

## 研究ノート

## EPA 介護福祉士候補者受け入れの現状と課題

## — 国家試験受験前の帰国理由からの分析 —

藤野 達也<sup>\*</sup>

## はじめに

昨年11月に政府は技能実習に介護分野を入れ、本年度から介護の技能実習として多くの外国人が我が国の介護施設で働く方向が示された。外国人介護士については、既に経済連携協定（EPA）による介護福祉士候補者（以後候補者）として、フィリピンやインドネシア、そして論者の関わるベトナムの候補者が来日し、日本の介護施設で勤務している。ベトナムについては2014年から論者も十数回にわたり訪越し、訪日前の専門講義と訪日後の研修も担当し、その教育に関わるようになった。そして今年の2月にベトナムの第1陣の候補者の初めての介護福祉士国家試験があり、全国平均より20%も高い93.7%の合格率を出すことができた。この合格率は日本の介護福祉士養成校よりも高い。

しかし、一方では国家試験を受験する前に多くの候補者がベトナム本国に帰国していると聞く。先行するフィリピンやインドネシアのEPAの候補者では、国試合格後に目標を見失い、バーンアウトする傾向があり、そして合格後は帰国したいと答える候補者が多いという（安里 2016）。当然一定期間において国家試験に合格出来ない場合は強制帰国しなければならない。ところがベトナムの候補者においては第1陣の受験者のほとんどが合格したものの、受験する前に既に帰国した者がおり、なぜ受験前に多くの候補者が帰国せざるを得なかったのか疑問となる。当然何れの国においても日本に来日するEPAの候補者は、その多くが20歳代の若者であり、日本で働くことの夢や希望を持ちつつも様々な問題で帰国せざるを得ない現実がある。

本稿では、本年5回の訪越において国家試験を受ける前に帰国せざるを得なかった10名以上の候補者とベトナムで面談し、その内容を分析、今後の増加する外国人介護士の受け入れにおける課題について整理した。

なお、本家研究に際しての倫理的配慮については、日本社会福祉学会倫理規定に基づきイ

---

<sup>\*</sup>総合福祉学部 教授

インタビューの同意を得、事例掲載については匿名化をもとに個人が特定出来ない形式により使用した。

## I. 我が国における外国人介護士の受け入れの状況

これまで我が国においては就労ビザとして介護（在留資格介護）は認められてこなかった。しかし、フィリピンやインドネシアなど日本との経済連携協定EPAに基づく人材の交流として、EPAビザとして外国人介護士が日本で働くことができるようになった。そして2008年には我が国とインドネシアとの経済連携協定に基づく看護師候補者・介護福祉士候補者の受け入れが始まった。

ベトナムにおいても6年前からEPAに基づく看護師候補者・介護福祉士候補者の受け入れのためのプログラムが始まり、2018年8月時点で既に5陣までの候補者が日本の各施設で働くようになり、2018年に第1陣が国家試験を受験することとなった。

このようにEPAから始まった外国人介護士の受け入れであるが、政府は2017年に、これまでの技能実習制度を見直し、新たな技能実習制度として介護分野をその対象とし、また、在留資格として介護を入れることにより、介護福祉士養成校などの卒業後に介護福祉士資格を取得することで、日本で働くことを可能とした。つまり現在日本において外国人介護士が働くことが出来る方法は、①EPAの候補者として、②介護技能実習生として、③在留資格介護としての3つの方法により可能となった。さらに2018年10月に政府は、出入国管理法を改正し、新たな在留資格として、介護を含む10数業種について外国人労働者の受け入れについて検討を始めた。

これらの急速な外国人材活用への政府の方向転換は、我が国の深刻な人材不足が影響していることは間違いない。介護分野においても介護福祉士の多くの養成校の定員充足数は、入学定員の50%を切っており、2017年度の全国の介護福祉士養成校の入学人数は10年前から9,000人以上減少している（シルバー産業新聞2017.9.17）。このような中で、ある養成校では定員の多くを職業訓練受講給付金の受給者を多く受け入れたり、留学生の受け入れを積極的に行うようになった。

一方、介護施設では新卒採用などは厳しく、今後2025年において介護士が38万人不足するという状況で、外国人介護士に活路を見出す施設が増えざるを得ない現実がある。今後外国人介護士については、さまざまな施設での受け入れが増加してくるが、適切な形で受け入れなければ、現場では多くの混乱を招くことになる。

## II. ベトナムにおける海外人材送り出しの現状

ベトナムから海外労働者の派遣については1986年からのドイモイ（Doi Moi）による市場

経済の導入と対外開放政策により始まり、1990年以降には、韓国・日本など東アジア諸国にも派遣が始まった。

そして介護分野における海外送出については、台湾などが先行し、台湾では既に1992年から外国人家事労働者および外国人介護労働者を導入し（安里 2005）、論者が以前調査した台湾の施設では介護士の約50%近くが外国人介護士でまかなわれていた（藤野 2017）。一方、日本はこれまで介護を在留資格としては認めず、また技能実習生としての受け入れも認めてこなかった。しかし、2012年4月に、日本とベトナム政府とのEPA日越経済連携協定に基づく合意がなされ（日本によるベトナムの看護師・介護福祉士候補者の受入れの基本的な枠組みを定める法的拘束力を有する文書への署名・交換）、2014年から看護師・介護福祉士候補者の養成が始まった。論者もEPAの候補者養成においては第1陣から関わってきたが、第1陣の117人から始まり、第5陣で193人まで増加し、合計791人と多く候補者が来日し、全国の介護施設等で働いている。

ところでベトナムの国情であるが、まず、国民の平均年齢が日本より15歳ほど若いとされ、ハノイの街中には若者であふれている。しかし、2015年のベトナム全体の失業率が2.33%であるものの、若年層（15歳から24歳）の失業率が7.03%と高く（労働政策研究・研修機構HP）、看護師・介護士のみならず、多くの若者が仕事を求めて海外に仕事を求めて出国している。そして、EPAで来日する候補者についても同様に、ベトナムの看護短大や大学の看護学部を卒業したものの医療現場に就職出来る者は3割程度であり、その影響で臨床経験のない看護の短大や大学を卒業した者が候補者として応募している。

### Ⅲ. EPA 候補者の来日後の現状と課題

来日した候補者は約3年半後には介護福祉士の国家試験を受験することになる。インドネシアやフィリピンの合格者が40%台であるにも関わらず、ベトナムの第1陣では前述の通り93.7%と驚異的な合格率を残すことが出来た。この要因としては、日本への訪越前の教育システムの違いも一因であろう。インドネシアおよびフィリピンのEPAとの大きな違いは訪日の条件としてJLPT（日本語能力試験）3級を課しているところである。このN3合格というハードルのために、ベトナムの候補者は必然的に学習習慣が身につく、延いては国家試験合格にもつながったと考えられる。この基本的な日本語能力の差は、介護福祉士国家試験の合格率だけでなく、来日後の仕事や私生活などさまざまな部分に影響を与えている。

仕事への適応については、EPAの候補者は看護の学校を卒業しているために基本的な医療的知識など既に持ち合わせている。そのため基本的な日本語能力があれば、国家試験の合格を含め、介護業務においても適応力は高い。しかしながら、日本語の能力が低い場合は、利用者とコミュニケーションや職員との業務の申し送り、さらに記録等についても課題が残

る。立川も、日本語については、現場における完璧なコミュニケーションは求められないにしろ書くことを含めて日本語の問題を指摘し、内容を質問できる力と信頼関係が必要であると指摘している(立川 2011)。また大石もインドネシアやフィリピンの候補者の導入のデメリットとして、漢字などの日本語能力が国家試験を受けるには十分でないとし、国家試験問題の漢字に振り仮名を付けたりしているが、この程度のことで国試合格率を上げることは不可能であると指摘している(大石 2010)。ちなみにベトナムの候補者は、国試合格率が高いだけでなく、また国際交流事業団による巡回調査においても、ベトナムは他の国に比べ仕事の指示やマニュアルの理解度において問題のないという者の割合が多い(国際厚生事業団 HP)。クライアントや日本人スタッフとのコミュニケーションが必要である介護の仕事においては、最低限ベトナム候補者に近い日本語能力が必要である。

しかし、一方では国家試験以前に介護の専門性が理解できない場合、仕事の継続は難しいだろう。澤も看護学校を卒業しているにも関わらず、本来の母国での専門性を活かすことが出来ず仕事に対して失望している候補者もいるという(澤 2018)。もともとベトナムには介護施設はほとんどなく、介護は家族のケアでまかなわれているのが実状である。700万人以上が生活する首都のハノイにおいても老人ホームは5施設ほどしかない。論者もベトナムにおける介護の専門講義を行う上で、介護は専門的な技術であり、単なる家庭の家事援助の延長ではないことを伝えてきた。特に訪日前においては、まだ日本語能力が十分でない状況において、出来る限り視覚化した資料(写真やビデオ)を元に説明した。介護という概念がない国々において、介護の専門性を教えることはたいへん難しく、また介護の仕事を理解出来ない場合には仕事を継続することが難しいものと考えられる。

以上、外国人介護士といえども仕事等への適応と理解があれば、仕事の継続が可能のように思われるが、国家試験前の段階で帰国せざるを得なかった者も少なくなく、そこにはどのような問題があったのか、その原因を明らかにしなければ、今後の外国人介護士の受け入れも厳しいものと考えられる。それらの現状と課題をしっかりと受け止め、今後の外国人介護士を受け入れる際の職場等の環境整備が求められる。

#### IV. EPA 候補者の国家試験前の帰国の現状

2018年2月に介護福祉士の国家試験が行われたが、その受験前に国家試験を受けることなく帰国したベトナムの候補者がいる。全体の数は把握できていないものの、多くの候補者が既に帰国し、ベトナムで就労している。そのような元候補者に対して訪越の際に10人以上に面談し、帰国の理由をインタビューした。

帰国の主な理由はさまざまであるが、主な理由としては、親からのプレッシャー、結婚、施設の待遇、体調不良などである。その主な4つの例を以下の通り紹介したい。

### 1. 結婚を機に帰国したケース

Aさん（女性）については、4年生大学を出て、就職出来なかったためEPAプログラムに応募した。大学を出て北部の大きな病院で勤めても、3～4万円ぐらいしかもらえず、病院での就職は難しかった。その為病院で働けない者は工場などで働く人が多かったという。

訪日後、同じ地域の工場で技能実習生として働くベトナム人と知り合い、彼の帰国後に後を追うように帰国して結婚、出産した。子供は5ヶ月である。結婚後も日本で働きたい気持ちもあったが、女性が介護士として働く場合、ベトナム人の夫は配偶者ビザで働くことになる。配偶者ビザだと週28時間のバイトしかできないために、結婚を期に帰国せざるを得なかった。ベトナムの女性は婚期が早い為、結婚を機に帰国している同期の候補者は多いという。

また、ベトナムに帰国後、日本語能力が一定以上あるとそれなりの待遇で就職することができる。帰国後、技能実習生や留学生を送り出す日本語教育をしている会社に夫と共に就職し、管理者として働き、日本円で8万円ほどの給与を得ている。

### 2. 職場環境の問題で帰国したケース

Bさん（男性）については、日本に行くまでに看護師をしている女性とすでに結婚しており、妻と子ども1人を置いて来日した。日本の介護施設で働くも、いろいろな手当を引いて月給が月13万円ほどにしかならなかった。月々家族に8万円ほど仕送りし、生活は厳しく職場と家との行き来だけであったという。2年半働き帰国し、技能実習の送り出し機関で管理職として働いている。Bさんのベトナムの会社では、N1を取得している者は日本円で10万円程度、N2で8万円程度の収入が得られるとのことである。ちなみにBさんの妻は病院勤務で、月の給与は2万5千円であるという。

### 3. 家族のことが心配で帰国したケース

Cさん（女性）は、訪日前の研修で既にN2取得後來日した。介護施設では、日本語能力が高く、帰国前にはN1を取得し、仕事の適応力も高かった。日本にいるときに面談した際には、職場のスタッフから「ずっと働いてくれるのですよね」と言われたが、親の体の具合が悪く、仕事が休めないこと、ベトナムと日本では距離があり、すぐに帰られない為に悩んだ末に帰国した。

ベトナムでは人材派遣の会社やIT関係の仕事、技能実習生の送り出し機関で勤務し、将来はまた日本で学びたいと語っていた。IT関係の仕事時の月給は8万円ほどであったという。まだ結婚はしていない。

#### 4. 体を壊して帰国したケース

Dさん(女性)は、日本の介護施設で働くも、腰を悪くして帰国した。腰痛の時に施設の職員に病院に連れて行ってもらったものの、きちんと検査してもらえず、休みも取れず耐えられなくなり帰国した。帰国後はベトナムの病院の検査で腰椎の軽いヘルニアであることが分かり、いまは技能実習の送り出し機関の営業部で働いている。

以上、このほか帰国はしていないが日本人男性と結婚して夫の会社の転勤で仕事を辞めた候補者もいるが、帰国者は帰国後結婚しているものが多かった。

### IV. 今後の外国人介護士受け入れの課題

以上の個別で何人かの帰国者に会うと同時に、帰国者を集めて3度ほど情報交換会を開いてきた。それらの帰国者からの話の中で、外国人介護士を受け入れる上で明らかになったさまざまな課題について整理しておく。

#### 1. 給与面等について

先ずEPAの候補者を受け入れるにあたり日本の介護士と同等以上の待遇を求められているが、それがきちんとなされていない施設、また候補者が理解できていないために給与面に対する不満も一部では出てきている。おそらく最初に提示されていた総支給額と手取り額のギャップがあったのか、受け入れに際しては候補者が分かるように説明することが必要になる。また、訪日後しばらくは夜勤を実施させていないのも手取り額が少なく感じてしまう。いずれにしても施設の待遇面などについても候補者はSNSを通じて様々な地域で働く候補者と情報交換をしており、適切な対応が求められる。

#### 2. 住宅面について

待遇は給与以外の住宅保障などの面についての配慮も必要となる。特に地方の町については、その地域の中で従業員を一番多く採用する事業所である場合もあるが、介護報酬上の地域区分が「その他」が多く、日本人の給与も安い。日本人の介護士であればもともと自宅がある者が多く、給与額が多少低くても自宅から通えればという地元志向の者も少なくない。しかし候補者はベトナムに家はあっても日本に家があるわけでもないことを考えると、住宅ぐらいは寮を完備するなど施設側の支援も必要であろう。さらにいうならば、職場と住宅の距離が遠い上に公共交通機関がほとんどない場合、候補者は自転車での通勤になるが、自転車で雨や雪の中で通うのは負担が大きい。通勤上の配慮も必要になる。

### 3. 学習支援について

候補者は3年半後には介護福祉士の国家試験を受けることになるが、その試験に対する、またはその基礎となる日本語の学習についての支援が必要になる。施設によっては勤務時間中に時間を決めて学習の時間の配慮をしているが、独学で日本語や介護福祉士の試験勉強を行うことは難しい。行政においては、日本後教師などの講師料に対する支援を行っているところもあるが、施設として一人でも長く勤務してもらうためにも国家試験合格への対策は重要である。

2018年のベトナム人の合格率が高かったとはいえ、今後も同等に合格率を維持することは容易ではない。ましてやインドネシアやフィリピンにおいては、合格率が50%を切っており、一定期間内に合格しなければ強制帰国となる現実を考えると、施設側のサポートは欠かせない。

### 4. 現地の家族との関係について

候補者が帰国する理由に家族との問題がある。受け入れ施設は、候補者自身への対応はもちろんであるが、背後に存在する家族に対する配慮も忘れてはいけない。

ベトナムをはじめアジア諸国はもともと家族を大切にしている国々が多い。ベトナムにおいても家族の支え合いなど我が国の伝統的な地縁血縁の関係は強いといえる。しかしながら、訪日する候補者の家族は、候補者が心身の状態など体調が悪くなっても訪日することは難しい現実がある。論者もベトナム人を招へいした経験があるが、ベトナム人が訪日するには、受け入れ者が「招へい理由書」、「身元保証書」、「滞在予定表」、受け入れ者の「所得証明」または「預貯金の証明」、受け入れ者の「住民票」などを現地の大使館に提出し、ビザ申請することが求められる。つまり、論者の住民票や所得証明も提出しなければならなかった。日本のパスポートが世界最強と言われるように、日本人が世界の多くの国へ渡航できるものとは訳が違う。ある候補者は両親を観光ビザで招へいするために預貯金を100万円以上貯め、書類を整えて訪日後4年目でやっと念願かなったと喜んでいた。

家族を気軽に招へい出来ない以上、候補者との家族関係を支援するためにも、自宅に自由に使えるWi-Fi設備を完備することや少なくとも数年に1度は一時帰国のための長期休暇を与えよとの配慮は必要となるだろう。ただでさえ異国の地での生活で不安が多いにもかかわらず、さらに我が国において3Kの仕事と言われている介護現場において心身に負担を感じる候補者もいるだろう。家族が候補者である子供や孫が心配となり、「そろそろ帰ってきたら」というのは自然な流れであろう。

ある施設の管理者は、次期の候補者獲得のためのマッチングに併せて、既に日本で働く候補者を一緒に帰国させ、管理者自身も候補者の実家を訪問し両親や祖父母とも面会している

という。このように受け入れ施設側が候補者の家族をも大切に考えているという態度を示すことにより、現地の家族を安心させ、候補者が日本で長く働きたいという意識を持たせることができる。

## 5. 私生活について

外国人介護士の母国での生活や文化に対する受け入れ施設の理解も必要となる。インドネシアなどイスラム教などを信仰する候補者の場合には、宗教上の戒律についての理解も必要になる。ベトナムにおいては、多くが我が国と同様の仏教を信仰するために宗教上の問題は少ないものの、それでも若者の文化や生活観も異なる。例えばベトナムは結婚年齢が若いために短大や大学を卒業後、現地での1年間の日本後の学習をした後に来日、その後3年半後に国家試験受験となれば、30歳近くになってしまう。多くのベトナム人が20代前半で結婚していることを考えると、候補者の婚期というのも考慮する必要がある。

国家試験合格後にベトナム人の配偶者を日本に連れてくることも可能だが、前述の通り配偶者ビザの場合には週28時間しか勤務することができない。また、職場内において日本人の結婚相手を捜すといっても、そもそも候補者は女性が多く、介護の現場も女性が多い。若い男性職員の少ない施設の状況で、相手を見つけることは容易ではない。結婚については、相手との相性もあるために難しい面があるが、受け入れ法人としての何らかの配慮も必要であろう。例えば日本に呼び寄せる配偶者に対するサポートや法人以外の若者とのマッチングなども積極的に行うことも必要かもしれない。

## 6. 国家試験合格後のキャリアアップについて

国家試験合格後に帰国した候補者においても、日本の介護現場で介護を学びライセンスを取得したことで、候補者としての一定の役割を果たしたと感じ燃え尽きて帰国する者も少なくない。候補者が帰国するか、継続して就業するかは、本人の職業選択の自由であるが、受け入れ施設においては国家試験合格までサポートをし、公的な支援や手厚い指導を提供した分「お礼奉公を」という気持ちが少なからず存在する(安里 2016)。候補者が資格取得後においても、工作上魅力あるキャリアアップができ、将来の生活設計ができるようなビジョンを示すことが継続して残ってもらえる要因でもある。

例えば、もともと本国では看護師の大学を卒業している候補者の場合、JLPT試験でN1を取得すれば、日本の看護師の国家試験の受験が可能な場合がある。また、将来マネジメント的な業務として技能実習生の指導や職場の管理者として、また介護支援専門員の資格を取得することなどキャリアアップできる道筋を示すことも必要であり、それらによって給与などの待遇がどう変わるのかなどをきちんと示しておくことが重要である。

ちなみに、ベトナムは日本企業の進出が多く、前述の様に候補者がN 2 取得後帰国すると現地で8万円以上、N 1 以上で10万以上の給与を得ることができる。ベトナムのハノイでの一般の就労における2倍から5倍の給与を得られることを考えると、受け入れ施設は、格安の労働者として日本に残って働いてもらおうと考えることは難しく、資格取得後に給与面などを含めてどのようなメリットがあるのか施設側が示すことが重要である。

### おわりに

以上、帰国者からのさまざまな意見を元にEPA 候補者の受け入れの課題をみてきたが、いずれにしても、外国人介護士を受け入れるということは、もともと文化や生活、そして言葉の異なる人々を施設や地域に受け入れることである。そのため外国人介護士の受け入れは、その文化や生活、さらには言葉までも指導する必要がある、それなりにコストがかかる。外国人介護士の導入を先行する台湾を調査した際も、外国人介護士の賃金は台湾人よりも低く抑えられているものの外国人を雇用するにはさまざまな費用がかかり、必ずしも低いとは限らない状況であった(藤野 2017)。つまり、外国人というだけで格安で働いてくれる、長く仕事をしてくれ、人件費を抑制できると考えるのは大きな間違いである。待遇の悪い、労働環境の劣悪な施設からは帰国してしまうし、失踪する可能性も出てくる。さらに施設の情報はすぐにSNSで拡散し、劣悪な環境の施設には外国人ですら来なくなる。

しかし、一方外国人介護士を入れることによって、職場の環境に良い影響を与えているというのはさまざまな受け入れ施設を訪問して感じることである。候補者の勤労意欲や仕事や生活に適応しようとする前向きな姿勢など職場の雰囲気明るくしてくれる。大石も候補者を受け入れた施設側のメリットは、職場が明るくなったことであると述べている(大石 2010)。

さらに日本人スタッフが候補者等に指導することで、自身の仕事のふり返りにつながるし、国際貢献をしているという意識も芽生えてくる。特に日本人ですら数年で離職する時代であるが、候補者が離職して帰国する場合であっても、母国の社会で活躍し今後の母国の高齢社会を支えてくれるという期待もできる。

今後我が国は20年~30年は、介護人材として外国人介護士に頼らざるを得ないが、東南アジアを含めアジア諸国はこれから急速に高齢化を迎える。高齢先進国としての日本の役割は、外国人材を受け入れる中で、それらの候補者が母国に帰国後に高齢化の進む社会を支える人材になってくれることを支援するのも重要であろう。帰国者を非難するのではなく、帰国者に日本の進んだ高齢社会の福祉サービスを伝えていただき、当面は次の介護人材を日本に送ってくれるなど人材の循環の役割を果たしてくれることを期待したい。

**文献**

- 安里和晃 (2005) 「介護労働市場における外国人家事・介護労働者の位置づけ」 龍谷大学経済学論集44(5)
- 安里和晃 (2016) 「経済連携協定を通じた海外人材の受け入れの可能性」 日本政策金融公庫論集 (30)
- 藤野達也 (2017) 「台湾の福祉サービスにおける外国人介護労働者の実態」 総合福祉研究 (21)
- 池田佳代ほか (2018) 「外国人労働者の環境に関する一考察」 環太平洋大学研究紀要
- 国際厚生事業団「平成29年度 外国人介護福祉士候補者受け入れ施設巡回訪問実施結果について」 国際厚生事業団HP
- 新美達也 (2015) 「ベトナム人海外就労—送出地域の現状と日本への看護師・介護福祉士派遣の展望—」 アジア研究60(2)
- 大石正 (2010) 「外国人介護福祉士：現状と課題」 奈良佐保短期大学研究紀要
- 澤慈久 (2018) 「インドネシアEPA (Economic Partnership Agreement) ケアワーカーの地域定着への展望」 広島経済大学研究論集
- 下野恵子 (2016) 「EPAにおける外国人看護師・介護福祉士の受け入れ政策の問題点—医療・介護サービス産業の人材育成就労継続政策—」 中央大学経済研究所年報 (48)
- 立川和美 (2011) 「外国人介護福祉士受け入れ現場の実際—日本語と日本文化の問題を中心に—」 流通経済大学社会学部論叢
- 山田健司 (2011) 「東南アジアの外国人介護労働市場の実態と労働者の権利擁護」 社会政策 2 (3)
- 結城康博 (2013) 「社会保障制度における外国人介護士の意義」 淑徳大学研究紀要 47

## Research Notes

**Current status and issues concerning the employment of  
care workers on EPA:  
An Analysis of the Reasons for Some Workers Returning Home  
Before Taking the National Examination**

FUJINO, Tatsuya

Japan is rapidly moving in an active and positive direction in the employment of foreign nationals as care workers at long-term care facilities and the like. However, there are various problems involved in their employment. The main problems are language, life, culture, religion, and other work related issues.

Therefore, in this study, I analyze the reason why some EPA care workers returned to their home country after working at such facilities in Japan and explain the work related problems experienced by them.

The following conclusions were reached:

1. The employer should provide both remuneration and an explanation of the system of remuneration in a manner easily understood by the worker concerned.
2. Depending on the region, the employer should provide housing.
3. Support should be provided for studying for both the national qualifications and for Japanese language skills.
4. Consideration should be paid toward the family members of the EPA care workers.
5. Consideration should also be paid to the life style and marital status of EPA care workers.
6. Support should be provided for future career advancement.