



「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」

～EPA・留学生・技能実習生に特定技能を加え

アジアの人材獲得競争に勝ち抜く人事戦略～

深刻な人手不足を打開するため政府が重要法案として、12月8日に成立した入管法(特定技能創設)は、基本方針・運用方針・総合的対応策が2月25日に閣議決定され、法務省を中心に14業種の省庁は4月1日の施行に向けて政省令を取りまとめた。政府は、特定技能施行後5年間に14業種で合わせて上限34万5150人の外国人労働者を受け入れる計画だが、中でも危機的な状況にある介護分野においては最も多い6万人の受け入れとなる。

そこで当会では、3月3日(日)に特定技能の政省令の詳細を解説いただくとともに、従来の介護分野における受け入れスキームである、EPA候補者・留学生・技能実習生との比較や技能実習生や留学生からの移行、特定技能の特徴である直接雇用、直接受け入れの具体的なスキームや運用について学んでいただくためにシンポジウムを開催した。そこで特集では、法務省や厚生労働省の担当官、外国人労働者政策に精通されている研究者、更に先進的な外国人介護人材の受け入れを行っている医療介護事業経営者や監理団体の皆様に登壇いただいた「特定技能施行と外国人材雇用シンポジウム」の内容を取りまとめ報告する。

Part 1 政省令で特定技能の人材保護策 賃金台帳で給与支払額をチェック

『Visionと戦略』編集部

Part 2 在留資格、関係機関の要件、特例措置 新在留資格「特定技能」の詳細解説

法務省 入国管理局 参事官室 調整官

安東健太郎 氏

Part 3 外国人介護人材の受け入れで 国と都道府県が支援事業を推進

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長補佐

平岡 敬博 氏

Part 4 外国人に共生を示すことで 地域社会の外国人材増加の可能性に期待

筑波大学大学院 人文社会系 准教授

明石 純一 氏

Part 5 留学、技能実習、特定技能が錯綜 現場が考える各制度活用の視点

関西医療介護協同組合 事務局長 朝賀 洋史 氏
JVMCHR社 アドバイザー

社会福祉法人 青森社会福祉振興団 専務理事 中山 辰巳 氏

つしま医療福祉グループ 代表 対馬 徳昭 氏

全国人材支援事業協同組合 代表理事 菊池 博文 氏

Part 6 【パネルディスカッション】 日本のルールVS海外のルール 特定技能にも宿る不透明な現実

司 会

保健・医療・福祉サービス研究会 代表 田中 優至

シンポジスト 関西医療介護協同組合 事務局長 / JVMCHR社 アドバイザー 朝賀 洋史 氏

社会福祉法人 青森社会福祉振興団 専務理事 中山 辰巳 氏

つしま医療福祉グループ 代表 対馬 徳昭 氏

全国人材支援事業協同組合 代表理事 菊池 博文 氏

法務省 入国管理局 参事官室 調整官 安東健太郎 氏

厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 平岡 敬博 氏

筑波大学大学院 人文社会系 准教授 明石 純一 氏



政省令で特定技能の人材保護策 賃金台帳で給与支払額をチェック

人材が都市圏に集中して
地域偏在が起きる懸念

この3月中旬、モンゴルに出張した現地日刊紙の東京特派員によると現地の新聞や雑誌には「日本に行つて稼ごう!」と煽り立てる

広告が掲載されているとい

う。「多くの広告に、技能を身につけてキャリアアップを図るといような趣旨の説明はない。日本に行けば稼げる」ことが強調されてい

て、西部開拓時代のゴールドラッシュのような印象を受ける」。特定技能施行で日本の外国人労働市場が一気に開放されるという期待から、空前の日本ブームが到来しているのだ。

これは日本側のニーズに合致する流れだが、モンゴルに限らず彼我の温度差は相

当に違う。ベトナムが顕著な

例だが、日本での就労は出稼ぎであり、送り出しは、出稼ぎ支援ビジネスである。

たとえ日越の架け橋などの大義名分を掲げていても、ビジネスゆえに参入するのだ。

この現実が健全か否かを日本側の価値基準で論じても空回りするだけである。相手国にも固有の事情や価値基準がある。

こうした相手国側との温度差にさらされながら、日本政府は外国人技能実習制度で噴出した諸問題の反省を踏まえ、特定技能では外国人材の保護策を強化する方針だ。3月15日に公布した

政省令で、特定技能人材の保護策を明らかにした。給与は原則として本人の口座への支払いを義務付け、賃金台帳や証明書の提出で支払額を確認するなどの監視態勢を敷き、雇用主には「支

援担当者」と「支援責任者」の配置を求める。

本人にとつては転職が可能になったことが技能実習制度との大きな違いだが、日本国内で就労する以上、転職は当然の権利だ。あえて特筆

するような施策とは言えないが、大量失踪の背景になっていた転職不可の規制が外れたことは、明らかにプラス要素である。外国人労働者市場でも雇用の流動化が作用すれば、事業者は柔軟な雇用に取り組める。

その一方で、労働者が給与水準や生活の利便性を求めて、都市圏に偏在する可能性もあり、地方の介護事業者は不安を抱いている。政府は偏在の有無を注視していくというが、かりに地域ごとに人員枠を設けて平準化を試みれば、就労先の選択肢が狭まって、アセアン諸国の人

材は日本に目を向けなくなるのではない。これは由々しき問題である。

多文化共生を実現するには
外国人側の参画が必須

治安悪化への懸念はどうだろうか。この懸念はどちらかと言えばイメージに由来し、外国人労働者の増加と犯罪件数の因果関係は実証されていない。警視庁関係者は「犯罪を起しているのは大半が不法在留者である。入管の審査体制が抜本的に強化されるので、特定技能で外国人労働者が急増しても、それが原因となつて治安が悪化するような事態には至らないだろう」と見ている。

しかも政府は多文化共生というコンセプトを打ち出して、行政機関での多言語対応など外国人労働者を生活者として受け入れる施策を進めている。

共生という言葉は高度経済成長期が終焉して以降、様々な領域で社会モデルを描くキーワードで使われてきた。多文化共生も新鮮味のある概

念ではないが、それだけに日本側にとつては受け入れやすい。ただ、成果を出すには外国人労働者側にも共生への参画が求められる。いわば共同作業だが、キャリア形成が目的なら参画を期待できても、出稼ぎ目的の労働者への期待は難しく、冒頭で述べた彼我の温度差が現れやすい。

共生の布石は、むしろ就労先にある。就労先で満足度が高まるような取り組みを通じて意欲を喚起できれば、良き介護人材に育つて、おのずと良き生活者に向かつていくだろう。肝となるのは経営理念の理解と実践である。要は芯を植えるのである。

当然、教育には相応の労力を伴うが、たんなる人手不足対策要員にとどまらず、やがて母国に戻つてからも活躍できる人材に成長すれば、その国での事業展開にもつながっていく。どこまで視野に入れて特定技能を活用するかは、事業者のビジョン次第である。

在留資格、関係機関の要件、特例措置

新在留資格「特定技能」の詳細解説

新在留資格「特定技能」について、在留資格、受入れ機関、登録支援機関、分野別の協議会、特例措置など制度の詳細を法務省の安東健太郎氏が解説する。



法務省 入国管理局 参事官室 調整官

安東 健太郎 氏

試験等を免除」「日本語能力水準は生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認。技能実習2号を修了した外国人は試験等を免除」

**新たに創設する在留資格
特定技能1号には支援が必要**
■特定技能1号と特定技能2号の要件について説明していただけますか。

安東 特定技能1号は「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」です。ポイントは「在留期間が1年、6か月又は4か月ごとの更新で、通算で5年が上限」「技能水準は試験等で確認。技能実習2号を修了した外国人は試

「家族の帯同は基本的に認めない」「受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象」であることです。

特定技能2号は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格」で、ポイントは「在留期間は3年、1年又は6か月ごとの更新で通算の上限はない」「技能水準は試験等で確認」「日本語能力水準は試験等での確認は不要」「家族の帯同は要件を満たせば

配偶者と子について可能」「受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外」です。

■特定技能の受入れ機関と登録支援機関それぞれの基準や義務は、どのように規定されたのでしょうか。

安東 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準としては「報酬額が日本人と同等以上であるなど外国人と結ぶ雇用契約が適切であること」「5年以内に出入国・労働法令違反がないなど機関自体が適切であること」「外国人が理解できる言語で支援できるなど外国人を支援する体制があること」「外国人を支援する計画が適切であること」などがあります。

受入れ機関の義務として

「報酬を適切に支払うなど外国人と結んだ雇用契約を確実に履行すること」「外国人への支援を適切に実施すること」「出入国在留管理庁への各種届出をすること」があります。これらの義務を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがあります。外国人への支援は登録支援機関に全部委託すれば支援体制などの基準を満たします。

一方、登録支援機関の基準としては「5年以内に出入国・労働法令違反がないなど機関自体が適切であること」「外国人が理解できる言語で支援できるなど外国人を支援する体制があること」があります。登録支援機関の義務は「外国人への支援を適切に実施すること」「出入国在留管理庁への各種届出をすること」で、義務を怠ると登録を取り消される場合があります。（別掲の図参照）

■登録支援機関の要件は何で

しょう？

安東 まず、「登録支援機関になろうとする個人又は団体が2年以内に就労資格の中長期在留者の受入れ実績があること」「登録支援機関になろうとする個人又は団体が2年以内に報酬を得る目的で、業として、外国人に関する各種相談業務に従事した経験を有すること」「選任された支援担当者が、過去5年間に2年以上就労資格の中長期在留者の生活相談業務に従事した経験を有すること」「上記のほか、登録支援機関になろうとする個人又は団体が、これらと同程度に支援業務を適正に実施できると認められていること」。以上のいずれかに該当することが必要です。この他に、①支援責任者及び1名以上の支援担当者を選任していること②1年以内に責めに帰すべき事由により特定技能外国人又は技能実習生の行方不明者を発生させていないこと③支援の費用を直接又は間接的に外国人本人に負担させないこと④刑罰法令違反による罰則（5年以内に出入国

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」

又は労働に関する法令により罰せられた等）を受けていないこと⑤5年以内に入出国又は労働に関する法令に關し著しく不正又は不当な行為を行っていないこと。などが登録支援機関の要件です。

■登録支援機関が受入れ機関と支援委託契約を結んだ場合、どのようなことを担うのでしょうか。

安東 受入れ機関のみで1号特定技能外国人支援の全部を実施することが困難な場合、全ての支援を登録支援機関に委託することが可能です。地方出入国在留管理局に提出する1号特定技能外国人支援計画の記載事項は①職業生活上、日常生活上、社会生活上の支援（入国前の情報提供、住宅の確保等）②支援計画の全部を委託する場合は契約内容③支援責任者等です。

受入れ機関は「協議会」の構成員になる必要がある

■外国人材を海外から採用するケースと国内在留者から採用するケースとは、どこに

手続上の違いがあるのですか。

安東 海外から採用するケースでは、受入れ機関との雇用契約締結時に健康診断の受診が義務付けられ、感染症の疑いなどが確認されると、入国が許可されない場合もあります。入国後は就労前に、受入れ機関が実施する生活オリエンテーションを受け、住居地の市区町村での住民登録、給与口座の開設、住宅の確保などを行い、この際、受入れ機関又は登録支援機関は支援を行わなければいけません。

国内在留者から採用する場合は、地方出入国在留管理局への在留資格変更許可申請を原則として外国人本人が行います。申請には添付書類として、受入れ機関の概要、特定技能契約書の写し、1号特定技能外国人支援計画、日本語能力を証する資料、技能を証する資料などが必要です。

■全ての特定技能の人材受入れ機関は、分野別に設置される「協議会」への加入が義務

付けられますね。協議会の構成メンバーと活動内容について教えてください。

安東 分野別協議会の設置はまだ準備中ですが、制度の適切な運用を図る目的で特定産業分野ごとに分野所管省庁が協議会を設置します。構成員は、分野所管省庁、受入れ機関、業界団体。関係省庁（法務省、警察庁、外務省、厚生労働省）、学識経験者等で、多くの協議会で登録支援機関も構成員となることを想定しています。

協議会の活動内容は①特定技能外国人の受入れに係る制度の趣旨や優良事例の周知②特定技能所属機関等に対する法令遵守の啓発③就業構造の変化や経済情勢の変化に関する情報の把握・分析④地域別の人手不足状況の把握・分析⑤大都市圏等への集中回避に係る対応策の検討・調整——などがあり構成員の連携の緊密化を図りながら、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるように取り組む方針です。

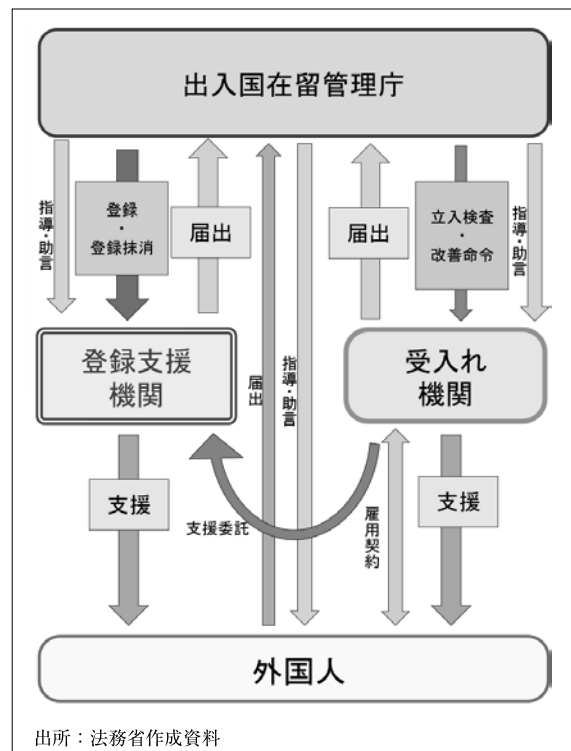
■特定技能1号に変更を予定している一定の外国人に対して、特例措置として「特定活動」（就労可）が付与されます。求められる要件は何でしょうか。

安東 4月1日から改正入管法が施行されますが、技能実習2号修了者は、特定技能1号の技能試験・日本語試験の合格を免除されるどころ、一定の要件を満たせば、登録支援機関の登録手続等の特定技能1号への変更準備に必要な期間の在留資格が措置されます。対象者は、技能実習2号で在留した経歴を有し、技能実習2号、技

能実習3号、「特定活動」（外国人建設就労者又は造船就労者として活動している者）のいずれかで在留中の外国人のうち、2019年9月末までに在留期間が満了する方となります。

なお、本特例措置による特定活動（就労可）又は特定活動（就労不可）の申請中（審査中）に従前の技能実習2号等の在留期限が到来した場合、審査結果が出るまでの間（在留期限から2か月以内）は在留を継続できますが、その期間中に就労はできません。

（文／編集部）



出所：法務省作成資料

外国人介護人材の受け入れで 国と都道府県が支援事業を推進

EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習、特定技能1号。外国人介護人材の受け入れはこの4つの制度で実施される。それぞれの制度のポイント、成果、公的支援策について厚生労働省の平岡敬博氏が解説する。



厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室 室長補佐

平岡 敬博 氏

ピン、ベトナムの3カ国から公的な枠組みで受け入れられています。来日の要件は国ごとに異なっています。介

護福祉士候補者については、インドネシアは「高等教育機関（3年以上）卒業＋インド

■外国人介護人材の受け入れはEPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、技能実習の3つの制度で運営され、今年4

月に特定技能1号がスタートすることで、4つの制度で運営されていきます。各制度のポイントや支援策を説明していただけますか。まずEPAからお願いします。

平岡 EPAは、二国間の経済活動の連携を強化する観点から、インドネシア、フィリ

ンがN5程度以上、ベトナムがN3以上です。

介護福祉士候補者の在留期間は上限4年で、4年目に国家試験を受験し、合格すれば、介護福祉士として長く日本で働くことができます。不合格の場合は引き続き介護施設等で就労し、1年後（5年目）に受験して、合格すれば就労、不合格なら帰国します。

■国家試験の合格状況はいかがでしょうか？

平岡 制度発足以降の受け入れ総数は3カ国合計43000名超で、合格率は国によって差があります。介護福祉士国家試験合格率は過去平均50・7%で、合格者数は213名です。2017年度はインドネシア人が38・5%（62名）、フィリピン人が37・8%（62

名）でしたが、ベトナム人は93・7%（89名）に到達しました。17年度には、日本人を含めた受験者全体の合格率が70・8%だったので、ベトナム人の合格率は日本人を上回っています。

■在留資格「介護」に対しては、介護福祉士修学資金貸付事業が実施されていますね。

平岡 在留資格「介護」は、介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士資格を取得された方について、質の高い介護ニーズに応えながら留学生の活躍を支援する制度で、長く日本で働いていただくことを目指しています。卒業後5年以内に国家試験に合格するか、卒業後5年間連続して実務に従事すれば、介護福祉士資格を保持できます。

受入環境の整備を図るために、養成施設での学費等を貸し付ける介護福祉士修学資金貸付事業を実施しています。実施主体は都道府県または都道府県が適当と認める団体で、学費月5万円・入学準備金20万円・就職準備金20万円・

国家試験受験対策費用4万円等を上限に貸し付ける制度です。貸付実施後、一定期間内に福祉・介護の仕事に就職し、5年間継続して従事すれば、借り受けた修学資金は全額免除されますが、未就労や他産業に就職した場合は借り受けた実施主体に返済する必要があります。

■介護福祉士をめざす外国人留学生の受入促進に対して、どんな事業が実施されているのでしょうか。

平岡 地域医療介護総合確保基金に新規メニューとして、平成30年度から外国人留学生の受入環境整備事業が創設されました。留学生の就労予定先の受入介護施設等が支援する奨学金に対して、補助率3分の1で経費を助成します。さらに都道府県がマッチング支援団体に委託して、外国人留学生の情報収集や、養成施設・介護施設等の情報提供に加えて、現地合同説明会等を実施して介護福祉士養成施設・介護施設と留学候補者とのマッチング支援等を行いま

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」

す。

東京都は「平成31年度外国人介護従事者受入れ環境整備事業（案）」として、3つの事業を実施する方針です。一つ目は介護事業者を対象とした外国人受入れセミナーで、労働法・雇用関係法のルール、外国人受入れ施設の事例、専門家（弁護士・行政書士等）による相談会の実施。二つ目は外国人介護職員指導担当者研修で、コミュニケーションの取り方の留意点や指導事例紹介を行います。三つ目は介護施設等による外国人受入れ支援で、就学期間中の学費や居住費等の支援が実施されています。

熊本県は、養成施設と介護福祉士養成施設協会が実施するカリキュラム外の日本学習と海外の情報収集・現地でのPRを補助しています。現地でのPRについては「生活環境や学習環境等PR動画を用いて紹介したことで、現地の反応も良かった」と成果が上がった一方で、課題として「介護の概念がない国において、介護のイメージを伝えることが難しく、介護に興味を持ってもらえるようなPRの方法やアプローチを考える必要がある」と指摘しています。

が難しく、介護に興味を持ってもらえるようなPRの方法やアプローチを考える必要がある」と指摘しています。

都道府県が実施する 実習生の受入支援事業

■4つの制度のうち最も歴史が長い技能実習制度では、監理団体の申請件数はどんな状況にありますか。

平岡 昨年12月末現在で監理団体の申請件数は2573件で、うち介護職種は535件。許可件数は2422件で、介護職種は476件でした。技能実習計画認定では、企業単独型の申請件数が1万1983件、団体監理型が39万8596件、介護職種はそれぞれ41件、1475件。認定件数は企業単独型が1万1381件、団体監理型が37万1859件で、介護はそれぞれ5件、941件でした。

■技能実習「介護」には、介護固有要件として「コミュニケーション能力の確保」「適切な実習実施者の対象範囲の設定」「適切な実習体制の確保」「監理団体による監理の徹底」の4点が設定されています。国による支援体制はあるのでしょうか。

平岡 実習生が日本語を学習するための環境整備等の支援を行い、実習生の技能習得等が円滑に図られるように、公募した民間団体に委託して①自己学習のためのWEBコンテンツの開発・提供②介護の日本語テキストの作成③技能実習指導員向けの講習会の開催を実施しています。平成30年度予算では、技能実習生の受入状況や学習状況を勘案しながら、従来のインドネシア語・ベトナム語に加えてタイ語・ミャンマー語・モンゴル語等への言語対応の拡充、必要に応じたプログラムの見直し、用語の追加等を進めています。

■特定技能では、介護分野で5年間に最大6万人を受け入れるのが政府方針です。人材基準について教えてください。

平岡 特定技能の在留資格で入国するには、技能試験と日本語試験の合格が必要となり

ます。介護分野の技能試験の水準は、技能実習3年修了相当を目安に試験内容を作成中で、現地語で、年6回程度国外で実施する予定です。日本語試験は、日本語能力判定テスト（仮）に加えて介護日本語評価試験（仮）を実施します。日本能力判定テストは、14職種共通で国際交流基金が実施しますが、介護分野では、これに加えて、介護日本語評価試験（仮）を実施し、介護現場固有の日本語を確認します。いずれも年6回程度、国外で実施する予定です。

支援④介護業務の悩み等に関する相談支援等です。

都道府県では、群馬県が平成28年度から地域医療介護総合確保基金を活用して、定住外国人等に対して介護分野への新規参入・定住促進を図るために「定住外国人等のための介護に関する日本語研修」を実施しています。研修中に介護施設見学や福祉人材バンクへの登録説明の機会を設けていますが、群馬県は「実際の就労にどれだけ結び付けられるかが課題」と指摘しています。

■国や都道府県の支援措置として何が挙げられますか。

平岡 平成31年度には外国人介護人材受入環境整備事業を創設しました。取り組む事業は①介護分野における特定技能1号外国人の送出しを行う国において、介護の技能水準を評価するための試験等②介護技能の向上のための研修等の実施に対する支援③介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備の推進に対する

兵庫県は「ひょうご外国人介護技能実習支援センター開設支援事業」を実施して、兵庫県社会福祉協議会が神戸市とともに監理団体の運営に要する経費を補助しています。監理団体の運営経費を支援するとともに、日本語学習と介護技術研修等を実施して受入施設の負担を軽減しています。さらに専門相談員を配置して、技能実習生の仕事や日常生活の多様な相談に応じています。

外国人に共生を示すことで

地域社会の外国人人材増加の可能性に期待

外国人材を地域住民として受け入れ、多文化共生を図るという政府方針は、現時点では日本側の論理かもしれない——海外調査で外国人材のホンネを解明してきた筑波大学の明石純一氏が、外国人材の属性分析も踏まえて、特定技能がもたらす影響を考察する。



筑波大学大学院 人文社会系 准教授
明石 純一 氏

就労資格と身分資格で 専門性と定住性に差異

■外国人就労者受入政策の歴史における特定技能の意義は何でしょうか。これまでの政策との本質的な差異を教えてくださいいただけますか。

明石 入管法が改正されてから今日（3月3日）まで改正に関する様々なフォーラムやワークショップが開かれてきましたが、そこでの関心事項は3つに集約できます。一つ目は入管法改正の経緯で、誰

が、どういう意図で改正したのか。二つ目は入管法改正の本身。三つ目が入管法改正で何が変わるのか、どういう影響が生じるのか。私は特に労働市場への影響について、資料を集めて精査してきましたが、関心がある事業者の皆さんの期待に沿ったような結論は残念ながら得られませんでした。いずれにしても、今後、研究者・エコノミストたちとの意見交換が重要になってくるテーマであると思います。

今までの日本は、高度な知識や技術を持っていない外国人を表向きに受け入れにくい国でした。これを正式に受

け入れることに切り替えたことが、特定技能創設の大きな意義です。第二次安倍政権とそれ以前の政権における外国人雇用政策を比較すると、細かい違いはたくさんありますが、特定技能によつて数万人・数十万人単位で受け入れようとしていることが特筆すべき変化です。同政権は、外国人の働き手を招き入れる窓口を複数設けましたが、日本の労働市場に与える影響という観点からみると、その影響は皆無か微々たるものしかないスキームばかりでした。

しかし特定活動は、数十万人の労働者を受け入れる資格です。重みをもって受け止めるべきだと思います。しかも特定技能のスキームが導入された理由が労働力不足の解消

にあることも、無視できない事実です。

■外国人就労者をカテゴリー別に分析すると、どんな属性に分類されるのでしょうか。

明石 外国人就労者の属性を定着性と専門性から私なりに分析しました（別掲の図参照）。身分系の在留資格者は定着性が高いが、専門性はケースバイケース。技能実習生や留学生の場合は、定着性も専門性もさほど高くはない。高度人材や高度専門職など就労資格経由の永住資格取得者は、専門性が高く、定着性も高い。現段階ではそのように整理できます。

一方、技能実習生と留学生が難民認定を申請して仮に認められれば、身分系の在留資格者に移行して定着性が高くなります。EPA看護・介護候補者と介護技能実習生が国家試験に合格すれば、専門性と定着性が高まるものと判断することが可能であり、やがては身分系の在留資格を取得することのぞめます。

また、留学生が就職し就労経

験を積み重ねれば専門性が高くなり、雇用契約を更新し続ければ、就労系の在留資格者から身分系の在留資格者に移行して、定着性を高めていきます。特定技能については、1号に技能実習からの移行が予想されることから、あくまでも形式上の話ですが、技能実習生と留学生よりも専門性が高くなっています。実態については、この春以降、検証が待たれます。

■特定技能の施行に伴って、政府は「多文化共生」をテーマに掲げました。先生の受け止め方はいかがでしょうか？

明石 私は当初から、外国人材の受け入れと外国人材との共生を本当に一緒にできるのか、疑問を持っていました。私が実施した海外での調査によれば、出稼ぎを考えている現地の人たちの一番の関心事は、「限られた期間で最大限に稼げる国はどこか」です。日本社会が求める共生や、共生に関わる活動にどれだけ関心を示してくれるか、どれだけ時間を割いて協力してくれるか。日本に無期限で暮らす

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」

ことができる身分系の在留資格者であれば、日本人との交流を求めるかもしれません。特定技能で来日する外国人の主目的は、長く働き多くの稼ぎを得ることです。

私はいろいろな機会に共生について話してきましたが、今のところ、外国から来られた皆さんには、ピンと来ていません。まずもって共生という言葉を知りません。コンセプトを説明しても響きません。ただし逆に言えば、共生のメリットをわかりやすく示すことで、日本の地域社会に外国出身者の働き手が増えていくかもしれない。その点に期待しています。

移住労働の増加は 労働市場に影響にくい あるいはその影響は測りにくい

■外国人就労者の受け入れによる経済的な影響について、どのように分析されていますか。

明石 労働力が国境を越えて移動することによる経済的なインパクトについて、これまで何十年も研究されてきました。私が知っているだけで何

百本とそのテーマに関する論文がありますが、その結論については、明確なコンセンサスを得られているとはいえません。

移民や外国人の属性やその組み合わせが様々だという事情もあります。日雇い肉体労働者かもしれない。学識・技術を持った知識労働者かもしれない。経営者や投資家かもしれない。受け入れる側の経済社会も様々ではありません。労働市場のインパクトだけを切り取ることも実は難しい。財政や社会保障、マクロ経済、企業の生産性、また家計・家庭への諸影響を考えると、外国人就労者のインパクトを簡単に計測することができないのです。さらには、ホスト社会の文化や価値観、消費行動、企業の経営戦略等に対する定性的な作用も考えていかなければなりません。

労働市場へのインパクトに スポットを当てると、何が導 き出せますか。

明石 移住労働が受け入れ国の労働市場に与える影響は、

理論的にはハッキリしています。受け入れ国の働き手にとっては、移住労働者の増加はマイナスです。労働供給の増加は賃金を下降させる圧力を持ちます。反対に、資本の所有者や経営者にとってはプラスになる。これが理論上の話ですが、実際のところ、様々な付随的反応が生じ、その影響が顕著に大きくなることはない、あるいはなりにくいということがわかっています。先ほどコンセンサスがなかった申しましたが、この点については一定の合意に達しています。

労働市場へのインパクトの 評価には、来日後のどの時点 でのインパクトなのかという 基準の設定も問われるのでは ないでしょうか。

明石 海外からの労働力の受け入れの影響を判断することが難しい要因に、その影響のスパンの捉えかたがあります。技能実習も特定技能も短期ローテーション型の移住労働ですが、一般に移住労働の作用をどの時点で把握すべきか、

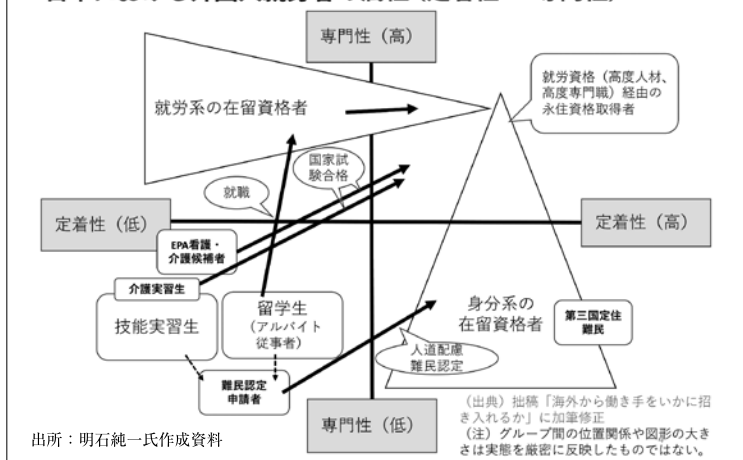
十分には議論されていません。短期的に見れば、受入国の公用語をマスターしていて、専門的な知識や技術を持ち、企業活動に利する優秀な人材の受け入れが、受入国の労働市場にプラスの効果を持つことは間違いないでしょう。ならばそうでなければ、マイナスなのか。

しかし実際には、1年後、2年後、5年後、10年後に、その人物の公用語でのコミュニケーション能力や職務上のスキルレベル、さらには所得やそれに応じた納税額がどれほど伸びたかといったことをトレースしていかないと、インパクトの全体は測れません。移住者の二世の場合、貢献面でも負担面でも、その影響はさらに長期的なものとなります。ちなみに巨大ブラッ

トフォーマーであるGAF A 4社の創業者や共同創業者は、全員が移民一世か二世です。アメリカ経済、世界経済に多大な影響を与えてきた人物たちです。ですから、経済効果をどのスパンで測るかで全く違うアウトプットになります。日本の場合、特定の地域に限って労働市場へのインパクトがみられるというのが実態だと思います。

(文／編集部)

日本における外国人就労者の属性 (定着性 × 専門性)



留学、技能実習、特定技能が錯綜 現場が考える各制度活用の視点

外国人介護人材の受け入れスキームが錯綜している。留学、技能実習制度、特定技能の各制度の受け止め方と活用について、事業者と監理団体の立場から報告する。

介護福祉士取得までに
1人当たり奨学金
約400万円を費やす

関西医療介護協同組合事務局長
JVMCHRR社アドバイザー
朝賀 洋史氏



朝賀 洋史氏

これまでの青山メデイカルグループでは①中長期的な外国人材のメインとして留学生②技能実習生・特定技能は短期的な労働力補充③留学生と技能実習生・特定技能のベストミックスを探索することを推進してきました。またベトナムの大学・専門短大で行っている日本

語の寄付講座を優秀な高校にも広げていく方針です。

この方針に基づいて、外国人介護人材の受け入れに向けてベトナム国内で様々な事業を実施しています。

2015年に青山ケアサポートの100%出資で現地法人JVMCHRR社を設立、16年にハノイ市に留学センターを設立。17年に大阪府羽曳野市にAHA日本語学校を開校、18年にハノイ市に教育センターとダナン市に支社を設立。19年にはダナン市に留学教育センターを設立する予定です。

留学生には返済不要の奨学金を適用し、初年度は51名全員が入国しました。この奨学金は、ベトナムでの日本語教育・介護教育を1年、来日してからの日本語

学校でN2までの日本語教育を1年、介護福祉士専門学校2年の期間合計で1人当たり約400万円の費用がかかります。この奨学金には、住居費と授業料が含まれています。

通常、留学生は「N5」の日本語力で来日していますが、当グループは現地で「N3」まで日本語教育を習得し、日本で日本語学校を卒業する時には「N2」まで日本語能力を向上させます。4月入学の留学生は前年の10月時点で「N3」に到達していることを留学ルールとしています。ただし、留学生は、出国する前の3か月間をハノイのミードインにあるJVMCHRRの日本語教育センターにおいて、「N2」に相当する日

本語能力を獲得するための勉強をしています。

現在、ダナン医療技術大学の看護学科では、当グループの寄付講座で約170名が日本語を勉強しています。

日本語習得の壁は高く、日本に来てからも日本語学校と介護福祉士専門学校で学び、晴れて介護福祉士の資格を取得するわけですが、留学生として来日し日本の生活に慣れ、日本語能力を向上させ、介護実務を身につけることは、容易ではありません。

受け入れる日本側の企業にとって、技能実習や特定技能も、外国人材の受け入れにはお金がかかるので、計画的な予算処置が重要となります。さらに外国人介護人材を受け入れる施設側と利用者のご家族にとって無資格の外国人に介護サービスを受けることには不安が生じるはずです。そのため当グループでは、特定技能に対しても、技能実習生と同等の研修を実施することを計画しています。(談)

団塊世代はクレーマー世代
介護現場ではミスマッチが必至

社会福祉法人 青森社会福祉振興団

専務理事 中山 辰巳氏



中山 辰巳氏

海外人材の雇用だけで我が国の超高齢化を乗り切れるかという疑問が投げかけられています。私も疑問に思っています。2025年にかけて産業構造が根底から変わり、介護士だけでなく看護師や調理員など様々な職種で人材が不足してきます。あらゆる垣根を超えた横断的・総合的・一体的協働が急務で、外国人介護人材の積極的活用とICT・IoT・ロボット・AIによるビッグデータの積極的導入をセットにして、グローバル化時代に即した新しい福祉・介護を創造しなければなりません。このことは避けて通れません。

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」

私どもはベトナムで国立フエ医科薬科大学とフエ医療短期大学の2校と提携して、フエ医科薬科大学では、1学年定員50名で日本語と日本式介護を3年コースで教えており、現在は93名が勉強しています。私どもはEPA人材も受け入れてきましたが、なぜ、ここまで手間暇をかけて外国人を採用しなければならないのか？日本人スタッフから素朴な疑問も出ましたが、日本に日本人がいない、つまり日本人が介護の世界に入ってきてくれないのが現実です。

国は介護技能実習生が入国するタイミングで特定技能を打ち出しました。なぜ矢継ぎ早に打ち出したのでしょうか？その意図は私にも分かりません。ただただ、介護現場はバタバタとしていてのが現状です。特定技能が発表された時には「この制度は面倒な実習計画書の作成やチェックから解放されて、シンプル・イズ・ベストになるのではないかな」と思っていました。

ところが、ベトナムに行ってみると、当局から必ず送り出し会社を通すことを言われました。さらに学生から保証金を3600ドル受け取ることも言われました。保証金の徴収はベトナム国内法でも認められているのです。果たして、これからどうなるのでしょうか？

さらに懸念していることは介護現場でのミスマッチです。介護現場では人材の質の劣化が激しくなっていて、すでに特養のユニットは崩壊に向かっています。そこに団塊の世代が大量に入所してくる時代が到来しますが、この世代はクレーマー世代です。介護現場では虐待が問題になっていますが、これからのいろいろな問題が起きるでしょう。介護現場で史上最大のミスマッチが起きると私は見えています。乗る切りに際しては、組織の強さ・弱さが問われます。

こうした状況で外国人を受け入れるには、日本人スタッフと外国人スタッフの

共生組織の確立や、介護業務の標準化によるシェアリングケアの導入が必須になります。今は幕末と同じように黒船が来ているのです。開国策として外国人を受け入れる際に求められるのは質の確保です。現地での教育だけでは、なんちゃって介護に陥りかねません。

私どもは現地に介護施設をつくって、人間のプライバシーが最も問われる排泄介助の実体験など介護技術をしっかりと身につけてから来日してもらう体制を整備します。

高齢化を迎えているのは日本だけではなく、海外も高齢化によって介護を学んだ人材が自国の介護に当たらなければならぬ時代がやってくるので、人材の確保が難しくなってきます。私の感覚では、ベトナムからは5年後、インドネシアからは7年後には人材を確保できなくなるでしょう。この流れも踏まえておく必要があります。(談)

2024年度に外国人440名 母国で活躍できる技術を修得

つしま医療福祉グループ

代表 対馬 徳昭氏



対馬 徳昭氏

つしま医療福祉グループの戦略は「日本人だけで介護を賄うことは不可能で、外国人の人達にも日本の高齢者介護に協力してもらい、質の高い介護サービスを学び、やがて母国に戻って介護リーダーになれるよう育てる。そして、両国の高齢者介護をより発展させる」というものです。

私どもの中核法人ノテ福祉会の介護職員計画は2019年度に日本人1000名・外国人40名、20年度に1200名・90名、21年度に1300名・140名、22年度に1500名・240名、23年度に1600名・340名、24年度に1700名・440名。外国人の内訳は、19年度に技能実習1号40名、20年度に技能実習1号50名・技能実習2号40名、21年度に技能実習1号50名・技能実習2号90名、22年度に技能実習1号100名・技能実習2号140名、23年度に技能実習1号100名・技能実習2号240名、24年度に技能実習1号100名・技能実習2号300名・特定技能1号40名を計画しています。この人員計画によって、ノテ福祉会職員の残業ゼロをめざし、有給休暇の取得も推進していきます。

計画の推進に向けて、私どもは中国とミャンマーからの受け入れに取り組んでいます。中国で看護学科を開設する3大学と姉妹提携を結んでいて、来年までに計10大学に提携数を増やす予定です。看護学科は3年コースなので、3年を修了したら技能実習生として送り出してもらうという提携内容ですが、中国の大学には介護学科が開設されていないので、私どもが提供する介護とリハビリテーション

病院の教育プログラムで学んでいたでいます。日本側と中国側の利害は一致しています。

ミャンマーでは送出機関の社長が経営している日本語学校から技能実習生を送り出す体制を組んで、中国から来日する技能実習生とともにアジア人材育成事業協同組合（大阪府泉佐野市）に委託して受け入れてから、一般財団法人つしま医療福祉研究財団で2カ月間の講習を実施し、その後日本医療大学の日本福祉学院介護福祉学科と日本語学科に入学します。

技能実習生の育成方針は①6カ月間は日本人職員といっしょに業務に当たる②1年間は夜勤を行わない③その間に日本語を勉強して「N3」をめざす④1年後に3交代で夜勤を開始する。以上の方針で大事に育てます。日本に来て不安な思いを抱かせてはいけません。グループ内に技能実習生を支援する女性職員の会も発足させました。本人が希望すれば初任者研修や実務者

研修の受講を認めます。また一時帰国の希望があればそれを認めて渡航費用は法人が負担します。

介護には経験が大切です。3年より5年、5年より10年の経験のほうが介護技術は向上します。そこで、私どもは技能実習生として5年間受け入れて2号の合格者のうち、在留期間の更新を望む実習生は特定技能1号に移行する予定で、「技能実習3〜5年＋特定技能1号5年＝8〜10年」というコースを設定します。できるだけ長く日本で介護技術を習得してもらって、母国に帰ってから活躍してもらうことを考えています。

（談）

監理団体設立は難しくない 鍵は海外ルートと人材確保

全国人材支援事業協同組合

代表理事 菊池 博文氏



菊池 博文氏

全国人材支援事業協同組合は監理団体として、12カ国から7800名の技能実習生を受け入れて全国550社に紹介しています。組合のミッションは「オールウィン」「プロフェッショナル」「モデル」ですが、人材が枯渇するアジア地域において中長期的にも人が集まる企業づくり・法人づくりをサポートすることに尽きるのではないかと考えています。組合のコミットメントは以下の3点です。

第一に、実習実施者の視点に立って理解の深耕を図るため、様々な介護業界関係者との意見交換や人事交流を図り、セカンドオピニオンの導入を積極的に実施。第二に、監理団体としてこれまで様々な国から多岐にわたる職種の技能実習生を受け入れてきたことで培ったノウハウを、介護職種の受け入れに活かせる体制づくり。第三に、より質の高い介護技能実習生を実習実施者に受け入れていただくため、日本側のニーズに応える優良な送出機関を各国から選定。実習実施者、監理団体、送出機関の3者がプロフェッショナル集団として適正な介護技能実習を実現させることが、当組合のコミットメントです。

以上の予想に対して、監理団体の立場から助言をお伝えします。支援体制の構築や監理団体の設立など箱をつくること自体は難しくありません。問題は海外側のルート構築と人材確保です。どの国から、どの機関に委託をして、どのような人材を受け入れるかについては、専門的な知見が必要です。想像以上に人材の確保が困難になってきて、新規参入の紹介会社なども増えてきていますが、比例してトラブルも増加すると思いますので、注意が必要です。いかに優秀で優良な人材を安定的に継続的に確保できるかが一番の課題です。

外国人材の受け入れはスキームが複雑で、コストも受け入れまでに要する期間も異なります。将来的に外国人材をどのように育成して事業計画を策定するか。しっかりとした事業計画を策定するために、専門家と相談しながら進めていくことをお勧めしたいと思います。（談）

（文／編集部）

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」



司 会 保健・医療・福祉サービス研究会 代表 田中 優至
シンポジスト 関西医療介護協同組合 事務局長 / JVMCHR 社 アドバイザー 朝賀 洋史 氏
社会福祉法人 青森社会福祉振興団 専務理事 中山 辰巳 氏
つしま医療福祉グループ 代表 対馬 徳昭 氏
全国人材支援事業協同組合 代表理事 菊池 博文 氏
法務省 入国管理局 参事官室 調整官 安東 健太郎 氏
厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐 平岡 敬博 氏
筑波大学大学院 人文社会系 准教授 明石 純一 氏

パネルディスカッション

日本のルールVS海外のルール

特定技能にも宿る不透明な現実

大量の失職問題など技能実習制度の反省を踏まえて施行される特定技能。しかし、それは日本側の論理に過ぎないという現実もある。相手側の国情を前提にしなから、特定技能を健全に運用する方途を模索しなければならない。全体討論では、日本側と相手国側の認識のギャップなどが報告され、一筋縄では健全化できない現実が浮き彫りにされた。

全事業者・全機関が 良質に取り組めるのか

——特定技能の施行によって、技能実習制度の将来がどうなっていくのか。政策面からコメントをいただけますか。

安東 技能実習制度については、一昨年11月に施行された技能実習法に基づき適正化を図っているところです。菊池代表理事から「監理団体になるのが難しい」というご発言がありました。新しい制度になって非常に厳格に運用され技能実習制度はほぼ上手くいっていると思います。一方、一部に失職などの問題が起きている事実は受け止めており、運用の在り方を検討しております。今後も制度の適正

な運用に努めていきたいと思っています。

——平岡先生にお尋ねしたいことがあります。技能実習生2号から特定技能に移行する場合、3年間の実習で夜勤も経験していますが、現地で試験を受けて新規の特定技能として来日してくる場合、どんな技能要件を求める試験が行われるのでしょうか。

平岡 一般的なレベル感としては技能実習3年相当が求められると思います。具体的には、介護分野の有識者等に議論いただきながら、現時点では、介護の基本概念、認知症や障害の理解、あるいは身体介護を中心とした介護スキルに関する知識が試験の中心になるのではないかと考えられます。

——技能実習生として養成していても特定技能に転換できるような気がしますが、いかがでしょうか？

平岡 海外の教育機関において技能実習を目指して研修に励んでいらっしゃる方も、特定技能の試験に合格すれば、

特定技能の在留資格で入国することも考えられるかと思いますが。

——明石先生のご意見はいかがでしょうか。

明石 技能実習や特定技能に限らず、外国人材の確保において、日本は他の国や地域と競合関係にあります。海外の労働者は、韓国に行くのか、台湾に行くのか、タイやマレーシアに行くのか、香港かシンガポールか、はたまた中東湾岸地域か、それとも日本を目的地にするのか。「日本は安心かつ安全である」というブランドがあれば誘致が有利になるので、それに資する展開をするべきであるというのが私の意見です。もちろん、日本が選ばれた場合でも、他の職種ではなく介護職が選ばれることは大変だと思えます。

外国人材から見ると日本に渡航し働くということはどういうことなのか。本人が何を望むかも大事ですが、本人の両親が何を思うかも大切です。上手くいっている受入れ事業

者は、本人の家族にも丁寧
にコミットしているように
思えます。

本日はたいへん好ましい
良質な取り組みについてい
くつも知ることができまし
たが、それは例外的なので
しょうか。全事業者・全機
関が、同様のスタンスで取
り組めるのかどうか。研究
者の立場としては、懐疑的
にならざるをえません。技
能実習生を受け入れている
事業所に必ずしも限らない
わけですが、労基法違反オ
ンパレードの企業はいくつ
もあります。例えば外国人
が賃金の未払いで失踪する。
すると入管法違反者となり、
二重の意味での犠牲者にな



安東 健太郎 氏

田中 優至

ります。健全な環境で受け
入れている事業者さんも、
もちろんたくさんいます。
それにしても今後は、持続
可能な受入れのために、行
政の監督や指導の効果に期
待したいと思います。

現状を確認すれば、特定
技能が導入されたことで、
5年間に上限で約35万人を
受け入れる計画が発表され
ましたが、導入前の一年間
でさえ、日本で働く外国人
の数は、その半分以上のス
ケールで増えています。つ
まり、今回の入管法改正が
日本の外国人労働者受入れ
の歴史のなかで大きな出来
事であることは確かですが、
過大視する必要はありません。
2060年の日本では、
帰化した「元」外国人や両
親の一方が外国人である場
合の子どもなどを含む移民
の背景を持つ人は、全人口
の12%を占めるとの予測が
出されています。日本の移
民社会化は確実に進みます。
介護ケアの世界も50年先を
見据えた戦略的視点が求め
られるでしょう。

ベトナム政府部長が明言 ビジネスに保証金は伴う

——海外の労働局などの政府
機関が、日本の特定技能を
どのように受け止めているの
か。あるいは本当に海外は
特定技能を受け入れているの
か。そのあたりの状況はどう
なっているのでしょうか。

中山 ベトナムでは、特定技
能でも従来通りに送出し会社
を使うことが要求されていま
す。私はベトナム政府機関の
部長に会ってきましたが、そ
の部長は「人材の送り出しは
ビジネスである。だから送出
し会社は保証金も取る」と明
確に答えてきました。これが
現実です。それから一昨年に、
看護師経験を有することを条
件に技能実習生を受け入れた
のですが、看護経験のない人
でした。この状況を国はどう
しようとしているのか？特定
技能ができましたが、もった
ガラガラとした状況になるの
ではないかという気がしてな
りません。

——ベトナム駐在の長い朝

賀先生、いかがですか？

朝賀 中山先生のおっしゃる
通りです。ベトナムの送出機
関は公的機関からの推薦状が
必要です。中山先生がおっ
しゃった保証金は3600ド
ル以上ですね。法律で定めら
れた金額以上を出国前にベト
ナム側でお金を準備するの
で、借金を抱えます。そうす
ると、日本への入国後に、借
金を返済するために逃亡する
ベトナム人も増加しています
よね。

技能実習を特定技能に変
更すれば、技能実習生が支
払っている3600ドルや保
証金がいらなくなるかどうか
は、現状ではわかりません。
ですから、日本政府が、特定
技能制度を創ったからといっ
て、お金の流れが本質的に変
更されるのかどうかは、まだ
わかっていません。これから
どうやってベトナム政府と関
わっていくのか。この制度を
つくった、あの制度をつくら
たというだけでは収まり切れ
ない問題があるのです。

——特定技能の受け入れて

中小の事業者は自分で全ての
手続きができないので、登録
支援機関に委託することにな
ると思います。直接受け入れ
や直接雇用はできるようにな
るのでしょうか。

菊池 非常に難しいと思いま
す。我々のような監理団体で
も直接受け入れは難しいので
す。今や送出機関はどんど
ん日本に進出して有料職業紹
介のライセンスを取ったりし
て、立場が強くなっていま
す。強くなっているのは人材
を持つているからです。その
中で日本側がどうやって取り
組んでいくのか。中小企業が
全て自分でやろうとするのは
ハードルが高いので、専門家
と相談しながら進めたほうが
よいと思います。

——つしま医療福祉グルー
プは非常に計画的に取り組ん
でいますが、展望を聞かせて
いただけますか。

対馬 技能実習の勉強を始め
てすぐに特定技能が制度化さ
れたので、特定技能について
の勉強は十分にできていませ
ん。まずは技能実習生を受け

「新在留資格『特定技能』の詳細解説と 外国人材確保への新たな人事戦略を探る」



菊池 博文氏



対馬 徳昭氏



中山 辰巳氏



朝賀 洋史氏



明石 純一氏



平岡 敬博氏

——中国の高齢化率は、今は10%ですが、2040年になると24%に拡大する見通しです。中国人が中国人の介護ができるようになってしまつという時代を迎えて、中国人がアジアの介護を支えられなくなります。

看護師資格の保有者が 介護現場で働く動機

本人のニーズを見ながら、技能実習で終えるのか特定技能に進むのかを見極めたいと思います。

看護師で一生を終えるのは嫌だと考えて、アジアの中では日本の高齢者介護が一番質が高いことを分かっています。日本で介護を学べば、日本式介護技術を身につけられ、日本語も身につく。やがて実習

が、彼女達は3年間学んで看護師資格を取って、通常なら病院に就職するわけです。中国では看護資格を持つていればそこそこの良い給料をもらえます。しかし彼女達は病院

差があります。SNSですぐに情報が伝わるので、九州に就職した人がどんどん失踪するようになり、関東圏に転職してまうのではないかと心配しています。監理団体は本人の親代わりですが、特定技能になつ

985円で、2000円の以上の差があります。SNSですぐに情報が伝わるので、九州に就職した人がどんどん失踪するようになり、関東圏に転職してまうのではないかと心配しています。監理団体は本人の親代わりですが、特定技能になつ

が必要だと思ひます。本日はありがとうございました。

地域偏在の問題はEPAで顕著に現れていて、地方の事業者は苦勞してします。政府に注視していただくことが必要だと思ひます。本日はありがとうございました。

(文／編集部)

入れて、3年や5年が経つたら、技能実習がよいのか特定技能がよいのかを見極めたいと思います。ミャンマーの人はお金を貯めることが目的で日本に来るので、できるだけ日本で長く働きたいと思っています。一方で、中国の人は3年で帰国したいと思っています。人達が多いのです。すでに中国で看護資格を持っているので、3年間働けば介護技術が身につくし、日本語も上達しているの、中国に戻つてから介護の仕事で活躍したいと考えています。だから3年で帰ると思っています。

恐ろしい時代になります。では、フロアーからの質問をお願いします。

出席者A 対馬先生にお尋ねします。つしま医療福祉グループは看護の資格を持っている人を日本に呼んで介護の仕事をしてもらうという取り組みをしていますが、日本で就職した場合、現実問題として看護士では処遇が違いますし、社会的な地位も違います。中国で看護の大学を出た方が日本の介護施設で働くモチベーションはどこにあるのでしょうか。

出席者B 九州で監理団体と送出機関とのジョイントで受け入れを行っています。特定技能について非常に心配しています。特定技能では転職が可能です。九州の最低賃金は時給761円ですが、東京では時給985円で、2000円の以上の差があります。SNSですぐに情報が伝わるので、九州に就職した人がどんどん失踪するようになり、関東圏に転職してまうのではないかと心配しています。監理団体は本人の親代わりですが、特定技能になつ