

フィリピン人特定技能介護人材の定期巡回への可能性について

株式会社権兵衛 代表取締役
永地 竜太

＜株式会社権兵衛＞ 法人理念「あきらめない」

【設立日】 2010年6月創業 【従業員数】 140名

- 通所介護
- 認知症グループホーム（2ユニット）
共用型デイサービス
- 小規模多機能型居宅介護
共生型生活介護
- 住宅型有料老人ホーム
- 企業主導型保育園（2拠点）
- 定期巡回随時対応型訪問介護看護**
- 訪問介護**
- 訪問看護
- 通所型サービスA
- 居宅介護支援
- 宅配給食事業
- 登録支援機関**
- 日本語学校（フィリピン共和国シラン市）**
- 認知症グループホーム3ユニット（令和8年度）
- 医療的ケア児対応放課後児童デイ（令和8年度）



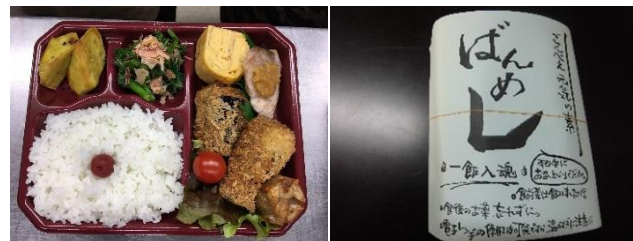
通所介護



認知症グループホーム



居宅支援/通所型サービスA事業



宅配給食事業



小規模多機能型居宅介護/住宅型有料老人ホーム



訪問看護・リハビリテーション事業



保育事業

弊社の定期巡回のスペックについて

<名称> **こころとからだやさしさに包まれて**（腹立つ程長い名前）

<開始年月日> 令和4年10月1日

<従業員数（常勤換算）> 19.1名（令和7年6月現在）

<登録利用者数> **75名**（令和7年6月現在）

<登録利用者平均介護度> **2.1**（令和7年6月現在）

<登録利用者平均単価> **152,958円**（令和7年6月現在）

<市内認定数からの利用率> 焼津市介護保険認定数 7411名 → 市内シェア率**1.02%**

<直近売上高（令和6年度）> **124,188,165円**

<直近利益（令和6年度）> **ヒ・ミ・ツ♡**



集合住宅を持たず完全純増の在宅支援・・・課題はピークタイムの人員確保と訪問時間効率化？

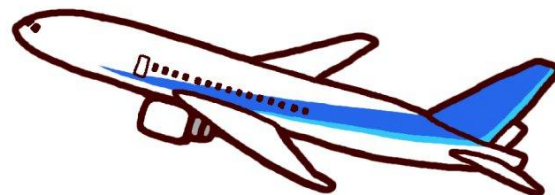
必ず来る絶望的な未来 . . .

【釈迦に説法ですが言わせて下さい・・・】

- 今後も間違いなく、容赦なく**更に倍の生産人口が減ります。**
- 最近の調査、現在全国の訪問介護員（ヘルパー）の平均年齢は**54.4歳**
- その内、**60歳以上のヘルパーは36.7%**を占める
- 何人の職員が今後**早番、遅番を続けてくれそうですか？**
- 何人の職員が**夜勤を継続出来ますか？**
- その上で「**処遇改善**」「**働き方改革？**」「**ハラスメント対策**」やって「**有給消化**」
- **全てのスタッフが満身創痍、管理者はノイローゼ、出るのは出費とため息ばかり・・・**

在宅支援のインフラを守るのは至難ですぞ！

気がついたら独り飛行機に乗っていました（涙）



いざ！フィリピンへ！！

フィリピンは日本から4,000Km離れた7,600以上の島からなる国です。
総人口は1億数千万に達して今尚増え続けています。

【産業】 農業（ココナッツ・バナナ）工業（電子機器）ビジネスプロセスアウトソーシング（コールセンター）そして**海外出稼ぎ（GDPの約10%）**

【宗教】 主にキリスト教（カトリック/プロテスタント）

【国民性】 ※もちろん個人差あり

良いところ

- 陽気・明るい・お調子者
- クヨクヨしない、根に持たない
- 勤勉、真面目、誠実
- 親思い、家族思い、高齢者リスペクト
- リズム感・人前で熱唱出来る
- スキンシップが上手
- カメラ写りが良い

悪いところ

- フィリピンタイム
- 大丈夫じゃないのに・・・
- リスクを考えない
- 眠くなる？
- ついつい全部してあげたくなる

シラン市人口動態

SILANG

Municipality in Luzon

Population

The population development of Silang as well as related information and services (Wikipedia, Google, images).

Name	Status	Population Census 2000-05-01	Population Census 2010-05-01	Population Census 2015-08-01	Population Census 2020-05-01
Silang	Municipality	156,137	213,490	248,085	295,644

Silang

● **295,644** Population [2020] - Census

◦ **143.5 km²** Area

● **2,061/km²** Population Density [2020]

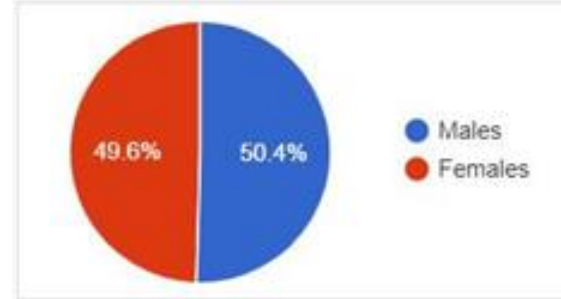
📈 **3.8%** Annual Population Change [2015 → 2020]

🇵🇭 Silang: municipality of the Philippines in the province of Cavite - Inception: 1917 - Elevation: 305 m
 - [Official Website](#) - Local dialing code: 46 - Postal code: 4118

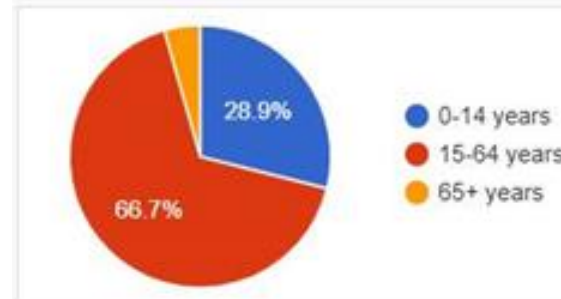


「絶望的な日本」に比べ
 「可能性しかないフィリピン」

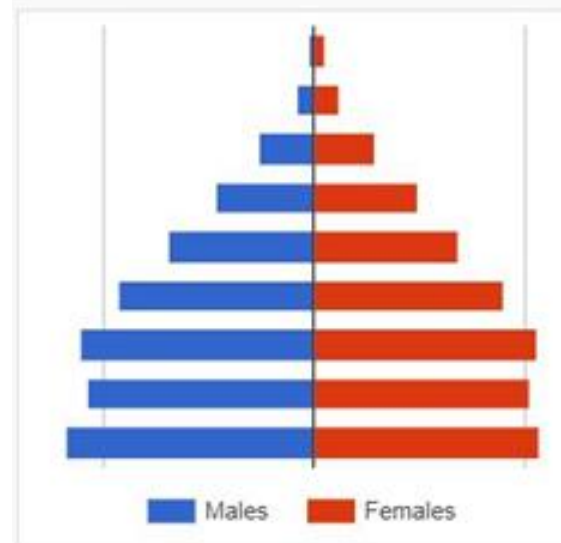
Further information about the population structure:



Gender (C 2020)	
Males	145,372
Females	142,977



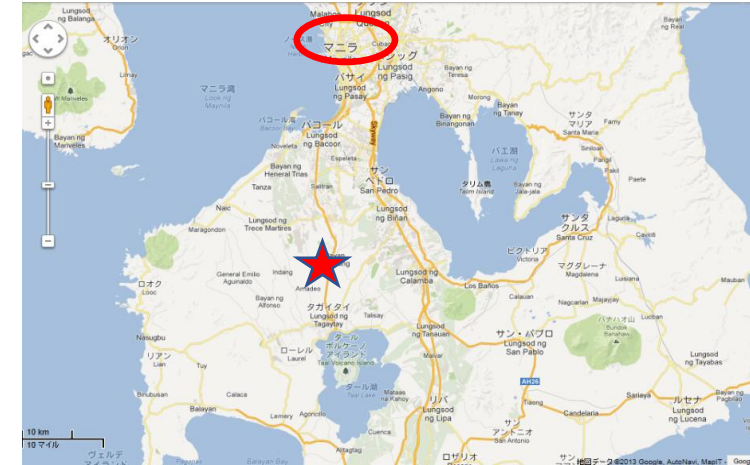
Age Groups (C 2020)	
0-14 years	83,318
15-64 years	192,205
65+ years	12,826



Age Distribution (C 2020)	
80+ years	1,910
70-79 years	5,304
60-69 years	13,885
50-59 years	23,856
40-49 years	34,581
30-39 years	45,762
20-29 years	54,170
10-19 years	52,618
0-9 years	56,263

日本語学校を運営

GNK (GONBEE Nihongo Kyoiku training center)



【設立年月日】 Mey/2018

【住所】 202 Bayacal St. Iba Silang Cavite Cor. Iba Road Silang Cavite

【電話番号】 +63 46 889 7402

【法人種別】 NPO法人 (フィリピン)

【役員理事】 Ryuta Eiji (権兵衛代表)
Marites Dona
Atty. Rocherrie Bayot (弁護士/会計監査)
Emilia Lourdes Poblete (シラン市前市長)
Cornelio Ballon

【校長】 Ria Rose Soriano

【事業内容】 JLPTレベル5~4 (TESDAライセンス取得済み)

【就学可能数】 1 batch (1クラス) 30名未満
年間2batch



【アクセス】
首都マニラからは高速道路で1時間半程
シラン市内

GNKは日本語に特化した語学研修センター。Eーラーニングやオンラインが主流な昨今ではあるが、あえて対面に拘った授業をモットーに質の高い日本語学習を提供している。
生徒からの学費徴収はない(資料・教科書代のみ)
校舎内には「自習室/図書室」「インタビュールーム」「介護実習室」を完備

送り出す労働者のスキーム

① 潜在能力値、在宅ケアに親和性の高い人材の確保の方法

シラン市、GMA市の一般応募からの確保（両市長のパブリックスキームとして）

＜ドメスティックワーカー及びホームケア経験者の確保＞

- シラン市並びGMA市の市民より確保（シラン市30万人GMA市17万人）
- 年齢は20歳～45歳
- ドメスティックワーカー従事者及び経験者
- 個人契約によるホームケアギバー及びナースへの呼びかけ
- 運転免許保有者（普通車・二輪）



シラン市現市長



シラン市前市長



GMA市現市長

「何故、ドメスティックワーカー及びホームケア経験者で募集構成するのか？」

実は日本の介護ヘルパーに最も親和性が高い「フィリピン文化」

フィリピンはDW（家政婦）文化が根強く、中上流家庭の殆どで家政婦が配置されており、家事、育児、その他の家庭での業務全般を担っており低所得女性の貴重な収入源となっている。又、高齢者等がいる家庭での日常的な介護や看護に関してはホームケアを付きっきりで行う「ベビーシッター」的な役割の個人契約の看護師や介護士が多く存在している。

両市合わせ47万人より優秀で熱意、向上心の高い人材を「選ぶ」ことが可能！！
「即戦力」を求める法人へ勧めるスキーム。

② 将来性が高く、学習意欲の高い人材の確保方法

カヴィテ州立大、PCU看護科新卒者からの選抜



＜看護学科、助産学科等から新卒者に対し日本語学校入校希望者を募る＞

- カヴィテ大看護学科、助産学科卒業生徒500名/毎年及びPCU看護学科卒業生徒400名/毎年
- 年齢は20歳～22歳（男女比2：8）
- **PCUに関しては別途介護学科（短期）のベンチマーク（学科申請）を準備中**
- 就職活動時に「日本語学校ガイダンス」を両校に実施
- 在宅介護、ホームケア経験者登用も可能（アルバイト経験）



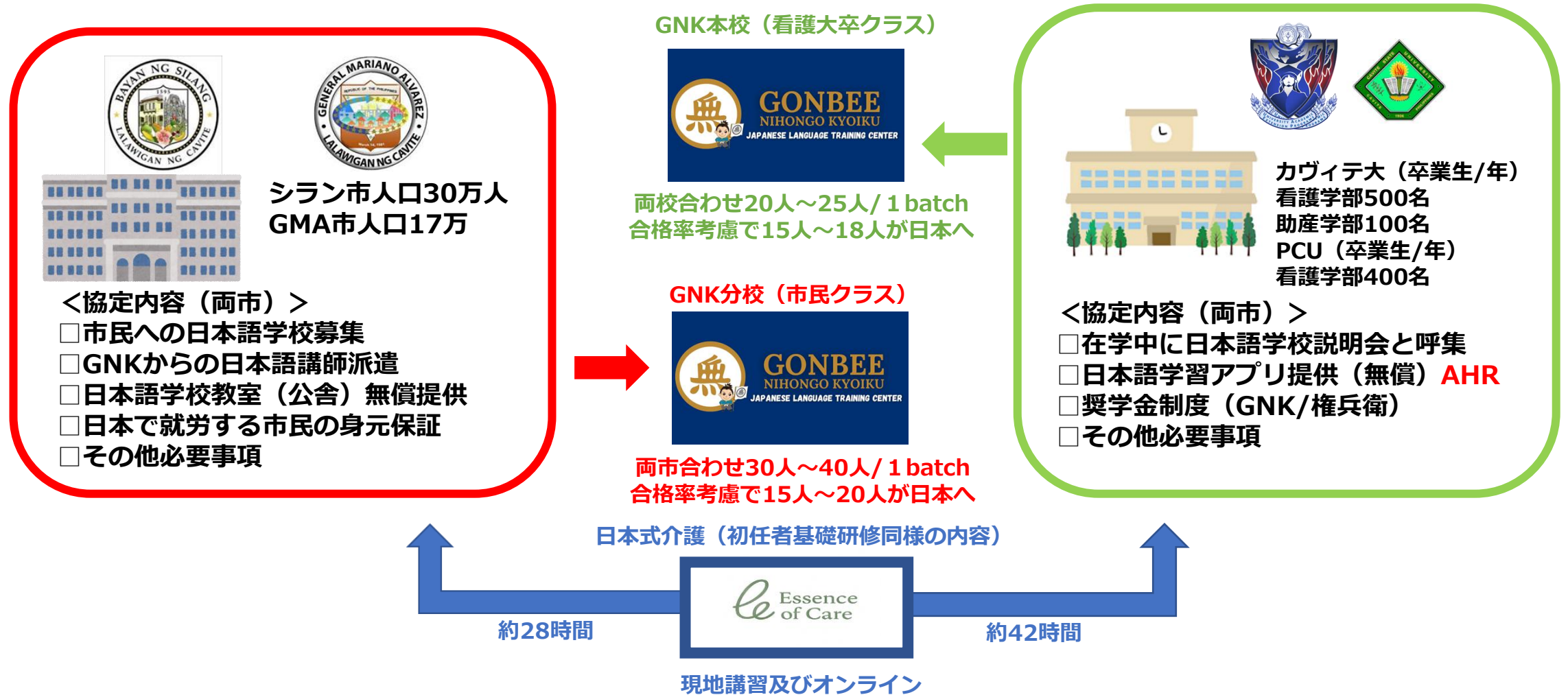
「両校看護科、助産科の新卒者を起用する最大のメリットとは？」

「**介護福祉士**」取得に最も可能性が高い新卒起用

SSWは5年の期間を経て終了となるが、その間に介護福祉士国家資格が取得出来ればビザは「介護」という特殊ビザとなり永年滞在が可能となる。しかしこれは容易なハードルではない。介護福祉士取得は多くの学生が日本でのキャリアアップとして望んでおり、事業所においても定期巡回の人材の核となる要素は多聞にある。日本語、国家試験対策への学習意欲と学習方法が高卒者とは大差があり、理解力も大変高い。

まだまだ地方都市は日本でのキャリアアップを望む大学生は多い。
介護福祉士取得は彼女達にとって「通過点」でしかない。

シラン市・GMA市・大学及び教育機関との現時点の相関関係



大学卒業者と一般の理解度、1日の授業実施時間の違いから本校と分校を分けて開校。両校ともカリキュラムは同じだが1日の授業時間は異なる。GNK本校（5時間/日）分校（3.5時間/日）両校所定学習時間約500時間（JLPT4）

<特定技能ロードマップ> 入国迄9~10ヶ月スキーム

②クライアント企業の希望に沿った候補者を選定し教育開始をGNKに要請。及びJOBオーダー、入管手続き開始。



弊社のスキームは納得の「完全受注生産」です！

①クライアント企業から外国人材の受注依頼



市民・卒業生を日本語学校への募集
日本語学校分校舎の提供



③日本語の教育（L4）と日本式基礎介護レベルのインプット（総計約545時間）7~8ヶ月間



④日本語技能4級合格
プロメトリック（出国技能試験合格）
健康診断をpass
出入国審査をpass 2~3ヶ月



⑤入国（入職後）登録支援機関と一般社団法人エッセンス of ケアの「日本語能力試験3級・2級」と「介護福祉士」取得に向けたリスキリング開始



「入国してやれやれ」では決してない。

一般社団法人エッセンスofケア

日本国内の介護事業所で就労する外国人材へのキャリアアップと「介護福祉士」取得の為の国家試験対策及び日本へ入国を目指す外国人介護人材に対して「日本式介護メソッド」を現地講習、オンライン講習を織り交ぜ実施する機関。

【設立年月日】 令和7年2月25日

【住所】 兵庫県神戸市中央区熊内町4丁目11番16号ライオンズマンション新神戸204

【法人種別】 一般社団法人（非営利）

【役員理事】 代表理事 三輪 五月（エボルブナーシングケア株式会社 代表取締役）
理事 永地 竜太（株式会社権兵衛 代表取締役）
理事 平田 知弘（100BLG株式会社 代表取締役）



【事業内容】 日本国内で就労する外国人材への介護技術支援 日本への入国前に日本式介護メソッドの実施（基礎研修相当）
 国家試験対策講座（外国人） 介護実務者研修の実施（外国人専門） 個別の相談支援
 交流会の運営、企画（全国外国人介護者ケアコンテストの開催等） オンライン・eラーニングの実施・開発



フィリピンにもTESDAライセンス（フィリピン政府資格）に介護技術は存在するが、必ずしも日本での介護サービスとして実践的ではない。入国前まで「日本式介護メソッド（初任者レベル）」を現地での実習及びeラーニングとオンライン学習を通じインプット。
一見地味な作業であるが、この一手間が確実に同業他社のスキームとの歴然たる差として現れる。

<各教育機関の役割として>



- 入国に必要な条件である日本語レベル4以上/プロメトリックテスト（介護技術試験）のパス
推定所要時間数約500時間以上

【入国前】

- 日本式介護技術メソッド（初任者レベル）
推定所要時間約28～45時間（技術実習/座学込み）



【入国後】 **就労後の日々のOFF-JT**

- 介護福祉士国家試験対策（オンライン講座/eラーニング）
- 外国人版介護実務者研修（対面/eラーニング）

単に「人員不足を補う単純労働の人工」としてではなく、質の高い日本の介護を担うプロフェッショナルとして、外国人キャリアパスの構築を目指す！



登録支援機関について

登録支援機関としての役割（同じ介護事業所だから出来る支援があります）

事業所側にも労働者側にも支援の手を緩めることなく外国人雇用の「サステイナブル化」を実現する。



＜登録支援機関 権兵衛＞ 日本

【支援責任者】 箕浦 星香

【支援員数】 専従2名 兼務5名

【専従通訳】 Kaye Rio

(英語／タガログ語)

【営業時間】 月～金 9:00～17:00

【営業外ホットライン】 365日24時間

＜GOBEE Nihongo kyoiku＞ フィリピン

【現地責任者】 Ria Sriano



左から支援責任者、専従通訳、現地責任者

登録支援機関の業務（主な業務のみ抜粋）

＜入国前＞

- 送り出し機関のご紹介
- 面接等のセッティング
- JOBオーダー等の提出書類（お手伝い）
- 入管手続き書類提出（お手伝い）
- MWO面接（大使館）時の通訳派遣

＜入国後＞

- 入国前・後のオリエンテーション
- 定期的なモニタリング（3カ月1回以上）
- 各種事務手続き代行
- トラブル・緊急時の対応
- 母国との連絡調整

定期巡回と外国人部隊

定期巡回における外国人材投入の期待されること・懸念されること

期待値

- 変則勤務や早朝、夜間等の投入がスムーズ
- 急なピンチヒッター、勤務変更がスムーズ
- 圧倒的に若い人材の投入可能な為、故障が少ない
- やる気のある人材が多く、事業所内に相乗効果
が生まれる可能性がある
- 仕事に対する感謝の意識が高く、勤勉である
- 結果として稼働率と人員体制確保により安定した経営
基盤が構築出来る

懸念値

- 顧客の理解（文化の違い・嗜好の違い・言葉の壁）
- 外国人が顧客宅で単身サービスを行う難しさ
（日本人のフォローが行き届かない）
- 運転免許の問題による機動力低下
- 日本固有の所作、気づき不足によるサービスクオリティ
の低下
- 緊急時、トラブル時の不安
- 顧客・職場内の外国人に対するハラスメント

今後、介護保険制度お得意の「走りながら考える」方式で進められていくのは明白。
制度上の「画期的な育成のロードマップ」は当面期待できない・・・

故に期待値の実現と懸念値の払拭。両軸を「特定技能制度」で如何にクリアするかが導入を決断する事業所にとっては重要な要素となるはず。

ないんだったら、作りましょう！！

令和7年度の訪問系介護人材の解禁に合わせ弊社定巡での研修・同行サービス開始！
(アネットさん・キーさん)

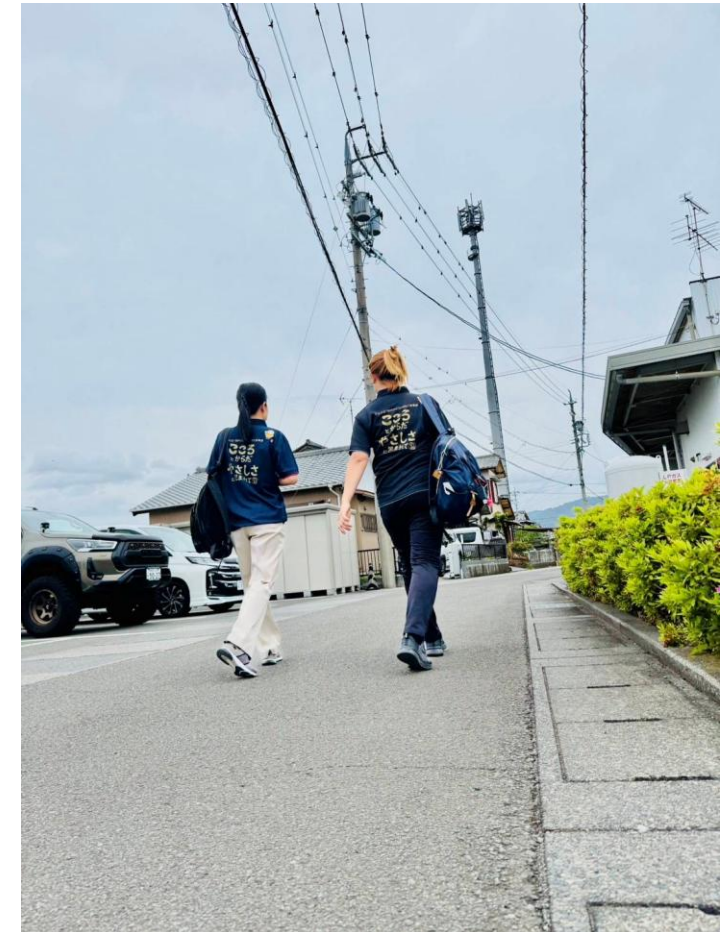


二人は弊社グループホームで3年以上の経験を積んだ特定技能フィリピン人材。
ふたりとも介護福祉士を目指す頑張り屋
(ベース資格は看護師)

- 介護実務者研修修了
- 外免切替 (運転免許)
- 日本語能力試験 (JLPT) **N3 保持者**
(N2に向けて更に勉強中)
- 今春から定巡職員と同行訪問で在宅ケア
猛特訓中
- 完全アウェイの訪問サービスで自慢の
ホスピタリティと笑顔を武器に研修中

正直「教える方も大変」(日本人スタッフ)
「学ぶ方も大変」(フィリピンスタッフ)
「受ける方も大変」(お客様)
アップデートを繰り返し、失敗を恐れず
起こり得る「シナジー」に期待を込め。

もう、可能性しかありません。



御上にどうしても伝えなきゃならんこと

訪問系サービス外国人材従事開始！！・・・とは言うものの

外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について

検討経過

- 訪問介護員等の人材不足の状況などを踏まえ、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を立ち上げ、関係団体等に参画いただき議論を行ったところ、昨年6月に公表した同検討会の中間まとめでは、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとの結論がなされた。
- 本年2月17日には「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」等（※）でも、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事を認めるべきとされた。

※ 「技能実習評価試験の整備に関する専門家会議」、「特定技能制度及び育成就労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」

改正の概要等

- 介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等（※）を有する技能実習生及び特定技能外国人について、訪問介護等訪問系サービスの業務に従事を認める。その場合、受入事業所は、利用者・家族へ事前に説明を行うとともに、以下の事項を遵守することとする。

※ 介護事業所等での実務経験が1年以上あることを原則とする

- ① 外国人介護人材に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと
- ② 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと
- ③ 外国人介護人材に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること
- ⑤ 外国人介護人材が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと

- 令和7年4月の施行を予定。 ※ 施行日について、技能実習は令和7年4月1日、特定技能は令和7年4月21日（予定）

「介護事業所等で実務経験が1年以上あることを原則とする」
って字ちっさ！？
でもって
言ってること重っ！？

そりゃ、確かにそうかもしれませんが・・・
この一文から生じる「現実」を
考える必要があります。

「介護実務経験1年」が何故、問題なのか？

法人内に施設系サービスがある



法人内の施設系サービス1年間「実務経験」を積むなどし、1年後に訪問系サービスへ配置転換。
要するに・・・
海外から「直接雇用が可能」

法人内に施設系サービスがない



法人内に「実務経験」を積む施設系サービスがない。
要するに・・・
海外から「直接雇用が不可能」



自力で国内の施設系サービスで働く外国人材を引っ張るか
紹介業者をお願いして引っ張ってもらうしかない・・・



更に喰い合い、奪い合い。しかも人件費も乗せ合い、掛け合い。

「介護実務経験1年」ではなく「入国後1年間は研修強化し同行訪問」
この方が遥かにサステイナブルではないですか？

最後に . . .

先進国と途上国の違いは何でしょうか？
どんな物差しで測るのでしょうか？
我々と彼らとの差は何メートル、何センチでしょうか？

私は現地での日本語学校運営と外国人雇用を通じ彼らから多くの学び、多くの気づきを得ました。

それはかつての日本人にもあった大切な気持ちです。

「仕事に対する感謝」

「自らの役割に全力を尽くす」

「チャンスをつかむ為にあきらめない姿勢」

そして「人としての豊かさ、温かさ」

そういう意味において現在の日本は決して「先進国」ではありません。
そして、彼らの国も断じて「途上国」なんかではないと・・・

外国人ヘルパーが起こす「シナジー」を信じて私も**あきらめず**彼らと並走します。

