

第2回介護福祉士国家試験パート
合格の導入に関する検討会

参考資料

令和6年7月12日

「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」における意見紹介

厚生労働省 社会・援護局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」について

趣旨・目的

技能実習制度は、制度創設時の附帯決議（※1）等において、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、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（令和4年11月設置）が令和5年5月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、具体的な制度設計について議論を行った上で、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめることとされている（※2）。

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。

※1 「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）

※2 令和4年12月から16回にわたる議論を踏まえた最終報告書が、令和5年11月30日、関係閣僚会議の共同議長である法務大臣に提出された

主な検討事項

1. 訪問系サービスなどへの従事について

現行、訪問系サービスについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等外国人介護人材の従事が認められていないが、このことについてどう考えるか。

2. 事業所開設後3年要件について

現行、技能実習「介護」の受入れについては、経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所が対象となっているが、この要件についてどう考えるか。

3. 技能実習介護等の人員配置基準について

現行、技能実習「介護」等については、就労開始後6か月を経過しないと介護施設の人員配置基準に算定されないが、このことについてどう考えるか。

検討会構成員

石田 路子（NPO法人高齢社会をよくする女性の会）	中山 辰巳（全国老人福祉施設協議会）
伊藤 優子（龍谷大学短期大学部 教授）	濱田 和則（全国社会福祉法人経営者協議会）
猪熊 律子（読売新聞東京本社編集委員）	平川 博之（全国老人保健施設協会）
今村 文典（日本介護福祉士会）	富家 隆樹（日本慢性期医療協会）
◎ 臼井 正樹（神奈川県立大学名誉教授）	松田 陽作（日本労働組合総連合）
江澤 和彦（日本医師会）	光元 兼二（高齢者住まい事業者団体連合）
近藤 篤（民間介護事推進委員会）	吉井 栄一郎（東京都老人クラブ連合会）
斉藤 正行（全国介護事業者連盟）	（敬称略、五十音順）
内藤 佳津雄（日本大学文理学部教授）	（◎：座長）

開催実績

令和5年7月24日（第1回）、令和5年10月4日（第2回）
令和5年12月4日（第3回）、令和6年1月22日（第4回）
令和6年2月15日（第5回）、令和6年3月22日（第6回）
令和6年6月19日（第7回）

「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（概要）

(1) 訪問系サービスへの従事

- ・ 訪問介護等について、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として、受入事業者に対して以下の事項の遵守を求め、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。

※国においても巡回訪問等の実施や母国語による相談窓口の設置、キャリアアップ支援に取り組む。

- ① 訪問介護の基本、生活支援技術、利用者・家族等とのコミュニケーション、日本の生活様式などを含む研修の実施
- ② 一定期間、サービス提供責任者等が同行するなど必要なOJTの実施
- ③ 外国人介護人材に対して業務内容等を丁寧に説明し、その意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成
- ④ ハラスメントを防止するための対応マニュアルや発生した場合の対処方法等の作成・共有、相談窓口の設置等
- ⑤ 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などICTを含む環境整備

- ・ 訪問入浴介護について、受入事業者が適切な指導体制等を確保した上で、職場内で必要な研修等を受講して、業務に従事することを認めるべき。併せてキャリアアップの観点から支援を行うよう、受入事業者に配慮を求める。

(2) 技能実習「介護」における事業所開設後3年要件

- ・ 現行の要件（事業所の開設後3年が経過）を満たさない場合、①又は②のいずれかを満たす場合も認めるべき。

- ①法人の設立から3年間が経過している場合（法人要件）
- ②外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など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）

(3) その他（施行時期・戦略的な対応の必要性）

- ・ 今後の具体的な制度設計に当たっては、制度趣旨・目的等を踏まえつつ検討を進め、準備ができ次第、順次施行すべき。特に技能実習制度は、令和6年6月14日に成立した法律に基づき新たに創設される育成就労制度の状況に留意する必要。また、既存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。

- ・ 世界的な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、より戦略的に進めるべき。

※就労開始から6月未満の技能実習生等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の審議報告に基づき、一定の要件の下で職員等とみなすこととし、令和6年4月から施行。

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 中間まとめ抜粋

令和5年7月から開催された「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」内の中間まとめにおいても、パート合格に関する内容が記載されている。介護福祉士国家試験パート合格に関する部分について抜粋した。

【3頁】【2 外国人介護人材を巡る状況やこれまでの経緯等】

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す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。

【7頁】【3 個別の論点について】

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。