

令和6年度

文部科学省委託事業「専修学校の国際化推進事業」

外国人留学生の戦略的受け入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備

タイ介護留学生確保のための  
職業教育連携構築事業

成果報告書

介護留学生のキャリア調査結果報告書

令和 7 年 3 月

学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、《学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター》が実施した令和6年度「専修学校の国際化推進事業」の成果をとりまとめたものです。

## まえがき

日本の介護専門学校は、以下のような有利な条件の下で留学生を確保してきたが、近年の社会環境の変化で、その有利な条件が失われつつあるのではないのでしょうか。

まず、介護専門学校は、介護福祉士の国家資格取得について、国家試験が免除されてきたので、留学生は確実に国家資格を取得できることに魅力を感じていました。しかし、2027年度卒業をもって、この免除措置が終了するかもしれないのです。

介護業界の介護福祉士確保ニーズが高い中、学校は売り手優位の労働市場で、留学生の就職先探しに困難はありませんでした。しかし、介護労働者の確保難から、介護技能実習制度が始まり、さらに介護特定技能制度が始まると、介護業界は介護専門学校の留学生よりも、これらのルートからの外国人介護人材を即戦力としての採用する傾向が強まっています。

介護人材確保のために、介護業界は貸付型の奨学金制度を整備し、都道府県も国の医療介護総合整備基金で、奨学金制度に取り組む介護事業所を支援する仕組みを整備しました。これは、日本国内の日本語学校で学ぶ留学生にとっては、介護専門学校に進学する経済的な魅力になりました。しかし、日本語学校が特定技能の監理支援団体としての事業に乗り出しています。さらに、特定技能の監理支援事業所が、現地での留学生募集から介護業界への就職、職場での日本語教育・介護教育、さらには介護福祉士国家試験対策までの一気通貫支援体制をビジネスとして展開するようになると、奨学金制度だけでは、介護専門学校の経済的な魅力は薄れます。

介護専門学校は、主に日本にある日本語学校留学生からの入学者確保をすることが多く、その日本語学校が、現地の送り出し機関がさらにブローカー的なエージェントを通じて留学希望者を募集する際の費用を負担している実態には無頓着であったかもしれません。しかし、現地で、直接募集活動に乗り出さざるを得なくなると、世界の介護人材確保競争という趨勢の中で、不明朗で相場的なコストの負担への対応が迫られます。

これまで、国際的にトップ水準の経済力を背景に、日本の介護専門学校は、海外からの出稼ぎ者にとっては魅力的な職業教育の場でした。しかし、世界経済がグローバルな人口高齢化に伴い、介護労働需要が世界的に広がり、介護人材確保競争が激化する上に、日本の経済力停滞の下で為替相場の低迷も相まって、出稼ぎ移民にとっては日本への海外留学は、経済的な魅力のない進路となりつつあるのかもしれません。

介護専門学校は、日本国内労働市場における中核的介護人材の養成においては、日本独自の介護福祉士資格という国家資格制度で、独占的な地位を確保していました。日本で定住するための在留資格を取得する上でも有利な介護福祉士資格の取得の道でした。しかし、国際的にみると、日本の介護福祉士資格は国際的な標準化、共用化、調和化にいたっていないために、いわゆる特殊進化したガラパゴス的特性が災いして、国際的な移動を伴うキャリア形成上のデスキリング(技術貶化)を生じかねない状況に置かれています。

日本の介護専門学校は、テキスト、教員、実習先が全て日本語・日本文化を知っていることを前提にして組み立てられており、留学生にも日本人の日本語並みの能力を要求してきました。しかし、多様な国からの留学生を受け入れるようになると、テキスト、教員の外国語能力などのスキル・アップが必要になります。

しかし、介護教育における日本語要件は、留学生のにとっては大きな障壁です。2026 年からは、試験によって日本語能力が示せない限り、1 年間の日本語教育が必須要件となります。それは、介護専門学校は、日本語学校との連携あるいは、別科としての日本語コースを設置する必要性を迫られるという意味でもあります。

また、2026 年度からは、専門学校の授業の単位制度化が実施されます。これまでの学年制ではなく、単位制になれば、国内外の大学やほかの専門学校との単位互換等を通じて、転入学、進学が容易になります。これはリカレント教育・リスキリング教育にとっては都合の良いことですが、こうしたマイクロ・クレデンシャル方式の教育課程への転換は、学生像の変化をも意味します。これまでのような新卒者だけでなく、留学生も含めた多様な社会人を受け入れるために、介護の授業内容をより詳細に特性を明確にして、リカレント・リスキリングのニーズに応える職業教育に仕上げる必要があります。

これまで、介護専門学校は、就職に有利な職業教育機関であることを留学生に示して、学生確保を図るという個人消費者向けのビジネス（いわゆる B2C）として成立していました。しかし、少子化が進むと、個人消費者としての留学生を対象とするビジネスモデルではなく、外国人介護職員を抱える事業所を取引相手とするビジネス（いわゆる B2B）や、地域の介護労働力確保を図る自治体や職員研修を委託したい海外の事業所を取引相手とするビジネス（いわゆる B2G）のモデルを展開する必要があります。さまざまな改革は、まさにこのような転機に関わることとして取り組まれています。

そこで、私たちは、あえて、留学生は少ないタイを日本式介護の普及拠点とすることを見据えながら、これまでの介護専門学校の脱皮を図ることにしました。本年度は課題が明確にする結果になりました。今後は、これらの課題を解決するための実験的な取り組みを「職業教育連携」という枠組みで取り組んでいきたいと思います。

2025 年 2 月 28 日

敬心学園職業教育研究開発センター センター長 小川全夫

## 目 次

まえがき	iii
図一覧	vii
表一覧	viii
付属コメント	viii
第1章 タイからの介護留学生確保をめぐる課題	
1 介護人材養成の世界的状況	1
2 タイにおける介護人材確保と職業教育	4
3 介護教育の ASEAN 普及におけるタイの戦略的拠点性	10
4 日本におけるタイ留学生の現況	13
5 留学生の日本における介護キャリア形成について	15
第2章 タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業	
1 平成6年度・文科省・専修学校の国際化推進事業・外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備	20
2 タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業	21
2-1 事業の趣旨目的	21
2-2 タイからの介護留学生募集と入国前アクション	27
第3章 今年度の事業実施結果についての考察	
1 今年度アウトプットの自己点検・評価と外部評価	39
1-1 留学生の「国内定着」と教育の「国際化の意義・必要性」の要請に応える連携組織	39
1-2 介護を学ぶタイ留学生の持続的確保	40
1-3 タイの介護留学希望者とのモニター契約による新しい教育方法実証	43
1-4 国際職業資格枠組み、マイクロ・クレデンシャル、コマシラバス、ホリスティックケア、科学的介護、ケア DX、ハイブリッド型授業、産学連携型実習など職業教育方法改革ツールキット	43
2 ステークホルダー間の連携課題	47
3 タイにおける「KAIGO」の普及課題	51
4 介護教育から見た日本語教育課題	53
5 タイにおける介護人材育成課題	55
6 本年度事業実施に関する総括	57

#### 第4章 次年度の事業計画における取組み構想

1 事業推進のコンソーシアム構築 .....	61
2 タイにおける介護留学生募集の合同説明会 .....	62
3 タイにおける介護人材育成情報収集に基づく対応 .....	63
4 実践的介護・日本語教育開発 .....	64

資料1 タイ国介護職業教育連携可能性調査結果報告書: Japan-Thailand LTC Project: Collaborative and Innovative Education 2025-2027 .....	70
資料2 留学生の選考結果 .....	95
資料3 留学希望者とタイ側委員等への「介護の日本語」・「介護のスキル」・「日本版 BESCLO」 プレゼンテーション報告 .....	99
資料4 介護留学生のキャリア調査結果報告書 .....	117
資料5 介護の魅力、虹の7K .....	160
資料6 タイ、ミャンマーにおける介護人材確保に向けた日本の NQF とアセアンの AQRF との 調和化の必要性について .....	161
資料7 タイ介護学生について介護事業所の受入意向調査: 介護専修学校からの認識 .....	165
資料8 北工学園旭川介護福祉専門学校と東川町の連携 .....	173

## 図一覧

- 図1-1 ケアを担う人の労働形態
- 図1-2 世界、タイ、日本の 65 歳以上人口割合維持
- 図1-3 タイと日本の世帯類型別構成比
- 図1-4 介護の担い方の類型
- 図1-5 タイにおける介護の提供体制
- 図1-6 ASEAN Centre for Active Ageing and Innovation の優先施策
- 図1-7 タイの介護関連訓練プログラムの提供体制
- 図1-8 留学生数、専門学校留学生、日本語学校生の推移
- 図1-9 タイ留学生の推移
- 図1-10 タイ人の特定技能試験(介護のスキル・介護の日本語)合格率推移
  
- 図2-1 本プロジェクトで取り組む課題
- 図2-2 本プロジェクトの年次別日本語教育＋介護職業教育課程イメージ
- 図2-3 本プロジェクトの推進と評価体制
- 図2-4 本事業の概要
- 図2-5 本事業のフロースケジュール等
- 図2-6 留学生募集の要件1
- 図2-7 留学生募集の要件2
- 図2-8 留学生コースの新旧比較と特定技能一気通貫モデルとの対比
- 図2-9 本年度の実際の進行過程
- 図2-10 職業資格枠組みに基づく介護の知識・スキル・日本語・コンピテンシー仮説
  
- 図3-1 タマサート大学で開催された会議ポスター
- 図3-2 人口高齢化と一人当たり GDP からみた格好の位置づけ
- 図3-3 マッチング機能改善策
- 図3-4 国の外国人留学生等の受入れ環境整備事業
  
- 図4-1 福岡市におけるタマサート大学との連携による留学生・研修生誘致(構想中)
- 図4-2 他の来日方法モデルと比較した留学生モデルの訴求ポイント
- 図4-3 職業教育の現在地とフロンティア

## 表一覧

表1-1 タイ省庁別介護労働提供体制

表1-2 タイのケアギバーと日本の介護の知識とスキルの比較

表1-3 Thai Residents in Japan Regarding Long-term Care

表1-4 OECD 各国の介護労働力政策プログラム

表2-1 委員会構成

表2-2 留学希望者の就職希望地

## 附属コメント

ボックス1 タイのミャンマー人

ボックス2 東京都の介護施設等による留学生受入れ支援

ボックス3 日本で介護を学び働いてみませんか(募集資料)

ボックス4 タイにおける 425 時間コースの高齢者へのケアギバー訓練要領

ボックス5 タイにおける 70 時間コースの高齢者へのケアギバー訓練要領

## 執筆貢献者

小川全夫 敬心学園職業教育開発センター センター長 全体編集

菊地克彦 聖徳大学教授 リクルーティングとリテンション対策

志田秀史 東京情報デザイン専門職大学教授 介護の職業資格枠組み

太原靖一郎 共栄大学教授 留学生のキャリアアンカーとキャリア形成

吉田智哉 日本福祉教育専門学校統括部長 事業計画進行管理と結果報告

小村有紀 下関市立大学准教授 留学生のキャリアアンカーとキャリア形成

八子久美子 日本福祉教育専門学校国際事業プロジェクトリーダー 介護の日本語

案納賀世子 麻生医療介護保育専門学校教務副主任 介護のスキル

## 第1章 タイからの介護留学生確保をめぐる課題

### 1 介護人材養成の世界的状況

世界のエイジングに伴うケア経済化とケア労働の確保が国際機関の関心事になっている。国際機関は、人口高齢化を世界的な現象と認識している。これに伴って、各国はケア経済化に備えなければならず、それを支えるケア労働の育成に取り組む必要がある。特に、その社会的ニーズが高いのはアジアである。日本はその先進国であり、2 番手には韓国、シンガポール、台湾、香港が続く。3 番手には中国本土とタイが控えている。さらにベトナムなどが高齢化の初期段階に差し掛かっている。

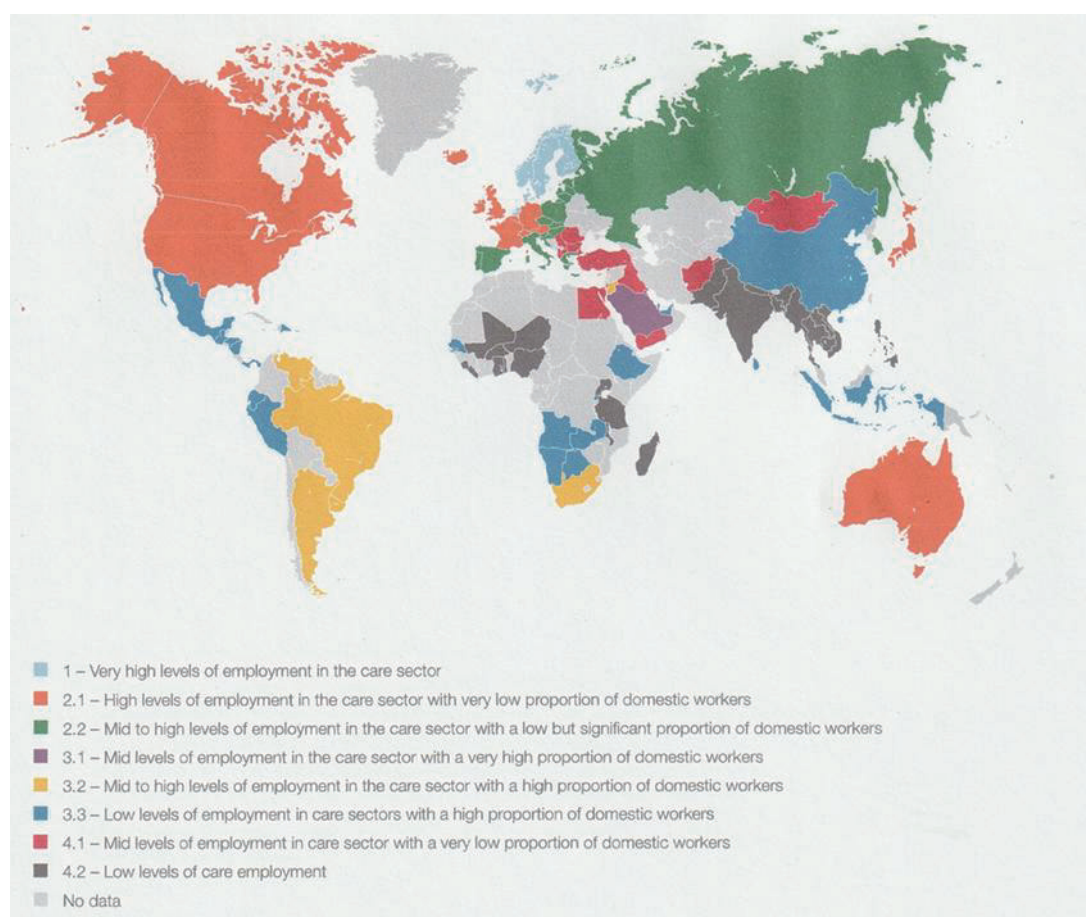


図 1－1 ケアを担う人の労働形態

出典：ILO, 2018. Care Work and care Jobs for the Future of Decent Work

しかし、ILO は 2018 年の報告書で、上のような図を示して、世界各地の介護が多様な形態で担われている実態を示している。この図を見ると、日本は、欧米と同じように、事業所

での雇用労働中心で、家内労働ではないことが示されている。しかしまだまだ中国をはじめとして、家内労働に依存するが事業所による雇用労働にも力を入れる国がある。特にアジアには家族に依存している国が多い。

ILO は 2019 年の報告書では、次のように述べている (2019 ILO. The Social Construction of Migrant care Worker: At the intersection of care, migration and gender [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms\\_674622.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@migrant/documents/publication/wcms_674622.pdf))。

「最近では、『循環移住 circular migration』を促進する二国間協定の数が増加していることが注目されており (Wickramasekara, 2015)、この点にはさらに注目が値する。循環移民とは、公式または非公式に、通常は仕事のために、同じ移民が関与する、国境を越えた反復的な性質の一時的な移動を指す (Wickramasekara, 2011 年)。循環移動には 2 つのタイプを区別できる: 出身国からの移民の自発的な循環移動、または目的地国に渡った移民が行き来して従事するときに管理または規制されて発生する循環移民プログラム (CMP) である。CMP は最近、移住プロセスの 3 者 (目的地の国、出身国、移民労働者) にとって、最も論争の的となっている移民問題のいくつかに対処するため、トリプルウィンの解決策として推進されている。これは自国の「頭脳流出」を緩和する。送金の着実な流れ、スキルの習得、企業の創出を通じて、自国の開発を促進する。不規則な状況での移動を最小限に抑える。このような成果が見込めるからである。」

※Piyasiri Wickramasekara, 2011. Circular Migration: A Triple Win or a Dead End. Global union research network discussion paper.

<file:///C:/Users/ogawa/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/c2b28bf2-bf98-4111-8a3f-8419f6bc90ec/ssrn-1834762.pdf>

Piyasiri Wickramasekara, 2015. Bilateral Agreements and Memoranda of Understanding on Migration of Low Skilled Workers: a Review. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE.

<file:///C:/Users/ogawa/AppData/Local/Temp/MicrosoftEdgeDownloads/3bbfff9c-5cd9-48c7-8f74-c5f215762b39/ssrn-2636289.pdf>

だが、日本はなお自国の労働力確保のための技能実習生、特定技能、留学生の受入れと定着といった発想を超えられないでいる。2017 年の「アジア健康構想」でせっかく「介護人材の育成還流」に言及しながら、最近年は、実習研修後は帰国することを原則とした技能実習制度は日本の事業所への就職定着を想定する育成就労制度に変貌することになった。また介護の特定技能 1 号から 2 号への移行はなく、日本国内に定住することでしか活かせない介護福祉士という国内仕様の資格取得を強調する傾向が強まっている。

Kumar, C., Dempster, H., O' Donnell, M. and Zimmer, C. は、日本の実情には言及することなく、次のように述べている。(Kumar, C., Dempster, H., O' Donnell, M. and Zimmer, C. (2022) Migration and the future of care. ODI Report. London [www.odi.org/publications/migration-and-the-future-ofcare](http://www.odi.org/publications/migration-and-the-future-ofcare)).

- ・ 多くの高所得国では、高齢者介護に対する需要が急速に高まる一方で、労働力が大量に不足している。労働力不足は、このセクターの低賃金、劣悪な労働条件、および介護労働の過小評価された性質に直接関連している。これらは、有給雇用を含むケアワークの女性化と、最近の緊縮財政、民営化、市場化の傾向の影響に起因している。
- ・ 多くの高所得国では、高齢者のケア提供に移民が不可欠であり、多くの場合、不十分なフォーマルケアシステムによって残されたギャップを埋めている。また、サポートなしでは行けなかった人々のために、ケアを手頃な価格で提供するのにも役立っている。しかし、彼らは地元の労働者よりも、特に在宅介護で働いている場合や不法滞在の場合、低賃金や劣悪な労働条件に遭遇する可能性が高くなる。
- ・ 公正な雇用条件で働くことができる十分な数の高齢者介護労働者をもたらす労働移動経路の例はほとんど存在しない。経路が使用されている場合、これらの労働者の搾取を防ぎ、ケアの継続性を確保するために、慎重な設計が必要である。
- ・ 各国は、このセクターを地元の労働者にとってより魅力的なものにする必要がある。しかし、移民労働者の採用は、現在だけでなく、各国の急速な高齢化に伴い、高齢者に安全で質の高いケアを提供する唯一の方法であるように思われる。倫理的で持続可能な国際採用を確保することは、当面の政策優先事項であるべきである。

こういう論議は、今後の世界の介護労働を考える際には、検討すべきことが指摘されているが、日本には当てはまらないことが多い。むしろ、こうした点では、日本は世界の範となることを積極的に訴求するべきだろう。

今後の越境ケア人材の行動を予測すると、以下のようにまとめることができる。

- ・ 国際的な移動をするケア労働者の確保合戦が始まっている。
- ・ 労働市場における買い手優位から売り手優位の状況にかわりつつある。
- ・ 介護の先進国日本という相対的優位性は、活用されないまま価値剥奪される懸念がある。
- ・ 日本の介護を国際的ブランドとして維持できるかどうかは、外国人ケア労働者による評価に依存する。
- ・ 外国人ケア労働者の評価は、その職業コンピテンシーを活かせる職域開発に依存する。

WHO は、介護従事者について考慮すべき重要な側面について、次のように述べている (2021 WHO. Framework for countries to achieve an integrated continuum of long-term care, Box 8. Long-term Care Workforce Key Aspects.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/349911/9789240038844-eng.pdf?sequence=1>)。

- ・ 介護者(家族、友人、ボランティア、有給および無給)、彼らのプロフィール、ニーズを特定し、定期的に更新すること。
- ・ それぞれの場面設定(在宅、コミュニティベースのセンター、長期介護施設)に応じて、長期介護労働力の離職率を特定し、定期的に更新すること。

- ・ それぞれの介護環境(在宅介護サービス、介護施設を含む)の介護者と介護労働者の登録、要件、カリキュラム基準、コアコンピテンシー、および認定に関する方針と法律を策定すること。
- ・ それぞれの介護環境におけるスタッフに対して認定監督機関によって定期的な保証、年次教育検査、トレーニング中の要件審査、および教育監督を規制すること。
- ・ 現在の労働力の能力(専門化、トレーニング、再トレーニングコース)とモニタリング(スキル、満足度など)の評価メカニズムを策定すること。
- ・ ケアの提供におけるジェンダー平等を確保するためのメカニズム(例えば、介護者である、または介護していた女性のための柔軟な働き方と学習の機会、福利厚生、職場復帰のための権利)を策定し、設定すること。
- ・ スタッフの定着率と最低限必要なスタッフ比率を確保するためのメカニズム(柔軟な勤務形態、最低設定された給与、目標に基づく賞、キャリア開発と昇進など)を策定および設定すること。
- ・ 人口のニーズに対応した労働力の能力開発イニシアティブの利用可能性を測定するための戦略を設定すること。
- ・ 介護者を支援し、彼らの精神的および肉体的な健康を促進するためのポリシーを策定すること(例: レスパイト、デイセンター、在宅サポート、WHOの勧める iSupport 自己管理型健康維持)。

文科省事業は、国内の介護業界の労働力不足や介護専門学校の存続の観点から、人材募集から就職と定着までの一貫通貫ビジネスを想定する。しかし、世界的に通用する専門職は、本来世界的に自由に移動できる職業と捉えられている。国内介護事業へのプレースメントというだけでない展望を持つべきだろう。

## 2 タイにおける介護人材確保と職業教育

ではなぜカウンターパートにタイを選んだのか。職業教育のカウンターパートナーとしてのタイの意義を確認しておこう。まず、タイでは高齢者保健福祉が国家政策の重要課題になっている。またタイでは JICA が日本の地域保健・介護・リハビリを保健行政として普及した。それをタイ政府は省庁を横断する取り組みとしてカスタマイズする段階にある。タイの教育省職業教育局は、日本の高専モデルの導入などを試みているが、専門職大学、専修学校、職業高校のレベルでの連携は未開拓である。特に介護・リハビリの分野はインフォーマルで短期間の職業教育に委ねられている。教育省職業教育局は保健省・社会発展省などとの連携を図らなければ、介護・リハビリの職業教育は推進できない。

タイからの労働者送り出しについては、①労働省雇用局によるあっせん、②民間の職業紹介機関を通じるもの、③労働者自身が海外の就労先に申し込むもの、タイに所在する企業が海外の関連会社等に従業員を派遣するものの 3 ルートを持っている。日本への留学生コー

スは、技能実習生や特定技能と一体的に②の民間職業紹介機関に依存している。民間職業紹介機関経由であるということは、そこに斡旋料が発生することを意味する。日本語学校や介護専門学校も多くは、タイからの留学生確保に際して、この民間職業紹介機関に依存しなければならないという現実がある。

## Estimated Ratio of Over 65 Population (%)

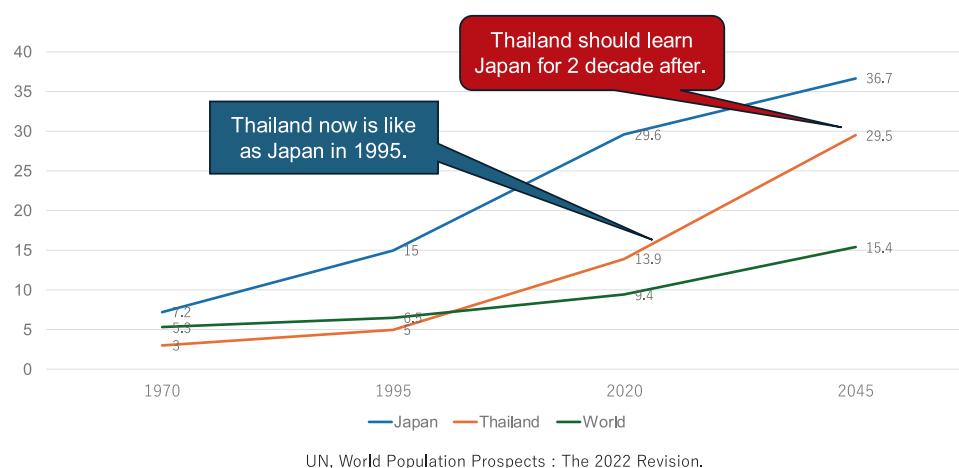


図1-2 世界、タイ、日本の65歳以上人口割合推移

そこで、まず、タイと日本両国の高齢化状況をみてみよう。高齢者の概念規定について、両国では異なり、タイでは60歳以上とする統計が多く、日本では65歳以上とする統計が多い。このグラフは、65歳以上の高齢者の人口が総人口に占める割合の推移を示している。日本では、1970年に7%に達して以来、この割合は急速に増加している。65歳以上の高齢者の増加に伴い、要介護者も増加するため、日本では、高齢化に対応したインフラ整備や財源確保に取り組み、介護福祉士の量と質の確保に注力してきた。特に1995年以降、この取り組みは急速に進んでいる。一方で、現在のタイの65歳以上の人口の割合は、1995年の日本と全く同じである。タイは今後、人口の高齢化が急速に進むから、日本の努力から学び、将来に備える必要がある。

多くの国々が、高齢者の介護は家族の責任であると考えてきた。日本でも、従来は高齢者介護を家族に任せてきたが、今や日本の家族構成は小さくなり、単身世帯となって、家族以外の介護者に依存しなければならない高齢者が増えている。タイでは伝統的な家族構成が健在だが、今後は日本と同じような変化が起こる可能性が高いと考えられる。その場合、地元のボランティアあるいは賃金労働者に頼ることができるだろうか。いずれの場合も、介護能力の教育と訓練が必要になる。

## Ratio of Types of Household in Japan and Thailand (%)

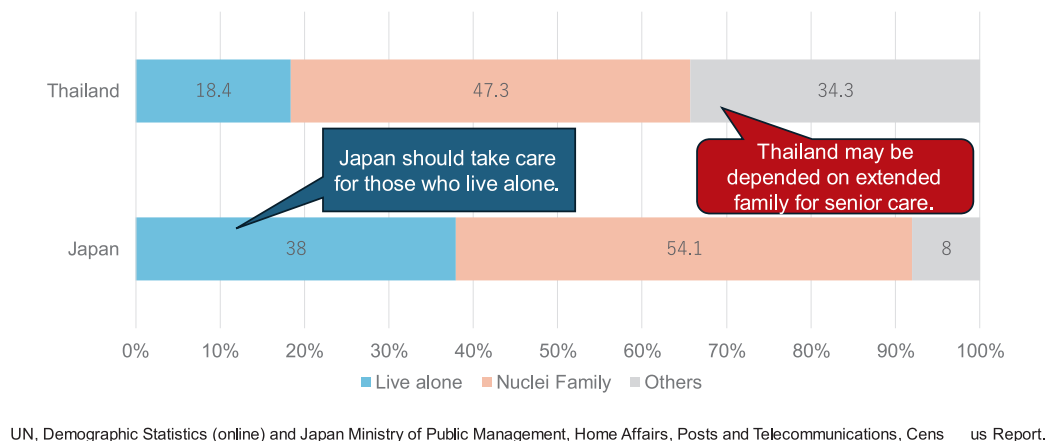


図1-3 タイと日本の世帯類型別構成比

そこで、これまで、保健行政の分野では、JICA は既にタイ保健省に対して、日本の経験を踏まえた地域保健、長期ケア、リハビリテーションを通じた地域ケアへの円滑な移行のためのプログラムを発信してきた。現在、これらの成果や課題を整理し、タイ社会向けにカスタマイズしていく段階にある。

まず、介護労働の概念と問題について考察してみよう。なぜなら、高齢者介護に従事する人々は、家族介護者、コミュニティボランティア、または雇用労働者とさまざまに見なされるからである。日本の介護福祉士の概念は、正式な基準を持つ専門職として定義されている。日本の介護サービスは、有資格者の責任において提供されている。介護労働者の中には、国が正式に介護福祉士として認定している人がいるのである。他の介護労働者の中にも、正式な訓練を受けている人もいる。彼らは賃金労働者であり、公的介護保険制度によって経済的背景が確保されている。今日、日本社会は地域包括ケアシステムの次の段階を模索している。高齢者の介護の理想は、普遍主義、正常化、社会的包摂、および人中心のケアに基づくべきである。したがって、インフォーマル/フォーマルと統合された機能/差別化された機能という2つの二分軸によって、介護労働力の全体像を把握することができる。

タイでは、「家族が高齢者の世話をする」という常識が強い。しかし実際には、農村で若い夫婦が幼い子供を老親に委ねて出稼ぎに出るといった現象があり、老親が「老々介護と保育」のダブルケア状態になる事例が生じている。都市部での一人暮らし高齢者も増える傾向にある。タイの高齢者施設については関係省庁が直営している高齢者要介護施設がタイ全

国で 12 施設、1400 人ほどが利用している。そのほか、自治体運営の老人ホームが 13 施設、1100 人ほど。そのほか、赤十字、カトリック、民間等を合わせると、全体で 138 施設ほど。ちなみに日本の介護施設 13,731 施設、1,019,000 人。この水準から、将来の高齢者介護基盤を強化することが当面の課題であろう。



図 1-4 介護の担い方の類型 (小川全夫作画)

タイの場合は図 1-4 の A の段階から B の段階に移行しているといえよう。家族・親族がいろいろなインフォーマルなケアをお互いに提供し合うのが A である。これに対して B は、家事労働者や地域ボランティアに介護を業務や支援活動として機能的に分化させて、家族・親族外の労働力に委ねる段階である。しかし、この状況からさらにフォーマルな賃金労働が確立する C の段階を待っているといえるだろう。日本からは、タイに JICA を通じて、介護の普及を図ってきたが、主に B の段階に合わせて、一気に地域包括ケア D への方角を向けて展開してきたといえる。

JICA のタイ保健行政支援は以下のように進められた。

- ・ 2001-2011 年： G-TOP プロジェクト； 地域密着型のヘルスケアと社会サービスモデルの普及
- ・ 2013-2017 年： L-TOP プロジェクト； 虚弱高齢者やほかの虚弱者への介護サービス開発
- ・ 2017-2022 年： S-TOP プロジェクト； 高齢者に対する保健福祉サービスのシームレスな提供。退院者への地域リハビリの提供。

現在、タイはこの技術移転を参考にしながら、自国の制度体系の中でカスタマイズする段階にあるといえる。

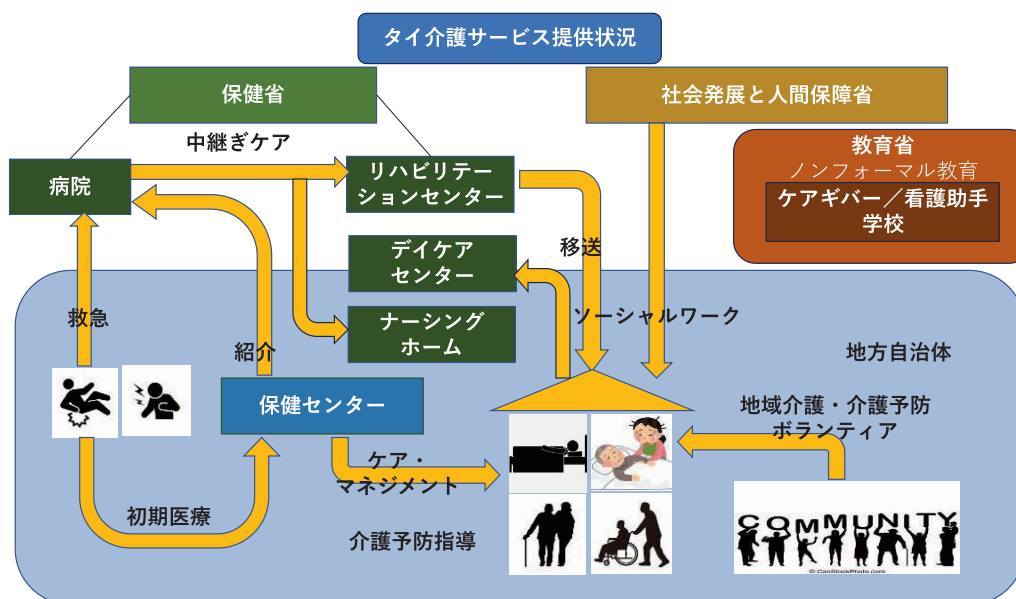


図 1－5 タイにおける介護の提供体制（小川全夫作画）

上の図を見ると、タイにおける介護に対する日本の理解が表れている。保健省と保健センターは、在宅の高齢者の介護と予防サービスを提供し、社会発展と人間保障省とボランティアはそれらを補完するためにサポートしている。この考え方は、日本の地域包括ケアシステムと似ているが、違いもある。

タイでは、高齢者介護事業を所管するのは保健省である。保健省は、介護サービス事業者を登録制として、そこで働く人員の質だけでなく、管理する人の質を確保するための教育訓練を定めている。ケア労働に従事する人は 420 時間、管理する人は 130 時間の教育訓練と保健省による試験が課せられる。地域ではボランティアが介護の中核的な担い手であり、これらの人材を看護助手として教育訓練する専門学校が成立している。また、日本の厚生労働省のように、介護については所管が統合されていないために、各省庁の分業と相互の活動の調整が必要である。そのため、タイでは介護業務に就いて相互取組の調和化を図るために省庁間 MOU を結んで調整を図っている。

複数の省庁が関わっているということは、人材確保についても複数の戦略が動いているということである。特に、保健省、社会発展と人間保障省、市町村、国立健康保障局は、それぞれに介護人材確保策を講じている。基本はまだまだボランティア依存の介護人材確保策であるが、無給か有給かという問題が表面化している。

介護行動について比較してみると、ここでも異なる点がいくつか見つかる。介護人材を養成する上で、国際的に共有できる知識とスキルとコンピテンシーもあれば、各国独自の知識とスキルとコンピテンシーもある。各国独自の職業資格枠組みの整備とともに、国際的な調和化に向けて資格

枠組みを整備することが必要である。8レベルからなる European Qualifications Framework (EQF) にならって、ASEAN Qualifications Reference Framework (AQRF) が展開中であるが、タイでは Thailand Professional Qualifications Institute (<https://www.tpqi.go.th/en/home>) が専門職の職業資格枠組みを 7 つのレベルで設定しているが、8 レベルで設定している AQRF との間で調整を図ることになる。

表 1－1 タイ省庁別介護労働提供体制

	Volunteers	Activities	Paid or Non-Paid
Ministry of Public Health	Health Volunteers	Resident/Public Health, Maternal and Child Health, Nutrition, Health Promotion, Vital Checks, Massage, Watching over Older Persons and the Disabled, etc.	Non-Paid but Compensation of Traffic Fee
Ministry of Social Development and Human Security→ Municipalities	In-home Care Volunteers for Older Persons	Older Persons/Living Support, Long-term Care, Medication Support, Accompaniment to Medical Institutions, etc.	No-Paid by Municipalities
Ministry of Social Development and Human Security	Volunteers for Social Development and Human Security	Residents who Need Welfare Services/ Implementation of Welfare Services (Training of Professionals for Supporting People with Disabilities and Older Persons in near future)	Paid Volunteers
National Health Security Office	Village Care Fund		
	Caregivers 70 hours Training by MoPH	Long-term care based on care plans, life support, vital checks, massages, rehabilitation, etc.	Paid Volunteers

表 1－2 タイのケアギバーと日本の介護の知識とスキルの比較

		Thailand	Japan (Practitioner Training)
Knowledge	Life Support, Dignity, and Independence	Additional Learning Topics	○
	Structure and function of mind and body	Additional Learning Topics	○
	Disabilities	None	○
Skills	Utilization of Welfare Equipment	Only Wheelchair	Various Welfare Equipment, ICT, Care Robots, etc.
	Toileting	None	○
	Chores	None	○
	Bathing	Bed Bath	Warm Bath
	Medical Treatment	Blood Glucose Measurement, Oxygen administration, First Aid Measures	Emergency resuscitation, medication assistance, and vital signs are possible. Sputum aspiration, tube feeding are only by qualified personnel.
	Practicum	220hours in Long-term Care Facilities and Community.	None

日本でも 7 段階からなる介護プロフェッショナル段位制度を構築して、リカレント（リスキリング）をめざす職業教育プログラムの整備に乗り出している。最近では、EQF や AQRF と同じように 8 レベルの枠組みで整備しようとする動きもある（吉本圭一・江藤智佐子・伊藤一統・志田秀史、2024。医療福祉分野における第三段階教育の学習成果と能力獲得：看護・保育・介護における日本版 NQF アプローチ。<https://doi.org/10.15017/7178862>）。日本の介護福祉士資格の相違点についても注意を払いながら、お互いの特徴を残しつつ調和化を図ることが国際人流上の重要な対策となる。

### 3 介護教育の ASEAN 普及におけるタイの戦略的拠点性

現在、タイは ASEAN10 か国の一つとして、各種の政策調整を行っている。特にタイは、ASEAN Centre for Active Ageing and Innovation の本部を置き、これからの世界のケア経済化に対応するための政策調整を行う拠点となっている。



図 1－6 ASEAN CENTRE FOR ACTIVE AGEING AND INNOVATION の優先施策

そこで掲げられているケア経済に向けての 6 つの重点戦略項目（健康なエイジング、災害に強い ASEAN を構築するケア経済の役割増進、技術革新の加速化、家族の強靱化、社旗的保護、環境に対する耐性とケア）は、タイにとっても重要な課題になるといえる。

2021 年 10 月に ASEAN 首脳によって採択されたこの枠組みは、「ケア」を公共政策の中心に据え、ケアとケアワークに関する取り組みが「私たちが住む世界を維持し、継続し、修復する」ことに貢献すると考えている。ASEAN 全体のアプローチを利用して、地域のケ

ア経済を促進し、ASEAN のケア経済を実現するための戦略的優先事項と関連するセクター別のイニシアティブを概説している。

このフレームワークの主な特徴は、ケアワークがさまざまな環境や公式・非公式の経済に浸透しているという認識である。ASEAN の労働市場全体のケアワークと経済、保育・高齢者ケアに対する需要の高まり、およびそれに伴うケア政策、インフラストラクチャー、サービスの改革について考察している。さらに重要なことは、このフレームワークが「ケア経済」の範囲を、有給と無給の両方のケアワークやその他の関連分野にまで広げていることである。例えば、「有償介護労働」には公共サービス、高齢者介護、家事労働が含まれ、「無報酬介護労働」は「家族、コミュニティ、またはその他の関係」における介護が含まれる。その他の関連分野は、「ケア経済という背景における重要なセクターのリスクリリングとスキルアップ、雇用力、生涯学習に向けた新技術の採用、人口動態変化に対応したホスピタリティ（観光）、特に脆弱なグループの利益になるような社会的企業が精神の奨励、創造産業の発展、スマートシティからスマートホームなど」を含む。このために、ASEAN は4つのRで始まる課題 Recognise（無給労働の認識）、Reduce（無給労働時間の短縮）、Redistribute（無給のケア労働の再分配）及び Represent（ケアの提供者の声を代表して）に挑戦するとしている。

Miguel Rafael V. Musngi and Jacel Javier-Paguio は、アセアンのケア労働の多くが無給の労働であることについて、次のような点を指摘している。（Miguel Rafael V. Musngi and Jacel Javier-Paguio, 2023. ASEAN' s Care Economy: Putting More Value on Care Work

<https://theaseanmagazine.asean.org/article/aseans-care-economy-putting-more-value-on-care-work/>)

- ・ 無給のケア労働を価値ある仕事として認識し、経済や社会全体への貢献の認知度を高める。このような認識は、政府の政策や予算配分に反映される必要があり、また、政策やプログラムに情報を提供するための統計データの生成と収集を通じて反映される必要がある。
- ・ 介護支援のインフラやサービスへのアクセスを確保し、強化することで、無給のケア労働に費やす時間数を減らす。
- ・ 無給のケア労働を家庭内、そして広くは地域社会、公的機関、民間部門で公平に再分配する。
- ・ ケアの提供者、特に女性と女兒を代表し、意思決定プロセスへの有意義かつ実質的な参加を通じて、ケアワークに関する政策とプログラムの策定、実施、評価において彼らの声を増幅する。

また世界銀行グループは、次のようにタイのケアワーカー対策について言及している（World bank Group, 2021. Caring for Thailand' s Aging Population）。

「ケアワーカー教育の充実を推進する。現在、正規のケアワーカーが 70 時間の研修を受けることが最低限義務付けられているが、政府はケアワーカーにより高いレベルの教育を提供することで、労働力をさらに専門化できる。これらのコースは、労働者が働き続けながらスキルをリフレッシュまたは向上させることができるように、パートタイムで提供する必要がある。また、雇用主と協力して、OJT の機会を開発することもできる。

移民のためのキャリアパスを開く必要がある。ケアワーカーの移住を促進すれば、国内では満たすことができない特定の種類の仕事に対する需要の高まりに対応することができる。そのためには、海外のケアワーカーがタイで働くことを困難にする規制、例えば看護師にタイ語の習熟度を求めるといったことなどを変える必要があるかもしれない(Natali et al. 2014)。」

#### ボックス 1 タイのミャンマー人

タイに居住するミャンマー人について付言しておく、タイ内務省の発表によると、2022 年時点でタイの人口は 6609 万人いる。つまり、タイの人口の 10 人に 1 人はミャンマー人という。業種別では、ミャンマー人労働者の 39%が製造業、18%が建設業、15%が販売サービス業、11%が農業に従事している。9 割近くの人が経済的な理由でタイに移住しており、ミャンマーでの月収が 1000~5000 バーツ（約 4433 円~約 2 万 2177 円）と非常に低いのに対し、タイでの月収は 1 万~1 万 5000 バーツ（約 4 万 4330 円~約 6 万 6552 円）である。タイは、ミャンマー人にとって出稼ぎの場だったが、クーデターや、その後の徴兵に伴い、ミャンマー人富裕層だけでなく、生活の場としてタイを選ぶミャンマー人中間層も増え始めている。ミャンマー政府労働省は、送り出し機関に対して、海外で働くミャンマー人の最低賃金の 25%がミャンマーに送金されていることを証明する書類を提出しないと、営業を差し止めることになった。日本に当てはめると、1 か月に 12 万円稼ぐミャンマー人は 1 か月に 3 万円を送金する必要がある。送り出し機関は、日本の監理団体にその書類を送るよう協力を要請することになる。

東洋経済オンライン 2024 年 11 月 23 日配信

<https://toyokeizai.net/articles/-/841253?page=2#:~:text=>

タイの職業教育専門学校は、2016 年以来普及し始めている地域ケアに即したボランティアの養成、2021 年から整備され始めた介護事業へケアワーカーとしての送り出し、さらには介護事業の管理者養成育成を図っている。

タイにおける介護教育は、「看護助手とケアギバー」という保健業務として行われており、日本のように福祉職としては捉えられていない。訓練プログラムとしては、420 時間の訓練があり、日本の実務者研修と同じ時間設定となっている。このほかに現在はより短時間の訓練プログラムが開発されている。施設管理者には 130 時間の訓練が課せられている。地域ケアについては、看護師がケアマネジメントを担い、ボランティアが介護業務を担う体制が取られている。

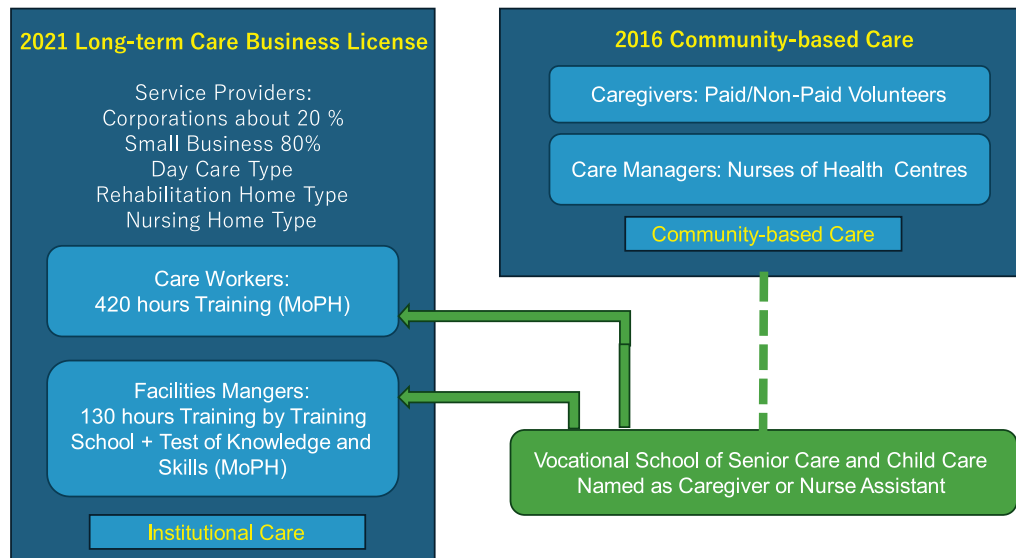


図 1－7 タイの介護関連訓練プログラムの提供体制

#### 4 日本におけるタイ留学生の現況

日本に在住のタイからの留学生数の伸びは COVID-19 で停滞したが、その後上昇傾向にある。留学生についても同様の傾向にあるが、技能実習生や特定技能の数には及ばない。

表 1－3 Thai Residents in Japan  
Regarding Long-term Care

Status of Resident	2013	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	41208	52323	54809	53379	50324	56701	61771
Nursing Care	-	-	0	2	11	16	57
Specific Skilled Worker	-	-	79	455	1034	2580	4359
Technical Intern Trainee	-	-	11325	10735	7478	9425	11287
Foreign Student	17189	4355	4053	2909	2216	3919	4209

Japan Immigration Services Agency, Foreign Residents Statistics, Every December.  
[https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei\\_ichiran\\_touroku.html](https://www.moj.go.jp/isa/policies/statistics/toukei_ichiran_touroku.html)

専門学校の留学生と日本語学校の学生数は COVID-19 の時期でも比較的安定した動きを示していた。日本語学校は、COVID-19 で留学生数が低下したが 2022 年には復調している。一方、職業専門学校は COVID-19 の時期は日本語学校の留学生よりも数が多い時期があったが、近年は微減傾向が続いている。

## Foreign Students and Students of Vocational School and Japanese Language School

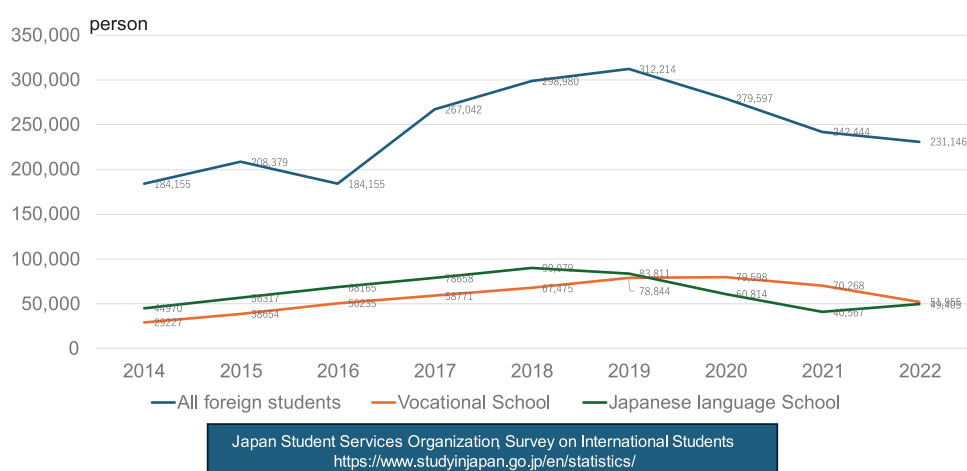


図 1－8 留学生総数、専門学校留学生、日本語学校生の推移

## Transition of Number of Thai Students in Japan

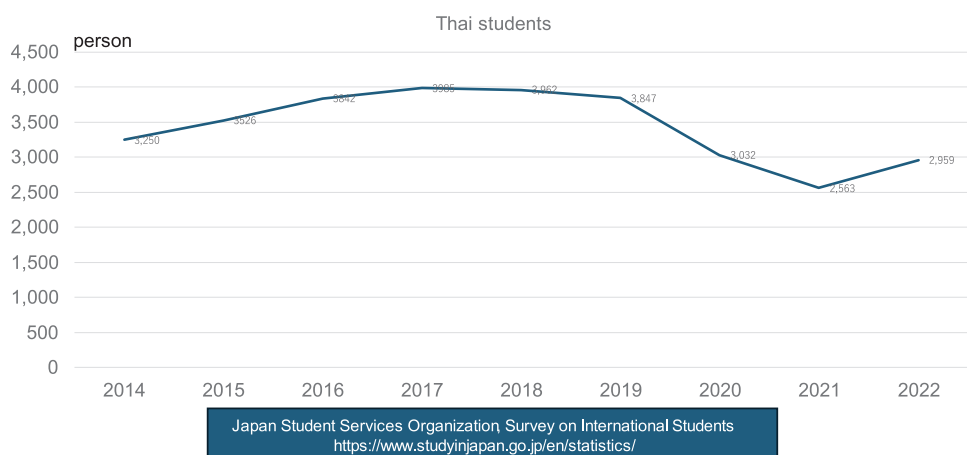


図 1－9 タイ留学生の推移

タイ留学生数は、既に COVID-19 の前から減少傾向にあった。ようやく 2021 年にそれが表面化し、2022 年にようやく増加に転じている。

在留資格留学では、介護領域を学ぼうとするものについては、学習目的を「教育・福祉」というカテゴリでまとめている。またこれとは別に保健というカテゴリを認めているが、介護はこのカテゴリには入らない。保健の目的での留学生は COVID-19 でも大きく減ることはなかったが、教育（・福祉）は減少した後、回復が遅れている。介護を学習目的とする留学生を増加させる取り組みが必要である。

## Rate of Successful Thai Applicants

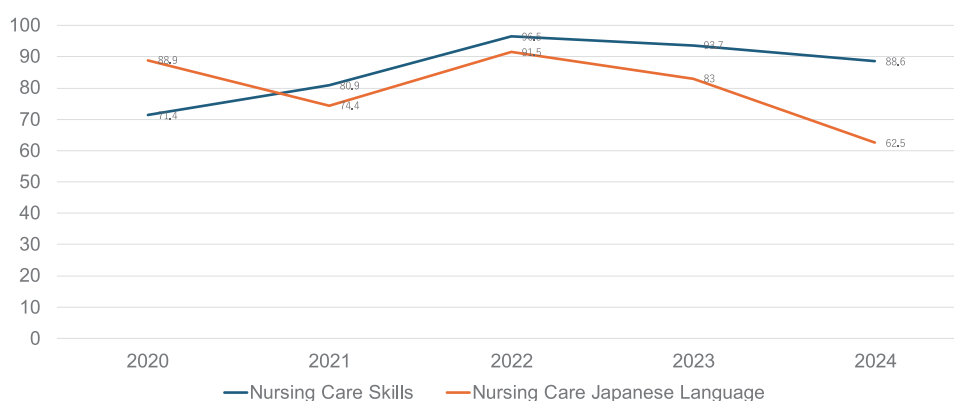


図 1-10 タイ人の特定技能試験（介護スキル・介護の日本語）合格率推移

留学生ではないが、特定技能（介護）の試験結果がある。タイから特定技能の在留資格で介護の仕事をしようとする人には、介護の技能試験と介護の日本語試験が課せられる。この試験結果は、特に介護の日本語の合格率が低下傾向にあることを示している。

## 5 留学生の日本における介護キャリア形成について

日本は、介護業務の質の確保を重視してきた。しかし、量的な供給が難しくなったことから、労働生産性の経営強化政策や人材確保計画の支援策、介護人材のキャリアパスの明確化などが動き出している。(Colombo, F., et al. (2011), Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en>)

OECD は、2011 年段階では、他の先進国に比べて、日本の介護労働力に対する政策は、当初から介護労働の質の確保に力を入れているとみていた。日本は介護福祉士という

国家資格を中心に据えて、専門職の育成に力を入れてきたといえる。しかし日本は、マネジメントの改善、キャリア形成、労働力確保計画、その他定着促進策などでは出遅れているとみていた。また OECD は、日本では 2009 年以来、介護人材育成施策を展開していたが、公的な訓練は不十分とみていた。

表 1－4 OECD 各国の介護労働力政策プログラム

	Recruitment measures	Public funded training	Wages and benefits increases	Improvements in working conditions	Raising status/job profile	Management improvement	Career creation	Workforce certification	Workforce planning	Other retention measures
Japan	✓		✓	✓	✓	※	※	✓	※	※
USA	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Australia	✓	✓					✓			✓
Canada	✓	✓							✓	
New Zealand	✓	✓	✓						✓	
France	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
German	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	

Colombo, F., et al. (2011), Help Wanted?: Providing and Paying for Long-Term Care, OECD Health Policy Studies, OECD Publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264097759-en>

2002 年以降、日本の労働市場の状況が変化し、労働市場が逼迫したため、労働者を維持または引きつけるための政策を実施する必要があった。手数料レベルは一元的に設定され、3 年ごとに改訂され、2009 年の改正により、多くの雇用主が月額約 9000 円（月額 79.6 ユーロ）の賃金を引き上げることができた。同時に、プロバイダーがより高い給与を提供するのを支援するための基金が設立された。基金は都道府県レベルで設定され、プロバイダーは財政援助を受けるための申請書を提出した。これにより、賃金は月額 15,000 円（月額 132.6 ユーロ）引き上げられる見込みが立った。さらに、認定された介護福祉士の数が多い場合、または 2009 年以降、3 人以上の介護管理者を雇用している場合、プロバイダーは追加料金を受け取ることができるようになった。

この基金は賃金への補助金に限定されず、介護の労働条件を改善するための全体的なパッケージの一部と考えられてきた。例えば、リフトなどの介護機器導入の促進や介護労働の負担軽減につながる LTC 機器の導入に対して、事業者から補助金が支給された。労働条件を改善するためのもう一つのツールは、介護職業安定センターである。これは民間の認定機関であり、現地訪問後の労働条件に関するアドバイスを提供している。

OECD は Recruiting Immigrant Workers Japan 2024 で次のように指摘している。

- ・ 「日本の専門学校の留学生数は、大学のそれよりも増加している。日本の高等教育を受ける外国人留学生は、高等教育（大学、短期大学、高等専門学校、大学院）または専門学校に入学する。2022 年には、高等教育機関の留学生の約 30%が専門学校に在籍し

ていた。2011 年から 2019 年にかけて、専門学校の留学生の数は 3 倍以上に増加した。対照的に、高等教育の留学生の数は、同じ年に 30%しか増加していない。」

- ・ 「日本は国際的に見ても留学生の定着率が高い国である。留学生の 30～40%は、来日後 5 年経ってもまだ日本に滞在している。日本の留学生の定着率はカナダやドイツに比べて劣っているが、スイス、オランダ、英国など、多くのヨーロッパ諸国と比べると遜色ない。」
- ・ 「2019 年に来日した留学生のうち、3 年以上経った 2022 年末時点で 53%が日本に滞在しており、40%が在学中、9%が労働移民の在留資格に移行している。日本に残っている留学生の数は、来日してから時間が経つにつれて減少する。2011 年に来日した留学生のうち、来日から 11 年後の 2022 年末時点で日本に残っているのはわずか 22%で、12%が労働移民の在留資格で日本に居住し、8%が永住権を取得し、1%強が日本人の家族を含めて別の在留資格を持っている。」

OECD の日本における留学生に関する提言は次の通りである。

- ・ 留学生の進路の詳細な監視をすること
- ・ 日本語教育機関の教育の質のより詳細な監視をすること
- ・ 大学や専門学校の卒業生を対象にした、元留学生の仕事の質と日本の労働市場でのキャリアパスの監視をすること

このような指摘をする OECD が評価する外国人介護労働力確保のケースは 0 社である。0 社は以下のような特徴を持っている。

- ・ 対象国：フィリピン・ミャンマー・インドネシア・ラオス
- ・ 介護事業者が選ぶ特定技能介護・人材紹介会社 No. 1
- ・ 現地無償教育が魅力（OUR アカデミー）18 歳～25 歳
- ・ 一気通貫サービスを以下のように進めている。

自社で教育を実施。一人ひとりの成績や個性を考慮。受入れ先に適合できる人材紹介。就労開始後は定着するための生活支援や個別面談実施。長期安定した雇用関係の持続サポート。独自の学習システムで、就労開始後も継続して日本語学習支援。

- ・ 就職内定前（共通）教育： 日本語教育 531 時間＋介護教育 163 時間＋その他オリエンテーション・試験対策 7 時間＝701 時間（約 6 か月）で日本語 N4 レベル、介護初任者研修レベルまで

オリジナル教材、EPA 経験者の活用

- ・ 内定後の来日準備教育： 約 1 か月間、さらなる日本語レベルの向上、仕事や日本の生活への順応のため、多角的な学習支援。

自学方式。スマホ教材。日本語 N3 へアップ。ゴミ出し・交通ルールなどの日本事情研修、異文化・レジリエンス研修

- ・ 就労開始後の学習支援： 当社に登録支援を委託する施設の外国人材のみに提供するサービス。

学習支援プラン。学習進捗を確認しながらサポート。スマホやパソコンでオンデマンド自習。Eラーニング（OUR College）、Facebook 学習コミュニティ、担当部署からオンライン授業配信をするLIVE配信型授業ハイブリッド型教育実施。

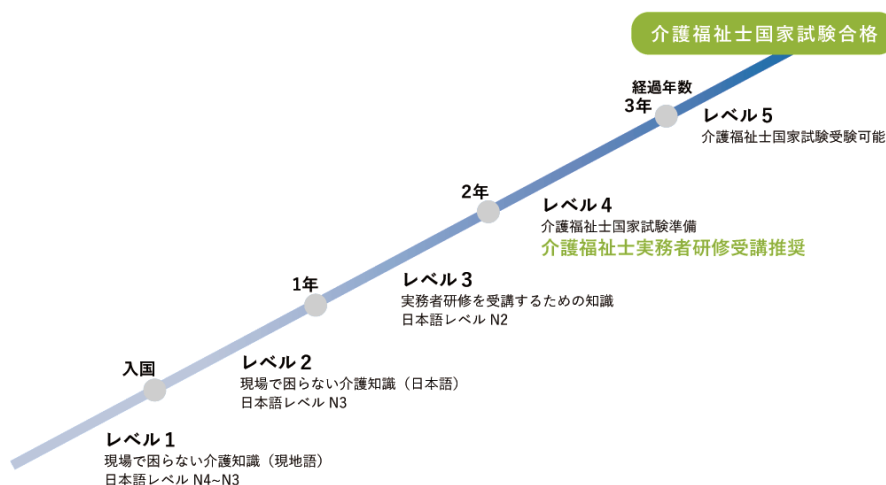


図 1－11 0 社の一気通貫職業教育

介護教育専門学校留学と 0 社のような特定技能介護（SSL1）の比較をすると、以下のよう可以说。

- ・ SSL1 なら日本語能力 N4 で入国可能。留学生なら N2 必要。
- ・ SSL1 なら日本への渡航前の無償学習が可能。留学生にはない。
- ・ SSL1 なら就労後も雇用主の支援により、介護福祉士資格取得まで最長 5 年間支援が受けられる。留学生は 2 年間の支援のみ。
- ・ SSL1 なら給与が支給される。留学生は資格外活動でアルバイト。
- ・ 経済的にみると、留学生より、SSL1 のキャリアパスを選択する方が、容易に入国でき、介護福祉士資格を取得すれば、在留資格「介護」も取得可能となり有利である。しかし留学生が、SSL1 より有利な点は、以下のとおりである。
- ・ 専門士（Diploma）の称号が授与される。この資格を得れば、日本国内の大学 3 年次への編入学可能である。介護の場合は、「専門士（教育・福祉）」となる。
- ・ 現在のところは、留学生は介護福祉士国家試験の受験を免除され、卒業認定とともに、介護福祉士資格が授与される。
- ・ 最短 3 年間の留学で、介護福祉士資格を取得し、日本での永住可能な在留資格「介護」まで到達できた。（しかし 2027 年度以降、介護専門学校の学生に対する介護福祉士国家試験免除措置がなくなれば、この有利性は喪失する。）

- ・ 介護分野内でのキャリアパスが多様に用意されている。介護支援専門員、福祉装具士、福祉住環境コーディネーター、認知症ケア専門士など。
- ・ 施設ケアだけでなく、介護職の活躍の豊かな可能性と、それに挑むキャリアパスを描ける。

世界的な高齢化の進展（グローバル・エイジング）は、世界機関の関心の的となり、これに対応するケア経済の構築をケア労働力の養成という面から戦略を立てなければならない時代を迎えている。かくして世界の介護の職業教育訓練をめぐる情勢は大きく変わってきた。日本では、外国人介護人材確保をめぐる新しい受け入れ制度の整備に伴って、専門学校の留学生受け入れに大きな転機をもたらしている。現状のままでは、介護の専門学校単独の受入れ努力では、ほかのビジネスモデルに比べて相対的に不利な状況に置かれる事態が想定される。この現況に対して、介護専門学校は、社会的ニーズに即応した職業教育連携を構築する必要が高まっている。そこで、本事業では、単に日本の介護労働力不足を補う労働力確保という視点ではなく、これからのアジアの高齢化に取り組む介護専門職の養成にむけての協働という視点から課題に取り組むことにした。

## 第2章 タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

### 1 平成6年度・文科省・専修学校の国際化推進事業・外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備

文科省では、「平成6年度専修学校の国際化推進事業・外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備」の企画提案を募集した。その主旨は以下のとおりである。

「外国人留学生については、これまで「留学生30万人計画」に基づき、受入れを促進してきたところであり、2019年には約31万人と当初の目標を達成したが、新型コロナウイルス感染症の影響により、2022年には約23万人に減少した。一方で、感染症の影響が一時期に比べて世界的な収束へと向かい、ポストコロナ時代に向けた動きが活発化する中、教育未来創造会議第二次提言「未来を創造する若者の留学促進イニシアティブ」では、2033年までに外国人留学生の受入数40万人を目指すことが掲げられ、より一層の留学生受入れ強化が求められているところである。また本提言の中では、日本国内での就職を希望する外国人留学生は6割強程度という調査結果もある中、外国人留学生の日本国内での進学者を除く国内就職率は、2020年では約40%にとどまっており、国内定着に関する課題も指摘されている。加えて、教育の国際化の意義・必要性についても言及がなされているところである。こうした中、日本への外国人留学生のうち約22%が専門学校に在籍しており、専修学校の果たすべき役割は非常に大きいことから、一層戦略的な留学生の受入れや国内定着を見据えた就職支援等を行い、専修学校の国際化を推進していく必要がある。以上を踏まえ、専修学校において、外国人留学生の戦略的受入れの促進と就職先企業との連携も踏まえた円滑な就職、その後の定着までを見据えたトータルパッケージモデルを構築し、その成果を展開する。また、専修学校の海外校の設置に向けたスキームを含めたモデルプランを作成し、現地教育機関との提携拡大を図りつつ、専修学校生の留学促進を図る。」

そこで、敬心学園職業教育研究開発センターでは、第1章のような背景から、次のような趣旨で企画提案を行った。

「日本におけるタイ国からの留学生は相対的に少ない状況にある。特にケアの分野における留学生は未開拓である。タイ国の人口高齢化は日本より25年遅れているが、その速度は速く、現下、タイ政府は介護の基盤整備と人材育成に力を注ぐ体制を強化している。これまでも、タイ国ではJICAなどの支援により介護の基盤整備に関する取り組みを進め、ようやく高齢者ケア人材を育成する専門学校群が日本に対する人材送り込みに関心を示し始めている。

しかし、日本の専修学校で留学生を受け入れるにあっては、日本語N2レベルを留学生としての入国資格とするハードルの高さや日本で特殊進化した職業教育と介護業界の事情

がある。タイ留学生を円滑に就職させ、国際的キャリア形成や介護ビジネス展開を円滑に支援するためには、事前教育から就業支援に至るまでの日本語教育や介護教育の課程についての工夫をする必要がある。」

そこで、敬心学園職業教育研究開発センターは、次のような事業目標を立てて企画提案を行った。

「本事業では、日本の介護人材養成のみならず、タイ国におけるケア人材養成も支援することを視野に入れて、そのコンテンツを、「介護の日本語教育」やホリスティックケアやケア DX を目指す新しい介護教育として開発する。授業方式としてハイブリッド型職業教育の構築を図り、さらには産学連携で留学生の多様な就業支援と定着化に取り組む。そのために、本事業では、タイ国側および日本側の関係者でコンソーシアムを組織して、モニター留学生を支援しながら、関連する実証・評価・実装を図る。本事業は、こうした取り組みによりタイからの介護留学生確保のための職業教育をめぐる多様な連携を深めることを目的とする。」

これが文科省の委託事業として採択されたので、本年度の事業計画書を提出し、本契約が交わされた。そこで、10月1日から事業を始めた。

## 2 タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

### 2-1 事業の趣旨目的

敬心学園職業教育研究開発センターの提出した事業計画案は次の通り

**【事業背景】** タイからの介護留学生は少ない。しかしタイでは、ミャンマー等からの移民や山岳少数民族や都市貧困層が家事労働で介護を担っている。タイの人口高齢化は速く、政府は介護の基盤整備と人材育成を急いでいる。これに基づき、シニアケア専門学校が作られ、日本へ人材を送り込もうとしている。しかし、日本の専門学校は、留学生の日本語要件の高さ、国内仕様の介護福祉士資格教育、多様な海外介護人材を受入れている介護業界との連携不足などの課題がある。国際的な連携を視野に入れて、タイ・ミャンマーからの留学生を円滑に就職させ、日本での定着や国際的キャリア形成のためには、事前教育から就業支援に至るまでの一貫した職業教育開発の必要がある。

#### **【事業目的】**

1. 国際的な動向を踏まえつつ、タイ留学生のモニタリングと調査に基づき、「介護の日本語教育」、ホリスティックケア、ケア DX に対応できる職業教育を開発する。
2. タイ側と介護留学生確保のための職業教育連携を深め、渡航前教育の実証講座、マイクロ・クレデンシャル型職業教育を開発する。

3. 産学連携で留学生の多様な就業支援と定着を図る。
4. タイ国側および日本側の関係者で委員会を組織して、留学生を支援しながら、関連する実証・評価・実装を図る。

【外国人留学生の受入れ等の推進に向けたターゲット国】 タイ・ミャンマー

【地域での取組の必要性】 タイの留学生は 2022 年 23 万 1146 人から 2023 年 27 万 9274 人に増えたが、専修学校入学者は 2022 年 5 万 1955 人から 2023 年 4 万 6325 人に減少した。留学生数受け入れ順位では、タイは 12 位で、潜在的な需要は未開発である。在留外国人統計でみると、各県のタイからの留学生は下表のとおりである。

	東京都	福岡県	福島県	北海道
在留タイ人	8 8 5 7	8 6 8	3 8 4	1 3 9 0
留学タイ人	1 1 0 4	1 5 5	4	2 3 0

- ・ 東京都は教育機関の集積している都市であり、介護留学生を誘致する際には、広告塔的な機能が期待される。
- ・ 福岡県は近年タイから盛んに介護分野への視察があり、今後はこの動きを留学生増加策に展開することが期待されている。
- ・ 福島県は専修学校の中に介護福祉士養成だけではなく、介護教育を含む国際コースを設置する動きがみられる。
- ・ 北海道の 2025 年の介護人材不足は 2 万人と推定。介護分野の外国人労働者数は 2022 年時点で全体の 4%。外国人材受入ニーズは非常に高い。介護人材の供給源としても注目を集めるチェンマイと姉妹縁組関係にあり、留学生確保や職域開発の可能性がある。

【地域行政施策との関連性】 各県の外国人留学生に対する施策は、介護福祉士コースの留学生に対する奨学金や学費補助、現地募集合同説明会、生活支援、介護事業者とのマッチング、働く外国人介護人材のフォローアップ研修、介護福祉士養成施設の教員資質向上、創業支援など各県でまちまちである。専修学校の教育との一体的整備は今後の課題である。

【敬心学園の研究実績の本事業への展開】 文科省事業等で敬心学園が取り組んできた介護教育の「グローバルスタンダード構築」、「分野横断型リカレント教育」、「VR や AR などの先端技術の利活用」、「マルチタスク化」や「介護の国際的職業資格枠組み」の成果を、ホリスティック介護、ケア DX、マイクロ・クレデンシャル型、職業資格国際標準化をめざす職業教育として実装化する。

【外国人留学生の受入れ等の推進に向けたターゲット分野】 教育福祉分野（介護）・医療分野（看護・作業療法）

※日本では、ドイツ系職業教育の分野構成の考え方が影響しているようで、教育と福祉が一緒の分野と表現されている。ドイツでは米英系のソーシャルワークという職業教育概念が久しくなく、教育学 *pädagogik* の一分野 *Sozial Paedagogik* という分野に置かれていた。これが日本にも影響を与えていたのかもしれない。最近ではドイツでも *Sozial Arbeit* という概念が使われるようになっている。日本で古典的な教育分野に寄せて介護を充てているために、国際的には医療・保健分野の *long-term care* として理解する傾向と食い違う問題が生じている。専修学校の分野構成の調整が必要だろう。

**【入学前の取組の具体的内容】**（本年度は初年度のために、具体的取り組みはこれのみ）

1. タイ・日介護留学支援のための委員会を産学公民で組織

- ・タイ側は、対日介護留学推進委員会を組織する。この下に、学生募集推進、留学前日本語・介護教育プログラム開発、タイ介護教育調査・職域開発の3分科会を設置。

- ・日本側は介護教育連携開発推進委員会を組織する。この下に、留学生受け入れ推進、留学生日本語・介護教育プログラム開発、就業・定着支援の3分科会を設置。

2. 介護教育連携開発推進委員会は、初年度にタイ側の対日介護留学生推進委員会訪問交流

- ・交流は映像資料化し、留学生募集と受入れ事業所開発の啓発資料にする。

3. 初年度は、日本で日本語を学ぶタイ留学生の介護専修学校進学希望者 10 名募集

- ・介護分野進学の啓発。

- ・介護リスク理解度オンラインテスト。（習得率 80%目標）

4. タイの日本語学校／介護専門学校等から留学希望者を初年度 40 名募集、タイで留学前教育実施

- ・N4 レベルの日本語教育を実施。N4 日本語達成（100%目標）

- ・タイ側の協力を得て、日本側専修学校はオンライン等で日本の介護紹介。（日本の介護理解 80%目標）

- ・介護リスク理解度オンラインテスト。（習得率 80%目標）

- ・留学生募集用に、「日本の介護」、「タイの介護」情報オンデマンド配信。（1 講座視聴回数 延べ 200 回目標）

- ・人間関係構築のためタイ側留学候補者と日本の学生のオンライン交流実施。（参加 100 人目標）

5. 留学生関連の基礎的な調査を実施

- ・介護人材養成と留学についてタイ側関係者の意見聴取。10 団体目標。

- ・日本語学校在籍のタイ留学生に関する介護専修学校進学希望調査実施。30 人目標。

- ・タイで日本語／介護を学ぶ学生の留学意向調査実施。100 人目標。

- ・日本の介護事業所のタイ介護学生に関する受入意向調査実施。10 事業所目標。

※当初の事業計画では初年度はまだ事業所はタイの留学希望者と直接マッチングすることはないという見込みであったために、この項目については今年度計画から外していた。

### 【今年度に取り組む具体的な内容】

1. タイ・日介護留学支援のための委員会を産学公民で組織（再掲）
  - ・タイ側は対日介護留学推進委員会を組織する。この下に、学生募集推進、留学前日本語・介護教育プログラム開発、タイ介護教育調査・職域開発の3分科会を設置。
  - ・日本側は介護教育連携開発推進委員会を組織する。この下に、留学生受け入れ推進、留学生日本語・介護教育プログラム開発、就業・定着支援の3分科会を設置。
2. 日本側介護教育連携開発推進委員会は、初年度に対日介護留学推進委員会訪問交流（再掲）
  - ・交流は映像資料化し、留学生募集と受入れ事業所開発の啓発資料にする。
3. 初年度は、日本で日本語を学ぶタイ留学生の介護専修学校進学希望者 10 名募集（再掲）
  - ・介護分野進学の啓発。
  - ・介護リスク理解度オンライン検定。
4. タイの日本語／介護学生から留学希望者を初年度 40 名、2 年度 50 名、3 年度 50 名募集、タイで留学前教育実施（再掲）
  - ・N4 レベルの日本語教育を実施。
  - ・タイ側の協力を得て、日本側専修学校はオンライン等で日本の介護紹介。
  - ・介護リスク理解度オンライン検定。
  - ・留学生募集用に、「日本の介護」、「タイの介護」情報オンデマンド配信。
  - ・人間関係構築のためタイ側留学候補者と日本の学生のオンライン交流実施。
5. 留学生関連の基礎的な調査を実施（再掲）
  - ・介護人材養成と留学についてタイ側関係者の意見聴取（タイ国介護職業教育連携可能性調査）。
  - ・日本語学校のタイ留学生の介護専修学校進学希望調査（タイ留学生の介護キャリア調査 1）実施。
  - ・タイで日本語／介護を学ぶ学生の留学意向調査（タイ留学生の介護キャリア調査 2）実施。

### 【初年度のアウットプット】

1. 留学生の「国内定着」と教育の「国際化の意義・必要性」の要請に応える連携組織
  - ・産学公民の留学促進委員会がタイと日本で設立される。（2／2 組織）
  - ・日本語学校と介護専修学校のハイブリッド型相互教育連携 （5／10 MOU）
  - ・タイ側日本語学校・シニアケア学校と日本側日本語学校・介護専修学校の国際職業枠組に即した相互教育連携 （5／25 MOU）
  - ・「タイ国介護職業教育連携可能性調査結果報告書」 （1／1 冊）
  - ・「日本介護教育の評価研究結果報告書」（0／1 冊）
2. 介護を学ぶタイ留学生の持続的確保

- ・募集資料（1／1 式）

- ・タイ日学生交流映像（1／4 式）

- ・タイにおけるコンソーシアム交流 映像資料（1／1 式）

- ・留学生選考結果報告（1／3 部）

### 3. タイの介護留学希望者とのモニター契約による新しい教育方法実証

- ・初年度は 40 名の介護留学候補者とモニター契約（40／140 名）

- ・応募者のキャリア・アンカー分析表（1／3 部）

- ・タイ留学生の継続教育とリスクリングガイド（0／1 部）

- ・タイ留学生の同窓会組織化（0／1 組織）

- ・日本語検定結果や資格取得結果などをまとめた「介護留学生のキャリア調査結果報告書（既に日本で日本語を学んでいる留学生のキャリア調査結果含む）」（1／4 冊）

### 4. 国際職業資格枠組み、マイクロ・クレデンシャル、コマシラバス、ホリスティックケア、科学的介護、ケア DX、ハイブリッド型授業、産学連携型実習など職業教育方法改革ツールキット

- ・介護のリスク回避検定（50／150 人）

- 「介護の日本語」初級・中級・上級編（0／3 セット）

- ・「介護の知識とスキル」初級・中級・上級編（0／3 セット）

- ・産学連携型実習マニュアル（0／1 セット）

- ・マイクロ・クレデンシャルの検定（0／150 人）

- ・オンデマンド配信用コマシラバス（0／15 コマ）

- ・オンデマンド用日本の介護シリーズ映像資料（1／4 式）

- ・オンデマンド用タイの介護シリーズ映像資料（1／4 式）

### 5. 産学連携による介護専修学校における外国人留学生受入環境の整備

- ・介護福祉士養成コース以外を対象とする奨学金制度（0／5 か所）

- ・自学を支援するハイブリッド型教育による教員のメンターやコーチへの役割転換（0／延べ 40 人）

- ・教職員の国際的な FD/SD。（0／延べ 40 人）

- ・マイクロ・クレデンシャル取得者を特定技能として介護関連事業所とのマッチング（0／100%）

- ・タイに帰国を希望する留学生に対してはコンソーシアムを通じて支援

- ・進学を希望する者については、専門職大学等とマッチング

- ・タイ介護学生について事業所の受入意向調査（介護事業所の産学連携型タイ介護留学生受入れ意向調査、介護教育連携開発推進委員会・就業定着支援分科会及び対日介護留学推進委員会・タイ介護教育調査・職域開発分科会の会議録の分析）（1／4 部）

- ・自治体の介護留学生確保施策調査（外部評価委員会の会議録分析）（1／4 部）

【事業実施によって達成する成果及び測定指標】 文科省の書式によると初年度はベースラインの設定を想定しているので、目標値は全て0とされている。

	取組の普及・展開を行った団体数
(当事業に取り組むことで MOU を結んだ団体数)	0
介護専修学校で学ぶ留学生数	0
「介護の日本語」検定合格者数	0
介護技能検定合格者数	0
介護福祉士としての就職者数	0

【外国出張について】 急速に高齢化が進む社会で課題になっている介護人材の養成の課題を、政府、自治体、シニアケア専門学校、介護施設の関係者と協議して、日本に介護留学する学生について職業教育をめぐる連携可能性を調査する。5泊6日

- ・保健省、社会発展省、ACAII 表敬訪問タイの介護人材育成施策ヒヤリング
- ・コンソーシアム連携協議
- ・タイ王国介護学校連盟訪問介護人材の日本派遣動向についてヒヤリング
- ・ポリバン・ピヤミンクナラク学校視察ケアギバー養成教育の実態についてヒヤリング
- ・ナバラナーシングケア訪問介護施設の実態についてヒヤリング
- ・ブンギット町視察日本式地域包括ケア導入の効果と今後の介護人材養成についてヒヤリング
- ・チェンマイのバディ・ホームケア視察貧困層の若者に介護の職業訓練についてヒヤリング

【介護を学ぶタイ留学生のキャリア調査】 タイ留学生の学修歴から就業さらに将来希望までのキャリア形成過程を把握して、職業教育の改善の基礎資料とする。タイ・日のコンソーシアムに参画する日本語学校及び介護専修学校の留学生。50人。

インターネットを用いた自計式調査で下記の項目チェック

- ・デモグラフィック属性
- ・キャリア・アンカー・日本留学の目的動機
- ・日本及びタイの介護に対する関心・日本語及び「介護日本語」の達成度等・介護技能検定（知識とスキル）の達成度等
- ・学習支援（奨学金・授業料補助等）の受容状況
- ・生活支援（住宅・交通・交流等）の受容状況・アルバイト状況
- ・オンデマンドによる自学状況・実習状況
- ・将来キャリアパスのイメージ・日本滞在希望年数
- ・SNS等受発信状況

【事例調査について】タイ国と日本の介護職業教育連携可能性調査。急速に要介護高齢者対策で人材養成に力を入れ始めたタイと日本が職業教育で連携する可能性を探る。タイのコンソーシアムに参画する日本語学校、シニアケア学校、介護施設、地域ケアを進める自治体、及び政府、学識経験者。（バンコク、チェンマイ）

※この項目の具体的内容は【外国出張について】の再掲

#### 【今年度の取組に関する年間スケジュール】

	推進組織	タイ訪問調査	留学生募集	留学前教育	留学生調査
	介護職業教育連携に関するコンソーシアム組織	日本側コンソーシアム参画者がタイに訪問調査	タイ全土から40人募集	留学候補生に基礎的な日本語と介護技能を教育	留学候補生と在日留学生のキャリア調査を実施
10月	発足式 学生募集分科会 留学前日本語・介護教育プログラム開発分科会		募集開始・選考		
11月	タイ日コンソーシアム交流会	バンコク・チェンマイ訪問		実証講座開始	調査実施
12月			日本の介護オンデマンド配信開始		
1月	留学生受入推進分科会	分析・報告書作成			分析・報告書作成
2月	渡航事務開始				
3月	渡航				

#### 2-2 タイからの介護留学生募集と入国前アクション

敬心学園職業教育研究開発センターは、本事業の企画提案に際して次のような構想を立てていた。

本プロジェクトでは、タイからの介護留学生が応募しにくい状況を日本語要件と介護の職業資格要件にあると仮定し、これを職業教育の内容と方法で改善する実証実験を提起する。その基本方針は現在日本の職業教育界で進められているリカレント（リスキリング）型教育方法改善に沿ったものである。教育方法としてはハイブリッド型教育、マイクロ・

クレデンシャル方式、専修学校と日本語学校の連携、産学官連携、多様な在留資格への対応を組み込んだものを工夫する。この改善によって、習熟度別日本語レベルに即した職業教育、世界の職業資格枠組みに沿ったキャリア形成が可能となる。

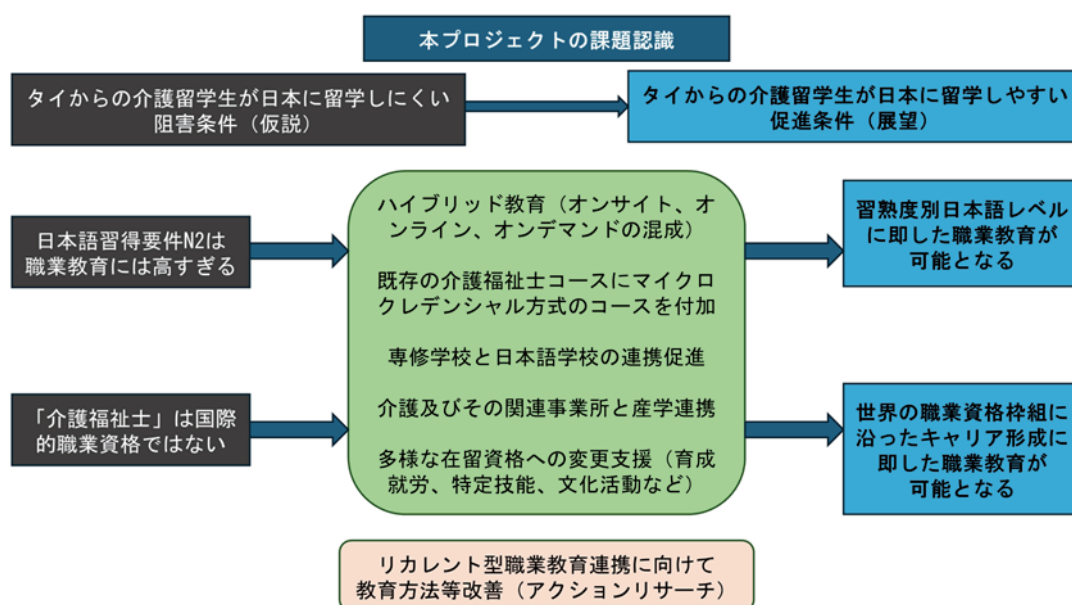


図２－１ 本プロジェクトで取り組む課題

この阻害要因を解決するために、具体的には比較可能な５つのコースを設定する。１は既存の日本語学校から介護専修学校へ進学して修了するコースである。２は直接タイで渡航前教育から介護留学を目指す学生を確保して、日本語学校終了後専修学校に進学させるコースである。３はタイから直接介護を目指してまず日本語学校で１年間学習後、専門学校１年間で初任者研修を取得後、卒業後リカレントなどで介護福祉士取得を目指すコースである。４と５は、タイから直接介護留学を目指し、日本語学校と専修学校が連携して相互乗り入れしたカリキュラムでマイクロ・クレデンシャルの蓄積で、まずは特定技能資格取得を目指すコースである。これらのコースが留学生確保に与える可能性と課題を明らかにすることで、介護留学の今後のモデル・パッケージを提案したい。」

この提案を図式化したのが次の図である。企画提案が採択されたので、本年度の事業計画を策定するにあたっては、採択時の評価委員からの助言をくみ取り、留学生の範囲にミャンマーを加えた。ミャンマーについては、すでに多くの介護留学生の実績があるので、本年度は新規開拓国としてのタイに集中することとした。

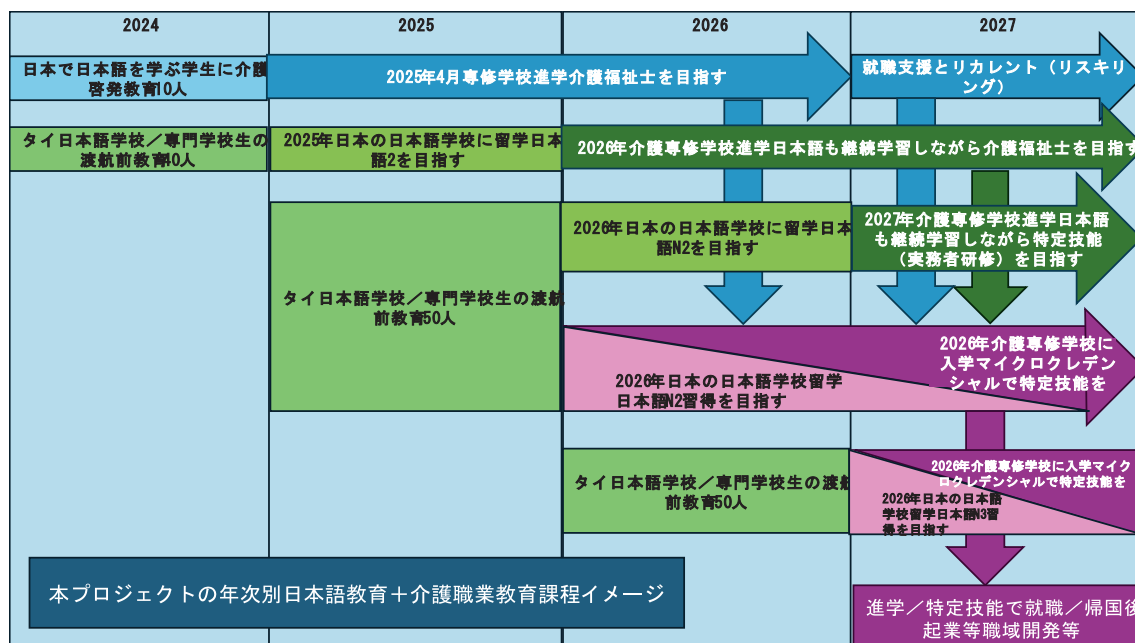


図２－２ 本プロジェクトの年次別日本語教育＋介護職業教育課程イメージ

本年度の事業を推進する上での委員会の組織化を行った。企画推進委員会とその事務局が、タイ側の対日介護留学推進委員会と日本側の介護教育連携開発推進委員会を管理し、外部評価委員会が本事業全体を評価するという枠組みとした。

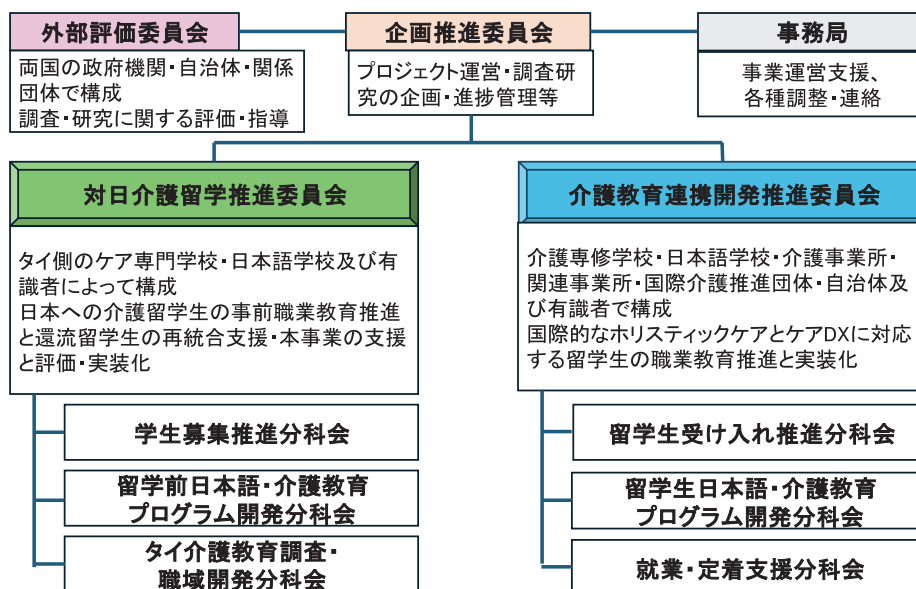


図２－３ 本プロジェクトの推進と評価体制

これらの委員会を構成する委員を、事前の内諾に基づいて委嘱したが、諸般の事情で、辞退者が出た。

表 2—1 委員会構成

機関名	氏名	地位	役割・協力事項
学校法人敬心学園グループ (認定課程)	小林英俊	副理事長	企画推進委員会
学校法人麻生塾グループ (認定課程)	案納賀世子	麻生医療福祉&保 育専門学校教務部 副主任	介護教育連携開 発推進委員会
学校法人国際志学園九州医 療スポーツ専門学校	ウルジージャワ ハラン	秘書	介護教育連携開 発推進委員会
学校法人こおりやま東都学 園郡山健康科学専門学校 (認定課程)	渡辺信英	学校長	介護教育連携開 発推進委員会
学校法人西野学園札幌医学 技術福祉歯科専門学校(認 定課程)	前鼻時彦	相談役	介護教育連携開 発推進委員会
東京情報デザイン専門職大 学	志田秀史	職業人教育研究 センター	外部評価委員会
聖徳大学	菊地克彦	教授	企画推進委員会
学校法人新井学園赤門会日 本語学校	新井時賛	理事長	介護教育連携開 発推進委員会
HR Partners 株式会社	鳥越憲一	代表取締役社長	介護教育連携開 発推進委員会
タイニチュウコウ	ソムチャイ・チ ャカタカーン	顧問	対日介護留学推 進委員会
タマサート大学保健学部	カイソー・ス ンポウソン	助教授	対日介護留学推 進委員会
スリサヴァリンディヒラ・ タイ赤十字看護学院	パニチャ・ブー ンサウッド	助教授	対日介護留学推 進委員会
ランシット大学看護学校	プラニー・タド スリ	講師	対日介護留学推 進委員会
元ヘルプエイジインターナ ショナル	ウサ・キーウロ ード	独立顧問	対日介護留学推 進委員会

社会福祉法人善光会	宮本隆史	理事	介護教育連携開発推進委員会
社会福祉法人今山会	朝野愛子	理事	介護教育連携開発推進委員会
医療法人社団 KNI 北原国際病院	北原茂実	理事長	介護教育連携開発推進委員会
(株) リエイ	坂手百子	理事	介護教育連携開発推進委員会
福岡アジア高齢社会デザイン協議会	平田俊浩	事務長	介護教育連携開発推進委員会
グローバル介護検定協会	篠塚恭一	理事	外部評価委員会
一般社団法人外国人留学生高等教育協会	有我明則	専務理事	外部評価委員会
タイ国保健省高齢保健局	ナタポーン・クンタヨン	ディレクター	外部評価委員会
タイ国社会発展及び人間保障省高齢者局	ラムルン・ヲラワット	ディレクター	外部評価委員会
福岡市高齢社会政策課	福留裕一	高齢社会政策課課長	外部評価委員会
パタヤ市	シワット・ブンカード	事務次官	外部評価委員会
ブンギット市	クワンジャイ・ジャムティン	公衆衛生局長	外部評価委員会

本年度事業を推進するにあたり、キックオフ会議を開催した。その際に示した概念図は図 2-4 の通りである。

事業概要

令和6年度文部科学省委託研究 【専修学校の国際化推進事業】

専修学校における外国人留学生の戦略的受入れの促進と円滑な就職、その後の定着までを見据えた就職先企業との連携に関するモデル構築事業

- 1. 背景（文科省の事業説明資料より）
  - ・国の留学生受入れ目標：2033年までに高等教育機関で40万人、専修学校で9万人
  - ・国の戦略的な留学生交流の推進に関する方針に基づく、分野・地域戦略に基づく戦略的な受入れ促進
- 2. 目的⇒目標（文科省の事業説明資料より）
  - ・専修学校の国際化推進 ⇒専修学校受入れ留学生の確保・増加、受け入れ国の多国籍化
  - ・国内で慢性的に不足する分野の人材確保 ⇒専修学校卒業の留学生の国内における就職率の向上
- 3. 敬心学園の研究対象国・分野とテーマ  
【対象国】タイ 【分野】介護 【テーマ】タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業
- 4. 活動目標：以下のトータルパッケージモデルを構築



図2-4 本事業の概要

タイからの留学生新規開拓に向けて、既存のミャンマーからの留学生などを含めて、モニター留学生の確保を目指した。

事業フロー・スケジュール等（今年度応募学生の場合）

	1 タイ	2 日本_日本語学校	3 日本_専門学校	4 日本_就職
スケジュール（予定）	2024年10月マッチング面接/11月契約締結	2025年4月入学 （一部10月入学の場合あり）	2026年4月入学	2028年4月入職
留学生の属性	主にタイ人+ミャンマー人/大卒中心+専門学校卒、一部高卒 20歳代前半～30歳代前半			
日本語	N4-5レベル 現地日本語学校で学習	N3-4レベル	N2-3レベル	N2レベル
期間	半年～1年間	1年間	2年間	長期定着（目標）
留学地区	キャリア調査にて留学希望地区を確認（北海道/東京/福岡）	希望を考慮し、基本的には専門学校・就職施設のある地区に振り分け/状況により日本語学校と専門学校の地区が異なる場合もあり	希望地区の介護専門学校入学（国家資格取得）	希望地区の介護施設へ就職
マッチング	学生の希望地区をもとに、当該地区の施設・学校とオンライン面談実施			
経費支弁	日本滞在中の支弁者を確定 タイからの出国旅費は本人負担	就職施設にて学費ご負担 約80万円/貸付もあり（地区により自治体の助成活用）	就職施設にて学費ご負担 年間約100万円/貸付もあり（地区により自治体の助成活用）/専門学校の奨学金制度活用/自治体の修学資金貸付制度の活用：2年間160万円	施設からの貸付の場合→返還開始
生活費		就職先のアルバイト勤務報酬	就職先のアルバイト勤務報酬	

図2-5 本事業

留学生の確保に向けて、具体的な内容については、標準的なモデルを以下のようにまとめて、伝えることとした。

## 具体的な内容

### 留学生候補について

- 年齢 20代～30代前半
- 学歴 大卒中心＋専門学校卒、若干名の高卒者もあり
- 選考 留学生の選考面接は事務局が実施。合格者は、本人の地域希望に基づき、各地域（北海道・東京・福岡）の施設と面接。施設面接合格者が各地域の日本語学校・専門学校に入学。日本語、介護を学んだ後、施設に入職。

### 学費・住居等

- 日本語科、寮の費用 約130万円（自費）
- 介護福祉学科の費用 約210万円；奨学金168万円＋約42万円（自費）

※自費負担の約172万に関し、施設の奨学金による支援を希望（5年で返済か返済免除）

※留学生の生活費の確保と仕事の実践訓練等を目的に、施設でアルバイトとして雇用を希望

図 2－6 留学生募集の要件 1

## その他の課題

### 国家資格取得

- 介護福祉士国家試験義務化の経過措置が終了するため、介護福祉士になるには国家試験合格が必須になる  
→専門学校の懸念事項でもあり、国家試験対策に力を入れる予定

### 中途退職

- 他の施設に移る場合  
→県の奨学金の場合は保証人を異動先の変更  
施設の奨学金は、返済の残りを異動先の施設が負担
- 介護事業から離れる場合、試験に合格しない等、奨学金を返済しなければならない場合  
→県の奨学金の全額返済、本人が支払う  
施設の奨学金は返済の残りを本人が支払う

図 2－7 留学生募集の要件 2

さらに、制度的な変化が見込まれるので、事前にその変化に対応した情報を提供することとした。ただ、この経済的な情報については、より詳しい説明が求められている。特にタイで既に働いている応募者からは、留学生になる移行期の経済的支援や、アルバイトの機会、貸付型奨学金の返済方法、住居費支援などより詳しい情報の提供が求められている。

特定技能の一気通貫モデルと競合することとなった現行の介護留学生モデルは、新しい職業教育連携を図らなければならなくなっていることを下図で示した。

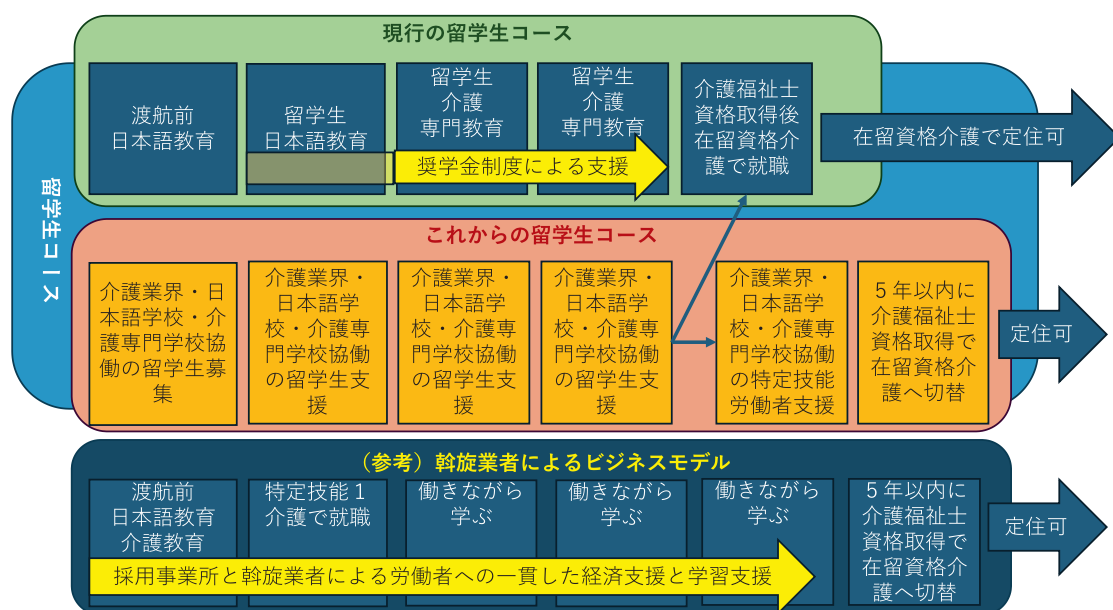


図2-8 留学生コースの新旧比較と特定技能一気通貫モデルとの比較

本年度の事業の開始が実質10月以降になったため、現実の動きの中では対応が遅れている実態を各委員会委員と共通認識とした。各都道府県は、5月には介護を学ぶ留学生に奨学金を支給する取り組みをしている介護事業者には補助金を提供することを広報し、申請を受けて次年度来日する留学生確保活動を始めていた。留学生出身の介護職員確保を目指す介護事業者は、斡旋業者や日本語学校を通じて、6月から9月にかけて留学希望者とのマッチングを行って、10月には入管手続きに入り、経費支弁や契約書などの書式を揃える過程に入っていた。入管は11月中旬から下旬にかけて申請手続きを締め切るのので、本事業にとっては、厳しい状況であった。既に定員枠を満たしているところでは本事業に関わる留学生枠を空けてもらうといった調整が図られた。

しかし、本年度は、留学生を40人募集したが実際には入管の許可を待つ段階に至ったのは7人であった。しかし、この7人については、介護福祉士資格を取得したならば、採用される予定の3事業所（1事業所2人から3人）が確保され、奨学金や、寮などの住居支援等も確保されている。

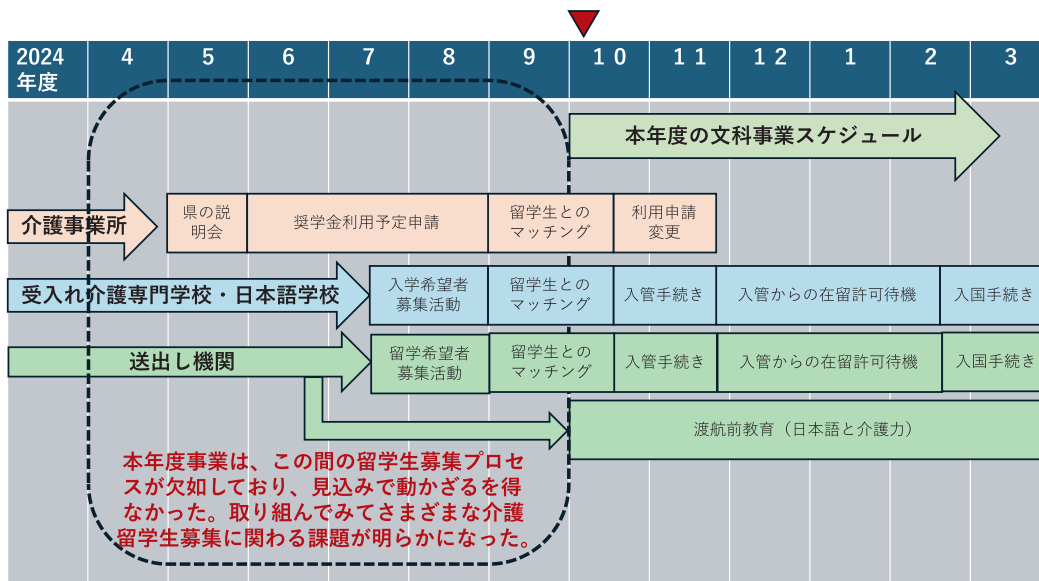


図 2－9 本年度の実際の進行過程

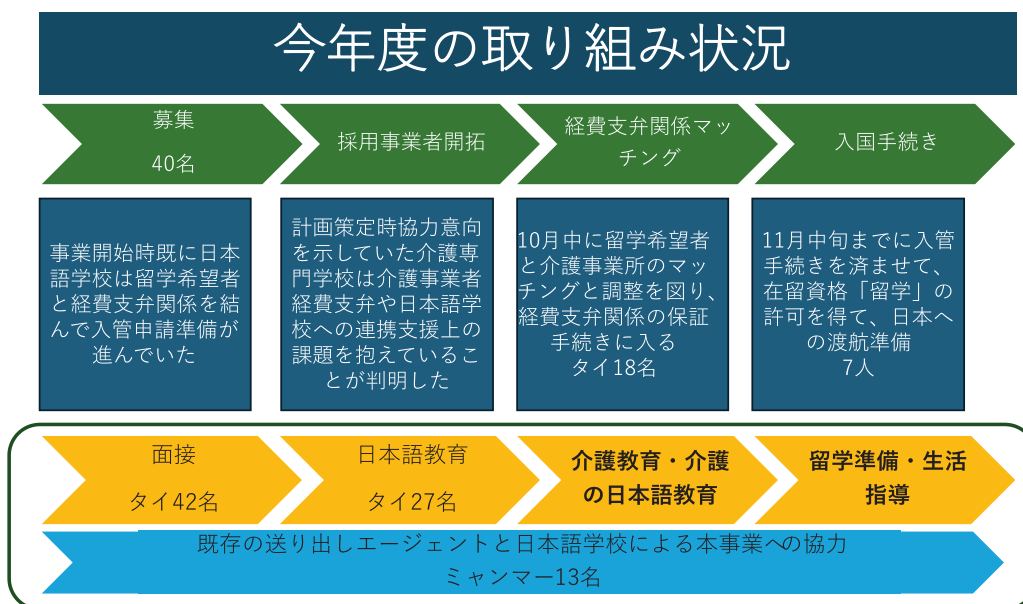


図 2－10 本年度の留学生確保過程と結果

本年度の問い合わせは42人いたが、応募者は31人で、そのうち、送り出し機関を通じて情報を本事業実施者に提供してくれたのは31名であった。うち、女性は20名、男性は9名、LGBTが2名。20歳代が16人、30歳代が15人、高卒が1名、専門学校等のディプ

ロマ取得者が10人、大学卒業学士が10名だった。学んだ専門分野は、看護や看護助手だけでなく、工学、情報科学、ツーリズムなど多様であった。

介護事業者とのインターネット面接にまで至った22名のうち、女性は13名、男性7名は、LGBTは2人だった。20歳代は12人、30歳代は10人、一人っ子は1人、2人きょうだいが9人、3人きょうだいが4人、4人きょうだいが3人、不明が6名だった。専門職になれることへの関心が高い人が14人と多かった。日本語は全く知らないという人が4名含まれていた。彼らの希望勤務地は下記の通り。

**表 2-2 留学希望者の就職先希望地**

	第一希望	第2希望	第3希望
東京	12	3	2
福岡市	5	13	2
北九州市	0	12	7
北海道	5	6	8

タイから日本に来そうな留学生の潜在市場は下図のように多様であると考えられるが、その市場に十分に情報提供することはできなかった。また、日本の介護事業者や介護専門学校から積極的にタイ国内で募集活動をする状況にはなっていなかった。しかし、東京は日本の首都として知られているのは当然ではあるが、インターネット情報の普及から、北海道の東川町立日本語学校と旭川の介護専門学校でタイからの留学生が多いという情報がアクセスされて、かなりの希望者が出たように、福岡市や北九州市についても、それぞれに情報収集をして希望地を書くことができたと考えられる。自治体と介護事業所や介護専門学校が、インターネット上に情報提供することが、極めて大切なことであるといえる。また面接時には、友人知人等からの情報で、希望地を決めたという人もいて、インフォーマル・インフルエンスの重要性が改めて確認できた。通常の募集広告だけでなく、SNS上のインフルエンサーの協力を得た情報伝達が大切である。ただ、用心しなければならないのは、悪い情報もすぐに伝わるという点である。それだけにパーソナルな信頼関係の構築には十分気を付けなくてはならない。

これは、募集段階だけの問題ではなく、教育段階においても、生活の場面においてもいえることである。それを介護専門学校や介護事業者だけで対応するのは難しい。マッチングから教育・生活のあらゆる面で、自治体や支援団体が相談体制を整える必要がある。福岡市では、そのためにアジア介護人材交流・サポートセンターを設置する準備に入っている。

## 介護福祉士を目指す事前教育の革新

QFレベル	知識	介護スキル	介護の日本語	第2日本語	責任と裁量
レベル8					
レベル7	介護支援専門員	ケアプラン作成			
レベル6				C2 (CEFR)	
レベル5	養成課程修了 実務者研修修了			C1 (CEFR)	教育指導 専門職連携
レベル4	介護福祉士（介護 キャリア段位制）	医的業務	介護福祉士国家試 験レベル	B2 (CEFR) JLPT 1	地域包括ケア リーダーシップ
レベル3	実務者研修	基本介護技術 ターミナルケア		B1 (CEFR) JLPT 2	指示がなくても自 己判断する
レベル2		基本身体介護技術		A2 (CEFR) JLPT 4 & 3	指示を受けて業務 を遂行する
レベル1	日本の介護の基礎 知識が分かる 初任者研修	掃除・衛生・ベッ ドメイク・車椅子 支援・換気できる	基礎的介護の日本 語を使うことがで きる	A1 (CEFR) 日常的表現がで きるJLPT 5&4	日本版BESCL 職業準備教育を受 ける

図2-10 職業資格枠組みに基づく介護の知識・スキル・日本語・コンピテンシー仮説

留学生は社会人が多いので、中には既に介護経験を積んでいる人もいる。また、全く経験がない人も多い。それら個々人の経験によって異なる学習要求に応えるためには、介護教育も学年制ではなく、単位制に積極的に取り組む必要がある。それは、マイクロ・クレデンシャル方式の教育として、リカレント・リスキリングに適した職業教育方法としてOECDでも推進されている。日本では2006年度から単位制の専門学校になるように、法改正が行われている。その際、国内の職業資格枠組みを国際的に調和化する努力をしながら、できるだけ、マイクロ・クレデンシャルによるクレジット（単位）を整備し、共有することが重要な課題になるだろう。

タイでも既にケアギバーの訓練プログラムが7段階からなる国内職業資格枠組みの第3段階および第4段階として位置づけられている。日本でも、7段階からなる介護プロフェッショナル段位制度があり、これに基づいて技能実習生や特定技能のスキルの評価が行われている。また、さまざまな研修プログラムを基にして、日本版職業資格枠組みを8段階で設定しようという動きもみられる。だが、必要なのはそれらの国内的な資格枠組みの整備だけでなく、国際的な調和化をめぐる合意形成である。ASEANは既にヨーロッパ基準を基にしたAQRFという枠組みを持っているので、これを基軸にして、各国との間で調和化を図るだろう。日本の介護は、単に介護福祉士資格や研修プログラムをこれらの枠組みに位置づけるだけでなく、マイクロ・クレデンシャルごとに、どのレベルの教育訓練であるのかを明示する必要があるだろう。

介護の日本語もまた、介護の職業教育訓練と同じようにレベルに応じて整備することが課題になる。

## 今年度の留学生調査データ収集

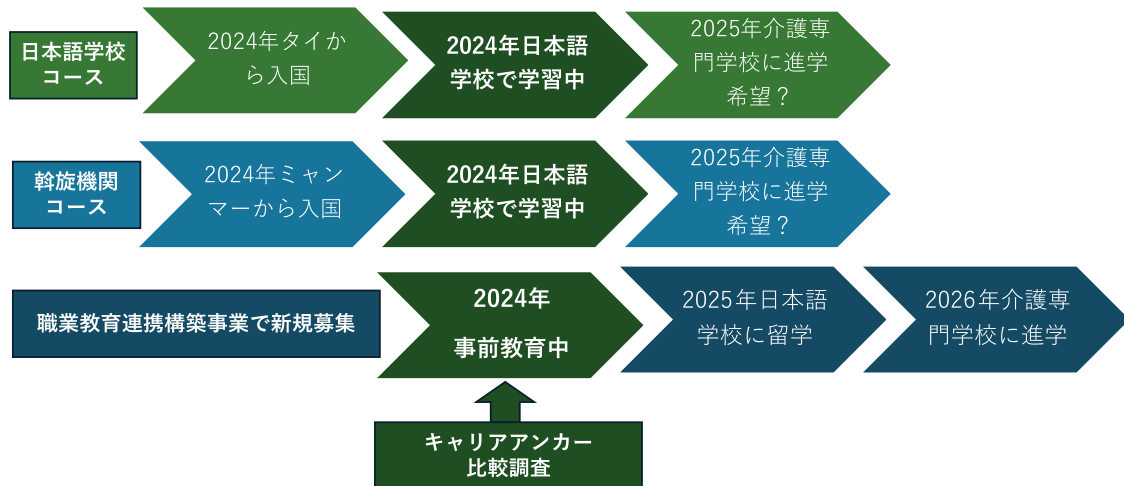


図2-11 留学生調査のデータ収集構想

本調査では、留学生がキャリア・アンカー（職業観）に基づいて、どのようなキャリアパスを描いてゆくのかを追跡調査しながら、そこで生じる課題とその解決策について考えていくことにしている。

### 第3章 今年度の事業実施結果についての考察

#### 1 今年度アウトプットの自己点検・評価と外部評価

##### 1-1 留学生の「国内定着」と教育の「国際化の意義・必要性」の要請に応える連携組織

1-1-1 産学公民の留学促進委員会がタイと日本で設立された。(2/本年度目標 2 組織)これらの動きを監理するための企画推進委員会と、事業評価を担う外部評価委員会を組織できた。

1-1-2 日本語学校と介護専修学校のハイブリッド型相互教育連携は、日本福祉教育専門学校とウェストコースト日本語学院 1 件のみとなった(1/本年度目標 5 MOU)。麻生塾および国際志学園は、日本語学校を併設しているため MOU は不要であった。西野学園は、入管手続き期限までに体制を整えられず、本年度は時間切れとなった。福岡介護福祉専門学校は、入管手続きに入っていたが、留学希望者の突然の辞退で正式契約に至らなかった。

1-1-3 タイ側日本語学校・シニアケア学校と日本側日本語学校・介護専修学校の国際職業枠組に即した相互教育連携は、Grese Japan 社・West Coast 語学院・ヒューマンパワー社・敬心学園日本福祉教育専門学校、Grese Japan 社・麻生医療福祉&保育専門学校・医療法人飯盛会、Grese Japan 社と九州志学園で進められた。(4/本年度 5 MOU)。西野学園は体制整備の時間切れ、郡山健康科学専門学校は介護事業者が確保できず、Grese Japan 社・敬愛園(福岡介護福祉専門学校)及び Grese Japan 社・麻生医療福祉&保育専門学校・社会福祉法人飯盛会、及び Grese Japan 社・麻生医療福祉&保育専門学校・社会福祉法人花筏会は留学希望者の辞退で MOU が成立しなかった。

1-1-4 「タイ国介護職業教育連携可能性調査結果報告書」は本報告書の資料 1 として作成した (1/本年度目標 1 冊)。



図 3－1 タマサート大学で開催された会議ポスター

## 1－2 介護を学ぶタイ留学生の持続的確保

### 1－2－1 募集資料 (1／本年度目標 1 式)

募集の際の提示資料および経費支弁に関わる書式等が整備された。

### 1－2－2 タイ日学生交流映像 (1／本年度目標 1 式)

### 1－2－3 タイにおけるコンソーシアム交流 映像資料 (1／本年度目標 1 式)

タマサート大学 CICISA の好意により、会場提供を受け、ハイブリッド形式で会議が行われ、動画記録がなされた。プレゼンテーションに関わる PPT スライドは付属資料として、本報告書に掲載。また、シリラート病院（マヒドン大学）との交流会、タイ赤十字看護学院 STIN との交流会を通じて、今後のタイからの介護留学生リクルーティングについての協議を行った。（資料 1 参照）

### 1－2－4 留学生選考結果報告 (1／本年度目標 1 部) (資料 2 参照)

・「応募 42 名」→「日本語教育受講 31 名」→「経費支弁者 6 法人 18 名分」→「マッチング 13 名」→「契約 7 名」という推移をたどった。この結果については、吉田智哉報告に詳しく述べられている。ここからは次のような課題が整理された。

・募集から事前の日本語教育受講にいたる過程では、以下の点が明らかになった。

- 募集する人材の要件を明確にすること
- 募集の範囲を拡大すること
- 日本語教育開始時等においては、対面での対話の機会創出すること
- 事業担当からの説明を十分に伝える事

・経費支弁施設の確保については、以下の点が明らかになった。

- 介護事業者のタイ人、ミャンマー人の理解を深めること→勉強会、事例共有
- 奨学金プログラムについてはより詳細に説明して明確化を図ること
- 受け入れ態勢を整えるためには対象自治体の範囲を拡大すること
- ・マッチングにおいては次のようなことが明らかになった。
  - 現地見学/マッチング会を開催する必要があること→合同説明会を開催
  - 留学希望者に対する情報提供はより具体的で詳細にすること→実態は施設・エリア等により多様なので、直接留学希望者と採用予定介護事業者間で情報交換する必要がある
  - 現地日本語学校任せにせず連携による個々の学生情報を共有すること
- ・留学後のサポート体制の構築については、外部評価委員からの意見も含めて以下のような示唆を受けた。
  - 母国語によるフォローが必要であること→現地日本語学校との連携が重要なこと
  - 日本語学校-専門学校-施設の体系的な教育サポート体制の構築が必要なこと
  - 留学生のモチベーション維持、向上への取り組みが必要な事→交流会など

#### 1-2-4-1 募集について

- ・募集期間 2024年9月のみ
- ・募集方法 SNS・紹介等により募集
- ・説明会参加者（32名/42名）
  - 9/29 24名\_23名が10月1日より日本語教育開始
  - 10/6 8名\_8名が10月11日より日本語教育開始

表面化した課題の要因は次の通り：

ミスマッチ・辞退要因：情報不足

- ・求人要件等の明示不足
- ・事業目的・施設等の情報提供不足  
（具体的な金額提示不足）

応募者数不足の要因：時間・戦略不足

- ・募集期間が短い
- ・募集について、現地担当者へ依存  
\*事務局側の課題としては現地募集活動への理解・把握不足を反省

#### 1-2-4-2 タイにおける渡航前日本語教育

- ・目標 2024年11月中旬までに150時間の日本語教育
- ・学習方法 オンライン（リアルタイム）により実施  
\*仕事等により出席できない場合は、録画視聴
- ・連絡 グループLINEでの連絡
- ・31名受講/40名、その他辞退18名

辞退要因としては、モチベーション低下・時間の確保難が考えられる。

- ・顔合わせ未実施

- └ 事業担当者との対話の機会も無し
- ・ 短期間での日本語教育プログラムのハードさ
  - ・ (再掲) 事業目的・施設等の情報提供不足
  - ・ 連絡手段が LINE のみ
- 1-2-4-3 留学生の経費支弁介護事業者の開発
  - ・ 期間 2024 年 9 月末-10 月末
  - ・ 目標 タイ現地で教育を受けている人数分の確保
  - ・ 依頼 事業代表からの説明・依頼、紹介等
  - ・ 対象 東京・福岡
    - 東京都大田区 1 法人 ( 3 名)
    - 福岡県福岡市 4 法人 (12 名)
    - 福岡県北九州市 1 法人 ( 3 名)
  - ・ 受け入れ枠 18 名分 (東京 3 名 福岡 15 名) 確保
- 介護事業者確保が不足した要因：時間的余裕がなかったこと・事業構造の説明附則・奨学金制度等の構築の手続きの複雑さなどが考えられる。
- ・ 事業目的、奨学金制度等\*の説明不足
  - └ 奨学金制度等の設計不足
    - 自治体、法人（会社）の規定等が様々であり、
    - 事業として画一的な制度設計は難しい
- ・ タイ人が介護現場で活躍することへの懸念
  - \*事例不足による、経費支弁になることへの不安（逃亡に伴う損失のリスク等）
- 1-2-4-4 留学希望者と介護事業者のマッチング
  - ・ 面接 東京 10/30・11/1 合格 3 名/14 名
    - 福岡 11/5・11/6 合格 10 名/13 名
  - ・ 方法 zoom による面接（通訳あり）
    - 東京\_施設職員 1 名による面接 (20min/名)
    - 福岡\_事務局 1 名による集団面接 (20min/G)
    - \*福岡は実質 5~10min/名
  - ・ その他 東京 不合格 11 名の内、10 名は福岡で受験
    - 福岡 不合格 3 名は、LGBTQ2 名、要配慮 1 名
- マッチングに際して、採用判断の難しさには次のようなことがあった。
  - ・ 面接時間の短さ
  - ・ 個々の情報不足
    - (名前、性別、年齢、学習時間のみ)
  - ・ 日本語のレベル不足 (9 割タイ語)
    - └ 通訳の説明のみで正しく伝わらない

- ・画質、音声が現地のネット環境依存

#### 1-2-4-5 留学希望者との契約

- ・契約 貸与型の奨学金とし、就労後、給与から返済

\*月あたり給与の1割を上限とする

しかし、要件不足や突然の留学希望者から辞退などが重なり、入管手続きに進めないケースが生じた。

- ・辞退 音信不通 2名

モチベーション要因 1名

留学要件を満たさない 2名\*

\*学習時間・過去出国命令による退去経験

### 1-3 タイの介護留学希望者とのモニター契約による新しい教育方法実証

1-3-1 タイへの視察訪問時（2025年1月14日）に、留学希望者で入管許可が出るのを待っている7人の学生と視察団が面談を実施し、オリエンテーションとコーチングを行った。（資料3参照）

1-3-2 本年度は40名の介護留学候補者とモニター契約をする予定であったが、7名しか確保できなかった（7/40名）。留学希望者と採用事業者と日本語学校の間で、介護専門学校が果たすべきマッチング機能の体制整備が必要であった。

1-3-3 応募者のキャリア・アンカー分析表（1/3部）

1-3-4 日本語検定結果や資格取得結果などをまとめた「介護留学生のキャリア調査結果報告書」については、日本語検定を受ける前だったため、該当者がいなかった。（0/本年度目標1本）（資料4参照）

タイからの留学希望者7名とミャンマーからの留学生31人に対する調査を行った結果、明確な目的意識があり、資格取得の意志が強く、介護の本質的理解ができていることが分かった。したがって、以下のような支援が必要である。

- ・既存スキルの活用→医療・看護職経験を活かした育成
- ・明確なキャリアパス提示→永住希望87%を踏まえた長期育成プラン
- ・学習・生活支援の充実→国家試験合格を見据えた体系的支援の強化
- ・日本での生活サポートの必要性→複数の相談窓口設定
  - ・採用予定の介護施設／タイ人介護人材のネットワーク
  - ・第三者による相談窓口（3カ月に1度など定期的な面談の実施）
- ・留学先の情報共有→地域、居住、就業などの環境情報

1-4 国際職業資格枠組み、マイクロ・クレデンシャル、コマシラバス、ホリスティックケア、科学的介護、ケアDX、ハイブリッド型授業、産学連携型実習など職業教育方法改革ツールキット

#### 1-4-1 介護のリスク回避検定 (0人/本年度目標 50 人)

European Care Certificate の BESQLO (The Basic European Social Care Learning Outcomes) のように社会的(福祉的)ケアに従事する労働者の越境移動を円滑に行うための共通コンピテンシー (Should do/Should not do) にならって、日本とアジアの間の共通コンピテンシーを、学習成果としてテストし証明することを意図したが、委員から、かえって介護の厳しさに嫌気をもたすリスクが高まり、留学の意欲をそぐ結果になることに懸念が示された。そこで、最終的な留学希望者 7 人に対して、オリエンテーション的な講義をすることにとどめた。また、介護の魅力を伝えるために、小林光俊敬心学園理事長の「虹の 7 K」を紹介した。これは、世評の「介護の 3 K (きつい、きたない、危険)」を乗り越えるためには適切な教育訓練が必要であり、それを受ければ「虹の 7 K (期待、希望、感謝、研究開発、感激、感動、幸福)」のある仕事になるという考え方である。そこで、再度この件は再検討することとして、タイ側委員への紹介にとどめた。(資料 5 参照)

また志田秀史委員の指摘があるように、日本における介護の日本型職業資格枠組みへの位置づけが試みられている現状から、ASEAN Qualifications Reference Framework やタイ国の専門職認証枠組みとの調和化が今後の課題になるだろう。(資料 6 参照)

#### 1-4-2 オンデマンド用日本の介護シリーズ映像資料 (0/本年度目標 1 式)

留学希望者は、社会人で働いており、渡航前の基礎的日本語教育のハードなスケジュール時間的制約のために本年度は見送った。

#### 1-4-3 オンデマンド用タイの介護シリーズ映像資料 (0/4 本年度目標 1 式)

留学希望者は、社会人で働いており、渡航前の基礎的日本語教育のハードなスケジュール時間的制約のために本年度は見送った。

#### 1-4-4 産学連携による介護専修学校における外国人留学生受入環境の整備

この目標は、介護専門学校に留学生を受け入れて、実習やアルバイト等で産学連携を図ることを想定して設定していた。実際には 2 年後からの目標としていた。課題としては、特に介護の専門学校が近くにない介護事業者からは、受け入れたくても受け入れにくい状況になるという声が届いている。オンデマンド教育や巡回指導といった課題も検討課題である。

#### 1-4-5 介護福祉士養成コース以外を対象とする奨学金制度 (3/3 年次の目標 5 か所)

事業計画の当初は、介護専門学校の留学生に対する奨学金制度はかなり整っていると考えていた。またそれが動き出すのは実質的に 3 年目のことであると考えていた。しかし、実態としては、日本への渡航前教育の段階から日本語学校の段階を経て介護専門学校に至るまでの一貫通貫的な経済的な支援がなければ、入国管理手続きにおける経費支弁条件をクリアできないことが分かり、急遽、本年度は介護事業者に奨学金制度を日本語学校にまで広げることを提案して前倒し的な体制整備を図った。さらに受け入れる介護専門学校を増やして、体制整備を図っていたところ、留学希望者の突然の辞退でとん挫した。留学生コースにおける一貫通貫体制の職業教育連携構築のためには、留学希望者に対する経済面でのよ

り詳細な説明が必要である。

#### 1－4－6 タイ介護学生について事業所の受入意向調査（介護事業所の産学連携型タイ介護留学生受入れ意向調査（1／本年度目標 1 部）

介護専修学校の関係者からの引き取りで、介護事業者の受入意向についての協議を行った。タイの動向については知らないところが多く、実験的に始める事には賛同しつつも、その条件整備に時間がかかることが分かった。**資料 7 参照**）。

#### 1－4－7 自治体の介護留学生確保施策調査（1／本年度目標 1 部）

国は、人口構造が変化していく中で、いわゆる団塊の世代が全て 75 歳以上となる 2025（令和 7）年、その後の生産年齢人口の減少の加速等を見据え、患者・利用者など国民の視点に立った医療・介護の提供体制を構築する方針が国によって打ち出された。その財源として創設されたのが、2014 年の地域医療介護総合確保基金である。その中に介護従事者の確保に関する事業が含まれており、外国人介護人材の確保にも適用されるようになっている。2024 年の介護事業分としては、524 億円の予算が組まれた。

北海道では、2014 年、この基金を用いて次のような補助事業等を講じている。

- ・道内で介護サービス事業所等を運営する法人（法人本部が道外の場合であっても、施設等が道内にある場合は対象にして、介護分野における外国人材の活用を促進するため、介護サービス事業所等が行う介護福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設への入学を前提とした日本語学校に在籍する外国人留学生に対する支援の取組に補助。
- ・日本語学校までカバーできる仕組みを講じているが、その体制を活用しているのは、東川町と旭川市にある介護専門学校の連携が典型的である。（これについては、**資料 8 のクリッピング**を参照。）タイからの留学生確保の実績がある。

この枠組みとは別に、札幌市の体制整備中の介護専門学校の本事業への参加を図ったが、本年度は時間切れだった。

福島県では、次のような事業に取り組んでいる。

- ・外国人介護人材受入環境整備事業補助金：介護施設等が介護福祉士養成施設の留学生に対して給付等する奨学金等の一部を補助することにより、介護福祉士資格の取得を目指す意欲ある留学生の修学期間中の支援を図り、将来当該留学生を介護の専門職として雇用しようとする介護施設等の負担を軽減することを目的とする。

介護福祉士資格の取得を目指し、介護福祉士養成施設の卒業年度に介護福祉士国家試験を受験する意思のある留学生（介護福祉士養成施設への入学を前提とした日本語学校在学学生及び介護福祉士養成施設在学学生）に対し、学費や生活費などを給付等する介護施設等（所轄庁の指定を受けて介護保険法上の介護事業を行う法人又は施設・事業所等）とする。申請手続きに関することは一般社団法人福島県老人福祉施設協議会で取り扱っている。

- ・外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業
- ・外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業

しかし本年度は、郡山市の介護専門学校は本事業への参加を見送ることになった。

東京都は、次のような項目を要綱で定めている。

- ・外国人留学生及び特定技能 1 号外国人の受入環境整備事業  
以下の（ア）及び（イ）の実施に当たって、その他必要な事項については、国が別に定める通知に基づくものとする。
  - （ア）外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業
  - （イ）外国人留学生及び特定技能 1 号外国人のマッチング支援事業
- ・外国人介護人材受入れ施設等環境整備事業  
外国人介護従事者受入れセミナー  
外国人介護従事者指導担当職員向け研修
- ・介護施設等による留学生等受入れ支援事業  
介護福祉士養成施設又は日本語学校に通学する留学生を雇用し、学費等を支給する施設に対して、経費を支援。介護福祉士養成施設又は日本語学校に通学する留学生の学費等の支援に対して補助率を 1／3 を 1／2 に引き上げ
- ・外国人介護従事者受入れマッチング支援事業

#### **ボックス 2 東京都の介護施設等による留学生受入れ支援**

①学 費 5 万円 月額

②入学準備金 20 万円 1 回限り

③就職準備金 20 万円 1 回限り

④国家試験受験対策費用 4 万円 1 回限り

⑤居住費 3 万円 月額

※上記②は、介護福祉士養成施設の入学年度のみ対象

※上記③④は、介護福祉士養成施設の卒業年度のみ 対象

※日本語学校の場合は、卒業日前の引き続く 1 年以内の経費が対象

東京とは東京都福祉保健財団に交付申請の受け付けと審査を委託し、補助金を交付する。

本年度は、東京都にある敬心学園が介護事業者の社会福祉法人善光会と連携して、本事業に取り組んだ。

福岡県では、2014 年、この基金を用いて以下の補助事業等を講じている。

- ・介護福祉士養成施設を対象に、将来の介護現場を担う世代に対する介護の専門性や意義を伝達する取り組みや、留学生への日本語学習支援等による質の高い人材の養成・確保に係る取組を実施した場合にかかる経費の一部を助成する補助事業
- ・介護事業所に対して、介護福祉士資格の取得を目指す外国人留学生の修学期間中の支援を図るため、当該留学生に対し、奨学金等を支給した場合にかかる経費の一部について助成する事業
- ・介護事業者に対して、介護福祉士の資格取得を目指す外国人留学生を招聘し、県内介護施設等に就職してもらうことを目的として、国外からの留学生候補者を選定し、介護福祉士養成施設等在学期間中の支援を行う介護施設等とマッチングを行う事業

・介護福祉士養成施設及び介護事業者に対して、外国人介護職員が円滑に就労・定着することを目的に、外国人介護職員を受け入れるための環境整備等の取り組みを行った事業所や、留学生に質の高い教育を提供し、介護福祉士試験に合格できるようにすることを目的に、教員の質の向上に資する取組を行った介護福祉士養成施設に対して助成する事業

ただし、福岡県の資料では、日本語学校で学ぶ介護留学生に対する経済支援策までは、明確化されていないようだった。さらに、福岡市、北九州市のような政令市に立地する介護事業者は、福岡県と政令市との関係が分からずに、申請機会を損失しているところがあった。

## 2 ステークホルダー間の連携課題

当初、ボックス3にあるような募集原稿を作成して、タイ側の関係者の意見を求めたところ、「働いてみませんか」という呼びかけには、具体的な労働条件（賃金・社会保険・手当・休暇・研修・住宅手当等）が明示される必要があると指摘があった。また「学び」という呼びかけには、学費、奨学金等の経済支援などが明示される必要があるということも指摘された。介護専門学校の学生はいずれ介護福祉士資格の国家試験免除ではなくなるかもしれないという情報も伝わっていた。本年度事業では、大まかな数値を提示することにとどまり、それぞれの地域、それぞれの介護事業者、介護専門学校、日本語学校で異なる具体的数値を提示するまでには至らなかった。

### ボックス3 日本で介護を学び働いてみませんか（募集資料）

事業名： タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

背景： 日本政府 文部科学省委託事業 専修学校の国際化推進事業

実施団体： 敬心学園職業教育研究開発センター

日本の介護は、病気・怪我・老化などによって日常生活に支障のある人々に寄り添って適切な支援をする専門的な仕事です。タイでも今後、介護は社会的に大きな必要となるでしょう。

世界に先駆けて人口が高齢化した日本では介護の専門職を育成するための専門学校制度が充実しています。

あなたは日本語学校、介護専門学校で学習し、日本の国家資格介護福祉士を取得して、日本の介護業界で働くことを目指しませんか。

日本の介護福祉士は、ヘルスケアとソーシャルケアを統合する資格です。高齢者介護や障がい者ケアの専門職です。施設ケアだけでなくコミュニティベースドケアの中核的な業務を行います。日本の中学校区には必ず高齢者用の施設やデースービス拠点や訪問サービスがあり、介護福祉士の職場になっています。

日本語能力試験 N3 を取得している方は N2 レベル習得を目指してください。タイの日本

語学校でレベルアップする機会を設けています。

日本に渡航後、日本語学校（１年）、介護学校（２年）で学ぶ間は、奨学金等が貸与されます。卒業後、学んだところと同じ県内の介護業界に就職して５年間働けば、奨学金の返済は免除されます。

日本語科、寮の費用                      約 130 万円（自費）

介護福祉学科の費用                      約 210 万円；奨学金 168 万円＋約 42 万円（自費）

※自費負担の約 172 万に関し、介護事業所の奨学金による支援（５年で返済か返済免除）

※留学生の生活費の確保と仕事の実践訓練等を目的に、施設でアルバイトとして雇用

介護専修学校を修了し、日本の国家資格である介護福祉士資格を取得できれば、在留資格「介護」が認可され、日本で定住できるようになり、家族の帯同も認められます。

今回募集する地域は、北海道、福島県、東京都、福岡市・北九州市です。

日本では地域の暮らしは状況に合わせて違います。大都市は名目的な給与は高いのですが物価も高いといえます。逆に地方都市の給与は低くても、物価も低いので暮らしは楽かもしれません。以下の表を参考にしてください。

	地域の特徴	賃金構造基本統計調査による施設職員年間給与（全国 100）	消費者物価指数 総合（全国 100）	消費者物価指数 住宅（全国 100）
北海道	雪国文化の地域	93.0	100.3	86.1
福島県	伝統的な田園	89.9	99.4	90.8
東京都	日本の首都大都市	116.8	100.3	134.5
福岡県	成長革新する商工業都市	93.6	97.4	90.0

関心のある方は下記までご連絡ください。

敬心学園職業教育研究開発センター    th\_project@keishin-group.jp

または Grese Japan Co., Ltd.    kbsimonlim@grese-jp.com

特定技能で介護事業所と契約する 0 社のような一気通貫（Through and Through、End to End）モデルに比べると、送り出し団体、現地の日本語学校、日本の日本語学校、介護専門学校、介護事業所の間で、何度もマッチング作業をしなければならない現行の留学生モデルは、それぞれのステークホルダーにとっては非効率的なモデルとなることが明らかになった。

さらに、介護専門学校は、一気通貫的なビジネスモデルに競争できる職業教育研修モデルを構築するためには国際市場に対応できる募集要項を整備する必要があることが明確になった。

- ・ 奨学金については、1 採用予定事業所との個別契約により、多様であること、2 奨学金には給付型・免除型・減免型・無利子貸与型・利子貸与型があり、介護福祉士資格取得を目指す人には無利子貸与型の奨学金があることを説明。例示するか。
- ・ 介護福祉士国家試験猶予措置については今後の動向によることを説明。今後の情報提供と対応策を約束。
- ・ これら募集からマッチングに至る過程を十分に管理するには、マッチング支援機能が不可欠。また、都道府県ごとに状況が異なるので、それぞれの都道府県で体制整備する必要がある。

現状のままでは、タイからの介護留学生募集に関心を持つ介護事業者は少ない。たとえば、福島県の介護専門学校は、ようやくフィリピンやネパールからの介護留学生を受け入れ始めたところであり、介護事業者と連携してまで未知のタイからの留学生確保に乗り出すまではいたらなかった。この状況を打破するためには、介護事業所に、タイの介護訓練ニーズの実情を伝える必要がある。

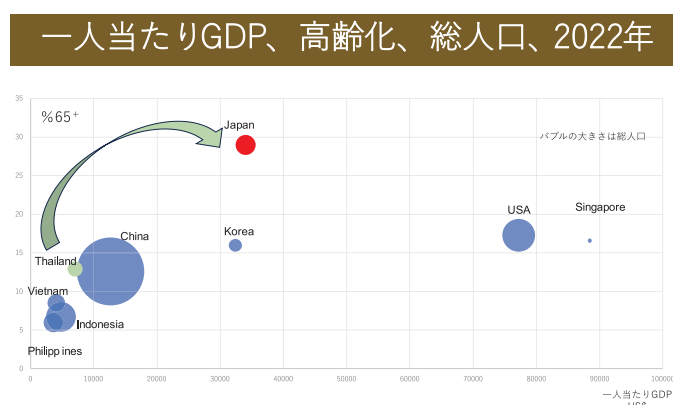


図3-2 人口高齢化と一人当たりGDPからみた各国の位置づけ

国際的な越境労働力移動の可能性をみるためには、人口高齢化と経済的豊かさという指標で示すことができる（図3-2）。「アジアからの留学生は、潜在的『出稼ぎ』労働者だ」という思い込みが採用者側に根強く残っているが、タイ日経済格差の縮小、為替相場の円安基調の下では、日本への留学指向は低下する。今では経済的には、日本は韓国並であり、シンガポールやアメリカには遠く及ばない経済状態になっている。「日本は豊かな出稼ぎ先である」という訴求は有効ではなくなっているといえる。

一方で、日本の介護は制度的に保障された安定した仕事であり、就職に困らないという認識は、留学希望者の中では、広く認められているようである。このような利点を強調することと同時に、「アジアの将来に備えるためには日本から学ぶべきことがある」という考え方を広く普及する必要がある。そしてその将来を支える人材養成センターが日本にあること

を訴求する必要がある。そのためには、介護福祉士の国際的な資格枠組みにおける位置づけを明確にする必要があるだろう。

さらに、「豊かになりつつある国からの留学生は、日本より自国の豊富な就業先を選択し、短期で帰国してしまう」という思い込みがあるかもしれない。そうだとすれば、タイは、経済発展の結果、就業先が潤沢にあるので、日本での介護分野での就職及び定着は難しい。この課題に対しては、「ケア経済に向かうアジアは、日本のケア職域開発経験から実践的に学ぶべきことが多くある」という考え方を普及する必要がある。そのためには、ケア経済の職域開発とその人材を育成する職業教育の実践的指導経験者をアジアで共有するという事業展開を目指す必要があるのではないだろうか。長期留学だけでなく、短期留学の需要開発を進めることが、経済発展に伴い高まるリカレント、リスキリングの需要に応える職業教育の提供体制を整備することを視野に入れることが重要だと考えられる。

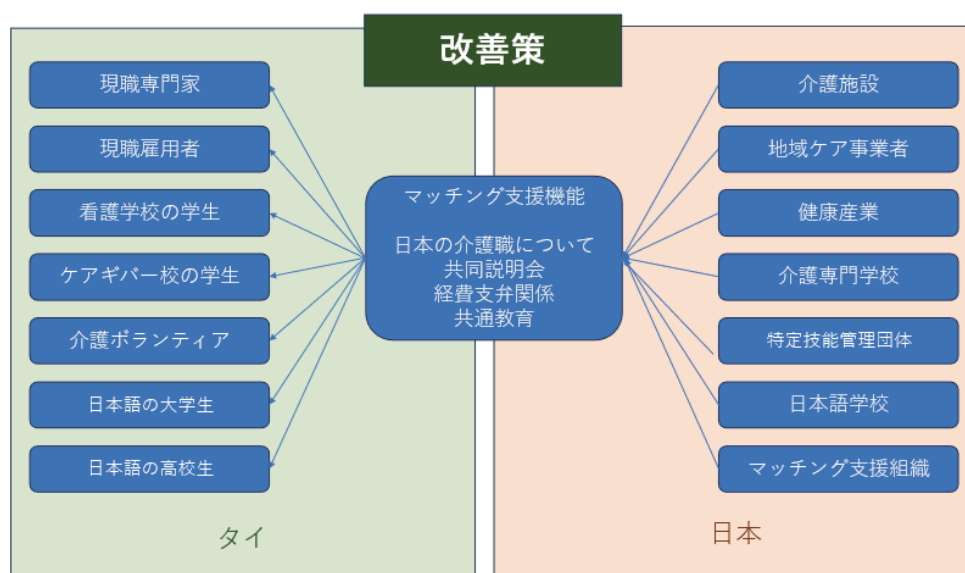


図3-3 マッチング機能改善策

国は地域医療介護総合確保基金を用いて、介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の受入れ環境整備事業を行っている。しかしその実務派都道府県に委ねられ、都道府県は、政令都市とそれ以外の市町村の介護専門学校や介護施設への情報提供にばらつきがあり、全てのステークホルダーに周知されているとはいえない。

## 介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の受入環境整備事業の創設 【地域医療介護総合確保基金のメニュー】

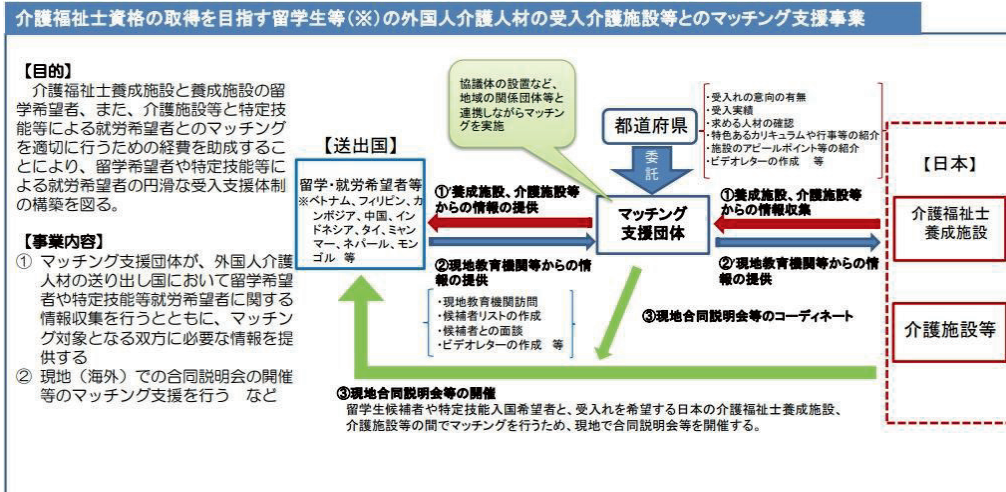


図 3-4 国の外国人留学生等の受入環境整備事業

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課、福祉人材確保対策室、2019。「福祉・介護人材確保対策について」

このような状況の中で、介護人材育成の使命を果たすための介護職業教育連携は、日本語学校、介護専門学校、介護事業者によるより強固なコンソーシアムを構築する必要がある。介護専門学校の認可が都道府県にあり、留学生を含む外国人介護人材に対する公的な経済支援も都道府県を通じて行われているので、実質的なコンソーシアムは、都道府県別に構築されるべきだろう。ただ政令都市は都道府県とは連携を取りにくい現実があるので、行政権限の枠を超えて調整機能を発揮できるようなコンソーシアムの構築が極めて重要になってくる。

### 3 タイにおける「KAIGO」の普及課題

- ・ タイでは、介護職をケアギバーとして、看護助手と同等とみている。世界的には、看護助手とケアギバーを同等な者とみなす傾向があるが、日本では業務を厳しく分けて、法的に介護は福祉職に位置付け、医療職とはみなしていない。また、日本ではフィンランドのラヒホイタヤにヒントを得た分野別資格の統合論がとん挫している。
- ・ タイのケアギバー学校はノンフォーマル教育に位置付けられている。タイはノンフォーマル教育分野における世界の先駆者である。1937年に識字運動を全国レベルで展開し、1979年には教育省内にノンフォーマル教育局を設置している。ノンフォーマル教育局の管轄のもと、全国を5地域に分割した各地域にノンフォーマル教育センターを置き、76の県立ノンフォーマル教育センターを設置し、レベルの高いノンフォーマル

教育を実施している。国家教育法で正規教育とノンフォーマル教育の両方のシステムが保証されている。2つの職業訓練開発センターとバンコクだけで4つのノンフォーマル教育センターを持ち、また5万に上る村レベルの成人教育センターがある。各センターはそれぞれ多様なノンフォーマル教育活動を展開している。タイの主なノンフォーマル教育活動は3種類ある。①識字と初等教育課程の学習機会の提供（特に、山岳民族や中退者などを対象に）、②村落に、新聞閲覧センターや、村の公共図書館、博物館、移動学習教室などを開設してニュースと情報サービスを提供、③職業訓練の提供。1999年の教育法で、正規教育とノンフォーマル教育が対等な学習形態として認められた。

- ・ タイ側のケアギバー養成学校から日本の介護専門学校に留学する場合の単位互換制度の可能性を模索する必要がある。今のままでは、タイ側ケアギバー養成校は、人材派遣のエージェント的な性格を持っており、幹旋先の日本語学校から幹旋料を得ることを要求する傾向にある。日本とタイの職業教育連携という本旨に基づく留学体制を整備するためには、日本でこれから進められる単位制を利用した取り組みが必要になるだろう。
- ・ 介護福祉士資格取得を最終目標とするのではなく、その後のキャリア形成の職業教育についての体制を明示する必要がある。介護分野では、介護支援専門員（ケア・マネージャー）や主任介護支援専門員のようにさらなる上級専門職になるキャリアパスもあれば、施設長や介護事業起業に向かうキャリアパスもある。これらは専門職大学・専門職大学院における「ヘルスケア&ソーシャルケア管理学」構想等で補完する必要があるだろう。しかし、これは専修学校を対象とする本事業の対象外の課題である。
- ・ 育成就労制度から特定技能1号への移行時には、技能検定試験3級等または特定技能1号評価試験の合格、特定技能1号から特定技能2号への移行時には、従前の特定技能2号評価試験等の合格が必要とされているが、介護については特定技能2号への移行はなく、介護福祉士国家試験合格による資格取得で、在留資格「介護」となる。これまで介護専門学校の留学生は国家試験が免除されて、専門学校修了によって介護福祉士資格が取得できたが、その免除期間が2028年に迫っている。
- ・ 国家資格介護福祉士不合格者は准介護福祉士の名称は許可されるが、その在留資格等の制度設計はなされていない。また奨学金返済免除規定の適用なども課題として残っている。
- ・ 育成就労については外部監査人を備えた「監理支援機関」によって支援業務がなされるが、留学生については一貫通貫の支援機能を発揮する機能が欠如している。
- ・ 専門学校の介護教育は学年制で進行しているが、単位制導入に伴って、技能検定・特定技能評価試験・介護の日本語試験などを織り込む必要があるのではないか。

さらに、タイで介護を普及する上ではまだいくつかの課題が残っている。

- ・ 日本の介護概念を、国際的概念としての普及ができていない。WHO等が用いる Long-term Care が一番近い概念であるが、これは医療・保健分野で使われることが多い。
- ・ 世話をしている人を表す Caregiver 概念は、雇用労働者よりも家族のケア従事者や、インフォーマルなボランティア活動者のイメージが強い。Caregiver は職業資格枠組みでは比較的低いレベルに位置づけられている。
- ・ タイでは、一般的には高齢者介護は Caregiver ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ないしは Nurse Assistant ผู้ช่วยพยาบาล の業務として、Healthcare Work のひとつとして捉えられている。
- ・ Care Worker として介護者を紹介しようとする、Healthcare なのか Social Care なのかで、業務は制度的に異なる。
- ・ 既に取り組みが始まっている国内的な職業資格枠組みと国際的職業資格枠組みの調和化を考えながら、マイクロ・クレデンシャル的な教育訓練プログラムの等級別シラバスを構築する必要があるだろう。

#### 4 介護教育から見た日本語教育課題

現在、タイから日本に留学して介護の職業教育を受けようとする留学生は、以下のような動きを比較検討している。

- ・ 日本の国立高等専門学校は、在留資格「留学」を使った「KOSEN」モデルをアジアに展開し、高い評価を得ている。現地大学に設置した「KOSEN」は、中学卒を入学させ、日本語を必修とし、日本からの教育指導に従って現地教育を施し、日本への高専への転入学を許可するというものであり、入学後日本語が必修科目になる。タイで育成中あるいは卒業した学生は日本への転入学や日本の企業へ就職する道が開かれている。しかし、現在、このコースには「介護」は用意されていない。しかし、このモデルで介護留学生を確保する構想を模索している介護専門学校はある。
- ・ 福岡県の私立高校 Y 校は、タイの日系私立中学校と協働して、日本語教育を中学校から始めている。3 年生の段階で、日本の高校への留学クラスとタイに残るクラスを分けて卒業後は、留学コースの卒業生は Y 校に留学し、その後大学や専門学校に進学する。介護施設に就職するケースもある。
- ・ 在留資格「特定技能 1 号」を使う例 1：S 社はインドのニューデリーで、インド国家技能開発公社の日本語学校と連携し、介護技術教育研修施設を設置し、オンライン授業と日本人スタッフによる現地での実技指導によって、特定技能試験を合格させ、日本の介護付き有料老人ホームに派遣する。

- ・ 在留資格「特定技能1号」を使う例2：0社は採用予定事業所と契約し、募集・事前教育・日本語教育・介護教育・国家試験合格・就職までの一貫支援サービスを提供する。

これらに対抗できる専門学校モデルを構築する必要がある。しかし、そのためには日本語教育との連携を強化する必要がある。

- ・ タイでは英語・中国語を共通語とする教育が普通であるので、日本の介護教育も英語・中国語での学習を必修化する必要がある。タイのケアギバー420時間トレーニング・プログラムでは、英語の学習も含まれている。（今回の事業の目的外）
- ・ タイで普及している日本語教育を受けた人の中でN3レベルに達している介護留学希望者には現地短期集中教育でN2を取得させて、直接介護専門学校に留学する可能性がある。
- ・ 在留資格「育成就労」は就労開始前までに、日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）に合格すること、または相当する日本語講習を認定日本語教育機関などで受講することを要件としている。したがって、日本語能力の向上を図らなければ、介護専門学校への入学はできない。そこで、育成就労からいったんは特定技能介護業務に従事してから介護福祉士資格を目指さなければならない。
- ・ 既に日本語教育を別科で持っている介護専門学校は、日本語教育の単位化も含めて検討する必要があり、日本語教育機能を持たない介護専門学校は、日本語教育強化のために日本語学校との連携強化や、別科の新設を図るべきだろう。

また、現状の留学生確保策では、以下のような課題が浮き彫りになった。

- ・ 現地のリクルーターは、留学生候補者一人につき学費の20%から30%に当たる金額を得るという。タイだと18万円、ミャンマー15万円程度要求されるという。

現地法人の場合でも、リクルーターにこの相場で頼む以外に留学生候補者を確保する方法がないという。

今回、実質的に留学生候補者一人当たり10万円を日本語学校が募集経費として処理することにしたが、この金額が低すぎるということで、タイ側のケアギバー学校やその協会組織は、本事業への協力から撤退した。今後は以下を検討する必要がある。

- ・ 日本語学校がブローカー的費用を全額負担するか。
- ・ 介護専門学校とブローカー的費用を折半するか。
- ・ 採用予定の介護事業所も加わって3分1ずつ費用負担するか。
- ・ 介護事業所が全額負担するか。

さらに、日本語学校を絡めた一気通貫モデルとしては既に新しい動きがみられる。今後の介護専門学校のビジネスモデル開発のフロンティアは、既に起動し始めているほかのビジネスモデルと人材確保競争下に入っている。この競争下で、留学生コースの魅力を打ち出すためには、本年度事業で明らかになった日本語学校との連携課題の解決に向けて取り組むとともに、世界基準の準じた職業教育と商業としての介護に必要な日本語教育内容の充実

化を図る必要がある。

## 5 タイにおける介護人材育成課題

寄付を受けた土地を利用して建てられたタマサート・タマラークというタマサート大学関連のホスピスを 2025 年 1 月 16 日に訪問した。ここは、ホスピスとして業務を始めたが、利用率が 10%と低かった。その理由は、病院治療が終わった後、直ちに緩和ケアのような終末期医療に移行させるという構想が、人々の思いに沿わなかったからである。そこで、退院から死に至るまでの間に、「要介護」の状態が続くことに気づき、ホスピス用のベッドを減らし、介護 long-term care を 14 床提供するようにした。すると、この施設の利用率は高まった。ホスピスという機能に特化した施設では、看護という業務のみが強調され、医者も常勤ではなくなっていた。しかし、介護を業務にすると、看護という業務の対象外の業務が顕在化し、これに対応するために看護助手ないしケアギバーという業務の担い手の育成が課題として認識されるようになった。そこで、この施設で既に働いていた職員に看護助手・ケアギバーとしての職業訓練をすることになった。その訓練プログラムは 420 時間の教育訓練であり、Ministry of Public Health(公衆衛生省)の定めたプログラムであった。今後介護ベッドは 20 床まで増やす計画だという。

Bureau of Elderly Health, Department of Health, Ministry of Public Health が定めた “Elderly Caregiver Training Guideline” (2014) では、次のような教育事項が掲げられている。

### ボックス 4 タイにおける 420 時間コースの高齢者ケアギバー訓練要領

第 1 課題	高齢者ケアの大切さ	理論 4 時間
第 2 課題	高齢者の概念	理論 4 時間
第 3 課題	高齢者によく見られる病気	理論 7 時間
第 4 課題	危機と応急処置	理論 8 時間
第 5 課題	高齢者への基本的な支援	理論 10 時間 実践 14 時間
第 6 課題	加齢による依存症や消化器系、呼吸器系、排泄系、生殖器系に問題を抱えている高齢者のケア	理論 16 時間 実践 26 時間
第 7 課題	高齢者の薬物使用	理論 7 時間
第 8 課題	高齢者の健康増進	理論 4 時間 実践 3 時間
第 9 課題	メンタルヘルスと高齢者/ストレス解消のためのケア	理論 6 時間 実践 12 時間
第 10 課題	適切な環境の整備	理論 4 時間
第 11 課題	地域の知恵と高齢者医療	
第 12 課題	憲法・労働法における高齢者の権利	理論 8 時間
第 13 課題	高齢者介護者の役割と倫理	理論 4 時間 実践 3 時間
第 14 課題	高齢者のためのレクリエーション活動	

第 15 課題 英語のスキル	理論 5 時間 実践 5 時間
第 16 課題 コンピューター・スキルの増進	理論 5 時間 実践 5 時間
第 17 課題 実習	施設 90 時間 地域 90 時間
第 16 課題 測定と評価	理論 4 時間 実践 7 時間

かなり医療的な学習内容になっていること、および英語力やコンピューター・スキルが明示されていることが特徴である。英語力が取り入れられながら、日本語力は取り入れられていないという点は、今後の日本の厚生行政の一つの課題であるといえる。420 時間の研修というと、日本の介護教育訓練では実務者研修に相当する。今後は、その教育課程をマイクロ・クレデンシャル型に変えて、互換可能な単位制度として日本とタイで調和化を図必要があるだろう。

<b>ボックス 5 タイにおける 70 時間コースの高齢者ケアギバー訓練要領</b>		
第 1 課題 高齢者ケアの大切さ		理論 1 時間
第 2 課題 高齢者の概念		理論 1 時間
第 3 課題 高齢者によく見られる病気	理論 2 時間	実践 1 時間
第 4 課題 危機と応急処置	理論 2 時間	実践 2 時間
第 5 課題 高齢者への基本的な支援		実践 2 時間
第 6 課題 加齢による依存症や消化器系、呼吸器系、排泄系、生殖器系に問題を抱えている高齢者のケア		
消化器システム	理論 1 時間	実践 2 時間
呼吸器システム	理論 1 時間	実践 2 時間
排泄システム	理論 1 時間	実践 2 時間
代謝システム	理論 1 時間	実践 1 時間
第 7 課題 高齢者の薬物使用		理論 2 時間
第 8 課題 高齢者の健康増進		
高齢者のための食品と栄養	理論 1 時間	実践 1 時間
高齢者のための適切な運動	理論 2 時間	実践 1 時間
オーラルヘルスケア	理論 2 時間	実践 1 時間
第 9 課題 メンタルヘルスと高齢者/ストレス解消のためのケア	理論 3 時間	実践 2 時間
第 10 課題 適切な環境の整備		理論 1 時間
第 11 課題 地域の知恵と高齢者医療	理論 1 時間	実践 1 時間
第 12 課題 憲法・労働法における高齢者の権利		理論 1 時間
第 13 課題 高齢者介護者の役割と倫理		理論 1 時間
第 14 課題 高齢者のためのレクリエーション活動	理論 1 時間	実践 1 時間
第 15 課題 実習	施設 10 時間 地域 10 時間	

70 時間の訓練コースを設置する場合は、上記のような MOPH の基準マニュアルが提示されている。しかしタマサート・タマラークでは、未実施であり、さらに時間数の少ない 50 時間コースや 18 時間コースなどとともにまだ検討中ということだった。いわば、日本の初任者研修を模したものだといえるだろう。日本の介護も学びながら、構築したタイの介護の教育訓練プログラムが動き出しているという現状を勘案すると、これからの日本への介護留学は、そのメリットをより深く訴えられるような実体を整える必要がある。

タイ最古で最大の病院と言われるシリラート病院は、マヒドン大学を併設している。ここで、今回協議の機会を持ったが、その際にも、病院の看護部長から、今のような長期的な留学コースでは応募者は開発できないだろうという助言を得た。むしろ、現職の看護師たちにおける学習ニーズは、リカレントやリスクリングのための短期留学プログラムの開発にあるのではないかと提言された。そうすれば、長期留学希望者 40 人を募集するよりも短期留学の現職者研修生を、3 か月コース 40 人年 3 回、合計 120 人を募集する方が現実的なものかもしれない。この提言は日本の介護事業者への就職・定着には直接つながらないが、今後の一つの介護専門学校のビジネスモデルとして検討課題になる。

## 6 本年度事業実施に関する総括

本年度事業で明らかになった介護留学生確保の体制整備上の課題については、次のようにまとめることができる。

**現行：** 専門学校は、日本語学校修了生から、日本語能力 N2 以上の外国人を選抜し、国家試験免除で介護福祉士として養成して、介護の中核的専門人材として介護業界送り出す。

しかし現実にはこの体制の基盤が揺るがされている。

**現実 1：** 海外で介護労働希望者を募集し、日本の就業先を斡旋し、働きながら学ぶ外国人介護労働者に日本語教育と介護教育を持続し、介護福祉士国家試験合格を目指すという「特定技能」支援ビジネスモデルが既に動き出している。2027 年 3 月で、介護留学生は介護福祉士資格の国家試験免除が切れるとともに、「特定技能」支援ビジネスに対する相対的優位性は消失する。専門学校で学んだ留学生が国家試験に合格しない場合、在留資格「介護」の対象ではなくなり、奨学金の返済免除も適用されなくなる可能性がある。（介護事業者との連携問題）

**現実 2：** 日本語学科を持つ介護専門学校は、日本語能力 N2 以上を取得している留学生に奨学金を貸与する（または給付する）介護事業者とマッチングしたうえで受け入れる。逆に言えば、奨学金を貸与あるいは給付する介護事業者と留学生のマッチングができない限り、

介護専門学校は受入れない。(介護事業者との連携問題)

**現実3：** 日本語学科を持たず、介護事業者との経常的連携もない介護専門学校の多くは、N2以上の日本語能力を取得したうえで介護福祉士資格取得を目指す留学生確保の方法が分らない。(日本語学校との連携問題)

**現実4：** 日本語学科のない介護専門学校は、同一法人、あるいは連携介護事業者からの奨学金支給を得て、日本語学校から日本語能力 N2 以上の留学生を受け入れる。逆に言えば、現地で留学希望者を集めるエージェントの費用を介護専門学校として負担することへの抵抗がある。(日本語学校との連携問題)

**現実5：** 入管法基準省令を 2024 年 4 月改正し、外国人は、専門学校入学時に日本語能力を試験で証明できない場合は、原則として 1 年以上(従来は半年でよかった)の日本語教育を受ける必要があるとされた(日本語学校との連携問題)。

**現実6：** 送り出し国で日本語 N4 N3 の日本語能力を取得した留学希望者は、日本側の経費支弁者の保証の下に、日本の日本語学校に入学して N2 取得を目指す。現地の留学生募集エージェントは、日本語学校から斡旋報酬を得ている。(日本語学校との連携問題)

**現実7：** 介護専門学校が期待する奨学金は、介護事業者が単独で準備されているケース、都道府県(都道府県社協を窓口に行っている場合が多い)または市町村の介護留学生支援策による補助を受けているケースがある。(自治体等との連携問題)

**現実8：** 日本の介護職業教育は国家資格に準拠しているが、国際的な職業資格枠組み(EQF や AQR)と調和化していない。介護専門学校は、介護福祉士資格取得のために、マクロ・クレデンシャル型介護教育を実施してきたが、社会人や外国人介護人材のリカレントやリスキリング教育のために、マイクロ・クレデンシャルとキャリア・クレジットバンク型の職業教育への転換が迫られている。(国際介護教育訓練連携問題)

つまり、今後の介護専門学校のビジネスモデル開発のフロンティアは、既に起動し始めているほかのビジネスモデルと人材確保競争下に入っている。この競争下で、留学生コースの魅力を打ち出すためには、本年度事業で明らかになった課題の解決に向けて取り組むとともに、世界基準の準じた職業教育の内容の充実化を図る必要がある。

タイの実情視察で、タイも日本も同じ高齢化の中で、既に様々な施策を行っていることが理解できた。しかし本プログラムで取り組む課題を含めた日本の介護人材職業教育連携についてのニーズが知られていないことは事実である。この課題を解決するためには、何よりも、受け入れる介護施設、専門学校、日本語学校の 3 者で問題共有および解決についてのコンソーシアム活動を強化することが必要である。

また本年度の事業は、主としてタイの介護留学生募集活動(リクルーティング)に集中した。そこで、明らかになった実際の課題については、以下のようにまとめることができる。

#### 【リクルーティングに関する総括】

- ・介護留学生募集ターゲットの多様化を図るべきではないか

今年は地方在住有職者中心だが、今後は、大学、専門学校、高齢者施設や病院ルートで、

募集のアプローチを検討する。

また、タマラック病院、シリラート病院の介護人材育成コース・講座・ワークショップ等と連携し、日本への留学・介護企業就職の情報を提供する動画上映・資料配布等を検討。

#### 【介護留学生募集ツール開発に関する総括】

- ・介護留学生向けの介護留学紹介デジタルパンフ・動画、インターネットサイトで適切で最新の情報を提供、ソーシャルメディア（SNS）で既に日本留学し日本語学校、介護専門学校で学んでいる留学生の情報、および介護施設で楽しく働く姿を発信  
タイではFacebookの使用比率高い
- ・タイでのキャリアイベントの開催  
日本留学に向けたリクルーティングイベント開催。日本語学校、介護専門学校、介護施設からの担当者参加。日本に留学している先輩留学生のオンライン参加もさせたい。
- ・日本語を覚えてもらえるような機会（イベント）を作る
- ・キャリアイベントや採用面接の際に日本からも採用する施設の人材が来るべきである
- ・募集時には、こんな人に来てほしいというイメージを伝えることも大事（誰でも良いではなく、具体的な年齢や過去の経験など？）
- ・活躍している人材、仕事のイメージなどを伝えることも大事である。
- ・イベントには今回のプログラムの人材にも参加してもらう（動画、オンライン）
- ・日本の介護業界で活躍しているタイ人材とのネットワーク  
（定期的なプログラム参加者と先輩との交流の場、SNSでつながるなども？）
- ・プログラム参加者にはSNSで告知してもらう（定期的にお願いする）

#### 【介護留学生リクルーティングとリテンション（定着／離職・辞退防止）に関する総括】

- ・タイ国の介護就労希望者向けに、アーリー・アラート（早めの現場露出）の観点から、介護施設、タイ人介護士インタビュー（やりがい等）の紹介を動画作成することが必要。
- ・介護のしごとへの動機づけ：募集時に、日本の介護の仕事内容・魅力、やりがい、楽しさ等を説明し、動機づけする。日本留学への動機はあっても、介護業務に就くことの動機は小さいはず。これが途中離脱を防ぐ、リテンションにも繋がる
- ・ファイナンスに関する詳細の情報提供：  
重要なのは、ファイナンス面の情報！＝資金計画  
必要経費：①渡航費 ②学費 ③日本での生活費  
収入：①奨学金 ②アルバイト報酬（在学時） ③介護企業就職時・後の報酬
- ・将来の多様なキャリアパスの明示： 入口出口を拡大する。「日本での介護業務に縛らない！」⇒多様なキャリアの選択肢があることを示す（募集時）
- ・介護留学生として日本に留学⇒5年間は勤務（奨学金返済）⇒その後は以下の①～④
  - ① 日本で就労 介護職としてキャリアアップ ex) マネジャー、施設長
  - ② 介護以外の職業に転職（ex. ホスピタリティ産業/ホテル、エアライン、その他サービ

ス業)

③ タイに帰国 介護企業のリーダー、介護教育の教員、介護企業をスタートアップ

④ 介護職以外で日本語力を活かして転職 ex) タイ日本企業、日本語学校教員、通訳

- ・将来のキャリアプラン（認定介護福祉士、ケアマネージャー）の紹介資料（図と文章、または動画）を作成する必要性

#### 【留学予定者のリテンションに関する総括】

- ・今回の7名の渡航者に対して、特に4、5月は定期的に不満・不安に関するカウンセリングを、受け入れプログラムの一環として位置づけ実施することが必要
- ・個別カウンセリング体制の確立：タイでの日本語学習時の様々な不安、疑問の解消、問題解決等を図る
- ・先輩留学生との交流機会の創出：定期的なオンライン交流会の実施、SNSによるコミュニケーションを仕組み化する（メンター制度のような）

※根本的な問題解決にむけての検討事項：

留学期間3年（日本語学校1年＋介護専門学校2年）は長すぎる。国際的職業資格枠組み（QF）における調和化が図られれば、タイで介護教育を受けた人が日本で早期に働ける。

例えば、ヨーロッパ認証枠組み EQF や ASEAN 認証参照枠組み AQRF と日本の学位資格枠組み（草案）や介護プロフェッショナル段位制度の調和化）大学改革支援・学位授与機構策定の日本国の学位資格枠組み（草案）を調査研究プロジェクトで共有したらどうか。また、必要あれば、それに沿った介護福祉士学位資格枠組み草案（草案）も共有したらどうか。

- ・日本で働く上で必要な（不足している）介護知識・スキルを補修学習するリカレント型リスキリング型職業訓練教育で対応することもありえる。そのためには両者のカリキュラムの突合研究が必要であり、教育カリキュラムの単位制やマイクロ・クレデンシャル型の教育方法の推進が必要である。例えば、日本の初任者研修・実務者研修とタイの50時間カリキュラム・420時間カリキュラムはよく似ている。両者の共有で日本・タイでのカリキュラムを充実（修正）させることも可能ではないか。
- ・今回の7名の渡航者に対して、特に4、5月は定期的に不満・不安に関するカウンセリングを、受け入れプログラムの一環として位置づけ実施することが必要だと感じた。
- ・エントリー時の丁寧な対応や報酬などを含めた長期的な将来のキャリアプランを示すことも必要である。
- ・定期的なカウンセリング（タイ、日本：キャリアコンサルタントも活用可能）
- ・様々な相談窓口を設置

#### 【その他の気づき】

- ・長期的なアプローチ、告知で興味を持っている候補者リストを作成する必要がある。
- ・講師の交流、意見交換の場を設ける必要がある。
- ・在留資格（介護）以外の育成就労、特定技能ルートとの関連プログラムの提案に向けた調査研究が必要。

## 第4章 次年度の事業計画における取組み構想

### 1 事業推進のコンソーシアム構築

本事業では、送り出し機関から送り込む日本の日本語学校は、送り出し機関の同一事業体であるウェストコースト日本語学院であると想定していた。しかし、現地からは「介護留学生には奨学金が介護事業者から出る」という噂が流布しており、介護事業者が介護専門学校と日本語学校に奨学金等を保障する経費支弁関係の締結を求めてきた。それは日本側の日本語学校が、それぞれの都道府県で受け入れることを意味していた。敬心学園の場合は、社会福祉法人善光会との間で3人引き受ける準備が整ったので、ウェストコースト学院との連携で、引き受けることができた。

また、日本語の別科を持っている北九州市の国際志学園は、法人の関連事業所の老人保健施設と連携して、受け入れることができた。福岡市の学校法人麻生塾も、別科の日本語があったので、医療法人や社会福祉法人2法人との連携を推進して、受け入れ態勢を構築した。しかし、ここでは、留学希望者が突然辞退し、社会福祉法人2法人へのマッチングは実らなかった。さらに、福岡市の社会福祉法人敬愛会が運営する介護福祉専門学校は、日本語コースを持たないため、要請に応じて、福岡国際学院という日本語学校と連携して恵愛会グループの社会福祉法人が奨学金支給を日本語学校にまで拡大する連携を構築したが、留学希望者が突然辞退し、体制整備の努力が報われなかった。

北海道では、同じように日本語コースを持たない介護専門学校が、日本語学校の同一法人内に併設し、地方自治体と連携して受け入れる枠組みを構築しようとしたが、時間切れで本年度はマッチングまでには至らなかった。

これらの事例から、留学生に関わる職業教育連携を構築する上で、介護専門学校は、日本語学校ないし別科としての日本語コースおよび採用予定の介護事業者の開発に力をいれなければならないことがあらためて浮き彫りになった。マッチング支援機能を担う組織がそれぞれの都道府県で構築しなければ事態は改善できないことが明らかになった。

また、現地での留学生募集活動まで一貫通貫体制にするためには介護事業者にどこまで経費支弁を求めるかは、介護専門学校として、検討を深める必要がある。特に個別支援型の奨学金で対応するか、介護事業者連合で奨学基金を構築するかは、重要な課題になるだろう。

今回、タイで大学や病院等の関係者と協議を持ったが、その際に、タイ側としても、日本へ渡航前の訓練プログラムを準備しようという提言や、短期留学プログラムが開発されるならもっと留学生を送ることができるという助言を得た。これらは、専門学校の単位制普及ともかかわる重要な提言であり、これらの職業訓練需要に対応するためには、介護専門学校・日本語学校・介護事業者のコンソーシアム構築を検討する必要があることを再認識した。

ちなみに、福岡市での動きは、その先駆的な取り組みに発展する可能性を有している。本年度は不運にも実現しなかったが、複数の介護事業所が介護専門学校だけでなく、日本語学

校まで奨学金支給の対象にする試みが生まれた。それをさらに複数の介護専門学校で協働するという構想も提案された。福岡市は、「福岡アジア介護人材交流サポートセンター」を設置する動きを示している。これらをタイからの留学生誘致策としてまとめるならば、下記のようなコンソーシアム構築が可能となる。

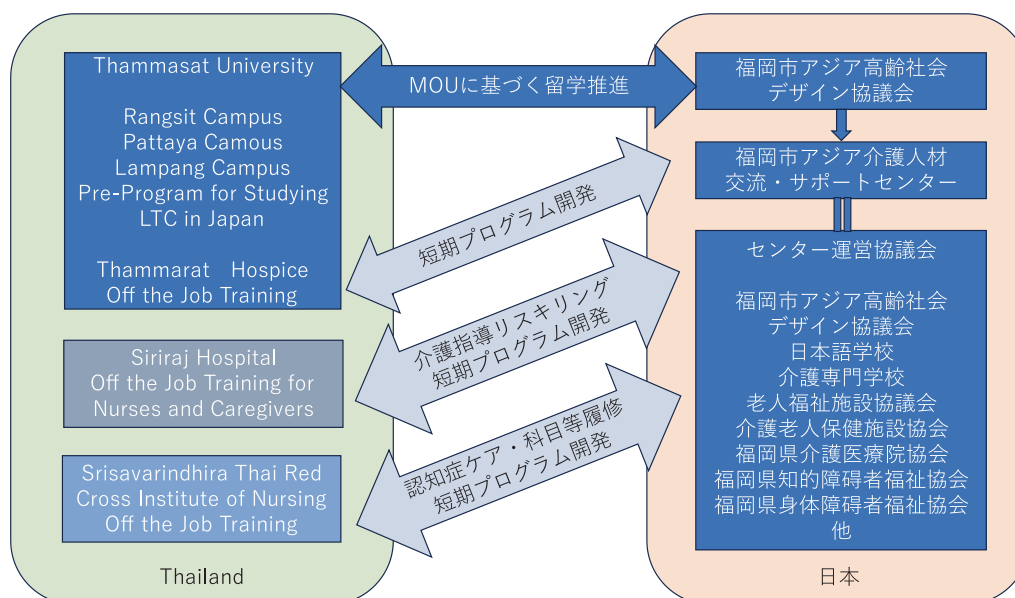


図４－１ 福岡市におけるタマサート大学等との連携による留学・研修生誘致（構想中）

## ２ タイにおける介護留学生募集の合同説明会

まず、日本の介護については特色があることを伝える必要がある。そこで、日本で介護を学び、経験する意義とは以下のように整理して訴求する。

- ・ 自立を支援する介護の知識がわかり、スキルが実践できる
- ・ 尊厳を大事にした認知症介護の知識がわかり、スキルが実践できる
- ・ 家族ケアに依存しない社会的ケアのシステムの知識・スキルが身につく
- ・ いつでも、どこでも、だれにでも介護サービスが受けられることが実践的に分かる
- ・ 根拠のある介護サービスのための科学的介護プラットフォームを学ぶことができる
- ・ ICT やロボット工学や AI を利用した先進介護スキルを学ぶことができる。
- ・ 他の育成就労や特定技能や EPA（二国間経済連携協定）とは異なる専門職及び総合職へのキャリアパスを描ける職業教育の場である。
- ・ 介護福祉資格を取得できれば、継続的就労及び家族帯同が可能となる在留資格「介護」が得られる。この資格をもって日本で働き続ければ、年金などの日本の社会保障の対象者になりえる。

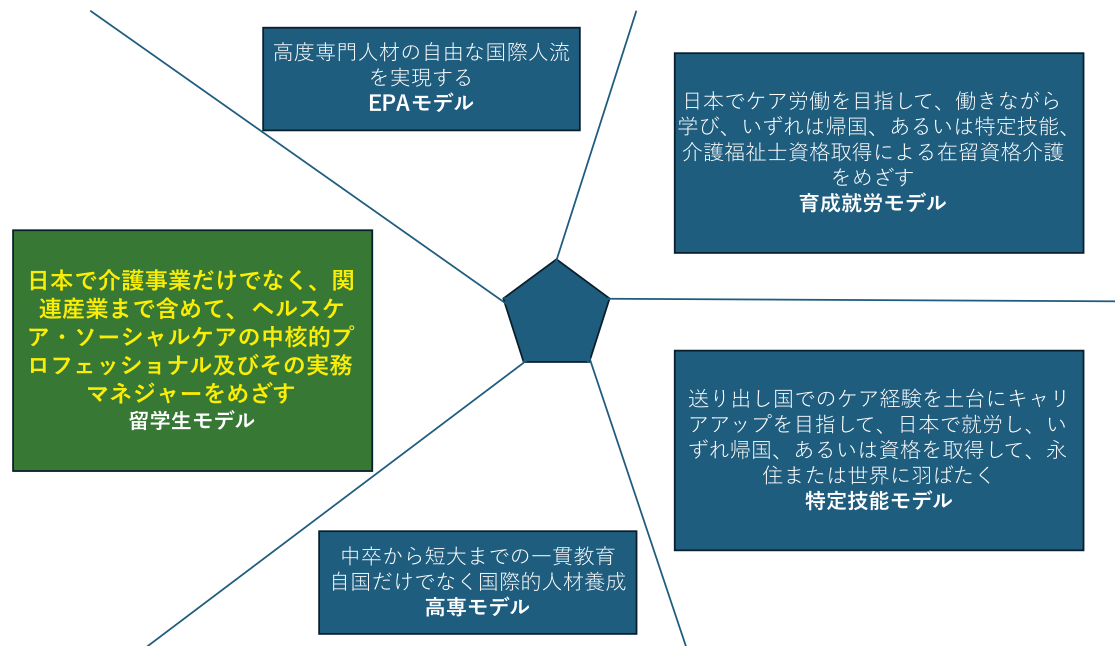


図 4-2 他の来日方法モデルと比較した留学モデルの訴求要点

これらの課題に取り組むためには、現地での合同説明会を実施する。（当初の企画提案では、合同説明会やキャリアイベントは最終年度に実施する予定であったが、早める必要があると判断した。）

- 1 応募者は、地域ではなく事業所を希望できるようにする。
- 2 日本の各事業所は、求める人材要件と奨学条件・雇用条件を明確に提示して募集する。
- 3 日本の介護専門学校は、総合調整機能を発揮して、現地の送り出し機関、日本の日本語学校、受け入れ予定事業所と連携した募集と受け入れを行う。あるいはマッチング支援機関を組織。
- 4 タイ側での応募者層を開発するために、日本語教育を織り込んでいる現地の学校（高校、専門学校、大学）、ケアギバー専門学校などへの情報提供を強化する。

### 3 タイにおける介護人材育成情報収集に基づく対応

タイにおける今後の介護に関する基盤整備の進行状態や、介護人材の育成状況は、介護留学生の供給に大きな影響を与える。現在は、基本的に地域ケアを中心とする介護サービス提供体制をとっているが、病院治療が終わった後の地域移行や施設介護やホスピスへの転院といった中間的ケアの必要性については急速に高まっている。これは、単に日本の狭

義の介護概念では対応できず、看護、リハビリテーション、臨床心理、精神保健福祉、伝統的医療などといった関連職種や業務との調整が必要になることを意味している。

そこで、敬心学園はもうひとつの文部科学省委託事業で取り組んでいる「専修学校リカレント教育推進事業」（通称介護×〇〇）と連動を図りながら、マルチタスク型の介護職業教育の実装化を見据えながら、タイ側の現実的ニーズに対応できる日本側の介護教育内容の開発を進める。これについては、マイクロ・クレデンシャル型のオンデマンド教材の開発に力を入れる。

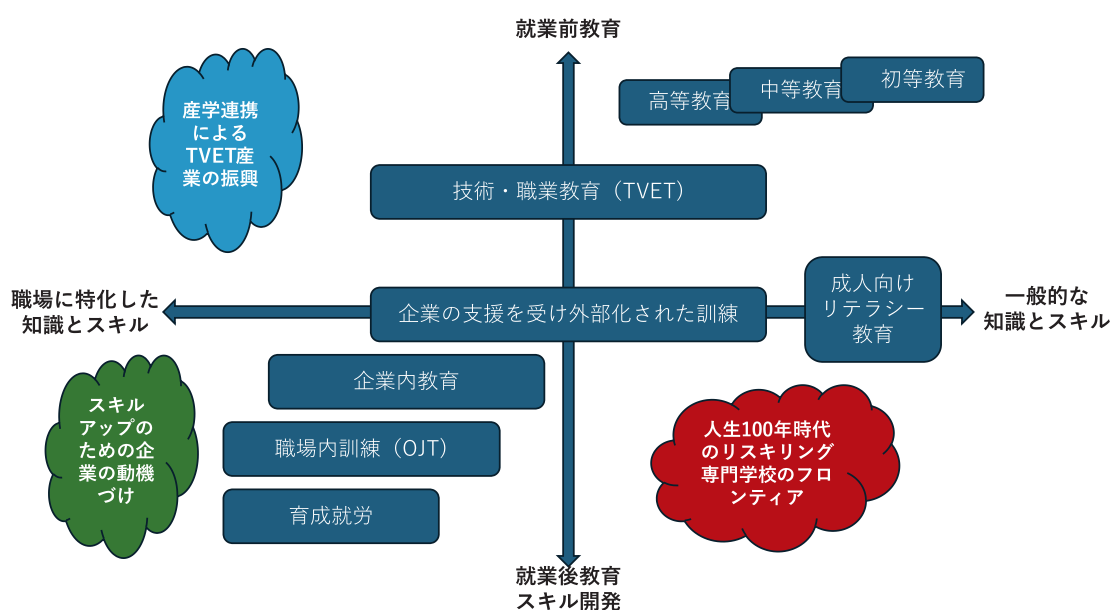


図4-3 職業教育の現在地とフロンティア

上図のように、一般教育と職業教育は、「職場特定型の知識とスキル vs 成人教育（一般的知識とスキル）」という軸と「就職前教育 vs 就職後スキル開発」の軸で構成される4つのフェーズで表すことができる。この中で残されたフロンティアは就職後の成人教育という分野であろう。今回タイで持った会議の席ではかなり熱心な討議が行われたが、多くの人の関心が、ボランティアや現職者を含む成人教育に集中していた。

#### 4 実践的介護・日本語教育開発

介護スキルとしての日本語の教育については、日本語学校と連携して、できるだけ早い段階から、取り組む。日本語学校もこれからの日本語教育が文法を中心に据えた日本語能力テストから、ヨーロッパのヨーロッパ言語共通参照枠（Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment）に準拠して、「できる、キャンドウ」を重視する実践的日本語教育への転換期にある。その動向に合わせながら、

段階別の介護職務に必要な知識とスキルとコンピテンシーに関わる日本語教育を開発する。

例えば、介護の初級段階（留学前教育、初任者研修、育成就労）に必要とされる日本語 A1 レベルの日本語は、事前に準備できれば、簡単な言葉や基本的な表現を使って、日常生活の単純な場面を一連の簡単な文で説明することができる。その基準は以下の通りとなっている。

- ・はっきりとゆっくりと話して/手話で伝えてもらえれば、自分、家族、すぐ周りの具体的なものに関する聞き慣れた語やごく基本的な表現を聞き取れる。
- ・掲示やポスター、カタログの中がよく知っている名前、単語/手話、単純な文を理解できる。
- ・どこに住んでいるか、また、知っている人たちについて、簡単な語句や文を使って表現できる。
- ・簡単な個別の言い回しや文を作成することができる。
- ・相手がゆっくり話し、繰り返したり、言い換えたりしてくれて、また自分が伝えたい（言いたい）ことを表現するのに助け船を出してくれるなら、簡単なやり取りをすることができる。直接必要なことやごく身近な話題についての簡単な質問なら、聞いたり答えたりできる。
- ・自分が何をしたか、どのように気に入ったかについて、短い簡単なあいさつを投稿し、コメントに対し、ごく簡単に反応できる。他の投稿や画像、メディアに簡単な反応ができる。個人情報を入力欄に入力して、ごく簡単な買い物ができる。
- ・標識や掲示物、ポスターやプログラムなど、短い簡単なテキストによる、単純で予測可能な情報を伝えることができる。
- ・短い簡単な言い回しで、他の人々の協力を促すことができる。簡単な言葉/手話、合図を使って、あるアイデアに興味があることを示し、自分が理解していることを確認することができる。ごく簡単に自分の考えを表現し、相手が理解しているか、どう思うかを尋ねることができる。
- ・簡単な言葉や手話、非言語的なサインで歓迎と関心を示し、他の人のやり取りを促し、私が理解しているかどうかを示すことで、コミュニケーションを促進することができる。他の人が作成を手伝ってくれれば、他の人の個人的な情報や非常に単純で予測可能な情報を伝えることができる。

具体的には以下のようなことが含まれる。

- ・介護場面で、しぐさを含めて挨拶ができる。
- ・介護関係の業務文書を読んで理解できる。
- ・介護について気づいたことを表現して介護記録に記載できる。
- ・介護に関する上司や仲間の指令・連絡を聞き取り、理解できる。
- ・介護に関して上司や仲間に報告・連絡ができる。

- ・介護利用者に声掛けしながら介護ができる。
- ・介護利用者からの声掛けに応えられる。
- ・介護機器のタブレット・アプリを操作できる。

A1, A2, B1, B2, C1, C2 と新しい規準では日本語で「できる」ことが高度になっていく。このような日本語の上達を介護スキルの向上やコンピテンシーの向上と合わせて、体系化する教育訓練を試みる。

介護福祉士国家試験を受験できるためには、少なくとも日本語 B2 レベルの水準に到達していることが求められる。

- ・長い話（会話）や講義を理解することができる。また、もし話題がある程度身近な範囲であれば、議論の流れが複雑であっても理解できる。たいていのテレビのニュースや時事問題の番組も分かる。標準的な言葉による（標準語の）映画なら、大部分は理解できる。
- ・筆者の立場（姿勢）や視点が出ている現代の問題についての記事や報告が読める。現代文学の散文は読める。
- ・自分の興味関心のある分野に関連する限り、幅広い話題について、明瞭で詳細な説明をすることができる。時事問題について、いろいろな可能性の長所、短所を示して自己の見方を説明できる。
- ・興味関心のある分野内なら、幅広くいろいろな話題について、明瞭で詳細な説明文を作成する（書く）ことができる。エッセイやレポートで情報を伝え、一定の視点に対する支持や反対の理由を示す（書く）ことができる。
- ・流暢に自然に会話をすることができ、目標言語の話者（母語話者）と普通にやり取りができる。身近なコンテキストの議論に積極的に参加し、自分の意見を説明し、弁明できる。
- ・やり取りの相手の人々が複雑な言葉を使わず、時間を与えてくれて、一般的に協力的であれば、自分の協力と相手の協力を結びつけ、誤解や意見の相違に対応しながら、複数の人々とやり取りできる。事実、出来事、経験の重要性を強調し、考えの妥当性について説明し、共同作業をサポートすることができる。
- ・個人的に関心のある専門的、学術的な分野について、複雑だがよく構成されたテキストに含まれる重要なポイントなどの詳細な情報や議論を確実に伝えることができる。
- ・グループのメンバーからの返答を求める質問をしたり、考えを広げて意見を明確にするよう人々に求めたりして、参加を促すことができる。他の人の考えをさらに発展させ、問題のさまざまな側面を考慮しながら、それらを一貫した考え方に結び付けることができる。
- ・自分の進め方を調整し、異なる発想、感情、視点への感謝を表明し、参加者がお互いのアイデアに反応するよう促すことで、コミュニケーション文化の共有を促進することができる。

できる。必要に応じて話者が説明してくれれば、自分の興味のある分野の主題に関する重要な発言や視点の重要性を伝えることができる。

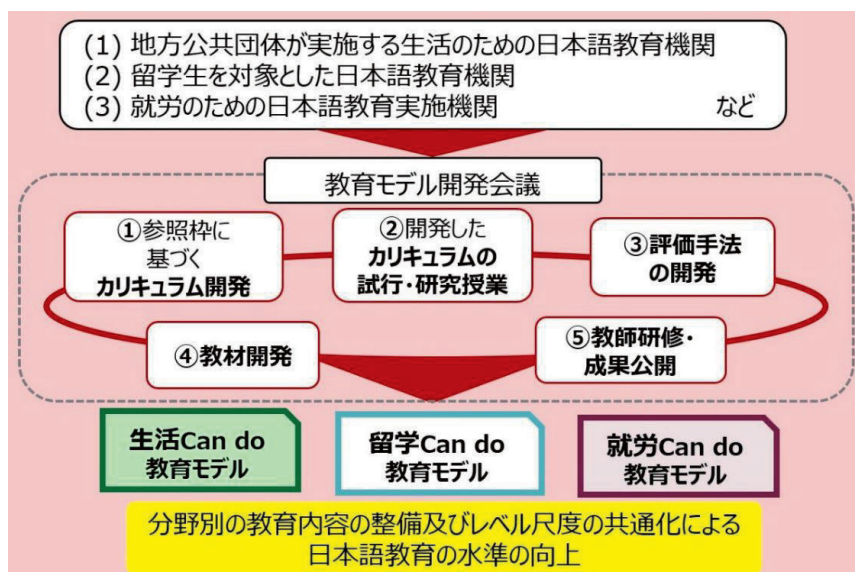


図4-4 日本語教育のモデル

（文化審議会国語分科会日本語教育小委員会「日本語教育の参照枠」補遺版の検討に関するワーキンググループ、2024。「日本語教育の参照枠」の見直しのために検討すべき課題についてーヨーロッパ言語共通参照枠 補遺版を踏まえてー）

日本語の内容についての今後の課題としては、以下を検討する。

- ・職業教育のレベル7，8は日本語だけでなく英語等の外国語の力が問われる。
- ・介護の日本語という業務としての日本語については、ICT 機器の導入をしている介護現場の動向に合わせて必要な用語の標準化を図り普及する必要がある。（自動翻訳機、音声会話文字表示機、AI による音声文字変換ソフトなど）
- ・日常生活に必要なオノマトペ、ピクトグラム、交通標識、身振りなど非言語コミュニケーション理解能力強化が必要。
- ・業務遂行上日本語ワード、エクセル、Eメールなどの基本ソフトの指導強化が必要。
- ・CEFR の趣旨に基づいた介護の日本語のレベル別カリキュラム編成。

来年度は、これらの参考規準に基づいた「介護の日本語」のマイクロ・クレデンシャル型の教材を試験的に開発する。

介護教育に関しては、日本版 NQF に介護を位置づける試みと比較させながら検討する。吉本圭一らが取り組んでいるケアの国家資格枠組みの整備の取り組みでは、以下のような介護の職業教育アウトカムズが想定されている。

- ・レベル3 高等学校学習指導要領（福祉科編）、介護員養成研修の取扱細則（介護職員初任者研修、生活援助従事者研修）

- ・レベル４ 実務者研修認定ガイドライン
- ・レベル５ 介護福祉士養成施設指定規則

介護プロフェッショナル段位制度やヨーロッパ職業資格枠組み EQF、ASEAN 職業資格参照枠組み AQRF などと比べて、この妥当性を検討することが一つの課題になる。介護留学生の場合、タイの看護学校、看護助手・ケアギバー養成校などから応募されることが想定されるので、知識とスキルとコンピテンシーについての教育訓練アウトカムズについての相互互換関係を学修単位ごとに検証する。

表 4—1 日本型 NQF における介護の知識・スキル・態度の教育訓練アウトカムズ

		レベル 3	レベル 4	レベル 5
知識	専門知識・対象の理解	対象者の生活および心身の発達について理解	特別なケアが必要な対象者の基礎的知識を理解	特別なケアが必要な一人一人の状況を理解
	専門知識・職務の知識			福祉機器についての基礎的知識を理解
	ケアの理念・制度		ケアの制度や理念の基礎を理解	介護保険制度や報酬制度の基礎的理解
	安全衛生健康に関する知識			介護に関わる医療的知識の理解
	関連分野の広範な知識	家族の役割についての基礎的理解	家族や地域の役割について基礎的理解	家族や地域の役割についてのひとつとおり理解
スキル	専門的技術職務の技能	対象者の基礎的介護ができる	対象者のひとつと通りの介護ができる	利用者の状態家族の状態に応じた総合的な介護ができる
	技能の計画的組織的遂行	介護課程に沿った初歩的な実践ができる	介護課程に沿ったひとつと通りの実践ができる	多職種連携で、介護機器を用い介護プランに沿った実践ができる
	職場関係者と協働する技能	同僚・多職種仲間とコミュニケーションできる		事業所内外で同僚や保護者・地域住民と協力できる
	対象者・関係者とのコミュニケーション	利用者、家族関係者とコミュニケーションが取れる		利用者や家族関係者に介護内容が分かるように説明できる
	一般的な技能	業務に関わる記録作成など基礎的な事務ができる	業務に関わる記録作成などひとつと通りの事務ができる	業務に付随する実務・事務に適切に対応・遂行できる

態度	職業の倫理と責任感	利用者の権利・尊厳を守ることを心がけている	介護職に関わる法令を理解し守っている	日本介護福祉士倫理綱領を理解し守っている
	公共への志向価値観	市民としての責任や権利にしたがって行動する	地域や関係者の意見を尊重している	地域や関係者のニーズに応えている
	生涯学び続ける態度	関心のある事柄を学び続ける態度を持っている		業務遂行に必要な学びを継続している

（吉本圭一、江藤智佐子、伊藤一統、志田秀文、2024. 医療・福祉分野における第三段階教育の学修成果と能力獲得：看護・保育・介護における「日本版 NQF」アプローチ、九州大学教育社会学研究集録. 27, pp. 1-19）小川全夫がスペースのため表及び文章加工

タイの 420 時間訓練プログラムや 50 時間訓練プログラムが、日本における職業資格枠組のどのレベルに合致するのかは、子細な比較検証する必要がある。

また、2026 年からは、専門学校の履修制度が、学年制から単位制度に移行することになっている。単位制度になれば、マイクロ・クレデンシャル方式の教育方法に近づくので、これに備えた教材の開発にも通じる。NQF 上の知識、スキル、コンピテンシーとして整備する上でも、学習課題のレベルに応じたアウトカムズを明示することになる。上記のような大まかな目標ではなく、さらに細かい学習プログラムごとに再編成する必要がある。コマシラバスといわれる 1 単位時間ごとの授業計画を詳細に示すことになるだろう。また、単位取得状態の管理をクレジットバンクとして整備することも体制整備場の課題になる。こうした体制整備の上で、単位互換を通じて、専門学校から大学への編入学が可能になるとされているが、留学生についても、単位互換の可能性が出てくる。科目等履修生の受入れも可能となる。

今後とも検討を続けなければならない課題は以下のとおりである。

どのようにすれば、タイの介護者に日本留学を普及できるか。

どのようにすればタイ側から日本とタイの「介護職業教育訓練連携」を促進できるか。

どのようにすれば、タイからの介護留学生の日本語能力を高めるための経済支援ができるか。

どのようにすれば、中核的な介護人材を養成する専門学校を整備することができるか。

どのようにすれば、介護業務を国際的に共有できるか。

どのようにすれば、介護のリスクリング需要に応える職業教育が構築できるか。

資料1 タイ国介護職業教育連携可能性調査結果報告：Japan-Thailand LTC  
Project: Collaborative and Innovative Education 2025-2027



2025 年 1 月 14 日 タマサート大学の Dr. Kaysorn Sumpowthong と会議の事前打ち合わせ



2025 年 1 月 14 日 タイ介護留学生（候補者）への説明会と相談会

2025 年 1 月 15 日 タマサート大学のランシット・キャンパスで交流会議と委員会



### Terms of Reference

#### The meeting on 15 January 2025 “Japan–Thailand LTC Project: Collaborative and Innovative Education 2025–2027”

9:30–15:30, 15 January 2025, The Pridi Banomyong Room, Administrative Dome building. (3rd Floor), Thammasat University, Rangsit Campus.

9.00 Register

#### Opening Ceremony:

9.30 Opening remark by TU leader

9.35 Welcome speech by Dean FPH TU

9:40 Introduce Prof. OGAWA and Japanese Team and Thai Participants by Kaysorn

9.45 Group Photo

9:55 Introduce CICISA by Kaysorn

10.00 Prof. OGAWA introduce Fukuoka Council for designing Society in Ageing Asia and Keishin–Group and all Japanese team (Annex 1)

10.15 Coffee break

#### The Promotion Committee for Studying in Japan for Long-term Care:

10.30 Outline of the Project of “Collaborative Vocational Education and Training for Thai Students to Engage in Long-term Care between Japan and Thailand” entrusted by MEXT. (Prof. OGAWA) (Annex 2)

11.00 am Showcase the Japanese way of “The necessary Japanese Language for Long-term Care Job” (Annex 3)

11.30 am The Japanese way of Professional Care Skills” (Annex 4) and “Basic Japanese healthcare and Social Care Learning Outcomes (Japanese version of BESCL0) (Annex 5)

Lunch

**External Evaluation Committee:**

13.00 pm 1st year project: Outcomes and difficulties and how to overcome the barriers

13.30 How to Promote of Study Long-term Care in Japan and Thailand (Group discussion)

14.30 How to supervise, monitor and evaluate the project (Group discussion)

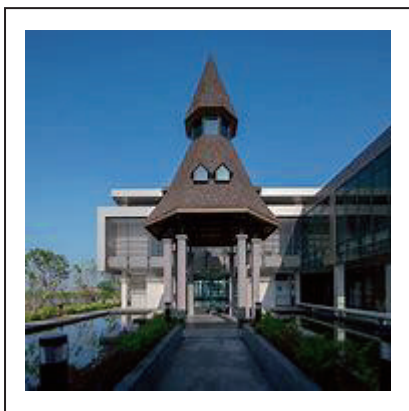
15.30. Conclusion of the day



国際交流担当副学長 Dr. Supreedee Rittironk らの臨席を得て、CICISA 及び文科種事業の対日介護留学推進委員、及び外部評価委員を交えてハイブリッド会議



2025 年 1 月 16 日 Thammasat Thammarat Hospice 視察と介護職員研修ヒヤリング



タマサート大学は寄付を受けた土地を使って、前国王の逝去を記念したホスピスを開設した。治療が終了したが、不治の患者を看取るまでの施設として、Intermediary Care, Long-term Care, End of Life Care の提供を考えた。しかし、利用率が低いことが課題であったので、焦点をホスピスから介護(long-term care)へ移行する計画を実施中である。実際介護に重点を移すと利用率が高まっている。これに伴い、職員に対する介護教育が必要になり、420 時間トレーニングを実施中である。今後は短時間養成プログラムの実施などについても検討中である。ただ、このサービスは保険対象外であり、全額、本人や家族に経済負担が課せられるので、実際は富裕層しか利用できない。ケアギバーの養成プログラムについての意見交換が行われた。



2025 年 1 月 16 日 ASEAN Center for Active Aging and Innovation (ACAI) の  
Executive Director Dr. Somsak Akksilp と懇談

1.00–1.30 pm. Introduction of ACAI.

1.30–2.00 pm Introduction of ACAP, CICISA and Japan–Thailand LTC Project  
entrusted by the Japan Ministry of Education, Culture, Sports, Science, and  
Technology (MEXT) (2025–2027)

2.00–2.30 pm Establishment a collaboration of vocational education and  
training of long-term care between ASEAN countries and Japan

2.30–3.00 The 20th anniversary Active Aging Conference on 17–19 March 2025

3.00 – 3.30 Q&A



タマサート大学での会議に招待していたが、時間の都合で参加できなかったため、招待を受けて、タイ政府保健省の会議室で懇談。介護留学生を含む ASEAN の介護人材養成についての意見交換を行った。



ACAI のデイサービスセンター



ACAI の水療法用プール 2 階はジム

2025 年 1 月 17 日 Siriraj 病院（Mahidol 大学）で介護留学生確保について協議



**Visit Schedule for Prof. Takeo Ogawa, Kyushu University & Yamaguchi University  
and Delegates from Japanese Professional College of Japanese Long-term Care  
17 January 2025**

**Time Agenda Venue**

**17 January 2025**

08.00 Arrive at Faculty of Medicine, Siriraj Hospital Administration Bld

08.10 - 08.20 Welcome Speech by Prof. Apichat Asavamongkolkul, Dean  
Meeting Room

Administration Bld. 2nd Floor

08.20 - 08.40 Siriraj Toward Healthy Aging and Longevity introduction by

Prof. Weerasak Muangpaisan, Chairman Siriraj Academic  
Center of Geriatric and Gerontology

08.40 - 08.50 Speech by Prof. Takeo Ogawa

08.50 - 09.00 · Token appreciation

- Group photo

09.00 - 09.10 Coffee break

09.10 - 11.30 Discussion on further collaboration

- Education / Training / Research

- Dementia

- Caregiver

- Collaboration

Meeting Room

Administration Bld. 2nd Floor

11.30 - 12.00 Lunch

### **Visiting Member to Siriraj Hospital**

#### **No Name and Surname Position**

1 Dr. Takeo Ogawa

Professor Emeritus, Kyushu University & Yamaguchi University

Director, Keishin Gakuen Research/Development/Innovation

Center for Vocational Education and Training

2 Dr. Mitsutoshi Kobayashi

President, Keishin Gakuen Group

3 Prof. Katsuhiko Kikuchi

Professor, Seitoku University

4 Prof. Seiichiro Tahara

Professor, Kyoei University

5 Prof. Hidehumi Shida

Professor, Tokyo Information Design Professional University.

6 Mr. Tomoya Yoshida

Secretariat, Japan Professional Welfare Education Collage

(Keishin Gakuen Group)

7 Ms. Kumiko Yako

Manager of International Education, Japan Professional Welfare

Education Collage (Keishin Gakuen Group)

8 Ms. Kayoko Anno

Deputy Manager, Aso Medical Welfare & Childcare Professional

Training College

9 Dr. Panicha Boonsawad

(Coordinator)

Assistant Professor, Surisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing

10 Mr. Saimon Saito

(Logistic Coordinator)

President, Grese Japan Co.Ltd.

11 Mr.Yasuki Luximiwattana Translator

12 Ms.Sanphech Liewchaloemwong Translator

### **List of participants of the Faculty of Medicine Siriraj Hospital**

1 ศ. นพ. อภิชาติ อัสวมงคลกุล

Prof. APICHAT ASAVAMONGKOLKUL

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

Dean, Faculty of Medicine Siriraj Hospital Mahidol University

2 ศ. นพ. รัชชัย อัครวิพุธ

Prof. THAWATCHAI AKARAVIPUTH

รองคณบดี คนที่ 1 และผู้อำนวยการโรงเรียนแพทย์ศิริราช

Deputy Dean and Director of Siriraj Medical School

3 รศ. ดร. นพ. ปีติ ธวัชจิตต์

Assoc.Prof. Dr. PETI THUWAJIT

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการศึกษาระดับหลังปริญญา

Assistant Dean of Postgraduate Education Division

4 ศ. คลินิก นพ. วิศิษฐ์ วามวาณิชย์

Clin.Prof. VISIT VAMVANIJ

ที่ปรึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

Advisor, Faculty of Medicine Siriraj Hospital

5 ดร. สารโจน์ พรประภา

Dr. SAROTE PHORNPRAPHA

ที่ปรึกษาศูนย์วิทยาการเวชศาสตร์ผู้สูงอายุศิริราช

Executive Expert, Siriraj Healthy Aging Strategic Board of Directors

6 ผศ. ดร. ภทรรรณ ประสานพานิช

Assist. Dr. Pattarawan Prasarnphanich

ปรึกษาศูนย์วิทยาการเวชศาสตร์ผู้สูงอายุศิริราช

Executive Expert, Siriraj Healthy Aging Strategic Board of Directors

7 ผศ. นพ. กมล อุดล

Assist. Prof. KAMOL UDOL

หัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

Chairman, Department of Preventive and Social Medicine

8 รศ. พญ. ปิยะภัทร เดชพระธรรม

Assoc. Prof. PIYAPAT DAJPRATHAM

หัวหน้าภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู

Chairman, Department of Rehabilitation Medicine

9 ศ. นพ. กীরติ เจริญชลวานิช

Prof. KEERATI CHAREANCHOLVANICH

หัวหน้าภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด

Chairman, Department of Orthopedic Surgery

10 ศ. นพ. สมชาย ลีลาकुสลวงค์

Prof. SOMCHAI LEELAKUSOLVONG

หัวหน้าภาควิชาอายุรศาสตร์

Chairman, Department of Medicine

11 รศ. นพ. ประวิทย์ อัครเสริณนท์

Assoc. Prof. PRAVIT AKARASEREENONT

หัวหน้าสถานการแพทย์แผนไทยประยุกต์

Chairman, Center of Applied Thai Traditional Medicine

12 ศ. เกียรติคุณ นพ. ประเสริฐ อัสสันตชัย

Emeritus Prof. PRASERT ASSANTACHAI

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

Department of Preventive and Social Medicine

13 ศ. นพ. วีรศักดิ์ เมืองไพศาล

Prof. WEERASAK MUANGPAISAN

ประธานศูนย์วิทยาการเวชศาสตร์ผู้สูงอายุศิริราช

Chairman Siriraj Academic Center of Geriatric and Gerontology

Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University

14 รศ. พญ. วราลักษณ์ ศรีนนท์ประเสริฐ

Assoc. Prof. VARALAK SRINONPRASERT

ภาควิชาอายุรศาสตร์

Department of Medicine

15 นพ. ฤทธิ ปันณะวิธ

Dr. HARISD PUNNARUS

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

Department of Preventive and Social Medicine

16 นพ. สิชน ลือฤทธิ์พงษ์

Dr. SICHON LUERITHIPHONG

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

Department of Preventive and Social Medicine

17 รศ. นพ. รุ่งนรินทร์ ประดิษฐ์สุวรรณ

Assoc. Prof. RUNGNIRUND PRADITSUWAN

ภาควิชาอายุรศาสตร์

Department of Medicine

18 รศ. นพ. ระพีพัฒน์ นาคบุญนำ

Assoc. Prof. RAPEEPAT NARBUNNAM

หัวหน้าสาขากายภาพบำบัด ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด

Head of Adult Reconstructive Surgery, Department of Orthopedic Surgery

19 พญ. คริสฐา ศุภนิมิตรอมร

Dr. KRITTA SUPANIMITAMORN

ผู้ช่วยอาจารย์สาขาวิชาจิตเวชศาสตร์ผู้สูงวัย

Clinical educator , Department of Psychiatry

20 อ. พญ. อัญชนา สุรอมรรตน์

Lecturer UNCHANA SUR-AMONRATTANA

ภาควิชาอายุรศาสตร์

Department of Medicine

21 พญ. อรณิชา ฐิติถากุล

Dr. ORNICA THITITAGUL

ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม

Department of Preventive and Social Medicine

### **List of participants of the Faculty of Medicine Siriraj Hospital**

22 นางสาวชพร เทศะศิลป์

Ms THOCHAPORN TESASIL

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

Director of Nursing

23 นางอรภรณ์ ดำรงวัฒนกุล

Mrs. ORAPORN DANRONGWATTANAKUN

รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลด้านวิชาการ

Deputy Director of Nursing, Academic affairs

24 นางสาวเปรมจิตร คล้ายเพชร

Ms PREMJIT KLAIPETCH

ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

Assistant Director of Nursing, Siriraj Hospital  
Chair of International Nursing Collaboration & Network

25 นางสาว ญาณเลขา วงศาไฮ

Ms. YANLEKHA WONGSAHAI\_\_



2025 年 1 月 17 日 Surisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing  
総括会議



Annex 1. Introduction Fukuoka Council for designing Society in Ageing Asia and Keishin-Group and all Japanese team : Dr. Takeo Ogawa



Japan-Thailand LTC Project: Collaborative and Innovative Education 2025  
2027  
Date: 9:30-15:30, 15 January 2025  
Venue: Faculty of Public Health, Thammasat University

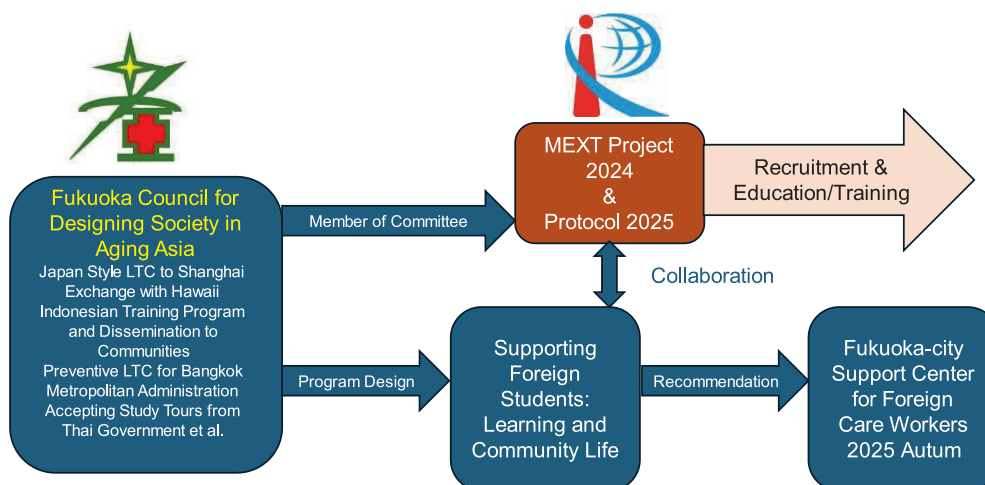


## Introduction of Fukuoka Council for Designing Society in Aging Asia and Keishin Gakuen

**Takeo OGAWA, Ph.D.**

Professor Emeritus, Kyushu University and Yamaguchi University  
Director, Keishin Gakuen Research/ Development/Innovation Center for Vocational Education and Training  
Chairperson, Fukuoka Council for Designing Society in Aging Asia  
A Founder, Active Aging Consortium in Asia Pacific  
Representative, Asian Aging Business Center  
ogawat07@yahoo.co.jp

### Fukuoka Council for Designing Society in Aging Asia



No	Name and Surname	Position
1	Dr. Takeo Ogawa	Professor Emeritus, Kyushu University & Yamaguchi University Director, Keishin Gakuen Research/Development/Innovation Center for Vocational Education and Training
2	Dr. Mitsutoshi Kobayashi	President, Keishin Gakuen Group
3	Prof. Katsuhiko Kikuchi	Professor, Seitoku University
4	Prof. Seiichiro Tahara	Professor, Kyoei University
5	Prof. Hidehumi Shida	Professor, Tokyo Information Design Professional University.
6	Mr. Tomoya Yoshida	Secretariat, Japan Professional Welfare Education Collage (Keishin Gakuen Group)
7	Ms. Kumiko Yako	Manager of International Education, Japan Professional Welfare Education Collage (Keishin Gakuen Group)
8	Ms. Kayoko Anno	Deputy Manager, Aso Medical Welfare & Childcare Professional Training College

#### 対日介護留学推進委員会委員

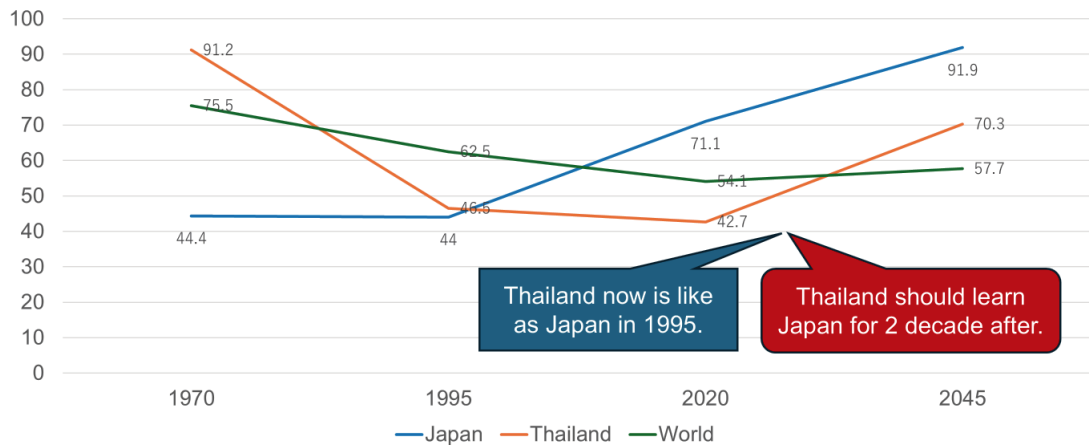
- 1 Dr. Kaysorn Sumpowthong, Assistant Professor, CICISA, Faculty of Public Health, Thammasat University
- 2 Dr. Panicha Boonsawad, Assistant Professor, Surisavarindhira Thai Red Cross Institute of Nursing
- 3 Ms. Usa Khiewrod, Independent Development Consultant
- 4 Dr. Dr. Somchai Chakhatrakan, Advisor, Thainichu Yuko
- 5 Mrs. Pranee Tudsri, Lecturer, Nursing School, Rangsit University

#### 外部評価委員

- 1 Dr. Nattapong Kunthawong, Director of Bureau of Elderly Health, Department of Health, Ministry of Public Health
- 2 Ms. Ramrung Worawat, Director General, Department of Women's Affairs and Family Development, Ministry of Social Development and Human Security
- 3 Dr. Siwat Bunkerd, Deputy Permanent Secretary, Pattaya City
- 4 Ms. Kwanjai Jamtim, Director, Public Health and Environment, Bueng Yitho Municipality

## Annex 2. Thailand-Japan Collaboration for Training Long-term Care Workers for Older Persons : Dr. Takeo Ogawa

### Estimated Dependency Ratio (%)



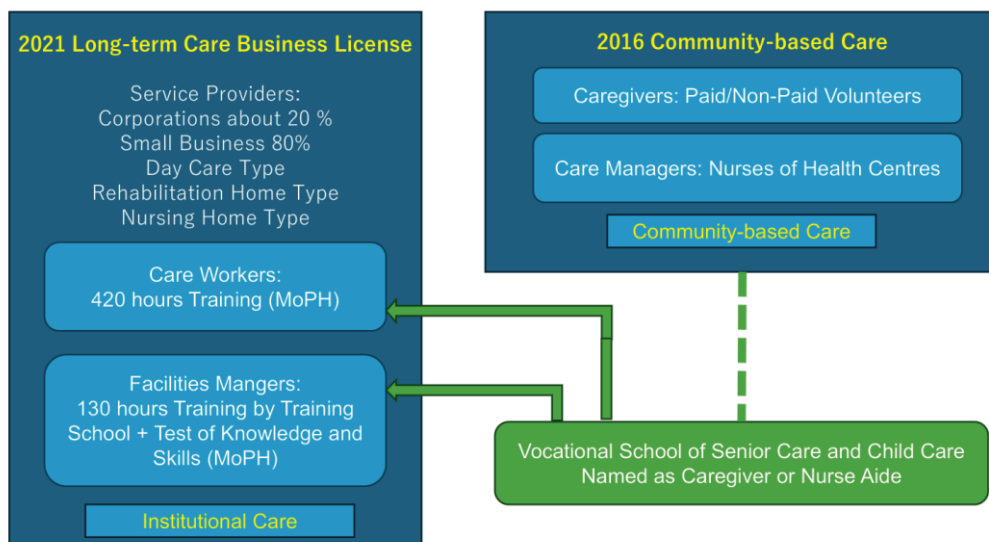
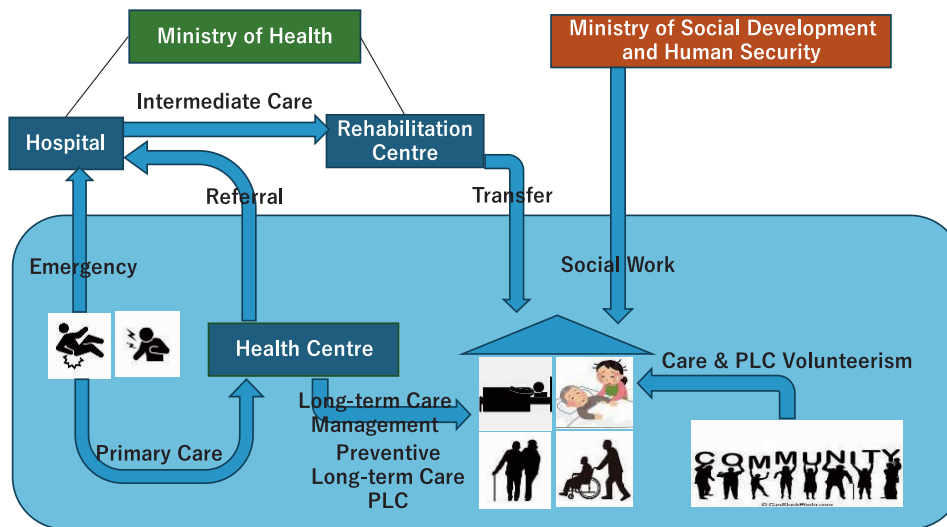
UN, World Population Prospects : The 2022 Revision.

#### JICA's Approach to Aging in Thailand

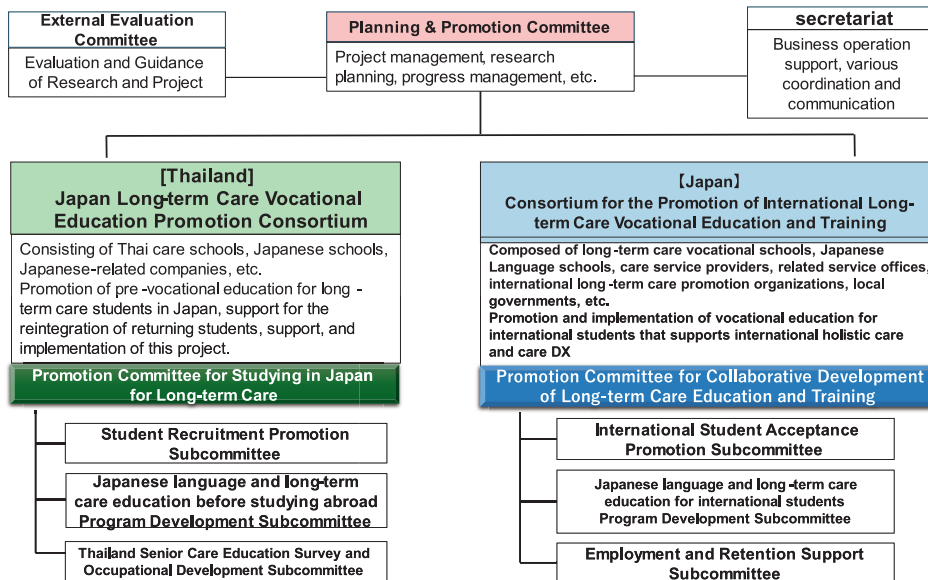
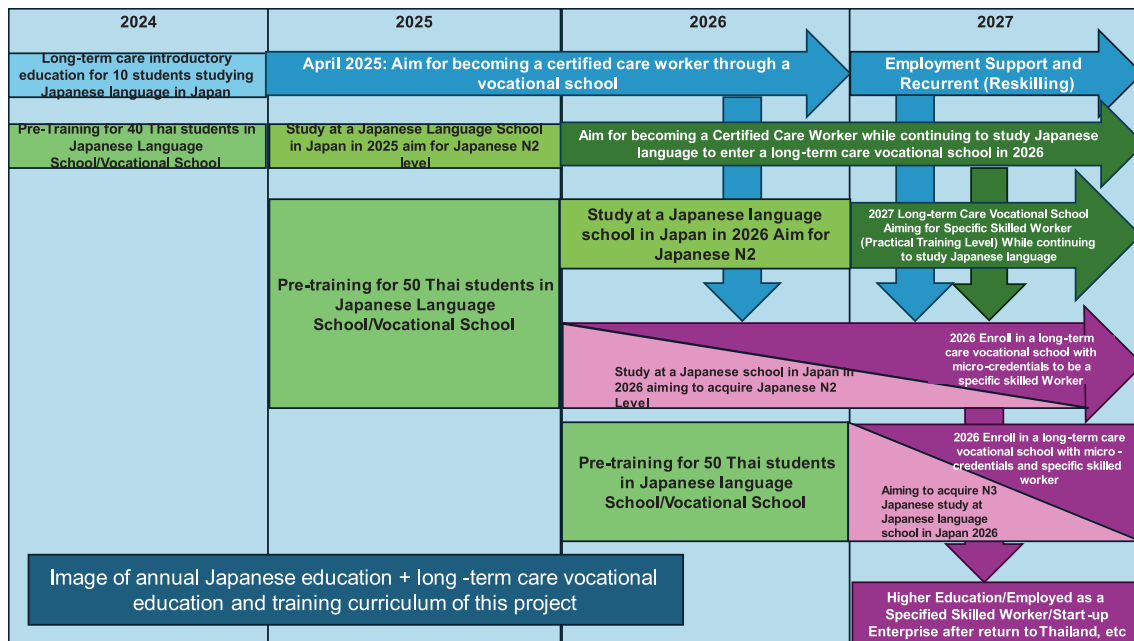
- 2007–2011 C-TOP Project
- The Development of a Community-based Integrated Healthcare and Social Welfare Services Model
- 2013–2017 L-TOP Project
- Long-term Care Service Development for the Frail Elderly and Other Vulnerable People
- Dissemination of nursing care, care management by nurses at health centers, nursing care by volunteers
- 2017–2022 S-TOP

Seamless Health and Social Services Provision for the Elderly Persons

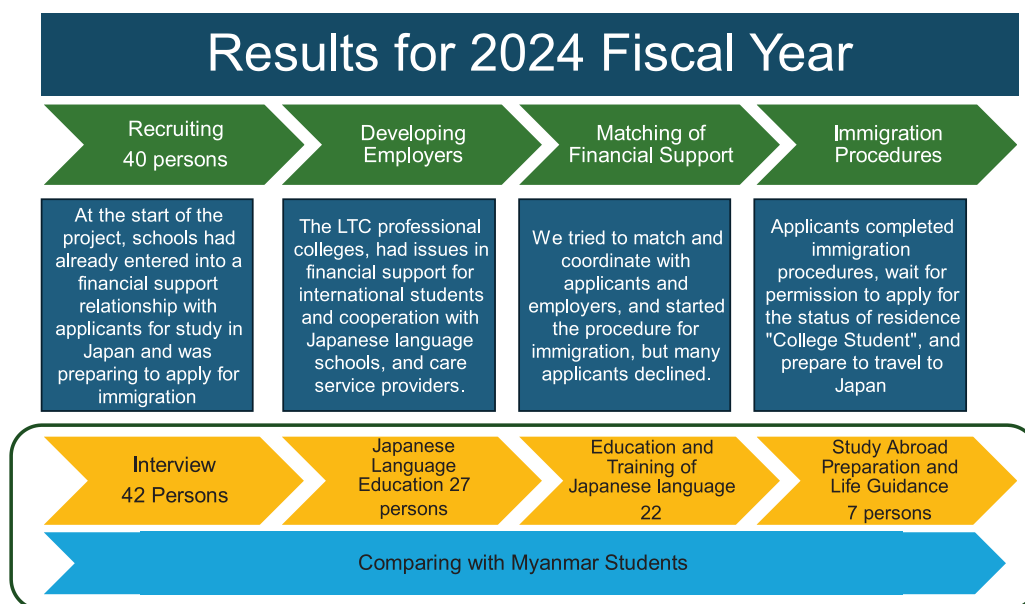
Supporting the transition of discharged patients to community life through rehabilitation







## Annex 6. Results of the Project 2024 Dr. Takeo Ogawa



### Applicants

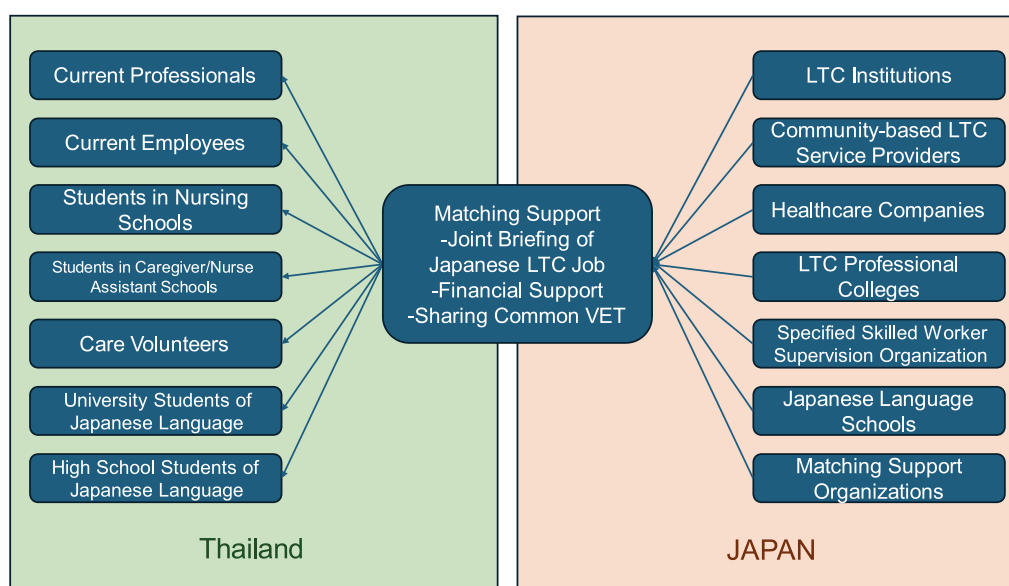
- Asked: 42 Persons
- Given Personal Information: 31 Persons
  - 20 Female, 9 Male, and 2 LGBT
  - 16 Age Group of 20s
  - 16 Persons of Aged 20s and 15 Persons of Aged 30s
  - 1 Graduated of High School, 10 Certificated of Diploma, and 10 Graduated of Bachelor Degree
  - Their Specialism are various but few nurse/nurse assistant.
  - Engineering, Hospitality, Information technology, etc.

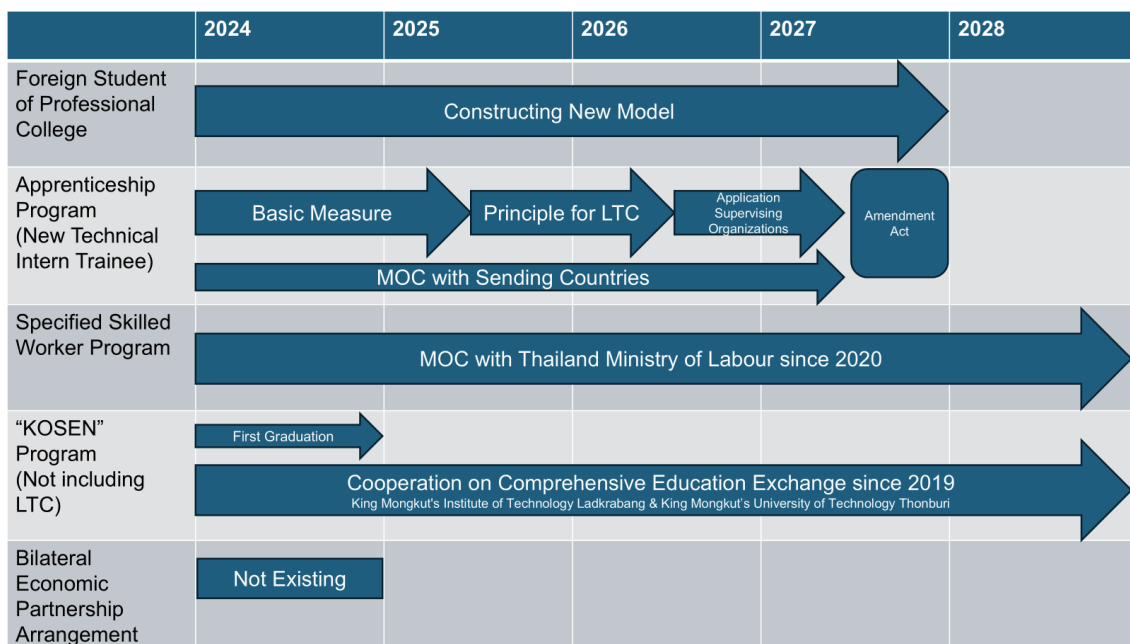
### Interviewed Applicants

- 22 persons participated in Interview with Japanese Care Service Providers
- 7 Male and 13 Female and 2 LGBT
  - 12 Persons of 20s and 10 Persons of 30s
  - 1/One-child, 9/2-Children, 4/3-Children, 3/4-Children
  - Bangkok: 5, East: 4, South:2, North:4, Other: 7
- They are motivated to study in Professional College because of Learning Environment for acquiring the Certified Care Worker. (14/22)

- In their career path, they wish to apply highly knowledge and skills to their jobs. (10/22)
- Japanese Language
  - Learn at Japanese Language School. (7/22)
  - Self Learning. (5/22), Not at All. (4/22), Learned at School. (4/22)
- (4/22)
- Experience living with older persons: Still now. (8/22), Past (8/22)
- Career Anchor: Professionalism (18/22)
- Economic Motivation: Securing Standardized Job and Average Income. (16/22)
- Expected Working Place:

	Primary	Second	Third
Tokyo	12	3	2
Fukuoka	5	13	2
Kitakyushu	0	12	7
Hokkaido	5	6	8





## Issues to be considered

How can we promote studying in Japan to Thai caregivers?

How can Thailand promote "Long-term care vocational education and training collaboration" between Japan and Thailand?

How can Thai provide financial support to improve the Japanese skills of long-term care students?

How can we establish vocational schools to train core care workers?

How can we share long-term care services internationally?

### Annex 3. 参加者の感想とまとめ（八子委員、案納委員の感想とまとめは資料3に記載）

志田秀文委員

1. タイ国の介護就労希望者向けに、アーリー・アラート（早めの現場露出）の観点から、介護施設、タイ人介護士インタビュー（やりがい等）の紹介を動画作成することが必要な気がした。
2. 在留資格（介護）、意外に育成就労、特定技能ルートのプログラムも提案できれば調査研究対象にしたらどうか。
3. 将来のキャリアプラン（認定介護福祉士、ケアマネージャー）の紹介資料（図と文章、または動画）を作成する必要性を感じた。
4. 今回の7名の渡航者に対して、特に4、5月は定期的に不満・不安に関するカウンセリングを、受け入れプログラムの一環として位置づけ実施することが必要だと感じた。
5. 4に併せて、7名を受け入れる介護施設、専門学校、日本語学校の3者で年4回程度問題共有および解決についてミーティングを受け入れプログラムに一環として位置づけ実施することが必要だと感じた。
6. 大学改革支援・学位授与機構策定の日本国の学位資格枠組み（草案）を調査研究プロジェクトで共有したらどうか。また、必要あれば、それに沿った介護福祉士学位資格枠組み草案（吉本・志田草案策定）も共有したらどうか。
7. 必要あれば、外国学修歴・資格認証（FCE）の専門研究者（関西国際大学 芦沢慎五副学長）を招いてプロジェクトで勉強会をしたらどうか？

太原靖一郎委員

#### 【気づき】

タイも日本も同じ高齢化の中で、既に様々な施策を行っていることが理解できた。

#### 【プロジェクト関連】

1. 本プログラムは、10年近くかかるので、短いものに変えられないか？（事前にタイで学んだ時間を読み替える、経験者採用でルートを変えるなど）
2. 長期的なアプローチ、告知で興味を持っている候補者リストを作成する。
3. 講師の交流、意見交換の場を設ける
4. 期間も短かったので本プログラムを含めた日本のニーズが知られていない（伝わっていない）。

## 5. 募集関連

- すぐにはプログラムに参加しないが、日本語を覚えてもらえるような機会（イベント）を作る
- 日本からも採用する施設の人材が来るべき？（キャリアイベントや採用面接）
- 募集時には、こんな人に来てほしいというイメージを伝えることも大事
- （誰でも良いではなく、具体的な年齢や過去の経験など？）
- 活躍している人材、仕事のイメージなど
- エントリー時の丁寧な対応や報酬などを含めた長期的な将来のキャリアプランを示す

## 6. ネットワーク作り

- ・イベントには今回のプログラムの人材にも参加してもらう（動画、オンライン）
- ・日本の介護業界で活躍しているタイ人材とのネットワーク  
（定期的なプログラム参加者と先輩との交流の場、SNS でつながるなども？）
- ・プログラム参加者には SNS で告知してもらう（定期的にお願いする）
- ・定期的なカウンセリング（タイ、日本：キャリアコンサルタントも活用可能）
- ・様々な相談窓口を設置

## 菊地克彦委員

### 1. リクルーティング（募集）

#### 1) 介護留学生募集ターゲットの多様化

今年は地方在住有職者中心だが、大学、専門学校、高齢者施設や病院ルートで、募集のアプローチ。

また、タマラック病院、シリラート病院の介護人材育成コース・講座・ワークショップ等と連携し、日本への留学・介護企業就職の情報を提供する動画上映・資料配布等を検討

#### 2) 介護留学生募集ツールの作成・整備

介護留学生向けの介護留学紹介デジタルパンフ・動画、インターネットサイトで適切で最新の情報を提供、ソーシャルメディア（SNS）で既に日本留学し日本語学校、介護専門学校で学んでいる留学生の情報、および介護施設で楽しく働く姿を発信

タイでは Facebook の使用比率高い

#### 3) タイでのキャリアイベントの開催

日本留学に向けたリクルーティングイベント開催。日本語学校、介護専門学校、介護施設からの担当者参加。日本に留学している先輩留学生のオンライン参加もさせたい。

## 2. リクルーティング（募集）＆リテンション（定着/離職・辞退防止）

### 1) 介護のしごとへの動機づけ

募集時に、日本の介護の仕事内容・魅力、やりがい、楽しさ等を説明し、動機づける

日本留学への動機はあっても、介護業務に就くことの動機は小さいはず

これが途中離脱を防ぐ、リテンションにも繋がる

### 2) ファイナンスに関する詳細の情報提供

重要なのは、ファイナンス面の情報！＝資金計画

必要経費：①渡航費 ②学費 ③日本での生活費

収入：①奨学金 ②アルバイト報酬（在学時） ③介護企業就職時・後の報酬

### 3) 将来の多様なキャリアパスの明示 入口を広げる

「日本での介護業務に縛らない！」⇒多様なキャリアの選択肢があることを示す（募集時）

介護留学生として日本に留学⇒5年間は勤務（奨学金返済⇒その後は以下の①～④）

① 日本で就労 介護職としてキャリアアップ ex) マネジャー、施設長

② 介護以外の職業に転職（ex. ホスピタリティ産業/ホテル、エアライン、その他サービス業）

③ タイに帰国 介護企業のリーダー、介護教育の教員、介護企業をスタートアップ

④ 介護職以外で日本語力を活かして転職 ex) タイ日本企業、日本語学校教員、通訳

## 3. リテンション（定着/離職・辞退防止）

### 1) 留学予定者の個別カウンセリング体制の確立

タイでの日本語学習時の様々な不安、疑問の解消、問題解決等を図る

### 2) 先輩留学生との交流機会の創出

定期的なオンライン交流会の実施、SNSによるコミュニケーションを仕組み化する（メンター制度のような）

※根本的な問題解決

3年は長い QFにおける調和ができれば、タイで介護教育を受けた人が日本で働けるのではないか

ex. EQF EU労働力移動

⇒日本で働く上で必要な（不足している）介護知識・スキルを補修学習することで対応することもあり

そのために両者のカリキュラムの突合研究が必要 初任者研修・実務者研修とタイ４２０hカリキュラム

両者の共有でタイでのカリキュラムを充実（修正）させることも可能ではないか

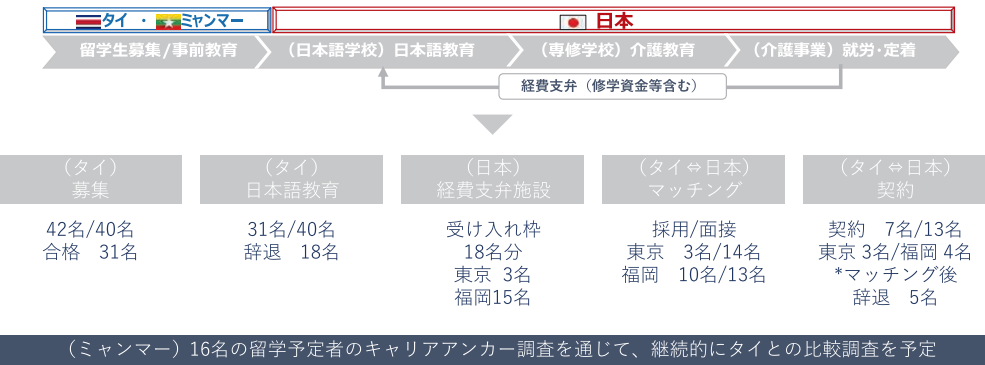
資料2 留学生の選考結果

2-1) 事業内容：2024年度の取り組み



成果報告対象期間 2024.9.27 ~ 2025.2.1

5. 活動目標



文部科学省委託修学校の国際化推進事業 外国人留学生の戦略的受け入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備  
タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

20250206\_成果報告会

2-1) 事業内容：2024年度の取り組み



(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名 福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 (東京 3名/福岡 4名) *マッチング後 辞退 5名

【応募】31名 女性 20名、男性 8名、LGBTQ 3名  
20代 16名、30代 15名  
高卒 1名、専門学校卒 10名、大卒 10名  
\*看護師・看護助手、エンジニア、ホテル、情報、農業

希望エリア	第1希望	第2希望	第3希望
東京都	12	3	2
福岡市	5	13	2
北九州市	0	12	7
北海道	5	6	8

20250206時点  
配属先  
東京都大田区 3名  
(女性2名(25歳,30歳)、男性1名(29歳))\*LGBTQ)  
福岡県福岡市 2名(女性2名(24歳,34歳))  
福岡県北九州市 2名(女性2名(29歳,34歳))  
\*\*大卒 6名、専門卒 1名(福岡市24歳)



文部科学省委託修学校の国際化推進事業 外国人留学生の戦略的受け入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備  
タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

20250206\_成果報告会

## 2-1) 事業内容：2024年度の取り組み

(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 東京 3名/福岡 4名 *マッチング後辞退 5名

- ・ 募集期間 2024年9月のみ
- ・ 募集方法 SNS・紹介等により募集
- ・ 説明会参加者 (32名/42名)  
9/29 24名\_23名が10月1日より日本語教育開始  
10/6 8名\_8名が10月11日より日本語教育開始

### 問題

- ミスマッチ・辞退要因：情報不足
  - ・ 人材要件等の明示不足
  - ・ 事業目的・施設等の情報提供不足  
(具体的な金額提示不足)

応募者不足要因：時間・戦略不足

- ・ 募集期間が短い
- ・ 募集について、現地担当者へ依存  
\*事務局側 現地募集活動への理解・把握不足

## 2-1) 事業内容：2024年度の取り組み

(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 東京 3名/福岡 4名 *マッチング後辞退 5名

- ・ 目標 2024年11月中旬までに150時間の日本語教育
- ・ 学習方法 オンライン (リアルタイム) により実施  
\*仕事等により出席できない場合は、録画視聴
- ・ 連絡 グループLINEでの連絡

### 問題

- 辞退要因：モチベーション・時間の確保
  - ・ 顔合わせ未実施  
↳ 事業担当者との対話の機会も無し
  - ・ 短期間での日本語教育プログラム
  - ・ (再掲) 事業目的・施設等の情報提供不足
  - ・ 連絡手段がLINEのみ

## 2-1) 事業内容：2024年度の取り組み

(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名 福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 東京 3名/福岡 4名 *マッチング後辞退 5名

- ・ 期間 2024年9月末-10月末
- ・ 目標 タイ現地で教育を受けている人数分の確保
- ・ 依頼 事業代表からの説明・依頼・紹介等
- ・ 対象 東京・福岡
  - 東京都大田区 1法人 (3名)
  - 福岡県福岡市 4法人 (12名)
  - 福岡県北九州市 1法人 (3名)

### 問題

- 施設確保不足要因：時間・事業構造・奨学金制度等
- ・ 事業目的、奨学金制度等\*の説明不足
  - ↳ 奨学金制度等の設計不足
  - 自治体、法人（会社）の規定等が様々であり、事業として画一的な制度設計は難しい
- ・ タイ人が介護現場で活躍することへの懸念
  - \*事例不足による、経費支弁になることへの不安

## 2-1) 事業内容：2024年度の取り組み

(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名 福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 東京 3名/福岡 4名 *マッチング後辞退 5名

- ・ 面接 東京 10/30・11/1 合格3名/14名  
福岡 11/5・11/6 合格10名/13名
- ・ 方法 zoomによる面接（通訳あり）
  - 東京\_施設職員1名による面接（20min/名）
  - 福岡\_事務局1名による集団面接（20min/G）
  - \*福岡は実質5~10min/名
- ・ その他 東京 不合格11名の内、10名は福岡で受験  
福岡 不合格3名は、LGBTQ2名、要配慮1名

### 問題

- 採用判断の難しさ
  - ・ 面接時間の短さ
  - ・ 個々の情報不足（名前、性別、年齢、学習時間のみ）
- ・ 日本語のレベル不足（9割タイ語）
  - ↳ 通訳の説明のみで正しく伝わらない
- ・ 画質、音声で現地のネット環境依存

## 2-1) 事業内容：2024年度の取り組み

(タイ) 募集	(タイ) 日本語教育	(日本) 経費支弁施設	(タイ⇄日本) マッチング	(タイ⇄日本) 契約
42名/40名 合格 31名	31名/40名 辞退 18名	受け入れ枠 18名分 東京 3名 福岡15名	採用/面接 東京 3名/14名 福岡 10名/13名	契約 7名/13名 (東京 3名/福岡 4名) *マッチング後 辞退 5名

- 問題
- ・ 契約 貸与型の奨学金とし、就労後、給与から返済  
\*月あたり給与の1割を上限とする
  - ・ 辞退 音信不通 2名  
モチベーション要因 1名  
留学要件を満たさない 2名\*  
\*学習時間・過去出国命令による退去
- マッチング後の辞退要因
- ・ (再掲) 具体的な金額提示不足
  - ・ (再掲) 短期間での日本語教育プログラム
  - ・ 契約書提示までの時間 (不安)
  - ・ 個々の情報不足 (入国基準を満たすか等)
- 契約書内容決定の難易度
- ・ 法人ごとで規定自体を見直す必要がある
  - ・ リーガルチェック
  - ・ (再掲) 奨学金制度等の設計  
日本語学校、専門学校、寮費、生活費等の異なる経費負担

## 2-1) 事業内容：2025年度に向けた課題

### 募集～日本語教育

- ・ 求める人材要件の明確化
- ・ 募集の範囲拡大
- ・ 日本語教育開始時等、  
対面での対話の機会創出
- ・ 事業担当からの説明

### 経費支弁施設の確保

- ・ タイ人、ミャンマー人への理解  
→勉強会、事例共有
- ・ 奨学金プログラムの明確化
- ・ 対象自治体の範囲拡大

### マッチング

- ・ 現地見学/マッチング会を開催
- ・ 留学希望者に対する情報提供  
→施設・エリア等
- ・ 現地日本語学校との連携による  
個々の学生情報の共有

### 留学後のサポート体制の構築

- ・ 母国語によるフォロー (現地日本語学校との連携)
- ・ 日本語学校-専門学校-施設の体系的な教育サポート体制の構築
- ・ 留学生のモチベーション維持、向上への取り組み (交流会など)

### 資料3 留学希望者とタイ側委員等への「介護の日本語」・「介護のスキル」・「日本版 BESCL0」プレゼンテーション報告

2025 年 1 月 14 日 13:00-16:00 マンダリン・ホテル・マネジド・バイ・センターポイントにて 留学希望者 7 名との懇談会

2025 年 1 月 15 日 13:00-15:00 タマサート大学ランシットキャンパス・The Pridi Banomyong Room, Administrative Dome building. (3rd Floor)

#### 資料3-1 介護の日本語 日本福祉教育専門学校 国際交流事業特別プロジェクト リーダー八子久美子

## 「介護の日本語」

八子 久美子

### 食事の場面（声かけ）

リーさん：今日の お食事は 生姜焼きと味噌汁です。

サラダと つけものも あります。

田中さん：いただきます。

リーさん：はじめに お茶を 飲みましょうか。

田中さん：うん

リーさん：何から食べますか。

田中さん：味噌汁から食べます。

リーさん：はい。わかりました。

熱いので 気をつけて 食べてください。





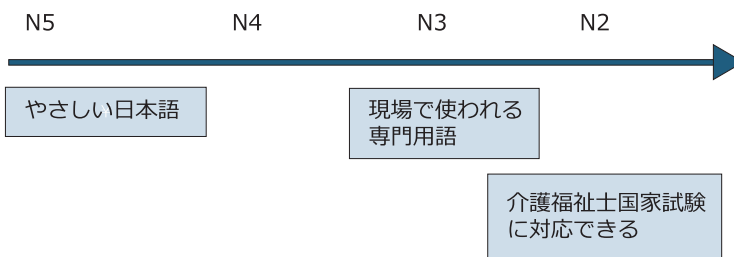
### 日本の食文化

- ・日本食（ごはん、味噌汁、つけものなど）
- ・箸
- ・並べ方
- ・あいさつ（いただきます、ごちそうさま）

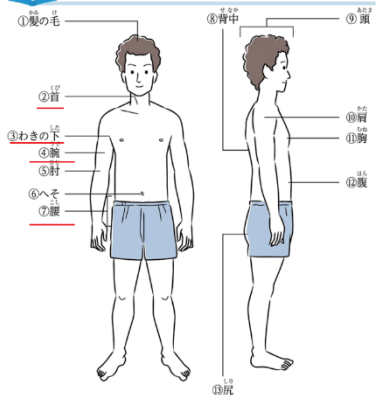
### コミュニケーションの留意点

- ・食事内容をつたえる
- ・食べやすいように水分から勧める
- ・田中さんの食べたいものをきく
- ・熱いものは気をつけるよう声をかける

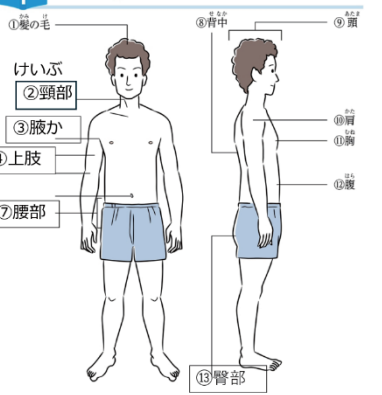
## 日本語レベルに合わせて 「介護の日本語」を理解する



### 日本語 N5・4



### 日本語 N3



引用：介護の日本語 公益社団法人 日本介護福祉士会テキストより

## 現場で活躍している外国人介護職の コミュニケーション画像（3～4分）

レクリエーション

動画①：来日1年目N4（国籍：ネパール 男性）障害福祉施設

動画②：来日年数5年（国籍：ミャンマー 女性）高齢者福祉施設

動画③：来日2年N1（国籍：中国 男性）高齢者福祉施設

### （１） 目的

日本に来て介護福祉施設で働くためには、日本語の習得と同時に、日本文化や生活習慣の理解が求められる。外国人や留学生にとって、日本語を学ぶことはかなりハードルが高い。そこで、日本語を学ぶ動機を明確にすることを目的に講義を組み立てた。日本語を学ぶ理由や方法、介護職にとっての修得結果の価値理解を深めることとした。具体的には、食事場面での声かけ場면을再現し、この場面に含まれる日本の食文化や介護職としてのコミュニケーションの留意点を解説した。また同じ場面であっても、日本語のレベル・介護業務のレベルに応じて「介護の日本語」を学習していく必要性を説明した、最後に日本の現場で活躍している外国人介護職員のコミュニケーション場면을動画で見せることで、留学希望者たちの将来像を描いてもらうことにした（動画は資料としては割愛）。初めて日本で介護の仕事をするために、求められる日本語をわかりやすく、前向きに捉えてもらえること目指した。

### （２） 実施結果

介護の日本語に関しては、留学予定者は、日本語を勉強し始めて、難しさを感じていた。この時期に「介護の日本語」について説明を受け、自分たちと同じ立場の外国人介護職員がよいコミュニケーションをしている姿を見て、留学予定者の表情が和らぎ、笑顔となった。一番の成果は、教員と留学予定者のお互いに顔の見える関係が構築され、日本来日への不安を軽減できたことである。

タマサート大学におけるプレゼンテーションでは、教授たちから「介護の日本語」の教育体制に関すること、介護場面での会話の指導に関することなど、身につける方法を教えてほしいといった声や、動画を見て、日本語能力N4で日本に渡って1年でどうして話せるようになるのか等多くの質問が寄せられた。今回タマサート大学の皆さんやオブザーバー参加した日本の日本語学校の理事の方から、とても興味深い内容のプレゼンテーションだったと好評価をいただいた。終了した後も、タマサート大学教授からご飯食べる前は、「いただきます」終わりは「ごちそうさま」ですねと笑顔で声かけてくれた。

### (3) 今後に向けて

日本語を学ぶのは、介護の現場の様々な場面で実践的なコミュニケーションが取れるようになるためである。そのために次のような課題があると考えられる。1つ目は基本的な日本語に関する基礎（語彙、文法、聞き取る力）を高めていくこと。2つ目は介護に特化した理念（尊厳、自己決定、自立支援）や専門用語を身につけたコミュニケーションができるようになることである。これらが取得できる「介護の日本語」の教育プログラムを作成し、実践して評価することが必要であると思われる。

資料3-2 日本の介護のスキル 麻生医療介護保育専門学校教務部副主任 案納賀世子

## 日本の介護スキル



麻生医療福祉&保育専門学校  
案納 賀世子

麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶える未来を

MSAO COLLEGE GROUP DATE 2025/2/3

### 日本の介護スキルの特徴 ①

#### 個人に合わせたケア



#### ポイント

- ①利用者一人ひとりに合わせたケアが基本
- ②尊厳と自立を重視した対応

麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶える未来を

MSAO COLLEGE GROUP DATE 2025/2/3



## 日本の介護スキルの特徴②

### 高い技術と細やかな配慮



#### ポイント

- ①無理のない体位変換や入浴介助などの技術が特徴。
- ②清潔さや快適さ、プライバシーを重視。



#### ゆとりのある広い作りで安全配慮



## 日本の介護スキルの特徴③



### 認知症ケアの先進性

#### ポイント

①非薬物療法や個別対応を重視

②情緒安定を図る工夫が特徴的

ユマニチュード

ユマニチュードの基本的な概念

見る 話しかける 触れる 立つ

地域でささえる認知症サポーター

回想法

## 日本の介護スキルの特徴④



### 最新テクノロジーの活用

#### ポイント

①介護ロボットやICT活用で効率化

②夜間の見守りや転倒検知システムなど

## 介護ロボット



移動支援 (Robot helper)  
**サスケ**



離床アシストロボ  
**リショーン**

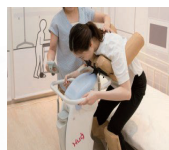
## SASUKE



## 使用されている介護ロボットとICT

### 移動補助ロボット





## 移乗サポート Hag(ハグ)

## アシストウォーカー RT.2



◆ 麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶える未来を

ENSO COLLEGE GROUP DATE 2025/2/3



## メンタルコミットロボ パロ

## 自動寝返り 支援ベッド FB-640



◆ 麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶える未来を

ENSO COLLEGE GROUP DATE 2025/2/3

## ICTシステム

## 見守りシステムHitomeQ

スマートフォン1つで

転倒感知・動作感知・ナースコール対応

介護記録入力

ケアプラン実施状況の入力

スマート介護の必需品！！

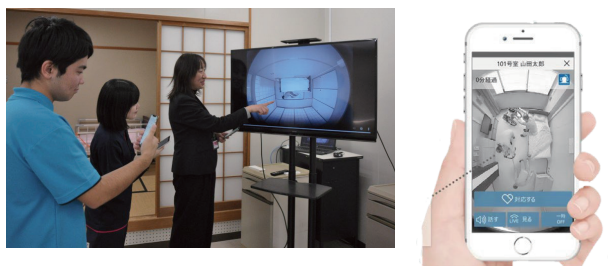


◆ 麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶える未来を

ENSO COLLEGE GROUP DATE 2025/2/3

## 見守りセンサー(夜間の異常検知)



## ICT記録システム(健康データ管理)



## 日本の介護スキルの特徴⑤



### チーム連携の強み

#### ポイント

①医療職・リハビリ職・介護福祉士等の多職種連携

②家族も含めた支援

## かずこさん 80歳

一人暮らし

最近物忘れが目立ち始めた

家事で失敗することが増えてきた

大好きだった料理ができなくなってきた

失敗により自信を無くし、

この先暮らしていけるのだろうか不安

深く落ち込んでしまった



麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶えてくみこみ 未来の未来を

MSAO COLLEGE GROUP DATE: 2025/2/3

失敗するようになった  
家事の手伝い

その他に一人暮らしで  
困りごとはないか

一緒に料理をする

介護福祉士

体調管理  
薬の管理

料理の時、手先がふるふる  
様々な多職種の専門家が利用者のよい生活を支える  
理学療法士（リハビリ）  
作業療法士（リハビリ）  
歩行訓練

看護師

不安や落ち込んだ  
心境に耳を傾ける

困りごとは何  
??

地域の人への  
協力依頼



落ち込みが  
深刻であれば病院と連携

精神保健福祉士  
看護師との連携

多職種との相談

家族に連絡

社会福祉士

麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶えてくみこみ 未来の未来を

MSAO COLLEGE GROUP DATE: 2025/2/3

## 日本の介護スキルの魅力

- 1、個人に合わせたケア
- 2、高い介護技術
- 3、認知症ケアの進化
- 4、介護ロボット・ICTの導入
- 5、チーム連携の強み



世界的にも注目される  
日本独自の強み

麻生医療福祉専門学校 福岡校

Design your future 夢を叶えてくみこみ 未来の未来を

MSAO COLLEGE GROUP DATE: 2025/2/3



#### (1) タイの介護教育と日本との違い

- ・ 介護人材確保の急務

タイでも高齢化が進み、介護人材の需要が高まっているが、介護教育時間が最大 420 時間と短く、日本の介護教育との格差が顕著である。

- ・ 介護教育の短期性への対応

日本との教育時間差を考慮し、タイの制度に合わせた教育プログラムや資格の読み替えが必要と感じた。

#### (2) タイの新世代と教育プログラムの課題

- ・ 若者の教育選択の変化

大学進学希望者の減少や中退後に専門分野へ進路変更する学生が増加している現状を確認した。

- ・ 日本での就労プログラムの課題  
1 年の日本語学校、2 年の介護福祉科、奨学金制度の利用による 5 年以上の日本での就労縛りが、タイの若者にとって魅力に欠ける可能性があると感じた。
- ・ 短期プログラムの必要性  
タイの学生にとって魅力的な仕組みを作るため、短期プログラムの導入や柔軟な教育時間の調整が求められる。

### （３）募集と意見交換で見えた課題

- ・ 短期間での募集の難しさ  
2024 年度は短期間の募集となり、タイと日本双方のニーズが十分に伝わらず、募集面で課題が残った。
- ・ 意見交換の成果  
両者の意見交換を通じ、次年度に向けての課題と優先事項が明確になった

### （４）タイにおける教育と情報発信の提案

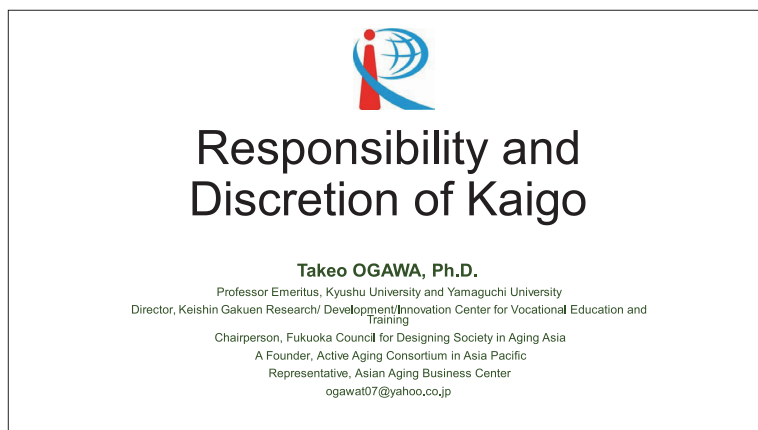
1. 日本の介護の魅力発信  
タイでの段階から、日本の介護現場のやりがいや可能性を伝える情報発信が重要。
2. 介護に特化した日本語教育  
一般的な日本語教育ではなく、介護現場で即戦力となる専門日本語教育を導入すべき。
3. タイの現状を把握した教育内容の設計  
タイの介護現場の実情を理解した上で、学生が日本で学ぶことで具体的なスキルアップが図れる教育内容を設計する。
4. 日本の在宅介護の魅力発信  
在宅介護に力を入れているタイに向けて、日本の在宅介護の仕組みや魅力を発信する。

### （５）リクルートとリテンションの重要性

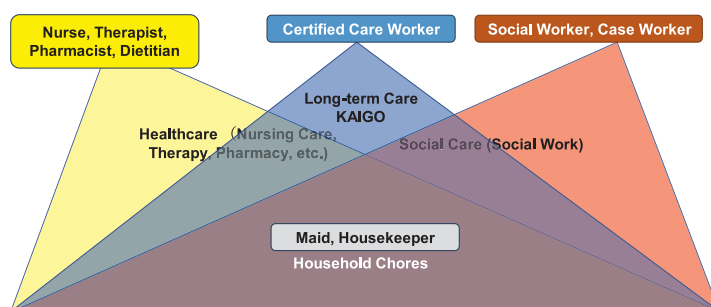
- ・ 最終日に菊地先生がまとめたリクルートやリテンションに関する提案内容は的確であり、これを取り入れる必要があると強く感じた。

タイ訪問を通じて、双方のニーズや課題がより明確になった。特に、タイの現状に即した柔軟なプログラム設計や情報発信の工夫が、日本の介護を学ぶ人材の確保と魅力発信において重要であることがわかった。次年度に向けて、より具体的な取り組みを進めていけるといいと感じた。

資料3-3 Responsibility and Discretion of Kaigo 敬心学園職業教育研究開発  
センター センター長 小川全夫



### Governance Implications: Japanese Certified Care Work (KAIGO)



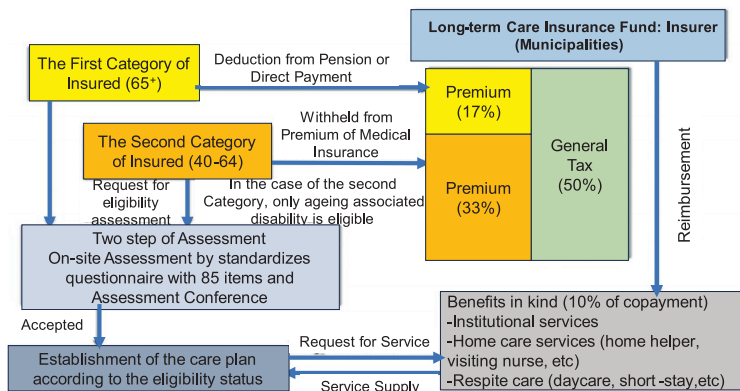
### European Qualifications Framework (EQF) and ASEAN Qualifications Reference Framework (AQR)

Level	Knowledge	Skills	Competency (Responsibility and Discretion)
8	Doctorate		
7	Master		
6	Bachelor		
5	Associate		
4	Certified Care Worker	Tube Nutrition, Sputum Aspiration	
3		Long-term Care Practitioner Training	
2		Specified Skilled Worker I	
1	Education for Beginner	Apprentice	

## Governance Implication: Japanese Qualification Framework of LTC workers (Career Grade System of Care Work)



## Funding: Japanese Long-term Care System



## The Basic European Social Care Learning Outcomes (BESCLO)

- The values of social care
- Promote life quality for the Individuals you support
- Working with risk
- Understand your role as a care worker
- Safety at work
- Communicating positively
- Recognise and respond to neglect and abuse
- Develop as a worker

## The Code of Ethics of Certified Care Worker since 1995

- Person-centered and Independent-supportive Services
- Providing Professional Services
- Protecting Clients' Privacy
- Providing Comprehensive Services and Active Collaborations and Cooperations
- Advocacy of the Needs of Clients
- Promotion of Community Wellbeing
- Education and Training of Successors

Japanese Qualifications Framework Level 4.

### Person-centered and Independence-supportive Services

- Certified Care Workers do not discriminate clients for any reason, value their dignity as human beings, and provide health and social care services, which we are aware of their person-centered nature, so that they can live a fulfilling life and an aging life.
- Certified Care Workers provide information appropriately according to the client's condition so that they can make their own decision.
- Certified Care Workers respect the self-determination of clients without being biased by their own values.
- Certified Care Workers accurately grasp the physical and mental conditions of clients and provide evidence-based care services to support the independence of clients.

### Providing Professional Services

- In order to improve the quality of life of users, Certified Care Workers strive to cultivate accurate judgment and deep insight, and to provide professional services based on welfare principles.
- Certified Care Workers are always aware that they are professionals, have a desire to improve to provide high-quality long-term care, and strive to improve their specialized knowledge and skills.
- Certified Care Workers recognize clients as individual consumers, fully understand and accept them with rich sensitivity, and support them as professionals.
- Certified Care workers look back and strive to improve the quality of care in order to provide better long-term care.
- Certified Care Workers are responsible for the long-term care they provide as professionals.
- Certified Care Workers strive to manage their own health when providing professional services.

## Protecting Clients' Privacy

- Certified Care Workers work to make clients aware of their own privacy rights.
- Certified Care Workers should obtain the consent of the clients each time they collect or use a client's information.
- Certified Care Workers protect the privacy rights of users and maintain confidentiality of personal information obtained in the course of their work, regardless of whether they are working or not. In addition, the obligation will continue for life.
- Certified Care Workers carefully manage and dispose of records so that the user's confidential information is not leaked.

## Providing Comprehensive Services and Active Collaborations and Cooperations

- Certified Care Workers work with other care workers and healthcare and social care professionals with the common value of doing their best to support the lives of clients.
- For improving wellbeing of clients and local communities, Certified Care Workers will collaborate with other professionals and other organizations to provide higher quality services through mutual creativity, ingenuity, and efforts.
- Certified Care workers share information in order to ensure smooth cooperation with other professions.

## Advocacy of the Needs of Clients

- Care workers advocate for the rights of users and represent their needs so that they can receive social services they want appropriately.
- In order to improve injustices in society and solve the problems of clients, Certified Care Workers work in solidarity with clients and other professionals and work with society from a professional perspective and in effective ways.

## Promotion of Community Wellbeing

- Certified Care Workers strive to develop new social resources by understanding local social resources and striving to enable clients to choose the content of support from a larger number of options.
- Certified Care Workers are aware of the impact of social policies and welfare plans on social work practices, and actively participate in the promotion of community welfare in cooperation with local residents.
- For meeting with the needs of clients, Certified Care Workers strive to improve the long-term care capabilities of the communities involved.

## Education and Training of Successors

- Certified Care Workers will always strive to improve their professional knowledge and skills, and strive to be a good role model for the next generation of human resources and to develop them with a fair and sincere attitude.
- Certified Care Workers are also responsible for workplace management skills, strive to create a better work environment, and strive to improve job satisfaction.

## Ethics for Beginners of Long-term Care

- Services under long-term care insurance and services not covered by long-term care insurance
- Division of labor with nursing and rehabilitation professionals and registered dietitians
- Jobs based on a long-term care plan prepared by a Care Manager

## Godfather of Japanese Professional Care Worker titled as “Kaigo-Fukushishi”

- Long-term care is a job that meets the "**expectations**" of the public, and the more you do it, the more it will be appreciated by the clients and their families.
- Long-term care is a job that shines a light on clients and gives them "**hope**" in life.
- Long-term care is a job that is "**appreciated**" and sometimes "**impressed**" by people.
- In the future, we must urgently conduct "**research and development**" on welfare devices and dementia.
- The results of the challenge will be realized, and clients will be able to directly experience the "**excitement**".
- Long-term care is a profession that controls the "**happiness**" of human beings.



職業教育のアウトカムズを明確にした「職業資格枠組み」の国際的構築は、ヨーロッパの EU 統合をきっかけに始まり、今や ASEAN にまで広がっている。この枠組みに沿ったケアの分野での職業教育プログラムや資格の位置づけについて、ヨーロッパではレベル 3 に European Care Certificate が置かれている。ただここでいうケアは Social Care であり、Healthcare ではない。つまり福祉的なケアに従事しようとする人に求められる知識とスキルとコンピテンシー（態度、責任、裁量権）の程度が職業教育のアウトカムズとして明示されている。特に BESCRO（Basic European Social Care Learning Outcomes）と呼ばれるテストは、コンピテンシーに関連したある種の倫理綱領のような意味を有している。

だが、タイでは、ASEAN の AQRF（ASEAN Qualifications Reference Framework）と自国の Thailand Professional Qualifications Institute が整備した枠組みの調整が必要である。なぜならば、AQRF は EQF と同じように 8 レベルで構築しているのに、タイの TPQI は日本の介護プロフェッショナル段位制度と同じように 7 段階にしているからである。

タイのケアギバー養成プログラムは 420 時間コースと 70 時間コースがある。420 時間コースの内容はかなりヘルスケアの色彩が強いが、看護助手と同じレベルにあるとみなされている。日本の介護福祉士資格のような専門職としてのレベルに合った職務はタイでは未整備である。日本とタイで専門職としての介護を国際基準として協働して構築することが、ASEAN の将来にとっては重要な課題である。

ASEAN に ASEAN Centre for Active Aging and Innovation が設置されたので、今後は、タマサート大学 CICISA と協力して、国際的介護教育について提言活動を行っていくことを話し合った。

## 資料4 介護留学生のキャリア調査結果報告書

### I. 調査目的

### II. 調査概要

### III. 調査結果

- i. 日本において介護職で活躍している外国人人材の状況
- ii. 日本で日本語を学んでいる外国人留学生の現状
  - ii—1. 介護職を目指している外国人留学生調査
  - ii—2. 介護職以外を目指している外国人留学生調査
- iii. 本事業の外国人留学予定学生の状況
  - iii—1. 本事業応募学生（38名）のアンケート結果
  - iii—2. タイ人とミャンマー人の留学生国際比較
  - iii—3. 本事業参加学生の調査結果（7名）

### IV. まとめ

### V. 参考資料

- （1）インタビューガイド（面接調査予定質問表）
- （2）調査票

## I. 調査目的

本事業では、タイとミャンマーを対象に介護職で働くことを希望する留学生が、来日し、長期間日本に滞在し継続して介護職として活躍できる環境を整えることにあ  
る。そのため、日本語学校での学習時、専門学校での学習時、介護施設での就業時な  
ど、環境が異なる中で、日本での滞在を効果的に継続するために、本事業からの離脱  
等、継続の妨げとなる障害の有無を探り、継続に向け、必要な施策を検討するための  
材料とすることである。

## II. 調査概要

### (1) タイとミャンマーの現状

表 1. タイとミャンマーの現状

	タイ	ミャンマー
人口	6,609 万人（2022 年）（タイ内務省）	5,114 万人（2019 年推計（ミャンマー 入国管理・人口省発表））
一人当たり GDP	7,331.5 ドル（2023 年、タイ国家経済 社会開発委員会）	約 1,105 ドル （2021/22 年度、IMF 推計）
経済成長率	1.9%（2023 年、タイ国家経済社会開発 委員会）	約 2.0% （2021/22 年度、IMF 推計）
失業率	0.9.%（2023 年第 3 四半期、タイ国家 統計局）	約 4.0% （2020/21 年度、IMF 推計）
総貿易額	(1) 輸出 2,841 億ドル (2) 輸入 2,898 億ドル （2023 年、タイ商務省）	(1) 輸出 約 155 億ドル (2) 輸入 約 149 億ドル （ミャンマー中央統計局（2021/22 年 度））
在留当該国人数 （短期滞在除く）	59,271 人（2023 年 6 月：外国人登録者 数）	47,965 人（2022 年 6 月現在、外国人登 録者数）

外務省 HP より（タイ王国基礎データ、ミャンマー連邦共和国基礎データ）

### (2) 調査工程

- ①10 月～11 月 調査票等作成／調査依頼先の選定
- ②11 月～12 月 質問紙調査依頼（タイ、ミャンマー）／インタビュー調査依頼
- ③12 月～ 1 月 質問紙調査実施
- ④ 1 月～ 2 月 インタビュー調査実施

(3) 調査対象者

<計画段階>

- ・ 日本にいる外国人留学生（10 名）
- ・ 本事業参加留学予定学生（40 名）

<調査実績>

■インタビュー調査

- ・ 日本において介護職で活躍しているタイ人介護人材（1 名）
- ・ 介護職を目指しているミャンマー人留学生（4 名）
- ・ 介護職以外を目指しているタイ人留学生（4 名）

■アンケート調査

- ・ 本事業参加留学予定学生（38 名）

### Ⅲ. 調査結果

#### ⅰ. 日本において介護職で活躍している外国人人材の状況

- ・介護職として働いているタイ人へのインタビューより

※調査回答内容につきましては、誤字脱字等も含め、原文のままとしておりますので、予めご了承ください。

#### 1. 調査目的

本事業では、タイとミャンマーを対象に介護職で働くことを希望する留学生が、来日し、長期間日本に滞在し継続して介護職として活躍できる環境を整えることにあ  
る。そのため、日本での滞在を効果的に継続するために、本事業からの離脱等、継続  
の妨げとなる障害の有無を探り、継続に向け、必要な施策を検討するための材料とす  
ることである。そこで現在、介護職として働いてるタイ人にインタビュー調査を行  
い、介護職の現状やプロジェクトを進めるための示唆を得ることを目的とする。

#### 2. 調査概要

調査日時：2025 年 1 月 22 日（火）11:00～12:00

調査場所：対象者勤務施設

調査対象者

- ・出身：タイ（バンコク）
- ・年齢：29 歳
- ・性別：男性
- ・勤務期間：2022 年 4 月（新卒採用）
- ・特定技能「介護」

#### 3. インタビュー結果

■幼いころから日本に来たいと感じていた。

⇒TV やラジオ番組で多く日本の様子が放送されており、タイとは異なり、きれいな  
街で憧れや魅力を感じた。

⇒コロナ禍に日本政府からの案内があって応募した。

■留学時は、全くとってよいほど日本語ができなかった

⇒入国管理局でも苦労した

#### ＜本事業に関するアドバイス＞

##### ■北海道の施設への受け入れは避けるべきかもしれない

⇒タイの人は、雪に憧れがあり、特に北海道に行きたい人は多いが、北海道の寒さにはついていられないと思われる。短期間での旅行などは良いが長期での滞在は難しいと思われるため。寒い地方でも大丈夫な方もいると思うので丁寧な説明が必要。

##### ■プロジェクト参加者は、女性の方が可能性が高いかもしれない

⇒タイでは、家族をサポートする際、通常女性が面倒を見ている場合が多く、抵抗が少ないと思う。自分は、家族がいない際に祖父の介護を手伝ったことがあるが、なかなかそのような機会がある男性は少ないと思うため。

##### ■語学を学んだのは日本人と多く話をすること（シェアハウスや寮など）

⇒語学留学している際には、シェアハウスで日本語を教えてもらった。日本ではゴミの分別があるが、シェアハウスの人に教えてもらった。もし一人暮らしをしていたら生活に困る。

##### ■日本の生活をサポートできると良い

また日本語学校に行けば先生が教えてくれるが、生活の中でのサポートが無いことも不安が募ると思われる。

#### 4. まとめ

1名へのインタビューではあったが、日本語学習の難しさやサポートの必要性が語られた。以下インタビューから得られた内容をまとめる。

##### （１）日本での生活サポートの必要性

複数の窓口を設定する

- ・採用予定の介護施設によるサポート（事務局、先輩社員）
- ・日本での第三者による相談窓口（3カ月に1度など定期的な面談の実施）
- ・タイ人介護人材のネットワーク

##### （２）留学先の情報共有

- ・北海道の情報や仕事内容、冬の車の運転など、憧れだけでにならないように厳しい現状も事前に伝える

## ii. 日本で日本語を学んでいる外国人留学生の現状

### ii—1. 介護職を目指している外国人留学生調査

#### 1. 調査目的

本事業では、タイとミャンマーを対象に介護職で働くことを希望する留学生が、来日し、長期間日本に滞在し継続して介護職として活躍できる環境を整えることにあ  
る。そのため、日本での滞在を効果的に継続するために、本事業からの離脱等、継続  
の妨げとなる障害の有無を探り、継続に向け、必要な施策を検討するための材料とす  
ることである。そこで介護職での就業を目指している日本語学校で日本語を学習して  
いる留学生を対象にインタビュー調査を行う。

#### 2. 調査概要

本調査では、介護職を希望するタイ人留学生にアプローチできなかったため、介護  
職を希望するミャンマー人の方にインタビュー及びアンケートを実施した。また5名  
を予定していたが、都合により4名のインタビューとなった。

都内日本語学校の協力を得て、4名のミャンマー人留学生にインタビューとアンケ  
ート調査を実施した。1人当たりのインタビュー時間が短かったためアンケートはイ  
ンタビューの補足として実施した。

調査日：2025年2月7日（火）、2月12日（水）

調査場所：対象者通学の都内日本語学校内

調査対象者：介護職を目指しているミャンマー人留学生（4名）

インタビュー時間：1名あたり20～30分程度

表2. 調査対象者

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
年齢	23歳	23歳	21歳	24歳
性別	女性	女性	女性	女性
日本語の能力	N2	N2	N2	N2
学歴	大学中退	大学中退	大学中退	大学中退
希望職種	介護職	介護職	介護職	介護職
来日	2024年4月 (11か月)	2024年4月 (11か月)	2024年4月 (11か月)	2024年4月 (11か月)

### 3. インタビュー結果

#### 【①日本に留学した理由】

- ・高校卒業してから日本語を勉強、アニメやドラマが好きで留学してみたいと思った。
- ・日本以外の国は考えたが、技術が高いから日本に来た。アニメを見るのも好きであることもあり選択した。
- ・日本のアニメは知らない。富士山や雪のイメージがあった。親戚が日本にいて進められた。初めはシンガポールも考えていた。
- ・安全な国でお金も稼ぎたくて来た。介護の授業に参加したことがあり、日本の介護の仕事をしたことがある。日本のマナーが好き。

#### 【②日本語の事前学習】

- ・N3まで日本語学校で勉強していた
- ・自分で勉強していた
- ・日本語学校で9カ月勉強
- ・日本語は1年半学んでいた。

#### 【③介護を選んだ理由】

- ・最初はIT業界などでの就職を考えていたが、奨学金も欲しかったので介護の業界にした。
- ・家族のサポートをした経験がある、家族の介護の世話をしていた。介護の勉強ができる場所を探していた。
- ・以前はロボットの勉強をしていたが、向いていなかった。介護の仕事はあってと思う。お年寄りと話をするのも好き。

#### 【④家族、祖父母のサポートの経験】

- ・おばあちゃんのサポートをしていたので、向いていると思いました。
- ・子供のころから、おばあちゃんと生活していた。おばあちゃんたちと会話するのが好きで、コミュニケーションはできると思った。
- ・祖父が病気の時に、介助関連や救急救命的な勉強を3カ月した。

#### 【⑤仕事が楽しいこと】

・ 仕事楽しい。認知症の人もあるが、可愛いと思う。自分のおばあちゃんのように感じる人もいる。

・ 大変な事は？専門学校に行くのはまだです。仕事を始めたときから大変なのは日本語です。日本語は大変です。

・ 話すのが好き、優しい。幸せな感じ。

・ 介護の仕事は楽しい、お年寄りとコミュニケーションは楽しい。

・ お年寄りと話すのが好き、何気ない話をする。お年寄りはかわいい。

#### 【⑥将来について】

・ 5年契約になっているので、今後は永住ビザを取得して、介護の知識を活かしていきたい。

・ 成長し、自立できているので、今後は介護福祉士になりたい。8年くらいは日本にいたいと思っている。母国にもどったら、おばあちゃんたちの世話をしたい。日本で学んだ経験を活かしたい。

・ 50歳くらいまで、ずっと日本にいたいと思っている。偉い人になりたいよりは、介護について勉強して先生になりたい。

・ ずっと日本に住みたい。家族をよんでも良いと思っている。

#### 【⑦日本語の勉強】

・ 日本語の勉強方法は、N5も大変だった。会話が一番大変、youtubeやポッドキャストを聞いて練習した。日本語のクラブで、日本人としゃべって練習した。

・ 母国で、ポッドキャストやアニメを見るなどして勉強した。

・ 日本に来てからは学校の授業で勉強している。

・ 先輩たちとたくさん話すと良いと思っている。日本語覚えるのが大変。

・ youtubeやポッドキャストを聞いて練習した。

#### 【⑧サポートの必要性】

・ 日本での留学生へのサポートがあると嬉しいこと。会社のサポートがあり助かっている。

・ 日本に来たばかり、電車の乗り方、銀行など日本の生活のサポートをしてもらいたい。介護施設の支援があり、助かった。

・ 日本で生活している外国人に相談できるとよい。

・ 介護施設の人がサポートしてくれている。

- ・日本に来た時のサポートはあるとありがたい。
- ・病気になったときに施設の人がサポートしてくれた。1ヶ月に1度サポートがある。初めは日本に行くのが不安だったがよかった。
- ・留学生の先輩が教えてくれる。
- ・介護施設のサポートがありがたい。銀行や Suica 作成などの支援をしてくれた。

#### 【⑨日本での生活】

- ・同じ国の友人とシェアして住んでいる。住むなら日本人ではなく、同じ国の方と話ができる方がよい。
- ・同じ国の人とシェアして住んでいるが、住むなら同じ国の方が良い。
- ・一人暮らしが良いと思う。母国語でしゃべりたいが自分の時間が欲しい。
- ・同じ国の人と住んでいるが、できれば一人で素みたい。日本語の勉強をするのは助かるが。

#### 【⑩東京理由】

- ・東京を選んだ理由、東京以外はあまり知らなかったし、賑やかで楽しそうだった。北海道は寒いから私は行きたくない。
- ・東京は悪くないと思った。大変なことはあまりないが、漢字も読めなくて最初は大変だった。
- ・東京が一番良い。北海道は雪を見たので行ってみたい。

#### 【⑪留学生に向けて】

- ・日本語を勉強するのが大事。
- ・とにかく日本語が大事。日本語ができれば、頑張れる。
- ・日本語が話せないと、相手が泣いているときに助けられないとか色々ある。

#### 【⑫祖父母への介助支援経験】

- ・薬をあげる、お風呂など。
- ・ご飯を手伝う。足が悪いのでサポートをした。お風呂のサポート等
- ・おじいさんが病気になったときに食事の介助をしたことがある。

### 4. アンケート結果

Q 日本人の友人はいますか？何人くらいですか？

- ・ 友達がひとり、先輩がたくさんいる
- ・ 3、4 人ぐらい
- ・ いません。
- ・ ありません。

Q 現時点で何年後まで日本にいたいと考えていますか？

- ・ 30 年
- ・ 7 年間ぐらい居ようと思っています
- ・ 10 年
- ・ 10 年間

Q 日本で働く際に、どのような支援があると助かると思いますか？

- ・ 生活について困ることをてつだてほしい
- ・ 日本で働く際に外国人にも仕事のキャリアについて困ることとか悩むこととかある時いろいろ相談できる人が居たらいいと思います
- ・ 生活のサポート
- ・ 家賃、有給など

## 5. まとめ

本調査では、介護職を希望するミャンマー人留学生 4 名へのインタビューおよびアンケートを実施した。調査結果から、彼らの日本への留学動機、介護職を選択した理由、学習状況、将来の展望、日本での生活に関する課題や必要な支援についての傾向が明らかになった。

### 【主な調査結果】

#### ■ 日本への留学動機

- ・ 日本の技術の高さやアニメ文化への関心
- ・ 親戚や知人の推薦
- ・ 安全な国で働きながら生活したいという希望

#### ■ 介護職を選択した理由

- ・ 奨学金制度の利用
- ・ 家族介護の経験
- ・ 対人関係や高齢者との交流を楽しむ性格

#### ■仕事の楽しさと課題

- ・高齢者との交流が楽しく、やりがいを感じる
- ・日本語の壁が最も大きな課題

#### ■将来の展望

- ・日本での長期滞在、介護福祉士資格の取得を目指す
- ・日本での永住を希望する者もいる
- ・母国に帰国し、介護経験を活かした仕事を考える者もいる

#### ■生活面での支援要望

- ・生活初期の支援（電車の乗り方、銀行口座開設、Suica 作成など）
- ・日本語学習のサポート（会話練習の機会増加）
- ・病気時のサポート体制の充実
- ・留学生同士のコミュニティ形成支援

#### ■住居環境

- ・同国の留学生とシェアハウスを希望する傾向が強い
- ・一人暮らしの希望もあり、プライベート空間を求める声もある

#### 【必要な支援】

#### ■日本語学習支援の強化

- ・日本語会話の機会を増やすための交流プログラム（母国学習時のサポート含む）
- ・介護現場での専門用語や実践的日本語の学習機会提供

#### ■生活サポート体制の充実（介護施設や母国からの支援等）

- ・来日時の生活オリエンテーション（交通、銀行手続き、医療機関の利用方法）
- ・病気時や緊急時の支援窓口の設置

#### ■キャリアサポート

- ・介護福祉士資格取得に向けた学習支援・奨学金制度の充実
- ・日本での長期的なキャリアプラン構築のサポート（キャリア面談利用可能性）

#### ■コミュニティの形成支援

- ・先輩留学生や現場で働く外国人介護職員とのネットワーク構築
- ・留学生同士の支援グループや定期的な交流イベントの開催

本調査の結果をもとに、これらの支援を充実させることで、外国人留学生が安心して介護職に従事できる環境を整備し、長期的な就労につなげることが期待される。

## ii—2. 介護職以外を目指している外国人留学生調査

### 1. 調査目的

本事業では、タイとミャンマーを対象に介護職で働くことを希望する留学生が、来日し、長期間日本に滞在し継続して介護職として活躍できる環境を整えることにあ  
る。そのため、日本での滞在を効果的に継続するために、事業からの離脱等、継続の  
妨げとなる障害の有無を探り、継続に向け、必要な施策を検討するための材料とす  
ることである。そこで介護職以外の就業を目指している日本語学校での学習している留  
学生を対象にインタビュー調査を行う。

### 2. 調査概要

本調査では、介護職以外で働くことを希望するタイ人留学生の方にインタビュー及  
びアンケートを実施した。また5名を予定していたが、都合により3名のインタビュ  
ーとなった。

都内日本語学校の協力を得て、3名のタイ人留学生にインタビューとアンケートを  
実施した。1人当たりのインタビュー時間が短かったためアンケートはインタビュー  
の補足として実施した。

調査日：2月12日（水）

調査場所：対象者通学の都内日本語学校内

調査対象者：介護職以外を目指しているタイ人留学生（3名）

インタビュー時間：1名あたり20～30分程度

表3. 調査対象者

	Eさん	Fさん	Gさん
年齢	19歳	20歳	25歳
性別	男性	男性	男性
日本語の能力	N2	N2	N3
学歴	高校卒	高校卒	大学卒
希望職種	パティシエ	芸能	IT
来日	2024年4月 (11か月)	2024年4月 (11か月)	2023年10月 (1年半)

### 3. インタビュー結果

#### 【①日本に留学した理由】

- ・日本語は小さいことから、アニメとか見ていた。いつか日本語で漫画を読んでみたと思っていた。日本以外はオーストラリアを考えていた。
- ・小さいころ（7歳、12歳）に日本に来たことがあった。チャンスがあったがあったら日本に来てみたいと思っていた。家族がケーキ屋さんなので将来家族と一緒に働きたいと考えている。
- ・日本語でしゃべると恥ずかしくない。自分らしいことができるのではないかと考えている。演技や国際的なことを学びたいと思っている。

#### 【②日本語の事前学習】

- ・大学卒業してから日本語学校1年くらい
- ・タイでN2まで取得した。日本語学校で日本語を学んでみた。

#### 【③日本語学習の仕方】

- ・漢字を書いて覚えている。アニメを見るくらい。
- ・中学生くらいから日本語の勉強をしていた。
- ・高校2年生のときにオンラインで友達ができ話したときに全然話せなかったことがきっかけで勉強をはじめた。勉強をはじめると楽しいと思った。

#### 【④日本での生活】

- ・寮でひとり暮らし（外国人が6名）
- ・タイの高校生とシェアしている。住むのはタイ人と日本人とどちらでも良い。
- ・日本人とシェアして住んでいる。

#### 【⑤将来について】

- ・大学はデザインを学んでいたが、プログラミング（IT）を学び、日本のゲーム会社で働きたい。会社を作りたい。将来についてはまだ考えられていない。
- ・パティシエになりたい。専門学校で学んでからできたら日本のホテルで働くつもり。当面3年間はいたい。
- ・国際関係でも働いてみたいし、日本やアメリカで演技で働くのも良いと思っている。昔から映画が好きで影響力を与える人になりたいと思っていた。

【⑥祖父母への介助支援経験】

- ・生活しており、食事のサポート程度はしたことがある。
- ・祖父母と生活はしていた。
- ・昔は、一緒に住んでいた。

【⑦日本人の友達がいる】

- ・10名くらい、アルバイトの人やタイにいたときの友人
- ・いない。アルバイトはタイ人だけ
- ・一緒に住んでいる

【⑧タイから介護職として人に来てもらうために】

- ・バンコクよりも田舎の人の方が来てくれるかもしれない。
- ・インターネットやFBを活用する。家族などから聞く。
- ・対象は高校生だと思う。高校生は将来を考えている時なので、高校などでオープンジャンパスとして紹介してはどうか。
- ・タイ人はお年寄りが好き、ケアすることや会話することは好きだと思う。日本語がしっかりできれば仕事はできると思う。
- ・地方、田舎の人の方が可能性は高いが、自分の友人はお金がないが、日本に来たいと思っている人もいる。
- ・日本に来たいと思っている人は多いと思う。ネットでエージェントを探して見つけたが、同じように大切。最近では、8年間くらいは、みんな学ぶので9年間の事業も気にならないと思っている。学校で介護の案内などをしていることもあるので問題ないと思う。
- ・介護に興味ある人は、女性が多く、地方、田舎の方が可能性が高いと思う、タイはFBが良いし、情報は探している人はいる。アプローチは高校生の方が良いと思う。将来の給与などの情報も必要だと思う。

【⑨サポートの必要性】

- ・タイ人のサポートや日本人のサポートがあると良いかもしれない。
- ・先生とのコミュニケーションが多ければありがたい
- ・タイ人の担当がひとりでもいてくれると嬉しいかもしれない。

#### 4. アンケート結果

Q あなたの出身はどこですか？

- ・ バンコク市内・近郊：2名
- ・ 南部：1名

Q あなたは 65 歳以上の老人と一緒に暮らした経験がありますか？

- ・ 過去に一緒に暮らしてた：2名
- ・ 今も一緒に暮らしている：1名

#### 5. まとめ

インタビューを通じて、日本語学校に通う介護職以外を目指すタイ人留学生の就学・生活状況、将来のキャリア志向、日本でのサポートの必要性について把握した。調査結果から、日本への留学理由として「日本文化や日本語への興味」「将来のキャリア形成」「家族の影響」などが挙げられた。また、日本での生活では、日本人・外国人を問わず交流の機会を求める声がある一方、アルバイト環境によっては日本人との接点が少ないケースも見受けられた。

介護職に関する意識については、個人的な介護経験はあるものの、積極的に介護職を目指す動機には至っていない様子が見ええた。しかし、介護職への関心を高めるための情報提供のあり方やアプローチ方法について具体的な提案も得られた。特に、地方出身の学生に対する情報発信や、高校生をターゲットにした啓発活動の有効性が示唆された。

#### 【必要な施策】

##### ■日本語学習支援

- ・ 日本語学習中の留学生と日本人が交流できる機会の提供  
(例：言語交換プログラム、会話サロン)
- ・ 日本語学校での日本人学生との交流イベントの実施

##### ■生活サポート

- ・ 日本に来た際の母国語対応の相談窓口の設置（タイ人スタッフの配置など）
- ・ 日本での生活ガイドの提供（アルバイト探し、住居、医療などの情報）

##### ■介護職の認知向上と適切な情報提供

- ・ 高校生を対象としたオープンキャンパスやキャリアセミナーの開催  
(介護職への理解促進)

- ・介護職の魅力や将来のキャリアパスを示す情報提供  
（給与やキャリアアップの具体例）
- ・SNS（Facebook など）を活用した情報発信と相談窓口の設置
- ・介護分野で活躍する先輩との交流や情報発信

このような施策を通じて、外国人留学生が日本で安定して生活・就労できる環境を整備し、介護職への関心を高めることが期待される。

### iii. 本プロジェクトの外国人留学予定学生の状況

#### iii—1 プロジェクト応募学生（38 名）のアンケート結果

##### 1. 調査目的

本事業では、タイとミャンマーを対象に介護職で働くことを希望する留学生が、来日し、長期間日本に滞在し継続して介護職として活躍できる環境を整えることにあ  
る。そのため、日本での滞在を効果的に継続するために、本事業からの離脱等、継続  
の妨げとなる障害の有無を探り、継続に向け、必要な施策を検討するための材料とす  
ることである。そこで介護職での就業を目指している留学前に母国の日本語学校で学  
習している留学予定学生を対象にアンケート調査を行う。

##### 2. 調査方法

本事業に参加者しているタイ人留学予定者 7 名と、ミャンマーにて同事業と同様の  
仕組みで実施している日本語学校 2 校に通っている介護職を希望し日本への留学予定  
者、16 名と 15 名にアンケート調査を依頼した。

それぞれの日本語学校を通じ調査概要、方法等について説明からアンケート実施ま  
でを依頼して行った。留学予定学生に関しては、本人の承諾を得てから実施した。

##### 3. 調査期間

2024 年 12 月～2025 年 1 月

##### 4. 基礎分析

###### （1）回答者の基本属性

F1 あなたの性別は次のどれですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてくださ い。）
--

回答者全体（n=38）に対する女性比率は 37 名（97.4%）で、ほとんどの介護留学希  
望者が女であった。

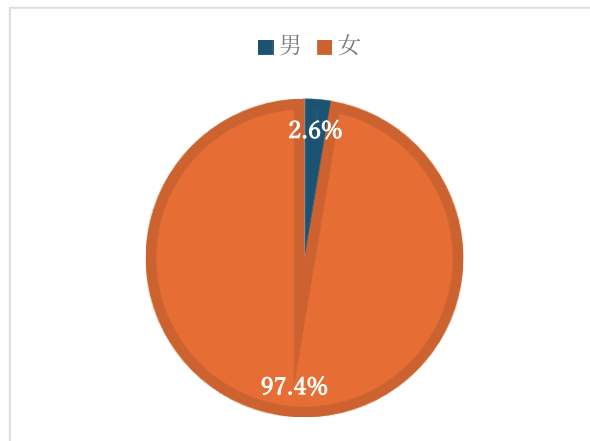


図 1. 性別

F2 あなたの年齢は次のどれですか(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち 20 代が 86.8%であり、残りは 30 代であった。

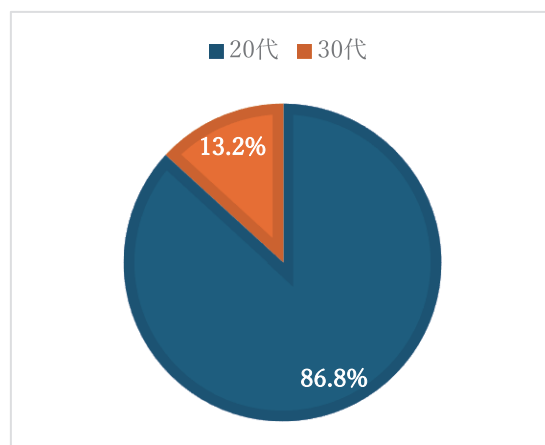


図 2. 年代

F3 あなたの出身地はどこですか(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち、出身地は「その他」が 84% (32 名) と最も多く、バンコク市内・近郊、東部タイ、北部タイがそれぞれ 5-6%であった。タイ、ミャンマーでの調査であるが、調査票がタイを中心に作成されてものであったため、このような回答になった。

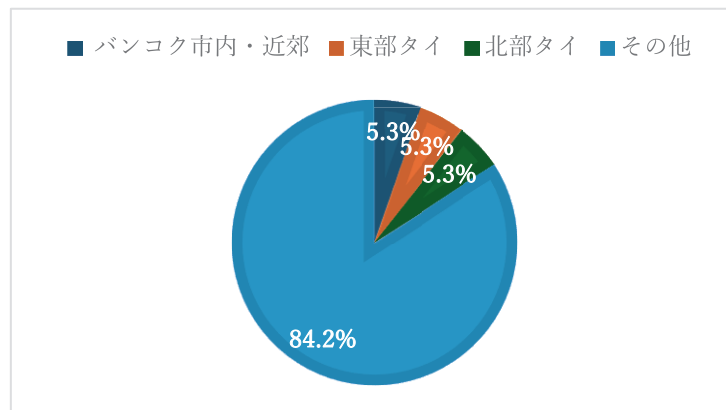


図 3. 出身地

F4 あなたの最終学歴は次のどれですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

回答者全体（n=38）の最終学歴は高校卒が 21 名（55%）と最も多く、次いで大学卒が 12 名（32%）となっている。

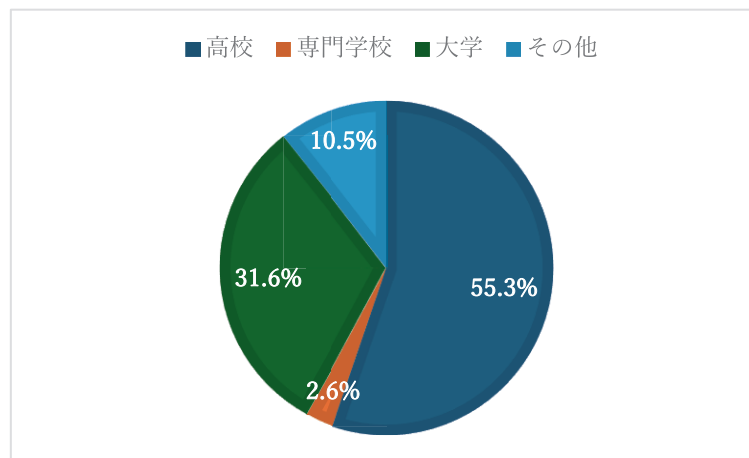


図 4. 最終学歴

F5 社会人として仕事を経験していますか

回答者全体（n=38）のうち、社会人経験「経験あり」が 22 名（57.9%）、「経験なし」が 16 名（42.1%）となっている。

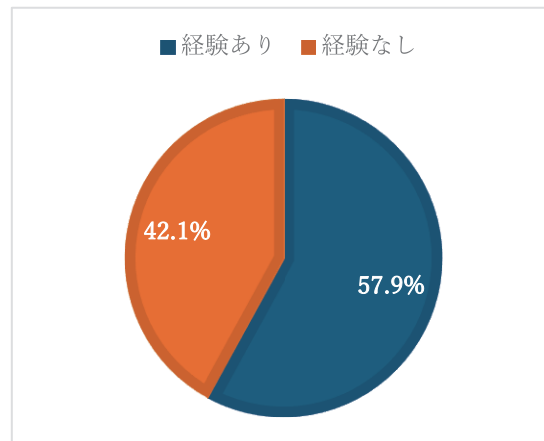


図5. 社会人経験の有無

**F5-1 どのような仕事を経験しましたか（職種や期間、仕事内容など）**

看護・介護系の仕事に従事しことがある人が4名いた。また、比較的交流をとって行う仕事への従事者が多い。

- ・ 看護師（病棟業務：点滴、血圧測定等）：3年／ 看護助手：3ヶ月
- ・ Nursing Assistant（Zaya Aung 病院）：1年8ヶ月
- ・ 看護職（高齢者の日常生活支援）：2年
- ・ スワンプーム病院（患者ケア）
- ・ スパサービス：2024年6月～現在
- ・ 幼稚園教師（基礎教育担当）：8ヶ月
- ・ 教師（ミャンマー語・数学）：2年
- ・ ILBC（International Language & Business Center）（児童教育）：11ヶ月
- ・ ホテル受付：1年
- ・ コンビニエンスストア（レジ）：1年6ヶ月
- ・ Motorcycle Accessories Shop（接客・管理）：4年
- ・ 服の販売員
- ・ シュタウンセメント会社の販売員
- ・ キッチンヘルパー
- ・ ガソリンスタンド（キャッシャー）：5年
- ・ 事務職：5年
- ・ 公務員
- ・ 旅行会社（ビザ関連業務）：1年
- ・ 私立学校事務員（試験部）：2年
- ・ 私立学校事務員（受付）：6か月

- ・ 銀行
- ・ 事務職（ロジスティクス部門）
- ・ 品質管理エンジニア：2 年 4 ヶ月
- ・ セーブ・ザ・チルドレン・インターナショナル

F6 あなたはどのような職業資格を得ていますか。得ていれば、その資格を教えてください。

- ・ Nursing Assistant（看護助手）
- ・ Certificate of Nursing（看護師資格）
- ・ 一般医療資格（カウンセリング、医療機器使用）
- ・ 看護
- ・ 高齢者介護資格
- ・ 薬剤師資格
- ・ 生産技術エンジニア
- ・ Computer Basic Certificate
- ・ Computer Office Course Certificate
- ・ Pearson LCCI Level 3 Certificate
- ・ JLPT N4 Certificate
- ・ 高齢者介護学習経験
- ・ ロジスティクスコンピュータ関連

F7 あなたは何人きょうだいの何番目ですか

きょうだい無しから 9 人きょうだいまで様々であったが、回答者全体（n=38）のうち、2 人きょうだいが 12 名（31.6%）と最も多く、次いで 3 人きょうだいが 11 名（28.9%）となっている。また、きょうだいの何番目かに関しても様々である。

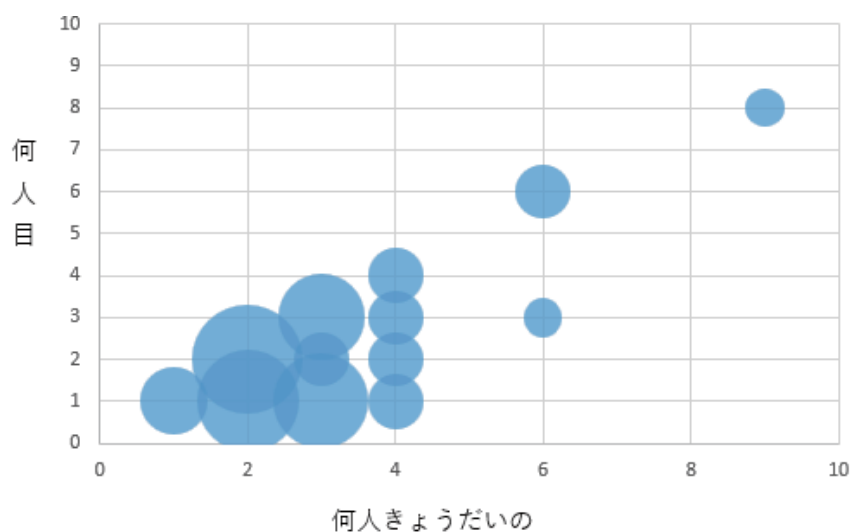


図6. 何人きょうだいの何人目

F8 あなたは、日本で収入があった時に家族に仕送りする必要がありますか。

回答者全体 (n=38) のうち、「必要あり」が37名 (97.4%) であり、「必要なし」は1名 (2.6%) となっている。留学、就職に関しては、金銭的な要因も大きいことが伺える。

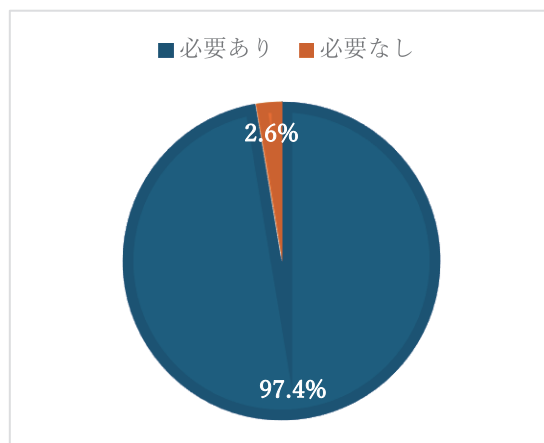


図7. 家族への仕送りの有無

## 2.2 キャリアなどに関する質問

Q1 あなたは日本への留学を決めたのはどのような目的からですか。(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体（n=38）のうち、「日本の文化や社会が好きだから」が19人（50.0%）と最も多く、次いで「日本に留学した人の評判が高かったから」が10人（26.3%）となっている。

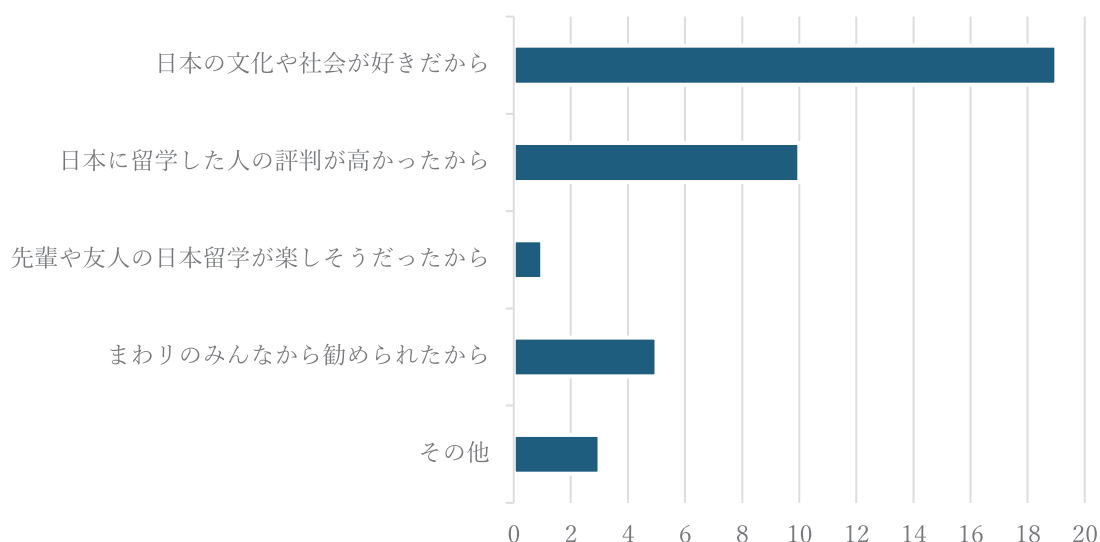


図8. 日本に留学を決めた理由

Q2 あなたは、仕事を選ぶとき次の中でもっとも重視するのは次のうちどれですか。  
（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

回答者全体（n=38）のうち、「安定した雇用条件を求めたい」が20人（52.6%）と最も多く、次いで「高度な知識と技能を活かしたい」が5人（13.2%）となっている。

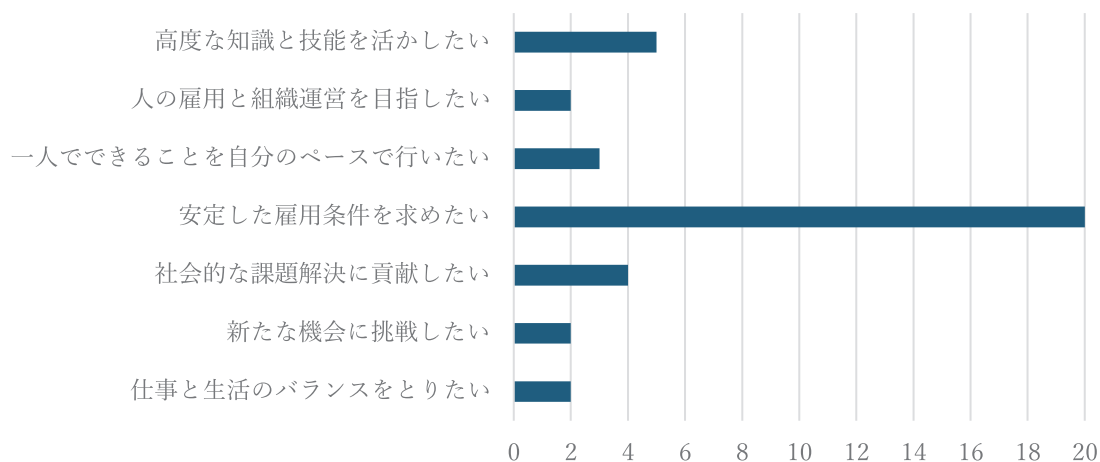


図9. 仕事を選ぶときに重視すること

Q3 あなたはこれまでに日本語を学んだことがありますか。(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち、「日本語学校で学んだ」が 30 人 (78.9%) と圧倒的に多く、次いで「自学自習した」が 3 人 (7.9%) となっている。

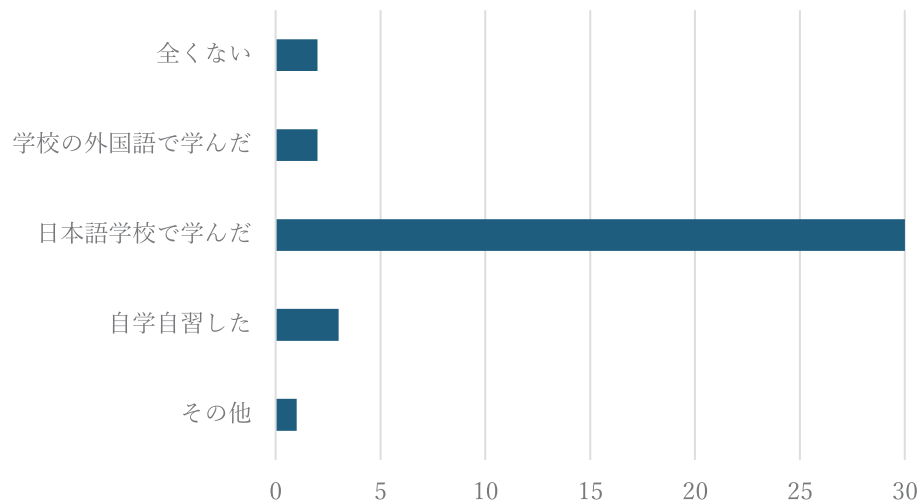


図 10. 日本語学習経験

Q4 あなたはこれからどのようなレベルの日本語習得を目指しますか。(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち、「日本の介護福祉士の国家試験に合格して定住できれば満足」が 32 人 (84.2%) と多数を占め、「日本の介護業界や政策などの動向が理解できるようになれば満足」と「日本人と同じように介護の仕事ができるようになれば満足」がそれぞれ 3 人 (7.9%) となっている。

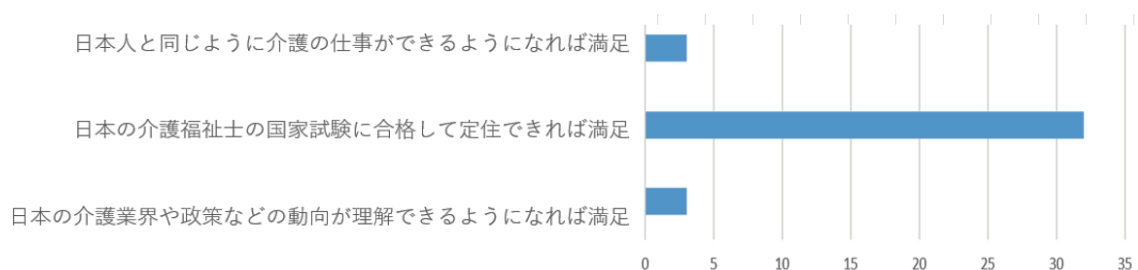


図 11. 日本語習得の目標

Q5 あなたは 65 歳以上の老人と一緒に暮らした経験がありますか。(ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち、「過去と一緒に暮らしていた」が 35 人 (92.1%) であり、現在同居中が 2 人 (5.3%) となっており、時々も含めて、65 歳以上の老人と一緒に暮らした経験があった。

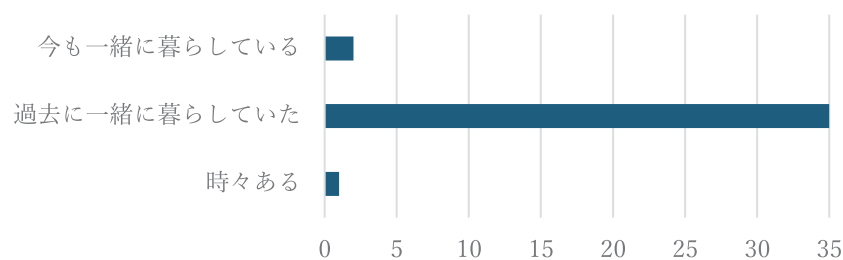


図 12. 65 歳以上の老人と一緒に暮らした経験

Q6 あなたは、車いすが必要であったり、寝たきりであったり、自宅に閉じこもりであったり、認知症になっている高齢者の手助けをする仕事にどんな関心がありますか。(いくつでもあてはまるものに○をつけてください。)

回答者全体 (n=38) のうち、上位 3 つは、「高齢者の日常生活能力を支えるための優れた専門知識とスキルを学びたい」が 27 名 (71.1%) と最も高く、次いで「高齢者の生活を支える快適な環境で働いてみたい」が 24 名 (63.2%) であり、3 番目は「日本の高齢者からいろいろな話を聞いてみたい」が 20 名 (52.6%) となっている。

表 4. 高齢者の手助けをする仕事への関心

内容	回答数	割合 (%)
安定した収入が得られるならやってみたい	2	5.3
日本の高齢者からいろいろな話を聞いてみたい	20	52.6
ケアしている人たちから、その仕事についての話を聞きたい	13	34.2
高齢者の日常生活能力を支えるための優れた専門知識とスキルを学びたい	27	71.1
将来のビジネスに活かしたい	6	15.8
母国で、高齢者ケアの教育訓練に活かしたい	14	36.8
高齢者の生活を支える快適な環境で働いてみたい	24	63.2
自分や自分の家族の老後を考える機会にしたい	19	50.0

Q7 あなたは、将来の進路としてどのような夢を持っていますか。（ひとつだけあてはまるものに○を1つけてください）

回答者全体（n=38）のうち、「介護福祉士の資格を取得して日本に永住したい」が17（44.7%）人と最も多く、次いで「介護のさらに上位の資格を取得して介護の指導者になりたい」と「国際的な介護ビジネスの経営者になりたい」がそれぞれ7人（18.4%）となっている。

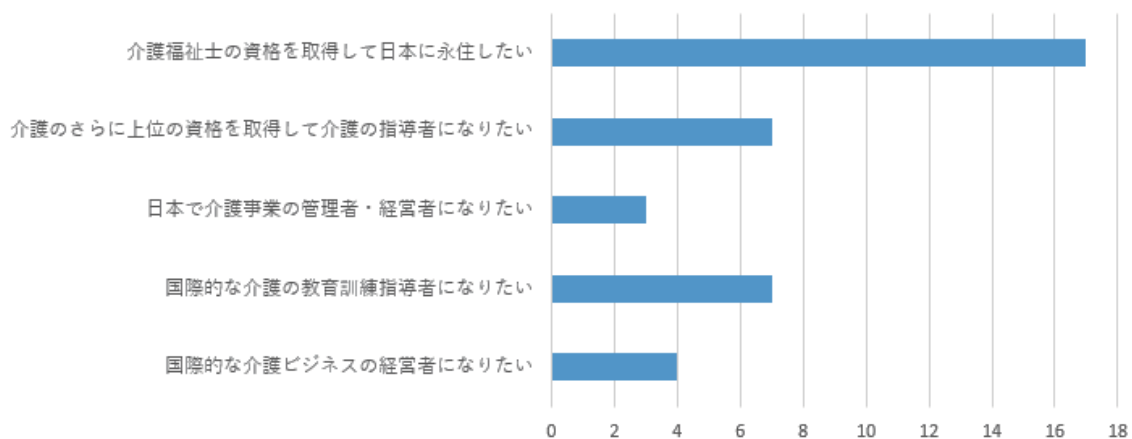


図 13. 将来の進路としての夢

Q8 あなたは、日本での専門学校での留学を終えた後、日本にどれくらい滞在する予定ですか。

回答者全体（n=37）のうち、「できるだけ日本に永住したい」が33名（89.2%）と大多数を占め、「日本の大学への進学を考えたい」は4名（10.8%）となっている。

※n=37 となっている理由は、単一回答の質問項目に対し、複数回答していたので除外したため。

- できるだけ日本に永住したい
- 留学期間が終われば、さらに日本の大学への進学を考えたい

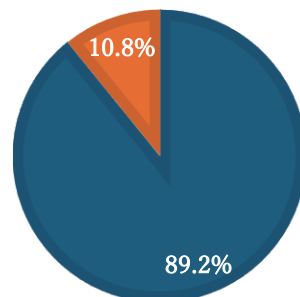


図 14. 専門学校終了後の日本滞在期間の希望

## 5. 考察

基礎分析では、国籍を問わず留学希望者に共通する特徴として、永住希望の高さ（89.2%）、高齢者との同居経験の豊富さ（100%）、および介護福祉士国家試験合格を目指す傾向（84.2%）が確認されました。これらの共通点を活かし、リクルート、教育支援、定着支援の各段階を有機的に連携させた包括的な支援体制の構築が求められる。

### 【リクルート】

留学希望者の多くは、高齢者との同居経験を通じて技術力は持っていないとしても、介護への基礎的な理解を有している可能性が高いです。また、8割以上が永住を見据えた長期的なキャリア形成を希望している。これらの要素は、応募者の適正評価における予測因子となり得る。そのため、募集段階では、応募者の経験や意欲を活かせる職場環境や、具体的なキャリアパスを提示することも必要である。また、採用後の定着率やキャリア発達の状況を継続的にモニタリングし、教育支援や定着支援に繋がるデータを整備することも有効かもしれない。

### 【教育支援】

留学希望者の大半は、介護福祉士国家試験合格レベルの日本語習得を目指すと同時に、高齢者との同居経験から得た生活支援の知識を持っている。これに基づき、介護の基礎知識と実践的な日本語教育を統合したプログラムを提供し、試験合格率や学習進捗などの定量的な評価と留学生とのコミュニケーションにより得られる定性的なデータをフィードバックに活用し、教育内容を柔軟に改善することが重要である。

#### 【定着支援】

永住を希望する留学希望者に対しては、介護福祉士資格取得後の明確なキャリアパスや段階的なスキルアップ支援が必要である。就業後のパフォーマンスやキャリアの発達を定期的に評価し、その成果を再びリクルートや教育支援にフィードバックし、改善することで、全体として一貫性のある支援策が実現される。

### iii—2. タイ人とミャンマー人の留学生国際比較

38名のアンケート調査のうち、タイからの留学予定学生が7名、ミャンマーからの留学予定学生が31名である。

また、アンケートの回答にはタイからの留学予定生のうち1名が、「その他」を選択しているため、国際比較の分析からは除外することとした。

#### ①年齢、年代に関して

ミャンマーからの留学希望者は全員が20代（100%）である一方、タイからの留学希望者は30代が過半数（66.7%）を占めている。

表5. 年代

年齢	タイ	ミャンマー	合計
20代	2(33.3%)	31(100%)	33(89.2%)
30代	4(66.7%)	0(0%)	4(10.8%)
合計	6	31	37

#### ②最終学歴

タイからの留学希望者は大学卒が66.7%と高学歴層が中心である一方、ミャンマーからの留学希望者は高校卒が64.5%と最も多くなっている。

表6. 最終学歴

最終学歴	タイ	ミャンマー	合計
高校	1(16.7%)	20(64.5%)	21(56.8%)
専門学校	1(16.7%)	0(0%)	1(2.7%)
大学	4(66.7%)	7(22.6%)	11(29.7%)
その他	0(0%)	4(12.9%)	4(10.8%)
合計	6	31	37

#### ③社会人経験

タイからの留学希望者は全員が社会人経験を有している（100%）のに対し、ミャンマーからの留学希望者は約半数（48.4%）となっている。

表 7. 社会人経験の有無

社会人経験	タイ	ミャンマー	合計
社会人経験なし	0(0%)	16(51.6%)	16(43.2%)
社会人経験あり	6(100%)	15(48.4%)	21(56.8%)
合計	6	31	37

## ⑤日本に留学を決めた理由

ミャンマーからの留学希望者は「日本の文化や社会が好きだから」が 58.1%と最も多いのに対し、タイからの留学希望者は「その他」が 50.0%と最も多くなっている。その他については、①自己啓発をする、好きなことをして幸せに過ごす、②日本での医療分野に関する勉強、日本で働くための日本語学習、③日本で働いて生活したい、とコメントがあった。

表 8. 日本に留学を決めた理由

留学を決めた理由	タイ	ミャンマー	合計
周りの人が勧めるから	1(16.7%)	4(12.9%)	5(13.5%)
先輩や友人の経験から	0(0%)	1(3.2%)	1(2.7%)
日本留学の評判が高いから	1(16.7%)	8(25.8%)	9(24.3%)
日本の文化や社会が好きだから	1(16.7%)	18(58.1%)	19(51.4%)
その他	3(50.0%)	0(0%)	3(8.1%)
合計	6	31	37

## ⑥キャリア・アンカー

ミャンマーからの留学希望者は「安定した雇用条件を求めたい」が 58.1%と最も多いのに対し、タイからの留学希望者は複数の項目に分散している。

表 9. 仕事を選ぶときに重視すること

キャリアアンカー	タイ	ミャンマー	合計
知識と技能を活かしたい	1(16.7%)	4(12.9%)	5(13.5%)
人の雇用と組織運営を目指したい	0(0%)	2(6.5%)	2(5.4%)
一人でできることを自分のペースで行いたい	1(16.7%)	1(3.2%)	2(5.4%)
安定した雇用条件を求めたい	2(33.3%)	18(58.1%)	20(54.1%)
社会的な課題解決に貢献したい	1(16.7%)	3(9.7%)	4(10.8%)
新たな機会に挑戦したい	1(16.7%)	1(3.2%)	2(5.4%)
生活と仕事のバランスを取りたい	0(0%)	2(6.5%)	2(5.4%)
合計	6	31	37

#### ⑦日本語学習経験

ミャンマーからの留学希望者は日本語学校での学習経験者が 87.1%と大多数を占めるのに対し、タイからの留学希望者は学習方法がいくつか確認される。

表 10. 日本語学習経験

日本語学習歴	タイ	ミャンマー	合計
全くない	1(16.7%)	0(0%)	1(2.7%)
学校の外国語で学んだ	1(16.7%)	1(3.2%)	2(5.4%)
日本語学校で学んだ	3(50.0%)	27(87.1%)	30(81.1%)
自学自習した	0(0%)	3(9.7%)	3(8.1%)
その他	1(16.7%)	0(0%)	1(2.7%)
合計	6	31	37

#### ⑧日本語習得目標

両国とも「日本の介護福祉士の国家試験に合格して定住できれば満足」が最も多く、ミャンマーが 87.1%、タイが 66.7%となっている。

表 11. 日本語習得目標

目標日本語レベル	タイ	ミャンマー	合計
日本人と同じように介護の仕事ができる	1(16.7%)	2(6.5%)	3(8.1%)
日本の介護福祉士の国家試験に合格して定住できる	4(66.7%)	27(87.1%)	31(83.8%)
日本の介護業界や政策の動向が理解できる	1(16.7%)	2(6.5%)	3(8.1%)
合計	6	31	37

## ⑨高齢者との同居経験

ミャンマーからの留学希望者の 96. 8%、タイからの留学希望者の 66. 7%が「過去に一緒に暮らしていた」と回答しており、両国において、高齢者との同居の経験者が 100%である。

表 12. 高齢者との同居経験

高齢者との同居経験	タイ	ミャンマー	合計
今も一緒に暮らしている	1(16.7%)	1(3.2%)	2(5.4%)
過去に一緒に暮らしていた	4(66.7%)	30(96.8%)	34(91.9%)
時々ある	1(16.7%)	0(0%)	1(2.7%)
合計	6	31	37

## ⑩将来展望

タイからの留学希望者は「上位資格取得・指導者」を目指す割合が 66. 7%と最も高いのに対し、ミャンマーからの留学希望者は「介護福祉士の資格」取得を目指す割合が 48. 4%と最も高くなっている。

表 13. 将来の進路としての夢

将来展望	タイ	ミャンマー	合計
介護福祉士の資格	2(33.3%)	15(48.4%)	17(46.0%)
上位資格取得・指導者	4(66.7%)	3(9.7%)	7(18.9%)
介護事業管理者	0(0%)	3(9.7%)	3(8.1%)
国際的教育訓練指導者	0(0%)	6(19.4%)	6(16.2%)
国際的介護経営者	0(0%)	4(12.9%)	4(10.8%)
合計	6	31	37

#### ⑪日本滞在期間の希望

両国とも「できるだけ永住」を希望する割合が高く、ミャンマーが 90.3%、タイが 80%となっている。

表 14. 専門学校終了後の日本滞在期間の希望

滞在予定	タイ	ミャンマー	合計
できるだけ永住	4(80.0%)	28(90.3%)	32(88.9%)
大学進学希望	1(20.0%)	3(9.7%)	4(11.1%)
合計	5	31	36

※タイにおいて、n=5 となっている理由は、単一回答の質問項目に対し、複数回答していたので除外したため。

#### 5. 考察

国別比較分析からは、タイとミャンマーの留学希望者の間で、年齢層、学歴、社会人経験、留学目的、キャリア・アンカー、将来展望において違いが確認された。これらの違いを踏まえた効果的な支援策を検討するとともに、基礎分析の考察において記載したように、各支援段階における支援策の効果検証とフィードバックの仕組みを取り入れ、改善していくことが重要である。また、定性的な調査（インタビューやフォーカスグループ等）を通じ、各国の留学希望者の動機や背景を詳細に分析することで、支援策の実効性の向上を目指すことができると考えられる。ただし、今回の調査結果はサンプルサイズについて課題を有する点に留意する必要がある。特にタイのサンプルサイズが小さいので、考察の妥当性については、サンプルサイズを拡大し検証することが必要である。

#### 【リクルート】

タイからの留学希望者は 30 代（66.7%）・大卒（66.7%）が中心で、全員が社会人経験を有しており、その職歴を活かしたキャリア発展を期待していることが推測され、一方、ミャンマーからの留学希望者は 20 代（100%）・高卒（64.5%）中心で、日本文化への関心（58.1%）から留学を志望する傾向にある。これを踏まえ、タイでは社会人経験を活かせる役割や将来の指導的立場への可能性を重視したリクルートを、ミャンマーでは日本文化や社会への関心に応える魅力発信や安定就労の機会を提供する情報提供が有効と考えられる。

### 【教育支援】

タイからの留学希望者は日本語学習経路が多様であるのに対し、ミャンマーからの留学希望者は日本語学校での学習（87.1%）が主流である。また、タイでは上位資格取得や指導者志向（66.7%）が強いのに対し、ミャンマーでは介護福祉士資格取得（48.4%）を目指す傾向がある。これらの点を踏まえ、タイ向けには多様な学習背景に対応可能な柔軟な教育プログラムと、管理職育成を視野に入れた発展的な教育内容の提供が求められる。ミャンマー向けには、既存の日本語学校との連携を強化し、介護の基礎知識から段階的に学べる体系的なプログラムの提供が効果的かもしれない。

### 【定着支援】

キャリア・アンカーの違いに着目すると、タイからの留学希望者は複数の志向が混在する一方、ミャンマーからの留学希望者は安定した雇用条件（58.1%）を重視している。これにより、タイ向けには上位資格取得支援や指導的役割の付与など、多様なキャリアパスの提供が必要となり、ミャンマー向けには安定的な雇用環境の整備と、基礎資格取得から始まる段階的なキャリア形成支援が求められる。

基礎分析及び国別比較分析の考察から、各支援段階における要素間の相関関係や因果関係を詳細に分析し、定量的および定性的な評価に基づいた改善サイクルを構築することで、留学希望者のニーズに即した実践的かつ統一感のある支援策を展開することが可能となると考えられる。

### iii－3. 本事業参加学生の調査結果（7名）

#### 実施概要

現地タイにて本事業参加学生7名に対してキャリア・アンカーに関する勉強会を行った。キャリア・アンカーに関して簡単な説明を行った上で、自身のキャリア・アンカーについて気づいて頂くようにタイ語に翻訳したキャリア・アンカーの調査票を活用し、調査票記入するセッションを行った。記入後は、時間に制限があったため、回答を回収し事務局がキャリア・アンカーを集計した。集計した結果表に関しては、解説文と共に留学予定者に返却し、8つのキャリア・アンカーについて解説し、自身のキャリア・アンカーに気づく機会を提供した。7名のキャリア・アンカーの結果については表15にまとめる。

■実施日：2025年1月14日

■対象者：本事業タイ人留学予定者（7名）

■場所：タイ：バンコク市内ホテル

■質問紙：設問数40

表15. キャリア・アンカー一覧表

	専門	総合 マネジメント	自律 自立	安定	起業家的 創造性	社会貢献	チャレンジ	全体性と 調和	平均
Aさん	4.8	4.8	3	4.4	4.4	5.6	7.2	4.4	4.83
Bさん	5.8	4.6	4	5.2	5.2	6.2	4.4	6.2	5.20
Cさん	5.6	4.2	5.4	5.6	5.4	5	5.2	6.8	5.40
Dさん	5.2	3.4	4	5.4	4	4.8	4.2	5.6	4.58
Eさん	4	3.2	3.8	5.8	4	5.2	3.8	7	4.60
Fさん	5.6	5.2	4.2	4.8	5.2	7	4.6	4.6	5.15
Gさん	5.6	3.8	3.8	6.8	3.2	3.8	4.4	6.2	4.70
平均	5.23	4.17	4.03	5.43	4.49	5.37	4.83	5.83	4.92

留学予定者の結果を集計

#### ①キャリア・アンカーの傾向

7名の結果を集計したところ、個人の結果で最も多かった水色で表示部分のキャリア・アンカーは、「全体性と調和」であった。次いで「安定」「社会貢献」「チャレンジ」も高い傾向を示した。また、次に個人の結果で最も多かった緑色で表示部分のキャリア・アンカーは「安定」であった。

## ②平均点

7名の回答の平均点を算出したところ、最も高かったのは「全体性と調和」(5.83)であり、次いで「安定」(5.43)が高いスコアを示した。

## ③その他の特徴

「チャレンジ」のスコアが特に高かった学生の中には、日本への留学をきっかけに富士山登頂を達成した経験を持つ者もあり、自己成長や新たな挑戦を求める意欲がうかがえた。

## 考察

今回の調査では、「全体性と調和」や「安定」のスコアが高い傾向が見られた。この結果は、ワークライフバランスや経済的安定を重視する志向を反映しており、現在の生活とのギャップを感じたことが、本事業への参加動機の一因と考えられる。また、人によっては、介護の分野は家族との生活の延長という側面も持つため、「全体性と調和」が高いスコアを示した可能性がある。

#### IV. まとめ

本調査を通じて、日本における介護職での活躍を希望する外国人留学生の現状や課題が明らかとなった。以下に、主な調査結果をまとめる。

##### 1. 介護職で活躍する外国人材の実態

インタビュー調査では、日本語学習の難しさや生活環境の適応に関する課題が浮き彫りとなった。特に、北海道のような寒冷地への配属に対する慎重な対応が求められること、また、介護職への適性が文化的背景と関連している点が示唆された。今後は、事前の情報提供や、受け入れ施設における支援体制の整備が重要である。

##### 2. 日本で日本語学習中の留学生の現状

介護職での就業を目指しているミャンマー人留学生を対象に、留学動機や介護職選択の理由、学習状況、将来の展望、生活面での課題と必要な支援について調査した。彼らは日本の技術やアニメ文化に惹かれ、介護職を選んだ理由には奨学金や家族介護の経験が影響していた。仕事の楽しさを感じる一方、日本語の壁が大きな課題となっており、生活面では日本語学習支援や生活支援の強化が求められている。また、住居環境では同国の留学生とシェアを希望する傾向があった。

日本語を学ぶタイ人留学生は、介護職を目指していない学生であったが、インタビューを通じて、介護職以外を目指すタイ人留学生の就学・生活状況やキャリア志向、日本でのサポートの必要性を把握した。留学理由は「日本文化・日本語への興味」「キャリア形成」「家族の影響」などが挙げられ、介護職への関心は低いものの、情報提供や啓発活動の工夫が有効と考えられ、特に地方出身の学生や高校生向けのアプローチが有望と示唆された。

##### 3. 事業応募学生の意識と課題

基礎分析からは、介護職希望者は国籍を問わず、永住志向が強く、高齢者との同居経験を持ち、介護福祉士資格取得を目指す傾向が共通して確認された。これらの特徴は、長期的な人材確保の可能性と、介護への基礎的理解を有する人材の獲得可能性を示唆している。しかし、永住志向の実現に向けた支援体制の整備や、日本の介護現場で必要とされる知識・技能の習得という課題もある。

タイとミャンマーの国別比較では、タイは社会人経験者が多く上位資格種取得・指導者志向が強い一方、ミャンマーは若年層中心で安定就労を重視するという差異が確認された。年齢、経験による差も考えられるが、国別に異なるキャリアパスの設計と

支援体制の構築の必要性が示唆される。特に、それぞれの志向に応じた育成計画の策定や、キャリア支援体制の確立が求められる。

#### 4. 今後の施策に向けた提言

本調査結果を踏まえ、以下の施策が有効であると考えられる。

##### ■生活・就業支援の強化

- ・介護施設における相談窓口の設置（病気時や緊急時）
- ・日本に来た際の母国語対応の相談窓口の設置（タイ人スタッフの配置など）
- ・日本での生活ガイドの提供（住居、医療、交通、銀行手続き等）
- ・先輩留学生や現場で働く外国人介護職員とのネットワーク構築、交流イベント等
- ・第三者による相談窓口（3カ月に1度など定期的な面談の実施）

##### ■日本語学習の支援

- ・日本語会話の機会を増やすための交流プログラム（母国学習時のサポート含む）
- ・介護現場での専門用語や実践的日本語の学習機会提供

##### ■適切なマッチングと情報提供

- ・介護職の認知向上のための情報提供（高校生へのオープンキャンパスなど）
- ・配属地域や施設情報、勤務条件等を事前に詳細に提供し、ミスマッチを防ぐ
- ・生活環境（寒冷地、交通手段など）に関する十分な説明を行う

##### ■キャリアサポート

- ・永住希望を踏まえた、日本での長期的なキャリアプラン構築のサポート（キャリア面談利用可能性）
- ・医療・看護職経験を活かした育成
- ・介護福祉士資格取得に向けた学習支援・奨学金制度の充実

本事業の継続的な改善と、外国人留学生が安心して日本で介護職に従事できる環境の整備が、今後の課題である。

## V. 参考資料

### (1) インタビューガイド（面接調査予定質問表）

#### A. 留学背景と動機

1. 日本に留学を決めた理由について教えてください。
2. 日本以外の留学先を検討しましたか？その理由を教えてください。

#### B. 介護への思い

1. 介護職に興味を持ったきっかけは何ですか？
2. タイでの家族介護や高齢者ケアの経験はありますか？どのような体験でしたか？
3. 日本の介護制度や文化についてどのような印象を持っていますか？
4. 日本の高齢者と接することに対して、楽しみにしていることや不安に思うことは何ですか？
5. 介護の勉強や実習で特に難しいと感じることは何ですか？
6. 介護の専門知識・技術を習得する上で、言語の壁をどのように克服していきたいですか？
7. 介護という職業に、どのような価値を見出していますか？

#### C. 将来のキャリア目標

1. これまでのキャリアの中で、最も重要だと感じた経験は何ですか？
2. 将来的にどのような仕事に就きたいと考えていますか？その理由は何ですか？
3. 日本で取得したい資格やスキルについて教えてください。
4. 5年後、10年後の自分のキャリアをどのように思い描いていますか？
5. タイに帰国した場合、どのように日本での経験を活かしたいですか？

#### D. 留学中の課題とサポート

1. 日本語学習について、どのような困難を感じていますか？
2. 介護の勉強や実習で特に難しいと感じることは何ですか？
3. 日本で働く際に、どのような支援があると助かると思いますか？

（定期的なキャリアコンサルタントの支援に関して確認）

#### E. 日本への滞在

1. 現時点で何年後まで日本にいたいと考えていますか？
2. 日本で行ってみたいところはどこですか？週末はどんなことがしたいですか？
3. 日本人の友人はいますか？何人くらいですか？

## （２）調査票

令和 6 年度日本語学校で学ぶタイから留学生のキャリア・アンカー調査

「タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業における調査」の説明および同意書

※事業名はタイとなっておりますが、ミャンマーも対象です。

本調査は、国際的な連携を視野に入れて、タイ・ミャンマーからの留学生を円滑に就職させ、日本での定着や国際的キャリア形成を目指すために、留学の背景、定着に向けた対策検討材料のための調査となっています。

調査データは調査スタッフのもとに厳重に保管され、統計的に処理されます。個人のプライバシーの保護については十分配慮し、あなたにご迷惑をおかけすることはありません。

ご協力いただきました調査データに基づき、文部科学省令和 6 年度「専修学校の国際化推進事業」タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築にて報告し、学校法人敬心学園 職業教育研究開発センターの公式 Web サイトにて調査報告書を掲載、学会・論文等で発表することを予定しておりますが、調査目的以外には使用いたしません。上記の趣旨を理解いただき、率直にありのままのお考えをご回答ください。

なお、調査への協力は任意であり、協力しなかったことであなたが不利益を被ることはありません。アンケート調査への回答および用紙の提出によって、本研究への協力について同意したこととみなさせていただきます。

記入に当たっては、記入漏れのないようにお願いいたします。

F1 あなたの性別は次のどれですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

1 男      2 女      3 その他

F2 あなたの年齢は次のどれですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

1 10 代      2 20 代      3 30 代      4 40 代以上

F3 あなたの出身地はどこですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

1 バンコク市内・近郊      2 東部タイ      3 南部タイ      4 北部タイ  
5 西部タイ      6 その他

F4 あなたのタイでの最終学歴は次のどれですか（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

1 高校      2 専門学校      3 大学      4 その他

F5 社会人として仕事を経験していますか？

F5-1 どのような仕事を経験しましたか？（職種や期間、仕事内容など）

F6 あなたはタイでどのような職業資格を得ていますか。得ていれば、その資格を教えてください。

□人きょうだいの□人目

1 はいあります      2 いいえありません      3 きめていません

1 まわりのみんなから勧められたから

3 日本に留学した人の評判が高かったから

5 その他（具体的に教えてください： \_\_\_\_\_）

1 高度な知識と技能を活かしたい

3 一人でできることを自分のペースで行いたい

## 5 ビジネス起業の可能性

7 新たな機会に挑戦したい

## 8 仕事と生活のバランスをとりたい

1 全くない

### 3 日本語学校で学んだ

#### 4 自学自習した

5 その他（具体的に教えてください：\_\_\_\_\_）

1 日本人と日常的な会話ができるようになれば満足

2 日本人と同じように介護の仕事ができるようになれば満足

3 日本の介護福祉士の国家試験に合格して定住できれば満足

4 日本の介護業界や政策などの動向が理解できるようになれば満足

5 その他（具体的に教えてください： ）

Q 5 あなたは 65 歳以上の老人と一緒に暮らした経験がありますか。（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください。）

- 1 今も一緒に暮らしている
- 2 過去に一緒に暮らしていた
- 3 時々ある
- 4 全く経験がない

5 その他（具体的に教えてください： ）

Q 6 あなたは、車いすが必要であったり、寝たきりであったり、自宅に閉じこもりであったり、認知症になっている高齢者の手助けをする仕事にどんな関心がありますか。（いくつでもあてはまるものに○をつけてください。）

- 1 安定した収入が得られるならやってみたい
- 2 日本の高齢者からいろいろな話を聞いてみたい
- 3 ケアしている人たちから、その仕事についての話を聞きたい
- 4 高齢者の日常生活能力を支えるための優れた専門知識とスキルを学びたい
- 5 将来のビジネスに活かしたい
- 6 母国で、高齢者ケアの教育訓練に活かしたい
- 7 高齢者の生活を支える快適な環境で働いてみたい
- 8 自分や自分の家族の老後を考える機会にしたい

Q 7 あなたは、将来の進路としてどのような夢を持っていますか。（ひとつだけあてはまるものに○をつけてください）

- 1 介護福祉士の資格を取得して日本に永住したい
- 2 介護のさらに上位の資格を取得して介護の指導者になりたい
- 3 日本で介護事業の管理者・経営者になりたい
- 4 国際的な介護の教育訓練指導者になりたい
- 5 国際的な介護ビジネスの経営者になりたい
- 6 その他（具体的な夢を教えてください： ）

Q 8 あなたは、日本での専門学校での留学を終えた後、日本にどれくらい滞在する予定ですか。

- 1 できるだけ永住したい
- 2 奨学金の返済が免除される期間（およそ 5 年）は滞在したい
- 3 留学期間が終わればできるだけ早く母国に帰りたい
- 4 留学期間が終われば、さらに日本の大学への進学を考えたい
- 5 その他（具体的に教えてください： ）

著者氏名：太原靖一郎

著者所属：共栄大学 国際経営学部

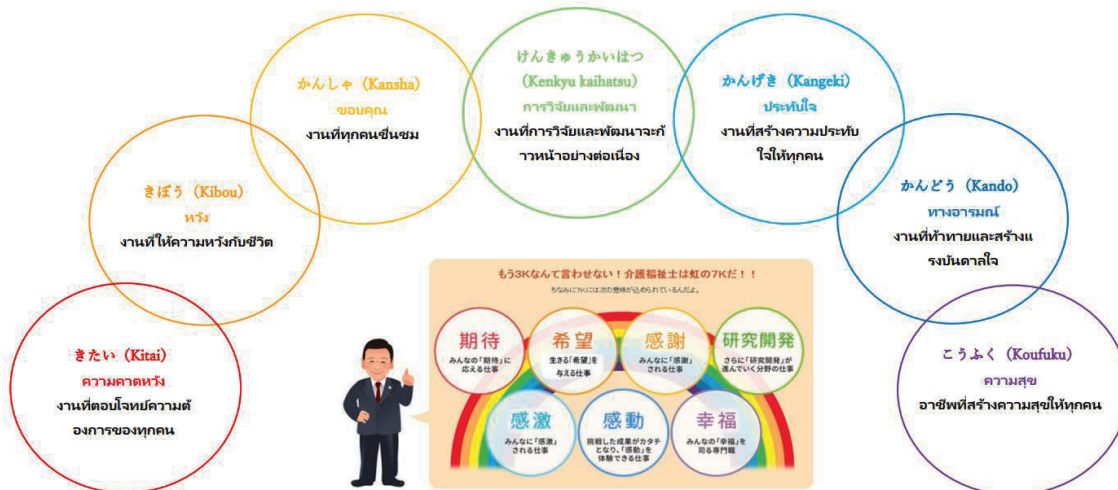
著者氏名：小村有紀

著者所属：下関市立大学 経済学部

## 資料5 介護緒の魅力「虹の7K」 敬心学園理事長 小林光俊

介護福祉士の仕事には素晴らしいことがたくさんあります。私たちはそれを「虹の7K」と呼んでいます。

การเป็นผู้ดูแลมีข้อดีมากมาย เราเรียกมันว่า "สายรุ้ง 7K"



介護福祉士の仕事には素晴らしいことがたくさんあります。私たちはそれを「虹の7K」と呼んでいます。

There are many great things about being a care worker. We call it the "Rainbow 7K."



## 資料6 タイ、ミャンマーにおける介護人材確保に向けた日本の NQF とアセアンの AQRF との調和化の必要性について

### 1. はじめに

本報告の目的は、タイ、ミャンマーにおける介護人材確保に向けた日本の National Qualifications Framework（以下 NQF）と ASEAN Qualifications Reference Framework（以下 AQRF）との調和化の必要性について述べるものである。

日本の職業教育の国際通用性の課題は、社会のグローバル化に伴って職業教育が高等教育段階にも広がり、かつ国際的な職業人材移動も広がっている今日、世界的な課題となってきた。ユネスコは、2015 年、「技術教育及び職業教育に関する改正勧告（2001 年）」を見直し、「技術教育及び訓練並びに職業教育及び訓練（TVET）に関する勧告」を採択している。この勧告において、第IV章第 39 条に「資格枠組み（QF）と学習経路」に言及し、国家資格枠組み（NQF）ないしそれに相当するシステムの導入を勧告している。

世界における NQF 策定は、2015 年現在 150 か国以上、国連加盟国で 4 分の 3 以上が開発、導入、展開をすすめている。

NQF とは、学位・資格について、学習量、学習成果、能力等を指標として学習の達成水準を段階的に分類する国単位の仕組みであり、学習者の教育の水準を示し、学位・資格の透明性を確保することを狙いとしている。

### 2. AQRF の策定状況

AQRF は 2014 年 8 月に ASEAN 経済大臣会議、2014 年 9 月に ASEAN 教育大臣会議、そして 2014 年 11 月から 2015 年 5 月にかけて ASEAN 労働大臣会議で承認された。その後、2016 年 5 月に AQRF のガバナンスと構造に関する文書が承認され、AQRF 委員会が設立された。

AQRF は、ASEAN 加盟国間での資格（学位含む）の比較を可能にするための枠組みである。具体的には以下のように機能している（ASSOCIATION OF SOUTHEAST ASIAN NATIONS）。

- (1) 国際間の資格（学位含む）認定のサポート
- (2) 生涯学習を促進する資格最長の開発を奨励する
- (3) 正規の教育外で得られた学習（民間資格等）を検証するための国家的なアプローチの開発を奨励する
- (4) 教育と学習者の国家間の流動性を促進し奨励する
- (5) 労働者の国家間移動をサポート
- (6) 資格認証の理解を深める（資格内容の透明性向上）
- (7) より質の高い資格制度を推進する

AQRF の領域は「知識・技能」と、それらが適用される場面である「応用と責任」の 2

つから成立している。AQRF の各段階は学習成果を示すものである。

### 3. 日本における NQF の策定状況

日本における NQF の策定状況については、現在、具体的な進展は見られていない。日本では、教育や資格制度に関して、国家資格や職業訓練の枠組みが独自に存在するが、NQF としての統一的な枠組みはまだ確立されていない。現在、介護職においては、国際的な QF には準拠していないが、国内独自に民間レベルで、レベル 1 からレベル 7 まで策定されている。

#### Governance Implication: Japanese Qualification Framework of LTC workers (Career Grade System of Care Work)



図 1 抜粋：小川全夫 (2025) Responsibility and Discretion of Kaigo , 文部科学省  
タイ介護留学生確保のための職業教育連携事業 タイ外部評価委員会合, タマサ  
ート大学

一方、NQF 草案は独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構大学質保証ポータルにおいて策定の試みがなされている。そこでは、Diploma/専門士はレベル 5 に位置している（大学改革支援・学位授与機構 2023）。とすれば、専門士を取得できる基準を満たす介護福祉士養成課程（2 年制）は、レベル 5 に位置付けられるであろう。

他方、UNESCO 国際標準教育分類の分類において専修学校専門課程は、レベル 5（短大卒レベル）に位置付けられている（UNESCO 2011）。上記と同様に、専修学校専門課程の認可を取得している介護福祉士養成課程（2 年制）は、レベル 5 に位置付けられるであろう。

### 4. 日本とタイの介護資格の相違について

日本において、身体介護を任せられる介護職に就くためには、初任者講習（130 時間）を受講すれば高齢者介護現場で働くことはできる。その受講後のキャリアとして、まず実務者研修（450 時間＋医療的ケア演習）を受講し、実務 3 年ののちに介護福祉士国家

資格の受験資格を得られる「実務者ルート」がある。また、介護福祉士養成校（2 年制：1850 時間）を修了し介護福祉士国家資格を取得する「養成施設ルート」がある。

タイにおいて身体介護を任せられる介護職に就くためには、高齢者介護コース（420 時間）の講習を受講し、修了証を取得する必要がある。これは国の認定資格となる。なお、介護職の職名は、「ナースアシスタント」、または「ケアギバー」と呼ばれている。

## 5. タイ、ミャンマーにおける介護人材確保のための日本の NQF と ASEAN QRF との調和化に向けて

まず、日本における「初任者研修」、「実務者研修」、「介護福祉士養成課程」のカリキュラムとタイにおける「高齢者介護コース（420 時間）」の講習内容を具体的に比較検討し、共通性と相違性を明らかにする必要があるであろう。

次に、2 で示した「NQF の機能（1）国際間の資格（学位含む）認定のサポート」の趣旨に基づき、タイにおける「高齢者介護コース（420 時間）」を日本国（所管：厚生労働省）として認定し、日本の日本における「初任者研修」、「実務者研修」、「介護福祉士養成課程」のカリキュラムと単位互換ができるよう検討していくことが求められるであろう。また現在、専門学校の履修制度を単位制に移行する改正学校教育法が 2026 年 4 月 1 日施行に向けて準備されている（文部科学省 2024）。この単位制度が上記の単位互換を後押しすることを願う。

最後に、これらの工程によって、介護職における日本の NQF レベルと ASEAN QRF レベルの共通性と相違性が明らかになり、双方の調和化を実現することができると考える。そうすることでタイ、ミャンマー介護人材は、国際的な QF レベルを獲得でき、国際的に留学生個人の「知識・技能」、「応用と責任」レベルが証明できることとなるのである。

### 【引用(参考)文献】

ASEAN Qualifications Reference Framework

<https://asean.org/our-communities/economic-community/services/aqrf/>

ASSOCIATION OF SOUTHEAST ASIAN NATIONS A COMMUNITY OF OPPORTUNITIES FOR ALL

（検索日 2025 年 2 月 10 日）

独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構 高等教育質保証の海外動向発信サイト  
「ASEAN 全 10 か国の国家資格枠組みの進展状況」

<https://qaupdates.niad.ac.jp/2017/08/29/asean-nqf-aqrf/>

（検索日 2025 年 2 月 10 日）

独立行政法人 大学改革支援・学位授与機構 大学質保証ポータル 2023.06.23

「日本の教育資格枠組み（試案）について掲載しました Japanese Educational Qualifications Framework (tentative)」  
<https://niadqe.jp/news/6086/> （検索日 2025 年 2 月 10 日）

UNESCO (2011) MAPPING OF NATIONAL EDUCATIONAL PROGRAMMES: JAPAN (検索日 2025 年 2 月 10 日)

文部科学省 今日の出来事 (2024)「学校教育法の一部を改正する法律が参議院本会議で全会一致で可決され、成立しました」

[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/activity/detail/2024/20240607.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/activity/detail/2024/20240607.html)

(検索日 2025 年 2 月 10 日)

著者氏名 志田 秀史

著者所属 東京情報デザイン専門職大学

## 資料7 タイ介護学生について事業所の受入意向調査：介護専修学校側からの認識 (1-4-6 関連資料)

### 1 N 専門学校との協議の経緯と結果： 体制整備が間に合わなかったケース

文科省委託事業についてわれわれが事業提案した背景を説明し、タイ留学生 5 名の受入れを、N 専門学校に依頼した。経費支弁者としての介護施設の確保にむけて国際交流センターが早急に取り組むことをお願いした。

既に、国際交流センターが設置されていることで分かるように専門学校の国際化についての取り組みは進められていた。23 年 5 月には韓国の大学と国際教育提携を締結したほか、アジアの日本語学校や職業大学との協定も拡大中で、外国人留学生の受け入れを本格化させている。しかしタイからの留学生に対する取り組みは初めてである。

現在、保育系の専門学校の吸収合併で定員再編が見込まれるので、その中で、外国人留学生枠を確保することは可能であるという話であった。

ただ、ここは日本語コースを持っていないので、基本的には、他の日本語学校で N2 を取得した留学生の進学を受け入れるという方針で進めてきた。ただ、札幌の日本語学校は、どこも満杯状態であり、あらたにタイからの留学生を受け入れられるかどうかはわからない。しかし札幌とバンコクの間には直行便もあるので、行き来はしやすい点にメリットがある。

そこで、もし交渉の結果札幌では来年 4 月に受け入れる日本語学校がない場合には、東京の日本語学院で一旦教育してから、進学させるという代替案も提示した。いずれにしても、N 専門学校での留学生受入れは 2026 年 4 月からということで理解を得た。

N 専門学校のある都道府県行政は外国人介護人材の確保政策については総合的な支援をしているとは言えない。これに業を煮やしたある H 町は独自の支援策を講じて、近隣市町村と一緒に取り組みを始めたがその方策については公開していない。そこで、N 専門学校ではある市と提携して、新しい介護留学生確保策を検討中で、市議会の承認を得た後は多くの自治体とその方式を共有して展開を図りたいということだった。

現地での募集から就職・定着までの一体的なシステム構築については、現在、自治体との連携構想との関連で検討中であった。(ちなみに、H 町は、既に独自のシステムを構築して、募集から日本語教育、介護福祉教育、就職、定着に向けた一貫した支援システムを構築している。) こうした動向も踏まえながら経費支弁者としての介護施設やそれを支援する自治体

との交渉は今後できるだけ早く進める必要がある。

N 専門学校は系列施設として老健を持っているので、現場における人材確保難の状況については理解している。留学生に対する授業料、奨学金、生活費の必要性和、その経費支弁者としての施設の役割についても理解しているが、県の支援政策との接点確保は難しく、市町村との連携に力を注いでいる。介護人材を特定技能で受け入れる方針とこれまで介護福祉士資格者という質の確保を目指してきた方針との間の調整がとれていない。特に専門用語の理解や介護記録の能力となると、特定技能では到底介護福祉士レベルには到達できないだろう。戦力として一人前の人材に育てるには、専門学校コースが必要であることを認識するべきである。

今後の課題として、2024 年 4 月の日本語教育機関認定法が施行されたので、日本語学校は今後、専任教員の配置、学習進捗管理、これまでの日本語能力試験（JLPT）に替えて CEFR（Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment）に基づくカリキュラムの企画・運営を 2029 年春までに改善する必要がある。もし日本語学校がその課題を達成できなければ、留学生を受け入れることはできなくなる。

また、介護の専門学校も、2017 年以来延期されてきた卒業生の国家試験免除がいよいよ 2028 年春をもって終了する。当面は、国家試験を受験しやすくなる仕組みとして、主として「パート合格、受験方法、分割パターン」の見直しが図られ、2025 年度から実施する準備に入っている。こうした動きに対して、介護協や介護福祉士会などは再度の延長を図っているが、これほど施行を延長してる法はない。事態の展開を注視している。

敬心学園が進めようとしているプロジェクトは、こうした変化の時代に、日本語学校と連携して介護専門学校の存在理由を確保する狙いを持っていると理解している。たとえ国家試験に合格しなかったとしても、リカレント教育で介護福祉士資格取得に向けて補習できるようなシステムを日本語学校とも連携して取り込むことを構想していることも理解できる。

そのような取り組みの先駆けとして、卒業生組織（アルムナイ）の組織化が重要な課題となる。リカレントあるいはリスキリング需要に応じて専門学校が教育訓練を提供する仕組みの確立が大きなビジネスチャンスにもなる。

N 専門学校は、既に年 2 回、同窓会誌を発行し、卒業生同士の交流やネットワークづくりを促してきた。

23 年 12 月には全 20 戸の外国人留学生専用寮が完成。日本の生活に適應するためのサポー

ト体制も充実させており、出入国在留管理局から「在籍管理適正校（クラスⅠ）」にも選定されている。

その後、N専門学校は、本年度中の募集採用についての体制整備を続けたが、入管手続きの期限に間に合わないことが分かった段階で、本年度の取り組みはいったん終了した。

## 2 K 専門学校との協議の経緯と結果： 既存体制の追加的努力で契約に至ったケース

本事業の趣旨を説明。課題はK専門学校も共有。

理事長は、留学生は何人でも受け入れるという方針なので、ほかの地域の受入れ見込みを伝えただけで、10人の受入れを要望した。

しかし、現実的な回答としては、既に日本語学科で来年度受け入れる留学生枠はほとんど埋まっているので、追加できるのは3人が精一杯かという回答だった。

主な理由は、奨学金制度を適用できる留学生の数が既に決まっており、追加するのが難しいことであった。福岡県は政令都市としての北九州市には関与しないとして6月には県内の介護事業所に向けて、介護の奨学金制度についての説明会を始めた。介護教育と日本語教育の3年間の継続的な奨学金を出した施設には、県がその費用の一部を補填するという制度である。福岡県が、日本語学校まで介護奨学金対象にしたのは2021年からである。

K 専門学校は、8月には留学希望者と事業所のマッチングを行った。留学生にはN3レベルの日本語能力を入学前までに習得することを求めた。留学希望者はアルバイトで生活費を稼ぐ必要があるため、日本語学校と介護専門学校が近接しているところを希望する傾向が強い。既に9月末現在47名、福岡市内で30名の定員枠を満たしているということだった。

現在は契約書作成の段階に入っている。福岡入管の締め切りは11月29日。時間的に今からの追加申請は難しい。国際志学園は、北九州市は経由せず、直接福岡県に働きかけて数名の留学生奨学金枠を獲得しているが、その対象者はすでに決まっている。

3人のタイ留学生について、国際志学園が受け入れる上でも、奨学金制度を利用して留学生採用を図る施設を、経費支弁者とするべく、探さなければならないので、これから営業するということがあった。

現在、N 専門学校の所属する法人は、別ので、新しい日本語学校の設立認可を申請しているので、これが認可になれば、12 月までに追加的な留学生受け入れの見込みはたつかもしれない。この場合は、認可された後でしか入管手続きも始められないので、一般的な締め切りよりも遅れて手続きをすることが特例として認められている。

しかし、その場合も経費支弁者を日本側で用意するには、当該県の奨学金制度やそれに対応した当該県内の施設の意向などを纏める必要がある。しかし、それは、今からだと事実上かなり難しい。

もちろん、タイ側で既に N2 レベルの日本語を取得している介護留学希望者については、入管手続きについては遅くてもいい。経費支弁者についても、自費ないしタイ国側で用意されるなら、入管手続きは簡単である。特にタイ国については審査が簡単である。N2 レベルの留学生を国際志学園介護学科に直接受け入れることはできるので、その可能性を検討する必要がある。

タイの高校以上の教育機関は日本語学科やコースを持っているところがあるので、その在学生や卒業者に募集することも、本事業の戦略に入れて考えた方がいいのかもしれない。

その後、K 専門学校は、同じ法人傘下の老健施設の合意を得て、2 名のタイ留学生と経費支弁関係を築くことができた。

### **3 F 専門学校との協議の経緯と結果： 新体制整備の努力が実らず契約破棄されたケース**

専門学校の校舎は、7 階建ての複合型高齢者福祉施設「ケアスタ福岡」の 2 階と 3 階に置く。2 階は職員室や教室、家政実習室、3 階は入浴実習室、や介護実習室、そのほか校舎内には、図書室や和室、カフェ型の休憩スペースなど。1 階はデイサービスセンター、4 階は希望多機能型居宅介護フロアー、5 階はサービス付き高齢者向け住宅フロアー、6・7 階はグループホーム。特別養護老人ホームやショートステイ、デイサービスなどさまざまな形態の福祉施設を運営しており、全 15 事業所で実習可能。

近くには「リトルアジア」のマーケットがあり、ミャンマー人やカンボジア人の小乗仏教の祈りの場も用意されている。

本事業の説明について、基本的には活動開始時期が遅れていることを共通認識しながら、協

議を開始した。ここは 1990 年設立の学校法人であった。1995 年専門士認定。2015 年職業実践専門課程認定。2018 年運営法人が社会福祉法人に変更している。

これまでの留学生については、F 専門学校の運営主体である社会福祉法人が経費支弁者となって、受け入れてきた。しかし、経費支弁関係にあったからといって、実際の採用予定事業所については限定しない方針を貫いてきた。採用はあくまでも事後マッチングという考え方をとっている。2 年目以降に日本人と同じように就職先を留学生が絞り込んでいく。この学校の方針が、入国の段階から就職先を縛るやり方を嫌う留学生には好評で、応募者確保に苦労しない状況を生み出している。2 年目に、採用したい介護事業所が採用情報提供、それに学生（日本人学生も留学生も一緒に）が第 1 希望、第 2 希望、第 3 希望を提出。その希望に名前が挙がらなかった事業所はマッチングの場には呼ばれない。

本事業の職業教育連携を、送り出し国にまで拡大して取り組むためには、日本語学校を持たない F 専門学校としては、連携先を探さなければならない課題がある。しかし、日本側で受け入れる日本語学校については、近くの日本語学校等との連携もできているので、声掛けはできる。ただ、日本語学校には日本語学校向けの奨学金制度はあるが、介護の奨学金とは連動していない。

F 専門学校は基本的に送り出しのエージェントは使わない方針で対応してきた。当初、エージェントを使ったこともあったが、N2 レベルの学生を紹介すれば何十万円ほしいというエージェントの要求にはとても対応できないと考えたためである。現在は、既に日本語学校で学んでいる留学生から入学者を募集している。全国の日本語学校から応募者がいる。コロナ明けの時には 250 名の応募があり、140 名が受験した。今年のオープンキャンパスでも 160 名が来ている。ここでは 2 年生 25 名の学生のうち 16 名が外国人うちネパール人が 12 名、1 年生 40 名のうち外国人 27 名うちネパール人 14 名。

東京、福島、高知、富山などからも応募者は多い。特に、福岡市はネパール人留学生コミュニティが成立している。ネパール留学生は、資格取得・就職後は直ちに結婚、呼び寄せ、出産する。呼び寄せられた家族はネパール人経営会社でのアルバイトも可能となっている。応募者は、すべてパーソナル・インフルエンスでこの専門学校を探し当てている。インスタグラムの情報共有で行動しており、ホームページ情報や事業所の説明会情報の信用度は低い。今後は、福岡は住みよいから集まれという情報だけでなく、そろそろ介護の厳しい面についても、ネパール留学生から情報が発信されるかもしれない時期なので、それには注意をしている。

F 専門学校の留学生に対する奨学金を用意するために、奨学会を 25 法人で組織している。

法人独自の貸与型奨学金制度（月 5 万円、入学準備金 20 万円、就職準備金 20 万円貸与。卒業 1 年以内に福岡県内就職、5 年勤続すれば返還免除）で対応してきた。しかし、この制度は日本語学校在学中の留学生のことまでは考えていない。日本語学校の留学生は介護事業所に就職するとは限らない。日本語学校にいる段階から留学生に奨学金を出せるようにするためには、体制整備が必要になる。

もうひとつの大きな問題は、介護福祉士養成施設への国家試験導入免除期間が令和 8 年度に切れること。「養成施設で学べば自動的に介護福祉士資格が得られる」というメリットが失われれば、介護専門学校に外国人介護人材どころか日本人介護人材も集まらず、廃校になるだろう。准介護福祉士という資格の具体化も始まるだろうが、今の介護福祉士資格取得を前提にした奨学金制度は、准介護福祉士には適用できないかもしれない。介護福祉士会は准介護福祉士資格制度そのものに反対をしている。

今後のことを考えると、県内の連携促進、入管との情報交換、日本語コースを併設している専門学校、介護事業所との連携などは喫緊の課題である。留学生コースでの外国人介護人材確保については、県ごとに濃淡がある。ともあれ、本事業については、法人と相談してみるということだった。

その後、協力意向が示された。その内容は以下の通り。

#### 案 1

- ・ 入国審査に伴う経費支弁費 130 万円をリスクヘッジするために、複数の介護専門学校留学生を支援するため就職先法人で基金を設立する。
- ・ 参加法人は設立時に 130 万円を基金に入れる。
- ・ 基金からタイ留学生に日本語学校学費等の費用 130 万円を支出する。
- ・ 当該留学生を採用した（する）法人は、基金に 130 万円を入金する。
- ・ 130 万円は返済義務のある奨学金とする。
- ・ 基金設置は敬心学園が先導して行う。
- ・ 介護専門学校入学後は、すでに奨学金制度を設けている法人は、その奨学金制度を活用する。
- ・ 奨学金制度を設けていない法人は、新規導入する必要がある。
- ・ 入国審査提出書類については、基金制度運営先との契約書もしくは運営規程の提出となる。

※本事業が留学生受け入れの研究事業ということであれば、このような新しい取り組みがあっても良いのではないか。

#### 案 2

- ・ 法人関連の介護事業所で採用するためのタイ国留学生受け入れを行う。

日本語学校 130 万円は F 専門学校の所属する社会福祉法人が支払う。(返済義務あり)

F 専門学校在籍中の奨学金は返済猶予・免除とする。

福岡県修学資金の連帯保証人は F 専門学校が所属する社会福祉法人になる。

就職先は、関連する社会福祉法人となる。

案 1 を優先して検討して、難しい場合は案 2 での受け入れをする。

その後、案 1 は、複数法人の協議を進める時間的余裕がないので、案 2 で対応することになった。(この課題は次年度以降のコンソーシアム組織化の宿題となる。) とりあえず、F 専門学校は介護事業所への就職に向けて日本語学校方一貫通貫する体制整備に取り組み、法人理事会の手続き、弁護士による契約書チェックまで進めて、留学生の応募枠も拡大して本事業に多大の協力を得た。しかし、入管手続きの申請も済ませた 12 月 1 日に、突然留学希望者が辞退する結果となった。

#### 4 A 専門学校との協議の経緯と結果： 既存の体制で契約にいたった例

A 専門学校に本事業への協力を要請したところ、日本語コースも同一法人の専門学校グループの中に設置されており、既存の体制で、受け入れ可能ということであった。しかし今後の課題としては、日本語コースが今後 2 年間コースに改編されることになるために、1 年間だけ受けるという留学生については、一旦日本語学校を退学して、介護専門学校に入学させるという在留資格変更手続きや、経費支弁関係構築の課題を抱えている。

A 専門学校は、留学生に向けて国際介護福祉科(1 年コース)という JLPTN3 レベルの日本語学修コースがあり、入学金 15 万円、校納金 73 万円、教材費等 9 万円で入学させている。終了時には N2 レベルの日本語を習得して、介護福祉科 2 年課程に進学する。国際介護福祉科の留学生はほとんどが企業でのアルバイトで学費を稼いでいる。介護福祉科に進学した留学生は、入学金 15 万円、校納金 95 万円を納めるが、福岡県介護福祉士等修学資金貸付事業で、就学金 5 万円/月、入学準備金 20 万円、就職準備金 20 万円、国家試験対策費用 8 万円が貸与される(2 年間で 168 万円)。専門学校卒業後 1 年以内に福岡県内で介護福祉士として介護業務に 5 か年間従事すると修学資金返還は免除される。

そのほかに校納金免除の制度があり、学士号保持者には 5 万円の免除、日本語能力試験 N2 合格者には 5 万円の免除、出席率優良者には 3 万円の免除、入学前に N3 以上取得した者には 1 年目の校納金から 5 万円免除される。

A 専門学校は、現在ミャンマーで、「高専モデル」で、介護留学生を養成するプロジェクト

を、現地の送り出し機関と協力する動きがある。（ちなみに「高専」モデルについては、以下のような展開がある。笹川平和財団がモンゴルで高専のフィジビリティスタディを始めたのがきっかけである。事業を進める中で、日本の政府機関、国立高専機構などをどう引き出して関係をつくるかが難しかったという。IET や一般社団法人「モンゴルに日本式高専をつくる支援の会」などと協力して、日本人専門家のモンゴルへの派遣や、モンゴル人教員の日本での研修、学生の日本、モンゴル企業におけるインターンシップ（就業体験）などを実施して、2016年4月、当時の教育科学相、ルブサンニャム・ガントゥムルのイニシアチブで、「高等教育に関する法律」が改正され、高専が「技術カレッジ」と高等教育機関として位置づけられた。このような動きに触発されて、タイとベトナムでは国立高専機構が、笹川平和財団のノウハウに倣い、モンゴルの経験を共有する形で普及することになった。現在、ミャンマーやカザフスタン、ウズベキスタンも関心を抱いている。介護の分野では、日本の高専で教育訓練していないが、タイの関係者からは、「介護の高専モデル」を構築してはどうかという声が、個人的には届いている。）

## 資料8 北工学園旭川介護福祉専門学校と東川町の連携 インターネットによるクリッピング

### 1. 東川町の国際化戦略： まずは公立日本語学校の設置

北海道上川郡東川町は、特区申請による幼保一元化にはいち早く取り組み、ふるさと納税は「ひがしかわ株主制度」という独自の解釈を加えて促進している。町内だけで使えるポイントカードも始まった。人口が8,000人に回復した2014年、「写真の町」から歩を前に進め、「写真文化首都宣言」を行った。町がその次に掲げるのが「世界の人々に開かれた町」であった。

東川町はカナダやラトビアの都市と姉妹都市条約を結び、韓国の都市とは文化交流協定を結ぶ。2009年には韓国の中高生46名を受け入れ、東川町短期日本語・日本文化研修事業をスタートさせた。成長著しい近隣諸国と友好をはかり、日本語・日本文化を世界に発信することを通じて国際交流を続けており、2014年までの5年間に約1,000名の短期滞在の日本語学習者を受け入れた。もっともこの事業が具現化したのには偶然も手伝った。

町内の専門学校で学んだ留学生が町を好きになり、留学生から町内滞在型の日本語学習で外国人を誘致してはどうかと提案があった。それをすぐに実現すべく、町の担当者が韓国に飛び、話をまとめてきたという。そのスピーディーな対応に町づくりへの姿勢が現れているように感じる。町を好きになった外国人が、次の外国人をつれてくるという好循環も生まれている。

町内にある専門学校にはピーク時で600名を超える生徒が在籍し、(学生たちが町にいてくれたおかげで)過疎化を克服してきた。とはいっても少子化の影響は避けられず、現在は4分の1の150名程度に減少してしまい、町が用意した学生寮にも空き室が目立ってきた。このままだと田舎の町の人口減少に歯止めをかけた専門学校が消えることになるという危機感から効率の日本語学校という構想が生まれた。

2009年から、介護人材育成などを目的に外国人留学生の受け入れをスタートし、14年からは町内の北工学園旭川福祉専門学校に日本語学科や留学生向け介護学科を開設。さらに、15年10月には全国初の公立日本語学校である「東川町立東川日本語学校」も開校した。

深刻化する高齢化と人口減少によって、介護や農業の現場を中心に労働力不足が喫緊の課題となっている。また、都市部への人口流出と少子化によって歯止めがかからない人口減少に悩む地方の自治体も数多くある。そのような中、東川町では、国内初の「公立」の日本語学校の開校によって将来日本で働く労働力を養成しながら、町内への外国人の移住促進によって他に類を見ない人口増加をめざしている。

2015 年に新設された東川町立東川日本語学校による外国人の移住増加で、東川町では 2021 年 2 月時点で 390 人の外国人が住民として生活している。建物は、2014 年に移転・新築された東川小学校の旧校舎を再利用している。

授業料は年間 80 万円（そのうち半額は町が奨学金として助成）。道内の各市町村の会員からなる外国人介護福祉人材育成支援協議会による奨学金制度や、地域通貨フックポイントを毎月 8,000 ポイント付与するなどし、留学生を金銭面でもバックアップするシステムがある。住人からは奨学金制度による学費や寮費の補助など、外国人にだけ手厚い制度を設けているとの批判が出ている。

しかし、留学生から授業料を得るので、町の収入が増える。留学生が住人となって町で消費することになり、町の経済発展につながり、同時に町で働く若者の雇用も創出している。日本語学校の校舎内に併設されている食堂で提供するランチは、町で採れた食材を活用し、経済の活力を生んでいる。

外国人が住人となれば国からの交付税も増加する。国勢調査に基づく人口に応じて国から地方交付税が交付されており、これには留学生も含まれる。例えば、留学生 280 名が人口にカウントされればその人数分の交付税が増える。町はその交付税を公共サービスに還元している。具体的に言えば、高齢者タクシーのチケット配布や、保育サービスの充実、公共施設への投資、道路の補修、その他社会福祉に分配している。

過疎対策事業債、通称「過疎債」は過疎地域に指定された市町村が特別に認められた地方債である。発行額に応じて国からの地方交付税が増額される過疎地域の貴重な財源である。東川町は過疎債を取っていない。人口は増加しているため、過疎にはあたらないからだ。しかし、人口約 8,300 人の町の財政は厳しい。

そこで東川町が活用しているのが外国人留学生の支援を目的とした国の特別交付税である。年間約 4 億円の町予算で、様々な事業を展開していて、その 8 割が特別交付税として交付される。町立日本語学校のざっくりとした収支はこうだ。年間の授業料収入約

8,000 万円に対し、学校運営の支出は年間約 3~4,000 万円にとどまり黒字経営となっている。では特別交付税は何に使われているのか。

まず町予算の 4 億円の中で、町独自の奨学金制度として留学生の授業料の 50%を交付している。例えば、1 年コースの授業料は 80 万円なので、町がその 50%の 40 万円を交付する。また、全寮制の宿舎は朝夕の 2 食付き 2 人部屋で月額 6 万 7,000 円~7 万 4,000 円の寮費がかかるが、このうち 4 万円を町が奨学金として交付する。さらに町内に唯一の専門学校の留学生にも同様の支援をしている。

それでは町予算 4 億円の自治体負担分の 2 割をどう賄っているのか。町が保有する学生寮を第三セクターである株式会社東川振興公社に運営委託することにより、公社は寮費の収入による利益を得るが、代わりに公社が管理するほかの施設の指定管理委託料を減額することで、そのほとんどが賄える。つまり、4 億円の予算を留学生の学費や寮費の支援に活用し、その 8 割は特別交付税として国から交付され、町負担の 2 割については本来町が支出する指定管理委託料を予算から減額することで、予算の増大を抑え実質の負担をゼロにしている。

地域限定のポイントカード「東川ユニバーサルカード (HUC: フック)」は、町内の約 100 店舗以上のお店で使えるポイントカードで、1 ポイント 1 円として使える。町で学ぶ留学生に奨学金として付与するのは毎月 8,000 ポイント。生活者である留学生は喜んで町内のお店で消費を始める。毎月の 8,000 ポイント以上に、自分の財布からも消費するから、買い物を通じて商店と留学生との交流にも華が咲く。

さらに町が力を入れるのは 5 年に一度の国勢調査である。人口一人当たりに対して国から地方交付税が支給され、算出方法にもよるが一人当たり約 15 万円程度の増収になる。留学生であっても国勢調査の基準となる 10 月 1 日時点で、3 か月以上滞在している、または 3 か月以上滞在を予定していれば住人としてカウントされる。現在、町民のうち 265 名は留学生。80 名は外国人定住者。この留学生の人口増加分で得られる財源を町の事業に還元している。つまり住民としての留学生の増収分を、高齢者タクシーの無料チケットや、子育て支援金、道路や建物のインフラ補修の財源に活用している。

東川日本語学校では、「単に日本語を教えるだけでなく、日本の生活習慣を学ぶ機会や、茶道体験等を通じた日本人の心を学ぶ機会を設けており、日本人の住民とのトラブルや苦情はあまり聞かない。留学生は小中学校の国際交流教科の時間や、地域の盆踊り・敬老会などにも積極的に参加している。

学生の募集は、海外に「東川町留学生支援事務所」を設置し、東川日本語学校の広報や学生募集に加え、東川町の観光や物産のPRも行っている。また、学校には多文化共生室が設置されており、留学生だけでなく、町内在住の外国人をサポートするための窓口としても機能している。ベトナムやウズベキスタン等の国際交流員を町の職員として配置して、外国人子弟の支援をしている。

募集定員は1年コースが40名、6か月コースが40名、町内の学生寮で寝食を共にする。1日の授業は45分1コマの4時間制。午後には自習・試験対策のほか、豊富に用意された地域住民の主催する日本文化学習を選択して参加する。午後の自習時間を多くとるため、短期間での日本語能力向上が可能。事実、日本語能力検定試験（JLPT）受験者の合格率は非常に高い水準で推移している。

1～3か月の短期日本語研修も継続しており、こちらは年間で多いときは300名弱の研修生に日本語を指導する。日本語指導のほか、文化体験や自然体験もプログラムに組み込まれており、町のファンを増やす仕組みが整っている。町が留学生専用の寮（定員360）を用意。

日本語教師は元小学校教諭も多く、常勤が6名、非常勤が19名、課外活動専門のスタッフが1名の26名体制で指導にあたっている。

学生の進路では、日本国内の大学や専門学校への進学、日本での就職を希望する学生が増えて来ており、進学や就職する学生のサポートを、教員や多文化共生室が行うなど、卒後の進路についても、支援体制が整っている。

## **2 北工学園旭川福祉専門学校の外国人介護人材確保戦略：自治体と介護施設の連携による留学生経済支援策**

東川町が留学生の受け入れに積極的に取り組んできた背景の一つに、少子化や大学への進学希望者の増加を要因とする北工学園旭川福祉専門学校の学生数の減少があった。そこで、町は同校と連携して、日本語学校等で日本語を学んだ留学生に、同校の介護福祉科へ進学して、介護福祉士の資格取得を目指してもらう、外国人介護福祉人材の育成に取り組んだ。

さらに、こうした介護福祉士を目指す奨学生を確保するため、2018年、町が中心となって「外国人介護福祉人材育成支援協議会」を設立した。主な会員は、町周辺の24市町村と、その市町村にある福祉施設、北工学園旭川福祉専門学校で、奨学生に授業料や

教材費などを、奨学金として支援した。奨学金 250 万円（年額）は、会員である市町村が、奨学生にその市町村にある福祉施設で 5 年間働いてもらうことを条件に支給された。

北海道東川町は、介護人材を確保するため外国人留学生への奨学金制度の新設に乗り出す。同町にある北工学園旭川福祉専門学校と連携し、留学生 1 人に付き年間約 200 万円支給する奨学金を共同で創設するよう、道内の他の自治体に呼びかけた。同町をはじめ道内では介護人材の不足が深刻さを増しており、卒業後に道内で働いてもらえる体制を協力して築く。奨学金は返済不要の給付型。この奨学金は北海道から補填される。

北海道東川町などが介護人材を育成する制度を活用した北工学園旭川福祉専門学校（同町）卒業した留学生 20 人が、初めて道内 8 町村の福祉施設に就職した。2021 年度の参加自治体は 21 市町村に拡大した。

学生数 389 名のうち、外国人留学生は 245 名。その出身国の内訳はタイが 112 名と半数近く、次いでベトナム、中国、インドネシアが多い。旭川福祉専門学校のある東川町は、基幹産業である農業など自治体レベルで留学生の受け入れを推進しており、6 か国とエージェント契約を結んでいる。これまで培われた信頼関係により「日本で介護を勉強したい」という人たちのニーズを把握できたことが、多くの実習生を招き入れることができた要因の一つである。

北工学園旭川福祉専門学校は、日本で働きたい大卒以外の人たちの就労を支援するため、「登録支援機関」の資格を取得。10 月から卒業生が 1 人、特定技能で働いており、来年以降もこうした分野を広げ、介護でもそうした学生の就労支援を検討中である。

旭川福祉専門学校では留学生の経済的負担の軽減として次の二つの制度も活用している。

①福祉施設就学資金制度：就労予定先となる法人などが最大 175 万円を貸し付ける制度。およそ 30 施設で 80 名分の修学資金枠があり、卒業後その法人に 3～5 年勤務すると返済義務が免除される。2018 年 10 月現在、全道 62 法人が加盟しており、多くの施設修学資金実施施設では施設見学、面接試験の際にかかる交通費・宿泊費を施設が補助している。

②外国人介護福祉人材育成奨学金制度

外国人に自治体や高齢者施設が奨学金を給付、介護福祉士の資格を取得後の就労に繋げるために、東川町が中心となって設立された「外国人介護福祉人材育成支援協議会」

によって実施される独自の制度。道北を中心に正会員として 3 町・9 施設・学校、賛助会員として 11 市町、12 施設が加盟している。

学費の 8 割を国が特別交付金として自治体に交付する制度でまかない、2 割を奨学金の形で受け入れ希望施設と自治体が生活費と合わせて 2 年間で 500 万円程度（アルバイトをせずに生活できるレベルとして想定）を負担。資格取得には日本語能力 N2 が必要で、専門学校などで 2 年以上学ぶ必要があるが、卒業後 3～5 年奨学金を負担した施設で働くことで返済が免除される。

2019 年 4 月外国人介護福祉人材育成支援協議会設立。介護現場における人材不足は年々深刻化しており、これを補う外国人労働者の育成と受け入れ環境の整備が強く求められている。本事業は日本への留学・就職を希望する外国人のための奨学金制度を設け、奨学生の経済的な負担を減らすことで優れた人材を育成し、資格取得後は参加地域の施設で 5 年間働いてもらうことで、不足している人材を確保するための試み。介護福祉士を目指す外国人留学生への支援として奨学金を交付。これにより、留学生は授業料や寮費を負担することなく、さらに在学中の生活費も一部補助を受けることができる。

会員：東川町、鷹栖町、幌加内町、浜頓別町、滝上町、枝幸町、愛別町、猿払村、美瑛町、南富良野町、豊富町、湧別町、幌延町、中川町、礼文町、木古内町、紋別法、島牧村、中頓別町、津別町、黒松内町及びその市町村内にある社会福祉施設、旭川福祉専門学校

参加条件：市町村と社会福祉施設が共同して事業に参加し、人材を育成。育成した外国人介護福祉士を 5 年間採用する。（以降本人希望により継続雇用可能）

参加負担：1 自治体年間 30 万円（負担金/年）※希望自治体の奨学生養成期間中の負担学生 1 人につき 250 万円（奨学金/年、内訳：授業料、教材費、実習費、寮費、生活費）

オブザーバー：北海道保健福祉部福祉局地域福祉課、上川総合振興局保健環境部社会福祉課、北海道社会福祉事業団、北海道社会福祉協議会。

北工学園旭川福祉専門学校は、中頓別町と福祉等の人材発掘・育成に相互に協力することを目的に、2024 年 8 月 6 日協定を締結。

1. 保育・幼児教育、介護福祉等人材の発掘と育成
2. 地域の魅力向上、地域経済の活性化等地域の発展を目指す取り組み
3. 教育や文化資源を活用した教育、文化の振興と発展
4. その他目的達成のために必要な事項

会員自治体は特別交付税からの補てんがある。毎年 12 月分の算定要領に、「留学生の支援のために行う事業に要する経費があること」との記載で、財政力指数に応じて 0.8 の額が補てんされる。留学生の支援のために市町村が予算措置した額に対して最大 8 割が戻ってくる。

正会員と学生のマッチングについては、学生が各市町村及び社会福祉施設を実際に回って、施設との面談の中でお互いに気に入った所に決定している。対象となる学生が全員バスで回っている。時期的には、5 月の連休前後。

#### 【引用サイト】

松下政経塾 2021/7/22 波田大専

<https://www.mskj.or.jp/thesis/8785.html>

国内初！公立日本語学校で外国人の移住を促進 ～北海道東川町の取り組み～

Higashikawa : The Town of Photograph

<https://higashikawa-town.jp/portal/manabu/panel/58>

東川町立 東川日本語学校

言葉が結ぶ人と社会 にほんごぷらっと 2018/2/26 阿久津 大輔

<https://www.nihongoplat.org/2018/02/26/>

Japan News Navi 2024 9/19

<https://japannewsnavi.com/60723-2/>

北海道東川町長「外国人であろうと人が住むことで町にとって極めて大きなメリットがある」留学生呼び込みの為に授業料の半分を負担、家賃補助支援、留学生全員に、ポイントカード(買い物用)毎月 8000 円配布

西日本新聞 2019/4/21

<https://www.nishinippon.co.jp/item/n/504364/>

細る町、留学生に希望 町営で日本語学校・就職支援へ奨学金 定住促し担い手に 北海道・東川町

北海道開発協会 開発こうほうマルシェ

[https://www.hkk.or.jp/kouhou/file/no680mar\\_case-1.pdf](https://www.hkk.or.jp/kouhou/file/no680mar_case-1.pdf)

町立日本語学校による共生まちづくりへの挑戦～外国人とともに地域の活性化を目指す東川町～

IHATOV 2019\_05\_01

<https://ihatov.hokkaido.jp/2019y/post-971/971/>

東川町と学校法人北工学園旭川福祉専門学校の取り組み  
官民一体で保育士や介護福祉士の育成を

IHATOV 2023\_11\_04 伊藤孝

<https://ihatov.hokkaido.jp/2023%e5%b9%b4/post-2605/2605/>

東川町と北工学園、地域おこし協力隊 制度で福祉人材を育成中！



令和 6 年度  
文部科学省「専修学校の国際化推進事業」  
外国人留学生の戦略的受入れ、円滑な就職及び定着に向けた体制整備  
タイ介護留学生確保のための職業教育連携構築事業

発効年月日 令和 7 年 3 月 3 日  
発行 小川 全夫（事業代表者）  
編集 小川 全夫（事業責任者）  
〒169-0075 東京都新宿区高田馬場 2-26-6 宇田川ビル 6 階  
学校法人敬心学園 職業教育研究開発センター  
TEL: 03-3200-9074 FAX:03-3200-9088