

**インドネシア国  
産業人材、看護・介護分野人材育成事業  
基礎情報収集・確認調査**

**ファイナル・レポート**

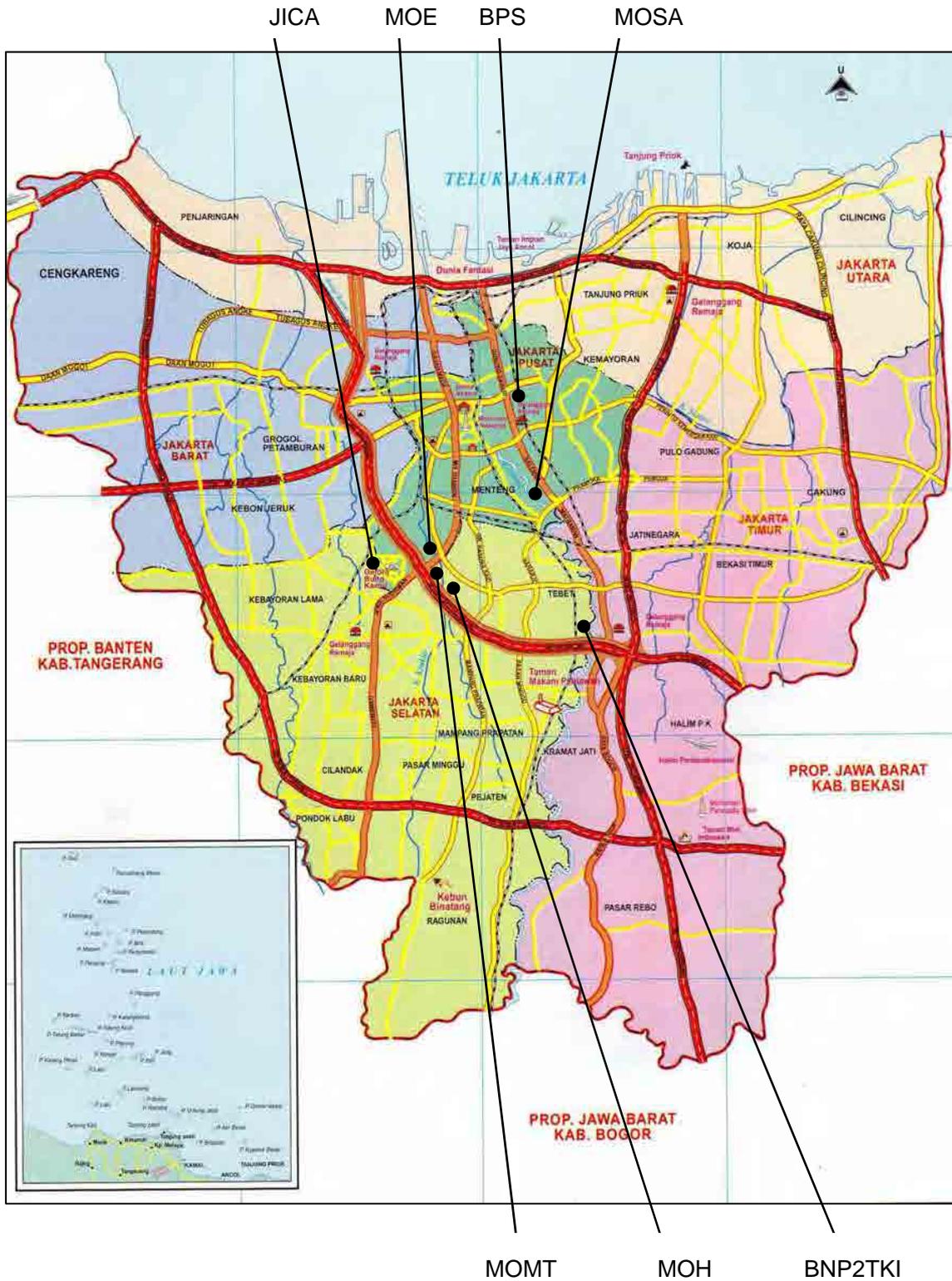
平成 24 年 2 月  
(2012 年)

独立行政法人  
国際協力機構 (JICA)

株式会社日本開発サービス  
システム科学コンサルタンツ株式会社

民連
JR
12-004

地図



出典：PT. Mascot Media Nusantara 「JABODETABEK Street Map & Names Index」 (1/182.000)

## 写真



▲MOMT 建物



▲BPS 建物



▲BNP2TKI 建物



◀ PT. JIAEC 建物

▼PT. JIAEC 事前講習風景（朝礼）



▲PT. JIAEC 事前講習風景（日本語）



▲PT. JIAEC オフィス風景



▲PT. Minori 建物（薄緑のビル）



▲PT. Minori 事前講習風景（日本語）



▲PT. Minori 事前講習風景（縫製）



▲Yayasan Putra Indonesia 建物



▲Yayasan Putra Indonesia 事前講習風景（日本語）



▲Yayasan Putra Indonesia 寮室（4人部屋）



◀ MOH (人材局など) 建物  
▼ MOH (看護局など) 建物



▲ MOE 建物



▲ MOSA 建物



▲ Budhi Dharma  
(高齢者施設ブッディダルマ) 建物



▲ Budhi Dharma 入居者と臨床実習中の看護学生・講師



▲ Yayasan Bima 研修所建物 (借上げ民家)



▲ Yayasan Bima 内部 (日本語タグが貼ってある)



▲ Yayasan Bima 寝室 (4人1部屋)



▲ BINAWAN Institute 建物



▲ BINAWAN Institute (実技試験の様子、生徒と講師)



▲ BINAWAN Institute (実技クラス風景)



▲ BINAWAN Institute (筆記試験風景)

## 略語表

略語	英語	日本語
AIPNI	Association of Nursing Education Institute of Indonesia	インドネシア看護教育協会
AOTS	the Association for Overseas Technical Scholarship	海外技術者研修協会
ASEAN	the Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
BAN-PT	Badan Akreditasi Nasional-Perguruan Tinggi (National Accreditation Body for Higher Education)	高等教育のための国家認定機関
BIHS	BINAWAN Institute of Health Sciences	ビナワン看護師養成学校
BNP2TKI	Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (National Board for the Placement and Protection of Indonesia Overseas Workers)	インドネシア労働者の斡旋と保護のための国家機関
BP3TKI	Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Central Placement Service and Protection of Indonesian Workers)	インドネシア労働者の保護と斡旋サービスセンター (BNP2TKI の地方出張所)
BPS	Badan Pusat Statistik (Statistics Indonesia)	(インドネシア) 中央統計庁
Bima CONC	Bima CONC (Cooperation for Overseas Nurses and Care Workers)	外国人看護師・介護福祉士支援協議会
CEVEST	the Center for Vocational Extension Service Training	職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター
CGFNS	the Commission on Graduates of Foreign Nursing School	(全米) 外国看護学校卒業生審議会
D3	3 Years (Diploma Program)	専門課程
EPA	Economic Partnership Agreement	経済連携協定
HPEQ	Health Professional Education Quality	医療従事者教育向上プロジェクト
HRH	Human Resource for Health	保健人材
ILO	International Labour Organization	国際労働機関
IMDIA	Indonesian Mold & Dies Industry Association	インドネシア金型工業会
IMF	International Monetary Fund	国際通貨基金
IMM	International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan	国際人材育成機構
JAVADA	Japan Vocational Ability Development Association	中央職業能力開発協会
JETRO	Japan External Trade Organization	日本貿易振興機構
JIAEC	Japan Indonesia Association for Economy Cooperation	日本・インドネシア経済協力事業協会
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
JICWELS	Japan International Corporation of Welfare Services	国際厚生事業団
JITCO	Japan International Training Cooperation Organization	国際研修協力機構
JODC	Japan Overseas Development Corporation	海外貿易開発協会
MOE	Ministry of Education	教育省
MOH	Ministry of Health	保健省
MOMT	Ministry of Manpower and Transmigration	労働移住省
MOSA	Ministry of Social Affairs	社会省
MOU	Memorandum of Understanding	了解覚書
MRA	Mutual Recognition Agreements	相互承認協定
NCLEX	National Council Licensure EXamination	(米国) 看護師試験
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development	経済開発協力機構

略語	英語	日本語
OJT	On the Job Training	職場内訓練
OVTA	Overseas Vocational Training Association	海外職業訓練協会
PJTKI	Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia	インドネシア人海外労働者斡旋企業
POEA	Philippine Overseas Employment Administration	フィリピン海外雇用庁
PPNI	Persatuan Perawat National Indonesia (Indonesia Nurse Association)	インドネシア看護協会
QC	Quality Control	品質管理
SPK	Sekolah Perawat Kesehatan	看護専攻高校卒看護師
S1	Strata satu (Under graduate)	学士
WB	World Bank	世界銀行
WHO	World Health Organization	世界保健機関

# 目次

地図	
写真	
略語表	
目次	
図表目次	

第1章 調査の概要.....	1
1-1 調査の背景と目的.....	1
1-2 研修・技能実習制度について.....	1
1-3 「イ」国からの看護師・介護士候補者受入れ制度について.....	9
1-4 調査団の構成.....	19
1-5 主要面談先.....	20
1-6 調査日程.....	22
第2章 我が国及び「イ」国における産業別労働力需給（雇用）状況.....	23
2-1 「イ」国における雇用・就業統計の変遷.....	23
2-2 「イ」国における今後の雇用・就業状況変遷の見込み.....	24
2-3 「イ」国の海外労働者派遣実績.....	26
2-4 日本における就職者属性別需給バランス状況.....	31
2-5 日本における産業別労働力需給バランス状況.....	39
2-6 海外から日本へ受入れた労働者数の変遷.....	41
第3章 我が国及び「イ」国における産業人材分野の労働力需給に関する現状、 課題、政策及び他国との関係.....	44
3-1 「イ」国産業部門の人材一般における課題.....	44
3-2 海外労働者派遣に関する「イ」国政府方針・政策・施行状況.....	46
3-3 海外労働者派遣に関する「イ」国と各国との政府間協定及びそれらの実績.....	46
3-4 日本から帰国した技能実習生の「イ」国での就職状況.....	49
3-5 「イ」国内で日本での勤務を希望する産業人材に対する支援を実施している企業数、 規模、及び傾向.....	51
3-6 日本企業における労働力（人数・技術）確保の現状と課題、及び今後の見通し.....	52
3-7 日本企業の労働力確保に関する国内政策及び施行状況.....	53
3-8 日本企業の海外からの労働者受入れ状況.....	58
3-9 世界の産業人材分野における海外労働者派遣・就労の現状.....	61
3-10 他国における技能実習制度に類する制度の整備状況.....	69

第4章	我が国及び「イ」国における看護・介護分野の労働力需給に関する現状、課題、政策及び他国との関係 .....	70
4-1	「イ」国の看護師・介護士の養成及び資格制度 .....	70
4-2	「イ」国の看護系大学卒業生の就職率・進路 .....	78
4-3	「イ」国の看護・介護セクター概況、及び労働力市場動向 .....	79
4-4	「イ」国の海外への看護・介護分野での労働者派遣に関する政府方針・政策及び施行状況 .....	87
4-5	「イ」国の海外への看護・介護分野での労働者派遣に関する各国との政府間協定及び実績 .....	88
4-6	少子高齢化に伴う日本の看護・介護分野における労働力需要の高まり、及び見込み .....	95
4-7	日本の看護・介護分野における低コスト労働力への需要 .....	103
4-8	日本の看護師及び介護士有資格者数の変遷 .....	104
4-9	日本の海外からの看護師・介護士受入れ状況 .....	109
4-10	世界の看護・介護人材分野における労働力市場の状況 .....	119
4-11	世界各国における看護・介護分野における労働力確保に関する政策 .....	120
第5章	「イ」国における海外労働者向け渡航前語学教育・職業訓練等 .....	132
5-1	産業人材分野における渡航前教育・訓練 .....	132
5-2	看護・介護分野における渡航前教育・訓練 .....	134
第6章	「イ」国における国際援助機関、二国間援助機関による産業人材育成分野及び看護・介護分野での支援実績 .....	138
6-1	産業人材分野における支援実績 .....	138
6-2	看護・介護分野における支援実績 .....	143
第7章	まとめと提言 .....	145
7-1	産業人材分野における提言 .....	145
7-2	看護・介護人材育成分野におけるまとめと提言 .....	147
別添資料		
別添資料 1	面談議事録 .....	別添資料- 1
別添資料 2	技能実習 2 号移行対象職種 66 職種 123 作業 .....	別添資料-16
別添資料 3	BNP2TKI 産業セクター別海外労働者派遣実績 .....	別添資料-17
別添資料 4	BNP2TKI 職種別海外労働者派遣実績 .....	別添資料-18
別添資料 5	現地小規模送出し機関電話インタビュー調査結果 .....	別添資料-31
別添資料 6	看護専門職協会 AIPNI と PPNI の主要役割 .....	別添資料-39
別添資料 7	STR 書式（能力証明書と登録証明書） .....	別添資料-41
別添資料 8	高齢者の社会的ケア（ホームケア）モジュール .....	別添資料-43

別添資料 9	渡航前研修に関する法令（一部抜粋） .....	別添資料-47
別添資料 10	YAYASAN BIMA 提携・提携予定看護学校リスト .....	別添資料-50
別添資料 11	参照 WEB アドレスリスト .....	別添資料-51

## 図表目次

(図)

図1	2010年入管法改正による研修・技能実習制度の変更点	3
図2	受入れタイプ別の外国人研修生受入れ人数推移	4
図3	企業単独型の研修生受入れスキーム	6
図4	団体管理型の研修生受入れスキーム	7
図5	日本・「イ」国EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程	17
図6	「イ」国失業率の推移（%、2001年～2011年）	23
図7	産業別雇用数の推移（2002～2010年）	24
図8	男女別雇用数の推移（2001～2010年）	24
図9	今後の「イ」国失業率の見込み（%、2011～2015年）	25
図10	産業別労働需要人数の見込み（2014年まで）	25
図11	就業産業別の男性送出労働者人数	28
図12	就業産業別の女性送出労働者人数	29
図13	就業産業別の送出労働者人数（男女合計）	29
図14	大卒求人倍率の推移	32
図15	中・高卒求人倍率の推移	33
図16	有効求人倍率の推移	33
図17	新卒及び中途採用の求人倍率推移	34
図18	企業規模別の大卒求人倍率の推移	35
図19	業種別の大卒求人倍率の推移	35
図20	技能工・単純工への労働需給状況（DI）の変遷（2001～2011年）	40
図21	就労を目的とする在留資格による新規入国者数の推移（2001～2010年）	42
図22	「イ」国から韓国への二国間協定送出し人数推移（2004年～2011年10月末）	48
図23	国籍別外国人労働者数（2010年）	59
図24	産業別外国人労働者数（2010年）	59
図25	「イ」国看護師教育課程と資格・認定レベル	71
図26	主要6島別看護師養成機関数	72
図27	医療従事者の割合	80
図28	「イ」国看護師の需要と供給バランス予測（人）	83
図29	平均寿命の年次推移	96
図30	年齢区分別将来人口推計	97
図31	第1号被保険者（65歳以上）の要介護度別認定者数の推移	98
図32	看護職員需給見通し（人）	100
図33	介護サービス対象者数と介護保険事業に従事する介護職員数（実数ベース）の推計	101
図34	看護師資格取得過程	105
図35	看護師・准看護師年次別就業者総数	106

図36	介護福祉士資格取得過程.....	107
図37	介護保険制度における介護従事者の資格.....	108
図38	介護福祉士の登録者数の推移.....	109
図39	看護・介護福祉士候補者受入れ希望施設数と実際の受入れ.....	110
図40	来日「イ」国候補者の宗教背景.....	113
図41	外国の看護師資格取得者の日本の看護師国家試験受験までの過程.....	115
図42	看護師候補者のコミュニケーション能力（研修責任者からの回答）.....	116
図43	介護福祉士候補者のコミュニケーション能力（研修責任者からの回答）.....	116
図44	看護師候補者の日本語学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））.....	117
図45	介護福祉士候補者の日本語学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））.....	117
図46	看護師候補者の国家試験対策学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））.....	117
図47	介護福祉士候補者の国家試験対策学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））.....	118
図48	人口千人当たり看護師数の国際比較（OECD諸国、2009年）.....	121
図49	フィリピン人看護師数の推移.....	126

(表)

表1	現行「技能実習」在留資格の種類.....	3
表2	官民別外国人研修生の受入れ人数推移.....	4
表3	技能実習生と実習実施機関に係る要件（技能実習1号イ）.....	5
表4	技能実習生に係る要件（技能実習2号）.....	6
表5	技能実習生と実習実施機関に係る要件（技能実習1号ロ）.....	7
表6	日本・「イ」国EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ枠組み.....	11
表7	日本側説明会開催地実績.....	12
表8	日「イ」EPA看護師・介護福祉士受入れに関する要件.....	13
表9	研修期間、実施場所、実施団体の変遷.....	15
表10	候補者自己負担額の内訳.....	18
表11	看護・介護福祉士候補者受入れ時の受入れ施設の負担費用.....	18
表12	EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士受入関係事業～厚生労働省関係予算～.....	19
表13	業務従事者実施の業務分担.....	19
表14	主要面談先.....	20
表15	調査日程予定.....	22
表16	「イ」国の労働者海外派遣実績.....	26
表17	「イ」国海外送出産業人材の技能別集計（2009～2011年10月31日）.....	30
表18	「イ」国海外送出農業人材の技能別集計（2009～2011年10月31日）.....	30
表19	看護師派遣実績.....	31
表20	介護労働者の実績.....	31
表21	看護師大学4年課程卒業生の就職動向.....	36
表22	看護師3年課程卒業生の就職動向.....	36

表23	看護師2年課程卒業生の就職動向.....	36
表24	准看護師養成課程卒業生の就職動向.....	37
表25	年齢別有効求人倍率推移（2001～2009年）.....	37
表26	年齢・性別失業率推移（2001～2010年）.....	38
表27	産業別雇用者の男女比率（%、2009年）.....	39
表28	就業分野の性差指数推移.....	39
表29	産業別労働需給状況（DI）の変遷（2009～2011年）.....	40
表30	在留資格による国籍（出身地）別新規入国者数の推移.....	42
表31	MOMTの研修生送出し実績（2002年～2011年9月）.....	46
表32	PT. JIAEC帰国実習生の進路（2008～2011年11月24日）.....	50
表33	入国前講習の要件.....	51
表34	中小企業の定義.....	52
表35	業種ごと従業員過不足DI（過剰-不足）の推移（2009～2011年）.....	53
表36	第4次出入国管理基本計画の外国人受入れ方針.....	57
表37	外国人雇用事業者数と外国人就労者数の推移（2008～2010年）.....	59
表38	訪問調査企業の概要.....	60
表39	移住者受入れ国と送出し国のランキング（累積人数、百万人、2010年）.....	62
表40	海外送金受入れ国と送出し国のランキング（10億ドル、2009年）.....	63
表41	移住経路のランキング（百万人、2010年）.....	64
表42	看護師養成機関数.....	72
表43	主要6島別看護学生数（アカデミック・イヤー2008/2009）.....	73
表44	認定レベル別看護師養成機関数.....	73
表45	高齢者施設「ブッディダルマ」における職員配置と教育レベル.....	76
表46	非看護学校卒業者の介護福祉士候補者としての来日者数.....	78
表47	BIHS卒業生の就職状況（APRIL 2008-DECEMBER 2010）.....	79
表48	「イ」国および近隣諸国におけるGDPに占める保健支出と保健人材の対人口比.....	80
表49	医療従事者数.....	80
表50	「イ」国病院数（2005～2009年）.....	81
表51	「イ」国保健所数（病床の有無、2005～2009年）.....	81
表52	各病院による看護師需要予測.....	82
表53	看護師供給予測.....	83
表54	「イ」国の高齢者数・割合との出生時平均余命の推移.....	84
表55	高齢者施設における人員配置.....	84
表56	基本7サービスの提供状況.....	85
表57	障害者福祉施設概要（2004年統計資料より）.....	86
表58	「イ」国の医療従事者派遣ターゲット国.....	87
表59	「イ」国内看護師コース応募者数と各選考過程における合格者数.....	88
表60	「イ」国内看護師コースの各選考過程における合格率.....	89

表61	「イ」国看護師コース応募者の教育レベル.....	89
表62	「イ」国看護師候補者の来日、就労、帰国者数.....	90
表63	「イ」国介護福祉士候補者コース応募者数と各選考過程における合格者数.....	91
表64	「イ」国内介護福祉士コースの各選考過程における合格率.....	91
表65	「イ」国看護師募集人数、受入れ要件.....	92
表66	他国における「イ」国看護師合格者数、送出し状況.....	93
表67	台湾における「イ」国介護労働者.....	94
表68	給与水準の比較（「イ」国人看護師のケース）.....	95
表69	要介護状態の目安.....	98
表70	入職率・離職率（2007年）.....	101
表71	有効求人倍率（2007年度介護関連職種）.....	102
表72	一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金.....	103
表73	職種別にみた常勤換算従事者数.....	108
表74	受入れ希望施設と候補者とのマッチング成功率.....	111
表75	フィリピンからの看護・介護福祉士候補者受入れ実数.....	111
表76	EPA看護・介護福祉士候補者受入れ施設の規模.....	111
表77	受入れ施設から寄せられた「雇用管理」、「研修」、「生活管理」の主な相談.....	112
表78	候補者の平均年齢.....	113
表79	「イ」国における日本語学習者数、機関数、教師数.....	115
表80	看護師国家試験合格者数（累計人数、2008～2010年）.....	118
表81	保健人材に対する主な国際援助機関の方針.....	120
表82	フィリピン人看護師の海外派遣実績.....	126

## 第1章 調査の概要

### 1-1 調査の背景と目的

2011年に閣議決定された「新成長戦略」において、我が国の企業の競争力強化と外資系企業立地のために、高度人材等の受入れ拡大が掲げられた。我が国における海外からの産業人材の受入れとしては、我が国で開発され培われた実践的な技能・技術・知識の諸外国への移転、諸外国の経済発展を目的とし、諸外国より青壮年労働者を一定期間産業界に受入れて産業上の技能等を習得することを促す「技能実習制度」が1993年に創設されており、現在同制度を通じてインドネシア国から（以下「イ」国）毎年5,000人程度の実習生を受入れている<sup>1</sup>。

また、近年では我が国と「イ」国間において、2007年に両国首脳によって署名され2008年に発効された経済連携協定（EPA: Economic Partnership Agreement）内で、看護師・介護福祉士候補生の我が国への受入れが認められ、2008～2011年の4年間に累計約800名（平成23年7月5日現在）の候補生が来日している。

我が国の対「イ」国国別援助計画においても産業人材育成は重点分野として位置付けられており、今後の対「イ」国事業展開においては、同国及びアジア地域における産業人材及び看護・介護人材の動向について、セクター全体の情報収集・整理が必要となっている。

こうした背景から、今回の調査では、今後の事業展開における基礎資料とするべく、我が国及び「イ」国における産業人材及び看護・介護分野における人材の雇用状況の調査、人材の海外派遣・受入れの現状調査、世界全体の海外労働者派遣の現状整理等を行うことを目的とする。

### 1-2 研修・技能実習制度について

本節では、本調査において関連性の高い外国人研修・技能実習制度についての概略を補足する。

#### 1-2-1 両制度の成立と変遷

本来的には、外国人研修制度と技能実習制度は各々違った時期と歴史的経緯で成立した別の制度である。まず、日本の招聘型外国人研修制度の歴史を概括すると、その始まりは1950年代にまで遡ることができる。1954年に日本はコロombo・プランに加盟して政府開発援助（ODA）による二国間技術協力を開始し、1959年には財団法人海外技術者研修協会（AOTS: the Association for Overseas Technical Scholarship）が海外技術者の受入研修事業を開始している。その後、60年代から日本企業の海外進出が盛んになり、現地社員を日本に招聘して技術や知識を習得させるニーズが高まったため、1981年に「出入国管理令」が「出入国及び難民認定法」（入管法）に改定された際、外国人研修生を受入れるための在留資格区分「研修」が創設された。90年6月施行の入管法改正では「研修」の基準がより明確化されたが、その結果中小企業には研修生の受入れが事実上困難となった。このため、同年10月の法務大臣告示で中小企業団体等が第一次受入れ機関として一旦研修生を受入れ、その後に中小企業等（第二次受入れ機関）が研修生を受入れる「団体監理型」の受入れが可能となった。同時に、それまでの個別企業が研修生を受入れる形は「企業単独型」

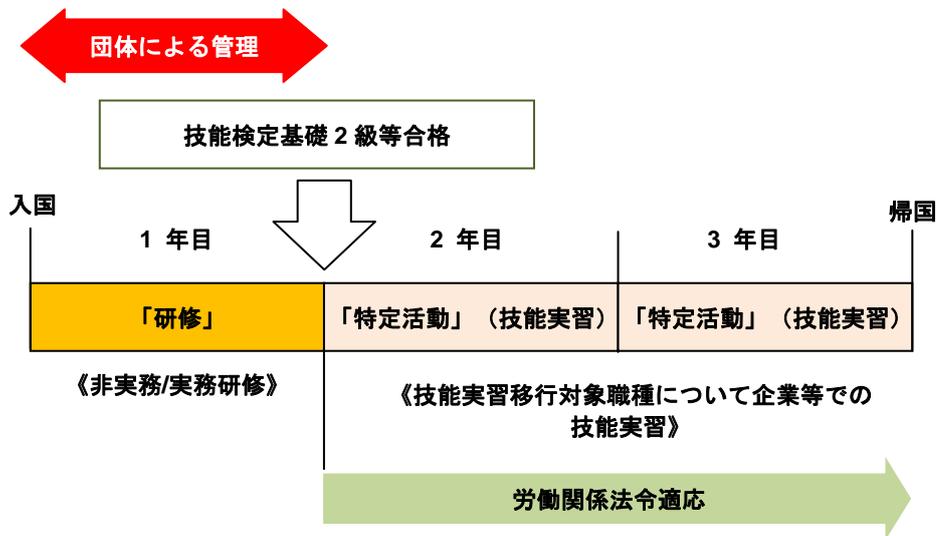
1 「外国人研修・技能実習事業実施状況報告 JITCO 白書 2011 年度版」（国際研修協力機構、2011年9月、国際研修協力機構教材センター）より。

と呼ばれ「団体管理型」と区別されることになり、現行の制度でもこの二つのタイプが併存している。

技能実習制度は1993年からやはり法務大臣告示により開始されたもので、外国人研修制度により一定水準以上の技術等を修得した研修生が、研修後に企業と雇用関係を締結した上で生産活動に従事し、より実践的に習得技術に習熟できるようにすることを狙いとしている。(在留資格には「特定活動」分類下の「技能実習」が設けられた。)当初は研修・技能実習の期間は合計で最長2年間だったが、1997年4月からは最長3年間に延長された。研修から技能実習へ移行するためには職種・作業によって達成度判定の試験基準が区分されており、技能検定<sup>2</sup>基礎2級試験ないし財団法人<sup>3</sup>国際研修協力機構(JITCO: Japan International Training Cooperation Organization)の認定した技能評価システムの技能検定基礎2級相当試験に合格することが要件の一つとなっている。(JITCOについては後述。)外国人研修制度から技能実習制度へ移行する研修生の比率は全体の約3分の2に上っている。

このように元来2つの制度が組み合わさって研修・技能実習制度は運用されていたが、現在最新の入管法(2010年7月施行)においては、在留資格「研修」は「国の機関、独立行政法人国際協力機構(JICA: Japan International Cooperation Agency)等が実施する公的研修や実務作業を伴わない非実務のみの研修」のみと限定され、本調査領域と関係の深い中小企業などでの実務研修は新たに「技能実習」(1号及び2号)として整理されている<sup>4</sup>。

<改正前>

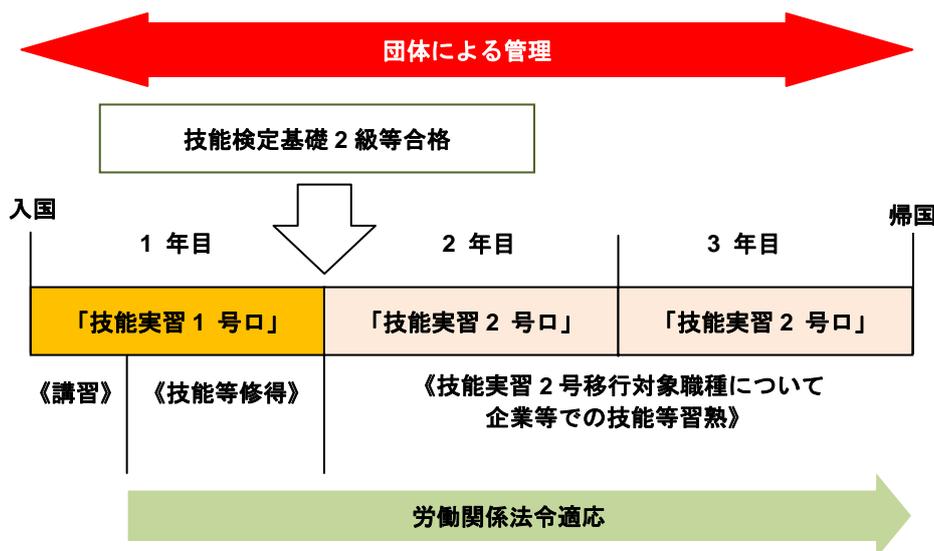


2 技能検定は厚生労働省所管の特別民間法人である中央職業能力開発協会(JAVADA: Japan Vocational Ability Development Association)が実施する国家試験。通常、等級は3級(初級)から特級(管理・監督者レベル)まで4段階あり、2級は中級に相当。

3 設立当初は公益法人。

4 民間企業であっても実務への従事を伴わない座学のみ研修については、引き続き在留資格「研修」に分類されている。また、財団法人海外技術者研修協会(AOTS)の支援研修事業による受入れ研修生は日本企業での研修期間も「研修」に分類される。これは彼らが受入れ前に日本企業の現地法人や取引先企業等と何等かの雇用関係を既に結んでおり、新たに日本国内で雇用関係を結ぶことがないという事情に関連する。

<改正後>



出典：法務省パンフレットより  
 (http://www.moj.go.jp/content/000023246.pdf、2011年12月4日閲覧)

図1 2010年入管法改正による研修・技能実習制度の変更点

表1 現行「技能実習」在留資格の種類

	入国1年目	入国2・3年目
企業単独型	在留資格「技能実習1号イ」	在留資格「技能実習2号イ」
団体監理型	在留資格「技能実習1号ロ」	在留資格「技能実習2号ロ」

出典：JITCO ホームページより  
 (http://www.jitco.or.jp/system/seido\_enkakuhaikei.html、2011年12月5日閲覧)

また現在、技能実習2号の分類下で企業などが外国人実習生を受入れることができる職種・作業は66職種123作業（2010年7月現在）に定められている。細かな職種の一覧は別添資料2にまとめる。

なお、外国人技能実習生を労働者として見なすかどうかについては、彼らの労働者性を認める司法判断が近年続いていること<sup>5</sup>、2010年入管法改定において技能実習（OJT: On the Job Training）期間の雇用契約義務と労働関連法令摘要が明記されたこと等を鑑みて、本調査でもこれらの研修・技能実習生を労働者に含めて整理する。

### 1-2-2 研修生受入れ状況の推移

2001年以降の外国人研修・技能実習生の受入れ状況は下表のようになる。国の受入れ及び企業単独型における受入れ人数はほぼ横ばいであり、2008年までは団体管理型による受入れ人数が大きく伸びてきたことが分かるが、その団体管理型もリーマン・ショック（2008年9月）以降の日本国内の不況と人員過剰状態（3章で詳しく述べる）の影響を受けて急激に数を減らしている。

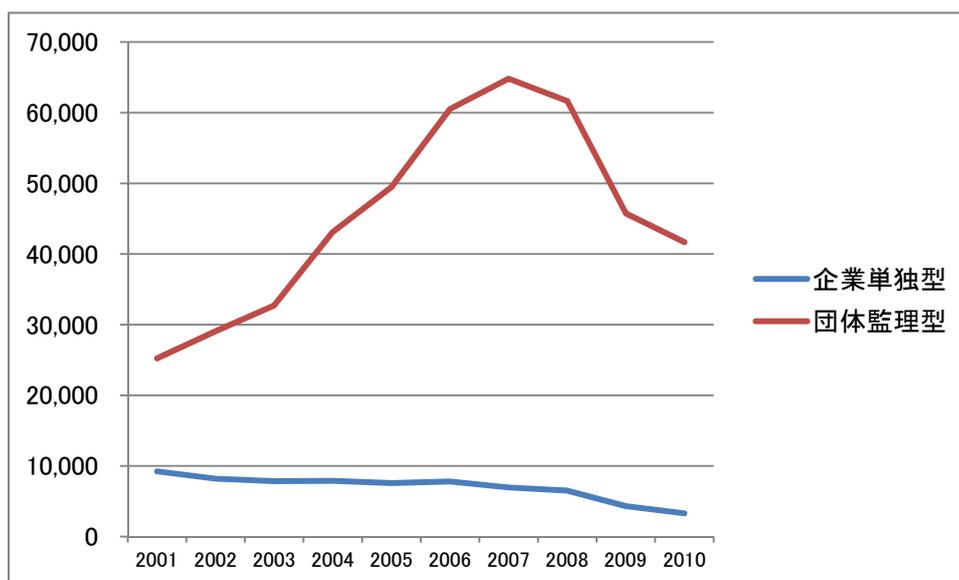
5 2009年の津地方裁判所四日市支部による中国人研修生と受入れ企業間の民事事件（三和サービス事件）における判決が最初の判例である。なお、「研修」の労働性が議論される事件は外国人研修制度に限られたものではなく、これまで研修医の過労死事件などでも労働者性が争点となっている。

表2 官民別外国人研修生の受入れ人数推移

(単位：人)

		2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年		
国の受入れ	JICA	7,816	7,489	8,297	8,664	8,599	7,812	10,161	9,956	11,182	13.9%	
	ATOS	4,126	4,425	4,761	5,011	5,244	4,924	4,894	4,432	3,391	4.2%	
	JAVADA	534	322	249	-	-	-	-	-	-	-	
	ILO	150	115	166	142	142	132	126	118	88	0.1%	
	小計	12,626	12,351	13,473	13,817	13,985	12,868	15,181	14,506	14,661	18.2%	
民間の受入れ	JITCO支援	企業単独型	9,243	8,196	7,844	7,894	7,570	7,794	6,955	6,509	4,322	5.4%
		団体監理型	25,238	29,064	32,706	43,118	49,480	60,510	64,807	61,641	45,742	56.8%
		JITCO推薦型	2,942	2,464	2,907	-	-	-	-	-	-	-
		企業受入れ	710	625	762	-	-	-	-	-	-	-
		社団・財団	2,232	1,839	2,142	-	-	-	-	-	-	-
		他団体	0	0	3	-	-	-	-	-	-	-
		小計	37,423	39,724	43,457	51,012	57,050	68,304	71,762	68,150	50,064	62.2%
	その他	9,015	6,459	7,887	10,530	12,284	11,674	15,075	19,223	15,755	19.6%	
小計	46,438	46,183	51,344	61,542	69,334	79,978	86,837	87,373	65,819	81.8%		
合計	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	92,846	102,018	101,879	80,480	100.0%		

出典：「JITCO 白書」各年版、及び JITCO ホームページ (<http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html>、2011年12月7日閲覧) より作成。なお、JITCO はこの集計を2010年以降は作成していない



出典：JITCO 支援<sup>6</sup>人数について「JITCO 白書」各年版、及び JITCO ホームページ (<http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html>、2011年12月7日閲覧) より集計

図2 受入れタイプ別の外国人研修生受入れ人数推移

以下、民間事業者の技能労働者受入れに直接関わる企業単独型と団体管理型における受入れスキームについて概説する。

6 「JITCO 支援」とは、入管や国内手続きを JITCO が行っている申請人数を指す。

### 1-2-3 企業単独型の受入れスキーム

現在、「技能実習1号イ」で受入れることができる技能実習生の範囲は、本邦の公私の機関と次のいずれかの関係を有する外国の事業所の職員とされている。

- (1) 本邦の公私の機関の外国にある事業所（支店、子会社又は合弁企業など）
- (2) 本邦の公私の機関と引き続き1年以上の国際取引の実績又は過去1年間に10億円以上の国際取引の実績を有する機関
- (3) 本邦の公私の機関と国際的な業務上の提携を行っているなどの事業上の関係を有する機関で法務大臣が告示をもって定めるもの<sup>7</sup>

また、受入れる技能実習生と実施機関（企業）には以下のような要件が定められている。

表3 技能実習生と実習実施機関に係る要件（技能実習1号イ）

<p>&lt;技能実習生&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) 海外の支店、子会社又は合弁企業の職員で、当該事業所から転勤し、又は出向する者であること。</li><li>(2) 修得しようとする技能等が単純作業でないこと。</li><li>(3) 18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を生かせる業務に就く予定があること。</li><li>(4) 母国で修得することが困難である技能等を修得するものであること。</li><li>(5) 技能実習生（その家族等を含む）が、送出し機関（技能実習生の送出し業務等を行う機関）、実習実施機関等から、保証金などを徴収されないこと。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていないこと。</li></ol> <p>&lt;実習実施機関&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) 次の科目についての講習（座学で見学を含む）を「技能実習1号イ」活動予定時間の6分の1以上の時間（海外で1月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は、12分の1以上）実施すること。<ol style="list-style-type: none"><li>a. 日本語</li><li>b. 日本での生活一般に関する知識</li><li>c. 入管法、労働基準法等技能実習生の法的保護に必要な情報</li><li>d. 円滑な技能等の修得に資する知識</li></ol><p>なお、上記 c. の講義は、専門的知識を有する講師（内部職員でも可）が行うこととされ、また、入国後技能等の修得活動に入る前に実施することが求められる。</p></li><li>(2) 他に技能実習指導員や生活指導員の配置、技能実習日誌の作成等、技能実習生に対する報酬、宿舍の確保、労災保険等の保障措置その他団体監理型における実習実施機関に係る要件と同様の要件があり。</li></ol>
---

出典：JITCO ホームページより（[http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_soui.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_soui.html)、2011年12月6日閲覧）

技能実習（1号イ）開始から1年を経て2号イに滞在資格が切り替わると、以上に加えて実習生には以下の要件が加わることになる。

7 この(3)の規定は合弁会社を想定したもので、別途の法務大臣告示によって対象となる合弁会社を日本企業が20%以上直接出資しているケースに限っている。

表4 技能実習生に係る要件（技能実習2号）

- (1) 技能実習が、「技能実習1号イ」と同一の実習実施機関で、かつ同一の技能等について行われること。ただし、技能実習生の責に帰することができない事由により、同一の実習実施機関での技能実習ができない場合は、この限りではない。
- (2) 基礎2級の技能検定その他これに準ずる検定又は試験に合格していること。
- (3) 技能実習計画に基づき、更に実践的な技能等を修得しようとするものであること。

出典：JITCO ホームページより（[http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_soui.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_soui.html)、2011年12月6日閲覧）

多くの中小零細企業や一次産業事業者にとっては、以上のうち実習実施機関に関する要件を全て満たすことは事実上困難である。また、受入れ企業は技能実習生の選抜、自ら作成した技能実習計画に従った実習や講習の実施・管理、技能実習生の帰国旅費確保や雇用労働条件管理などの義務を単独で負うことになる。こういった理由から、大企業を除く多くの受入れ機関の場合で次項の団体管理型スキームが活用されることが多い。



出典：JITCO ホームページ

（<http://www.jitco.or.jp/>、2011年12月7日閲覧）等より作成

図3 企業単独型の研修生受入れスキーム

#### 1-2-4 団体管理型の受入れスキーム

団体管理型は日本政府等からの公的な援助・指導を受ける管理団体が、日本での技能実習生の一次受入れ機関となり、その団体の会員企業・組合員企業などになっている実習実施機関（企業など）が管理団体の指導・監督のもとに間接的に研修生を受入れる仕組みである。この管理団体になることができるのは以下の7種類であり、営利目的の組織は認められていない。

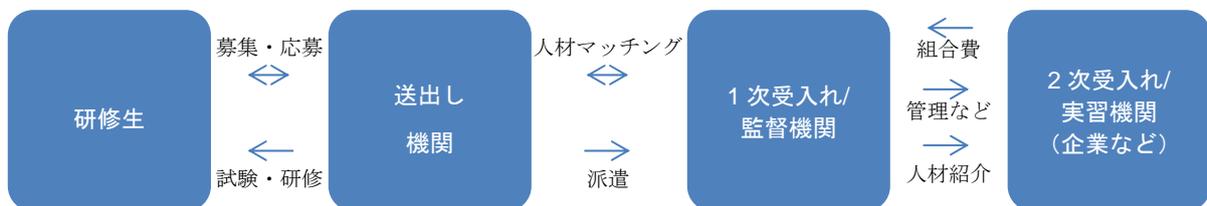
- (1) 商工会議所又は商工会
- (2) 中小企業団体
- (3) 職業訓練法人
- (4) 農業協同組合
- (5) 漁業協同組合
- (6) 公益社団法人、公益財団法人
- (7) 法務大臣が告示をもって定める監理団体

このうち特に受入れ人数が多いのは、(1)、(2)及び(3)である。(2)の場合、中小企業事業協同組合などがこれに該当する。団体管理型で派遣されてくる技能実習生は、本国政府や地方公共団体、もしくはそれに準じる機関の推薦を受けていること、また本国において日本で習得しようとする業務と同じ種類の業務経験があることなどの要件が求められる。

表5 技能実習生と実習実施機関に係る要件（技能実習1号口）

<p><b>&lt;技能実習生&gt;</b></p> <p>(1) 修得しようとする技能等が単純作業でないこと。</p> <p>(2) 18歳以上で、帰国後に日本で修得した技能等を生かせる業務に就く予定があること。</p> <p>(3) 母国で修得することが困難である技能等を修得するものであること。</p> <p>(4) 本国の国、地方公共団体等からの推薦を受けていること。</p> <p>(5) 日本で受ける技能実習と同種の業務に従事した経験等を有すること。</p> <p>(6) 技能実習生（その家族等を含む）が、送出し機関（技能実習生の送出し業務等を行う機関）、監理団体、実習実施機関等から、保証金などを徴収されないこと。また、労働契約の不履行に係る違約金を定める契約等が締結されていないこと。</p> <p><b>&lt;監理団体&gt;</b></p> <p>(1) 国、地方公共団体等から資金その他の援助及び指導を受けて技能実習が運営されること。</p> <p>(2) 3ヵ月に1回以上役員による実習実施機関に対する監査等を行うこと。</p> <p>(3) 技能実習生に対する相談体制を確保していること。</p> <p>(4) 技能実習1号の技能実習計画を適正に作成すること。</p> <p>(5) 技能実習1号の期間中、1ヵ月に1回以上役員による実習実施機関に対する訪問指導を行うこと。</p> <p>(6) 技能実習生の入国直後に、次の科目についての講習（座学で、見学を含む。）を「技能実習1号口」活動予定時間の6分の1以上の時間（海外で1月以上かつ160時間以上の事前講習を実施している場合は、12分の1以上）実施すること。</p> <p>a. 日本語</p> <p>b. 日本での生活一般に関する知識</p> <p>c. 入管法、労働基準法等技能実習生の法的保護に必要な情報</p> <p>d. 円滑な技能等の修得に資する知識</p> <p>なお、上記c.の講義は、専門的知識を有する外部講師が行うことが求められる。</p> <p>(7) 他に監理費用の明確化、技能実習継続不可能時の対応、帰国旅費及び技能実習生用宿舎の確保、労災保険等の保障措置、役員などに係る欠格事由等の要件あり。</p> <p><b>&lt;実習実施機関&gt;</b></p> <p>(1) 技能実習指導員及び生活指導員を配置していること。</p> <p>(2) 技能実習日誌を作成し備え付け、技能実習終了後1年以上保存すること。</p> <p>(3) 技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合と同等額以上であること。</p> <p>(4) 他に技能実習生用の宿舎確保、労災保険等の保障措置、経営者等に係る欠格事由等の要件あり。</p>
---

出典：JITCO ホームページより（[http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_kenshu.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_kenshu.html)、2011年12月6日閲覧）



出典：JITCO ホームページ（<http://www.jitco.or.jp/>、2011年12月7日閲覧）等より作成

図4 団体管理型の研修生受入れスキーム

### 1-2-5 JITCOによる受入れ支援

企業単独型・団体管理型いずれの場合も、受入れと研修・実習のスムーズな運営を支援するための公的団体としてJITCOが存在している。受入れに関する入管手続き等に際して特にJITCOを通さなくてはならないという法的規定は存在しない。だが、表2にあるように民間による受入れ人数のうち、全体の7～8割程がJITCOによる手続き支援を受けて入国していると考えられる。

JITCOは1991年に旧労働省、旧通産省、法務省、外務省の共管<sup>8</sup>により設立され、研修生受入れ事業に関する事前調査や送出し国との事前協議、研修生や受入れ先に対する窓口相談や情報提供、研修プログラムの助言、職業訓練施設の案内、入国審査に関する書類点検、総合保険の案内や手続き補助、研修指導員の養成や研修評価の支援など、多岐に渡る活動を行っている。上述のように、「技能実習2号イ」から「ロ」に移行する際には一部の職種・作業ではJITCO認定による公的評価システムに基づいた技能試験へ合格することが義務づけられているほか、受入れ人数に関して特例枠を申請する場合はJITCOによる評価・認定が必要になるため、団体管理型スキームにおけるJITCOの存在は極めて大きいと言える。

JITCOのこういった活動の他にも、日本入国後の申請書類の手配や危機管理、日本語教育、ITシステム等を請け負う様々な民間企業・団体が存在している。

### 1-2-6 研修・技能実習制度を巡る問題と今後

2010年の入管法と技能実習制度改正の最大の背景は、図1のように改正以前は「研修」期間中に労働関係法令が適用されなかったことにより、低賃金での研修生酷使や強制貯蓄名目の賃金管理、逃亡防止のためのパスポート取り上げや行き過ぎた生活管理、といった問題が多発したことによる。また、送出し国や日本国内で悪質なブローカーが介在して研修生を搾取対象とするトラブルも問題となり、2010年の研修・技能実習制度改正時にはこのようなブローカー行為は禁止されている<sup>9</sup>。実態としてこれらのトラブルが制度改正によりどの程度減ったのか、という判断については今後の経過を見守る必要があるが<sup>10</sup>、改正研修・技能実習制度における法的枠組み自体の問題点としては、送出し国におけるブローカー行為禁止への実効性、日本側受入れ機関での労働法などの遵守を確保する効果的な方法がないこと、受入れ機関を特定した在留資格制度であるために職

---

8 その後、92年に旧建設省が加わり、現在では法務、外務、厚生労働、経済産業、国土交通の5省が共管している。また、この92年には農業分野でも研修生が受入れられることになった結果、農水省も関係省庁となっている。

9 制度改正以前の悪質なトラブル事例については、例えば「外国人研修生 時給300円の労働者」（外国人研修生問題ネットワーク、2006年、明石書店）等の外国人研修生権利ネットワーク（旧外国人研修生問題ネットワーク）による諸報告、「「研修生」という名の奴隷労働-外国人労働者問題とこれからの日本」（外国人労働者問題とこれからの日本）編集委員会、2009年、花伝社）等が詳しい。

10 例えば、制度改正後に重点的に厚労省が行った2010年度の事業者立ち入り検査の報告「最近における外国人技能実習生の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況」（厚生労働省、2011年、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/gaikokujin-kakuho/dl/2010.pdf>、2011年11月29日閲覧）によれば、全体の74%（3,145件中2,328件）で何等かの労働基準関係法令違反（注、日本人労働者に関する違反も含む）が未だ認められている一方で、悪質な違反に関する送検数は2009年度30件から2010年度18件に減っているほか、技能実習生から労働基準監督機関への労働基準関係法令違反是正申告件数も2009年度284件から2010年度182件に減っている。本調査におけるJITCOでのヒアリングにおいても、同機構相談課への相談件数は制度改正後に減少しているとのことだった。

業移転の自由が制約されること、などが懸念点として指摘されている<sup>11</sup>。そもそもこの制度改正自体、研修・技能実習制度において現れた弊害のうち、緊急に対応できるものについての施策を定めたものと位置づけられており、2009年の改正法成立にあたって「同制度の在り方の抜本的な見直しについて、できるだけ速やかに結論を得るよう、外国人研修生・技能実習生の保護、我が国の産業構造等の観点から、総合的な検討を行うこと」（衆議院法務委員会附帯決議10項及び参議院法務委員会附帯決議13項）としていた。また、2010年3月に法務省が定めた第4次出入国管理基本計画においても技能実習制度の抜本的見直しについて検討を進めていくこととされている。こういったことから、今後も研修・技能実習制度に関しては制度の改定が行われる可能性が高いと言えるかもしれない。

### 1-3 「イ」国からの看護師・介護士候補者受入れ制度について

本節では、本調査において関連性の高いEPAによる看護師・介護士候補者受入れ制度についての概略を補足する。「イ」国からの看護師・介護士候補者受入れは、EPAに基づき行われている。EPAは、特定の二国間又は複数国間での「ヒト、モノ、カネの移動の自由化、円滑化を図り、幅広い経済関係の強化を図る協定」である<sup>12</sup>。日本では、2002年から11カ国（シンガポール、メキシコ、マレーシア、チリ、タイ、「イ」国、ブルネイ、フィリピン、スイス、ベトナム、インド）と1地域（ASEAN: the Association of Southeast Asian Nations）との間で署名・発効され、これらのほかペルーとも署名済で発効を待っている状態である（2011年8月時点）。

EPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れは「外国人の就労が認められていない分野において、2国間の協定に基づき公的な枠組みで特例的に行うものであり、また、この受入れは、相手国からの強い要望に基づき交渉した結果、協定に規定されたものであり、看護・介護分野の労働力不足への対応として日本から要望したものではない<sup>13</sup>」と述べられている。また、国内労働市場に悪影響を及ぼさないという観点から、受入れ人数に上限（年間各国看護200人、介護300人）を設けている。

EPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れは、2006年のフィリピンとの合意が初であったが、フィリピン上院の批准拒否によって遅れて2008年12月11日に発効されたため、フィリピンからの実際の受入れは2009年から実施されている。一方、日本・「イ」国EPAは、両国首脳に

- 
- 11 本項執筆においては、「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」（日弁連、2011年4月15日、[http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2011/110415\\_4.html](http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2011/110415_4.html)、2011年11月29日閲覧）を参照した。このほか、改正技能実習制度に関しては、国連人権理事会による報告書「Report submitted by the Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children, Joy Ngozi Ezeilo, Addendum, Mission to Japan」（UN Human Rights Council、2010年、<http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/14session/A.HRC.14.32.Add4.pdf>、2011年11月29日閲覧）、米国国務省による人身売買に関する年次報告書（U.S. Department of State、2011年、<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2011/>、2011年11月29日閲覧）による批判が代表的なものである。後者については在東京米国大使館ホームページが妙訳を載せている。「外国人技能実習制度の廃止に向けての提言」（Embassy of the United States Tokyo・Japan、2011年、<http://japanese.japan.usembassy.gov/jp/tpj-20110727a.html>、2011年11月29日閲覧）。
- 12 「経済連携の取組状況について」（経済産業省、2005年8月、[http://www.meti.go.jp/policy/trade\\_policy/epa/pdf/suishin\\_j.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/epa/pdf/suishin_j.pdf)、2011年11月29日閲覧）。
- 13 「経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ等について」（厚生労働省、2011年、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html>、2011年11月10日閲覧）。

よって2007年に署名され、2008年7月1日発効された。「イ」国人看護師・介護福祉士候補者受入れは、実施方針については厚生労働省から「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針」（2008年5月19日）が告示され、また、法務省から「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定の適用を受けるインドネシア人看護師等の出入国管理上の取扱いに関する指針」（2008年5月26日）が告示された。受入れ枠組みについては、表6に述べる通りであり、2008年8月7日に第一陣の208人が来日した。また、2011年10月にはベトナムからのEPAに基づく看護師・介護福祉士候補者受入れ覚書が両国首脳によって署名されており、今後はベトナムからも看護師・介護福祉士候補者が来日する予定となっている<sup>14</sup>。

### 1-3-1 日本「イ」国EPAによる外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ規定

2011年現在、EPAによる看護師・介護福祉士候補者の受入れは、「イ」国とフィリピンの2カ国からのみ行われており、受入れ規定については両国でほぼ同様の内容であるが、本章では「イ」国に特化し記載する。

「イ」国送出し調整機関は、インドネシア労働者の斡旋と保護のための国家機関（BNP2TKI: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia）であり、日本では社団法人国際厚生事業団（JICWELS: Japan International Corporation of Welfare Services）が受入れ窓口を担っている。公正かつ中立に外国人候補者の斡旋を行うとともに適正な受入れを実施する観点から、日本においてはJICWELSが唯一の斡旋機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者に外国人候補者の斡旋を依頼することはできないとされている<sup>15</sup>。

受入れ身分については、日本人労働者と同様の労働関係法令や社会・労働保険の適用がされるため、日本語研修終了後に受入れ機関での職場内訓練（OJT）開始時点から身分は「労働者」となる。しかし、実態は「研修生」扱いであり、業務に並行して、日本語学習や国家試験合格を目指した勉強を行うことになる。「EPAの受入れは、研修、就労、資格取得の3つが柱となる」と考えられている<sup>16</sup>。

---

14 「ベトナムからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに関する覚書（概要）」（外務省、厚生労働省、経済産業省、2011年10月31日、[http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/s\\_noda/vietnam1110/pdfs/5.pdf](http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/s_noda/vietnam1110/pdfs/5.pdf)、2011年12月7日閲覧）。

15 「介護現場の外国人労働者 日本のケア現場はどう変わるのか」（塚田典子、2010、明石書店）。

16 「長寿大国の虚構：外国人介護士の現場を追う」（出井康博、2009年、新潮社）。

表6 日本・「イ」国EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ枠組み

	看護師コース	介護福祉士コース
目的	看護師の国家資格取得と取得後の就労	介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労
在留資格	二国間の協定に基づく「特定活動」の在留資格	
活動内容 (国家資格の取得前)	日本国内の病院で就労・研修	日本国内の介護施設で就労・研修
活動内容 (国家資格の取得後)	日本国内の医療施設等で看護師として就労 (利用者宅でのサービスを除く。)	日本国内の介護施設で介護福祉士として3年以上就労 (利用者宅でのサービスを除く。)
在留期間等	<ul style="list-style-type: none"> <li>資格取得前：看護師3年、介護福祉士4年が上限。</li> <li>資格取得後：3年間。</li> <li>資格不取得時：期間内に国家試験に合格できなかった場合は、期間満了を以て帰国（帰国後も短期滞在ビザで来日し、受験・資格取得可能）。</li> </ul>	
入国の要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>「イ」国の看護師資格の保有者（看護学校の修了証書Ⅲ取得者又は大学の看護学部卒）</li> <li>2年以上の看護実務経験</li> <li>雇用契約の締結（日本人と同等額以上の報酬）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「イ」国内の大学又は高等教育機関の修了証書Ⅲ以上の取得者し且つ介護士として「イ」国政府から認定された者、又は看護学校の修了証書Ⅲ取得者又は大学の看護学部卒業生</li> <li>雇用契約の締結（日本人と同等額以上の報酬）</li> </ul>
日本語等研修	6ヵ月間の日本語研修（訪日前）（※1、※2）、6ヵ月間の日本語等研修（訪日後）（※2）、看護・介護導入研修	
国家試験	日本語研修・看護導入研修終了後、受入れ施設での研修・就労をし、国家試験受験資格認定を受ける。 (3年間に3回)	日本語研修・介護導入研修終了後、受入れ施設での研修・就労をし、国家試験受験資格認定を受ける。 (4年目に1回)
送り出し調整機関	インドネシア海外労働者派遣・保護庁（BNP2TKI）	
受入れ調整機関	（社）国際厚生事業団（JICWELS）	

出典：厚生労働省資料、JICWELS「2012年度版受入れ要領」より作成

補足：※1 協定の枠組み外で行うもの

※2 日本語能力試験N2（旧2級）程度の日本語能力がある場合には研修を受講しないことも可能

### 1-3-2 日本・「イ」国EPAによる看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程<sup>17</sup>

日尼EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程については図5の様になっている。2008年から開始された本事業は、2011年11月現在、2012年度の受入れ施設募集を行っている段階にある。受入れ規定についての変更はないものの、受入れ過程については毎年少しずつ変更されている。以下に受入れ過程についての説明と主要な変更点について述べる。

17 本項執筆においては、「経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ等について」（厚生労働省、2011年、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html>、2011年9月26日閲覧）、「平成24年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」、「平成24年度版EPAに基づく看護師候補者受入れの手引き」、「平成24年度版EPAに基づく介護福祉士候補者受入れ手引き」（いずれもJICWELS、2011年）、「Background Information Survey on Nurses」（JICA-CHRUI、2011年）を参照している。また関係機関からのヒアリングに基づいている。

## (1) 募集周知について

### 【「イ」国側】

初年度の「イ」国における募集期間は1週間であったため十分に周知されなかったが、2011年現在ではパンフレットの配布、広告、州保健局とBP3TKI（BNP2TKI地方出張所）への公式通知などにより周知が図られている。また、主となる6州では、説明会が開催されている。BNP2TKIウェブサイトでは、制度の説明、応募書類、面接・適性検査の説明、合格者の一覧、費用、手続き、また日本での就労・生活の様子を映したビデオがアップされるなど充実されている。

### 【日本側】

日本側においては受入れ希望施設への説明会が毎年1回開催され、毎回100団体程度が参加、そのうち半数ぐらいが実際に登録している。JICWELSから、受入れの枠組みと手続き、巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況等について説明されている<sup>18</sup>。また、実際に受入れをしている施設の事例紹介として、受入れを決めたきっかけ、受入れにあたって行った準備（スタッフへの周知、「イ」国の文化慣習などの勉強会）、受入れ体制の整え方、研修体制について（どんな教材を使用しているかなど）、困ったことに対してどのように対処したかなど、受入れ施設側からの視点で説明が行われている。

表7 日本側説明会開催地実績

年度	開催地
2009年	東京、大阪、福岡、名古屋
2010年	東京、大阪、福岡
2011年	東京、大阪

出典：JICWELSからの情報提供による

## (2) 応募書類について

### 【「イ」国側】

送出し機関はBNP2TKIに統一されているものの、応募の受付・選考は、看護師コースが保健省（MOH:Ministry of Health）、介護福祉士コースが労働移住省（MOMT:Ministry of Manpower and Transmigration）と二分されている。また下記の各種証明書、書類等が必要であり、揃えるには時間を要する。必要書類（看護師コース）は、①身分証明書、②パスポート（有効期限1年以上）、③求職票（AK-1）、④卒業証明書、⑤成績証明書、⑥州保健局からの資格・登録証明書、⑦2年以上の看護師職務経験または雇用証明書、（④～⑦の書類は英語と「イ」国

18 「第1部：外国人看護師・介護福祉士候補者受入れの枠組み、手続等について」、「第2部：巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて」（JICWELS、2011年、[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_1.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_1.pdf)、[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_2.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf)、2011年11月26日閲覧）。

語)、⑧家族からの同意証明、⑨警察記録、⑩健康診断、⑪写真、⑫誓約書、⑬語学証明書(日本語、英語、その他の言語)、その他資格証明書、である。

#### 【日本側】

JICWELSのホームページ上から登録できる。求人登録申請に際し必要な書類は、①求人登録申請書、②求人票、③受入れ施設説明書、④看護/介護研修計画書、⑤研修実施体制説明書、⑥研修責任者職歴証明書、⑦研修支援者職歴証明書、である。受入れ希望機関は、JICWELSにより表8の要件規定に基づき審査・選考される。

表8 「イ」EPA看護師・介護福祉士受入れに関する要件

<p><b>【看護師候補者の受入れ要件】※出典資料より一部抜粋</b></p> <p>(1) 受入れ施設の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 看護師学校養成所の臨地実習受入れ病院と同等の体制が整備されている病院である。</li></ul> <p>(2) 研修の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 国家試験受験に配慮した適切な研修計画の策定</li><li>・ 研修責任者・支援者の配置</li></ul> <p>(3) 雇用契約の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 日本人従事者が受ける同等額以上の報酬(日本人看護助手と比較)の支払い。</li></ul> <p>(4) 宿泊施設・帰国担保措置の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 宿泊施設の確保し、かつ帰国費用の確保等帰国担保措置を講じていること等。</li></ul> <p>(5) 報告の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ JICWELS を通じて、地方入国管理局や厚生労働省に対して、所要の定期報告や随時報告を行うこと。</li></ul> <p>(6) 受入れ人数</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 1施設における1年あたりの受入れ人数は、メンタルヘルスケア、研修の適正な実施体制の確保の観点から、原則としてそれぞれ2名以上5名以下。</li><li>・ ただし、平成22年度、23年度に受入れた候補者が引き続き就労している施設に限り、1名のみ受入れ希望も可。</li></ul> <p><b>【介護福祉士候補者受入れ機関の要件】</b></p> <p>(1) 受入れ施設の要件</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 介護施設は定員が30名以上、介護福祉士養成施設の実習施設と同等の体制が整備されている病院である。</li></ul> <p>(2)～(6)は、上記看護師候補者受入れ要件とほぼ同様。</p>
--

出典：「平成24年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」  
([http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_tebiki\\_pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_tebiki_pdf))、「平成24年度版EPAに基づく介護福祉士候補者受入れ手引き」([http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_tebiki\\_c\\_pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_tebiki_c_pdf))、共にJICWELS、2011年11月8日閲覧

#### (3) 選考について

##### 【「イ」国側】

「4-5」で示すように、看護師コースでは、書類審査、能力試験(看護師コース応募者のみ)、心理試験、健康診断に合格した者がBNP2TKIに登録され、JICWELSとの面談に進むことができる。介護福祉士コースについては、書類審査のみ行われている。

## 【日本側】

JICWELSがBNP2TKIにより選定された人材について、現地で実施している。

- ・ 適性検査 : 協調性や責任感など、看護・介護業務に従事するにあたって必要な資質について、100問、30分程度の試験、マークシート方式4～5択、特に正解はない性格適性検査である。
- ・ 面接 : JICWELSが個別に20分程度で実施。質問内容は、特に応募動機、EPA受入れによる枠組みの主旨、日本でどのような業務に就くのかを理解しているかどうかを確認している。看護師の場合、母国ではすでに形成されたキャリアをもとに働いているが、日本では、「イ」国の看護師資格は認められないため、国家試験合格までは補助看護師として配置され、ベッドメイキングや食事介助などの看護助手業務に従事することになる。この業務内容の違いを理解せずに来日就業した場合、就業後に双方にとって問題となってしまうため、重点的に確認している。4年目となり、現地でも制度・枠組みが周知され、応募者はすでに主旨を理解しているので、現地面接後に辞退することはない。
- ・ ビデオ撮影 : 面接時に候補者の同意のもとに撮影。受入れ希望機関へ共有されており、9割以上の候補者がビデオ撮影に同意し実施されている。現地合同説明会に参加できない施設が多い中、候補者の雰囲気などが分かり良かったとの評判であり、また現地面談時には通訳を介しているため、内容理解は可能となっている。

### (4) 現地合同説明会について

当初は、面接時の候補者の情報と受入れ希望機関の情報が双方に十分に伝えられる仕組みがないままマッチングが行われていたが、2009年度からは受入れ希望施設による現地合同説明会が行われている。希望施設は自己負担にて参加することになるが、看護・介護合わせて約20施設が参加している。希望者に直接説明を行えるため、求人情報上からだけでは分からないことをお互いに情報交換できる機会となっている。

### (5) マッチングについて

候補者は、優先順位に基づき10の就職希望施設を選び、BNP2TKI経由でJICWELSに提出する。この求職者情報を基に受入れ機関も10名の希望者を選ぶ。これを基にJICWELSがコンピューターによるマッチングを行い、結果通知される。両者が同意した場合に次の雇用契約段階に進むが、不本意であれば第2次・3次マッチング（最大20名まで記載可能となる）が行われるという仕組みになっている。多くが、第1次マッチングで決まるという。

第1～4陣候補者は、マッチング後、受入れ機関との雇用契約が締結された後に日本語研修が実施されていたが、2012年度受入れからは、日本語現地事前研修中にマッチングが行われることとなっている。また、マッチングにあたり、候補者の研修成果（日本語能力レベル）

の提供を検討している<sup>19</sup>。これにより、受入れ施設側はできるだけ優秀な候補者を選ぶことができるが、候補者は研修に参加したものの、雇用締結に至らず来日できない可能性もある。このため、現在研修中の候補者は、これまでの研修参加者よりも高い意欲を持って学習に望んでいる反面、マッチング不合格となった場合は別の就職先を探さなくてはならないという問題もある。現段階では、200名の候補者が研修参加しているが、日本側の受入れ希望人数は約130名となっているため、70名は不合格に至る想定になる<sup>20</sup>。

#### (6) 日本語研修について

協定内では日本語研修は6ヵ月と定められているが、研修後に施設に移った際、施設側が期待したほどの日本語能力が身につけていない。国家試験対策と共に日本語研修実施の必要性も大きく、施設側の負担が大きかった。また、国家試験の合格率が低く、さらなる事前の日本語能力向上が必須とされた。このため、日本語学習の追加支援として、2010年は日本・ASEAN統合基金にて3ヵ月、2011年は外務省所管にて6ヵ月の訪日前研修が実施されることとなった。これは、施設配置時には一定の日本語能力を身に付けて欲しいとの受入れ機関からの強い要望があること、また国家試験の合格率を向上させるための基礎づくりが理由である。また、中長期的には、現地主要看護大学等における日本語及び日本の看護・介護事情等の教育の実施や、その際に民間の活力を用いることも目指すとされている<sup>21</sup>。EPAに基づく6ヵ月の研修では、①候補者に対する現地での日本語能力等の強化、②日本の看護・介護制度への理解促進が図られている。現地で現在行われている訪日前研修では、①基礎的な日本語の会話力と読み書き能力の習得、②予習・復習、学習の振り返りなどによる基本的な自律学習の養成、③日本での生活、研修をスムーズに始めるための基礎知識の習得が目標となっている。特に、受入れ施設側からの要望を反映し、自己学習習慣の確立を強化している<sup>22</sup>。

表9 研修期間、実施場所、実施団体の変遷

受入れ（予定） 年度	「イ」国現地 （単位：ヵ月）	日本国内 （単位：ヵ月）	実施団体
2008（第1陣）	0	6	AOTS、国際交流基金
2009（第2陣）	4	2	株式会社ヒューマンリソシア（現地・国内）
2010（第3陣）	2	4	AOTS（現地・国内）
2011（第4陣）	3	6	国際交流基金が現地、AOTSが国内
2012（第5陣）	6	6	国際交流基金が現地、国内は未定

出典：AOTS、国際交流基金からの情報提供による

19 「外務省による措置」（外務省南東アジア第二課、2011年  
[http://www.jicwels.or.jp/html/epa\\_h24\\_gauimusho\\_20111005.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/epa_h24_gauimusho_20111005.pdf)、2011年12月6日閲覧）。

20 関係者聞き取りによる。

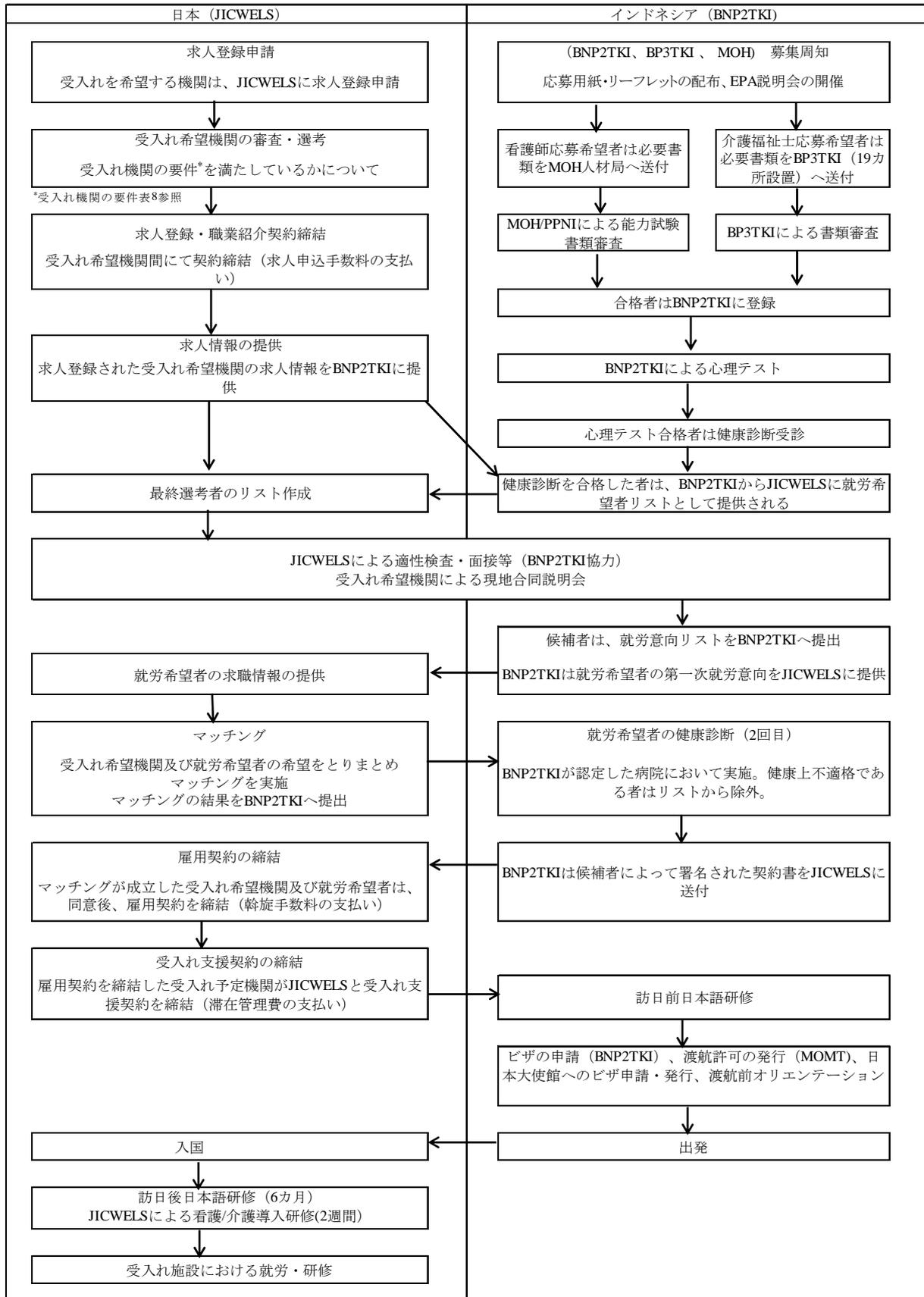
21 「経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ等についての基本的な方針」（人の移動に関する検討グループ、2011年6月20日、<http://www.npu.go.jp/policy/policy08/pdf/20110620/20110620.pdf>、2011年12月6日閲覧）。

22 関係者聞き取りによる。

(7) 導入研修について

EPA内では、看護・介護福祉士候補者それぞれ42時間の導入研修を行うことを規定している。導入研修は日本語研修中に実施され、基本的な内容が専門家と通訳によって行われている。主に看護師は日本の保健システムについて、介護福祉士には介護技術と実習が行われている。ふりがなルビ付き日本語と「イ」国語の両方で作成された専用のテキストが使用されている。

以上が、応募から受入れ施設における就労・研修開始までの流れとなっている。しかし、上述したように2012年度受入れから、現地事前研修中にマッチングが行われることから、各過程は前後することになる。



出典：「平成 24 年度版看護師・介護福祉士候補者受入れ手引き」(JICWELS、2011 年)、「Pendaftaran Calon Nurse (Kangoshi) dan Careworker (Kaigofukushishi) ke Jepang Program G to G 2011」(BNP2TKI) より

図5 日本・「イ」国EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程

(8) 費用負担

【「イ」国側】

候補者は下記費用負担があり、来日までに日本円で約1万円の自己負担が必要である。

表10 候補者自己負担額の内訳

内訳	看護師コース	介護福祉士コース
1. 能力試験	Rp 250.000	-
2. 心理試験	Rp 250.000	Rp 250.000
3. 健康診断*	(Rp 1.000.000)	(Rp 1.000.000)
4. 出発前オリエンテーション	Rp 1.000.000	Rp 1.000.000
5. 保険	Rp 100.000	Rp 100.000
合計	Rp 1.600.000	Rp 1.350.000

出典：「Pendaftaran Calon Nurse (Kangoshi) dan Careworker (Kaigofukushishi) ke Jepang Program G to G 2011」(BNP2TKI, 2010年、  
<http://www.bnp2tki.go.id/info-ke-jepang-mainmenu-215/3226-pendaftaran-calon-nurse-kangoshi-dan-careworker-kaigofukushishi-ke-jepang-program-g-to-g-2011.html>、2011年11月17日閲覧)

補足：\* 健康診断の費用は日本で払い戻される

【日本側】

受入れ機関は、図5に示すような各過程において、表11のような経費を負担することになっている。2009度からは、都道府県を通じて助成金制度も開始されており、また表12の様な支援事業に対する予算配分もされている。しかし、人員配置体制加算について、看護師候補者は看護助手として配置されるため人員換算できるが、介護福祉士候補者は、国家試験合格前は人員換算できず、施設側の負担が大きいことが課題となっている。2011年6月20日付「人の移動に関する検討グループ」では、「EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ等についての基本的な方針」において、介護福祉士候補者の定員配置基準換算の見直しについて検討すべきと明記されており、今後の対応策が待たれるところである。なお、受入れ機関は、候補者1名につき候補者受入れまでに約50万円、受入れ後に月約30～50万円費やすことになる<sup>23</sup>。

表11 看護・介護福祉士候補者受入れ時の受入れ施設の負担費用

(1) 国際厚生事業団に支払う手数料等	
経費	金額
求人申込手数料	31,500円(税込)/受入れ機関当たり
あっせん手数料	138,000円(税込)/1名当たり
滞在管理費	21,000円(税込)/1名、1年間当たり
(2) 送り出し機関に支払う手数料	
National Boardの事後処理経費：332万ルピア(約3万円相当)/1名当たり(手数料実費はNational Boardと調整中)	
(3) 訪日後の6ヵ月間の日本語研修機関に支払う負担金	
日本語研修の一部負担金：36万円/1名当たり(平成23年度受入れの際の実績値であり、本年度は未定)	

出典：「平成24年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」(JICWELS、[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_tebiki\\_.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_tebiki_.pdf)、2011年11月8日閲覧)

23 「介護現場の外国人労働者：日本のケア現場はどう変わるのか」(塚田典子、2010年、明石書店)。

表12 EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士受入関係事業～厚生労働省関係予算～

・ 予算推移				
単位：千円				
	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度
予算総額（概算要求）	82,993	869,245	400,114	(379,948)
1. 看護・介護導入研修、巡回指導等	82,993	148,162	153,952	(156,860)
2 看護師候補者受入れ施設に対する研修支援	0	368,820	217,401	医療提供体制推進事業費補助金 [255億円] の内数
3 介護福祉士候補者に対する学習支援	0	352,263	471,974	セーフティネット補助金 [230億円] の内数

出典：JICWELS ホームページ「平成 24 年度厚生労働省 EPA 関連予算概算要求」

([http://www.jicwels.or.jp/html/epa\\_h24\\_kourousho\\_gaisan\\_20111005.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/epa_h24_kourousho_gaisan_20111005.pdf)、2011 年 11 月 8 日閲覧)、「平成 22 年度厚生労働省 EPA 関連予算」([http://www.jicwels.or.jp/html/date1\\_1\\_20101124.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/date1_1_20101124.pdf)、2011 年 12 月 5 日閲覧)、

「平成 23 年度厚生労働省 EPA 関連予算概算要求」([http://www.jicwels.or.jp/html/date1\\_2\\_20101124.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/date1_2_20101124.pdf)、2011 年 12 月 5 日閲覧) を参照

#### 1-4 調査団の構成

以下の2名の調査専門家を配置し、適宜「イ」国語翻訳・通訳等のバックアップに関して国内及び現地調査補助員を雇用して、本調査を実施した。

表13 業務従事者実施の業務分担

氏名・所属	担当	業務内容
土井 晶 (株式会社 日本開発 サービス)	総括/ 産業人材 分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務全体の総括・指揮</li> <li>・貴機構への報告・連絡</li> <li>・業務の全体計画・調査方針の検討・策定・説明</li> <li>・産業人材分野での情報収集・分析</li> <li>・看護・介護分野での統計・政策情報収集のフォロー</li> <li><u>主な担当専門分野：産業人材に関する雇用・労働需給分析と国際移動の現状調査、外国人技能実習制度に関する政策・制度分析、「イ」国産業セクター分析</u></li> <li>・収集情報・データの分析・取りまとめ・分析</li> <li>・各種報告書・関連付属資料等の作成・取りまとめ・提出</li> </ul>
本田 地恵 (システム科学 コンサルタンツ 株式会社)	看護・ 介護人材 分野	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護・介護分野での情報収集・分析</li> <li><u>主な担当専門分野：看護・介護人材に関する雇用・労働需給分析と国際移動の現状調査、看護師・介護士受入れに関する政策・制度分析、「イ」国看護・介護セクター分析</u></li> <li>・各種情報収集・データ取りまとめ・分析</li> <li>・各種報告書・関連付属資料等の作成</li> </ul>

## 1-5 主要面談先

本調査にあたり主に以下の面談先に訪問インタビューを実施し、ご協力頂いた。

表14 主要面談先

機関名	御担当・役職名 (敬省略)	面談日	調査団 面談者
在京インドネシア大使館／和光大学	Bambang Rudyanto (工業部門アドバイザー／ 経済経営学部経営メディア学科教授・異文化 交流室代表)	11/14	土井・本田
財団法人 海外技術者研修協会 (AOTS)	宮本 真一 (事業推進部長)	11/15	土井・本田
社団法人国際厚生事業団 (JICWELS)	稲垣 喜一 (受入支援部部長)	11/21	本田
社団法人 日本・インドネシア経済協 力事業協会 (JIAEC)、一般社団法人 外国人看護師・介護福祉士支援協議 会 (Bima CONC)	黒木 賢司 (会長)、 柴田 雅代 (理事長)、 東大森 宏 (理事・事務局長)、 白井 幸恵 (事務局 社会福祉主事)	11/24	土井・本田
独立行政法人国際交流基金	金井 篤 (日本語事業グループ 日本語事業 運営部部長)、 飯澤 展明 (日本語事業グループ EPA 研修 チーム長代理)	11/25	本田
財団法人国際研修機構 (JITCO)	田中 恒行 (国際部国際第二課課長)、 大谷 一広 (総務部企画調整課課長代理)	11/25	土井
独立行政法人 国際協力機構 (JICA)	宮田 尚亮 (インドネシア事務所調査役)、 山田 文典 (インドネシア国雇用サービスセ ンター能力強化プロジェクト専門家)	11/28	土井・本田
National Board for the Placement and Protection of Indonesia Overseas Workers (BNP2TKI)	Haposan Saragih (Director of Government Placement Services)、 Hidayat (Director of Preparation and Placement)	11/30	土井・本田
PT. Japan Indonesian Economic Center (PT. JIAEC)	Wahju Juliarso (President Director)、 白石 繁光 (JIAEC インドネシア駐在員事務所)、 小畑 雅之 (JIAEC スラバヤ駐在員事務所)	12/1	土井
独立行政法人 国際協力機構 (JICA)	江上 由里子 (インドネシア保健政策アドバイザー)	12/1	本田
Ministry of Manpower and Transmigration (MOMT)	Fikri Kurniakiki (Directorate for Apprenticeship Development)	12/2	土井
Yayasan Bina Mandri ASEAN (財団 BIMA)	黒木 義高 (JIAEC 理事、JKT 駐在員事務所所長)、 山本 り花 (研修コーディネーター)	12/2	本田
Ministry of Health (MOH)	Yuti (Director of Nursing Deptment、 Directorate of Nursing Department (看護局) )、 Bina (Sub Director, Directorate of Nursing Department (看護局) )	12/5	本田
PT. Selnajaya Prima	蛇草 真寛	12/6	土井・本田
National Board for the Placement and Protection of Indonesia Overseas Workers (BNP2TKI)	Sugiharta (Head officer of Statistical Information)、 Ismain (Director of Preparation and Placemen)	12/8	土井
World Bank (WB)	Puti Marzoeki (Senior Health Specialist)	12/9	本田
財団法人 海外技術者研修協会 (AOTS)	佐藤 裕之 (インドネシア事務所所長)、 Winarko (Assistant General Manger)	12/9	本田
Ministry of Manpower and Transmigration (MOMT)	Endang Sungkonowati (Special Assistant to the director、Directorat of Placement for Overseas Workers)	12/12	本田

機関名	御担当・役職名 (敬省略)	面談日	調査団 面談者
Ministry of Education (MOE)	Arsitawati (Executive Secretary for Health Professional Education Quality Project)、 Dharuita Chandra (Deputy Director of Relevancy、 Directorate of Learning and Student Affair)	12/12	本田
OISCA-International	Suwanto (Pimpinan Penghijauan Nasional)	12/12	土井
Ministry of Manpower and Transmigration (MOMT)	Nha Dwi Apoiliawati (Directorate for Apprenticeship Development)	12/13	土井
独立行政法人国際交流基金	小川 忠 (インドネシア事務所所長、東南アジア総局長)、 高橋 裕一 (同副所長)、 油井 理恵子 (同)	12/13	本田
Ministry of Social Affairs (MOSA)	Yanti Damayanti (Staff、 Directorate of Social Rehabilitation of Disables)	12/13	本田
Ministry of Social Affairs (MOSA)	Renold Jimmy (Social Worker、 Directorate of Elderly Social Service)	12/13	本田
PT. Minori	木暮 七絵 (Advisor)	12/14	土井
Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia (AIPNI) (Association of Indonesian Nursing Education:AINEC)	Muhammad Had (Secretary of AIPNI、 Lecturer of University of Muhammadiyah)	12/14	本田
Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (Indonesia Nurse Association)	Dewi Irawaty (Chair of PPNI、 Dean of University of Indonesia's School of Nursing)	12/14	本田
Ministry of Health (MOH)	Tari Tritarayati (Director、 Center for Planning and Management Health Human Resources (人材局) )	12/15	本田
BNP2TKI	Yeni Agus Winotu (Direktorat Kerjasama Luar Negeri Kawasan Asia Pasifik dan Amerika)、 Ali Mansur Harahap (Staff)	12/15	本田
Ministry of Manpower and Transmigration (MOMT)	Fadliondi (Directorate for Apprenticeship Development)	12/15	土井
特定非営利法人 国際保健医療支援・研究センター (International Health Assistance and Research Center (IHAR))	尾形 直子 (事務局長)	12/24	本田
Korea International Cooperation Agency (KOICA)	Jongmin Park (Deputy Resident Representative、 KOICA Indonesia Office)	12/29	土井
Yayasan Putra Indonesia	Suwarto (Founder)、 Siti Suparyani Suwato (Chairperson)、 Ine Pranina (Teacher)、 Jani Siswandari (Secretary for the Executive Board)、 Firman Budiyanto (Training and International Affair Manager)、 Arief Fuady Abdi (帰国実習生)、 Doni Crismaryanto (帰国実習生)	1/2	土井
Ministry of Social Affairs	Iman Rahman Syukun (Chief of Elderly Social Service (Home Care Division)、 Directorate of Elderly Social Service)	1/3	本田
PT. Zam Zam Perwita	Staff	1/3	本田
Indonesian Employment Services Association for Asia Pasific (AJASPAC) /Pt. Karya Antar Bangsa Sejati (KABASCO)	Ismail Suamrjo (Chairman/Direktur Utama)	1/4	土井・本田

機関名	御担当・役職名 (敬省略)	面談日	調査団 面談者
Tua Berguna dan Berkualitas "Panti Sosial Tresna Werda Budhi Dharma" (高齢者福祉施設ブッディダルマ(ブカシ))	Tedi Tresnayadi (Director)、 Ai Herliyah (Chief of Social Rehabilitation)、 Tonny Effendy (Chief of Social Advocacy)、 Sakina Thalib (Chief of Social Worker)	1/5	本田
独立行政法人 国際協力機構 (JICA)	宮田 尚亮 (インドネシア事務所調査役)	1/5	土井・本田
独立行政法人日本貿易振興機構 (JETRO)	鎌田 慶昭 (ジャカルタ事務所 EPA Trade/Investment Advisor)	1/6	土井
Ministry of Health (MOH)	Anna Kurniah (Head of Sub Division Indonesian Migrant Health Workers、Center for Planning and Management Health Human Resources (人材局))	1/6	本田
Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)	Thorsten Schneider (Project Manager)	1/9	土井
BINAWAN Institute of Health Science	Wida (Nursing Programe)、 Uyi. K (Secretary)	1/9	本田
BINAWAN Institute of Health Science	Safyau Hawagi (Director)、 Aliana Dewi (Head of training)、 Siswani Marianna (Head of Student & Alumane)、 Djuariah Hanafe (Head of Student)	1/10	本田
厚生労働省	小林 弦太 (職業安定局 派遣・有期労働対策部 外国人雇用対策課、経済連携協定受入対策室 協定対策係長)	1/19	本田

## 1-6 調査日程

本調査は2011年11月から2012年2月にかけて実施された。調査日程は以下の通りである。

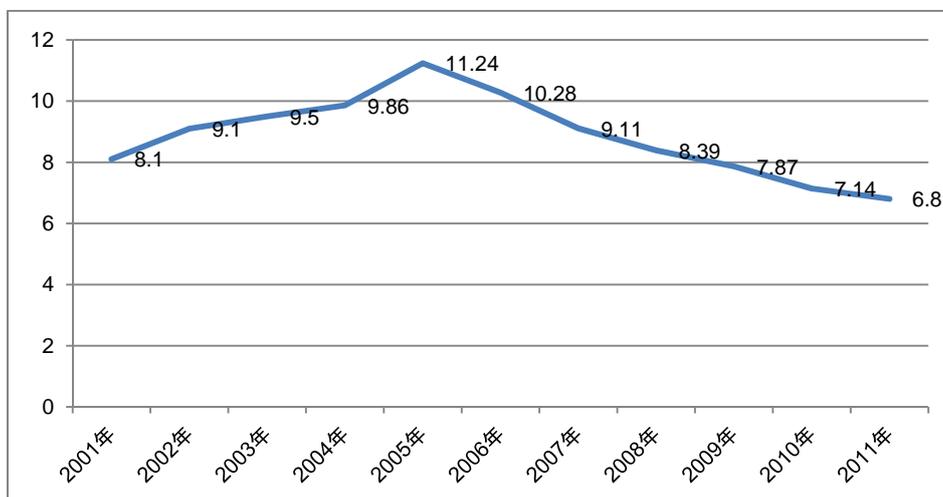
表15 調査日程予定

日程	作業内容
11月14日 ～ 11月26日	(1) 国内作業、インセプション・レポート提出
11月27日 ～ 12月17日	(2) 第一次現地作業、インテリム・レポート提出
12月18日 ～ 12月27日	(3) 国内作業
12月28日 ～ 1月10日	(4) 第二次現地作業
1月11日 ～ 2月29日	(5) 国内作業、ファイナル・レポート提出

## 第2章 我が国及び「イ」国における産業別労働力需給（雇用）状況

### 2-1 「イ」国における雇用・就業統計の変遷

2001年以降の「イ」国失業率は以下のように推移している。



出典：「World Economy Outlook Database 2011年9月版」より作成。2011年はトレンド推計値  
(IMF、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/02/weodata/index.aspx>、2011年12月5日閲覧)

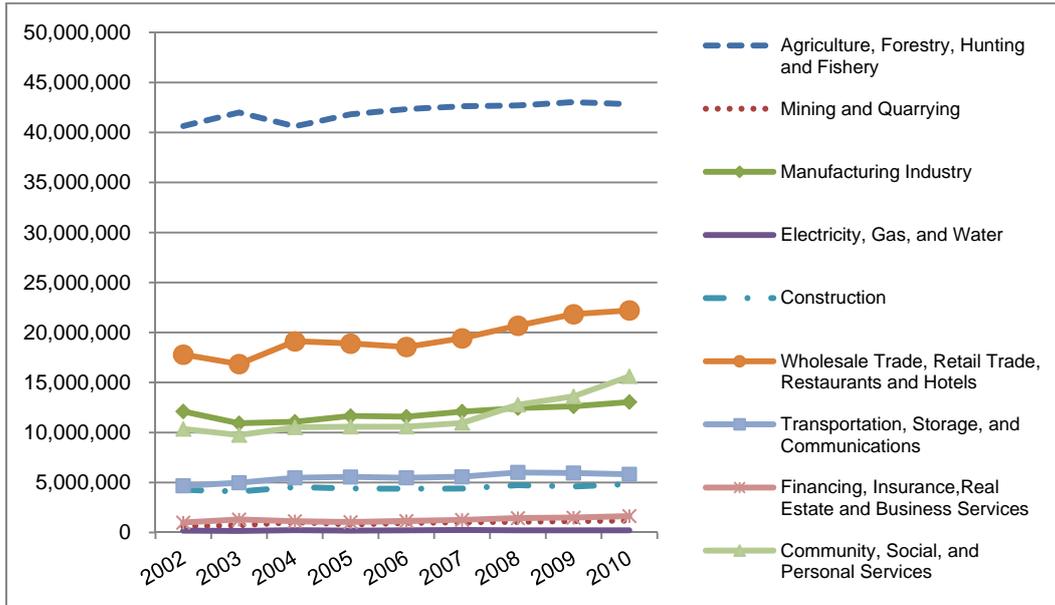
図6 「イ」国失業率の推移（%、2001年～2011年）

90年代から特に若年層の高失業率が指摘されていた「イ」国労働市場だが、2005年をピークに国内経済の拡大を背景に低下しはじめ、2011年11月発表の中央統計庁（BPS: Badan Pusat Statistik）による発表値では2月が6.8%、8月が6.56%となっている<sup>24</sup>。ここ数年は経済成長を背景に、順調に雇用状況は緩やかに改善していると読める。

また、産業別・男女別の雇用状況は以下の図7、図8のように近年推移している。産業別に見た場合、雇用の1位は圧倒的に第1次産業であり、製造業は2008年にソーシャル・サービスに抜かれて順位を落とし、3番目から4番目となっている。（ここで言うソーシャル・サービスは公務員その他、非営利団体職員や家政婦などまでを含む幅広い概念である。）雇用全体に占める割合としては、2010年8月段階で12.8%（BPS発表値より概算）であり、雇用面ではそれ程高い比率を占めているとはいえない。男女別にみた場合は概ね女性は男性の半分強の雇用数で推移している。（人口比率がほぼ男女同数。）

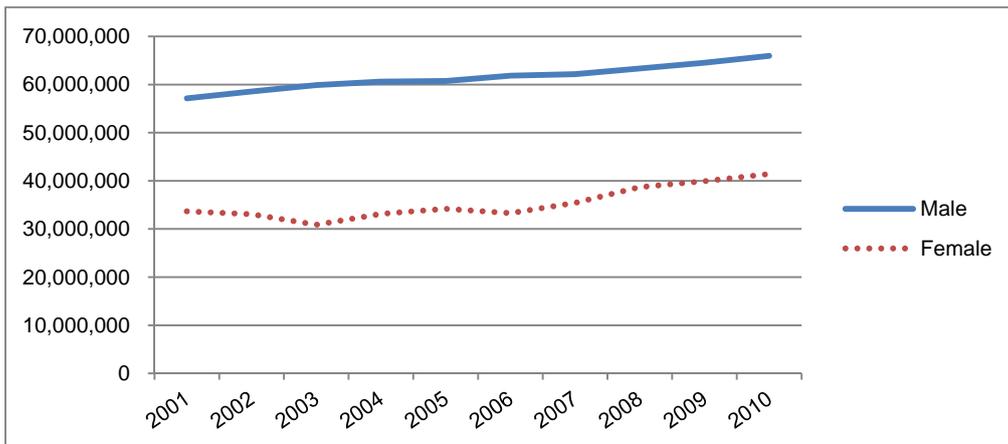
なお、BPSの労働力統計は「調査日の前週の就労状況」について全国で回収した質問票に基づく推計であり、事実上失業状態の若者が他に雇用機会に恵まれず家業を手伝っているようなケースや日雇い等の非正規雇用も「就業」に含まれている可能性がある点に注意が必要であるが、雇用状況における趨勢は知ることができる。

24 日本貿易振興機構ホームページ「日刊通商弘報」（JETRO、2011年11月21日、<http://www.jetro.go.jp/biznews/4ec9a92e854d0>、2011年12月5日閲覧）による。



出典：各年版「Labor Force Situation in Indonesia」（中央統計庁）より作成  
 補足：他の年と産業分類が異なるため、2001年値は省いた

図7 産業別雇用数の推移（2002～2010年）

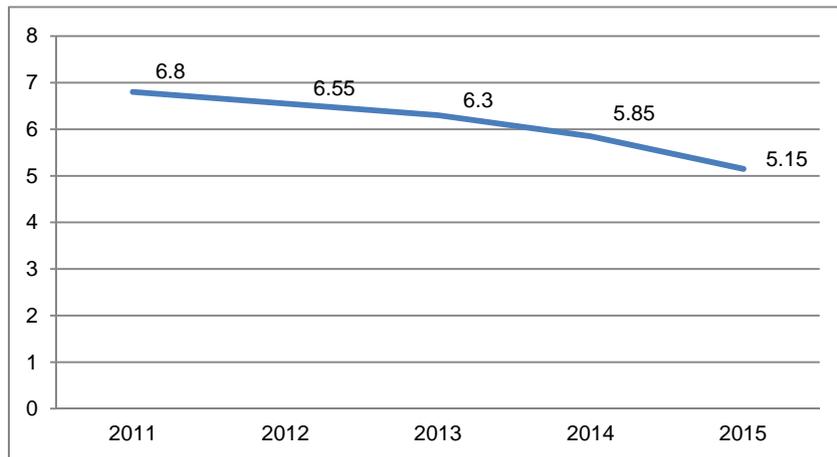


出典：各年版「Labor Force Situation in Indonesia」（中央統計庁）より作成

図8 男女別雇用数の推移（2001～2010年）

## 2-2 「イ」国における今後の雇用・就業状況変遷の見込み

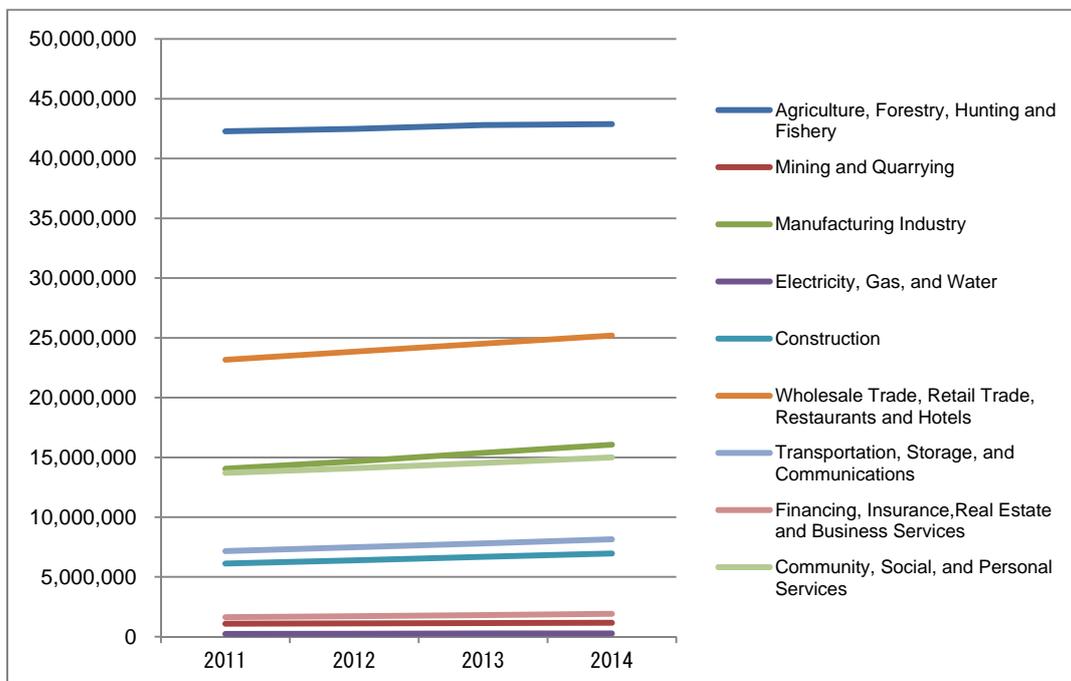
国際通貨基金（IMF:International Monetary Fund）のデータにおいては、将来の「イ」国の失業率の変遷は図9のように推計されているが、今後も緩やかに数値は改善されていくと予想される。



出典：「World Economy Outlook Database 2011年9月版」より作成  
 (IMF、<http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/02/weodata/index.aspx>、  
 2011年12月5日閲覧)

図9 今後の「イ」国失業率の見込み(％、2011～2015年)

国内雇用における就業者男女比については女性の社会進出等の社会的な構造要因とも深く関係するため今後も短期的に大きな変化はないと思われる。産業比についてはMOMTが2009年に発表した5ヵ年計画において、2014年までの労働需要がBPSのデータを基に図10のように推計されている。この推計によると、今後数年間では大きな産業別の就業構造変化はない、というMOMTの予測が見て取れる。なお、ソーシャル・サービスよりも製造業がまだ雇用数が多いように推計されている点が目につくが、これは1983年から2008年にかけての実績値を使って推計されたためだと思われる。実際はソーシャル・サービスの比率が高まっていくのではないかと予想される。



出典：「National Manpower Plan」(MOMT、2009年)より作成

図10 産業別労働需要人数の見込み(2014年まで)

## 2-3 「イ」国の海外労働者派遣実績

本節では「イ」国からの海外労働者派遣実績を派遣先・産業業種別に概観する。特に看護・介護、及び製造業に関する職種については細かな数字の検証を行う。外国人研修・技術目的の長期間派遣実績については「3-3」節で後述する。

### 2-3-1 「イ」国からの派遣先国別海外労働者派遣実績

直近10年程の「イ」国の労働者海外派遣実績は以下のようにまとめられる<sup>25</sup>。なお、この統計では日本の外国人研修・技能実習制度などにおける研修名目の派遣労働者は数えられていない。これらについては、「3-3」で触れる政府間協定による労働者派遣実績でまとめて後述する。

表16 「イ」国の労働者海外派遣実績

No	Country	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>I</b>	<b>ASIA PACIFIC&amp;AMERICA</b>	<b>178,496</b>	<b>238,364</b>	<b>109,893</b>	<b>160,987</b>	<b>297,291</b>	<b>326,811</b>	<b>351,966</b>	<b>392,923</b>	<b>256,775</b>
1	Malaysia	74,390	152,680	89,439	127,175	201,887	270,099	222,198	257,710	123,886
2	Singapore	33,924	16,071	6,103	9,131	25,087	9,075	37,496	21,867	33,077
3	Brunei	5,736	8,502	1,146	6,503	4,978	2,780	5,852	4,967	4,785
4	Hongkong	22,622	20,431	3,509	14,183	12,143	13,613	29,973	30,207	32,417
5	Taiwan	35,986	35,922	1,930	969	48,576	28,090	50,810	62,433	59,335
6	South Korea	4,092	4,273	7,495	2,924	4,506	3,100	3,830	13,546	1,890
7	Japan	1,388	444	100	85	102	21	96	333	362
8	United States	273	40	171	17	-	-	1,263	1,132	47
9	Others	85	1	-	-	12	33	448	728	976
<b>II</b>	<b>MIDDLE EAST&amp;AFRICA</b>	<b>116,597</b>	<b>241,938</b>	<b>183,770</b>	<b>219,699</b>	<b>177,019</b>	<b>353,189</b>	<b>343,487</b>	<b>334,440</b>	<b>375,397</b>
10	Saudi Arabia	99,224	213,603	171,038	203,446	150,235	307,427	257,217	234,643	276,633
11	United Arab Emirates	10,672	7,779	1,475	133	5,622	15,494	28,184	38,200	40,391
12	Kuwait	3,189	16,418	10,268	15,989	16,842	14,725	25,756	29,224	23,041
13	Bahrain	1,542	666	88	-	21	485	2,267	2,325	2,837
14	Qatar	1,012	916	180	62	1,002	5,044	10,449	8,716	10,010
15	Oman / Tunisia	519	1,311	495	-	1,216	3,527	7,150	8,314	9,700
16	Jordan	363	1,233	226	68	2,081	6,468	12,062	11,165	10,932
18	Egypt	-	-	-	1	-	-	0	4	2
19	Others	76	12	-	-	-	19	402	1,849	1,851

25 表16のMOMTホームページからの資料も集計はBNP2TKIとなっている。なお、2009～2011年11月末までの集計についてもBNP2TKIの最新資料を入手したが、こちらでは総送出し人数が174,689人(2009年)、233,077(2010年)、480,794人(2011年)となっている。しかし、同じBNP2TKIの集計でありながら、これらの資料では2009年の送出し人数が前年から不自然に減少しており、この理由について複数のBNP2TKI担当者に問い合わせたものの、明確な回答を得られなかったため、こちらの資料は信頼性に欠けると判断し、本文では採用しなかった。

No	Country	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
IV	EUROPA	55	91	202	4	-	-	1,293	1,325	-
20	Holland	38	55	83	3	-	-	8	3	-
21	Italy	3	10	107	-	-	-	953	794	-
22	Cyprus	-	23	-	-	-	-	-	2	-
23	England	1	2	5	-	-	-	8	10	-
24	Spain	-	1	-	-	-	-	210	286	-
25	France	-	-	-	1	-	-	-	15	-
26	Others	13	0	7	-	-	-	114	215	-
	<b>TOTAL</b>	<b>295,148</b>	<b>480,393</b>	<b>293,865</b>	<b>380,690</b>	<b>474,310</b>	<b>680,000</b>	<b>696,746</b>	<b>728,688</b>	<b>632,172</b>

出典：2007年から2009年は労働移住省（MOMT）ホームページ、  
<http://pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id/katalog/xdownload.php?f=94>、2012年1月17日閲覧）、  
2006年まではBNP2TKIホームページ、  
（<http://bnp2tki.go.id/statistik-mainmenu-86/data-penempatan-mainmenu-87/90-penempatan-tenaga-kerja-indonesia-berdasarkan-jenis-kelamin-tahun-1994-2006.html>、2012年1月17日閲覧）による

派遣先国別に見た場合の「イ」国からの労働移住の特色としては、宗教が同じイスラム教国に送出しが集中していることが挙げられる。特にマレーシアは地理的にも近い隣国であること、多くの「イ」国人にとって独立前に遡る血縁などの個人的縁故が存在していることから、労働移住しやすい環境にあると言える。年によって比率は前後するものの、近年は概ね中東とマレーシアで8割前後を占めている状況に較べると、欧米や日本・韓国に渡航する労働者は極めて少数派だと言える。また、この10年で海外渡航労働者が倍以上に増えたとはいえ、現在1億1千万人を超える「イ」国労働力人口に対して公式記録に残る海外派遣労働者は数十万人に過ぎない<sup>26</sup>。

なお、「イ」国からの移住労働者の送出しに関しては決してスムーズに拡大してきた訳ではなく、受入れ国との間で様々なトラブルを経験してきている。その多くは移住労働者の保護と権利に関するものだが、代表的な例では、「イ」国側で悪質なブローカーが介在していたことを問題視した韓国政府が2005年に懲罰的に「外国人雇用許可制」の適用対象国から6ヵ月間「イ」国を外したことがあったほか<sup>27</sup>、大規模送出し先国であるマレーシアでの「イ」国人移住労働者の待遇を巡っては、劣悪な賃金・労働環境や虐待等に関する事件とそれに反発するデモや暴動がしばしば起きており、両国政府双方が一部職種の受入れ制限や派遣中止等に関する牽制を繰り返している。また、直近の例では、数十万人規模の「イ」国人女性が合法・非合法に就労しているとされるサウジアラビアで虐待に反撃して雇用主を刺殺した「イ」国人家政婦に2010年に死刑が判決・執行され、

26 国際労働機関（ILO:International Labor Organization）の資料では統計に表れない者も含めて2009年に430万人が「イ」国から海外へ働きに出ているとしている。（「Combating Forced Labour and Trafficking of Indonesian Migrant Workers Project」、ILO、[http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS\\_116048/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_116048/lang--en/index.htm)、2011年12月7日閲覧）。

27 韓国は悪質なブローカーの介在や劣悪な雇用環境、不法滞在など外国人移住労働を巡るトラブルが後を絶たないことから、「雇用許可制」を2004年に導入した。この経緯と「イ」国の対象国除外措置に関しては、「3-9-2」項で扱う。また、この件は「韓国における外国人労働者支援システム」（佐野孝治、2010年12月、「商学論集」、福島大学経済学会、<http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3486/1/3-1741.pdf>、2011年12月5日閲覧）のほか、アムネスティ・インターナショナル報告「Migrant workers are also human beings (ASA. 25/007/2006)」（Amnesty International、2006年7月、<http://www.amnesty.org/en/library/info/ASA25/007/2006/en>、2011年12月5日閲覧）が詳しい。

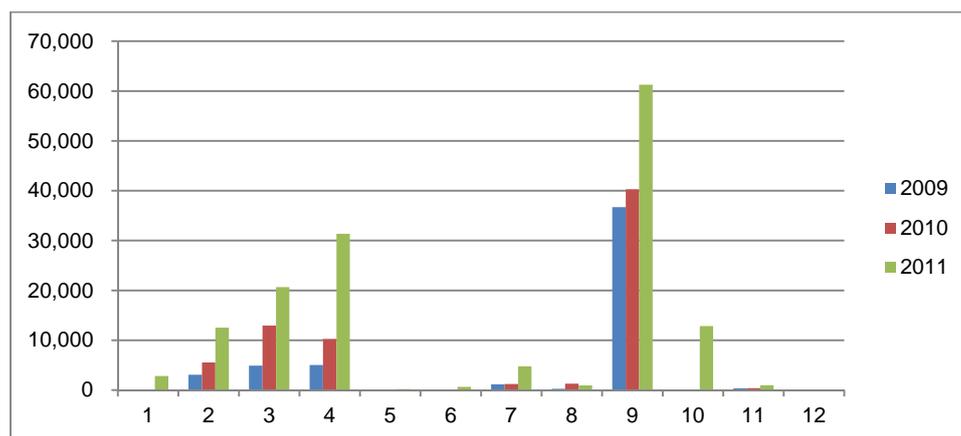
これをきっかけに反サウジ感情が国民の間で高まった結果、2011年8月からユドヨノ大統領の命令により同国への労働者派遣が中止されている<sup>28</sup>。

### 2-3-2 「イ」国からの産業セクター別海外労働者派遣実績

BNP2TKIでは、就労許可書を発行する際に国毎の職種別統計等の細かな資料を作成していない。以下、本項と次項では産業セクターと職種ごとに男女別の情報が集計され出した2009年以降の数値をまとめるが、いずれもデータが3年分しかない上に2011年は11月末までの不完全な値である。だが、近年の大まかな傾向を掴むことは可能である。なお、セクターは以下の12種類に分類される。

1. Transportation, Storage, and Communications
2. Construction
3. Manufacturing Industry
4. Community, Social, and Personal Services (使用人含む)
5. Financing, Insurance, Real Estate and Business Services
6. Electricity, Gas, and Water
7. Wholesale Trade, Retail Trade, Restaurants and Hotels
8. Mining and Quarrying
9. Agriculture, Animal Husbandry, Forestry, Hunting and Fishery
10. Shipping (2010・11年のみ)
11. Not Defined
12. Unclear (2011年のみ)

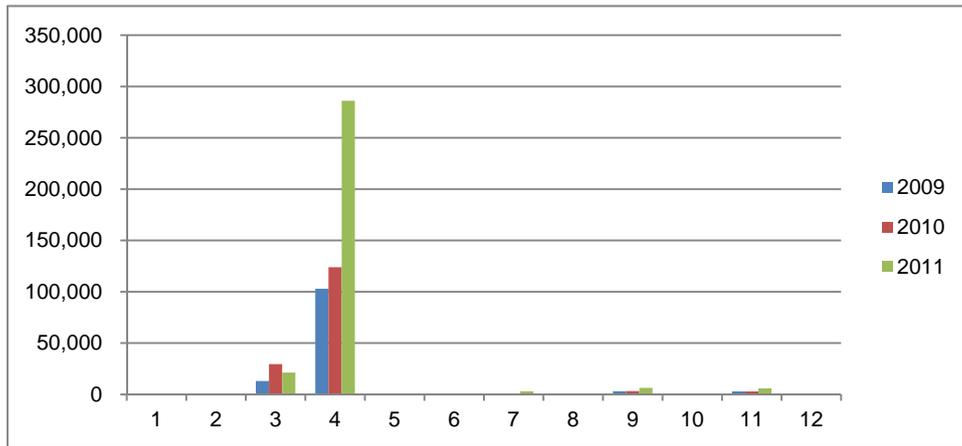
2009年には10.と12.が無かったが、2010年には10.が増え、2011年には12.が追加されているという状況であり厳密な比較は難しいが、幸いこれらの項は比較的マイナーな項である。性別ごとの派遣実績は以下のようなになる。(図11～13に関する資料元は別添資料3参照。)



出典：BNP2TKI 資料より作成

図11 就業産業別の男性送出労働者人数

28 この件は日本でも広く報じられたが、例えば以下の配信記事「インドネシア人家政婦サウジで斬首刑の波紋」(阪急コミュニケーションズ、2011年7月6日、「ニューズウィーク日本版」ホームページ、<http://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2011/09/post-2267.php>、2011年12月4日閲覧)を参照。

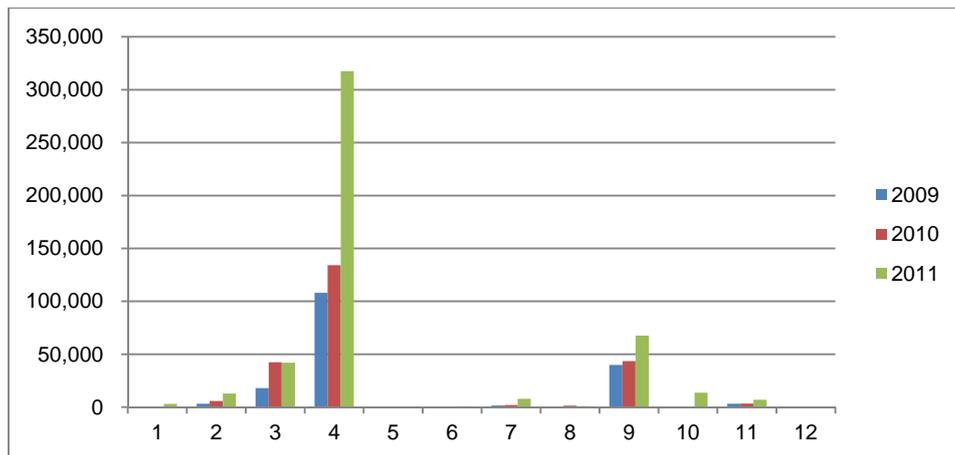


出典：BNP2TKI 資料より作成

図12 就業産業別の女性送出国労働者人数

毎年男性では1次産業がズバ抜けて高く、次いで年によって順位は変動するものの、建築、製造、ソーシャル・サービスが第2集団を形成している。この1次産業の多くはマレーシアの農場で働いている者ではないかと思われる。一方、女性の場合はソーシャル・サービスが突出しており、これらの多くは中東やマレーシアへの家政婦労働だと思われる。その他は製造業に数万人送っている以外は殆ど比率的には無いに等しい。

送出しの絶対数も女性の方が桁1つ多いことも特徴的で、この結果、図13のように男女合計してみるとソーシャル・サービスが送出国セクターとしては最も高く、次いで1次産業と製造業、ということになる。なお、2011年は全体的に送出国数が伸びているが、この年は特にサウジアラビアとマレーシアで送出国人数が大きく伸びている。これにより前者で家政婦、後者でプランテーション労働者の送出国が伸びたと思われる。



出典：BNP2TKI 資料より作成

図13 就業産業別の送出国労働者人数 (男女合計)

### 2-3-3 「イ」国からの職種別海外労働者派遣実績（産業人材・農業分野）

本項では産業人材（製造業）及び農業分野での「イ」国からの海外労働者派遣実績について分析する。BNP2TKIで入手した資料における職種分類は毎年バラバラで申告された職種をそのまま打ち込んで集計しているように見受けられるが、本項と次項では各年全200～400職種のうち、該当する職種名の数をカウントして分析することにする。熟練・高度技能と思われる職種とその他のものを数え上げた結果、以下のような結果を得た。（広告や会計職種等の事務系職種は除いて集計した。集計結果の詳細については別添資料4を参照。）

まず、産業人材分野では「高度技能者」の職種としてArchitect、Civil Engineering、Construction Surveyor、Drafter、Electronics Engineers（ママ）、Factory Managerなどの職種を拾い上げ、「その他」の職種としてはAssembling Labor、Building Construction Laborers、Car Painter、Electrical Equipment Assemblersなどの職種を拾い上げた。その結果をまとめたのが表17であるが、「その他」の上位3職種で殆どを占める結果となった。また、圧倒的に多かったOperatorの大半が女性である一方、Construction Laborers（ママ）とCarpenterは殆どが男性であった。なお、「engineering」「Technician」という単語を含むと「高度技能者」に分類しているが、これらの呼称に低技術の生産ライン労働者が含まれている可能性は否めない。このため、産業人材分野の「高度技能者」の実数は更に少ない可能性がある。

表17 「イ」国海外送出産業人材の技能別集計（2009～2011年10月31日）

技能レベル	2009	2010	2011
(1) 高度技能者	196	529	2,154
(2) その他	18,691	39,458	44,804
内、Operator	15,958	35,136	33,953
内、Construction Laborers	508	1,893	4,344
内、Carpenter	372	139	539

出典：BNP2TKI資料より作成

一方、農業分野については、「高度技能者」にはAgricultural Engineering、Farming and Forestry Advisersといった職種、「その他」にはBee Farmer、Farm Hands and Labourersといった職種が見られた。こちらも以下のように「その他職種」の上位3職種で分野のほぼ全体を占めることになった。これら3職種は男性が大半であった。2009年の高度技能者が飛び抜けている理由は、他の年は数名のFarming and Forestry Advisersがこの年だけ非常に多い（42名、内男性41名）ためである。

表18 「イ」国海外送出農業人材の技能別集計（2009～2011年10月31日）

技能レベル	2009	2010	2011
(1) 高度技能者	44	13	16
(2) その他	22,229	25,040	37,638
内、Plantation Worker	19,559	21,538	31,614
内、Agricultural Labour	2,446	2,703	5,172
内、Farmer	194	736	672

出典：BNP2TKI資料より作成

以上のように、BNP2TKIの乏しい資料の中からも、産業人材分野及び農業分野の両分野において、「イ」国から海外へ働きに出る労働者の中で高度技能者の占める比率は非常に低いと思われ、特に農業分野では大半が農場での下働きではないかと思われる。

#### 2-3-4 「イ」国からの職種別海外労働者派遣実績（看護・介護分野）

本項では「イ」国からの看護・介護労働者派遣の実績について分析する。次表から、看護師は女性に多く、また斡旋業者を仲介しないformal<sup>29</sup>な契約が多いこと、及び総計数が毎年増加していることがわかる。

表19 看護師派遣実績

年度	男性		女性		合計	
	仲介業者あり Informal	仲介業者なし Formal	仲介業者あり Informal	仲介業者なし Formal	仲介業者あり Informal	仲介業者なし Formal
2009	0	29	67	222	67	251
2010	2	15	24	127	26	142
2011*	7	117	173	562	180	679

出典：BNP2TKI 資料より作成。ここでいう「看護師」は「Nurse」と「Child Nurse」の合計

補足：\* 2011（1月～10月末現在）

「イ」国には介護士制度はないため、下表における介護労働者は特定の資格を有するものではない。斡旋業者仲介による女性の派遣が圧倒的に多く、2011年は2010年の倍の人数となっている。

表20 介護労働者の実績

年度	男性		女性		合計	
	仲介業者あり Informal	仲介業者なし Formal	仲介業者あり Informal	官・企業 Formal	仲介業者あり Informal	仲介業者なし Formal
2009	100	65	16,074	304	16,174	369
2010	208	105	20,549	325	20,757	430
2011*	276	164	42,125	545	42,401	709

出典：BNP2TKI 資料より作成。ここでいう「介護労働者」は、「Care Taker」、「Care Taker (man)」、「Caregiver」の合計

補足：\* 2011（1月～10月末現在）

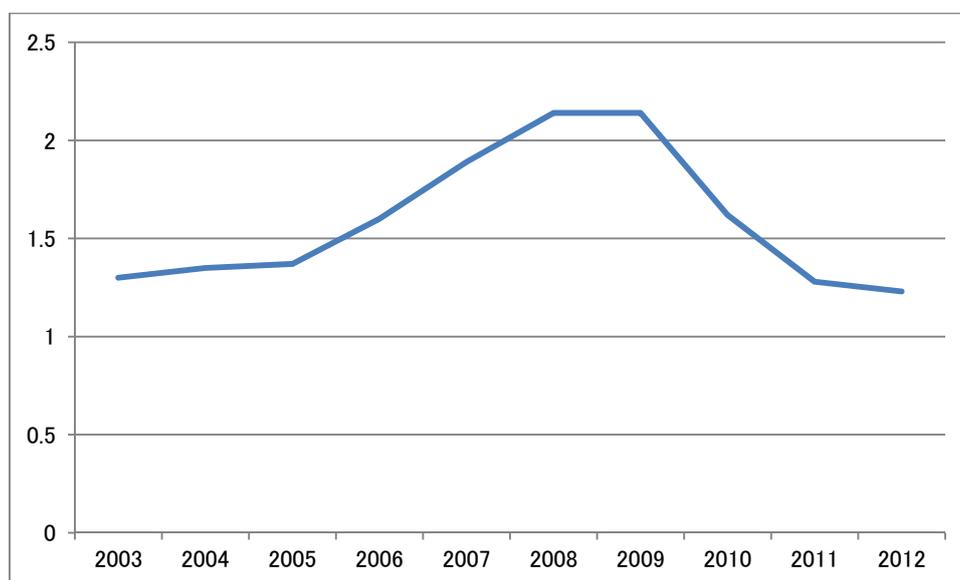
#### 2-4 日本における就職者属性別需給バランス状況

本節では、学歴・性別・年齢などの就職者属性別需給バランス状況について言及予定である。各項において、特に製造業と看護・介護分野を中心とした業種ごとや事業規模ごとの動向を可能な限り詳しく分析を試みる。

29 本調査においてBNP2TKIからは「イ」国移住労働統計の formal/informal 区分について、雇用者と労働者が直接契約している場合に formal、間に仲介・斡旋業者が入っている場合を informal と説明を受けた。他の日本語文献では現地行政関係者へのヒアリングにより informal の語義を「家政婦労働」としたり、「雇用主が個人であること」としたりしているものが散見されるが、これはこれらのケースでは人材斡旋を行う中間業者が存在しているケースが多いため、そのような大まかな説明がされているのかもしれない。

## 2-4-1 学歴別の労働力需給バランス

本項ではわが国における最終学歴別の労働力需給状況を概観する。下表は大卒及び中・高卒求人倍率<sup>30</sup>、中途採用における厚生労働省発表有効求人倍率の過去10年間の推移である。なお、大卒・高卒・中途人材の採用はそれぞれ、就職活動期間及び求人期間が大きく異なる。近年の大卒新入社員採用は採用2年前に動き出す一方、中途人材は欠員補充の色彩が濃いため求人ニーズの発生に対して即時的に動く傾向が強い。同じ時期に採用・勤務開始予定の求人だとしても、これら3種類のケースで景気変動の影響を受けるタイミングがバラバラになる。このため、ここではまず、各々のデータ推移を別個に扱うこととする。データ横軸上の年表記が各々ずれているが、実際は各グラフとも大凡2001～2010年間で景気動向を反映して推移した軌跡とみてよく、形式的には似たカーブを描いている。2006～7年を山として2008年以降景気が不況期に入って急角度でポイントが悪化し、2010年に中途採用は回復期に入ったように見えるが、新卒者の回復は遅れている。これは、企業業績が回復を始め経験者採用が伸び始める一方で、未経験の新卒者採用拡大まではまだ企業の体力が回復していなかった、と読むことができる。



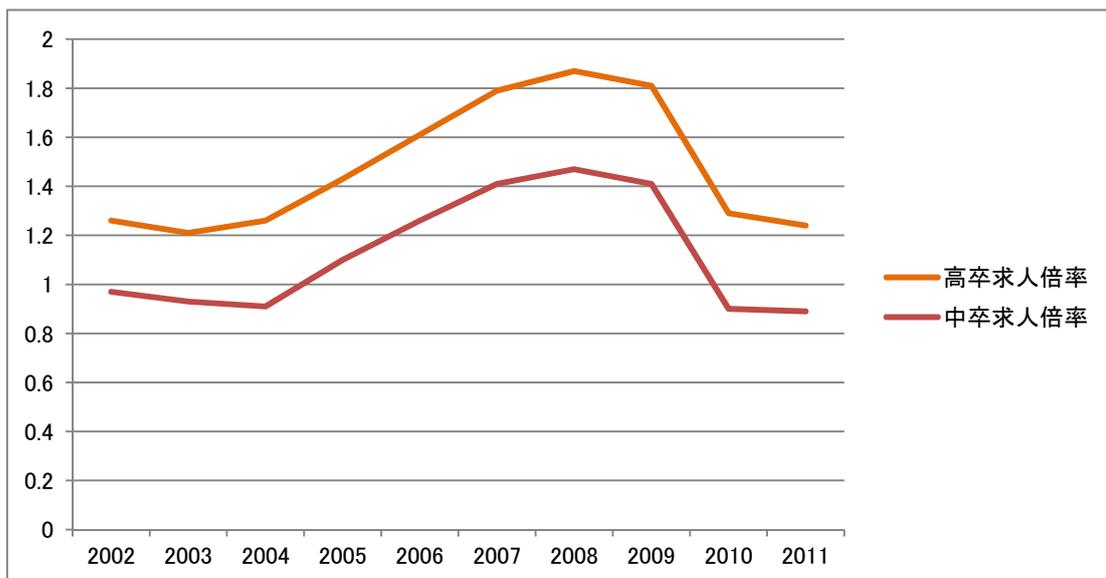
出典：リクルートワークス研究所「雇用の現状」2005・2011年版より作成

([http://www.works-i.com/index.php?action=pages\\_view\\_main&active\\_action=repository\\_view\\_main\\_item\\_snippet&keyword=雇用の現状&page\\_id=17&block\\_id=302](http://www.works-i.com/index.php?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_snippet&keyword=雇用の現状&page_id=17&block_id=302)、2012年1月21日閲覧)

補足：横軸の年表記は、「当該年3月卒」入社予定者に対する求人であることを示す。よって、例えば「2012」とある場合は、「2012年卒」入社予定者であるが、彼らが実際に就職・採用活動を開始するのは2010年度である

図14 大卒求人倍率の推移

30 有効求人倍率は、公共職業安定所（ハローワーク）に登録している求職者（有効求職者数）に対して、求人募集をしている企業からの求人数（有効求人数）との割合である。一般に、求人倍率 $>1$ は人手不足、 $<1$ は求人職不足を意味する。

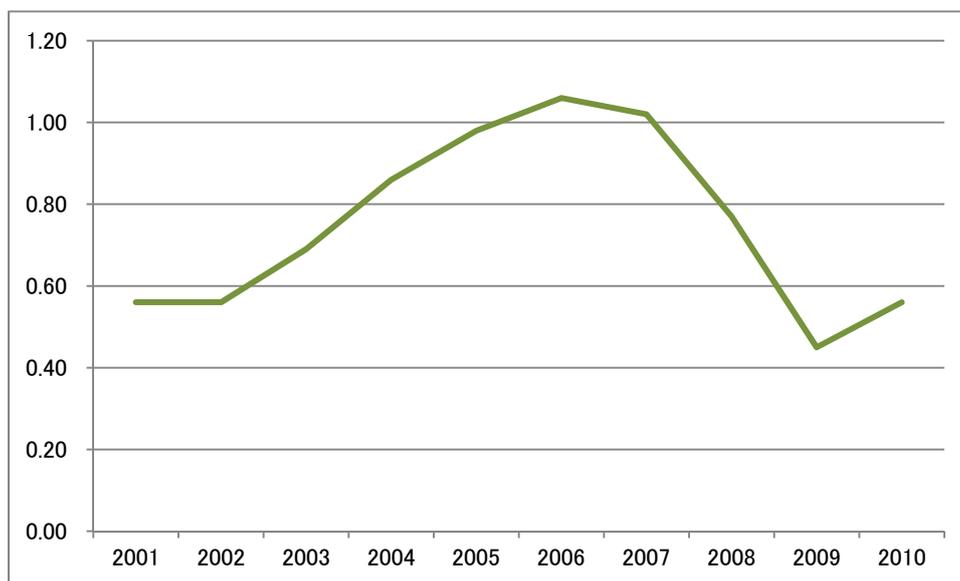


出典：厚生労働省「高校・中学新卒者の就職内定状況等について」より作成

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001cpy6-att/2r9852000001cwqp.pdf>、2011年12月25日閲覧)

補足：横軸の年表記は、「当該年3月卒」入社予定者に対する求人であることを示す。よって、例えば「2011」とある場合は「2011年卒」入社予定者であるが、この年の中・高卒採用者の場合は実際に就職・採用活動を実施するのは大卒採用より1年度後ろにずれ、2010年度である

図15 中・高卒求人倍率の推移

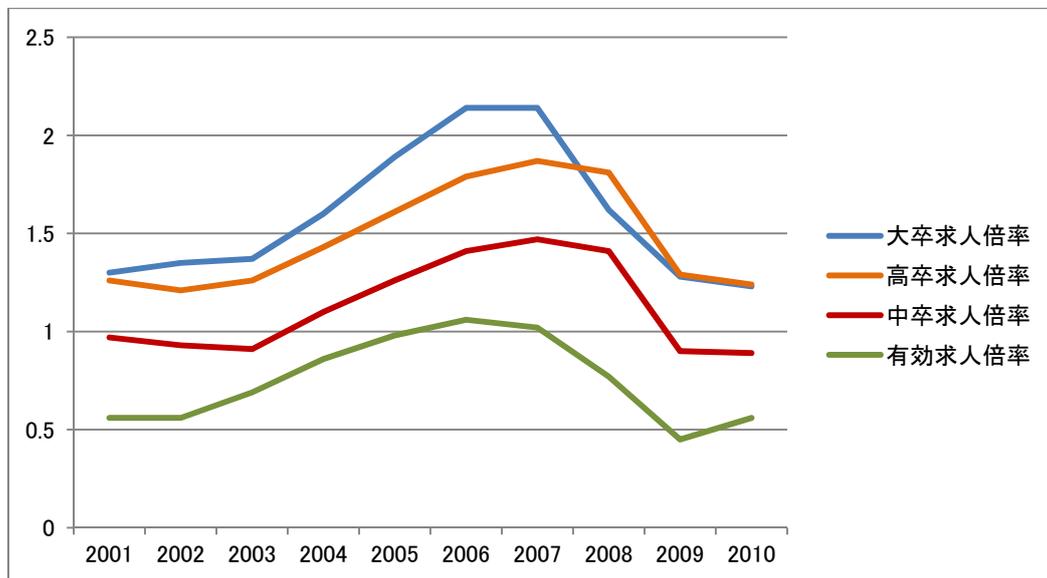


出典：厚生労働省発表有効求人倍率（季節調整値）より作成。（総務省統計局、

<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001085072>、2011年12月25日閲覧)

図16 有効求人倍率の推移

これら3つの図を一つに重ねたのが次図である。求人開始期の景気変動の影響を読みとるため、横軸は有効求人倍率と同じ2001～2010年で置いている。調査主体が異なっている上、大卒、中・高卒、途中で求人開始時期が綺麗に1年単位でずれる訳でもない。このため、各々の求人倍率を同じ年について見比べて景気変動の影響を語ることに厳密性は伴わないが、凡その傾向は見て取ることができる。



出典：図 14～16 より作成

図17 新卒及び中途採用の求人倍率推移

この4つの求人倍率の推移を見比べると、ほぼ新規大・高・中卒と一般中途の順で需給バランスは求職者側に有利になっていると言える。特に、10年間を通じて有効求人倍率が1を超えたことは2006年と2007年の2回しか無いのに比べ、新規大・高卒は常に1を超えており、マクロの需給バランスだけで見るなら一貫して求人需要超過状態である点は目を引く<sup>31</sup>。ただし、この状況は企業規模ごと・産業ごとに見ると以下のように大きな違いが出る。

31 これらの求人倍率は全国平均であり、地域・都道府県ごとに格差があることには注意が必要である。例えば、2011年度の高卒求人倍率で比較した場合、最上位の東京4.89・次点の大阪2.19に対し、最下位グループは高知0.56・沖縄0.57と非常に大きな開きがある。(詳細は「平成22年度「高校・中学新卒者の就職内定状況等」取りまとめ」、2011年5月12日付、厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001cpy6-att/2r9852000001cwqp.pdf>、2012年1月2日閲覧)を参照。

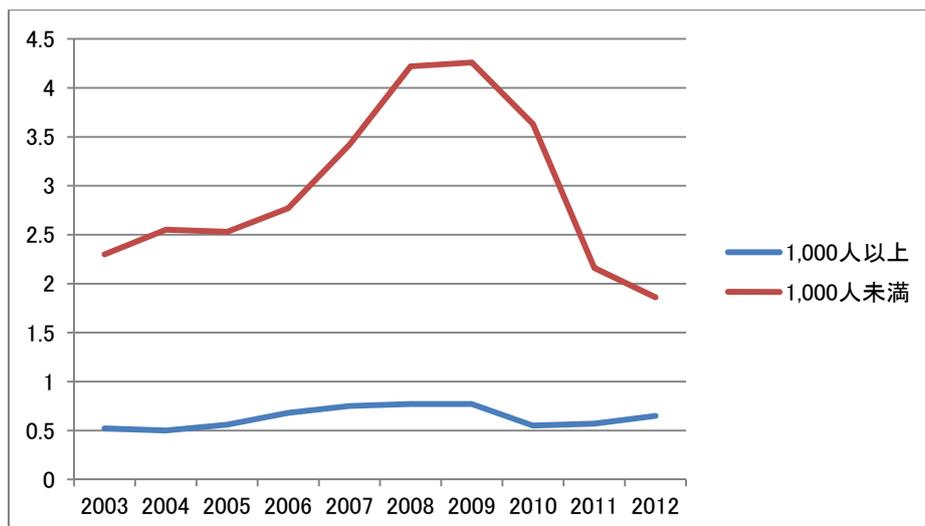
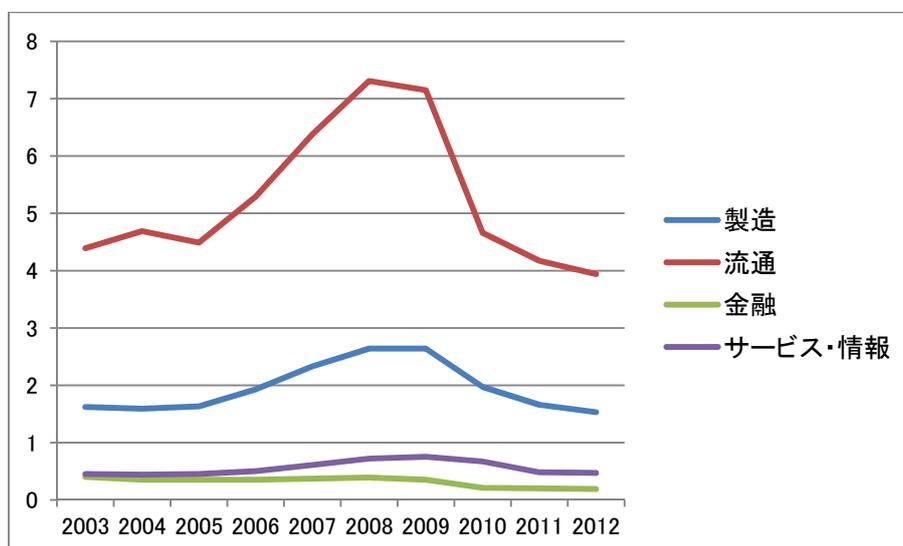


図18 企業規模別の大卒求人倍率の推移



出典：両図ともリクルートワークス研究所「雇用の現状」2005・2011年版より作成  
 補足：横軸の年表記は、「当該年3月卒」入社予定者に対する求人であることを示す

図19 業種別の大卒求人倍率の推移

まず図18によると、学生の間で認知度が高くブランド力のある従業員1,000人以上の大企業は就職学生の間でも競争力は高く、求人倍率もあまり景気動向に左右されていない。一方、1,000人未満規模の企業では常に人不足の状態が強く、景気のトレンドに対応した求人倍率のカーブとなっている。また図19によると、金融やサービス・情報といった業界では景気の影響を受けず人気志望業種となっている一方で、流通や製造業種の企業には学生の志望が集まっておらず、景気のカーブに合わせて求人倍率が上下しながら、常に人不足の状態になっている。これらのことから、長期間に渡って一部業種や大企業への求職学生の人気が集中しており、労働市場の需給ギャップが発生していることがよく分かる。

なお、図18・19の調査では扱われていない看護・介護分野においては、現在、専門学校等の広告で求人倍率が5～10倍以上、時に百倍を越す倍率を謳っているケースも多く見られる<sup>32</sup>。今回の調査では全国の看護・介護分野教育機関に限った新規卒業生に対する最新の求人倍率動向を扱った資料は参照できなかったが、これに代替する資料として厚生労働省発表「看護師等学校養成所入学状況及び卒業生就業状況調査」に養成課程別<sup>33</sup>の卒業生の進路・就職率を見ることができる。

表21 看護師大学4年課程卒業生の就職動向

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>卒業生全体</b>	<b>8,615</b>	<b>9,900</b>	<b>10,560</b>	<b>12,219</b>	<b>13,364</b>
看護師として就業	6,790	7,623	8,207	9,941	10,916
看護師以外として就業	1,192	1,527	1,519	1,379	1,531
進学	401	467	496	541	591
その他	232	283	338	358	326
<b>就業率（看護師として）</b>	<b>78.8%</b>	<b>77.0%</b>	<b>77.7%</b>	<b>81.4%</b>	<b>81.7%</b>
<b>就業率（全職種）</b>	<b>92.7%</b>	<b>92.4%</b>	<b>92.1%</b>	<b>92.6%</b>	<b>93.1%</b>
進学率	4.7%	4.7%	4.7%	4.4%	4.4%

表22 看護師3年課程卒業生の就職動向

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>卒業生全体</b>	<b>20,488</b>	<b>20,392</b>	<b>19,958</b>	<b>20,128</b>	<b>20,352</b>
看護師として就業	18,478	18,475	18,191	18,281	18,898
看護師以外として就業	175	189	247	252	153
進学	1,105	1,021	917	872	841
その他	730	707	603	723	460
<b>就業率（看護師として）</b>	<b>90.2%</b>	<b>90.6%</b>	<b>91.1%</b>	<b>90.8%</b>	<b>92.9%</b>
<b>就業率（全職種）</b>	<b>91.0%</b>	<b>91.5%</b>	<b>92.4%</b>	<b>92.1%</b>	<b>93.6%</b>
進学率	5.4%	5.0%	4.6%	4.3%	4.1%

表23 看護師2年課程卒業生の就職動向

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>卒業生全体</b>	<b>11,772</b>	<b>12,303</b>	<b>11,592</b>	<b>11,254</b>	<b>10,914</b>
看護師として就業	10,728	10,992	10,392	9,968	9,873
看護師以外として就業	107	112	97	84	100
進学	91	91	98	81	82
その他	846	1,108	1,005	1,121	859
<b>就業率（看護師として）</b>	<b>91.1%</b>	<b>89.3%</b>	<b>89.6%</b>	<b>88.6%</b>	<b>90.5%</b>
<b>就業率（全職種）</b>	<b>92.0%</b>	<b>90.3%</b>	<b>90.5%</b>	<b>89.3%</b>	<b>91.4%</b>
進学率	0.8%	0.7%	0.8%	0.7%	0.8%

32 例えば、福岡県の専修学校である学校法人高木学園大川看護福祉専門学校などは400倍を超える求人倍率を謳っている（<http://ohkawa.takagigakuen.ac.jp/kokushi/>、2012年1月3日閲覧）。

33 看護系職種の場合、例えば同じ「高校」という区分でも准看護師の養成課程を教えている場合と、専攻科と一貫して看護課程を教えている場合が混在する。このため、高校・短大・大学といった一般的な学歴区分が馴染まず、育成課程の区分により就職動向を見る方が実態に即している。

表24 准看護師養成課程卒業生の就職動向

	2007	2008	2009	2010	2011
<b>卒業生全体</b>	<b>11,381</b>	<b>10,640</b>	<b>10,561</b>	<b>10,274</b>	<b>10,200</b>
准看護師として就業	7,103	6,522	6,697	6,617	6,725
准看護師以外として就業	105	128	122	165	139
進学	3,580	3,362	3,221	2,942	2,776
その他	593	628	521	550	560
<b>就業率（准看護師として）</b>	<b>62.4%</b>	<b>61.3%</b>	<b>63.4%</b>	<b>64.4%</b>	<b>65.9%</b>
<b>就業率（全職種）</b>	<b>63.3%</b>	<b>62.5%</b>	<b>64.6%</b>	<b>66.0%</b>	<b>67.3%</b>
進学率	31.5%	31.6%	30.5%	28.6%	27.2%

出典：4つの表全て「看護師等学校入学状況及び卒業生就業状況調査」各年版（総務省統計局、<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001022606>、2012年1月3日閲覧）より作成

上記の表を見比べると、大学4年課程卒業生の8割、看護師課程（2・3年）卒業生の9割が看護師に就いている。特に3・4年課程卒業生は他業種への就職や進学も合わせると96～7%に達している。また、大学では、4年間の中で看護師だけではなく多くが保健師や助産師の国家試験受験資格が得られる専攻課程や養護教諭課程を併設しているため、就職の選択肢が広く、看護師以外での就職率が1割程を占めている。准看護師課程では就業率は6割強に留まるが、毎年3割程の卒業生が進学している点が特徴的である。

#### 2-4-2 年齢・性別の労働力需給バランス

本項ではわが国における年齢・性別の労働力需給状況を概観する。まず、年齢別の有効求人倍率の推移は以下のようにになっている。

表25 年齢別有効求人倍率推移（2001～2009年）

	総数	19歳以下	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
2001	0.54	1.83	0.71	0.58	0.74	0.92	0.84	0.50	0.28	0.20	0.11	0.41
2002	0.54	1.93	0.71	0.56	0.70	0.85	0.77	0.48	0.25	0.19	0.15	0.54
2003	0.66	2.38	0.88	0.70	0.82	0.99	0.90	0.61	0.32	0.22	0.18	0.63
2004	0.83	3.24	1.05	0.83	0.94	1.14	1.08	0.80	0.47	0.32	0.30	1.05
2005	0.94	3.86	1.09	0.85	0.95	1.16	1.15	0.96	0.64	0.44	0.48	1.59
2006	1.02	4.39	1.16	0.90	0.96	1.13	1.20	1.05	0.77	0.49	0.65	1.77
2007	0.97	4.67	1.03	0.76	0.81	0.93	1.07	1.04	0.91	0.62	0.74	2.13
2008	0.73	4.08	0.74	0.51	0.54	0.59	0.71	0.77	0.80	0.61	0.61	1.78
2009	0.42	2.48	0.47	0.32	0.33	0.33	0.37	0.40	0.42	0.34	0.32	0.97

出典：「日本の統計 年齢階級別常用労働者の有効求人倍率」（総務省統計局、<http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>、2012年1月3日閲覧）より作成

19歳以下の求人倍率が飛び抜けて高いが、これは少子化と大学進学率上昇を迎えた結果の現象だと思われる。次いで20～24歳（いわゆる、第2新卒）と35～44歳でキャリアの売り時の山を作り、40代後半からは下降線をたどる。65歳以上で再び大きく上昇するのが目につくが、年金支給が始まったり仕事探しを諦めたりして労働市場から退出するなどの理由で分母（求職者数）が減った上、年齢不問の求人が分子を押し上げている結果ではないかと思われる。時系列の推移自体は前項の図同様、リーマン・ショック前に山を作り、それ以降低下するという波になっている。

次に労働需給における性別の状況について概観する。男女雇用機会均等法により求人側が性別を特定した求人を行っていないため、ここでは求人倍率ではなく他の指標を使いながら状況を俯瞰していく。

表26 年齢・性別失業率推移（2001～2010年）

	年	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
男女計	2001	5	9.6	6	3.6	3.5	5.7	2.4
	2002	5.4	9.9	6.4	4.1	4	5.9	2.3
	2003	5.3	10.1	6.3	4.1	3.7	5.6	2.5
	2004	4.7	9.5	5.7	3.9	3.4	4.5	2
	2005	4.4	8.7	5.6	3.8	3	4.1	2
	2006	4.1	8	5.2	3.4	2.9	3.9	2.1
	2007	3.9	7.7	4.9	3.4	2.8	3.4	1.8
	2008	4	7.2	5.2	3.4	2.9	3.6	2.1
	2009	5.1	9.1	6.4	4.6	3.9	4.7	2.6
	2010	5.1	9.4	6.2	4.6	3.9	5	2.4
男性	2001	5.2	10.4	5.5	3.4	3.7	7	3.2
	2002	5.5	11.1	5.9	3.7	4.3	7.1	2.9
	2003	5.5	11.6	5.9	3.6	4	6.8	3.3
	2004	4.9	10.9	5.7	3.6	3.6	5.5	2.6
	2005	4.6	9.9	5.2	3.5	3.1	5	2.5
	2006	4.3	8.8	5.3	3.2	3.1	4.5	2.8
	2007	3.9	8.3	4.8	3	2.9	4.1	2.3
	2008	4.1	7.9	5	3.1	3.1	4.3	2.5
	2009	5.3	10.1	6.5	4.4	3.9	5.6	3.3
	2010	5.4	10.4	6.6	4.3	4.1	6	3.3
女性	2001	4.7	8.7	6.9	4.1	3.2	3.7	1.1
	2002	5.1	8.7	7.3	4.6	3.6	3.8	1.1
	2003	4.9	8.6	6.8	4.8	3.2	3.9	1.1
	2004	4.4	8.3	5.8	4.4	3.1	3	1.1
	2005	4.2	7.4	6.2	4.1	2.9	2.7	1.1
	2006	3.9	7.2	5.3	3.7	2.7	2.8	1
	2007	3.7	7.1	5.1	3.9	2.6	2.4	1
	2008	3.8	6.9	5.4	4	2.8	2.6	1.4
	2009	4.8	8.4	6.3	5	3.8	3.4	1.4
	2010	4.6	8	5.7	5	3.6	3.3	1.3

出典：「労働力調査」（総務省統計局、<http://www.stat.go.jp/data/roudou/>、2012年1月4日閲覧）より作成

これまで見てきた求人倍率の状況と異なり若年者失業率の高さが目につくが、ここに若年層における需給のアンマッチぶりが再確認できる。総数における男女差を較べると、一貫して男性の方が女性よりも失業率がコンマ数ポイント高い。しかし、キャリアに脂の乗った働き盛りの35～44歳の時期に限ると女性の方が高失業率であり、この年代のキャリア女性に対する雇用環境の厳しさが感じられる。また、2009年から2010年にかけては、男性については失業率が上がったのに女性は改善されている。リーマン・ショック以降の不況業種は製造業や建設業なのだが、これらの業種は次表のように男性の就業率が高い。一方で、同じ時期に景気の影響を全く受けなかった高求人倍率の医療・福祉業種は女性の就業率が高い。（業種ごとの労働需給の変遷については、次節で詳しく触れる。）こういった男女別の就業業種の違い（次表参照）が2009年から10年にかけての男女別失業率の動きの違いの一因となったと思われる。

表27 産業別雇用者の男女比率（%、2009年）

産業	男性	女性
農業、林業	54.0	46.0
漁業	71.4	28.6
鉱業・採石業・砂利採取業	100.0	0.0
<b>建設業</b>	<b>84.6</b>	<b>15.4</b>
<b>製造業</b>	<b>70.8</b>	<b>29.3</b>
電気・ガス・熱供給・水道業	88.2	11.8
情報通信業	75.1	24.9
運輸業・郵便業	81.0	19.0
卸売業・小売業	49.2	50.8
金融業・保険業	47.8	52.2
不動産業・物品賃貸業	63.9	36.1
学術研究・ 専門・技術サービス業	65.3	34.7
宿泊業・飲食サービス業	37.3	62.7
生活関連サービス業・娯楽業	40.7	59.3
教育・学習支援業	47.5	52.5
<b>医療・福祉</b>	<b>21.9</b>	<b>78.1</b>
複合サービス事業	60.8	39.2
サービス業	57.1	42.6
公務	76.6	23.4

出典：「日本の統計 産業、従業上の地位別就業者数」（総務省統計局ホームページ、<http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm>、2012年1月4日閲覧）より作成

なお、このような性別間の就業先の違いに関してダンカン指数<sup>34</sup>を使った独立行政法人労働政策研究・研修機構の分析によれば、以下のように産業間・職業間ともに性差は90年代から拡大していることが指摘されている。

表28 就業分野の性差指数推移

年	産業間	職業間
1979	24.3	29.8
1982	24.6	28.5
1987	24.4	27.7
1992	24.7	28.3
1997	26.1	30.0
2002	28.5	31.5
2007	30.2	31.6

出典：「ユースフル労働統計－労働統計加工指標集－2011」（労働政策研究・研修機構、[http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/documents/5\\_p40-43.pdf](http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/kako/documents/5_p40-43.pdf)、2012年1月3日閲覧）

## 2-5 日本における産業別労働力需給バランス状況

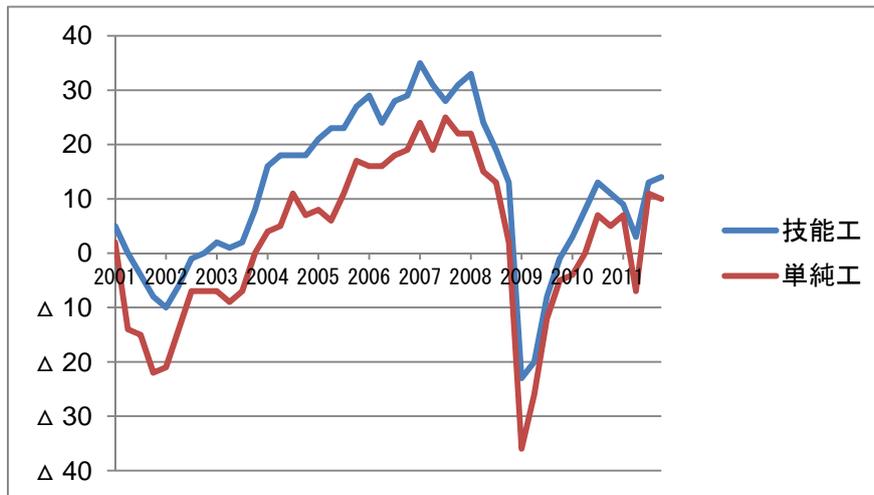
本節では、わが国の労働力需給の状況を産業別に概観する。厚生労働省の「労働経済動向調査<sup>35</sup>」によれば、直近3年間の産業別労働需給状況（DI<sup>36</sup>）は以下ようになる。

34  $S = \frac{1}{2} \sum_i |m_{it} - f_{it}|$  で定義される分離指数で、例えば職種分布の比較の場合、 $m_{it}$  は  $t$  時点での男性就業者全体に占める  $i$  職種の男性就業者の割合を、 $f_{it}$  は  $t$  時点での女性就業者全体に占める  $i$  職種の女性就業者の割合を示す。男女の職種分布が完全に一致する時は 0、完全に異なっている場合は 100 となる。労働市場分析において男女差を分析する際によく使われる。

表29 産業別労働需給状況 (DI) の変遷 (2009～2011年)

調査年	2009年				2010年				2011年			
	2月	5月	8月	11月	2月	5月	8月	11月	2月	5月	8月	11月
<b>調査産業計</b>	<b>▲11</b>	<b>▲15</b>	<b>▲13</b>	<b>▲7</b>	<b>▲4</b>	<b>▲1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
建設業	▲10	▲19	▲9	▲9	▲5	▲19	▲6	1	▲2	▲7	9	20
<b>製造業</b>	<b>▲33</b>	<b>▲32</b>	<b>▲25</b>	<b>▲13</b>	<b>▲13</b>	<b>▲3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>▲4</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
情報通信業	14	▲6	▲12	▲10	▲10	▲5	▲5	3	10	3	3	13
運輸業・郵便業	4	6	▲1	6	15	14	16	18	21	16	22	23
卸売業・小売業	0	▲14	▲10	▲5	▲5	1	▲1	7	8	6	9	14
金融業・保険業	9	10	4	8	7	4	10	13	13	12	6	8
不動産業・物品 賃貸業	6	1	▲5	▲2	2	▲1	▲3	6	7	▲4	0	5
学術研究・専門・ 技術サービス業	▲7	▲11	▲10	▲10	▲3	▲7	▲1	5	3	▲2	6	7
宿泊業・飲食サ ービス業	10	5	2	7	0	7	0	19	21	▲3	16	20
生活関連サービ ス業・娯楽業	12	9	10	6	4	10	9	10	5	1	12	17
<b>医療・福祉</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>33</b>
サービス業	▲6	▲6	▲9	▲8	▲3	▲2	0	▲1	9	8	13	15

出典：厚生労働省「労働経済動向調査」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html>、2012年1月3日閲覧)より、  
常用労働者のDIを集計



出典：厚生労働省「労働経済動向調査」(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html>、  
2012年1月6日閲覧)より、技能・単純工のDIを集計・作成

図20 技能工・単純工への労働需給状況 (DI) の変遷 (2001～2011年)

35 同調査は2008年2月調査から「常用」の定義を変更したほか、2009年2月調査から医療・福祉分野を加えサービス業を細分化する等、大きく産業分類を変更している。資料の連結性に問題が生じているため、ここでは2008年以前の集計値の紹介は行わない。

36 DI (Diffusion Index) は、時系列データであれば値の「増加 (+)」「減少 (-)」、アンケートや調査票調査の場合、回答を「良い」「悪い」、「過剰」「不足」といった属性で区分し、その属性の個数を集計して全体に占める割合などから算出する。この表の場合は「不足」-「過剰」で計算されており、マイナス▲が付いている月は労働者が余っている状態を指す。

まず、表29を見ると、リーマン・ショック後の不況期に当たる2009年には、他の幾つかの産業でも負の影響が出ているものの、特に製造業での人員過剰傾向が著しかったことが分かる。全体的な傾向としては、2011年に入って東北大震災の影響で5月期に一時的に落ち込みは出ているものの基本的には2010年8月期以降、労働市場は不況の底から回復に向かってきたと言える。また、医療・福祉業界のみは不況の影響が全く見られず、非常な人員不足傾向が続いていること、更に医療・福祉程ではないが、運輸・郵便、金融・保健、宿泊・飲食、生活関連・娯楽といった業界の求人動向も景気の落ち込みに対して底堅かったことが見える。図20においては、製造業に関して技能工が単純工よりも需要超過傾向にあること、と同時に、不況の波が深刻な「谷」の時期には単純工の方がより急激な需要の落ち込みを経験してきたことが分かる。

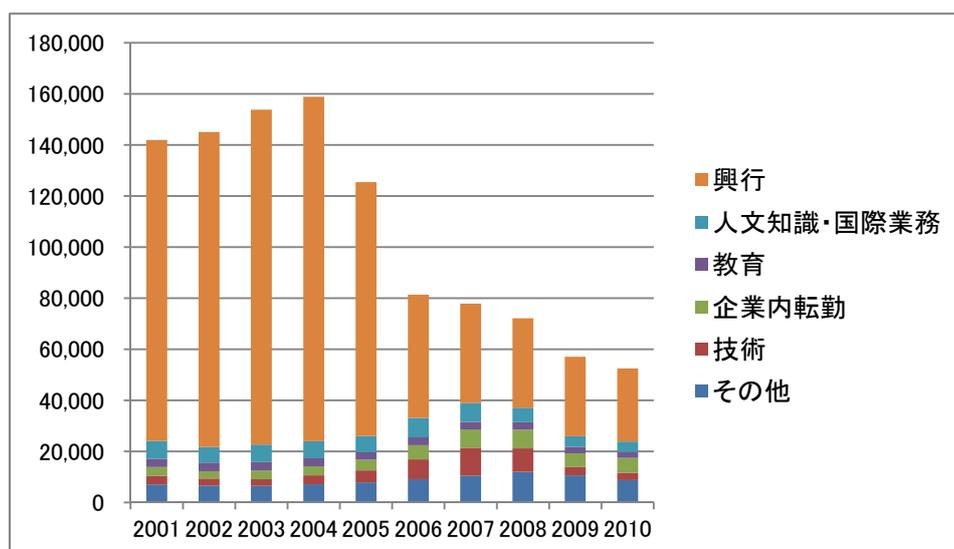
以上に関連して、「3-6-2」では中小企業における業種別労働需給について詳しく扱うほか、「4-6-2」では看護分野、「4-6-3」では介護分野における労働力需給について改めて詳しく触れる。

## 2-6 海外から日本へ受入れた労働者数の変遷

本節では、法務省「出入国管理白書」に基づき、過去10年に海外から日本へ受入れた労働者数の変遷を在留資格ごとにまとめる。以下の図は、就労が認められる在留資格<sup>37</sup>のうち「外交」・「公用」及び平成22年に新設された「技能実習」を除いた主だったものに関する新規入国者の変遷である。同白書によると日本の新規入国者の大半は「観光」「商用」「文化・学術活動」等の「短期滞在」であり、「専門的・技術的分野での就労」を目的とする新規入国者数の割合は0.7%（2010年）に過ぎない。なお、以下の図で言う「その他」には「教授」、「技能」（多くが外国料理のコック）、「宗教」、「報道」、「芸術」、「投資・経営」、「医療」等が含まれるが、「医療」については年間数名規模でゼロ人の年も存在するという受入れ規模でしかない。

37 在留資格区分は過去10年の間に多少の変遷があるが、現在、在留資格に定められた範囲で就労が認められる在留資格は17種類で、外交、公用、教授、芸術、宗教、報道、投資・経営、法律・会計業務、医療、研究、教育、技術、人文知識・国際業務、企業内転勤、興行、技能、特定活動（ワーキングホリデー、技能実習生、EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士等）がこれに当たる。その他の在留資格でも管轄入国管理局で許可を得たら就労可能なもの（「留学」「就学」等）や、就労制限のないもの（「永住者」、「日本人の配偶者等」）が存在する。詳細は厚生労働省ホームページ

（<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm>、2011年12月31日閲覧）を参照。



出典：法務省「出入国管理白書」平成18年及び23年版より作成

図21 就労を目的とする在留資格による新規入国者数の推移 (2001～2010年)

2005年から入国者数が落ち込んでいる最大の理由は「興行」で入国する人数が激減しているためである。これは2006年に「興行」に関する上陸許可基準の見直しが行われ、上陸審査・在留審査の厳格化が図られたため、フィリピン、ロシア、中国等からの入国者が減ったことの影響が大きい。また、近年「技術」での入国者が大きく減っている理由として、世界的な景気後退の影響を白書(23年版)は挙げている。

就労を目的とする在留資格ではないが、2010年の制度改正までは外国人研修制度と関連の深かった「研修」資格での入国者数を国別に見ると以下のようなになる。

表30 在留資格による国籍(出身地)別新規入国者数の推移

国籍/年	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
中国	32,894	34,754	38,319	48,729	55,156	61,963	68,188	68,860	53,876	28,964
ベトナム	3,238	3,034	4,028	3,835	4,371	5,744	6,605	7,124	4,890	3,150
フィリピン	3,768	3,222	3,618	3,635	4,311	4,941	5,843	5,678	4,726	3,211
「イ」国	5,817	4,925	5,597	5,204	4,788	5,695	5,924	6,213	3,980	2,970
タイ	3,184	2,739	3,119	3,353	3,645	3,776	4,022	3,704	2,698	2,386
インド	479	464	540	590	709	687	635	774	760	892
マレーシア	1,163	947	824	773	786	808	900	881	776	718
カンボジア	261	221	268	381	385	343	468	355	436	470
ブラジル	360	349	305	262	369	280	311	229	250	369
その他	7,900	7,879	8,199	8,597	8,799	8,609	9,122	8,061	8,088	8,595
総数	59,064	58,534	64,817	75,359	83,319	92,846	102,018	101,879	80,480	51,725

出典：法務省「出入国管理白書」平成18年及び23年版より作成

常に全体の半数以上を占め、圧倒的に人数の多い中国に加え、ベトナム・フィリピン・「イ」国・タイといった国々からの受入れが多い傾向は10年間変わっていないことがよく分かる。なお、2010年の受入れは前年に比べて2万8,755人（35.7%）減少している。大きく減っている理由として、同年7月から制度が切り替わり、「研修」資格では「非実務のみの研修または公的研修のみが対象となったことが要因」と白書平成23年版は分析しているが、同白書によると2010年から新設された在留資格「技能実習（1号）」による同年の新規入国者は2万6,002人で、その国籍別比率は中国2万133人（77.4%）、ベトナム2,184人（8.4%）、フィリピン1,212人（4.7%）、「イ」国1,454人（5.6%）となっている。「研修」資格申請者数純減分の大部分が「技能実習（1号）」新規申請者に切り替わったと数字上読むことができる。

### 第3章 我が国及び「イ」国における産業人材分野の労働力需給に関する現状、課題、政策及び他国との関係

#### 3-1 「イ」国産業部門の人材一般における課題

本節は「イ」国産業人材部門のうち特に製造業に絞って、雇用機会と人材需給、技術習得機会等の制約に関する一般的な問題を以下にまとめる。

##### 3-1-1 「イ」国製造業の雇用機会

リーマン・ショックによる一時的な落ち込みはあったものの、その後の「イ」国経済は大変好調で、2010年には堅調な国内民間需要（前年比4.6%増）、大幅に回復・拡大している直接投資（前年比8.5%増）と輸出（前年比14.5%増）に牽引されて実質GDP成長率は6.1%となった。2011年の成長率も世界銀行6.4%、IMF6.2%と高い水準の成長予測をされている（2011年末時点）。このように好調な「イ」国経済にとって製造業はGDPの25%を占める基幹産業であるが、現地の日系製造業者にとっても「イ」国の景気に乗って現在業績の上向き傾向が高まっている。2011年になってからは部品を含めた自動車・二輪・建設機械などの業種の直接投資が、特に日系中小企業により拡大中である<sup>38</sup>。

このように業績の明るい国内製造業ではあるが、雇用機会という点では構造的な問題を抱えている。2003年に定められた労働法13号により退職金額の算定基準が大幅に引き上げられたほか、解雇もMOMTの許可が必要となる等、条件と手続きが難しくなった。このため、工場労働者の雇用は正社員採用が抑えられ、3ヵ月～半年の短期契約者採用を中心にシフトすることになった結果、製造業雇用主にとっては熟練技術者の育成が困難になり、方や労働者側には正規採用の門戸が狭まるという事態が続いている。なお、短期契約労働の中には2005～6年あたりから高校生や大学生等を中心とした若年層を「インターン」「研修」名目で企業に低賃金で派遣する人材サービスが流行りだしており、今回の調査でも送出し機関の中でこのような企業と提携したり、自らそのような事業を兼業したりしている機関も存在していることが確認されている<sup>39</sup>。悪質なケースでは、工業高校の就職課担当が生徒からも手数料を徴収しながら企業向けにこのような人材ビジネスに積極的に乗り出すこともあるという。「イ」国製造現場のリーダーやマネジャーとなる熟練労働力の不足は昔から日系企業等から再三指摘されているが、過度に労働者側に手厚い労働法が若年層雇用を蝕み、このような雇用状況を固める方向に作用してしまっていると言えよう<sup>40</sup>。

38 この箇所の記述においては、JETRO 年次レポート 2011 年版

(<http://www.jetro.go.jp/world/gtir/2011/pdf/2011-idn.pdf>、2011年12月7日閲覧)を参考にした。

39 例えば、別添資料5の現地送出し企業コメントにおいてもそのような回答が見受けられる。

40 2003年労働法の雇用面での影響については現地関係者ヒアリングに大きく依っているが、例えばJODC「インドネシア進出日系中小企業経営者の経営課題とその対応」(海外貿易開発協会、2011年、[http://www.jodc.or.jp/local/documents/2010report\\_indonesia.pdf](http://www.jodc.or.jp/local/documents/2010report_indonesia.pdf)、2011年12月7日閲覧)等を参照。また、製造業の若年層雇用が非正規化している現状について言及した現地文献としては、在ジャカルタの民間シンクタンク the SMERU Research Institute が2008年の世界不況の現地製造業への影響をレポートした「Kondisi Tenaga Kerja Muda Sektor Industri di Perkotaan Terkait Dampak Krisis Keuangan Global 2008/09」(2011年12月、<http://www.smeru.or.id/publicationdetail.php?id=299>、2012年1月1日閲覧)を参照。

### 3-1-2 「イ」国製造業の産業人材需要と技術習得機会の不足

2009年に財団法人海外貿易開発協会（JODC: Japan Overseas Development Corporation）が「イ」国の日系企業向けに中小企業診断士により構成される調査団を派遣して経営診断を行ったところ、経営幹部および現地人幹部の後継者不在が問題とされたケースが取り上げられ、短期雇用者も含めた品質管理（QC: Quality Control）サークルの組織等によるボトムアップ型の組織育成と現地化を進めていくこと、またそれによりものづくりの基本である品質・納期・コスト（QDC: Quality, Deadline, and Cost）管理を徹底するという提案を行っている<sup>41</sup>。この調査報告はサンプル事例が少ないという欠点があるものの、新規正社員の採用を手控えているために現有正社員の多能工化やリーダー化が課題になっていることも指摘しており、現地日系製造業者の経営課題を端的に表していると言える。

一方、中小規模の現地地場企業の経営・製造現場の状況と技術需要について詳細な分析を行った調査としては、JICA「中小企業人材育成計画調査最終報告書（2004年9月）」<sup>42</sup>が挙げられる。訪問調査（80社）とアンケート（262社）による綿密な分析の結果、同調査団は金型加工とプラスチック成型分野での技術者育成訓練を「イ」国中小企業庁の課題として結論づけている。事実、その指摘を裏付けるかのように、2006年に現地日系企業を中心としてインドネシア金型工業会（IMDIA: Indonesian Mold & Dies Industry Association）が設立され、「イ」国人技術者育成とその基礎になる国家技術試験制度の導入・啓蒙に取り組んでいるが<sup>43</sup>、2011年11月の同会セミナー資料<sup>44</sup>によれば、未だ現状では高い技術を持った地場企業が存在しないために発注の現地化が進まず、「イ」国に進出した大手メーカーは部品金型を輸入している状況だという。典型的な裾野産業で自動車部品から携帯電話まで最終製品の幅が広い両分野だが、そのポテンシャルを活かす上でも技術者の育成は現地製造業にとっては急務となっている。同資料では現地で金型技術者育成が進まない理由としては、教材・教員・訓練機関の不足と国の補助が少なく個人には負担が大きいことが挙げられている。（訓練機関の不足は、上記JICA調査においても、金型・プラスチック成型以外の他業種にも共通して、起業が外部訓練機関の活用を行わない際の理由の上位として挙げられている。）また、現地製造業への最大の雇用供給元である工業高校では教える技術レベルが低く、一部の大学に入学しないと現地の若者が技術習得できないため、思うように技術者の卵が育っていない状況に現地金型産業はある。結果、同会の2015年までの中長期計画は人材育成が大きな柱となっており、①技能検定制度の定着及び拡充計画、②5,000名の金型技術指導員の育成計画、③

41 海外貿易開発協会「インドネシア進出日系中小企業経営者の経営課題とその対応」（JODC、2010年、[http://www.jodc.or.jp/local/documents/2009report\\_indonesia.pdf](http://www.jodc.or.jp/local/documents/2009report_indonesia.pdf)、2011年12月7日閲覧）を参照。

42 同報告書については、以下のホームページを参照（JICA、2005年4月1日、<http://gwwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/0/1b71c1a3b627a2f7492575d100351f1d?OpenDocument>、2011年12月5日閲覧）。

43 金型加工とプラスチック成型は工程が連続しているため、同じ事業者により一貫して営まれることも多く非常に関連性が深い。例えば、IMDIAは正式組織名にどちらの産業も含んでいる。また、同会初代会長企業はプラスチック成型企業のPT. KMK Plastics Indonesia社が勤めているが、同社は金型設計も行っている。なお、IMDIAは日系企業だけの集まりではなく、参加企業に国籍を問わず現地化を標榜している。

44 インドネシア金型工業会会長による以下の資料を参照（IMDIA、2011年11月、<http://www.imdia.or.id/japanese/news/IMDIAJapanMissionSeminar.pdf>、2011年12月5日閲覧）。

金型技術、技能者5万人育成計画、④インドネシア国内金型調達率50%実現への取り組みが掲げられている。

裾野産業の拡充は日系メーカーだけでなく「イ」国の製造業全体の課題と言える以上、IMDIAの組織化と活動が技術者育成に据えられているという意味合いは大きい<sup>45</sup>。

### 3-2 海外労働者派遣に関する「イ」国政府方針・政策・施行状況

「イ」国においては外国人研修・技能実習生に対応する”Magang”（マガン、「研修」の語義）の管轄はMOMT、政府間協定に基づく「労働」者送出に関する管轄はBNP2TKIが行っている。前者は海外送出し研修生数に関して現在5ヵ年計画（2009～2014年）を持っており、毎年海外に2,500人を送出予定だったが、これまで特に日本の不況が理由で目標に達したことが無かったため、2012年から各年の目標を上積みして各年3,000人の数値目標を持っている。後述のように、この目標を達成するために各国への受入れ要請を行っているものの、現状では新規の受入れ国の開拓は行われていない。

また、BNP2TKIの方ではMOMTのような明確な政策目標は持っていなかった。これは彼らが基本的に他国からの要請ベースで二国間交渉を実施し、個々のケースで送出す職種や人数の取り決めを交渉するという体制であるためだと考えられる。

### 3-3 海外労働者派遣に関する「イ」国と各国との政府間協定及びそれらの実績

前節の通り、MOMTとBNP2TKIで「研修」と「労働」分野で概ね管掌が別れているが、どちらも他国の民間企業と個別にG to Pの取り決めを結んで送出しを実施しており、実務上の統計資料ではG to GもG to Pも余り区別をつけていない。このため、補足的にこれらの情報も本節に含めることとする。以下、各々の実績を個別にまとめる。

#### 3-3-1 MOMTの協定による研修生<sup>46</sup>送出し実績

直近10年間で、MOMTが結んだ協定によるマガン送出し実績は以下のようになっている。

表31 MOMTの研修生送出し実績（2002年～2011年9月）

送出行態		年									
		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	研修・技能実習制度	1,809	2,620	2,259	1,839	2,536	2,611	2,755	1,744	1,899	1,431
	（うち、IMM）	1,678	2,183	1,816	1,208	1,866	1,653	1,620	758	1,065	876
	（うち、PT. JIAEC）	125	270	330	367	487	521	546	382	356	376
2	G to P 提携	132	359	269	333	418	555	485	29	444	239
3	E to P 提携	36	160	79	0	113	304	190	139	0	0
合計		1,977	3,139	2,607	2,172	3,067	3,470	3,430	1,912	2,343	1,670

出典：MOMT 及び PT. JIAEC 資料より作成

45 ここでは現地製造業の状況を代表する例として、典型的な裾野産業である金型工業の例を挙げたが、製造業全般で若年層雇用が非正規化している現状については、上述の the SMERU Research Institute によるレポートでも触れられている。

46 日本の外国人研修・技能実習制度に類する制度に基づいて MOMT が取り決めをしているケースが他に存在しておらず、本節のように一般的なインターンや短期雇用者等の送出しを含める記述の場合は「研修生」と表記することにする。

最初の外国人研修・技能実習制度については日本のみを対象としたものであり、他の送出し機関と違って唯一、MOMTと直接提携している国際人材育成機構（アイム・ジャパン、IMM: International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan）の実績が突出しているが、2番手のPT. JIAECの実績を加えると、両機関で2010年実績では送出し人数の75%、2011年（9月末時点）では実に87%を占めている。

リーマン・ショックを契機とした日本の景気後退により送出し数も落ち込んだ結果、2009年には半減したが、その後徐々に回復基調に入ってきているというのがMOMT担当者の見解だが、2010年7月の制度改正により悪質な受入れ機関が排除されたことによる影響がどの程度数字に表れているかは定かではない。いずれにせよ、全体的な受入れ数は今後も日本側の景気に左右されると思われる。

次のG to Pについては、外国企業が直接MOMTと協定を結んだ送出行態であり、近年は2社が同省と提携している。ここ5～6年程シンガポールのマクドナルドが6ヵ月の研修生を受入れているのに加え、直近2～3年は毎年2名がインドのオペロイ・ホテルに各3年間送り出されている。どちらの場合も入国後は雇用契約下にあるとのことである。

最後のE to Pについては、実情的にはMOMTが送出し主体とは言えないが、「イ」国内の教育機関（工業高校や大学など）が海外の企業に学生を半年間有給インターンとして送るものであり、大半がマレーシア企業を対象としている。

### 3-3-2 BNP2TKIの協定による労働者送出し実績

BNP2TKIは大統領令「国外インドネシア人労働者の紹介と保護の国家機関に関する大統領令2006年第81号」により大統領直下に組織された、まだ歴史の浅い機関である<sup>47</sup>。実際に組織と業務実施体制が固まって統計資料等を整備するには更に1年以上経過していたため、業種・職種ごとの詳細な統計はこの2～3年分しか取られていなかった。（以下、BNP2TKI設立以前の統計情報はMOMTにより取られていたものである。）

現在、「イ」国が労働者派遣に関する政府間協定を結んでいるのは、日本、韓国、マレーシア、東ティモールの4ヵ国である。このうち、日本はEPAにおける看護・介護労働に関するものだけであり、既に「1-3」で実績については触れたため、ここでは残りの3国について状況を概観する。

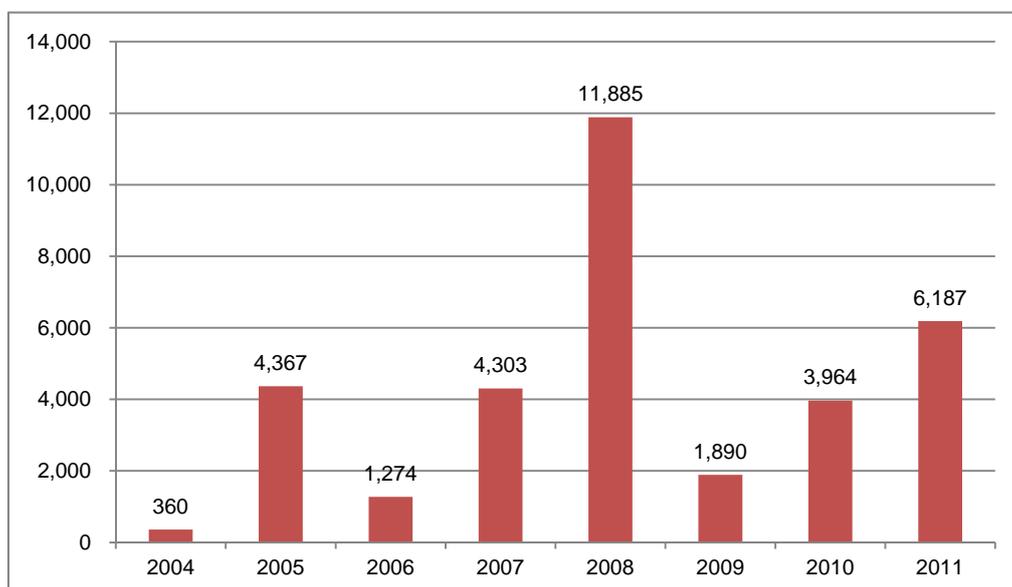
#### (1) 韓国

韓国と「イ」国間の労働者派遣協定は2004年に結ばれ、農業・漁業・製造・建設・サービス<sup>48</sup>の5業種の派遣が協定内に扱われている。開始当初は「イ」国人労働者の就労期間は3年間までで1年の延長を認めていたが、2010年4月から2年間の延長が認められている。

47 BNP2TKI の設立までの流れについては、OVTA (Overseas Vocational Training Association) ホームページにおける解説（海外職業訓練協会、2009年11月2日、<http://www.ovta.or.jp/info/asia/indonesia/laborsend.html>、2012年1月17日参照）を参照。

48 BNP2TKI 資料によると、サービス業種の内訳はリサイクル原料の収集・販売、ホテル観光業、冷蔵庫・倉庫貸出業、とのことである。

2004年からの労働者派遣協定下の送出総数推移は以下のようになっており、BNP2TKI関係者によると現在、大半が製造業と漁業だという<sup>49</sup>。日本の外国人研修・技術実習生受入れの実績同様、近年リーマン・ショック後の韓国経済の不振により送出し数は落ち込んでいたが、今年になって回復を見せている。



出典：BNP2TKI 資料より作成

図22 「イ」国から韓国への二国間協定送出し人数推移（2004年～2011年10月末）

## (2) マレーシア

「イ」国は1984年以来、マレーシア政府と協定を結んでおり、家政婦、建設、製造、農業・植林、サービス（レストランや洗濯屋の店員等）、等の労働者を送出している。「イ」国側から見て主要送出し先であるマレーシア側にとっても国内外国人労働者の大半は「イ」国人である。「イ」国からマレーシアへの労働派遣実績は「2-3」でも触れた通りであるが、BNP2TKI関係者によるとマレーシアとの協定の場合は一般に他の協定のように政府が募集を行っておらず、実質的には紹介はP to Pで行われているとのことである。

ただし、マレーシア国内に工場を持つシーゲート・テクノロジー社（米国本社のPC機器製造業者）と「イ」国政府の間での協定の場合は、半導体製造労働者を2011年から180名ペナン島に労働者を募集・派遣することになっていた。調査時（2011年11月末）段階では、まだ定員を満たせていないとのことだった。

49 2011年に関して12月19日までのBNP2TKI集計では全6,268人中5,126人が製造業、1,035人が漁業であった。また、Jawa Pos National Network 報道（JPNN、2010年9月6日付配信、<http://www.jpnn.com/index.php/authentication/index.php?mib=berita.detail&id=71791>、2011年12月29日閲覧）におけるBNP2TKIコメントによると、2009年から2010年7月までに2,494人の「イ」国人労働者が韓国へ派遣されており、製造業（1,463人）、建設業（469人）、農業（30人）、水産業（530人）、サービス業（2人）といった業種で就労している。

### (3) 東ティモール

東ティモールと「イ」国の協定は助産師に関するものであり、2010年11月に了解覚書(MOU: Memorandum of Understanding)が結ばれて2011年から派遣が開始されているが、調査時(2011年11月末)段階で派遣数は6名と少数に限られていた。彼らは東ティモール各地の医療機関に派遣されて1年契約で就労中である。

以上のほか、現在、カタールとスーダンを相手に看護労働の派遣に関する交渉中であるが、BNP2TKI担当者によると協定締結のメドは立っていないとのことだった。

### 3-4 日本から帰国した技能実習生の「イ」国での就職状況

MOMTに確認したところ、帰国した技能実習生の就職支援については送出し機関に一任されているのが現状であり、実習生も帰国後は故郷の街に直接帰国してしまうため、就職状況等の捕捉が不可能だとのことだった。以下、まずシェアの大半を占める最大手2機関(IMM-MOMTとPT. JIAEC)の就職促進策についてまとめる。

#### (1) IMMとMOMTの場合

毎回、実習生の帰国時に職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター(CEVEST:the Center for Vocational Extension Service Training)<sup>50</sup>を会場にして日系企業を中心とした20社程と集団面接を行っている。また、産業省が自営希望者のために営業プレゼンテーションの1日講座を開講しているほか、産業省傘下の大学1校が技能実習を終えたことを単位認定している。

担当MOMT職員によると、帰国実習生の進路としては、総じて就職が20%、起業が50%、大学進学が5%程とのことだった。起業が多い理由としては、希望する条件で就職ができないことも原因となっている可能性があるが、その実態は把握されていなかった。

#### (2) PT. JIAECの場合

PT. JIAECの場合、年に5~6回現地工業団地で日本企業向けのプレゼン会を実施しており、年間延べ100~120社向けに帰国実習生の採用を働きかけている。この他、特に2011年になってからは、日本から「イ」国に進出を検討中の中小企業からの問い合わせが急増しており、このような企業の視察の際や、県の経営者団体や業種団体の全国組織等からビジネス・ミッションを受入れた際等にも、帰国実習生の採用を働きかけている。

同社において2008年からこれまでに帰国した実習生の進路状況は以下のようになっている。

---

50 1981年1月に鈴木首相(当時)が東南アジア諸国連合(ASEAN)加盟国を歴訪時に提唱した「ASEAN 人造り協力構想」に基づき、97年3月までインドネシア職業訓練指導員・小規模工業普及員養成センター(CEVEST)プロジェクトがJICAにより支援された。JICAプロジェクトの終了後、CEVESTはMOMT所管となった。

表32 PT. JIAEC帰国実習生の進路（2008～2011年11月24日）

都市／進路	復職	就職	進学	起業	無職	低評価*	結婚	不明
Jakarta	311	162	59	61	130	35	13	63
Surabaya	463	2	2	4	37	0	0	34
Yogyakarta	56	6	24	77	18	2	0	11
合計人数	830	170	85	142	185	37	13	108
合計比率(%)	52.9	10.8	5.4	9.0	11.8	2.4	0.8	6.9

出典：PT. JIAEC 資料より作成（サンプル数 1,570 人）

補足：\* 「低評価」とは、技能実習先の評価が低かったために就職紹介をしなかった者である

同社の送出しの特色として、現地企業に既に雇用されている人材を積極的に受入れていることが挙げられる。このため、帰国後に現地企業へ復職する者の割合が高い。同社の場合は現地人管理者向けの日本語短期集中講座を大手日系企業から請け負うなど、教育機関としても現地日系企業で高い評価を受けていることが、送出す実習生の中に企業従業員比率が高いことの理由になっていると見受けられる。同社は事前講習の研修センターをジャカルタ、スラバヤ、ジョグジャカルタに持っているが、中でもスラバヤとジョグジャカルタから送出した研修・技能実習生は大半が復職している点は際立っている。これら復職者に新規の就転職者も加えると6割強が帰国後は企業に勤めており、起業も含れば全体の77%が何等かの形で就業していると言える。

同社によれば、帰国実習生は現地企業の中でも賃金が一段と高い日本企業に勤めたがる傾向があり、このため就職フォロー策も日本企業を中心に行っているとのことである。一方で、日本で技術を学んできたことを理由に帰国実習生の要求賃金水準が高くなると現地企業提示給与額との賃金ギャップが存在するため、この点が就職率を押し上げていく上での壁となっているほか、1年後の定着率が50～60%程である理由の1つともなっているという。

このように、賃金ギャップという難問が存在するものの、自営を含めた場合は総じて上記大手両機関とも送出した実習生の就業率は高水準と言えそうである。一方、比率として少数派にあたるその他の現地小規模送出し機関の就職支援策を含む活動の実態については、今回、MOMTが12月中旬段階で把握しているリスト内の認定送出し機関（73機関）全てにコンタクトを取り、訪問調査で2機関・電話調査30機関から情報を集めることができた。（電話調査についての詳細な回答コメントは別添資料5を参照。）これらにおいては、関係のある企業や人材サービス系企業を紹介すると回答するコメント、送出し機関で勤務・訓練するというコメントが各々数件確認できた。しかし、これらの中には「3-1」で述べたようなインターンや業務請負等の戦力として働かせていることが伺える回答も含まれており、IMM/MOMTやPT. JIAECのように、過去に企業面談会を主催する等の明確な戦略を取った実績の見える回答は無かった。

### 3-5 「イ」国内で日本での勤務を希望する産業人材に対する支援を実施している企業数、規模、及び傾向

外国人技能実習制度においては、入国後の「実習」(OJT)前に、「講習」に相当する技術・日本語教育等を渡航前に実施した場合、日本入国後に受入れ機関に義務付けられた「講習」時間を短縮する措置が上陸基準省令において定められている。具体的には、以下の表33にあるように「実施主体」「実施時期」「科目」「期間」において一定の要件を定め、それを満たした場合は本邦における「講習」に相当すると認め、技能実習1号の活動従事予定時間の6分の1以上とされている講習時間が12分の1に短縮される。

表33 入国前講習の要件

<p>a ①管理団体又は企業単独型における実習実施機関、②外国の公的機関、③外国の教育機関、④企業単独型における 「本邦の公私の機関の外国にある事業所」又は「外国機関省令に規定される外国の公私の機関」のうちいずれかの機関が、</p> <p>b 過去6ヵ月以内に</p> <p>c 本邦外において、技能実習生が本邦において従事しようとする技能実習に資する目的で</p> <p>d ア日本語 イ日本での生活一般に関する知識 又は ウその他日本での円滑な技能等の習得に資する知識 の3科目に係る講習であって、</p> <p>e 期間が1ヵ月以上で、かつ160時間以上の課程を有するものを実施した場合</p>
--

出典：「外国人技能実習生・研修生の入国・在留手続 Q&A 第2版」(編集発行 JITCO、2011年)における整理による

こういった制度的措置は、一次受入れ団体(管理団体)や二次受入れ団体(技能実習生受入れ事業者)にとっては、「イ」国現地で事前教育を提携送出し機関により行わせるインセンティブを後押ししていると言える。また、送出し機関を監督するMOMT担当者に事前教育の実施状況を確認したところ、「イ」国側の認識では事前講習は「義務」として認識しており、そのように指導しているとのことだった。

名前だけの送出し機関を淘汰するため、90年代から「イ」国では1年間送出し実績のない機関は登録を抹消されている。このため、毎月送出し機関が入れ替わり総数も変動するという事態になっているが、2011年12月1日現在では、認定送出し機関数は78となっている<sup>51</sup>。JITCOでのインタビューによると、このうち数的に大多数を占める現地小規模機関の多くは5人以下で運営されていると予想されている。また、MOMTによるとこういった小規模機関は日本語を解するスタッフが極めて少数か全くいないことも多く、そういった場合は日本語教育をアウトソーシングする等でやり繰りしているという。(こういった現地機関での事前講習については「5-1」、及び別添資料5で後述する。)

51 各国の送出し機関数については、JITCOが毎月ホームページ

([http://www.jitco.or.jp/send/accredited\\_sending\\_organizations.html](http://www.jitco.or.jp/send/accredited_sending_organizations.html)、2011年12月5日閲覧)で公表。なお、IMMはこのリストには含まれていない。これはIMMのスキームの場合、厳密には送出し機関がMOMTになるためだと思われる。

なお、IMM-MOMTの場合は元々応募要件に技術専門学校卒や経験者であることを含む上、5倍以上の倍率で候補者採用を行っていることも、事前講習で技術教育を実施していない理由だとのことだった。送出し機関以外に研修・技能実習制度向けに渡航前訓練を行っている機関があるかどうかをMOMT及び現地送出し機関関係者に問合せたところ、制度的に送出し機関以外は外国人研修制度・技能実習制度における渡航前訓練主体となり得ないとのことだった。

### 3-6 日本企業における労働力（人数・技術）確保の現状と課題、及び今後の見通し

本節では、わが国の特に中小企業における労働力確保を巡る現状と課題、展望を分析する。

#### 3-6-1 「中小企業」の定義

本報告書で「中小企業」という場合、基本的に中小企業庁「中小企業白書」における定義（中小企業基本法に基づく）に準じ、おおむね下記に該当する企業を指す。中小企業は、我が国421万企業のうち99.7%を、従業者数・付加価値額（製造業）においてもそれぞれ7割、5割以上を占めている。とりわけ、小規模企業は日本の全企業数の9割弱を、また雇用の2.5割を占めている<sup>52</sup>。

表34 中小企業の定義

業種	中小企業者（下記のいずれかを満たすこと）		うち小規模企業者
	資本金	常時雇用する従業員	常時雇用する従業員
① 製造業・建設業・運輸業・その他（②～④以外）	3億円以下	300人以下	20人以下
② 卸売業	1億円以下	100人以下	5人以下
③ サービス業	5,000万円以下	100人以下	5人以下
④ 小売業	5,000万円以下	50人以下	5人以下

出典：「中小企業白書 2011年版」（中小企業庁編、2011年、財団法人経済産業調査会）より

#### 3-6-2 中小企業における労働力確保の現状

中小企業の雇用需給状況の指標としては、四半期ごとに発表される独立行政法人中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」の従業員過不足DIが代表的である。近年の同指標の動向としては、2004年7～9月期以降、「不足」と回答した企業数が「過剰」と回答した企業を上回る「不足超」の状況だったが、2008年度に入って不足超幅が減少し、2008年10～12月期からは「過剰超」に転じた<sup>53</sup>。このタイミングはちょうど、リーマン・ショック（2008年9月）による景気後退期に対応している。その後は全体的に過剰気味で推移していたが、特に2009年を通して製造業と卸売業の人員過剰傾向は目を引く。2010年から小売・サービス業で「不足超」傾向が始まり、2011年7～9月期には建設業での「不足超」が加わったため、全体としても約1年振りに「不足超」となった。しかし、製造業と卸売業では「過剰超」が未だ続いているのが現状である。直近3年間の同指標の動向は次表のとおりである。

52 中小企業庁ホームページ掲載の統計情報（2006年10月1日時点の総務省統計より加工、[http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu\\_placement/index.htm](http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_placement/index.htm)、2011年11月16日閲覧）より。

53 本項2008年10-12月期までの指標動向は、「中小企業白書 2009年版」（中小企業庁編、2009年、財団法人経済産業調査会）における記述を参考にした。

表35 業種ごとに従業員過不足DI（過剰-不足）の推移（2009～2011年）

産業	2009年				2010年				2011年			
	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月	1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
全産業	7.9	7.9	6.5	5.0	5.1	4.0	1.9	0.6	0.2	2.0	▲1.3	▲2.4
製造業	21.3	19.8	17.5	14.1	11.7	7.7	5.3	4.4	2.3	6.5	2.6	1.0
非製造業	3.0	3.8	2.6	1.8	2.8	2.7	0.7	▲0.7	▲0.5	0.5	▲2.6	▲3.7
建設	8.5	11.5	7.2	5.2	6.8	8.7	3.8	0.1	1.4	3.3	▲2.0	▲5.7
卸売	10.9	11.8	13.1	10.6	8.4	8.9	9.4	7.2	5.8	8.3	4.5	2.6
小売	0.0	▲0.2	0.4	0.0	0.4	▲0.8	▲1.2	▲2.5	▲1.1	▲0.9	▲2.0	▲2.3
サービス	1.2	1.5	0.0	▲0.3	1.4	1.3	▲1.1	▲1.3	▲2.3	▲1.4	▲4.7	▲5.2

出典：「中小企業景況調査」（中小企業基盤整備機構）各号による

このように業種ごとに労働力の過不足状況は異なるが、特に製造業においては円高が続く限り国内雇用規模は今後も絞られる傾向が続き、海外進出と技術イノベーションに経営の活路を見出すことになると思われる。

このうち海外進出については、本調査で訪問した日本貿易振興機構（JETRO:Japan External Trade Organization）ジャカルタ事務所や送出し機関等でのインタビューにおいて、2011年になって「イ」国進出を検討する中小企業や団体からの問合せが増加していることが言及されており、国外進出の動きは既に加速していることが確認できた。

また、イノベーション人材の雇用と育成については「中小企業白書2009年版」において詳しく分析されており、イノベーション人材が不足していると調査に回答した中小企業が7割に上っている一方で、イノベーション人材が「充足している」と答えた企業は「やや不足」「不足」と答えた企業よりも利益率が良い傾向が見られている<sup>54</sup>。また、理工系学生の減少を背景に若年層の技術・技能人材が「不足している」、「やや不足している」と回答した企業の割合が全体で7割を超えており、従業員規模が小さくなるほど不足感が強いという傾向がある。このため、イノベーション人材育成のために必要なベテラン社員からの技術・技能承継も中小企業では課題となっている。高度人材の受入れ推進は既にわが国の海外労働者受入れ政策の基本路線であるが、上記のような中小企業における状況は、言葉の壁や企業側の受入れ体制等の障壁はあるものの、中長期的に海外からの高度人材受入れ拡大と雇用促進に関する民間ニーズの拡大へと結びついていくのかもしれない。

### 3-7 日本企業の労働力確保に関する国内政策及び施行状況

本節は、海外からの労働力確保に関する政策を含む、日本企業（特に中小企業）の労働力確保に関する国内政策及び施行状況を概観する。

54 「中小企業白書 2009年版」（中小企業庁編、2009年、財団法人経済産業調査会）第1章4節より。なお、この白書における分析は、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が製造業・情報通信業に関して行った「技術・技能承継と技術革新を生み出す人材に関するアンケート調査」（2008年11月）に依っている。

### 3-7-1 中小企業政策の中での雇用促進政策

「中小企業白書」（2011年版、中小企業庁編）によると、2010年度及び2011年度における中小企業の人材・雇用対策としては、以下の施策が取られている。総じて、未就業若年層の雇用促進策と組み合わせさせた施策だと言える。

#### <平成22年度>

##### 1. 新卒者就職応援プロジェクト

新卒未就職者等を対象に、中小企業における長期（原則6ヵ月間）の職場実習（いわゆるインターンシップ）を実施。原則6ヵ月間の長期職場実習を実施し、期間中は実習生に日額7,000円、受入中小企業に日額3,500円の助成金を支給。2010年度前半で、4,988人が職場実習を行い、1,831人の雇用を実現した（雇用移行率36.7%）。また、2010年度後半以降は、既卒3年以内の未就職者等を対象に加え、職場実習を実施した。

##### 2. 中小企業採用力強化事業（ドリームマッチプロジェクト）

中小企業等と大学新卒者等のマッチングを目的として、次の事業を実施した。

- ① インターネット上で、中小企業等と大学新卒者等のマッチング・面談機会を提供。
- ② ブースでの企業から学生への説明だけでなく、会場内で選考も行える合同説明会を、全国7都市（札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、福岡）で合計14回開催。会員数は49,073名、参加企業数は5,570社、内定者数は2,284名（2011年3月25日現在）。

##### 3. ジョブカフェ事業

雇用ミスマッチ解消のため、ジョブカフェを通じた中小企業の人材確保支援事業へ支援を行った。2010年度の経済産業省支援地域における実績は、2011年2月までに、延べ利用者数78.8万人、新規登録者数9.5万人、就職者数4.1万人であった。

##### 4. 合同就職説明会

若手人材を求める中小企業と就職未内定の新卒者等の出会いの場を創出するため、地域の中小企業と大学との連携による合同就職説明会を、2010年度は431回開催。

##### 5. 魅力発見ツアー

全国の学生等を対象に、意識の変革や雇用の促進を目指し、ものづくりや農業、介護サービスといった雇用ミスマッチの生じている個別産業の魅力に触れる機会を提供。

##### 6. 実践型研修事業

中小企業において中核となる人材や即戦力となる人材を育成するため、ものづくりや農工商連携等の基盤分野・成長分野において、実践型の研修を実施。

## 7. 中小企業ものづくり人材育成事業

中小企業のものづくり人材育成・確保のため、各地域の産業界・工業高校・行政等が、学校への企業技術者の講師派遣、生徒や教員の現場実習等で連携し、工業高校等における実践的教育プログラムの充実を図る取組を支援した。2010年度においては、2008年度に採択した国内6地域でのモデル事業を継続実施。

## 8. 中小企業大学校における人材育成事業

全国9カ所にある中小企業大学校において、中小企業支援人材の能力向上のための研修を実施するとともに、中小企業の経営者、管理者等を対象に経営課題の解決に直接結びつくような研修を実施した。2010年度は、中小企業と中小企業支援担当者の計28,415名を対象に、966回の研修を実施。

## 9. 中小企業等の次世代の先端技術人材の育成・雇用支援事業

地域における次世代産業の振興と雇用創出のため、大学・公的研究機関・自治体・中小企業等が連携し、次世代産業の担い手となる先端技術人材を雇用・育成し、中小企業等への雇用を促進する取組について支援を実施した。2010年度は13件を採択し、58名を育成した。

## 10. 人材投資促進税制

中小企業の人材投資を加速させるために、中小企業者の当該事業年度の労務費に占める教育訓練費の割合が0.15%以上の場合に、教育訓練費の総額の8～12%に相当する額の税額控除を認める。

## 11. キャリア教育民間コーディネーター育成・評価システム開発事業

地域の中小企業への職場体験など民間のアイデア・経験を活用したキャリア教育を実現するため、学校と企業との仲介役となるコーディネーターを育成・評価する事業について、実施地域を9地域から14地域に拡大して実証を行い、2011年3月には、本事業の継続組織となる「キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会」が、民間が主体となって設立された。

## 12. 労働者の雇用維持対策

景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合における失業の予防や雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業、教育訓練又は出向を行う事業主に対する支援として、雇用調整助成金（大企業事業主向け）及び中小企業緊急雇用安定助成金（中小企業事業主向け）を支給。2010年度においては、経済情勢及び雇用情勢を踏まえ、生産量要件の緩和等について更なる見直しを実施。また、不正受給防止対策にも積極的に取り組み、休業等を行った労働者へのヒアリングの実施や、事業所への実地調査を強化したほか、2010年11月1日以降の支給申請分からは不正受給を行った事業主名等を公表するなど、本助成金のより一層の適正な支給に努めた。雇用調整助成金及び中小

企業緊急雇用安定助成金に係る休業等実施計画届受理状況は、事業所数55,187件、対象者は1,173,486人であった（2011年3月時点）。

### 13. 中小企業の活力をいかした新たな雇用機会の創出支援

中小企業が創業・異業種進出や生産性の向上に伴い労働者を雇い入れた場合の他、中小企業の団体が雇用管理の改善の取組を行った場合についての助成等を行うことにより、雇用機会の創出の担い手である中小企業における人材の確保、魅力ある職場作り等を支援した。

### 14. 地域再生中小企業創業助成金

地域における新たな雇用創出を図るため、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、当該地域における重点分野で創業し労働者を雇い入れる事業主に対して、創業経費及び雇入れについて助成を行う地域再生中小企業創業助成金を支給。

#### <平成23年度>

#### 1. 新卒者就職応援プロジェクト（継続）

#### 2. 中小企業魅力発信・採用力強化事業（新規）

大学生と中小企業の雇用ミスマッチを解消するため、産学協働教育を通じた大学生に対する中小企業の魅力発信、インターネットを通じたマッチング、合同就職説明会等を実施。

#### 3. ジョブカフェ事業（継続）

#### 4. 合同就職説明会（継続）

#### 5. 実践型研修事業（継続）

#### 6. 中小企業大学校における人材育成事業（継続）

#### 7. 労働者の雇用維持対策（継続）

#### 8. 中小企業の活力をいかした新たな雇用機会の創出支援（継続）

中小企業が新成長戦略における成長分野等のうち、人材面の支援が真に必要な分野（健康、環境分野及び関連するものづくり分野）への創業・異業種進出に伴い労働者を雇い入れた場合のほか、これらの分野の事業を営む中小企業を構成員とする団体が雇用管理の改善の取組を行った場合についての助成等を行うことにより、雇用機会の創出の担い手である中小企業における人材の確保、魅力ある職場作り等を引き続き支援する。

#### 9. 地域再生中小企業創業助成金（継続）

## 10. 雇用促進税制（新規）

雇用保険の一般被雇用者数が5人（中小企業は2人）以上かつ10%以上増加等の要件を満たす企業に対し、増加した雇用保険の一般被保険者1人当たり20万円を税額控除することができる税制措置を2011年度税制改正大綱に盛り込んだ。

### 3-7-2 海外からの労働力確保に関する政策

外国からの労働力受入れに関して、現在日本政府は高度技能人材については能動的に推進している一方で、単純労働者の受入れについては慎重な姿勢を取っている。こういった国の受入れ政策の基本となるのが、法務省により5年ごとにまとめられる「出入国管理基本計画」であり、現在の最新版は2010年3月に策定された第4次計画である。この第4次計画では、以下のように外国人受入れ方針を説明しているが、この方針に則って入管法や技能研修制度の改正が2010年に行われたと言える。

表36 第4次出入国管理基本計画の外国人受入れ方針

- |  |
|--|
| <p><b>1 経済成長に寄与するなど社会のニーズにこたえる人材の受入れ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 高度人材の積極的な受入れのためのポイント制を活用した優遇制度の導入</li><li>○ 企業における人材活用の多様化に対応する、企業で雇用される外国人に係る在留資格の見直し</li><li>○ 資格等によって専門性、技術性が担保されている外国人の受入れの推進</li><li>○ 企業で雇用される外国人の在留資格審査に係る提出書類の簡素化及び審査の迅速化の一層の徹底</li><li>○ 歯科医師、看護師等の有資格者に対する就労年数制限の見直し</li><li>○ EPA で受入れた介護福祉士の就労状況等も踏まえ、我が国の大学等を卒業し、介護福祉士等の国家資格を取得した者の受入れの可否について検討</li></ul> <p><b>2 日系人の受入れ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 地域社会の中で自立・安定した社会生活が営まれる観点から、日系人に係る入国等の要件の見直しの検討</li><li>○ 日系人子女の健全な育成等のための在留期間更新等の審査における就学状況の確認</li></ul> <p><b>3 国際交流の一層の推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 観光立国実現に向けた取組の推進</li><li>○ ワーキングホリデー制度等を通じた青少年交流の拡大</li><li>○ ビジネス関係者等の交流の一層の活発化に向けた円滑な出入国手続の検討</li></ul> <p><b>4 留学生の適正な受入れの推進</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 「留学生 30 万人計画」の達成に向けた適正・円滑な入国・在留審査の実施</li><li>○ 我が国企業への就職を希望する留学生の在留資格変更手続の円滑化の推進</li></ul> <p><b>5 研修・技能実習制度の適正化への取組</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 労働基準監督署等との連携を密にし、技能実習生の保護を徹底</li><li>○ 積極的な実態調査等に基づく監理団体、実習実施機関の適正化</li><li>○ 送出し機関の適正化に向けた審査の強化、送出し国への働きかけの強化</li></ul> <p><b>6 外国人の受入れについての国民的議論の活性化</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 人口減少時代における外国人の受入れの在り方について、国民的議論を活性化し、国全体として方策を検討していく中で、その検討に積極的に参画</li></ul> |
|--|

出典：「第4次出入国管理基本計画の概要」（法務省、2010年、<http://www.moj.go.jp/content/000025854.pdf>、2011年11月17日閲覧）

なお、この方針に対して、社団法人日本経済団体連合会（経団連）は意見書<sup>55</sup>において各項目に対してコメントを出しているが、ここでは本調査に関連性の深い産業人材の受入れに関するコメントに触れておく。この意見書において、経団連はいわゆる「総合職」に適した在留資格設定や「専門性、技術性が担保される場合には、実務経験等の要件を緩和する」（第4次出入国管理基本計画（案）より）ための専門性、技術性を客観的に評価する枠組みの構築を急ぐように要望している。また、研修・技能制度については問題のある受入れ機関への罰則規定の強化と同時に優良機関へのインセンティブ付与、技能実習期間修了後の実習生を対象とした再実習制度の導入検討も求めている。更にこの意見書に続き、2011年9月の規制改革要望<sup>56</sup>では、在留資格認定手続きにおける電子申請の導入、技能実習中の海外出張の可能化等を求めている。こういった声は今後の関連する政策の形成過程でもある一定の影響を持つと思われる<sup>57</sup>。

海外労働者の受入れ方針は以上のように概観できる一方で、受入れた後の国内雇用市場において外国人の雇用促進対策を管掌するのは厚生労働省である。厚生労働省の場合、「労働力人口の減少への対応として、外国人労働者の現行の受入れ範囲を拡大するという考え方もあるが、受入れ範囲の拡大は、国内の労働者との競合・代替が生じ、若者、女性、高齢者、障害者等の雇用機会の喪失を招くことに加え、労働条件等の改善を妨げるなど、労働市場に悪影響を与える懸念があり、十分慎重な対応が必要である」<sup>58</sup>としている。国内の外国人労働者については、「その就労状況をみると、雇用が不安定である」<sup>59</sup>という認識の下、外国人労働者の受入れ枠拡大よりは既に受入れている労働者や日系人、留学生の雇用促進と労働環境改善に軸足を取っている。具体的には、外国人雇用サービスセンター（東京・大阪・名古屋）やハローワークにおけるマッチング支援、留学生のインターンシップ促進、在留外国人の多い地域での就労準備研修（日本語や雇用・社会保険システム、就職指導等）、外国人雇用届出制度等を通じた就業状況改善指導、等が挙げられる。

### 3-8 日本企業の海外からの労働者受入れ状況

本節では外国人労働者が働いている事業者や外国人労働者数に関する厚生労働省発表の集計データを参照するほか、本調査に当たって訪問した外国人研修・技能実習生受入れ企業でのヒアリング結果について述べる。

---

55 「第4次出入国管理基本計画（案）に対する意見」（経団連、2010年、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/012.html>、2011年11月17日閲覧）。

56 「2011年度経団連規制改革要望」（経団連、2011年、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/088/index.html#11>、2011年11月18日閲覧）より。

57 経団連は外国人労働者受入れに関して基本的に高度技能人材や資格取得者に絞った提言を行っており、単純労働者の受入れ拡大は求めている。このような経団連のスタンスに関しては、例えば、9月に発表された「経団連成長戦略2011」（経団連、2011年、<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/089/honbun.html#part3>、2011年11月18日閲覧）を参照。

58 「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」（雇用政策研究会、2010年、<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk-img/2r9852000000ch2y.pdf>、2011年11月18日閲覧）より。

59 厚労省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html>、2011年11月18日閲覧）より。

### 3-8-1 日本企業の外国人労働者受入れ状況

2007年10月1日施行の改正雇用対策法により、従来は従業員50以上の事業者だったのが全ての事業者についてハローワークに外国人雇用状況届の届出が義務付けられた。これにより、従来統計が取られていなかった零細事業者における外国人雇用状況の把握が可能になったが、経過期間措置直後の2008年10月分から毎年秋に集計して翌年初に「外国人雇用状況の届出状況」として厚生労働省から集計結果が発表されている。この集計数値の本報告書執筆時点（2011年12月）最新版までをまとめると、以下のようになる。

表37 外国人雇用事業者数と外国人就労者数の推移（2008～2010年）

集計年	2008	2009	2010
<b>外国人雇用事業者数</b>	<b>76,811</b>	<b>95,294</b>	<b>108,760</b>
内、労働者派遣・請負事業者数	13,395	16,300	18,830
<b>外国人就労者数</b>	<b>486,398</b>	<b>562,818</b>	<b>649,982</b>
内、労働者派遣・請負事業者就労者数	163,196	162,525	181,021

出典：各年版「外国人雇用状況の届け出状況」（厚生労働省、  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin-koyou/06.html>、2011年12月31日閲覧）

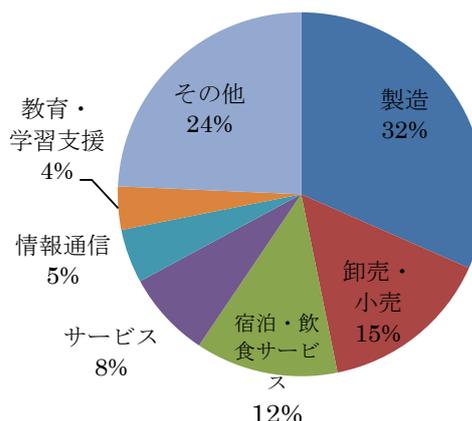
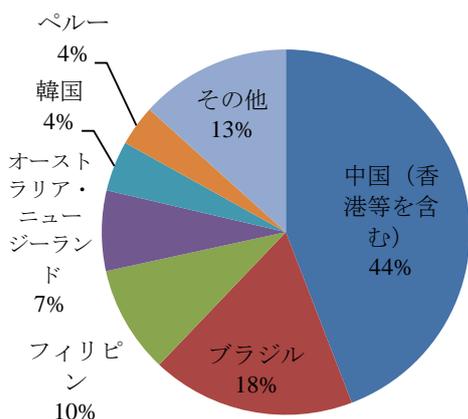


図23 国籍別外国人労働者数（2010年）

図24 産業別外国人労働者数（2010年）

出典：2010年版「外国人雇用状況の届け出状況」（厚生労働省、  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu.html>、2011年12月31日閲覧）より  
 補足：図24における「サービス」とは他の分類に該当しないもので、建設設計業、デザイン業、法律事務所、労働者派遣業、ビルメンテナンス業等が含まれる

表37からは、リーマン・ショック後の不況期で人余り傾向があったにも関わらず、2008年以降、確実に外国人労働者雇用が進んでいることが見て取れる。以下、これらの数字の出典元となっている2010年版「外国人雇用状況の届け出状況」によると、派遣・請負等の業種で非正規雇用にあると思われる外国人労働者の比率も高く、全体の27.9%に及んでいる。製造業及びサービス業で特に派遣・請負等の業種に就労している外国人労働者が多く、各々6万人程度が就業している。また、国籍と産業をクロスしてみた場合は、ブラジル、ペルー、フィリピン、中国については、「製造」がそれぞれ56.5%、53.8%、48.3%、38.8%と最も高い割合を占めるが、韓国については、「宿泊・飲食サービス」が19.3%と最も高い割合を占めている。欧米先進国（英・米・独・仏・伊・

加・露・豪・新)については、「教育・学習支援」が46.5%と最も高い割合を占めている。国籍別に派遣・請負の構成比をみると、ブラジルとペルーで派遣・請負の構成比が高く、それぞれ60.2%、50.7%と労働者の半数を超えているという。国籍毎に就労傾向が大きく異なっていると言えよう。

なお、同資料によると、地域別では事業所及び外国人労働者ともに東京都が最も多く、全国に占める割合はそれぞれ24.1%と23.8%である。外国人労働者は、以下、愛知、静岡、神奈川、大阪の順に多く、この5都府県で全体の半数を超える。また、事業所規模別では「30人未満の事業所」が最も多く、外国人労働者を雇用する事業所の52.9%、外国人労働者全体の33.6%を占めている<sup>60</sup>。「100人未満の事業所」として計算した場合は、事業所の74.4%、外国人労働者全体の54.6%を占めていることから、外国人雇用は規模の小さな事業主体で進んでいることが分かる。この傾向は、外国人研修生・技能実習生の受入れ事業者の大半が団体管理型を活用する中小規模事業者であること<sup>61</sup>とも一致している。

### 3-8-2 個別企業の外国人労働者受入れ事例（研修・技能実習生の場合）

今回、研修・技能実習制度を活用している製造業企業2社に訪問調査を実施することができたので、補足的に本節で概要を紹介する。両社とも従業員規模は上記のような外国人労働者受入れ企業の平均像の中では比較的大きな規模と言える。

表38 訪問調査企業の概要

	近畿車輛株式会社	モリヤ株式会社
業種	鉄道車輛製造	木製品製造
従業員規模	1,000人	100人
研修・技能実習生受入れ実績	2008年24名、2010年10名、2011年10名。近年は円高と国内需要の低迷で受入れ数を縮小。	2000年から毎年2名。
研修・技能実習生担当業務	プレス、溶接、塗装、電気	木目印刷、プレス
研修・実習生受入れの理由	同業他社が受入れていたこと、及び「イ」国進出・現地企業提携の布石として。	県の同業組合に勧められたこと、及び木材輸入先として「イ」国とのパイプを深めるため。
その他の外国人労働力	提携先の海外同業企業から技術者のOJTを受入れ。	梱包作業の業務請負業者を通して、日系ブラジル人・ペルー人労働者を活用。

出典：訪問調査でのインタビューによる

両社に共通して、研修・技能実習生（「イ」国人）は勤労意欲が非常に高いため雇用者側の評価・満足度も高く、作業内容も日本人従業員と同じチーム内で同等の作業を担当していた。また、両社とも協力企業による業務請負や人材派遣等を研修・技能実習制度と並行して使い分けており、両社の受入れた研修・技能実習生は生産現場のコア業務に配置されているため、低技能な単純作業は研修・技能実習生には行わせていなかった。逆に、そのような「職人の世界」に配置されたことによって、労使双方から「十分な技術を身に付けるには、本当は研修・実習期限の3年では足

60 同資料の2008・2009年版は従業員数規模が30人ではなく50人未満について集計されているが、50人未満規模が4割程度を占めている。

61 例えば表2の2009年実績において、JITCO支援のうち91.4%の技能実習生は団体管理型で入国している。

りない」という声が上がっている。また、両社とも具体的な「イ」国への進出予定はないが、現地方面のビジネス開拓の足掛かりの一つとして研修・技能実習生を受入れ始めた点も興味深い。

なお、受入れた技能実習生の能力については、技能レベルや業務経験は問題にはなっていなかった<sup>62</sup>。日本語能力についてはモリヤ社担当によると会話力の高い実習生はやはり上達も早いとのことで、送出し機関により一般的に行われている4ヵ月程度の事前教育ではなかなか十分な域に会話能力までを伸ばすようなことは難しいことも指摘されている。

### 3-9 世界の産業人材分野における海外労働者派遣・就労の現状

本節では、世界の労働移住（Labor Immigration）の状況について概観する。まず、世界的な労働移住の状況を次項で概観し、その後そういった世界的状況の中での東・東南アジア地域の状況を概観する。

#### 3-9-1 世界的な労働移住の状況

本項では現状の世界的な移民の動きについて概観する。世界銀行（WB: World Bank）「Migration and Remittances Factbook 2011<sup>63</sup>」によると、2010年の世界の移民人口（難民含む）は総人口における3.2%、2億1,580万人と見積もられており、男女比もほぼ同じである。途上国から途上国に移住する南南間移住は全体の43%を占めている。移住受入れ国と送出し国、海外送金受取り額と送出し額、移住経路のランキングは以下のようにになっている。（太字は東・東南アジアの国。）総じて、全世界の総体的な移民の流れや彼らの送出す海外送金のボリュームにおいて、東・東南アジア諸国の占めるウェイトはそれ程大きくないと言える。

---

62 今回、複数の送出し機関や受入れ機関で話を聞いた限り、製造業受入れ機関が外国人研修・技能実習制度の事前教育で受入れ後のOJTを代替するような製造技術訓練を行うことを要望することは稀な模様である。これは製造環境が企業ごとに異なるため、受入れ後のOJTが結局最も効率的であるからだという指摘が関係者からあった。

63 同資料については、WBのホームページ（<http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances>、2011年12月24日閲覧）を参照。

表39 移住者受入れ国と送出し国のランキング（累積人数、百万人、2010年）

No.	Immigration Country	Number
1	United States	42.8
2	Russian Federation	12.3
3	Germany	10.8
4	Saudi Arabia	7.3
5	Canada	7.2
6	United Kingdom	7
7	Spain	6.9
8	France	6.7
9	Australia	5.5
10	India	5.4
11	Ukraine	5.3
12	Italy	4.5
13	Pakistan	4.2
14	United Arab Emirates	3.3
15	Kazakhstan	3.1
16	Jordan	3
17	Israel	2.9
18	<b>Hong Kong SAR, China</b>	<b>2.7</b>
19	Côte d'Ivoire	2.4
20	<b>Malaysia</b>	<b>2.4</b>
21	Syrian Arab Republic	2.2
22	<b>Japan</b>	<b>2.2</b>
23	Iran, Islamic Rep.	2.1
24	Kuwait	2.1
25	<b>Singapore</b>	<b>2</b>
26	West Bank and Gaza	1.9
27	South Africa	1.9
28	Ghana	1.9
29	Switzerland	1.8
30	Netherlands	1.8

No.	Emigration Country	Number
1	Mexico	11.9
2	India	11.4
3	Russian Federation	11.1
4	<b>China</b>	8.3
5	Ukraine	6.6
6	Bangladesh	5.4
7	Pakistan	4.7
8	United Kingdom	4.7
9	<b>Philippines</b>	4.3
10	Turkey	4.3
11	Egypt, Arab Rep.	3.7
12	Kazakhstan	3.7
13	Germany	3.5
14	Italy	3.5
15	Poland	3.1
16	Morocco	3
17	West Bank and Gaza	3
18	Romania	2.8
19	<b>Indonesia</b>	2.5
20	United States	2.4
21	Afghanistan	2.3
22	Portugal	2.2
23	<b>Vietnam</b>	2.2
24	Colombia	2.1
25	<b>Korea, Rep.</b>	2.1
26	Uzbekistan	2
27	Sri Lanka	1.8
28	Belarus	1.8
29	France	1.7
30	Puerto Rico	1.7

表40 海外送金受入れ国と送出し国のランキング（10億ドル、2009年）

No.	Receiving Country	Amount
1	Tajikistan	35
2	Tonga	28
3	Lesotho	25
4	Moldova	23
5	Nepal	23
6	Lebanon	22
7	Samoa	22
8	Honduras	19
9	Guyana	17
10	El Salvador	16
11	Jordan	16
12	Kyrgyz Republic	15
13	Haiti	15
14	Jamaica	14
15	Bosnia and Herzegovina	13
16	Serbia	13
17	Bangladesh	12
18	<b>Philippines</b>	12
19	Albania	11
20	Togo	10
21	Nicaragua	10
22	Guatemala	10
23	Cape Verde	9
24	Guinea-Bissau	9
25	Senegal	9
26	Armenia	9
27	Grenada	9
28	Sri Lanka	8
29	Gambia, The	8
30	Dominican Republic	7

No.	Sending Country	Amount
1	United States	48.3
2	Saudi Arabia	26
3	Switzerland	19.6
4	Russian Federation	18.6
5	Germany	15.9
6	Italy	13
7	Spain	12.6
8	Luxembourg	10.6
9	Kuwait	9.9
10	Netherlands	8.1
11	<b>Malaysia</b>	6.8
12	Lebanon	5.7
13	Oman	5.3
14	France	5.2
15	<b>China</b>	4.4
16	Belgium	4.3
17	Norway	4.1
18	<b>Japan</b>	4.1
19	India	4
20	United Kingdom	3.7
21	Denmark	3.4
22	Austria	3.3
23	Israel	3.3
24	Kazakhstan	3.1
25	<b>Korea, Rep.</b>	3.1
26	Australia	3
27	<b>Indonesia</b>	2.7
28	Czech Republic	2.6
29	Ireland	2
30	Greece	1.8

表41 移住経路のランキング（百万人、2010年）

No.	Migration Corridor	Number
1	Mexico–United States	11.6
2	Russian Federation–Ukraine	3.7
3	Ukraine–Russian Federation	3.6
4	Bangladesh–India	3.3
5	Turkey–Germany	2.7
6	Kazakhstan–Russian Federation	2.6
7	Russian Federation–Kazakhstan	2.2
8	<b>China–Hong Kong SAR, China</b>	2.2
9	India–United Arab Emirates	2.2
10	<b>China–United States</b>	1.7
11	<b>Philippines–United States</b>	1.7
12	Afghanistan–Iran, Islamic Rep.	1.7
13	India–United States	1.7
14	Puerto Rico–United States	1.7
15	West Bank and Gaza–Syrian Arab Republic	1.5
16	India–Saudi Arabia	1.5
17	<b>Indonesia–Malaysia</b>	1.4
18	Burkina Faso–Côte d’Ivoire	1.3
19	United Kingdom–Australia	1.2
20	Vietnam–United States	1.2
21	Pakistan–India	1.2
22	El Salvador–United States	1.1
23	<b>Malaysia–Singapore</b>	1.1
24	India–Bangladesh	1.1
25	<b>Korea, Rep.–United States</b>	1.1
26	Pakistan–Saudi Arabia	1
27	Egypt, Arab Rep.–Saudi Arabia	1
28	Cuba–United States	1
29	Belarus–Russian Federation	1
30	Uzbekistan–Russian Federation	0.9

出典：いずれも WB 「Migration and Remittances Factbook 2011」 より作成

上記の移住者集計には労働以外の目的・ビザの移住者も含まれている。この点を補足するため、移住者受入れ上位国（表39左）の多くが「先進国クラブ」の異名を取る経済協力開発機構（OECD: Organization for Economic Co-operation and Development）メンバー国でもあることから、以下、OECD 発表資料から労働移住に関する資料を参照する<sup>64</sup>。最新版「International Migration Outlook 2011」<sup>65</sup>によれば、2009年にOECD諸国に流入した一時的労働移住者は約190万人、永住移民労働者は150万人に上る。ただ、この年は時期的にリーマン・ショック後の世界不況の影響を受けており、所謂「出稼ぎ」に当たる一時的労働移住者の場合は前年比約16%減少している。2008年は前年比1%の減少であり、それまでの10年間は毎年平均7%の割合で増加していたことを考えると、先の世界

64 OECD はアジアからは日本と韓国が加盟しているのみで、また集計や資料作成・発表に時間がかかるため情報の最新性に欠ける。更に、公式統計に載っている「formal」な移住者の集計に限られるため、労働移住人口が実態よりも相当小さく出る傾向があるように思われる。こういった制約はあるものの、OECD 加盟国にロシア連邦を加えた国々の労働力の受入れと送出しに関するデータ報告が毎年なされているため、所謂「先進国」側の労働力受入れについての時系的な概況把握には一定の有用性が認められる。

65 同報告書については、([http://www.oecd.org/document/40/0,3746,en\\_2649\\_37415\\_48303528\\_1\\_1\\_1\\_37415,00.html](http://www.oecd.org/document/40/0,3746,en_2649_37415_48303528_1_1_1_37415,00.html)、2011年12月23日閲覧)を参照。

同時不況は受入れ国側の景気だけでなく、一時的労働移住者に関する需要にも大きく影響したことが読み取れる。また、OECD諸国の国内経済の不振は既に受入れた外国人労働者の雇用状況にも深刻な影響を与えており、2008年1～9月期から2009年1～9月期の間には全ての加盟国で外国出生者の失業率が上昇し、スペインのように自国出生者失業率（18.4%）に対して外国出生者失業率（29.3%）が大きく上回る国も出現した（2010年第4四半期）。このように雇用弱者になりがちな労働移住者の中でも若年層（15～24歳）は特に弱い立場に立たされており、欧州加盟国の平均では自国出生若年層19.6%に対し、若年移民層の失業率は24.5%となっている（2010年第3四半期）。若年層移民の労働市場への統合がなされないまま長期化することは社会不安に繋がるため、現在の状況への懸念が表明されている。

なお、総体的な移住労働者の数は減っているものの、移住労働者の新規雇用を産業ごとに見た場合、教育・保健医療・長期介護・家事サービス等は雇用を増やしており、建設・金融・卸売・小売が逆に雇用を減らしている。このような傾向については、社会・家事サービスに多く従事している女性への不況のインパクトが男性よりも低かったこととの関連性が示唆されている。

### 3-9-2 東・東南アジア地域の労働移住の状況

前項の全世界的な移住労働に関する統計とトレンドを踏まえ、ここでは東・東南アジア地域の中で注目すべき国として受入れ国側としてはシンガポール、マレーシア、韓国、更に前項の国際機関資料には出ていない台湾についても概況をまとめる。また、送出し国としてはフィリピンとベトナムについて言及する。

#### (1) シンガポール<sup>66</sup>

WB「Migration and Remittances Factbook 2011」によれば、シンガポールは移民人口が総人口の40.7%（2010年）を占める移民大国である。同国は中華系が7～8割を占める民族比率やかつてマレーシア連邦に属していた歴史的関係から、1968年からマレーシア人労働者を受け入れてきた。その後の経済成長に伴い1980年代から中国、「イ」国、インド等からも労働者を積極的に受け入れてきており、特に製造業と建設業は外国人労働力に大きく依存してきたが、近年は単純労働者の受入れを抑制し、技能人材の受入れに積極的な国の代表格となっている<sup>67</sup>。シンガポールの海外労働者受入れ政策は非常に厳しい在留管理の下で行われており、外国人を雇う場合は外国人雇用税が雇用者に課されるほか、女性外国人労働者は定期的に検査を課され妊娠した場合は国外退去、単純労働者は居住地域を制限してシンガポール人との結婚も禁止している。経営者・役員・専門職・熟練労働者は「移民法」により管理され、非熟

66 本節シンガポールに関する記述については、JETRO ホームページ（2011年9月1日、[http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest\\_05/](http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05/)、2011年12月31日閲覧）、「東南アジアの海外労働者問題と外国人労働者問題」（遠藤聡、2008年、「総合調査 人口減少社会の外国人問題」、国立国会図書館、<http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/document/2008/20080123.pdf>、2011年12月31日閲覧）を参照した。

67 最近になって高度人材の受入れも制限していくような動きが出ている。例えば、シンガポール国民同様に中央積立金（日本でいう年金に相当）に加入でき国民住宅へも入居が可能な管理・専門職外国人向けの雇用パスも2011年7月と2012年1月に立て続けに発行基準が引き上げられた。詳細はJETRO ホームページ（2011年8月16日、<http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/biznews/4e56fdbbda430>、2011年12月31日閲覧）を参照。

練労働者は「外国人人材雇用法」により管理されている。前者は自身が申請することによって人材省労働パス局から「雇用パス」(Employment Pass)が発給され就労が許可される。後者の非熟練労働者は、産業・業種、出身国、人数、就業年数等についての就労規制があり、雇用主が申請し、同局から「労働許可証」(Work Pass)が発給されることにより就労が許可される。労働許可証の発行対象者はマレーシア、香港、マカオ、韓国、台湾、インド、スリランカ、タイ、バングラデシュ、ミャンマー、フィリピン、パキスタン、中国国籍者に限られている(2011年9月1日現在)。

## (2) マレーシア<sup>68</sup>

WB「Migration and Remittances Factbook 2011」によれば、マレーシア国内の外国人移住者は総人口の8.4%にあたる約236万人に上る(2010年)。現在マレーシア政府は外国人労働者受入れに関して、「マレーシア人の雇用第一 Malaysians First」という標語の下で自国民の雇用確保を優先しながら約190万人(2009年)の外国人労働者を適切に管理・削減することを政策目標としており、2011年7月から不法就労の外国人労働者を合法化する包括的なプログラムの実施を行っている。これは(1)登録、(2)合法化、(3)恩赦(帰国)、(4)モニタリング、(5)取締り、(6)国外退去からなり、特に不法就労者の監督・取締りが強化されている。現在、外国人単純労働者の雇用は、製造業、建設業、サービス業(家事使用人、レストラン労働者、清掃人、荷役労働者、福祉ホーム労働者、洗濯人、アイランドリゾート労働者、ゴルフクラブのキャディー)、プランテーション・農業の分野において認められている。送出し国ごとに許可分野が異なっており、2011年11月1日現在、タイ、「イ」国、ミャンマー、ラオス等の周辺諸国や一部中央アジア諸国を中心に14カ国に外国人単純労働者の送出しを認めている。「イ」国側から見たマレーシアへの労働者送出し動向については「2-3」において前述。)

## (3) 韓国<sup>69</sup>

韓国は1960年代から80年代まではフィリピンなどの諸国と同様に労働者の送出し国であったが、1988年のソウルオリンピック頃から外国人労働者が急増した。外国人労働者数は1987年の6,409人から2009年末には労働力人口の3%に相当する72万9,824人へと、20年で114倍に増加している。ベトナム、フィリピン、タイ、モンゴル、「イ」国、スリランカ、中国、ウズベキスタン、パキスタン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、キルギス、バングラデシュ、東ティモールと労働者受入れの覚書を締結しており(2010年3月現在)、失踪数等の評価により国毎に受入れ人数をコントロールしている。業種的には受入れ数の半分程が製造業で、次

68 本節マレーシアに関する記述においては、主にJETROホームページ(2011年11月1日、[http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/invest\\_05/](http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/invest_05/)、2011年12月31日閲覧)を参照した。

69 本節韓国における記述においては、「韓国における外国人労働者支援システム」(佐野孝治、「商学論集」、2010年12月、福島大学経済学会、<http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3486/1/3-1741.pdf> 閲覧)、「韓国の外国人労働者政策と関連法制」(白井京、2007年2月、「外国の立法」、国立国会図書館、[www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf)、2011年12月30日閲覧)、及び「韓国における外国人政策の現状と今後の展望」(白井京、2010年3月、「外国の立法」、国立国会図書館、[www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf](http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf)、2010年12月30日閲覧)を参照した。

いでサービス業での受入れ比率が高い。なお、1990年代には外国人労働者の8割が不法労働者であり、悪質な斡旋業者、賃金不払い、暴行などの問題が多発した。この背景には海外からの単純労働職受入れを認めず、かつての日本の外国人研修制度と同様のシステム<sup>70</sup>による教育訓練名目での受入れを行ったこととも関連性が深かった。このような反省から2004年8月に雇用許可制が導入されて研修制度は廃止され、製造業、建設業、農業・畜産業、サービス業等の従業員300人未満の中小事業所に労働市場テスト<sup>71</sup>等の要件・手続きを満たせば単純作業職での外国人雇用を3年間許可し（2年延長可）、一方で外国人労働者に韓国人労働者とほぼ同等の権利を保障した。その後、「外国人処遇基本法」（2007年5月）や「多文化家族支援法」（2008年3月）などが制定されて現在では外国人参政権も認められるようになっている。このように近年、韓国は外国人労働者政策から移民政策・統合政策へとステージをシフトしており、結婚移民や多文化家族に政策的な関心が集中している<sup>72</sup>。

#### (4) 台湾<sup>73</sup>

台湾では1991年に紡績・金属・機械等の6業種15職種で外国人労働者の許可が出され、翌92年に家政婦や介護ヘルパー、船員など68職種に外国人労働者受入れが開放された。以降、ブルーワーカーを中心に外国人労働者の受入れは本格化し、近年では日本同様に少子高齢化を背景として増加傾向にある。2010年には台湾国内の労働者総数は38万人弱（総労働人口比率3.8%）だったのが、2011年10月末時点では過去最高の42万人への増加が報じられている。外国人労働者の4割は「イ」国人、次いでベトナム、フィリピン、タイといった国籍の労働者が占めている。外国人労働者を多く受入れているのは産業人材分野（特に製造業）と社会福祉分野（介護・家政婦）であり、前者はフィリピンとタイ、後者は「イ」国とベトナム籍の労働者が多い。日本同様に少子化が問題になっている台湾では、社会福祉サービスを提供する外国人労働者の需要が毎年1万人くらいのペースで増加しており、「イ」国籍の労働者受入れが増える主な原因となっている<sup>74</sup>。

---

70 1991年11月に海外投資企業を対象に「産業技術研修制度」が導入され、1993年11月には対象を中小製造業まで拡大して「産業研修生制度」を開始した。

71 外国人雇用に先立って自国人向けの求人募集を行い、充当できない場合にのみ外国人の雇用を認める制度。韓国以外にもドイツ、フランス、イギリス、アメリカ、カナダ等で採用されているが、労働市場テスト時に自国民を採用するかどうかは雇用主に任されるため、しばしば形骸化することも指摘されている。

72 2009年統計庁調査では農漁村地域の農林漁業従事者男性のうち38.7%が中国・ベトナム・カンボジア等の女性と国際結婚しているという。詳細は「韓国における多文化政策の取組み」（財団法人自治体国際化協会ソウル事務所、2011年10月、「Clair Report No. 367」、<http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/367.pdf>、2011年12月30日閲覧）を参照。

73 本節台湾に関する記述においては、主に「台日における外国人労働者問題の比較」（張銘近、2011年、NTIT Department of Japanese Studies、日本市場 商務策略研究所）、<http://jl.ntit.edu.tw/activity/2011/seminar2011/pdf/B/1-%E5%8F%B0%E6%97%A5%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E5%95%8F%E9%A1%8C%E3%81%AE%E6%AF%94%E8%BC%83.pdf>、2011年12月24日閲覧）を参照した。

74 「フォーカス台湾」（中央通社、2011年11月21日、<http://japan.cna.com.tw/Detail.aspx?Type=Classify&NewsID=201111210002>、2011年12月24日閲覧）記事による。

(5) フィリピン<sup>75</sup>

東・東南アジア地域最大の移民送出国であるフィリピンは、古くから積極的に海外労働移住を奨励している。1974年には労働者送出しを管掌する海外雇用庁（POEA: Philippine Overseas Employment Administration）が設立され、以降、海外就労の斡旋と海外で働く契約労働者・正規労働者の監督を行っている。同国からの海外労働移住が本格したのは1970年代で、当時はオイルマネーに湧く湾岸諸国向けの移動が主だった。1990年頃より以前はフィリピンからの海外移住者の大部分は単身男性だったが、2006年には新規海外就労者の59%が女性で占められている。女性移住労働者の多くは北部や南部の辺鄙な地域出身で、看護・介護や家事労働分野の担い手として就労しており、男性の場合は船員、建設・工場労働者が多い。現在、主な送出し先はアメリカ合衆国、サウジアラビア、オーストラリアやカナダ、日本、マレーシア等である。海外送出し実績（再雇用含む）は2008年146.4万人、2009年147.9万人、2010年164.4万人と、世界同時不況期でもマイナスにならず増え続けている点も特徴的である<sup>76</sup>。

(6) ベトナム

上記WB「Migration and Remittances Factbook 2011」によると2010年に220万人の海外移住者送出しを行っているベトナムであるが、移住労働者に限った場合のベトナム側の公式発表人数は規模が小さく、同国労働傷病兵社会福祉省傘下の在外労働者管理局によると、2010年8.5万人（前年比16.4%増）、2011年目標8.7万人に対し11月までの実績で8.1万人に過ぎない。送出し先実績（2011年11月時点）は台湾3万4,998人、韓国1万5,049人、マレーシア9,195人、日本6,373人、サウジアラビア3,514人、カンボジア2,556人、マカオ1,826人、UAE1,128人、キプロス792人、イスラエル327人、ロシア301人、アルジェリア204人、その他1,631人となっている<sup>77</sup>。なお、ベトナムは日本への研修・技能実習生派遣数については中国について2番目に多い送出国であるが、2011年になって更に急増傾向にあることが報じられている。在外労働者管理局によると、日本の大震災以降、中国人を始めとする多くの外国人研修生が中途帰国を選んだのに対して、ベトナム人研修生は日本に残り、残業も厭わず企業の生産活動の復興に尽力したことがベトナム人研修生に対する評価を高め、日本への研修生派遣の急増に繋がったという<sup>78</sup>。2011年に「イ」国の送出し機関が集まって実施されたミーティングでも、単年の研修・実習生派遣数が近年ベトナムに抜かれていることに関する話題も出ている<sup>79</sup>。

75 本節フィリピンに関する記述においては、Russell King「The Atlas of HUMAN MIGRATION」（「移住・移民の世界地図」、竹沢尚一郎・稲葉奈々子・高畑幸共訳、2011年、丸善出版株式会社）を参照した。なお、同書では国際的な技能移民送出国は「比較的少数の中間所得層の途上国」（pp.84）であるとし、中国、インド、メキシコと並んでフィリピンを挙げているほか、「労働者を訓練して輸出しようとする」「きわめて例外的」（pp.99）な国としてもフィリピンを紹介している。

76 POEA ホームページでの公表統計による。（<http://www.poea.gov.ph/stats/statistics.html>、2011年12月27日閲覧。）

77 「日刊ベトナムニュース」（VIETJO、2011年12月23日、<http://www.viet-jo.com/newsallow/statistics/111221073612.html>、2011年12月27日閲覧）記事による。

78 OVTA ホームページ（2011年8月5日、[http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm\\_20110805\\_1.html](http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm_20110805_1.html)、2011年12月27日閲覧）による。

79 JIAEC (Japan Indonesia Association for Economy Cooperation) 提供資料とインタビューによる。なお、前述「JITCO 白書 2011 年度版」によると、JITCO 支援技能実習生の出身地は中国が 8 割程を占め圧倒的に多く（44,849 人

### 3-10 他国における技能実習制度に類する制度の整備状況

今回の調査では、日本の外国人研修・技能実習制度に類する制度が他国において存在している事例は確認できなかった。前節で触れた通り、かつて韓国では日本の外国人研修・技能実習制度に類似した産業研修制度が1991年から存在していたが、悪質な中間業者の存在や過酷な労働環境が問題となるケースが続発したため、2004年の雇用許可制導入により制度自体が無くなっている。

なお、「イ」国MOMT担当者によると、「マガン（研修）」の受入れ国開拓のために、日本の制度を例に出しながらここ5～6年程様々な国に働きかけており、2010年はニュージーランド・カナダ・ドイツ、2011年はオーストラリア・シンガポールと交渉したが、不調に終わっているとのことだった。

---

中 36,589 人、2010 年)、次いでベトナム (2,647 人)、「イ」国 (2,305 人) となっている。

## 第4章 我が国及び「イ」国における看護・介護分野の労働力需給に関する現状、課題、政策及び他国との関係

### 4-1 「イ」国の看護師・介護士の養成及び資格制度

本節では、まず「イ」国における看護師の養成・資格制度を、その後、介護士の養成・資格制度の概略を説明する。

#### 4-1-1 「イ」国の看護師養成・資格制度<sup>80</sup>

「イ」国における看護師は、1985年にインドネシア大学に看護学部が設立された際に専門的職業として認識されるようになったとされており、それ以前は医師の補助と見なされていた。看護（師）の法規定は草案が策定されているものの優先順位リストの19番目にあり、未だ議会の議論を待っている状態である。看護師に最も関連する法律は健康法第23号（1992年）であり、「看護師は、看護師のための教育訓練から得られる学術及び科学的背景にもとづき医療を行うための能力と資格を有する者である」と定義されている。また、同法第36号（2009年）では、看護師は医療従事者の一員として規定されている。本稿では、看護師養成・資格制度について、その養成課程、養成機関、教育カリキュラム、資格登録制度から言及する。

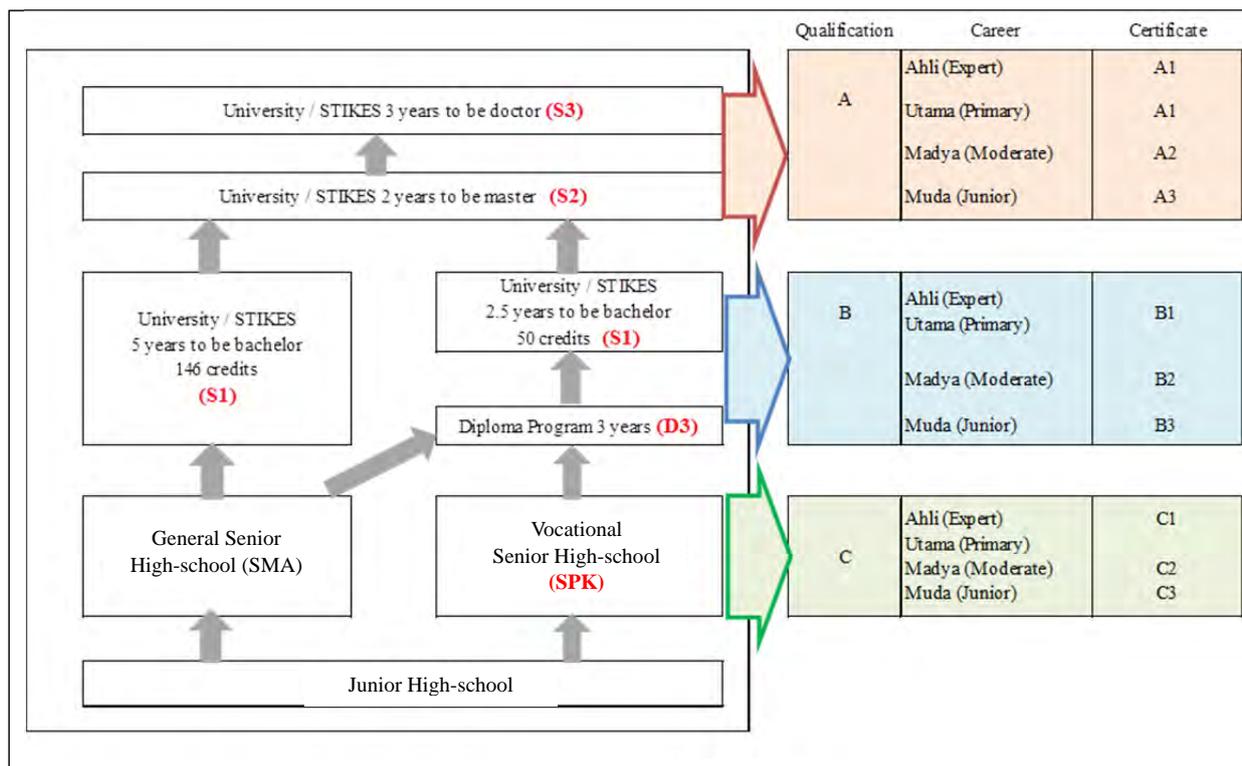
##### (1) 「イ」国の看護師養成課程

「イ」国では、義務教育の小学校6年と中学校3年の9年間を経た後、高等学校課程と同等に扱われ職業訓練校（SMK: Sekolah Menengah Kejuruan）の看護専攻高校の3年間を卒業すると、SPK（Sekolah Perawatau Kesehatan）という看護師となる<sup>81</sup>（図25参照）。1992年以降に教育制度が変更され、この看護専攻高校もしくは高校卒業後、看護専門学校に入学し3年課程を修了すると、D3（Diploma3）看護師としての資格を取得できる。また高校卒業後、大学の看護学科（5年制）に入学、もしくはD3看護師の資格を持って大学に編入・卒業（2.5年課程）するとS1（STIKES1）看護師の資格を得る。このような「イ」国の看護師資格を日本の制度と比較すると、SPKは准看護師、D3は3年課程の看護短大又は専門学校卒の正看護師、S1は看護系大学卒の正看護師に相当すると言える。また、教育レベルと研修により資格（A～C）認定（1～3）レベルの区分があり、キャリアパスと関係している。

日尼EPAに関する看護師候補者の現行の要件では、「1-3」の受入れ規定で述べたように、D3又はS1以上の教育課程を修了している者で2年の実務経験を積んだ者に応募資格が与えられている。

80 「イ」国の看護師養成機関本項の記述は、「インドネシア・日本経済連携協定に向けて始動する看護師—求められる改革と看護師協会の役割」（Achir Yani Syuhaimie Hamidpp, 2009年、「始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出国の対話」、笹川平和財団、pp.16-19.）、「Background Information Survey on Nurses」（JICA - CHRUI, 2011年）、「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」（MOE Directorate General Higher Education Research and Development Team, 2010年、Health Professional Education Quality (HPEQ) Project）、関係者聞き取りを参照した。

81 職業訓練校卒の看護師を SMK と総称している文献もあるが、本稿では、SPK として統一する。



出典：「Background Information Survey on Nurses」(JICA – CHRUI, 2011)

図25 「イ」国看護師教育課程と資格・認定レベル

## (2) 「イ」国の看護師養成機関

「イ」国の看護師養成機関数は、文献により異なっている。この理由として、「イ」国では学校認可基準について国家統一されたものがなく、各地方自治体、民間、また軍や警察などの異なる母体により学校が設立されているため、正確な数の把握が難しいことが挙げられる<sup>82</sup>。これに関連して、2010年から世界銀行(WB)資金協力の下、「イ」国の医師・歯科医師・看護師・助産師の4職種に対する養成機関の認定制度の標準化、また国家資格能力試験設定・実施による医療専門職の質の確保、向上についてのプログラム(HPEQ:Health Professional Education Quality)が開始されている(後述6-2「看護・介護分野における支援実績」参照)。このうち看護師分野においては、HPEQプログラムが2010年9月30日～11月13日に32州で基礎調査を実施しているため、本稿記載の参考文献とした。なお、専門課程はMOH、学士課程以上は教育省(MOE:Ministry of Education)とそれぞれ管轄が異なるが、HPEQはMOE主管の下でD3レベル以上の教育を対象としており、高等学校レベルであるSPKは対象外である。

上述基礎調査によると、看護師養成機関は645校存在している。それらの内訳は、看護専門学校(D3)が341校と最も多く、大学学士(S1)が299校、修士課程(S2)が3校と博士課程(S3)が1校、専門看護師課程<sup>83</sup>(Sp1)が1校のみとなっている。高度専門課程は、インドネシア大学のみに限られており、フィリピンの修士課程:48校、博士課程:6校と比較しても、

82 関係者聞き取りによる。

83 専門看護師課程(Sp1)は、精神、小児、外科の3分野がある。

専門教育の質の確保のためには十分でないと分析されている。なお、日本は国公立私立合わせて全国に修士課程：131校、博士課程：62校ある<sup>84</sup>。

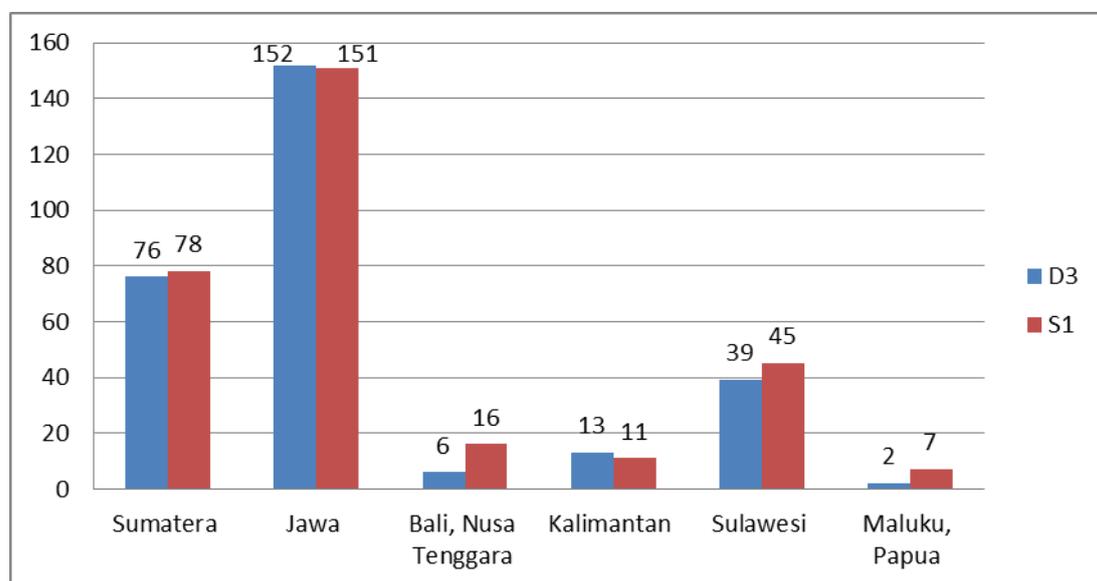
下表（MOE資料）によるとD3、S1の養成機関数が多い。この背景としては、看護師の質・量の不足が課題であった「イ」国政府が、改善策として近年既存施設のアップグレードを行ったことがある。看護学の確固たる確立を目指して看護系大学の倍増を図っていた20年前の日本の看護界と似た様相を呈している。

表42 看護師養成機関数

	D3	S1	S2	S3	Sp1	Total
Government	33	20	3	1	1	58
Private	308	279	0	0	0	587
Total	341	299	3	1	1	645

出典：「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」（MOE、2010年）より

看護師養成機関の大多数を占めるD3とS1を主要6島で見ると、図26のような分布となっている。割合で見ると、ジャワ島にD3の53%、S1の49%があり、集中している。次にスマトラ島のD3：25%、S1：25%、スラワシ島D3：14%、S1：15%となっており、他島では10%以下である。「イ」国の人口分布は、総人口の58%がジャワ島、21%がスマトラ島に集中しているため、看護師養成機関もこれら主要2島への偏りが見られると言える。この教育機関の不均衡配置が、働きながらのより高い学位追及の妨げとなり、卒業生がそのまま主要2島に就職することから、その他の地域におけるサービス不足にもつながると分析されている。



出典：「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」（MOE、2010年）より

図26 主要6島別看護師養成機関数

84 日本看護系大学協議会ホームページ (<http://www.janpu.or.jp/kango/k06.html>、2012年1月7日閲覧) による。

なお、以上に加え、看護専攻高校（SPK）は「イ」国で12校（2008年）となっている<sup>85</sup>。  
また、看護学生数を主要6島で見ると、下表のようになり、大学院レベルの看護師が少ないことが明らかである。

表43 主要6島別看護学生数（アカデミック・イヤー2008/2009）

Pulau/Wilayah	D3	S1	S2	S3	Sp1	
Sumatera	12,783	11,627	0	0	0	
Jawa	25,202	24,897	11	6	72	
Bali, Nusa Tenggara	1,120	2,645	0	0	0	
Kalimantan	2,584	1,655	0	0	0	
Sulawesi	11,661	9,370	0	0	0	
Maluku, Papua	194	412	0	0	0	総計
Total	53,544	50,606	11	6	72	104,239

出典：「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」（MOE、2010年）より

上記基礎調査によると、看護師養成機関講師は「教育しているレベルよりも1つ高いレベルの学歴を持っている必要がある」と規定されているが、22.5%がこの基準を満たしていなかったという。また、その他の課題としては、①学生：講師数は20：1とされているが、一部では30：1と基準を満たしていない、②約80%の養成機関が看護師養成における戦略などを規定していない、③14.8%の機関が適切に質の管理を行っていない、④15～20%の養成機関では、約1割の学生がドロップアウトしている、⑤48.1%の養成機関が卒業生の追跡を実施していない、⑥70%の養成機関のカリキュラムの実施や管理能力が低い、といったことが挙げられている<sup>86</sup>。養成機関はBAN-PT（National Accreditation Body for Higher Education）により適格性の認定<sup>87</sup>を受ける必要があるが、Aレベルの認定を得ている機関は2校と少ない。また、認定の有効期限が切れている機関も見られる。

表44 認定レベル別看護師養成機関数

	Accreditation A	Expired	Accreditation B	Expired	Accreditation C	Expired
D3	0	0	11	0	39	5
S1	1	0	17	1	53	5
S2	1	0	0	0	0	0
S3	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	28	1	92	10

出典：「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」（MOE、2010年より）

- 85 「インドネシア・日本経済連携協定に向けて始動する看護師—求められる改革と看護師協会の役割」（Achir Yani Syuhaimie Hamidpp、2009年、「始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出し国の対話」、笹川平和財団、.pp.16-19.）。
- 86 「Draft Standar Pendidikan Ners revisi September 2011」（Health Professional Education Quality (HPEQ) Project、2011年）。
- 87 A (Very Good) :4.6-5.0、B (Good) : 4.1- 4.5、C (Moderate) :3.0 - 4.0、D (not accredited) :below 3.0（「Background Information Survey on Nurses」 JICA - CHRUI、2011年より）。具体的な項目と点数のつけ方についての情報は把握できなかった。

認定機関はMOHとMOEに分かれていたが、BAN-PTとして1つの機関に統合され、2012年までにすべての看護教育機関がBAN-PTから認定を受けることになっている。(調査時点では過渡期であり、統一されていなかった<sup>88</sup>。)

(3) 「イ」国の看護教育カリキュラム<sup>89</sup>

「イ」国の看護教育カリキュラムは、MOHによる専門課程(D3)基本カリキュラムとMOEによる学士課程以上(S1以上)基本カリキュラムの2種類がある。D3は、96必修単位と各機関が設定できる14~26単位の合計110~120単位である。一方、S1以上は合計146単位となっている。

「イ」国と日本の看護教育カリキュラムを比較すると、短大・専門学校レベル(D3)及び大学レベル(S1)の履修単位はほぼ同数を満たしている(日本は短大レベルが130単位、大学レベルが124単位)。臨地実習が計18単位と日本より少ないが、演習が36単位と多い。しかし、「イ」国のカリキュラムでは、医療行政や社会保障総論が含まれないなどの差異は見られる。

上述の基礎調査において指摘された看護師養成機関の課題を解決すべく、HPEQプロジェクトにより看護養成機関の基準が最終版草稿<sup>90</sup>として2011年9月にまとめられている。この策定にあたっては、MOEにインドネシア看護教育協会(AIPNI: Association of Nursing Education Institute of Indonesia)とインドネシア看護協会(PPNI: Persatuan Perawat Nasional Indonesia)が協力している(AIPNIとPPNIの機能・役割については、別添資料6を参照)。この草稿によると看護教育プログラムは下記10項目(standard)で構成されるとされている。その他にも、有効許可証、及び所管官庁からの看護教育プログラム管理運営方針の適用が必要である。また、戦略的計画やマスタープランに教育プログラムのビジョン、ミッション、ゴール、目的を明確に示す必要性、運営や実施、意思決定過程、質の管理についての体制を構築することが必要要素とされている。

Standard 1: Vision, mission and goals

Standard 2: Governance, leadership, management systems, and quality assurance

Standard 3: Students and graduates

Standard 4: Human resources

Standard 5: Curriculum, learning, and academic atmosphere

Standard 6: Forum for the clinic and community learning

Standard 7: Facilities and infrastructure

Standard 8: Information Systems

Standard 9: Financing

Standard 10: Research, community service, and cooperation

88 「Background Information Survey on Nurses」(JICA-CHRUI、2011年)、関係者聞き取りより。

89 「日本、フィリピン、インドネシアの看護教育カリキュラムの比較」(川口貞親、2009年、九州大学アジア総合政策センター紀要 第3号)。

90 「Draft Standar Pendidikan Ners revisi September 2011」(Health Professional Education Quality (HPEQ) Project、2011年)。

また、基準7「学校設備」については、最低5分野（母子、臨床技術、地域看護、老人看護、精神看護）をカバーできる適切な実習室、外国語学習室などを設置している必要があるとされているが、この点については、2012年7月～12月に各学校の現状調査を行って取りまとめる予定であるとのことだった<sup>91</sup>。

なお、これらの基準は調査時点では草稿段階であり、国から正式に定められたものではないため、適用開始時期については不明である。

#### (4) 「イ」国の看護師登録制度

「イ」国では、日本のような国家試験は実施されておらず、前述の看護師養成学校を終了し、地方自治体に申請することで看護師登録され、資格が与えられていた。しかし、2011年に「医療従事者の登録に関する共和国保健大臣の決定（No.1796/MENKES/PER/VIII/2011）」が定められ、登録制度が変更された（文書文末規定日によると2011年8月22日にMOH、また2011年9月30日に法務人権省にて承認されている）。この決定により、医療従事者の一職種である看護師にも、登録条件として能力試験が課されるようになった。これは前述のHPEQプロジェクトに関連した成果であり、MOE、MOH、PPNIからの聞き取りによると、2012年度新規卒業生から能力試験が施行されるとのことである。「イ」国の学校は2期制であり、1学期は7～12月、2学期は1～6月となっており、能力試験は6月末までには実施する予定となっている。

規則によると、能力証明書は試験に合格することで発行され、「イ」国全土で就労する上での法的効力をもつ能力承認の証明書であるとしている。従って、看護師国家試験に相当する制度が設置されたといえる。この能力証明書と卒業証明により登録が行え、5年間、全土で有効のSTR（Registration Certificate）が発行される（STRの書式は付属資料7を参照）。STRは、MTKI（Indonesian Health Personnel Council）と地方部機関にあたるMTKP（Provincial Health Personnel Council）によって発行され、能力試験も両機関によって実施される。

また、次の更新までの5年間に、「各職務、職業分野に係る教育/研修/その他の特定活動」により最低25単位以上取得することとなっている。この専門単位は専門機関によって発行される。これにより、現職看護師の能力強化のための研修が定められたことになるが、具体的な内容については今後の検討事項である。

移行措置として、以前の法律や規制に基づいた資格を持っている者は、その有効期限満了（5年未満）まではSTR保持と見なされるとしている。また、2012年以前に各学校で行う卒業試験や州独自の統一試験に合格し、資格と労働許可を得ている者は、この規則によりSTRが発行されると述べられている。

また、外国人医療従事者及び外国の学校を卒業した「イ」国人医療従事者は、就労にあたり能力証明書とSTRの要件を満たす必要があると述べられている。

以上の様に、現在、「イ」国では、より高いレベルでの看護師教育の提供と看護師の質の向上に向けての取組みが行われているが、この背景としては、2015年までにASEAN10カ国間における経済共同体（AEC:ASEAN Economic Community）を単一市場とし、看護師を含めた各

---

91 関係者聞き取り。

職種資格の相互認証制度が進められていることも挙げられる。S1以上の看護師は自国で3年以上の経験があれば、相互認証制度の下に加盟10カ国内で看護師としての登録・就労が可能となる<sup>92</sup>。ASEAN加盟10カ国内で制度の整合性が保証されることにより、「イ」国人看護師のASEAN域内労働移住を促進する制度的条件が整うことになる<sup>93</sup>。しかし、「イ」国内における看護教育は、現在、D3以上の全校における教育基準を草稿にまとめた段階であり、専門教育の質の確保が十分にされたとは言えない状況である上、看護師国家試験についてもこれから実施される場所である。このため現職看護師については、専門能力や技術力が出身校や個人レベルにより異なると推測され、また現職研修やキャリアアップ体制も自治体によって異なるため、国家基準が設定されたとしてもその実施能力は不確かである。また、看護師養成数が十分であるのに反して、後述のように国内の職がないことから、より質の高い専門技術者を養成し、海外でも就労が可能となる状況が望まれている。これは、「イ」国内にも還元されることであり、さらにEPAやASEANにおける需要を満たしていくことに繋がる。従って、継続教育や現職研修を含む看護専門教育の質の確保が必要と考慮される。

#### 4-1-2 「イ」国の介護士養成・資格制度<sup>94</sup>

「イ」国では、介護士養成制度及び資格制度はない。このため、「介護士」という「イ」国語もなく（地域によって呼び名が異なるとの回答もあり）、「看護師」という語義に含まれるとのことであるが、人によっては「ホームヘルパーや家事労働者のこと」、「高齢者や障害者施設で働く“Caregiver(Caretaker)”のこと」と認識が異なり、厳密に定義することは困難である。なお、「イ」国内で高齢者・障害者施設で働く者の学歴は、初等教育卒業レベルから大学・大学院卒業レベルまで様々であり（表45参照）、研修受講による認定を持って、介護労働にあたっている。

表45 高齢者施設「ブッディダルマ」における職員配置と教育レベル

職種	人数	教育レベル	人数
施設長	1	S2（修士）	3
管理	16	S1（学士）	10
社会リハビリテーション	16	D4（4年専門課程）	6
社会権利擁護	5	D3（3年専門課程）	6
ソーシャルワーカー	4	SMA（高校）	16
医師	1	SMP（中学）	2
公文書保管	1	SD（小学）	3
社会研修	1	合計	46
計画立案	1		
合計	46		

出典：施設からの提供資料より

補足：社会省（MOSA）老人保健局提供資料「Profil Panti Sosial Tresna Wwedha (PSTW)」によると職員配置は各施設により異なる。46名の内訳は男性（15名）、女性（31名）

92 関係者聞き取り、及び「経済統合に向けアセアン域内で職種資格の相互承認へ」（清水聡、2010年3月、「アジア・マンスリー」2010年3月号、日本総研、<http://office-ym.seesaa.net/article/31871214.html>、2011年12月14日閲覧）。

93 2007年に看護分野について相互承認を進めることとされ、2009年までに他6分野について、基本原則ないし承認手続きが合意されている。2015年までにASEAN域内の相互承認スキームを完成させるとしている。

94 本稿は、関係者からの聞き取りによりまとめた。

今回視察した高齢者施設（「ブディダルマ」、ブカシ）の入居者は、日本の介護保険制度でいえば「要支援」レベルであり、入居者の介護度、施設の生活環境等も含めて日本の介護事情とは様子が異なる。このため、EPAに基づく「イ」国介護福祉士候補者が、日本の高齢者施設で介護士として働くと言っても、日本と「イ」国の現状の違いから、認識の違いが生じるとのことである。また、EPA事前研修中には、日本語学習以外にも来日に備えて、生活に直結する気候や生活習慣、文化などについて学ぶ時間が設けられているが、渡航経験のない（体感していない）日本の環境をどう理解してもらうかが課題として挙げられており、日本の介護事情のビデオを見たり講義を受けたりすると、参加者は驚きの反応や疑問を示すそうである。これは、「イ」国内で得られる日本の情報は限られているため、「イ」国とは異なる日本の世帯構成、就労形態、社会保障制度といった社会構造が介護事情に及ぼしている影響について理解するのが難しいという側面を暗示している。なお、「イ」国内には社会福祉士育成学校があるが、特に高齢者介護分野に限らず社会福祉全般を学び、卒業後はカウンセリングやリハビリテーション業務に従事している。また、現地では民間ベースの介護士養成学校設立の動きはあるものの、現状ではカリキュラム策定レベルであり開校には至っていない<sup>95</sup>。

日尼EPA規定では、D3またはS1看護学校卒業者だけではなく、「イ」国内の大学又は高等教育機関の修了証書Ⅲ以上を取得し且つ介護士として「イ」国政府から認定された者<sup>96</sup>が、介護福祉士候補者としてEPAに応募できる。このため、「イ」国では2009年にMOMT主管のもと、大学又は高等教育機関を修了（D3以上）した希望者320名を対象に介護研修を実施している。この研修は、「イ」国が費用を全面負担し、参加者は無料で3.5ヵ月間の研修を受け、研修終了を持って認定証が発行された。日本の厚生労働省が研修プログラム策定に協力し、介護福祉士の業務に視点を置いた内容となっていた。実施にあたっては、介護士の研修実績を有する台湾と香港の民間介護士養成機関に委託されたとのことであるが、この研修は2009年のみしか実施されていない。この理由として、320名のうち、実際に来日に至った人数が75名（23%）と少なかったため、MOMT側では費用対効果の低さから、以後の予算申請をやめたことが挙げられた。この研修認定書は3年間有効であるため、認定書保持者の中にはEPAに毎年応募を試みる者もいるが、マッチングの段階で受入機関の希望に合致せず、実際に雇用締結に至るのはわずかである（表46にその実績を示す。）これら認定書保持者の専攻科目は言語や社会学、工学、エンジニアリングと様々である<sup>97</sup>。

なお、2013年以降は上記研修による認定有効期限が切れるため、EPAで規定されている「D3以上を取得し且つ介護士として認定された者」として、EPAプログラムに応募できる者は存在しなくなることになる。この規定は、EPA策定時に定められたものであるが、EPA候補者の選定同様に「イ」国側に一任されたものであるため、「イ」国が研修を実施し、介護士としての認定を行わなければならないことになっている。現状では、職務経験がなく看護師コースに応募できない看護学校修了（D3）又は大学の看護学部（S1以上）の卒業生が介護福祉士に応募し派遣となっている。

95 「第1回インドネシア看護学校視察ツアー報告書」（Bima CONC、2010年）及び関係者聞き取りによる。

96 「高等教育機関の修了証書Ⅲ以上」は、「イ」国の高校卒業後の専門学校課程（1～4年制）（Diploma1～4）のうち、D3、D4取得者。

97 関係者聞き取りによる。

表46 非看護学校卒業者の介護福祉士候補者としての来日者数

年度	研修による応募資格 受領者	来日者 (介護福祉士候補者)
2009	320	75
2010	-	10
2011	-	5
2012	-	未定
合計	320	90(28.1%)

出典：BNP2TKI 提供資料による

#### 4-2 「イ」国の看護系大学卒業生の就職率・進路

この項における看護系大学は、前述の様に、日本でいう看護短大レベルのD3（3年課程）、看護大学（4～5年課程）のS1以上を対象とする。これは、HPEQプロジェクトにより、D3以上の看護師学校が高等教育機関として認識されていることとも関連する。これらの看護学校の学生数は、104,239名（表43、2008/09アカデミック・イヤー）となっている。従って、正式な公表データはないが、脚注文献<sup>98</sup>において書かれた「新規卒業生は毎年約22,000名」という数字は妥当であると考えられる。卒業生の就職率・進路については、48.1%の養成機関が卒業生の追跡を実施していない<sup>99</sup>とMOE資料に述べられているように、状況の把握は困難である。

就労している看護師113,555人を教育レベルから見ると、D3：52,816人（46.51%）、S1：2,640人（2.32%）、S2/S3：86人（0.07%）となっている。SPKは、28,411人（25.01%）となっている。一方、保健所で働く56,727人の多くがD3またはSPKとなっている（2007年統計）<sup>100</sup>。従って、D3、S1以上の看護師の多くが、国内の病院または保健所に就労していると想定できる。しかし、総数における新規卒業生の割合が不明のため、就職率の算出は困難である。同時に、資格活用の有無についても不明であるが、下記学校の例から推測すると、約2割以上は資格を活用できる場を得られていないと考えられる。

参考例として、調査訪問した看護学校（BIHS:BINAWAN Institute of Health Sciences）における就職状況を挙げる。BIHSは国際的に通用する看護師を養成すると掲げている学校であり、BINAWANグループ内に海外就職斡旋部門がある。下表から、海外への就職は、約2年の間で96人（20.7%）、国内351人（75.6%）となる。しかし、「その他企業など」には、「Home Care」104名（22.4%）が含まれており、就職先が決まらない者は統計上「Home Care」となっていると推測される。

98 「Human resources on health (HRH) for foreign countries: A case of nurse 'Surplus' in Indonesia」 (Agus Suwandono 他、2005年) より。

99 「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」 (MOE、2011年) より。

100 「Indonesian Health Profile」 (MOH、2007年) より。

表47 BIHS卒業生の就職状況（April 2008-December 2010）

学生数	海外				国内				不明
	オーストラリア	日本	クウェート	サウジアラビア	病院	短期/大学(講師)	クリニック	その他企業など	
464	10	19	49	18	132	8	14	197	17
	2.2%	4.1%	10.6%	3.9%	28.4%	1.7%	3.0%	42.5%	3.7%

出典：BIHS 提供資料

#### 4-3 「イ」国の看護・介護セクター概況、及び労働力市場動向

本節では、まず「イ」国の看護セクターの概況と労働力市場をまとめ、次いで介護セクターについて分析する。

##### 4-3-1 「イ」国の看護セクター概況、労働力市場

「イ」国の看護セクター概況を分析するにあたって、「看護師」が「保健人材」に含まれ、「保健省戦略的計画2010-2014」における戦略の一つとして「保健人材」の活用が挙げられていることから、「保健セクター全般」における「看護師」の状況として考察する。

##### (1) 「イ」国の保健概況

「イ」国は、33州、370県、96自治体、6,131行政区、73,405村からなり（2007年時点）、人口は237,556,363人（2010年時点）<sup>101</sup>と日本の倍である。2001年から地方分権政策が実施され、各自治体レベルで保健戦略計画が策定されている。「イ」国の保健分野への支出はGDPの3%未満であり、東アジアと太平洋地域（6.1%）、低中間所得国（5.9%）の平均よりも低い。「イ」国の保健インフラは相対的に低レベルにあり、人口1万人あたりの病床数は近隣諸国より低く、多くの公共医療施設は脆弱なインフラと設備不足であると報告されている。国全体では医師、看護師が不足し、特に農村と遠隔地において顕著であるが、助産師は一定数配置されているといえる。助産師育成制度は、看護師育成制度とは異なり、政策上、多量に育成された時代があり、地域助産所は全国に配置されている。

疾病構造をみると、「イ」国は、ベトナム、フィリピン、マレーシアなどの近隣諸国よりも、乳幼児・妊産婦死亡率といった保健指標が悪い<sup>102</sup>。また、結核、マラリア、デング熱といった再興感染症に加え、HIV/AIDS、鳥インフルエンザの新興感染者数が増加している。特に、鳥インフルエンザは、世界で最も多い感染者数となっている（2010年8月時点）<sup>103</sup>。さらに主要死因の第1位が脳卒中（15.4%）であり、高血圧や糖尿病などの非感染性疾病も課題となっている。

101 「Profile Kesehatan Indonesia Tahun 2009」（MOH、2010年）より。

102 「Private Sector Health Care in Indonesia. Bethesda, MD: Health Systems 20/20 project」（Chee, Grace 他、2009年）

103 「2009～2010年海外情勢報告」（厚生労働省、2011年）。

表48 「イ」国および近隣諸国におけるGDPに占める保健支出と保健人材の対人口比

Indicator	Indonesia	Philippines	Thailand	Malaysia	China	Cambodia	Viet Nam
Total health expenditure as % of GDP	2.2	3.3	3.5	4.3	4.5	6	6.6
Hospital beds (per 10,000 population)	2.5 <sup>f</sup>	13	22 <sup>a</sup>	19	22	6 <sup>b</sup>	26 <sup>f</sup>
Physician density (per 100,000 population)	13 <sup>d</sup>	58 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>	70 <sup>a</sup>	106 <sup>b</sup>	16 <sup>a</sup>	53 <sup>b</sup>
Nursing density (per 100,000 population)	62 <sup>d</sup>	169 <sup>a</sup>	28 <sup>a</sup>	135 <sup>a</sup>	105 <sup>b</sup>	61 <sup>a</sup>	56 <sup>b</sup>
Midwife density (per 100,000 population)	20 <sup>d</sup>	45 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	34 <sup>a</sup>	3 <sup>b</sup>	23 <sup>a</sup>	19 <sup>b</sup>

出典：WHO (2006c) and WHOSIS、<http://www.who.int/whosis/en/index.html>、2011年12月7日閲覧

補足：Key: a) 2000; b) 2001; c) 2002; d) 2003; e) 2004; f) 2005

上述のような保健課題に取り組むべく保健人材は重要な要素であるが、看護師に特化した場合、現職教育や研修は行われておらず、看護師の能力・技術育成は十分でないとされている。また、現職看護師のキャリアアップ・プログラムが定められたものの、実施は各施設の管轄自治体に任せられており、各看護師の技能レベルに合ったものとは限らないため、課題となっている。さらに、報酬制度について、他の職種と比較して不当であると認識されているが、国家基準がない現状である<sup>104</sup>。

## (2) 「イ」国における看護師数

「イ」国における医療従事者数は、全州が管轄地域の従事者数に関するデータを把握しているわけではないので、正確には把握できない<sup>105</sup>。が、参考までに、MOH「Profile Kesehatan Indonesia Tahun 2009」によると、「イ」国における、看護師は約173,948名と算出されている。これは、医療従事者の410,067名の約42.4%と一番大きな割合を占めている。

表49 医療従者数

Nurse	173,948
Dental Nurse	10,384
Midwives	93,889
Pharmacist	19,953
Community health workers	28,858
Nutritionist	12,762
Physical therapist	2,985
Medical technician	15,483
Medical workers (Doctors)	51,805
Total health workers	410,067

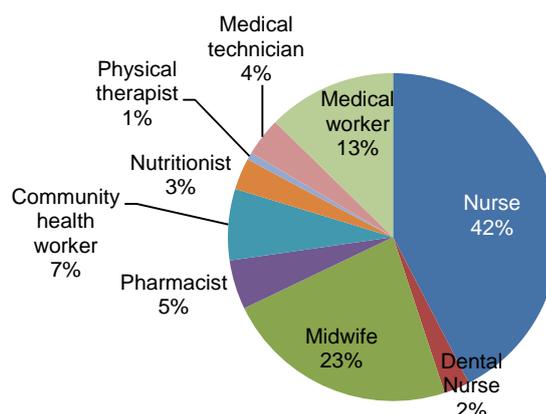


図27 医療従事者の割合

出典：「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」(MOE、2010年)より

104 「Action Plan For Professional Nursing, Midwifery, And Medical Technician Services Year 2011-2014」(MOH)より。

105 「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」(MOE、2010年)より。

2003年SKN (National Health System) によると、看護師一人当たりの人口は、2,850人となっている。「イ」国の人口は、237,556,363 (2010年時点) であるため、看護師一人当たりの人口は、1,366人と改善されている (2009年就業看護師数により算出)。一方、「Healthy Indonesia 2010」は、理想的な看護師数を人口10万人当たり117.5人としており、総計約279,129人の看護師が必要となる<sup>106</sup>。2009年時点では、人口10万人当たり看護師数は73.2人であり、約10万人の看護師が不足していることになる。十分な人数の看護師が養成されているにも関わらず、看護師不足となる理由としては、後述の様に国内における看護師の配置数不足、配置地域の不均等が挙げられる。また、世界保健機関 (WHO:World Health Organization) が推奨する人口1,000人当たりの医療従事者数 (医師、看護師及び助産師の合計) が2.3人であるのに対して、「イ」国は1.38人と下回っており、WHOの指摘する「57の危機的な保健人材不足国」のうちの1つとされている。

### (3) 「イ」国内における看護師の配置

「イ」国における看護師は、病院、保健所等に配置されている。病院数は、表50のように国立/地方自治体主管の病院と民間病院が年々増加している。また、保健所は病床の有無により区分されているが、どちらも増加している。

表50 「イ」国病院数 (2005～2009年)

Management Organisation	2005	2006	2007	2008	2009
MOH/Provincial/District/City Government	452	464	477	509	552
Army/Police	112	112	112	112	125
Other ministries and Governemnt owned enterprises	78	78	78	78	78
Private sectors	626	638	652	673	763
Total	1,268	1,292	1,319	1,372	1,518

表51 「イ」国保健所数 (病床の有無、2005～2009年)

	2005	2006	2007	2008	2009
HC with beds	2077	2497	2683	2438	2704
HC without beds	5592	5518	5551	6110	6033
Total	7,669	8,015	8,234	8,548	8,737

出典：2表とも「Profile Kesehatan Indonesia Tahun 2009」(MOH) より

また、保健所へのアクセス改善のため、保健所支所 (全国23,163)、巡回保健所、村レベルで運営される総合保健ポスト (全国70,046)、地域助産所 (全国25,271)、村保健ポスト (全国11,287)<sup>107</sup>などがあるが、看護師の配置はされていない。

看護師一人当たりの人口は「イ」国全体で1,366人であるが、州別にみると、ジャカルタ首都特別州1,465人、南スマトラ州3,078人、南スラウェシ州2,338人と多い州もあれば、マルク

106 「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」(MOE、2010年) より。

107 MOH データ (2008年) より。

州579人、リアウ島州414人と少ない州も見られる<sup>108</sup>。これは、「4-1」で述べたように、人口と看護師養成機関の立地の偏りによる影響がある。また、ジャワ・スマトラ・バリ島を除いた地方諸島部は交通機関が未発達であるため、看護師が就職したがることも原因である。さらに、国内のキャリアアップ制度の不備や地方分権制度に関連して職場異動が難しいことも、就職状況を左右する要因となっている<sup>109</sup>。

このように、都市部では比較的人材が充足しているが、地方部では不足しているといった地域偏差が見られる。加えて、国内労働市場の特徴として、病院や保健所等では欠員募集も少なく給与も低いことから、卒業後に看護師以外の職業に就く者や、就職先のない者もいる。このような非就業の看護師の活用方法として、PPNIは「看護師の能力を高めることで「イ」国から世界へと開かれた扉を開いて、私達の競争力が向上することにつとめる」と表明するほか、D3カリキュラムの理念も「国内外で競える能力のあるプロフェッショナルな新人看護師を輩出する」と記載されているため、国として看護師の海外就業を奨励していると思料される。

#### (4) 労働力市場動向

2005年の文献<sup>110</sup>によると、新規募集は公立で毎年約2,000～3,000人、民間で約2,500～3,000人とされ、「イ」国政府の看護師に対する配置と予算配分は、毎年3,000人を上限としていた。従って、前述のように、看護師は毎年約22,000人養成されていると推定されているため、概ね15,000人以上の看護師が職を得られないと算出されていた。今後の国内における看護師需要については、表52の様に算出されている。各病院は、それぞれ施設数の増加率が異なり、また、看護師の配置基準が定められているため、それらに基づいて算出されている。さらに、他国からの需要見込みについても換算されており、算出根拠にはBNP2TKIが他国から受けた要請に基づくこととされている。しかし、BNP2TKIからの看護師派遣における実績値（表19）と比較すると、需要推定値は過大であり、根拠も不明確である。看護師の供給については、表53のようになっており、年間2万～3万人に増加していく見込みである。

表52 各病院による看護師需要予測

(TNI、POLRI Private Hospital は、Midwife、Nurse、Dental hygienists の総数)

Type of hospital and HC	2014	2019	2025
Hospitals by MOH and Local Governments	60,022	140,137	183,684
Community Health Centers	240,515	230,681	220,847
The Port-based Health Office (KKP)	653	668	835
Indonesian National Army (TNI)	11,050	12,050	13,500
National Police of RI (POLRI)	3,850	4,300	4,750
Private Hospital	62,571	71,773	82,815
Estimated Demand by Other Countries	9,280	13,100	16,920

108 「Profile Kesehatan Indonesia Tahun」(MOH、2009年)より。

109 「Human resources on health (HRH) for foreign countries: A case of nurse 'Surplus' in Indonesia」(Agus Suwandono 他、2005年)より。関係者聞き取り時にも同様の話あり。

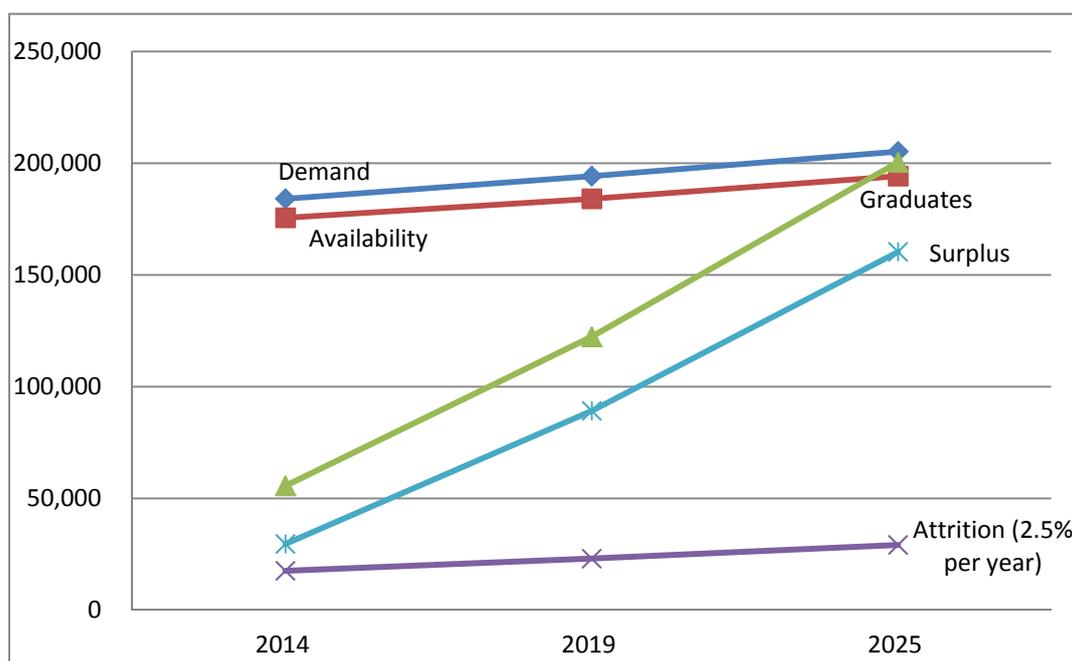
110 「Human resources on health (HRH) for foreign countries: A case of nurse 'Surplus' in Indonesia」(Agus Suwandono 他、2005年)より。

表53 看護師供給予測

Year	2011-2013	2014-2018	2019-2024
Graduates	55,635	122,329	200,425
Graduates/Year	18,545	24,466	33,404

出典：2表とも「CHAPTER IV PLANNED NEED FOR HUMAN RESOURCES FOR HEALTH」(MOH、2011年)

図28は、「イ」国看護師の需要と供給バランス予測を示したグラフである。国内における需要の増加は緩やかなものであり、また、就職枠は限られるため、2025年には160,290名の看護師が過剰となる見込みとなっている。



出典：「CHAPTER IV PLANNED NEED FOR HUMAN RESOURCES FOR HEALTH」(MOH 人材局、2011年)

図28 「イ」国看護師の需要と供給バランス予測 (人)

#### 4-3-2 「イ」国の介護セクター概況<sup>111</sup>、労働力市場

「イ」国は国内に介護士養成制度・資格制度を有せず、日本のような介護保険制度はないため、介護が必要と想定される高齢者、障害者の現状把握をすることで介護セクター概況とした。これらの分野は、社会省(MOSA:Ministry of Social Affairs)の高齢者社会福祉局、障害者保健福祉局がそれぞれ施策を設置しているが、提供する施設のサービスは各施設ベースとなっている<sup>112</sup>。

111 本稿は「2009～2010年海外情勢報告」(厚生労働省、2011年)を参照した。

112 関係者聞き取りによる。

(1) 「イ」国の介護事情（高齢者について）

「イ」国における65歳以上高齢者数、全人口に占める割合は、下表に示す通り年々増加しており、高齢化が進んでいる。2000年にの男女合計で64.05歳であった出生時平均余命は、2020年には73.3歳になると推定されている。

表54 「イ」国の高齢者数・割合との出生時平均余命の推移

年	65歳以上の高齢者数	全人口に占める割合	出生時平均余命
1980	7,700,000	5.5%	55.30
1990	11,300,000	8.9%	61.12
2000	14,400,000	7.2%	64.05
2010	23,900,000	9.7%	70.08
2020	29,000,000	11.4%	73.3

出典：「Modul Pendampingan dan Perawatan Sosial Lanjut Usia (Home Care)」(MOSA、2010年)

「イ」国では、家族の絆が強く、高齢者の介護は家族によって行われている。このため、高齢者福祉は、身寄りのない高齢者、障害を持つ高齢者などを主な対象としている。MOSAの統計では、身寄りのない高齢者は1,644,002人となっている。高齢者福祉のうち施設が提供するサービスは、福祉サービス、デイサービス、医療が併用されるサービス、トラウマを持つ高齢者向けのサービス、在宅サービス、療養サービスが含まれる。

高齢者施設は278施設であり、その内訳は、MOSA管轄2施設（219名）、地方政府管轄70施設（5,523名）、民間165施設（7,370名）となっている<sup>113</sup>。

老人保健局では、2010年に212施設概要について調査を行いまとめている。その結果によると、人員配置については表55のようになり、社会福祉士、医師、精神科カウンセラー、高齢者介護者が約半数の施設において就労している。人員配置数は、各施設によってそれぞれ異なる。訪問調査をした高齢者施設では看護師が配置されていたが、本施設概要の中では計上されていなかった。

表55 高齢者施設における人員配置

Human Resources	No of Facility (Total 212)	
Social worker	128	60.4%
Doctor	118	55.7%
Psychologist	73	34.4%
Elderly caregiver	109	51.4%

出典：「Profil Panti Sosial Tresna Werdha (PSTW)」(MOSA、2010年)

また、施設における提供サービスは7カテゴリーに分けられ、「毎日実施」、「毎日でないが実施」している施設数は、下表の様になる。

113 「第1回インドネシア看護学校視察ツアー報告書」(Bima CONC、2010年、<http://bimaconc.jp/news/cat5/>、2012年11月23日閲覧)。

表56 基本7サービスの提供状況

Provided Services	Activities	No of Facility (Total 212)	
1. Physical Guidance	Gymnastics and walking and etc.	180	84.9%
2. Religion Guidance	Worship	206	97.2%
3. Social Guidance	Social assistance conducted by individuals or groups	172	81.1%
4. Psychosocial Guidance	Counseling by a social worker or psychologist	117	55.2%
5. Skills Guidance	Weaving, gardening and etc.	174	82.1%
6. Recreation	Visit to the place of entertainment or recreation and etc.	167	78.8%
7. Medical Check	Medical examinations implemented by doctors or paramedics	198	93.4%

出典：「Profil Panti Sosial Tresna Werdha (PSTW)」(MOSA、2010年)

高齢者保健福祉制度及び体制は、予算不足、施設の不足、地方分権化政策による州政府ごとの対応の違いなど、多くの課題を抱えており、十分に整備、運営されているとは言えない状況にある。

また、施設サービスとは別に、現在は「ホームケア」研修が15州で実施されている。MOSAは2006年からコミュニティベースの高齢者向けサービス事業を考案し、家族における高齢者の社会扶助・ケア（ホームケア）を実施している。高齢者のニーズや問題に対応するために、介護者の能力を高める必要があり、適切な訓練が必要であることから高齢者の社会的ケア（ホームケア）モジュールが作成されている（別添資料8参照）。これによると、身体的・心理的健康面とともに社会福祉の面から研修内容は構成されており、日本の介護事情とは似通う部分もあるが、対象となる高齢者の身体機能等のレベルがどの程度であるか確認できなかったため、必要な介護度については不明である。しかし、本調査で訪問した高齢者施設の状況、また関係者からの聞き取りによると、日本の介護保険による要介護度5～3レベルの高齢者は少ないと推定された。「イ」国では、下記の高齢者福祉法（No. 13 chapter 8 year 1998）<sup>114</sup>に述べられているような点に重きが置かれており、日本の介護事情とは異なっている。

The government, community and family have to take care and take responsibility for elderly people, as mentioned in Law No. 13 chapter 8 year 1998 about the welfare of the elderly people. In chapter 12, it mentioned that the need for increasing social welfare of non-potential elderly people is included:

- a) Religious service, mental and spiritual
- b) Health service
- c) Service for easier way to using facilities, public facilities and infrastructure
- d) Provision of facilities to get legal aid
- e) Social protection

114 出典は「Modul Pendampingan dan Perawatan Sosial Lanjut Usia (Home Care)」(MOSA、2010年)。

(2) 「イ」国の介護事情（障害者<sup>115</sup>について）

障害者については、「障害者に関する法律（1997年法律第4号）」に基づき、施策が行われている。MOSAの統計では、障害者は1,544,184人となっている。2006年以降に行われている財政支援受給者数からみると、重度障害者は2009年に17,000人（30州）、2010年は20,000人（全33州）となっている。「イ」国では、視覚、聴覚、身体、知的、精神障害者の5分野の施設が運営されており、表57の様な実態にある。高齢者施設と同様、障害者施設についても基準は設定されているが、施設ベースでの人員配置、サービス提供を行っている。このため、介護士が各施設に何人配置され、どのような介護を行っているかについては、障害者福祉局は把握していない。施設によっては、ウェブページを開設しているため、入手した施設リストから検索調査を行ったが、介護士についての情報は得られなかった。聞き取り調査によると、高齢者施設同様に、施設職員は研修を受講し就労にあたっているとのことだった。施策には医療リハビリテーションが含まれているが、従事している職員は理学・言語・作業療法士などの職種になり、介護との関連性は低いようである。

表57 障害者福祉施設概要（2004年統計資料より）

肢体不自由者施設	施設数	入所者数	視覚障害者施設	施設数	入所者数
MOSA	4	790	MOSA	2	150
州政府	3	235	州政府	3	150
合計	7	1025	合計	5	300
聴覚障害者施設	施設数	入所者数	知的障害者施設	施設数	入所者数
MOSA	4	490	MOSA	2	400
州政府	14	653	州政府	3	200
合計	18	1143	合計	5	600
精神障害者施設	施設数	入所者数			
MOSA	4	390			
州政府	4	400			
合計	8	790			

出典：「2009～2010年海外情勢報告」（厚生労働省、2011）

(3) 労働力市場動向

「イ」国内には、前述の通り介護士という特定職種はない。が、介護を必要と想定される高齢者施設で就労している職員の介護労働者（caregiver）は、表55で示した通り、現存する施設の人員約50%であり、国内の労働市場は小さい。一方、「2-3-4」表19の様に海外で介護労働者として働く「イ」国人は多く、特に女性が多い。特定の資格を必要とされずに高校卒業後（国によっては高校以下の学歴でも可）、受入れ国で就労が可能となっている。各国受入れ状況についての詳細は、「4-5」、「4-6」にて述べる。

115 表記方法について、「障害者」「障がい者」と表記する場合もあるが、本稿では「障害者」に統一する。

#### 4-4 「イ」国の海外への看護・介護分野での労働者派遣に関する政府方針・政策及び施行状況

1992年より「イ」国政府は、看護師の海外への派遣を方針とし、実施している。先進国からの医療従事者の需要は1980年からあったとされ、2000年頃より中東諸国では特に看護師の需要が高まっている。雇用は、表66で示すように政府間で行われていた時期もあるが、現在は個人または民間の人材紹介会社（PJTKI:Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (Companies of Indonesian Work Force Recruitment for Oversea Job)) によって行われている。また、「イ」国看護教育機関と提携している各病院による雇用もある。課題は、英語の語学力が低いため、各国の定める看護師試験に合格できない等、真の国際競争力が弱いことで、看護師は毎年大量に輩出されるものの、海外に送り出せていないというのが現実である。なお「イ」国では看護師に限らず海外就労支援を政策として推し進めているため、英語力を重視しており、学校教育の主要な能力指標に英語運用能力を取り入れるなどの英語教育が行われている<sup>116</sup>。

政府間プログラムによる看護師派遣対象国は、日本、東ティモール（今年度6人の助産師、来年度以降については協議中）、カタール（草稿がまとまった段階で協議中）、スーダン（準備段階にて詳細未定）である。予定も含めると表58のような方向性が定められているが、人材保護上の観点から、民間ベースよりも政府間に基づく派遣を更に推し進めたいとの方針である。他国からの看護師の需要予測は、脚注資料によると9,280（2014年）、13,100（2019年）、16,920（2025年）とされており、国内で過剰となった看護師の就職先として、また技術移転を目的として、他国での労働を推奨している<sup>117</sup>。

表58 「イ」国の医療従事者派遣ターゲット国

枠組み	2010	2014	2019	2025
G-to-G	1. 日本 2. 東ティモール	1. カタール 2. クウェート 3. スーダン 4. サウジアラビア 5. ASEAN (MRA of 2015)	1. UEA 2. 英国 3. ノルウェー	1. カナダ 2. 米国 3. オーストラリア
G-to-P P-to-P	1. オランダ 2. ノルウェー 3. サウジアラビア 4. アセアン 5. クウェート 6. UAE	1. 台湾 2. 韓国	継続	継続

出典：「Center for Planning and Efficient Use of Human Resources for Health」(MOH)

116 関係者聞き取り、「TOEIC News Letter Febuary 2009 No.104」(財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会、2009年、[http://www.toeic.or.jp/sys/letter/News104L\\_9164.pdf](http://www.toeic.or.jp/sys/letter/News104L_9164.pdf)、2011年12月6日閲覧)による。

117 関係者聞き取り、及び「CHAPTER IV PLANNED NEED FOR HUMAN RESOURCES FOR HEALTH」(MOH 人材局資料、2011)より。この資料内では、看護師、専門医、一般医、歯科医、助産師、検査技師、レントゲン技師、コミュニティヘルスワーカー (SKM) の8職種についての他国からの需要予測がされているが、医療従事者は単に看護師のみを意味しない。

#### 4-5 「イ」国の海外への看護・介護分野での労働者派遣に関する各国との政府間協定及び実績

「イ」国の海外への看護・介護分野での労働者派遣に関する各国との政府間協定及び実績については、日尼EPAに基づく派遣とその他の各国における状況について言述する。

##### 4-5-1 日「イ」EPA実績（政府間協定）

###### (1) 看護師コース<sup>118</sup>

看護師候補者の選定は「イ」国政府に一任されており、2008年～2011年の応募者数、各過程における合格者等は、表59の様になる。受入れ枠組みが定まらないため、選考過程が年度によって違っているが、書類審査、能力・心理試験、健康診断によって、全体の1割前後が脱落している。その理由としては、締め切りまでに必要書類を用意できない（書類申請しても受領までに時間がかかる）、勤務先に内緒で受験している者は休みを取得できない、ジャカルタまでの旅費や滞在費が確保できないなど、試験結果だけでない付随要因も指摘されている。また、健康診断で結核偽陽性診断とされる場合もある。なお、「イ」国は世界第3位の結核患者保有国である<sup>119</sup>。

マッチングの成功率は、37～67%と年度によってバラつきがあり、日本側受入れ機関と「イ」国候補者の希望に相違がみられる。応募者総数に対する最終的な来日者数をみると、26～41%と低く、選考過程が難関となっていると言える。また、看護師コースは職務経験が必須であることから、在職中に試験を受け、受かったら退職するという者もいるが、選考期間が長いことが障害となっている。

表59 「イ」国内看護師コース応募者数と各選考過程における合格者数

	2008年	2009年	2010年	2011年
	第1陣	第2陣	第3陣	第4陣
募集数	200	200	200	200
応募者数	328	473	149	115
書類審査通過者	238	433	144	-
能力試験受験者数	238	354	108	-
能力試験合格者数	179	-	103	102
MCU*受診者数	179	-	-	-
MCU合格者	174	-	-	-
心理テスト受診者数	174	355	129	92
心理テスト合格者数	170	-	121	91
マッチング参加者数	170	-	-	-
マッチした人数	110	197	-	-
MCU受診者数	-	187	117	-
MCU合格者	-	176	109	79
マッチング参加者数	-	-	106	79
マッチした人数	-	-	39	53
現地日本語研修	-	175	-	-
最終辞退者	6	2	0	6
来日実数	104	173	39	47

補足：\*MCUはMedical Check Up（健康診断）の略

118 本稿における統計及び表59～61は、「Review preparation program of Indonesian nurses to Japan in the framework of JIEPA in 2008-2011」（MOH人材局資料、2011年）を使用している。

119 「WHO report 2006-Global Tuberculosis Control」（WHO、2006年）より。

表59より、各選考過程における合格率は表60の様に算出される。

表60 「イ」国内看護師コースの各選考過程における合格率

	2008年	2009年	2010年	2011年
書類審査合格率	73%	92%	97%	89%
能力試験合格者率	75%	-	95%	-
心理テスト合格率	98%	-	94%	99%
MCU合格率	97%	94%	93%	87%
マッチング成功率	65%	55%	37%	67%
最終来日成功率（応募者数に対して）	32%	37%	26%	41%

応募者の教育レベルを見ると、多くがD3（専門課程修了者）であり、S1（学士）レベルは全体の1割程度と少ない。

表61 「イ」国看護師コース応募者の教育レベル

	2008年	2009年	2010年	2011年
専門学校(D3)	197	323	-	32
学士(S1)	36	19	-	8
その他	5	12	-	7
合計	238	354	-	47

2008年からの来日実績は、表62の様になっている。受入れ上限は毎年200名と変更されていないが、来日人数は第2陣でピークを迎え、以降は毎年減少傾向にある。その理由として、関係者から以下の要因が推測されている。

- ・ 日本国内の雇用情勢悪化の影響により、その中でも需要がある医療福祉業を目指す日本人が増えているため日本人雇用が容易となり、外国人の受入れ希望機関が減少している。
- ・ 受入機関の負担（研修体制、国家試験対策、費用など）による敬遠
- ・ 日本語の壁（受入れ機関と候補者の双方）
- ・ 他国での就労の魅力性（特に待遇面から中東各国が人気）

また、来日者数の内訳をみると、7～8割が女性であり、男性は少ない。これは、受入れ機関の希望によるマッチング結果であり、「イ」国内の看護師養成学校においても男性は2割程度と少なく、看護職を女性の仕事と考える風習が推測できる。また、年齢について「イ」国内の審査では23～35歳とされているが35歳以上の者（1.9%）も2008年度は来日している。

2008年に来日した第1陣については3年の滞在満期を迎え、国家試験不合格者は帰国する規定となっているが、特例的に1年の滞在期間延長が認められた<sup>120</sup>。これは、日本の国家資格取

120 「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」（閣議決定、2011年3月11日）より。

得が容易でないと判明したことから、日本政府は2010年から日本語研修期間の追加など日尼EPA規定義務外で追加的な学習支援を開始しており、この追加支援を受けられなかった第1陣、第2陣に限った措置である。このための条件として、①協定に基づく受入れ機関との雇用契約継続を基に就労・研修を継続させること、②候補者本人の国家試験合格のための意思表示、③受入れ機関による国家試験合格支援のための研修改善計画作成、④既受験の国家試験の得点が102/300満点以上、としている。しかし、対象とされた68名のうち延長申請を行ったのは27名（40%）であり、任期満了をせずに既に帰国した者と合わせると総計62名（60%）が帰国した。帰国を決めた理由としては、東日本大震災の影響、就労先病院の待遇や支援体制への不満、家族の問題などが挙げられている。また、日本での先進医療を学ぶことを期待し来日した候補生においては、実際の業務が食事や排泄介助などであったことから、失望し帰国を決意した者もいるとされている<sup>121</sup>。

表62 「イ」国看護師候補者の来日、就労、帰国者数

年度	来日者数	男性	女性	日本での就 労者数	帰国者	国家試験合格者数			延長 申請者
						2008	2009	2010	
2008(第1陣)	104 (2008.8.7)	29 (28%)	75 (72%)	42 (2009.2.13)	62	0	2	13	27
2009(第2陣)	173 (2009.11.13)	-	-	159 (2010.1.16)	16	-	0	2	-
2010(第3陣)	39 (2010.8.7)	5 (13%)	34 (87%)	37 (2010.12.4)	2	-	-	0	-
2011(第4陣)	47 (2011.7.5)	11 (23%)	36 (77%)	47 (2012.1.6)	0	-	-	-	-
合計	363	45(12%)	145(40%)	285	80	0	2	15	27

出典：厚生労働省統計、AOTS 提供資料より、2011年12月1日時点  
補足：( )内はそれぞれ、入国日、就労開始日（予定含）

## (2) 介護福祉士コース

介護福祉士コースについては、表63の様な内訳である。なお、入国日、就労開始日は表62と同様のため省略する。看護師コースには全くいなかったが、日本語研修が免除される者が数名含まれている。2009年の応募者数が1,300人とずば抜けて多いのは、「4-1-2」で述べたように、「イ」国で行われた非看護系学校卒業生（D3以上）の介護士認定研修受講者の応募による。また、来日候補生の総体人数は、看護師よりも多いことから、日本国内における需要が看護師よりも高いと言える。男女比を見ると、5割から2割へと年々男性の割合が減っている。

121 「インドネシア：看護師第1陣、高度医療を学ぶ夢破れ 日本語が壁、6割帰国」（毎日新聞、2011年11月3日、東京朝刊）。

表63 「イ」 国介護福祉士候補者コース応募者数と各選考過程における合格者数

	2008年 第1陣	2009年 第2陣	2010年 第3陣	2011年 第4陣	
募集数	300	300	300	300	
応募者数	155	1,300	353		
書類審査通過者	131	595	327		
心理テスト受診者数	-	-	307		
心理テスト合格者数	-	-	179		
JICWELS 面接参加者	131	585	177		
MCU 受診者数	131	203	175		
MCU 合格者	126	203	163		
マッチした人数	104	203	77		
現地日本語研修 来日実数	-	188	75	58	累計 428
(再掲) 非看護学校卒業者	-	75	10	5	90
(再掲) 日本語研修免除者	3	1	2	1	7
(再掲) 男性	48	-	23	13	-
(再掲) 女性	56	-	52	44	-
帰国者	-	3	1	-	4

出典：厚生労働省統計、AOTS、BNP2TKI 提供資料より、2011年9月26日時点

補足：BNP2TKI に2011年の選考課程における情報なし

表63より、各選考過程における合格率は表64の様に出算される。2008年の第1陣の時を除き、応募総数に対しての来日者数は、15～22%と低い。2009年は書類審査の段階で54%が不合格となっており、応募要件を満たしていない者の応募があったため合格率が低かったという。また、2010年は心理テストの段階で42%が不合格となっている。この心理テストは、日本での就労意欲、環境への適応能力、自立レベルやストレス対応、マナー、規律の従順力などを図るもの<sup>122</sup>であり、不合格者が多いが、その原因は確認できなかった。

表64 「イ」 国内介護福祉士コースの各選考過程における合格率

	2008年	2009年	2010年
書類審査合格率	85%	46%	93%
心理テスト合格率	-	-	58%
MCU 合格率	96%	100%	93%
マッチング成功率	83%	100%	47%
最終来日成功率 (応募者数に対して)	67%	15%	22%

出典：BNP2TKI 提供資料より算出

122 「Pendaftaran Calon Nurse (Kangoshi) dan Careworker (Kaigofukushishi) ke Jepang Program G to G 2011」  
(BNP2TKI、2010年、

<http://www.bn2tki.go.id/info-ke-jepang-mainmenu-215/3226-pendaftaran-calon-nurse-kangoshi-dan-careworker-kaigofukushishi-ke-jepang-program-g-to-g-2011.html>、2011年11月17日閲覧)。

## 4-5-2 他国における実績<sup>123</sup>

### (1) 看護師の就労について

「イ」国からは、オーストラリア、カナダ、米国、サウジアラビア、カタールといった国で就労する看護師がいる。職務経験や英語、また所定の試験・面接など、各国それぞれ受入れ要件を設定しており、入手情報について表65に示す。

表65 「イ」国看護師募集人数、受入れ要件

	米国	オーストラリア	サウジアラビア	クウェート	マレーシア
募集人数	S1 看護師は無制限 D3 看護師は 100 名	-	1,000 名	-	-
要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>TOEFL<sup>*1</sup>540 (S1)、450 (D3)</li> <li>CGFNS<sup>*2</sup> 合格</li> <li>労働許可</li> <li>D3 看護師は 6 カ月 ESL<sup>*3</sup>に参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IELTS<sup>*4</sup>45.5-6.5</li> <li>6 カ月の勤務経験</li> <li>審査会による評価</li> <li>事前登録コースへの参加（南北部で異なる）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>35 歳以下の女性</li> <li>2 年間の勤務経験</li> <li>英会話能力</li> <li>所定専門試験合格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女 35 歳以下</li> <li>S1 看護師は 1 年以上、D3 看護師は 2 年以上の職務経験</li> <li>英語</li> <li>透析/救急/耳鼻咽喉科産科/NICU/PICU<sup>*6</sup>分野の専門性</li> <li>所定専門試験・面接合格</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D3 看護師</li> <li>ESL 合格</li> <li>MNB<sup>*5</sup> 合格</li> <li>初年度は指定病院で OJT（実地訓練）の実施</li> </ul>
契約期間	3 年間（延長可）	3 年間（延長可）	1 年間（延長可）	2 年間（延長可）	3 年間（延長可）
特別手当	なし	正看護師コース参加（北部）	<ul style="list-style-type: none"> <li>無償で住居、3食、交通手段、制服、医療保険の提供</li> <li>勤務 3 年後に給与の 50%アップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務員手当</li> <li>政府から住居、食事、交通手段の提供</li> <li>「イ」クウェート間の往復航空券の支給</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>住居、公務員、地域手当、航空券の提供</li> </ul>

出典：「Interactive Discussion of Foreign HRH Indonesia, 2005」Muharso, 2005 年、クウェートのみ BINAWAN <http://www.binawan-ihs.ac.id/whatson/news/index.php?page=news&newsid=77>、2012 年 1 月 9 日閲覧より

補足：\*1 TOEFL：Test of English as a Foreign Language

\*2 CGFNS：The Commission on Graduates of Foreign Nursing School（外国看護学校卒業生審議会）

\*3 ESL：English as Second Language

\*4 IELTS：International English Language Testing System

\*5 MNB：Nursing Board of Malaysia

\*6 Neonatal Intensive Care Unit（新生児集中治療室）、Pediatric Intensive Care Unit（小児集中治療室）

これらの各国に就労する「イ」国看護師の人数については、BNP2TKIでは統計が取られていなかった。MOHが把握している情報によると、現在就労している「イ」国看護師は、クウェート：856名、カタール：65名（2011年時点の累計）とのことである。その他の国については、就労している看護師はいるが人数は把握されていなかった。また、文献によると、表66のような実績があるとされている。

123 本稿は「Human resources on health (HRH) for foreign countries: A case of nurse 'Surplus' in Indonesia」(Agus Suwandono 他、2005 年)と「台湾受入れ再開後のインドネシア人介護労働者と送出制度改革-銀行債務制度とイメージ戦略から看護・介護教育へ-」(奥島美夏、2008 年、「異文化コミュニケーション研究第 20 号」、神田外語大学)を参照している。

「イ」国の場合、歴史上もともと看護師の移住労働は、旧宗主国オランダとの間で限定的に行われていた。近年では、中東から受注した人材紹介企業がMOHに協力依頼し、看護師派遣が行われるようになった。サウジアラビアとクウェートは、P（「イ」国側）to Gプログラムとして行われている。また、MOH下の専門職・海外医療人材養成センターでは、各州選抜の看護師のうち成績優秀者に米国看護師免許（NCLEX-RN）取得をめざす集中研修を過去実施していた。しかし、2011年に当センターは統廃合され、この事業も中止となった。理由として、米国の看護師試験に合格できても、就職先を探すために斡旋業者と契約しなくてはならず、マーケット参入が難しいと判断したためとのことである。現在、MOHでは、G to Gプログラムのみ自省で扱っている。また、インターネット上の求人情報から、個人で応募する者もいるようである<sup>124</sup>。従って、「イ」国看護師の送出し経路は、①政府間、②看護学校と斡旋企業の提携、③MOMT認可の斡旋企業、④個人、となっている。

表66 他国における「イ」国看護師合格者数、送出し状況

年	国	応募者数	合格者数 派遣人数	合格率(%)	送り出し経路
1975-2004	オランダ	-	推定総数 3,000 (約 80 人/年)	-	政府
1996	UAE	120	11	9.2	斡旋企業
1997	UAE	123	17	13.8	斡旋企業
1998	UAE	600	143	23.8	民間財団
	オランダ	300	60	20.0	斡旋企業
1999	UAE	300	50	16.7	-
	サウジアラビア	-	300	-	政府
2000	UAE	315	60	19.0	斡旋企業
	クウェート	726	241	33.2	斡旋企業
	米国	-	若干数	-	個人
	オランダ	-	100	-	政府
2001	クウェート	768	210	27.3	斡旋企業
2002	クウェート	754	241	32.0	-
	UK	19	4	21.1	-
2004	サウジアラビア	120	58	48.3	-
2005	サウジアラビア	179	107	59.8	-
2003-2006	クウェート	-	450	-	-
	米国	-	12	-	個人

出典：「Center for Emposing of Profession and HRH for Foreign Countries, 2005」（MOH、2007年<sup>125</sup>）

## (2) 介護労働者について

「イ」国内では介護職が確立されておらず、介護分野全般に関する情報に乏しい。脚注文献（JICA2011年度調査）によると、海外派遣される介護労働者については、小・中学校卒業レベルの学歴、無資格者から看護師といった高度専門資格取得まで、受入れ国ごとに資格要件が細分化しているが、看護師が占める割合は小さい。また、介護職者の業務内容は看護師

124 関係者聞き取りによる。

125 「台湾受入れ再開後のインドネシア人介護労働者と送出制度改革-銀行債務制度とイメージ戦略から看護・介護教育へ-」（奥島美夏、2008年、「異文化コミュニケーション研究第20号」、神田外語大学）より。

としての職務内容とは異なるため、看護師有資格者は従事したがない傾向がある。しかし、日本・「イ」国EPAに基づく介護福祉士職に関しては、PPNIとMOH人材局によって実施される看護師の選抜試験を受験しなくてもよいため、海外労働を希望する看護学生の間では好まれる傾向も見受けられている<sup>126</sup>。

海外における介護労働者について、台湾を例として挙げると、「イ」国は、インフォーマル部門の介護労働者を多く送出しており、台湾における外国人介護者として最大数を占めている。この二国間制度では、台湾の2002～04年「イ」国労働者受入れ凍結を経て、「イ」国移住労働者保護憲法制定（2004年）により、固定斡旋料、銀行債務制度、在外公館の監督、事前研修が導入され正規労働者の送出しを公約としている。また、台湾における介護士募集については、BNP2TKIのホームページ上にも情報が掲載されていた<sup>127</sup>。

表67 台湾における「イ」国介護労働者

(単位：人)

年度	介護労働者総数	個人宅	施設等
2004年	32,257	28,794	3,463
2007年	158,360	150,832	1,103

出典：「台湾受入れ再開後のインドネシア人介護労働者と送出制度改革-銀行債務制度とイメージ戦略から看護・介護教育へ」（奥島美夏、2008年、「異文化コミュニケーション研究第20号」、神田外語大学）

その他の国については、香港、シンガポール、マレーシア、オランダといった国の名前が挙げられ、人材紹介会社を通じて民間ベースで行われているとのことであった。実績についての情報は得られなかった<sup>128</sup>。

### (3) 海外就労における給与水準について

各国就労における給与（月給）水準は表68の様に国によって差異がある。「イ」国の看護師の給料は、1～2万円、良くても3万円とのことであるから、他国就労における経済的な魅力は大きいと言える。一方、介護士として海外で就労した際の給与は国によって様々であり、4～14万円と大きな差があり、看護師と比較すると金額は低い<sup>129</sup>。

126 「Background Information Survey on Nurses」（JICA－CHRUI、2011年）より。

127 「Taiwan Buka Peluang Ribuan TKI Perawat」（BNP2TKI、2011年7月21日  
<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/4938-taiwan-buka-peluang-ribuan-tki-perawat.html>、  
2011年11月14日閲覧。

128 関係者聞き取りによる。

129 「フィリピン人にとって移住労働とは」（細田 尚美『始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出し国の対話』（笹川平和財団、2009年））。

表68 給与水準の比較（「イ」国人看護師のケース）

国名	給与水準（月給）（「イ」国人看護師のケース）
米国	38.6～57.8 万円
カナダ	28.6 万円
英国	24.6 万円
オーストラリア	24～32 万円
日本	（第1陣候補者）：11～21.13（平均 15.13）万円 （同看護師資格取得後）：16.26～28（平均 20.84）万円
クウェート	11.6～21.6 万円
サウジアラビア	14.5 万円
シンガポール	8.9 万円

出典：「インドネシア・フィリピンの看護教育・資格制度・海外派遣の概要」（奥島美夏、2011年12月16日、厚生労働省 第2回「看護師国家試験における母国語・英語での試験とコミュニケーション能力試験の併用の適否に関する検討会」）

#### 4-6 少子高齢化に伴う日本の看護・介護分野における労働力需要の高まり、及び見込み

本節では少子高齢化と関連して、最初に看護分野での労働力需要について、次いで看護分野での労働力需要について言及する。

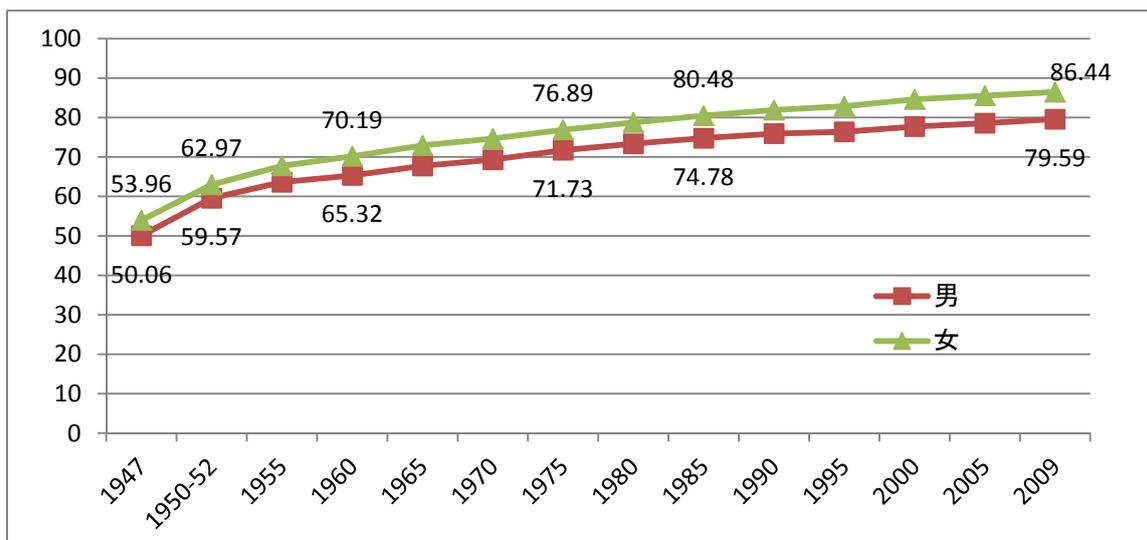
##### 4-6-1 日本の少子高齢化の現状と将来像<sup>130</sup>

###### (1) 日本の将来人口推計

日本の総人口は、2010年10月1日現在、1億2,806万人であり、65歳以上の高齢者人口は2,958万人、高齢化率は23.1%と過去最高となった。また、高齢者人口のうち、前期高齢者「65～74歳人口」は1,528万人で総人口の11.9%、後期高齢者「75歳以上人口」は1,430万人で、11.2%を占めている。1950年の65歳以上の高齢者人口は、総人口の5%未満であったが、1970年に「高齢化社会」の定義水準である7%を超えた。1994年にはその倍の14%を超え、「高齢社会」と称された。そして、今世紀は20%を超え、5人に1人が高齢者、9人に1人が75歳以上人口という「本格的な高齢社会」となっている。平均寿命については、日本は1983年に世界一の長寿国となって以来、現在までその地位を維持している。2009年現在、女性は86.44歳、男性は79.59歳となっており、2055年には女性は90歳、男性は83.67歳を超えると予想されている。また、WHOが発表している健康寿命<sup>131</sup>においても男女共に世界一を達成しており、日本は健康長寿の国であると言える。

130 本稿は、「平成23年度版 高齢社会白書」（厚生労働省、2011年）を参照している。

131 健康寿命とは、単にどれだけ長く生きられるかではなく、障害等による余命の質を考慮した「活動的平均余命」、「障害のない平均余命」のことである。



出典：厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>、2011年12月23日）閲覧

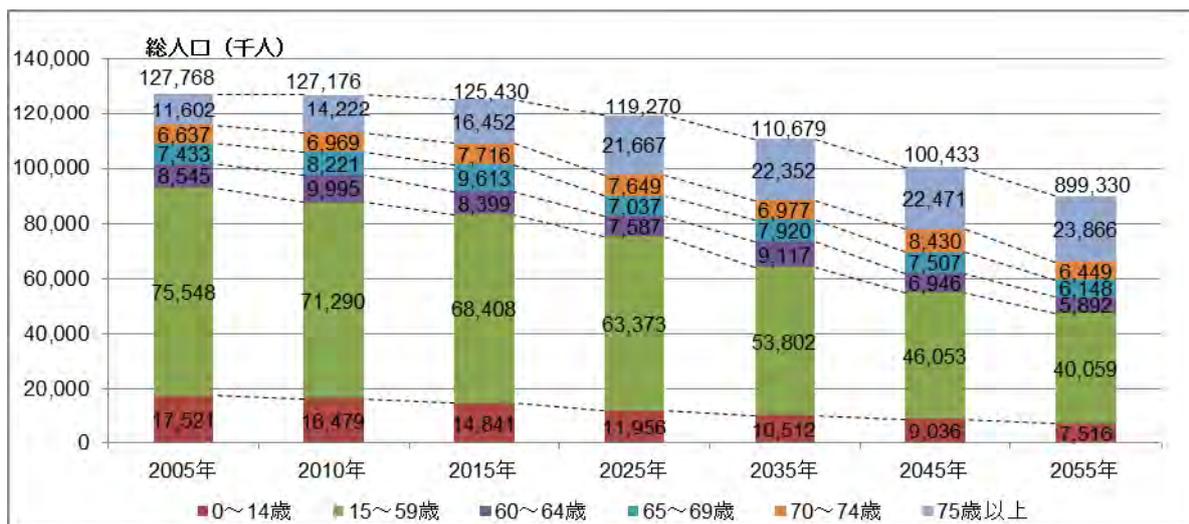
図29 平均寿命の年次推移

高齢化の要因としては、①生活環境、食生活・栄養状態の改善、医療技術の進歩等により平均寿命の延伸による65歳以上人口の増加と、②少子化の進行による若年人口の減少に大きく分けられる。

出生状況は、戦後の第1次ベビーブーム（1947～1949年）、第2次ベビーブーム（1971～1974年）がピークであった。合計特殊出生率<sup>132</sup>は、それぞれ、4.32、2.14であった。しかし、その後は減少に転じ、1975年から人口置換水準を下回る1.91となり、その後も低下傾向は続き、2005年には1.26と過去最低を記録したが、2009年は1.37となっている。

このため、今後の日本の総人口は、長期の人口減少過程に入り、2025年に人口1億2,000万人を下回り、2055年には8,993万人まで減少すると推計されている（図30）。総人口が減少するなかで高齢者の割合は上昇し、2013年には高齢化率が25.2%で4人に1人が高齢者となり、2035年には33.7%で3人に1人が高齢者となる。そして、2055年には40.5%に達して、国民の2.5人に1人が65歳以上の高齢者となる社会が到来すると推計されている。労働力と見なされる15～64歳の生産年齢人口からみると、1960年は1人の高齢人口対11.2人の生産年齢人口であったが、2010年は1対2.8、2055年には、1対1.3という比率になる。従って、2055年には1人の高齢者を1.3人の生産年齢人口で支えるという構図になるため、労働力不足への対応が必要となっている。

132 合計特殊出生率は、その年次の15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率で一生涯の間に生むとしたときの子ども数に相当する。2.0を下回ると人口減少にむかう。人口置換水準は、人口を維持するために必要な水準で2.1程度とされている。



出典：2005年は「国勢調査」（総務省）、2010年以降は「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）」（国立社会保障・人口問題研究所）の出生中位・死亡中位仮定による推計結果  
 補足：2005年の総数は年齢不詳を含む

図30 年齢区分別将来人口推計

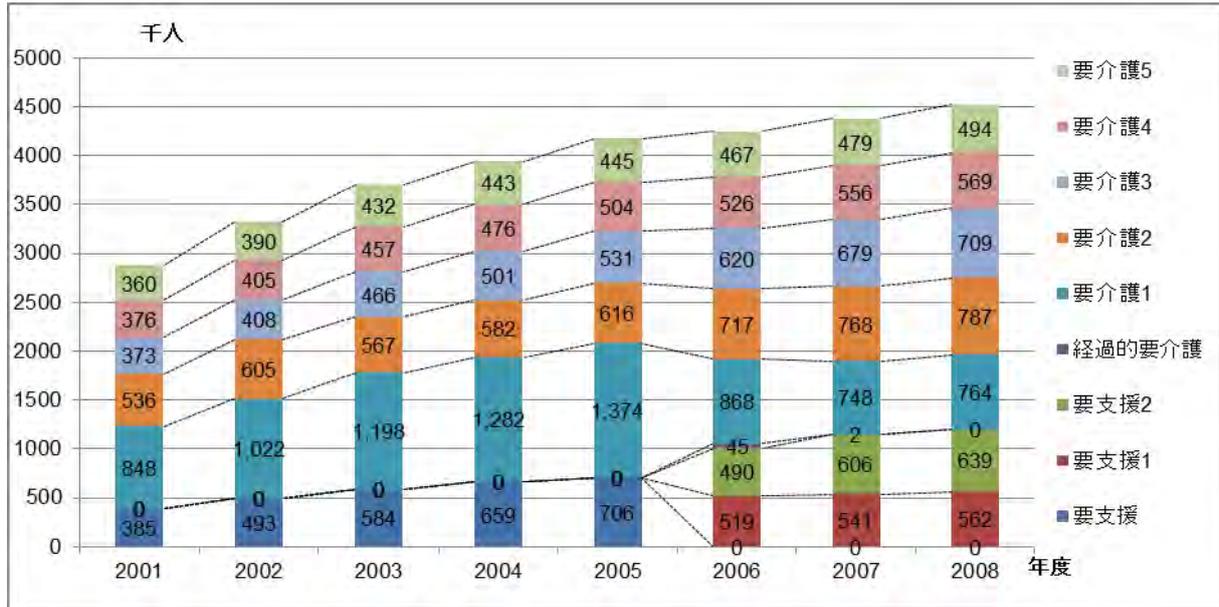
## (2) 高齢者の介護

高齢者の介護の側面を測るうえで、介護保険制度<sup>133</sup>における要介護認定者等数をみると、要介護度が高い高齢者の割合は増加しており、特に75歳以上で割合が高くなる（図31）。要介護度は、表69の様に分類されている。介護保険制度のサービスを受給した65歳以上の第1号被保険者は、2011年1月審査分で約402万人となっており、男女比でみると男性が28.2%、女性が71.8%となっている。介護サービスの利用実態をみると、要介護1~3の人は居宅サービスの利用が多い（それぞれ87.2%、79.9%、63.1%）一方、要介護5では施設サービス利用が53.2%と半数を超える。介護が必要となった主な要因は、「脳血管疾患（23.3%）」、「認知症（14.0%）」、「高齢による衰弱（13.6%）」となっている。

要介護者の主な介護者は、男性が28.1%、女性が71.9%と女性が多い。また、主な介護者の年齢は、60歳以上が男性65.8%、女性55.8%と、いわゆる「老老介護」が相当数存在している。

従って、前述の様に、少子高齢化が進む中で介護度が高い高齢者の割合が増えることに対する介護労働力の需要、また支援対応策が求められる。

133 2000年に成立開始。第1号被保険者は、65歳以上、第2号被保険者は40歳から64歳までの者。介護サービス費は要介護度ごとに利用できる限度額が定められており、サービス利用の1割を自己負担する。限度額を超えたサービス利用については、超過の全額が自己負担となる。



出典：「介護保険事業状況報告（年報）」（厚生労働省）

補足：平成 18 年 4 月より介護保険法の改正に伴い、要介護度の区分が変更されている

図31 第1号被保険者（65歳以上）の要介護度別認定者数の推移

表69 要介護状態の目安

介護度	要介護認定等基準時間* (月利用限度額)
要支援 (1~2に区分)	25分以上32分未満またはこれに相当する状態 (要支援1：49,700円、要支援2：104,000円)
要介護1	32分以上50分未満またはこれに相当する状態 (165,800円)
要介護2	50分以上70分未満またはこれに相当する状態 (194,800円)
要介護3	70分以上90分未満またはこれに相当する状態 (267,500円)
要介護4	90分以上110分未満またはこれに相当する状態 (306,000円)
要介護5	110分以上またはこれに相当する状態 (358,300円)

補足：\* 「要介護要介護認定基準」は、「介護の手間」を表す「ものさし」としての時間であり、下記基準にあてはめ、さらに痴呆性高齢者の指標を加味したので、「要介護認定等に係る介護認定審査会による審査及び判定の基準等に関する省令（平成 11 年 4 月 30 日厚生省令第 58 号）」として定められている

直接生活介助	入浴、排せつ、食事等の介護
間接生活介助	洗濯、掃除等の家事援助等
問題行動関連行為	徘徊に対する探索、不潔な行為に対する後始末等
機能訓練関連行為	歩行訓練、日常生活訓練等の機能訓練
医療関連行為	輸液の管理、褥瘡の処置等の診療の補助

出典：「介護保険制度における要介護認定の仕組み」（厚生労働省、

<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/kentou/15kourei/sankou3.html>、2012 年 1 月 13 日閲覧)

## 4-6-2 看護分野における労働力需要

### (1) 看護師の就業、再就業、離職状況

前述の表21～24で示した様に、新規看護師就業者の多くが病院での勤務であり、次に診療所、訪問介護ステーション、介護保険関係といった順になる。2008年の看護師養成課程（大学、短期大学含む）卒業者の就職状況をみると、86.8%が看護師として就業しており、病院（96.9%）、診療所（1.5%）となっている。准看護師では、2008年卒業者のうち就職が61.3%、進学が31.6%であり、就職者は、病院（73.2%）、診療所（20.4%）、介護保険関係など（6.4%）であった。再就業者は、年々増加傾向にあり、特に2006年の診療報酬改定で「7対1看護体制<sup>134</sup>」が導入され再就業者の増加が見られた。2006年の離職者数は、約12万人と推計された。いわゆる有資格者で就業していない「潜在看護師」は、約50万人以上いると推測されている<sup>135</sup>。

### (2) 需要の見通し<sup>136</sup>

看護分野においては、少子高齢化と医療技術改新等の結果、看護師不足が指摘されており、看護職員の需給見通しについては厚生労働省により概ね5年ごとに策定されてきた。2010年策定の「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」によると、2011年から2015年の看護職員の需要は、約140万人から約150万人に増加（伸び率：約6.9%）する見込みである。内訳をみると、病院が約90万人から約97万人（伸び率：約7.3%）、診療所は約23万人から約24万人、訪問看護ステーションは約2.8万人から約3.3万人に増加するとの見込みである。訪問看護ステーションの伸び率は、16.9%と需要数全体の伸び率を大きく上回る。また、介護保険関係は約15.3万人から約16.5万人（伸び率：約7.4%）、社会福祉施設、在宅サービスは約2万人から約2.2万人、看護師等学校養成所は約2万人、保健所・市町村は約3.8万人、事業所、研究機関等は約1.5万人と現状と同数程度の見込みとなっている。なお、本算定には、助産師が看護職員に含まれており、助産所における需要は約2千人の微増とされている。

### (3) 供給見通し

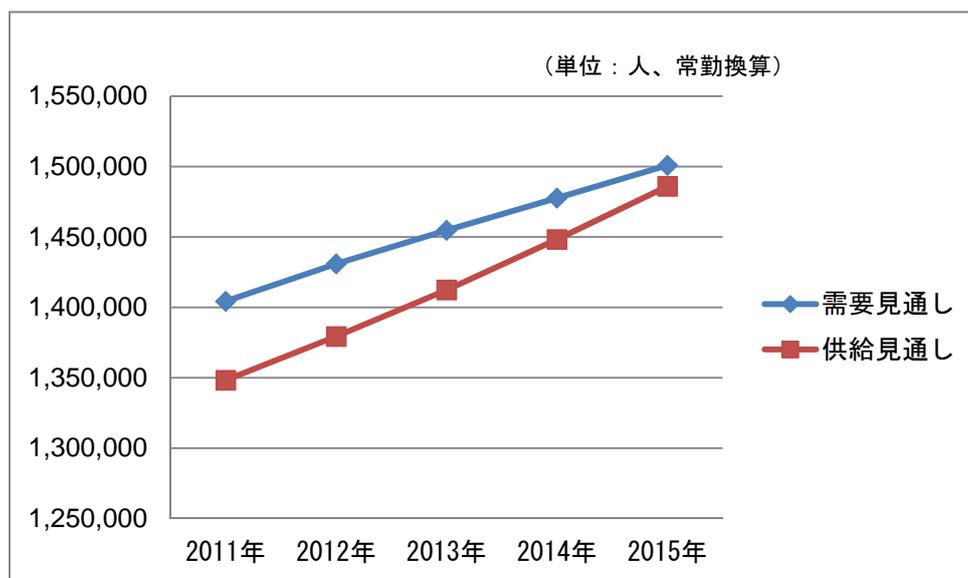
看護職員の供給見通しは、2011年から2015年までに約134.8万人から約148.6万人に増加（伸び率：約10.2%）すると算定されている。当初就業者数は約132万人から約145万人、新卒就業者数は約5万人から約5.3万人、再就業者数については約12.3万人から約13.7万人に増加するものと推計されている。再就業者の伸び率は、約11.6%と大きい。また、退職等による減少数は約14.5万人から約15.2万人に増加する見込みであり、約4.8%の伸び率である。看護職員のうち助産師の供給数については、約3万人から約3.4万人に増加すると見込まれており、約14.3%の伸び率となっている。

以上の需要と供給の見通しを総計した2011年から2015年までの推移は、図32のようになる。

134 7対1看護とは、常時、患者7人に看護師1人を配置するという基準である。以前は10対1看護、先進諸国では5対1が基準となっている。

135 「看護師・介護職員の需給予測」（川越雅弘、2009年、季刊・社会保障研究 Vol45. No.3）。

136 需要数の推計方法は、「年当初就業者数+新卒就業者数+再就職者数-退職等による減少数」で都道府県により算定されている。



出典：「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」  
(厚生労働省、2010年12月21日)

図32 看護職員需給見通し (人)

#### (4) 長期的な看護職員需給推計

厚生労働科学研究（伏見清秀「地域の実情に応じた看護提供体制に関する研究」、2008年）によると、2025年における看護職員の需給推計は、現在のサービス提供体制を前提とするシナリオの場合には、実人員ベースで約191.8～199.7万人、一般病床を急性期と亜急性期・回復期等に機能分化し、医療資源の集中投入するシナリオの場合には、約183.9～191.9万人であった。これを2011年の実員需要数約154.1万人と比較すると、各シナリオにおいて約37.7～45.6万人、約29.8～37.8万人の需要増加となる。また、供給数は、2025年は実人員ベースで約179.8万人と推計されている。この推定に基づいた需要と供給の差は、各シナリオで約12～19.9万人、約4.1～12.1万人となり看護職員が大幅に不足することになる。しかし、長期推計においては、医療提供体制の機能分化等により大きく左右されることから、参考知見として位置付けられている<sup>137</sup>。

従って、需要が供給を上回ることから、これを補う人材、対応策が求められる。厚生労働省では、看護師の1) 養成促進、2) 定着促進、3) 再就業支援の3つが必要不可欠であり、特に2) 定着促進のために、①勤務環境の改善、② 多様な勤務形態の導入、③ 研修等による資質の向上、④ 訪問看護における確保対策を講じるとしている<sup>138</sup>。前述のようにEPAに基づく看護師候補者受入れは、経済活動連携の観点から特例的に行われており、労働力不足対策ではないとしている<sup>139</sup>。

137 「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」（厚生労働省、2010年12月21日）より。

138 「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」（厚生労働省、2010年12月21日）より。

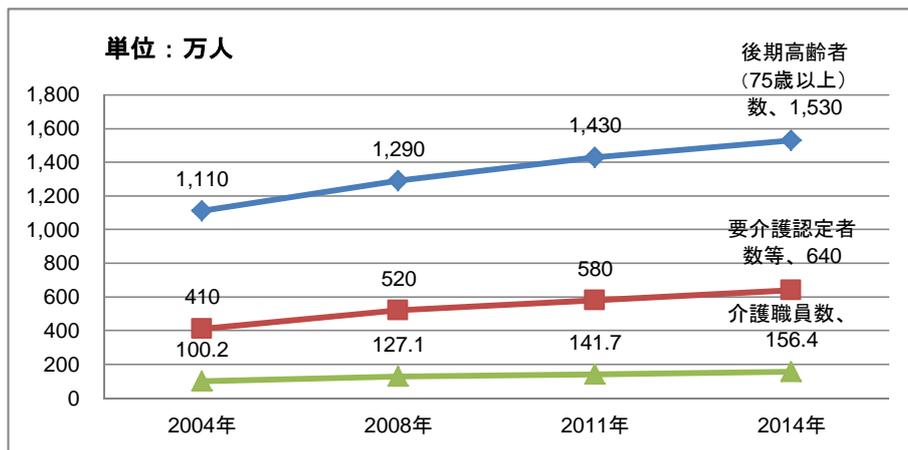
139 「EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について」（厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf>、2012年1月3日閲覧）。

### 4-6-3 介護分野における労働力需要

介護分野に従事する者は、平成2005年10月時点で約328万人おり、うち介護保険サービスに従事する介護職員数は約112万人と約4割を占めている。介護職員は、今後、10年間に約40万人から約60万人<sup>140</sup>の確保が必要となる推計されている（図33）。

しかし、介護職に関しては、①他の産業と比較して離職率が高く（図33 介護サービス対象者数と介護保険事業に従事する介護職員数（実数ベース）の推計

表70）、②常態的に求人募集が行われ、一部の地域では人手不足感<sup>141</sup>が生じている（表71）、③介護福祉士国家資格取得者約47万人のうち、実際に福祉・介護分野で従事しているのは約27万人であり、残りの約20万人はいわゆる「潜在介護福祉士」となっているとといった課題がある。介護の専門職である介護福祉士は、介護保険施設においては人員の約4割、居宅サービスにおいては約2割を占める程度あり、介護の現場では介護職員の量的確保のみならず、専門性の高い人材が求められている。



出典：「これからの介護を支える人材について」厚生労働省（介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会、2006年7月5日）より

図33 介護サービス対象者数と介護保険事業に従事する介護職員数（実数ベース）の推計

表70 入職率・離職率（2007年）

介護職員＋ホームヘルパー	入職率	27.4%（全労働者：16.0%）
	離職率	21.6%（全労働者：16.2%）

出典：「介護職員＋ホームヘルパーは事業所における介護労働実態調査」（介護労働安定センター、2008年7月）、全労働者の数値は「雇用動向調査」（厚生労働省、2006年）

140 今後の後期高齢者数や要介護認定者数の伸び率をもとに介護職員数は推計されている。

141 「福祉・介護人材確保対策について」（厚生労働省、2009年、<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html>、2011年12月6日閲覧）より。

表71 有効求人倍率（2007年度介護関連職種）

	常勤	非常勤
全 国	2.10 倍（全職業：0.97 倍）	3.48 倍（全職業：1.30 倍）
東 京	3.52 倍（全職業：1.30 倍）	6.27 倍（全職業：1.95 倍）

出典：資料「職業安定業務統計」（厚生労働省）

介護職員従事者の特徴として、多くが非常勤職員（パート）<sup>142</sup>として働く既婚女性であることが挙げられる。介護サービス別にみると、訪問系では、主婦を中心とする登録ヘルパー等の非正社員・短時間労働者の割合が高く、介護サービス従事者の非正社員比率は72.0%と高い。一方、施設系（入所型）事業所では、常勤者による夜勤業務が不可欠であることが多いため、介護サービス従事者の正社員比率が64.2%となっている。従って、育児などによる家庭事情、主婦の収入は税制措置に関連し「103万円の壁」と「130万円の壁」<sup>143</sup>があることから、非常勤労働が多い傾向があると推測される。また、非常勤職員の需要が高い点については、施設系事業所においては、非正規社員比率が高くなるほど利益率も高くなるため、介護職員の非常勤化により人件費を抑えられることが影響していると考えられる。また、離職率が高い原因として、離職理由をみると「待遇（賃金、労働時間）への不満」、「職場の人間関係への不満」、「自分・家庭の事情」などが主に挙げられている。

賃金については、経験年数、平均年齢等の要素により異なるため、単純比較はできないが、①介護分野の賃金水準は産業全体として低い傾向にあり、②一般労働者であるホームヘルパーや福祉施設介護職員の賃金は、医療福祉分野における他の職種と比較して低い傾向にある。

142 「常勤職員」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤職員」は常勤者以外の従事者（他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束のある仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）。

143 「103万円の壁」とは、年収103万円以下の場合には所得税を支払わなくて済み、夫の収入から配偶者控除が受けられる。「130万円の壁」とは、年収130万円以上になると夫の扶養から外れ個人で国民年金と国民健康保険に加入する必要がある。このため、これらを考慮し、労働時間を制限するパート主婦が多くいる。

表72 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男女計			男性				女性				
	平均年齢(歳)	勤続年数(年)	決まって支給する現金給与額(千円)	構成比(%)	平均年齢(歳)	勤続年数(年)	決まって支給する現金給与額(千円)	構成比(%)	平均年齢(歳)	勤続年数(年)	決まって支給する現金給与額(千円)	
産業別	産業計	40.9	11.6	328.8	67.9	41.7	13.1	369.3	32.1	39.1	8.6	243.1
	医療業	38.8	8.2	333	25.3	39.3	8.6	465.1	74.7	38.7	8	288.3
	社会保険・社会福祉・介護事業	39	7.1	242.2	25.6	38.5	7.7	282.9	74.4	39.2	6.9	228.5
	サービス業	37.9	9.3	269	70.9	39.6	10.6	407.7	29.1	33.8	6	275
職業別	医師	40.9	4.8	888.9	78.8	42.4	5	937.7	21.2	35.3	4.3	706.7
	看護師	35.9	6.8	322	6.2	33.8	6	312.8	93.8	36	6.9	322.6
	准看護師	44.5	9.9	277.1	8.3	38	9.7	292.5	91.7	45.1	1	275.7
	理学療法士 作業療法士	33.5	7.7	215.9	50.6	30.9	3.5	279.8	49.4	29.3	4.0	269.4
	保育士	44.9	7.1	260.3	4.7	31.3	6.5	252.2	95.3	22.6	7.8	214.1
	ケアマネージャー	44.9	7.1	260.3	24.2	39.9	7	286.8	75.8	46.5	7.1	251.8
	ホームヘルパー	43.9	4.4	211.7	16.2	36.3	3.4	242.7	83.8	45.4	4.6	205.6
	福祉施設介護員	35.8	5.2	215.8	31.4	32.7	5.1	231.7	68.6	37.2	5.3	208.6

出典：「平成 20 年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省、[http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/gaiyo/hoken\\_21.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/gaiyo/hoken_21.html)、2011 年 12 月 27 日閲覧）

このため、厚生労働省においては、介護人材確保のために、1) 定着促進のための「労働環境の整備の推進」、2) 資質向上のための「キャリアアップの仕組みの構築」、3) 介護分野への参入・参画促進のための「介護サービスの周知・理解」、4) 有資格者の有効活用のための「潜在的有資格者等の参入の促進」、5) 新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材・高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」、の 5 つの視点を柱として取組みを行っている<sup>144</sup>。看護師と同様、人材不足に対して外国からの人材を活用するという側面は含まれていない。

#### 4-7 日本の看護・介護分野における低コスト労働力への需要

日本国内の看護・介護労働分野は、かなりの数の潜在的な有資格者が専門分野以外で雇用されていたり、労働市場から離れたりと推定されている。このため、当面はこうした潜在的な有資格者の労働力化、雇用が先決であるという対策が打ち出されている<sup>145</sup>。これは同時に労働条件を改善すれば、自ずと問題は解決されるという自由市場的な観点が強調されることになるが、看護・介護労働分野は、日本では疑似市場でしかなく、制度的な縛りが多いために、純粋に市場原理では

144 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」（平成 19 年厚生労働省告示第 289 号、<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html>、2011 年 12 月 6 日閲覧）。

145 「第七次看護職員需給見通しに関する検討会報告書」（厚生労働省、2010 年 12 月 21 日）、「福祉・介護人材確保対策について」（厚生労働省、2009、<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html>、2011 年 12 月 6 日閲覧）より。

動けないという実態がある<sup>146</sup>。看護・介護労働者やその養成機関側は、業務を専門職化するために資格の優位性、確立を目指そうという動きが強い。しかし、逆に、介護分野でいえば、介護サービス事業所や介護保険者（市町村）、被保険者から、労働力コストが高まると介護保険会計を圧迫し、介護保険料負担を高める結果になるため、できるだけ労働力コストを押さえようとする動きが強い。介護保険制度の導入により、利用者はサービス料の自己負担、また被保険者は保険料の納入が義務付けられているため、サービスの質が担保されるのであれば、利用料・保険料とも安い方が一般的に望まれるであろう。

海外からの介護労働者を受入れた場合、国際的には「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい労働）」という考え方が要求される。ディーセントワークとは、「働く機会があり、持続可能な生計に足る収入が得られること、労働三権などの働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること、家庭生活と職業生活が両立でき、安全な職場環境や雇用保険、医療・年金制度などのセーフティネットが確保され、自己の鍛錬もできること、公正な扱い、男女平等な扱いを受けること」<sup>147</sup>であり、これらを充たす必要がある。このため、単純に途上国から来る低廉な労働力を雇用するという発想は通用しない。こうした事情は、看護・介護の両分野で状況は同じといえる<sup>148</sup>。従って、労働市場には、看護・介護分野においても低コスト労働力の需要はあるといえるが、実態としては困難であり、外国人労働者の参入によって低コストの動きにつながることはない。逆に、現状では、EPA制度上の縛りも加わり、EPAに基づき外国人の看護師・介護福祉士を雇用することは、日本人を雇用するよりも施設の負担は金銭面、人員配置の面から大きくなっている。

#### 4-8 日本の看護師及び介護士有資格者数の変遷

本節においては、まず看護師有資格者数について、次いで介護士有資格者数について分析する。

##### 4-8-1 看護師有資格者の変遷

###### (1) 看護師の養成制度

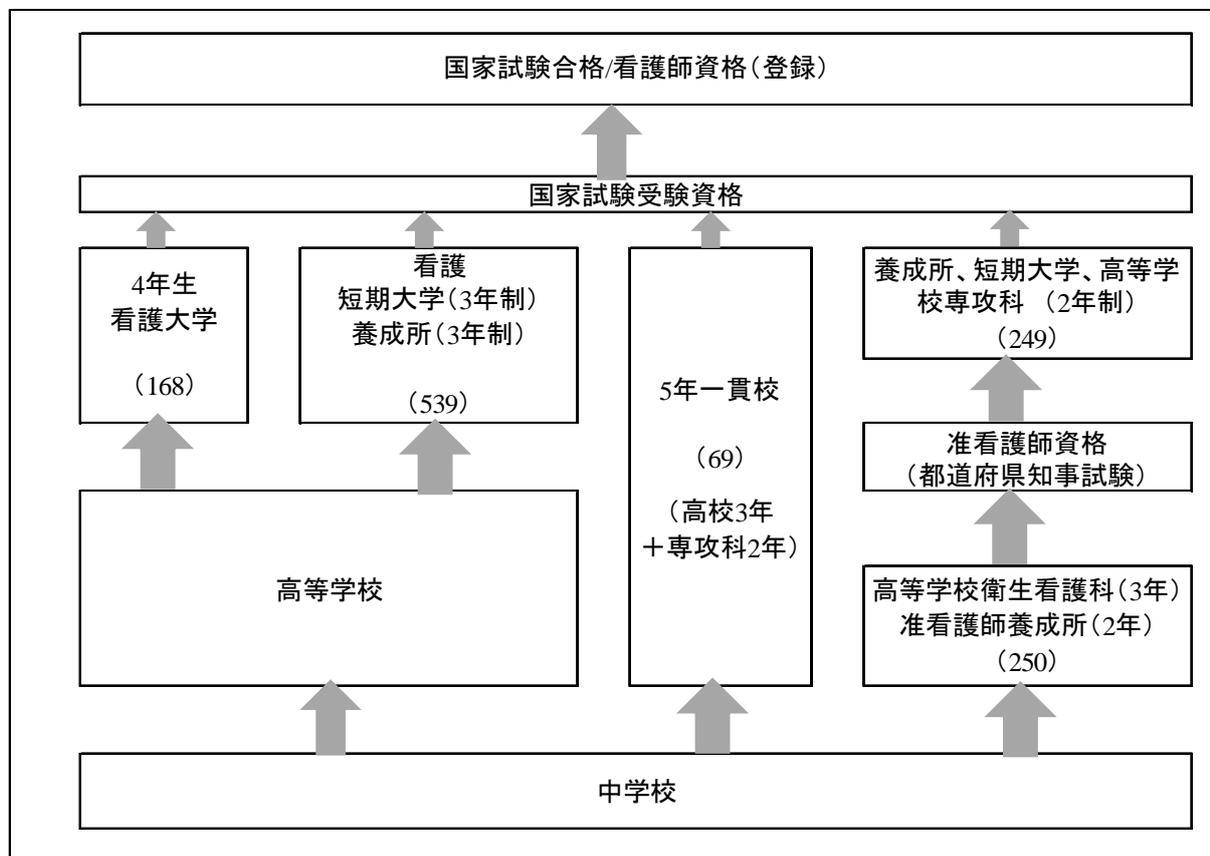
日本において看護師は、「厚生労働大臣の免許を受けて、傷病者若しくは褥婦に対する療養上の世話、又は診療の補助を行うことを業とする者」と保健師助産師看護師法第5条（以下「保助看法」と略す）に定められている。日本の看護師資格には、国家資格の看護師と都道府県知事資格の准看護師がある。准看護師免許は、知事免許であり国家免許ではなく、看護業務を医師、歯科医師または看護師の指示を受けて行なう（保助看法第6条）ことになっている。それ以外の職務内容等については、特に看護師との違いや規制は設けられておらず、実態として看護師とほぼ同様に看護業務を行っているが、給与等に違いがある。

146 「介護職員不足問題の経済分析」（周燕飛、2009年、「介護分野における労働者の確保等に関する研究」労働政策研究報告書 No.113 2009）より。

147 「日韓協力による東アジア共同体に向けての介護人材育成構想」（小川全夫、2009年、九州大学アジア総合政策センター【紀要】第5号）より。

148 「日韓協力による東アジア共同体に向けての介護人材育成構想」（小川全夫、2009年、九州大学アジア総合政策センター【紀要】第5号）より。

看護師養成教育は、看護専門学校で中心的に行われてきたが、近年は医療の高度化や看護職の地位の向上などを背景に4年制の看護学部や医学部保健学科が増えている。2010年4月現在、看護師養成教育機関の定員の42.9%は4年制大学での教育を受けており<sup>149</sup>、今後さらに大学卒業レベルの看護師が増えると推測される。資格取得過程は、図34のようになる。



出典：「看護師・介護職員の需給予測」（川越雅弘、2009年、「看護教育制度図（概念図）」を参照  
 補足：保健師、助産師資格はそれぞれの国家試験が別途設けられており、上記の取得過程は異なる。  
 また、（ ）内数字は出典資料からの学校数である

図34 看護師資格取得過程

## (2) 看護師の養成制度

看護師国家試験制度について

なお、看護師国家試験とは、看護師として必要な知識及び技能について行う（保助看法第17条）と規定されている。看護師国家試験は、図34のような教育課程を修了した者でなければ受けることができないと規定されている（同法第21条）。

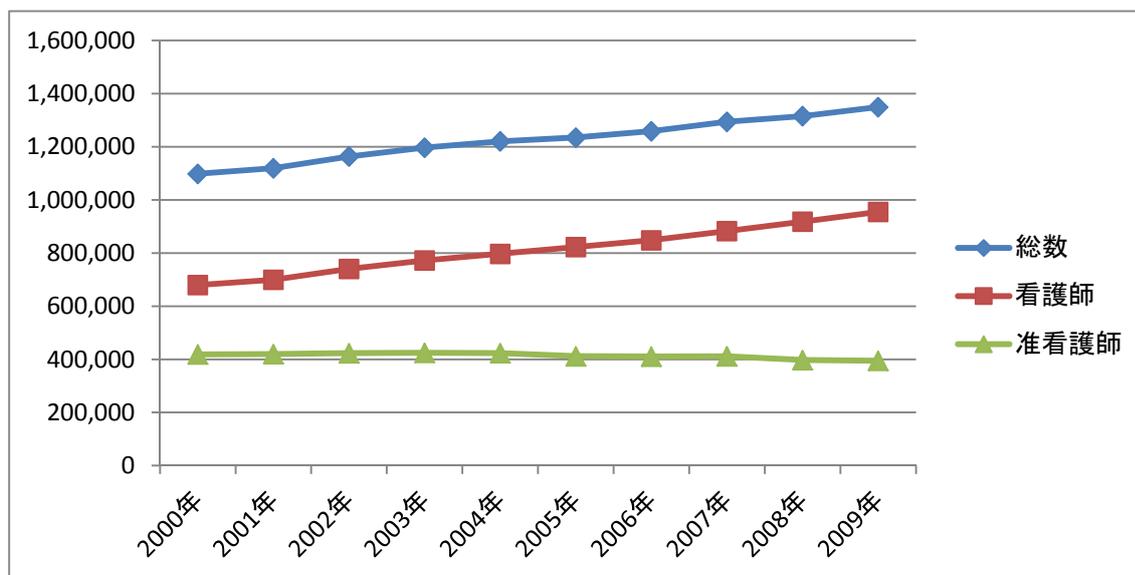
また、「外国の看護師学校養成所を卒業し、又は外国において看護師免許を得た者に対する看護師国家試験受験資格認定基準」については、所定の規定があり、日本の中学及び高等学校

149 「都道府県別 看護師3年課程 看護統計資料室」（日本看護協会、2010年、<http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei15.pdf>、2011年11月18日閲覧）。

を卒業していない者については、日本語能力試験N1の認定を受けていることが定められている  
150。

### (3) 看護師・准看護師年次別就業者数の変遷

就業者数から看護2009年の看護師就業者数は、954,818名であり、准看護師は394,430名で、総数は1,349,248名となっている。年次別就業者数は、下図のようになっており、看護師数は毎年増加傾向にあるが、准看護師数はやや減少してきている。



出典：「平成22年 看護関係統計資料集」（日本看護協会出版会編集、2010年、  
<http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei04.pdf>、2011年1月9日閲覧）

図35 看護師・准看護師年次別就業者総数

## 4-8-2 介護士有資格者の変遷

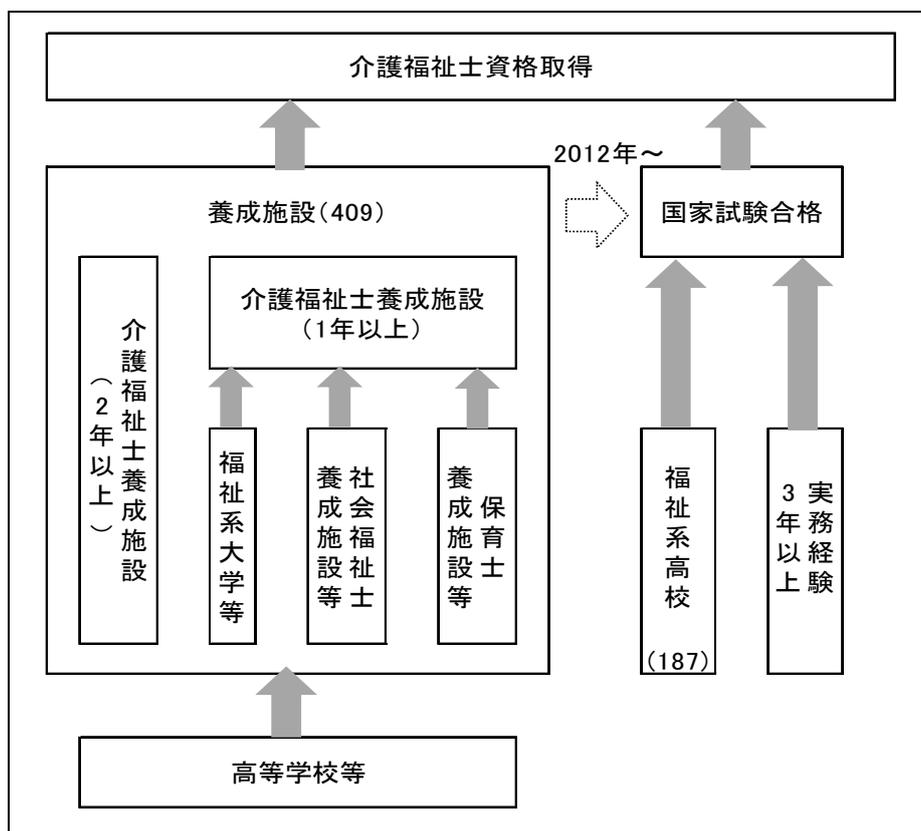
### (1) 介護福祉士制度とは

介護福祉士制度は、福祉の増進を図り、介護の専門的能力を有する人材を養成・確保するため、1987年に制定され、1988年から施行された「社会福祉士及び介護福祉士法」に基づく国家資格であり、介護士は、「介護福祉士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき、入浴、排泄、食事その他の介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」（法第2条第2項）と定められている。2006年現在約54万5千人おり、介護施設においては、介護職員の約4割が介護福祉士となり、介護現場の中核として活躍している。2005年の介護保険法改正に際し、介護職員については「将来的には、任用資格は「介護

150 「EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について」（厚生労働省、  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf>、2012年1月3日閲覧）。

福祉士」を基本とすべき」との提言も行われている<sup>151</sup>。介護福祉士は、「保健師助産師看護師法」で規定された看護師のような医療職とは別の法体系の下にある。

介護福祉士の資格は、3年間以上の実務経験の上、介護福祉士国家試験に合格することによって得られる。また、図36の様に養成学校を卒業し、登録申請することでも資格が得られていた。しかし、現在は介護福祉士試験が免除されている養成施設卒業生も、2012年4月以降は国家試験が義務付けられた。



参照：「看護師・介護職員の需給予測」川越雅弘、2009年、「介護福祉士の養成状況（2006年）」

補足：（ ）内は養成学校数

図36 介護福祉士資格取得過程

## (2) 訪問介護員（ホームヘルパー）、その他の介護資格

訪問介護員（ホームヘルパー）は、国家資格ではなく、民間または行政機関が実施する養成研修を終了することによって、その資格が取得できる。訪問介護員養成研修は、職業訓練時間として規定され、守秘義務を課した上で、制限された介護業務に従事できる資格である。訓練期間50時間で得られる3級、130時間の2級、230時間の1級がある。表73より、訪問介護員は、常勤換算従事者808,315名おり、2級保持者の就労数が一番多くなっている。しかし、訪問介護員においても、養成研修を終了したものの、就労していない「潜在訪問介護員」は、研修

151 「これからの介護を支える人材について」（厚生労働省（介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会）、2006年7月5日）より。

修了者全体(267.3万人)の85.6%、228.8人に上るとみられている<sup>152</sup>。一方、介護福祉士は271,092人である。

介護福祉士との関連性は図37のようになる。

表73 職種別にみた常勤換算従事者数

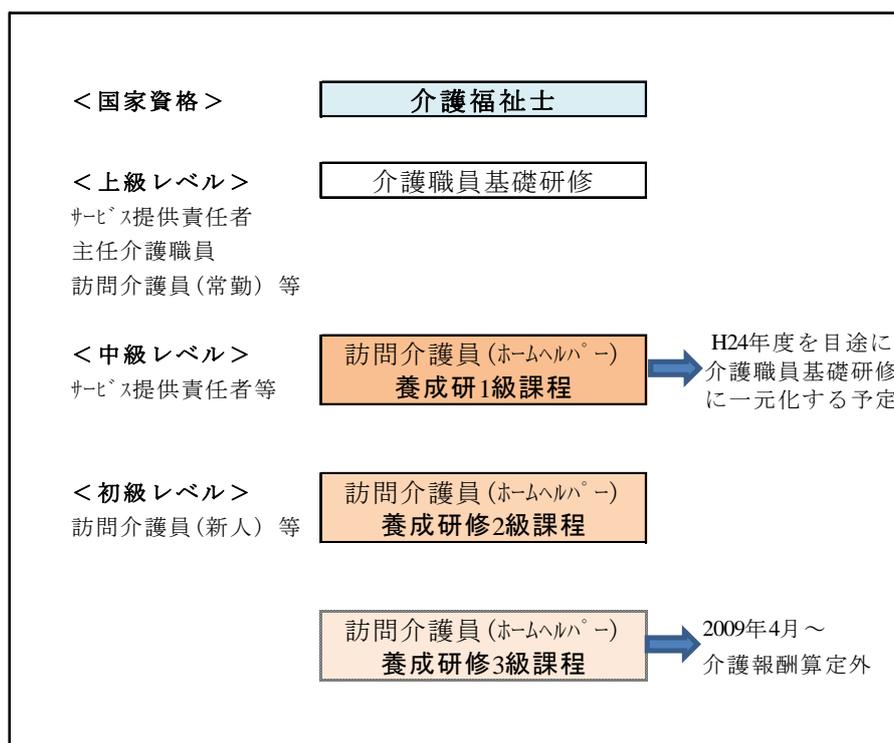
(単位：人)

2007年10月1日現在

	介護予防訪問介護	介護予防訪問入浴介護	介護予防訪問看護ステーション	介護予防通所介護	(介護予防)通所リハビリテーション		介護予防短期入所生活介護	介護予防特定施設入居者生活介護	介護予防認知症対応型共同生活介護	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型医療施設
					介護老人保健施設	医療施設						
介護福祉士	43,674	1,489	...	23,648	8,635	4,606	28,337	9,369	21,546	73,834	47,384	8,570
介護職員(訪問介護員)	163,742	5,642	...	100,801	22,883	16,378	69,392	39,959	95,377	164,291	95,719	34,131
介護職員基礎研修課程修了者(再掲)	1,378	67	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ホームヘルパー1級(再掲)	15,544	276	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ホームヘルパー2級(再掲)	93,179	3,154	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
ホームヘルパー3級(再掲)	704	19	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

出典：「従事者の状況」(厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service07/kekka6.html>、2011年11月28日閲覧)より

補足：従事者数は調査した職種であり、調査した職種以外は「…」となっている



出典：「介護職員基礎研修について」(厚生労働省老健局、2008年2月、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/02/dl/tp0228-1a.pdf>、2011年12月28日閲覧)より

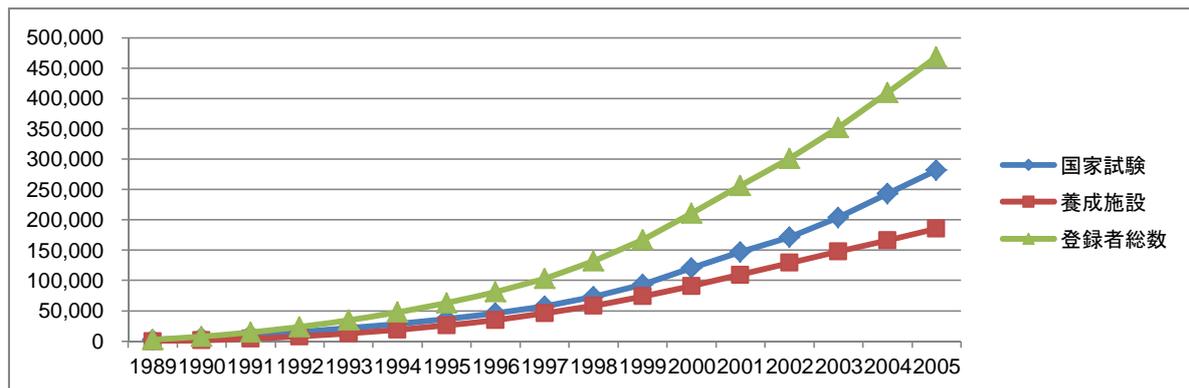
図37 介護保険制度における介護従事者の資格

152 「平成22年度潜在ホームヘルパーの実態に関するアンケート調査研究」結果概要(株式会社日本総合研究所、2011年7月26日、[http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/release/2011/110726/jri\\_110726.pdf](http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/release/2011/110726/jri_110726.pdf)、2011年12月29日)閲覧。

また、1998年度から介護支援専門員の資格制度も導入されており、介護福祉士や訪問介護員2級以上の人は、社会福祉士や看護師などとともにこの介護支援専門員資格を受験できる<sup>153</sup>。介護支援専門員は、2011年度現在、累計545,801人となっている。

### (3) 介護士資格者の変遷

介護福祉士資格取得者数は国家基準として設置されて以来、図38の様に上昇している。しかし、実際の就労人数は、前述の通り介護職員のうち約4割を占める程度となっている。



出典：「介護福祉士の現状について」（厚生労働省 介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会、2006年1月31日）

図38 介護福祉士の登録者数の推移

## 4-9 日本の海外からの看護師・介護士受入れ状況

日本の海外からの看護師・介護士受入れは、EPAに基づく「イ」国・フィリピンの2カ国からの看護・介護福祉士候補者を受入れる以前は、極めて制限的な枠組みであった。看護師の場合は、在留資格「医療」の一部として認められているものの、該当する外国人がおらず、この在留資格で入国・就労している医師や歯科医師などの医療関係者を含めても、年間の新規入国者が10人にも満たない実態であった。介護業務に就いては、外国人が入国・就労する枠組みが日本の在留資格にはなかった。しかし、国内の介護現場においては、日本で働くことに制限のない日系人や日本人の配偶者などの外国人が介護サービス分野に就労している実態がある<sup>154</sup>。この非EPAルートによる外国人看護師・介護士受入れ状況については、その受入れが各施設の裁量によるため、国内における実態の把握は困難であった。表79で示すように、2008～2010年の3年間で179名の外国人が日本の看護師国家試験に合格していることから、これらの有資格者が何らかの形で国内機関に就労していると推測できる。介護士は、看護師のように特に資格を要さずとも就労が可能のため、介護分野に就労している前述の外国人は多くいると見込まれる。なお、本調査で聞き取りを

153 「日韓協力による東アジア共同体に向けての介護人材育成構想」（小川全夫、2010年、九州大学アジア総合政策センター紀要5、pp57-67）より。

154 「経済連携協定（EPA）と外国人ケア・ワーカーの受け入れ」（宣 元錫、2007年、情報化・サービス化と外国人労働者に関する研究 Discussion Paper No.6、一橋大学大学院社会学研究科・総合政策研究室）。

した受入れ病院では、中国人の看護師3名、フィリピン人の介護士3名を採用しているとのことだった。

#### 4-9-1 EPAに基づく外国人看護・介護福祉士候補者受入れ希望施設数についての変遷

外国人看護・介護福祉士候補者受入れ希望施設は、JICWELSに登録する際に応募区分「看護師 or/and 介護福祉士」、「イ」国 or/and フィリピン」を選択できる。2008年から2011年までの実績は、下図のようになる。「イ」国・フィリピン共にのEPA受入れ枠は、各国1年間で看護師候補者200人、介護福祉士候補者300人を上限としているが、日本側の受入れ施設の応募が少なく、最大受入れ予定数の6割程度であった。年々応募施設数が減少していることについては、「イ」国内での応募者数減少と類似しており、①日本の雇用情勢悪化の影響により、外国人より日本人の方が採用しやすい状況がある、②受入れ施設の負担、③日本語の壁、④前年度以前に受入れを実施しており、現在いる候補生に集中したいため、新規受入れは控えたい、といった理由が推測されている<sup>155</sup>。

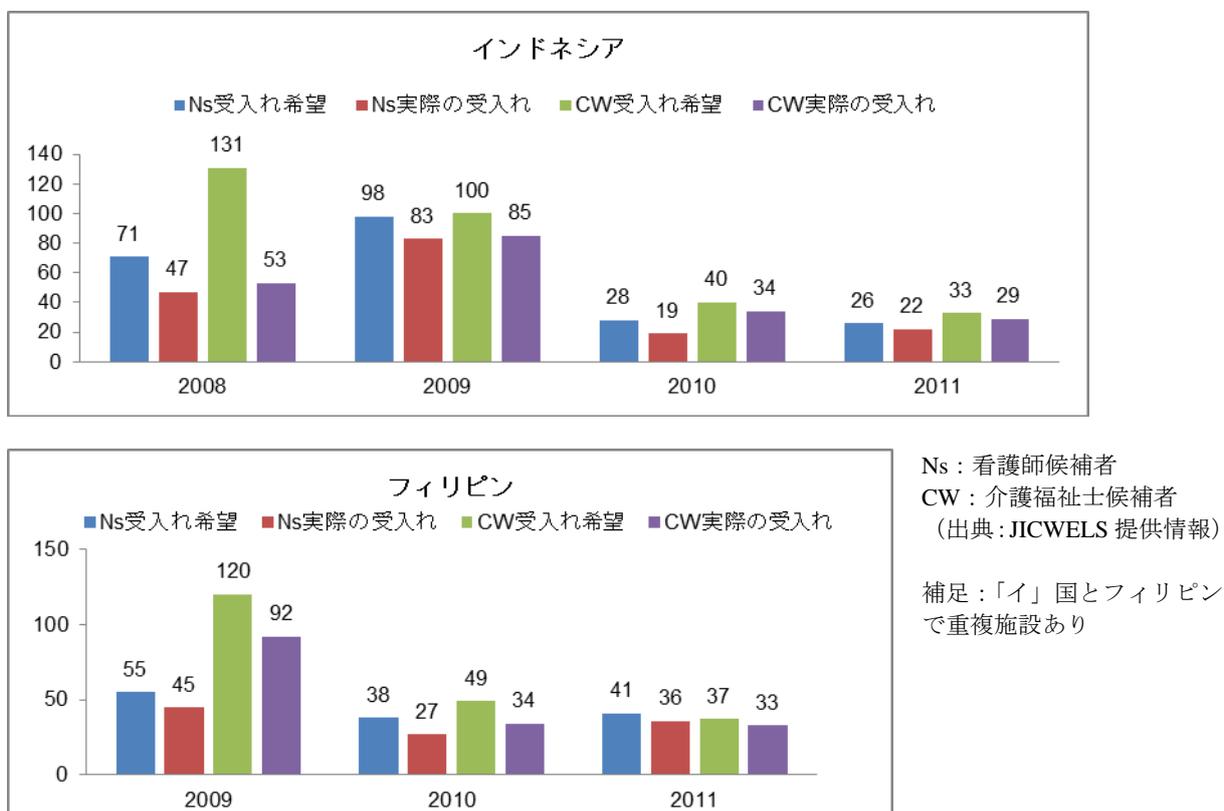


図39 看護・介護福祉士候補者受入れ希望施設数と実際の受入れ

また、マッチングの成功率は、40%～80%とバラつきがある。未マッチングとなる理由は、

- ・ 施設側：性別、年齢、経験業務（ICUや手術室など特定機能分野で働いたことがあるか）などの条件に合う応募者がいない。

155 関係者聞き取りによる。

- 候補者側：賃金、就労地域（都会又は地方部、知り合いが近郊にいるかどうか）の希望に合わない、などがあるという。受入機関の規模や近郊に知人がいるかどうか外国で就労する際の大きな決め手になるという。

表74 受入れ希望施設と候補者とのマッチング成功率

	「イ」国		フィリピン	
	看護師候補者	介護福祉士候補者	看護師候補者	介護福祉士候補者
2008年	66.2%	40.5%	-	-
2009年	84.7%	85.0%	81.8%	76.7%
2010年	67.9%	85.0%	71.1%	69.4%
2011年	84.6%	87.9%	87.8%	89.2%
合計	76.7%	66.1%	80.6%	77.2%

出典：JICWELS 提供情報より算出

#### 4-9-2 EPAに基づく外国人看護・介護福祉士候補者の来日実態

EPAに基づく実際の来日候補者数に関しては、「イ」国については「4-5-1」で既に触れたので割愛する。フィリピンについては、表75のようになっている。またフィリピンからの介護福祉士候補者のみ当初は就学コース<sup>156</sup>への参加が認められていたが、2011年度は、募集しないこととなった。

表75 フィリピンからの看護・介護福祉士候補者受入れ実数

年度	看護師候補者	看護師候補者 雇用契約終了・帰国者	介護福祉士候補者 (就労)	介護福祉士候補者 (就学)
2009年	93	28	190	27
2010年	46	3	72	10
2011年	70	1	61	-
合計	209	32	323	37

出典：「平成24年度版EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」(JICWELS、2011)、及び「厚生労働省資料2」(2011年12月1日時点)

#### 4-9-3 EPA受入れ施設のバックグラウンド

看護師候補者の受入れ施設の規模を見ると、101～200病床数と中規模な病院が多く受入れている。また、介護福祉士候補者の受入れ先は、入所定員数51～100の施設が半数以上を占めている。

表76 EPA看護・介護福祉士候補者受入れ施設の規模

①看護師候補者受入れ施設			②介護福祉士候補者受入れ施設		
総病床数	施設数	割合	入所定員数	施設数	割合
100未満	13	7.3%	50未満	37	14.5%
101～200	55	31.1%	51～100	173	67.6%
201～300	30	16.9%	101～150	37	14.5%
301～400	17	9.6%	151～200	6	2.3%
401～500	24	13.6%	201以上	3	1.2%
501～600	19	10.7%			
601以上	19	10.7%			

出典：「巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて」(JICWELS、2011年9月)  
補足：総病床数、入所定員数は、求人登録申請時の値。2008～2011年度受入れ施設

156 就学コースは、日本国内の介護福祉士養成施設へ入学、介護福祉士資格の取得後に介護福祉士として就労するもの。

「イ」国看護・介護福祉士候補者の受入れ理由においては、「職場の活性化」、「国際交流の一環として」がいずれも80%以上となっており、「労働力不足を解消するため」は、30~40%と主要な目的にはなっていない。実際に「イ」国候補者を受入れて「職場が活性化した」、「日本人が異なる文化を理解するきっかけになった」と80~90%の施設が回答している。しかし、マイナス面として「教育担当者の仕事量の増加」、「病院・施設の財政的負担が大きくなった」ことを90%以上が挙げており、人的・経済的負担が大きいことを示唆している<sup>157</sup>。訪問調査を行った受入れ病院でも同様の回答であった。

また、滞在中の問題点として、JICWELSの相談窓口寄せられた事項を見ると、雇用管理(32%)、研修(22%)、生活管理(20%)、健康管理(8%)、在留管理(6%)、社会保険等(5%)、習慣・宗教(4%)、メンタルヘルス(3%)となっている。具体的な相談内容は下表の様になり、日本人を雇用する際とは異なる様々な事項が相談されている。

表77 受入れ施設から寄せられた「雇用管理」、「研修」、「生活管理」の主な相談

項目	主な相談内容
雇用管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 帰国対応</li> <li>・ 候補者への労働条件の通訳</li> <li>・ 処遇（賃金、有休等）の相談</li> <li>・ 勤務態度の相談</li> </ul>
研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学習意欲の相談</li> <li>・ 研修環境への要望</li> <li>・ 教材等の使い方</li> </ul>
生活管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一時帰国等の相談</li> <li>・ 生活態度等の相談</li> <li>・ 震災後の不安等の相談</li> </ul>

出典：「巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて 2011年9月」（JICWELS、[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_2.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf)、2011年9月26日閲覧より）

#### 4-9-4 EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者のバックグラウンド

本項では、EPAで来日する外国人看護師・介護福祉士候補者に関して、年齢、宗教、来日理由、業務経験等に関して概説する。

##### 【年齢】

候補者の平均年齢は、看護師候補者は介護福祉士候補者よりも高くなっている。これは看護師候補者が業務経験年数を要するのに対し、介護福祉士候補者は専門学校（3年課程）または学士卒で参加できることを反映していると推測できる。平均年齢が年々下がってきている点について関係者聞き取りの中では、3~4年間異国で就労することに対する家族の反対、女性の候補者が多いことから結婚・出産に対する将来的不安に加え、日本語・国家試験勉強に

157 「来日第1陣のインドネシア人看護師・介護福祉士候補者を受け入れた全国の病院・介護施設に対する追跡調査（第1報）：受け入れの現状と課題を中心に」（小川玲子他、2010年、九州大学アジア総合政策センター紀要5、pp85-98）より。

に対する困難・抵抗感などについて年齢が高い候補者ほど敬遠するといった話もあり、この点はEPA制度の実態が周知された影響と思われる。また、受入れ機関が若い候補者を希望するという事情もある。

表78 候補者の平均年齢

年度	看護師候補者		介護福祉士候補者	
	「イ」国	フィリピン	「イ」国	フィリピン
2008年	27.0	-	23.7	-
2009年	26.7	31.7	23.5	30.5
2010年	26.6	31.6	23.6	26.7
2011年	25.9	27.5	23.0	25.8

出典：「巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて」（JICWELS、2011年9月）

### 【宗教】

「イ」国からの来日者の宗教の背景を見るとイスラム教が7～8割と大半を占めているが、キリスト教やヒンズー教といった信仰者も含まれている。イスラム教では、1年に1回の断食月や決まった時間の礼拝、スカーフで頭を覆うといった宗教上の慣習があるが、就業への影響は特にないということであった<sup>158</sup>。受入れ施設、また個人の裁量によるものであり、一概には言えないが、入浴介助業務の日のみ、全日あるいは半日断食を休むといった者もいるという<sup>159</sup>。

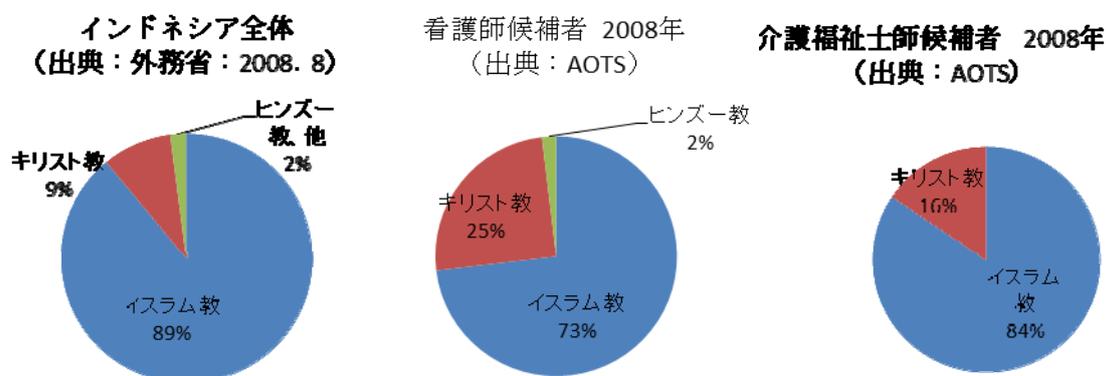


図40 来日「イ」国候補者の宗教背景

### 【来日理由】

看護師候補者の来日理由は、「日本の看護師国家資格を取得して、日本で働き続けるため」が86.4%で最も多く、次に「看護知識及び技術の向上のため」72.7%、「施設からもらった給料から家族に仕送りをするため」56.1%となっている<sup>160</sup>。また本調査の聞き取りでは、「EPA

158 関係者間からの聞き取りによる。

159 「外国人看護師・介護福祉士候補者の現状から移民受け入れを考える」（日経ビジネス、2011年12月20日 <http://business.nikkeibp.co.jp/article/life/20111216/225256/?P=1>、日経BP、2011年12月20日）閲覧。

160 「インドネシア人看護師候補者受入実態調査（平成22年2月）」「EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について」（厚生労働省、

はG to Gプログラムであるため、民間の紹介業者を介すより安心できる」、「研修制度がしっかりしているのが良い」、「他国にも応募したが日本にしか合格しなかったため来日した」といった意見も挙げられた。

#### 【職務経験と受入れ施設における就労について】

看護師候補者は、日本の国家試験に合格するまでは「保助看法」により看護補助として、OJTにより業務することになる。本調査聞き取りでは、具体的には環境整備（病室整備、ベッドメイキング）、食事・排泄・清潔・衣生活援助、移動介助などの日常生活援助業務を中心に従事しているとのことであった。看護師候補者の経験は、外科、手術室、救急看護といった分野であり、自国の経験と日本における業務内容にはかなり差がある点は否めず、候補者からは、「慣れるまでは大変だった」との感想が聞かれた。介護福祉士候補者においても同様の業務を実施しているという。本調査にて訪問した看護師養成機関では、モデル病棟を設置し、トリアージ法の学習、また臨床看護技術（傷病の処置、無菌操作、注射や輸液といった投薬技術など）を実習していたが、他機関における場合は一般的にこういった看護技術を学習できる機会が少ないと思われる。

#### 4-9-5 EPAに基づく外国人看護・介護福祉士候補者の日本語研修と国家試験受験について

国家試験については、「規制・制度改革に係る対処方針（2010年6月18日閣議決定）における決定内容」に基づき、試験の質を担保した上で、日本語を母国語としない候補者にとっても、わかりやすい文章となるような問題作成、難解な漢字のルビ記載、疾病名の英語併記等の対応が図られるようになった。それぞれ、第100回看護師国家試験（2011年2月20日実施）、第23回介護福祉士国家試験（2011年1月30日実施）から実施されている<sup>161</sup>。

EPAに基づく外国人看護師国家試験受験認定は、一般的外国人の認定とは異なり、図41のようになる。EPA規定では、日本語能力試験N2<sup>162</sup>（旧2級）程度の日本語能力がある場合は、事前研修を受講しないことも可能となっているが、非EPAルートによる外国人の国家試験受験資格認定はN1とさらに高度の日本語能力を規定している。なお、EPAの日本語予備教育の段階では、あくまで目安であるが、N4レベルの日本語能力習得を目指すとのことである。理由として、そもそも参加者の大半が日本語初級レベルからスタートしているという点が挙げられる。現在実施中の事前日本語研修では、200名中72名（36%）が日本語学習歴者として自己申告をしているが、実際には、26名（13%）が日本語既修者として初級よりも進んだレベル保持者となっており、残りの87%は初歩からのスタートとなる。日本語既修者は、研修参加以前に学習を積んでおり、競争となるマ

---

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf>、2012年1月3日閲覧）より。

161 「規制・制度改革に係る対処方針」（閣議決定、2010年6月18日）より。

162 日本語能力試験は年2回、2011年12月は60ヵ国か国196都市で実施されている。日本語能力試験認定の目安は、N1:「幅広い場面で使われる日本語を理解することができる」、N2:「日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語を、ある程度理解することができる」、N3:「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」、N4:「基本的な日本語を理解することができる」、N5:「基本的な日本語をある程度理解することができる」となっている。（出典:新しい「日本語能力試験」ガイドブック、独立行政法人国際交流基金/財団法人日本国際教育支援協会、2009年7月、<http://www.jlpt.jp/index.html>、2011年11月20日閲覧。）

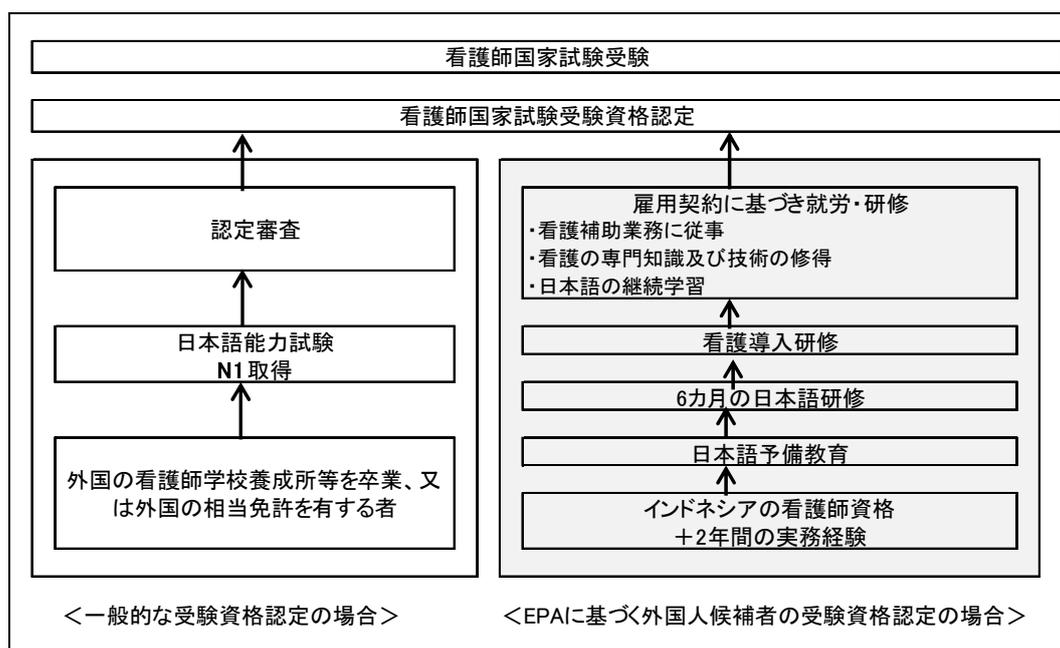
ツチングの段階で有利であるとのことだった。「イ」国は、世界4位の日本語学習国<sup>163</sup>となっており、学習者の約70%が中等後期（日本の高等学校）レベルであり、学習者数は表の様に増加している。しかし、看護学校に限った場合、チルボン大学、バンドン大学等の数校しか存在していない。また、英語やアラビア語<sup>164</sup>に比べ親しみが薄く、非漢字圏の国で日本語を習得するのは難しいという側面もある。

表79 「イ」国における日本語学習者数、機関数、教師数

	学習者数（人）	機関数	教師数（人）
2006年	272,719	1,084	2,651
2009年	716,353	1,988	4,089

出典：「海外の日本語教育の現状 日本語教育機関調査・2009年概要」（独立行政法人国際交流機関、2011年）

EPA規定で日本語能力試験のレベルが規定されていないのは、3年間という制限された期間内で国家試験に合格するためには、試験に出題される専門知識・専門用語の理解と暗記に重点を置く必要があり、高度な日本語能力を問うN1～N3レベル日本語能力試験とは異なるためといった見方もある。さらに、日本語能力試験は「言語知識」、「読解」、「聴解」を測る多肢選択マーク方式であるため、N1～N5といったレベル分けは目安として役立つが、実際のコミュニケーション能力を測れるものではないという側面もある<sup>165</sup>。



出典：「EPA に基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について」（厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf>、2012年1月3日閲覧）

図41 外国の看護師資格取得者の日本の看護師国家試験受験までの過程

163 「海外の日本語教育の現状 日本語教育機関調査・2009年概要」（独立行政法人国際交流機関、2011年）。

164 「イ」国内でもイスラム教のコーランはアラビア語表記である。

165 関係者聞き取りによる。

JICWELSの調査によると、実際の候補者の日本語コミュニケーション能力は、「平易な言葉でゆっくり話をすれば概ね伝わる、何とか実施できる」レベルが約6割であり、「問題なく意思疎通ができる」レベルは、2割程となっている。このため、日常会話が問題なく行えたとしても、就労業務においては、専門用語の駆使、患者や利用者の状態把握等を行う上での職員間での意思疎通、記録からの情報収集等に支障を及ぼすため、常に職員がついて指導を行う必要があり、日本人の新卒者を指導するよりも労力が要される状態にある<sup>166</sup>。

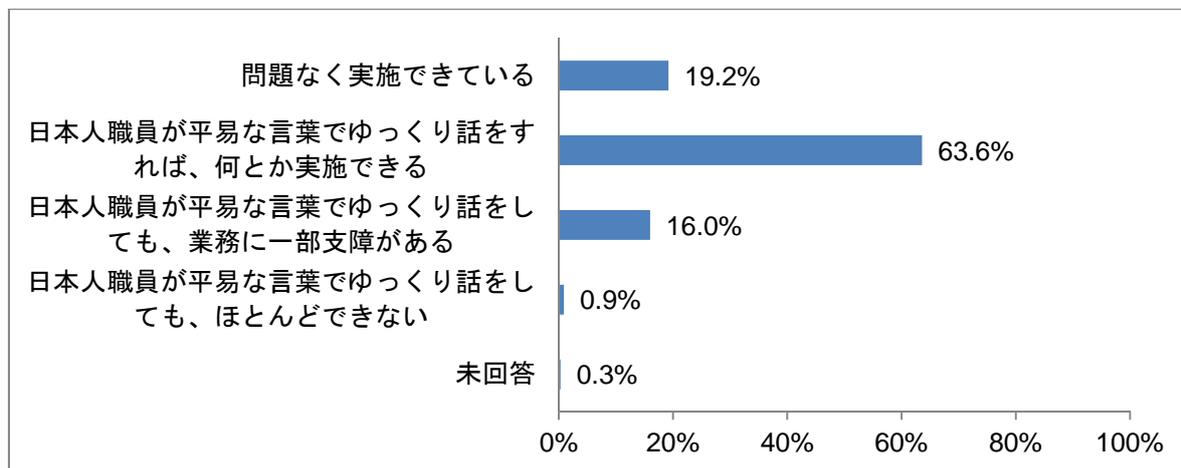


図42 看護師候補者のコミュニケーション能力（研修責任者からの回答）

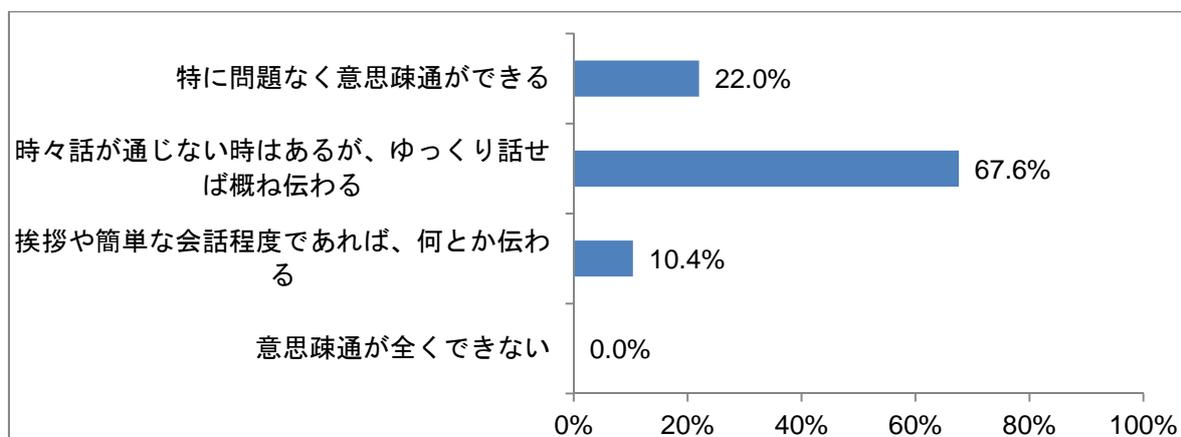


図43 介護福祉士候補者のコミュニケーション能力（研修責任者からの回答）

日本語、国家試験対策における学習支援は、多くが施設内で補っている状態である。専門家による日本語・国家試験対策を行っている受入れ施設は30%程であり、外国人に対して専門的に日本語と国家試験を指導できる人材育成が望まれる。これは、事項の看護師国家試験の合格率の低さに反映されており、国内における現在の多くの支援がボランティアベースである点からも一層の支援が要される<sup>167</sup>。

166 関係者聞き取りによる。

167 関係者聞き取りによる。

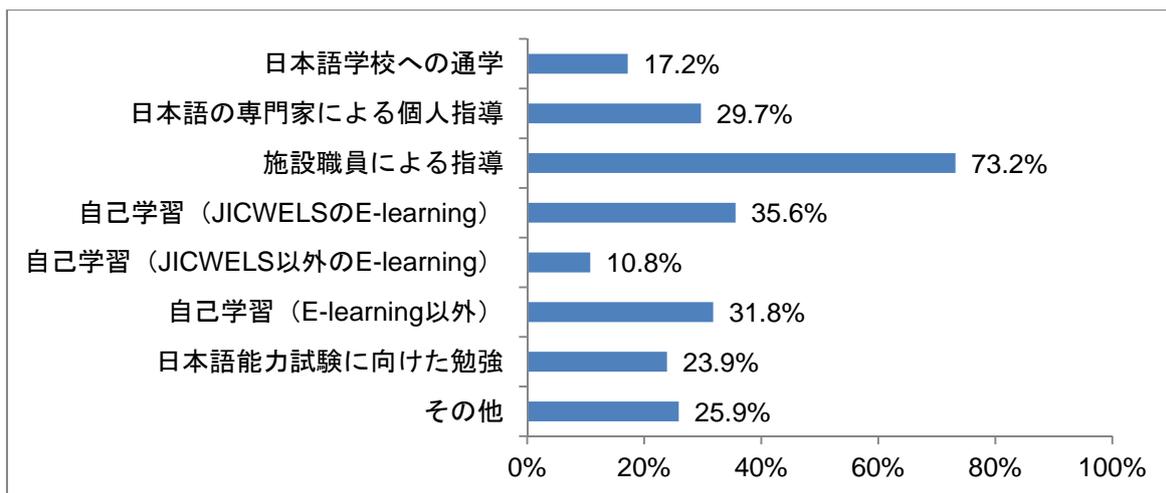


図44 看護師候補者の日本語学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））

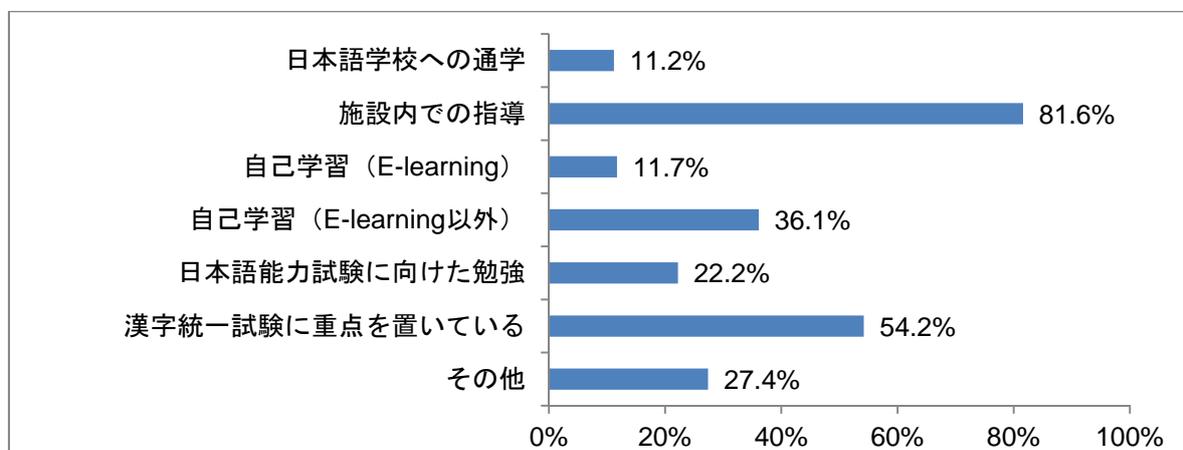


図45 介護福祉士候補者の日本語学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））

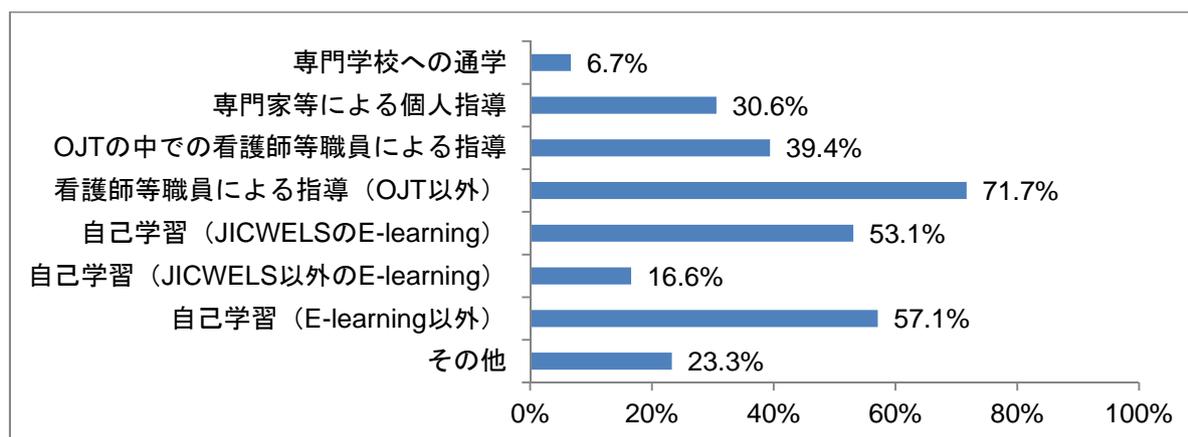
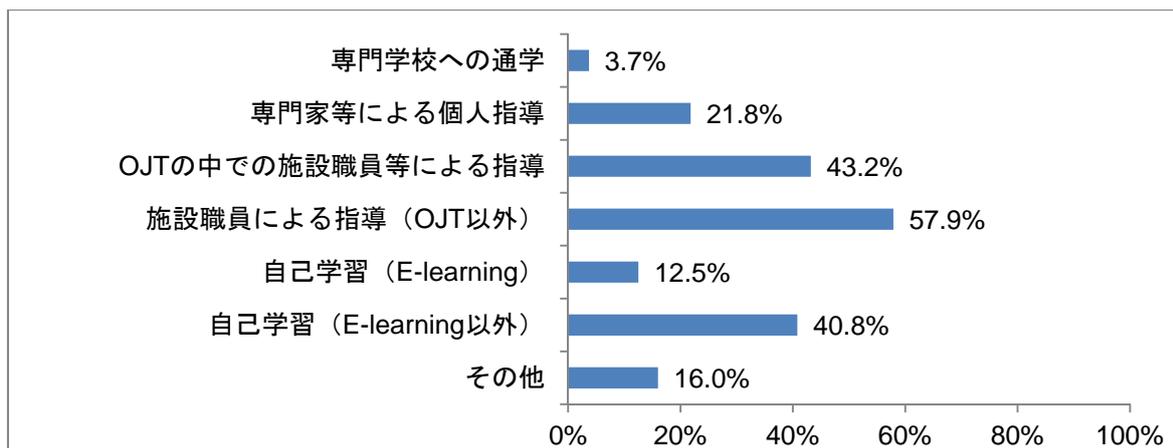


図46 看護師候補者の国家試験対策学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））



出典：いずれも「巡回訪問・相談窓口などからの受入れ状況などについて」（JICWELS、2011年9月、[http://www.jicwels.or.jp/html/hp\\_images/h24\\_ukeire\\_setumei\\_2.pdf](http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf)、2011年11月26日閲覧）より  
 補足：看護師候補者については、22年度巡回訪問（対象）看護師候補者受入施設（146施設）（候補者343名）、  
 介護福祉士候補者については、22年度巡回訪問（対象）介護福祉士候補者受入施設（202施設）（候補者465名）

図47 介護福祉士候補者の国家試験対策学習方法（研修責任者からの回答（複数回答））

#### 4-9-6 EPAに基づく外国人看護候補者における看護師国家試験の合格率

「イ」国看護師候補者では、第1陣（2008年）104名中総計15名が合格している。第2陣（2009年）の173名では2名の合格者が出ている。第3陣（2010年）以降では0名である。候補者の3年目での国家試験合格率は、14.3%となり、約1割程度となる。また、「イ」国、フィリピンの看護師候補者の来日2年目で国家試験合格率は約1%とわずかであり、来日1年目での合格者はフィリピンからの看護師候補者1名のみである。EPA協定上の3年間のうち、最初の6ヵ月は日本語研修に費やされるが、その時点では、日本語初級レベルの候補者が大部分を占めており、約2年半で就労、研修、国家試験合格の3本柱を実施していくことは困難であるという実情が国家試験の合格率に反映されている。しかし、2010年からは、協定外での日本語研修が追加されており、今後その成果が期待される。また、第1陣の延長者27名は2011年度国家試験を受験することになっており、4年滞在による結果が出ることになる。

なお、日本人の看護師国家試験の合格率は毎年約90%であり、非EPA外国人受験資格認定者の合格率は約80%である。

表80 看護師国家試験合格者数（累計人数、2008～2010年）

		全体	非EPA 外国人 受験資格 認定者	「イ」国			フィリピン	
				2008年度 (第1陣)	2009年度 (第2陣)	2010年度 (第3陣)	2009年度 (第1陣)	2010年度 (第2陣)
2008年度 (第98回)	受験者数	50,906	35	82	-	-	-	-
	合格者数	45,784	28	0	-	-	-	-
	合格率	<b>89.9%</b>	<b>80.0%</b>	<b>0.0%</b>	-	-	-	-
2009年度 (第99回)	受験者数	52,883	82	100	95	-	59	-
	合格者数	47,340	67	2	0	-	1	-
	合格率	<b>89.5%</b>	<b>81.7%</b>	<b>2.0%</b>	<b>0.0%</b>	-	<b>1.7%</b>	-
2010年度(第 100回)	受験者数	54,138	95	91	159	35	73	40
	合格者数	49,688	84	13	2	0	1	0
	合格率	<b>91.80%</b>	<b>88.4%</b>	<b>14.3%</b>	<b>1.3%</b>	<b>0.0%</b>	<b>1.4%</b>	<b>0.0%</b>

出典：「EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について」（厚生労働省、<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf>、2012年1月3日閲覧）

介護福祉士国家試験は3年の実務経験が必要なので、実績はまだ出ていないが、日本人の合格率は毎年約50%であるため、結果について危惧されている。

#### 4-9-7 国家試験不合格者の帰国後について

前述の様にEPAに基づく「イ」国看護師のうち、2008年来日の第1陣62名が2011年8月までに「イ」国に戻っている。帰国者に対し、日本政府は日本滞在中と同様にインターネットを通じて国家試験対策のための学習を継続できる支援体制を整え、2011年10月22日にジャカルタで模擬試験を実施した。しかし、告知が締め切り数日前ということも重なり、応募者は14名と少なかった<sup>168</sup>。継続した日本語・国家試験対策への支援が必要となっているが、現在のところ明確な方針と対策は打ち出されていない。これに対し、AOTS同窓会<sup>169</sup>では、帰国者に対して学習スペース提供などの支援を行っていくことを検討している。また、2011年10月には、在「イ」国の日本大使館主催により「イ」国の日系企業と病院などの計34団体が参加した、帰国者対象の就職説明会が開催された。約40名が参加したとのことである<sup>170</sup>が、その後に就職した帰国者については不明となっている。また、参加者の一人からは、日本に3年間滞在して学習をしていた割に日本語能力が想定していたよりも低いとの言葉も聞かれた<sup>171</sup>。2011年現在、EPA協定には、帰国後の支援は含まれていないが、前述の様に「イ」国の国公立病院では空きが少なく、「イ」国内での再就職が難しいという側面があることから、今後の支援が必要であると考えられる。

#### 4-10 世界の看護・介護人材分野における労働力市場の状況

世界の看護・介護人材分野に関しては、途上国、先進国、グローバルと各々に課題を抱えており、国際的枠組みを理解する必要がある。看護・介護人材は、保健人材に含まれ、主要な機関は下表のような戦略・見地を提起している。WHOは、国際的な保健人材に関する雇用に対し、「WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel」(2010年)をまとめている。これは、受入れ国と送出し国の双方において自発的に実施される保健人材に関する倫理的な側面、また制度的枠組みの確立、改善のためのガイドラインとなっている。また、国際的に人の移動する自由を阻害することはできないとの側面から、移動を抑制するという方向ではなく、人権保護、自国に戻る場合の支援、移動に関する法律・情報などを周知させるなどの必要性が挙げられている<sup>172</sup>。

労働力市場の状況として、看護師不足は欧米諸国で顕著であり、国内市場における看護師不足を満たすために外国人労働者を積極的に採用する方針を打ち出している。フィリピンを始め、インド、中国などのアジア諸国は、積極的に海外に自国の看護師を送り、ビジネスチャンスとして市場における地位を確立しようとしている。看護師需要の伸びは、少子高齢化といった人口構造

168 「インドネシア：看護師第1陣、高度医療を学ぶ夢破れ 日本語が壁、6割帰国」(毎日新聞、2011年11月3日、東京朝刊)。

169 AOTS同窓会は、日本での研修という共通の体験を基盤に同窓会を組織し、人材育成などの草の根活動を通じて、自国の産業界や地域社会の発展に寄与するとともに日本や世界各国との友好関係の増進に努めている。現在43カ国70都市に同窓会が設立されている。(出典：AOTSからの提供資料より。)

170 「インドネシア：看護師第1陣、高度医療を学ぶ夢破れ 日本語が壁、6割帰国」(毎日新聞、2011年11月3日、東京朝刊)。

171 関係者聞き取りによる。

172 前述のJICA報告書(2009年3月)による。

の変化によるものであり、また医療の進歩により看護師に求められる役割が大きくなっていることが背景にある。外国人看護師の流入を容易にするために、受入れ各国では移民のプロセスを簡略化したり、優遇措置を打ち出し国際的に看護師を募集したりする等の努力を進めている。一方、送出し国側でも、政府支援により国際的レベルの労働力を供給できるように看護師の育成努力を加速させている<sup>173</sup>。

表81 保健人材に対する主な国際援助機関の方針

	世界保健機構 (WHO)	Global Health Workforce Alliance	世界銀行 (WB)	米国国際開発庁 (USAID)
保健人材に対するスタンス・ポリシー	<ul style="list-style-type: none"> <li>MDGs 達成に向けて保健人材に対応する国際的合意が採択されて以来、保健人材に対する支援強化を打ち出している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育と研修による人材数増加を第一義とする。</li> <li>保健人材の移住に関し、移住元と移住先の両国へ働きかける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健人材は保健システムの重要要素であり、単独よりもシステム全体の強化の一環として働きかけるべきとしている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特定疾患ごとに支援プログラムを展開</li> </ul>
戦略方針	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健人材に関する各種ガイドライン作成</li> <li>各国の情報・知識の共有、研究、分析</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国の保健人材育成能力の向上</li> <li>金銭的インセンティブの実例、検討、結果の普及</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国ごとの貸付枠内で支援するため、他機関との連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健人材アセスメント、実践ツール、方法の他ドナーとの共通理解、促進</li> <li>国の保健人材モニタリング、評価機能強化</li> </ul>
保健人材対策での重点課題・領域	<ul style="list-style-type: none"> <li>保健人材不足の重点 57 ヲ国に重点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材数の増加、特に育成コストが低く多くの人口をカバーできる人材を対象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成、適正配置</li> <li>アフリカ、東南アジアを重点</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>現在保健人材対策は有しない</li> </ul>

出典：前述 JICA2009 年 3 月報告

#### 4-11 世界各国における看護・介護分野における労働力確保に関する政策

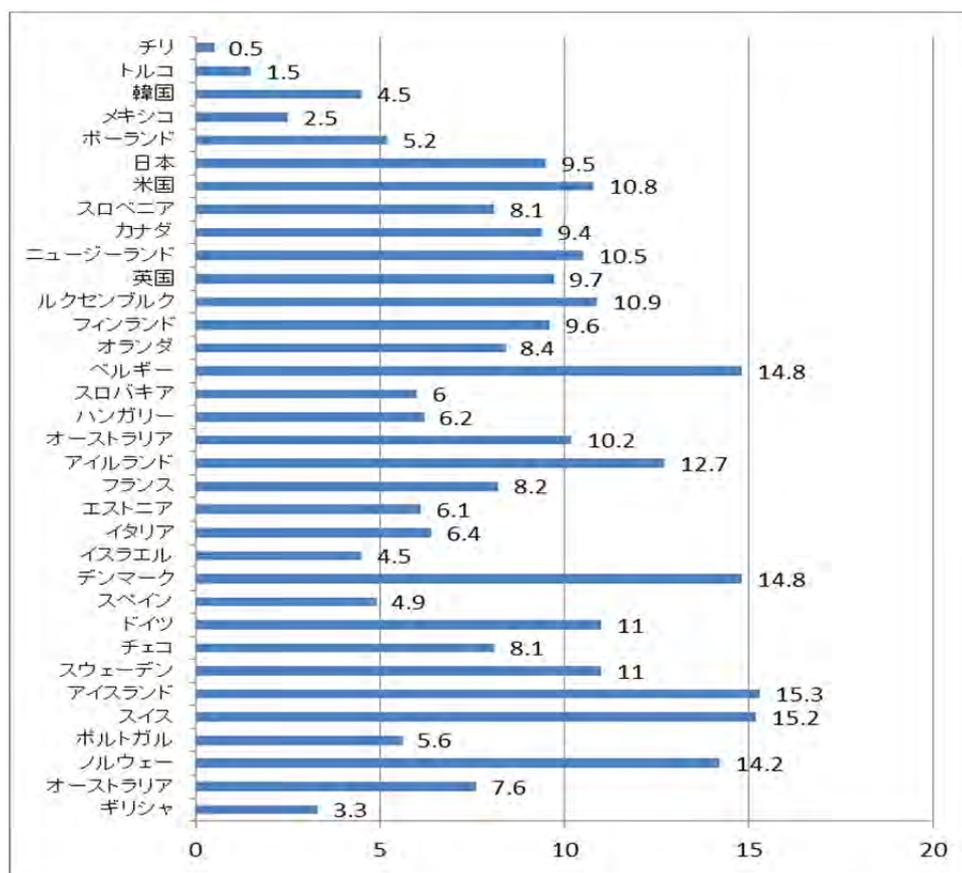
看護師・介護士不足国であり、外国人看護師・介護労働者を受入れている各国の状況について以下にまとめる。

人口1,000人当たりの看護師数は、OECD各国において下図のようになっている。米英国は積極的に外国人看護師の採用に取り組んでいるが、日本よりも人口1,000人当たりの看護師数は多い。これは各国における労働市場が異なるためであり、前述の様に看護師や介護人材を誘致しようとする先進国は、積極的に入国の優遇策を打ち出しており、また送出し国への自国の教育訓練プログラムの移転を積極的に進めている。看護師や介護人事のグローバル・スタンダードづくりにむけて、各国の主導権争いが始まっているといえる<sup>174</sup>。以下に外国人看護師受入れ国として、先進的に取り組んでいる米国、英国、ドイツ、「イ」国の旧宗主国オランダ、アラブ首長国連邦 (UAE)、オーストラリアの状況を述べる。また、アジア諸国の看護・介護分野における状況として、「イ」国同

173 ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note 「Nurse Migration: The Asian Perspective」 (Ayaka Matsuno, 2009 年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012 年 1 月 15 日閲覧)。

174 「日韓協力による東アジア共同体に向けての介護人材育成構想」 (小川全夫、2010 年、九州大学アジア総合政策センター紀要 5、pp57-67) より。

様にEPAに基づく看護・介護士を派遣しているフィリピン、シンガポール、マレーシア、台湾、韓国、中国について文献調査を行った。これらのうち、韓国は外国人看護介護士の受入れ・送出しを行っておらず、看護師不足に対しては、日本同様に離職防止のための勤務環境改善を行っており、また未就労看護師が多いことから復職支援等が行われている<sup>175</sup>。また、介護分野についても日本同様に2008年7月から介護保険制度の施行を実施しているが、労働力確保については自国内の努力となっている<sup>176</sup>。よって、本稿では外国人看護・介護士の受入れ国と送出し国の側面に沿った各国の労働力確保について言及するため、韓国については除いた。



出典：社会実情データ図録（2011、<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1930.html>、2011年12月6日閲覧）より

補足：2009年以外の年次は、スウェーデン、デンマーク、オーストラリア、オランダ、フィンランド、日本、地理の看護師は2008年、ルクセンブルクの看護師は2006年のデータ

図48 人口千人あたり看護師数の国際比較（OECD諸国、2009年）

175 「平成22年度ソウル特別市看護協会との交流報告書」（嶋森好子他、2010年、東京都看護協会、[http://www.tna.or.jp/dnn/Portals/0/pdfs/H23S\\_Seoul\\_Report\\_by%20May%20Assembly%20Proceedings.pdf](http://www.tna.or.jp/dnn/Portals/0/pdfs/H23S_Seoul_Report_by%20May%20Assembly%20Proceedings.pdf)、2011年9月27日閲覧）。

176 「韓国における在宅介護サービスの現状と療養介護士養成の課題」（朴仁淑、2011年、第47巻第2号、立命館産業社会論集、2011年9月、pp167-187）。

(1) 米国<sup>177</sup>

外国人看護師採用において、米国では給料が高い上にボーナスと有給休暇があり、また歯科を含む治療費無料、宿舎の提供などの経済的メリットに加え、社会的地位も高いため魅力的な労働環境が整っている。人材紹介業者が医療機関等のパイプとなり、外国人採用に必要な手続き等を代替するため雇用主の受入れ負担が少なく、外国人看護師の受入れが進んでいる。質の担保については、経歴書等の書類審査、面接、英語試験と看護予備試験（CGFNS:Commission on Graduates of Foreign Nursing Schools）に合格後、米国国家看護試験（NCLEX:National Council of State Boards of Nursing Licensing Examination）に合格した者が入国できる規定になっている。

国内労働市場保護のため、外国人看護師を雇用する前にまず国内で募集することになっており、応募してこなかった際に、初めて外国人看護師を受入れても良いことになっている（労働市場テスト）。また、政府により看護師不足地域に特定された地域では優先的に受入れられる。この場合は、労働市場テストを行わなくても、優先的に受入れられることになっている。

労働環境の担保のためには、アメリカ看護師協会（ANA:American Nurses Association）やサービス従業員国際労働組合（SEIU:Service Employees International Union）といった労働組合が、不当な労働条件、人種差別、社会保障の不備等の改善の為に活動している。また、外国人看護師の基本給与は月学44～74万円と高額で、米国人と同水準であり、社会的地位が保障されている。

課題としては、国家看護試験の受験資格を得るのに半年程度かかり、その間の就労機会が得られないことが挙げられる。また、看護予備試験と国家試験には面接や看護実技試験がないので、看護師の保有する技術に対するスクリーニングが十分でなく、実技試験や実地研修の義務付けが必要と言われている。さらに、州単位で行われているため、看護師管理の難しさがあり、看護師登録と資格の認定は各州で実施されているため、全体的な把握が十分にされておらず、全米共通の看護師登録組織設立が必要ではないかとされている。

(2) 英国<sup>178</sup>

英国では、2000年から積極的に国外市場からの看護師採用が行われ、2004年には28,000人以上の外国人看護師が登録されており、全体の新規登録者約35,000人のうち、14,000人（40%）を占めていた。主にフィリピン、インド、南アフリカ、オーストラリアからの就労者である<sup>179</sup>。

英国では、英国看護師資格を不要としており、3ヵ月ほどで入国、就労が可能となっている。また、一旦受入れた看護師の配偶者を呼び寄せて就労させることや労働許可証の更新が可能であり、事実上は移民に近い形となっている。また、看護評議会への看護師登録時に自国の

177 財団法人医療関連サービス振興会セミナー第150回「海外における外国人看護師受入れ事情」（丸山智規、2008年7月17日、<http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf>、2011年12月4日閲覧）より。

178 財団法人医療関連サービス振興会セミナー第150回「海外における外国人看護師受入れ事情」（丸山智規、2008年7月17日、<http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf>、2011年12月4日閲覧）より。

179 「イギリスにおける看護師の教育制度の変遷と看護職の現状」（曾根志穂他、2005年、石川看護雑誌 Vol.3(1)）より。

看護管理当局から身元照会書類の提出が義務付けられている。このように行政側の積極的な規制緩和により、国際的な看護師採用競争において有利な立場を得ている。

雇用にあたっては、英国保健省認定の人材紹介業者に限定されている。入国の際は、看護評議会（NMC:the Nursing and Midwifery Council）で看護資格・経験、学位・成績等の書類審査や身元確認を実施している。また、最初に見習いとして6ヵ月間の補足実習が行われ、登録看護師となる。研修期間中も低額ながら給料は支払われる。

外国人看護師の賃金は、月給約28～75万円であり、職位によって異なり、国籍は考慮されない。またRCN（Royal College of Nursing）という労働組合が労働環境の担保を担っている。

しかし、移民政策を推し進めた結果、英国内では、外国人看護師への依存度が高いことが問題視されており、国内の人材育成にも取り組んでいる。また、熟練看護師は労働環境の良い米国へ流出してしまう現状があり、魅力ある労働環境づくりが課題となっている。さらに、外国人看護師の就労状況の把握の難しさがあり、入国登録時、更新時以外に把握する術がなく、その間に異なる業種に従事していても把握できないという課題がある。

### (3) ドイツ<sup>180</sup>

ドイツの人口は約8,250万人で、2004年現在の高齢化率は18.6%と高齢社会となっている。ドイツは戦後から労働力不足が生じ、「ゲストワーカープログラム」により、外国人労働者を受入れ始めた。その結果2005年12月31日時点で、ドイツの総人口に占める外国人は730万人（8.8%）となっている。病院は約2,200ヵ所存在する。看護師の就業者数は約70万人で、そのうち、約25,500人を外国人看護師が占めている。ドイツでは60年代末頃から看護師不足が叫ばれ、韓国、フィリピン、インド、「イ」国などから看護師を受入れた。また、1990年代からは介護士をユーゴスラビアなど近隣諸国から受入れ、賃金が安くて済む東欧出身の女性に住み込みで介護してもらう方法を選ぶ人が増えてきている。

ドイツでは、EU加盟国国民は自由に入国し滞在、就労ができる。EU加盟国以外の欧州国出身者でも「看護師や弁護士などの資格を所持」していて、かつ「十分なドイツ語の知識を備えていれば」労働許可が与えられる。一方で、就労促進法では、ドイツ国内の失業者の就労を優先させるために「労働市場の状況と展開を考慮すること」を条件としている。しかし、2001年時点で国内には350万人の失業者がいたが、看護・介護労働者は5万人も不足していたという報告もあり、外国人看護・介護労働者の受入に取り組んでいるといえる。

現場の問題としては、外国人移住者の高齢化の問題から、ドイツと母国の2つの文化・民族へ対応する必要性があり、多様な生活習慣やニーズを持つ外国人介護高齢者からの介護サービスや施設に対する要求に対応する必要がある。このため、外国人のための介護専門家の必要性を考慮した「ギーセン・トルコ・ドイツ健康基金の文化的な高齢者介護教育プロジェクト」が行われている。トルコ人労働者が人口の8分の1を占めるヘッセン州において、外国人に高齢者介護の魅力を伝え、文化理解を促進し、介護高齢者と同じ風習や文化を持つ人たち

---

180 「ドイツとオーストラリアの看護の現状と課題-わが国の看護システムの方向性を探る-」（榎本和代、横山利枝、2008年、アドミニストレーション15（1・2）2008.11、熊本県立大学総合管理学会〔編〕）、及び「介護現場の外国人労働者 日本のケア現場はどう変わるのか」（塚田典子、2010年、明石書店）より。

が介護者になるというプロジェクトであり、ドイツ人とトルコ人の両国の生徒を募集し、2つの文化の懸け橋になる様に教育が行われている。

#### (4) オランダ<sup>181</sup>

オランダもドイツの様に「ゲストワーカープログラム」を導入し、労働力不足を外国人によって補っていた。看護師については、1950年代から植民地であったスリナムから、1970年代からは「イ」国からも多くの看護師を受入れた。これらの看護師の多くは、数年間の滞在に留まり、婚期を迎えると帰国したとのことであるが、現時点では医療・介護従事者数は充足されている。しかし、高齢化率は2006年に14.2%となり、今後の人口および労働力の高齢化によって、特に看護師の人材不足が懸念されている。また、増加している在宅介護の需要を満たすことができない状態になると予測されている。自国での看護師不足は、看護師の国際的移動が増えているためであり、EU諸国ではどの国でも高齢者介護の課題に直面していることから、オランダで免許を取得した看護師が他国へ移住し就労するケースが増えている。特に多い移住先は英国となっている。一方、患者や利用者側でも国境を越えて治療や介護を受ける「越境ケア (cross-border care)」が増加している。この背景はEUの拡大によるものであり、「越境ケア」は今後ますます一般化して行くと思われている。

オランダでは、外国人看護師の受入れに反対運動が起きた経験があり、当時は特に外国人の自国での専門職研修不足と言語の問題が取り上げられた。高齢者の中には、オランダ語しか話せない者もいるため、看護・介護の業務には深刻な言葉の問題が生じることが指摘された。オランダ看護師協会では、看護のケアの質の低下を招かないためにもオランダ政府や雇用者には、まずオランダ看護師が十分に働ける環境を検討してほしいとしている。この背景には、外国人看護師は十分な情報がないままにオランダに来て、自国で同じ教育を受けた人よりもオランダでは低いレベルで働き、また、同じ仕事をしているオランダ人看護師よりも低い給料で働くことが挙げられる。さらに、オランダのヘルスケアは、サービス利用者の要求が高く、それを保つためのオランダ人看護師の努力や労働負荷を考慮すべきとの見解がある。

#### (5) UAE (アラブ首長国連邦) <sup>182</sup>

UAEは近年受入れ数が増加しており、途上国の海外就労希望者の注目国である。看護就労にあたってはUAEの看護師資格が不要であり、欧米よりも早く入国・就労が可能となっており、選考期間は約2週間とされている。また、年に1~1.5カ月の長期有給休暇取得が可能であり、帰省用往復航空券、住宅等が無料提供され、同居家族への無償の医療提供も行っている。このように官民による優遇処置の提供が魅力的であり、多くの外国人看護師が受入れられている。

181 「介護現場の外国人労働者 日本のケア現場はどう変わるのか」(塚田典子、2010年、明石書店)。

182 財団法人医療関連サービス振興会セミナー第150回「海外における外国人看護師受入れ事情」(丸山智規、2008年7月17日、<http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf>、2011年12月4日閲覧)より。

雇用は、雇用主である病院が外国人看護師受入れに伴う業務（採用、人選、各種手続き、交通・宿泊先手配等）のコストを負担している。政府機関は、スクリーニングのための審査基準を設置し、受入れコスト支援を提供している。スクリーニングについては、人材業者によって事前選抜され、雇用主によって職責レベル別の審査が行われている。選抜方法の国内統一はされていないが、保健当局により審査基準、査定表がガイドラインとして提供されており、雇用主の下での3ヵ月間の見習い実習中に査定される。また、職場内訓練（OJT）を通してアラブ文化に関するオリエンテーションが行われている。

UAEは全人口の約8割を外国人労働者が占めており、外国人看護師の賃金は明確に出身国によって区別されている。例えば、フィリピン人、インド人の場合は、約9～12万円と低額であるが、手当として住宅、通勤費、年30日以上 of 休暇、2年に1回の帰国用航空券が付与される。

課題としては、アラビア語によるコミュニケーションが挙げられている。地方部ではアラビア語しか話せない人も多く、外国人看護師へのアラビア語の追加研修や、英語を話さない患者には通訳をつけたりするなどの対応策が講じられている。また、専門技術を有する看護師の不足がある。一般看護師の不足という問題もあるが、特定の専門技術、例えば集中治療室（ICU）、外科手術、救急などに対応できる技能・経験を有する看護師人材採用に苦労している。そして、他国同様、優秀な看護師がキャリアアップのため、またより条件の良い環境での就労を求めて欧米へ流出してしまうという問題がある。

#### (6) オーストラリア<sup>183</sup>

オーストラリアの高齢化率は17%を超え、日本と同様「高齢社会」という課題を抱えている。病床数は1,000人に対して3.6床で日本に比べて相当に低く、入院日数は平均4.2日であり、日本の半分以下である。1985年の「在宅・地域プログラム」(Home and Community Care Program, HACC) 施策により、介護施設から在宅中心へ移行したことで、看護師不足が生じ、在宅看護に対する国民のニーズに答えられなくなってきた。看護師就業者数は約18万人であり、その内訳は、登録看護師が155,000人、残りが准看護師や看護助手である。就業場所は、主に病院、ナーシングホーム、訪問看護である。オーストラリアは看護師不足を補うため、短い時間で要請できる実務看護師（日本の准看護師にあたる）を養成し、さらに看護師になれるコースが開講されている。

#### (7) フィリピン<sup>184</sup>

フィリピン政府は積極的に海外に看護労働者を派遣しており、看護学校は1970年代の40校から450校まで増加した（2009年）。しかし、その結果、国内における看護師供給は過剰とな

183 「ドイツとオーストラリアの看護の現状と課題-わが国の看護システムの方向性を探る-」（榎本和代、横山利枝、2008年、アドミニストレーション 15(1・2)2008.11、熊本県立大学総合管理学会/熊本県立大学総合管理学会〔編〕より。

184 「フィリピン人にとって移住労働とは」（細田 尚美、2009年、「始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出国の対話」、笹川平和財団）。

り、また、看護学校の急激な増加は教育の質を低下させた。1994年から2006年の間に、看護師免許試験の合格率が60%から46%まで下がっていることがそれを示している<sup>185</sup>。また、海外での看護専門職雇用機会が急速に増加している一方で、医師を志す人数が減少し、新入生不足のために医学校が閉鎖されていることが報告されているほか、医師が経済的利益のための看護師としての雇用機会を求め、米国に移住するケースも報告されている。米国のフィリピン人看護師の月給はUS\$5,760であるが、フィリピンの公立病院では月給8,669ペソ（US\$ 175）と賃金格差は約25倍程であり、海外労働移住は大きな経済的魅力となっている。2000年以来、3,500人の医師が看護師として海外移住している。

また、フィリピンでは、介護士（caregiver）は、高齢化が進む先進国などで介護士の需要が今後高まるという予測のもとに新しく出現した職となっている。家族介護が基本のフィリピンにおいて、介護士は海外就労するための資格となっている。介護士養成コースは、大学や職業訓練校に設けられており、その数は多い時には700カ所あったと報告されている。コースは6ヵ月間の授業と1ヵ月間の実習で構成され、その後の試験に合格すれば政府発行の認定書（National Certificate）が与えられる。しかし、介護士の需要が低かったことから、資格所有者が過剰となってしまい、政府はこれ以上資格取得者を増やしても職が増えなければ意味がないと考え、養成コースの開講を一時的にやめるように指示を出している。

表82 フィリピン人看護師の海外派遣実績

国名/ 年度	2003	2004	2005	2006
サウジアラビア	5740	5640	4627	5640
UAE	452	218	670	768
クウェート	102	408	191	340
アイルランド	414	190	297	248
USA	392	373	3853	202
リビア	104	10	23	158
イギリス	3088	800	546	145
カタール	484	318	133	140
シンガポール	652	166	129	73
トリニダード・ドパゴ	-	-	113	68
総計	11428	8123	10582	7782

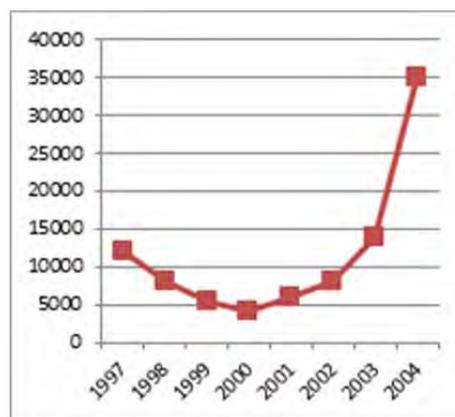


図49 フィリピン人看護師数の推移

出典：いずれも「フィリピン人にとって移住労働とは」（細田 尚美、2009年、「始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出し国の対話」、笹川平和財団）

185 「グローバルな医療人材の交流 互恵的関係の構築に向けて」（Fely Marilyn E. Lorenzo、2009年、「始動する外国人材による看護・介護-受入れ国と送出し国の対話」、笹川平和財団）。

(8) シンガポール<sup>186</sup>

シンガポールでは、高度人材（雇用パス対象者）の場合、滞在期限の更新回数に制限がなく（2年単位で更新）、比較的移住しやすい国と言える。スクリーニングとしては、母国での看護教育過程終了が前提の上、シンガポール看護師協会（SNB:Singapore Nursing Board）の資格取得が義務付けられている。また看護師として「病床数が200以上の病院に1年以上勤務」という要件がある。さらに、通常3ヵ月間の試用期間で審査されることになっており、政府と雇用主がそれぞれ異なるスクリーニングを実施する。労働査証発給審査においては、看護師資格試験に合格していることが要件である。雇用主の安全保障と国内受給調整のため、試用期間を設置し、問題があった場合には即座に解雇、帰国することと規定している。

また、「外国人雇用税」と「外国人雇用比率」によって看護師受入れ人数を調整している。外国人雇用税は、外国人1人当たり毎月約3,000円が雇用主に課される。また、病院内の全従業員に占める外国人の雇用比率は約30%に制限されており、自国看護師の就労の場を確保している。

外国人看護師の賃金は基本給が約8～13万円で、シンガポール人と外国人で区別しておらず、同水準である。その他に住宅手当を支給することもある。

外国人医師・看護師を容易に継続的に採用するための新たな戦略の一つとして、政府は、国内における外国の養成学校の設立を認可している。2007年4月時点で、中国、インド、パキスタン、スリランカ、韓国、マレーシアから合計20以上の学校が登録されている。課題としては、他国同様に熟練看護師が欧米に流出してしまう問題がある。給与格差が大きな要因となっているが、現状では対応が難しい。また、本国家族との面会を理由とした離職・帰国の問題がある。月給S\$2,500（約15万円）以上の看護師は家族帯同が認められているが、それ以下で雇われている場合には認められていない。このような場合、本国の家族が心配という理由で帰国して、そのまま辞職してしまうというケースが多くあるという。

(9) マレーシア<sup>187</sup>

マレーシアもシンガポール同様に外国人看護師に対して開かれた政策を打ち出している。看護師不足は、今後10年間で7,000～70,000人まで10倍になると予測されており、この背景には高齢者介護へのニーズの増加、また新規に設立される医療施設の増加がある。政府は、2001年“MM2H:Malaysia My Second Home Program”で、50歳以上の退職外国人を自国への長期滞

---

186 財団法人医療関連サービス振興会セミナー第150回「海外における外国人看護師受入れ事情」（丸山智規、2008年7月17日、<http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf>、2011年12月4日閲覧）、ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note「Nurse Migration: The Asian Perspective」（Ayaka Matsuno、2009年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012年1月15日閲覧）より。

187 ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note「Nurse Migration: The Asian Perspective」（Ayaka Matsuno、2009年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012年1月15日閲覧）より。

在者として誘致するプロジェクトを打ち出している。洗練された医療施設と高度技術を有する医療専門家により提供される医療を受けられることを魅力としている。

国内の看護師不足にもかかわらず、一部のマレーシア人看護師は海外に移住している。年間400名が離職し、現時点で約2,000名のマレーシア人看護師が、中東、米国、オーストラリア、ニュージーランド、欧州、その他のアジア各国で働いている。民間病院では、海外で就労するために数年間休暇を取得可能で、休暇終了後には元の病院に復職できる体制を取っている。

マレーシアの国家試験はマレー語と英語で行われており、これは政府が英語圏における海外就労を推奨していることと関連している。一方で、海外における雇用機会促進は、国内市場における看護師の供給不足につながるため、マレーシア政府は看護師不足への対応策として、アルバニア、バングラデシュ、インド、ミャンマー、パキスタン、フィリピン、及び「イ」国と協定を結んでいる。これにより、これらの国の看護師はマレーシアで看護師としての就労が可能となっている。就労にあたっては、マレーシア看護協会から発行された証明書（TPC:Temporary Practicing Certificate）を取得する必要があるであり、自国での看護師登録、最低3年間の就労経験などが必要要件となっている。また、特定の就労要件を満たした外国人看護師は、配偶者を呼び寄せることもできる。2007年9月時点で、813人の看護師が民間病院に就労しており、これは民間病院に就労している看護師の40%を占めている。

#### (10) 台湾<sup>188</sup>

台湾は少子高齢化、福祉人材不足といった面から日本と類似しており、全人口2,276万人のうち218万人（9.6%）が65歳以上、そのうち約286,000人（13.6%）が要介護者とされている（2005年5月統計）。要介護者へのケアはヘルパーが行っているが、介護職は社会的評価が低く、台湾人が就職したとらないといった背景があり、外国人介護労働者の受入れが日本より14年以上前から行われている。ヘルパー全体のうち、台湾人は3万人未満であり、外国人が14万人以上を占めている（2005年）。公的な介護保険制度はなく、外国人介護労働者を雇用・研修するのは民間事業者であり、公的措置サービスと民間事業所によるホームヘルパーの派遣、および施設サービスにおける就労が外国人介護労働者によって担われている。移住労働契約期間は最大3年で、契約更新が可能である。外国人介護労働力の活用によるメリットとしては、数としての労働力確保の側面のほか、外国人ヘルパーは単身移住が多いために休日や夜間などの適時受入れが可能であり、住み込みで働けるなど勤務形態の柔軟性が高いことが挙げられる。しかし、問題点としては、ヘルパー育成基準が不明確であり、看護や福祉の知識を持つ実務経験者に限定して育成を行う講座もあれば、3ヵ月程度の日常会話や生活習慣を講習するのみの紹介会社があるなど、様々であることが問題となっている。また、介護業種に関しては労働に纏わる違法トラブルが他職種よりも多く、違法事例の8割を占めている（行政院勞工委員会200年の統計）。雇用主が外国人ヘルパーに契約以外の仕事や家政婦業を強要するト

---

188 「外国人看護師・介護士についての現状」（横田他、2009年3月29日、勉強会報告「外国人/看護師問題を考える」、医療360°、[http://医療360.jp/files/foreign\\_workers.pdf](http://医療360.jp/files/foreign_workers.pdf)、2011年12月5日閲覧）。

ラブルのほか、雇用主や要介護者によるセクシャルハラスメント事件などが起きている。現在、台湾政府は、在宅介護を柱とした介護保険制度の導入構想に取り組んでおり、合わせて、外国人介護労働者の大幅な縮小と台湾人ヘルパー育成を計画している。具体的には、外国人ヘルパー利用者への課税、台湾人ヘルパー利用者への補助金支給といった措置であるが、国内におけるヘルパーの社会的地位の低さから実効性には疑問が残されている。

(11) 中国<sup>189</sup>

中国から海外への看護師派遣の可能性は依然として未知数であるが、同国は国際的な看護師供給を行える潜在的な送出し国として、重要な立場にある。現在のところ中国は、人口1,000人:看護師1人と深刻な看護師不足に直面しており、看護師と医師の比率は、0.61:1（2001年）と世界で最も低い国の一つとなっている。しかし、人口当たりの看護師の絶対的な不足にも関わらず、医療システムが限られているため、看護学校卒業生は就職先を見つけられず、看護師は余剰となっている。政府が国内における看護職を確保するために医療分野への予算を増加させた場合、中国は間違いなく多くの看護師が必要となるが、現在の中国の政策では、反対にシンガポールやサウジアラビアとの国際的な看護師斡旋プログラムを促進している。このため、就職機会を求めて看護師が海外へ移行する動きが見られている。中国には、病院が1,800施設以上、医師が2百万人、看護師が1.3百万人いるとされており、米国に次いで世界第2位の医療人員規模をほこる。しかし、国内で過剰となっている看護師がそのまま海外就労要員には結びつかない現状がある。なぜなら、現在の中国の看護教育システムは3つのレベル①専門学校（中専）、②専科（大専・準学士）、③本科（学士）があるが、看護師として米国に移住する資格を得るには、さらに学位が必要なためである。専門学校（中専）レベルの専門学校卒看護師の数は急速に減少しており、1997年は95%であったが、2010年には50%まで減少している。政府は、海外市場での中国人看護師の市場競争力を高めるために高等教育を受けた看護師の割合を改善すべく、看護師の量と質の向上も視野に入れた教育政策を推進している。中国における看護労働力の巨大な人材プールを見越して、アメリカのCGFNSは、北京でのテストセンターを2003年に開設している。中国の看護協会（CNA:Chinese Nursing Association）は、現在の傾向を歓迎し、中国人看護師によって海外就労で得られる技術、知識、そして経験が、より強力で効果的な力となるように海外就労を奨励している。中国は、CGFNS認証を受けた看護師人数の上位国リストに2004年に初めて登場し、その後もフィリピンとインドに次ぐ第3位の国となっている。CGFNSテストセンターは、北京、上海、広州、成都、香港（2007年8月現在）となっている。また、中国政府は、英国における中国人看護師の雇用促進のための協定を英国と結んでいる。

---

189 ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note 「Nurse Migration: The Asian Perspective」(Ayaka Matsuno、2009年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012年1月15日閲覧)より。

## (12) ASEAN加盟国間における看護師相互認証制度<sup>190</sup>

地域間における看護師の移動について、前述の様にASEAN看護師相互認証制度（ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services）が進められている。看護師相互認証制度における課題として、①言語、②国家資格試験、③看護教育と研修、④看護規制当局（NRA:Nursing Regulatory Authorities）の4点が指摘されている<sup>191</sup>。

### ① 言語について

アジア各国では様々な言語が使用されているために共通言語がなく、看護師の移動においては、言語の壁が大きな課題となっている。特に看護業務にとって言語は重要であり、医療サービスを提供する上での、言葉の上でのミスや間違いは許されない。また、患者からの要求に則した看護ケアを提供する必要性もある。英語を公用語としているシンガポール、インド、マレーシアの間に限れば、比較的スムーズに言葉の壁を超えた労働移動が可能だが、他国の場合においては、一般的に語学は海外就労のための大きな障害となっている。

### ② 国家資格試験について

言語の点から国家資格制度を見た場合、日本を含め、韓国、タイ、中国は看護師資格の国家試験は自国語においてのみである。シンガポールとマレーシアだけが自国語と英語の2カ国語で外国人への試験を行っている。

### ③ 看護教育・研修について

フィリピンでは米国の看護教育プログラムをモデルにカリキュラムを作成しており、また多くのフィリピン人講師が米国で研修を受け、就労経験を持っているため、看護師指導においても講師自らの経験を還元できる体制がとれる。しかし、多くのアジア諸国は自国の看護教育と研修カリキュラムを設定している。看護師の移動を促進する上では、各国における看護教育と研修内容および質を理解する必要がある。

### ④ 看護規制当局（NRA）について

各国独自の教育・訓練を受けた看護資格者を国家間で相互認証するためには、看護師登録と専門看護基準を維持し看護師資格の質を規制し、監督するために、各国でNRAが確立している必要がある。しかし、ASEANの一部の国では未だNRAが確立されておら

---

190 ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note 「Nurse Migration: The Asian Perspective」(Ayaka Matsuno、2009年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012年1月15日閲覧)より。

191 ILO/EU Asian Programme on the Governance of Labour Migration Technical Note 「Nurse Migration: The Asian Perspective」(Ayaka Matsuno、2009年、[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_160629.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf)、2012年1月15日閲覧)より。

ず、相互認証制度に基づく看護師の移動を阻害する要因となっている。「イ」国をはじめ、ラオス、カンボジア、ベトナムはNRAと国家試験、看護教育・研修を含めた自国内での法整備が十分ではなく、2007年9月のASEAN諸国の協議において相互承認協定（MRA: Mutual Recognition Agreements）の延期を申し出ているが、前述のように2015年に導入が決定しているため、遅れを取っている国々ではNRAと関連制度整備が急務となっている。

以上、ASEANで問題になっているこれらの4つの課題は、看護師・介護士の労働移住において他地域の国々でも一般的に共通しており、日尼間においても該当することである。これらの課題に対して、受入れ国と送出し国の双方における対応策が必要であるといえる。

## 第5章 「イ」国における海外労働者向け渡航前語学教育・職業訓練等

「イ」国における海外労働者向け渡航前語学教育・職業訓練等は、下記のようなになる。なお、個別渡航前語学教育、職業訓練とは別に、法令による渡航前研修（BLK:12時間（有料）、BP3TKI:8時間（無料））が義務付けられている。内容は別添資料9参照。

### 5-1 産業人材分野における渡航前教育・訓練

本節では以下、産業人材分野において「イ」国内で実施されている渡航前教育・訓練の状況において概括する。3-5節で述べたように外国人研修・技能実習生の送出し機関は事前講習を行うことがMOMTから義務付けられているので、ここでは送出し機関による渡航前語学教育・訓練の概要を挙げる。日本向け以外での民間海外職業紹介機関（PJTKI）の職業教育・訓練については、次節で触れる家政婦・介護系分野以外での1件以外は、工業高校卒など最初から関連職種の技能を持った人間をリクルートしているためか、今回接触した団体からは自前で実施しているという情報は得られなかった。

#### ① 送出し機関と受入れ機関

a. 事業実施機関名	MOMT と IMM (アイム・ジャパン) <sup>192</sup>
b. 事業名	(外国人研修・技能実習生送出しのための) 事前講習
c. 事業内容	ビジネスマナーと勤労姿勢（清掃・挨拶など）、体力づくり、日本語教育がメイン。企業配置前月の日本センターでの研修では、研修・技能実習制度、安全教育、クレーンやフォークリフト等の一部技術資格取得事前支援を含む。帰国時に集団就職面接会を実施。現地の中小企業庁・MOMT・CEVESTと協力関係あり。
d. 事業規模	・ 年間予算：日本本部予算規模約 15 億円（2011 年収支計画）。内、対「イ」国活動事業費規模は不明。
e. 事業実施期間	現地 4 ヶ月の合宿形式研修。入国後に日本の研修センターで 1 ヶ月研修継続。
f. 事業実績	・ 1992 年に「イ」国から最初の送出し（11 人）。送出し人数 1,866 人（2006 年）、1,620 人（2008 年）、758 人（2009 年）、1,065 人（2010 年）、876 人（2011 年 9 月まで）と年により増減しているが、「イ」国では最大の研修・技能実習生送出し機関であり、近年では毎年概ねほぼ半数近くの研修生がアイム・ジャパン出身である。

192 MOMT 担当者からの情報提供、及び IMM ホームページ（<http://www.imm.or.jp/>、2012 年 1 月 1 日閲覧）の情報に依る。

② 送出し機関（農業・環境系NGOの系列）

a. 事業実施機関名	OISCA-International
b. 事業名	(外国人研修・技能実習生送出しのための) 事前研修
c. 事業内容	日本語・日本文化・農業技術
d. 事業規模	・ 年間予算：1人あたり12万円程度。(農業機械の維持費や農作業服等も含む。) ・ 計画人数：20名(2012年)を本部要請。
e. 事業実施期間	事前研修は9ヵ月。これに加え、事前にスタッフとしての勤務期間(最長2年程)も加わる。
f. 事業実績	・ 80年代に「イ」国政府からの要請で研修生送出しを一度行ったが中止。現行の制度下では2007年から再開、毎年数名～10名程度を送出し。本人が起業目的で塗装分野を希望した1名を除き、全員が農業関係分野。帰国後もOISCAの活動に関わる予定。ローカル・スタッフに対する報奨・動機付けの意味合いで行っており、入国までの費用は全額OISCAが負担。

③ 送出し機関（大手受入れ機関と同グループ）

a. 事業実施機関名	PT. Japan Indonesian Economic Center (PT. JIAEC)
b. 事業名	(外国人研修・技能実習生送出しのための) 基礎研修
c. 事業内容	ビジネスマナーと勤労姿勢(清掃・挨拶など)、体力づくり、日本語教育(検定初級程度)、研修・技能実習制度、日本文化、食事、生活環境への対応策などを講習。帰国者の就職促進活動、現地日系民間企業向けの日本語教育事業も実施。一部業種((鉄道車両製造)で、受入れ機関に応じてカスタマイズした外部研修を組合せ。
d. 事業規模	・ 年間予算：日本本部予算規模12億円。PT. JIAEC活動事業費は6,000万円弱(2011年)。 ・ 計画人数：465名(2011年、送出し人数ベース)を2013～15年に1,400人規模まで拡大予定。
e. 事業実施期間	前後半各2ヵ月、合計4ヵ月の合宿形式研修。1ヵ月の前半はスラバヤ・ジョグジャカルタ・ジャカルタの3ヵ所、後半はジャカルタ1ヵ所で実施。(以上に加えて日本本部が1ヵ月の研修を入国後に継続。)
f. 事業実績	・ 前進団体から数えると日本のJIAEC(Japan Indonesia Association for Economy Cooperation)本体は40年以上に渡る活動実績。ジャカルタ駐在員事務所は93年から。2006年以降の資料では、日本への送出し人数は年間あたり300～500人規模。

④ 送出し機関（現地日本語学校系列）

a. 事業実施機関名	PT.MINORI
b. 事業名	(外国人研修・技能実習生送出しのための) 事前研修
c. 事業内容	日本語・体力作り・技能・心構え(5S・報連相・労働安全手順・QCD)等を講習。技能については縫製のほか、受入れ団体のリクエストに基づき、訓練所と提携して機械・電子部品組み立て、塗装と印刷、機械の基本操作、溶接、建物の電気配線等に対応可。縫製は自社所有工場で実施。帰国者の就職促進活動として日系企業への紹介、帰国実習生向け特別講習及び自社事業(研修・製造)への採用などを実施予定。
d. 事業規模	・ 社員数9名、資本金4億7千5百万円(約400万円)。 ・ 年間予算：1人あたり20万円程度。 ・ 計画人数：受入れ側からの要請に基づき、年間20名前後。
e. 事業実施期間	5～10ヵ月
f. 事業実績	・ 2008年設立、2009年にLPK MINORI(MINORI職業訓練校)名義で送出し機関許可取得。2010年に第1期生(10名)、2011年16名送出し。

⑤ 送出し機関（現地独立系）

a. 事業実施機関名	Yayasan Putra Indonesia
b. 事業名	（外国人研修・技能実習生送出しのための）事前研修
c. 事業内容	日本語・体力作り・技能・心構え（5S）等を講習。技能については要請があれば対応するが、基本未実施。
d. 事業規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員数 14 名</li> <li>・ 年間予算：研修生 1 人あたり 9.5 万円程度。</li> <li>・ 計画人数：受入れ側からの要請に基づき決定。送出し実績（2004 年開始、初期は数名規模。2008 年 10 人、2009 年 12 人、2010 年 40 人、2011 年 70～80 人。</li> </ul>
e. 事業実施期間	3～4 ヶ月（大半が日本語）
f. 事業実績	・ 日本人に誘われて 2003 年に免許取得。翌年以降、毎年送出し。

これらの送出し機関に加え、MOMTが2011年12月下旬段階で管理していた送出し機関リスト（73機関）を対象に、研修内容について電話インタビュー調査を実施した。（有効回答30機関、Yayasan Putra Indonesiaのみ上記機関と回答が重複。）これらの調査結果については別添資料5にまとめるが、回答した全ての機関で日本語が実施されていたほか、日本文化・安全・ビジネスマナー等も3分の2の機関で実施されていた。専門技能（溶接、鋳造、コンピュータ、自動車、農業等）を実施すると回答した機関も3分の1あったが、これらの多くは主に受入れ側からの要望ベースで対応している模様である。なお、一人あたり研修費は概ね10～20万円程だったが、中には研修費を登録料等の事務費用と共に研修生側が負担している機関も含まれた。研修期間は2ヵ月から7ヵ月とまちまちだったが、3～4ヵ月の機関が多い。

以上のほか、「イ」国内での実地教育ではないが、JITCOが技能実習生日本語教育用にホームページ上で日本語教材や日本語教育関連情報を無料で提供する「JITCO日本語教材ひろば」（<http://hiroba.jitco.or.jp/>、2011年11月30日閲覧）を6ヵ国語（日・英・中・泰・尼・越）で開設している。

## 5-2 看護・介護分野における渡航前教育・訓練

本項では、看護・介護分野での「イ」国人の日本渡航予定者を対象とした事前教育・訓練機関の活動を概観する。（日本語教育のみの事業も含む。）

下記①・②のYayasan BIMA（財団BIMA）は、社団法人JIAEC及び外国人看護師・介護福祉士支援協議会（Bima CONC: Bima Cooperation for Overseas Nurses and Care Workers）との連携グループを形成し活動している。③の国際交流基金は、海外21ヵ国に22の海外拠点を持ち、海外における日本語教育活動において主導的な実績をもつ。④は、「イ」国の海外における介護労働希望者に対する「イ」国民間人材紹介会社の職業訓練であり、⑤は、海外就労希望看護師に対して研修を行っている看護師養成機関の情報についての記載である。

① 看護学校卒業者対象日本語集中教育

a. 事業実施機関名	Yayasan BIMA (財団 BIMA)																						
b. 事業名	看護学校卒業者対象日本語集中教育 (EPA 応募以前の教育支援)																						
c. 事業内容	EPA 枠組みで日本での就労を希望する看護師・介護福祉士候補者を対象とした早期からの日本語教育に加え、日本文化、マナー、環境への対応策、日本の病院、介護現場を知るための研修を実施																						
d. 事業規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間予算：約3千万円 (食費は自己負担)</li> <li>計画人数：BIMA 提携看護学校からの推薦を受けた25～30名を対象。選考方法は、面接を重視し、志望動機・参加意志を確認。研修途中で来日できなくなったり、国家試験不合格等のケースを考慮し、大学または地域の病院に復職できることを条件とするよう奨励している。</li> </ul>																						
e. 事業実施期間	約2.5～10ヵ月の合宿形式研修																						
f. 事業実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>2010年10月～開始。</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">研修実施期間</th> <th style="width: 15%;">参加人数</th> <th style="width: 15%;">来日人数</th> <th style="width: 40%;">EPA 受入れ対象年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2009年2.5ヵ月</td> <td>19名</td> <td>16名</td> <td>2010年(第3陣)</td> </tr> <tr> <td>2010年5ヵ月</td> <td>20名</td> <td>14名</td> <td>2011年(第4陣)</td> </tr> <tr> <td>2011年3ヵ月</td> <td>17名</td> <td>(訓練中)</td> <td>2012年(第5陣)</td> </tr> <tr> <td>2011年12月～10ヵ月(予定)</td> <td>25名</td> <td>(未定)</td> <td>2013年(第6陣)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>毎年、EPA 枠の研修期間が変更されるので、研修実施期間が定められない。</li> <li>参加者は介護福祉士希望者がほとんど。看護師コースは実務経験が必要なため、参加が難しい。</li> <li>研修参加者の中でも選考時の健康診断結果、不合格になったり、集団研修に馴染めなかったりして約30%が脱落してしまう。</li> </ul>			研修実施期間	参加人数	来日人数	EPA 受入れ対象年度	2009年2.5ヵ月	19名	16名	2010年(第3陣)	2010年5ヵ月	20名	14名	2011年(第4陣)	2011年3ヵ月	17名	(訓練中)	2012年(第5陣)	2011年12月～10ヵ月(予定)	25名	(未定)	2013年(第6陣)
研修実施期間	参加人数	来日人数	EPA 受入れ対象年度																				
2009年2.5ヵ月	19名	16名	2010年(第3陣)																				
2010年5ヵ月	20名	14名	2011年(第4陣)																				
2011年3ヵ月	17名	(訓練中)	2012年(第5陣)																				
2011年12月～10ヵ月(予定)	25名	(未定)	2013年(第6陣)																				

② 現地看護学校正課での日本語教育

a. 事業実施機関名	Yayasan BIMA (財団 BIMA)		
b. 事業名	現地看護学校正課での日本語教育 (EPA 応募以前の教育支援) 各種セミナー (日本の看護・介護事情について)		
c. 事業内容	提携看護大学、看護専門学校におけるカリキュラム内での日本語教育実施、日本語教師派遣。		
d. 事業規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間予算：上記事業経費に含まれる。</li> <li>計画人数：不明</li> </ul>		
e. 事業実施期間	1年次から3年次前期までの履修		
f. 事業実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>2010年11月開始、現在はマハルディカ看護学校 (チルボン)、プラタメディカ看護学校 (ジャカルタ)、カディジャ・パレンバン看護学校 (パレンバン)、バリ看護学校 (バリ)、ノトクスモ看護学校 (ジョグジャカルタ) の5校で実施。他6看護学校/看護短期大学と提携予定 (別添資料10参照)。</li> <li>セミナーは国内全土で要望があった約25校で実施 (2011年)</li> </ul>		

③ 平成23年度EPAに基づく「イ」国人・フィリピン人看護師・介護福祉士候補者に対する日本語予備事業

a. 事業実施機関名	国際交流基金
b. 事業名	平成23年度EPAに基づく「イ」国人・フィリピン人看護師・介護福祉士候補者に対する日本語予備事業（2011年10月21日現在）
c. 事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基礎的な日本語の会話力と読み書き能力の習得。</li> <li>・ 予習・復習、学習の振り返りなどによる基本的な自立学習の養成。</li> <li>・ 日本での生活・研修をスムーズに始めるための基礎知識の習得。</li> <li>・ カリキュラムは、日本語学習と日本社会文化理解として「日本事情」、「看護・介護事情」、「日本語運用と異文化適応」等の計850時間（予定）</li> </ul>
d. 事業規模	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年間予算：概算約2億円（参加者の自己負担金なし）</li> <li>・ 計画人数：200名</li> <li>・ 実施場所：MOE語学教員研修所（ジャカルタ）</li> <li>・ 研修講師：日本人31名（日本からの派遣）、「イ」国人14名（現地）の計45名。各クラスを日本人2名、「イ」国人1名のチームで担当。</li> </ul>
e. 事業実施期間	2011年10月12日～2012年4月11日（6ヵ月間）
f. 事業実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2011年から新規実施。看護52名、介護148名の第5陣（2012年度）受入れ予定者。</li> <li>※ 本回は受入機関とのマッチング前からの予備教育であり、現段階では、実際に来日する候補者数は未定。マッチングの結果によっては、研修期間を満了しない辞退者ができる可能性もある。</li> <li>・ 2010年の第4陣候補者に対する3ヵ月の事前研修は、すでに受入機関との雇用締結がされた来日確定者に対して実施された。（看護47名、介護58名）また、日本・ASEAN統合基金によって実施された。</li> </ul>

④ 他国送出しのための事前職業訓練

a. 事業実施機関名	PT.KARYA ANTAR BANGSA SEJATI (KABASCO) MANPOWER AGENCY JAKARTA（民間人材紹介会社）
b. 事業名：	他国送出しのための事前職業訓練（主に台湾、香港、シンガポール、マレーシアを対象）
c. 事業内容	調理、洗濯、スパ、介護などの家政婦系（ホームヘルパー）の職種を一色たんに訓練している。言語訓練も含まれる。介護分野に特定した研修は実施していない。
d. 事業規模：	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年間予算：不明、参加者の自己負担は約1,5百万ルピア（約1.2万円）</li> <li>・ 派遣人数：不明（派遣対象国からの要請を受け国内で募集、選考をし、研修を実施している）</li> </ul>
e. 事業実施時期間	派遣国の規定に基づき研修を実施している。シンガポール：450時間、台湾：350時間、香港：400時間。
f. 事業実績	不明

⑤ 看護師他国送出しのための研修

a. 事業実施機関名	BINAWAN Institute of Health Sciences（民間看護師養成機関）
b. 事業名：	「イ」国看護師の他国送出しのための研修（本校卒業生または在学生在が対象）
c. 事業内容	英語語学研修、クウェート、サウジアラビア、UAE、カタール、オランダ、オーストラリアなどの看護師派遣対象国から、職の募集があった時に対象国の定める要件をパスできるように研修を行う。特に各国の定める選考試験対策。研修では、各国の教材が共有され、模擬試験も行われる。試験は、成人・老年・小児・母性・在宅看護等の臨床看護知識、技術が問われる（英語筆記試験、実技試験はない）。
d. 事業規模：	年間予算：不明、参加者の自己負担は、合計でUSD5,000～10,000 負担する必要がある（各国によって金額は異なる）。多くの学生は、この費用を支払えないため、ローン制をとっており、海外就労後、給与から毎月、返済する。
e. 事業実施時期間	約3ヵ月
f. 事業実績	不明

これらのほか、「イ」国内の実地教育ではないが、国際交流基金が2010年2月には、施設着任1年の「イ」国人介護福祉士候補者フォローアップ日本語研修を2泊3日で実施したほか、2011年2月にも施設着任2年目にあたり同対象者にフォローアップ日本語研修を実施。また、2009年から「日本語でケアナビ」（<http://ind.nihongodecarenavi.jp/>、2011年11月30日閲覧）で、看護・介護の用語集を「イ」国語版で公開している。

## 第6章 「イ」国における国際援助機関、二国間援助機関による産業人材育成分野及び看護・介護分野での支援実績

### 6-1 産業人材分野における支援実績

本節では、「イ」国政府を対象とした産業人材分野（主に製造業）に関する職業訓練関係案件のうち、2001年以降の活動開始が確認されたものを挙げる<sup>193</sup>。なお、職業訓練というよりも復興支援の色彩の強いアチェ関連の案件は除いた。

#### ① 職業訓練に基礎科目（数学や科学など）や起業も含めた包括的案件

a. 事業実施機関名	ADB（アジア開発銀行）
b. 事業名	Enhance Continuing Skills Development <sup>194</sup>
c. 事業実施機関名	MOE
d. 事業内容	「イ」国政府及び他ドナーとの連携により、本案件は国際競争力と起業能力を備えた「イ」国ワーカーを長期的に増加させていくことを企図しており、この方向性は「イ」国政府の経済・産業政策とも合致している。本案件の中期成果としては、職業高校生徒数の増加、授業の質や効率等の向上、モデル職業高校における産業界との連携強化が計画されており、評価指標には以下の項目を含む。(i)モデル校の生徒数20%増加、(ii)改訂国家基準に基いた、モデル校や提携校における一般科目、特に数学・科学・英語の授業時間拡大とカリキュラム改善、(iii)50%のモデル校で、各地域の産業人材により生徒技能評価を実施する協定を地域産業界と結ぶ、(iv)全モデル校で起業促進プログラムを実施、(v)少なくとも40のモデル校で国際企業・機関と技能相互認証合意を締結。
e. 事業規模	50.00 million US\$（ADB）、16.50 million US\$（「イ」国政府）
f. 事業実施時期	2008年3月31日（承認）
g. 事業実績	・訓練の質とそれに関連する事柄の改善、職業訓練へのアクセスの向上、及び職業高校教育の効率化、等への寄与

#### ② 職業訓練学校運営・カリキュラム計画・教員訓練等の支援

a. 事業実施機関名	ADB（アジア開発銀行）
b. 事業名	Vocational Education Strengthening Project <sup>195</sup>
c. 事業実施機関名	MOE
d. 事業内容	基本コンセプトは上記①に同じ。以下の成果を見込む。 成果1. ビジネスアプローチに基づく職業学校運営 成果2. モデル校及び提携校での授業・学習能力の改善 成果3. モデル訓練校の産業界との関係強化 成果4. モデル校での起業促進
e. 事業規模	80.00 million US\$（ADB 貸付）、35.00 million US\$（「イ」国政府）
f. 事業実施時期	2008年3月31日（承認）～2013年11月30日

193 オーストラリア国際開発庁（AusAID:the Australian Agency for International Development）、英国国際開発省（DFID:Department for International Development）、スイス開発公社（SDC:Swiss Agency for Development and Cooperation）、アメリカ合衆国国際開発庁（USAID:United States Agency for International Development）や中東諸国についての二国間援助、及び世界銀行（WB）、国連開発計画（UNDP:United Nations Development Programme）による国際支援では当該条件での実施案件を確認できなかった。

194 ADB ホームページ（<http://pid.adb.org/pid/TaView.htm?projNo=33409&seqNo=05&typeCd=2>、2012年1月30日閲覧）を参考にした。

195 ADB ホームページ（<http://pid.adb.org/pid/LoanView.htm?projNo=33409&seqNo=01&typeCd=3>、2011年12月7日閲覧）等を参考にした。

<p>g. 事業実績 (2011年9月時点)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施中。2011年9月にはコンピュータ機材の入札を実施。</li> <li>・各成果の状況は以下。</li> <li>成果 1. ビジネスアプローチに基づく職業学校運営 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90のモデル校及び220の提携校において、承認されたビジネスプランを実施。(初年度にブロック・グラントを実施、目標に対する進捗報告は遅れ気味。)</li> </ul> </li> <li>成果 2. モデル校及び提携校での授業・学習能力の改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 90のモデル校に対する機材パッケージのICB調達を実施中。10パッケージのうち5つはADB承認済みだが、5つは再入札を推奨。</li> <li>- 第三者機関の監督によるHRDトレーニング・プログラムは第二フェーズを実施中。</li> <li>- カリキュラム改訂方針が採択され、2011年に実施。</li> <li>- 政府による教員訓練は未実施。現状総予算内で訓練予算を取るのが難しい状況。</li> </ul> </li> <li>成果 3. モデル訓練校の産業界との関係強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 学校は産業界や雇用者との関係を開拓した。カリキュラム単位内でのOJTは実施中。生徒の自営を促進するためのOJT戦略も検討中だが、完全には実現していない。</li> <li>- モニタリング・評価が不十分、卒業生の進路や収入増に関するデータも不足。</li> </ul> </li> <li>成果 4. モデル校での起業促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 起業サポートのためのシステムは開発途上。</li> <li>- 学校レベルでの営業システムも確立途上。</li> </ul> </li> </ul>
--------------------------------	---

③ 若年者雇用にフォーカスした支援

a. 事業実施機関名	ILO (国際労働機関)
b. 事業名	Education and Skills Training for Youth Employment in Indonesia (EAST) <sup>196</sup>
c. 事業実施機関名	ILO
d. 事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 総合テーマ①：中学生（おおよそ13～15歳）と彼らのコミュニティにフォーカスし、ドロップアウトや就業の防止、及び復学による子供達の中学教育へのアクセスを促進。個人・社会・前職業教育的な意味合いでの「生活技能」を高めるための課外活動、(フォーマル及びインフォーマルな) 就学継続のための生徒指導・カウンセリングに関する教員能力開発、ディーセントな雇用の準備、等を実施。これらは教育当局、教員団体、コミュニティ団体・NGOを通して実施される。</li> <li>・ 総合テーマ②：ノン・フォーマルな訓練プログラムに参加している非就学の若者（15～29歳）にフォーカス。(労働需要とリンクした) 中核的な生活・労働スキルや起業スキルの習得、就職ガイダンスとカウンセリング等のサポートを通じてディーセントな雇用の開拓を促進する。これらは官民のノン・フォーマルな訓練機関を通して実施。</li> <li>・ 総合テーマ③：高校生（通常15～18歳）を対象にキャリア・ガイダンスとカウンセリング、起業スキル開発を提供し、ディーセントな雇用に備えることを促進。これらは教育当局とNGOにより実施。</li> <li>・ 総合テーマ④：ジャヤプラ、ソロン、及びバンダ・アチェに立地する3つの職業訓練学校(BLK)の生徒（通常18歳以上）にフォーカスし、民間セクターとの関係促進やCBTの導入、施設機材の限定供与、等を通じた学校運営能力の向上を図る。ターゲット地域におけるナレッジマネジメントのための、他の訓練校との連携もサポートする。</li> <li>・ 総合テーマ⑤：児童労働撲滅、若年層のディーセント・ワーク拡大等と関連させた調査・広報・政策レベルでの活動。若年起業家層への関心を地域・国レベルの政策関係者間で喚起し、プロジェクト活動全体のグッド・プラクティスや知見を社会で主流化させていく。</li> </ul>

196 ILO ホームページ ([http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS\\_116125/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_116125/lang--en/index.htm)、2011年12月1日閲覧) を参照した。

e. 事業規模 (2011年3月時点)	22,675,772 US\$
f. 事業実施時期	2006年1月1日～2011年10月31日
g. 事業実績 (2011年3月時点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 15 の政府・国連系プロジェクト及び開発スキームとのシナジーが国家・地域レベルで構築された。訓練生の就業促進においては、163 の民間セクター企業との協業ネットワークが作られた。</li> <li>・ 児童労働により教育を受けられなかった 12,200 人の中学生に対し、改善された教育サービスや直接的サポートを提供。</li> <li>・ 通学生や (必須時間を超えた) 通学時間の増加、いじめの減少、共同作業の促進、学習への自主的参加など、中学生達の人格形成における多大な貢献。</li> <li>・ 2010 年末までに、職業訓練や起業訓練を受けた非就学者のうち 69% が就職または起業。(彼らの 33% は起業訓練を受けたのみ。) コミュニティや訓練機関の努力・意識の向上を受け、非伝統的訓練 (機械その他) への女性の参加だけでなく、就職紹介 (自動車修理工場、空調修理工場など) にも成功。</li> <li>・ ファシリテーター及び訓練機関としての政府、「若者達の勤労の権利」に基づいて訓練を行った労働組合、訓練を受けた若者達の就業を受け入れた雇用者の 3 者による非就学の若者の試験的技能開発モデルを構築。このモデルは MOE に受け入れられた「4 in 1 Handbook for Training Providers」新版に纏められ、「イ」国全土の地域訓練センターで活用される予定。</li> <li>・ ビジネス・スキルに関して、「イ」国の 226 人のトレーナー及び 20 人のマスター・トレーナーからなるネットワーク「Start and Improve Your Business」を形成。政府やドナー達による起業促進プログラムでも 2011 年から活用される予定。</li> <li>・ 職業訓練施設の復興については、アチュの訓練センターが訓練機能の強化、関連資格検定センターとしての資格と ISO 9001:2008/IWA2 取得等を目指している。</li> <li>・ 起業家養成に関しては、49,084 人の高校及び職業訓練高校卒業生 (目標 32,500 人に対して 151%) が「Know About Business (KAB)」クラスを受講し、その半数以上が起業をキャリアの選択肢に挙げて「労働の世界」への積極的な姿勢を示した。(他のクラスでは起業希望者はほぼ 0%)。</li> </ul>

#### ④ 技術大学等、公的機関を対象とした支援

a. 事業実施機関名	KfW (ドイツ復興金融公庫)
b. 事業名	The Indonesia-German Institute Programme <sup>197</sup>
c. 事業実施機関名	スラカルタ技術大学 (ATMI) 及び 職業訓練学校
d. 事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Indonesian-German Institute (IGI) への資金協力。機械、電気器具、コンピュータ、教材、スペア部品等を 20 の職業訓練学校へ調達。主な分野は金属加工、繊維、皮革、木工、オートメーション、食品、IT 等。本資金協力ファンドは退学者、小規模事業者の被雇用者、求職者等にキャリア展望を開くことを目的とする。</li> </ul>
e. 事業規模	13.7 million €
f. 事業実施時期	2001 年 (Phase1) と 2003 年 (Phase2) にプロジェクト・ファイナンス
g. 事業実績	IGI 卒業生の平均就職率は 2005 年 63%、2006 年 73%、2007 年 78%、2008 年 67% で、これまで全体で 7 割程。他の職業訓練学校の平均 (22.4%) と比較すると特筆すべき成果を挙げた。

197 KfW ホームページより、

[http://www.kfw-entwicklungsbank.de/ebank/EN\\_Home/Sectors/Education/Project\\_Examples/Education\\_in\\_Indonesia.jsp](http://www.kfw-entwicklungsbank.de/ebank/EN_Home/Sectors/Education/Project_Examples/Education_in_Indonesia.jsp)、12月20日閲覧。

⑤ ITに特化した支援（大学系訓練センター）

a. 事業実施機関名	KOICA（韓国国際協力団）
b. 事業名	Information Technology Training Center University of Indonesia <sup>198</sup>
c. 事業実施機関名	インドネシア大学デポック及びサレンバ・キャンパス
d. 事業内容	・ デポック及びサレンバ・キャンパスに ICT 教育センターを設立。 ・ 両キャンパスで合計 6（=4+2）教室と事務所スペースを作った。
e. 事業規模	1.25 million US\$ (Grant)
f. 事業実施時期	2001～2003 年
g. 事業実績	KOICA による 2011 年 12 月の訪問調査において、持続的な訓練運営が行われていることを確認。陳腐化した ICT 機材に代わる追加機材供与を計画中。

⑥ ITに特化した支援（省庁系訓練センター）

a. 事業実施機関名	KOICA（韓国国際協力団）
b. 事業名	The Project of “The Establishment of Korea-Indonesia ICT Training Center” <sup>199</sup>
c. 事業実施機関名	情報通信省
d. 事業内容	・ ICT 訓練開発センター（BPPTIK）をジャバベカ工業団地（東ブカシ）に設立。 ・ BPPTIK をブカシ地区にある 2.5 ヘクタールの土地に設立。メイン・ビルディング、福利施設、1 日 300 名まで収容可能な居住施設が建設された。ホールは 4,000 人まで受入れ可能。訓練科目は object-oriented programming、information security、animation、computer networks、information management、documentation and library、web design、web programming、ethics and computer security、database systems、operating systems、等。
e. 事業規模	8.9 million US\$
f. 事業実施時期	2007 年 5 月 7 日（R/D）～2009 年 6 月
g. 事業実績	2009 年に「イ」側引き渡し後、2011 年 5 月に BPPTIK はオープン。

⑦ コンクリート建築技術に特化した大学支援

a. 事業実施機関名	オランダ経済・農業・イノベーション省
b. 事業名	Transfer of Technology on Cost Effective and Sustainable Concrete Constructions <sup>200</sup>
c. 事業実施機関名	オランダコンクリート産業協会 <sup>201</sup> 、ガジャ・マダ大学

198 本案件の情報は KOICA インドネシア事務所インタビューによる。なお、ここに挙げた 2 案件の他に「Korea-Indonesia Technology and Cultural Cooperation Center」（2006～2007 年）案件でも一部 PC トレーニング科目が創設されているが、文化・宿泊施設案件に付随的な PC 教室であることから除外した。

199 KOICA インドネシア事務所ホームページ・リリース（KOICA Indonesia Office、<http://koicaindonesia.org/project-aid/68>、2011 年 12 月 4 日閲覧）及び「イ」国通信情報省ホームページ・リリース（Ministry of Communications and Information Technology、2011 年 10 月 21 日、<http://web.kominfo.go.id/content/press-release-no-41pihkominfo52011-opening-largest-ict-training-center-indonesia-minister-co>、2011 年 12 月 4 日閲覧）を参考にした。

200 オランダ経財省・NL エージェンシーのホームページ（<http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-transfer-technology-cost-effective-and-sustainable-concrete-constructions>、2012 年 12 月 27 日閲覧）を参照。

201 オランダコンクリート産業協会のホームページ（<http://www.betonvereniging.nl/?lang=UK&id=192>、2011 年 12 月 27 日閲覧）を参照。

d. 事業内容	<p>プロジェクト目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期目標：ガジャ・マダ大学（GMU）の工学部カリキュラムの中に、持続的かつ高費用対効果なコンクリート建設技術（高費用対効果な設計、修繕・保守管理、魅力的な公営住宅）に関する学部・大学院を設立する。</li> <li>・ 長期目標：価格競争力があり、かつ持続可能な方法でのインフラ開発を支援する。</li> </ul> <p>波及効果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロジェクトの成果はセミナーを通して広められ、ナレッジは GMU の建築計画科カリキュラムに取り入れられる。</li> <li>・ 講師 60 人が訓練され、内、45 人は「イ」国他大学から招聘される。コンクリート建設・住居の設計、建設、保守管理、修繕に関して、職業訓練的及びアカデミックなコースが「イ」国他地域の機関においても更新・改善される。毎年コース評価と改訂が将来の更なる協力計画に繋がる。</li> <li>・ 新コースは GMU 建築計画学科の学士及び修士課程に取り入れられる。</li> </ul>
e. 事業規模	537,736 € (NL Agency Contribution: 430,189 €)
f. 事業実施時期	2010 年 5 月 1 日～2012 年 4 月 30 日
g. 事業実績 (2011 年 8 月 16 日時点)	<p>実績 1：プロジェクト開始</p> <p>実績 2：教材の開発</p> <p>実績 3：教員養成プログラムの開始</p> <p>実績 4：最初のレギュラーコースとナレッジの取込みを実施</p>

⑧ 欧州基準による職業訓練カリキュラム設計・運営支援

a. 事業実施機関名	オランダ経済・農業・イノベーション省
b. 事業名	Implementing Responsible Care in the Indonesian Technical Vocational Education System and Processing Industries in Indonesia <sup>202</sup>
c. 事業実施機関名	Vapro-OVP <sup>203</sup>
d. 事業内容	<p>プロジェクト目標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 短期目標は、HSE（健康・安全・環境）にケアした訓練カリキュラムの開発により、職業訓練学校に RC（レスポンシブル・ケア）に関する方針を導入すること。長期目標は、①RC に関する総合的システムをつくって事故減少、企業における安全・清潔な労働環境の確立に資すること、及び②企業需要・職業的活動と「イ」国職業教育の間のギャップを埋め、現行の職業訓練カリキュラムに HSE モジュールを加えて広めていくこと。</li> <li>・ 本案件プロポーザルにおける主要到達目標は、理論体系、実践的な工場実習、インターン場所や職場における詳細な実務教育からなる HSE カリキュラムを開発することだった。</li> <li>・ 本案件終了時は、参加した職業訓練学校は以下の成果を手にする： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 現行の職業訓練カリキュラムに取り入れられ、MOE に承認されるような HSE カリキュラムと訓練手法</li> <li>- 企業のオペレーター教育に適応可能で、HSE トレーニングの標準と企業側にも認められるような HSE モジュール</li> </ul> </li> </ul>

202 オランダ経財省・NL エージェンシーのホームページ

(<http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-implementing-responsible-care-indonesian-technical-vocational-education-s>、2011 年 12 月 27 日閲覧) を参照。

203 Vapro は職業訓練分野に関するコンサルティング企業である。詳細はホームページ参照 (<http://www.vapro.nl/>、2011 年 12 月 27 日閲覧)。

	波及効果 ・ KN-RCI (インドネシア・レスポンシブル・ケア協会) は (将来の) メンバーに RC 主義の唱道を続け、トレーニングの重要性を訴える。MOE を本案件に巻き込むことで、職業教育における需要と供給両サイドが代弁されることを保証する。MOE は RC の要素を国家教育標準と試験に採用し、全国の学校において推進する。大学は国家標準の開発と文書の発表を担う。本案件参加訓練機関は提供するトレーニングや広報物において、本案件が開発したトレーニング手法を活用する。オランダにおいて PMLF が担っている役割 (教育標準や企業側の需要に基づいてカリキュラムを開発・改訂する等) の多くは ITS が担う。PMLF はこの点で ITS の支援を継続する。本案件参加訓練機関は職業訓練カリキュラム近代化のための先駆者の役割を担い、HSE トレーニングを実践する企業の開拓において KN-RCI に協力する。
e. 事業規模	748,195 € (NL Agency の援助は 598,556 €)
f. 事業実施時期	2007 年 9 月 1 日 ~ 2010 年 6 月 30 日
g. 事業実績	実績 1: 導入フェーズの完了 実績 2: HSE カリキュラムの開発 実績 3: 教員・専門家の養成を終了 実績 4: パイロット・グループ (オペレーター180 名) に訓練実施、HSE 修了書授与 実績 5: プロジェクト結果を広く発信

## 6-2 看護・介護分野における支援実績

二国間援助・国際援助機関による「イ」国政府を対象とした看護・介護分野支援案件としては、①と②の世銀 (WB) 案件 (看護分野) が確認できた。HPEQ プロジェクトは、医師、歯科医師、助産師も対象としているが、看護師に係る事項についてのみ記載する。また、WB は、現行プロジェクト以前に保健システム改善に看護師を含めた医療従事者の強化を目的としたプロジェクトを 4 州で実施しているので、②に記載する。これには医療従事者として登録する際の資格能力試験等の実施が含まれており、現行プロジェクトと類似していると言える。その他の機関における看護・介護人材分野における支援実績は確認できなかった。

### ① 医療従事者の教育向上プロジェクト (看護師に係る事項のみ)

a. 事業実施機関名	WB (世界銀行)
b. 事業名	Health Professional Education Quality Project (HPEQ)
c. 事業実施機関名	MOE (高等教育総局)
d. 事業内容	目的: インドネシアにおける医療従事者の教育の質の強化 ①学校認可制度手続き・政策の強化 ②国家試験による資格認定制度の導入
e. 事業規模	総プロジェクト費用: US\$ 86,720,000 (特定融資ローン)
f. 事業実施時期	2009 年 9 月 24 日 ~ 2014 年 12 月 31 日

g. 事業実績 <sup>204</sup> (2011年5月18日時点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 独立した国家認定機関（NAA）、高等教育認定委員会（BAN-PT）の設立については現在進行中。看護師の学校基準を認証する機関については関係者間での更なる議論が必要である。</li> <li>・ 学校認定と能力認定試験の監督責任を持つ正式機関についても改善が必要。</li> <li>・ D3 レベルの看護師養成機関の認定過程と能力認定の過程については結論に達した。</li> <li>・ 看護師の教育基準は最終化され、政府の承認待ち。</li> <li>・ 看護師養成機関における施設・機材についての基礎調査は、2012年7月以降に実施される予定。</li> <li>・ WB はプロジェクト資金を融資しているが、プロジェクト実施の責任はインドネシア政府・MOE にあり、WB は評価・モニタリングを年2回（本部による）、また必要時にも行いプロジェクトの実施状況をフォローしている。</li> </ul>
--	---

② 保健人材と保健サービス向上のためのプロジェクト<sup>205</sup>

a. 事業実施機関名	WB（世界銀行）
b. 事業名	Health work force and services project /Provincial health project III (HWS Project or PHP III)
c. 事業実施機関名	MOH
d. 事業内容	<p>目的：持続的な資金調達とクライアント中心の保健サービス提供のための4州（ジャンビ、東カリマンタン、西カリマンタン、西スマトラ）における保健セクター支援。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方分権化に基づき、各県における保健セクター資源の公正かつ有効活用のために、医療従事者に関する政策、マネージメント強化、質の向上を図る。（「医療従事者」には、医師、歯科医師、看護師、助産師を含む。）</li> </ul>
e. 事業規模	<p>総プロジェクト費用：US\$ 105,600,000 貸付実行額：US\$ 55,700,000（特定融資ローン）</p>
f. 事業実施時期	2003年12月6日～2008年12月31日
g. 事業実績 <sup>206</sup> (2009年6月27日時点)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ プロジェクト実績は、「やや不満足」と結論づけられた（2009年1月9日時点）</li> <li>・ 4州すべてで保健人材に関するマスタープランが作成された。</li> <li>・ 州や県レベルで現任研修の改善を含む保健人材開発のための研修や奨学金制度の支援を行った。</li> <li>・ 看護師を除いた保健人材のための能力基準は国家レベルで設定された。また、新たに強調された実証能力を反映した資格、認定、登録のための基準を実施することができ、4州それぞれで大きな進歩を遂げた。東カリマンタンでは、必要な法令・規則は2008年12月に制定され、他の3州でも準備段階にある。</li> </ul>

204 WB ホームページ

([http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1\\_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf), 2011年11月30日閲覧) より。

205 WB ホームページ

([http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2009/08/12/000334955\\_20090812021754/Rendered/PDF/ICR11110P073771C0disclosed081101091.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2009/08/12/000334955_20090812021754/Rendered/PDF/ICR11110P073771C0disclosed081101091.pdf), 2011年1月17日閲覧) より。

206 WB ホームページ

([http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1\\_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf), 2011年11月30日閲覧) より。

## 第7章 まとめと提言

### 7-1 産業人材分野における提言

本節では、日・「イ」両国における産業人材分野の雇用と人材育成の状況について見出された現状と課題を整理し、続いて提言を述べる。

#### 7-1-1 産業人材分野における雇用と人材育成の現状

##### 【「イ」国側】

現在、「イ」国のマクロ経済環境は好調に推移しており、失業率統計等の雇用指標も改善傾向にある。しかし、既存の被雇用者を手厚く保護した雇用法や労働行政の結果、皮肉にもこの5～6年程は製造業を中心に正社員採用が絞られ、若年層では非正規雇用が定着化しつつある。この結果、近い将来のリーダー層を担う人材の育成が社会的に課題になっている。また、今後の現地製造業の進展を担う裾野産業では、現地技術教育学校の授業水準の低さ、共通資格標準と統一試験が整備途上であること、技術教育への公的補助の欠如、などの問題から、技術者の育成が進んでいない。（「イ」国裾野産業の育成に関する技術教育支援は、次項で触れるように日尼EPAにおいても扱われており、既に支援が実施されている。）

こういった背景の下、外国人研修・技能実習制度に関する一定の現地ニーズが社会的に存在していることは確かである。研修・技能実習制度への参加を希望する者の多くは経済的な問題で大学への進学を諦めた若者達であり、彼らが「イ」国内の雇用・賃金水準よりも高い条件で就労可能な日本に雇用機会を求めることは半ば自然なことだと言えるだろう。一方で、現地に進出した日系製造業企業では、日本流の労務管理に慣れ日本語コミュニケーションが可能な彼らへの人材ニーズも大きい。特に今後現地に進出していく日系中小企業の場合は現地人員の教育は大きな経営負担となるため、技能実習生への大きな潜在需要が見込まれる。更に、一部日系製造業企業やNGOでは、この制度をローカル・スタッフのリーダー層を日本の本部や関連企業で訓練するために活用していることが今回の調査で判明した。このようなケースは通常AOTS研修が該当するのだが、外国人研修・技能実習制度がこのような活用のされ方をしているということは、これまで余り知られていなかったのではないかと。

帰国実習生の期待賃金と日系企業の提示賃金の間に存在する賃金ギャップは悩ましい問題ではあるが、ここに現地若年層雇用改善の一契機として研修・技能実習制度が機能し得る可能性は存在していると言える。実際、一部送出し機関は若年層雇用や貧困を巡る問題の解決のためにこの制度を活用することを謳っており、少なくとも今回調査で訪問した2機関については、そのような方針と戦略の下で運営されていた。（別添資料1のPT. Minori と Yayasan Putra Indonesiaがこれに当たる。）

##### 【日本側】

少子高齢化で労働力人口の減少が避けられない日本にとって、外国人労働者受入れは政策上の大きな論点となっている。現在、わが国の法務省出入国管理計画では欧州諸国やシンガポール同様、高度人材の受入れに軸足を取っており、今後もこの傾向は短期的に変動することはないと思われる。また、既に入国した外国人労働者の雇用を管掌する厚生労働省は、厳

しい国内雇用環境の下で留学生や日系人の雇用改善・促進に軸足を取っている。一方で、わが国の戦後経済の基盤を支えてきた中小製造業企業では若年層の育成以前に若年労働力不足が深刻となっており、中小企業庁が様々な若年層雇用促進のための施策を取っている。

このように、一朝一夕には解決不能な「労働力人口の減少」という大きな課題に向けて、様々な省庁が各々の専門的立場からアプローチを取っているのが現状であるが、こういった複雑な政策環境を背景にしながら、外国人労働者は日本に受入れられ、外国人研修・技能実習制度もまた主に地方の労働集約型産業へ外国人労働力を供給するため活用されてきた側面がある<sup>207</sup>。

外国人研修・技能実習制度を日本国内企業、特に中小企業が受入れ機関として活用する場合、研修生・実習生がOJTを行うことによる人件費メリットが大きな動機付けとなっていることは確かであると思われるが、一方で導入した企業によって就労環境や制度利用の背景は多様である<sup>208</sup>。例えば、今回インタビュー調査を行った受入れ企業の場合は、両社とも海外進出の足掛かりとしての意味合いも含めて、技能実習制度の活用を検討した背景が当時あった<sup>209</sup>。また、今回調査で接触した現役技能実習生3名、元実習生2名の全員が「もっと日本で働きたい」と話しており、その理由として、収入に加えて生活全般の楽しみ（旅行やショッピング等）がかなり強いインセンティブとして存在していることも印象的であった。

これまで、この制度のあり方自体については様々な議論が行われてきたが、多くの場合、本質的にそのような議論は、日本が外国から労働力（特に単純労働力）を受入れること自体の是非を問う議論であるか、または受入れていくならどのように受入れるべきか、という政策手法の各論を巡る議論とセットになっている。（寧ろ、セットになっていないと、政策論として説得力を持たない。）このような深遠広大なテーマを整理することは本調査の領域と調査者の能力を遥かに超えることになるため、ここではそういった議論の整理については深入りしない。一方で、これらの制度を国際貢献・人材育成といった制度本来の意図に則って機能強化していくために何ができるか、という視点を含めて、次項で提言をまとめることとする。

---

207 「東アジア経済統合下の産業活性化に向けた新たなイニシアチブ」（井口泰、2010年、経済学論究第63巻第3号、関西学院大学経済学部研究会、<http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/3712/1/20100423-4-29.pdf>、2012年1月29日閲覧）では、2001～2006年の都道府県別GDPに対する製造業の比率、事業所数、従業員数の3つを被説明変数として、これらに対する「ブラジル人」と「外国人研修生」の存在の影響度合いが他の説明変数（平均賃金や労働生産性等）と共に計量分析されている。結果は、「ブラジル人」については3つの被説明変数全てにプラスの影響があり、「外国人研修生」については事業所数と従業員数についてプラスの影響が確認されている。

208 このような「多様さ」と関連して、「外国人研修生・技能実習生を活用する企業の生産性に関する検証」（橋本由紀、2010年2月、RIETI Discussion Paper Series 10-J-18、独立行政法人経済産業研究所、<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/10020014.html>、2012年1月4日閲覧）は、制度改正前に受入れ団体の日本人への求人賃金を統計分析した結果、日本人従業員の求人賃金が同一地域・同一業種の平均より低いような低生産性企業が研修・技能実習生を活用する傾向が高い、ということを実証した一方で、約3割の制度利用企業は同一地域・同一業種の非活用企業の平均よりも高い賃金を日本人従業員に支払っていることも実証しており、「活用企業の多様性」（pp.2）を指摘している。

209 外国人研修・技能実習生に限らず、広く外国人労働者を雇用した事業者を採用動機を問うた質問票分析としては、「日本の外国人労働力」（中村二郎ほか、2009年、日本経済新聞出版社）の第2章が挙げられる。ここには、「語学能力の活用」、「海外ネットワークの構築」、「国籍を問わない採用方針」など、多岐に渡る動機が挙げられている。

## 7-1-2 課題と提言

産業人材分野において今後JICAが「イ」国内において本調査領域と関連した支援を行うことを想定した場合、どのような潜在的援助ニーズがあるかを検討し、以下のように提言する。

### (1) EPAによる産業育成協力事業との連携

日尼EPAでは「イ」国の産業競争力強化のために必要な協力事業が合意されており、自動車部品、電気電子、金属加工等の分野における裾野産業育成協力は「製造業開発センター (MIDEC: Manufacturing Industry Development Center) イニシアティブ」としてまとめられている。これに関連したJICA支援としては、既に経済産業省による要請により「溶接技術向上プロジェクト」(2010年11月～2012年9月)が工業省 (Ministry of Industry) をC/P機関として実施されているが、今後の産業人材育成分野支援でも同イニシアティブとの整合性は求められる<sup>210</sup>。なお、JETROジャカルタ事務所は同イニシアティブの下で自動車と金型分野については専門家派遣等の人材育成支援もこれまで行っており<sup>211</sup>、特に後者ではJAVADAと共にIMDIAの活動を支援している。こういった現地での官民による取組みとの連携も、今後の産業人材育成分野での現地JICA支援活動には引き続き求められるであろう。

### (2) 外国人研修・技能実習生への事前教育・就労支援の充実

上述のように、当事者の様々な背景が存在しながら動いている外国人研修・技能実習制度であるが、国際協力という視点から改めてこれらの制度を考えた場合、最も裨益すべきは彼ら研修・実習生であり、そして彼らを帰国後に雇用する現地企業である。本来、若年層雇用の非正規化が著しく進んだ現地労働市場において、日本で勤務経験があり日本語を解する帰国実習生は、日系企業を対象としたemployabilityという観点では優位にあることを考えると、渡航前・帰国後における日本語訓練の充実や、特に日系企業への就業促進活動への支援は国際協力の観点からも一考に値するであろう。また、その場合は、現状では事前教育や就業促進は送出し機関が担っているため、彼らを管轄するMOMT側の現状把握・指導能力向上のための組織・業務改善までも視野に入れることができれば、より効果的な支援となると思われる。

## 7-2 看護・介護人材育成分野におけるまとめと提言

本節では、日・「イ」両国における看護・介護分野の人材育成について見出された現況と課題を整理し、続いて提言を述べる。

---

210 このほか、MIDEC 関連としては産業人材育成分野ではなく行政能力向上分野となるが、「輸出振興庁機能改善プロジェクト (2010～2015年) が現在実施中である。

211 JETRO ジャカルタ事務所によるこれらの活動の詳細については、同事務所ホームページに掲載されている。(http://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/idn\_jakarta/about/、2011年12月22日閲覧。) なお、自動車部品関係については2011年度で一旦終了予定であり、調査段階 (2012年初) では今後の方向性がまだ決まっていなかった。

## 7-2-1 看護・介護人材分野の雇用・育成の現状

### 【「イ」国側】

看護人材育成に関しては、WBのHPEQプロジェクトやASEAN MRAとの関連から、新たに看護教育の標準化と養成機関の認定制度化、看護師資格登録の際の統一国家試験実施、また現職看護師については研修受講等により25単位を5年毎の更新までに取得することが定められたと言える。これらにより、国内における看護師養成のための質の確保が図られており、人材育成に関しては移行期にある。労働市場においては、国内の看護師は事実上不足しており、配置数、地域不均衡等がある一方、就職先が十分ではなく、未就労の有資格者が多い。海外就労が奨励されているが、語学力等の問題から看護師の海外就労は年間数百名と小規模である。今後の需要と供給予測においても、看護師は過剰の見込みとなっており、海外就労におけるニーズがある。

介護人材育成については、国内には介護士育成制度・資格制度が存在せず、MOSAまたは各施設ベースで高齢者や障害者介護の研修が実施されている。これらの研修は、日本の様な介護度が高い者への介護ではなく、社会福祉的な要素に重点が置かれたものである。一方で、アジアや中東各国において介護労働者として海外で就労する「イ」国人は多いが、家政婦労働の領域に含めて整理されているため、介護分野に携わる移住労働者の実数は不明である。今後、「イ」国でも人口の高齢化が予測されているため、より専門化した介護知識、技術を持った介護士に対する潜在的ニーズはある。また、EPA応募要件になっている「イ」国における「介護士としての認定」研修は、2009年に「イ」国で1度実施されたのみとなっている。

### 【日本側】

看護人材育成に関しては、3年制以下の専門学校ではなく、4年制大学教育が主流となってきたしており、また修士・博士課程を設置する大学も多く、より高度に専門化した分野となっている。看護師有資格者は増加傾向にあり、また将来的にも増加していくが、供給は需要を下回る見込みとなっており、人材不足に対する対策が必要である。さらに労働市場においては、看護師は不足しており、労働環境の問題等により、未就職の有資格者が多くなっている。

介護人材育成については、介護福祉士者数が継続的に増加している一方、就労介護士の4割を占める程度であり、残りは、訪問介護員（ホームヘルパー）または無資格者となっている。介護福祉士、訪問介護員の両者において、資格を取得しても未就職者が多く、求人倍率は常時高い。また、労働環境と待遇面の問題から離職率が高く、産業全体また他の医療福祉従事者と比較し給与が低くなっている。

国内においては、少子高齢化が進み、今後は人口減少に伴い労働力人口の減少、また高齢者における要介護者の割合が増加していくことから、看護・介護分野における人材確保が必要である。

## 【日尼EPAに基づく看護師・介護福祉士候補者受入れについて】

現状の問題としては、まず看護師国家試験の合格率が低いことが挙げられる（介護福祉士国家試験については、2012年1月に実施される試験が「イ」国人の初受験となるため合格率は不明）。この原因としては、①日本語能力不足、②日本と「イ」国間での看護教育や保健医療事情・制度の違いに起因する国家試験問題理解の困難さ、③2008年から新たに開始された制度であるため、日本語・国家試験対策支援が十分でなく、受入れ施設側独自の支援または自己学習に依存する部分が大きく、3年間の滞在期間における国家試験合格までのロードマップが明確でないこと、などが挙げられている。①については、2010年からASEAN統合基金にて3ヵ月、2011年からは外務省所管にて6ヵ月の追加研修が行われているが、国家試験の合格率上昇への効果の程は把握されていない。また、日常会話は可能であるが、業務遂行に十分なコミュニケーション能力が身につけていないことが多いため、候補者の日本語能力不足は当事者と受入れ施設側の双方にとって負担となっている。②については、国家試験問題の漢字にルビが振られたり、疾病の英語併記などの対応策が取られているが、学習テキストが不十分、両国の違いを踏まえた専門分野を教えられる人がいない、出題範囲の広さから現場経験から得た知識だけでは十分でない、などが問題となっている。③について、院内での就労や日本語・国家試験対策の研修体制整備などはJICWELSにより義務付けられているが、基準がないため配属先によってこれらの支援状況が異なっている。

また、外国人看護師・介護福祉士の受入れ目的が人材不足解消ではなく（日本語能力の問題や保助看法により現場の即戦力にはならないため）、「国際貢献・交流」や「職場の活性化」等のメリットがある一方で、受入れ施設側の仕事量や金銭面の負担が多すぎることからコストメリットが低く、受入れ希望施設は年々減少してきている。さらに国家試験不合格のため帰国した者への支援が行われていない。

外国人看護師の受入れ例では、米国や中東各国、またマレーシアやシンガポールといった国々は、受入れ前に選考試験を実施し、合格者に研修、就労許可、滞在期間延長の機会を与える、といったスキームを実施している。これらの国の場合、試験は英語で行われている。また、試験についての対応策を自国内で実施している民間機関もある。

### 7-2-2 課題と提言

上述の現状を踏まえ、看護・介護人材育成分野における対「イ」国支援事業の展開を想定した場合、以下のように提言がまとめられる。

#### (1) 看護専門教育の質の確保

「イ」国内の看護専門教育の質が十分に確保されていない現状については、現行WBのHPEQプロジェクトにより改善が進められている。一方、現職看護師の研修は制度化されたが実施については各自治体にまかされており、看護専門教育の質の確保のために継続教育や現職研修についての支援が必要である。

## (2) EPAの成果向上

大きな課題として、まず低迷する国家試験合格率を改善する必要がある。これに対し、前述の課題①日本語能力強化に加え、②日尼間での看護教育や保健医療事情・制度の相違、③日本の国家試験対策に対しても、渡航前教育に十分に取り入れることでEPAに規定された3年間以上の学習機会、時間が確保されるため、より改善が見込まれる。具体的には、現在一部で行われている、「イ」国内で日本の医療事情、看護・介護士の職務内容等への理解を図る機会の設定、日本の国家試験問題への精通を図るための模擬試験の実施、EPAに基づく看護師選考試験における日本の国家試験問題の取り入れ、E-learning へのアクセスなどを拡充普及させることが挙げられる。渡航前教育については、これらをすでに取り入れている「イ」国の看護師養成機関や、また民間ベースで研修を行っている機関があることが本調査で確認されており、官民連携を通じた支援が可能と想定される。また、これらの機関における、学習施設の充実、教材、専門講師、研修参加者への奨学金制度といった関連事項の整備・拡充も必要である。民間機関においては、産業人材分野で実績を有している既存団体もあり、そのノウハウの有効活用も効果的と思われる。

また、EPAの成果向上としては、国家試験不合格の帰国者に対する支援も課題となっているが、EPA枠内には、帰国後の支援については規定されていないため、3年または4年の経験を無駄にしないためにも継続した日本語学習と国家試験対策が望まれる。これを渡航前教育と組み合わせると、講師やテキスト、学習場所を共有できるため、効率的だと思われる。従って、渡航前から帰国後まで合わせた包括的な支援は検討される価値があるであろう。

さらに帰国後の就職についても、2011年に実施されたような就職説明会の継続開催や、EPA派遣者により習得された技術・専門能力を「イ」国内に還元できるような体制づくりへの支援も考慮されてよいと思われる。

## (3) 介護分野への支援について

「イ」国では介護士の養成制度・資格制度が確立されていないため、まずは「イ」国内における介護士の必要性の認識、方針の明確化が要される。2009年時は、MOMTが介護研修を実施し、その成果の低さから実施をやめてしまっているが、BNP2TKI側には継続して介護士認定研修を行ってほしいとの要望がある。また、海外で介護労働者として就労する「イ」国人材も多く、将来的なニーズを考慮すると、「イ」国側で介護士養成制度設立について検討できるよう制度・資格整備・研修における支援が望まれる。その際に日本の技術支援は有効であると考えられる。

別添資料

別添資料1 面談議事録

日時：	2011年11月14日（月）10:00～18:00	
相手機関：	Ministry of Manpower and Transmigration (MOMT) 在京インドネシア大使館／和光大学	
場所：	MOMT オフィス JDS 本社	
出席者 （敬省略）	先方	Bambang Rudyanto（工業部門アドバイザー／経済経営学部経営メディア学科教授・異文化交流室代表）
	当方	JDS 鈴木、JDS 小梅、土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 国別研修生送出し実績と今後の見通し、出国前講習と帰国実習生就職支援に関する実情。</li> <li>・ 現地資本送出し機関に関する問合せ。BNP2TKI、MOMT、MOH、PPNI、BPS のホームページから「イ」語統計資料の翻訳・解説。</li> <li>・ 研修・技能実習生の送出し・受入れ機関等の関係者紹介依頼。</li> <li>・ ロジ・通翻訳に関する現地事情確認。</li> </ul>		

日時：	2011年11月14日（月）14:00～15:30	
相手機関：	財団法人 海外技術者研修協会（AOTS）	
場所：	AOTS 東京研修所	
出席者 （敬省略）	先方	宮本 真一（事業推進部長）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ AOTS 研修スキームと外国人研修・技能実習制度の相違点。</li> <li>・ 研修・技能実習制度関係機関等の関係者紹介依頼。</li> <li>・ AOTS ジャカルタ事務所担当者の紹介依頼。</li> <li>・ AOTS が過去に実施した EPA 枠看護・介護福祉士候補者研修についての内容確認。（詳細は本文参照。）</li> <li>・ 第1陣来日看護師候補生の帰国後における現地での活動について。</li> </ul>		

日時：	2011年11月21日（月）18:10～19:20	
相手機関：	国際厚生事業団（JICWELS）	
場所：	JICWELS 事務所	
出席者 （敬省略）	先方	稲垣 喜一（受入支援部部長）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ JICWELS 所管における EPA 枠看護・介護福祉士受入れ制度の仕組み・実態について。</li> <li>・ 受入れ希望施設への説明会の内容、現地適性検査・面接、合同説明会等、マッチング、研修相談窓口、日本語・国家試験対策の学習教材、課題・チャレンジ等について。</li> </ul>		

日時：	2011年11月24日（木）14:00～16:00	
相手機関：	社団法人 日本・インドネシア経済協力事業協会（JIAEC）、 一般社団法人／外国人看護師・介護福祉士支援協議会（Bima CONC）	
場所：	JIAEC/Bima CONC 本部	
出席者 （敬省略）	先方	黒木 賢司（JIAEC 会長）、柴田 雅代（JIAEC 理事長）、東大森 宏（JIAEC 理事・事務局長）、白井 幸恵（Bima CONC 事務局 社会福祉主事）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外国人研修・技能実習制度に関する JIAEC の活動概要。 （同種の活動自体は 40 年の歴史。スタート時は年間 20 名程度の受入れ規模。昔の制度では受入れが許された指定 15 団体の一つ（=90 年入管法改正前の話の様）。JITCO 設立時に協力したこともあるが、JIAEC 自体は入管の手続きは JITCO を通さず自分達で行っている。研修・技能実習制度関係の事業に加え、現地日系企業従業員の日本語教育も請け負っている。）</li> <li>・ JIAEC の研修生受入れ実績（40 年で 2 万人、平均毎年 500 人）。今後は 3 年で 1,000 人ずつ増えていくくらいの問合せが企業から入っている。</li> <li>・ 帰国実習生のうち JIAEC の再就職サポートをうけるのは 7 割くらい。帰国実習生は要求賃金が現地相場よりも高くなるので、賃金に関して需給ミスマッチが起きている。</li> <li>・ Bima CONC 設立経緯と組織概要（2009 年設立）。</li> <li>・ EPA 枠看護・介護福祉士候補者に対する Bima CONC 支援事業について（現地・国内） ～現地では日本語・マナー・食事等の講習、現地看護学校 20 校との提携。更なる事前教育の拡充が課題。実質的に現地の活動費は全て JIAEC が負担、現地看護学生等からは全く費用を徴収していない。日本では受入れ施設の日本語教育等を支援。</li> <li>・ 現地では介護学校設立の動きがあるが詳細は未確認。</li> <li>・ 研修・技能実習制度関係機関等の関係者紹介依頼。</li> <li>・ JIAEC/BimaCONC ジャカルタ事務所担当者の紹介依頼。</li> </ul>		

日時：	2011年11月25日（金）13:30～14:30	
相手機関：	独立行政法人 国際交流基金	
場所：	国際交流基金 東京本部	
出席者 （敬省略）	先方	金井 篤（日本語事業グループ 日本語事業運営部部長）、飯澤 展明（日本語事業グループ EPA 研修チーム長代理）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EPA 枠看護・介護福祉士候補者に対する国際交流基金の実施研修について。</li> <li>・ 支援事業、研修実績、研修における課題等。</li> </ul>		

日時：	2011年11月25日（金）14:00～15:00	
相手機関：	財団法人 国際研修機構（JITCO）	
場所：	JITCO 本部	
出席者 （敬省略）	先方	田中 恒行（国際部国際第二課課長）、大谷 一広（総務部企画調整課課長代理）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ JITCO 統計に関する問合せ： <ol style="list-style-type: none"> <li>① 官民別外国人研修生入国者推移の集計は 2010 年以降取っていない。</li> <li>② 「JITCO 支援」の定義と範囲：統計上は、JITCO が入管書類の点検（無料）を実施して把握した「応募」の実数。個別・団体型どちらも実施。JITCO 自らが一次受入れ団体として活動はしていない。</li> <li>③ 就職フォローとしては MOMT が実施しているもの（=IMM と共同実施）以上の情報は、JITCO 側では分からない。各国ごとに毎年ではないが効果的な事例を「成果事例集」として紹介することもある。</li> <li>④ 2010 年の制度改定後、母国語での相談窓口への相談件数が減った。</li> </ol> </li> <li>・ 研修・技能実習制度関係機関等の関係者紹介依頼（MOMT、現地送出し機関）。</li> </ul>		

日時：	2011年11月28日（木）10:00～11:00	
相手機関：	独立行政法人 国際協力機構（JICA）	
場所：	インドネシア事務所会議室	
出席者 （敬省略）	先方	宮田 尚亮（インドネシア事務所調査役）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 世銀が看護国家資格導入のためのプロジェクトを実施中。</li> <li>・ BNP2TKI 内では最近では日本よりも韓国の方が、存在感がある模様。</li> <li>・ 現地調査内容説明と関連資料・情報提供のお願い（看護介護分野での JICA 現地調査資料、世銀案件の情報と資料など）。</li> <li>・ 現地関係者紹介依頼（MOMT と MOH 内で活動している JICA 案件関係者、現地省庁関係者等）。</li> </ul>		

日時：	2011年11月28日（月）13:00～15:00	
相手機関：	独立行政法人 国際協力機構（JICA）	
場所：	MOMT 内 JICA プロジェクト事務所	
出席者 （敬省略）	先方	山田 文典（インドネシア国雇用サービスセンター能力強化プロジェクト専門家）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現地調査内容説明と関連資料提供（MOMT の 5 カ年計画英訳資料）。</li> <li>・ 11 月時点の現地労働市場情報（8 月 BPS 速報値の紹介。労働力人口、就業者数、雇用者数、完全失業者数と完全失業率ほか。失業者数や失業率の数値は改善しているようだが、パートタイマーや半失業者などの非正規就労が増加しているのではないかと、という専門家の予想。）</li> <li>・ JICA プロジェクト概要ヒアリング（中部ジャワやジョグジャカルタなど全国 10 カ所をモデルサイトとした公的職業サービスの拡充支援。利用者利便性の向上、業務内容の見直し・改善・効率化、最新の労働市場情報の積極的活用を軸とする）。</li> <li>・ 現地関係者紹介依頼（MOMT の関連部局への面談依頼同行）。</li> </ul>		

日時：	2011年11月30日（水）10:00～12:00	
相手機関：	BNP2TKI	
場所：	BNP2TKI 本部オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Dr. Haposan Saragih（Director of Government Placement Services）、Hidayat（Director of Preparation and Placement）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通年の海外労働者派遣実績（国別・産業ごと）、統計内容詳細確認（詳細は本文参照。）統計は 2009 年以降のみで、国と産業の細かなクロス集計等の資料は存在しない。 ⇒ 研修・技能実習は日本だけの制度で、労働者派遣実績には含んでいない。研修・技能実習制度については MOMT の管轄。</li> <li>・ G to G 労働者派遣協定締結国は日、韓、マレーシア、東ティモール。カタールとスーダンでも看護労働派遣について協議中。各々の締結の内容について確認（詳細は本文参照）。</li> <li>・ 日本インドネシア EPA 枠看護・介護福祉士候補者送し関連事項（詳細は本文参照）。</li> </ul>		

日時：	2011年12月1日（木）8:45～9:30	
相手機関：	独立行政法人 国際協力機構（JICA）	
場所：	MOH	
出席者 （敬省略）	先方	江上 由里子専門家（インドネシア保健政策アドバイザー）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現地調査内容説明と関連資料提供・現地関係者紹介依頼</li> </ul>		

日時：	2011年12月1日（木）13:00～15:30	
相手機関：	PT. JAPAN INDONESIAN ECONOMIC CENTER（JIAEC）	
場所：	PT. JAPAN INDONESIAN ECONOMIC CENTER（JIAEC）オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Wahju Juliarso（President Director）、白石 繁光（JIAEC インドネシア駐在員事務所）、小畑 雅之（JIAEC スラバヤ駐在員事務所）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ PT. JIAEC 事業実績と今後の見通し、及び渡航前インドネシア人事前研修に関する説明と視察（日本語、マナー）。（詳細は報告書本文で表記。頂いた教材は回収資料として別途提出。）</li> <li>・ 講義は教材代（2,500円相当）以外無料で、コストはPT. JIAECが負担。</li> <li>・ 日系企業の進出が2011年になって増加。県の商工会や全国業界団体が視察に訪れる。そういった場を活用して帰国実習生の就職促進活動を実施。</li> <li>・ 日系企業の進出は帰国技能実習生の就職には追い風。</li> <li>・ リーマンショックの影響は実習生の受入れ数にも影響を及ぼした。在ジャカルタの日本人ビジネスマンも8,000人から6,000に一時的に落ち込んだが、現在は回復基調。</li> <li>・ 現地では最近になって最低賃金がまた大幅に上がる旨の行政発表があり、既存進出企業にとっては痛手ではある。以前は日系企業で月給1.3万円・ローカル企業で6～8,000円だったのが、日系企業で1.5万円・ローカル企業で8,000～9,000円に引きあがる模様。</li> <li>・ 日系企業による一般的なインドネシア人技能労働者に対する評価は高い。技術よりもディシプリンやマナー、語学力が高く評価される。帰国後、技能実習を受けた仕事とは全く関係ない事務系職種に転職することも珍しくない。</li> <li>・ 同業現地教育機関に関する情報提供依頼。</li> </ul>		

日時：	2011年12月2日（金）10:00～12:00	
相手機関：	MOMT	
場所：	MOMT オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Fikri Kurniakiki （Directorate for Apprenticeship Development）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通年の研修生派遣実績（国別・産業・職業ごと）資料回収とインタビュー。（詳細は本文参照。）</li> <li>・ 現地送出し機関の事前研修制度・就職フォロー策の概況について質問。実質的にIMMに任せきりで、他送出し機関のことは把握していない。</li> </ul>		

日時：	2011年12月2日（金）13:00～14:00	
相手機関：	YAYASAN BINA MANDIRI ASEAN（財団 BIMA）	
場所：	BIMA 研修所	
出席者 （敬省略）	先方	黒木 義高（JIAEC 理事、JKT 駐在員事務所所長）、山本 り花（研修コーディネーター）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 財団概要：2008年設立。EPA 看護師・介護士候補者への現地日本語研修、看護学校等での日本語授業、セミナー等を実施。</li> <li>・ EPA 看護・介護福祉士候補者への訓練実績・内容・期間、参加者の選考方法・人数、課題など。</li> <li>・ 提携看護学校における日本語講師派遣、各種セミナーの実施、国内外におけるスタディーツアー。</li> <li>・ 研修場所の視察、今後の構想（日本の介護現場への理解とより効果的な日本語能力向上のための実習設備等の設置など）。</li> <li>・ EPA 看護・介護福祉士制度における現地の関連情報。</li> </ul>		

日時：	2011年12月5日（月）15:15～15:45	
相手機関：	MOH	
場所：	MOH 会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Dr. Yuti (Director of Nursing Deptment、 Directorate of Nursing Department)、 Dr. Bina (SubDirector、同上)
	当方	本田、（同席：江上専門家）
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 看護局の担当業務内容についての確認：主に保健医療従事者の実地ヘルスサービス提供に関連する事項。保健人材についての所管は人材局であるが、連携をとって行っている。</li> <li>・ 看護師国家試験について：2012年から試行的に各州で医療従事者の能力試験を行うことになっている。</li> <li>・ 日本・「イ」EPAに基づく帰国看護師候補者の活用について：第1陣（2008年）の一部が既に帰国している情報提供を受けていなかったが、帰国者の就職又は復職勤務先で日本での経験を活用した病院の能力強化や研修を実施したいと考えている。</li> <li>・ 助産師で日本・「イ」EPAに応募したいという意見があることについて：「イ」国の助産師養成課程はMCH（Maternal Child Health）に特化したものであり看護師業務とは異なるため、適さないと考える。</li> <li>・ ASEANにおける看護師相互認証制度について：労働省、外務省との連携事業であり、看護局では国内の看護師能力の標準化を推し進めている。S1以上の看護師、年間約1,500人（1機関50人x300機関）が対象となる予定である。</li> </ul>		

日時：	2011年12月6日（火）16:00～17:30	
相手機関：	PT. Selnajaya Prima（現地人材紹介会社）	
場所：	先方会議室	
出席者 （敬省略）	先方	蛇草 真寛
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現地の一般的な求人手法については、5～6年前に比べてネットにシフトしてきている模様。Selnajaya社の登録者もネット経由が多い。</li> <li>・ 現地日系企業の現地人管理・リーダー層の雇用の難しさについてヒアリング。</li> <li>・ 現地製造業を対象としたインターン研修ビジネスの仕組みと規制（＝2012年8月から受入れ側は全従業員の3割までしか研修生名目で受入れられない）について確認。</li> <li>・ 日本・「イ」EPAに基づく帰国看護師候補者に関する説明会の概況ヒアリング（＝帰国候補者の日本語レベルは低かった）。</li> </ul>		

日時：	2011年12月8日（木）10:00～12:00	
相手機関：	BNP2TKI	
場所：	BNP2TKI 本部オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Sugiharta (Head officer of Statistical Information) Ismain (Director of Preparation and Placemen)
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 通年の海外労働者派遣実績（国別・産業・職業ごと）、統計内容詳細確認と回収。</li> <li>・ マレーシア（他国とのMOUと違って、実質的にはP to Pで実施されている）・韓国との労働協定内容と実績（＝産業分野の内訳等）に関する確認。</li> </ul>		

日時：	2011年12月9日（金）11：00～11：30	
相手機関：	World Bank（WB）インドネシア事務所	
場所：	先方会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Puti Marzoeki（Senior Health Specialist）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在実施中のプロジェクト HPEQ（Health Professional Education Quality Project）について</li> <li>・4職種（医師、歯科医師、看護師、助産師）における資格能力試験、養成機関の認定制度の標準化による質の確保、向上について（進捗状況、特に看護師に関わる状況について、主管である教育省のプロジェクト進捗度をモニタリング・評価している。）</li> <li>・ASEAN 看護師相互認証制度と本案件との関連について、直接的ではないが関連する事項であるとの認識を持っている。</li> <li>・過去実施案件について（詳細は報告書本文参照）。</li> <li>・日本「イ」国間で行われている EPA プログラムについて、WB では把握しておらず、概要説明をした。</li> </ul>		

日時：	2011年12月9日（金）14：00～15：00	
相手機関：	財団法人 海外技術者研修協会（AOTS）インドネシア事務所	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	佐藤 裕之（インドネシア事務所長）、Winarko（Assistant General Manger）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・AOTS 実施研修後のフォロー活動について。</li> <li>・日本・「イ」EPA に基づく帰国看護師候補者の帰国後の現状、課題、受入れ体制等について。</li> <li>・AOTS 同窓会活動について。</li> </ul> （以上、詳細は報告書本文参照。）		

日時：	2011年12月12日（月）11:00～12:30	
相手機関：	OISCA-International	
場所：	OISCA-International ジャカルタ事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Suwanto（Pimpinan Penghijauan Nasional）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・通年の技能実習生派遣実績（産業・職業ごと）、及び送出し前の事前研修内容（農業・その他）。（詳細は報告書本文を参照。）OISCA 自身が日本に農業研修施設を持っている。</li> <li>・帰国実習生の進路は OISCA-International の活動（スタッフやボランティア等）に戻る。基本、農業活動に従事。</li> <li>・事務所所長は OISCA 本部から来た日本人。OISCA-International のジャカルタ事務所は JICA インドネシア事務所の NGO ダイレクトリーにも載っており、定期的に活動内容を送付するなど、連絡を取り合っている関係。</li> </ul>		

日時：	2011年12月12日（月）10：30～11：30	
相手機関：	MOMT	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Endang Sungkonowati（Special Assistant to the director, Direktorat General For Development and Placement of Workers, Direktorat of Placement for Overseas Workers）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・海外における介護労働者に係る情報、渡航前研修について（日本・「イ」国 EPA に基づく介護福祉士については別担当者）。</li> <li>・海外労働者の公的な渡航前研修について、研修内容についての規定を入手。</li> <li>・世界各国における「イ」国労働者数の統計資料の入手。</li> </ul>		

日時：	2011年12月12日（月）14：00～14：30、14：45～15：10	
相手機関：	MOE	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Arsitawati（Executive Secretary for Health Professional Education Quality Project）、Dharuita Chandra（Deputy Director, Directorate of Learning and Student Affair）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「イ」国看護学校数、生徒数等について→MOE データベース参照。</li> <li>・看護師の大学教育制度、教育内容の標準化、国家資格試験などを纏めた草稿の内容、今後の実施予定などについて（世銀案件 HPEQ と関連）。</li> <li>・介護士育成プログラムを兼ねた学校認定について（情報なし、インフォーマルセクターではとのこと）。</li> </ul>		

日時：	2011年12月13日（火）13:00～14:00	
相手機関：	MOMT	
場所：	MOMT オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Nha Dwi Apoiliawati（Directorate for Apprenticeship Development）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・2009年欧州向け海外労働者派遣実績に関する不明点問合せ（解決せず）。</li> <li>・送出し機関の最新連絡先リスト収集。</li> </ul>		

日時：	2011年12月13日（火）9：15～10：00	
相手機関：	国際交流基金インドネシア事務所	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	小川 忠（所長、東南アジア総局長）、高橋 裕一（副所長）、油井 理恵子
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・現在実施中の渡航前日本語研修について。（詳細本文参照。）</li> <li>・国内における日本語教育について。</li> </ul>		

日時：	2011年12月13日（火）13：30～14：00	
相手機関：	MOSA	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Yanti Damayanti (Staff, Directorate of Social Rehabilitation of Disables)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内の障害者福祉支援・介護について、介護福祉士・社会福祉士の概念について。</li> <li>・インドネシアでは、視覚、聴覚、身体、知的、精神障害児・者の5分野の施設が運営されている。規定に基づき各運営機関により施設サービス提供が行われているが、医師や看護師、リハビリテーションなどの職員配置は運営機関により異なる。施設で働く職員のための研修ガイドラインも既存している。</li> </ul>		

日時：	2011年12月13日（火）14：10～14：40	
相手機関：	MOSA	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Renold Jimmy (Social Worker, Directorate of Elderly Social Service)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・国内の高齢者福祉支援、介護について。</li> <li>・高齢者の社会的援助や社会保障についての規定・活動を実施している。高齢者福祉サービスについては、主に地方自治体、民間各機関により提供・実施されている。研修についても同様。</li> <li>・ホームケアを実施しているが、身体的な問題については保健所（プスケスマス）看護師等により対応されるため、協力して行っている。</li> <li>・統計資料「Profil Panti Sosial Tresna Werdha」（全国の高齢者施設の概要）を入手。</li> </ul>		

日時：	2011年12月14日（水）11:00～14:30	
相手機関：	PT. Minori	
場所：	PT. Minori オフィス・工場、日本語学校 AYUMI	
出席者 （敬省略）	先方	木暮 七絵（Advisor）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・通年の技能実習生派遣実績（産業・職業ごと）。（詳細は本文参照。）</li> <li>・送出し前の事前研修内容（日本語・縫製・その他）と研修所視察。</li> <li>・帰国実習生第一陣の帰国は再来年。帰国後の実習生はまだ20歳そこそこのので、進学や就職等の選択肢をなるべく広く与えたい。（まだ若いので工場労働にだけ帰国後の選択肢を狭めるべきではない、という問題意識。）そのためにもガイダンス機能を充実させる予定。</li> <li>・近々、工場勤務の若年層がキャリアの開拓を行えるように夜間大学を開学予定。この他、日本語学校や発達障害時支援の非営利活動も展開。</li> </ul>		

日時：	2011年12月14日（水）14：10～14：40	
相手機関：	Asosiasi Institusi Pendidikan Ners Indonesia（AIPNI）（Association Of Indonesian Nursing Education）	
場所：	教育省会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Muhammad Hadi (Secretary of AIPNI, Lecturer of University of Muhammadiyah)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・AIPNIの活動について：AIPNIは看護教育向上のための団体であり、教育基準や教育規定、看護学校の認定基準などの策定、看護学校講師の研修実施などを行っている。</li> </ul>		

日時：	2011年12月14日（水）14：10～14：40	
相手機関：	Persatuan Perawat Nasional Indonesia（PPNI） （Indonesia Nurse Association）	
場所：	電話	
出席者 （敬省略）	先方	Dewi Irawaty（Chair of PPNI, Dean of University of Indonesia's School of Nursing）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ PPNI の活動について。主に看護師の質の確保、既存の看護ガイドラインは HPEQ プロジェクトに関連して、来年度に全て改正される予定。</li> <li>・ オランダ、クウェート、日本に支部がある。</li> <li>・ 他国への看護師派遣について、PPNI で関与はしていない。政府間協定があるのは日本だけであり、他国に関しては個人で募集先を見つけ応募している状況。実態把握は難しい。</li> <li>・ 日本「イ」国 EPA で、PPNI は MOH と協力し、看護師候補者の選考試験を実施しているが、介護福祉士については関与しておらず、BNP2TKI で実施されている。事前研修について、語学以外の面についても充実させたいと考えている。</li> <li>・ 看護師登録制度について、5 年毎の免許更新時に 25 単位の研修受講していることが法律で定められた。新規卒業生、更新時に随時適応される。</li> </ul>		

日時：	2011年12月15日（月）13:00～13:40	
相手機関：	MOMT	
場所：	MOMT オフィス	
出席者 （敬省略）	先方	Fadliandi（Directorate for Apprenticeship Development）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2009 年欧州向け海外労働者派遣実績数値に関する不明点を問合せ（解決せず）。</li> <li>・ 工業高校・大学からマレーシア企業へのインターン制度は有給であることを確認。</li> <li>・ 国内労働市場における非正規雇用システムとしてのマガンに関する説明を受ける。特に若年層で業種を問わず一般化している模様。</li> </ul>		

日時：	2011年12月15日（木）10：00～11：00	
相手機関：	MOH	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Tari Tritarayati（Director, Center for Planning and Management Health Human Resources）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EPA に基づく看護・介護福祉士送し関連事項（問題点、課題など）。</li> <li>・ 他国への看護師派遣状況について。</li> </ul>		

日時：	2011年12月15日（木）16：00～17：00	
相手機関：	BNP2TKI	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Yeni Agus Winotu（Direktorat Kerjasama Luar Negeri Kawasan Asia Pasifik dan Amerika）、Ali Mansur Harahap（Staff）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ EPA に基づく看護・介護福祉士送し関連事項（特に介護士、看護資格を持たない参加希望者への研修状況、派遣状況について）統計資料入手。</li> </ul>		

日時：	2011年12月24日（土）10:00～16:00のうち午前中のみ参加	
相手機関：	特定非営利法人国際保健医療支援・研究センター 看護師国家試験対策クラスの見学	
場所：	首都大学東京 秋葉原 サテライト校舎	
出席者 （敬省略）	先方	尾形 直子（事務局長） （他、参加者（インドネシア看護師候補者）：11名、講師：2名、スタッフ4名、サポーター9名）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>参加者の自己紹介、プレテスト、看護師国家試験科目リハビリテーションについての参加者の学習観察。</li> <li>当センターにおける学習支援活動、2011年4月に実施されたというプロジェクト・サイクル・マネジメント（PCM）手法を用いた「看護師国家試験合格」に係る問題分析と合格するための目的分析について</li> </ul>		

日時：	2011年12月29日（木）16:00～17:30	
相手機関：	KOICA	
場所：	KOICA Indonesia Office 会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Jongmin Park（Deputy Resident Representative）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>過去にインドネシアで職業訓練案件は殆ど行われていない。（かなり昔、1件だけ巡回型訓練施設の案件があった。）看護・介護分野も全く行われておらず、予定もない。</li> <li>今後の対インドネシア援助戦略（ICT、Green Environment、Infrastructureの3本がこれまで同様にメイン。ただし、ICTは従来の教育機関向け支援は陳腐化した機材の買い替え支援に留め、来年から教育・訓練から政府システムの方に移行予定。</li> </ul>		

日時：	2012年1月2日（月）10:00～11:30	
相手機関：	Yayasan Putra Indonesia	
場所：	Yayasan Putra Indonesia 本部会議室及び研修施設	
出席者 （敬省略）	先方	Suwarto（Founder）、Siti Suparyani Suwarto（Chairperson）、Ine Pranina（Teacher）、Jani Siswandari（Secretary for the Executive Board）、Firman Budiyanoto（Training and International Affair Manager）、Arief Fuady Abdi（帰国実習生）、Doni Crismaryanto（帰国実習生）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>創業経緯と送出し実績（詳細は別途提出の収取資料（パンフレット）と報告書本文を参照）。</li> <li>研修生候補者のリクルート方法は日本語学校等から口コミ。一般広報は行わない。（規制されている模様。）</li> <li>貧困対策のソーシャル・ビジネスとして実施しており、帰国研修生には雇用を国内に創出するため起業を推奨。</li> <li>研修内容・期間等の説明（報告書本文を参照）と視察（ビジネス・マナーと日本語の授業、寮の4人部屋、厨房、オフィス等。）日本語教師は「イ」国人。スタッフに一人、元技能実習生がいて、彼がカリキュラム運営に携わっている模様。</li> <li>出発直前の生徒から日本での生活について質問があり、対応。（寒い冬は未体験のため、職場で防寒具を着て許されるか心配していた。）</li> <li>12月31日に帰国したばかりの実習生2名にインタビュー。奈良で商品梱包用段ボールを製造。日本での生活に関しては非常に好印象。帰国したばかりで今後の予定は未定だが、故郷の様子を見て業種を決め、起業予定。</li> </ul>		

日時：	2011年1月3日（火）11：00～11：30	
相手機関：	MOSA	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Iman Rahman Syukun（Chief of Elderly Social Service（Home Care Division），Directorate of Elderly Social Service）
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者施設見学のための許可、紹介。</li> <li>・ 現在、高齢者福祉局により15州で実施されているホームケア研修モジュールについての資料入手。1人の介護者が2人の高齢者をケアすることになっている。研修は4日間（30時間）行われ、民間機関とは別の地域ベースの研修である。高齢者サービス提供機関で実施されている1～2ヵ月の研修とは異なる。</li> <li>・ 海外介護労働者派遣については、MOMTの管轄となるため、当局では関与していない。国内の高齢者福祉対策のみ実施している。</li> </ul>		

日時：	2011年1月3日（火）14：00～14：30	
相手機関：	PT. Zam Zam Perwita（PJTKI、研修センター（BLK）と女性用ホステルと併設）	
場所：	PT. Zam Zam Perwita	
出席者 （敬省略）	先方	Staff
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ APJATI（Indonesian Manpower Services Association）の会員。カタール、サウジアラビア、UAE等の中東諸国を対象として労働者を派遣している。看護・介護については行っていない。近辺に多数散在するPJTKIについても同様である。</li> </ul>		

日時：	2012年1月4日（水）14:00～15:00	
相手機関：	Indonesian Employment Services Association for Asia Pasific (AJASPAC /Pt. Karya Antar Bangsa Sejati (KABASCO))	
場所：	Haris Hotel Tebet ロビー	
出席者 （敬省略）	先方	Ismail Suamrjo（Chairman/Direktur Utama）
	当方	土井・本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ AJASPAC（PJTKI、民間海外労働者紹介企業団体）参加企業集（160社）。</li> <li>・ 元MOMTのDGが90年代半ばに独立して海外労働者紹介企業（KABASCO）を創業し、団体の長も兼務。</li> <li>・ 送出し実績は台湾・香港・マレーシア・シンガポールがメインで15年目。</li> <li>・ 送出し候補者のリクルート方法は受入れ要請が来てから、広告等で募集。</li> <li>・ 事前研修内容は各国規定で期間（シンガポール450時間、台湾350時間、香港400時間）が定められている。調理、洗濯、スパ、介護、言語等の家政婦系訓練を実施。費用（1人平均1,500万ルピア＝15万円）は基本的に候補者が負担。</li> <li>・ 製造・農業・船員・介護など幅広く手掛けているが、総送出し実績は不明。上記以外の自前の研修メニューは無い模様。</li> </ul>		

日時：	2011年1月5日（木）10：30～12：30	
相手機関：	Tua Berguna dan Berkualitas "Panti Sosial Tresna Werda Budhi Dharma" （高齢者福祉施設ブッディダルマ、ブカシ）	
場所：	先方事務所、施設	
出席者 （敬省略）	先方	Tedi Tresnayadi (Director)、Ai Herliyah (Chief of Social Rehabilitation)、Tonny Effendy (Chief of Social Advocy)、Sakina Thalib (Chief of Social Worker)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>施設概要：高齢者福祉施設ブッディダルマは、タンミヤット視覚障害者施設、ホームレス収容施設の2施設と併設。敷地内に平屋のホームが点在しており、女性、男性、夫婦、疾病罹患により看護ケアが必要な人と、個々の状態に合わせて別々の建物に住んでいる。各平屋は、共有スペースが中心にあり、その周りに2人1部屋の個室が位置し、2家をつなぐ通路沿いに担当の介護士が住むという作りになっている。介護士はシフト制勤務ではなく、入居者と生活を共にしている。</li> <li>人員体制：介護士は7名。毎年1回高齢者ケアについての研修を受けることになっており、講師は、S1看護学生が行う。医師2名、看護師4名が施設内のポリクリニックに交代勤務。ポリクリニックには、医薬品や酸素、吸入器などの物品と入居者のカルテが整備されている。日本の様に年1回の健康診断や日々の健康チェックは行っていないが、病気になった際にすぐに診てもらえる体制ができています。理学療法士もおり、簡単な理学療法を行えるスペース、物品があった。（その他の職員については、収集資料として提出する入手施設パンフレット参照。）</li> <li>サービスプログラム：レギュラー（入居）：100名、助成制度による入居：6名、デイケア：40名、ホームケア：70名、トラウマセンターが今後オープンする予定。各プログラム対象は、60歳以上の身寄りのない者や低所得世帯などと規定されている（収集資料参照）。デイケアは、日中家族が面倒を見ることができない高齢者が利用しているとのことで、活動内容はスポーツやダンス、料理などと日本と同様の利用者背景、プログラムであった。</li> <li>利用者概要：90歳代の利用者も1人おり、多くが高血圧症罹患、その他に関節炎や糖尿病など、合計で16種の疾病が把握されているとのこと。</li> <li>施設見学中に多数の看護学生とその講師と遭遇。D3、SMKの看護学生の2週間の実習受入れをしている。日本「イ」国EPAプログラムについて聞いてみると、知らないとの返答だった。ポリクリニック勤務の看護師は、プログラム自体は知っているが、応募の仕方が分からないとの返答だった。</li> <li>施設の1画には、ワークショップがあり、入居者が作成したアクセサリ類や手芸品が販売されていた。</li> </ul>		

日時：	2012年1月5日（木）16:00～17:30	
相手機関：	独立行政法人 国際協力機構（JICA）	
場所：	インドネシア事務所会議室	
出席者 （敬省略）	先方	宮田 尚亮（インドネシア事務所調査役）
	当方	土井、本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>現地調査結果の概要報告とIT/Rの内容確認。</li> <li>他国二国間援助や国際機関の動向報告（特に看護分野におけるWB案件の現状については、ドナーのWBよりも教育省に問い合わせた方が最新の現場情報が分かる点を報告。WB案件については看護分野をより深く扱い、関連収集資料も後送することに。）</li> <li>産業人材分野における提言予定事項（外国人研修制度の事前教育（日本語会話能力）と帰国技能実習生の就職支援強化等は潜在ニーズがあるか。合わせてMOMTの管理・指揮能力強化も必要。）</li> </ul>		

日時：	2012年1月6日（金）10:00～11:00	
相手機関：	独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）	
場所：	ジャカルタ事務所応接室	
出席者 （敬省略）	先方	鎌田 慶昭（ジャカルタ事務所 EPA Trade/Investment Advisor）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ MIDEC 関連事業の今後の展開（自動車部品は 2011 年度で一旦終了。継続するかどうかは検討中）。</li> <li>・ 最近の日系製造業の進出動向（震災・円高・タイ洪水の影響で進出検討が 2011 年に急増。）</li> <li>・ 日系製造業の求人需要（大学進学率が低く、理系学生が採用できない。工場のリーダー層が不足。工業高校等に直接パイプを作る等、工夫をしている企業も。）人材紹介も求職者に対して受け身で開拓・掘り起こしが進んでいないのでは。ただ、採用・教育は外部もサポート可能だが、定着してもらえるかどうかは企業努力にかかっている。</li> <li>・ 現地の日本企業向け職業教育事情について。フジスタッフ（人材系、自前の教育機関も持つ）やインダストリアル・サポート・サービス・インドネシア（工場教育）等の日系企業向け人材訓練事業者についてヒアリング。</li> <li>・ 民間連携へのヒント（日本留学経験者が作る大規模なネットワーク（プルサダやカジ）、元異本留学生達が創立したプルサダ大学（キャンパス内で 5S を展開）等が潜在的な日系企業向け産業人材のプールになっているので、そういった潜在的な人材プールと求人ニーズをマッチングしていくような活動が必要となっている。）</li> <li>・ 日本企業側への教育需要（新規進出企業の場合、現地制度理解や労務管理、インドネシア人労働者のメンタリティ等、進出企業なら当然学ぶべきことが理解できていない企業も多い。進出企業が現地に受容されるために必要な日本企業側への基礎訓練のようなものが必要になってきている。（OVTA 事業仕分け、JODC も年度予算が付かない等、公的支援が手薄な領域が発生。）</li> <li>・ その他、最近の動き（大規模な工業団地に入居できないような中小企業のためのレンタル工場スペース・ビジネスが始まっている。（民間では進出コンサルタント企業が主導。） JICA 本部からも調査が入り、三菱総研が実施済。）</li> </ul>		

日時：	2011年1月6日（金）10:45～11:15	
相手機関：	MOH	
場所：	先方事務所	
出席者 （敬省略）	先方	Anna Kurniah (Head of Sub Division Indonesian Migrant Health Workers, Center for Planning and Management Health Human Resources)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各国におけるインドネシア看護師数： <ul style="list-style-type: none"> <li>- 日本：283 人、クウェート：856 人、カタール：65 人（2011 年累計人数）</li> <li>- MOH 人材局では、G to G プログラムによる看護師の海外労働者数しか把握していない。BNP2TKI の管轄事項である（渡航時に必須の KTKLN:ID card for Indonesian worker who work overseas を発行する機関であるため）が、データはないとの返答。このため、独自ルートで上記人数を把握。クウェートは 1990 年代中頃から看護師が派遣されており、PPNI クウェート支部に問合せた。カタールは、いつから派遣が行われているか把握していないが、大使館に問合せた結果、上記人数を把握。その他の国についても多数のインドネシア看護師が働いているが、実績は把握していない。また、PPNI の海外支部設立について、認める国は少なく、3 カ国のみである。</li> <li>- P to P プログラムによる看護師の海外労働は、個々人により行われている。MOH として関与している点はない。PJTKI はたくさんあり、利用している看護師もいる。MOH では、クウェート、カタールにおける資格証明書とビザの問題から、以前に一部の PJTKI と連携を取ったが、それ以降の係りはない。MOMT の管轄である。（一部の PJTKI のリスト入手）</li> </ul> </li> <li>・ 「Center for Empowering of Profession and HRH for Foreign Countries」について（他文献では各国におけるインドネシア看護師数に関するデータを掲載していたため） <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2011 年の組織改正により当センターに統合。以前は、米国にインドネシア看護師を送るプログラムを実施していたが廃止となった。米国が定める CGFNS と NCLEX に合格できても、エージェントと看護師募集をしている病院を探さなくてはいけないため、マーケット参入が困難であったとの理由。</li> </ul> </li> </ul>		

- ・ 日本「イ」国 EPA プログラムの看護師選考試験について
  - PPNI が試験問題作成。現在では、日本派遣のインドネシア看護師からの経験も踏まえ、日本の看護師国家試験と類似する問題が設定されている。3 時間、多肢選択式。

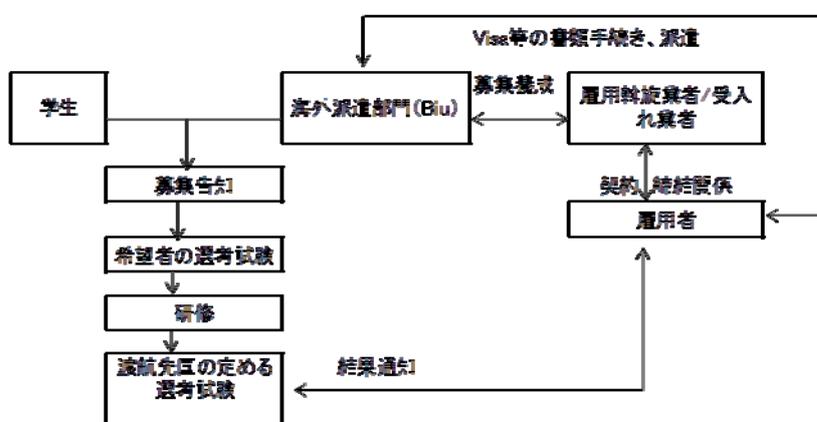
日時：	2012 年 1 月 9 日（月） 10:00～11:00	
相手機関：	KfW	
場所：	KfW ジャカルタ事務所 応接室	
出席者 （敬省略）	先方	Thorsten Schneider（Project Manager）
	当方	土井
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在の KfW のインドネシア援助領域（気候変動、民間セクター開発、アチェ復興。医療保健系は無し。民間セクター開発も直接、私企業にファイナンスはせず、官立職業教育センターへの援助を G to G で行う形に限定。）</li> <li>・ 職訓関係案件の状況（6-1 節で触れた IGI Programme は既に終了。今年、教育省・産業省・労働移住省を実施主体とした新たな案件へのソフトローン（21.83million €）が決まった。インドネシア側（MOF）と MOU も結んだところ。詳細はこれから半年くらいかけて形にするが、職業教育センターは対象産業セクターを限定せず汎用的なものになるはず。ドイツ国際協力公社の技術支援と組み合わせて実施する。）</li> <li>・ その他、アチェ復興関係で職業学校の復興（32.14million€）、セマランでの船員教育（国際海事機関の基準に準拠したカリキュラムで国際的な就職を促進、21.83€）も 2012 年内に資金援助予定。</li> </ul>		

日時：	2012 年 1 月 9 日（月） 10:30～11:30	
相手機関：	BINAWAN Institute of Health Sciences	
場所：	事務所会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Wida (Nursing Programe), Uyi. K (Secretary)
	当方	本田
主な協議内容		
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ BINAWAN グループ（PJTKI を含む）事業における看護師・介護士の海外派遣状況について問合せる。面談先は BINAWAN グループ内の看護学校であるため、卒業生の海外における就労状況の実績データがあるが、担当者が不在のため、日を改める。</li> <li>・ 校内で実施されていた筆記・実技試験の様子を見学させてもらう。人体モデル、医療機材を実際に使用し、学生が傷の処置の仕方を実演、説明するのを講師がチェック項目に沿って採点しており、実用的な内容を問いている。明日から学生は病院実習に出るため、最終試験であるとのこと。</li> <li>・ 校内には、実習室、ミニ病院（トリアージ表示）、25 台の人体モデル、医療機材、医薬品等の物品が揃っており、充実した設備を整えている。講師によると国際的に通用するよう、カリキュラムを編成しているとのこと。</li> <li>・ 本校では、D3 は 2 年、高校新卒者（SMA）は 4 年の就学で S1 が習得できるとのこと。</li> <li>・ 年度末に新規実施予定の国家試験について聞くと、学校側でも学生が試験に通る様に指導準備をしているとの返答あり。</li> </ul>		

日時：	2012年1月10日（月）11:00～12:00	
相手機関：	BINAWAN Institute of Health Sciences	
場所：	事務所会議室	
出席者 （敬省略）	先方	Safyau Hawagi (Director), Aliana Dewi (Head of training), Siswani Marianna (Head of Student & Alumane), Djuariah Hanafe (Head of Student)
	当方	本田

主な協議内容

- ・ 海外就労状況について、卒業生（2008-2010Dec.）の就職先について纏めたデータを提供して頂く。BIHSの卒業生は、クウェート、サウジアラビア、UAE、カタール、オランダ、オーストラリア、日本での就労実績がある。（しかし、UAE、カタール、オランダのデータは無し。）
- ・ 海外就労を希望する学生へのサポート体制について
  - 募集から派遣までに下図の様な過程があり、学生が海外就労できるようにサポートしているとのこと。国によって募集要件は異なるが、D3は2～3年、S1は1年の就労期間が必要。D3で海外派遣が決まった場合、2年の就労後に再度復学できるとのこと。



- サウジアラビアとクウェートは、政府からの看護師要請であり、P to Gである。
- 参加学生は、研修参加費（宿泊施設、食事代等含む）、選考試験、各種書類手続き、雇用斡旋業者への支払い等、合計でUSD5,000～10,000負担する必要がある（各国によって金額は異なる）。多くの学生は、この費用を支払えないため、ローン制をとっており、海外就労後、給与から毎月、返済する。
- ・ 研修では、各国の教材が共有されており、模擬試験を含め、選考試験対策が行われる。期間は3ヵ月間。試験は、成人・老年・小児・母性・在宅看護等が問われる。（日本の看護師国家試験との違い、健康支援と社会保障制度、看護の統合と実践など、臨床実技以外の面も問われている点が異なる。）
- ・ 語学実習室の教材について、日本以外の派遣各国では、外国人採用試験は英語で実施されているため、英語教材のみ取り扱っている。日本語はない。オランダは1年間のオランダ語の研修を課しているが、採用試験は英語で行われるとのこと。
- ・ BINAWAN グループでは、台湾とオランダに介護士を送っている。台湾では、主にホームケアで、オランダは日本と同様に施設における就労。詳細については把握していないとのことだった。

以上

別添資料2 技能実習2号移行対象職種 66職種123作業

1 農業関係 (2 職種 5 作業)

職種名	作業名
耕種農業 *	施設園芸
	畑作・野菜
畜産農業 *	養豚
	養鶏
	酪農

2 漁業関係 (2 職種 9 作業)

職種名	作業名
漁船漁業 *	かつお一本釣り漁業
	まぐろはえ縄漁業
	いか釣り漁業
	まき網漁業
	底曳網漁業
	流し網漁業
	定置網漁業
	かに・えびかご漁業作業
養殖業 *	ホタテガイ・マガキ養殖作業

3 建設関係 (21 職種 31 作業)

職種名	作業名
さく井	パーカッション式さく井工事作業
	ロータリー式さく井工事作業
建築板金	ダクト板金作業
冷凍空調和機器施工	冷凍空調和機器施工作業
建具製作	木製建具手加工作業
建築大工	大工工事作業
型枠施工	型枠工事作業
鉄筋施工	鉄筋組立て作業
とび	とび作業
石材施工	石材加工作業
	石張り作業
タイル張り	タイル張り作業
かわらぶき	かわらぶき作業
左官	左官作業
配管	建築配管作業
	プラント配管作業
熱絶縁施工	保温保冷工事作業
内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	カーペット系床仕上げ工事作業
	鋼製下地工事作業
	ボード仕上げ工事作業
	カーテン工事作業
サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
防水施工	シーリング防水工事作業
コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
ウエルポイント施工	ウエルポイント工事作業
表装	壁装作業
建設機械施工 *	押土・整地作業
	積込み作業
	掘削作業
	締固め作業

〈参考〉ほかに建設に関係するものとして、別掲の塗装職種に「建設塗装作業」と「鋼橋塗装作業」の2作業がある。

4 食品製造関係 (7 職種 12 作業)

職種名	作業名
缶詰巻締 *	缶詰巻締
食鳥処理加工業 *	食鳥処理加工作業
加熱性水産加工食品製造業 *	節類製造
	加熱乾製品製造
	調味加工品製造
非加熱性水産加工食品製造業 *	くん製品製造
	塩蔵品製造
	乾製品製造
	発酵食品製造
水産練り製品製造	かまぼこ製品製造作業
ハム・ソーセージ・ベーコン製造	ハム・ソーセージ・ベーコン製造作業
パン製造	パン製造作業

\* ) の職種は JITCO 認定職種 2010年7月1日現在

5 繊維・衣服関係 (10 職種 17 作業)

職種名	作業名
紡績運転 *	前紡工程作業
	精紡工程作業
	巻糸工程作業
織布運転 *	合擦糸工程作業
	準備工程作業
	製織工程作業
	仕上工程作業
染色	糸浸染作業
	織物・ニット浸染作業
ニット製品製造	靴下製造作業
	丸編みニット製造作業
たて編ニット生地製造 *	たて編ニット生地製造作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服製造作業
紳士服製造	紳士既製服製造作業
寝具製作	寝具製作作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業
布はく縫製	ワイシャツ製造作業

6 機械・金属関係 (15 職種 28 作業)

職種名	作業名
鑄造	鑄鉄鑄物鑄造作業
	銅合金鑄物鑄造作業
	軽合金鑄物鑄造作業
鍛造	ハンマ型鍛造作業
	プレス型鍛造作業
ダイカスト	ホットチャンバダイカスト作業
	コールドチャンバダイカスト作業
機械加工	施盤作業
	フライス盤作業
金属プレス加工	金属プレス作業
鉄工	構造物鉄工作業
工場板金	機械板金作業
	電気めっき作業
めっき	溶融亜鉛めっき作業
アルミニウム陽極酸化処理仕上げ	陽極酸化処理作業
	治工具仕上げ作業
	金型仕上げ作業
機械検査	機械組立仕上げ作業
機械検査	機械検査作業
機械保全	機械系保全作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業
電気機器組立て	回転電機組立て作業
	変圧器組立て作業
	配電盤・制御盤組立て作業
	開閉制御器具組立て作業
	回転電機巻線製作作業
プリント配線板製造	プリント配線板設計作業
	プリント配線板製造作業

7 その他 (9 職種 21 作業)

職種名	作業名
家具製作	家具手加工作業
印刷	オフセット印刷作業
製本	書籍製本作業
	雑誌製本作業
	商業印刷物製本作業
プラスチック成形	圧縮成形作業
	射出成形作業
	インフレーション成形作業
	フロー成形作業
強化プラスチック成形	手積み積層成形作業
塗装	建築塗装作業
	金属塗装作業
	鋼橋塗装作業
	噴霧塗装作業
溶接 *	手溶接
	半自動溶接
工業包装	工業包装作業
紙器・段ボール箱製造	印刷箱打抜き作業
	印刷箱製箱作業
	貼箱製造作業
	段ボール箱製造作業

別添資料3 BNP2TKI 産業セクター別海外労働者派遣実績

Industry	2009						2010						2011					
	Male			Female			Male			Female			Male			Female		
	formal	informal	sum	formal	informal	sum	formal	informal	sum	formal	informal	sum	formal	informal	sum	formal	informal	sum
1. Transportation, Storage, and Communications	1	25	26	105	3	108	6	52	58	34	25	59	25	2,793	2,818	122	98	220
2. Construction	3	3,071	3,074	27	15	42	14	5,538	5,552	17	186	203	59	12,464	12,523	65	251	316
3. Manufacturing Industry	284	4,612	4,896	773	12,293	13,066	166	12,761	12,927	170	29,373	29,543	402	20,256	20,658	627	20,686	21,313
4. Community, Social, and Personal Services	601	4,419	5,020	100,465	2,519	102,984	1,681	8,560	10,241	113,994	9,987	123,981	2,911	28,458	31,369	270,530	15,604	286,134
5. Financing, Insurance, Real Estate and Business Services	0	16	16	254	5	259	0	36	36	93	17	110	15	161	176	438	39	477
6. Electricity, Gas, and Water	0	89	89	170	14	184	34	56	90	81	14	95	46	607	653	43	32	75
7. Wholesale Trade, Retail Trade, Restaurants and Hotels	7	1,147	1,154	213	204	417	6	1,200	1,206	123	584	707	31	4,752	4,783	646	2,458	3,104
8. Mining and Quarrying	7	249	256	41	2	43	4	1,264	1,268	11	26	37	37	893	930	21	32	53
9. Agriculture, Animal Husbandry, Forestry, Hunting and Fishery	4,790	31,923	36,713	805	2,307	3,112	1,168	39,108	40,276	713	2,557	3,270	81	61,199	61,280	1,818	4,551	6,369
10. Shipping			0			0	0	56	56	68	3	71	46	12,801	12,847	95	610	705
11. Not Defined	71	290	361	2,717	157	2,874	23	358	381	2,274	636	2,910	84	887	971	5,171	765	5,936
12. Unclear			0			0			0			0	0	4	4	24	0	24

(出典資料原本は収集資料として別途提出)

別添資料4 BNP2TKI 職種別海外労働者派遣実績

注：職種名の表記ミス等は参照元資料のまま、修正していない。

カラー分類

農業人材(高度)
農業人材(その他)
産業人材(高度)
産業人材(その他)

(2009年)

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材(高度) 抜粋	農業人材(その他) 抜粋	産業人材(高度) 抜粋	産業人材(その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
1	Administration	0	9	0	0	0	9	9				
2	Advertising	0	0	0	1	0	1	1				
3	Agricultural Labour	59	668	17	210	76	878	954		954		
4	Agricultural Labour	11	1,194	2	285	13	1,479	1,492		1,492		
5	Agriculture Engineering	0	2	0	0	0	2	2	2			
6	Architect	0	0	1	0	1	0	1			1	
7	Art Decorator	0	1	0	0	0	1	1				
8	Assembling Laboures	0	1	0	1	0	2	2				2
9	Assistant Manager	0	0	0	1	0	1	1				
10	Auditor	1	0	0	1	1	1	2				
11	Baby Sitter	1	0	13	2	14	2	16				
12	Bskers, Pastry Cooks	0	0	0	4	0	4	4				
13	Bar Bender	0	14	0	0	0	14	14				
14	Barbeque	0	3	0	0	0	3	3				
15	Barber	0	1	0	0	0	1	1				
16	Bee Farmer	0	1	0	0	0	1	1		1		
17	Bellboy	0	1	0	0	0	1	1				
18	Boller Operator	0	1	0	0	0	1	1				1
19	Breat Maker	1	0	0	0	1	0	1				
20	Broadcaster, TV/Radio	0	1	0	0	0	1	1				
21	Builder, Traditional materials	0	1	0	0	0	1	1				1
22	Building Caretakers	0	2	0	0	0	2	2				2
23	Building Construction Labourers	0	19	0	0	0	19	19				19
24	Business Development	0	1	0	0	0	1	1				
25	Cabinet Makers	0	0	5	0	5	0	5				5
26	Candyman	0	0	2	0	2	0	2				
27	Captain(Restaurant)	0	4	0	0	0	4	4				
28	Car wash	0	0	0	3	0	3	3				
29	Car, Taxi and Van Drivers	0	0	1	0	1	0	1				
30	Care Taker	69	5	15,631	40	15,700	45	15,745				
31	Care Taker(man)	30	26	2	85	32	111	143				
32	Caregiver	1	34	441	179	442	213	655				
33	Carpainter	0	14	1	0	1	14	15				15
34	Carpenter	3	369	0	0	3	369	372				372
35	Carpenters and Joiners	0	1	0	0	0	1	1				1
36	Casher and Ticket Clerks	1	1	0	3	1	4	5				
37	Chief	0	3	0	0	0	3	3				
38	Child Nurse	0	0	0	0	51	0	51				
39	Civil Engineering	0	7	51	0	1	7	8			8	
40	Civil Service	0	1	1	0	0	1	1				
41	Cleaner/Public Building	0	12	0	1	0	13	13				
42	Cleaning Cooking Instrument	0	13	0	1	0	14	14				
43	Cleaning Service	32	119	32	264	64	383	447				
44	Cleaning Vessel	0	0	0	1	0	1	1				
45	Coffe Maker	0	2	0	0	0	2	2				
46	Coffe Waiter	0	1	0	0	0	1	1				
47	Construction Labourers	2	506	0	0	2	506	508				508
48	Construction Surveyor	0	22	0	0	0	22	22			22	
49	Cook-Female	0	6	0	4	0	10	10				
50	Cook Female	0	1	2	0	2	1	3				
51	Cook General	2	6	1	1	3	7	10				
52	Cooker	0	13	2	3	2	16	18				
53	Cooker Assistant	0	1	0	3	0	4	4				
54	Cooks	0	16	1	0	1	16	17				
55	Customer Service	0	28	0	0	0	28	28				
56	Decoration Artist	0	1	0	0	0	1	1				
57	Drafter	0	1	0	0	0	1	1			1	
58	Dress Maker	1	0	1	0	2	0	2				2
59	Driver Automotive	239	1,392	6	38	245	1,430	1,675				
60	Electonics Engineers	0	2	0	14	0	16	16			16	
61	Electrical Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
62	Electrical Equipment Assemblers	0	45	0	0	0	45	45				45
63	Electrical Technician	0	2	0	5	0	7	7			7	
64	Electrican	0	12	0	4	0	16	16				16
65	Electrician Building	0	1	0	0	0	1	1				1

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
66	Electro Technician	0	7	0	0	0	7	7			7	
67	Electronic Technician	0	1	0	0	0	1	1			1	
68	Evalator Electrical	0	7	0	0	0	7	7			7	
69	Fabricator	0	1	0	1	0	2	2				2
70	Family Janitor	0	0	0	1	0	1	1				
71	Farm hands and Labourers	0	4	0	0	0	4	4		4		
72	Farmer	6	183	2	3	8	186	194		194		
73	Farming and Forestry Advisers	1	40	0	1	1	41	42	42			
74	Female Cleaning Labour	0	0	0	44	0	44	44				
75	Female Janitor	0	5	0	10	0	15	15				
76	Fish Grow Out Technician	0	4	0	0	0	4	4				
77	Fisherman	11	206	0	8	11	214	225				
78	Fishery, Hunting and Trapping	0	22	0	0	0	22	22				
79	Fitter	0	133	0	0	0	133	133				133
80	Forestry Workers and Loggers	0	0	0	1	0	1	1		1		4
81	Forklift Operator	0	4	0	0	0	4	4				
82	Garbage Collectors	0	1	0	0	0	1	1				
83	Gardener	12	107	1	7	13	114	127				
84	Gardener, Horticultural and nursery	0	4	0	0	0	4	4				
85	General Cook	0	3	0	0	0	3	3				
86	General Helper	1	58	3	2	4	60	64				
87	General Labour	7	15	0	0	7	15	22				
88	General Plumber	0	1	0	0	0	1	1				1
89	General Serveyor	0	1	0	0	0	1	1				
90	General Welder	1	84	0	1	1	85	86				86
91	General Worker	15	3,454	6	678	21	4,132	4,153				
92	Geologist	0	1	0	0	0	1	1				
93	Gold Smith	0	0	0	1	0	1	1				1
94	Gordyn Skill	0	2	0	0	0	2	2				
95	Gypsum	0	15	0	0	0	15	15				15
96	Gypsum Worker	0	14	0	0	0	14	14				14
97	Hairdressers, Barbers, Beauticians	0	0	20	13	20	13	33				
98	Heavy Duty Drivers	3	10	0	0	3	10	13				13
99	Heavy Equipment Mechanic	0	3	0	0	0	3	3			3	
100	Heavy Truck and Lorry Drivers	0	3	0	0	0	3	3				3
101	Hotel Operations	0	20	46	17	46	37	83				
102	House Maid	85	18	51,959	150	52,044	168	52,212				
103	House Maid(Man)	25	32	43	180	68	212	280				
104	House Keepers/PLRT	11	1	7,627	19	7,638	20	7,658				
105	Human Resources	0	3	5	0	5	3	8				
106	Hunters and Trappers	0	0	3	0	3	0	3		3		
107	Ice Maker	0	1	0	0	0	1	1				1
108	Industrial Engineer	0	0	1	0	1	0	1			1	
109	Instrument Technician	0	3	0	0	0	3	3			3	
110	Instrumentation Engineer	0	1	0	0	0	1	1			1	
111	Insulation Workers	0	19	0	0	0	19	19				19
112	Insulator	0	169	0	1	0	170	170				170
113	Interpreter	0	6	0	0	0	6	6				
114	Iron Man	0	1	0	0	0	1	1				1
115	Janitress	0	1	7	1	7	2	9				
116	Juicer	0	4	0	0	0	4	4				
117	Junior Hostess	0	1	0	0	0	1	1				
118	Kichen Helper	0	2	0	3	0	5	5				
119	Laboratory	0	63	0	3	0	66	66			66	
120	Labour	135	5,630	28	1,101	163	6,731	6,894				
121	Labour Helper	0	4	0	0	0	4	4				
122	Laundry Labor Female	0	0	0	2	0	2	2				
123	Laundry Labor	0	4	0	0	0	4	4				
124	Lighting Labor	0	1	0	0	0	1	1				1
125	Loading & Unloading Worker	0	7	0	0	0	7	7				
126	Logistic, Transportation	0	7	0	0	0	7	7				7
127	Machine Electrician	1	4	0	0	1	4	5			5	
128	Man Worker	4	50	0	0	4	50	54				
129	Marketing	0	1	0	0	0	1	1				
130	Massager	0	0	1	4	1	4	5				
131	Meat Barbeque	0	1	0	0	0	1	1				
132	Mechanic	1	63	0	0	1	63	64				64
133	Mechanical Engineering	0	6	0	0	0	6	6			6	
134	Mechanical Technician	0	2	0	0	0	2	2			2	
135	Medical Doctors	0	0	0	1	0	1	1				
136	Millwright	0	8	0	0	0	8	8				8
137	Naval Architect	0	0	0	1	0	1	1			1	
138	Network Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
139	Nurse	0	29	16	222	16	251	267				
140	Office Boy	2	8	0	54	2	62	64				
141	Oil Changer	0	0	0	1	0	1	1				1
142	Oil Field Technician	0	3	0	7	0	10	10			10	

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
143	Operator	278	3,437	87	12,156	365	15,593	15,958				15958
144	Optical	0	0	0	5	0	5	5				5
145	Other Machine Operators	0	1	0	0	0	1	1				1
146	Packing Worker	3	20	0	8	3	28	31				31
147	Painter	1	13	0	0	1	13	14				4
148	Painter of Building	0	2	0	0	0	2	2				2
149	Patient Attendant Female	0	0	1	0	1	0	1				
150	Pekerjaan Test	1	0	0	0	1	0	1				
151	Petroleum Tehnician	0	1	0	0	0	1	1			1	
152	Physicians	0	1	0	0	0	1	1				
153	Physicist	1	3	0	0	1	3	4				
154	Plantation Worker	2,925	16,104	23	507	2,948	16,611	19,559		19,559		
155	Plasterers	0	12	0	0	0	12	12				12
156	Plumbers and Pipe Fitters	0	22	0	0	0	22	22				22
157	Police Officers	0	0	0	1	0	1	1				1
158	Poultry Man	0	19	0	2	0	21	21		21		
159	Process Operator	0	0	0	4	0	4	4				4
160	Production Clerks	0	0	0	1	0	1	1				1
161	Production Operator	0	41	2	255	2	296	298				298
162	Project Management	0	2	0	0	0	2	2			2	
163	Quality Control	0	3	0	0	0	3	3			3	
164	Receptionist and Information Clerks	0	1	0	2	0	3	3				
165	Reinforced Concrete Blacksmith	0	1	0	0	0	1	1				1
166	Relief	0	8	0	0	0	8	8				8
167	Restaurant Operations	1	85	7	66	8	151	159				
168	Rigger	0	1	0	0	0	1	1				1
169	Safety Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
170	Sales Counter	0	0	0	6	0	6	6				
171	Salesman	0	0	0	6	0	6	6				
172	Secretary	0	0	0	1	0	1	1				
173	Security	0	3	0	0	0	3	3				
174	Sheet Metal Workers	0	0	0	11	0	11	11				11
175	Shop Assistant	0	1	0	22	0	23	23				
176	Skipper	0	1	0	0	0	1	1				
177	Steelwork Welder	2	11	0	0	2	11	13				13
178	Stock Preparation Operator	0	0	0	1	0	1	1				1
179	Supervisor	0	24	0	1	0	25	25				
180	Tailor, Dressmaker	1	4	0	12	1	16	17				17
181	Technical Assistant H.C	0	1	0	0	0	1	1				1
182	Technician	1	18	0	0	1	18	19			19	
183	Ticketing Staff	0	0	0	1	0	1	1				
184	Trailer	0	12	0	0	0	12	12				12
185	Translator	0	1	0	0	0	1	1				
186	Underwater Workers	0	0	1	0	1	0	1				1
187	Unloader	0	0	1	0	1	0	1				
188	Vehicle, Window Cleaners	0	1	0	0	0	1	1				
189	Waiter	6	157	15	25	21	182	203				
190	Waitress	0	20	2	138	2	158	160				
191	Warehouse Operations	0	1	0	0	0	1	1				1
192	Weaving Worker	0	0	9	0	9	0	9				9
193	Welder	1	728	0	2	1	730	731				731
194	Well Ringing Fixer	0	0	1	0	1	0	1				
195	Wok Chef	0	0	5	0	5	0	5				
196	Women Worker	69	20	29,409	215	29,478	235	29,713				
197	Wood Furniture Painter	0	3	0	0	0	3	3				3
198	Woodworking Machine Setters	0	4	0	0	0	4	4				4
199	Worker(Man)	1,699	8,183	7	79	1,706	8,262	9,968				
200	Worker of Pom Gasoline	0	4	0	0	0	4	4				4
201			1	0	0	0	1	1				
202			0	0	5	0	5	5				
203		1	1,710	19	295	20	2,005	2,025				
	<b>Jumlah</b>	<b>5,764</b>	<b>45,841</b>	<b>105,570</b>	<b>17,519</b>	<b>111,334</b>	<b>63,360</b>	<b>174,694</b>	<b>44</b>	<b>22,229</b>	<b>196</b>	<b>18,691</b>

(2010 年)

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
1	Accounting	0	0	5	0	5	0	5				
2	Administration	0	2	4	5	4	7	11				
3	Administration IT/MIS	0	1	2	0	2	1	3			3	
4	Advertising	0	2	0	0	0	2	2				
5	Agricultural Labour	13	831	7	434	20	1,265	1,285		1,285		
6	Agricultural Labour	1	1,040	3	374	4	1,414	1,418		1,418		
7	Agriculture Engineering	0	5	0	0	0	5	5	5			
8	Agronomy dan Forestry Technicians	1	0	1	0	2	0	2	2			
9	Air Traffic Controllers	0	1	0	0	0	1	1				
10	Architect	0	4	0	1	0	5	5			5	
11	Assembling Worker	0	1	0	2	0	3	3				3
12	Assistant Manager	0	2	1	0	1	2	3				
13	Asst. Bar Manager (Kapal Pesiar)	0	1	1	0	1	1	2				
14	Asst. Housekeeper (Kapal Pesiar)	0	0	1	0	1	0	1				
15	Asst. Stewardess (Kapal Pesiar)	0	4	0	1	0	5	5				
16	Auditor	0	1	0	0	0	1	1				
17	Baby Sitter	1	1	36	3	37	4	41				
18	Bakers, Pastry Cooks	0	8	2	0	2	8	10				
19	Bakery Maker	1	0	0	1	1	1	2				
20	Banking Operations	0	0	0	1	0	1	1				
21	Bar Bender	0	96	0	5	0	101	101				
22	Bar Piccolo (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
23	Bar Waiter (Kapal Pesiar)	0	6	0	0	0	6	6				
24	Barbeque	0	2	0	0	0	2	2				
25	Barber	0	1	0	0	0	1	1				
26	Barkeeper (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
27	Bee Farmer	0	9	0	0	0	9	9		9		
28	Bellboy	0	2	0	0	0	2	2				
29	Bucher	0	1	0	0	0	1	1				
30	Builder, Traditional materials	0	1	0	1	0	2	2				2
31	Building Caretakers	0	4	0	0	0	4	4				4
32	Building Construction Labourers	0	58	0	10	0	68	68				68
33	Business Development	0	1	0	0	0	1	1				
34	Butchers, Fishmongers	0	5	0	1	0	6	6				
35	Buyers	0	1	0	0	0	1	1				
36	Cabinet Makers	0	1	6	0	6	1	7				7
37	Candyman	0	0	0	1	0	1	1				
38	Capster	0	0	0	1	0	1	1				
39	Captain (Restaurant)	0	1	0	0	0	1	1				
40	Captain Air	0	0	1	0	1	0	1				
41	Captain Sea	0	2	1	0	1	2	3				
42	Car wash	0	0	8	0	8	0	8				
43	Car, Taxi and Van Drivers	0	1	5	0	5	1	6				
44	Care Taker	125	47	18,248	197	18,373	244	18,617				
45	Care Taker (man)	55	36	15	2	70	38	108				
46	Caregiver	28	22	2,286	126	2,314	148	2,462				
47	Cargo Handler	0	0	1	0	1	0	1				
48	Carpainter	0	52	0	0	0	52	52				52
49	Carpenter	0	134	1	4	1	138	139				139
50	Carpenters and Joiners	0	3	0	0	0	3	3				3
51	Cashier and Ticket Clerks	0	1	0	2	0	3	3				
52	Chemist	0	5	0	1	0	6	6			6	
53	Chief	0	16	0	4	0	20	20				
54	Chief De Partie (Kapal Pesiar)	0	2	0	0	0	2	2				
55	Child Nurse	0	0	9	0	9	0	9				
56	Civil Engineering	0	3	0	0	0	3	3			3	
57	Civil Service	0	5	0	41	0	46	46				
58	Cleaner/Public Building	0	17	0	19	0	36	36				
59	Cleaning Cooking Instrument	0	1	0	2	0	3	3				
60	Cleaning Service	5	168	8	703	13	871	884				
61	Cleaning Vessel	0	1	1	1	1	2	3				
62	Coal Seller	0	1	0	0	0	1	1				
63	Coffe Maker	1	0	0	0	1	0	1				
64	Coffe Server	0	1	0	0	0	1	1				
65	Coffe Waiter	0	18	0	2	0	20	20				
66	Communication Technician	0	1	0	0	0	1	1			1	
67	Computer Assistants	0	0	0	1	0	1	1				1
68	Computer Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
69	Computer Programmer	0	6	0	0	0	6	6			6	
70	Construction Labourers	4	1,847	0	42	4	1,889	1,893				1,893
71	Construction Surveyor	0	39	0	1	0	40	40			40	
72	Control Technician	1	2	1	0	2	2	4			4	
73	Cook (Kapal Pesiar)	0	14	0	0	0	14	14				
74	Cook-Female	0	10	10	100	10	110	120				

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
75	Cook Date Palm	0	1	0	0	0	1	1				
76	Cook Female	0	2	2	88	2	90	92				
77	Cook General	0	14	1	2	1	16	17				
78	Cooker	4	117	1	53	5	170	175				
79	Cooker Assistant	0	11	0	1	0	12	12				
80	Cooks	0	123	1	120	1	243	244				
81	Crane, Hoist Operators	0	3	0	0	0	3	3				3
82	Credit	0	0	1	0	1	0	1				
83	Crew Utility - DD Utility (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
84	Customer Service	0	2	0	0	0	2	2				
85	Dartsmen	0	4	0	0	0	4	4			4	
86	Data Processing	0	1	0	0	0	1	1			1	
87	Decoration Artist	0	1	0	0	0	1	1				
88	Decorator	1	1	0	0	1	1	2				
89	Denter	0	1	0	0	0	1	1				
90	Designer	0	0	0	1	0	1	1				
91	Designer	0	0	0	2	0	2	2				
92	Dining Room Steward (Kapal Pesiar)	0	2	0	0	0	2	2				
93	Dining Room Waiter (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
94	Dishwasher	0	1	0	2	0	3	3				
95	Display Designer	0	1	0	0	0	1	1				
96	Drafter	0	1	0	1	0	2	2			2	
97	Dress Maker	3	2	1	4	4	6	10				10
98	Driver Automotive	909	2,458	60	72	969	2,530	3,499				
99	Economist	0	0	0	1	0	1	1				
100	Editor	0	1	0	0	0	1	1				
101	Electronics Engineers	0	0	0	65	0	65	65			65	
102	Electrical Engineering	0	2	0	3	0	5	5			5	
103	Electrical Equipment Assemblers	0	0	0	7	0	7	7				7
104	Electrical Technician	0	7	0	8	0	15	15			15	
105	Electrician	0	11	0	20	0	31	31				31
106	Electrician Building	1	4	0	0	1	4	5				5
107	Electro Technician	0	0	0	1	0	1	1			1	
108	Electronic Equipment Assemblers	0	0	0	11	0	11	11				11
109	Electronic Technician	0	4	0	25	0	29	29			29	
110	Evaluator Electrical	0	7	0	0	0	7	7			7	
111	Executive Housekeeper (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
112	Fabricator	0	14	0	2	0	16	16				16
113	Factory Manager	0	0	0	1	0	1	1			1	
114	Farm hands and Labourers	0	11	0	1	0	12	12		12		
115	Farmer	1	699	1	35	2	734	736		736		
116	Farming and Forestry Advisers	0	5	0	0	0	5	5	5			
117	Fish Cooker	0	2	0	3	0	5	5				
118	Fish Grow Out Technician	0	20	0	20	0	40	40				
119	Fisherman	2	365	2	5	4	370	374				
120	Fishery, Hunting and Trapping	0	2	0	0	0	2	2				
121	Fitter	1	17	0	2	1	19	20				20
122	Floor Layers and Tile Setters	0	1	0	0	0	1	1				1
123	Food Server	0	0	0	1	0	1	1				
124	Forestry Workers and Loggers	0	10	0	0	0	10	10		10		
125	Forestry Labourers	0	2	0	0	0	2	2		2		
126	Galley Utility (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
127	Garbage Collectors	0	1	0	0	0	1	1				
128	Gardener	12	671	0	46	12	717	729				
129	Gardener, Horticultural and nursery	0	54	0	4	0	58	58				
130	General Affairs	0	3	0	2	0	5	5				
131	General Cook	0	1	1	2	1	3	4				
132	General Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
133	General Helper	0	2	0	1	0	3	3				
134	General Labour	1	20	0	14	1	34	35				
135	General Plumber	0	4	0	2	0	6	6				6
136	General Surveyor	0	11	0	0	0	11	11				
137	General Welder	0	44	0	10	0	54	54				54
138	General Worker	1	7,064	2	1,961	3	9,025	9,028				
139	Geologist	0	1	0	0	0	1	1				
140	Geophysicist	0	1	0	0	0	1	1				
141	Grass and Aluminium Worker	0	0	0	2	0	2	2				2
142	Goat Butcher	0	0	1	0	1	0	1				
143	Gold Smith	0	0	0	23	0	23	23				23
144	Guest Relation Office	0	0	0	2	0	2	2				
145	Gypsum Worker	0	3	1	1	1	4	5				5
146	HK Piccolo (Kapal Pesiar)	0	0	4	1	4	1	5				
147	Hairdressers, Barbers, Beauticians	0	2	7	10	7	12	19				

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
148	Hardware Engineering	0	0	1	0	1	0	1			1	
149	Head Waiter (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
150	Heavy Duty Drivers	0	3	0	0	0	3	3				3
151	Heavy Equipment Mechanic	0	1	0	0	0	1	1			1	
152	Heavy Truck and Lorry Drivers	0	1	4	0	4	1	5				5
153	Hotel Operations	1	23	78	7	79	30	109				
154	House Maid	166	65	49,634	1,062	49,800	1,127	50,927				
155	House Maid(Man)	27	8	47	2	74	10	84				
156	Housekeepers/PLRT	31	31	6,890	31	6,921	62	6,983				
157	Human Resources	0	7	14	0	14	7	21				
158	Hunters and Trappers	0	0	2	0	2	0	2				
159	Industrial Engineer	0	52	0	34	0	86	86			86	
160	Instructure Fitness	0	0	0	1	0	1	1				
161	Instrument Technician	2	3	0	0	2	3	5			5	
162	Instrumentation Engineer	0	1	0	0	0	1	1			1	
163	Insulation Workers	0	8	0	0	0	8	8				8
164	Insulator	0	17	0	1	0	18	18				18
165	Internet Engineering	0	0	0	1	0	1	1			1	
166	Interpreter	0	0	0	1	0	1	1				
167	Iron Man	0	2	0	0	0	2	2				2
168	Janitress	1	3	19	2	20	5	25				
169	Jenis Pekerjaan	1	1	9	0	10	1	11				
170	Journalism, Writing	0	1	1	1	1	2	3				
171	Juicer	0	2	0	0	0	2	2				
172	Kaligrafi	0	0	1	0	1	0	1				
173	Kitchen Helper	0	2	1	1	1	3	4				
174	Kitcen Steward	0	6	0	0	0	6	6				
175	Laboratory	4	38	0	6	4	44	48			48	
176	Labour	2	2,430	1	503	3	2,933	2,936				
177	Labour Helper	0	7	1	3	1	10	11				
178	Laundry Labor Female	0	2	0	2	0	4	4				
179	Laundry Labor	0	12	0	2	0	14	14				
180	Laundrymaster (Kapal Pesiar)	0	2	0	0	0	2	2				
181	Linenkeeper (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
182	Loader	0	3	0	0	0	3	3				
183	Loading & Unloading Worker	1	0	0	0	1	0	1				
184	Machine Electrician	0	9	2	0	2	9	11			11	
185	Maintenance	3	5	0	0	3	5	8				8
186	Man Worker	6	173	0	1	6	174	180				
187	Management Trainee	0	1	0	0	0	1	1				
188	Manager Supermarket	0	2	0	0	0	2	2				
189	Massager	0	26	0	163	0	189	189				
190	Mechanic	15	12	0	0	15	12	27				27
191	Mechanical Engineering	1	9	0	0	1	9	10			10	
192	Mechanical Technical	1	4	0	0	1	4	5			5	
193	Mechanical Technician	2	2	0	0	2	2	4			4	
194	Milk Maker	0	0	0	1	0	1	1		1		
195	Millwright	0	2	0	0	0	2	2				2
196	Mixed-crop Growers	0	0	0	1	0	1	1		1		
197	Nurse	2	15	15	127	17	142	159				
198	Office Boy	0	10	1	19	1	29	30				
199	Oil Changer	0	0	0	4	0	4	4				4
200	Oil Field Technician	0	0	0	15	0	15	15			15	
201	Operator	161	8,933	49	25,993	210	34,926	35,136				35,136
202	Optical	0	11	0	24	0	35	35			35	
203	Other Engineering	1	3	0	13	1	16	17			17	
204	Other Machine Operators	0	3	0	22	0	25	25				25
205	Other Office Clerks	0	1	0	0	0	1	1				
206	Packing Worker	3	23	0	9	3	32	35				35
207	Painter	0	24	0	0	0	24	24				24
208	Painter of Building	0	4	0	1	0	5	5				5
209	Paper Machine Supervisor	0	1	0	0	0	1	1			1	
210	Paper-pulp plant Operators	0	1	0	0	0	1	1				1
211	Party Chef	0	1	0	0	0	1	1				
212	Pekerjaan Test	0	0	0	2	0	2	2				
213	Petroleum Technician	0	3	0	0	0	3	3			3	
214	Photographer	1	0	0	0	1	0	1				
215	Physicist	1	17	0	1	1	18	19				
216	Plantation Worker	977	19,757	5	799	982	20,556	21,538		21,538		
217	Plasterers	1	5	0	0	1	5	6				6
218	Porter	0	7	0	0	0	7	7				
219	Poultry Man	0	23	0	3	0	26	26		26		
220	Power Distri Board Assembler	1	0	0	0	1	0	1				1
221	Process Operator	0	2	0	16	0	18	18				18
222	Product Development	0	0	0	6	0	6	6				6
223	Production Operator	1	0	0	11	1	11	12				12
224	Production Clerks	0	0	0	2	0	2	2				2
225	Production Operators	9	136	9	1,400	18	1,536	1,554				1,554
226	Programmer Computer	0	1	0	0	0	1	1			1	

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
227	Project Management	0	1	0	0	0	1	1			1	
228	Provision Utility (Kapal Pesiar)	0	2	0	0	0	2	2				
229	Purchasing, Shipping	0	1	0	0	0	1	1				
230	Quality Control	0	2	0	1	0	3	3			3	
231	Real Estate Agent	0	0	1	0	1	0	1				
232	Receptionist and Information Clerks	0	3	0	13	0	16	16				
233	Relief	0	9	0	0	0	9	9				9
234	Restaurant Operations	0	51	0	43	0	94	94				
235	Retail Operations	0	1	0	0	0	1	1				
236	Rigger	0	1	0	0	0	1	1				1
237	Roofers	1	0	0	0	1	0	1				1
238	Safety Engineering	1	2	1	1	2	3	5			5	
239	Sales Counter	0	2	0	4	0	6	6				
240	Sales and Marketing	0	0	0	1	0	1	1				
241	Salesman	0	65	0	1	0	66	66				
242	Sanitation Officer (Kapal Pesiar)	0	562	0	10	0	572	572				
243	Secretary	0	0	1	2	1	2	3				
244	Securities Officer	0	1	0	0	0	1	1				
245	Security	0	1	0	0	0	1	1				
246	Sheet Metal Workers	0	3	0	0	0	3	3				3
247	Shop Assistant	0	1	0	4	0	5	5				
248	Spool Makers	0	0	0	1	0	1	1				1
249	Sport Trainer	0	1	0	0	0	1	1				
250	Steeward	1	163	0	11	1	174	175				
251	Steelwork Welder	0	4	0	0	0	4	4				4
252	Stewardess (Kapal Pesiar)	0	3	0	1	0	4	4				
253	Stonemason	0	1	0	1	0	2	2				2
254	Supervisor	1	25	0	1	1	26	27				
255	System Analyst Computer	0	1	0	0	0	1	1			1	
256	Tailor, Dressmaker	0	7	2	26	2	33	35				35
257	Teachers	0	1	0	2	0	3	3				
258	Technical Assistant H.C	0	1	0	1	0	2	2				2
259	Technician	29	43	0	1	29	44	73			73	
260	Telecommunication Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
261	Telemarketing	0	1	0	0	0	1	1				
262	Toaster	0	1	0	0	0	1	1				
263	Tour Guide	0	1	0	1	0	2	2				
264	Trade Brokers	0	2	0	0	0	2	2				
265	Trailer	0	11	0	0	0	11	11				11
266	Trainee Sanitation Officer (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
267	Translator	1	5	0	0	1	5	6				
268	Travel Guides	0	1	0	0	0	1	1				
269	Underwater Workers	0	0	2	0	2	0	2				2
270	Vehicle, Window Cleaners	0	1	0	1	0	2	2				
271	Vessel Captain	1	0	0	0	1	0	1				
272	Veterinary H.C	1	0	0	0	1	0	1	1			
273	Waiter	3	390	82	137	85	527	612				
274	Waitress	0	12	5	201	5	213	218				
275	Weavers, Knitters	0	1	0	1	0	2	2				2
276	Weaving Machine Worker	0	1	0	0	0	1	1				1
277	Weaving Worker	0	0	10	7	10	7	17				17
278	Welder	1	41	1	0	2	41	43				43
279	Well Ringing Fixer	0	0	1	0	1	0	1				
280	Wok Chef	1	3	34	11	35	14	49				
281	Women Worker	206	223	39,874	6,699	40,080	6,922	47,002				
282	Wood Furniture Painter	0	1	6	0	6	1	7				7
283	Wood Furniture Work	0	2	0	0	0	2	2				2
284	Wood Home Furniture Work	0	15	1	0	1	15	16				16
285	Wood Processing Operators	0	22	0	1	0	23	23				23
286	Wood Treaters	0	0	2	0	2	0	2		2		
287	Worker (Man)	261	18,216	12	272	273	18,488	18,761				
288	Worker of Pom Gasoline	0	5		0	0	5	5				5
289	Wrapper	0	3	0	0	0	3	3				3
290		0	0	0	15	0	15	15				
291		0	3	0	0	0	3	3				
292			731	9	917	9	1,648	1,657				
	Jumlah	3,102	68,989	117,578	43,408	120,680	112,397	233,077	13	25,040	529	39,458

(2011 年)

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
1	Able Baby Seaman	3	806	0	10	3	816	819				
2	Accounting	0	19	2	8	2	27	29				
3	Administration	0	24	1	9	1	33	34				
4	Administration IT/MIS	2	7	3	4	5	11	16			16	
5	Advertising	1	7	0	1	1	8	9				
6	Agricultural Labour	19	2,706	17	1,124	36	3,830	3,866		3,866		
7	Agricultural Labour	0	898	1	407	1	1,305	1,306		1,306		
8	Agriculture Engineering	0	5	2	3	2	8	10	10			
9	Agronomy dan Forestry Technicians	0	1	1	0	1	1	2	2			
10	Air Traffic Controllers	0	5	0	1	0	6	6				
11	Air Traffic Safety Technicians	0	7	1	0	1	7	8				
12	Architect	0	12	1	0	1	12	13			13	
13	Art Decorator	0	6	1	2	1	8	9				
14	Art, Creative Director	1	1	0	1	1	2	3				
15	Assembling Labourers	0	0	0	2	0	2	2				2
16	Assembling Worker	0	3	1	1	1	4	5				5
17	Assistant Manager	0	21	0	9	0	30	30				
18	Assistant Driller	0	6	0	0	0	6	6				6
19	Assistant Electrician	0	4	0	0	0	4	4				4
20	Asst Manager Hotel	0	2	0	1	0	3	3				
21	Asst. Bar Manager (Kapal Pesiar)	0	199	1	5	1	204	205				
22	Asst. Beverage Manager	0	10	0	1	0	11	11				
23	Asst. Housekeeper (Kapal Pesiar)	0	71	4	29	4	100	104				
24	Asst. Maitre D Hotel (Kapal Pesiar)	0	20	0	1	0	21	21				
25	Asst. Provision Master (Kapal Pesiar)	0	32	0	0	0	32	32				
26	Asst. Stewardess (Kapal Pesiar)	0	218	0	16	0	234	234				
27	Asst. Store Keeper	0	27	0	0	0	27	27				
28	Asst. Laundrymaster (Kapal Pesiar)	0	42	0	10	0	52	52				
29	Auditor	0	15	0	2	0	17	17				
30	Baby Sitter	0	4	92	81	92	85	177				
31	Bakers, Pastry Cooks	0	56	0	8	0	64	64				
32	Bakery Maker	0	9	0	1	0	10	10				
33	Banking Operations	0	4	0	1	0	5	5				
34	Bar Bender	0	370	0	30	0	400	400				
35	Bar Manager (Kapal Pesiar)	0	9	0	3	0	12	12				
36	Bar Piccolo (Kapal Pesiar)	0	4	0	0	0	4	4				
37	Bar Waiter (Kapal Pesiar)	0	122	1	13	1	135	136				
38	Barbeque	1	9	3	1	4	10	14				
39	Barber	1	12	1	1	2	13	15				
40	Barkeeper (Kapal Pesiar)	0	4	0	1	0	5	5				
41	Beverage Manager	0	1	0	0	0	1	1				
42	Bee Farmer	0	6	0	2	0	8	8		8		
43	Bellboy	0	55	0	0	0	55	55				
44	Black Smith	0	3	0	0	0	3	3				3
45	Boatman	0	10	0	0	0	10	10				
46	Boller Operator	0	5	0	0	0	5	5				5
47	Bosun	0	119	0	0	0	119	119				
48	Breat Maker	0	0	0	1	0	1	1				
49	Broadcaster, TV/Radio	0	1	0	0	0	1	1				
50	Bucher	0	11	0	1	0	12	12				
51	Builder, Traditional materials	0	63	17	0	17	63	80				80
52	Building Caretakers	0	3	1	0	1	3	4				4
53	Building Construction Labourers	1	126	0	6	1	132	133				133
54	Bus and Tram Drivers	0	5	0	0	0	5	5				
55	Business Development	1	5	0	3	1	8	9				
56	Butchers, Fishmongers	0	13	0	1	0	14	14				
57	Cabinet Makers	0	4	19	0	19	4	23				23
58	Candyman	0	1	1	0	1	1	2				
59	Capster	0	3	0	5	0	8	8				
60	Captain (Restaurant)	0	9	0	2	0	11	11				
61	Captain Air	0	4	0	0	0	4	4				
62	Captain Sea	1	71	1	0	2	71	73				
63	Car wash	0	11	11	1	11	12	23				
64	Car, Taxi and Van Drivers	1	4	9	0	10	4	14				
65	Care Taker	207	77	37,621	395	37,828	472	38,300				
66	Care Taker (man)	46	83	18	32	64	115	179				
67	Caregiver	23	4	4,486	118	4,509	122	4,631				
68	Cargo Handler	0	9	2	0	2	9	11				
69	Cargo Officer	0	4	1	0	1	4	5				
70	Carpainter	0	84	1	0	1	84	85				85
71	Carpenter	0	537	0	2	0	539	539				539
72	Carpenters and Joiners	0	6	0	0	0	6	6				6
73	Cashier and Ticket Clerks	3	6	2	4	5	10	15				

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
74	Casting	0	0	0	1	0	1	1				
75	Chemist	6	9	0	0	6	9	15			15	
76	Chewing Gum Maker	0	14	0	0	0	14	14				14
77	Chicken Barbeque	0	0	1	0	1	0	1				
78	Chief	3	130	0	9	3	139	142				
79	Chief Baker ( Kapal Pesiar)	0	26	0	0	0	26	26				
80	Chief Cook	2	86	3	3	5	89	94				
81	Chief De Partie (Kapal Pesiar)	0	33	1	2	1	35	36				
82	Chief engineer	4	119	0	0	4	119	123			123	
83	Chief Galley Steeward (Kapal Pesiar)	0	7	0	0	0	7	7				
84	Chief Navigation Officer	1	4	0	0	1	4	5				
85	Chief Officer	7	147	1	3	8	150	158				
86	Chief Steward	0	7	0	0	0	7	7				
87	Child Nurse	0	0	49	5	49	5	54				
88	Civil Engineering	0	12	1	0	1	12	13			13	
89	Civil Service	0	1	0	10	0	11	11				
90	Claims Department	0	1	0	0	0	1	1				
91	Cleaner/Public Building	2	277	3	24	5	301	306				
92	Cleaning Cooking Instrument	0	1	0	0	0	1	1				
93	Cleaning Service	8	435	33	413	41	848	889				
94	Cleaning Vessel	1	15	0	1	1	16	17				
95	Cleaning and Forwarding Agents	0	1	0	0	0	1	1				
96	Coal Seller	0	6	0	0	0	6	6				
97	Coffe Maker	0	4	0	2	0	6	6				
98	Coffe Waiter	0	4	1	5	1	9	10				
99	Communication Technician	0	3	0	0	0	3	3			3	
100	Communications	0	5	0	0	0	5	5			5	
101	Computer Assistants	0	1	0	0	0	1	1				1
102	Computer Engineering	1	5	0	0	1	5	6			6	
103	Computer Programmer	0	5	0	1	0	6	6			6	
104	Construction Labourers	42	4,221	18	63	60	4,284	4,344				4,344
105	Construction Surveyor	3	105	0	10	3	115	118			118	
106	consultant	3	21	0	3	3	24	27				
107	Control Technician	2	11	1	1	3	12	15			15	
108	Cook (Kapal Pesiar)	0	899	1	26	1	925	926				
109	Cook-Female	1	19	10	225	11	244	255				
110	Cook Date Palm	0	4	0	0	0	4	4				
111	Cook Female	0	3	4	69	4	72	76				
112	Cook General	0	105	1	9	1	114	115				
113	Cooker	2	130	3	50	5	180	185				
114	Cooker Assistant	0	28	2	15	2	43	45				
115	Cooks	2	623	7	137	9	760	769				
116	Corporate Management	0	2	0	1	0	3	3				
117	Crane Driver	0	1	0	0	0	1	1				1
118	Crane Operator	0	4	0	0	0	4	4				4
119	Crane, Hoist Operators	0	1	1	0	1	1	2				2
120	Credit	0	1	2	0	2	1	3				
121	Crew Utility - DD Utility (Kapal Pesiar)	2	568	0	6	2	574	576				
122	Curtainer	0	1	0	1	0	2	2				2
123	Customer Service	0	7	1	3	1	10	11				
124	DP Operator	1	0	0	0	1	0	1				1
125	Dartsmen	0	5	2	0	2	5	7			7	
126	Data Processing	0	2	0	0	0	2	2			2	
127	Dates Farmer	0	1	0	0	0	1	1		1		
128	Debt-Collectors	0	0	1	0	1	0	1				
129	Deck Boy	1	87	0	0	1	87	88				
130	Deck Cleaner (Kapal Pesiar)	0	322	0	2	0	324	324				
131	Deck Foreman	0	5	0	0	0	5	5				
132	Deck Officer	1	134	0	0	1	134	135				
133	Deck Storekeeper	0	1	0	0	0	1	1				
134	DeckHand	7	1,054	0	8	7	1,062	1,069				
135	Decoration Artist	0	2	0	2	0	4	4				
136	Decorator	2	12	0	0	2	12	14				
137	Denter	0	3	0	0	0	3	3				
138	Derrickman	0	1	0	1	0	2	2				2
139	Designer	1	9	2	2	3	11	14				
140	Designer	0	6	1	2	1	8	9				
141	Die Operator	1	1	0	0	1	1	2				
142	Dining Room Steward (Kapal Pesiar)	1	59	0	3	1	62	63				
143	Dining Room Waiter (Kapal Pesiar)	0	17	0	1	0	18	18				
144	Dishwasher	0	12	0	2	0	14	14				
145	Display Designer	0	1	0	2	0	3	3				
146	Donkeyman	0	1	0	0	0	1	1				
147	Dough Maker	0	1	0	2	0	3	3				
148	Drafter	26	21	3	3	29	24	53			53	

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
149	Dress Maker	1	5	9	6	10	11	21				21
150	Driller	1	14	0	0	1	14	15				15
151	Driver Automotive	1,578	6,994	29	124	1,607	7,118	8,725				
152	Economist	1	2	1	1	2	3	5				
153	Editor	0	3	0	0	0	3	3				
154	Education Trainer	0	1	0	0	0	1	1				
155	Electronics Engineers	0	29	0	6	0	35	35			35	
156	Electrical Engineering	4	32	0	0	4	32	36			36	
157	Electrical Technician	4	15	0	2	4	17	21			21	
158	Electrician	3	63	0	6	3	69	72				72
159	Electrician Building	0	1	0	1	0	2	2				2
160	Electrician Engineer	0	4	0	0	0	4	4			4	
161	Electro Technician	0	2	0	17	0	19	19			19	
162	Electronic Equipment Assemblers	1	0	0	1	1	1	2				2
163	Electronic Technician	0	4	0	22	0	26	26			26	
164	Embroyder	0	5	0	0	0	5	5				
165	Emergency Labor Female	0	1	0	0	0	1	1				
166	Engine Boy	0	48	0	0	0	48	48				
167	Engine Officer	1	34	0	0	1	34	35				
168	Engineer	29	608	0	3	29	611	640			640	
169	Evalator Electrical	0	1	0	0	0	1	1			1	
170	Executive Chief (Kapal Pesiar)	0	3	0	0	0	3	3				
171	Executive Housekeeper (Kapal Pesiar)	0	4	0	0	0	4	4				
172	Executive Sous Chief (Kapal Pesiar)	0	17	3	1	3	18	21				
173	Fabricator	0	4	0	1	0	5	5				5
174	Factory Manager	0	2	0	2	0	4	4			4	
175	Family Janitor	0	0	1	4	1	4	5				
176	Farm hands and Labourers	0	14	0	1	0	15	15		15		
177	Farmer	4	621	1	46	5	667	672		672		
178	Farming and Forestry Advisers	1	2	0	0	1	2	3	3			
179	Female Cleaning labour	0	0	7	10	7	10	17				
180	Female Janitor	0	4	52	105	52	109	161				
181	Fiberglas Fabricators	0	2	0	0	0	2	2				2
182	Fibierglas Laminators	0	1	0	0	0	1	1				1
183	Fibergrals Technician	0	1	0	0	0	1	1			1	
184	Financial Analyst	1	4	0	1	1	5	6				
185	Fireman	1	39	0	0	1	39	40				
186	Fish Cooker	0	1	0	2	0	3	3				
187	Fish Culture Technician	0	3	0	0	0	3	3				
188	Fish Grow Out Technician	0	2	0	5	0	7	7				
189	Fisherman	2	2,060	3	66	5	2,126	2,131				
190	Fishery, Hunting and Trapping	0	1	0	0	0	1	1				
191	Fisiotherapy	0	1	0	0	0	1	1				
192	Fitter	2	187	0	2	2	189	191				191
193	Floor Layers and Tile Setters	0	2	0	1	0	3	3				
194	Food Server	0	74	2	5	2	79	81				
195	Forestry Workers and Loggers	1	19	0	4	1	23	24		24		
196	Forestry Labourers	0	15	0	2	0	17	17		17		
197	Forklift Operator	0	2	0	1	0	3	3				3
198	Furnace Technical Operator	0	2	0	0	0	2	2				2
199	Galley Boy	0	28	1	0	1	28	29				
200	Galley Foreman (Kapal Pesiar)	0	35	2	1	2	36	38				
201	Galley Utility (Kapal Pesiar)	0	321	0	1	0	322	322				
202	Garbage Collectors	0	3	0	0	0	3	3				
203	Garbage Manager (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
204	Garbage Utility (Kapal Pesiar)	0	4	0	2	0	6	6				
205	Gardener	25	1,340	7	204	32	1,544	1,576				
206	Gardener, Horticultural and nursery	0	52	0	5	0	57	57				
207	General Affairs	0	16	0	2	0	18	18				
208	General Cook	0	21	0	3	0	24	24				
209	General Electrition	0	29	2	0	2	29	31				31
210	General Engineering	1	12	0	0	1	12	13			13	
211	General Helper	1	62	1	54	2	116	118				
212	General Labour	4	90	0	2	4	92	96				
213	General Plumber	0	0	0	1	0	1	1				1
214	General Surveyor	0	4	0	0	0	4	4				
215	General Welder	0	6	0	1	0	7	7				7
216	General Worker	11	5,498	33	1,006	44	6,504	6,548				
217	Geologist	0	9	0	0	0	9	9				
218	Geophysicist	0	3	0	0	0	3	3				
219	Grass and Aluminium Worker	0	1	0	0	0	1	1				1
220	Gold Smith	0	4	0	5	0	9	9				9
221	Grader Driver	0	0	1	0	1	0	1				1
222	Guard	0	21	0	1	0	22	22				
223	Guest Relation Office	0	4	0	5	0	9	9				

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
224	Gypsum	0	32	1	0	1	32	33				33
225	Gypsum Worker	0	2	0	0	0	2	2				2
226	HK Piccolo (Kapal Pesiar)	0	32	11	4	11	36	47				
227	Hairdressers, Barbers, Beauticians	0	18	34	36	34	54	88				
228	Hand Packers Laboures	0	3	3	0	3	3	6				6
229	Hardware Engineering	0	1	1	1	1	2	3			3	
230	Head Waiter (Kapal Pesiar)	0	40	0	7	0	47	47				
231	Heavy Duty Drivers	0	115	2	0	2	115	117				117
232	Heavy Equipment Mechanic	0	2	1	0	1	2	3			3	
233	Heavy Truck and Lorry Drivers	0	0	1	0	1	0	1				1
234	Hotel Manager	0	5	11	4	11	9	20				
235	Hotel Operations	2	53	64	29	66	82	148				
236	House Maid	319	494	100,701	2,922	101,020	3,416	104,436				
237	House Maid (Man)	24	159	53	46	77	205	282				
238	Housekeepers/PLRT	41	221	9,453	743	9,494	964	10,458				
239	Human Relation Officer	0	0	0	2	0	2	2				
240	Human Resources	0	4	6	1	6	5	11				
241	Ice Maker	0	10	0	1	0	11	11				11
242	Industrial Engineer	0	34	0	17	0	51	51			51	
243	Information Relation	0	1	0	0	0	1	1				
244	Inst & Electric Engineer	0	2	0	1	0	3	3			3	
245	Instructure Fitness	0	4	0	1	0	5	5				
246	Instrument Technician	4	19	0	0	4	19	23			23	
247	Instrumentation Engineer	0	13	0	0	0	13	13			13	
248	Insulation Workers	0	1	0	0	0	1	1				1
249	Insulator	0	23	0	1	0	24	24				24
250	Internet Engineering	0	0	0	1	0	1	1			1	
251	Internships	0	1	0	0	0	1	1				
252	Iron Man	1	6	0	0	1	6	7				7
253	Iron Smith	0	4	0	0	0	4	4				4
254	Janitress	0	6	9	5	9	11	20				
255	Jenis Pekerjaan	0	0	1	16	1	16	17				
256	Journalism, Writing	0	1	1	0	1	1	2				
257	Juicer	0	5	0	0	0	5	5				
258	Junior Hostess	0	0	0	2	0	2	2				
259	Kaligrafi	0	1	0	0	0	1	1				
260	Kichen Helper	0	14	1	11	1	25	26				
261	Kitcen Steward	0	72	0	4	0	76	76				
262	Laboratory	7	37	0	3	7	40	47			47	
263	Labour	2	3,855	4	657	6	4,512	4,518				
264	Labour Helper	2	105	0	9	2	114	116				
265	Laundry Labor Female	0	9	0	2	0	11	11				
266	Laundry Labor	1	483	0	2	1	485	486				
267	Laundrymaster (Kapal Pesiar)	0	111	1	0	1	111	112				
268	Lifeguard	0	14	0	0	0	14	14				
269	Lighting Labor	0	2	0	0	0	2	2				2
270	Linenkeeper (Kapal Pesiar)	0	81	0	1	0	82	82				
271	Loader	0	13	0	1	0	14	14				
272	Loading & Unloading Worker	0	4	1	0	1	4	5				
273	Logistic, Transportation	1	4	0	0	1	4	5				5
274	Machine Electrician	3	29	1	0	4	29	33			33	
275	Maintenance	7	35	0	0	7	35	42				42
276	Maitre D Hotel (Kapal Pesiar)	0	1	0	0	0	1	1				
277	Maitre DHotel	0	1	0	0	0	1	1				
278	Male Crew	0	42	0	1	0	43	43				
279	Man Worker	33	1,676	0	68	33	1,744	1,777				
280	Management Trainee	0	17	0	2	0	19	19				
281	Manager Supermarket	0	14	0	1	0	15	15				
282	Marble Worker	0	2	0	0	0	2	2				2
283	Marine Supervisor (Capt)	0	3	0	1	0	4	4				
284	Marketing	0	6	0	8	0	14	14				
285	Massager	0	35	2	83	2	118	120				
286	Master	4	120	0	1	4	121	125				
287	Mechanic	28	174	0	3	28	177	205				205
288	Mechanical Engineering	6	48	0	1	6	49	55			55	
289	Mechanical Machinery Assemblers	0	1	0	0	0	1	1				1
290	Mechanical Technical	3	20	0	0	3	20	23			23	
291	Mechanical Technician	3	23	0	0	3	23	26			26	
292	Medic-Safety Coordinator	0	3	0	0	0	3	3				
293	Medical Doctors	1	3	0	0	1	3	4				
294	Mess Boy / Catering Boy	0	41	0	0	0	41	41				
295	Messman	0	41	0	0	0	41	41				
296	Millwright	0	24	0	0	0	24	24				24
297	Miners and Quarry workers	0	4	0	0	0	4	4				4
298	Mining Engineers	1	5	0	0	1	5	6			6	
299	Mining Plant Operators	0	2	0	0	0	2	2				2
300	Mobile Technical	0	3	0	0	0	3	3			3	
301	Motorman	0	16	0	0	0	16	16				

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人材 (高度) 抜粋	農業人材 (その他) 抜粋	産業人材 (高度) 抜粋	産業人材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
302	Naval Architect	0	6	0	0	0	6	6			6	
303	Navigation Officer	0	5	0	0	0	5	5				
304	Network Engineering	0	0	0	1	0	1	1			1	
305	No.1 Oile/Foreman	0	2	0	0	0	2	2			2	
306	Nurse	7	117	124	557	131	674	805				
307	Office Boy	1	59	2	7	3	66	69				
308	Officer	3	345	0	6	3	351	354				
309	Offshore Installation Manager	1	5	0	0	1	5	6			6	
310	Oil Changer	1	192	0	7	1	199	200				200
311	Oil Field Technician	2	70	0	1	2	71	73			73	
312	Operator	204	15,969	218	17,562	422	33,531	33,953				33,953
313	Optical	1	3	0	8	1	11	12			12	
314	Ordinary Seaman	2	73	0	2	2	75	77				
315	Other Engineering	1	5	0	1	1	6	7			7	
316	Other Machine Operators	0	7	0	1	0	8	8				8
317	Other Office Clerks	0	1	0	1	0	2	2				
318	Packing Worker	1	70	0	12	1	82	83				83
319	Painter	1	47	1	0	2	47	49				49
320	Painter of Building	0	1	0	0	0	1	1				1
321	Paper Machine Operator	0	2	0	1	0	3	3				3
322	Paper Machine Supervisor	0	1	0	0	0	1	1			1	
323	Party Chef	0	3	0	2	0	5	5				
324	Pastry Chief (Kapal Pesiar)	0	11	0	0	0	11	11				
325	Pattern	0	1	0	0	0	1	1				1
326	Paver/Flourer	0	2	0	0	0	2	2				2
327	Pavior	0	1	0	0	0	1	1				
328	Peanut Maker	0	1	0	0	0	1	1		1		
329	Pekerjaan Test	0	14	0	0	0	14	14				
330	Personal Assistant	0	2	0	0	0	2	2				
331	Petroleum Technician	0	18	0	0	0	18	18			18	
332	Photographer	0	32	0	6	0	38	38				
333	Physicist	0	6	0	0	0	6	6				
334	Pilot	0	2	0	0	0	2	2				
335	Plantation Worker	23	30,441	2	1,148	25	31,589	31,614		31,614		44
336	Plasterers	0	43	1	0	1	43	44				18
337	Plumbers and Pipe Fitters	1	17	0	0	1	17	18				
338	Porter	0	13	0	0	0	13	13				
339	Poultry Man	1	110	0	1	1	111	112		112		
340	Process Operator	6	23	0	27	6	50	56				56
341	Prod. Mech. Tech.	0	10	0	0	0	10	10			10	
342	Product Management	0	2	0	0	0	2	2			2	
343	Production Operator	10	706	7	2,632	17	3,338	3,355				3,355
344	Production Superintendant	0	2	0	0	0	2	2			2	
345	Production Supervisor	2	3	0	0	2	3	5			5	
346	Programmer Computer	1	4	0	0	1	4	5			5	
347	Project Management	1	31	0	1	1	32	33			33	
348	Provision Master (Kapal Pesiar)	0	29	0	0	0	29	29				
349	Provision Utility (Kapal Pesiar)	0	5	0	1	0	6	6				
350	Psychologists	0	1	0	0	0	1	1				
351	Public Relations	0	4	0	2	0	6	6				
352	Purchasing, Shipping	0	5	0	0	0	5	5				
353	Quality Control	6	34	2	2	8	36	44			44	
354	Quartermaster	1	64	0	0	1	64	65				
355	Radio Electron Officer	0	1	0	0	0	1	1			1	
356	Radio Officer	1	0	0	0	1	0	1				
357	Receptionist and Information Clerks	0	13	1	17	1	30	31				
358	Relief	4	30	0	1	4	31	35				
359	Research and Development	0	6	0	0	0	6	6				
360	Restaurant Operations	7	63	1	37	8	100	108				
361	Retail Operations	0	14	0	6	0	20	20				
362	Rewinder Operator	0	1	0	0	0	1	1				1
363	Rig Supervisor	0	1	0	0	0	1	1			1	
364	Rigger	0	61	0	0	0	61	61				61
365	Roofers	0	1	0	0	0	1	1				1
366	Safety Engineering	3	12	0	1	3	13	16			16	
367	Sales Counter	1	16	0	11	1	27	28				
368	Sales and Marketing	2	15	0	16	2	31	33				
369	Salesman	1	67	1	1	2	68	70				
370	Sanitarians	0	4	0	0	0	4	4				
371	Sanitation Officer (Kapal Pesiar)	8	3,734	301	130	309	3,864	4,173				
372	Scientist	0	1	0	2	0	3	3				
373	Secretary	0	2	1	10	1	12	13				
374	Securities Officer	0	4	0	0	0	4	4				
375	Security	0	9	1	1	1	10	11				
376	Sedwick Maker	0	1	0	0	0	1	1				
377	Senior Technician	5	8	0	0	5	8	13			13	
378	Setter Mecanic	0	2	0	1	0	3	3				3

No	JABATAN	LAKI-LAKI		PEPEMPUAN		JUKLAH		Grand Total	農業人 材 (高度) 抜粋	農業人 材 (その他) 抜粋	産業人 材 (高度) 抜粋	産業人 材 (その他) 抜粋
		Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal					
379	Ship Deck Officers and Pilots	2	21	0	1	2	22	24				
380	Ship Engineering	1	17	0	0	1	17	18				
381	Shoe Makers	0	1	0	0	0	1	1				
382	Shop Assistant	0	4	0	13	0	17	17				
383	Site Installation Supervisor	0	3	0	0	0	3	3			3	
384	Skipper	0	1	0	0	0	1	1				
385	Software Engineering	0	1	0	0	0	1	1			1	
386	Sous Chief (Kapal Pesiar)	0	6	0	0	0	6	6				
387	Spa Therapis	0	160	1	1,258	1	1,418	1,419				
388	Sport Trainer	0	4	1	2	1	6	7				
389	Steward	2	3,544	0	168	2	3,712	3,714				
390	Steelwork Welder	0	10	0	0	0	10	10				10
391	Stenographers and Typists	0	1	0	0	0	1	1				
392	Stewardess (Kapal Pesiar)	1	418	0	65	1	483	484				
393	Stock Clerks	0	2	0	0	0	2	2				2
394	Stock Preparation Operator	0	1	0	0	0	1	1				1
395	Stonemason	0	1	0	0	0	1	1				1
396	Storekeeper (Kapal Pesiar)	0	44	0	0	0	44	44				
397	Supervisor	26	175	2	14	28	189	217				
398	Supporting Crew	0	3	0	0	0	3	3				
399	System Analyst Computer	0	2	0	0	0	2	2			2	
400	Tailor, Dressmaker	2	39	54	120	56	159	215				215
401	Teachers	1	19	2	4	3	23	26				
402	Technician Hydraulic	0	12	0	0	0	12	12			12	
403	Technician Mechanical	10	72	0	1	10	73	83			83	
404	Technical Assistant H.C	0	11	2	0	2	11	13				13
405	Technical Supervisor	1	5	0	1	1	6	7			7	
406	Technician	63	226	1	1	64	227	291			291	
407	Telecommunication Engineering	0	9	0	0	0	9	9			9	
408	Telephone Operator	0	0	0	1	0	1	1				
409	Ticketing Staff	0	1	0	1	0	2	2				
410	Toaster	0	2	0	0	0	2	2				
411	Tour Guide	0	6	0	1	0	7	7				7
412	Towor Crane Operator	0	1	0	1	0	2	2				2
413	Trailer	0	9	0	0	0	9	9				
414	Trainee Sanitation Officer (Kapal Pesiar)	0	3	0	2	0	5	5				
415	Translator	0	5	1	0	1	5	6				
416	Transport Clerks	0	0	0	1	0	1	1				
417	Treatman Technician	0	2	0	0	0	2	2				
418	Unloader	0	5	1	0	1	5	6				
419	Vehicle, Window Cleaners	0	1	0	0	0	1	1				
420	Vessel Captain	0	3	0	0	0	3	3				
421	Veterinary H.C	0	1	0	0	0	1	1	1			
422	WATER TANK DRIVER	1	3	13	1	14	4	18				18
423	Waiter	20	2,985	324	193	344	3,178	3,522				
424	Waitress	4	70	33	569	37	639	676				
425	Warehouse Operator	1	5	2	3	3	8	11				11
426	Water Analysis Lab Technician	0	0	1	0	1	0	1			1	
427	Weavers, Knitters	0	0	3	0	3	0	3				3
428	Weaving Machine Worker	0	0	1	1	1	1	2				2
429	Weaving Worker	0	1	5	3	5	4	9				9
430	Web Developer	0	2	0	0	0	2	2			2	
431	Welder	4	454	0	1	4	455	459				459
432	Welders and Flamecutters	0	2	0	0	0	2	2				2
433	Well Machine Operator	0	3	0	0	0	3	3				3
434	Well Ringging Fixer	0	0	1	1	1	1	2				
435	Wiper	0	114	0	0	0	114	114				
436	Wok Chef	2	10	31	10	33	20	53				
437	Women Worker	201	395	106,407	6,181	106,608	6,576	113,184				
438	Wood Furniture Painter	0	2	10	3	10	5	15				15
439	Wood Furniture Work	0	6	0	1	0	7	7				7
440	Wood Home Furniture Work	0	2	0	0	0	2	2				2
441	Wood Processing Operators	0	25	0	2	0	27	27				27
442	Wood Treaters	0	1	0	1	0	2	2		2		
443	Woodworking Machine Setters	0	12	1	1	1	13	14				14
444	Worker (Man)	200	25,504	95	443	295	25,947	26,242				
445	Worker of Pom Gasoline	0	7	1	5	1	12	13				13
446	Wrapper	0	2	2	0	2	2	4				4
447		3	3,210	415	980	418	4,190	4,608				
	Jumlah	3,468	134,363	261,067	42,205	264,535	176,568	441,103	16	37,638	2,154	44,804

(出典資料原本は収集資料として別途提出)

別添資料5 現地小規模送出し機関電話インタビュー調査結果

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
1	LPK SITINJAU LAUT BARU (Muhammad Syarif, SH)	Jl. Raya Padalarang 483 ruko No.5 RT 003/ RW 015 Tlp (022) 70784305 Fax. 022-6806168/2505929		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training being conducted before departing the intern</li> <li>2. Training material is Japanese Language</li> <li>3. Implementation of Training / Course is held from Monday-Friday at 8am-3pm ; The Training is conducted by the foundation itself without outsource to third party; Implementation of Training / Course depend to each individual participant, if the participants can catch up and understand the training material fast enough, then they will depart to Japan earlier. Means they have no specific period of such training. This foundation hold a license and also being monited by the Indonesian Ministry of Manpower and transmigration</li> <li>4. There is a fee to be paid by intern for the Training / Course: Registration fee: Rp 1,000,000 ; Course fee Rp 400,000 /Month ; and Rp 15,000,000 at the time when they are ready to depart to Japan.</li> <li>5. After returning from Japan, Internship Participants are free to seek their own job. The foundation do not have any program in assits them for further carrier.</li> </ol>
2	JIAEC (Japan Indonesia Economy Center) (Muktiono)	Ruko Tanjung Mas Raya Jl. Melati Mas Blok B - 1 No.25 Tanjung Barat, Jakarta Selatan Tlp (021) 78835577 Fax.(021) 78835588	We have send the proposal letter. However the person in charge still need to get approval from their head office.	
3	Himpurna Karya Mandiri (Drs. D. Hermono)	Melati Mas Square Blok A No. 30-31 BSD City 15323 Tangerang Tlp 0215374936/5381777Fax. 021-7995765/5375576	no answer	
4	Sarekah Insan Atama (Sutomo Sumodihardjo, SH)	Jl. Raya Cipayung Setu RT 008/03 No.33 Jakarta Timur Tlp. 021-8446277 Fax. 021-84593932/84305143	Unlisted number	
5	BLP3 SDM Yokatta	Pangeran Jayakarta 44 No. 20 Jakarta 10730 Tlp. 021-6287146, CP Mr. Musatakim 085658092226	in our third call, there is no intern in the institute, this is because the institute is not doing any training due to no training required from Japan.	
6	Budi Agung Binatara (Farryan Sunaryo Jenny Mulia)	Jl. RS Fatmawati No.15 Golden Truli Plaza No. D-18 Jl. Wijaya II, Kebayoran Baru JakSel 12160 Tlp 021-7397142 , 7206596 Fax. 021-72794222	Busy Tone	
7	Shisei Swadaya Sejahtera (Bambang Agung Susilo Utomo)	Jl. Raya Tanah Baru No.32 Rt 002/004 Kota Bogor Utara, Jawa Barat Tlp 0251-663232 Fax. 0251-664553 , Mr. Adi 085889560789	Nb: Telephone number in Bogor Area with first digit in "6" has been changed since 2008. It changed by adding "7" with area code number 8 after 0251. so for this foundation phone number is become 0251-8663232, but for the update phone number still no answer until third call.	
8	Yayasan Putra Indonesia (Drs.Suwarto)	Jl.Kebon Baru IV No.19 Tebet, Jakarta Barat Tlp. 021-8296665/Fax.021-8302505 , cp : Mr. Budi 0817821525	Talking with Mr. Budi and get other phone number : 021-83702749 and they ask for a formal request letter in order to get the information. (Letter has been send)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducting before the interns depart</li> <li>2. Material for such training is "Physical/Discipline, Language, Culture, and skill.</li> <li>3. Details of the Training are: Physical/Discipline is conduct in the morning 5am-6am, followed by study Japanese language, culture, and skill from 8am- until 5pm. This Training only being delivered for interns whose have passed the Interview and test. Total time comsupt for the Training is 580 hours (about 3 months)</li> <li>4. cost/fee is depend on receiving company in Japan who have cooperated with this foundations. Usually its around Rp 10,000,000- Rp 20,000,000 (including all facilities)</li> <li>5. There is no special arrangement from this institute for interns have completed their jobs in japan. Usually, 90% of them doing entrepreneurs, and some work as employees.</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
9	Komatsu Training Center Foundation (Ir. Kohar Atmasuganda)	Jl. Baranang Siang No.25 Bandung 40112, Jawa Barat, Tlp.022-426742 , Fax. 022-4216955, cp : Ms. Nina 0817210775	They cannot give information , because they are requesting a formal letter from JDS and Ministry from Japan	
10	Yuko Tesa Mirai (Erlim Kontesa)	Jl. Veteran No.75 D, Padang Sumatra Barat Tlp. 0751-841810/7812221 , Fax. 0751-841810		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before the interns depart</li> <li>2. Material for Training / Course are Japanese language and work attitude</li> <li>3. Training is being conduct three times in a week, divided into 2 semesters in a year.The training is conducted by the institute. This institute is holding a lisencc and always neing monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Fee/Cost for registration Training is Rp 300,000 dan cost for Training is Rp 200,000/Month</li> <li>5. The interns are free to search their own job after completed their job. Although it is still control/monitor by the institute.</li> </ol>
11	Nihon Communication Centre (Jalaludin) - <b>CLOSED</b>	Jl.Raya Sengigi Motong Kedaton Blok C1 , Nusa Tenggara Barat Tlp. 0370-631765 , Fax 0370-631310	<b>CLOSED</b>	
12	Surya Miyagawa (M S Shinzuko Miyagawa)	Jl. Lingkar Utara Manguwoharjo Depok Sleman (Keterangan : kerjasama Disnakertrans Provinsi DIY Yogyakarta)	new address : Jl Malioboro 60 Hotel Inna Garuda Arcade,Suryatmajan,Danurejan YOGYAKARTA 55213 Tlp 0274-557527, 0274-557528 , Fax. 0274-557528	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before the interns before depart</li> <li>2. Training consits of Japanese language, ethic in work and culture.</li> <li>3. Total training period is 35 days from depnakertrans, and 6 months for Japanese language. This insititute holds lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. There is no cost for the training because they are subsidised Depnakertrans (Ministry of manpower and transmigration)</li> <li>5. After coming back from Japan, interns will continue working in the institute,</li> </ol>
13	Hutama Light On Java (Hariyanto, SH)	Jl. Yossudarso 7-9, Salatiga Jawa Tengah 50711 , Tlp 0298-326626 , Fax 0298-313079	Phone number cannot be use because of the owner's request	
14	Yayasan Bina Karya Mandiri (Halim Susanto) - ( Sekarang namanya Majesta Foundation)	Paulan Barat Rt.01 Rw 02 Paulan, Jl. Bhyangkara No.52 B Solo Tlp. Fax. 0271-2002105		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before interns depart</li> <li>2. The training consist of welding / casting skill and Japanese language</li> <li>3. Training is conducted by the institute. The interns are provided with accomodations, meals. Total training is 4 months (1 month for welding / casting, 3 months for Japanese language). This institute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Total cost/fee for the training is Rp 17,500,000 (Including welding / casting training, Japanese language and accomodations). Cost/Fee for training only (Not Include accomodations) is Rp 5,000,000/4 months.</li> <li>5. After returned to Indonesia, the institute will assits the interns for further carrier and some will do their own business.</li> </ol>
15	LPK Mulia Mandiri Indonesia (Edy Oke)	Jl. Kompleks Taman Sari Bukit Bandung No. RK 18 Sindanglaya Jl. A.H Nation, Bandung 40195 Tlp (022) 70820780 Fax (022) 70280388/022-7831285		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conductws before the interns depart.</li> <li>2. Training is consits of Japanese language, Japanese culture, workplace safety, labor discipline, and physical (Sports).</li> <li>3. This training is collaboration with the Ministry of Manpower Bandung and West Java. Trainings are conducted in every day for 3 months period. The interns are staying in the dormitory. The institute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Total Cost for this training is Rp18,000,000 (including accomodations till depart to Japan).</li> <li>5. There is no special arrangement after the interns have completed their job from Japan. Mostly they start their own business.</li> </ol>
16	LPK Hikari Jeindo (Suhadi)	Jl. Kancil LR Nuri No.1 Anduonoh Kendari, Sulawesi Tenggara Tel./Fax 0401-394840	this phone number is same with phone number in internet information, but this phone number is unlisted number	
17	Yayasan Rida Buana (Bambang Sidharta)	Jl.Lapangan Tembak Cibubur- JakTim Ruko Cibubur Indah Blok F18 , Tlp 021-8728995 , Fax. 021-8728995 , Mr.Udin 081931217473	Bad connection	
18	Universal Japan Course (Aris)	Jl. Timoho Raya No.275 Bulusaan Tembalang - Semarang , Tlp 024-70798506 , Fax 024-76482669		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before the interns depart.</li> <li>2. The training is consits training of Japanese language training, culture, the way of life in Japan, and working procedures. Total training is 6 months; There is a test after 3 months training, only passed interns will continue the training to complete the whole course for 6 months.</li> <li>3. The training/courses were conducted by the institute. The institute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Cost for training/course is about Rp5,000,000,- but for all facilities before to Japan is about Rp25,000,000,-</li> <li>5. After return from Japan, some will continue work at the institute but some will run their own business</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
19	Yayasan Mulia Meisou Indonesia (Christin)	Kompleks Surapati Core Blok C-26 Jl, PHH Mustofa No.39 Bandung 40125 Jawa Barat, Tlp 022-87241358/ Fax. 022-87241377		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training being conducted before intern departs</li> <li>2. The training is consists of Japanese languages and Japanese Culture</li> <li>3. The Training is cooperate with Depnakertrans (Ministry of manpower and transmigraton)</li> <li>4. Cost was not informed</li> <li>5. After return back from Japan, the interns need to report to the institute and the institute will assits them in contacting job agency</li> </ol>
20	Yayasan Hakindo	Jl.Tegal Raya Permai Gg. V No.84 , Salatiga, Tlp 0298-325531	No answer	
21	LPK Cahaya Mandiri Indonesia	Pelemkerep RT 07/06, Tohudan-Colomadu, Karanganyar , Jawa Tengah 57173, Tlp 0271-7061195 Fax. 0271-725624		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted to the intern before depart</li> <li>2. Training is consists of Japanese language, safety in workplace, and also a little of mathematic.</li> <li>3. Training period is approximately 2-3 months and hold in a classroom size. It is conducted every Monday to Saturday. This institute hold lisenca and monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton)</li> <li>4. Cost/Fee for the training is about Rp3,000,000,- and total cost before depart to Japan is about Rp 20,000,000,-</li> <li>5. This institute is cooperate with Japanese outsourcing company. Threfore the interns will be informed for any vacancies,after the interns returned back to Indonesia.</li> </ol>
22	Yayasan Dwipahara (I Wayan Kawi Adny Ana , BA)	Jl. Krisna No 87A Metra Kaja Yangapi, Tembuku, Bangil, -Bali , Tlp 0366-92726, Fax 0366-93798, Mr. Nyoman 085737386356		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted but the interns are not dispatched to Japan.</li> <li>2. The training is consits of Japanese language and culture, physical, mental, as well as disclipine training. There is also some softskill training to be conducted according to the request from each individual company's industries.</li> <li>3. Total period for training is about 6 months ( 3 months for general training and 3 months for intensive training). General training is for general interns without going through any interview or test. These interns will join normal intern program or purely for attending the course, Intensive training is for interns who have passed the interview/test. Intensive course is conducted every (Monday-Friday , 8 Hours/Day).</li> <li>4. Cost for training is about Rp1,500,000 for 3 Months (This is for General training cost). Intensive training cost is not informed.</li> <li>5. Most of the interns after coming back from Japan are doing tour guide job.</li> </ol>
23	LPK Pusat Karir Prisma (Dadang Suyatna)	Jl. TGH. Ibrahim AL-Khaidy Kec.Kuripan Kab. Lombok Barat, Tlp 0370-6606448		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes they are conducting some training/Course but they never send the participants to Japan.</li> <li>2. Material for Training is Languages, and softskill such as Computer, automotive, and machine training.</li> <li>3. Implimentation of training is 3 month for Monday-Friday , 8 Hours/Day, this foundation have lisenca and monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton)</li> <li>4. Cost/Fee for this Training is about Rp 1000000-Rp 2000000 for 3 month.</li> <li>5. Because they are never send the participants to Japan, so this question cannot answer.</li> </ol>
24	LPK.Jasa Negeri (Jackeline Gatalang)	Jl. Ahmad Yani Kav 67 f1.4/4.15 Cempaka Putih, Jakarta Pusat, Tlp 021-420651	Busy Tone	
25	LPK Yoga Mustika Persada (Tutut Mustikaningsih)	Jl. Nusa Penida 10 C , Kampung Baru, Surakarta, Jawa Tengah 57111, Tlp 0271-796796, Fax 0271-719472 , Mr.Harno 085867066655 (Ms.Tutut)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes they conduct some training/Course but never send the interns to Japan.</li> <li>2. The training consists of Japanese Language and some softskill which required from Japan side.</li> <li>3. Total training is about 3 months, and conducted every Monday to Friday (working hours)</li> </ol>
26	LPK Java Study (Drs. Nanang Djuni Hermanto)	Jl.Hamid Rusdi No.2 Malang, Jawa Timur, Tlp. 0341-367957, 0341-367957, Fax. 0341-5495189	Wrong Number. Although checked in internet it was still wrong number.	
27	Yayasan Asia Top Training Centre (ATTC) (Toni Setia Putra)	Jl. Swakarya III Gang Metro No.9 Ampenan, Tlp 0370-631310 , Fax. 0370-631310	Mailbox	
28	Bina Insani Mandiri Utama (Yuni, S.Pd)	No.A5 Ds. Kepompongan Kab.Cirebon Jawa Barat, 08164878579 , Fax. 0231-8331083	Ms. Yuni gave a suggestion to Japanese government and companies in Japan who receiving interns from Indonesia, please be more concerned with Indonesian institute that do not received any subsidy or support by Japanese government (They just subsidised by Indonesia government)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before depart to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese language, culture, and discipline</li> <li>3. Training is conducted by the institute, and hols everyday from Monday to Friday, 8:00 AM till 4:00 PM. Total training is 4 months (3 month for study in class, 1 month for practical study and discipline). Interns from other city, they receive dormitory facilities. This institute hold a lisenca and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton)</li> <li>4. Cost for training only is Rp10,000/hour, but facility and accomodations cost is approximately Rp 3,000,000/intern</li> <li>5. After returned back to Indonesia , the interns will received training as entrepreneurship, as this institute is focus at entrepreneurship</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
29	PT. Fuji Bijak Prestasi (Jefta Ronabiha) Tlp 0811994454	Jl. Pintu Tol Cibitung No.50 Cikarang Barat, Tlp 88375585/88336366, Fax. 021-2523721	Busy Tone	
30	LPK Ganesha Training Centre (Heri Susanto, ST)	Jl. Semolowaru Indah I Blok H No.3 Surabaya , Jawa Timur (East Java), Tlp 031-71988705 Alamat Baru : Jl. Brigjen Katamso. 11, Kedungrejo, Waru 61256 , Tlp 031-8545110, Fax. 031-71988105	There was other address found in internet for this same institute : RM Said No. 55 Ketelan – Banjarsari – Surakarta Jawa Tengah (Central Java) Telephone : ( 0271 ) 3024788, ( 0271 ) 656703 SMS Centre : ( 0271 ) 302 4556 , However, when we called, the person said that this is not institute for sending interns to Japan, is for domestic only.	
31	Yayasan Mirai Nusantara (Endy Setiaji)	Jl. Maleer IV No. 37 RT 06/02 Gatot Subroto Bandung, Tlp 022-7911452, Fax. 022-7911454		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before the interns depart</li> <li>2. Training consists of Japan Language and Culture of Japan.</li> <li>3. Training is hold everyday from Monday to Friday, starting from 8:00 AM-5:00 PM. Total training period is 4 months. There is evaluation day on every Saturday. During the training, all interns need to stay in the dormitory. This institute hold a lisenca and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Cost/Fee for training is around Rp 11,000,000 to Rp.13,000,000, It is depend on the inflation and exchange rate. Activity in Indonesia is monitored by Depnakertrans and in Japan they are cooperating with SKK Company.</li> <li>5. After returned back to Indonesia, institute is expecting to run their own business which actually some already started their own business</li> </ol>
32	Ganesha Multi Cerdas (Novy V. Akihary)	Jl. Raya Jatimakmur Kav. 31 Podnok Gede, Bekasi 17413, Tlp 021-50103348/ 021-0460288, Fax 021-8476501	Busy Tone	
33	Iroha (Hikaru Wartawan)	Jl. Amerta Raya No.33 Jombor Lor, RT 01/18 Sinduadi , Mlati Sleman, Yogyakarta 55284, Tlp 0274-868850, cp bapak Suwartono 085292711802	They refused to share us any information. They offered us to get the information from Depnakertrans (Ministry of Manpower and Transmigration)	
34	Yayasan Bina Generasi Bangsa (Iding Haswar, MBA)	Jl. Cigadung Selatan II No.2 Bandung, Tlp 022-91493780, Fax. 022-2512517	after second call, we got information that this institute do not conduct any training nowadays. Thus, no staff is in the office. She adviced if we need inforamtion, may send email to : bgb_foundation@yahoo.com	
35	PT. Pudji Utami (Imron Natsir, MM)	Perum Poris Indah Ruko Town House Blok A1 No.8B , Cipondoh Tangerang, Banten, Tlp 0221-55703823, Fax. 021-55745096 CP : Bapak Sumadi 081385344552	From the second call, the person said that they couldn't give any information because need permission from the owner of this institute.	
36	PT. Yonasindo (Tan Tjoek Jin)	Jl. Pembangunan III No.45 Karangsari, Tangerang, Tlp 021-55769656 , Fax. 021-55769659	No answer	
37	LPK LPJ Bali (Drs. Y. B. Ketut Herry Respatia)	Jl. Kediri No.81A, Tuban, Kuta, Bali, Tlp 0361-768006 , CP: Pak Ketut Herry 08123647433		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before interns depart</li> <li>2. Training is only Japanese language</li> <li>3. For General Training is Monday-Friday, 3 hours/day. For intensive training is from Monday-Friday, 9AM-5PM. This institute hold lisenca and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Cost/Fee for general training is Rp 4,000,00/Month (Total general training is 2-3 months), for intensive training is Rp 25,000,000 (this cost is including all facilities till depart to Japan).</li> <li>5. The institute will assits the interns in looking jobs after coming back from Japan.</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
38	LPK Lendra Yama Bahari (Jonny Muliadi)	Jl. Lantana I Blok A4/2 Banjar Wijaya Estate, Tangerang, Tlp 021-55754776 , Fax.021-55754776, 021-5528824, Kompleks Anggrek President Blok AH1No.35 BSD Serpong, tlp 021-32910454	Busy Tone	
39	LPK Bhumi Ika Nuswantara (F. Heri Ngadiono)	Jl. Satria Selatan III/H.361, Semarang 50171, Tlp/Fax. 024-3589169	They do not want to share any information	
40	Japindo Cianjur (Zeni Zaelani, A.md)	Jl. Cianjur Bandung Km 8 Ciwaru Karang Tengah Ciwaru Cianjur Jawa Barat Tlp/Fax 0263-2295483, CP: Budi B Zaman (085721117104)		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducting before departure interns</li> <li>2. The training is consists of Japanese language and discipline.</li> <li>3. Total training period is 4 months. The insitute provide accommodations (Dormitory and meals). This institute holds lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. The cost of this training is approximately Rp 4,250,000 /Month. This cost is including living cost (dormitory and meals).</li> <li>5. After returned from Japan, the institute will assits them in looking for jobs or they may also starts their own business. The institute still monitoring them.</li> </ol>
41	LPK Salunglung (Usman Gumanty)	Jl. Gunung Bromo 16 Denpasar Bali, Tlp 0361-485007	Information is not completed, due to the person who understand about program of internship is not available	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducted before the interns depart</li> <li>2. The training is consits of Japanese Language, how to adapt local culture of Japan.</li> </ol>
42	LPK Rank-A Indonesia (Aam Sunandar)	Jl. P. Hasan Mustofa No.39, Surapati Core Blok M-2, Bandung, Tlp 022-87241381, Fax. 022-87241381		
43	LPK Harapan Putera Bandung Indonesia (Ahmad Pahrudin)	Jl. Soekarno-Hatta (by pass) Bandung Kompleks MTC Blok I/28 LT.II , Tlp 022-7535745, Fax 022-7535745/7535601	for first call : the person in interns division/the owner is not in his place, tomorrow will contact again.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes there are some training conducted before the interns abroad to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese Language (both oral and written), cultural training, and discipline training.</li> <li>3. Training is conducted every Monday-Friday ; 8hours/day. Total period is about 3 months. This insitute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. Cost/Fee for training is about Rp10,000,000 (All training)</li> <li>5. After the Interns return back to Indonesia, they have an obligation to work in the institute for at least 2 years. They are free after 2 years.</li> </ol>
44	LPK Nayaka Kalyana (Stepanus Didik) - CLOSED	Jl.Arteri Puri Anjasmoro Semarang Gedung CITI SCHOOL , Tlp 024-33051000, Fax 024-3555102	<b>CLOSED</b>	
45	LPK Minori (Arief Supriyanto)	Jl. Raya Cubarusah No.21 J Kp. Pegaulan Cikarang Selatan, Bekasi 17550, Tlp 021-70211687/89901171, Fax 021-89907686	No answer	
46	LPK Jagat Lombok Orbit (JLO) Edi Sastrawan	Jl. Serayu II No. 6 BTN Kekalik Mataram, NTB, Tlp/Fax 0370-635524 , CP: 081805201166	Unlisted number	
47	Yayasan Mandiri Ayu Indonesia (Yeni Susanti Fuji 087895016961)	Jl.Damar No.55 B Padang Sumatera Barat, Tlp 0751-31397 Fax. 0751-61354	first call : just get some information and tomorrow try to call again at 2PM because the owner in not in her place second call : still not in her place , try to call again later	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is some training conducted before intern depart</li> <li>2. The training/course is consits of japanese language, culture, and how to adapt Japan environment.</li> <li>3. All intern need to passed test first before recruit by institute. The training is conducted everyday for total perid of 6 months.the training is conducted by institute. The institute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. The intern does not need to bear any cost/fee.</li> <li>5. After they return back to Indonesia , they still received some guidance for entrepreneurship</li> </ol>
48	Yayasan Agro Internasional Indonesia (Channy Nonank Nucifera 081371456431)	Jl. Hangtuh Ujung (Ud. Putri Samawa). Pekanbaru-Riau , Tlp 0761-7870175 , CP: 081371456431	Talking with Ms.Channy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes there are some training conducted before the interns abroad to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese Language and Culture as well as Agriculture. This due that this institute is focus on sending interns agriculture's field in Japan</li> <li>3. Total training period is max. 6 month, and conducted on every day (Monday-Friday)</li> <li>4. The interns do not need to bear any cost/fee.</li> <li>5. After they return back to Indonesia, some of them will work for local government or some wil do agicultural extension.</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
49	LPK Bintang Timur (Anak Agung Gde Agung Dwipa Atmaja, SE)	Jl. Rama No.88 Semarapura, Klungkung Bali, Tlp/Fax. 0366-5308403, CP: 081236769666	Mailbox	
50	LPK Mitra Jaya Indonesia (Arif Rahman Hakim)	Jl. Gatot Subroto No.54 C Jurang Ombo Selatan, Magelang Selatan - Jawa Tengah , Tlp./Fax. 0293-311582, CP arief 0878570		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there are some training conducting before departure interns</li> <li>2. The training is consists of Japanese language, Japanese Culture, knowledge and softskill which will be doing in Japan. This institute is to distribute interns in steel industry companies). This institute hold liscence and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>3. The training is conducted by the institute itself.</li> <li>4. Cost/Fee for this training is Rp 18,000,000</li> <li>5. There is no further assitance from institute</li> </ol>
51	Yayasan Globalindo (Hartono, S.Pd) 081578037355	Jl. Sawojajar No.25 Condongcatur Depok Sleman Yogyakarta 55283 , Tlp 0274-487407, Fax. 0274-4333315	A permission from Manpower Dept is needed for these questionnaire.	
52	PT Japan Indonesian Basic (Siti Marfu'ah)	Pamukti Baru No. 28 RT 13/ RW 04 Tlogo, Prambanan, Klaten, Jawa Tengah. Tlp / Fax. 0274-7498975	Busy Tone	
53	LPK Taruna Nusantara Bangkit (TARAKIT) (Ramelan)	Jl. Dewi Sartika Utara I No. 12-14 Waru, Sidoarjo Jawa Timur, T/F 031-8530093, CP: Pak Asep 0818222279	No answer	
54	Disnakertrans Kab. Karangasem (I Gusti Nyoman Arya Sulang, SH)	Jl. Ahmad Yani No.29 Amlapura , Tlp 0363-21647	he said it not enough if just asking by phone	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. yes there are some training conducted before the interns depart to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese language, culture, as well as ethic.</li> <li>3. Total training period 3 months</li> <li>4. There is no cost charge for the participants who attend the training.</li> <li>5. After returning from Japan, the interns could work or get job from some companies whose have corportion with Ministry of Manpower Dept</li> </ol>
55	LPK Jembrana Bali (I Gede Winada)	Jl. Udayana No.38 Negara , Tlp 0365-40172 , Email: lpkjembrana@yahoo.co.id	No answer	
56	Disnakertrans Kab. Buleleng (Drs. Made Sulastri)	Jl. Dewi Sartika No.22 Singaraja, Tlp 0362-22574	A formal request letter to head of Ministry of Manpower at Buleleng is required for obtaining any information from this institute.	
57	PT Gunung Gede Makmur (Hendry Himawan Widjaya)	Graha Permata Pancoran Blok B No.3 Jl. Raya Pasar Minggu, Kav. 32 Jakarta Selatan , Tlp/Fax. 021-5260389, 52905627	Busy Tone	
58	LPK Indonesian Technology Power (Rodijah)	Jl. Pancuran No.152 Kejaksanaan Kota Cirebon Jawa Barat , Tlp/Fax. 0231-239967		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. yes, there is training being conducted before the interns depart to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese language, culture, and socialization lessons.</li> <li>3. Total training period is about 3 - 4 months. Every Monday-Friday, 8 hours/day. Domitory is provided. This institute hold liscence and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration)</li> <li>4. There is a cost/fee for the training. For Japanese Language is around Rp 4,500,000. For the fasilities ( training languages, culture, social, and domitory facilites) is around Rp 20,000,000</li> <li>5. There is no special arangement for the interns after return back to Indonesia. They can either work at the same institute or selfemployed.</li> </ol>
59	PT. Dong IL Indonesia (Chung Chul Ju)	Bekasi International Industrial Estate C-9 Cikarang Selatan , Bekasi 17550 Jawa Barat, Tlp 021-8972320 , Fax. 021-8972323	Busy Tone	
60	Disnakertrans Prof. D.I. Yogyakarta (Hendarto Budiyo, SMI, MM)	Jl. Lingkar Utara Manguwoharjo Depok Sleman, Yogyakarta , Tlp 0274-885147, Fax. 0274-885036		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. yes there is training being conducted before the interns depart to Japan</li> <li>2. The interns need to sit for the test such as Mathematic, physical test (sports). After passing the test, they will get language training. Then will wait information from Depnakertrans and IM Japan (Japan company who has cooperated with disnakertrans)</li> <li>3. The total training period is about 2 months</li> <li>4. The cost for the training is Rp 4,000,000</li> <li>5. There is no further assitance from the institute after coming back from Japan</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
61	LPK Logika International (Abdul Hafizh)	Jl. R.A. Kartini No.24 Monojk-Mataram NTB , Tlp 0370-642415/ F. 642414		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted before the interns depart</li> <li>2. Training is consists of Language, Culture, working procedures, and also expertise needed for some company.</li> <li>3. Total training period is 6 months. It is conducted in every Monday to Friday from 8am-5pm. Interns are provided with accomodations and meals</li> <li>4. No cost for the training due to the institute has cooperation with depnakertrans (Ministry of manpower and transportation).</li> <li>5. After coming back to Indonesia, the interns could either run theis own business,or they can also being introduced by the institute.</li> </ol>
62	LPK Agarua Jaya (Dirta)	Jl. Raya Gabuswetan RT 09 RW 02 Desa Gabuswetan Indramayu, Tlp/Fax. 0234-5508522	This year the foundations didn't send interns to Japan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted before the interns abroad to Japan</li> <li>2. Training is consists of Language, Culture, and training of enviroment adaptation</li> <li>3. Total training period is 4 months and being conducted by same institute. This institute hold lisenca and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton)</li> <li>4. There is no fee beared by Interns due to the institute has cooperated with receiving agency in Japan. The receiving agency is beared all the cost.</li> <li>5. After returning to Indonesia, there is no further arrangement for the interns. Most of the interns will do his own business,or they could being introduced jobs or work by the institute.</li> </ol>
63	Kementerian Pertanian	Jl. Harsono RM No.3 Ragunan Pasar Minggu , Jakarta 12550 Kotak Pos 72114/JKSPM, Fax. 021-7804257, CP: Bapak Ilyas 081266391695	Busy Tone. Still cannot contact to office.	
64	LPK Regisa Foundation (Syafa'at)	Jl.Mawar Merah VI/37 Klender Jakarta Timur, Tlp/Fax. 021-84599762	Busy Tone	
65	LPK Majesta Foundation (Monika Pamilawati, S.S)	Paulan Barat Rt.01 Rw 02 Paulan, Jl. Bhayangkara No.52 B Solo Tlp. 0271-2002105 , Fax. 0271-7688539	new address : Sanggir Utara RT 02 RW 05 Kel. Paulan Kec.Colomadu, Karanganyar, Jawa Tengah, Fax./Tlp. 0271-7686539	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted before the interns depart to Japan</li> <li>2. The training is consists of welding / casting, as well as Japanese language</li> <li>3. The training is conducted by the institute. and accomodations meals are provided. Total training period is 4 months (1 month training welding / casting, 3 months for Japanese language). This institute hold lisenca and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton)</li> <li>4. Total cost/fee for this training is Rp 17,500,000 (Including training welding / casting,Japanese language and accomodations). Cost/Fee for training only (Not Include accomodations) is Rp 5,000,000/4 months.</li> <li>5. After returned to Indonesia, The institute will arranged their works but some are doing their own business.</li> </ol>
66	PT Waka Oberoi Indonesia (Ir. I Ketut Siadana)	Medana Beach, Tanjung, Lombok Utara, NTB 83352, Tlp 0370-6138444, Fax. 0370-6132496	from first call, I get information that PT Waka Oberoi Indonesia is a company who run some hotels, not an institute for internship.	
67	PT Widya Putra Karya (Ir. I. Ketut Siadana)	POBOX 3351 Denpasar 80033 Bali , Tlp 0361-730951, Fax. 735841	Information from Internet: Jl Kayu Aya, Kerobokan, Kuta DENPASAR 80361, Tlp 0361 7432167 NB: PT. Widya Putra Jaya is a company who hold several business and one of them is hotels.	
68	LPK OISCA Indonesia (Sutarto)	Jl. Inayah No. 18 RT 03 RW 08 Kelapa Dua Wetan , Ciracas, Jakarta Timur, Tlp/Fax. 021-8708483	Busy Tone	
69	LPK ZEN	Jl. Baru Soleh Iskandar , Kel. Cibadak Tanah Sareal Bogor, Tlp/Fax. 0251-7536356	New phone number : 0251-7533550 and the website of this insitute is : <a href="http://www.zen-outsourcing.com/10/">http://www.zen-outsourcing.com/10/</a>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yes, there is training being conducted before the interns abroad to Japan</li> <li>2. The training is consists of Japanese culture, Japanese Language. As well as physical, mental, and disclipine training</li> <li>3. Total training period is about 7 Months (after 4 months training, the interns need to sit for test/interview , Then followed by intensive training. This training conducted in the institute. Accomodations is provided. This institute hold lisenca and monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigraton), Beside, this institute have some corporate relation with company in Japan (such as Asia International Exchange Business Cooperative Association (Aichi) NPO International Cooperative Information Center (Tokyo) )</li> <li>4. There is cost for the training is Rp 12,000,000 for 7 months training (including accomodations and meals)</li> <li>5. After coming back from Japan, the interns need to work at corporate companies in Indonesia, or they could also run their own business (entrepreneurship)</li> </ol>

No.	Name of Company	Address	Remark	Information
70	LPK Duta Sahaya (I Made Sudiada)	Jl. By pass Kediri-Pesiapan No.36X, Tabanan, Bali. Cp. I Gede Putu Wardana S.IP, M,Si 081338385422-081938383011		1. Yes there is training being conducted before the interns abroad to Japan 2. The training is consist of Japanese language and ability of work that required by Japan company (receiving company). 3. Total training period is 2 months. It is conducted in every working day (Monday-Friday) ; 8 hours / day. 4. There is cost/fee for the participants who will attend the training, but it depends on the agreement with cooperating company in Japan. this foundation hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration) 5. This is a new institute and just send the interns in last July 2011, Therefore there is no Interns who had been return to Indonesia.
71	Indonesia Human Support Corporate (Jalaludin 0878-61967741/081999469195)	Jl. Tukad Citarum Gang G No.06 Banjar Kertasari, Kel. Panjer, Kec. Denpasar Selatan, Bali. Tlp. 0361-9249639 , Fax. 0361-84744062, CP:Kadek 0857-38166609	For cost/fee information please call to the owner. Mr. Jalaludin, But Mr. Jalaludin is going aboard now and will comeback to Indonesia on 28th December 2011	1. Yes there is training being conducted before the interns abroad to Japan 2. There is some test and training. The training is consists of Japanese Language, Culture, and ability of work that required by Japan company which they will be dispatched to. Domitory is provided. This institute hold lisencc and being monited by the depnakertrans (Ministry of Manpower and transmigration) 3. Total training is about 3 - 6 months 4. there is some cost for training , but the person did not know 5. After returning from Japan, the interns need to work at the same institute
72	LPK Matahari Terbit (Pdt Evert A.A Tangel Sth)	Bukit Inspirasi Kakaskasen III Kota Tomohon 95356, Provinsi Sulawesi Utara (ex. Gedung pusat pelatihan bahasa jepang minahasa/PPBJM), Tlp. 0431-355181	No answer	
73	Yayasan Pendidikan Koperasi (YPK) (Dr. Ir. Muhammad Taufiq, Msc)	Jl. Jatinangor , Sumedang, Jawa Barat, Tlp 022-7798179	This is not Interns Aboard institute, but is a foundation for Shcolarship to Japan.	

**Information :**

Fee:	Most of the cost/fees refers here are beared by the interns
Busy Tone :	It's look like someone use that phone number , and we cannot talk to them
No Answer :	Phone is connected but there is no answer
Unlisted number :	The phone number already not in list of phone number in Indonesia, sometimes also happen because of bad connection or signal.
Mailbox :	The phone is connected to mailbox
	Successfully get information
	Foundations was closed
	There some reason so we cannot get information (the reason in remark column)
	Cannot connected

別添資料6 看護専門職協会AIPNIとPPNIの主要役割

(MOE 「Potret Ketersediaan Dan Kebutuhan Tenaga Perawat」、2010 より英訳・作成)

	<i>AIPNI</i>	<i>PPNI</i>
<b>Vision</b>	the Association of Nursing Education Institute of Indonesia ( <i>AIPNI</i> ) has a vision to become the association for education provider institutes that is oriented in the effort to fill the needs of society, science and technology development in the field of nursing by organizing nursing educational process with a global perspective	The National Nurse Union of Indonesia ( <i>PPNI</i> ) as a national organization that is the voice of the nursing community, and is concerned on the quality of service of nurses to society.
<b>Mission</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. To establish an internationally standardized education system for nursing for its members.</li> <li>2. To ensure the implementation of scientific development, resource quality, and research in every nursing education centers.</li> <li>3. To establish an equal cooperation with nursing education institutions in other countries.</li> <li>4. To control the growth and increase the quality of nursing education in Indonesia.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. To strengthen the management and leadership of <i>PPNI</i> to achieve a commanding organization with strong networking at the Central, Provincial, Regency/City, and Commissary level.</li> <li>2. To support Indonesian nurses to practice safe, competent, and professional nursing for the society.</li> <li>3. To become a regional and international standard in the field of nursing.</li> </ol>
<b>Goals</b>	<i>AIPNI</i> aims to empower nursing schools to be qualified education providers that produce qualified graduates, prestigious and beneficial for society, be it individually or in groups to develop nursing science and technology in society	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. To establish a solid unity and cohesion between nurses</li> <li>2. To increase the service quality of nurses</li> <li>3. To develop the career and achievements of nurses parallel to their improvement in welfare</li> <li>4. To increase cooperation with other domestic or international organizations and institutions</li> </ol>
<b>Working Program/Activity</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. To establish an information system and mechanism on implementation and activities of nurses in Indonesia</li> <li>2. To continually carry out training and development in every nursing schools such as HR training, technical assistance and character building.</li> <li>3. To analyze various policies and regulations regarding higher education in nursing and related policies/regulations.</li> <li>4. To initiate the opportunity to establish an equal cooperation with education centers in other countries for the benefit of all members</li> <li>5. To struggle for and defend the interest of nursing education system to achieve a high standard</li> <li>6. To assist the government in developing programs related to nursing education in Indonesia</li> <li>7. To implement the effort to enhance the dignity and welfare of nursing education centers in Indonesia</li> <li>8. To give input and recommendation to the government on nursing education in Indonesia</li> </ol>	<p><b>General Program</b> Organizational training, nurse training, improve service quality, science and technology development, and fostering the welfare of members.</p> <p><b>Cooperations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministry of Health</li> <li>• Health Professional Organization</li> <li>• International Nursing Organization</li> </ul> <p><b>Main Activity</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fostering institutions, members and cadres of leadership</li> <li>• Increase nursing service quality</li> <li>• Fostering welfare and cooperation between members and society</li> </ul> <p><b>Organizational Achievement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Increasing levels of education for nurses</li> <li>• Help improve career paths of nurses</li> <li>• Bring health/nursing services closer to society</li> </ul>

<b>Organizational Policy</b>	<p><b>Application for Establishin a Nurse Profession</b>  <i>AIPNI, PPNI</i>, and Academic Director along with the Curriculum Kasubdit and Study Program Directorate General DIKTI Depdiknas held a meeting to discuss higher education especially nursing education in Indonesia. One of the result of the meeting is that the application process is to be addressed to the DIKTI Academic Directorate along with application documents as with any establishment of a study program.</p> <p><b>Granting of License for Organization of Profession</b>  <i>AIPNI</i> assists its members that are yet to have a professional license, to obtain such license. This effort led to the issuance of regulation granting by the Higher Education Directorate General licenses to 40 member institutes of <i>AIPNI</i>.</p>
------------------------------	--

別添資料7 STR書式（能力証明書と登録証明書）

(REGULATION OF HEALTH MINISTER REPUBLIC OF INDONESIA NO. 1796/MENKES/PER/VIII/2011より英訳)

**Form 1**

Sample Certificate of Competence  
MINISTRIAL LETTER HEAD  
MINISTRIAL LOGO  
MAJELIS TENAGA KESEHATAN INDONESIA  
(INDONESIAN HEALTH PROFESSION BOARD (MTKI))

CERTIFICATE OF COMPETENCE ... (IN ACCORDANCE WITH THE TYPE OF  
HEALTH PROFESSIONAL)

Number ...

Under the Regulation of the Minister of Health of the Republic of Indonesia under  
Number ... on Registration of Health Professionals, that the person:

Name : ...  
Place, date of birth : ...  
Educational Level : ...  
University : ...  
Diploma Number : ...  
Year : ...

is certified to have passed Competence Testing as a medical professional under certificate  
number ... and is granted the authority to perform his/her professional job all over  
Indonesia in accordance with the educational competence.

This Certificate of Graduation as the medical professional applies through ...

Passport photo

.....  
for the Chairman of MTKI  
Chairman of MTKP ...

(.....)

Sample Certificate of Registration  
MAJELIS TENAGA KESEHATAN INDONESIA  
(INDONESIAN HEALTH PROFESSION BOARD)  
SURAT TANDA REGISTRASI ..... (TENAGA KESEHATAN)  
REGISTRATION CERTIFICATE OF HEALTH PROFESSION

NOMOR SERTIFIKAT KOMPETENSI:  
COMPETENCE CERTIFICATION NUMBER

NAME  
NAME

TEMPAT/TANGGAL LAHIR  
PLACE/DATE OF BIRTH

JENIS KELAMIN  
SEX

NOMOR IJAZAH  
CERTIFICATE NUMBER

TANGGAL LULUS  
DATE OF GRADUATION

PERGURUAN TINGGI  
UNIVERSITY

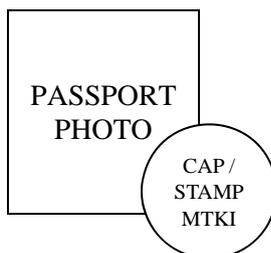
KOMPETENSI  
COMPETENCE

NOMOR SERTIFIKAT KOMPETENSI  
COMPETENCE CERTIFICATION NUMBER

STR BERLAKU SAMPAI : (sesuai pemberlakuan sertifikat kompetensi)  
VALID UNTIL (in accordance with the validity of the competence certificate)

..... 2011

for the Minister of Health  
KETUA MAJELIS TENAGA KESEHATAN INDONESIA  
CHAIRMAN OF THE INDONESIAN HEALTH PROFESSION BOARD



(.....)

## 別添資料8 高齢者の社会的ケア（ホームケア）モジュール

(MOMT 提供資料より)

MODULE : Mentoring and Social Care of Elderly People (Home Care)、2010

### A. PRELIMINARY

The increasing number of elderly people (people aged above 60 years old) needs to be care of as a part and member of family and community. The increasing number of elderly people is directly connected to the increasing of life expectancy.

In 1980, the number of elderly people reach 7,7 million or 5,5 percent of total number of population.

This number is always increase become 11,3 million or 8,9 percent in 1990, 15,1 million or 7,2 percent in 2010 and estimated will be 29 million or 11,4 percent at the year of 2020. This fact is shows that population of elderly people is always increased year by year.

As well as life expectancy, in year 1980, life expectancy is reached the age of 55,30 years old. This number is increasing become 61,12 in 1990, 64,05 in 2000 and become 70,8 in 2010. It is projected to become 73,3 years in 2020.

There are growing numbers of elderly people covered by the working age people. The dependency rate are 6,93 percent in 1995 and at 2015 increase become 8,74 percent. It means there is increasing on dependency rate, from 7 to 9 persons per 100 working age people.

The dependency of elderly people could be caused of psychical and psychological reasons. This condition is affects to the economic, social and daily activity of elderly people.

Correlate with that situation, government, community and family have to take care and responsible to elderly people, as mentioned in Law No. 13 chapter 8 year 1998 about the welfare of the elderly people. In chapter 12, it mentioned that the need for increasing social welfare of non-potential elderly people is included:

- a) Religious service, mental and spiritual
- b) Health service
- c) Service for easier way to using facilities, public facilities and infrastructure
- d) Provision of facilities to get legal aid
- e) Social protection

The government effort to embody social welfare of elderly people is implemented through many programs/kegiatan and cross cooperation and cross sectorial program. Since 2006, Ministry of Social Affairs has develop community-base service model for elderly people, it implemented through social assistance and social care in family. (home care).

The success of mentoring and social care for elderly people in the family (home care) is influenced by the educational background and competencies of caregiver related to the needs and problems of the elderly people. To prepare and develop the caregiver`s ability, the proper related training is needed.

Mentoring and Social Care of Elderly People (Home Care) Module is created as guidance implemented the training,

## B. Intents and Purposes

### 1. Intent

This module is intended as a reference so that there has similarity of perception both for the organizers and trainers to deliver a subject and for the audience to do their duties related to the service for elderly people in family environment (home care).

### 2. Purposes

- a. Facilitate the organizers in planning, implementing and evaluating caregiver`s duties related to taking care of elderly people in family environment home care).
- b. As a guidance for trainer in delivering training material for taking care of elderly people in family environment (home care).
- c. As a reference for caregiver to giving care to elderly people in family environment (home care).

## C. MODULE

The module itself contains 8 modules, and total training time is 30 hours (each 45 minutes) and it takes 4 days. The details as follows :

Table 1: Elderly people caregiver training; assistance and social care in family environment (home care)

No	Module	Subjects	Hour
1	General View Of Elderly People	1) Meaning of words `elderly people` 2) Policies and social service programs for elderly people 3) The conditions of elderly people; problems, needs overview from the aspects: - Biologist/physical - Psychological - Spiritual - Social - Culture - Economics	
2	Social Assistance	1) The meaning of Social Service 2) Duties, functions and role 3) Principles 4) Strategies 5) Steps	4
3	Social Care Of Elderly People	1) Meaning 2) Aging process and clinical implications 3) Elderly people`s Common diseases 4) Continuous Medical Check 5) Prevention 6) Simulation	6

4	Networking Development And Referral	1) Understanding 2) Mission 3) Role 4) Creating and development 5) Empowerment 6) Referral 7) Handling of cases	
5	Social Advocacy	1) Understanding 2) Purposes 3) Form of advocacy 4) Advocacy activities 5) Mediation 6) Technique of Advocacy 7) Steps of advocacy 8) Guidelines and activities 9) Handling of cases	2
6	Recording And Reporting	1) Understanding and purposes of recording and reporting 2) Benefits of recording and reporting 3) Principles of recording and reporting 4) Kinds of recording and reporting 5) Obstacles in recording 6) Kinds and contents of reporting 7) Preparations of reports	2
7	Group Dynamics	1) Ice breaking 2) Training orientation 3) Self concept 4) Team development	2
8	Field Visits	1) Preparation of the implementation 2) Organizing PKL* 3) Practice process 4) Reports	6
9	Others	1) Opening 2) Closing	2

\*PKL: Field Practice (PKL) is an integral part in the activities of Training Social Care for the Elderly Family Environment (Home Care). PKL is programmed for participants to see and apply directly acquired a range of knowledge, skills and attitudes during the consolidation.

#### D. Methods

The methods using in this trainings are:

##### 1. Brainstorming

This methods is to detect the participant`s knowledge, ability and experiences related to training materials.

##### 2. Lecture and discussion

The facilitator gives the explanation about main substance in each module. The participants ask questions or submit his/her assumption about topics or cases that commonly happen to elderly people. And then, the facilitator answers them.

##### 3. Play a Role games

This method is using play a role game, which participants act and behave like the elderly people based on a concept, behavior and skills which are prepared by a facilitator. After play a role, a facilitator and

participants give comments and evaluations related to that game. This activity could practice indoor or outdoor.

#### 4. Group discussion and plenary

Participants separated into a few groups. Each group is discussing a specific case or material related to worksheet. Facilitator is assisting during the discussion. The conclusion of the discussion is summarized into the report that will be discussed by the whole group in plenary discussion. In plenary discussion, each group gives their own response about another group's conclusion. The facilitator gives a response during the discussion.

#### 5. Video Show

To play a video shows the caregiving process for the elderly people purposing to help participants for understanding and increasing their skills for the training materials, role model of elderly people's behavior, overviewing social condition.

This video program is prepared before training is held. Participants give their responses to video program. A facilitator together with participants gives explanation or the clarifications.

#### 6. Studied the Case

The participant held the discussion about cases that may occur to elderly people. These cases come from participant's experience or have been prepared by the facilitator. Case Study is a method purposed to giving a chance to participant for implemented their skill and knowledge in order to solve their empiric problems that may occur in their study or their life.

#### 7. Assignment

Participants, as a group or individual, have to finish the tasks given by their facilitator. The assignments purpose to train the participant's skill to apply the concept given. After the assignments, participants and a facilitator discuss the whole experience and make conclusion related to the tasks.

別添資料9 渡航前研修に関する法令（一部抜粋）

(Number PER.17/MEN/VIII/2009 より英訳)

**Article9**

- (1) Compulsory materials for pre departure training are;
  - a. Regulation from destination country
    1. Immigration Regulations;
    2. Labor regulations;
    3. Other regulations correlate with destination's country law regulations.
  - b. Material contains in working agreement;
    1. Rights and obligations of the labor
    2. Fee, working hour, assurance
    3. Job descriptions
    4. Terms of working agreement and how to extent working agreement and
    5. Way to solve problem (if there any)
- (2) Secondary materials for pre departure training should content:
  - a. Mores
  - b. Educations about the culture in destination country
  - c. Knowledge about the dangers of HIV/AIDS and narcotics
  - d. Risks that possibly occur while working at destination country
  - e. Remittance
  - f. Religion educations
  - g. Knowledge about documents for traveling and its implementations
- (3) The curriculum of pre-departure training is mentioned in this paper and it could not be separated.

**Article 10**

- (1) The instructors/facilitators of pre-departure training are;
  - a. Government employee from ministry of manpower and transmigration or government employee from provincial office.
  - b. Government employee from other institution
  - c. Others that have qualification according to materials of pre-departure training.
- (2) The instructor/facilitator must passed mentoring test and proven with certificate
- (3) In case of the instructor/facilitator doesn't certified yet, it must be known by Director General (proven by letter from Director General) as recommended by division head from related government institution.
- (4) Others referred to point 3c must able to give pre-departure training based on Letters of Order from Director General.
- (5) The procedures of mentoring for pre-departure instructor/facilitator will be held by the regulations from director general.

**Article 11**

The pre-departure material should be held by using question-answer methods, discussion and simulation.

**CHAPTER III  
CERTIFICATION**

**Article 12**

A certificate will be given to TKI candidate who has passed pre departure training. The certificate is issued by Director General or Governor.

**CHAPTER IV  
REPORTATION**

**Article 13**

- (1) Governor or PPTKIS associations is reporting the implementation of pre departure training to Director General in 7 days after the training is finished.
- (2) Director General must evaluate the process of pre departure training and report to the Minister periodically every month.

**CHAPTER V  
CLOSING**

**Article 14**

This Minister Regulation is valid effective from the date of its enactment.

In order to let everybody know it, this Minister Regulation is ordered to be enacted with its placement in the State Gazette of the Republic of Indonesia.

To be stipulated in Jakarta

On 6 August 2009

**THE MINISTER OF MONPOWER AND TRANSMIGRATION**

**Dr.Ir. ERAMAN SUPARNO, MBA.,M.Si.**

To be enacted in Jakarta

on 6 August 2009

**MINISTER OF LAW AND HUMAN RIGHTS**

**ANDI MATTALATTA**

**Attachment: Implementation of pre-departure training Indonesian Manpower to Destination Country**

**CURRICULUM OF PRE DEPARTURE TRAINING**

<b>No</b>	<b>Content</b>	<b>Subject</b>	<b>Time (hours)</b>
1.	Development of spirituality	a. Work is a b. Faithful and fear of God c. Procedures of praying in destination country which has different religion.	2
2.	Development of physical health	a. Healthy life and reproduction health b. HIV and AIDS c. Narcotics abuse	2
3.	Development of mental and personality	a. Working habit b. Self adjustment c. Self Problem solving	2
4.	The danger of women and children trafficking	a. Understanding of the danger of women and children trafficking b. How to avoid trafficking	2
5.	Drugs selling and other criminal thing	Understanding the danger of drugs selling, narcotics and other criminal thing.	2
6.	Socialization about culture, mores and destination country's conditions	a. Social and cultural of destination's country b. Public mores of destination country c. The conditions about destination country (geographic, climate, ethnics, working environment, risks, dangers)	2
7.	Regulations from destination country	a. Immigration regulations; b. Labor regulations c. Other regulations correlate with destination's country law regulations	1
8.	Procedure of arrival and Departure at destination country's airport	a. The Procedure b. Provision of traveling by plane c. Procedure to write and input the data of immigration document d. Departure procedure at destination country	1
9.	Procedure of arrival to home country	a. Arrival caused by the extent of working agreement and finished the working agreement b. Arrival caused by problems, PHK or illness	1
10.	The role of Republic of Indonesia's representative to develop and protecting its labor	a. Developing and protecting Indonesia's labor at destination country b. The TKI's obligation aboard c. Resolving problems that may occur in destination country	2
11.	Remittance program and Insurance for TKI	a. Guidance how to saving and taking money from bank b. Guidance how to send money for TKI's family c. Representative Bank at destination country d. Guidance how to claim an insurance	1
12.	Agreement of working and placement	a. Rights and obligations guidance b. Legal consequences of fraud and breach of working and placement agreement c. Kinds and benefits of TKI's documents	2

Issued in Jakarta

Date of 6 August 2009

PPTKIS – Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (Indonesia's Private Manpower Placement Company)

TKI – Tenaga Kerja Indonesia (Indonesia's Manpower)

別添資料10 Yayasan Bima提携・提携予定看護学校リスト

Bima CONC 資料より

NO	看護学校名	住所	備考	
1	STIKes MAHARDIKA Cirebon	Jl. Terusan Sekar Kemuning 199	ビマ財団提携校	
	マハルディカ看護学校	Karya Mulya, Cirebon		
2	STIKes PERTAMEDIKA	Jl. Bintaro Raya no : 10,Tanah Kusir	ビマ財団提携校	併設病院あり
	プルタメディカ看護学校	Kebayoran lama utara, Jak Sel		
4	STIKes Siti Khadijah Palembang	Jl Demang Lebar Daun Komplek	ビマ財団提携校	併設病院あり
	カディジャパレンバン看護学校	Rs Islam Siti Khadijah, Palembang		
5	STIKes Bali	Jl . Tukad Pakerisan No. 90,	ビマ財団提携校	
	バリ看護学校	Panjer Denpasar, Bali		
8	Akper Notokusumo	Jl. Masjid Pakualaman No. 5	ビマ財団提携校	
	ノトクスモ看護学校	Yogyakarta		
3	STIKes Karsa Husada Garut	Jl. Subyadinata No. 7	提携予定	
	カルサフサダガルット看護学校	Garut		
6	AKPER AL KAUTSAR Temanggung	Jl. Kadar, Maron, Sidorejo	提携予定	
	アルカウサルテマングン看護短期大学	Temanggung		
7	Akper Pemda Garut	Jl. Proklamasi No. 5	提携予定	
	プムダガルット看護短期大学	Garut Bandung		
9	STIKES ICME Jombang	Jl. Halmahera No, 33	提携予定	
	ICME ジョンバン看護学校	Jombang		
10	Stikes Widya Husada Semarang	jl.Rubali Raya No.12 krapyak	提携予定	
	ウィドュヤフサダスマラン看護学校	Semarang		
11	Rumah Sakit Umum Ulin	Jl. Jend. A. Yani No. 43	提携予定	併設看護学校あり
	公立ウリン病院	Banjarmasin		

別添資料11 参照Webアドレスリスト

掲載・ 関連箇所	公開組織	URL	主な調査内容
全体	National Board for Placement and Protection of Indonesia Overseas Worker	<a href="http://bnp2tki.go.id/">http://bnp2tki.go.id/</a>	「イ」国労働者海外送出国に関する制度、ニュース、統計等
全体	Ministry of Manpower and Transmigration	<a href="http://www.nakertrans.go.id/">http://www.nakertrans.go.id/</a>	雇用・移住政策、制度、関連ニュース、及び関連統計等
全体	Ministry of Health	<a href="http://www.depkes.go.id/en/">http://www.depkes.go.id/en/</a>	看護師育成に関わる政策・制度、関連統計等
全体	BNS-Statistics Indonesia	<a href="http://dds.bps.go.id/eng/">http://dds.bps.go.id/eng/</a>	雇用・労働統計。産業別就業統計、製造業の業種別就業統計等
全体	indonesiannursing.com	<a href="http://indonesiannursing.com/">http://indonesiannursing.com/</a>	「イ」国人看護師に対する海外からのジョブ・オファー情報、「イ」国及び他国政府の関連政策ニュース等
1-2-1	法務省	<a href="http://www.moj.go.jp/content/000023246.pdf">http://www.moj.go.jp/content/000023246.pdf</a>	入管法改正による研修・技能実習制度の変更点
1-2-1	JITCO	<a href="http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html">http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikai.html</a>	現行「技能実習」在留資格の種類について
1-2-2	JITCO	<a href="http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html">http://www.jitco.or.jp/about/statistics.html</a>	JITCO の外国人研修生受け入れ人数推移
1-2-3	JITCO	<a href="http://www.jitco.or.jp/system/seido_souji.html">http://www.jitco.or.jp/system/seido_souji.html</a>	技能実習生と実習実施機関に係る要件
1-2-3	JITCO	<a href="http://www.jitco.or.jp/">http://www.jitco.or.jp/</a>	外国人研修制度、在留資格等の全般について
1-2-3	財団法人国際研修協力機構（JITCO）	<a href="http://www.jitco.or.jp/system/seido_souji.html">http://www.jitco.or.jp/system/seido_souji.html</a>	技能実習生と実習実施機関に係る要件（技能実習1号口）
1-2-6	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/gaikokujin-kakuho/dl/2010.pdf">http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/gaikokujin-kakuho/dl/2010.pdf</a>	最近における外国人技能実習生の労働条件確保のための監督指導及び送検の状況
1-2-6	日弁連	<a href="http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2011/110415_4.html">http://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2011/110415_4.html</a>	改正外国人技能実習制度に対する代表的な批判例
1-2-6	United Nation Human Rights Council	<a href="http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/14session/A.HRC.14.32.Add4.pdf">http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/14session/A.HRC.14.32.Add4.pdf</a>	改正外国人技能実習制度に対する代表的な批判例
1-2-6	U.S. Department of State	<a href="http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2011/">http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2011/</a>	改正外国人技能実習制度に対する代表的な批判例
1-2-6	Embassy of the United States, Tokyo, Japan	<a href="http://japanese.japan.usembassy.gov/jp/tpj-20110727a.html">http://japanese.japan.usembassy.gov/jp/tpj-20110727a.html</a>	改正外国人技能実習制度に対する日案妙訳
1-3	経済産業省	<a href="http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/epa/pdf/suishin_j.pdf">http://www.meti.go.jp/policy/trade_policy/epa/pdf/suishin_j.pdf</a>	EPA の定義を参照
1-3	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html</a>	EPA による外国人看護師・介護福祉士候補制の受け入れについて日本側の見解
1-3	外務省、厚生労働省、経済産業省	<a href="http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/s_noda/vietnam1110/pdfs/5.pdf">http://www.mofa.go.jp/mofaj/kaidan/s_noda/vietnam1110/pdfs/5.pdf</a>	ベトナムからの看護師・介護福祉士候補受入れ状況確認
1-3-2	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other22/index.html</a>	日本・「イ」国 EPA による看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程
1-3-2	JICWELS	<a href="http://www.jicwels.or.jp/html/hp_image/s/h24_ukeire_setumei_1.pdf">http://www.jicwels.or.jp/html/hp_image/s/h24_ukeire_setumei_1.pdf</a>	インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れ過程確認



掲載・ 関連箇所	公開組織	URL	主な調査内容
2-4-1	総務省統計局	<a href="http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001085072">http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001085072</a> 、2011年12月25	有効求人倍率推移
2-4-1	大川看護福祉専門学校	<a href="http://www.takagigakuen.ac.jp/">http://www.takagigakuen.ac.jp/</a>	同校卒業生の求人倍率
2-4-1	厚生労働省	<a href="http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001022606">http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/NewList.do?tid=000001022606</a>	看護師等学校入学状況及び卒業生就職状況
2-4-2	総務省	<a href="http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm">http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm</a>	年齢階級別常用労働者の有効求人倍率など
2-4-2	総務省	<a href="http://www.stat.go.jp/data/roudou/">http://www.stat.go.jp/data/roudou/</a>	年齢・性別失業率推移（2001～2010年）
2-4-2	労働政策研究・研修機構	<a href="http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm">http://www.stat.go.jp/data/nihon/16.htm</a>	就業分野の性差指数移行
2-5	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html</a>	産業別労働需給状況（DI）の変遷（2009～2011年）
2-5	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/43-1.html</a>	技能工・単純工への労働需給状況（DI）の変遷（2001～2011年）
2-6	法務省	<a href="http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm">http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/anteikyoku/gairou/980908gai01.htm</a>	外国人在留資格区分
3-1-1	JETRO	<a href="http://www.jetro.go.jp/world/gtir/2011/pdf/2011-idn.pdf">http://www.jetro.go.jp/world/gtir/2011/pdf/2011-idn.pdf</a>	「イ」国マクロ経済動向
3-1-1	JODC	<a href="http://www.jodc.or.jp/local/documents/2010report_indonesia.pdf">http://www.jodc.or.jp/local/documents/2010report_indonesia.pdf</a>	「イ」国に進出している日系中小企業における雇用状況
3-1-1	SMERU Research Institute	<a href="http://www.smeru.or.id/publicationdetail.php?id=299">http://www.smeru.or.id/publicationdetail.php?id=299</a>	世界不況の「イ」国製造業への影響
3-1-1	JODC	<a href="http://www.jodc.or.jp/local/documents/2009report_indonesia.pdf">http://www.jodc.or.jp/local/documents/2009report_indonesia.pdf</a>	「イ」国に進出している日系中小企業における雇用状況
3-1-2	JICA	<a href="http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/01b71c1a3b627a2f7492575d100351f1d?OpenDocument">http://gwweb.jica.go.jp/km/ProjectView.nsf/01b71c1a3b627a2f7492575d100351f1d?OpenDocument</a>	JICA 調査報告書（「イ」国中小企業経営・製造現場の状況と技術需要の分析）
3-1-2	IMDIA	<a href="http://www.imdia.or.id/japanese/news/IMDIADJapanMissionSeminar.pdf">http://www.imdia.or.id/japanese/news/IMDIADJapanMissionSeminar.pdf</a>	「イ」国における金型部品現地調達状況
3-3-2	OVTA	<a href="http://www.ovta.or.jp/info/asia/indonesia/laborsend.html">http://www.ovta.or.jp/info/asia/indonesia/laborsend.html</a>	BNP2TKI 設立までの流れ
3-3-2	Jawa Pos National Network	<a href="http://www.jpnn.com/index.php/authentication/index.php?mib=berita.detail&amp;id=71791">http://www.jpnn.com/index.php/authentication/index.php?mib=berita.detail&amp;id=71791</a>	韓国におけるインドネシア人労働者就業先業種
3-6-2	JITCO	<a href="http://www.jitco.or.jp/send/accruited_sending_organizations.html">http://www.jitco.or.jp/send/accruited_sending_organizations.html</a>	「イ」国労働者送出し先機関に関する情報
3-6-2	中小企業庁	<a href="http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_placement/index.htm">http://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chu_placement/index.htm</a>	日本の企業数に対する小規模企業の割合
3-7-2	法務省	<a href="http://www.moj.go.jp/content/000025854.pdf">http://www.moj.go.jp/content/000025854.pdf</a>	第4次出入国管理基本計画の外国人受入れ方針
3-7-2	経団連	<a href="http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/088/index.html#11">http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/088/index.html#11</a>	経団連による外国人労働者受入れに係る規制改革要望
3-7-2	経団連	<a href="http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/089/honbun.html#part3">http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/089/honbun.html#part3</a>	経団連による外国人労働者受入れに関しての提言
3-7-2	雇用政策研究会	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk-img/2r9852000000ch2y.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000cguk-img/2r9852000000ch2y.pdf</a>	厚生労働省の外国人労働者に関する基本方針
3-7-2	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html">http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/gaikokujin.html</a>	厚生労働省の外国人労働者に関する基本方針
3-8-1	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000117eu.html</a>	外国人雇用者状況の届出状況
3-9-1	WB	<a href="http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances">http://data.worldbank.org/data-catalog/migration-and-remittances</a>	世界の移民動向

掲載・ 関連箇所	公開組織	URL	主な調査内容
3-9-1	OECD	<a href="http://www.oecd.org/document/40/0,3746,en_2649_37415_48303528_1_1_1_37415,00.html">http://www.oecd.org/document/40/0,3746,en_2649_37415_48303528_1_1_1_37415,00.html</a>	世界の移民動向
3-9-2	JETRO	<a href="http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05/">http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05/</a>	シンガポールの海外動労者受入れに係る政策
3-9-2	国立国会図書館	<a href="http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05/">http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/invest_05/</a>	シンガポールの外国人労働者の受入れ状況
3-9-2	JETRO	<a href="http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/biznews/4e56fdbbda430">http://www.jetro.go.jp/world/asia/sg/biznews/4e56fdbbda430</a>	シンガポールの外国人管理・専門職の EP 発給基準を引き上げに関する情報
3-9-2	JETRO	<a href="http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/invest_05/">http://www.jetro.go.jp/world/asia/my/invest_05/</a>	マレーシアの海外動労者受入れに係る政策
3-9-2	福島大学	<a href="http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3486/1/3-1741.pdf">http://ir.lib.fukushima-u.ac.jp/dspace/bitstream/10270/3486/1/3-1741.pdf</a>	韓国における外国人労働者支援システム
3-9-2	国立国会図書館	<a href="http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf">www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/231/023105.pdf</a>	韓国における外国人労働者政策の現状と今後の展望
3-9-2	国立国会図書館	<a href="http://www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf">www.ndl.go.jp/jp/data/publication/legis/pdf/024307.pdf</a>	韓国における外国人労働者政策の現状と今後の展望
3-9-2	自治体国際化協会	<a href="http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/367.pdf">http://www.clair.or.jp/j/forum/pub/docs/367.pdf</a>	韓国における外国人労働者政策、及び移民政策・統合政策
3-9-2	日本市場 商務策略研究所	<a href="http://jl.ntit.edu.tw/activity/2011/seminar2011/pdf/B/1-%E5%8F%B0%E6%97%A5%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E5%95%8F%E9%A1%8C%E3%81%AE%E6%AF%94%E8%BC%83.pdf">http://jl.ntit.edu.tw/activity/2011/seminar2011/pdf/B/1-%E5%8F%B0%E6%97%A5%E3%81%AB%E3%81%8A%E3%81%91%E3%82%8B%E5%A4%96%E5%9B%BD%E4%BA%BA%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E5%95%8F%E9%A1%8C%E3%81%AE%E6%AF%94%E8%BC%83.pdf</a>	台湾・日本における外国人労働者問題の比較
3-9-2	中央通社	<a href="http://japan.cna.com.tw/Detail.aspx?Type=Classify&amp;NewsID=201111210002">http://japan.cna.com.tw/Detail.aspx?Type=Classify&amp;NewsID=201111210002</a>	台湾の外国人労働者数
3-9-2	POEA	<a href="http://www.poea.gov.ph/stats/statistics.html">http://www.poea.gov.ph/stats/statistics.html</a>	フィリピンにおける外国人労働者に係る政策及び統計
3-9-2	VIETJO	<a href="http://www.viet-jo.com/newsallow/statistics/111221073612.html">http://www.viet-jo.com/newsallow/statistics/111221073612.html</a>	ベトナムにおける海外移住者送出し先機関に係る統計
3-9-2	OVTA	<a href="http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm_20110805_1.html">http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/vnm_20110805_1.html</a>	ベトナムにおける外国人労働者採用・管理に係る規定
4-1-1	日本看護系大学協議会	<a href="http://www.janpu.or.jp/kango/k06.html">http://www.janpu.or.jp/kango/k06.html</a>	日本の看護師養成機関に係る統計
4-1-2	日本総研	<a href="http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=17759">http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=17759</a>	ASEAN 域内の看護資格相互認証について
4-1-2	WHO	<a href="http://www.who.int/whosis/en/index.html">http://www.who.int/whosis/en/index.html</a>	「イ」国及び近隣諸国における GDP に占める保健支出と保健人材の対人口比
4-3-2	Bima CONC	<a href="http://bimaconc.jp/news/cat5/">http://bimaconc.jp/news/cat5/</a>	「イ」国の看護セクター概況、統計データ
4-4	国際ビジネスコミュニケーション協会	<a href="http://www.toEIC.or.jp/sys/letter/News104L_9164.pdf">http://www.toEIC.or.jp/sys/letter/News104L_9164.pdf</a>	「イ」国の看護師に対する英語教育について
4-5-1	BNP2TKI	<a href="http://www.bnP2tki.go.id/info-ke-jepang-mainmenu-215/3226-pendaftaran-calon-nurse-kangoshi-dan-careworker-kai-gofukushishi-ke-jepang-program-g-to-g-2011.html">http://www.bnP2tki.go.id/info-ke-jepang-mainmenu-215/3226-pendaftaran-calon-nurse-kangoshi-dan-careworker-kai-gofukushishi-ke-jepang-program-g-to-g-2011.html</a>	「イ」国介護福祉士候補者コースにおける心理テスト結果について
4-5-2	BINAWAN Institute	<a href="http://www.binawan-ihs.ac.id/whatson/news/index.php?page=news&amp;newsid=77">http://www.binawan-ihs.ac.id/whatson/news/index.php?page=news&amp;newsid=77</a>	クウェートにおける「イ」国看護師募集・受入れ要件

掲載・ 関連箇所	公開組織	URL	主な調査内容
4-5-2	BNP2TKI	<a href="http://www.bnpt2ki.go.id/berita-mainmenu-231/4938-taiwan-buka-peluang-ribuan-tki-perawat.html">http://www.bnpt2ki.go.id/berita-mainmenu-231/4938-taiwan-buka-peluang-ribuan-tki-perawat.html</a>	台湾における「イ」国看護師募集要項
4-6-1	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html">http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html</a> 、2011年12月23	平均寿命の年次推移
4-6-1	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/keintou/15kourei/sankou3.html">http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/keintou/15kourei/sankou3.html</a>	介護保険制度における要介護認定の仕組みについて
4-6-1	千葉県豊里市	<a href="http://www.city.tomisato.lg.jp/syozoku/007/kaigohoken/kaigo03.html">http://www.city.tomisato.lg.jp/syozoku/007/kaigohoken/kaigo03.html</a>	介護保険制度における要介護認定の仕組みについて
4-6-2	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf</a>	EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について
4-6-3	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html">http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html</a>	福祉・介護人材確保対策について
4-6-3	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/gaiyo/hoken_21.html">http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/gaiyo/hoken_21.html</a>	業種別平均賃金
4-6-3	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html">http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html</a>	看護・介護労働分野有資格者の労働化・雇用対策
4-7	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html">http://www.mhlw.go.jp/seisaku/09.html</a>	潜在的な看護・介護資格者の労働力化、雇用に関する対策
4-8	日本看護協会	<a href="http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei15.pdf">http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei15.pdf</a>	看護師養成教育機関の定員構成
4-8	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf</a>	EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れと看護師国家試験の概要について
4-8	日本介護協会出版会	<a href="http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei04.pdf">http://www.nurse.or.jp/toukei/pdf/toukei04.pdf</a>	看護師・准看護師年次別就業者数に係る統計
4-8	日本総研	<a href="http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/release/2011/110726/jri_110726.pdf">http://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/pdf/company/release/2011/110726/jri_110726.pdf</a>	潜在訪問介護員に係る統計
4-8-2	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/02/dl/tp0228-1a.pdf">http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/02/dl/tp0228-1a.pdf</a>	介護保険制度における介護従事者の資格について
4-9-3	JICWELS	<a href="http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf">http://www.jicwels.or.jp/html/hp_images/h24_ukeire_setumei_2.pdf</a>	JICWELS 看護師・介護福祉士の受入れ状況等
4-9-4	日経BP	<a href="http://business.nikkeibp.co.jp/article/life/20111216/225256/?P=1">http://business.nikkeibp.co.jp/article/life/20111216/225256/?P=1</a>	インドネシア人看護師・介護福祉士候補者にまつわる問題
4-9-4	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf</a>	EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れの実態について
4-9-5	国際交流基金/日本国際教育支援協会	<a href="http://www.jlpt.jp/index.html">http://www.jlpt.jp/index.html</a>	日本語能力試験の概要等
4-9-6	厚生労働省	<a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf">http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001xy3p-att/2r9852000001xy6o.pdf</a>	EPAに基づく外国人看護師候補者の受入れ状況、看護師国家試験の概要
4-10	ILO	<a href="http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf">http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_160629.pdf</a>	アジアの看護職の移動実態等
4-11	社会実情データ図録	<a href="http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1930.html">http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/1930.html</a>	OECD 諸国の医師数、看護師数の比較
4-11	東京都看護協会	<a href="http://www.tna.or.jp/dnn/Portals/0/pdfs/H23S_Seoul_Report_by%20May%20Assembly%20Proceedings.pdf">http://www.tna.or.jp/dnn/Portals/0/pdfs/H23S_Seoul_Report_by%20May%20Assembly%20Proceedings.pdf</a>	韓国の看護師不足の要因と対策等
4-11	財団法人医療関連サービス振興会	<a href="http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf">http://www.ikss.net/enterprise/images/150.pdf</a>	フィリピン人看護師の受入れ、諸外国（米、英、UAE、シンガポール）における外国人看護師受入れの実態、今後求められる日本における外国人看護師受入れ環境の整備について

掲載・ 関連箇所	公開組織	URL	主な調査内容
4-11	医療360°	<a href="http://360.jp/files/foreign_workers.pdf">http://360.jp/files/foreign_workers.pdf</a>	外国人介護士受け入れに係る課題など
5-1	IMM	<a href="http://www.imm.or.jp/">http://www.imm.or.jp/</a>	IMMの産業人材分野における渡航前教育・訓練事例情報について
5-1	ADB	<a href="http://pid.adb.org/pid/LoanView.htm?projNo=33409&amp;seqNo=01&amp;typeCd=3">http://pid.adb.org/pid/LoanView.htm?projNo=33409&amp;seqNo=01&amp;typeCd=3</a>	ADBの「イ」国における職業訓練強化プロジェクト概要
5-1	ILO	<a href="http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_116125/lang--en/index.htm">http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_116125/lang--en/index.htm</a>	ILOによる「イ」国における若年層に対する教育・技術訓練の概況
5-1	KfW	<a href="http://www.kfw-entwicklungsbank.de/e/bank/EN_Home/Sectors/Education/Project_Examples/Education_in_Indonesia.jsp">http://www.kfw-entwicklungsbank.de/e/bank/EN_Home/Sectors/Education/Project_Examples/Education_in_Indonesia.jsp</a>	KfWの「イ」国における職業訓練プロジェクト概要
5-1	KOICAインドネシア事務所	<a href="http://koicaindonesia.org/project-aid/68">http://koicaindonesia.org/project-aid/68</a>	KOICAの「イ」国におけるIT訓練プロジェクト概要
5-1	Ministry of Communications and Information Technology	<a href="http://web.kominfo.go.id/content/press-release-no-41pihkominfo52011-opening-largest-ict-training-center-indonesia-minister-co">http://web.kominfo.go.id/content/press-release-no-41pihkominfo52011-opening-largest-ict-training-center-indonesia-minister-co</a>	「イ」国通信情報省によるICT訓練施設開設概要 (KOICA 支援)
5-1	NL Agency, Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovation	<a href="http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-transfer-technology-cost-effective-and-sustainable-concrete-constructions">http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-transfer-technology-cost-effective-and-sustainable-concrete-constructions</a>	オランダ国NLエージェンシーによる「イ」国における大学支援プロジェクト概要
5-1	The Betonvereniging (Concrete Association) of Netherland	<a href="http://www.betonvereniging.nl/?lang=UK&amp;id=192">http://www.betonvereniging.nl/?lang=UK&amp;id=192</a>	オランダ国コンクリート協会概要
5-1	NL Agency, Ministry of Economic Affairs, Agriculture and Innovation of Netherland	<a href="http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-implementing-responsible-care-indonesian-technical-vocational-education-s">http://www.agentschapnl.nl/en/nl-evd-internationaal/indf-implementing-responsible-care-indonesian-technical-vocational-education-s</a>	オランダ国NLエージェンシーによる、「イ」国での欧州基準による職業訓練カリキュラム設計・運営支援
5-1	VAPRO	<a href="http://www.vapro.nl/">http://www.vapro.nl/</a>	職業訓練分野に関するコンサルティング企業
5-1	JITCO	<a href="http://hiroba.jitco.or.jp/">http://hiroba.jitco.or.jp/</a>	「JITCO 日本語教材ひろば」
5-2	WB	<a href="http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf">http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/EAP/2011/06/04/205E73A323B96BFA852578A50071B441/1_0/Rendered/PDF/P1133410ISR0Di004201101307220117149.pdf</a>	世界銀行の「イ」国における保健教育関連プロジェクト概要
5-2	WB	<a href="http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2009/08/12/000334955_20090812021754/Rendered/PDF/ICR11110P073771C0disclosed081101091.pdf">http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2009/08/12/000334955_20090812021754/Rendered/PDF/ICR11110P073771C0disclosed081101091.pdf</a>	世界銀行の「イ」国における保健教育関連プロジェクト概要
5-2	国際交流基金	<a href="http://ind.nihongodecarenavi.jp/">http://ind.nihongodecarenavi.jp/</a>	「日本語でケアナビ」
7-1-1	関西学院大学	<a href="http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/3712/1/20100423-4-29.pdf">http://kgur.kwansei.ac.jp/dspace/bitstream/10236/3712/1/20100423-4-29.pdf</a>	外国人労働力と研修・技能実習生の国内製造業への影響に関する計量経済分析
7-1-1	経済産業研究所	<a href="http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/10020014.html">http://www.rieti.go.jp/jp/publications/summary/10020014.html</a>	「イ」国側の労働者送出しに係る動機についての考察
7-1-2	JETRO	<a href="http://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/idn_jakarta/about/">http://www.jetro.go.jp/jetro/overseas/idn_jakarta/about/</a>	ジェトロ・ジャカルタ事務所の活動概要