N3教材（文法積み上げ方式）への切替が難しい。

介護日本語教育の方向性

- 評価のズレ：会話力は改善したが、日本側から「文法定着不足」を指摘される。両立は難しく、すり合わせが必要。
- 語彙説明力：介護用語をやさしい日本語で説明する力を育成し、現場対応力を重視。
- 評価方法の見直し：N3よりも介護日本語能力テストの活用も検討対象。

「N4合格」と「会話・現場対応力」のバランスをどう取るかが課題

介護技術・文化的背景を踏まえた教育改革の方向性

～日本人介護教育アドバイザー、元EPA介護福祉士スタッフと共に考える～

～教育改革の3本柱～

1. 思考力

その場で考え、状況に応じて判断する力



会話や介助場面を「型通り」で終わらせず、発展させる力

2. 実践知（体の使い方）

腰を痛めない正しい介助方法、動作の基本



技術を単に真似るのではなく、実際の利用者・環境に合わせて応用できる知恵

3. プロ意識

「家族的な思いやり」と「専門職としての責任」の両立

事故やクレーム対応など、施設の一員として責任を自覚する姿勢

②インドネシア介護人材送出しにおける 課題、今後の日本の可能性

課題Ⅰ：入口～プロセスの課題

- **日本式KAIGOの魅力発信不足**

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、学校関係者や保護者には**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。

- **プロセスの不安定さ**

特に大学・短大では協定締結等の**手続きの煩雑化**で入校に至らないことも。
求人動向の不安定さ→N4合格から内定までの待機期間が長期化
→モチベーション低下 → 日本語力低下 → 面接印象悪化 → 離脱増加
結果として「**不安定な制度**」という評判が広がり、新規登録を抑制。

- **選考のボトルネック**

IQ基準85が社内選抜合格率を圧迫し、**N4要件とのジレンマ**を生む。

課題2：教育～定着の課題

- **教育の長期化**

求人動向によらず、もともと他職種に比べ教育期間が長いことが不人気の大きな要因。→**質を保ちつつ短縮**が必要。

- **文化・宗教要因（ヒジャブ）**

企業ごとに対応差があり、不透明さが**候補者や親の不安**につながる。

- **定着とキャリアの課題**

技能実習満了後は**OB・OGとの関係**が途絶え、**成功事例の把握・発信が不足**。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**。
→「**手取り14万、ヒジャブ可**」でも実習満了後、全員都会へ流出したケースも。原因が特定できない。

送出し先の国として日本のポジション ～特定技能制度とインドネシア側の制度的ギャップ～

- **2019年：特定技能制度の新設**

技能実習修了者は**帰国せずに特定技能へ移行可能**（同職種は修了要件、他職種は試験合格で移行可）。

- **日本とインドネシアの制度管轄の違い**

- 技能実習：インドネシア労働省管轄 → **送出し機関はSO**
- 特定技能：インドネシア移民労働者保護省管轄 → **送出し機関はP3MI**

- **P3MIライセンス取得のハードル**

設立時に **15億ルピア（約1,455万円）の保証金***が必要。
→ **多くの技能実習のSOは参入できず、このままでは特定技能に対応できない。**

* P3MIが差し入れる保証金は、インドネシア移民労働者（PMI）の保護のコミットメントの証。

送出し先の国として日本のポジション ～特定技能制度とインドネシア側の制度的ギャップ～

• 現状の結果

特定技能人材の **96.8%**が**個人ルート**で移行。
P3MIの関与は少なく、認知度も低い。

• SOにとっての課題

SOで半年以上かけて育成した人材が、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。

→ **SOがその後のキャリア形成を長期的にサポートできなくなる。**

• 個人ルートの課題

個人ルートで入国・移行した労働者は、送出し機関によるエンパワーメント（キャリア形成・金融・情報リテラシー、生活スキル、文化適応力など）を受けずに滞在し、より良い条件を求めて転職を繰り返す傾向がある。

→ **日本・送出し国双方にとって不安定で望ましくない結果**

送出し先の国として日本のポジション ～介護分野特有の状況～

労働者側から見て

- **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
- 介護なら、技能実習と特定技能はいずれも **N4要件あり** → どちらを選ぶかは個人や親の考え次第
- MINORIグループでは**特定技能は 医療系短大・大卒者限定**
→ ただし短大・大卒者の中にも、あえて技能実習を選ぶ者がいる（親の影響など）

送出し側から見て

- **求人数は技能実習より特定技能の方が多印象**
- 提携先の30の監理団体からの**技能実習の求人数は減少傾向**
- 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
- **P3MIの7社規制**により、提携先をこれ以上増やせない制約
- 費用説明の際に「**初期費用+月額費用が高い**」と受け止められることも

日本側が「コストで国内転職組を選ぶ」

→ インドネシアからの新規送り出しが伸びない

→ 教育投資・自己投資の回収ができない

→ **結果として送り出し機関も候補者も魅力を感じにくくなる**

送出し先の国として日本の今後の可能性

・ 労働・生活環境の改善と可視化

待遇・勤務条件・住環境・生活支援の整備を「見える形」で示すことで、候補者に**安心感**を与え、日本の選好度を高められる。

・ 現場適応を支える仕組み

日本の介護現場という特有の文化・習慣に適応できるよう、言語・コミュニケーション・職場慣習への**サポート体制を強化**。

・ キャリア展望の提示

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。

・ 地方生活の利点訴求

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**できる。

インドネシアからの介護人材獲得に向けて日本が取り組むべきこと

① 採用条件の見える化

日本語力の目安を明確化

求人票に給与・勤務・住居・宗教配慮を明記
面接前に仕事内容を紹介（動画・資料）

④ 求人数の安定化

施設・団体の採用計画を早期に共有
送出し機関との連携で需給を調整

② 宗教・生活習慣への配慮

ヒジャブ・礼拝・食事対応の全国統一ルール
候補者・保護者が安心できる仕組み

⑤ 成功事例の発信

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

③ 教育の効率化・短縮化

短期間でN4合格＋介護会話重視
現場に近い練習を導入
入国後の初期サポートを強化

制度ごとの住み分けと定着への責任共有

① 制度の住み分けの現状

- ・技能実習（→将来は育成就労へ）、特定技能、介護福祉士の3ルートが存在。
- ・特定技能は、夜勤が可能・初期コストが低い（国内転職組なら渡航費や教育費も不要）ため、受入企業に選ばれやすい。

② 送出し側の課題

- ・安易な住み分けでは、どの人材をどの制度に充て、どのように教育するか of 整理が難しい。
- ・教育内容の差別化や戦略的な人材配置が課題。

③ 日本側の認識の不足

- ・「即戦力」としての期待が強く、「育成する」という意識が薄い。
- ・しかし、信頼関係を築きながら現場で育てないと定着にはつながらない。

必要な方向性

- ・コスト面だけにとらわれず、労働者・送出し機関・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。

人材育成・送出し体制強化に向けた3つのアクションプラン

経営者自身の取り組み

- ・社会構想大学院大学 実務教育研究科に入学
- ・研究テーマ：
「教育哲学的視点による移住労働者と送出し機関のエンパワーメント（予定）」
- ・経営者自身が学術研究に取り組み、現場の課題を理論と実践の両面から検証

社員育成への投資

- ・社員7名に奨学金を支給
- ・インドネシア大学大学院 修士課程に入学
- ・実務経験 × 学術知識を融合させ、技能実習に関する実証的研究を推進

学術共同研究の推進

- ・インドネシア大学 戦略的・グローバル研究科と共同研究協定を締結
- ・テーマ：インドネシアから日本への国際労働移動
- ・学術連携を通じ、政策・現場改善につながる研究基盤を構築

ものづくり・人づくりを応援する
Minor
Supporting Manufacture and Human Development
minor.co.id

学びと経験を通して、
若者の未来を共に描く

お問合せ先：nanaekogure@minor.co.id (PT. MINORI 取締役・木暮七絵)

厚生労働省 令和7年度老人保健健康増進等事業(老人保健事業推進費等補助金)
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
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

2025年9月22日

インドネシア介護人材の現状とLPK ASKA BALIの取り組み



LPK ASKA BALI
南戸 優季



LPK飛鳥バリのご紹介

インドネシア認定送り出し機関

COMPANY PROFILE

LPK飛鳥バリはバリ島最大の
インドネシア人専門送り出し機関です

会社名称	LPK飛鳥バリ
設立年月	2020年7月
代表者名	イ ニョマン ウィジャナ
従業員数	63名<教員40名> *うち日本駐在者9名
所在地	Jl. Ngurah Rai, Besang, Amlapura Tengah, Klungkung 地区, Klungkung 県, Bali島
事業内容	技能実習生送り出し事業・教育事業
関連会社	LPK飛翔ユニバーサルスタイル / SMK飛鳥バリマンダラ高等専門学校

About Bali Island

バリ島はインドネシア屈指の観光地でありながら、
ヒンドゥー教と農業が地域文化の中心にある唯一無二の島。

✓ 基本情報

- ・バリ島は、インドネシア共和国32州のうちの1つで、州都はデンパサール市。
- ・南緯8度(赤道の南側1,000km)に位置し、面積は5,633km²(東京都の約2.7倍)であり、人口約400万人の中規模な島となります。
- ・日本からは直行便が就航しており、約7時間のフライトで到着します。
- ・日本とインドネシアとの時差は、ジャワ島で、マイナス2時間、中部のバリ島・ロンボク島では、マイナス1時間となっています。
- ・バリ島は世界最大のイスラム人口であるインドネシアにありますが、イスラム教伝来以前のヒンドゥー教徒が90%を占めています。
- ・ヒンドゥー教の宗教文化は仏教と似ていることから、日本での生活様式や習慣に親和性があります。

✓ 熱帯モンスーン気候が肥沃な土地をもたらす農業と観光業が盛んな島

- ・バリ島の主要産業は、主に観光業と農業です。
- ・温暖な熱帯モンスーン気候と豊かな土壌により、米を中心とした二期作・三期作を可能とします。
- ・年間平均気温は28度と過ごしやすく、雨季と乾季が明確に分かれているのが特徴です。
- ・ビーチリゾートやサーフィンの聖地としても有名なため、一年を通じて多くの観光客が来島しているおり観光業が盛んな島です。
- ・一方、現地住民の平均賃金上昇率は低く、多くの若者が外国での就労を目指す実情もあります。

About Bali Island

バリ島はインドネシア屈指の観光地でありながら、
ヒンドゥー教と農業が地域文化の中心にある唯一無二の島。

バリ島における主要農産物



インディカ米



ルアックコーヒー



プルメリア



マンゴー



とうもろこし



ミカン

5

COMPANY STRENGTHS

弊社代表をはじめ、スタッフも技能実習経験者。
日本での経験をもとに受入先、実習生を双方向でサポートします！

✓ 全業種および全国各地の派遣に対応！

農業関係や建設関係、食品製造関係、繊維・衣服関係をはじめ、技能実習対象職種すべてに対応しています。
北海道から沖縄まで全国各地の企業様に対応させていただきます。

✓ 1800名以上の豊富な送り出し実績！

バリ島最大の送り出し機関として各自治体と協業し、これまでグループ機関全体で1900名を超える実習生を送り出してきました。
今では年間700名ほどの実習生を安定的に送り出しています。

✓ 日本人教師による実践的な日本語教育・習慣/マナー教育の実施！

日本語教育は原則として日本人教師が担当し、実習生は実践的な日本語を身につけ、来日直後から円滑なコミュニケーションをとることができます。また技能実習経験者の講師による日本で暮らす・働くために必要な習慣やマナーに関する教育を実施することにより、実習生は即戦力として活躍することができます。

✓ 日本入国後の手厚いアフターフォロー体制の整備！

送り出し後も実習期間修了まで代表をはじめ日本各地にいる駐在員が企業様を定期的に訪問し、技能実習生と企業様の双方を手厚くフォローいたします。

6

BALINESE PERSONALITY

インドネシア全体の平均年齢は29歳。
 信仰宗教による制限が少なく、社会的で素直な性格が特徴！

✓ 信仰宗教による習慣制限が少ない地域

インドネシアも宗教色が強い国というイメージを持たれがちですが、バリ島においては食事やお祈りなどの制限はほとんどなく日本の慣習に馴染みやすい特徴があります。

✓ 家族を大切にし、目上の人を敬う文化と規律

目上の人を敬う、勤務時間や職場の規律などをきっちり守るといった、日本人とよく似た気質があります。とりわけバリ島はその傾向が強く、文化的にも親しみがあり、企業様の風土に馴染みやすい特徴があります。

✓ 温厚で人見知りがなく、ポジティブな性格

インドネシア人は穏やかで寛容な性格の人が多い傾向があるため、怒ることはあまりありません。職場での揉め事やトラブルを起こしたり、業務上適正な指示・指導に対して反発したりする心配も少ないです。弊社においても企業様で問題が生じた事例はほとんどなく、安心して受け入れていただいております。

✓ 実習生候補者の平均年齢は22歳であり、素直で向上心を有する

インドネシアは平均年齢29歳と若者の人口比率が非常に高く、国内政治が安定している新興経済大国です。特に技能実習で来日する若者は平均年齢22歳と若く、「日本の技術を習得したい」「家族や社会に貢献できる人材になりたい」という意識が高いことから、日本人と同等か、それ以上の人材に成長し第一線で活躍する実習生も少なくありません。

NUMBERS OF ARCHIEVEMENT

技能実習生の送り出し実績は累計1900名以上。
 バリ島に9校、ジャワ島に2校の合計11校を運営しています。

■ 送り出し実績



<技能実習>

1904名

食品製造	機械・金属	建設	ビル クリーニング	工業包装
458名	219名	357名	123名	111名
農業	宿泊	養殖業	繊維・衣服	介護
294名	106名	73名	90名	73名

入国型:219名

飲食物品 製造業	建設	農業	ビル クリーニング	介護
110名	7名	43名	18名	41名

<特定技能>

312名



国内紹介型:93名

飲食物品 製造業	建設	農業	工業製品 製造業
50名	22名	14名	7名

NUMBERS OF ARCHIEVEMENT

技能実習生の送り出し実績は累計1900名以上。
バリ島に9校、ジャワ島に2校の合計11校を運営しています。

■運営学校

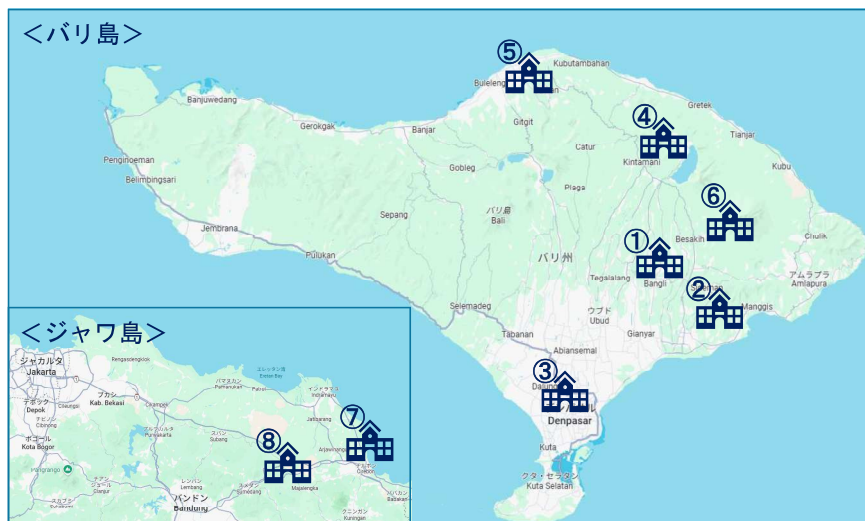
 11校

<バリ島>

- ① バンリ 1校
- ② クルンケン 2校
- ③ デンパサール 3校
- ④ キンタマーニ 1校
- ⑤ シンガジャラ 1校
- ⑥ カランアサム 1校

<ジャワ島>

- ⑦ チレボン 1校
- ⑧ マジャレンガ 1校



NUMBERS OF ARCHIEVEMENT

技能実習生の送り出し実績は累計1900名以上。
バリ島に9校、ジャワ島に2校の合計11校を運営しています。

■国内拠点

 6支所

- ① 北海道
- ② 埼玉県
- ③ 愛知県
- ④ 宮崎県
- ⑤ 鹿児島県
- ⑥ 沖縄県



OUR SCHOOLS

技能実習生の送り出し実績は累計1900名以上。
バリ島に9校、ジャワ島に2校の合計11校を運営しています。

■運営学校<バリ島>



OUR SCHOOLS / Group

技能実習生の送り出し実績は累計1900名以上。
バリ島に9校、ジャワ島に2校の合計11校を運営しています。

■運営学校<ジャワ島>



■グループ

LPK飛翔Universal Style



バリ島最大級の送り出し機関

2015年設立

代表：イ・マテ・ルディアサ
(ウイジャナの兄)
事業内容：技能実習送り出し事業

飛鳥バリマンダラ
高等専門学校



インドネシア初
日本向け教育訓練校

2021年開校

在籍数：250名
専門科目：農業 / 宿泊 / 介護
3年間勉強後に飛鳥バリへ入学

PT飛鳥バリグループ



バリ島初 有料職業紹介取得

2023年設立

代表：イ・ニヨマン・ウイジャナ
事業内容：人材派遣業 / 学校教育



インドネシア介護人材について

Caregiving in Indonesia

インドネシア人材送出サマリー

拡大成長期



【データ面】 足下の需給状況、これまでの日本への経路の太さ

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

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

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

(* 技能実習生を含んでいない。)

【経路面】 主な経路パターン、主要なプレイヤー

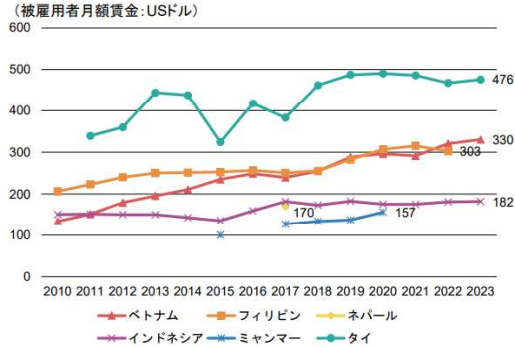
主な経路	■ 技能実習制度発足時（1993年）に、インドネシアの労働省が送出機関となり、アイムジャパンと協定を締結し、経路②の形式で送出しを開始。現在も労働省の送出機関からの送出しが最も多い。労働省とアイムジャパンの連携（経路②）と民間の送出機関（経路①）2機関を合わせた、上位3機関で送出し全体の半数程度を占めている。
直近の動き等	■ ベトナムで求職者が減ってきたことから、ベトナムからインドネシアに送出国を変える動きが強く、技能実習生の送出し数が増加する中で、新規の送出機関も急増している。ベトナム・中国の送出機関がインドネシアに進出してきている状況もみられている。

出典：「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」2025年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

Caregiving in Indonesia

インドネシア人材送出サマリー

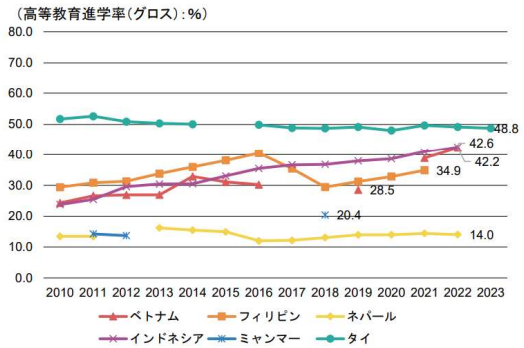
被雇用者月額賃金水準



(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2,801USD。

2010年以降、インドネシアの賃金水準はほぼ横ばい。東アジアの平均賃金と比較すると大きなギャップがまだに顕在していることから、日本における就労の魅力は現地の若者にとって継続して高い。

高等教育進学率 (グロス)



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

2010年以降、インドネシアにおける高等教育機関への進学率は上昇傾向にある。しかし、4500を超える高等教育機関があるものの、教育の質が低く学費も高額なため、バリ島をはじめとする地方地域では高校卒業後の就労率が高い。

出典：「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」2025年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

Caregiving in Indonesia

LPK ASKA BALIにおける介護人材送り出しに向けた取り組みと現状

①弊社にて扱っているインドネシア介護人材の在留資格の種類

- ・弊社では「技能実習」「特定技能」の双方において介護人材の送り出しを実施しています。
- ・SO及びP3MIの認証を受けているほか、同グループにてSMK(職業高等学校)を運営し介護コースを開講しています。

②介護人材の送り出し実績

- ・これまでの累計人数は、技能実習43名/特定技能41名であり、現在入国待ちの技能実習生が30名います。
- ・現在も多くの依頼を頂戴していることから、今年度はこれまで以上の人数を予測しています。

③募集方法や募集において関わりのある団体

- ・弊社では介護職種に限らず、自社にて学生募集活動を実施しており、ブローカーや現地仲介会社を一切利用していません。
- ・募集方法はSNSでのPRをはじめ、現地の中学・高等学校等と連携を図り強いコネクションを維持しています。
- ・直近ではインドネシア国内の高等教育機関との連携を模索しながら、日本語教育の向上に努めています。

④マッチング及び採用方法

- ・弊社ではLPK入学時にヒアリングを実施し、希望職種や本人の性格に合わせた業種を一人一人に提案しています。
- ・採用方法については、求人票をもとに応募者を募りつつ、就労条件や企業風土などをスタッフにて確認し、適切な学生の推薦を行います。

⑤事前教育の方法(日本語・介護スキル)

- ・業種にかかわらず、日本人講師による実践的で徹底した日本語教育のほか、日本の風習や習慣など日本国において働くうえで必要な姿勢を培うことができるよう指導しています。
- ・介護職種を希望する学生には、「介護の特定技能評価試験<学習テキスト>」を中心に深い知識を習得させ、実際に日本で介護経験のある日本人介護士や介護職種での就労経験があるインドネシア人講師による実践的なスキル演習を提供しています。

⑥インドネシア介護人材の送り出しを増やすために工夫していること

- ・弊社ではLPKだけでなくSMK(職業高等学校)を2022年より運営しており、高校卒業後すぐに即戦力介護人材として日本へ送り出しができるよう専門コースを開講しています。2025年には初めての卒業生を送り出し、特定技能生として20名が日本での就労を実現しています。
- ・技能実習においては、介護職種に関する理解度を高めるために、求人が届いた際には他業種よりも付属資料を多く準備してもらい、少しでも介護職種の実態とイメージに乖離がないよう募集を実施しています。

Caregiving in Indonesia

■ LPK ASKA BALIにおける介護人材送り出しに向けた取り組みと現状

介護演習の様子



17

Caregiving in Indonesia

■ インドネシア介護人材送り出しにおける課題と今後の可能性

①現時点での外国介護人材の動向

- ・介護分野の特定技能在留者数は急速に増加しており、2024年12月末で約44,367人に達している。
日本の介護現場における外国人比率は今後さらに高まるが見込まれる。
- ・特にインドネシアは介護分野で成長が著しく、2024年12月末で約12,242人(2024年6月は9,760人)と短期間で急増している。
これらの要因として試験ルートの新合格者増があげられる。
- ・インドネシア人候補者の技能・日本語試験合格率は高水準(試験合格率概ね70%台)であり、実務に即した人材供給が期待できる一方、定着(離職)対策は必須となる。
- ・特定技能(介護)における自己都合離職率は業界内で相対的に低く、約10.6%というデータが示すように比較的定着性がある分野でもある。
- ・インドネシアは高質なパイプライン(合格率/受験数)と政策的支援が揃い、短中期での供給拡大が現実的である。
そのため採用チャネルの確保、現地連携強化、定着支援に日本国として投資すれば、安定的な即戦力の供給源となりうる。

②インドネシアからの介護人材獲得に向けて日本国が取り組むべきこと

- <現地パイプライン強化>
公的訓練校・職業校(SMK等)と連携して学校単位で採用チャネルを整備し、JICAや現地政府プログラムを積極的に活用する。
- <試験→入国コンバージョン最大化>
受験支援(模擬試験、JFT対策)、採用→ビザ→入国のボトルネックを削減する。
- <定着投資>
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。
- <訪問介護等の新領域活用>
訪問系業務の門戸拡大(2025年段階での制度変更)を活用し、在宅ケア人材としての受入も推進する。
- <自治体連携での地域受け入れモデル>
地方自治体と連携した受け入れ+定着補助(家賃補助、自治体補助金)で地方の介護需要を取り込む。

18

Caregiving in Indonesia

■ インドネシア介護人材送り出しにおける課題と今後の可能性

③送り出し機関から見た介護人材に関する課題

<日本における介護職の解像度が低い>

- ・インドネシアでは老人ホームをはじめとする介護施設が整備されていなく、祖父母の面倒は家庭内で行うことが一般的。
- ・そのため、日本型の介護について解像度が低い候補生も多く、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を検討してほしい。

<介護職に関する不安>

- ・介護職を希望する候補生は他業種と比較しても多い。しかし、異国での対人サービスとなるため高度な日本語力が必要であると認識していることから、それがネックとなり異なる職種を希望する実習生も見受けられる。
- ・また、介護職を希望する場合、技能評価試験や日本語評価試験の対策など、他の職種と比較すると出国までの学習期間が長期にわたることから、日本での就労を早期に希望する候補生にとってはネガティブ要素になっている。
- ・そのため、賃金の向上や介護職特有のやりがいなど、+αのインセンティブ要素に関する積極的な周知や検討を進めてほしい。

<より高度な専門的知識とスキルの教育>

- ・昨今、多くの送り出し機関において人材需要の急激な高まりから、待機学生数が不足している傾向にあり、その結果、介護職に限らず、多くの職種において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。
- ・貴委員会での報告書にも記載されていますように、人材の供給数が増加することで日本語をはじめとする教育の質が低下し、結果として即戦力人材としての就労が難しくなるだけでなく、派遣先企業とのアンマッチやトラブルを引き起こす可能性が高くなります。
- ・これらのことから、送り出し機関での教育だけでなく、業種ごとに必要とされる専門的なスキルや知識、さらには日本語能力の向上を入国前にできるだけ高める施策が必須であり、官民連携を強固にし、オンデマンド教材の無償提供などを検討してほしい。



南戸 優季 Masatoshi Nando

SENIOR MANAGER



☎ 090-6949-4056

🌐 <https://aska-bali.com>

✉ m-nando@aska-bali.com

📍 Jl. Ngurah Rai, Besang, Amlapura Tengah,
Klungkung 地区, Klungkung 県, Bali島



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
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

第2回 ゲストスピーカー報告資料

- 三重県 医療保健部 長寿介護課
課長
井谷 哲也 様 資料

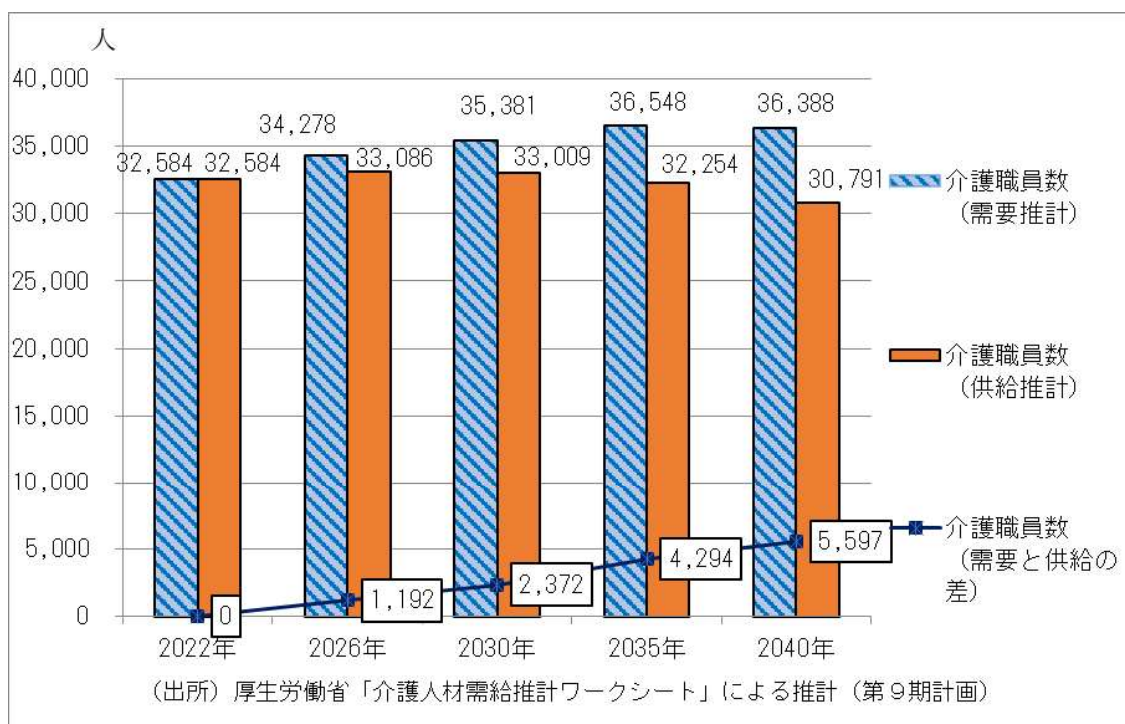
インドネシア介護人材に係る 三重県の取組

2025年10月30日
インドネシア介護人材受入れに向けた検討WG

三重県 医療保健部 長寿介護課

1. 外国人介護人材が必要な背景

介護人材の確保は依然として厳しい現状にあり、今後も、生産年齢人口の減少により、人材確保は更に厳しくなることが予測される。このような状況の中、外国人介護人材の活用は不可欠である。



2. 三重県で活躍するインドネシア人材

インドネシア出身の三重県在住者はここ数年で急激に増加

インドネシアから三重県への
宿泊者数
(コロナ前後の比較)



2019年 2024年

出典：観光庁「宿泊旅行統計調査」

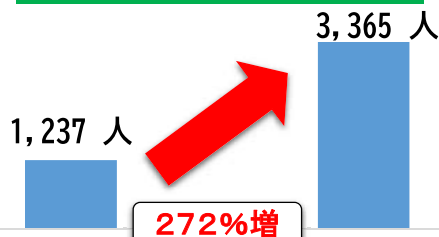
三重県内のインドネシア出身の
住民数



2022年 2023年 2024年

出典：三重県「外国人住民国籍・地域別人口調査」

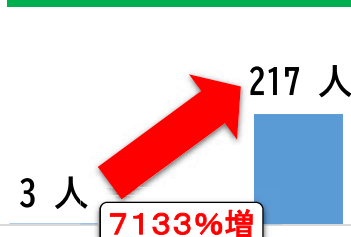
三重県内のインドネシア人の
就労者数



2019年 2024年

出典：三重労働局「外国人雇用状況の届出状況」

三重県内のインドネシア人の
特定技能(介護)の就労者数



2019年 2025年6月末

出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」

三重県内の
特定技能1号(介護分野)の
在留者数は881人

うちインドネシア人は**217人**
構成比は約25%を占めており

第1位

2

3. 三重県とインドネシアとのMOU①

令和6年7月30日

「インドネシア保健省と介護・看護分野の人材育成」に関する覚書を締結

経緯

- ・令和5年12月、インドネシア保健省オース局長が三重県を訪れ、連携強化に向けた協力について知事と合意。
- ・協議を進め、令和6年7月30日、全国初の覚書締結が実現

全国初!



締結式の様子(R6.7.30)
アナヤ総局長と一見知事

覚書の概要 (協力の範囲)



✓学習支援を図り、三重県へ人材を送り出す



✓介護・看護分野の仕事に就くことができるよう、受け入れ支援



✓看護分野における人材育成や教育機関間の連携に取り組む

3

4. 三重県とインドネシアとのMOU②

令和7年5月6日

インドネシア保健省ブディ大臣と一見知事の面談・意見交換を実施

令和6年7月に締結した覚書の修正確認書を締結

意見交換の概要

- ・ブディ保健大臣から、「本日の意見交換を踏まえ、昨年結んだMOUの取組を更に進めていきたい」と発言があった。
- ・一見知事から、「受入れに係る予算を確保して、連携を促進していきたい」との発言があった。



意見交換の様子(R7.5.6)
ブディ大臣

覚書の修正の概要



インドネシアから三重県へ人材を毎年優先的に送り出す文言を追記



締結式の様子(R7.5.6)
ユリ総局長と一見知事

4

5. 三重県とインドネシアとのMOU③

○インドネシア労働省

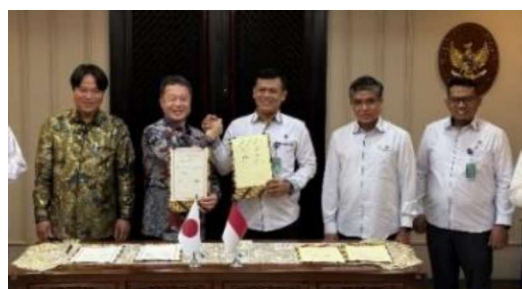
- ・令和7年5月7日に労働省と三重県との間で覚書を締結

○インドネシア移住労働者保護省

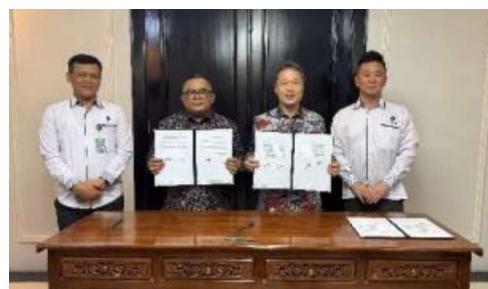
- ・令和7年5月6日に移住労働者保護省と三重県との間でRODの署名
※ROD(Record of Discussion)…協議及びやりとりの全容を要約する協議記録やその合意文書
- ・令和7年8月24日に移住労働者保護省と三重県との間で覚書を締結

○インドネシア送出し機関連盟(APPI)

- ・令和7年5月7日にAPPIと三重県との間で覚書を締結



労働省とのMOU締結式の様子(R7.5.7)



APPIとのMOU締結式の様子(R7.5.7)

5

6. インドネシア現地での情報発信

令和7年5月6日

国立医療福祉大学(第3ジャカルタ校)で介護人材セミナーを実施

セミナーの概要

- ・インドネシア保健省、大学関係者及び学生等を対象として、三重県や三重県の介護施設等における就労の魅力を情報発信し、県内介護施設等で活躍できる人材の確保につなげる。
- ・三重県介護施設PRブースを設置し、介護団として参加した8施設が、三重県の介護施設で就労する魅力の説明や学生等の質問に答える個別相談を行う。



セミナーの様子(R7.5.6)



ブース出展の様子(R7.5.6)

6

(参考資料) 三重県内のハラール対応のお店

介護人材セミナー資料抜粋

三重県には「三重マスコ（津市）」「鈴鹿モスク（鈴鹿市）」というモスクがあり、その周辺にハラール食材のお店が多くあります。

このほか、食材購入でよく使うのは「Gunma Halal Food」というオンライン店。値段も安く物も良く、わざわざお店に行かなくても自宅まで配達してもらえます。他のオンライン店もたくさんありますよ！

● モスク

- 鈴鹿モスク（鈴鹿市）
- 三重マスコ（津市）

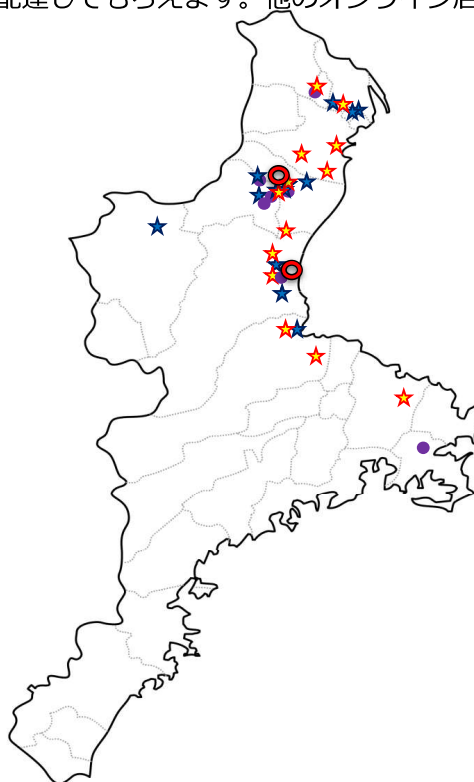
★ ハラール食材

【業務スーパー】

- 大山田店（桑名市）
- 桑名店（桑名市）
- 四日市北店（四日市市）
- 四日市松本店（四日市市）
- 鈴鹿店（鈴鹿市）
- 鈴鹿道伯店（鈴鹿市）
- 津高茶屋店（津市）
- 津住吉店（津市）
- 松阪店（松阪市）
- 明和店（明和町）

【カルディ コーヒーファーム】

- 桑名店（桑名市）
- 四日市泊店（四日市市）
- 四日市松本店（四日市市）
- 鈴鹿店（鈴鹿市）
- 津南店（津市）
- 津城山店（津市）
- 伊勢ラパーク店（伊勢市）



★ その他のハラール食材販売店

- S.D. HALAL KUWANA（桑名市）
- NHAT ANH MART（桑名市）
- Suzuka Halal Mart（鈴鹿市）
- SUZUKA HALAL FOOD（鈴鹿市）
- Aylan hilari mart（鈴鹿市）
- Bodega SariSari（鈴鹿市）
- MUGEN FOODS SUZUKA（鈴鹿市）
- Aylan halal food（鈴鹿市）
- Plaspa Food Suzuka（鈴鹿市）
- Jamart Halal Foods（鈴鹿市）
- Mie Halal Mart（津市）
- ajawali Mart Halal Food Mie Ken（津市）
- アジアンハラールショップ松阪（松阪市）
- ムゲンフード（伊賀市）

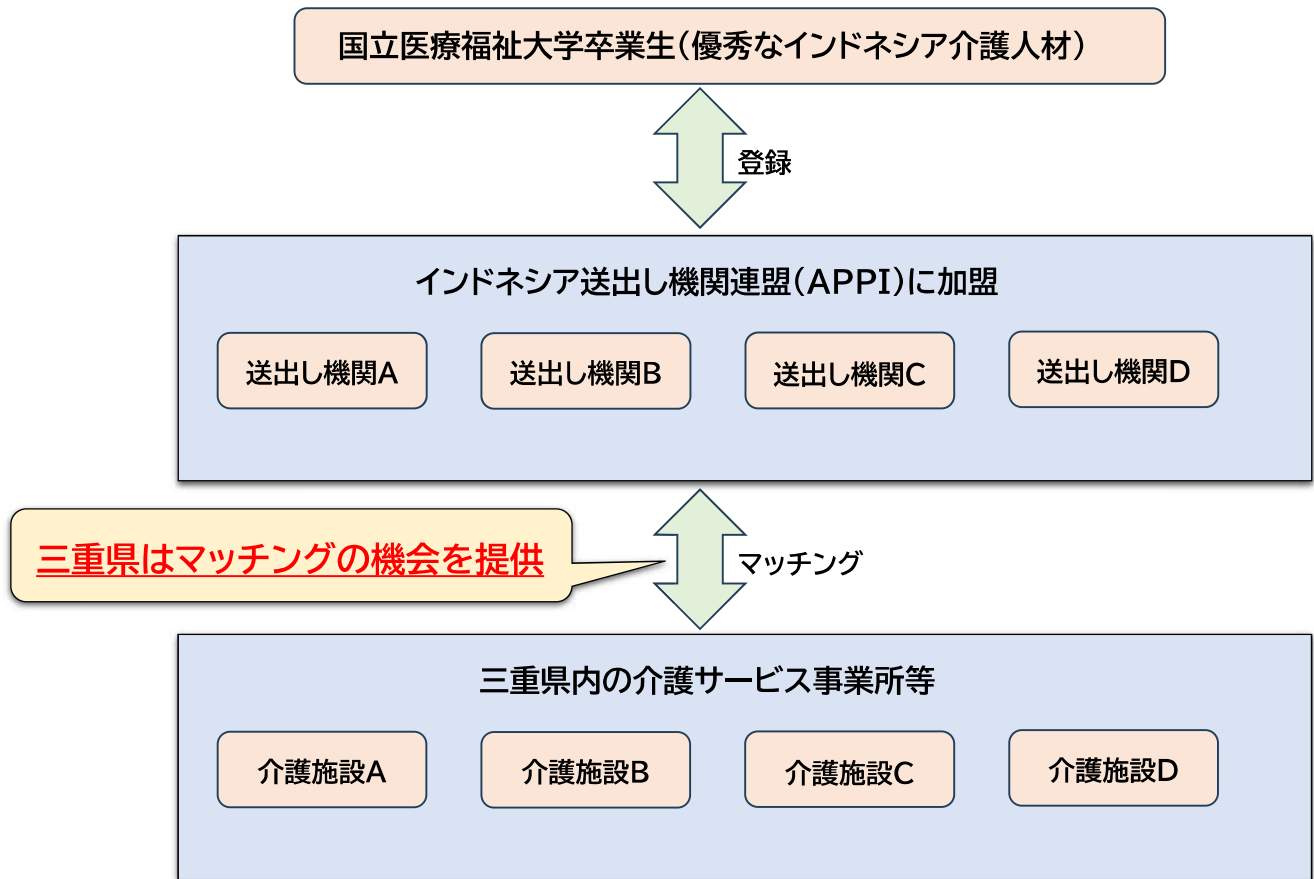
● インドネシア料理

- Toko Masakan Mak Alli（いなべ市）
- HAMRO PASAL（四日市市）
- ASIAN HALALA RESTAURANT（四日市市）
- スカスカ（鈴鹿市）
- Mega mendung（鈴鹿市）
- Sate Suzuka（鈴鹿市）
- Warung Rumahan 99（津市）
- BALI HOUSE（志摩市）

出典）三重県老人福祉施設協会調べ

7

7. インドネシア介護人材の送出しのスキーム



8

8. インドネシア介護人材獲得における課題

- ・人材確保はBtoBで行うものであり、行政自体が人材を採用するものではない。
⇒介護施設自らが外国人介護人材の必要性を理解し、採用を判断する必要がある。

県の施策：外国人介護人材の受入れの必要性等についての啓発

- ・MOUを結んで終わりとしてはいけない。
⇒送出しのスキームを動かすため、実効性のある施策の展開が必要である。

県の施策：マッチングの機会の提供等

- ・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。
⇒インドネシア人材を受け入れる場合、介護施設自らが一定程度生活サポートをする必要がある。

県の施策：受入れの環境整備に取り組む介護施設への支援

9

(参考資料) 三重県の外国人介護人材確保のための取組

※括弧内は、令和7年度当初予算額

○外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 (570千円)

EPA外国人介護福祉士候補者に対する学習への支援

○外国人介護人材集合研修実施事業費 (5,000千円)

技能実習生や特定技能外国人への集合研修を実施する団体等への支援

○外国人留学生への奨学金支給に係る支援事業 (37,440千円)

介護施設等が行う外国人留学生に対する奨学金の貸与・給付への支援

R7新規事業

○外国人介護人材送出国調査事業 (10,971千円)

インドネシア関連事業

外国人介護人材の新たな送出国のルートを開拓するための調査活動

三重県や県内介護施設での就労の魅力伝える海外現地セミナーの開催

○外国人介護人材マッチング支援事業 (17,000千円)

インドネシア関連事業

外国人介護人材受入れ支援セミナー・定着支援セミナーの開催

就労希望者と県内受入希望施設等とのマッチング

○外国人介護人材受入施設環境整備事業 (17,500千円)

外国人介護職員とのコミュニケーション支援

外国人介護職員の介護福祉士の資格取得支援

外国人介護職員の住居借上支援

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
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第3回
インドネシアからの介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー
資料

- インドネシアにおける国際厚生事業団の取組紹介
国際厚生事業団
外国人介護人材支援部長 矢口 浩也 氏
- 送出し機関における取組紹介
PT./LPK MINORI
取締役 木暮 七絵 氏
- 受入れ事業者の取組紹介
社会福祉連携推進法人日の出医療福祉グループ
人材支援部長 武中 朋彦 氏
- 都道府県による取組紹介
三重県 医療福祉部
長寿介護課長 井谷 哲也 氏

インドネシアにおける国際厚生事業団の取組

2026年3月3日（火）

インドネシアからの介護人材受入れ拡大に向けたセミナー

公益社団法人 国際厚生事業団
外国人介護人材支援部 部長 矢口 浩也

JICWELS

（公社）国際厚生事業団（JICWELS）について

- 1983年に厚生省（当時）の認可により設立された公益社団法人
- 主な事業内容（2025年度）
 - ・EPA看護師・介護福祉士候補者受入れ調整機関としての事業／学習支援事業
 - ・外国人介護人材受入・定着支援等事業
 - ・国際協力事業 等

EPA（経済連携協定）に基づく
看護師・介護福祉士受入事業



がいこくじん がいこ じんざい しえん
外国人介護人材支援



研修事業

アジア地域を中心とした開発途上国を
対象に、自国での働き方に役立つ
厚生分野の人材育成研修を行っています。



国際協力（水道分野等）

諸外国の研修生を招聘して実施する研修事業の他、
水道分野の調査プロジェクトなどを通じて、
開発途上国の現場での開発協力にも参加しています。



外国人介護人材受入・定着支援等事業

1 事業の目的

- 本事業は、
 - ・国内や海外において日本の介護をPRすること等により、
 - ・介護分野における1号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入れを促進するとともに、
 - ・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
 - ・介護分野における1号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

1. 情報発信（WEBやSNSを含む）

- 介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
- 広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。
- 日本から帰国した外国人介護労働者のネットワークの構築（外国人介護人材の帰国後に係るキャリアの見える化）

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)



2. 相談支援の実施

- 外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。



3. 1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

- 介護分野の1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。 など
- 技能実習生及び1号特定技能外国人の訪問系サービスの従事に係る事業所の遵守事項の確認も含めた巡回訪問及び相談窓口の体制強化

4. その他の相談支援等

- 協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。
- 介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。



令和6年度の巡回訪問について

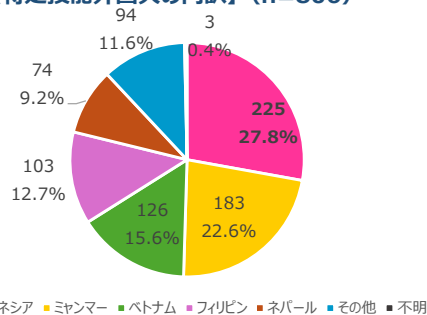
○目的

介護分野の特定技能協議会に加入した受入機関に対して、特定技能外国人の雇用に関する状況、介護サービスの提供状況、受入施設における支援の状況等について情報を収集する。

○令和6年度の対象件数

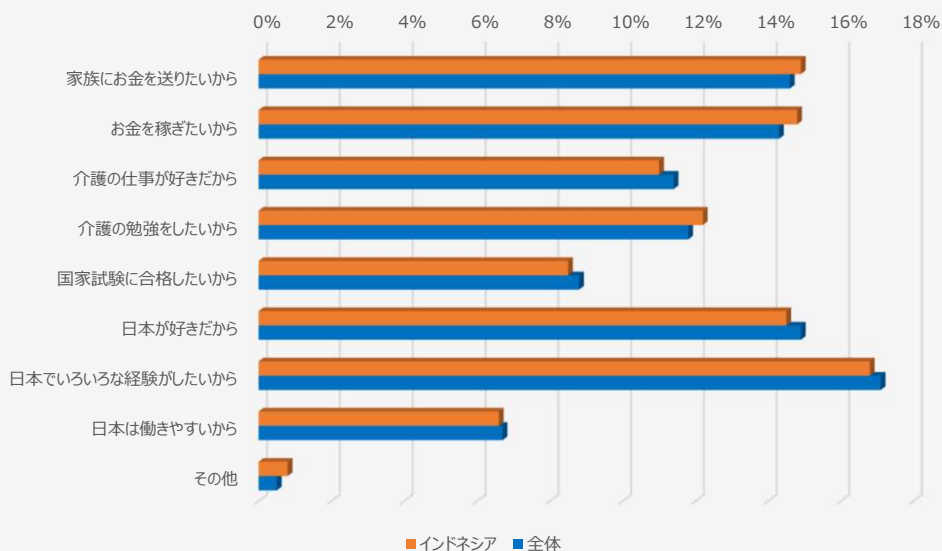
477機関、503事業所、特定技能外国人806名

【特定技能外国人の内訳】(n=806)



外国人介護人材の来日理由

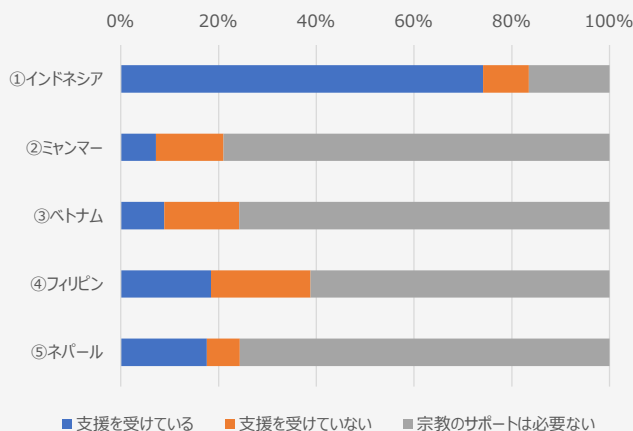
- ・来日理由として「日本でいろいろな経験がしたいから」を挙げる外国人が最も多い。
- ・インドネシア人は経済面や介護の専門知識習得を重視する割合が全体平均をやや上回る。



宗教面の支援について

インドネシア人はイスラム教徒が多く、受入施設から宗教面のサポートを受けている割合が突出している。

宗教面での支援を受けているか



具体的な支援の内容

- ・就業時間中のお祈り（時間・場所の確保）
- ・ヒジャブの着用
- ・ラマダン期間中の配慮

⇒ 信仰の深さや実践方法には個人差があるため、支援内容は本人との対話を通じ調整する必要がある。

インドネシア人介護人材から寄せられた主な悩み

インドネシア人は悩みや課題の共有に比較的オープンな傾向がある。

1 介護福祉士の国家資格の取得

- 特定技能の滞在終了後も日本で働くため国家資格を取得したい。
- どうすれば国家試験を受けられるか。

2 日本語学習・能力

- 日本語で上手く話せない。特に方言が難しい。
- 敬語や丁寧な日本語を学びたい。
- JLPTを受験したい。

3 給与や送金

- 円安で送金額が減ってしまった。
- 物価高騰に対して給与が上がらない。
- ボーナスがもらえなかった。

4 在留資格

- 国家試験に合格できなかった場合、在留資格はどうなるか。
- 結婚した場合、配偶者に在留資格は与えられるか。

インドネシア介護人材獲得に向けた取り組み（日本の介護PR説明会）

- ・介護の就労希望者の掘り起こしを行うため、送り出し各国において日本の介護をPRする説明会を実施。
- ・インドネシアでは看護専門高校（SMK）を対象に説明会を実施。

説明会の様子



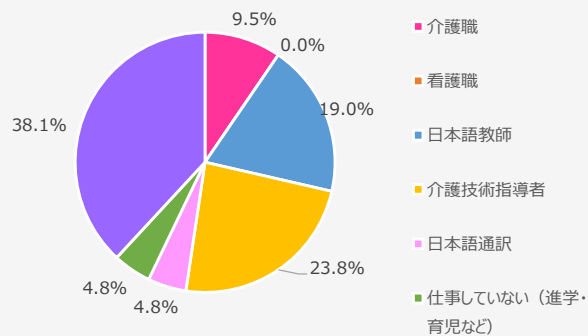
インドネシア介護人材獲得に向けた取り組み（帰国者交流会）

ベトナム、フィリピン、インドネシアの3か国において日本で介護の仕事をした経験のある帰国者の交流会を実施。

インドネシア交流会の様子



インドネシア交流会アンケート調査 Q. 現在の仕事はなんですか？(n=22)



帰国人材に期待されること

- 1 特定技能外国人としての還流
- 2 介護福祉士国家試験再チャレンジ
- 3 日本語指導者・介護指導者としての活躍
- 4 日本の介護の魅力発信
- 5 送り出し国における高齢化への貢献

インドネシアからの介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー
インドネシア介護人材送出し事業の現状と課題

2026年3月3日

PT. MINORI (P3MI)/LPK NAGOMI KAIGO GAKKO (SO)

取締役 木暮七絵

(外国人雇用労務士・国家資格キャリアコンサルタント)

送出し機関における取組のご紹介

— 人材確保から定着支援までの一貫体制 —

日本とインドネシアを繋ぐ人づくり事業

NAGOMI KAIGO GAKKOは、
インドネシアと日本双方の現場を熟知する
イ・日夫婦が手掛ける、
MINORIグループの人づくり事業における
介護人材育成・送出し機関です。



Agustinus Wahyu Widjaja (ワヒュー)

千葉大学大学院工学研究科修士課程修了
大手楽器メーカーの生産技術経験13年
日本語能力試験N1級

木暮七絵 (こぐれ・ななえ)

東京外国語大学インドネシア語学科卒
外国人雇用労務士
国家資格キャリアコンサルタント

17年

設立からの実績

2008年の設立以来

13,000+

教育・送出し人数

のべ人数

インドネシアの若者を育成し、
日本で活躍する人材を数多く送り出してきました。

技能実習・特定技能の両制度に対応した送出しライセンス

MINORIグループは、NAGOMIを含む3つの技能実習生送り出し機関(SO)と
1つの特定技能人材送出し機関(インドネシア移民労働者配置会社・P3MI)の
両方の正式ライセンスを保有しています。



技能実習
(SO)

建設、農業等・アウトドア系

ものづくり・人づくりを応援する



技能実習
(SO)

特定技能
(P3MI)

製造・インドア系



NAGOMI
安心・安全・真心

介護専門

技能実習
(SO)

特定技能人材の育成
(介護)

法令遵守

コンプライアンス体制で運営

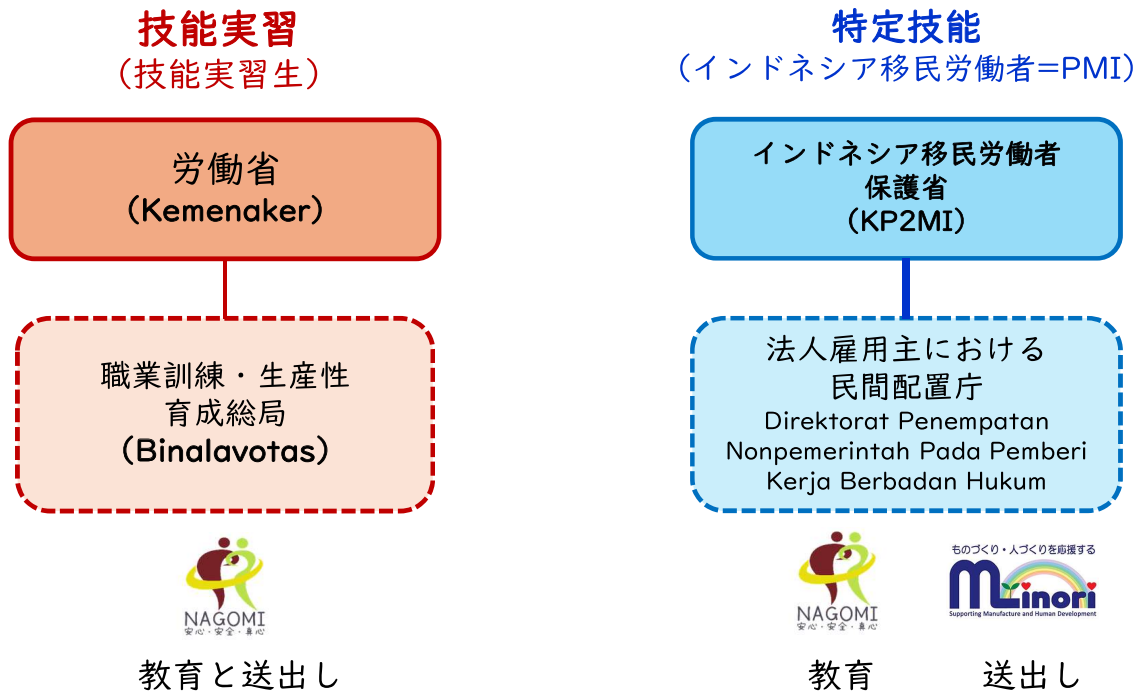
透明性重視

採用から帰国後まで一貫支援

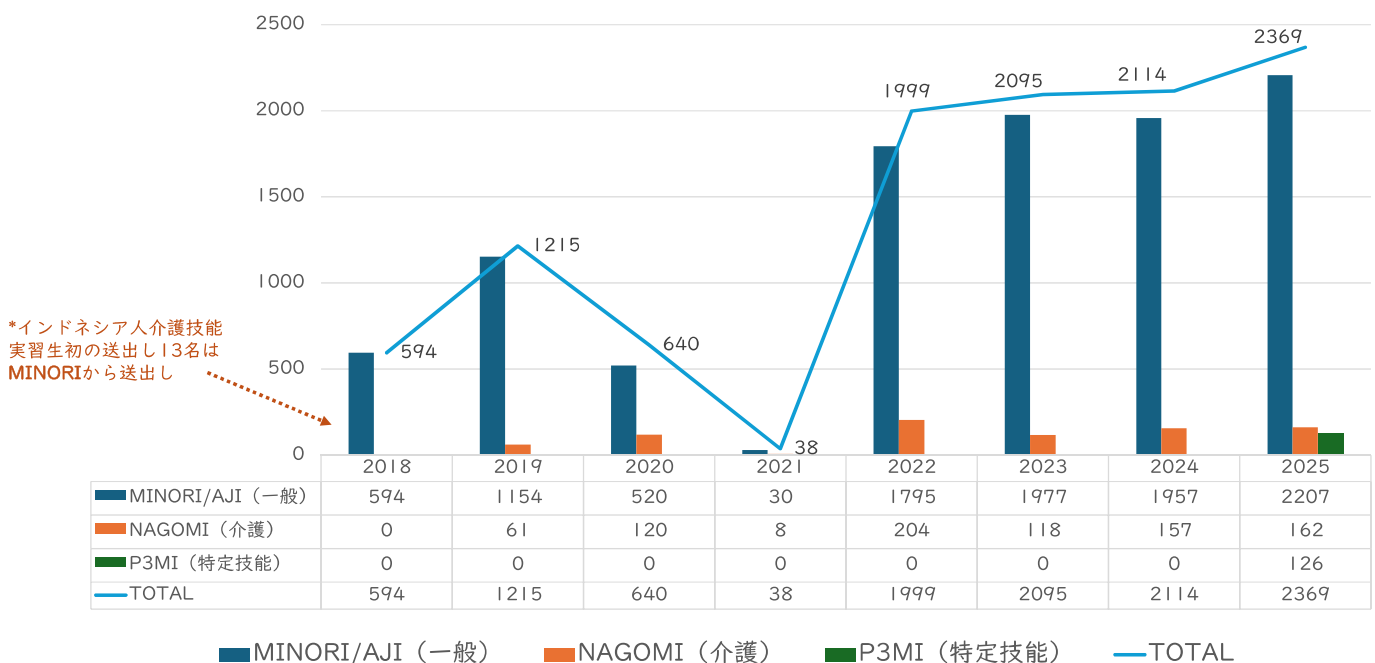
包括的サポート

入国・就労・帰国後の支援

扱っているインドネシア介護人材の在留資格の種類

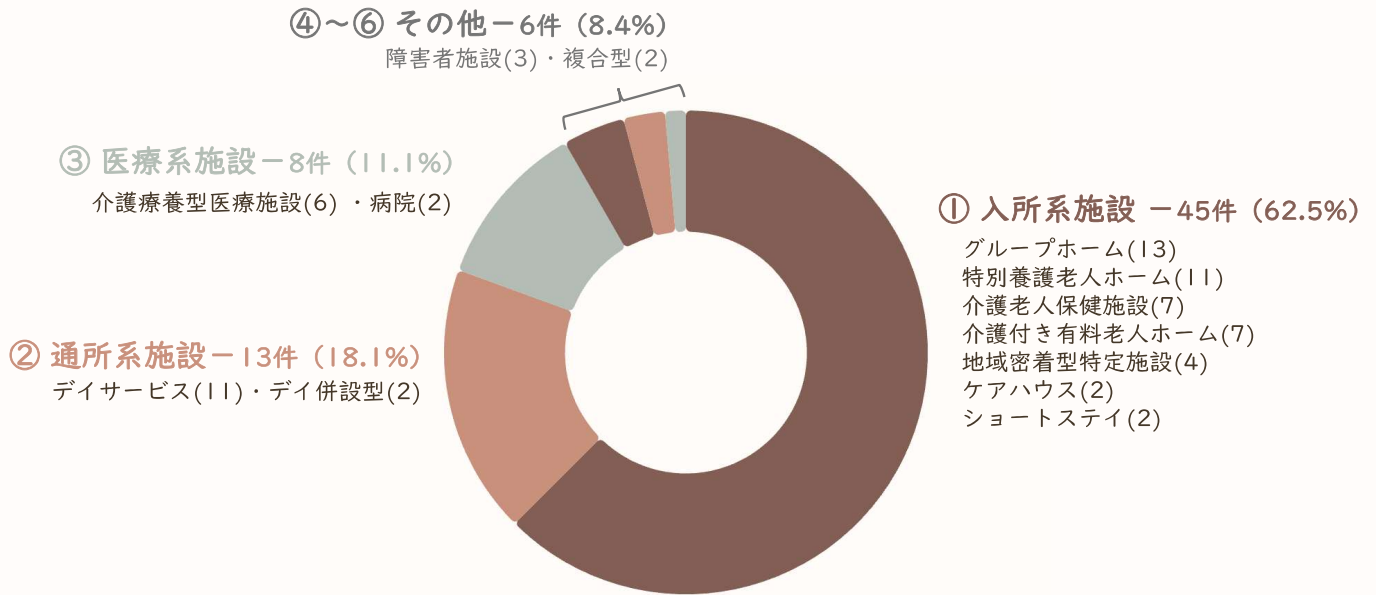


年間送出し人数の推移



技能実習受入れ施設の分類と内訳

合計72件の実習受入れ施設を分類した結果、約6割が入所系施設に集中しています。
特養・老健・有料・グループホームと幅広い入所系に対応しています。



医療・看護系教育機関との幅広いネットワーク (職業専門高校 62校、短大・大学 41校)



介護の仕事は、人の命と人生を預かる仕事。だからこそNAGOMIは、医療を学んだ人だけを日本へ送り出します。知識と心を備えた人材が、「安心と尊厳を支える介護」を目指します。

NAGOMIでの教育の流れ (技能実習生)



N5・N4

【Beginner】
日本語初級クラス

※16週間学習
※うち最初の2週間で実習生を評価・選定

社内選抜

※インドネシア語

JF『いろいろ』の教材をベースとしたオリジナル教材を使用

※4週間学習

【Upper Beginner】
実践日本語クラス

N4

【Intermediate】
介護+N3クラス

※20週間学習

N3

JFT-basicテスト
受験

組合様・企業様
面接

NAGOMIでの教育の流れ (特定技能人材)

A1・A2

【Beginner】
日本語初級クラス

※16週間学習
※うち最初の2週間で実習生を評価・選定



【Upper Beginner】
日本語中級クラス

※4週間学習
JFT-basicテスト
受験

A2・B1

【Intermediate】
日本語中級クラス

※24週間学習
※介護のトレーニングも実施

B1

特定技能特別クラス

「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」合格に向けて
3~4週間学習

試験合格後

登録支援機関様から
特定技能人材受け入れのご依頼

面接

実践的な日本語コミュニケーション力を育成

NAGOMIの学習デザイン

これまでのよくある教授法（文型積み上げ式など）

学習目標＝文法・文型などの言語知識中心

→どんな場面で使っていいかわからない

実際のコミュニケーション場面で使えない



『いろどり』※著作権フリー

NAGOMIでは？

※例：日本語初級クラス

学習目標＝**実際のコミュニケーション場面におけるCan-doを達成すること**
→**実際のコミュニケーション場面ですぐ使える**

JF『いろどり』の教材をベースとしたオリジナル教材を使用

- ✓ JF教材『いろどり』を基にした**Can-do重視のオリジナル教材と学習アプリ**を活用し、語彙・文法・聴解・会話の四技能を総合的に育成。
- ✓ 毎週のテストで到達度を確認し、**ペーパーレスで学習進度を管理**。
- ✓ 日本語教師と介護教師の密な連携により、**現場での意思疎通や対応力**を重視。

日本語教師18名

N3取得者：2名、N2取得者：16名

+日本語教育アドバイザー（日本人）：1名

介護教師2名

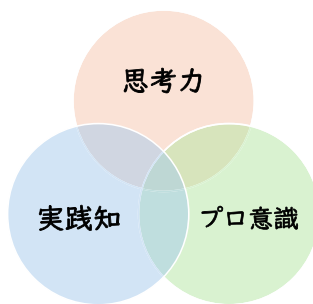
元EPA介護福祉士：2名

+介護教育アドバイザー（日本人）：1名



実践から学ぶ介護技術

日伊両国の介護技術・文化的背景を踏まえた教育改革の3本柱



思考力

その場で考え、状況に応じて判断する力
会話や介助場面を「型通り」で終わらせず、発展させる力

実践知（体の使い方）

腰を痛めない正しい介助方法、動作の基本
技術を単に真似るのではなく、実際の利用者・環境に
合わせて応用できる知恵

プロ意識

「家族的な思いやり」と「専門職としての責任」の両立
事故やクレーム対応など、施設の一員として責任を自覚する姿勢



インドネシアの高齢者施設にて
車いすに座って食事を取る高齢者
(2024年6月1日のKompasianaの記事)

NAGOMIでは、講師の指導により介護の基礎から実践技術、注意点を学習。さらに専用トレーニング室にて、車いすやベッドなどの設備を使ったロールプレイを行い、実践力を養います。



専用介護トレーニング室

講師による指導、実践的なロールプレイの実施



技能実習生から介護福祉士へ

送り出すだけでなく、介護の専門職としての未来を共に育てる

【MINORI・NAGOMIの歩み】

2018年：インドネシア初の介護技能実習生13名を日本へ送出し
その内1名が、2022年に技能実習生として日本全国で初めて介護福祉士試験に合格

【NAGOMI技能実習生 介護福祉士試験合格者】

2022年：1名（全国初の合格者）
2023年：2名
2025年：2名…

“新たな挑戦”



介護福祉士試験対策アプリ「HOPE」
日本の介護・生活支援サービス事業を展開する
福岡県の企業様と共同開発中

技能実習生が日本で働きながら、
国家資格合格を目指せる仕組みづくりを推進

社会

全国初、実習生で介護福祉士に合格 デウィさんの夢、花開く

2023年1月14日 16時00分 (1月14日 23時48分更新)

国家資格「介護福祉士」を取得して長野県小諸市和田の介護施設で働くインドネシア人の女性がいる。外国人技能実習生から試験に合格したのは全国初の快挙だった。資格取得により、日本での永住や家族との同居などが可能に。後輩の育成にも励んでおり、人手不足が深刻化する介護現場に光が差し込んでいる。



「おやつ、おいしいですか?」。デウィアングライニさん(29)は、施設の利用者に優しくほほ笑みかける。昨春に試験に合格し、実習していた市内の「ケアハウスのぞみ」で、介護福祉士としてデビューした。

利用者からは「デウィさん」と呼ばれて親しまれ、「アイドル」のような存在。実習生から介護福祉士の立場となって、利用者の状況…

中日新聞Web版(2023年1月14日)の記事

日本支店による人材定着サポート

日本支店スタッフが、訪日中の技能実習生・特定技能人材の生活を多方面からサポートし、**問題の早期発見・解決と失踪・途中帰国防止**に努める。

日本支店の主な業務

北海道・東北・関東エリア：3名
(統括マネージャー1名含む)
東海エリア：2名
近畿・中国・四国エリア：2名
九州エリア：1名



監理・支援
巡回訪問
同行
(不定期)

ビデオ
コール

問題発生時
の対応

監理・支援業
務サポート
通訳・翻訳
(一部有料)

オンライン
による日本語
学習サポート

各種イベント
(MINORICUP
・コンテスト・
セミナー)

PT. MINORI日本支店 〒110-0008 東京都台東区池之端2丁目4-16池之端マンション602

制度的課題と日本の選択

— 教育・制度・定着の連動をどう設計するか —



送出しを阻む三つの構造課題



入口設計の不安定さ

日本式介護（KAIGO）の認知不足、求人動向の不安定さ、N4合格後の長期待機によるモチベーション低下と離脱



教育投資回収の困難

介護は教育期間が長く、他職種より参入ハードルが高いため、人気伸びにくい構造



長期キャリア設計の弱さ

宗教対応の不透明さ、実習満了後の関係断絶、都市部への流出により成功事例が可視化されない



「入口」「教育」「キャリア」が連動せず、構造的な不安定さを生んでいる

制度ギャップと介護分野の構造的ジレンマ

1

日本側

コスト重視で
国内転職組を優先

制度の分断

技能実習は労働省管轄（SO）
特定技能は移民労働者保護省管轄（P3MI）で
保証金15億ルピア（約1,300万円）が必要。

特定技能の96.8%が個人ルート

2

送出し側

新規送り出し減少、
教育投資回収困難

3

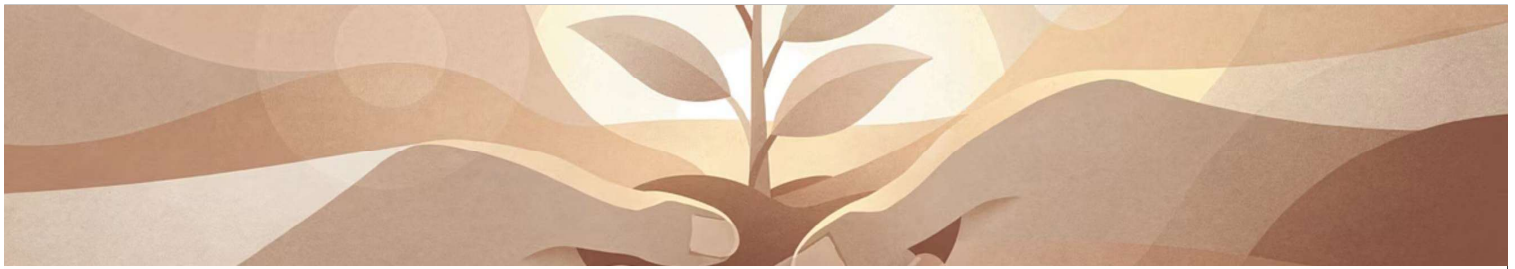
労働者側

早く行くなら
一般職種へ

その結果

- SO育成人材が流出
- 長期キャリア支援が困難
- 制度間で人材が競合

制度分断 × コスト競争が、介護人材の持続可能性を弱めている



[提言] 持続可能な介護人材獲得に向けて



見える化

- ・ 採用条件の明確化
- ・ 宗教配慮の全国統一ルール
- ・ 求人数の早期共有



教育と現場の接続

- ・ N4+会話力重視
- ・ 入国後初期サポート
- ・ 現場適応支援の強化



キャリア展望

- ・ 実習→特定技能→介護福祉士ルートの確立
- ・ 成功事例の発信
- ・ 地方の魅力訴求

「見える化」から「キャリア確立」へ —— 三つの柱が連動することで、持続可能な介護人材の流れが生まれる

学びと経験を通して、若者の未来を共に描く



お問合せ先：nanaekogure@minori.co.id (PT. MINORI 取締役・木暮七絵)

日の出医療福祉グループ 特定技能「介護」人材育成 事例 ご報告資料



会社紹介

ジョイスリー株式会社は日の出医療福祉グループから発足した人材ソリューション企業です。医療・福祉に特化し、事業者様の人材に係る課題をともに解決いたします。

社会福祉連携推進法人
日の出医療福祉グループ



ジョイスリー株式会社

Joy Three

社会福祉連携推進法人認定 2022年8月

社員法人 日の出福祉会、博愛福祉会、医療法人社団 奉志会

事業内容

- 1.地域福祉支援業務
- 2.災害時支援業務
- 3.経営支援業務
- 4.人材確保等業務
- 5.物資等供給業務

事業所数 166ヶ所

従業員数 約3,300人

(2024年度現在)

(事業所エリア)
・兵庫、大阪
・東京、埼玉、神奈川

設立 2019年5月

所在地 兵庫県加古川市平岡町新在家2丁目
273-2 モリタトレードビル4F

事業内容

人材紹介サービス/特定技能外国人材紹介
採用代行サービス/採用コンサルティング
有料職業紹介事業認可番号 28-ユ-300917
登録支援機関認定 22登-007166



インドネシア共和国労働省連携 特定技能介護人材育成事業のご報告

人材育成のポイント

1. 定着率97.5%！ 介護事業経験を 活かす人材育成

医療・介護事業を運営している
日の出Gが実施する人材確保事業
育成課題が明確で安心



2. 介護分野初！インド ネシア労働省連携事業

50万人の海外就労者
送り出しを目指す政府
の公式事業



3. ワンストップで 人材サポート

選抜～教育～紹介～介護福
祉士取得まで日の出Gが
ワンストップでサポート！

4. 日本で唯一！母国 で初任者研修修了

インドネシアで介護職
員初任者研修修了し
た人材をご紹介



5. 人権重視！無償教育 だから全員無借金で来日

渡航前の教育費・リクルート
費を徴収しない国際基準に
則ったスキーム

6. 介護福祉士取得を 見据えたハイレベルな 講師陣を配置

日本人日本語教師、N2・N1イ
ンドネシア人日本語講師、元
EPA介護福祉士を現地に配置



インドネシア 5 都市に養成校を展開！

2022年：インドネシア共和国労働省と「特定技能（介護）人材育成コース」協定書を締結

同年：メダン国立職業訓練校にて介護技術と日本語を教える「日の出特定技能人材（介護）育成コース」を開講。

2026年：国立職業訓練校 4校（メダン、スマラン、バンドン、ブカシ）

セベラスマレット大学（スラカルタ市連携事業）の合計5か所で育成事業実施。

メダン国立職業訓練校



スマラン国立職業訓練校



シドアルジョ国立職業訓練校



西ジャカルタ州立職業訓練校



特定技能人材(介護)職業訓練校養成概要

【目的】・在留資格特定技能（介護）の取得要件となる

「JFT-Basic Test」「介護技能試験」「介護の日本語試験」の合格

・介護職員初任者研修の修了

【期間】約6か月(日本語教育4か月(A1,A2,※N4相当)介護教育1か月、
コミュニケーション研修1か月)

【対象】18歳～30歳のインドネシア人、平均IQ102

【授業時間】975時間／週45時間（月～土：午前8時～午後5時）

【費用】無料 【その他】全寮制

7

入学・選考について

- 募集方法：インドネシア労働省が一般公募
- 入学倍率：5倍～10倍(拠点による)
- 選抜方法：IQ試験(100以上)と面接試験
- 学歴：看護大学卒業生多数(看護師、助産師、臨床検査技師、栄養士など)

○選考時の宣誓：

- ・日本で継続して日本語学習と介護学習を行い、
JLPT N2と介護福祉士合格を目指すこと
- ・日本で就職した職場で5年間働くこと
- ・上記、親の同意を得ること



8



人権重視の取り組み

人権重視の取り組み

選抜から養成～紹介～定着支援まで無償でワンストップサポート



日の出医療福祉グループでは、日本で働くことを希望する外国人に、学習から就職、定着支援までを全て**ゼロフィー(本人の費用負担ゼロ)**でできるサービスを展開しています。

日の出

全て無償で自社対応しています。外国人は借金なし・中間業者なし・ホワイトなコース

一般的な
業者

現地の日本語学校へ
30万円支払い→本人の借金

現地エージェントへ
20万円支払い→本人の借金

日本の支援機関

「ビジネスと人権」労働者の人権を守り責任ある企業行動へ

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」では、人権を保護する国家の義務とともに、規模の大小を問わず、**企業が人権を尊重する責任を明記**されています。

「ビジネスと人権」における労働者の人権とは？

例えば労働者の権利として以下が挙げられます。
(参照:労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言)

- 1 結社の自由と団体交渉権
- 2 **強制労働の禁止**
- 3 児童労働の廃止
- 4 雇用と職業における差別の撤廃
- 5 安全で健康的な労働環境

どの企業にとっても、最も身近な人権に関わるステークホルダーは労働者です。そのため、労働者の人権を尊重することは、顧客や取引先との関係悪化や、自社の信用失墜といったリスクを回避することにもつながります。人権の尊重は、貴社の企業イメージや社会的信頼を守るうえでも重要な取り組みです。

現地エージェントに支払う多額のリクルート費用(仲介手数料や保証金) = **借金が債務労働、強制労働につながる恐れ**



全体養成プログラム

入国前の学習支援(9か月)

➤ 4 N3基礎学習の完了

「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」

➤ 3 介護職員初任者研修修了

➤ 2 介護の技能試験合格 介護の日本語試験合格

➤ 1 JFT – Basic合格

A1、A2レベルの習得

「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」

【職業訓練校】日本語学習
4か月

【職業訓練校】介護・初任者研修(1か月)
就職面接等(1か月)

【オンライン】入国前N3授業
(4か月)

職業訓練校での介護教育について

【職業訓練校】介護学習1か月

日本人介護講師＋インドネシア人介護講師(元EPA介護福祉士)による 計30日間のオンライン授業＋実技授業の実施



日本人介護講師とインドネシア人介護講師兼通訳(元EPA介護福祉士)が、オンライン授業とインドネシア現地での実技授業を実施。実践に即した介護知識、介護技術、声掛け等のコミュニケーション技術を習得します。



【職業訓練校】介護学習1か月

日本で唯一！インドネシアで「介護職員初任者研修」が修了できる



介護の技能試験、介護の日本語試験の試験勉強をしながら、「介護職員初任者研修」を修了することができます。**来日前に初任者研修が修了できるのは本事業が日本で唯一です**



【オンライン／在宅】日本語学習4か月

職業訓練校卒業～入国までの日本語教育について

オンライン授業でJLPT N3の基礎学習を完了

- 期間／4か月(1日3～4時間,週3)
- 目標／入国までにN3の基礎学習を完了し、N3相当となる日本語能力を習得する。入国後も学習を継続し、入国後1年目にはN3合格を目指す
- カリキュラム／JLPTN3合格に必要な基礎となる語彙、文法、漢字、読解、聴解範囲を完了

教材



日本語総まとめシリーズ(文法,語彙,漢字,聴解,読解)出版:アスク出版



中級日本語文法要点整理ポイント20 出版:スリーネットワーク

教材(模擬試験)

※オンラインで実施



日本語能力試験完全模試SUCCESSシリーズ 出版:リサーチ出版
日本語濃色試験模擬テストシリーズ 出版:スリーネットワーク

入国後の学習支援・モデルフロー(5年間)

✓ 介護福祉士合格
介護福祉士試験対策講座

03 実務者研修修了

02 N2合格
N2オンライン授業 週1回2時間
自己学習(にほんごをまなぼう)

01 N3合格
N3オンライン授業/週1回2時間
自己学習(にほんごをまなぼう)

1年目

2年目

3年目

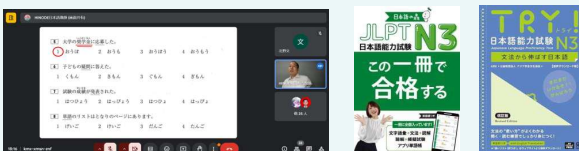
4年目

5年目

入国後の学習支援(5年間)

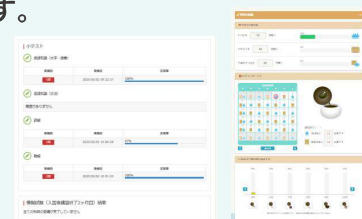
日本語能力検定試験対策講座 介護福祉士試験対策講座

毎週1回、2時間のオンライン授業を開催。日本語能力検定試験対策講座と介護福祉士国家試験対策講座(3年目以降対象)で試験合格を目指します。日本語学習では『TRY!シリーズ』で文法理解を深めながら『日本語の森シリーズ』で練習問題を反復演習します。
日本語講師より毎週、個人の学習レポートを施設様に提出・報告します。



オンラインプラットフォーム『にほんごをまなぼう』で自己学習をサポート

日本語能力検定試験(JLPT)および介護福祉士国家試験対策に特化した自己学習コンテンツ『にほんごをまなぼう』で、毎月の学習目標を設定しドリルや小テストを繰り返し実践。学習状況が把握できるので、個々の状況に応じた適切なアドバイスや指導・管理します。





定着のための取り組み

定着のための取り組み

★ワンストップサポートで介護福祉士取得まで伴走！ ★無償教育・無償就労支援＝無借金だから転職リスクが大幅減！

人材募集
選抜

日本語・介護
教育

人材紹介

ビザ申請

受入準備・サポート
入国後の学習支援

【特定技能5年間の行動宣誓】

- ①5年間、日本語学習と介護学習を継続する
- ②JLPT N2と介護福祉士合格を目指す
- ③日本で就職した職場で5年間働く
- ④上記、親の同意を得る

★入学時、毎日の朝礼での唱和、
内定通知時、訓練校卒業時、入国前研修時
約束を守るための啓発・指導を行う

【待期待期間中の学習フォローアップ】

- ・週3日4か月、N3オンライン授業の実施
- ・日本人教師による週1回20分の会話練習
- ・学習進捗確認面談

★内定から入国までの待期待期間
中のオンライン日本語授業&
フォローアップで学力低下、
モチベーションの低下を防止

【試験合格のための学習環境を整備】

- ・日本語検定対策講座
- ・介護福祉士試験対策講座
- ・確認テストの実施
- ・課題
- ・自己学習ツールの提供

★毎週の講義を通じ、本人
の悩み事などのアラートを
即時キャッチし対応。
トラブルの芽を早期に解決。



本事業の展望

本事業の展望

政府による労働者の海外派遣の推進

海外就労者を50万人に増加させる方針
労働省（職能開発）も育成に注力する方針
中部ジャワ・スラカルタ市でも同様の状況

政府・自治体とも失業対策が政策優先度が高い
海外就労者の育成支援、受入先の確保を
日本の自治体と協力関係を結びたいという意向
課題は人材育成と就職機会の提供

無償教育のメリットを強化

無償教育をすることで、間口を広げる
多くの応募者の中から定着し、活躍、キャリア
アップまで実施していける人材を選抜する精度
を向上させる

短期間の教育では、人材の質そのものの向上は
難しい
応募集団を大きくし、その中から良い人材を
ピックアップしていく

自治体様向け

地域の福祉サービスを将来にわたり安定して提供していくために、自治体様が主導して人材確保の仕組みづくりが求められております。

日の出医療福祉グループでは、**インドネシア共和国労働省と連携した公式人材育成事業**を実施しております。**自治体様・インドネシア共和国労働省との連携**を通じて、持続可能な福祉人材確保モデルの構築を支援いたします。

受入機関様向け

日本の介護分野では、2040年に向けて人材不足がさらに深刻化すると予測されています。

本プログラムでは、ビジネスと人権の国際基準に基づく**無償教育モデル**を採用し、日本で唯一、来日前にインドネシア国内で**介護職員初任者研修を修了**した人材を育成しています。

教育・採用・定着・介護福祉士取得までを一体で支援し、長期的に活躍できる人材の安定確保を実現します。

お問い合わせ

日の出医療福祉グループ 人材支援部 部長 武中朋彦
takenaka.tmhk@hinode.or.jp

インドネシア介護人材に係る 三重県の取組

2026年3月

インドネシアからの介護人材受入れ拡大に向けたオンラインセミナー

三重県 医療保健部 長寿介護課

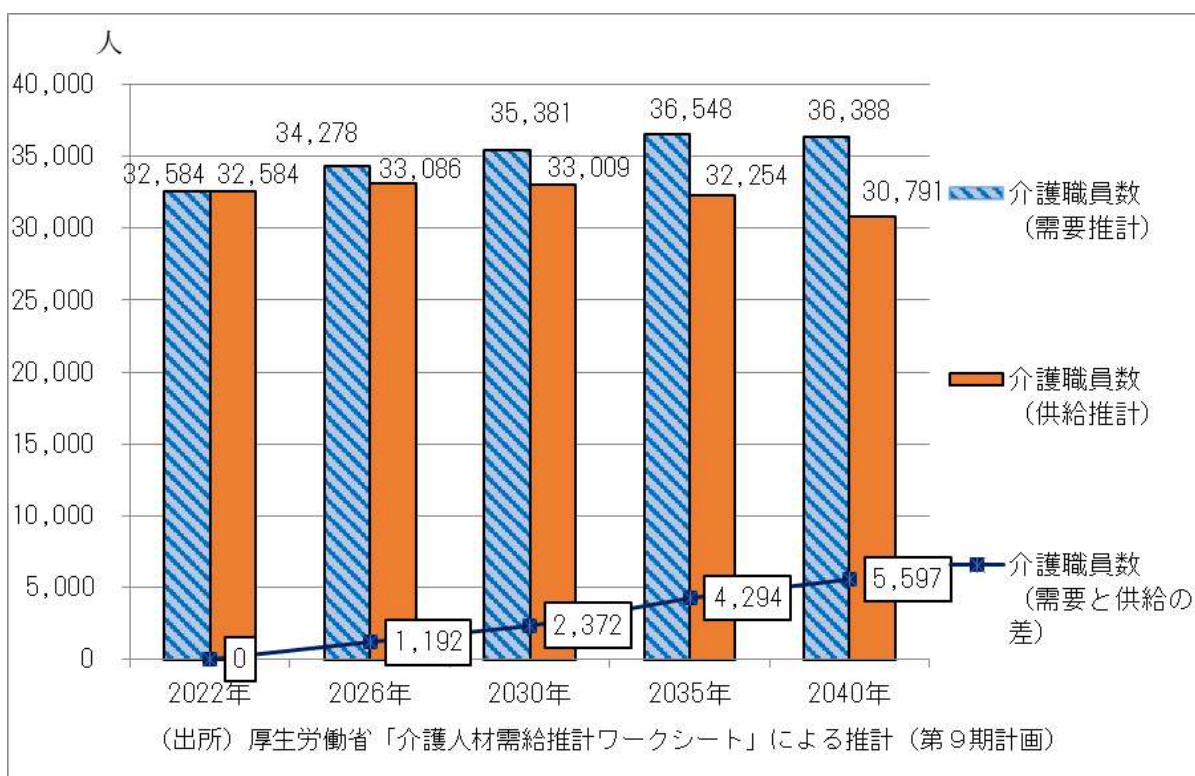
目次

- 1 三重県の外国人介護人材の受入れ状況
- 2 三重県とインドネシアとのMOU
- 3 インドネシア介護人材マッチング事業

1 三重県の外国人介護人材の受入れ状況

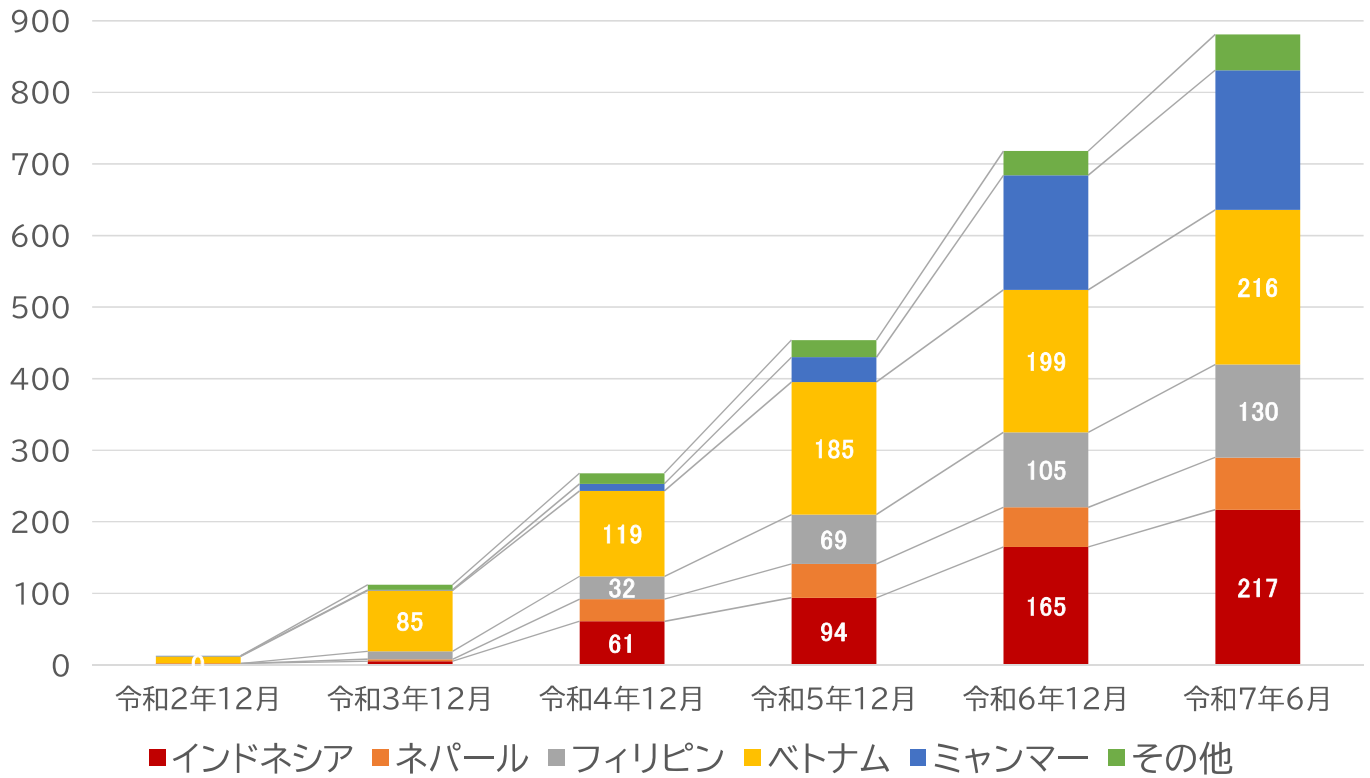
1-1. 外国人介護人材が必要な背景

介護人材の確保は依然として厳しい現状にあり、今後も、生産年齢人口の減少により、人材確保は更に厳しくなることが予測される。このような状況の中、外国人介護人材の活用は不可欠である。



1-2. 県内の外国人介護人材の状況

三重県内の特定技能(介護)の外国人数の推移



出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」

1-3. 三重県で活躍するインドネシア人材

インドネシア出身の三重県在住者もここ数年で急激に増加

インドネシアから三重県への 宿泊者数 (コロナ前後の比較)



出典：観光庁「宿泊旅行統計調査」

三重県内のインドネシア出身の 住民数



出典：三重県「外国人住民国籍・地域別人口調査」

三重県内のインドネシア人の 就労者数



出典：三重労働局「外国人雇用状況の届出状況」

三重県内のインドネシア人の 特定技能(介護)の就労者数



出典：出入国在留管理庁「特定技能在留外国人数の公表等」

三重県内の
特定技能1号(介護分野)の
在留者数は881人

うちインドネシア人は217人
構成比は約25%を占めており

第1位

2 三重県とインドネシアとのMOU

6

2-1. 三重県とインドネシアとのMOU①

令和6年7月30日

「インドネシア保健省と介護・看護分野の人材育成」に関する覚書を締結

経緯

- ・令和5年12月、インドネシア保健省オース局長が三重県を訪れ、連携強化に向けた協力について知事と合意。
- ・協議を進め、令和6年7月30日、全国初の覚書締結が実現

全国初!



締結式の様子(R6.7.30)
アナヤ総局長と一見知事

覚書の概要（協力の範囲）



✓学習支援を図り、三重県へ人材を送り出す



✓介護・看護分野の仕事に就くことができるよう、受け入れ支援

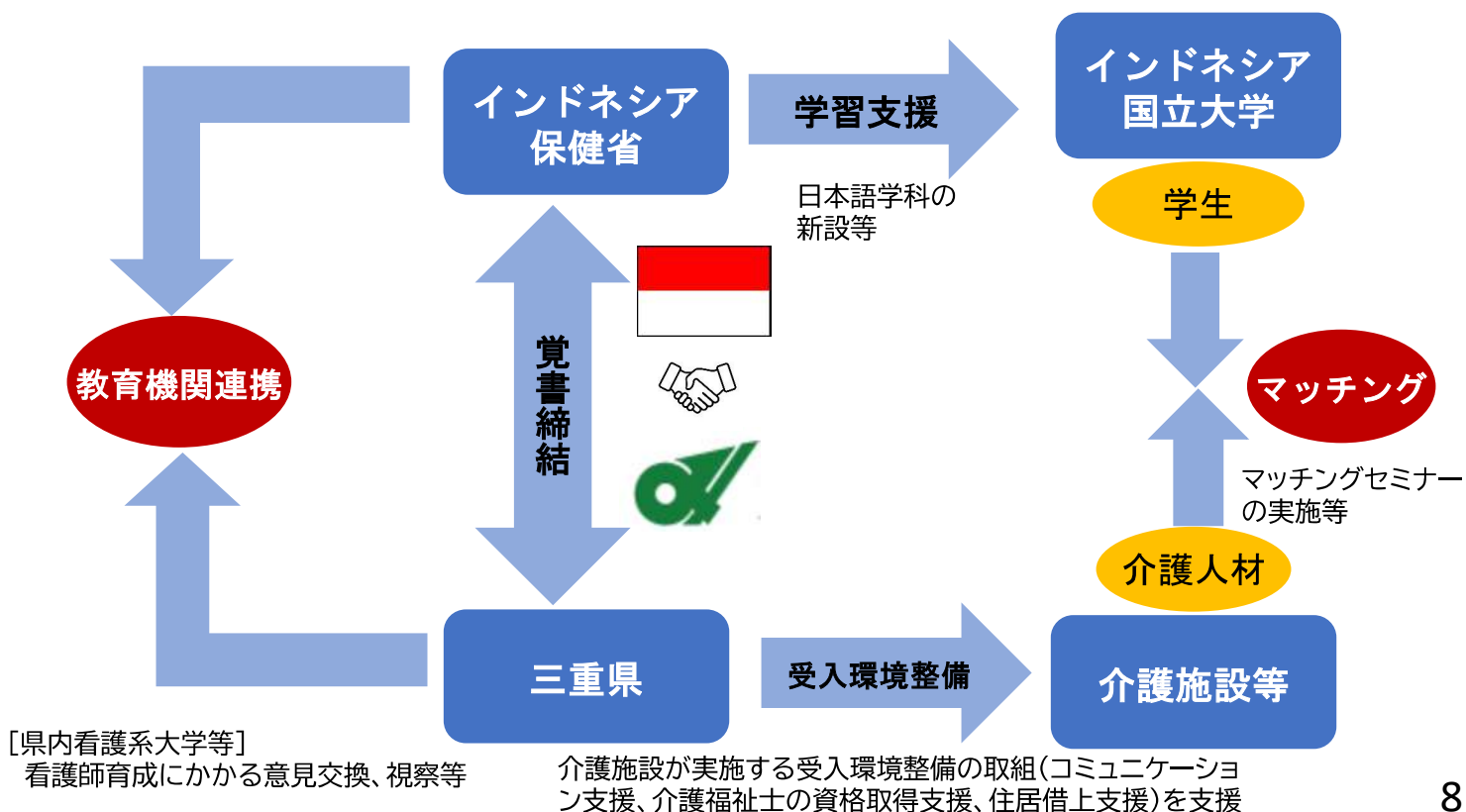


✓看護分野における人材育成や教育機関間の連携に取り組む

7

2-1. 三重県とインドネシアとのMOU②

MOUに基づき、学生の送出し・受入れ支援を実施



8

2-1. 三重県とインドネシアとのMOU③

令和7年5月6日

インドネシア保健省ブディ大臣と一見知事の面談・意見交換を実施

令和6年7月に締結した覚書の修正確認書を締結

意見交換の概要

- ・ブディ保健大臣から、「本日の意見交換を踏まえ、昨年結んだMOUの取組を更に進めていきたい」と発言があった。
- ・一見知事から、「受入れに係る予算を確保して、連携を促進していきたい」との発言があった。



意見交換の様子(R7.5.6)
ブディ大臣

覚書の修正の概要



インドネシアから三重県へ人材を毎年優先的に送り出す文言を追記



締結式の様子(R7.5.6)
ユリ総局長と一見知事

9

2-1. 三重県とインドネシアとのMOU④

○インドネシア労働省

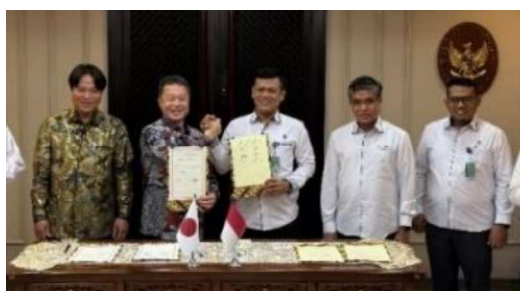
- ・令和7年5月7日に労働省と三重県との間で覚書を締結

○インドネシア移住労働者保護省

- ・令和7年5月6日に移住労働者保護省と三重県との間でRODの署名
※ROD(Record of Discussion)…協議及びやりとりの全容を要約する協議記録やその合意文書
- ・令和7年8月24日に移住労働者保護省と三重県との間で覚書を締結

○インドネシア送出し機関連盟(APPI)

- ・令和7年5月7日にAPPIと三重県との間で覚書を締結



労働省とのMOU締結式の様子(R7.5.7)



APPIとのMOU締結式の様子(R7.5.7)

10

2-2. インドネシア現地での情報発信

令和7年5月6日

国立医療福祉大学(第3ジャカルタ校)で介護人材セミナーを実施

セミナーの概要

- ・インドネシア保健省、大学関係者及び学生等を対象として、三重県や三重県の介護施設等における就労の魅力を情報発信し、県内介護施設等で活躍できる人材の確保につなげる。
- ・三重県介護施設PRブースを設置し、介護団として参加した8施設が、三重県の介護施設で就労する魅力の説明や学生等の質問に答える個別相談を行う。



セミナーの様子(R7.5.6)



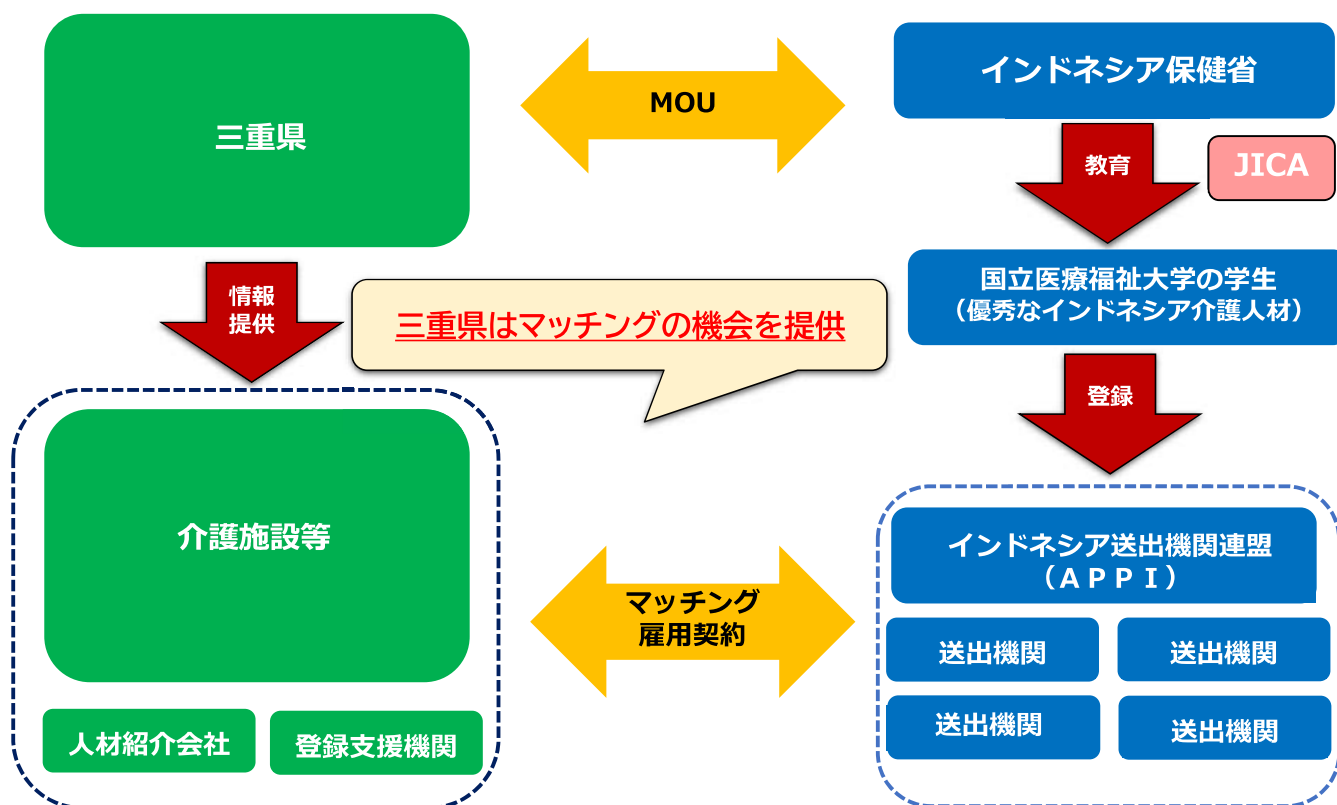
ブース出展の様子(R7.5.6)

11

3 インドネシア介護人材マッチング事業

3-1. インドネシア介護人材の送出しのスキーム

県は、セミナー開催等により、インドネシア介護人材と県内介護施設等のマッチング機会を提供



3-2. 採用までの流れ

特定技能外国人を採用する場合の標準的な流れ



施設内での検討

- ・受入れに関する情報収集
- ・受入れに関する施設内の合意形成
- ・利用する人材紹介会社/登録支援機関の検討

人材紹介会社による支援

- ・求人票の作成
- ・面接前ガイダンス
- ・面接調整
- ・内定に係る書面の作成

登録支援機関による支援

- ・支援計画書の作成
- ・在留資格手続き書類の作成、入国審査手続き
- ・外国人雇用管理体制の構築
- ・受入準備（異文化理解研修等）
- ・事前ガイダンス
- ・入国準備
- ・入国後の支援（空港への送迎、生活サポート等）

14

3-2. 採用までの流れ

本スキームで採用する際の留意点

- 受入れの際の在留資格は、「特定技能(SSW)」となります。
- 本事業スキームは、三重県とインドネシア保健省とのMOUに基づく取組であるため、原則、採用するインドネシア介護人材の勤務先は三重県内である必要があります。
※県外にも事業所を有する法人の場合
- 既存の取引先(登録支援機関/人材紹介会社)がある場合でも、本事業スキームでは、既存の取引先を使用してご自由に採用活動いただけます。
この場合、既存の取引先(登録支援機関/人材紹介会社)とAPPIに加盟する送出し機関の間で送出しの契約が必要となります。
- 初めて特定技能外国人を採用する場合は「登録支援機関」を各自で探していただく必要があります。

15

3-3. インドネシア介護人材マッチングセミナー

県内3箇所でマッチングセミナーを実施

令和8年2月17日 津会場(ホテルグリーンパーク津)

令和8年2月18日 伊勢会場(伊勢シティホテル)

令和8年2月20日 四日市会場(都ホテル四日市)



セミナーの様子(R8.2.17)



セミナー後の個別相談会の様子(R8.2.17)

(参考資料) 三重県の外国人介護人材確保のための取組

※括弧内は、令和7年度当初予算額

- 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業 (570千円)
EPA外国人介護福祉士候補者に対する学習への支援
- 外国人介護人材集合研修実施事業費 (5,000千円)
技能実習生や特定技能外国人への集合研修を実施する団体等への支援
- 外国人留学生への奨学金支給に係る支援事業 (37,440千円)
介護施設等が行う外国人留学生に対する奨学金の貸与・給付への支援

R7新規事業

- 外国人介護人材送出国調査事業 (10,971千円) **インドネシア関連事業**
外国人介護人材の新たな送出国のルートを開拓するための調査活動
三重県や県内介護施設での就労の魅力伝える海外現地セミナーの開催
- 外国人介護人材マッチング支援事業 (17,000千円) **インドネシア関連事業**
外国人介護人材受入れ支援セミナー・定着支援セミナーの開催
就労希望者と県内受入希望施設等とのマッチング
- 外国人介護人材受入施設環境整備事業 (17,500千円)
外国人介護職員とのコミュニケーション支援
外国人介護職員の介護福祉士の資格取得支援
外国人介護職員の住居借上支援