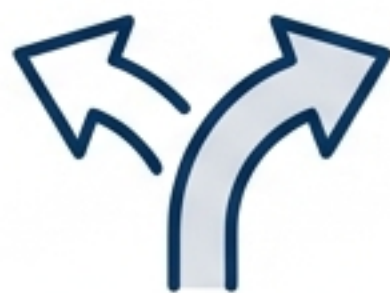


# 2027年「育成就労制度」導入と ケア労働市場の激変

外国人材14.6万人時代における経済・社会への多層的影響に関する包括的調査

# エグゼクティブサマリー：構造的転換点にある日本のケア労働市場

2025年の統計データは、外国人が「補助」から「基幹」労働力へ移行したことを証明した。2027年の新制度は、以下の3つの不可逆的なトレンドを生み出す。



## 労働市場の流動化と競争激化

「転籍要件の緩和」により、地域固定の労働力が流動化。都市部vs地方部の争奪戦が始まる。



## 外国人支援経済の勃興

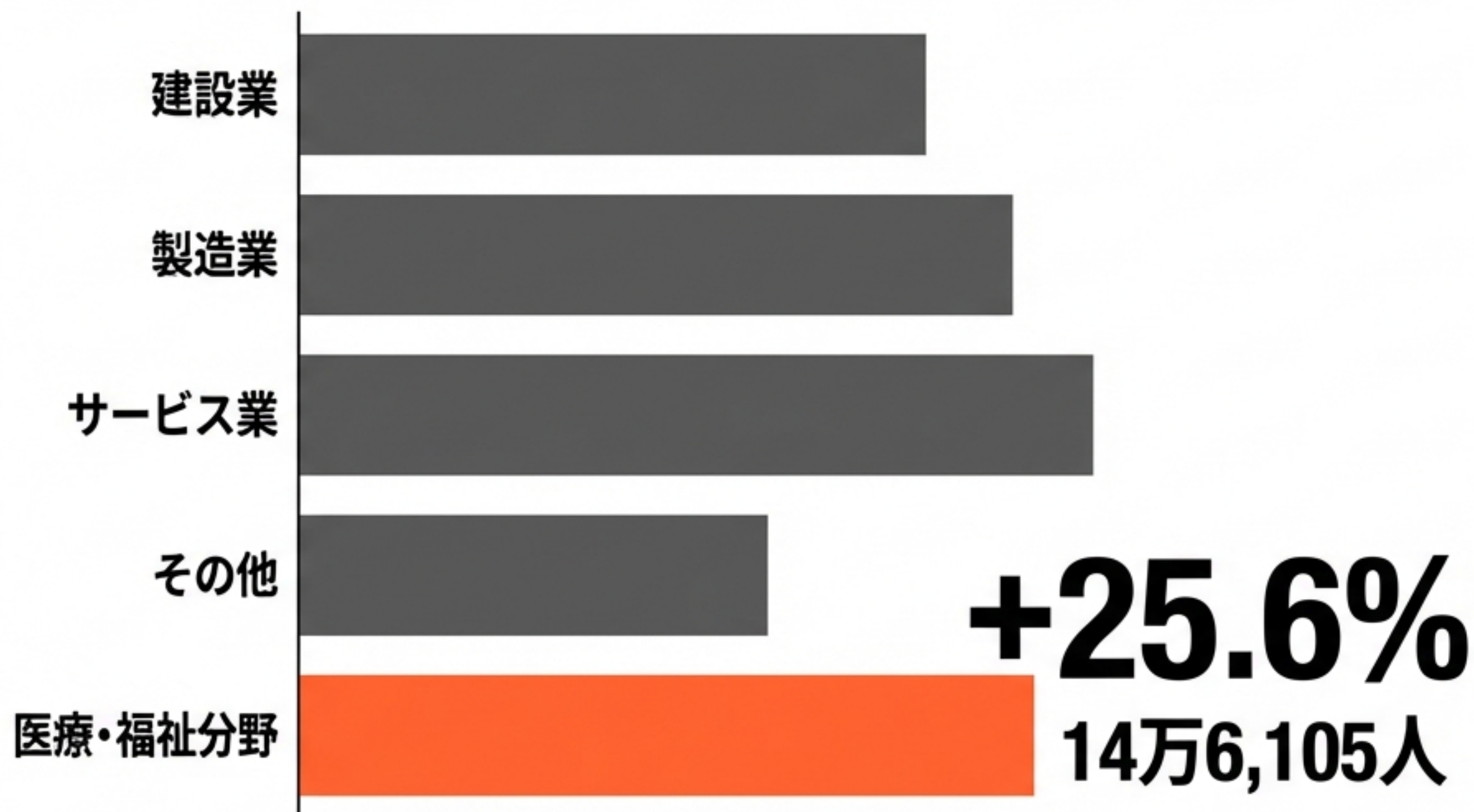
定着・家族帯同を見据え、住宅保証、フィンテック、生活支援DX市場が急拡大。



## 教育・定着コストの内部化

日本語要件緩和（N5）に伴い、施設は「現場で育成する教育機関」への変貌を迫られる。

# マクロ統計が示す「ケア労働クライシス」と外国人依存の現実



- 全産業の外国人労働者数は過去最多の257万人(令和7年10月時点)。
- 団塊の世代が75歳以上となる「2025年問題」と現役世代の急減により、外国人はもはや調整弁ではなく「インフラ」である。
- すべての事業主に課された届出義務により、この数値は実態を正確に反映している。

# 制度転換の背景：建前（国際貢献）から本音（人材確保）へ

## 旧：技能実習制度（1993-2027）

- ・ 建前：「開発途上国への技能移転」
- ・ 実態：安価な労働力の調整弁。人権侵害や失踪問題の温床。
- ・ 構造：転籍原則不可による「強制的な定着」。



## 新：育成就労制度（2027-）

- ・ 目的：「人材確保」と「人材育成」の明記。
- ・ 実態：真正面からの労働力不足解消策。
- ・ 構造：労働者としての権利保護とキャリアパス（特定技能への移行）の確立。

# 比較分析：技能実習制度 vs 育成就労制度

| 項目     | 技能実習制度（旧） | 育成就労制度（新）               |
|--------|-----------|-------------------------|
| 目的     | 国際貢献      | 人材確保・育成                 |
| 位置づけ   | 実習生       | 労働者（将来の永住候補）            |
| 転籍(転職) | 原則不可      | 要件付きで容認<br>（1-2年後＋試験合格） |
| キャリア   | 帰国前提      | 特定技能1号への移行前提<br>（3年育成）  |
| 日本語要件  | N4相当      | N5相当（教育負担増）             |

**最大の変更点は「転籍容認」と「N5緩和」。**  
**これは経営リスクの所在が変化することを意味する。**

# 「転籍容認」がもたらす労働市場の激変と アーバン・ドリフト

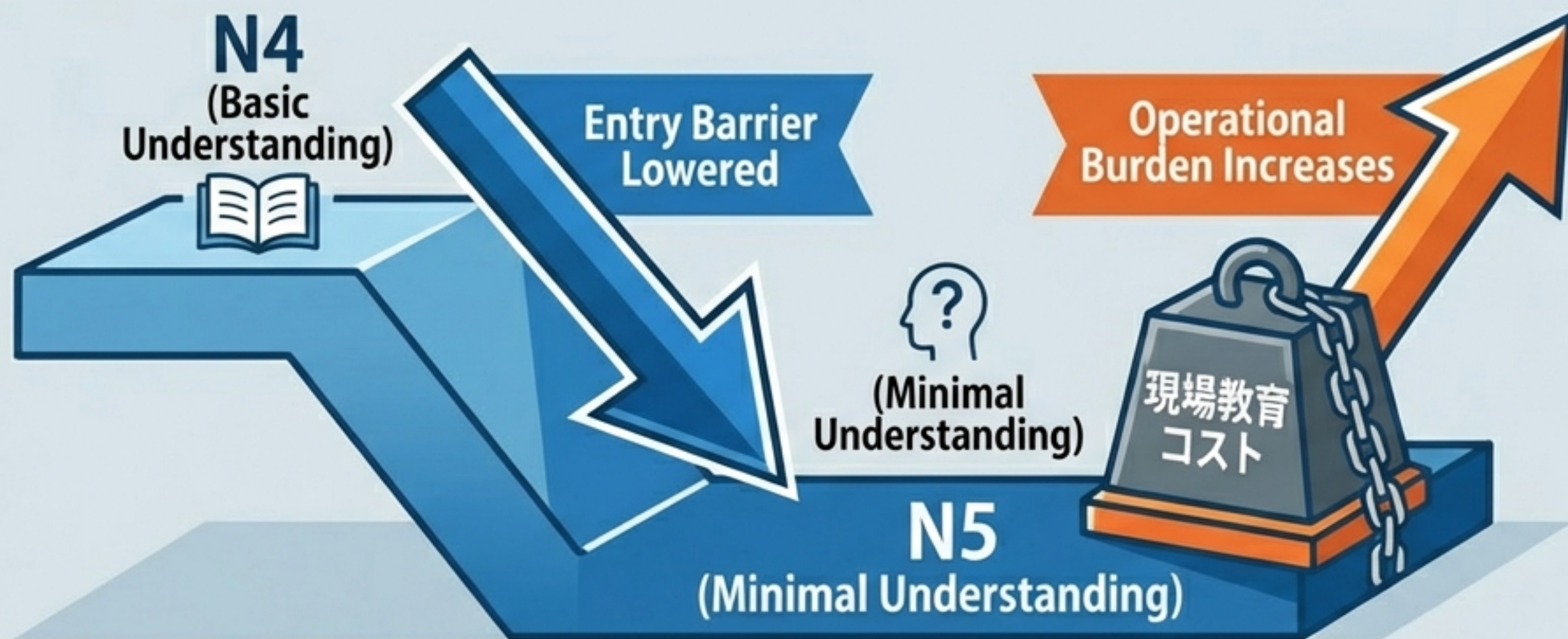
**Urban Drift**  
(賃金・環境格差による流出)



## Key Risks

- 都市部への流出：地方で基礎訓練を受けた人材を、賃金の高い都市部が引き抜く構造的リスク。
- 「釣った魚に餌をやらない」時代の終焉：1～2年で転籍が可能になるため、劣悪な環境からは人材が即座に流出する。
- 監理支援機関の役割：悪質なブローカーによる引き抜きを防ぎ、適正な転籍を支援する質が問われる。

# 日本語要件緩和（N5）の衝撃：現場への教育負荷移転



- 採用母集団の拡大: エントリー数は増加するが、初期能力は低下する。
- コミュニケーション・リスク: 介護現場における「命に関わる指示」の誤認リスクが増大。
- DXの必須化: 翻訳ツールや音声入力などのTechnology支援なしでは、現場オペレーションが崩壊する可能性。
- **結論:** 施設は単なる雇用主から、「日本語学校機能を持つケア拠点」への進化が必要。

# 経済圏の拡大①：生活支援の垂直統合とBPO化



## Case Study

**CASE: 株式会社トライト × GTN**

- **トライト:** 医療福祉の人材紹介・キャリアコンサル
- **GTN:** 家賃債務保証、生活アプリ、不動産仲介
- **Value:** 人事担当者の「生活トラブル対応」工数を外部化し、ケア業務へ集中させる。

## 経済圏の拡大②：4,600億円規模の送金・フィンテック市場

# 4,600億円

2033年 送金市場規模予測



- **円安と手数料感度:**  
円安により労働者は為替と手数料に敏感化。
- **スマホ完結型:**  
銀行を経由しないデジタル送金が主流に。
- **インフラ:**  
マネロン対策 (AML/CFT) をクリアした事業者が主導。

# 生存戦略①：雇用管理DXによるコンプライアンスと工数削減



**課題：在留資格、期限管理、行政届出の複雑化によるコンプライアンス違反リスク。**



**解決：雇用管理DX（SaaS）の導入**

**事例：医療法人中川会「萩の里あすか」 × irohana**

- ・ 効果：申請書類の自動作成、在留期限アラートにより事務時間を大幅削減。
- ・ 意義：削減した時間を、外国人スタッフのメンタルケアや技術指導に再投資。

## 生存戦略②：3段階の教育モデルとキャリアパスの可視化

### 【離職リスク最大】

#### 導入期（0-6ヶ月）

N5レベルへの集中ケア。  
日本式のマナー、生活  
習慣、介護用語の基礎。

#### 育成期（6ヶ月-3年）

特定技能1号への移行  
要件（技能試験・N4）  
合格をサポート。これに  
失敗すれば人材を失う。

#### 定着期（3年以降）

介護福祉士（国家資  
格）への挑戦支援。  
リーダー層への昇格  
ルート提示。

## 生存戦略③：多文化共生と「選ばれる施設」の条件



### 公平な評価

日本人と同一の評価基準・昇給制度の適用。



### ICT活用



見守りセンサー等による身体的負担の軽減（「きつい」職場の回避）。



### 文化的配慮



祈祷スペースの確保、  
食事（ハラール等）への柔軟な対応。

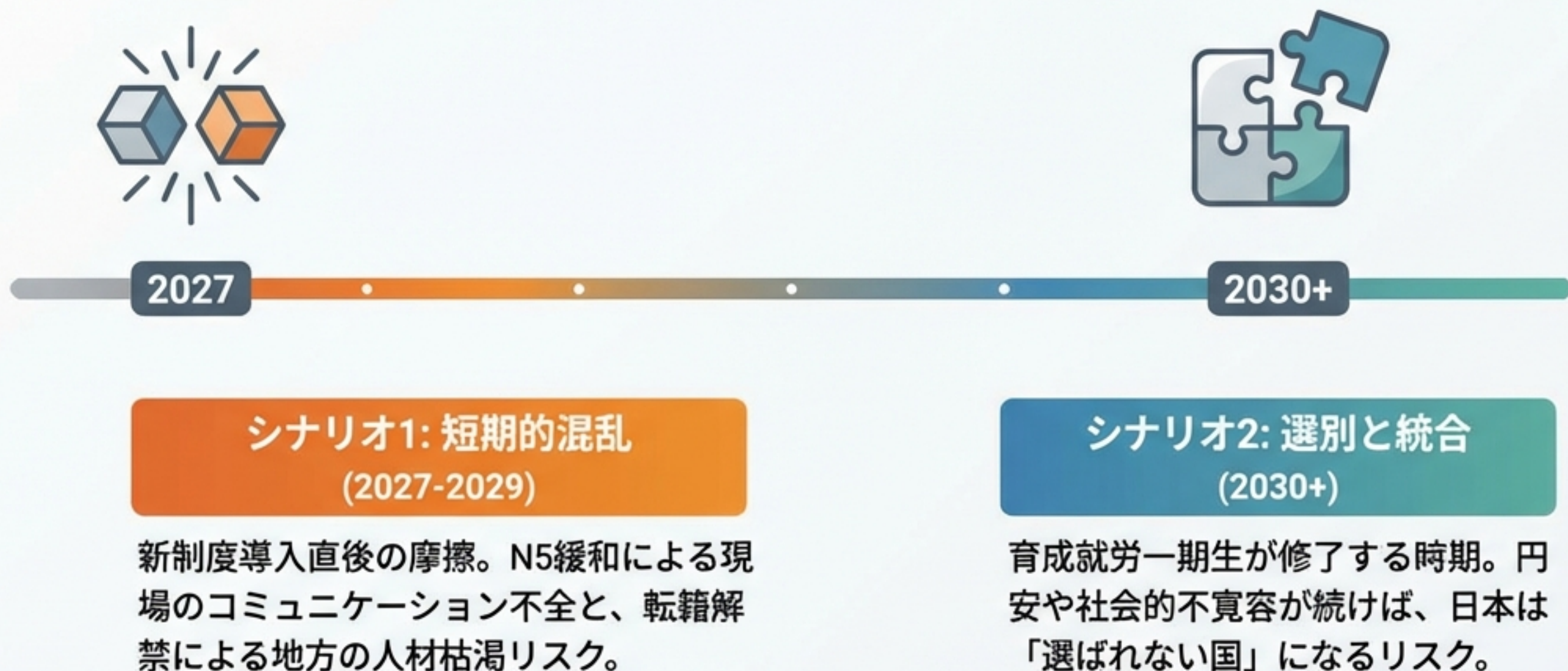


### 心理的安全性



メンター制度や相談窓口の設置。

# 2030年への展望：混乱を乗り越え、統合へ向かうシナリオ



Question: 「いかに入れるか」から「いかに共に生きるか」へのパラダイムシフト。

# 提言：労働力輸入から社会統合へのロードマップ

## 1

### For Owners: コストから投資へ

外国人材を「安価な労働力」ではなく「投資対象」と定義し直す。教育とDXへの予算配分。

## 2



### For Educators: ハイブリッド教育

N5スタートを前提とした、視聴覚教材と実践重視の新しい日本語教育メソッド。

## 3



### For Policy: 地域インセンティブ

地方からの人材流出（アーバン・ドリフト）を防ぐための、地方居住者への税制優遇や住宅補助。

# 参考文献・データソース

- ・厚生労働省「外国人雇用状況」届出状況（令和7年10月）
- ・MEDIFAX web「外国人労働者、医療・福祉は14.6万人 過去最多」
- ・株式会社トライト・GTN 業務提携プレスリリース
- ・Report Ocean「日本送金市場の成長予測」
- ・医療法人中川会・いろはな株式会社 DX導入事例
- ・介護労働安定センター「介護労働実態調査」
- ・その他、育成就労制度関連資料および有識者検討会報告書