

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会
中間まとめ

令和6年6月26日

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

1 本検討会について

- 技能実習制度については、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」に対する附帯決議（平成 28 年 10 月 21 日衆議院法務委員会）等において、技能実習生の適切な処遇を確保するとともに介護サービスの質を確保するため、技能実習制度の対象職種への介護の追加後 3 年を目途として、その実施状況を勘案して、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされている。
- また、技能実習制度や特定技能制度に関しては、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が令和 4 年 11 月 22 日に設置されたことを皮切りに、見直しに向けた議論が開始された。
- このような状況を踏まえ、本検討会では、学識経験者など介護サービス関係者を参集し、技能実習「介護」及び特定技能「介護」における固有要件等について、令和 5 年 7 月以降、令和 6 年 6 月までに 7 回開催し、検討を行ってきた。

2 外国人介護人材を巡る状況やこれまでの経緯等

- 介護を必要とする者の増加が見込まれる中で、介護サービスを安心して受けられるよう、必要な介護人材の確保が求められている。国では、これまでも、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組んできた。

本年 3 月には、国内人材の確保等の取組を講じてもなお深刻な人手不足が見込まれる中、特定技能の受入れ見込数（令和 6 年度から 5 年間）を 13.5 万人とすることが閣議決定されており、今後も、国内の人材確保対策を充実・強化しつつ、外国人材の確保・定着、受入環境整備を進めることが求められている。これは、障害福祉サービスにおいても同様である。
- これまでも、介護分野における技能実習・特定技能・EPA 介護福祉士候補者（以下「外国人介護人材」という。）の受入れについて、それぞれの制度趣旨に基づき検討を行ってきた。また、介護福祉士の資格を有する場合には在留資格「介護」により期間の制限なく就労が可能となっている。
 - ・ EPA 介護福祉士候補者：経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
 - ・ 技能実習：人材育成を通じた母国への技能等の移転
 - ・ 特定技能：人手不足に対応した一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ

- 平成 29 年度から、介護分野で技能実習生の受け入れを開始しているが、対人サービスであること等を踏まえ、介護サービスの質を担保することなどを重視しつつ、技能実習指導員等により外国人への適切な指導体制の確保を図る観点等から、従事できるサービスを限定するほか、受入事業所の開設後要件を設定するなど、介護固有の要件（※）を設けてきた。

※ 介護固有の要件としては、上述以外にも、介護がコミュニケーションを前提として業務を行う対人サービスであるため、1 年目（入国時）は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件、2 年目は「N3」程度とするなど、分野独自の日本語能力の要件等を設けている。

- その後、特定技能制度も創設され、施行から一定期間が経過する中で、各在留資格の制度趣旨に対する理解が進み、外国人介護人材の受入事業所数も増加してきている。この中では、
 - ・ 外国人介護人材を受け入れている事業所など介護現場の実態等を踏まえる必要があること、
 - ・ 特定技能制度の創設等も踏まえ、各在留資格での介護人材受入れに関する取扱等を確認する必要があること、
 - ・ 将来介護人材不足が見込まれるなかで、必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは重要な課題であること等に特に留意が必要である。

- あわせて、各在留資格の制度趣旨に基づきながら、人権侵害等の防止・是正等を図りつつ、日本人と外国人が互いに尊重し合い、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指していくこと、また、外国人介護人材が、単なる日本人の穴埋めとしての労働力ではなく、同程度の技能等を有し、職務内容や職務に対する責任の程度が同等程度の日本人と比べて同等額以上の報酬を得ながら、キャリアアップし、資格を取得することで、国内で長期間就労し活躍できるように環境整備を進めることが求められる。

- さらに、労働関係法令など法令の遵守の徹底を図りつつ、日本が魅力ある就労先として選ばれる国になるという観点に立って、取組を進める必要もある。

介護分野では、介護保険制度の下で、他国に先駆けて質の高い介護サービスの提供環境を構築するとともに、介護福祉士を始めとする介護職員のキャリアパスを整備してきた。

世界的に人材確保の競争が厳しくなり、介護人材の重要性が増している中で、日本がこれまで培ってきた経験等を活かしつつ、海外現地への働きかけや日本の介護現場における定着支援を、より戦略的に進めていくべきである。

- 海外現地への働きかけとして、これまでも、海外 12 か国での特定技能試験の実施（※）や、日本の介護を積極的に PR するなど対応をしてきたが、今後さらに、経済発展や地域・対象層等に応じた、アジア諸国への募集アプローチが必要である。例えば、ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要であり、ミャンマーでは日本に親和的な環境から増加傾向にあることを踏まえた対応が求められる。ネパールやスリランカでも介護福祉士を目指す留学生や特定技能での受入れが見込まれるほか、インドネシアやインドは人口規模等から今後の受入れ拡大が期待される。

また、日本の介護分野での就労機会、日本の介護の考え方を知ってもらうこと等が必要であるとともに、特に新興国では、日本への送出しルートの確立が課題である。介護技術や日本語について現地で入国前に学習できる環境も必要である。

この点、地方自治体が事業所等と連携して、介護福祉士養成施設等も活用しつつ、海外からの人材確保に取り組むことも考えられるとの意見があった。

さらに、日本での就労インセンティブとなるよう、やむを得ず帰国する場合でも日本での経験等を活かして現地の介護産業で就労するなど活躍の場を確保することが求められており、まずは帰国者の状況等を把握し、ネットワーク化していくことが求められる。加えて、帰国後の活躍の場の確保や日本人職員の海外の介護施設への派遣にも繋がるよう、日本の介護技術を標準化してアジア諸国で普及していくことなど、様々な視点で考えることが重要である。

※ フィリピン、カンボジア、ネパール、インドネシア、モンゴル、タイ、ミャンマー、インド、スリランカ、ウズベキスタン、バングラデシュ、ベトナム

- 定着支援として、宗教面や食生活面などを含め、安心して働ける就労・生活環境の整備が重要であることはもちろん、介護現場の多様なキャリアパスを示すことや、キャリアアップを目指す外国人介護人材の資格取得に向けた試験対策・学習支援、国家試験を受験しやすい環境の整備が必要である。また、受入実績の少ない新興国の人材のイメージを持てるように好事例を収集するなど、施設等が受入れをしやすくするような工夫も必要である。加えて、外国人介護人材の住まいの確保を支援することも重要との意見があった。

なお、介護福祉士国家試験について、介護福祉士の質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みを導入する観点から、パート合格について、別途検討会が立ち上げられ、検討が進められている。その導入を通じ、一人ひとりの状況に応じた学習を後押しし、働きながら資格取得を目指す方の受験機会の拡大を図ることが想定されている。この点について、適切なサービスの提供等が可能な介護福祉士が増えることは、利用者の利益にも繋がることから、介護福祉士の知識及び技能が低下しないよう留意しながら進めるべきとの意見があった。

さらに、特定技能については、5年の在留期間で介護福祉士国家試験を合格することが難しい現状があり、合格点に足りず帰国を余儀なくされ、人材が流出してしまう場合があることから、パート合格など一定の水準に達している場合、在留期間を延長して合格を目指せるようにすることも検討すべきではないかとの意見があった。

なお、検討に当たっては、こうした在留期間の延長を目的としてパート合格を導入するといった誤解を生じないようにすべきとの意見があった。

- こうした点を踏まえつつ、引き続き、海外現地での説明会の開催など戦略的な掘り起こしの強化、関係者のネットワークキングなど、外国人材の獲得力の強化のための方策の検討が求められている。

3 個別の論点について

(1) 訪問系サービスへの従事について

(これまでの経緯等)

- 訪問系サービスでは、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であり、適切な指導体制の確保、権利保護、在留管理の観点に十分配慮する必要があることから、技能実習等における従事は認められていない。平成31年に特定技能制度が創設されたが、介護分野では、この考え方にに基づき、施設系サービスにのみ従事が認められている。
- EPA介護福祉士については、受入機関等に対して、
 - ・ 訪問系サービスを提供するEPA介護福祉士に対する訪問介護の基本事項や生活支援技術、利用者、家族や近隣とのコミュニケーション、日本の生活様式等の研修の実施
 - ・ 緊急事態発生時の対応の対応マニュアルの作成及びEPA介護福祉士への研修の実施
 - ・ EPA介護福祉士が正確かつスムーズに適切な記録作成ができるようチェックシート方式による簡略化や文字の色分けによる優先順位・緊急度の区別等の工夫
 - ・ 数回程度又は一定期間のサービス提供責任者等による同行訪問等の必要なOJTの実施

等の一定の留意を求めつつ、国際厚生事業団に相談窓口を設けた上で、訪問系サービスの従事を認めている。

また、在留資格「介護」で就労する介護福祉士については、日本人の訪問介護員等と同様、訪問系サービスへの従事を認めている。

- 訪問系サービスへの従事が既に認められている EPA 介護福祉士について、国際厚生事業団や受入機関等によれば、一定数の相談は寄せられているが、重大なハラスメント事案等は確認されておらず、受入機関において適切な指導体制等を設けることにより、円滑に業務が実施されていると考えられる。
 - あわせて、外国人介護人材が多様な業務を経験しながらキャリアアップし、日本で長期間就労することが重要であることから、国においては、様々な支援により、介護福祉士の資格取得に向けた国家試験の受験・合格を後押ししている。
 - なお、これまで、外国人介護人材が施設系サービスに従事する場合でも、介護保険制度に基づくサービスの範囲に限って認められてきた（※）ことから、訪問系サービスへの従事に関する検討においてもこれが前提となる。
- ※ 例えば、外部の訪問系サービスを利用しない有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅での技能実習生の受入れについては、介護の技能実習制度において、適切に、入浴、食事、排泄等の身体的介護の技能の修得等ができるよう介護保険制度に基づく指定を受けた施設で受け入れることができることとされている。
- また、障害福祉サービスについても、介護サービスと同様に、外国人介護人材について、これまで訪問系サービスへの従事は認められておらず、施設系サービスへの従事のみが認められてきたところである。

【1. 訪問介護等】

（ケアの質について）

- 訪問介護では、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることを踏まえ、従事する訪問介護員等に対し、介護職員初任者研修等の研修修了や介護福祉士資格保持を義務付ける等、有資格者等に限定している。
 - また、訪問介護のサービス提供に当たっては、
 - ・ 訪問介護計画の作成、利用申込の調整及び訪問介護員等に対する指示・業務管理等を行うサービス提供責任者を利用者数に応じて配置することを基準とし、
 - ・ 初回の訪問月は、サービス提供責任者による訪問介護又は訪問介護員等との同行訪問について、報酬上の加算を設けて、取組が進むようにするなど、利用者に対するケアの質を制度上担保する仕組みとしている。
- さらに、定期巡回・随時対応型訪問介護看護及び夜間対応型訪問介護は、訪問

介護と同様、利用者の居宅への訪問に当たって有資格者等が従事するなど、利用者に対するケアの質が制度上担保される仕組みとなっている。

○ 外国人介護人材の訪問系サービスの実施の可否を検討するに当たっても、こうした枠組みを前提としつつ、利用者に対するケアの質を担保していかなければならない。

○ また、サービス提供に当たっては、適切なアセスメントに基づき自立支援に向けて取り組むことが基本となるところであるが、訪問系サービスでは、さらに利用者の個々人の身体状況や居宅での生活実態等に即した対応が求められるため、標準化が難しく、利用者によって手順や方法が異なりうる。また、利用者やその家族の生活習慣等に配慮しつつ、ケアマネジャーなどといった多職種と連携しながら支援を行うことが求められるという特徴がある。

対人サービスである介護分野においては、利用者とコミュニケーションを行うため、日本語によるコミュニケーションが不可欠であるが、試験で測られる語学力と現場でのコミュニケーション能力は必ずしも一致するものではなく、上記の特徴を踏まえた支援は、必ずしも日本語能力のみに左右されるものではないことから、サービス提供責任者の指導等も受けつつ、現場での経験をつみながらレベルアップしていく側面がある。

○ なお、実際、介護福祉士資格を取得した外国人が訪問系サービスに従事している事業所に対してヒアリングした際も、例えば、

- ・ 利用者の特性（性格や障害の有無等）等を踏まえ、サービス提供責任者の意見等も参考にしながら、訪問先を判断すること
 - ・ 新人の訪問介護員には、新規利用者のサービスには入らず、事業所の先輩職員が担当している利用者について同行研修なども行いながら、サービスを引き継ぐこと
 - ・ 調理では、味付けの違いなどに文化の差が生じるが、利用者と一緒に取り組んだり、事業所で日本食の味付け研修を実施するなどしていること
 - ・ サービス提供責任者による同行訪問について、外国人介護人材が積み重ねでスキルを身につけること等も踏まえつつ、状況に応じて期間を設定して行うこと
 - ・ 業務上で困った内容があれば、訪問先又は訪問先から事業所に戻った際等に報告・相談できる体制を整備し、必要に応じてサービス提供責任者等から助言・指導を行うことや、定期的な研修（ケーススタディ）を実施すること
- など、事業所で様々な工夫がなされていることが確認されたところである。

(キャリアアップ)

- 受入事業者へのヒアリングでも確認されたように、訪問系サービスへの従事を希望する外国人介護人材も一定数いることから、日本人と同様に、訪問系サービスを含む多様な業務を経験し、キャリアアップに繋がるようにすることは、外国人介護人材にとって、我が国で継続して就労する魅力向上にも繋がらうものと考えられる。

- 先進的な受入事業者においては、日本語学習、介護職員初任者研修、実務者研修の受講などを組み込む形で、外国人介護人材のキャリアアップ、国家資格取得に向けた人材育成の取組がなされている。外国人介護人材が多様な業務を経験しながらキャリアアップし、日本で継続して働くことができるよう、受入事業者が中心となって関係者と連携しつつ、支援していくことが重要である。

基本的には利用者と1対1で業務を行うというサービスの特性等を踏まえ、ハラスメントの防止、相談体制の構築など外国人介護人材について権利保護を十分に行いつつ、日本人と同様に、キャリアアップに応じた適切な処遇を確保するとともに、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすべきである。また、継続的な日本語学習や介護福祉士の資格取得に向けた国家試験の受験・合格の後押し、就労環境の整備等の様々な支援について、多様な主体が連携して取り組むべきである。

- なお、受入事業者へのヒアリング等では、アジア諸国においても、今後、高齢化が見込まれることから、日本における訪問系サービスでの就労経験は、今後母国に帰国した後も有益であることが見込まれるという意見があった。地域共生社会や地域包括ケアシステムの深化・推進を目指す我が国の介護・福祉サービスをアジア諸国に広めていく上でも、その核となる訪問系サービスに従事してもらうことは重要である。

- このように、外国人介護人材が我が国の介護現場に魅力を感じて働き続けることができる環境を整備することは、訪問介護員等の人材不足や高齢化が進んでいる中、必要なサービスを将来にわたって提供できるように対応していくことにも資するものである。積極的に外国人介護人材を受け入れ、ケアの質の担保や権利保護には留意しつつ、本人の希望等も踏まえながら、訪問系サービスを含む多様な業務を経験してもらう環境整備が必要となる。あわせて、外国人介護人材がその能力を十分に発揮して介護現場で活躍できるよう、基礎となる日本語学習を継続して支援していくことも重要である。外国人介護人材のキャリアパス等を確保するといった観点にも十分留意しつつ、受入事業者によるきめ細かな支援が求められる。

(具体的な対応)

- 以上を踏まえると、外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、ケアの質や権利保護等の観点から、以下のとおり、事業者に対して一定の事項について遵守を求め、当該事項を適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべきである。国においては、適切な指導體制の確保やハラスメント対応等の観点から、受入事業者の遵守事項の履行体制の確保の確認や、相談窓口の設置、受入環境整備等を行うことが重要である。これは、障害福祉サービスについても、同様に考えられる。

<事業者を求める措置>

- 受入事業者に対しては、下記①～⑤の事項を適切に履行できる体制・計画等を有することについて、事前に巡回訪問等実施機関に必要な書類の提出を求めることとする。

また、外国人介護人材の訪問先の選定に当たっては、当該外国人介護人材のコミュニケーション能力や介護の技術の状況、利用者の特性等を踏まえつつ、サービス提供責任者等の意見も勘案した上で判断するとともに、従事に際しては、受入事業者から利用者・家族に対して丁寧な説明を行うことなど、適切な配慮を求める。

さらに、外国人介護人材が施設サービス等での実務経験がなく、訪問系サービスに初めて従事する場合には、利用者・家族に対してその旨を丁寧に説明するとともに、サービス提供責任者等が十分配慮しながら徐々に業務に慣れることができるようOJTの期間を通常より長くすることや、面談を定期的に行うこと、きめ細かな日本語の学習支援に取り組むことなど、受入事業者に特段の配慮を求める。

なお、訪問系サービスで外国人介護人材を受け入れるに当たっては、受入事業者が遵守事項を適切に実施する体制を有していることをあらかじめ確認する。仮に、その後の巡回訪問等を通じて適切な履行が確認できない場合は、指導等を行うとともに、指導等を通じても改善が見込まれない場合には、外国人介護人材の受入れを認めない等の措置を講ずる。

(遵守事項)

- ① 受入事業者が行う外国人介護人材への研修については、EPA介護福祉士の訪問系サービスで求める留意事項と同様に、訪問介護の基本事項、生活支援技術、利用者、家族や近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む）、日本の生活様式等を含むものとする。
- ② 受入事業者は、訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるよう

に、一定期間、サービス提供責任者等が同行するなどにより必要な OJT を行うこと。回数や期間については、利用者や外国人介護人材の個々状況により、受入事業者により適切に判断すること。

- ③ キャリアアップに向けた支援が重要になるところ、受入事業者等は外国人介護人材の訪問系サービスを実施する際、外国人介護人材に対して業務内容や注意事項等について丁寧に説明を行い、その意向等を確認しつつ、外国人介護人材のキャリアパスの構築に向けたキャリアアップ計画を作成すること。
- ④ ハラスメント対策の観点から、受入事業所内において、
 - ・ ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化
 - ・ 発生したハラスメントの対処方法等のルールの作成・共有などの取組や環境の整備
 - ・ 相談窓口の設置やその周知等の相談しやすい職場環境づくり
 - ・ 利用者・家族等に対する周知等の必要な措置を講ずること。
- ⑤ 外国人介護人材の負担軽減や訪問先での不測の事態に適切に対応できるようにする観点から、介護ソフトやタブレット端末の活用による記録業務の支援、コミュニケーションアプリの導入や日常生活や介護現場での困りごと等が相談できるような体制整備など、ICT の活用等も含めた環境整備を行うこと。

- 遵守事項について、受入事業者が適切に理解し、実施できるよう、国においてあらかじめ、具体的に想定される内容等を示すことが必要との意見があった。

<国が行う取り組み>

- 国においては、適切な指導体制の確保、ハラスメント対策等の人権保護、キャリアアップ支援の促進等の観点から、以下①～④の取組を行うべきである。
 - ① 受入事業者への遵守事項を含めた適切な指導体制の確保の観点から、巡回訪問等実施機関に関して、必要な体制強化を進めながら、提出された書類に基づいて、受入事業者への巡回訪問等を行うこととし、外国人介護人材の雇用管理状況、OJT 等の実施状況、ハラスメント対策の対応状況、キャリアアップ支援の実施状況等、前述の遵守事項が適切に実施されているかどうか、事業管理者やサービス提供責任者等から、丁寧に聞き取り等を行い、確認すること。
 - ② ハラスメントを防ぐなど、人権保護の観点から、第三者による母国語による相談窓口を設けること。あわせて、相談窓口の周知をはかるとともに、相談内容やその対応結果を分析し、相談窓口の質の向上を行うこと。
 - ③ キャリアアップ支援の観点から、外国人介護人材が受入事業所で働きながら、

介護職員初任者研修を修了しやすくするため、地域医療介護総合確保基金事業等を活用しながら、研修等の受講支援や資格取得支援の取組を促すこと。あわせて、介護職員初任者研修を修了しやすい環境など外国人介護人材が適切にキャリアアップできる環境を順次、整備していけるよう、事業所等の事例の収集を通じた有効な取組や課題の整理等、必要な対応を行うこと。さらに、キャリアアップを目指す外国人介護人材が国家試験に合格し、介護福祉士として活躍ができるよう、継続的な日本語の学習や資格取得に向けた受入事業者の取組等への支援を進めること。

なお、上記基金事業等については、改めて国から都道府県に対し積極的な活用について周知を行うべきとの意見があった。

- ④ 訪問系サービスへの外国人介護人材の従事を進める中では、外国人介護人材の業務の実施状況、小規模事業所を含む受入事業者の状況や、サービス提供責任者等の対応状況等を適切に把握し、課題を分析するとともに、好事例の周知等を通じ、外国人介護人材だけでなく、日本人も含めて従事しやすい環境整備を進めること。

- なお、訪問系サービスへの外国人介護人材の従事に当たっては、一定の実務経験を有することや高度な日本語能力試験への合格を要件とすべきといった意見や、最低でも1年間の実務経験やOJT期間を設けた上で、外国人介護人材の同意を得て実施するべきではないかとの意見があった。また、施行当初は、就労開始から1年程度経過後に介護職員初任者研修等を受講・修了することを推奨することも必要との意見、研修実施の支援など小規模事業者への特段の配慮を求める意見があった。

加えて、人口減少による介護従事者不足も見込まれる中、日本人にとっても外国人にとっても魅力的で持続可能な訪問介護とするために、改めて訪問介護の役割や、中長期的視点も踏まえたサービス提供体制のあり方を検討すべきといった意見があった。

また、現場における日本人の負担増に対する懸念、外国人介護人材の日本語能力の課題などを踏まえれば、安易に認めるべきではなく、今後急増する国内の介護サービス需要に対応する安定的な人材確保に向け、日本人介護職員の賃金や労働条件の改善など環境整備に取り組むことが重要であるとの意見もあった。

【2. 訪問入浴介護】

- 訪問入浴介護については、現行認められている施設系サービスと同様、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、また、必ずしも介護職員初任者研修

等の修了が求められていない。しかし、訪問介護等と同様に、外国人介護人材の受入れにあたっては、当該外国人介護人材が多様な業務を経験しながら、キャリアアップし、日本での就労に魅力を感じつつ継続して働くことができるようにしていくことが重要である。

- このため、受入事業者において適切な指導体制等を確保した上で、職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事することとする。
- あわせて、キャリアアップの観点から、訪問介護等と同様に、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、事業所によるきめ細かな支援を行うよう、受入事業者に対し配慮を求める。
- 国は、外国人介護人材による訪問入浴介護の実施状況等を把握し、好事例の周知等を進めるべきである。

(2) 技能実習「介護」における事業所開設後3年要件

- 技能実習生を受け入れる事業所については、介護福祉士等の技能実習指導員の配置などに加えて、適切な技能移転を図る観点から安定的に事業を行えることを確認する要件を設けることが必要である。

一方、介護分野における技能実習制度が施行から一定期間を経過し、受入事業所数も増加していることや特定技能制度が施行され、同制度では事業所開設要件が定められていないこと等も踏まえることが必要である。

- このため、現行の事業所開設後3年要件の代替として、複数の事業所を持つ法人であれば、その事業所が新規であっても、適切な技能移転を図るノウハウを有すること等が想定されるため、①新たに法人要件として、法人の設立から3年を経過しているという要件を設けるべきである。この場合、法人の設立から3年を経過していることについては、介護福祉士国家試験の受験資格要件について「介護」の実務経験として認める事業所を運営して3年を経過していることとする。
また、法人の設立から3年を経過していない場合でも、同一法人によるサポート体制が構築されていれば、適切な技能移転を図ることができることから②サポート体制要件を設けるべきである。

- 具体的には、引き続き事業所の開設から3年を経過していることを要件とした上で、これを満たさない場合には、以下の①又は②のいずれかを満たす場合に受入れを認めるべきである。なお、技能実習生の人権を尊重しつつ、適切な技能

移転を図る観点から、②のサポート体制要件が極めて重要であり、②のみを必須にすべきとの強い意見があった。

- ① 法人の設立から3年が経過している場合（法人要件）
- ② 以下のような同一法人によるサポート体制がある場合（サポート体制要件）
 - ・ 利用者・家族が安心して利用できるよう、外国人に対する研修体制とその実施が確保されていること。
 - ・ 外国人・外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること。
 - ・ 外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する説明会等が設けられていること。
 - ・ 外国人受入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること。

- 法人要件により技能実習生を受け入れる法人について、当該要件は、安定的に事業が行われ、適切な技能移転を図ることができることを示す代替的な要件であることを踏まえれば、同一法人によるサポート体制を確保することが重要であり当然に想定されている。

このため、法人要件により技能実習生を受け入れる法人に対して、サポート体制については、技能実習生を受け入れる上で極めて重要であり、サポート体制の確保について特段の配慮を求めるとともに、国はその旨を周知すべきである。

- サポート体制要件により技能実習生を受け入れる場合には、実習実施者である事業所に技能実習計画への記載を義務づけることとし、実地検査等の際にも確認を行うこと、実地検査や技能実習生および第三者等からの通報等により、事業所が認定計画に従って技能実習を行わせていないことが判明したとき等には、技能実習法に基づき、主務大臣による改善命令等の行政処分等を検討することなどを通じて、実効性を担保するべきである。

また、技能実習生については、適切なサポート体制の下、日本人が従事する場合の報酬の額と比べ同等以上の報酬を得つつ、業務に従事することが求められるが、必要に応じて相談等ができるようにすること等が重要であるため、国際厚生事業団による多言語での相談窓口が設置されていることや、監理団体や実習実施者から法令に違反する行為を受けた技能実習生は出入国在留管理庁長官と厚生労働大臣にその事実を申告でき、必要に応じて監理団体や実習実施者に指導等が行われること等について、技能実習生本人に事業所が説明することが求められることを国は周知すべきである。

- なお、上記のサポート体制要件について、法人要件の代替という性格に鑑みれば、より厳格な要件を設定すべき、設定が困難であれば法人要件を必須化すべきとの意見があった。

(3) その他

(施行の時期等)

- 外国人介護人材の業務の在り方については、各在留資格の制度趣旨・目的に基づき検討され、各在留資格制度の関係法令等により施行がなされてきたところ、技能実習「介護」における事業所開設後3年要件の見直し、訪問系サービスへの従事においても、今後、国において具体的な制度設計が進められていくことになるが、これまでと同様に、制度趣旨・目的等を踏まえつつ、検討を進め、準備が整い次第、順次施行するべきである。その際、受入れ要件の策定・変更に当たっては、制度所管省庁に対し、制度趣旨との適合性や外国人の人権保護、雇用環境等の観点から必要な確認や協議を行いつつ、具体的な要件を定めていくべきである。また、特に、詳細の検討に当たっては、本報告書の内容を十分に踏まえた上で、関連する法令改正の内容などにも留意して、整理することが求められる。

なお、訪問系サービスへの従事については、介護現場の状況に鑑み、早期の実施に向けて取り組むべきとの意見が多かったが、労働者保護や利用者に対するサービスの質の担保の観点から慎重に検討すべきとの意見もあった。

- その中で、技能実習制度については、令和6年2月9日の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」で政府方針（技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について）が決定された。これを踏まえて、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律案」が3月15日に閣議決定され、6月14日に成立した。同法律では、新たに創設される育成就労制度は、原則3年以内の施行としていることから、この状況にも留意する必要がある。
- 現行の技能実習制度では、「本国への技能移転」という制度趣旨に基づき、技能移転の対象となる技能実習生の業務範囲を、必須業務、関連業務及び周辺業務に区分して規定しており、
 - ・ 必須業務として、どの技能実習生も実施する身体介護業務を位置付け、
 - ・ 関連業務及び周辺業務として、身体介護以外の支援等、必須業務に関連する技能の修得に係る業務等を位置付けている。
- この点に関する見直しの方向性については特に留意する必要があり、仮に、現

行の技能実習制度の下で、訪問系サービスなどへの従事について、具体的な制度設計を進める場合には、移転すべき技能等既存の制度との整合性について、一定の整理を行いながら検討を進めるべきである。

- なお、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」（令和6年2月9日外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議決定）において、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムの策定や、外国人本人の意向による転籍を認める一定の期間の設定等について指摘されており、今後、必要に応じて介護分野での取扱いを検討していく必要がある。なお、転籍期間の検討に当たっては、地方部から都市部への人材の流出を考慮する必要があるとの意見があった一方、地方部で人材を確保するために、例えば、生活費が安い等のメリットを積極的に広報することが重要であるとの意見があった。

また、育成就労制度の施行に際しては、介護分野における技能実習生の受入れについて、サポート体制を確保しつつ、適切な技能移転が図られているか等について新たに確認、検証する必要がある。これに加えて、コミュニケーション能力の確保の観点から設けられている日本語能力の要件、現在日本人の介護職員には認められているが、技能実習生には認められていない服薬の介助など技能実習制度で定められている介護の固有要件についてもその必要性等を改めて確認していく必要がある。なお、介護分野の固有要件としての日本語能力の要件については、本検討会では、日本で働き生活する上では一定水準以上の日本語能力が必要であることから、現行でも高い水準の日本語能力要件が設けられてきたところであり、その緩和については慎重に検討すべきといった意見があった。

（技能実習介護等の人員配置基準について）

- 就労開始から6月未満のEPA介護福祉士候補者及び技能実習生の人員配置基準上の取扱いについては、本検討会における議論等も踏まえ、社会保障審議会介護給付費分科会で令和5年12月19日に審議報告がなされており、これに基づき、以下のとおり通知が改正され、令和6年4月から施行されている。

「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」について（平成29年9月29日社援発0929第4号、老発0929第2号厚生社会・援護局長、老健局長連名通知）（抄）

第三 技能実習生の配置基準上の取扱いについて

1 介護施設等における報酬上の配置基準の取扱いについて

次のいずれかに該当する介護職種の技能実習生については、法令に基づく職員等の配置基準において、職員等とみなす取扱いとすること。

- ① 技能実習を行わせる事業所において実習を開始した日から6月を経過した者
- ② 技能実習を行わせる事業所において実習を開始した日から6月を経過していない者であって、事業者が、当該者の日本語の能力及び指導の実施状況並びに事業所の管理者、実習責任者等の意見等を勘案し、配置基準において職員等とみなすこととした者
- ③ 日本語能力試験のN2又はN1（平成22年3月31日までに実施された審査にあつては、2級又は1級）に合格している者
ただし、②に該当する者を配置基準において職員等とみなす場合は、次のア及びイを満たすこと。
ア 一定の経験のある職員とチームでケアを行う体制とすること
イ 安全対策担当者の配置、安全対策に関する指針の整備や研修の実施など、組織的に安全対策を実施する体制を整備していること

（注）EPA介護福祉士候補者の人員配置基準上の取扱いについても同様の見直しを実施

4 今後の対応について

- 本検討会においては、外国人介護人材の業務の在り方について、各制度の実施状況や介護現場の状況等を踏まえて議論し、その結果を取りまとめた。
- 外国人介護人材が日本の介護現場を魅力ある就労先として認識し、多職種と連携しながら、質の高いケアを提供すること、継続的に日本語を学習しながら、介護福祉士の資格を取得するなどキャリアアップしていくことが重要である。日本における現行の介護サービスについては、教育プログラムとしては世界のトップランナーにあると考えられる。教育プログラムが目指す方向とともに、これまでも、介護現場では、ケアの質の向上など日々改善が進められてきている。一方、一部には教育との隔たりがあるといった意見もある中では、より良い介護実践に向け、教育プログラムと相まって様々な課題をクリアしながら取り組むことが必要である。外国人介護人材と共に働く中で、職場環境を整備し、教育と介護実践の良い循環を作り上げ、引き続き、介護サービスの質の向上を図っていくことが求められる。外国人介護人材がより良い日本の介護サービスを適切に学び、日本あるいは母国において優れた介護実践にスムーズにつなげていくためにも、国、関係事業者全体の一層の努力が望まれる。

- 今後、国においては、本報告書の内容を十分に踏まえ、関連する法令改正の内容などにも留意しつつ、具体的な制度設計等を進めていくことを期待する。

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

開催要綱

1 趣旨・目的

技能実習制度は、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」に対する附帯決議（平成28年10月21日衆議院法務委員会）等において、技能実習制度の対象職種への介護の追加後3年を目途として、その実施状況を勘案して、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされている。

また、令和4年11月22日に設置された「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」が令和5年5月11日にとりまとめた中間報告書では、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すこととされ、中間報告書で示した検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめるとされている。

このような状況を踏まえ、学識経験者など介護サービス関係者を参集し、技能実習「介護」及び特定技能「介護」における固有要件等について必要な検討を行う。

2 検討事項

技能実習「介護」、特定技能「介護」における固有要件について 等

3 構成員

検討会の構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省社会・援護局長が開催し、庶務は、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室において行う。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (4) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。

ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがある

と認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。

(5) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省社会・援護局長と協議の上、これを定めるものとする。

(別紙)

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 構成員名簿

石田 路子	NPO 法人高齢社会をよくする女性の会 理事 名古屋学芸大学看護学部 客員教授
伊藤 優子	龍谷大学短期大学部 教授
猪熊 律子	読売新聞東京本社 編集委員
今村 文典	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長
臼井 正樹	神奈川県立保健福祉大学 名誉教授
江澤 和彦	公益社団法人日本医師会 常任理事
近藤 篤	民間介護事業推進委員会 代表委員
斉藤 正行	一般社団法人全国介護事業者連盟 理事長
内藤 佳津雄	日本大学文理学部 教授
中山 辰巳	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 外国 人介護人材対策部会 部会長
濱田 和則	全国社会福祉法人経営者協議会 外国人介護人材特別委員長
平川 博之	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
富家 隆樹	一般社団法人日本慢性期医療協会 常任理事
松田 陽作	日本労働組合総連合会 総合政策推進局生活福祉局 局長
光元 兼二	高齢者住まい事業者団体連合会 事務局長
吉井 栄一郎	公益社団法人東京都老人クラブ連合会 常務理事・事務局長

オブザーバー：公益社団法人国際厚生事業団

外国人技能実習機構

一般社団法人シルバーサービス振興会（介護技能実習評価試験 試験実施機関）

(敬称略、五十音順)

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 開催経過

第1回 令和5年7月24日

- 座長の選出について
- 外国人介護人材受入れに関する主な論点について

第2回 令和5年10月4日

- 外国人介護人材に係る人員配置上の取扱いについて
- 外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について

第3回 令和5年12月4日

- 技能実習「介護」の受入れに係る事業所開設後3年要件について
- 令和5年度補正予算事業（外国人介護人材関係）について
- 「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」の議論の状況について

第4回 令和6年1月22日

- 外国人介護人材の訪問系サービスなどへの従事について

第5回 令和6年2月15日

- 訪問系サービスに従事する外国人介護人材受入事業所等からのヒアリング
 - ・ 株式会社光明 訪問介護ハッピー
 - ・ 株式会社青山ケアサポート 青山ケアセンター羽曳野及び青山ケアセンター藤井寺
 - ・ ぷっくる株式会社 ぷっくるケア

第6回 令和6年3月22日

- 外国人介護人材の訪問系サービスなどへの従事について

第7回 令和6年6月19日

- 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 中間まとめ（案）について