

# ICT・介護ロボット導入で求められる 介護福祉士の力や役割



東京未来大学福祉保育専門学校・非常勤講師  
千葉大学・特任准教授  
ICT介護教育研究会・世話人  
主体的学び研究所・フェロー

小林宏気

## 小林宏気 (こばやしひろき) 神戸市生まれ 趣味：映画鑑賞



- 博士 (保健医療学)
- 修士 (工学・経営情報学・保健医療学・芸術学 (予定) )

### 【職歴】

- (兵庫県立福祉のまちづくり工学研究所)
- オトボックジャパン株式会社
- 川村義肢株式会社
- 株式会社オーテックジャパン (日産)
- 学校法人帝京大学・本部
- 社会福祉法人善光会 サンタフェ総合研究所 他

理系	文系	医療系
義肢装具	福祉用具 ／車両	介護味`ツト ／ICT
開発現場	教育現場	介護現場

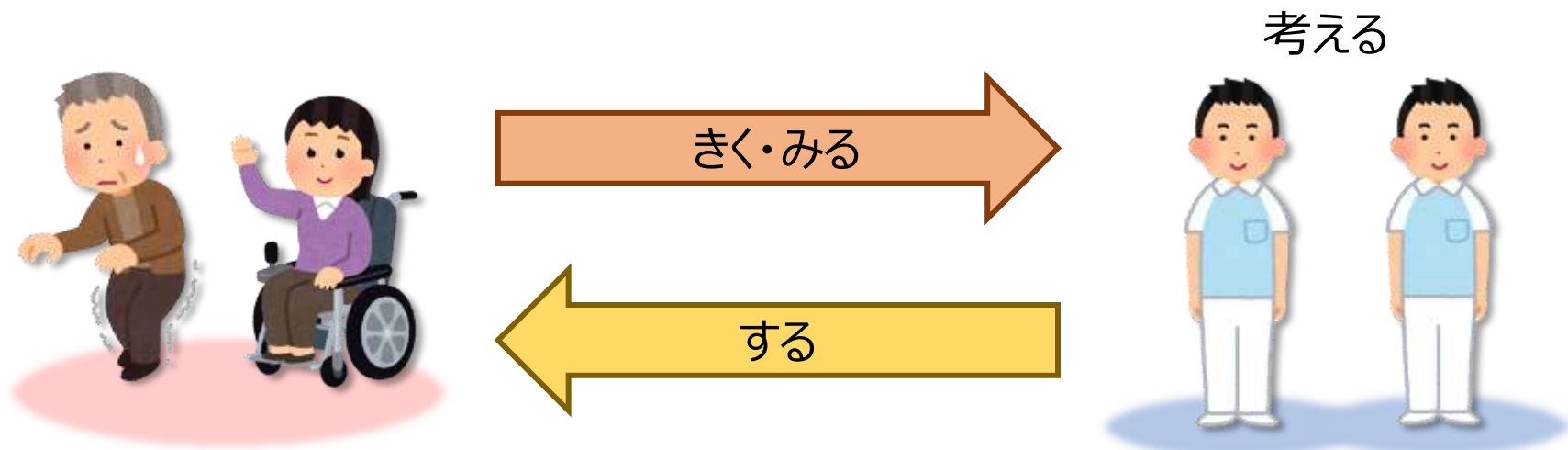
### 【現職】

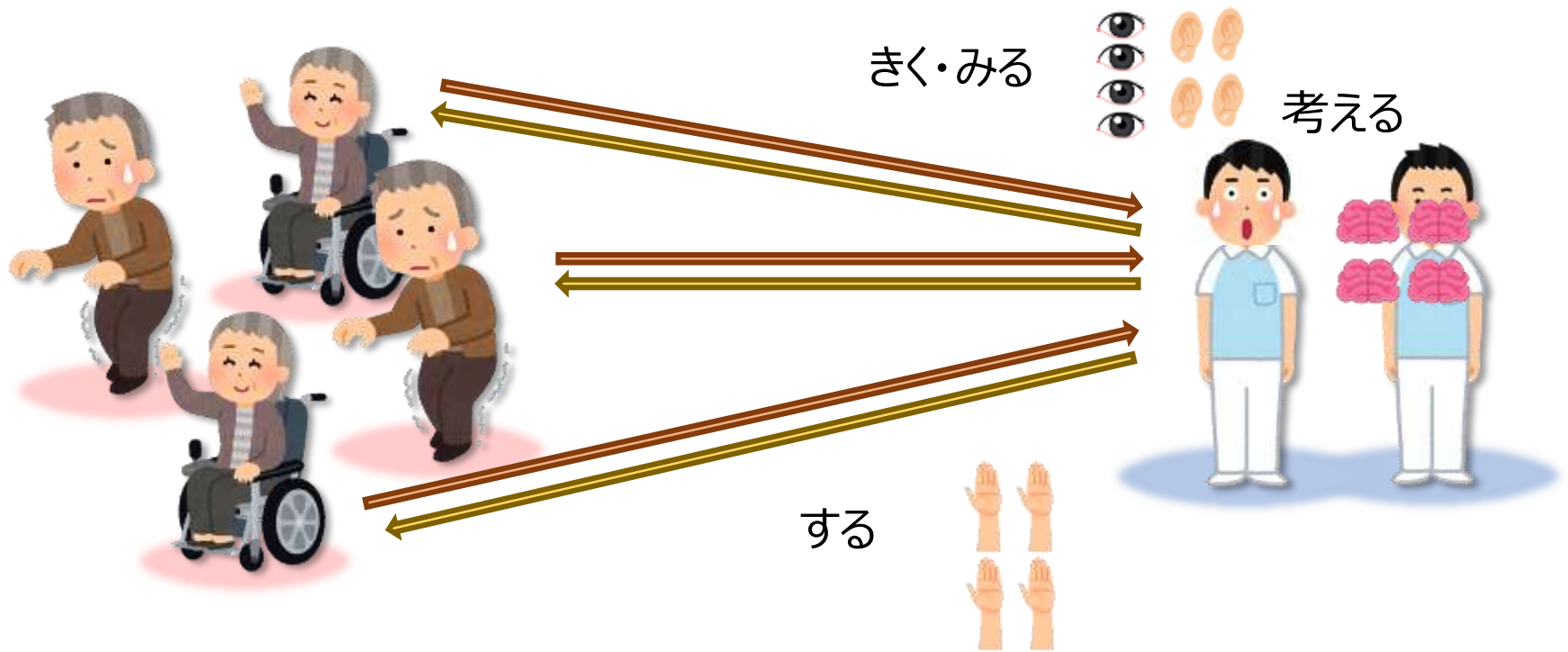
- 国立開発研究法人産業技術総合研究所・非常勤研究員
- テクノイド協会福祉用具プランナー管理指導者養成研修・講師
- 福祉産業学研究所・代表研究員 (ICT介護教育研究会・世話人)
- 一般社団法人ワイズ住環境研究所・理事
- NPO法人STAND・顧問
- 株式会社シードプランニング・顧問
- スタディプラス株式会社・アドバイザー (医療・福祉分野) 他

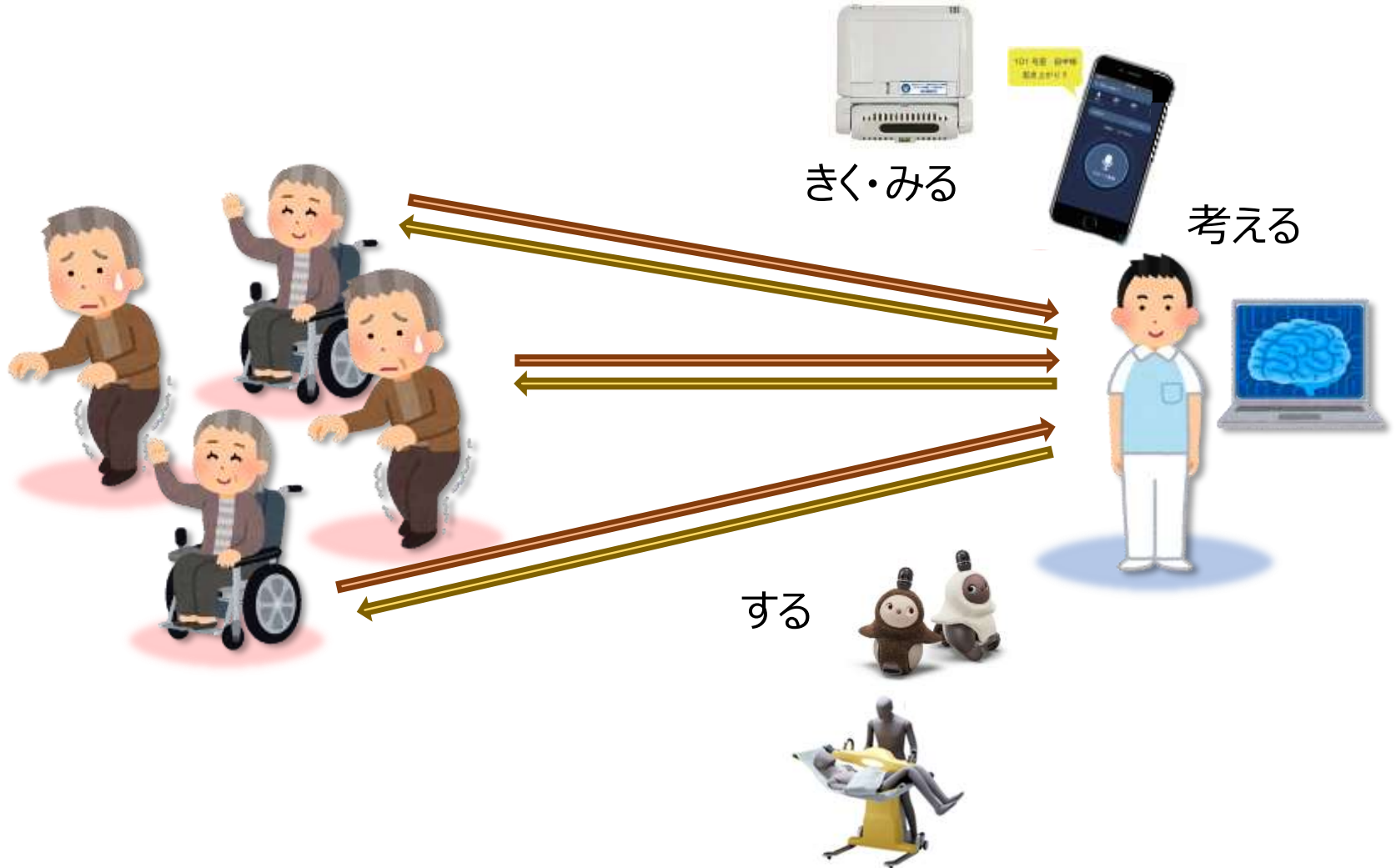


**なぜ、介護ロボットが必要か？**

- 【きく・みる】 ご利用者からお話を聞いたり、見たりして「ニーズ」を集める。
- 【考える】 得られたニーズから、すべきことを考える。
- 【する】 考えて、決めた支援をする。







ケアスタッフの能力向上させるために「介護ロボット（道具）」を使うのは、より質の高い（より細やかな）介護サービスをより多くの利用者（高齢者）に提供するためである。

**「介護品質向上 と 業務負担軽減 の 同時実現 を 目指す」**

介護の生産性向上を！

⇒ 「介護はものづくりじゃない！」 「介護は人の手でするものだ！」

⇒ 「その通り！」 「ケアスタッフの能力向上のためにある」



ICT・介護ロボットは  
ケアスタッフの**能力向上・拡張**

⇒使う**意欲**が最重要

## 脳の拡張



## 目、耳の拡張



## 口の拡張



## 手足の拡張





## (写真割愛)

人そのものの能力がすごい！

すごい道具を身につける！

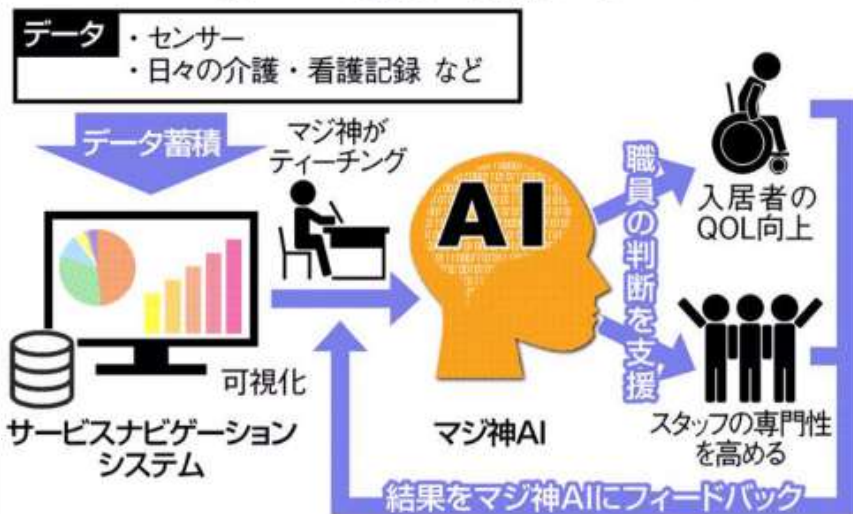
## SOMPO×産総研

### 7つのハザード予測

転倒、褥瘡、脱水、発熱、誤嚥、  
移動能力低下、認知機能低下

社会課題	解決手段	共同研究テーマ 茶色：先行テーマ 淡色：今後検討するテーマ
<b>少子高齢化 2040年問題</b> ・高齢者数がピーク ・85歳以上が人口の9%。85歳以上の6割が要介護・要支援。 ・支え手である生産年齢人口が1,400万人減  ・就職氷河期世代の高齢化(経済的困窮高齢者の増加) ・高齢者単身世帯の増加	<b>数十万人規模の介護人材需給ギャップへの対応</b>	介護業務の負荷軽減 <ul style="list-style-type: none"> <li>①介護Techの評価方法の開発と標準化</li> <li>②タイムスタディの簡素化/介護記録自動化</li> </ul>
		介護品質の確保・向上 カスタムメイドケア <ul style="list-style-type: none"> <li>③介護品質の評価方法の開発と標準化</li> <li>④心身健康状態の評価・予測方法開発</li> </ul>
		職員の処遇や社会的地位の改善・やりがい増進 <ul style="list-style-type: none"> <li>④心身健康状態の評価・予測方法開発（再掲）</li> </ul>
	<b>シニア需要の変化への対応</b>	他の介護事業者・医療・ヘルスケア事業者・保険等とのエコシステム形成 <ul style="list-style-type: none"> <li>①～④RDPモジュール・ツール等の実用化</li> <li>未来の在宅介護システムの開発</li> </ul>
		アクティブシニアの活動支援 <ul style="list-style-type: none"> <li>④心身健康状態の評価・予測方法開発（再掲）</li> <li>行動変容・継続に効果的な介入方法の検討</li> <li>RDPモジュール・ツール等の実用化</li> </ul>
		シニアを支えるエコシステム形成 <ul style="list-style-type: none"> <li>心身健康状態の評価・予測方法開発</li> <li>行動変容・継続に効果的な介入方法の検討</li> <li>RDPモジュール・ツール等の実用化</li> </ul>
	<b>健康寿命の延伸</b>	若年期から終焉までの健康維持・増進をサポート <ul style="list-style-type: none"> <li>心身健康状態の評価・予測方法開発</li> <li>行動変容・継続に効果的な介入方法の検討</li> <li>RDPモジュール・ツール等の実用化</li> </ul>

### マジ神AIの開発・活用のイメージ



ベネッセスタイルケア

**マジ神AI**

熟練職員ノウハウ（暗黙知）の共有

## (写真割愛)

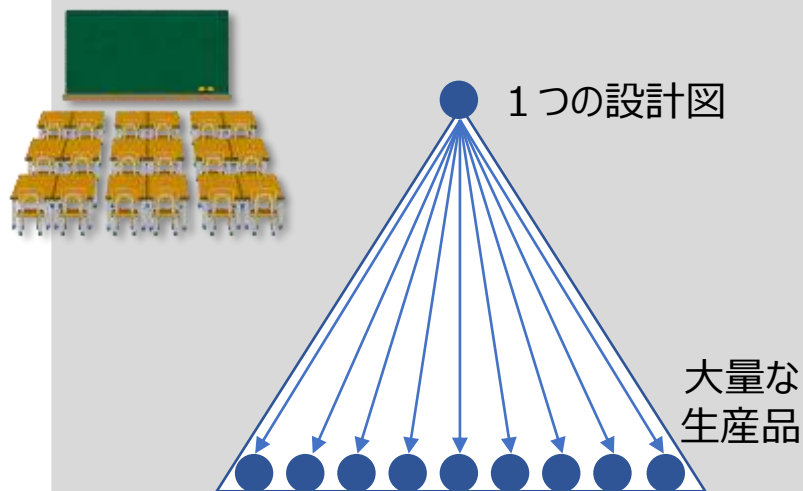
アシストする人工知能／話し相手／頼れる相棒



# 「介護福祉士」に必要な力と役割

## モノ

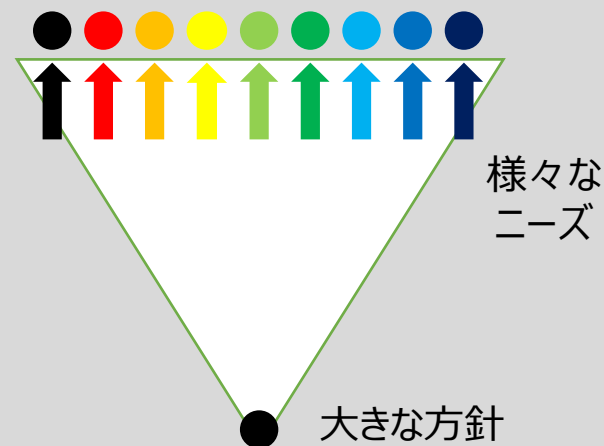
設計の要求は1つ



設計とおり「大量に、早く、正確に」

## サービス

顧客の要求はバラバラ



顧客との対話と満足で変化（創造的）  
⇒能力・意欲（主体性）の向上が必要

サービスの質的向上と量的拡大を**同時に実現**する方法は**2つ**しかない。

- ①ご利用者に協力してもらう
- ②スタッフの能力をあげる (**道具を使う**)



つまり、ICT・介護ロボットを利用するということは

「**道具**」を使って、**スタッフの能力を向上**させ、サービスの質的向上と量的拡大を同時に目指す取り組みだといえる。

しかし、「よく切れるハサミ」があってもすぐにうまく散髪できるようになるのではなく、「よく書けるボールペン」があってもすぐに上手な字が書けるようになるわけでもない。

道具を使いこなすための「**能力**」と「**意欲（主体性）**」が重要である。

## ICT・介護ロボットが導入されると起こる現象

### ① やり方を変えることに対する抵抗

・介護は感情労働

⇒納得しなければ、介護品質が低下する危険性



### ② 空いた時間で仕事をサボる

・定時夜間巡回が廃止

⇒勤務時間中に漫画やゲーム



### ③ 観察を止め、考えない介護をする

・センサーがバイタル把握、AIが提案

⇒気づかない、考えない介護

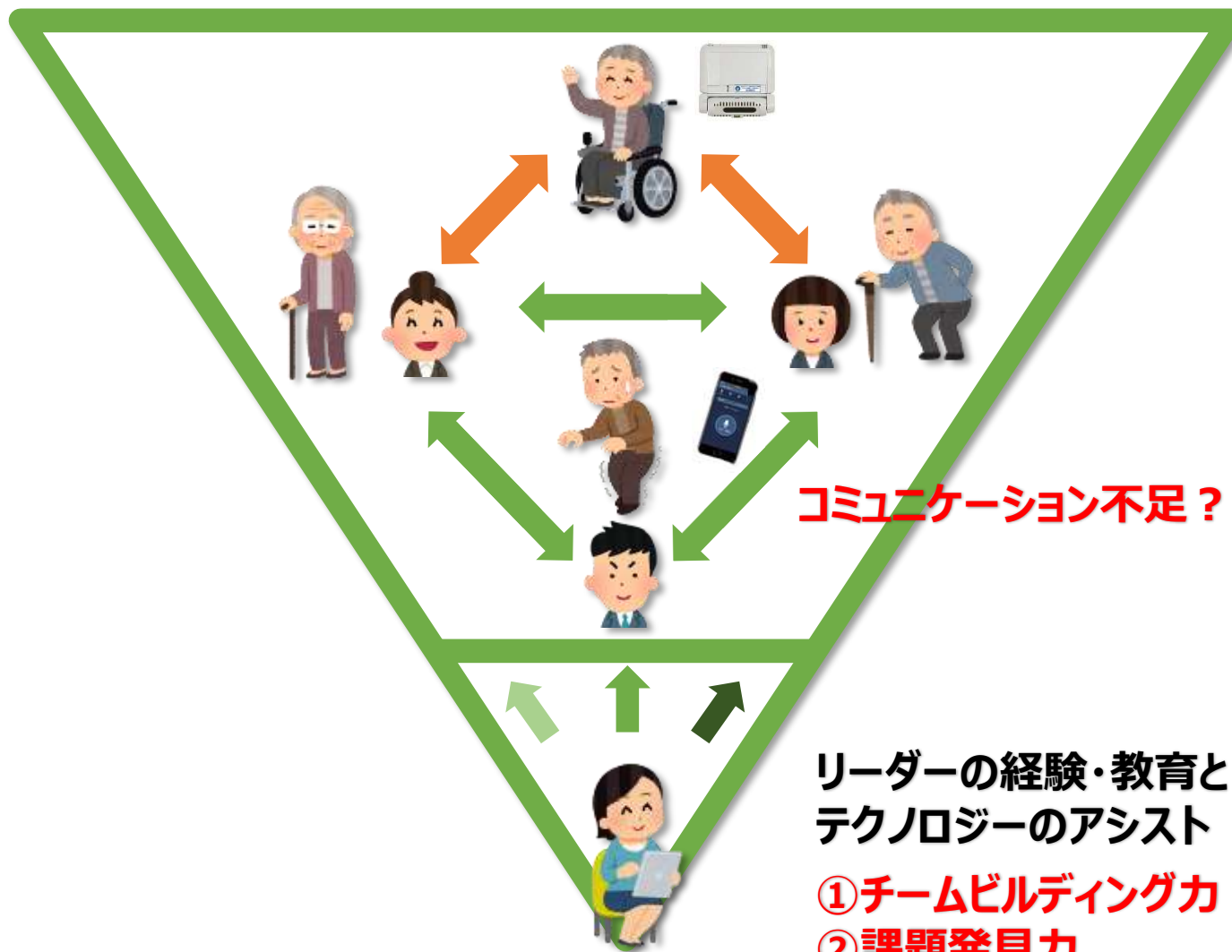


**変化の目的理解**

**職業倫理の再確認**

チームワーク・主体的学び  
(ヒトとヒト ヒトとモノ)

目が届かないのでは？



コミュニケーション不足？

リーダーの経験・教育と  
テクノロジーのアシスト

- ① チームビルディング力
- ② 課題発見力
- ③ 解決手段の提案力



# 「介護福祉士養成校」に必要な力と役割

# 介護福祉士養成校における介護ロボット教育の実態に関する調査研究

【対象】質問紙を養成校356校の学科長（責任者）に郵送 > 【結果】145件（40.7%）回答

※国際医療福祉大学・倫理審査・承認済

貴学（校）では介護ロボットに関する教育ができていますか？

選択肢	件	%
1.十分できている	4	2.8
2.ややできている	28	19.3
3.あまりできていない	57	39.3
4.まったくできていない	56	38.6
合計	145	100.0

実施できていない（否定的）：8割

教育における課題はどのようなことですか？

選択肢	件	%
1.担当教員がない	42	29.0
2.介護ロボットがない	105	72.4
3.必要性を感じない	9	6.2
4.国試範囲にない	15	10.3
5.予算がない	75	51.7
6.その他	14	9.7

3ない（ヒト・モノ・カネ）

※複数回答可

ご自身は介護ロボットの教育方法について学びたいとお考えですか？

選択肢	件	%
1.とても学びたい	54	37.2
2.やや学びたい	83	57.2
3.あまり学びたくない	7	4.8
4.まったく学びたくない	1	0.7
合計	145	100.0

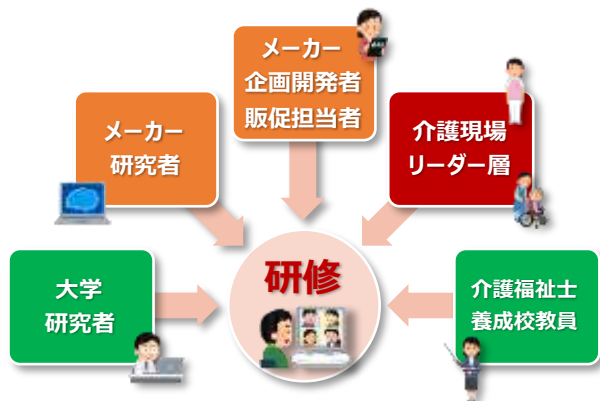
教育方法を学びたい：9割

介護ロボット・メーカーとの連携は難しいと思いますか？

選択肢	件	%
1.とても難しい	35	25.0
2.やや難しい	64	45.7
3.あまり難しくない	34	24.3
4.まったく難しくない	7	5.0
合計	140	100.0

メーカーとの連携は難しい：7割

## 介護ロボット担当教員養成研修



### 【事例】ICT介護教育研究会（10回実施済）

各位

2022年度 ICT 介護教育研究会のご案内

ICT 介護教育研究会  
世話人・小林宏気

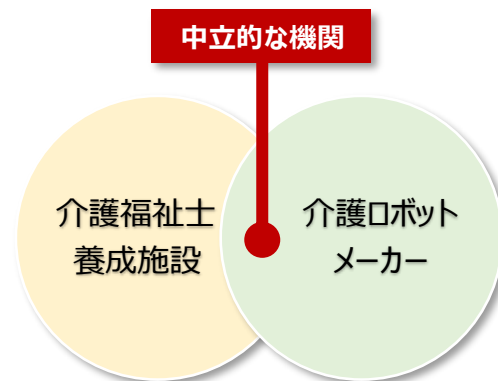
はじめに  
要介護者の増加と介護人材の不足による供給ギャップを解決するための1つの手段として、介護ロボット・ICTの活用が考えられます。しかしながら、効果的効率的な導入に関する教育が十分とはいえません。そこで、教育者とメーカーが協力して、介護ロボット・ICTを介護現場に投入するための教育方法を議論して、社会実装を促すことを目的として、昨年度から本研究会を実施しています。教育・メーカー・介護現場の人々が知恵を出し合う場になることを期待しております。

各2回開催（無料、同内容）を予定しています。時間が変更になる場合がございます。  
対象者：介護福祉士養成施設の教員、介護サービス提供者（リーダークラス）

**第9回研究会（7月）**  
テーマ：テレビ電話システム（併創知機能付）  
内容：ゲストをお呼びして、施設内外のコミュニケーションをらびに遠隔診療について考えます。  
講師：NDソフトウェア株式会社 <https://www.ndsoft.jp/>  
日時：①7月26日（火）（15～17時）、②7月27日（水）（15時～17時） 各10名

**第10回研究会（8月）**  
テーマ：コミュニケーション・ロボット（NAO）  
内容：ゲストをお呼びして、コミュニケーション・ロボットについて考えます。  
講師：三菱総研DCS株式会社 [https://www.dcs.co.jp/solution/lr\\_wellness/](https://www.dcs.co.jp/solution/lr_wellness/)  
日時：③8月30日（火）（15～17時）、④8月31日（水）（15～17時） 各10名

## 介護ロボットメーカー連携体制構築



### 【事例】三幸学園とパラマウントベッド社の連携講義

パラマウントベッド、福祉専門学校での介護福祉士養成課程にて見守り支援システムを用いた講座を共同で開始

2021年12月20日 17:05

発表日:2021年12月20日

福祉専門学校の介護福祉士養成課程にて見守り支援システムを用いた講座を共同で開始

パラマウントベッド株式会社（東京都江東区、代表取締役社長:木村友彦）と学校法人三幸学園（東京都文京区、理事長:屋間一彦）は、同学校が運営する全国7カ所の福祉専門学校の必修科目「介護支援技術（睡眠）」において、介護ロボット「眠りSCAN（スキャン）」を用いた見守り支援システムを利用し、睡眠の分析からケアを考える講座を2022年2月に開始します。

本講座は、これまで行っていた高齢者の睡眠の特徴などを学ぶ座学の内容に「なぜ介護ロボットが現場に必要とされているのか」等を加えたものです。見守り支援システムを実際に使用することで高齢者の睡眠ケアにどのように介入できるか実習を通して学べる内容となる予定です。こうした必修授業は国内初で、全国7校（札幌・仙台・東京2校・名古屋・大阪・福岡）で実施します。

“PROOFTHATTONYSTARKHASA**HEART**”  
トニー・スタークにも「**ハート**」があった。

(写真割愛)

一番大事なものは、最新機器をどう使うか、  
皆様の「**ハート**」(優しい心・意欲)です。

ありがとうございました

# 認定介護福祉士の立場から LIFEをどう現場で活用していくか

社会福祉法人高生会

特別養護老人ホーム明日に架ける橋

鈴木 乃（認定介護福祉士）

# 自己紹介

- 平成9年 大学3年生の時、親に怒られ特別養護老人ホームにて夜勤のアルバイト開始
- 平成11年 そのまま、特別養護老人ホームに入職
- 平成15年 介護福祉士取得
- 平成18年 介護支援専門員取得
- 平成19年 民間の居宅支援事業所に転職
- 平成20年 介護老人保健施設に転職
- 平成24年 認定介護福祉士モデル研修受講
- 平成28年 日本社会事業大学専門職大学院修了
- 現 在 社会福祉法人にて特別養護老人ホームの新規開設に従事

# 「LIFE」や「新規加算取得」と聞くと…

介護現場ではマイナスイメージからスタートしてしまう場合が多いように感じる。

☹️「また面倒な仕事が増える」

☹️「新しいことを覚えるのは大変」

☹️「『加算』を取る為に、大量の書類を作らなければならない」  
などなど。

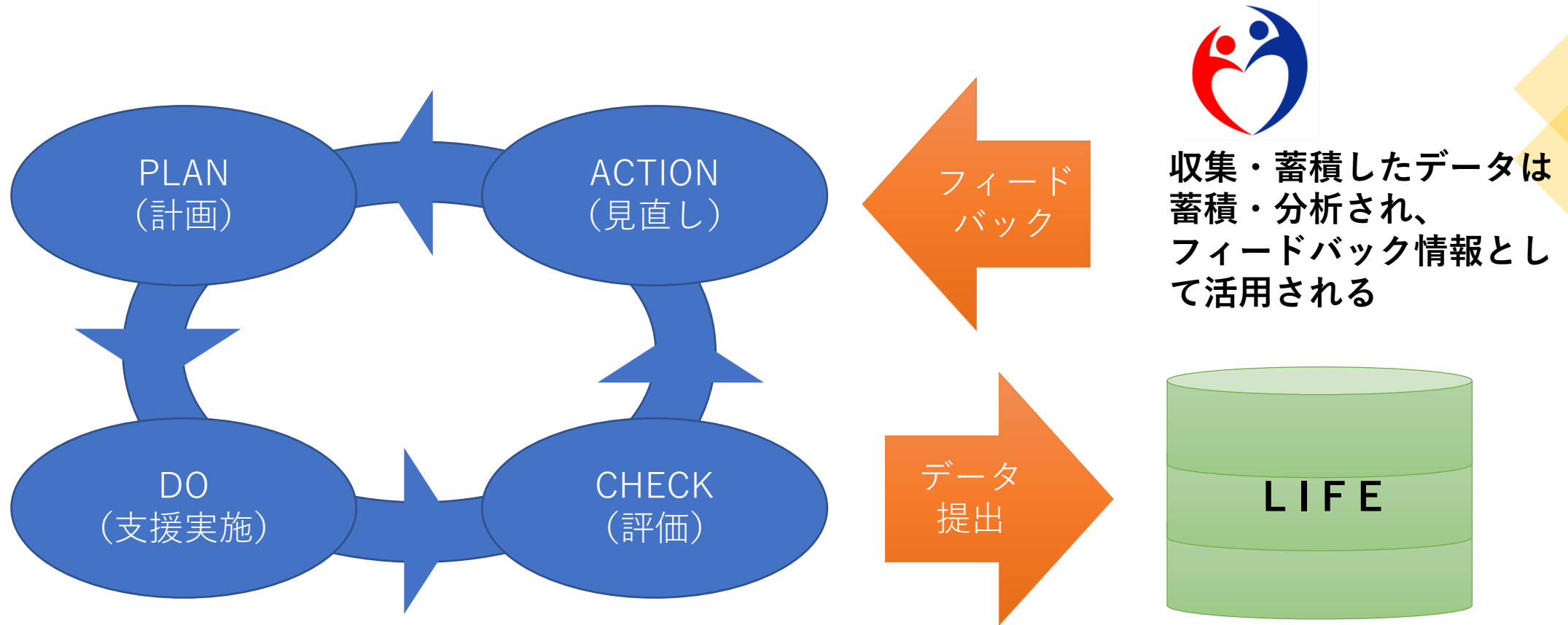
# プラス視点での活用が重要

「LIFE」を導入する意義を

- ご利用者の心身変化を「見える化」するツール
  - 「結果」を意識する支援への転換
  - チームを形成する際の、ひとつの「柱」
  - 介護リーダーを成長させるきっかけ
- として、介護スタッフに伝えていくことが重要。



# ご利用者の心身変化を「見える化」するツールとして



全国から集まるデータにより、「客観的な視点」に基づいた振り返りが可能となる。

出典：厚生労働省HP「科学的介護とLIFE」より

URL:<https://www.mhlw.go.jp/content/12301000/000949376.pdf>

# 「結果」を意識する支援への転換



ここに、専門的知見や  
LIFEによってもたらされる  
科学的根拠が必要

将来像を描く

目標・結果

日々、介護現場では様々な支援を実施している。

でも、どこかで

- ・トイレに行けないから
- ・お風呂に自分で入ることができないから
- ・食事が自分で食べられないから

と「今」を補う支援になってませんか？

「今行っている支援が、  
どこに向かっているのか」  
考え、意識し支援することが重要

# チームを形成する際の、ひとつの「柱」としての活用

## LIFE導入により想定される事業所・施設内での動き

LIFEを導入し「良いケア」を明確に示していくことを法人・事業所として明言する

プロジェクトの発足

介護リーダーの役割の明確化

書式やツールの変更

会議体等、仕組みの変更

介護過程をより深化させるためのプロセス変更が行われることが期待される

# 介護リーダーを成長させるきっかけとして

精神的支え合いを重視すると言われている職員関係において、多くの介護リーダーはメンバーの「精神的支援」に多くの労力を割いていると推測される。

鈴木が以前所属していた  
自職場にて行ったアンケート調査

結果から、  
精神的支援を求める声が多く、  
業務達成に対する声が少ない。

P (業務達成)	規則・ルールに従うこと	0
	仕事に対する指示	1
	仕事量に対する管理	0
	仕事に対する締め切りの遵守	0
	最大限に力を発揮させること	6
	人間性を責めるのではなく、行為を責めること	0
	仕事の進捗状況の報告	2
	目標達成のための計画作成	3
	M (精神的支援)	仕事に対して気軽に相談できること
全般的な支持		1
個人的問題への配慮		14
信頼をされること		30
優れた仕事をした時の承認		25
問題が生じた時に意見を求めてくれること		8
昇給や昇進への配慮		14
職員同士を公平に見ること		31

# 介護リーダーを成長させるきっかけとして

「精神的支援」が出来ていれば、「良いチーム形成」ができるのか？

大切なのは、介護リーダーが

- 介護実践の中で中心的役割を果たすこと
- 役割を果たすために、役割を明確にすること
- 「LIFE」をきっかけに、支援の成功体験を得ること
- 成功体験からモチベーション向上につなげること

が重要ではないかと考える。

## 終わりに

多くの介護職員は「支援」を一生懸命行っています。  
しかし、その「支援」がどこを目指しているのか。  
自分たちの手で、何を生み出しているのか。  
見えていない中、「今」を一生懸命支援しているのでは、  
ないでしょうか。

「LIFE」に取り組むことで、  
『私たちの支援が、その方々の将来を支えている』  
と実感できる支援となるよう願っております。

ご清聴ありがとうございました。





# 自己紹介

Shohei Sugita / 杉田 昌平

弁護士(2011年東京弁護士会登録、入管取次弁護士(2013年～))  
社会保険労務士(2017年～)、第一種衛生管理者(2020年～)  
弁護士法人Global HR Strategy代表社員、JICA国際協力専門員(2021年～)



- 2011年12月 センチュリー法律事務所入所(～2014年12月)
- 2013年4月 慶應義塾大学法科大学院助教(～2015年8月)
- 2015年1月 アンダーソン・毛利・友常法律事務所入所(～2017年8月)
- 2015年6月 名古屋大学大学院法学研究科特任講師  
(ハノイ法科大学内日本法教育研究センター)(～2017年8月)
- 2017年9月 センチュリー法律事務所入所(～2021年5月)  
名古屋大学大学院法学研究科学術研究員(～2017年9月)
- 2017年10月 名古屋大学大学院法学研究科研究員(～2021年3月)  
慶應義塾大学グローバル法研究所研究員(～2019年6月)  
ハノイ法科大学客員研究員(～2019年10月)
- 2019年6月 慶應義塾大学法科大学院特任講師(～2021年3月)
- 2020年2月 経済産業省中小企業庁「次世代の担い手研究会」委員
- 2020年9月 厚生労働省委託事業「ビルクリーニング分野における外国人材受入れ体制適正化調査」検討委員(2020年度、2021年度、2022年度)
- 2020年11月 ASSC=JICA「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」アドバイザー
- 2021年4月 JICA国際協力専門員(外国人雇用/出入国管理関係法令及び労働関係事例)



# 外国人雇用は増加している？

- 外国人雇用数は、約173万人と過去最大に(厚労省「外国人雇用状況」の届出まとめ(令和3年10月末))。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生のアルバイト等が該当する。

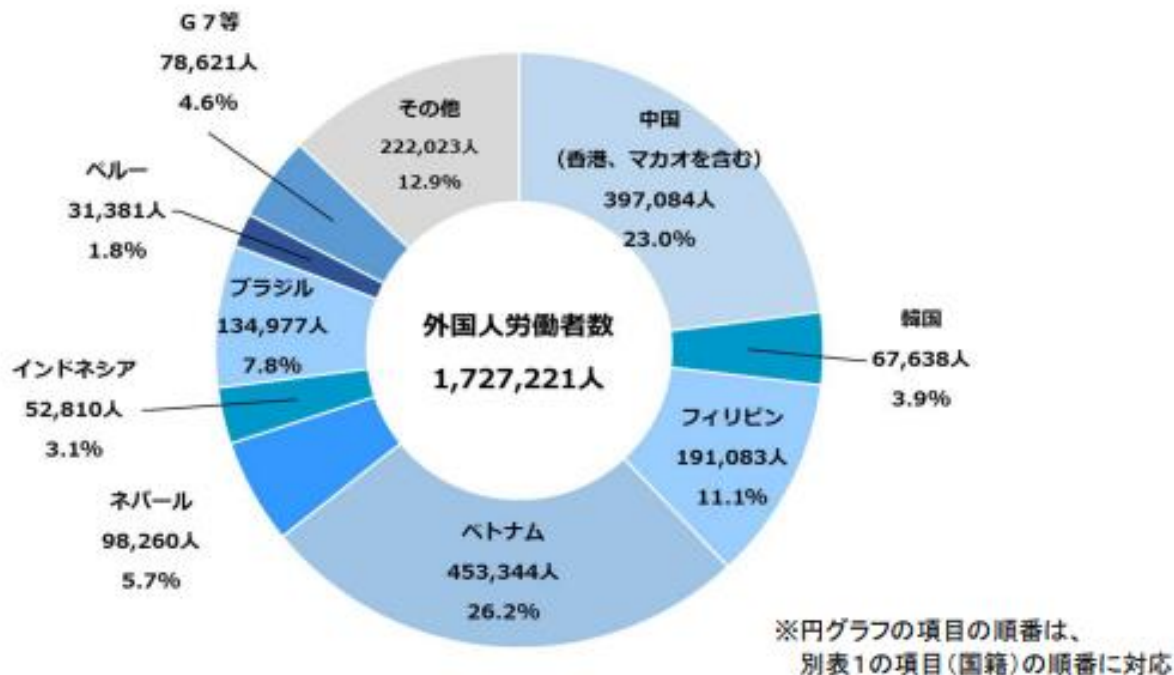
# 介護分野の外国人受入実績

在留資格	受入実績
EPA介護福祉士・候補者	在留者数:3,155人(資格取得者782人) ※2020年10月1日時点
在留資格「介護」	在留者数:3,794人 ※2021年12月末
技能実習	申請件数:20,005件 認定件数:18,034件 ※2020年10月末時点
特定技能	在留者数:10,411件 ※2022年6月末

出典:「介護分野における 外国人の受入実績等」等から作成

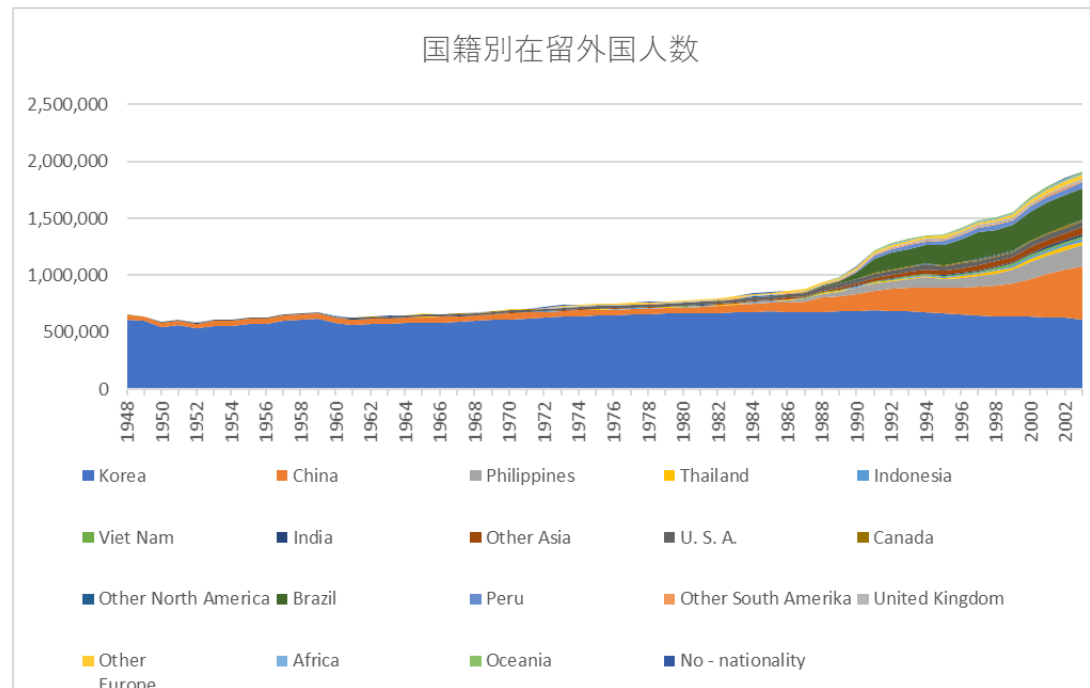
# どういった国から来てくれているか

図3 国籍別外国人労働者の割合



# これまでの日本の労働移動の推移(1)

- 戦後の出入国に関する最大の課題は、引揚げ事業であった。引揚げ事業後は、1980年頃まで、国際移動が少ない少国際移動期が続いた。

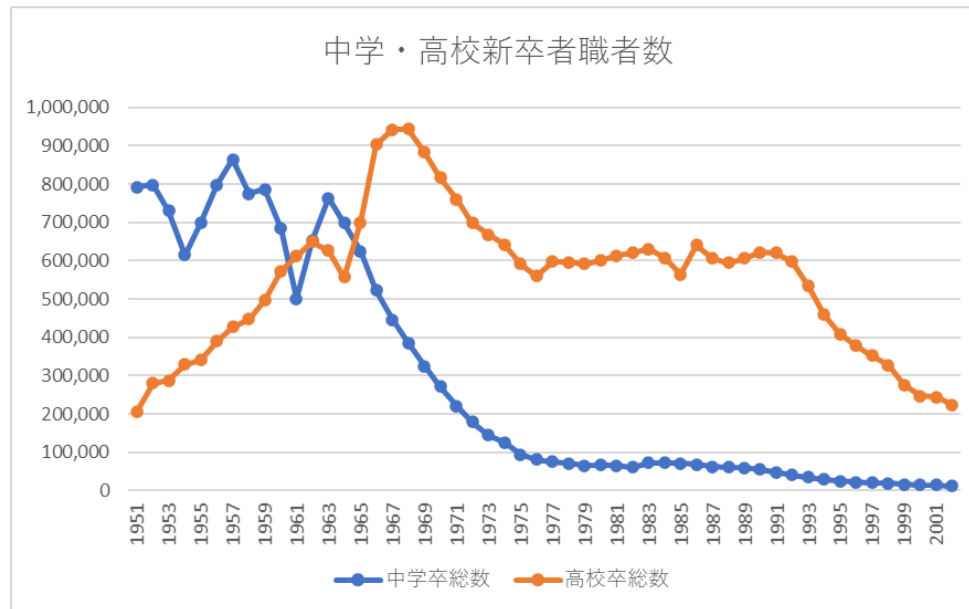


出典：日本長期統計総覧より筆者作成

- この少国際移動期の最終段階である1988年の労働省外国人労働者研究会（座長：小池和男）から1990年にかけて、現行の1990年体制が構築された。

# これまでの日本の労働移動の推移(2)

- 少国際移動期においては、集団就職に代表されるとおり、国内における労働移動によって労働力の需給が調整されていた。



出典：日本長期統計総覧（出典：各年度の文部省『学校基本調査』）より筆者作成

- しかし、この国内の労働移動での対応も1990年代に供給力の限界を迎え、多国際労働移動受入国へ転じていった。

# これまでの日本の労働移動の推移(3)

## ■ 「高等学校進路別卒業生数の推移」(文科省・厚労省「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告)

区 分	卒業生数 (A～F)	A 大学等 進学者		B 専修学校 (専門課程) 進学者	C 専修学校 (一般課程) 等入学者	D 就職者	E 無業者	F 死亡・ 不詳の者	A、B、 Cのうち 就職して いる者	大学等 進学率 (%)	通信教育 部を除く	就職率 (%)
		うち通信教 育部を除く								通信教育 部を除く		
昭和 40年3月	1,160,075	...	294,540	...	*	690,051	164,481	11,003	10,210	...	25.4	60.4
45	1,402,962	...	340,217	...	*	802,817	253,483	6,445	13,899	...	24.2	58.2
50	1,327,407	...	453,842	...	*	576,768	288,625	8,172	14,669	...	34.2	44.6
55	1,399,292	...	445,875	120,076	162,551	581,430	86,243	3,117	18,263	...	31.9	42.9
60	1,373,713	418,952	418,296	156,879	182,079	547,372	66,325	2,106	16,540	30.5	30.5	41.1
61	1,620,425	490,870	490,187	196,465	220,324	622,460	88,753	1,553	17,733	30.3	30.3	39.5
62	1,654,685	512,928	512,297	219,508	230,357	589,205	101,288	1,399	16,492	31.0	31.0	36.6
63	1,653,156	511,491	510,799	235,463	226,394	578,073	100,372	1,363	16,144	30.9	30.9	35.9
平成 元	1,700,789	521,396	520,569	252,995	238,155	590,991	96,058	1,194	15,159	30.7	30.6	35.6
2	1,766,917	539,953	538,890	278,743	247,974	607,737	91,415	1,095	14,593	30.6	30.5	35.2
3	1,803,221	571,340	570,090	281,995	252,614	607,466	88,736	1,070	13,148	31.7	31.6	34.4
4	1,807,175	591,520	590,241	296,249	249,003	584,479	85,100	824	13,179	32.7	32.7	33.1
5	1,755,338	606,304	605,090	290,517	244,065	521,698	91,756	998	13,159	34.5	34.5	30.5
6	1,658,949	598,959	597,849	275,562	230,395	446,613	106,696	724	12,667	36.1	36.0	27.7
7	1,590,720	597,986	596,853	265,892	217,654	395,796	112,510	882	12,118	37.6	37.5	25.6
8	1,554,549	605,619	604,571	262,404	202,073	366,858	116,749	846	10,761	39.0	38.9	24.3
9	1,503,748	611,431	610,492	252,998	180,000	343,600	115,013	706	9,363	40.7	40.6	23.5
10	1,441,061	611,841	611,103	236,841	158,157	320,083	113,562	577	7,589	42.5	42.4	22.7
11	1,362,682	602,078	601,396	228,390	135,165	269,154	127,341	554	6,705	44.2	44.1	20.2
12	1,328,902	599,747	599,120	228,672	125,704	241,703	132,456	620	5,371	45.1	45.1	18.6
13	1,326,844	598,849	598,202	232,625	124,643	240,176	129,875	676	4,329	45.1	45.1	18.4

(注) 1 「大学等進学者」とは、大学の学部・通信教育部・別科、短期大学の本科・通信教育部・別科、高等学校等の専攻科への進学者である。

また進学して同時に就職した者を含む。

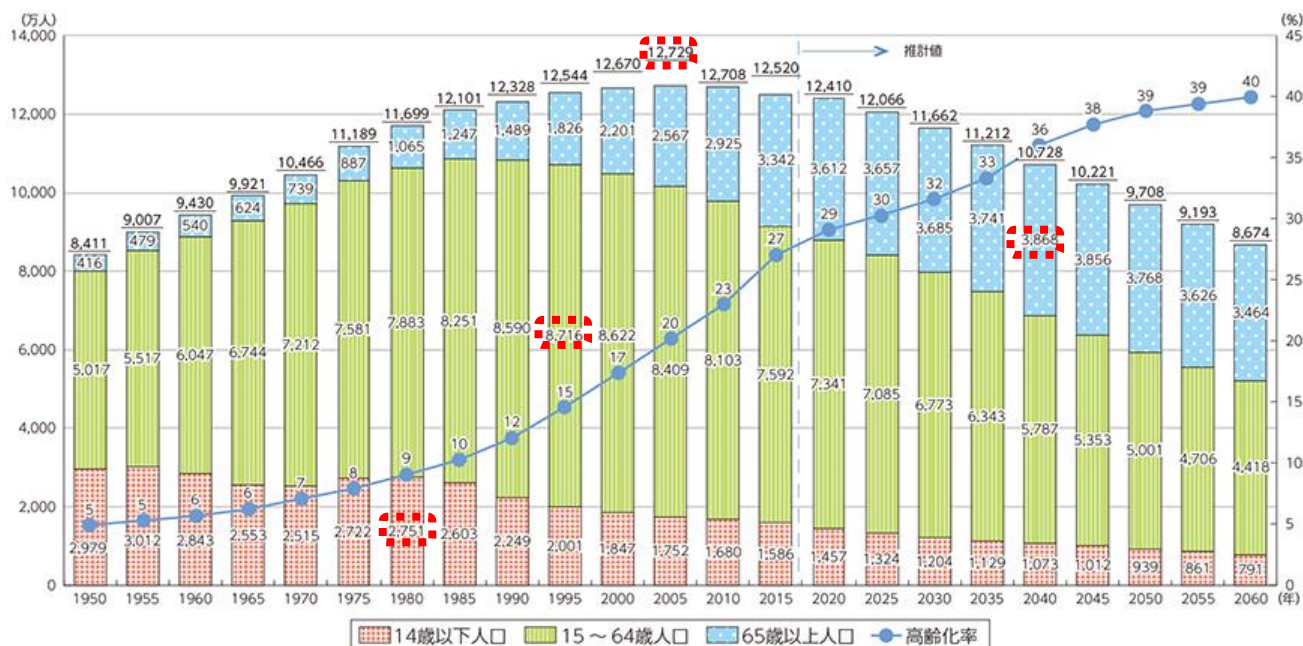
2 「専修学校(一般課程)等入学者」とは、専修学校(一般課程)、各種学校及び公共職業訓練施設等へ入学した者である。

3 \*は「無業者」に含まれている。

(出所) 文部科学省「学校基本調査」

# これまでの日本の労働移動の推移(4)

- 1990年代に、日本の労働市場への新規参加者の基本的構造は変化した。



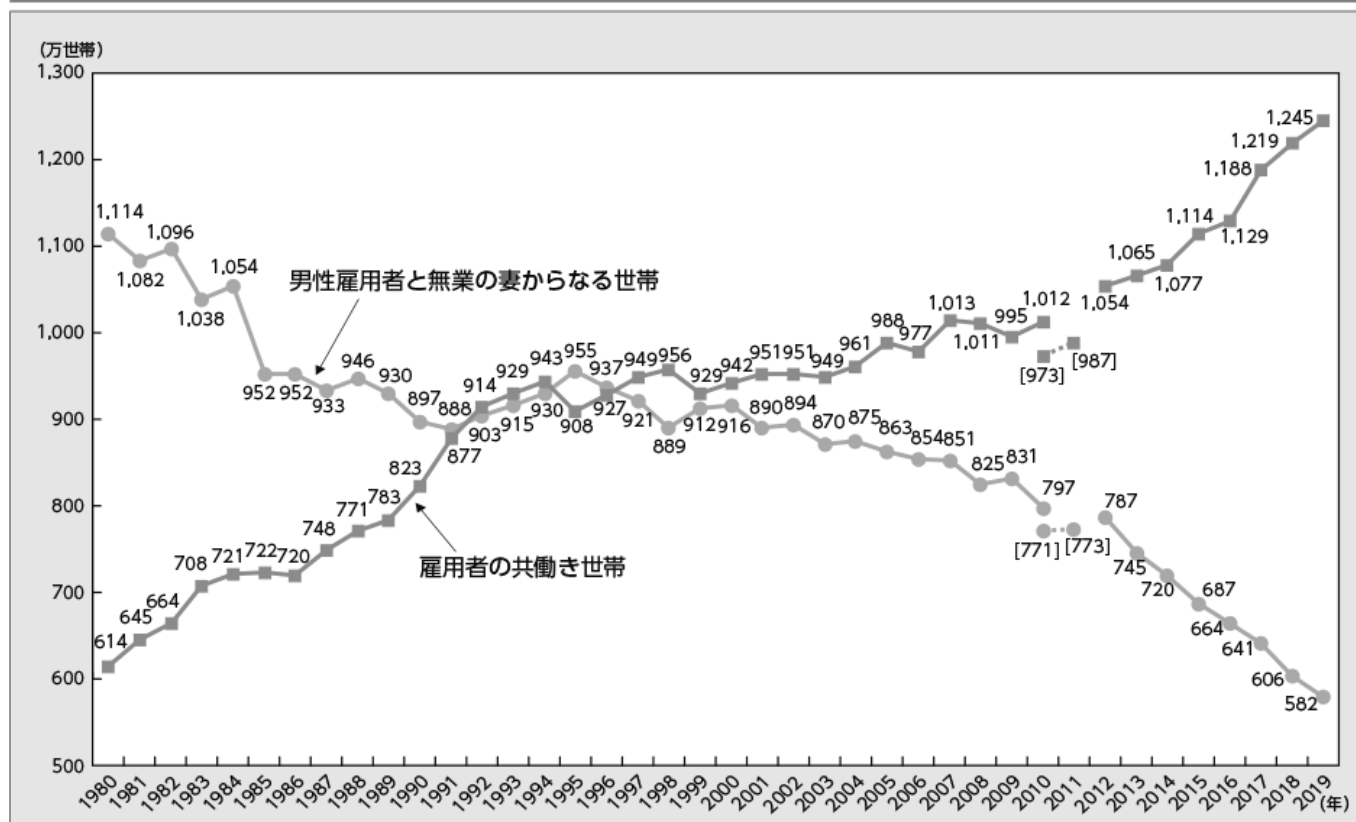
出典：総務省「平成28年版 情報通信白書」



# これまでの日本の労働移動の推移(5)

- 若年未熟練労働者の労働市場への参加が減少し、一部がそれまで労働市場に参加していなかった女性・高齢者に向かい、一部が外国人に向かったと思われる。

図表 1-1-3 共働き等世帯数の年次推移



# これまでの日本の労働移動の推移(5)

## 研究1：将来の外国人の受入れに関するシミュレーション

### 論点1：目標GDP達成に必要な外国人労働者を確保できるか

#### 外国人労働量需要量の推計

##### ■ 目標GDP達成に必要な外国人労働需要量<sup>1</sup>

2030年：419万人（2020年比143%増）  
2040年：674万人（同291%増）

#### 1. 下記の設定に基づいて推計。

- ・目標GDP：年平均成長率1.24%（厚労省）
- ・資本ストック（自動化・機械化等の設備投資）
  - ベースライン：2040年に2015年比13.9%増（1995年から2015年までのトレンドから設定）
  - 設備投資が促進された場合：同31.2%増（ITバブル崩壊後からリーマンショック前までで最も資本ストックが増加した期間から設定）

#### 外国人労働供給ポテンシャルの推計

##### ■ 現行シナリオ（外国人労働者の滞在期間が現行と同等の場合）における外国人労働供給ポテンシャル<sup>2</sup>

2030年：356万人（需要に対し、63万人不足）  
2040年：632万人（需要に対し、42万人不足）

#### 2. 送り出し国からの来日外国人労働者数を、送り出し国の将来の人口動態と経済水準、過去の入国者数のトレンドを考慮して推計。

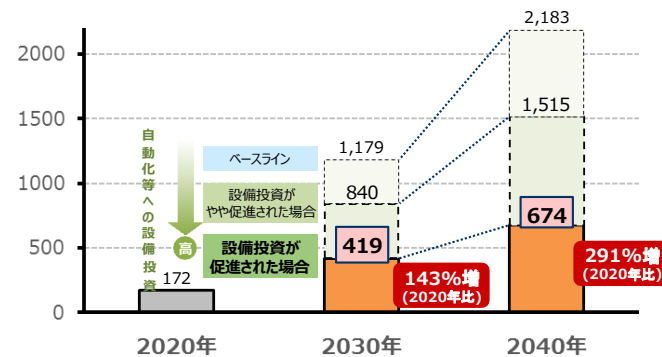
- 外国人労働者が滞在期間別に帰国する割合としては、以下の値を設定。
- ・3年後までに帰国する割合：62.3%   ・5年後までに帰国する割合：69.0%
  - ・10年後までに帰国する割合：73.4%

なお、将来における中国等との競争関係の変化（中国による政策的な移民獲得の強化等）による影響は考慮していない。

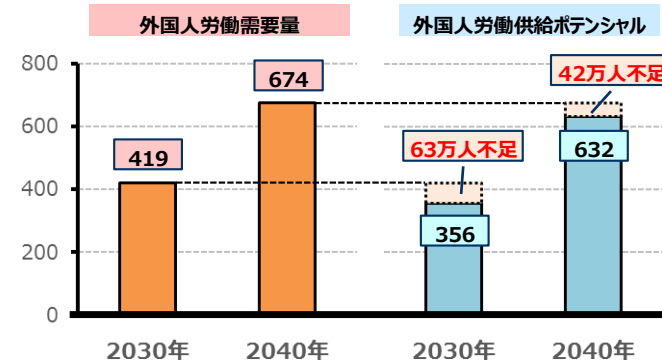
### 論点2：ギャップ解消に必要な外国人労働者の受入れ方式とは

- 現行の受入れ方式では、目標GDP達成に必要な労働者数を確保できない（供給ポテンシャルが不足する）
- 外国人労働者の滞在期間の長期化などの需要に見合った供給を検討する必要があることが示唆される

### 目標GDP達成に必要な外国人労働者数（万人）



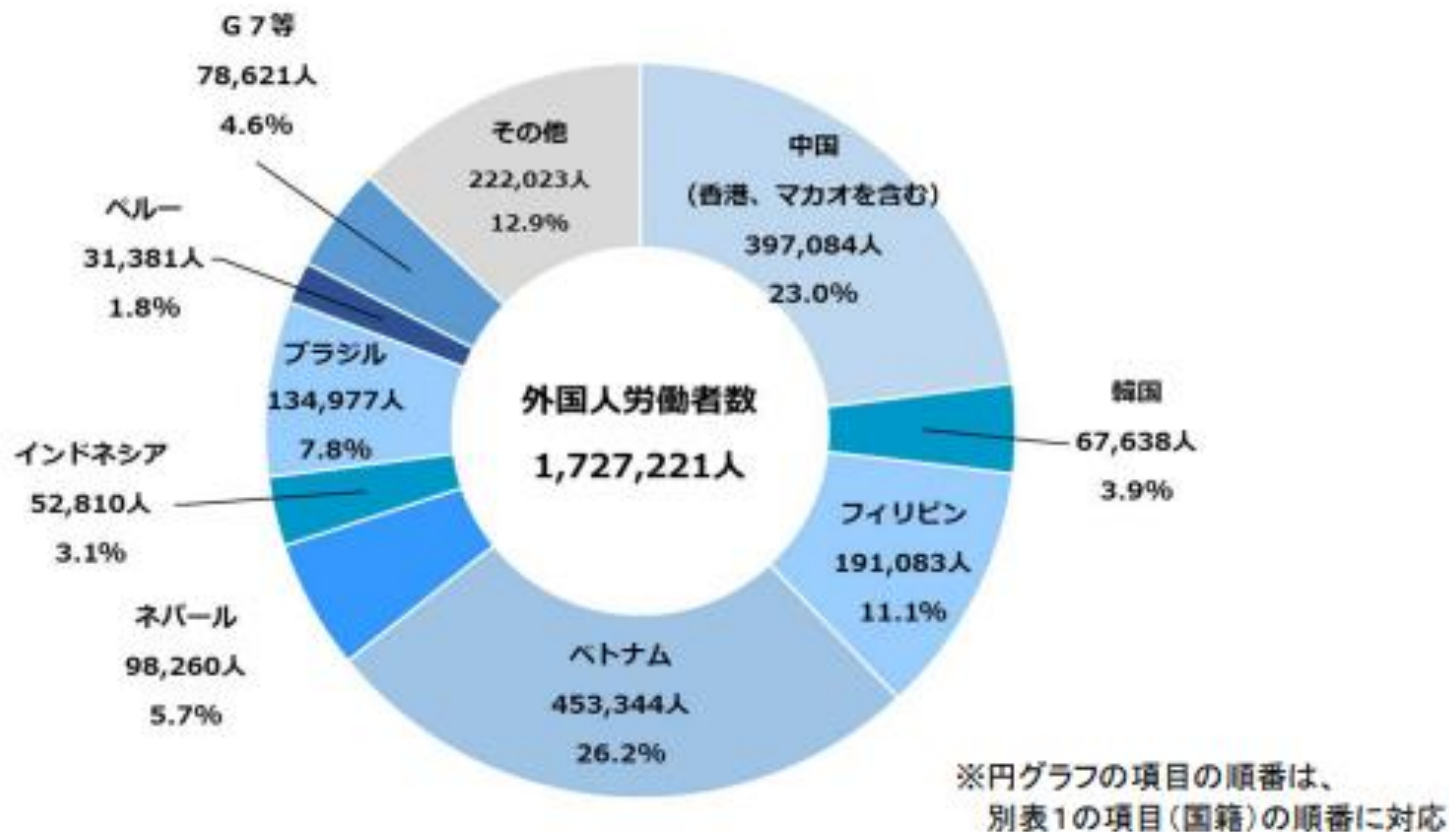
### 外国人労働者の需給ギャップ<sup>3</sup>（万人）



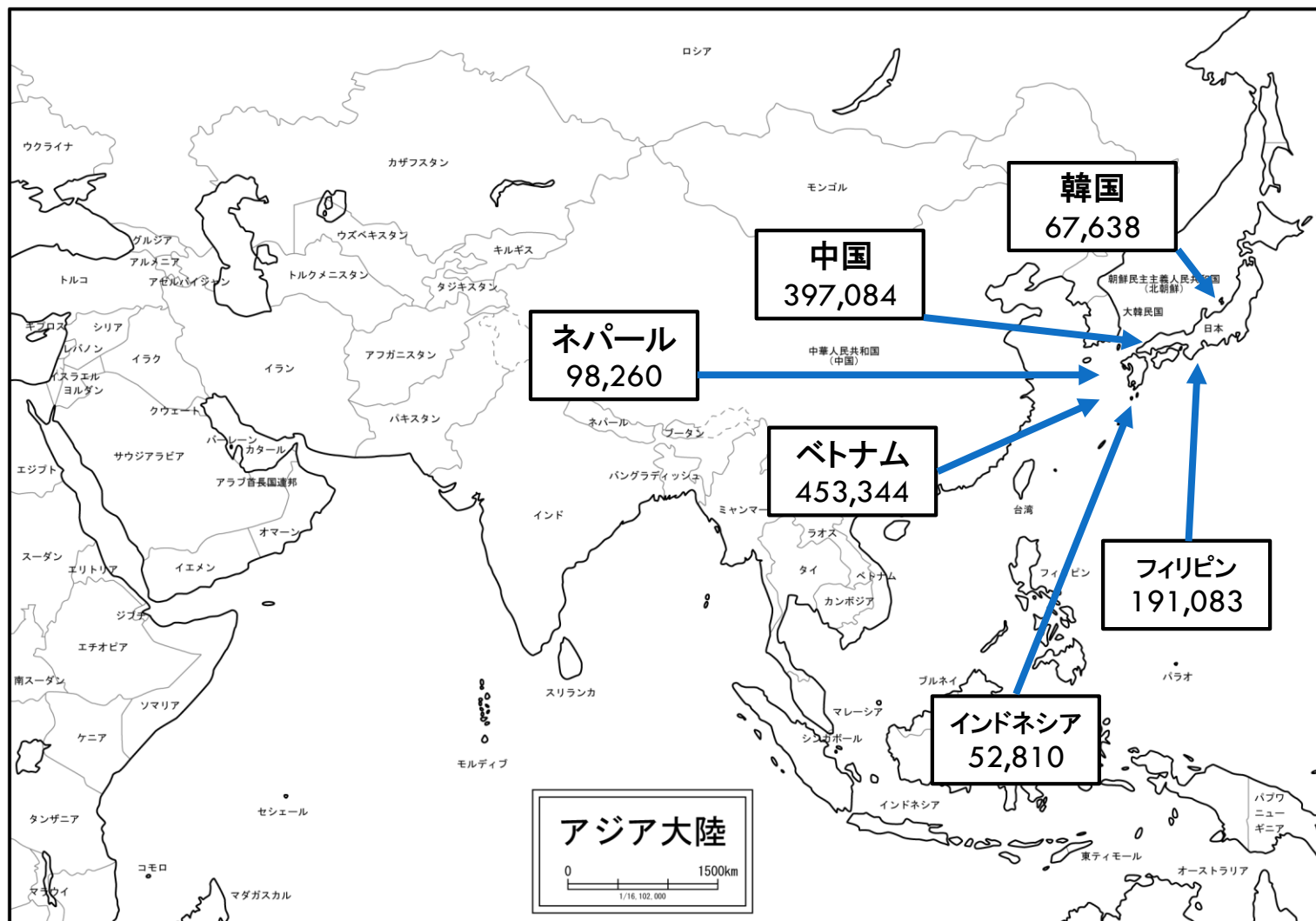
出典：2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究

# 日本と国際労働市場との接続(1)

図3 国籍別外国人労働者の割合

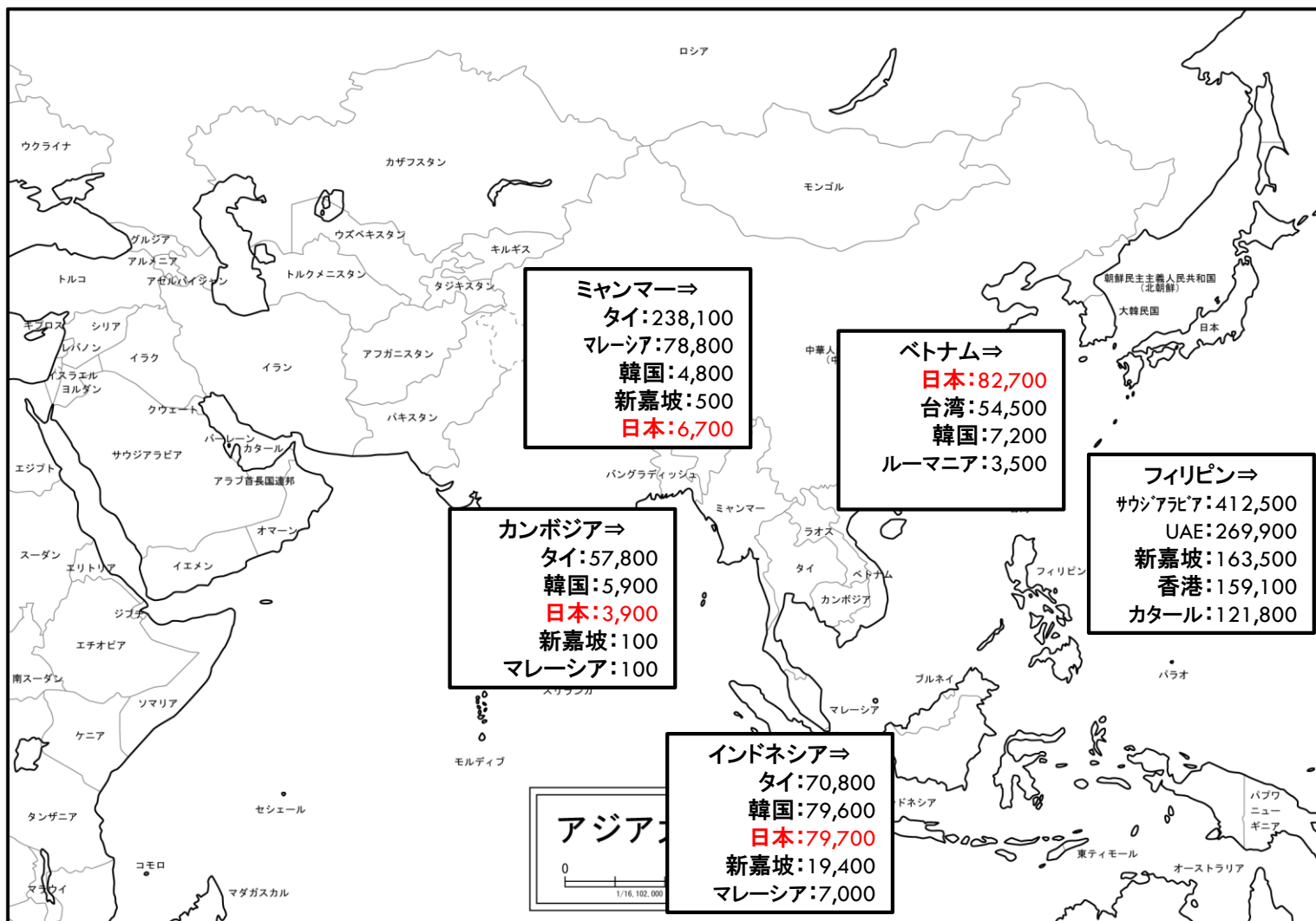


# 日本と国際労働市場との接続(2)



注:フローではなく2021年10月末時点での日本のストック

# 国際労働市場の存在 (2019年に配置された労働者数)



# 国際労働市場の存在 (2019年に配置された労働者数)

## ミャンマー⇒

タイ:238,100  
マレーシア:78,800  
韓国:4,800  
新嘉坡:500  
日本:6,700

## タイ⇒

台湾:29,200  
日本:9,600  
スウェーデン:6,200  
マレーシア:7,900  
韓国:12,500

## ベトナム⇒

日本:82,700  
台湾:54,500  
韓国:7,200  
ルーマニア:3,500

## カンボジア⇒

タイ:57,800  
韓国:5,900  
日本:3,900  
新嘉坡:100  
マレーシア:100

## インド⇒

サウジアラビア:161,100  
UAE:76,100  
クエート:45,700  
カタール:31,800  
オマーン:28,400

## インドネシア⇒

タイ:70,800  
韓国:79,600  
日本:79,700  
新嘉坡:19,400  
マレーシア:7,000

## フィリピン⇒

サウジアラビア:412,500  
UAE:269,900  
新嘉坡:163,500  
香港:159,100  
カタール:121,800

# 来日の費用

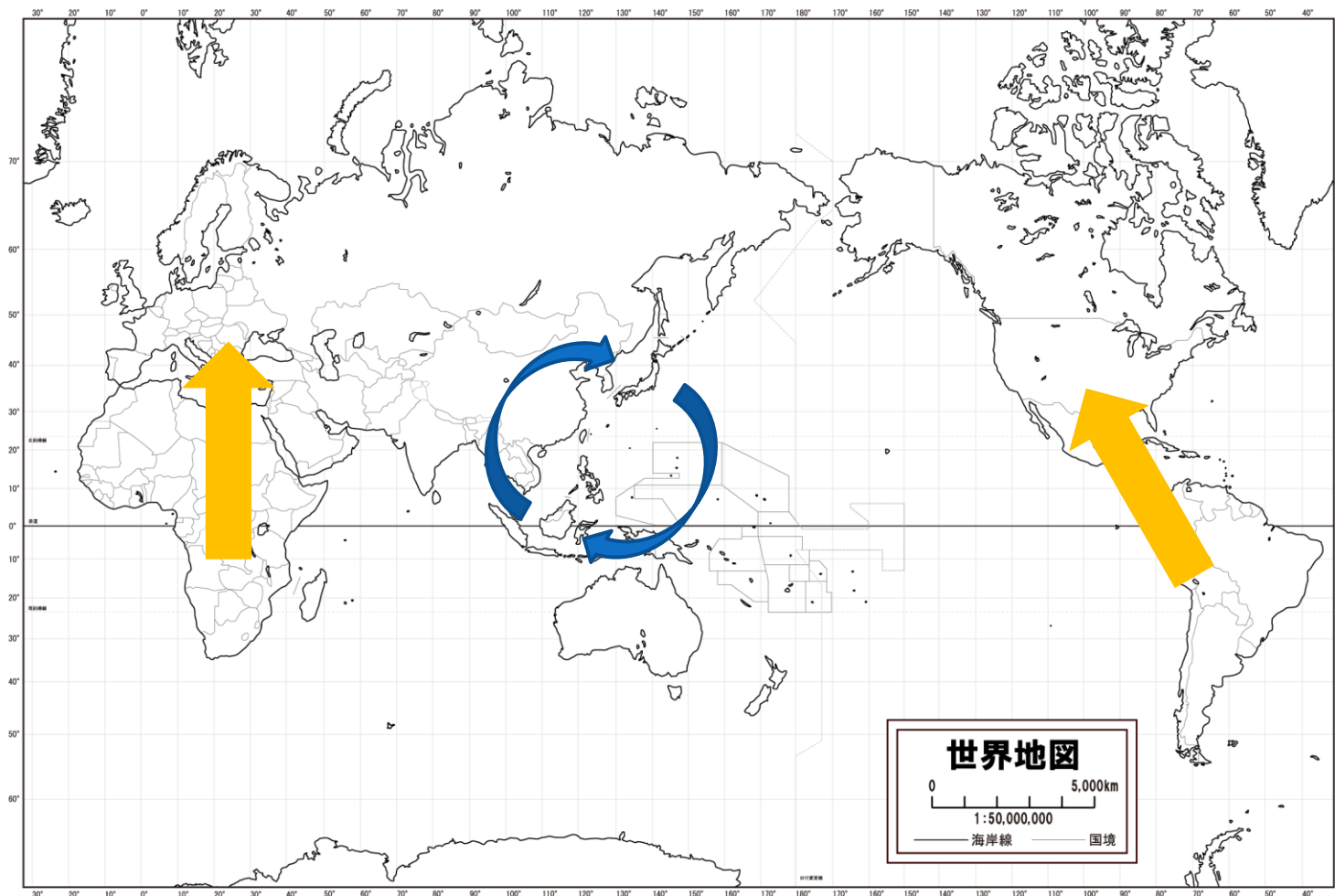
- 令和4年7月26日に出入国在留管理庁より「技能実習生の支払い費用に関する実態調査」(「来日費用調査」)の結果が公表された。
- 来日費用調査の結果によれば、来日前に母国の送出機関又は仲介者(送出機関以外)に支払った費用の総額の平均値は、54万2,311円であり、国籍別では、次の平均値となっている。

	ベトナム	中国	カンボジア	ミャンマー	インドネシア	フィリピン
平均値(円)	688,143	591,607	573,607	287,405	235,343	94,821

- 来日するために母国で借金をしている技能実習生は、アンケート対象の実習生のうち約55%であり、借金の平均額は54万7,788円であり、国籍別の状況は、次のとおり。

	ベトナム	カンボジア	中国	ミャンマー	インドネシア	フィリピン
平均値(円)	674,480	566,889	528,847	315,561	282,417	153,908

# どこまでが国際労働市場として日本が参加している市場なのか？

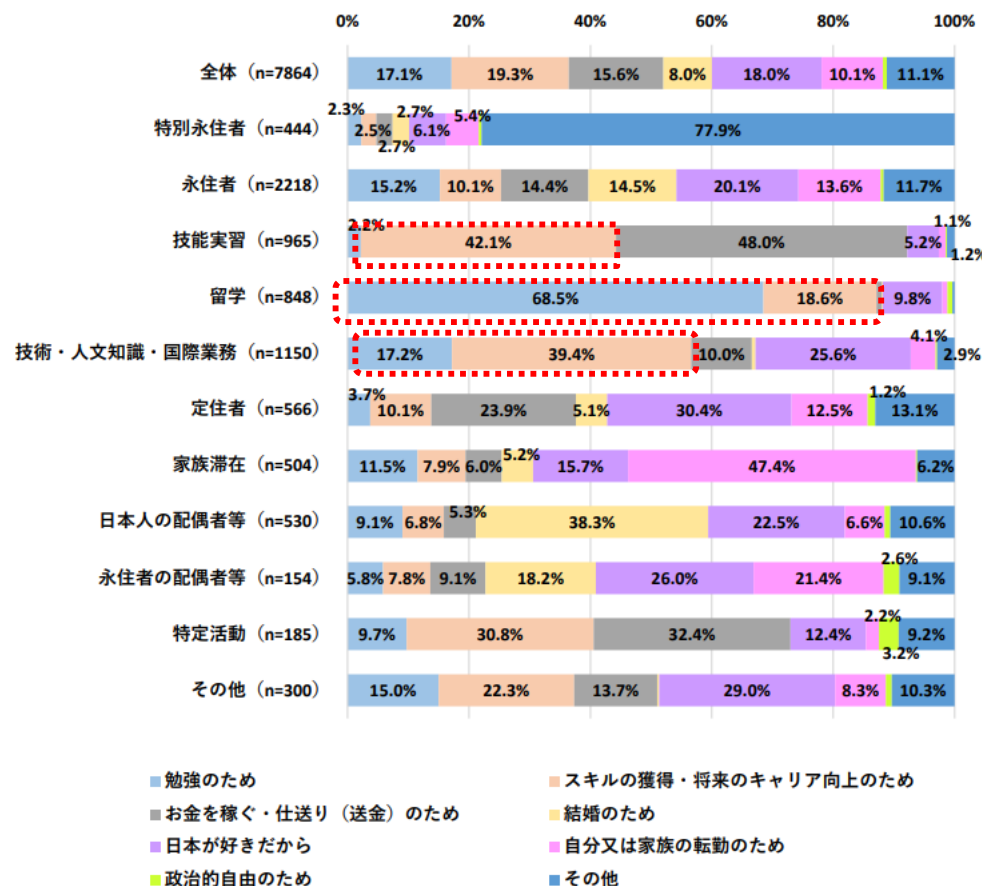




# なぜ日本を選んでくれるのか？

- 入管庁が実施した令和4年8月19日「令和3年度在留外国人に対する基礎調査報告書」の元となった調査報告書によれば、「勉強のため」、「スキルの獲得・将来のキャリア向上のため」であり、人的資本蓄積のために日本を選んでいる人が多い。

図表 47 【在留資格別】日本に来た理由（単一回答）



- 日本は、送出国から見た場合、「勉強のため」、「スキル獲得のため」に移動する  
場合に選ばれているホスト国であるといえる。
- 特に、若年未熟練労働者が不足する中、新卒一括採用方式によりファースト  
キャリアを得ることができる日本は、国際的な介護労働市場においても優位であ  
ると思われる。
- 他方で、人的資本を蓄積した人材が、そのまま日本で就労を続けてくれるか  
については、別途検討を要するものであり、一部はドイツやオーストラリア等のより  
賃金が高い富裕層向け介護での就労現場に移動することも考えられる。
- 本人の選択による自己実現と、日本での担い手を確保することとの両立を目指  
す場合、現状の日本の国際労働市場での位置づけを踏まえた留学生の受け入  
れが必要であると思われる。

# 参考文献等

- 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本指針」
- 法務省「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針(分野別運用方針)」
- 法務省「運用要領」
- 法務省「新たな外国人材の受入れについて」
- 法務省「入国・在留審査要領」
- 本資料では、Apache license version 2.0のライセンスで配布されているMaterial iconsを使用しています。

- 本資料では、わかりやすさの観点から、以下のとおりの用語を用いる場合があります。
- 出入国管理および難民認定法＝入管法
- 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律＝技能実習法



ご連絡先

〒107-0052

東京都港区赤坂2丁目19番8号

赤坂2丁目アネックス2階

弁護士法人Global HR Strategy

GHR法律事務所

杉田 昌平

03-6441-2996

Sugita.shohei@ghrs.law

**ご清聴、ありがとうございました！**

**ご質問・ご意見・ご相談等、お気軽にお申しつけください。**