

外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて （介護人材の確保と介護現場の生産性の向上）

1. 概況

2. 関連する各種意見・サービス提供等の状況

3. 現状と課題及び論点



1. 概況

2. 関連する各種意見・サービス提供等の状況

3. 現状と課題及び論点

外国人介護人材受入れの仕組み

EPA（経済連携協定）
（インドネシア・フィリピン・ベトナム）

在留資格「介護」
（H29. 9 / 1～）

技能実習
（H29. 11 / 1～）

特定技能 1号
（H31. 4 / 1～）

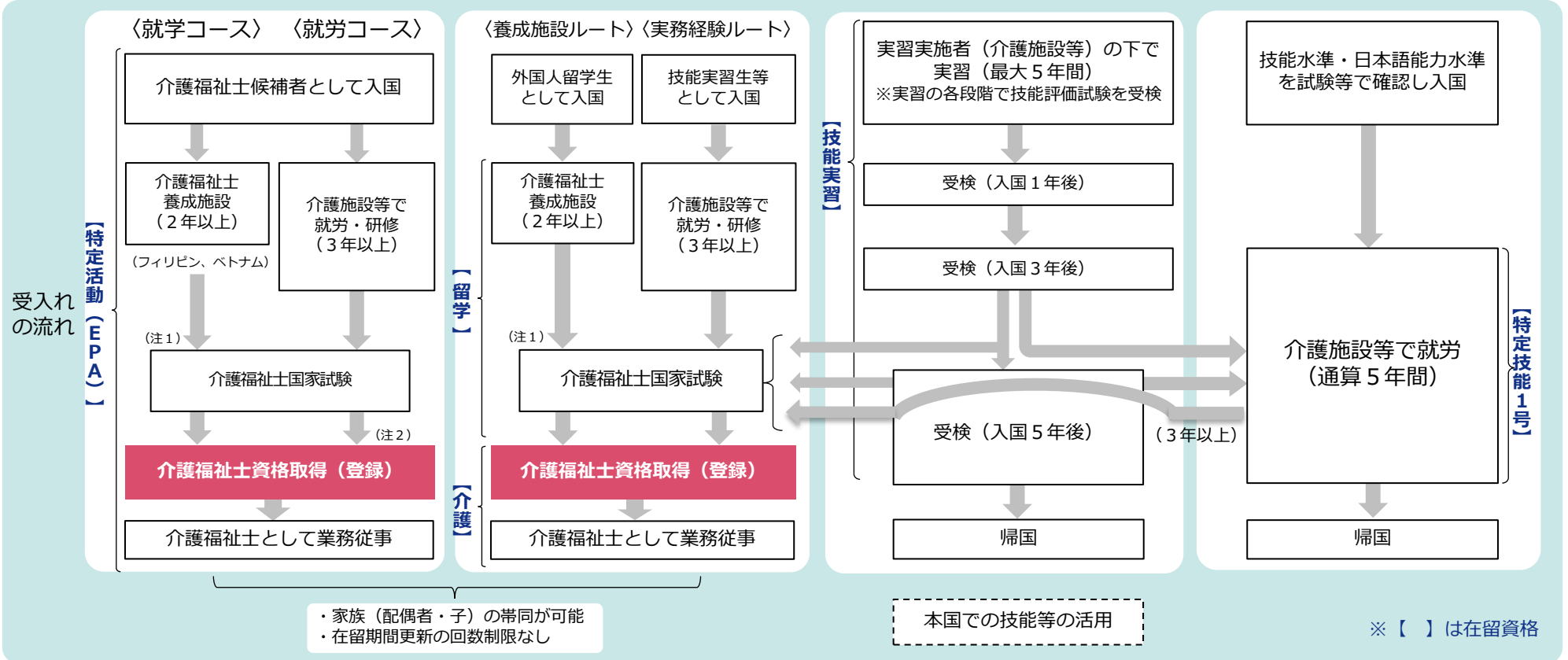
制度趣旨

二国間の経済連携の強化

専門的・技術的分野の
外国人の受入れ

本国への技能移転

人手不足対応のための一定の専門性・
技能を有する外国人の受入れ



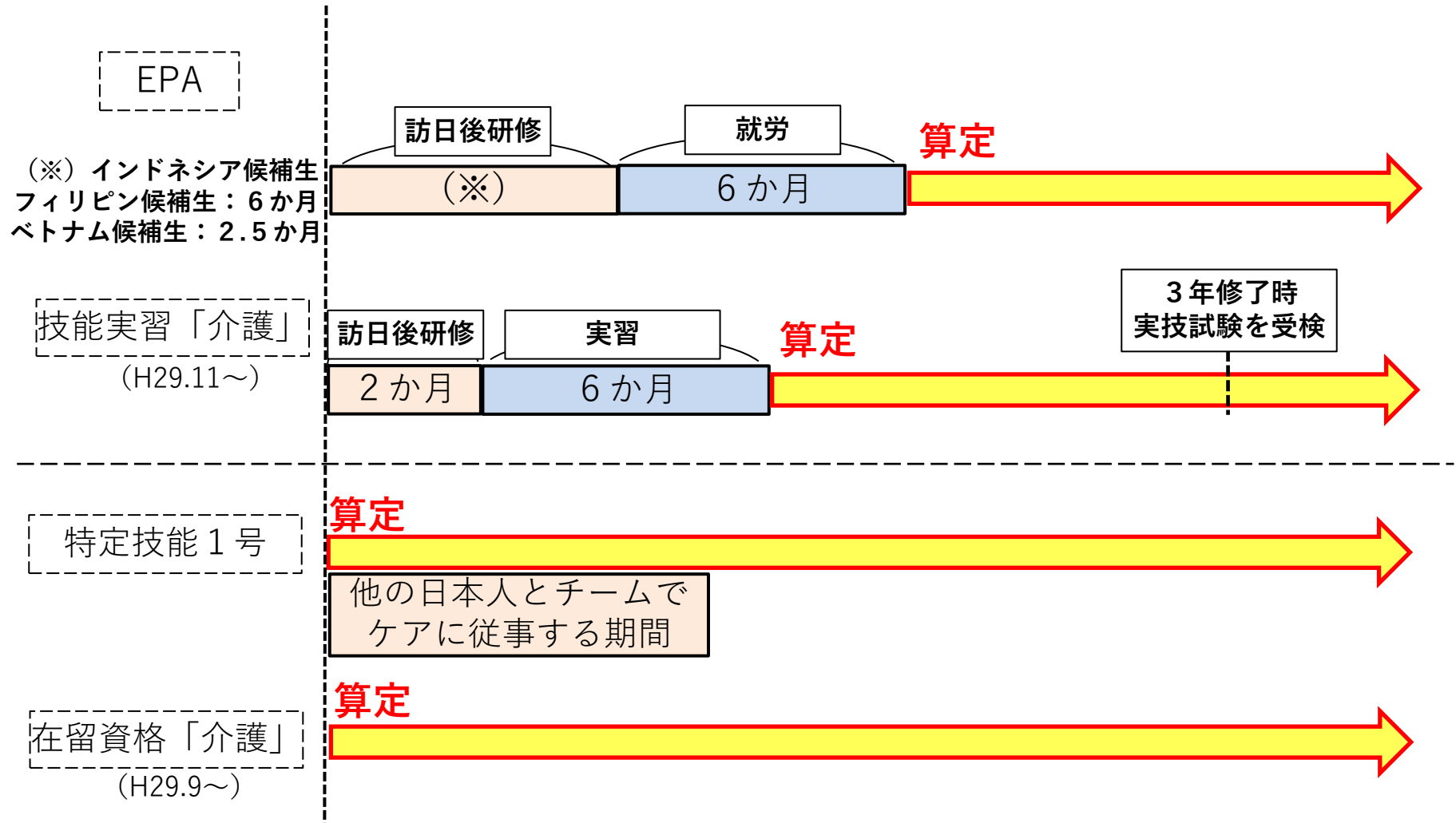
（注1）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

（注2）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：2,887人（うち資格取得者822人） ※2023年8月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：6,284人 ※2022年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：15,011人 ※2022年6月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：21,152人 ※2023年5月末時点（速報値）（入管庁）

外国人介護人材に係る人員配置基準上の現状の取扱いについて



注1) EPA、技能実習のいずれについても、日本語能力試験N2を取得している者は、就労開始から算定される。

注2) 訪日前研修については、インドネシア人、フィリピン人候補生については6ヶ月、ベトナム人候補生については12ヶ月の研修期間が設けられている。
なお、技能実習については、訪日前講習の義務はない。

注3) 在留資格「介護」については、在留資格「留学」で訪日した上で養成校を卒業し、介護福祉士の資格を取得（※一部特例あり）すると在留資格「介護」となる。なお、在留資格「留学」では、資格外活動の労働について週28時間の上限があることに留意。

人員配置基準に関する規定(経済連携協定・技能実習)

「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針」について（平成20年5月19日厚生労働省医政局長・職業安定局長・社会・援護局長・老健局長通知）

2 配置基準の取扱いについて

(2) 配置基準において職員等とみなす介護福祉士候補者について

受入れ施設で就労する介護福祉士候補者のうち次の①又は②に該当するものとする。

① 受入れ施設において就労を開始した日から6月を経過した者

② 日本語能力試験（独立行政法人国際交流基金及び財団法人日本国際教育支援協会（昭和32年3月1日に財団法人日本国際教育協会として設立された法人をいう。）が実施する日本語能力試験をいう。）においてN1又はN2（平成22年3月31日までに実施された審査にあっては、1級又は2級）に合格した者

※フィリピン、ベトナムのEPA介護福祉士候補者についても別途、同趣の通知が存在。

「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日厚生労働省社会・援護局長・老健局長通知）

第一 技能実習計画の認定の基準

一 技能実習の内容の基準

1 技能実習生について

(1) 同等業務従事経験等（規則第10条第2項第3号ホ）

規則第10条第2項第3号ホに規定する「本邦において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は団体監理型技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること」については、技能実習制度本体の運用によるが、例えば、次に掲げる者が該当すること。

- ・ 外国における高齢者又は障害者の介護施設又は居宅等において、高齢者又は障害者の日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する者
- ・ 外国における看護課程を修了した者又は看護師資格を有する者
- ・ 外国の政府による介護士認定等を受けた者

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①又は②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 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っては、2級又は1級）に合格している者

人員配置基準に関する規定(特定技能)

「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき介護分野について特定の産業上の分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が定める基準」について（平成31年3月29日厚生労働省社会・援護局長、障害保健福祉部長、老健局長通知）

第二 1号特定技能外国人の配置基準上の取扱いについて

1 介護報酬及び障害福祉サービス等報酬上の配置基準の取扱いについて

介護分野の1号特定技能外国人については、法令に基づく職員等の配置基準において、就労と同時に職員等とみなす取扱いとしても差し支えないものであること。ただし、一定期間、他の日本人職員とチームでケアに当たる等、受入施設における順応をサポートし、ケアの安全性を確保するための体制をとることを求めることとする。

1. 概況



2. 関連する各種意見・サービス提供等の状況

3. 現状と課題及び論点

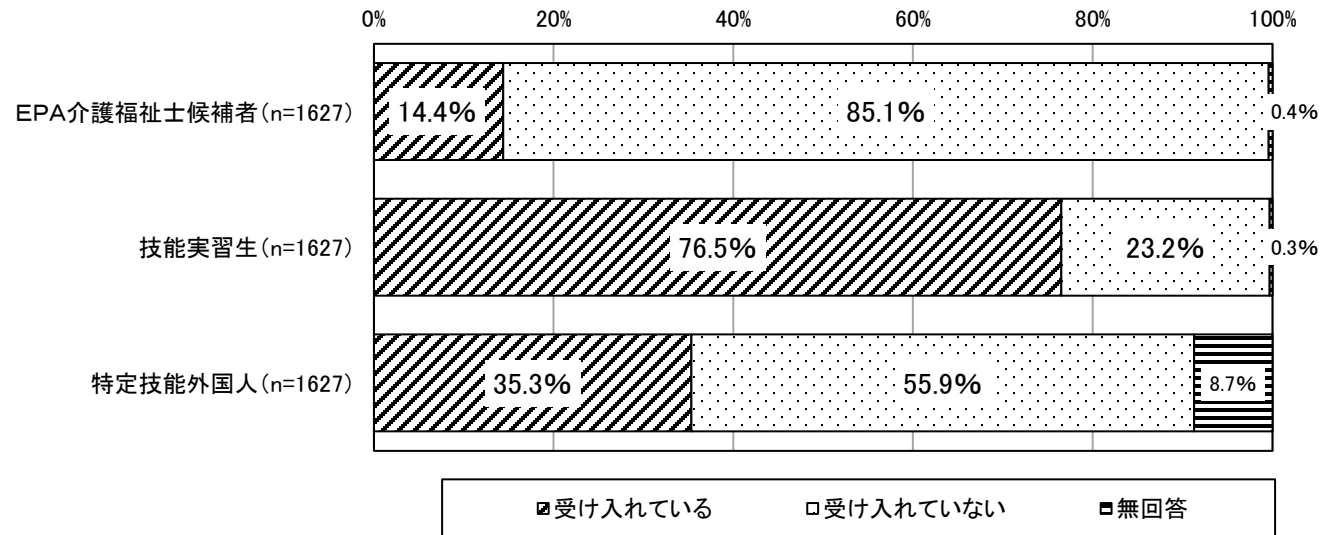
第212回介護給付費分科会における主なご意見

- 質を落とさないために十分な配慮をするということを前提として、就労あるいは実習開始の直後から人員配置基準に算入できるということは賛成。
- 日本人の場合は経験や雇用形態を問わず、介護職員として人員基準に算入できる。各在留資格において、介護の場合は日本語や介護の技能について一定の要件も課されていることや、近年の介護福祉士養成施設や短期大学・大学等での留学生の割合等を鑑みても、今後は外国人を区別するというよりは、日本人を雇用する場合と同様の扱いとすることが望ましい。
- 今後の介護人材の不足を踏まえれば、一定程度、外国人介護人材を確保していかなければならない。EPA・技能実習制度は国際貢献を目的としているものであるから、今後の介護人材不足については、特定技能介護をさらに活用していくべき。
- 就労開始直後から人員基準に算定可能とすることは、EPA・技能実習制度の趣旨にかなっているのか。
- 就労開始6か月未満の技能実習生を配置基準の対象にすることで、かえって他の介護職員の負担増となってケアの質が低下することや、専門性の向上を妨げてしまうことが懸念される。
- 技能実習制度は労働力供給の手段でないことをどのように確認するのか。受け入れる事業者の中だけの議論で適切かつ透明性の高いプロセスと言えるのか。
- 外国人介護職員が労働者として自動的に組み入れられることはあってはならないため、人員配置基準に算定するかどうかについては、事業者が裁量を持つべき。
- 介護サービスの満足度及び働きぶりについての調査項目について、調査対象のn数が不足している。他の外国人介護人材受入制度のあり方も含めて、その仕組み並びに支援内容及び受入事業所の数、受入人員数、それぞれの事業所でどのような人員を受け入れているか等、詳細なデータ分析が必要。
- 受入施設の動機や、技能実習生の賃金を含む処遇状況、受入施設の要する初期費用、ランニングコスト、さらには監理団体の実態等の調査を徹底して行った上で見直しを検討すべき。
- 外国人介護職員が安心して働き、かつ利用者も安心して介護が受けられるような環境を整えるべき。外国人労働者へのアンケートを実施してはどうか。

外国人介護職員の受入れ状況(受入施設・事業所アンケート)

- EPA介護福祉士候補者または介護職種の技能実習生を受け入れている施設を対象とした調査によれば、EPA介護福祉士候補生を受け入れている施設は14.4%、技能実習生を受け入れている施設は76.5%、特定技能外国人を受け入れている施設は35.3%であった。
- 外国人介護職員の平均人数については、EPA介護福祉士候補者は3.69人、技能実習生は2.51人、特定技能外国人は2.66人であった。

【在留資格毎の受入状況】



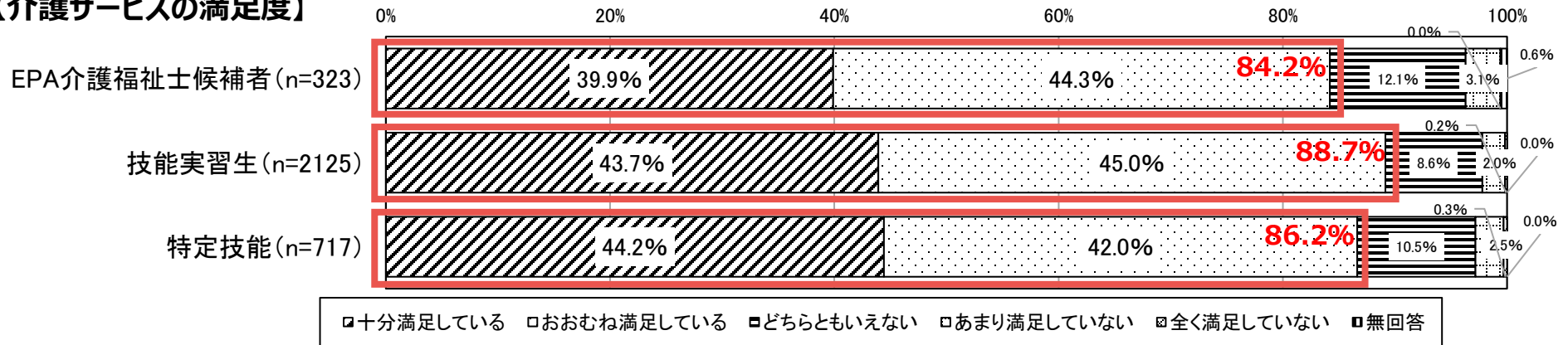
【在留資格毎の職員数】

在留資格	n (件数)	平均	中央値
EPA介護福祉士候補者	201	3.69	3.00
技能実習生	1,206	2.51	2.00
特定技能外国人	543	2.66	2.00

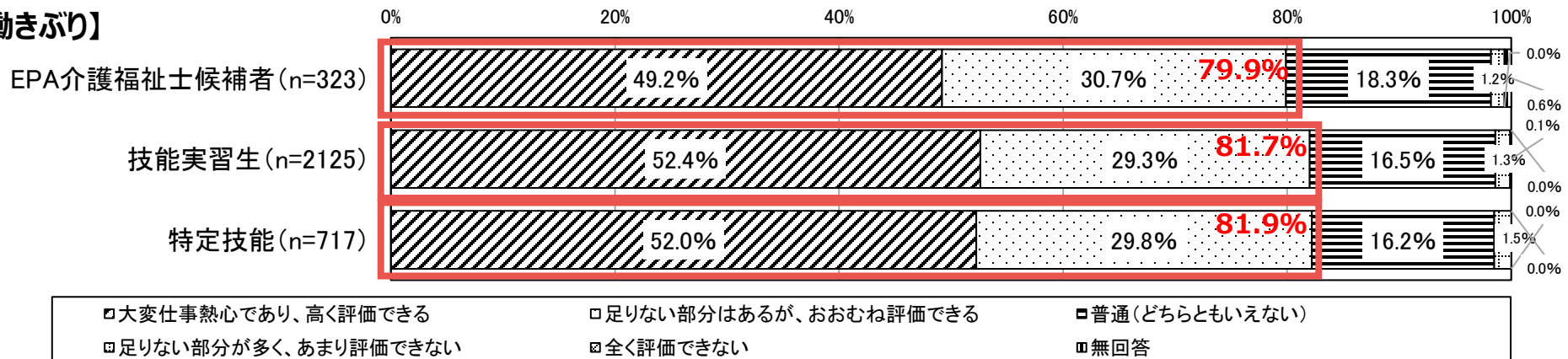
外国人介護職員による介護サービスの満足度・働きぶり(利用者・家族向けアンケート)

- 介護サービスの満足度について、「十分満足している」及び「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では84.2%、技能実習生では88.7%、特定技能では86.2%であった。
- 働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね評価できる」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では79.9%、技能実習生では81.7%、特定技能では81.9%であった。

【介護サービスの満足度】



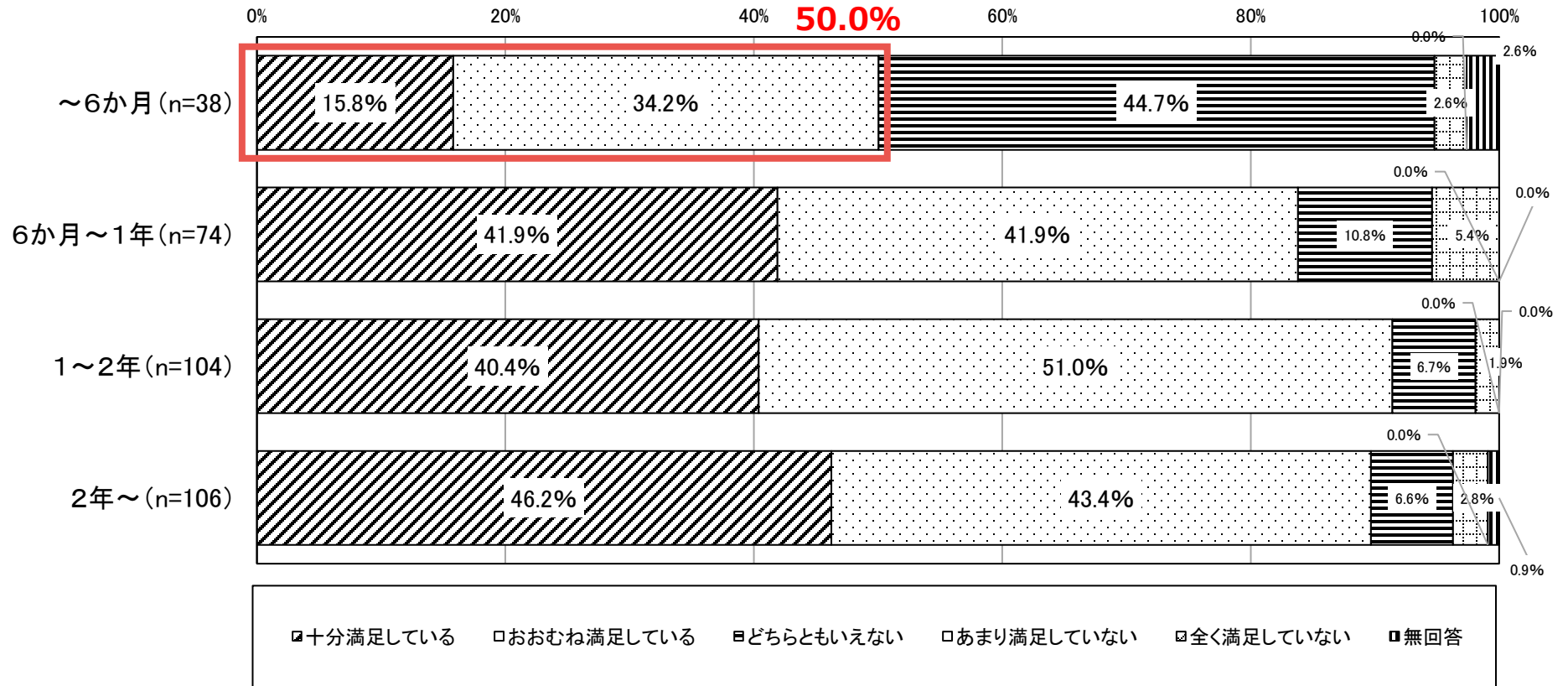
【働きぶり】



外国人介護職員の介護サービスの満足度①(EPA介護福祉士候補者、利用者・家族向けアンケート)

○ EPA介護福祉士候補者では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」及び「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で50.0%であり、就労開始後6か月～1年の83.8%、1～2年の91.3%、2年以上の89.6%に比べ低かった。

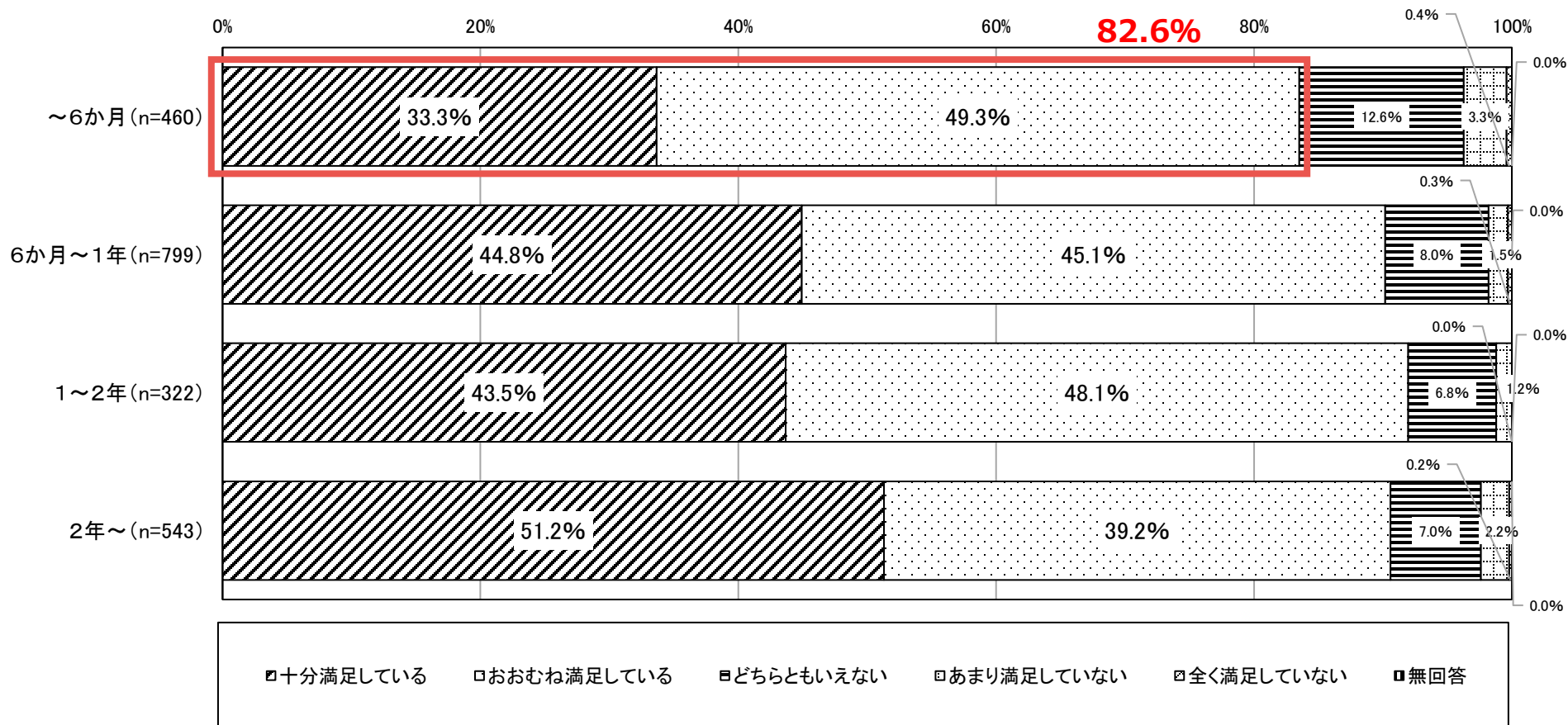
【介護サービスの満足度（EPA介護福祉士候補者）】



外国人介護職員の介護サービスの満足度②(技能実習生、利用者・家族向けアンケート)

○ 技能実習生では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」と「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6ヶ月未満で82.6%であり、就労開始後6か月～1年の89.9%、1～2年の91.6%、2年以上の90.4%に比べ、わずかに低かった。

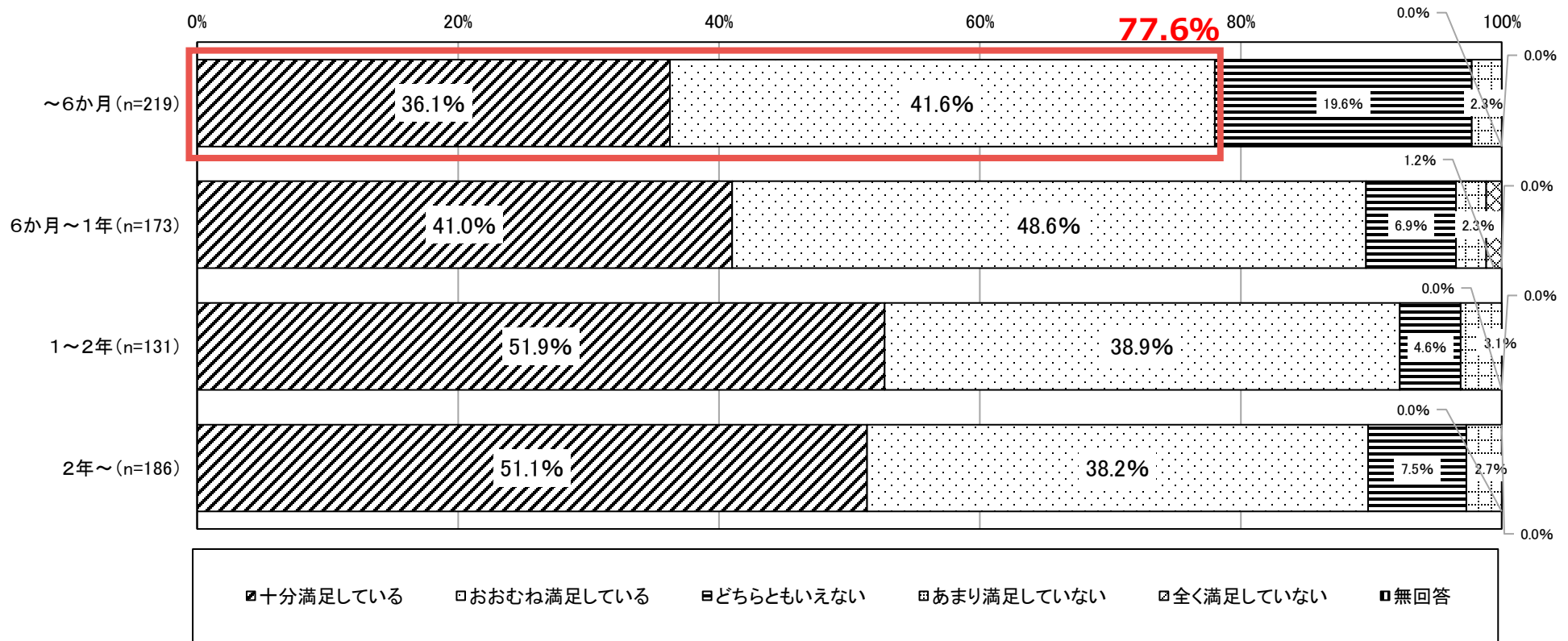
【介護サービスの満足度（技能実習生）】



外国人介護職員の介護サービスの満足度③(特定技能、利用者・家族向けアンケート)

○ 特定技能では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」と「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で77.6%であり、就労開始後6か月～1年の89.6%、1～2年の90.8%、2年以上の89.2%に比べ低かった。

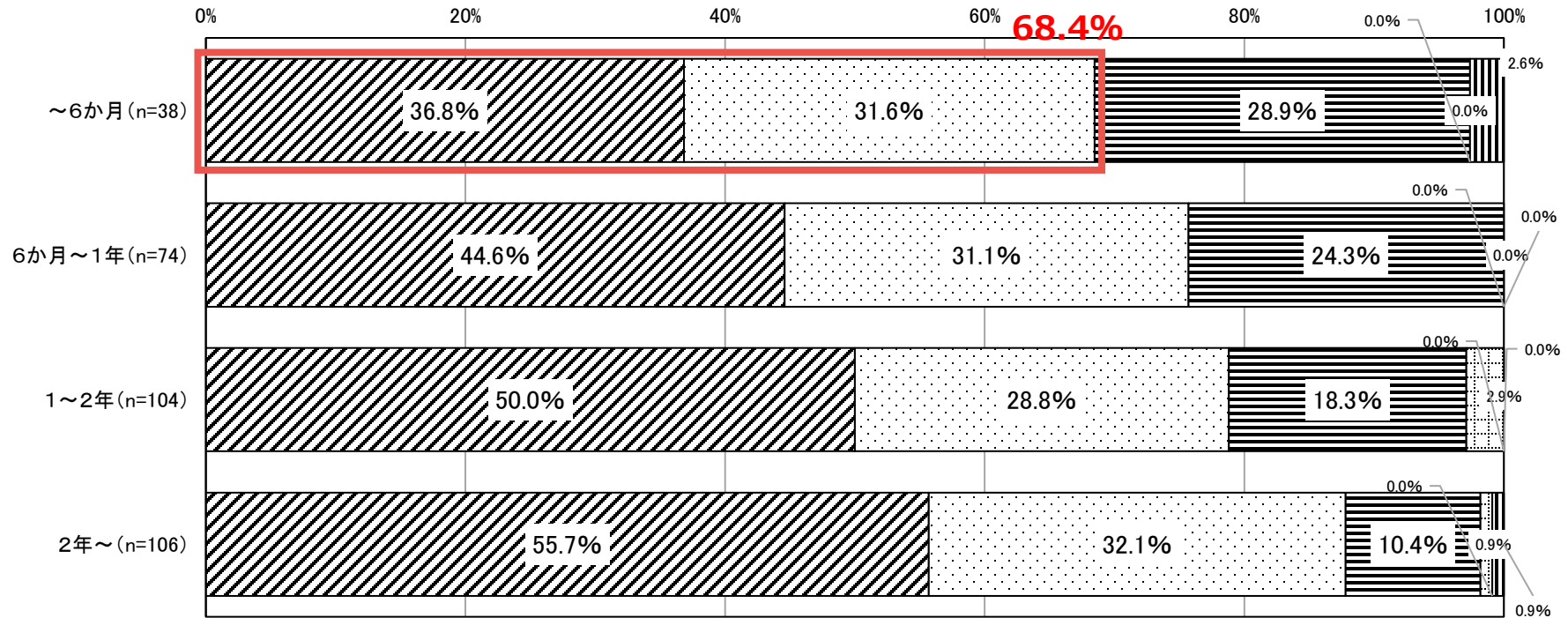
【介護サービスの満足度（特定技能）】



外国人介護職員の働きぶり①(EPA介護福祉士候補者、利用者・家族向けアンケート)

○ EPA介護福祉士候補者では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で68.4%であり、就労開始後6か月～1年の75.7%、1～2年の78.8%、2年以上の87.7%に比べ低かった。

【働きぶり（EPA介護福祉士候補者）】

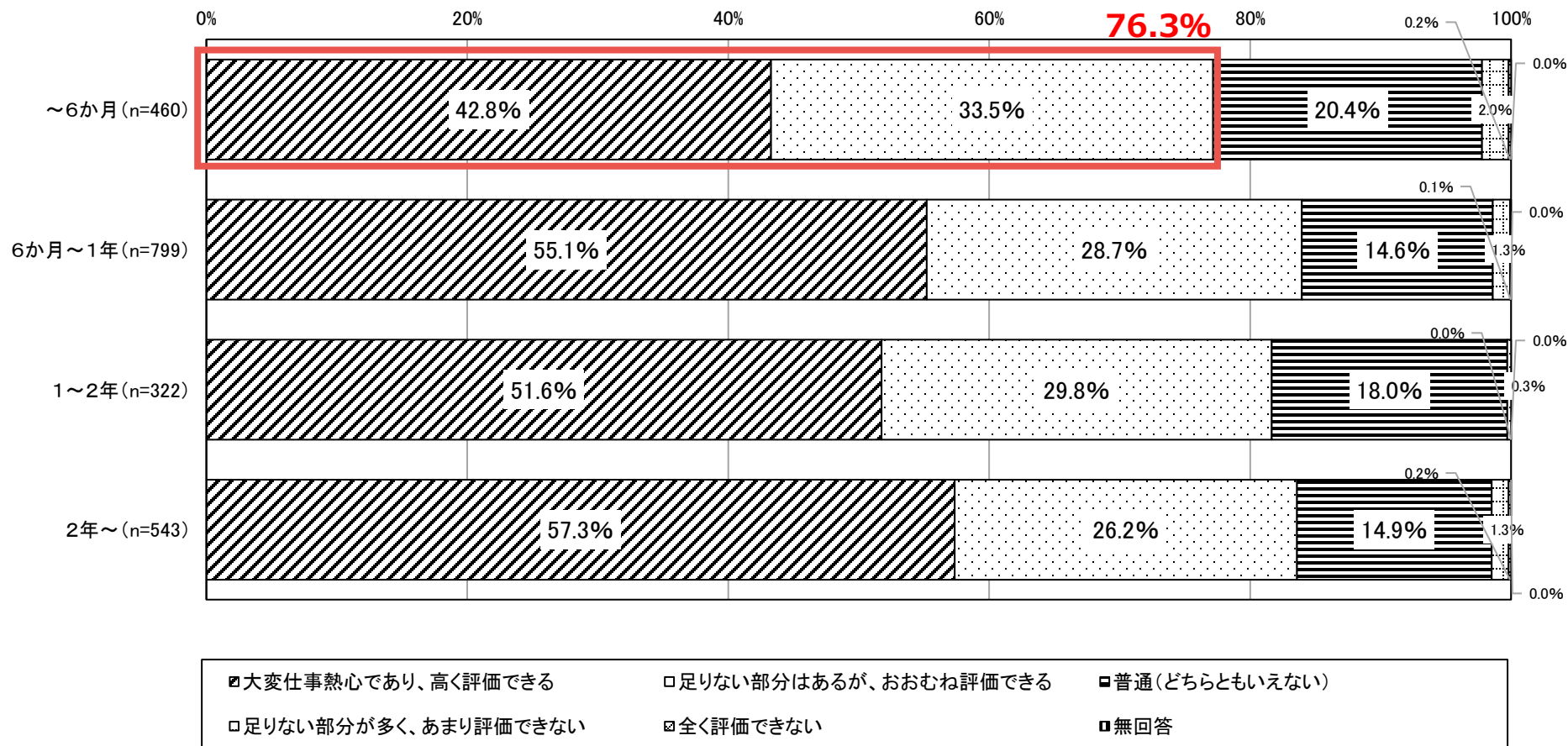


大変仕事熱心であり、高く評価できる
 足りない部分はあるが、おおむね評価できる
 普通(どちらともいえない)
 足りない部分が多く、あまり評価できない
 全く評価できない
 無回答

外国人介護職員の働きぶり②(技能実習生、利用者・家族向けアンケート)

○ 技能実習生では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で76.3%であり、就労開始後6か月～1年の83.7%、1～2年の81.4%、2年以上の83.4%に比べわずかに低かった。

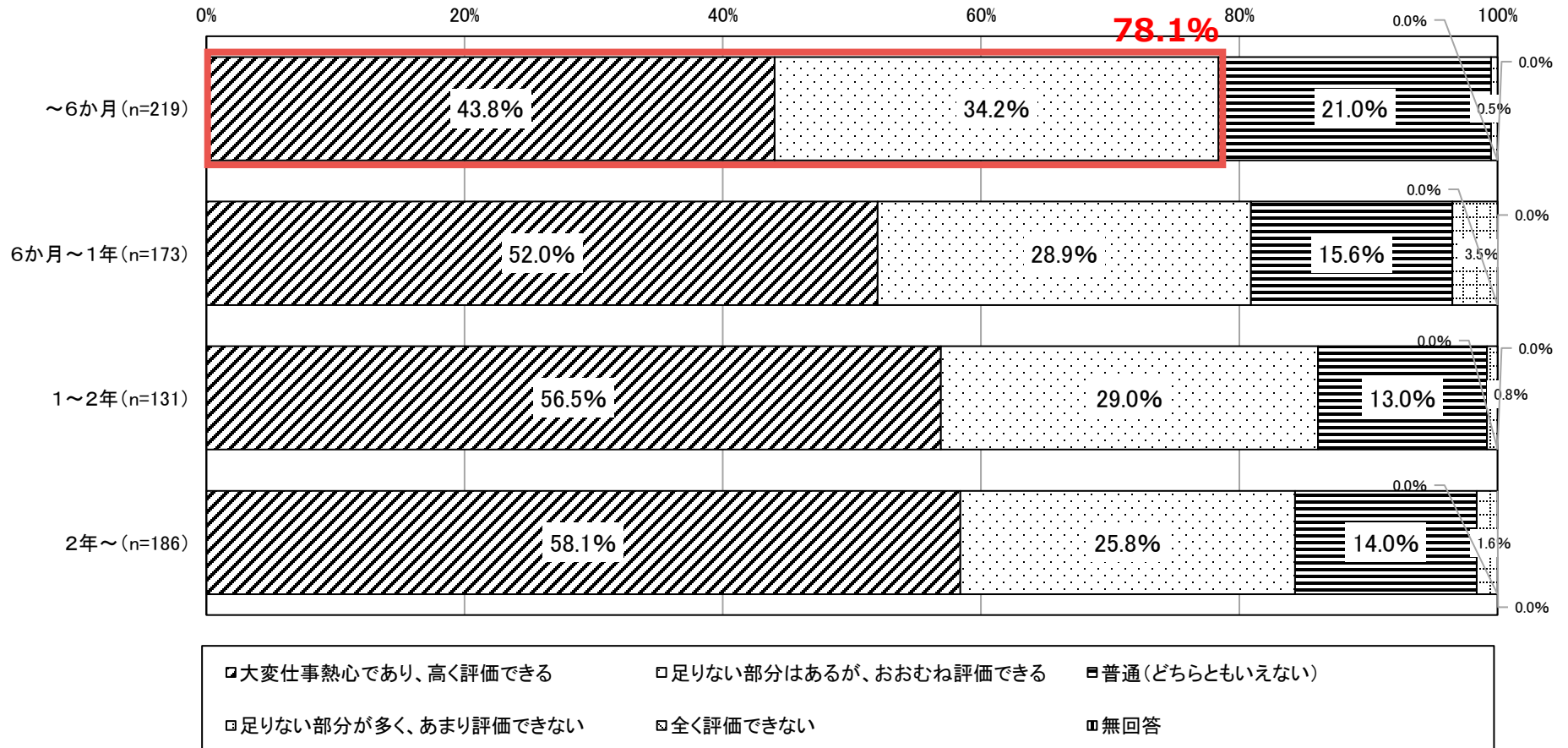
【働きぶり（技能実習生）】



外国人介護職員の働きぶり③(特定技能、利用者・家族向けアンケート)

○ 特定技能では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で78.1%であり、就労開始後6か月～1年の80.9%、1～2年の85.5%、2年以上の83.9%に比べわずかに低かった。

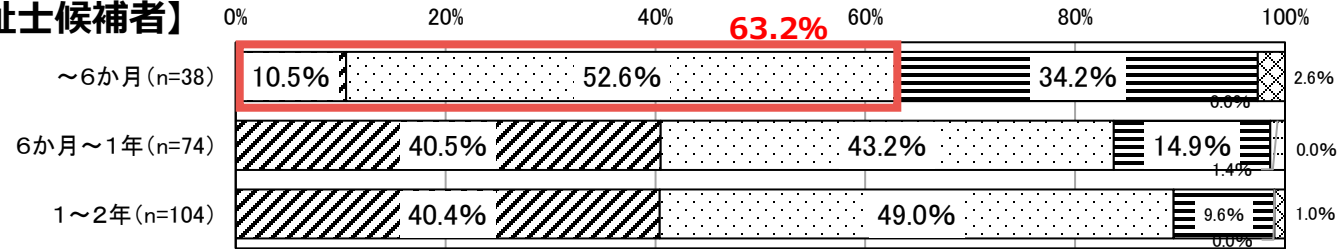
【働きぶり（特定技能）】



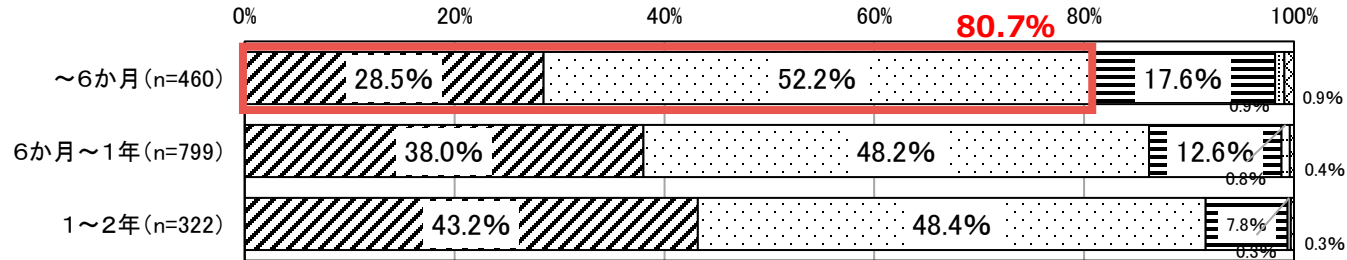
外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度(利用者・家族アンケート)

○ 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度について、就労開始後6か月未満において「問題なく伝わる」及び「話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では63.2%、技能実習生では80.7%、特定技能外国人では81.3%であった。

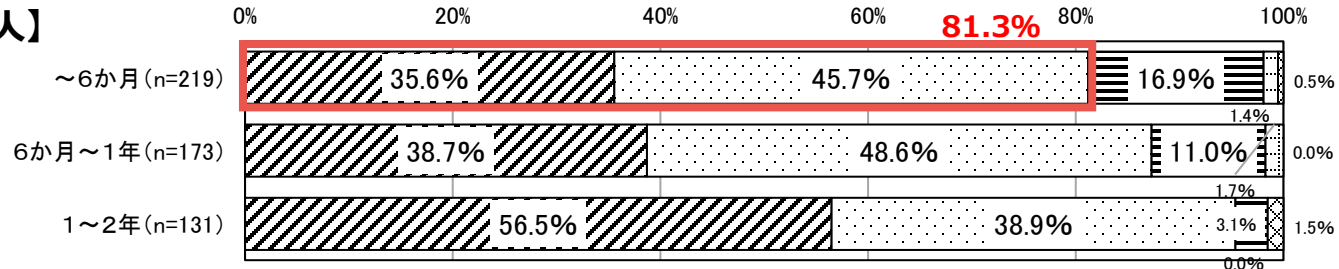
【EPA介護福祉士候補者】



【技能実習生】



【特定技能外国人】



- 問題なく伝わる
- 話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる
- 挨拶や簡単な会話程度なら、なんとか伝わる
- ほとんど伝わらない
- 無回答

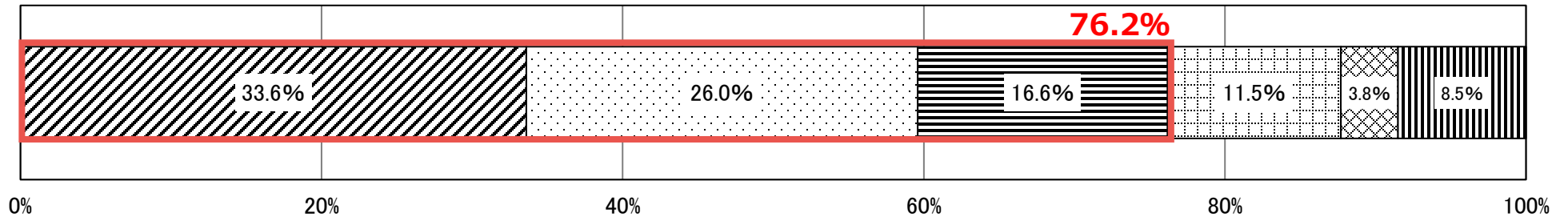
配置基準への算入について①(受入施設・事業所アンケート)

○ 配置基準への算入について、「一定の要件を付した上で就労直後からの算入を認めるべき」、「要件なく一律に算入を認めるべき」、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」と考える割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で76.2%、技能実習生で79.7%であった(※1)。一方で、「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える割合は、EPA介護福祉士候補者で11.5%、技能実習生で11.9%であった(※2)。

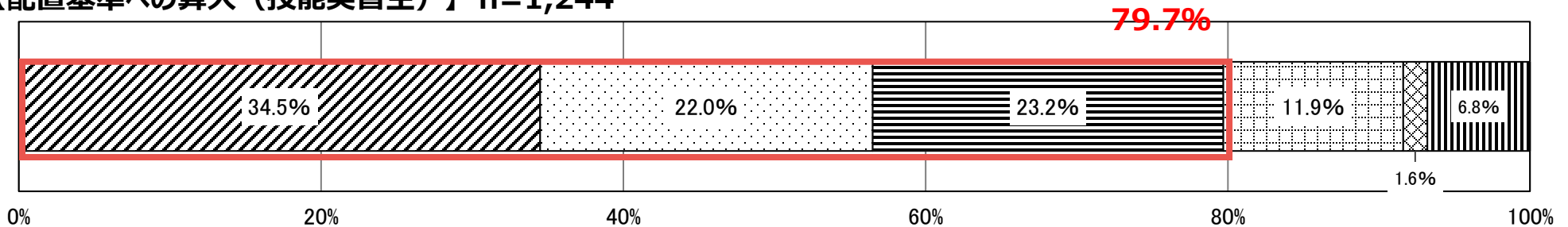
※1 同様の質問を法人経営者向けアンケートで行ったところ、それぞれ89.7%、83.0%であった(EPA:n=146、技能実習:n=1,031)。

※2 同様の質問を法人経営者向けアンケートで行ったところ、それぞれ5.5%、8.1%であった(EPA:n=146、技能実習:n=1,031)。

【配置基準への算入 (EPA介護福祉士候補者)】 n=235



【配置基準への算入 (技能実習生)】 n=1,244



- 特段問題はない、妥当である(分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
- 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
- 就労から6か月間は算入すべきではない
- その他
- 無回答

(注) 本調査における「分科会案」とは、令和4年8月26日に社会保障審議会介護給付費分科会資料5 p.11において事務局が提示した見直しの方向性案をいう。

【出典】「外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する調査研究事業」(令和4年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業) 19

配置基準への算入について②(受入施設・事業所アンケート)

○ 「要件なく一律に算入を認めるべき」と考える理由は、「EPA介護福祉士候補者/技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者/技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」及び「EPA介護福祉士候補者/技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」が多い。

※ 法人経営者向けアンケートにおいても、同様の傾向であった。

「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (複数回答)

EPA介護福祉士候補者/技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者/技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから

外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから

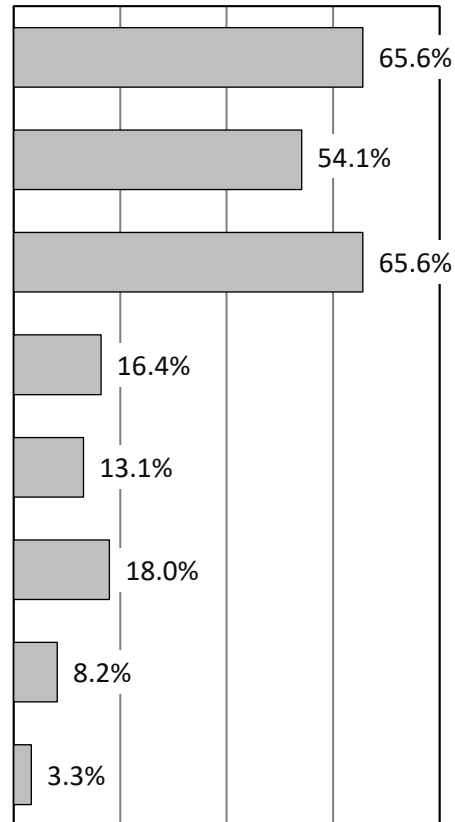
配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから

その他

無回答

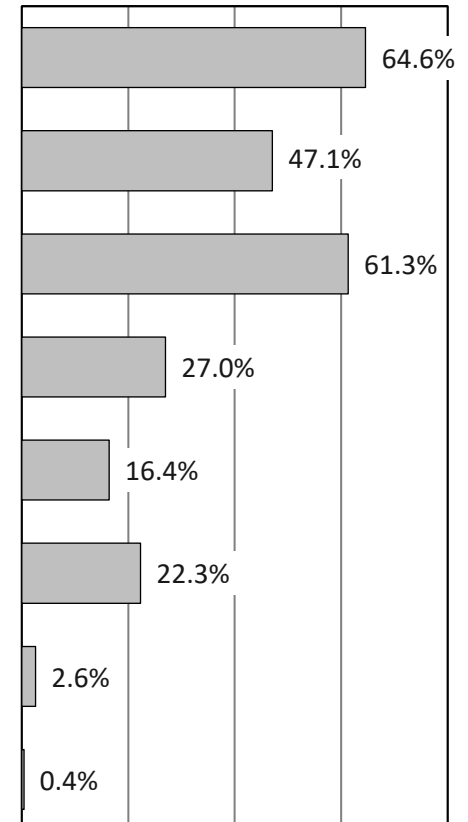
【EPA介護福祉士候補者】 n=61

0% 20% 40% 60% 80%



【技能実習生】 n= 274

0% 20% 40% 60% 80%



配置基準への算入について③(受入施設・事業所アンケート)

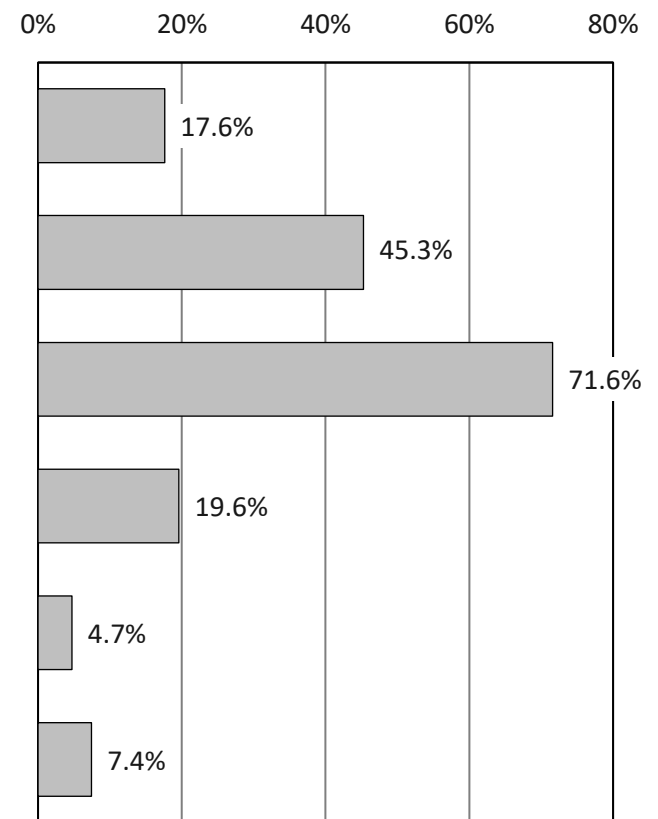
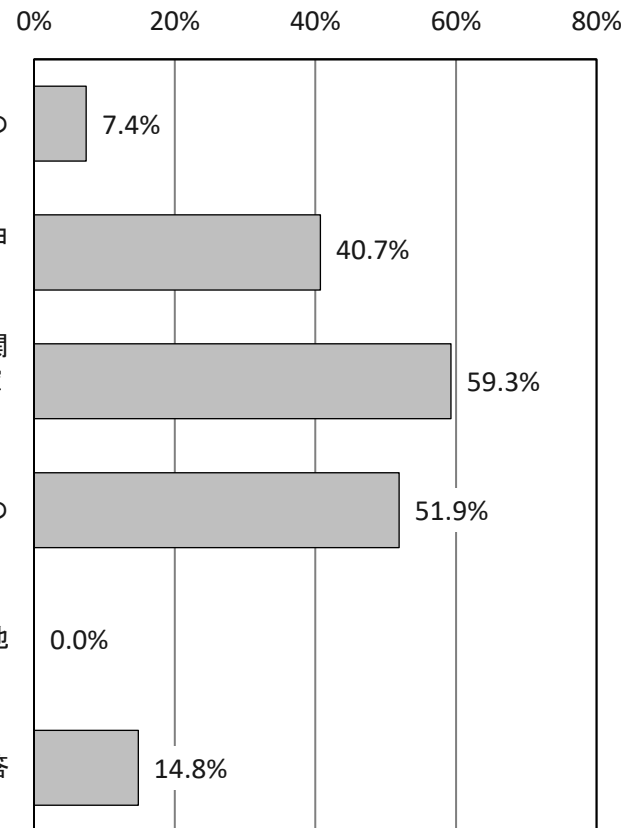
- 「就労から6か月間は算入すべきではない」を選択した理由は、「一定期間の就労により、円滑なコミュニケーションが期待できるようになるから」、「一定期間の就労により、日本の文化や生活に関する理解を深め、介護においても一定の質を確保できるようになるから」、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」が多く、EPA介護福祉士候補者では、「現行の取扱いで特段問題が生じていないため」も多い。

※ 法人経営者向けアンケートにおいても、同様の傾向であった。

【EPA介護福祉士候補者】 n=27

【技能実習生】 n=148

「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える理由（複数回答）

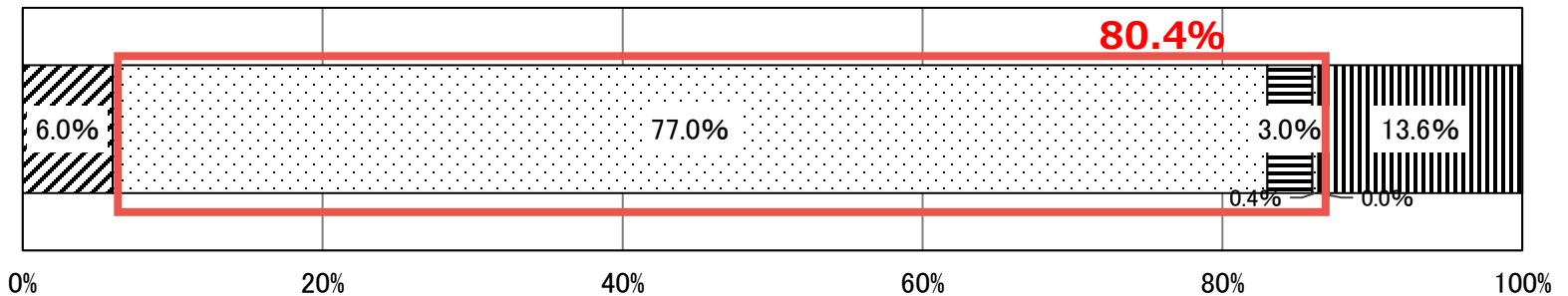


外国人介護人材の待遇について①(受入施設・事業所アンケート)

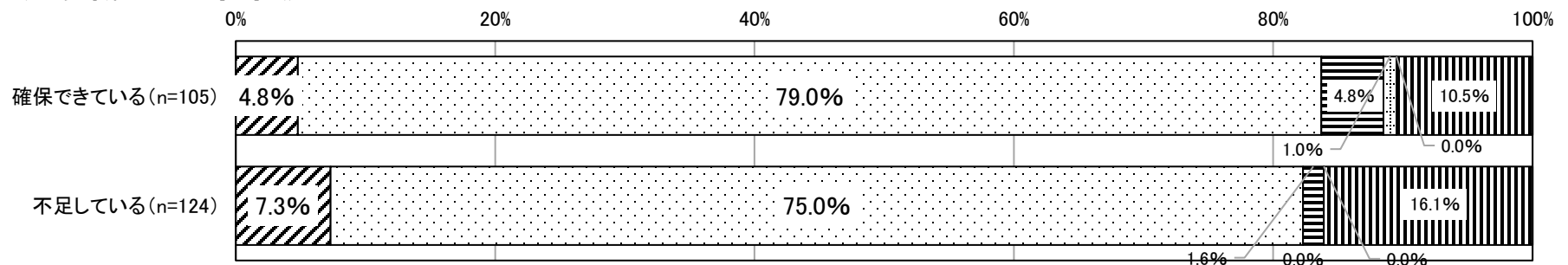
○ EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差について、「差はない」及び「EPA介護福祉士候補者の方が多い」と回答した割合の合計は80.4%、「EPA介護福祉士候補者の方が少ない」は6.0%であった。

【EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与額の差】 n = 235

○全体



○介護職員の確保状況別



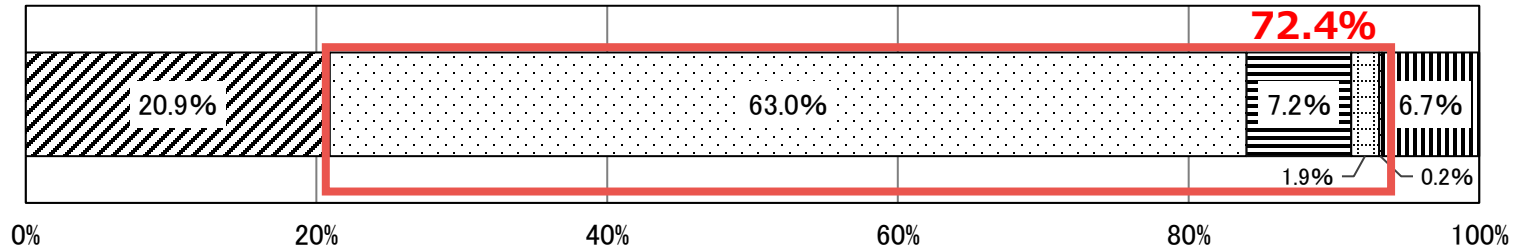
- 100%未満 (EPA介護福祉士候補者の方が少ない)
- 100% (差はない)
- ▨ 101%以上110%未満 (EPA介護福祉士候補者の方が多いが、その差は1割未満)
- ▩ 110%以上120%未満 (EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は1~2割程度)
- 120%以上 (EPA介護福祉士候補者の方が多く、その差は2割超)
- 無回答

外国人介護人材の待遇について②(受入施設・事業所アンケート)

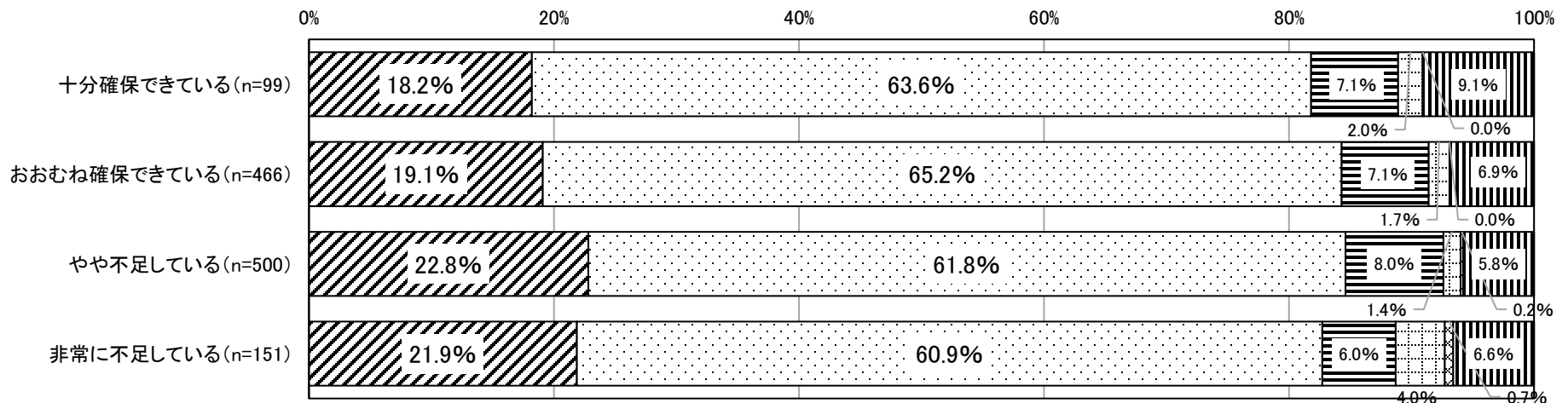
○ 技能実習生と日本人介護職員との給与額の差について、「差はない」及び「技能実習生の方が多」い」と回答した割合の合計は72.4%、「技能実習生の方が少ない」は20.9%であった。

【技能実習生と日本人介護職員との給与額の差】 n = 1,244

○全体



○介護職員の確保状況別

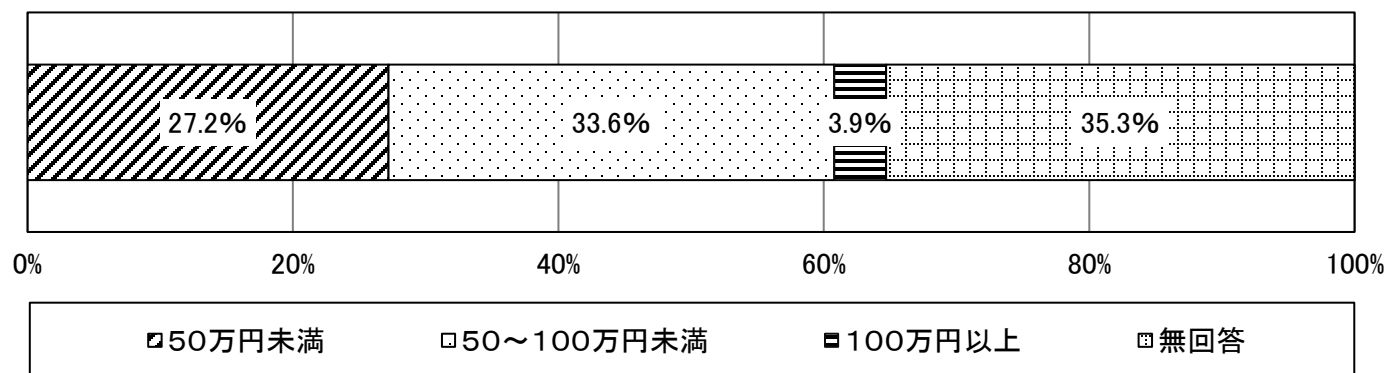


- 100%未満(技能実習生の方が少ない)
- 100%(差はない)
- 101%以上110%未満(技能実習生の方が多、その差は1割未満)
- 110%以上120%未満(技能実習生の方が多、その差は1~2割程度)
- 120%以上(技能実習生の方が多、その差は2割超)
- 無回答

受入を支援する組織との契約状況①(技能実習、受入施設・事業所アンケート)

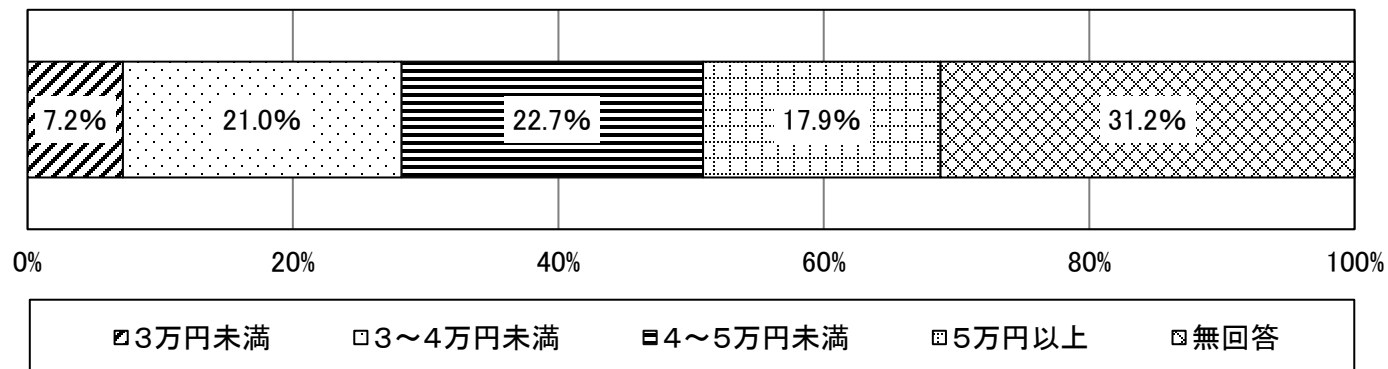
- 技能実習生 1 人につき、入国前から就労開始までに監理団体に支払う費用の総額の平均は、約55万円となっている。
- 就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額の平均は、約4万4千円となっている。

【技能実習生 1 人につき、入国前から就労開始までに監理団体に支払う費用の総額】 n=1,244



平均	中央値
550,458円	525,000円

【就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額】 n=1,244

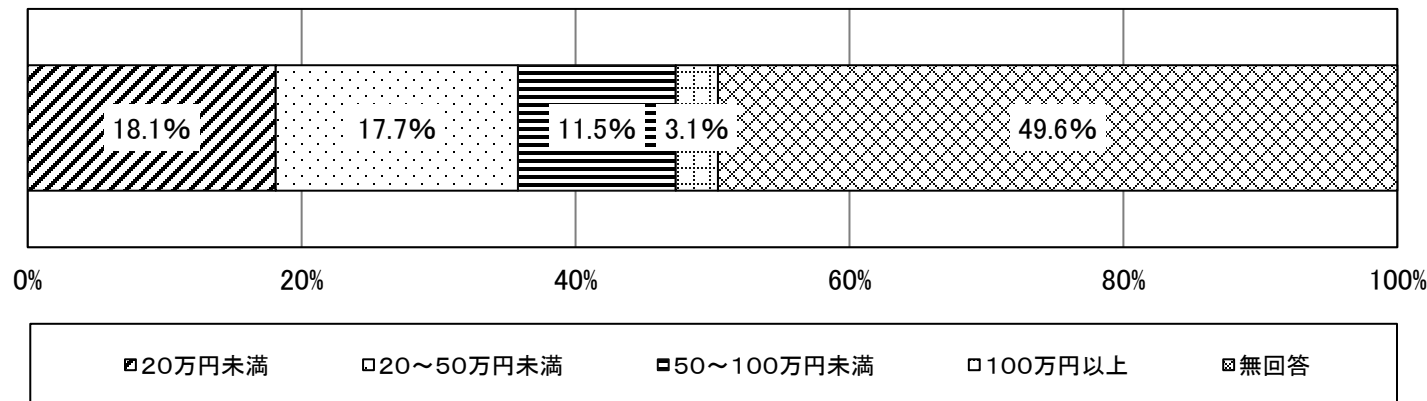


平均	中央値
44,351円	40,000円

受入を支援する組織との契約状況②(特定技能、受入施設・事業所アンケート)

- 登録支援機関に対し、特定技能1人を雇用するに当たって支払う費用の総額の平均は、約39万6千円となっている。

【登録支援機関に対し、特定技能1人を雇用するに当たって支払う費用の総額】 n=575



平均	中央値
395,770円	300,000円

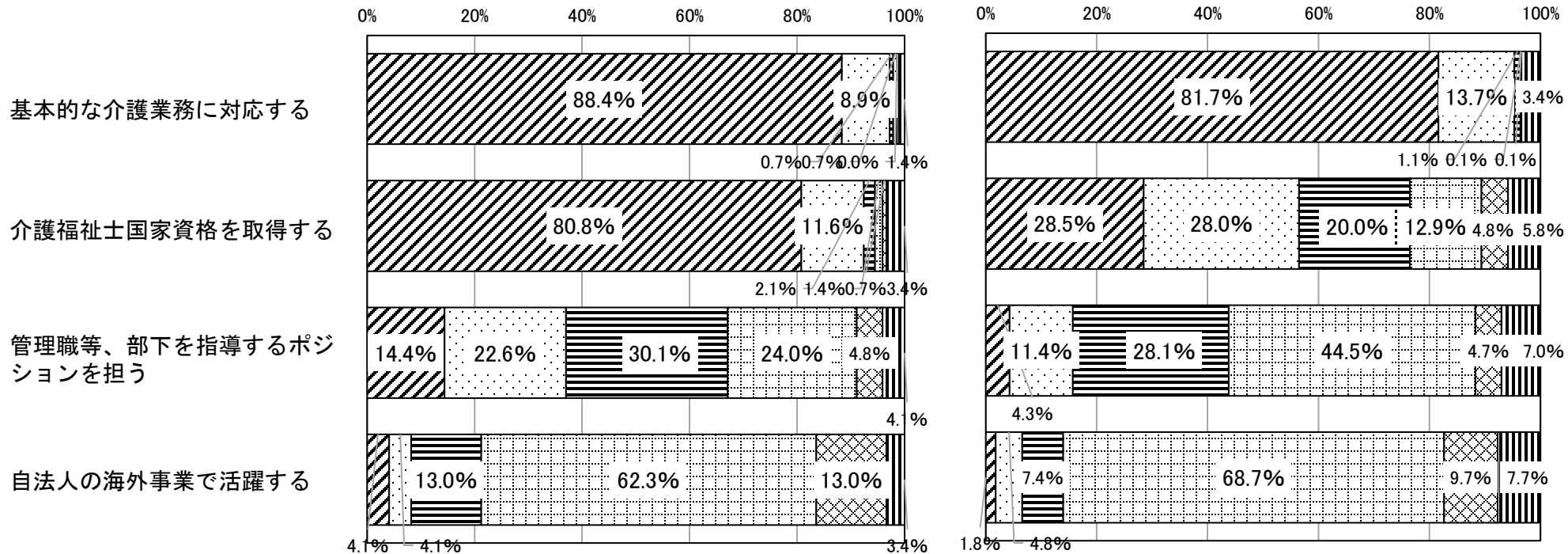
外国人介護職員へ期待する役割について(法人アンケート)

○ 外国人介護職員へ期待する役割について、「あてはまる」及び「ややあてはまる」と回答した割合の合計の多い順に列挙すると以下のとおり。

- ①基本的な介護業務に対応する (EPA 97.3%/技能実習 95.4%/特定技能 86.6%)
- ②介護福祉士国家資格を取得する (EPA92.4%/技能実習 56.5%/特定技能 69.1%)
- ③管理職等、部下を指導するポジションを担う (EPA37.0%/技能 15.7%/特定技能 31.3%)
- ④自法人の海外事業で活躍する (EPA 8.2%/技能実習 6.6%/特定技能 7.0%)

【EPA介護福祉士候補者】 n=146

【技能実習生】 n=1,031



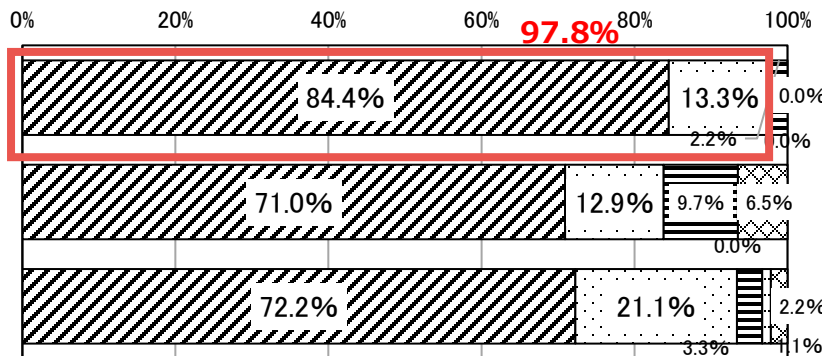
〻あてはまる □ややあてはまる ■あまりあてはまらない □あてはまらない □わからない □無回答

外国人介護人材の就労実態等に関する調査結果(外国人介護職員アンケート)

○ 「施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる」について「あてはまる」及び「ややあてはまる」と回答した外国人介護職員の割合の合計は、就労開始後6か月未満のEPA介護福祉士候補者で97.8%、就労開始後6か月未満の技能実習生で97.9%となっていた。「利用者を介護するときに困ることがある」については、就労開始後6か月未満のEPA介護福祉士候補者で77.8%、就労開始後6か月未満の技能実習生で68.3%となっていた。

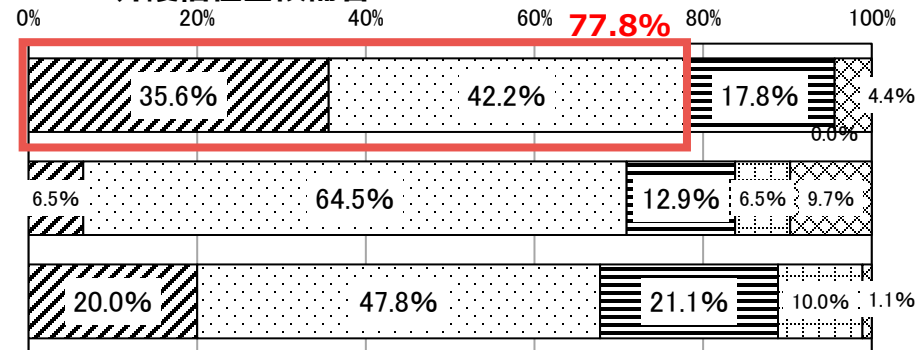
【施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる】

EPA介護福祉士候補者

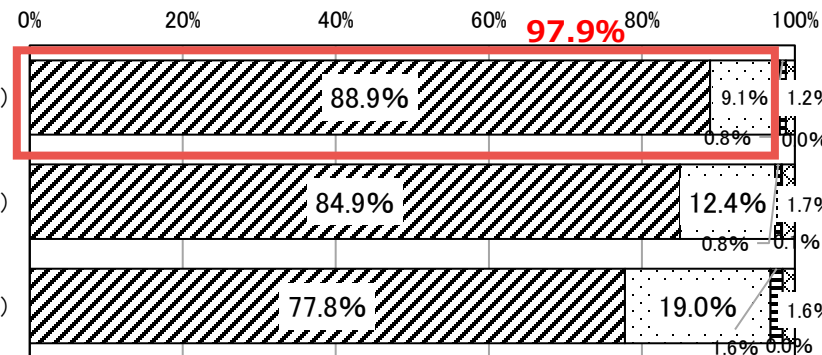


【利用者を介護するときに困ることがある】

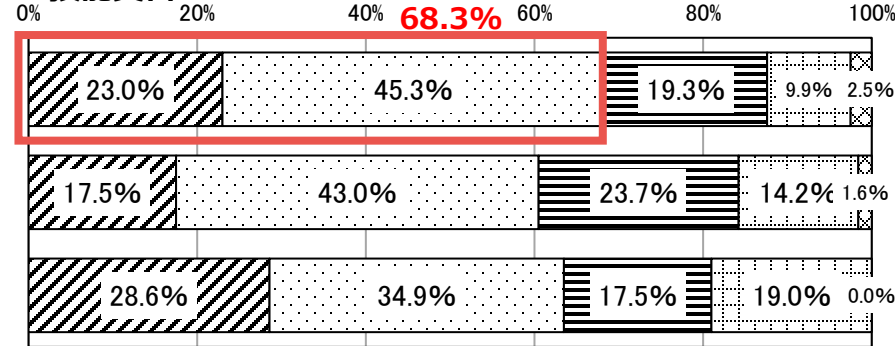
EPA介護福祉士候補者



技能実習



技能実習



□あてはまる □ややあてはまる □あま里あてはまらない □あてはまらない □わからない・答えたくない・無回答

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

【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。

【主な検討事項】

訪問系サービスなどへの従事について
事業所開設後3年要件について
技能実習「介護」等の人員配置基準について 等

【スケジュール】

令和5年7月24日 第1回検討会開催
数回程度、各論点について議論した後、年内目途にとりまとめ

【構成員】（順不同・敬称略）

名 前	所 属	名 前	所 属
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	内藤 佳津雄	日本大学文理学部 教授
伊藤 優子	龍谷大学短期大学部 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
猪熊 律子	読売新聞東京本社 編集委員	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
今村 文典	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長	平川 博之	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
臼井 正樹	神奈川県立保健福祉大学 名誉教授	富家 隆樹	一般社団法人日本慢性期医療協会 常任理事
江澤 和彦	公益社団法人日本医師会 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 次長
近藤 篤	民間介護事業推進委員会 代表委員	光元 兼二	高齢者住まい事業者団体連合会 事務局長
斉藤 正行	一般社団法人全国介護事業者連盟 理事長	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

1. 検討に当たっての基本的考え方

- 将来、介護人材不足が見込まれる中で、必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは重要な課題であり、外国人介護人材の確保・定着及び受入環境の整備を図ることが必要。
- 外国人介護人材については、介護が対人サービスであること等、業務の特性を踏まえた要件を設定しているところ、介護現場からは外国人介護人材の業務拡大を望む意見がある。
- 一方、「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」において、技能実習制度及び特定技能制度の在り方について議論が行われているところ、中間報告書においては以下のような検討の方向性が示されている。
 - ・ 人材育成の観点から、外国人が修得する主たる技能等について、技能実習制度廃止後の新たな制度から特定技能制度への移行を見据えた上で、体系的な能力を身につける観点に立って幅広い業務に従事することができる制度とする方向で検討
 - ・ 外国人材のキャリアアップを進めていくため、修得された技能について、日本国内だけでなく、母国での活躍につながるような方策を採れないかについて検討
- また、当該有識者会議においては、本年秋頃を目途に最終報告書が取りまとめられる予定であり、これらも踏まえた上で、外国人介護人材の業務の在り方についてとりまとめを行っていくことが必要。

Ⅲ 技能実習「介護」等の人員配置基準について

技能実習「介護」等において、就労開始後6ヶ月を経過した者について、介護技能や業務に必要な日本語能力がある程度向上することなどの理由により、介護施設の人員配置基準に算定しているが、その取扱いについてどう考えるか。

「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(令和5年4月1日付け社援発0401第1号、老発0401第2号)

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①又は②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ヶ月を経過した者
- ② 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っては、2級又は1級)に合格している者

Ⅳ その他

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開催について

技能実習制度・特定技能制度の検討条項

○技能実習制度

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（平成28年法律第89号）附則

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（施行日：平成29年（2017年）11月1日）

○特定技能制度

出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律（平成30年法律第102号） 附則

（検討）

第十八条

2 政府は、この法律の施行後二年を経過した場合において、新入管法別表第一の二の表の特定技能の在留資格に係る制度の在り方（地方公共団体の関与の在り方、同表の特定技能の項の下欄第一号又は第二号の技能を有するかどうかの判定の方法の在り方及び同表の技能実習の在留資格に係る制度との関係を含む。）について、関係地方公共団体、関係事業者、地域住民その他の関係者の意見を踏まえて検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

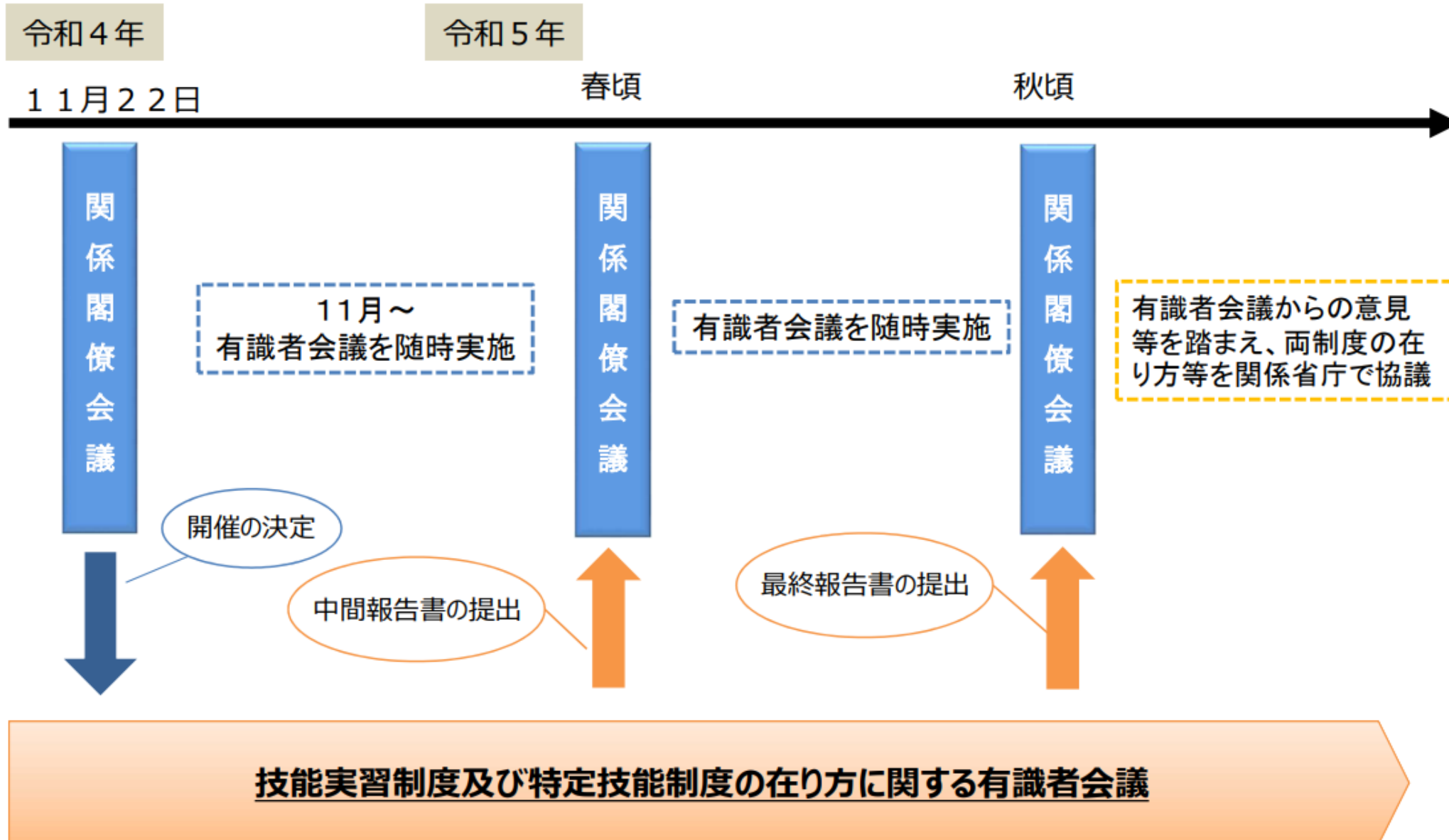
（施行日：平成31年（2019年）4月1日）



有識者会議の開催

上記2つの法律の附則に基づき、技能実習制度及び特定技能制度の検討が求められていることから、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の下、両制度の施行状況を検証し、課題を洗い出した上、外国人材を適正に受け入れる方策を検討し、同関係閣僚会議に対して意見を述べることを目的として、「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」を開催する。

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開催スケジュール



検討の視点

我が国の人手不足が深刻化する中、外国人が日本の経済社会の担い手となっている現状を踏まえ、外国人との共生社会の実現が社会のあるべき姿であることを念頭に置き、その人権に配慮しつつ、我が国の産業及び経済並びに地域社会を共に支える一員として外国人の適正な受入れを図ることにより、日本で働く外国人が能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を実現するとともに、我が国の深刻な人手不足の緩和にも寄与するものとする必要がある。このような観点から、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。

検討の基本的な考え方

論 点

制度目的と実態を踏まえた制度の在り方

外国人が成長しつつ、中長期的に活躍できる制度（キャリアパス）の構築

受入れ見込数の設定等の在り方

転籍の在り方（技能実習）

管理監督や支援体制の在り方

外国人の日本語能力の向上に向けた取組

現 状

人材育成を通じた国際貢献

職種が特定技能の分野と不一致

受入れ見込数の設定のプロセスが不透明

原則不可

- ・ 監理団体、登録支援機関、技能実習機構の指導監督や支援の体制面で不十分な面がある
- ・ 悪質な送出機関が存在

本人の能力や教育水準の定めなし

新たな制度

- ・ 現行の技能実習制度は廃止して人材確保と人材育成（未熟練労働者を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成）を目的とする新たな制度の創設（実態に即した制度への抜本的な見直し）を検討
- ・ 特定技能制度は制度の適正化を図り、引き続き活用する方向で検討し、新たな制度との関係性、指導監督体制や支援体制の整備などを引き続き議論

- ・ 新たな制度と特定技能制度の対象職種や分野を一致させる方向で検討（主たる技能の育成・評価を行う。技能評価の在り方等は引き続き議論）
- ・ 現行の両制度の全ての職種や分野等並びに特定技能2号の対象分野の追加及びその設定の在り方について、必要性等を前提に検討

業所管省庁における取組状況の確認や受入れ見込数の設定、対象分野の設定等は、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとする等の措置を講じることでプロセスの透明化を図る

人材育成に由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、制度趣旨と外国人の保護の観点から、従来より緩和する（転籍制限の在り方は引き続き議論）

- ・ 監理団体や登録支援機関が担っている機能は重要。他方、人権侵害等を防止・是正できない監理団体や外国人に対する支援を適切に行えない登録支援機関を厳しく適正化・排除する必要
- ・ 監理団体や登録支援機関の要件の厳格化等により、監理・支援能力の向上を図る（機能や要件は優良団体へのインセンティブも含め、引き続き議論）
- ・ 外国人技能実習機構の体制を整備した上で管理・支援能力の向上を図る
- ・ 悪質な送出機関の排除等に向けた実効的な二国間取決めなどの取組を強化

一定水準の日本語能力を確保できるよう就労開始前の日本語能力の担保方策及び来日後において日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける

今後の進め方

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。

1. 概況

2. 関連する各種意見・サービス提供等の状況



3. 現状と課題及び論点

<現状と課題>

- 人員配置基準に算入する介護職員については、経験や雇用形態等を問わず、直接処遇に携わる職員を念頭においているところ、EPA介護福祉士候補者及び技能実習生において、現在は、日本語能力試験N2を取得している者及び就労開始後6月を経過した者について、介護施設の人員配置基準等に算定している。
- EPA介護福祉士候補者または介護職種の技能実習生を受け入れている施設を対象とした調査によれば、EPA介護福祉士候補者を受け入れている施設は14.4%、技能実習生を受け入れている施設は76.5%、特定技能外国人を受け入れている施設は35.3%であった。
- 就労開始後6か月未満の外国人介護職員による介護サービスについて、利用者が「十分満足している」及び「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で50%、技能実習生で約83%、特定技能外国人で約78%であった。
- 就労開始後6か月未満の外国人介護職員の働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で約68%、技能実習生で約76%、特定技能外国人で78%であった。
- 就労開始後6か月未満の外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度について、利用者が「問題なく伝わる」及び「話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では約63%、技能実習生では約81%、特定技能外国人では約81%であった。
- 配置基準への算入について、受入施設が「一定の要件を付した上で就労直後からの算入を認めるべき」、「要件なく一律に算入を認めるべき」、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で参入できるようにすべき」と考える割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で約76%、技能実習生で約80%であった。
- 外国人介護職員と日本人介護職員との給与額の差について、
 - ・ EPA介護福祉士候補者では、「差はない」及び「EPA介護福祉士候補者の方が多い」の合計は80.4%、「EPA介護福祉士候補者の方が少ない」は6.0%、
 - ・ 技能実習生では、「差はない」及び「技能実習生の方が多い」の合計は72.3%、「技能実習生の方が少ない」は20.9%であった。

現状と課題及び論点

<現状と課題>

- 技能実習生 1 人につき、入国前から就労開始までに監理団体に支払う費用の総額の平均は約55万円、就労開始後に監理団体に支払う費用の月平均の額の平均は約4万4千円であった。また、特定技能 1 人を雇用するに当たって登録支援機関に支払う費用の総額の平均は約39万6千円であった。
- 外国人介護職員を受け入れている法人が外国人介護職員へ期待する役割について、「基本的な介護業務に従事する」は各在留資格において約 9 割、「介護福祉士国家資格を取得する」はEPA介護福祉士候補者で約 9 割、技能実習生で約 6 割、特定技能外国人で約 7 割であった。
- 「施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれる」について「あてはまる」及び「ややあてはまる」と回答した外国人介護職員の割合の合計は、就労開始後 6 か月未満のEPA介護福祉士候補者で約98%、就労開始後 6 か月未満の技能実習生で98%となっていた。「利用者を介護するとき困ることがある」については、就労開始後 6 か月未満のEPA介護福祉士候補者で約78%、就労開始後 6 か月未満の技能実習生で約68%となっていた。

<論点>

- EPA介護福祉士候補者及び技能実習生について、介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準に算入することについてどう考えるか。