

17人全員、
消えた。

地方介護の絶望
育成費200万の末路



期待 (Expectation)

「みんなここに定住して
働いてくれるものと思っていた」



2021年以降、ミャンマー・ベトナムから
17人の技能実習生を採用。

現実 (Reality)

3年の実習期間終了後、
北海道に残る者は「ゼロ」。



2026年6月までに17人全員が退職・
大都市へ流出見通し。定着率 0%。

重く沈み込む膨大な投資

- ・虐待・パワハラ・低賃金未払い：一切なし
- ・理事長自ら現地へ渡航し個別面接
- ・個室寮の完全提供
- ・日本語教育と交流イベントの開催

**1人あたり200万円超
総額 3,400万円の投資**

高く跳ね上がった空虚な成果

- ・定着数 **0人**

制度の変化が「流出」のトリガーを引いた



技能実習制度 (Before)

移動不可

原則として受け入れ先の施設・職種に縛られる。



特定技能制度 (After)

転職自由化

同一分野内での転職が事実上自由に。

制度移行により、外国人材に「大都市を選ぶ権利」が生まれた。
病院側は何も間違っていなかったが、ルールが変わってしまった。

地方単独の努力を無化する「3つの圧倒的格差」

経済的格差
(賃金水準)

施設の限界
ギリギリの給与

構造的に高い
ベース賃金

生活環境
(利便性)

交通手段・買い物・
娯楽の制限

圧倒的な
都市インフラ

心理的安全性
(コミュニティ)

孤立しやすい環境

巨大な母国語・同国籍
コミュニティの存在

大都市圏

高賃金

利便性

同郷コミュニティ

地方の介護施設
200万円の鎖

どれだけ丁寧に迎え入れても、
構造的な「引力」には抗えない。

地方全体を襲う連鎖的な人材流出



32.8%

転居を伴う県をまたいだ異動

50%

一部地域で報告される、
実習終了者の大都市圏への移動率

特定の地域だけの問題ではない。外国人の都市流出は、日本の全地方に共通する構造的な課題。

終わらない「自転車操業」のループ

人材不足による採用

大都市への流出

莫大なコストと労力

積み上がるコストとリスク

3年間の実習期間終了

制度が変わり、転職が自由になった。
その結果、何が起きたか？

地方の介護施設は、
大都市に人材を供給するための
「無料の育成機関」に成り果てた。

言葉も分からない新人を、地方が時間と数千万円をかけてゼロから育てる。
即戦力となった3年後、大都市が経済力で一気に刈り取る。
これが今の構造的敗北の正体である。

施設単独の努力は**限界**を迎えている

「手厚い待遇」「温かい支援」といった
ミクロな努力は、**構造的格差**（マクロな引力）
の前では**無力**。

これ以上のリスク負担は、**地方の**
医療・福祉インフラそのものを崩壊させる。

根本的な解決に必要な「**3つの防壁**」

1. 賃金格差の構造的是正
2. 地方における地域コミュニティの整備
3. 行政主導の強力な定着支援策

「**育てては去られる**」現実から目を背けてはならない。
移民政策や制度設計の歪みを直視し、**構造そのもの**を変えなければ、**地方に未来はない**。