

外国人介護人材の確保・定着に向けて

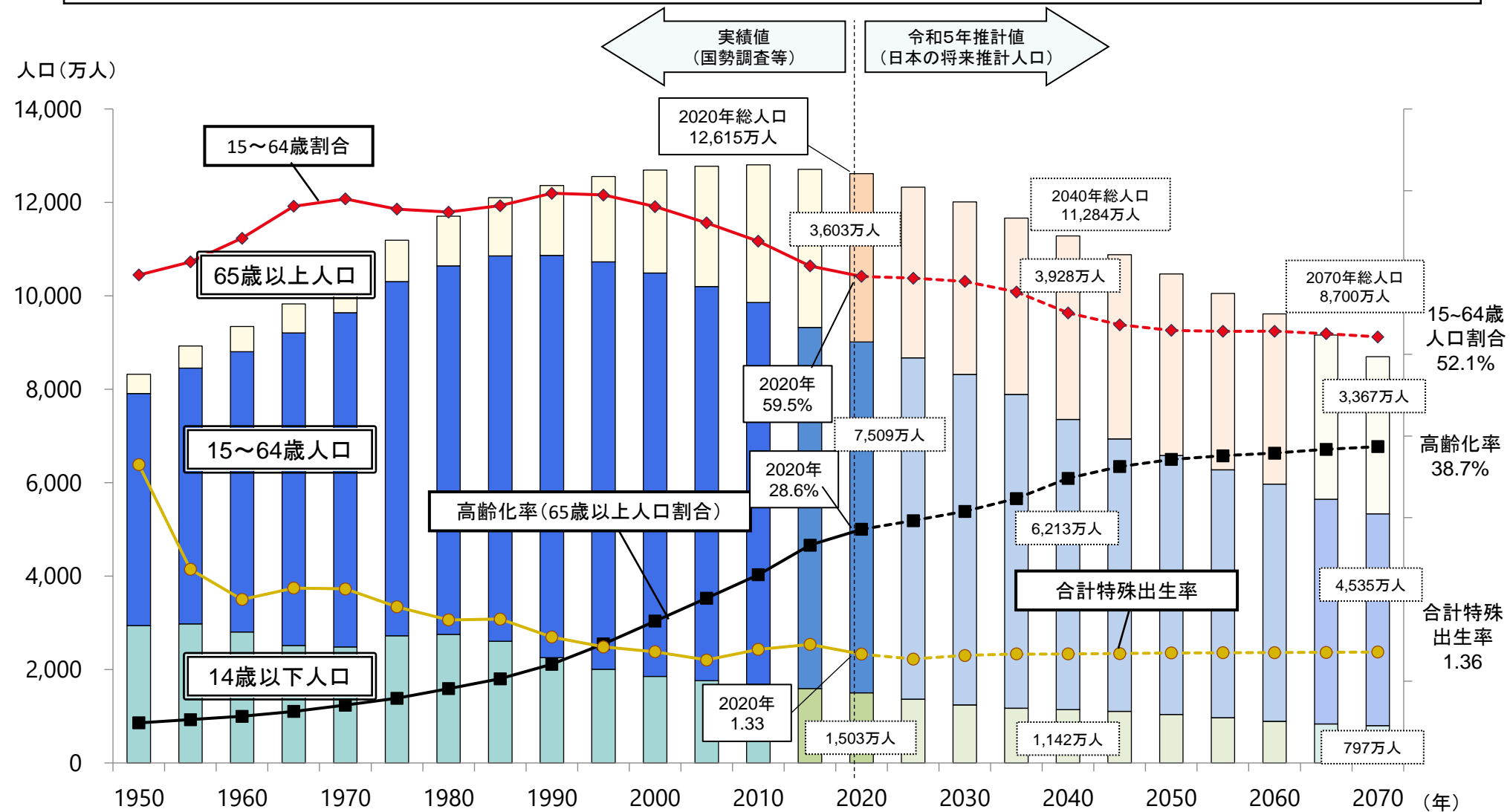
令和6年3月16日

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課
福祉人材確保対策室長 吉田 昌司

1. 介護人材を取り巻く状況と課題
2. 外国人介護人材確保・定着に向けた対応

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。



(出所) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

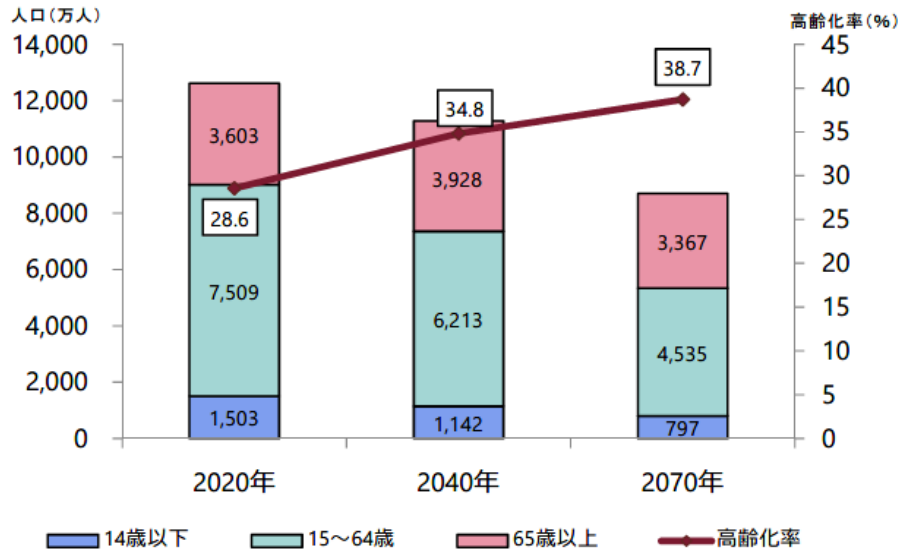
- ▶ 本年4月に公表した将来推計人口によると、中長期的な人口減少のトレンドは、前回推計と同様の状況。**少子化・人口減少の流れを変えるとともに、これからも続く超高齢社会に備える必要がある。**
- ▶ 全世代型社会保障構築会議の報告書も踏まえ、**必要な社会保障サービスが、必要な方に提供されるようにするとともに、全ての世代で、能力に応じて負担し、支え合う仕組みの構築に向けた取組を進める。**

(※) 先日、同報告書の内容も踏まえた、医療保険制度、医療提供体制、介護保険制度等に関する制度改革に係る法案が成立。

将来推計人口（令和5年推計）のポイント

- 我が国の人口は、1億2,600万人（2020年）→8,700万人（2070年）に減少
- 平成29年の前回推計と比べると、以下のような傾向が見られる
 - ・ 平均寿命が延伸し、外国人の入国超過数が増加するため、人口減少のペースは緩和する見通し
 - ・ 将来の出生率は低下（1.44→1.36）

《今後の人口構造の変化の見込み》



(出典) 2020年の人口は総務省「国勢調査」、2040年及び2070年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計）。

全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律の概要

● 医療保険制度の改正

- ・ 出産育児一時金について、出産費用の見える化を行いつつ、大幅に増額（42万円→50万円、R5年4月から。） 。後期高齢者医療制度が出産育児一時金に係る費用の一部を支援する仕組みを導入し、子育てを社会全体で支援する。
- ・ 現役世代の負担上昇を抑制するため、後期高齢者医療における高齢者の保険料負担割合について、「後期高齢者1人当たりの保険料」と「現役世代1人当たりの後期高齢者支援金」の伸び率が同じとなるよう見直す。
- ・ 前期高齢者の給付費の調整において、被用者保険者間では、現行の「加入者数に応じた調整」に加え、「報酬水準に応じた調整」を導入。あわせて、現役世代の負担をできるかぎり抑制し、企業の賃上げ努力を促進する形で、既存の支援を見直すとともに国費による更なる支援を実施する。

● 医療提供体制、介護保険制度の改正

- ・ かかりつけ医機能について、国民への情報提供の強化や、かかりつけ医機能の報告に基づく地域での協議の仕組みを構築し、協議を踏まえて医療・介護の各種計画に反映する。
- ・ 医療・介護サービスの質の向上を図るため、医療保険者と介護保険者が被保険者等に係る医療・介護情報の収集・提供等を行う事業を一体的に実施。介護保険者が行う当該事業を地域支援事業として位置付ける。
- ・ 医療法人や介護サービス事業者に経営情報の報告義務を課した上で当該情報に係るデータベースを整備する。

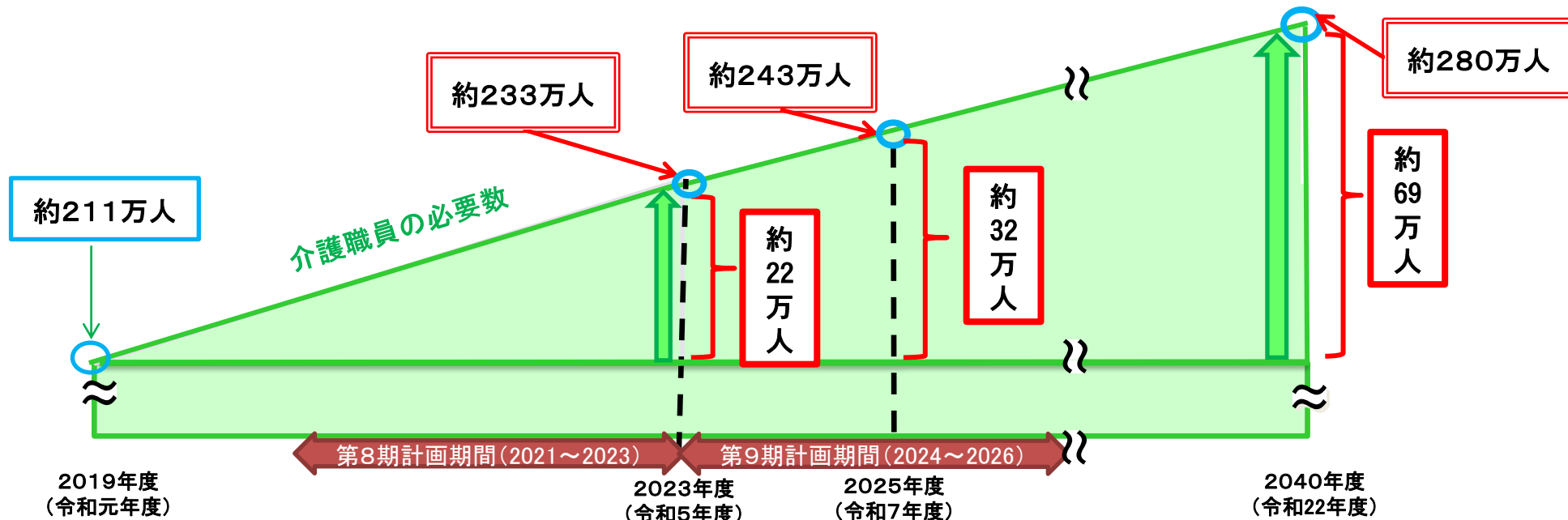
第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

- 第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、
 - ・2023年度には約233万人（+約22万人（5.5万人/年））
 - ・2025年度には約243万人（+約32万人（5.3万人/年））
 - ・2040年度には約280万人（+約69万人（3.3万人/年））
 となった。

※（）内は2019年度（211万人）比

※ 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員の必要数を加えたもの。

- 国においては、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む。



注1) 2019年度（令和元年度）の介護職員数約211万人は、「令和元年介護サービス施設・事業所調査」による。

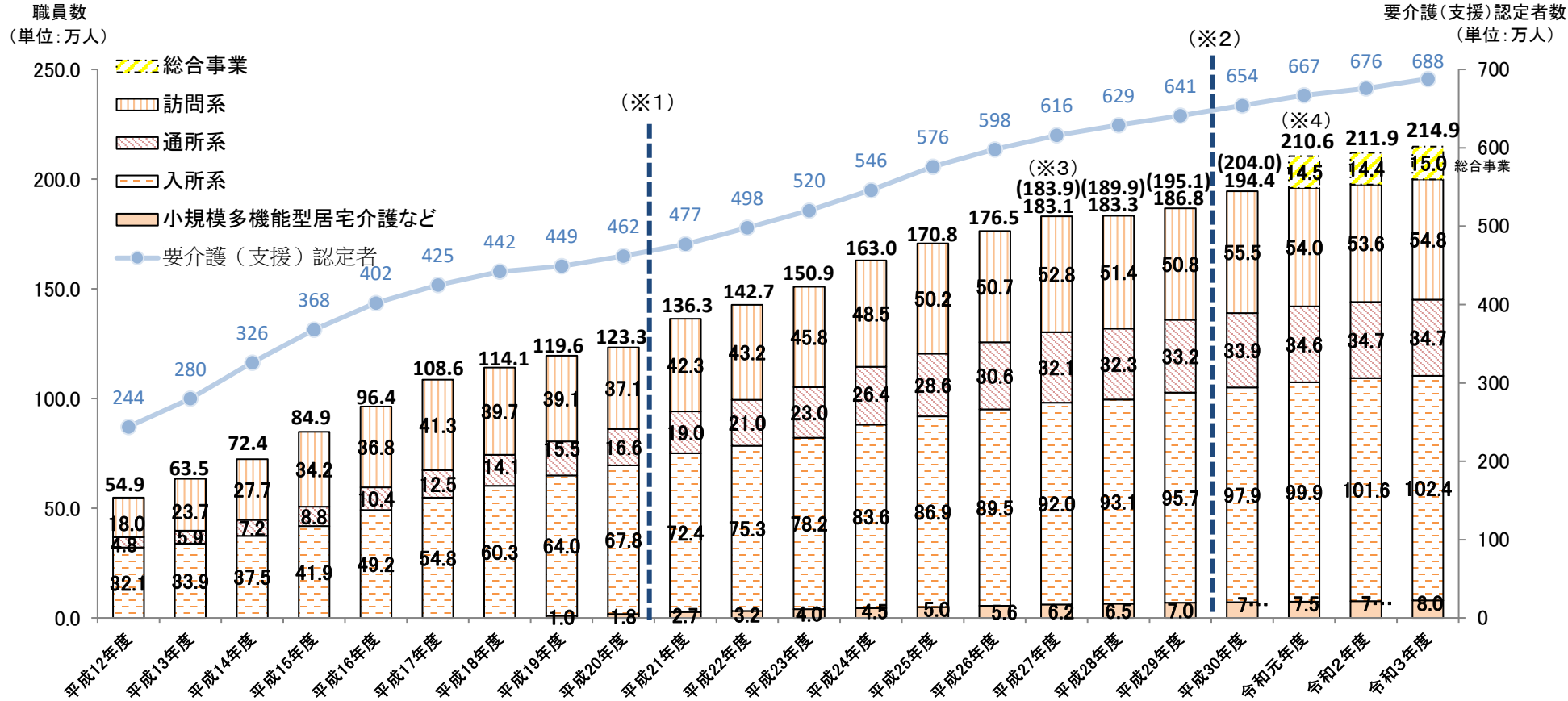
注2) 介護職員の必要数（約233万人・243万人・280万人）については、足下の介護職員数を約211万人として、市町村により第8期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量（総合事業を含む）等に基づく都道府県による推計値を集計したもの。

注3) 介護職員数には、総合事業のうち従前の介護予防訪問介護等に相当するサービスに従事する介護職員数を含む。

注4) 2018年度（平成30年度）分から、介護職員数を調査している「介護サービス施設・事業所調査」の集計方法に変更があった。このため、同調査の変更前の結果に基づき必要数を算出している第7期計画と、変更後の結果に基づき必要数を算出している第8期計画との比較はできない。

介護職員数の推移

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)

注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

平成12～20年度	「介護サービス施設・事業所調査」(介サ調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。
平成21～29年度	介サ調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・援護局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)
平成30年度～	介サ調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。(※2)

注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い

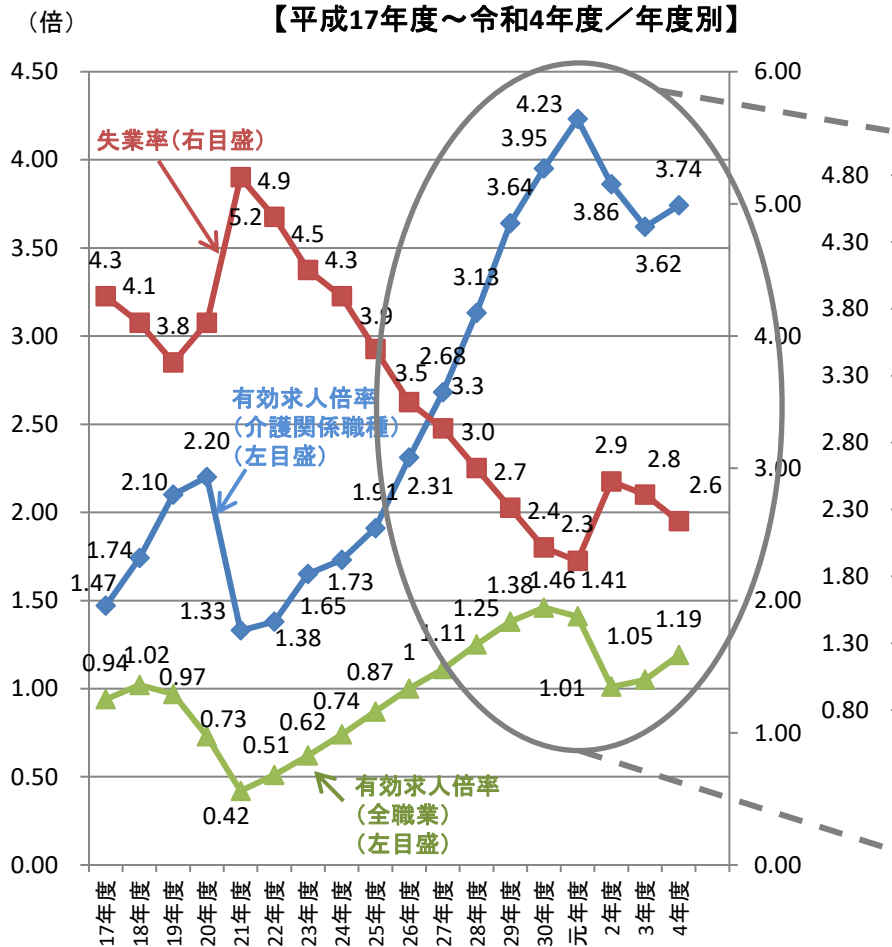
平成27～30年度	総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介サ調査の対象ではなかったため、社会・援護局で推計し、これらを加えた数値を各年度の()内に示している。(※3)
令和元年度～	総合事業も介サ調査の調査対象となったため、総合事業に従事する介護職員(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)が含まれている。(※4)

介護分野における人材確保の状況と労働市場の動向

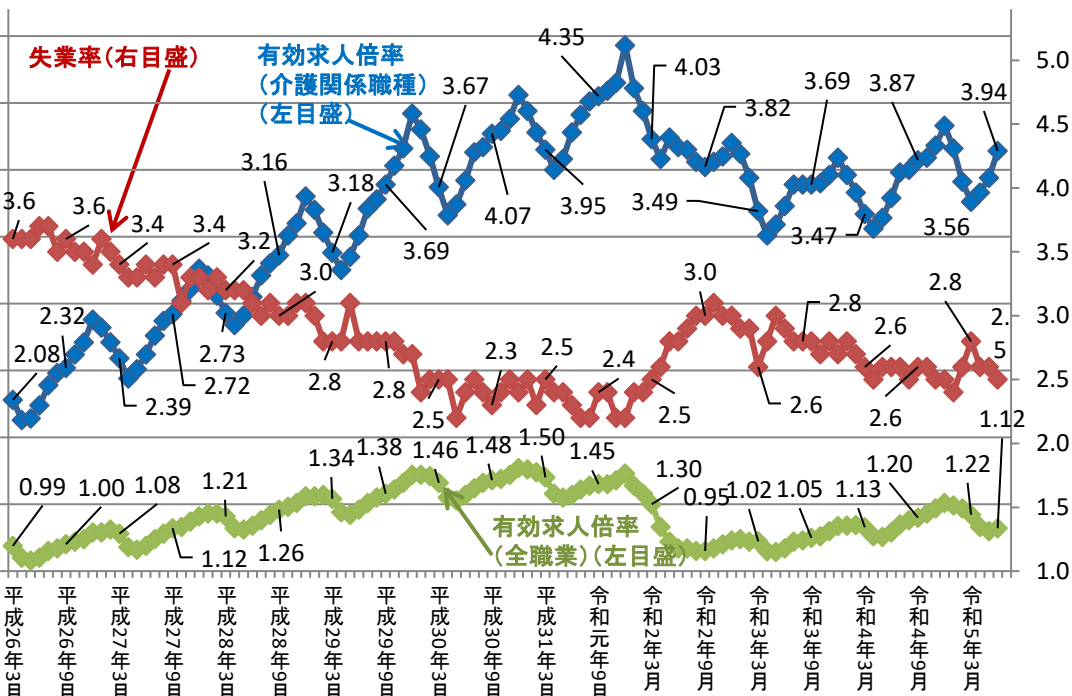
～有効求人倍率と失業率の動向～

○ 介護関係職種の有効求人倍率は、依然として高い水準にあり、全職業より高い水準で推移している。

有効求人倍率(介護関係職種)と失業率
【平成17年度～令和4年度／年度別】



有効求人倍率(介護関係職種)(原数値)と失業率(季節調整値)
【平成26年3月～令和5年6月／月別】



注)平成23年度の失業率は東日本大震災の影響により、岩手県、宮城県及び福島県において調査の実施が困難な状況となっており、当該3県を除く結果となっている。

【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」

(※1)全職業及び介護関係職種の有効求人倍率は、パートタイムを含む常用の原数値。

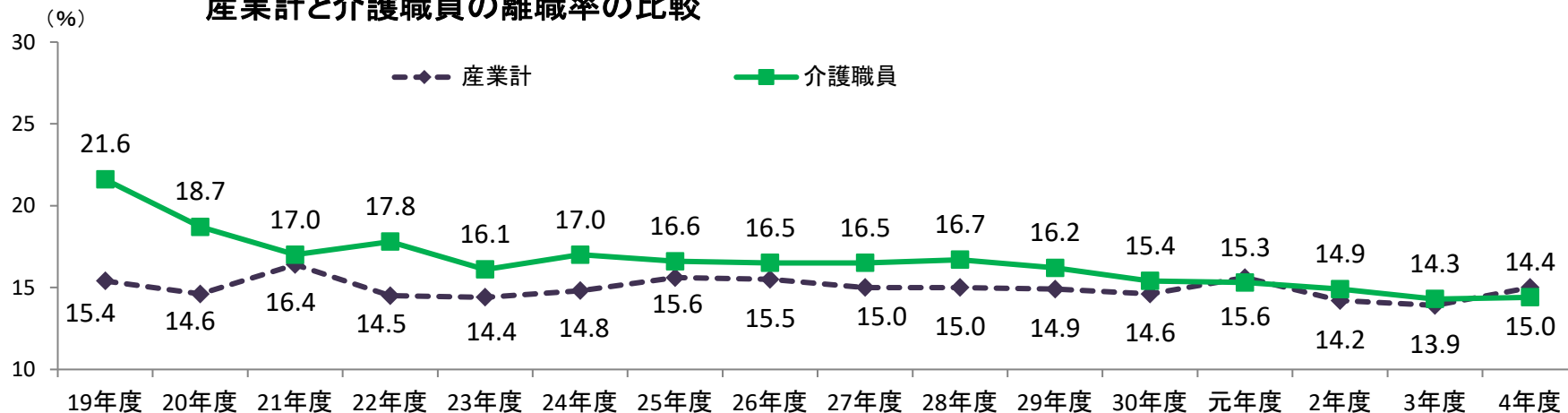
月別の失業率は季節調整値。

(※2)常用とは、雇用契約において、雇用期間の定めがない、又は4か月以上の雇用期間が定められているものをいう。

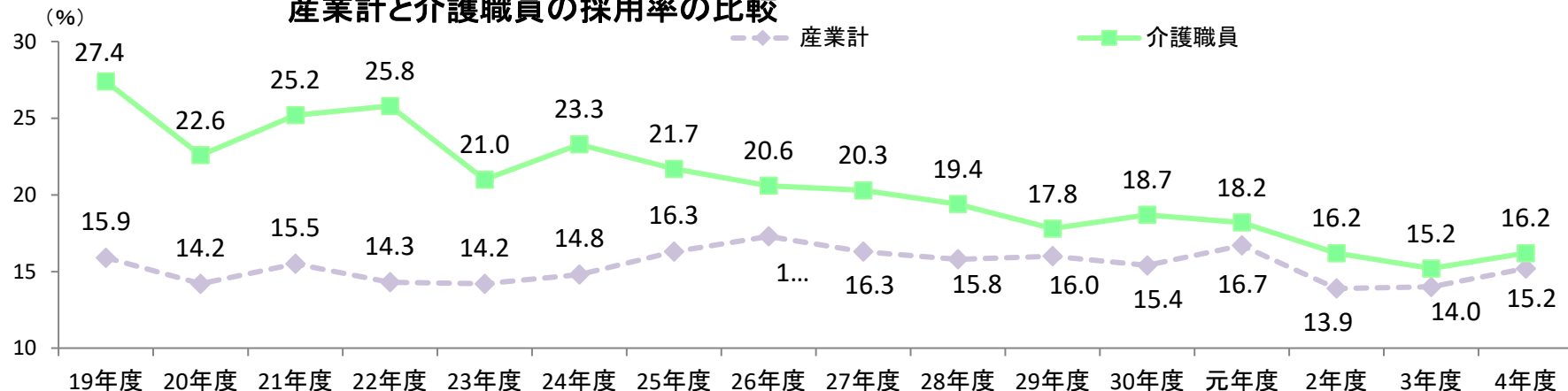
離職率・採用率の状況

○ 介護職員の離職率は低下傾向にある。

産業計と介護職員の離職率の比較



産業計と介護職員の採用率の比較

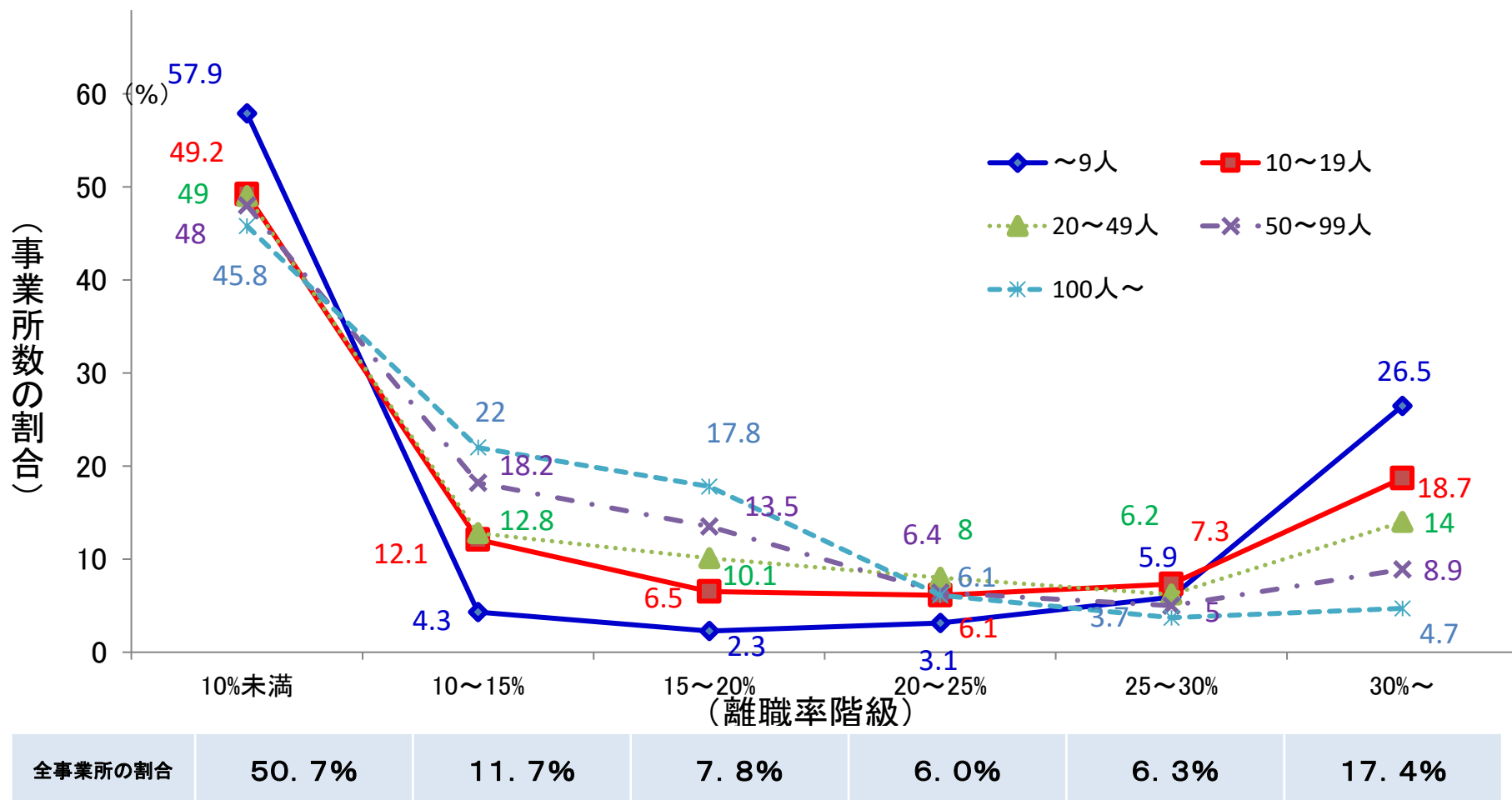


注) 離職(採用)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数

【出典】産業計の離職(採用)率:厚生労働省「令和4年雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率:(財)介護労働安定センター「令和4年度介護労働実態調査」

離職率階級別にみた事業所規模別の状況

○ 介護職員の離職率は、事業所別に見るとバラツキが見られ、10%未満の事業所が約5割である一方、離職率が30%以上と著しく高い事業所も約2割存在する。



注1) 離職率 = (1年間の離職者数) ÷ 労働者数

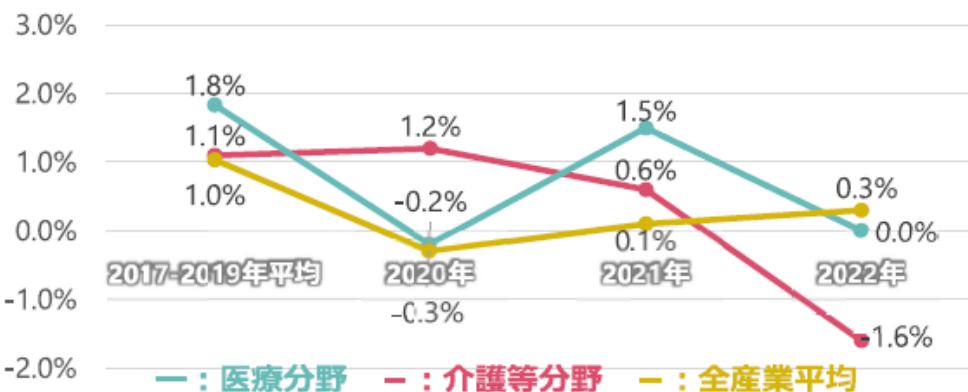
注2) 離職率の全産業平均15.0% (厚生労働省「令和4年雇用動向調査」より)

【出典】令和4年度介護労働実態調査((公財)介護労働安定センター)

医療・介護分野における人材確保の状況について

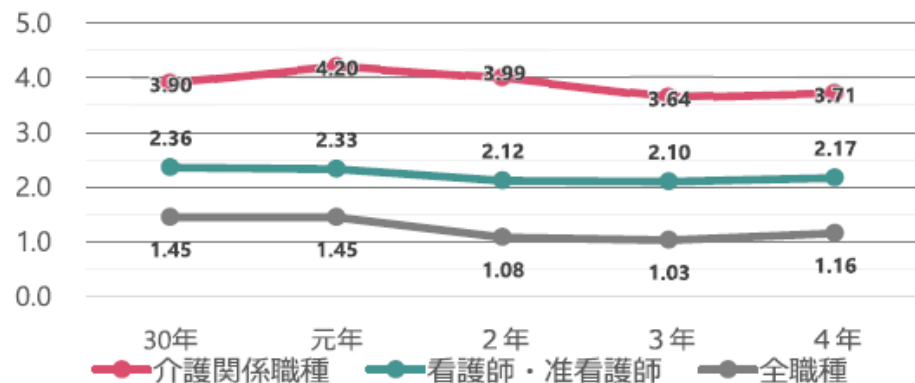
- 高齢化等による需要増加にも関わらず、医療介護分野とも、人材確保の状況が悪化するとともに、有効求人倍率は全職種平均の2～3倍程度の水準で高止まりしている。
- 特に介護分野では、離職率は改善傾向にあるものの、足元では離職超過が生じており、小売り等の他産業への人材流出が見られる。

医療・介護分野の入職超過率（入職率 - 離職率）



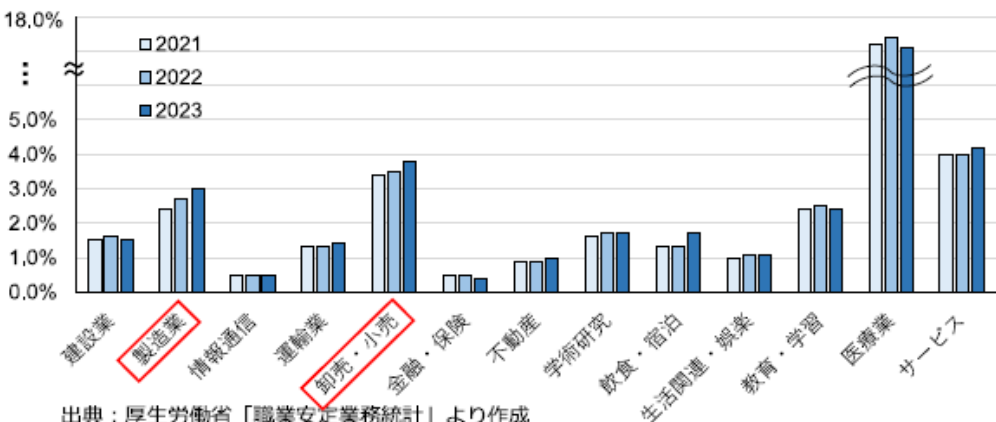
出典：雇用動向調査（厚労省）

医療・介護分野の有効求人倍率（直近5年の動き）



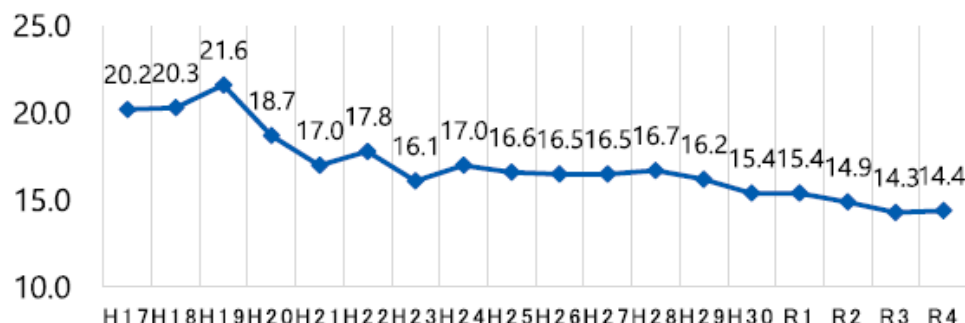
出典：厚生労働省「職業安定業務統計」一般職業紹介状況

「社会保険・社会福祉・介護事業」から他産業への入職内訳



出典：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成

離職率の経年推移（訪問介護員と介護職員のみ2職種計）



出典：令和4年度介護労働実態調査（(公財)介護労働安定センター）

介護等分野における賃金及び離職の状況

■ R 5 年度の賃金引上げの状況

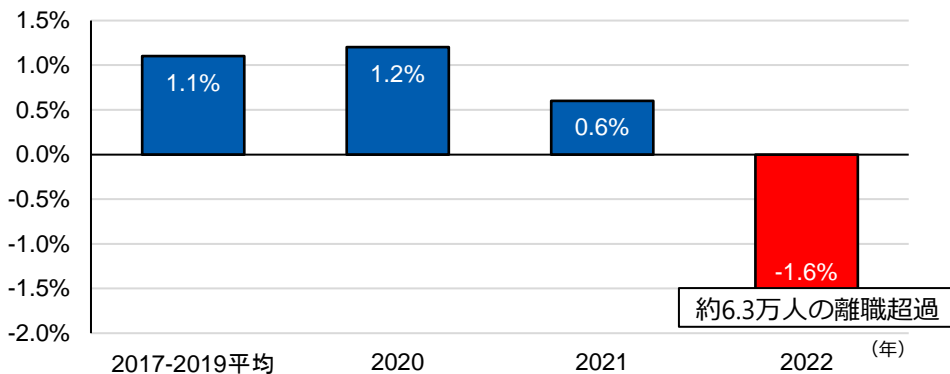
春闘の全産業平均賃上げ率 3.58%

(出典：2023年春闘 連合回答集計結果)

介護事業所の平均賃上げ率 1.42%

(出典：全老健・老施協・GH協・介護医療院における調査結果)

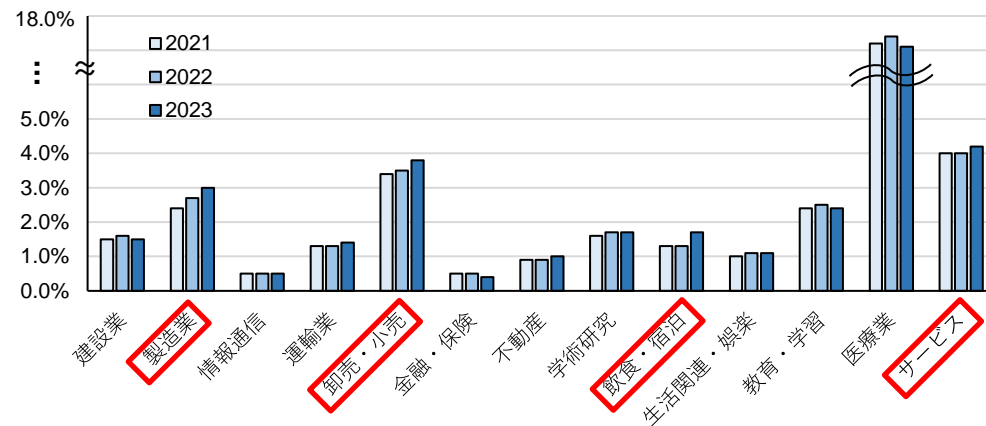
■ 介護等分野の入職超過率（入職率－離職率）の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」より作成
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

- 入（離）職率
1月1日現在における常用労働者数に対する入（離）職者の割合をいう。
- 入職超過率
入職率から離職率を引いたものをいう。プラスであれば入職率が離職率を上回っている（入職超過）。マイナスであれば離職率が入職率を上回っている（離職超過）。

■ 介護等分野から他産業への入職内訳

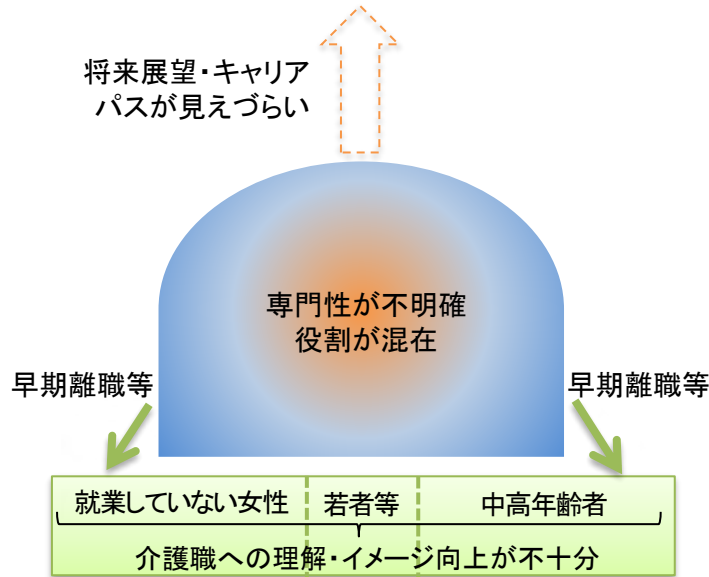


出典：厚生労働省「職業安定業務統計」より作成
注：「介護等分野」は、「社会保険・社会福祉・介護事業」

1. 介護人材を取り巻く状況と課題
2. 外国人介護人材確保・定着に向けた対応

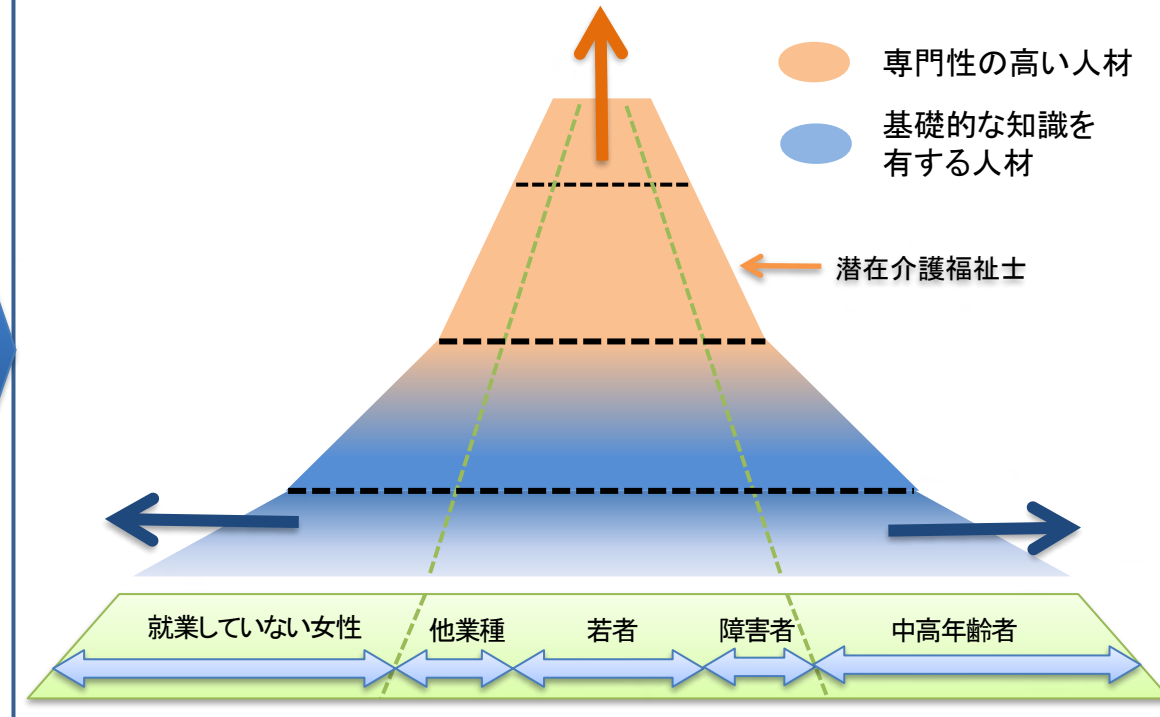
介護人材確保の目指す姿 ~「まんじゅう型」から「富士山型」へ~

現状



転換

目指すべき姿



参入促進

1. すそ野を広げる

人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る

労働環境・ 処遇の改善

2. 道を作る

本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する

3. 長く歩み続ける

いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る

資質の向上

4. 山を高くする

専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す

5. 標高を定める

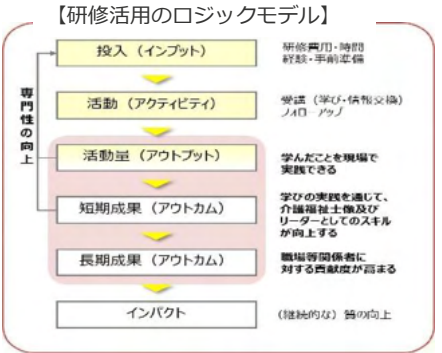
限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」 (令和4年度老人保健健康増進等事業) 報告書 (概要)

<事業概要>

令和3年度調査研究に引き続き、介護福祉士が研修(※)を受けることにより、現場においてどのような効果をもたらしているかを把握するとともに、介護福祉士のキャリアアップを推進するために、リーダーとしての役割に応じたキャリアモデルの検討とそのための効果的な研修活用の在り方について検討。

(※) 認知症介護実践研修(実践者研修)、認知症介護実践研修(リーダー研修)、ユニットリーダー研修、介護福祉士ファーストステップ研修



出典:令和4年度老人保健健康増進等事業「介護福祉士のキャリアモデルとリーダーとしての役割に応じた研修活用の在り方に関する調査研究事業」報告書(令和5年3月:株式会社日本能率協会)より引用・一部編集

<研修受講後の実践の状況>

①自己評価×アウトカム(職場等に対する貢献度)

1つ受講 (n=728)	2つ受講 (n=309)	3つ受講 (n=135)	4つ受講 (n=34)
3.6	3.8	3.9	3.6

<結果> ⇒右記参照

○先行研究により得られたロジックモデルを踏まえ、研修受講者が受講後にリーダーとしての役割を実践できているかどうかについて確認・検討した結果、

- ・研修内容の実践
- ・求められる介護福祉士像又はリーダーとして求められる能力の実践が認められた。

また、受講数が多いほど、より実践されていることも確認でき、研修によって介護福祉士の成長を促すことができていることが定量的に把握できた。

○これまでの調査研究事業から、介護福祉士には現場の実践(介護実践者、特定スキルの向上)だけでなく、マネジメント(新人・実習生の指導、介護職・施設全体のまとめ役)まで、多彩な役割が求められることが明らかとなり、介護福祉士のキャリアモデルとして「山脈型」を示した。

②他者評価×アウトプット(求められる能力の実践度)

	受講なし (n=490)	1つ受講 (n=135)	2つ以上受講 (n=34)
介護職の中で中核的な役割を担う	2.8	3.4	3.6
サービスのマネジメント/計画に沿ったサービスの提供とその質	3.0	3.4	3.6

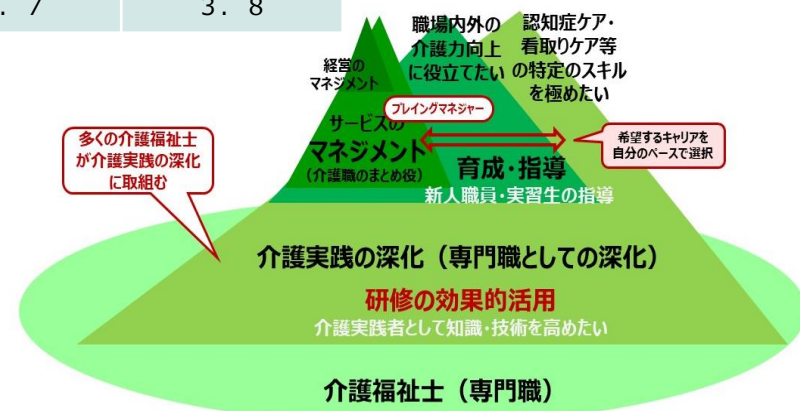
③他者評価×アウトカム(職場等に対する貢献度の变化)

1つ受講 (n=660)	2つ以上受講 (n=184)
3.7	3.8

<今後の課題>

このキャリアモデルは、全ての介護福祉士が単にマネジメントを到達点としてキャリアアップしていくのではなく、各自がその意欲や能力等に応じてマネジメント業務や職場内外の介護力向上、認知症ケア・看取りケア等の特定のスキル向上など、自らの選択で目指していくというものである。

なお、このキャリアモデルの検討の際、委員からは、この山脈をどう登っていくことが適切かその具体的な方法を示すことが重要であるとの意見が出された。この点について、来年度以降、引き続き、調査・検討を進めていくことが重要である。



総合的な介護人材確保対策（主な取組）

介護職員の 処遇改善

- リーダー級の介護職員について他産業と遜色ない賃金水準を目指し、総額2000億円(年)を活用し、経験・技能のある介護職員に重点化した更なる処遇改善を2019年10月より実施
 - 介護職員について、収入を3%程度(月額9,000円)引き上げるための措置を、2022年2月から実施
- ※ 令和3年度介護報酬改定では、介護職員の人材確保・処遇改善等にも配慮し、改定率を+0.70%とするとともに、更なる処遇改善について、介護職員間の配分ルールの柔軟化を実施。

多様な人材 の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修の実施から、研修受講後の体験支援、マッチングまでを一体的に支援
- ボランティアポイントを活用した介護分野での就労的活動の推進
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ、訓練修了者への返済免除付きの就職支援金の貸付を実施
- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

離職防止 定着促進 生産性向上

- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの活用推進
- 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援
- キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援
- 生産性向上ガイドラインの普及
- 悩み相談窓口の設置、若手職員の交流推進
- ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

介護職 の魅力向上

- 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進
- 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

外国人材の受入 れ環境整備

- 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)
- 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本の介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護の日本語学習支援、介護業務等の相談支援・巡回訪問の実施等)
- 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

施策名:介護職員処遇改善支援事業等

① 施策の目的

- 春闘における賃上げに対し、介護業界の賃上げが低水準であることを踏まえ、必要な介護人材を確保するため、令和6年の民間部門における春闘に向けた賃上げの議論に先んじて、介護職員の更なる処遇改善を行う。

② 対策の柱との関係

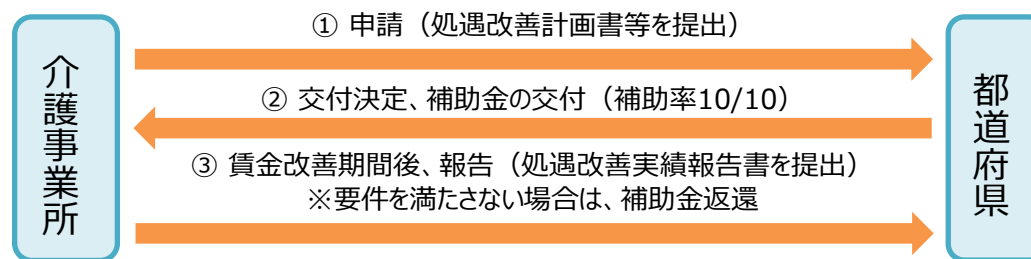
I	II	III	IV	V
	○		○	

③ 施策の概要

- 介護職員を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、介護職員等ベースアップ等支援加算に上乗せする形で、収入を2%程度(月額平均6,000円相当)引き上げるための措置を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 対象期間 令和6年2月～5月の賃金引上げ分(以降も、別途賃上げ効果が継続される取組みを行う)
- 補助金額 対象介護事業所の介護職員(常勤換算)1人当たり月額平均6,000円の賃金引上げに相当する額。対象サービスごとに介護職員数(常勤換算)に応じて必要な交付率を設定し、各事業所の総報酬にその交付率を乗じた額を支給。
- 対象職種 介護職員(事業所の判断により、他の職員の処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることのできるよう柔軟な運用を認める。)



※上記のほか、補助金の申請・支払い等の事務に対応するため、国・都道府県の事務費等を確保

⑤ 施策の対象・成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

- 介護人材の他産業への流出を防ぎ、必要な介護人材の確保に繋がる。
- 全国の介護職員の賃金が改善されることで、日本全体の成長と分配の好循環、持続的賃上げに貢献する。

介護報酬改定率について

- ◆ 12月20日の予算大臣折衝を踏まえ、令和6年度の介護報酬改定は、以下のとおりとなった。

改定率について

- 改定率 +1.59%

(内訳)

介護職員の処遇改善分 +0.98% (令和6年6月施行)

その他の改定率(※) +0.61%

※賃上げ税制を活用しつつ、介護職員以外の処遇改善を実現できる水準

- また、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果として+0.45%相当の改定が見込まれ、合計すると+2.04%相当の改定となる。

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 ~）

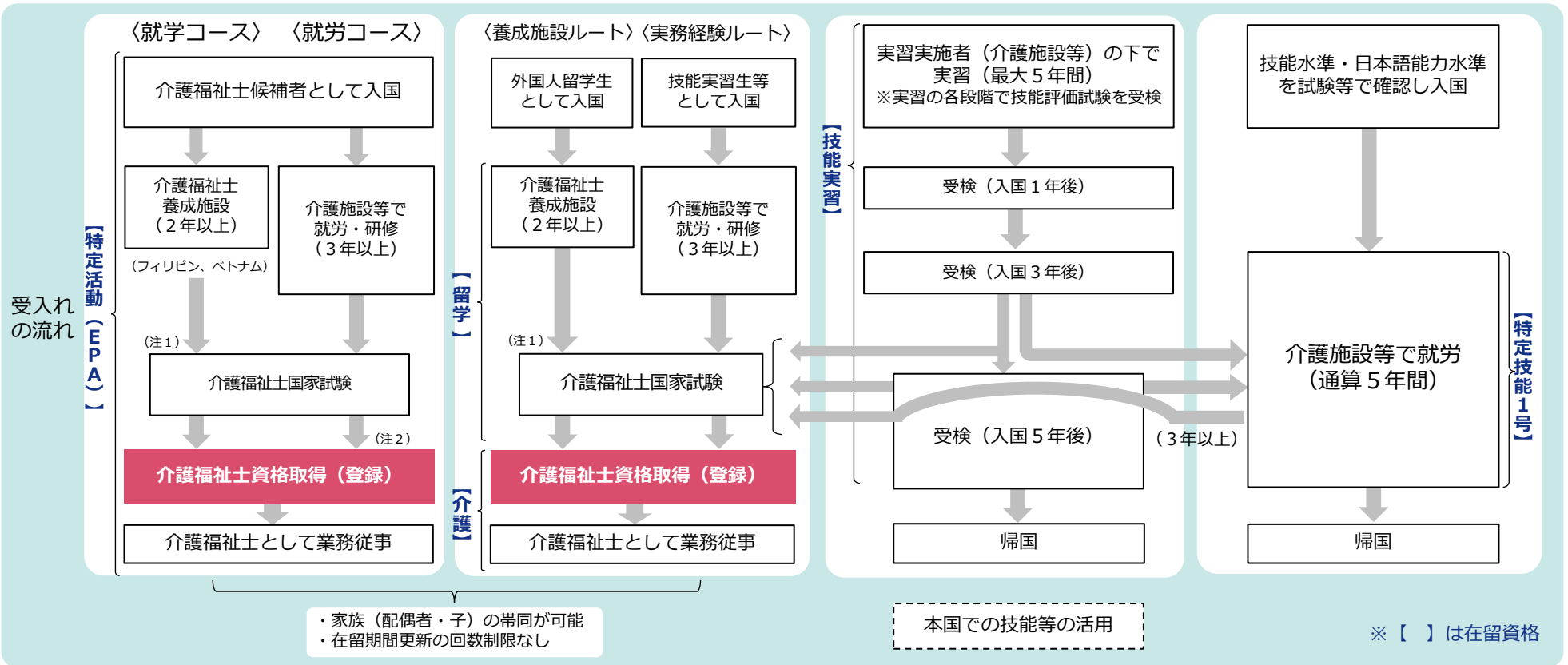
制度
趣旨

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、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後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。

外国人介護職員を雇用できる 4つの制度の概要

※本リーフレットにおいて、「外国人介護職員」とは、EPAに基づき介護福祉士候補者または介護福祉士として雇用されている外国人介護職員、在留資格「介護」をもつ外国人、留学生アルバイト、技能実習生など、日本語が母語でない外国人の介護職員のことを指します。

雇用できる
外国人介護職員は
**介護福祉士
の資格**
を持っている？

外国人介護職員には
**ずっと働いて
もらえる？**

外国人介護職員は
**母国での資格
や学習経験**
がある？

外国人介護職員の
日本語能力
の目安は？

外国人介護職員の
雇用にあたって
**受入調整機関
等の支援**
はある？

外国人介護職員が
就労可能な
サービス種別
に制限はある？

EPA	EPA(経済連携協定)に基づく 外国人介護福祉士 候補者の雇用	資格なし ただし、資格取得を 目的としている	資格取得後は 永続的な 就労可能 一定の期間中に資格取得 できない場合は得票	看護系学校の 卒業生 or 母国政府より 介護士に認定	大多数は、 就労開始時点で N3程度 ※3 入国時の要件は 尼・比・N5程度、越・N3	あり JICWELSによる 受入調整	制限あり 介護福祉士の資格 取得後は、一定条件を 満たした事業所の 訪問系サービスも可能
介護	日本の介護福祉士 養成校を卒業した 在留資格「介護」をもつ 外国人の雇用	介護福祉士	永続的な 就労可能	個人による	一部の養成校 ※4 の入学要件は N2程度	なし	制限なし
技能実習	技能実習制度 を活用した 外国人(技能実習生) の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	監理団体 の選考基準 による	入国時の要件は N4程度	あり 監理団体による 受入調整	制限あり 訪問系サービスは 不可
特定技能	在留資格 「特定技能1号」 をもつ 外国人の雇用	資格なし ただし、実務要件等 を満たせば、受験 することは可能	最長5年 ※1 ※2	個人による	入国時の要件は ・ある程度 日常会話 ができ、生活に支障 がない程度の能力 ・介護の現場で働く上 で必要な日本語能力	あり 登録支援機関 によるサポート	制限あり 訪問系サービスは 不可

- ※1…ただし、介護福祉士を取得すれば、在留資格「介護」を選択でき、永続的な就労が可能
- ※2…3年目まで修了した技能実習生は、「特定技能1号」に必要な試験が免除される
(在留資格を「特定技能1号」に変更した場合、技能実習と特定技能をあわせて最長10年となる)
- ※3…インドネシア・フィリピンの入国時の要件はN5程度だが、インドネシア人及びフィリピン人候補者の約90%が、6か月間の訪日後日本語研修終了までにN3程度の日本語水準に到達(平成30年度実績に基づく)
- ※4…「一部の養成校」とは、留学生の入学者選抜において、日本語能力試験JLPTでN2以上に合格、もしくは日本語試験でN2相当以上と確認できることを要件としている介護福祉士養成校のことを指す

■日本語能力試験JLPTのN1～N5の目安

日本語能力	目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加えて、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる
N4	基本的な日本語を理解することができる
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

[N4程度]など「程度」をつける場合は、日本語能力試験JLPTのN4に合格している、もしくはそれと同等の能力を有すると認められる場合を指します。

外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けリーフレット — 平成31年3月発行 — 発行 ■ 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

本リーフレットは、平成30年度「厚生労働省 老人保健健康増進等事業「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業」において作成されたものです。

外国人介護職員を雇用できる4つの制度

外国人介護職員を雇用できる制度は、以下の通り4つあります。各制度の特徴を比較した表を裏面に掲載しています。

EPA (経済連携協定) に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用

EPAとは、日本と相手国の経済活動の連携強化を図るもので、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から介護福祉士候補者を受け入れています。

この候補者を介護事業所で雇用することができます。

要件
看護学校・看護課程の卒業・修了 or 大学・高等教育機関卒業 + 母国政府による介護士認定 ※国により異なる

日本語研修機関による訪日前の日本語研修(6~12か月) 日本語能力試験
※この前後でマッチング

入国

日本語研修機関等による訪日後の日本語研修(2.5~6か月)

介護事業所で雇用・研修

入国から4年目
国家試験を受けて介護福祉士の資格取得

介護福祉士として引き続き就労
※在留期間の制限なし

日本の介護福祉士養成校を卒業した「介護」をもつ外国人の雇用

日本の介護福祉士養成校に通う外国人留学生は、卒業して介護福祉士を取得すると、「介護」という在留資格を取得できます。

この外国人を介護事業所で雇用することができます。

要件
(養成校の入学要件)日本語能力試験でN2以上に合格、もしくは日本語教育機関で6か月以上学習し日本語試験でN2相当以上と認定できる / 等 ※学校によって異なる

入国

介護福祉士養成校に留学 (他の前に日本語学校通う場合もあり)

介護福祉士の資格取得

介護事業所で雇用 (介護福祉士養成校に留学中にアルバイト雇用することも可能)
※在留期間の制限なし

技能実習制度を活用した外国人(技能実習生)の雇用

外国人技能実習制度は、日本から諸外国への技能移転を目的として、外国人を日本の産業現場に一定期間受け入れ、OJTを通じて技能等を学んでもらう制度です。

この技能実習生を介護事業所で雇用することができます。

要件
帰国後、修得した技能等を要する業務に従事する予定、介護と同様の業務に従事した経験の有する / 等

送出し機関による現地での事前選考

現地面接、マッチング

送出し機関による現地での講習 日本語能力試験など

入国

監理団体による講習(原則2か月)

介護事業所で実習(雇用)

1年目 終了日 学科試験・実技試験
3年目 終了日 実技試験
5年目 終了日 実技試験

帰国
※在留期間は最長5年

在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用

「特定技能1号」は、平成31年4月から始まる、就労目的で外国人材を受け入れるための在留資格です。

技能水準・日本語能力水準を試験等で確認された外国人を介護事業所で雇用することができます。

技能水準・日本語能力水準を試験等で確認

入国

介護事業所で雇用

帰国
※在留期間は最長5年

外国人介護職員の雇用で気を付けたいこと

- 利用者の不安を招かないよう、外国人介護職員には必要なレベルの日本語を習得してもらいましょう。
- 外国人介護職員は、安い労働力ではありません。日本人と同等の労働を行う場合には、同等の処遇をしましょう。
- 外国人介護職員の宗教や文化等をきちんと確認し、尊重するようにしましょう。
- 介護に関する指導・教育だけでなく、住まいや行政手続きなど生活面も含めた幅広い支援をしましょう。
- 在留管理に配慮しましょう。在留期間更新等の手続き時に申請した内容から逸脱する就労(異なる業務や安易な施設異動等)はできません。
- 外国人介護職員と共に働き、教育を担う現場の理解を得られるよう、職員への事前の丁寧な説明を心がけましょう。
- 介護福祉士養成校等に通う留学生に奨学金等を支給する場合は、支給した介護事業所への就職を義務付けてはいけません。
- 留学生をアルバイト雇用する場合は、労働時間を週28時間以内とするなど、関係法令を遵守しましょう。

外国人介護職員の雇用に関する相談先

制度	相談内容	相談先と電話番号	HP
EPA	EPAに基づく外国人介護福祉士候補者の雇用	JICWELS(公益社団法人 国際学生事業団) 受入支援部 03-6206-1138	
介護	介護福祉士を目指す留学生に関するあらゆる相談	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター 0120-07-8505	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	OTIT(外国人技能実習機構) コールセンター 03-3453-8000	
技能実習	技能実習制度の技能実習生の雇用	JITCO(公益財団法人 国際研修協力機構) 実習支援部相談課 03-4306-1160	

※在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用については、「地方出入国在留管理庁」又は「地方出入国在留管理庁支局」にお問い合わせください。

介護分野の外国人在留者数

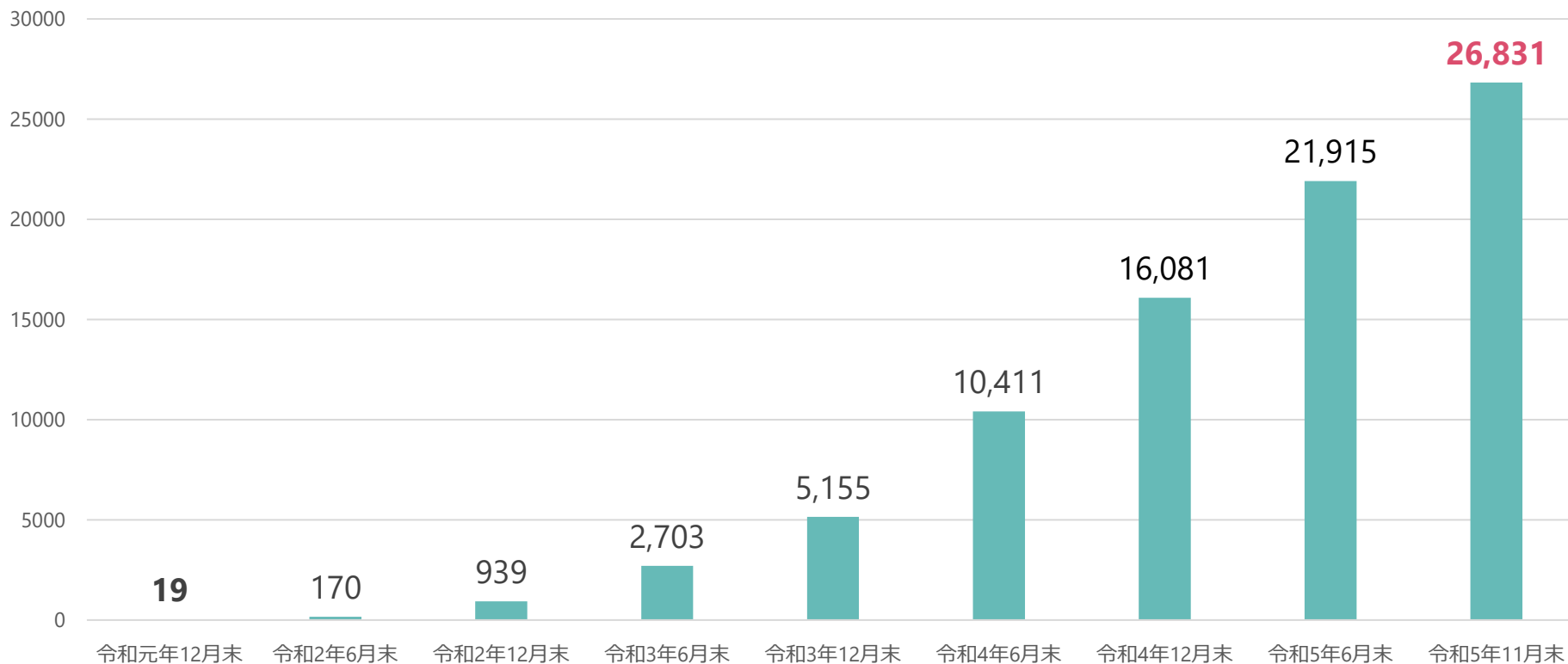
在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,248人（うち資格取得者618人） ※2024年1月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：8,093人 ※2023年6月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：14,228人 ※2022年12月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：26,831人 ※2023年11月末時点（速報値）（入管庁）

○国務大臣（武見敬三君） 外国人介護人材のために、厚生労働省としても、介護福祉士国家試験のための学習教材を多言語に翻訳をしたり、それからウェブサイトなどを通じた周知であるとか、それから介護福祉士の資格取得支援やメンタルヘルスケアのための介護事業者に係る経費の助成などのこうした取組を行っておるわけでありまして、今般の令和五年度の補正予算でも、外国人介護人材に対する介護福祉士国家試験対策の講座の開催や、介護事業者やeラーニングシステムなどの支援ツールの導入に要する費用の助成を行うとともに、こうした取組が海外からの人材獲得につながるよう、海外現地での戦略的な掘り起こしの強化などを進めることとしておりまして、引き続き外国人介護人材の確保に積極的に取り組んでいきたいと思っております。

この課題というのは、これは介護という高齢者に対するサービスでございますから、その点に関わる質の確保というのと量の確保というのと両方組み合わせてこうした外国人材の導入というのを考えるという視点がやはり基本に求められるように思います。

介護分野の特定技能外国人在留者数の推移

- 介護分野の特定技能外国人在留者数は、受入を開始した令和元年以降、継続して増加。
- 直近の令和5年11月末の在留者数は約2万7,000人であり、過去最多となっている。

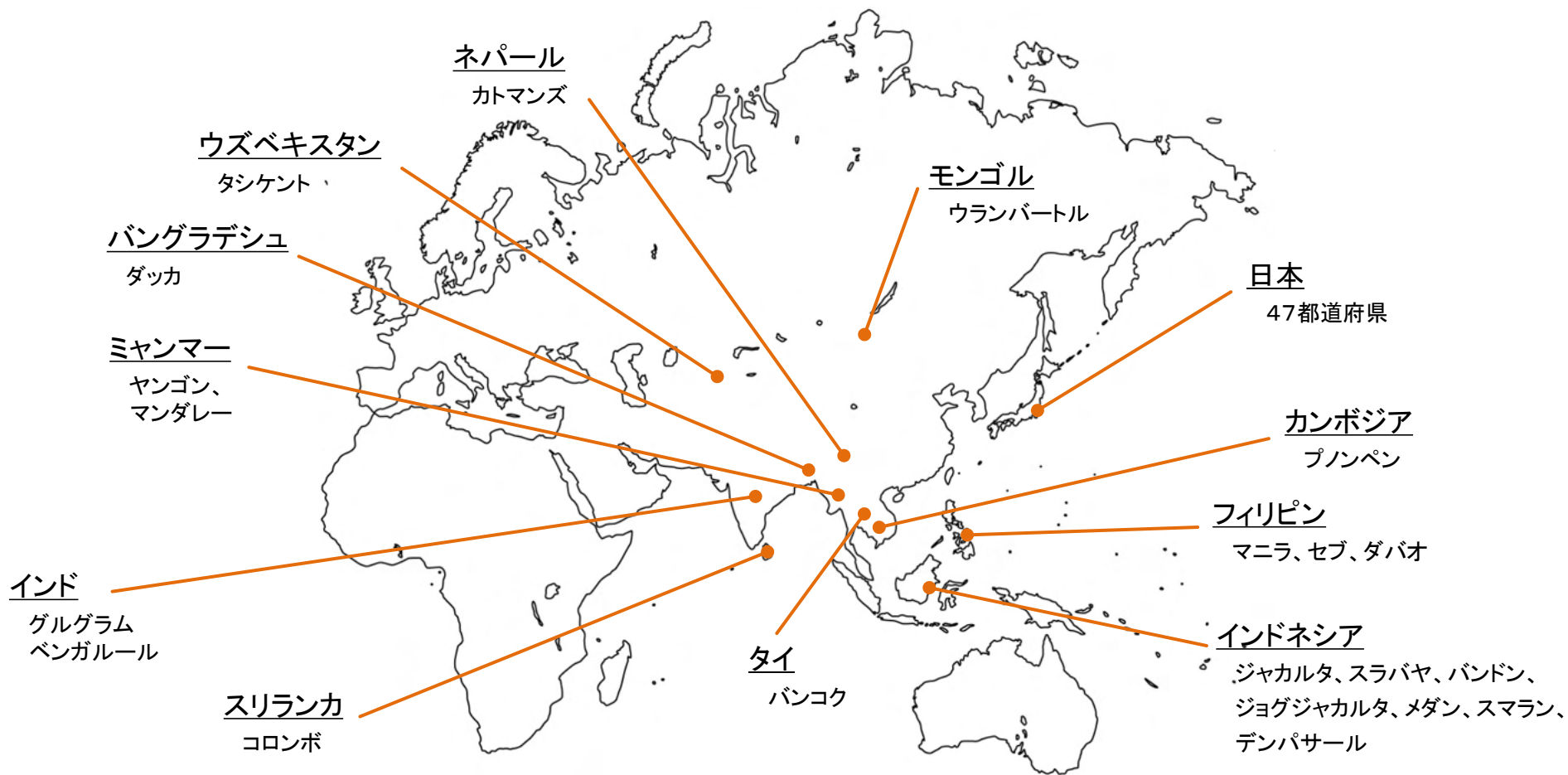


(出典) 出入国在留管理庁公表データを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。

特定技能「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の実施状況

試験の実施状況

- 2023年3月時点で日本国内(47都道府県)及び海外11カ国(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)において試験実施済み。
- これまで介護技能評価試験に計66,803名、介護日本語評価試験に計68,453名が合格(2019年4月～2023年10月試験の実績)。



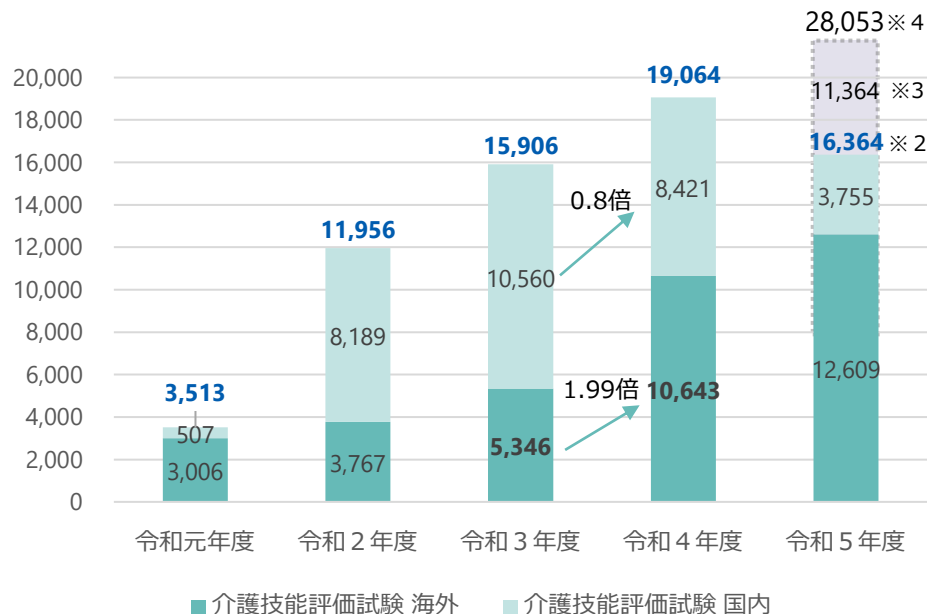
「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格者数推移

- 「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の累計合格者数は、両試験とも6万6千人以上となっている。
- 令和3年度と令和4年度を比較すると、国内での合格者は微減である一方で、海外での合格者は約2倍となっている。

介護技能評価試験

累計合格者数：**66,803**人（平成31年4月～令和5年10月末までの実績・青字の合計）

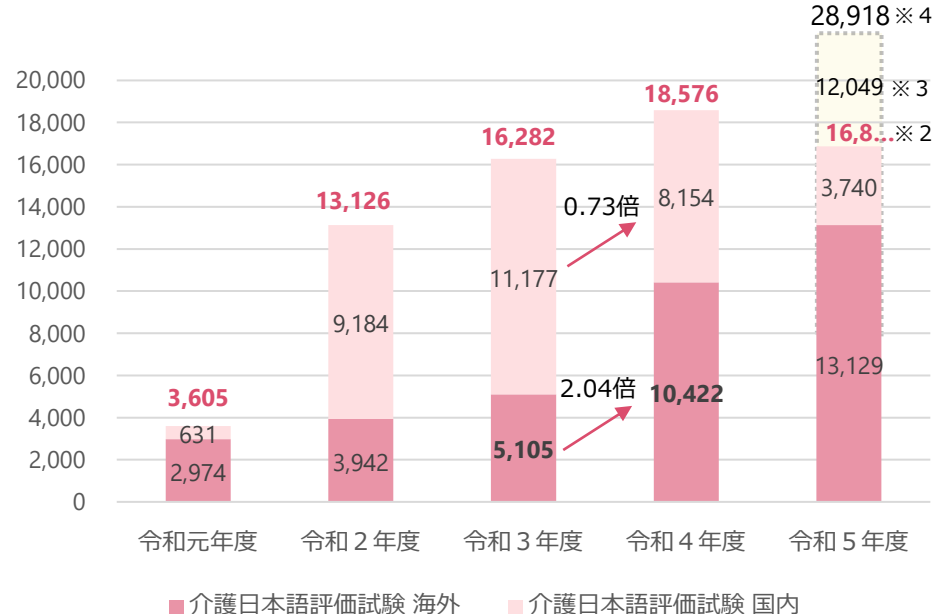
（参考）令和5年度末までの累計合格者数見込：**78,492**人
（累計合格者数+令和5年11月～令和6年3月末までの見込値（※3））



介護日本語評価試験

累計合格者数：**68,458**人（平成31年4月～令和5年10月末までの実績・赤字の合計）

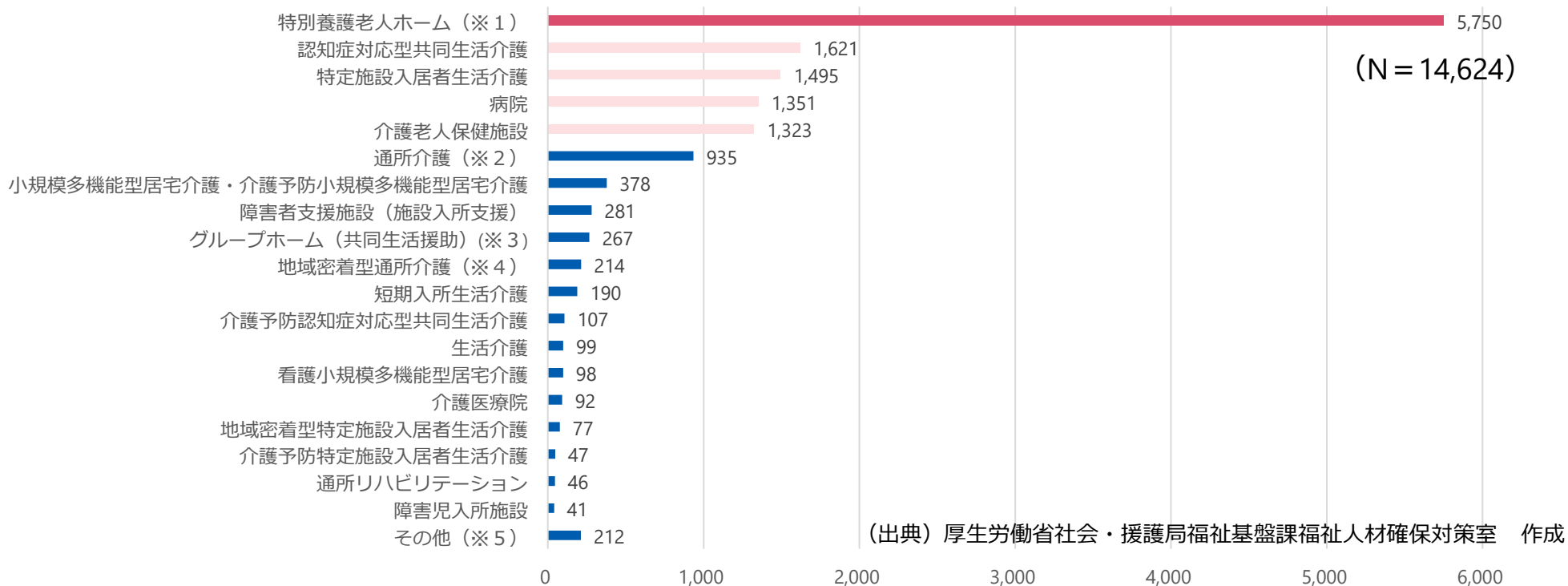
（参考）令和5年度末までの累計合格者数見込：**80,507**人
（累計合格者数+令和5年11月～令和6年3月末までの見込値（※3））



※1 「介護技能評価試験等実施事業」実施者であるプロメトリック株式会社より令和5年7月末時点で提供されたデータを元に厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成。
 ※2 令和5年度の数値は令和5年4月～10月末までの実績。
 ※3 令和5年4月～10月末までの実績と同ペースで令和6年3月末まで推移すると仮定して算出した令和5年11月～令和6年3月末までの見込値。
 ※4 令和5年10月末までの実績に令和5年11月～令和6年3月末までの見込値を加えた令和5年度の実績見込。

介護の特定技能外国人の受入施設・事業所の類型

- 介護の特定技能外国人は、特別養護老人ホームで最も多く受け入れられている。
- 次いで、認知症対応型共同生活介護、特定施設入居者生活介護、病院、介護老人保健施設の順で実習が行われており、上位5施設・事業所で約8割となっている。



(注) 数値は公益社団法人国際厚生事業団から提供された介護の特定技能協議会の入会申請状況から、厚生労働省が令和5年7月13日時点で編集したものです。

※1「特別養護老人ホーム」には指定介護老人福祉施設(地域密着型介護老人福祉施設)も含む。

※2「通所介護」には老人デイサービスセンターを含む。

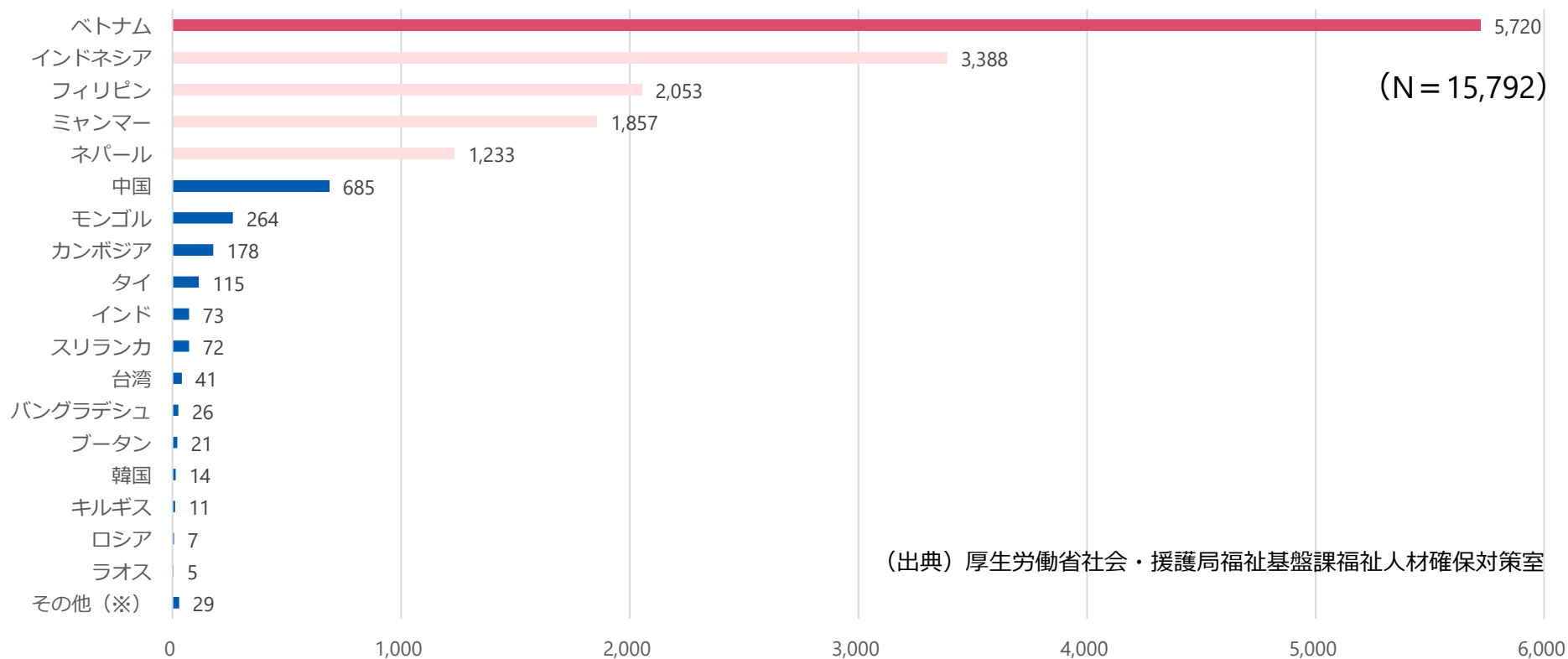
※3「グループホーム(共同生活援助)」は外部サービス利用型を除く。

※4「地域密着型通所介護」には指定療養通所介護を含む。

※5「その他」は、件数の少ない施設・事業の類型をまとめたもの。具体的には介護予防短期入所療養介護、福祉ホーム、介護予防認知症対応型通所介護、地域福祉センター、児童発達支援、自立訓練、就労移行支援、指定発達支援医療機関、放課後等デイサービス、療養介護、第1号通所事業、短期入所、介護予防短期入所生活介護、就労継続支援、老人短期入所施設、診療所、救護施設、認知症対応型通所介護が含まれている。

介護の特定技能外国人の国籍

- 介護の特定技能外国人の国籍をみると、ベトナムが最も多い。
- 次いでインドネシア、フィリピン、ミャンマー、ネパールの順となっており、EPA介護福祉士候補者を受入れている3か国が上位に位置し、上位5か国で9割以上となっている。

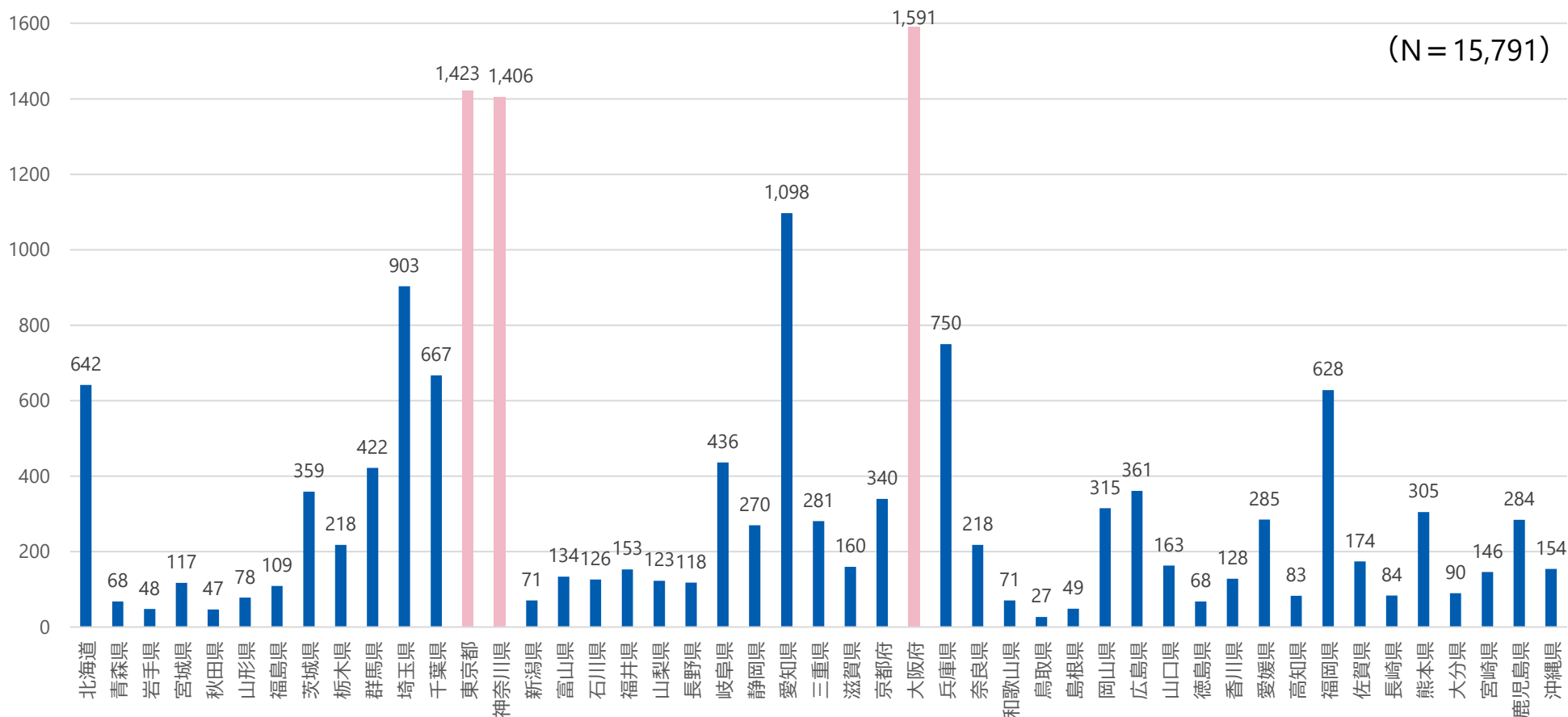


※ 数値は公益社団法人国際厚生事業団から提供された介護の特定技能協議会の入会申請状況から、厚生労働省が令和5年7月13日時点で編集したもの。

※ その他は件数の少ない国籍をまとめたもの。具体的にはメキシコ、米国、ポーランド、オーストラリア、フランス、パキスタン、ルーマニア、チリ、アルゼンチン、コスタリカ、ガーナ、コロンビア、エルサルバドル、スペイン、ブラジル、マレーシア、ドイツ、ペルー、ウズベキスタン、イタリアが含まれている。

介護の特定技能外国人の受入状況（都道府県別）

- 介護の特定技能外国人の受入状況を都道府県別にみると、大阪府、東京都、神奈川県が多くなっており、比較的、三大都市圏を中心にした都市部に多い傾向にある。



※ 数値は公益社団法人国際厚生事業団から提供された介護の特定技能協議会の入会申請状況から、厚生労働省が令和5年7月13日時点で編集したものです。

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例
 入 = 入国支援 定 = 定着支援
 学 = 学習支援 受 = 受入環境整備

	対象の主な在留資格	事業名	事業内容（令和5年度）
EPA介護福祉士・介護福祉士候補者への支援			
学定学	EPA	1. 外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業	就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施
学	EPA	2. 外国人介護福祉士候補者学習支援事業	就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施
学	EPA	3. 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業	受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助 ※障害者施設は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施
民間団体等による外国人介護人材受入環境整備等（補助事業）			
入定学	特定技能	4-1. 介護技能評価試験等実施事業	特定技能1号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施
学	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	4-2. 介護の日本語学習支援等事業	外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を目的に、介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施
入定	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	4-3. 外国人介護人材受入・定着支援等事業	・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援の実施や、外国人介護職員の交流会の開催支援、特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等を実施 ・海外において日本の介護をPRし、就労を希望する特定技能1号外国人を確保することを目的に、現地説明会の開催やWEB・SNSを利用した情報発信を実施
都道府県等による外国人介護人材受入環境整備等（地域医療介護総合確保基金事業等）			
入入学	留学	5-1. 外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業	留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成
入学定	留学・特定技能等	5-2. 外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業	マッチング支援団体が送り出し国において特定技能就労希望者等に関する情報収集を行うとともに、現地（海外）での合同説明会の開催等のマッチング支援を実施
学受	技能実習・特定技能・留学等	6. 介護福祉士修学資金等貸付事業	介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除する。
学受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	7. 外国人介護人材受入施設等環境整備事業	日本人職員、外国人介護職員、利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成
学受	介護・EPA・技能実習・特定技能・留学等	8. 外国人介護人材研修支援事業	地域の介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施

外国人介護人材確保の関連予算事業

凡例

E = E P A

介 = 在留資格「介護」

留 = 留学

特 = 特定技能

技 = 技能実習

全 = すべての在留資格

入国支援（情報発信・マッチング支援・経済的支援）

- 特** 4-1. **介護技能評価試験等実施事業**
特定技能1号外国人の送り出し国及び日本国内において、介護技能評価試験及び介護日本語評価試験を実施。
- 全** 4-3. **外国人介護人材受入・定着支援等事業**
相談支援の実施や交流会の開催支援や特定技能外国人の受入施設への巡回訪問等の受入支援、海外における日本の介護のPR活動、WEB・SNS等を利用した情報発信等を実施。
- 留** 5. **外国人留学生及び特定技能外国人の受入環境整備事業**
- 留** 5-1. **外国人留学生への奨学金の給付等に係る支援事業**
留学生に対して奨学金の給付等の支援を行う介護施設等に対し、当該支援に係る経費を助成。
- 特** 5-2. **外国人留学生及び1号特定技能外国人のマッチング支援事業**
送出国における特定技能就労希望者等に関する情報収集、海外での合同説明会の開催等のマッチング支援等に係る経費を助成。
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業**
介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付を実施。
5年間、福祉・介護の仕事に継続して従事した者には借り受けた修学資金等の返済を全額免除。

定着支援（巡回訪問・相談支援・特定技能制度への円滑移行）

- E** 1. **外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業（再掲）**
- 特** 4-1. **介護技能評価試験等実施事業（再掲）**
- 全** 4-3. **外国人介護人材受入・定着支援等事業（再掲）**
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）**

学習支援（研修実施・資格取得支援）

- E** 1. **外国人看護師・介護福祉士等受入支援事業**
就労前の「介護導入研修」や受入施設への巡回訪問、就労・研修に係る相談・助言等を実施。
- E** 2. **外国人介護福祉士候補者学習支援事業**
就労・研修に必要な専門知識等を学ぶ集合研修、介護分野の専門知識に関する通信添削指導、資格を取得できず帰国した者の母国での再チャレンジ支援等を実施。
- E** 3. **外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業（※）**
受入施設が行う就労中の介護福祉士候補者の日本語学習や介護分野の専門的知識の学習、学習環境の整備、また、喀痰吸引等研修の受講費用、研修を担当する者の活動に要する費用等を補助。
※障害者施設は「障害者施設等の外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業」で実施。
- 全** 4-2. **介護の日本語学習支援等事業**
介護の日本語WEBコンテンツの開発・運用や介護の日本語等に関する学習教材の作成、技能実習指導員を対象にした講習会の開催等を実施。
- 留** 6. **介護福祉士修学資金等貸付事業（再掲）**
- 全** 7. **外国人介護人材受入施設等環境整備事業**
日本人職員・外国人介護職員・利用者等の相互間のコミュニケーション支援、外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化、介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組等に対する費用を助成。
- 全** 8. **外国人介護人材研修支援事業**
介護施設等で就労する外国人介護人材の介護技能を向上するため、集合研修や研修講師の養成、外国人の技術指導等を行う職員を対象にした研修等を実施。

受入環境整備（コミュニケーション支援・生活支援）

- 全** 7. **外国人介護人材受入施設等環境整備事業（再掲）**
- 全** 8. **外国人介護人材研修支援事業（再掲）**

4-2. 介護の日本語学習支援等事業

令和6年度概算要求額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 6.0億円の内数（5.6億円の内数）※（）内は前年度当初予算額

本事業は、外国人介護人材が、介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を推進するための支援等を行うことにより、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)

1. 介護の日本語WEBコンテンツの運用等

- ▶外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的かつ計画的に行うことができるようするためのWEBコンテンツの運用・機能追加等を行う。
- ▶WEBコンテンツの活用状況（学習進捗状況や学習時間等）を適切に管理し、学習効果の分析を行う。

2. 学習教材の作成等

- ▶外国人介護人材が介護現場において円滑に就労できるよう、介護の日本語等に関する学習教材の作成・改訂を行う。
また、教材は海外でも活用できるよう複数の国の言語に翻訳する。
- ▶自治体がオンライン研修を実施する場合に活用できる動画教材や、オンライン研修の実施における留意点等をまとめたマニュアルを作成。

3. 外国人介護人材受入施設職員を対象にした講習会の実施

- ▶技能実習生を円滑に受入れることができるよう、技能実習指導員を対象にした講習会を開催する。
- ▶外国人介護人材の日本語学習を効果的に支援するための知識・技術を修得させるための講習会を開催する。 など

4. 介護福祉士国家試験対策向けの講座の開催【新規】

- ▶外国人介護人材の介護福祉士資格の取得を促進するため、国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義（座学・録画放映）及び演習（模試・グループワーク）等を行う。

◆過去の事業実績の一例（すべて無料で利用可能）◆

介護の日本語学習 WEBコンテンツ



特定技能評価試験 学習テキスト

* 11言語に翻訳済み



介護の日本語 テキスト

* 11言語に翻訳済み



外国人のための 介護福祉士国家 試験一問一答

* 11言語に翻訳済み



外国人のための 介護福祉専門 用語集

* 11言語に翻訳済み



介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について

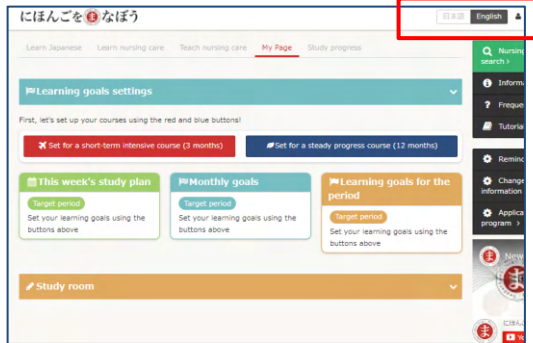
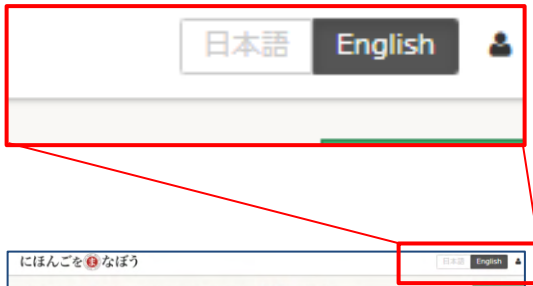
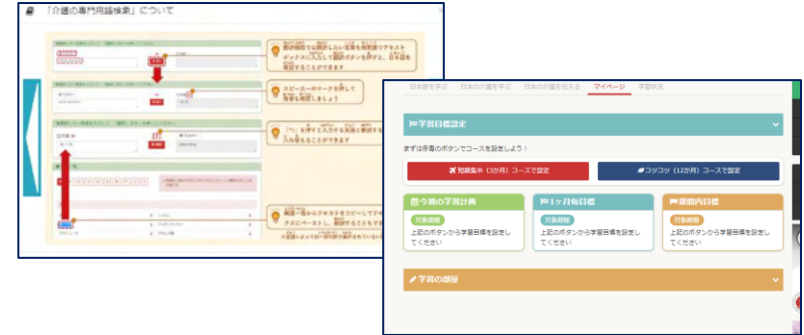
にほんごをまなぼう とは



日本語を学び、日本の介護現場で働く外国人の方々が自律的に学習に取り組むためのWEBコンテンツであり、日本語能力試験のN3程度合格や特定技能評価試験対策などを目的とした学習支援ツール。

介護の日本語学習支援等事業の一環として、日本介護福祉士会が開設・運営。

「学習目標の設定」「介護の専門用語検索」「小テスト」模擬試験」といった学習コンテンツを搭載



オペレーション言語は2言語で対応
(日本語・英語)

オンラインでレベル (N2・N3) にあわせたドリル (問題) を提供

11か国語に翻訳した「介護福祉士国家試験一問一答」等や日本人（技能実習生指導者等）向けのコンテンツを掲載

介護の日本語WEBコンテンツ（にほんごをまなぼう）について



近年の機能追加

【事前テスト】

日本語学習コンテンツ利用開始に必要な習得レベルを確認する機能追加

【ホーム画面導線簡略化】

カテゴリー毎にタブ分けし、「日本の介護を伝える」カテゴリーに難易度・タグによるコンテンツ検索機能追加

【カテゴリー追加】

「日本の介護を伝える」カテゴリーを追加し、介護及び日本語指導者向けコンテンツ（オンライン講習プログラム等）搭載

【簡易学習目標設定】

短期集中コース/コツコツコースの自動設定追加

【専門用語翻訳機能】

介護福祉専門用語、翻訳（日本語発声）機能追加

【デジタルインセンティブ機能】

継続学習促進、ドロップアウト対策として、学習目標、ログイン履歴と連動した「季節の花育成ゲーム」搭載

【オペレーション言語追加】

ホーム画面で操作言語を選択（日本語/英語）可能

【上位日本語学習コンテンツ追加】

「日本語を学ぶ」N2レベル学習に対応



学習教材（外国人向け各種テキスト）の作成

	英語	クメール語 ウズベク語	インドネシア語 ビルマ語	ネパール語 ベトナム語	モンゴル語 中国語	ベンガル語 タイ語	日本語
<p>介護の特定技能評価試験 学習テキスト</p> <p>「特定技能」の「介護技能評価試験」「介護日本語評価試験」の合格を目指して知識を習得するための学習用テキスト</p> <p>対応言語数：12か国</p>							

	英語	クメール語 ウズベク語	インドネシア語 ビルマ語	ネパール語 ベトナム語	モンゴル語 中国語	ベンガル語 タイ語
<p>外国人のための 介護福祉専門用語集</p> <p>外国人の方が介護現場で働くときに使う、介護福祉分野の専門用語を学ぶための教材</p> <p>対応言語数：11か国</p>						

	英語	クメール語 ウズベク語	インドネシア語 ビルマ語	ネパール語 ベトナム語	モンゴル語 中国語	ベンガル語 タイ語
<p>外国人のための 介護福祉士国家試験 一問一答</p> <p>介護福祉士試験の合格を目指す外国人の方向けの教材</p> <p>対応言語数：12か国</p>						

※ 上記のテキストはすべて無料で利用可能であり、厚生労働省ホームページ等で公開している。
 (掲載先) 厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html

令和5年度当初予算額 生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 5.6億円の内数

1 事業の目的

- 本事業は、
 - ・国内や海外において日本の介護をPRすること等により、
 - ・介護分野における1号特定技能外国人として日本の介護現場において就労を希望する人材の受入を促進するとともに、
 - ・外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援や、
 - ・介護分野における1号特定技能外国人の受入施設等への巡回訪問等を実施することで、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

1. 情報発信（WEBやSNSを含む）

- 介護分野の特定技能外国人の送り出し国や介護の就労希望者等に対し、日本の介護に関する情報等を広く発信する。
- 広報媒体やWEBサイト、SNS等を利用して、介護の就労希望者等に対し、効果的な情報発信を行う。

補助率 定額補助
実施主体 民間団体(公募による選定)



2. 相談支援の実施

- 外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するため、電話・メール・SNS等により、適切に助言及び情報提供等ができる体制を整備。必要に応じて対面による支援を実施。



3. 1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問

- 介護分野の1号特定技能外国人の受入施設への巡回訪問を実施し、当該外国人の雇用に関する状況や介護サービスの提供状況、当該外国人への支援の状況等の受入実態を把握するとともに、必要に応じて当該外国人や受入施設職員等へ助言を行う。 など

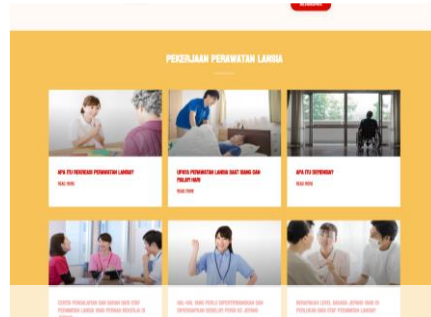
4. その他の相談支援等

- 協議会等の開催支援、開催の周知、協議会等の入会、協議会等構成員名簿の作成・管理、協議会会員向けの情報発信等の業務支援を行う。
- 介護現場で就労中の外国人介護職員や介護に関心のある外国人を対象に、介護業務等に関する悩み相談や近隣地域で就労する外国人介護人材の交流等の機会づくりの支援等を行う。



海外に向けた日本の介護についてのPR

「Japan Care Worker Guide」の運営



- 9言語に対応
英語 インドネシア語 クメール語 ネパール語 ミャンマー語
モンゴル語 タイ語 ベトナム語 日本語
- 各国出身の外国人や一緒に働く施設の日本人スタッフにインタビューした記事等を掲載するなど、外国人の目線で知りたい情報をまとめたコンテンツを掲載
- Facebookファンは約11万人

アンバサダーを活用した情報発信



- 日本で活躍する外国人介護人材がアンバサダーとして活動。WEB・SNSを活用した情報発信の強化を実施。

海外向けのオンラインセミナーの開催



- 施設と中継で繋ぎ、実際に日本の介護施設で働く外国人の方から参加者の質問に答えていただくなどのプログラムを提供。
- 令和2年から10か国で計19回開催

実施国	実施日			
	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年(予定)
インドネシア	令和2年11月26日	令和3年10月27日	令和4年11月10日	調整中
モンゴル	令和2年12月16日	令和3年10月30日	—	—
カンボジア	令和2年12月20日	令和4年1月21日	—	調整中
ミャンマー	令和3年1月19日	—	—	—
フィリピン	令和3年1月20日	令和3年11月27日	令和5年11月25日	調整中
ネパール	令和3年2月5日	—	—	調整中
タイ	—	令和3年12月20日	令和5年2月15日	—
ベトナム	—	令和3年11月10日	令和4年10月5日	令和5年9月27日
スリランカ	—	令和4年1月11日	—	—
バングラディッシュ	—	—	令和5年3月2日	—



令和5年度予算額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）137億円の内数

補助率 : 2/3
実施主体 : 都道府県

【事業目的】

- 外国人介護人材の受入を検討するにあたりコミュニケーションや文化・風習への配慮等に不安がある、また、外国人介護人材に学習支援や生活支援ができる体制が不十分であるといった実態が介護施設等においてみられる。
- こうした実態を踏まえ、本事業では、介護施設等の不安を和らげるとともに外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるようにするため、介護施設等において外国人介護人材を受け入れるための環境整備等にかかる費用の一部を助成する。

コミュニケーション支援

日本人職員、外国人介護職員、介護サービス利用者等の相互間のコミュニケーション支援に資する取組

- 介護業務に必要な多言語翻訳機の導入にかかる経費
- 多文化理解など外国人職員と円滑に働くための知識を習得するための講習会への参加等にかかる経費 など



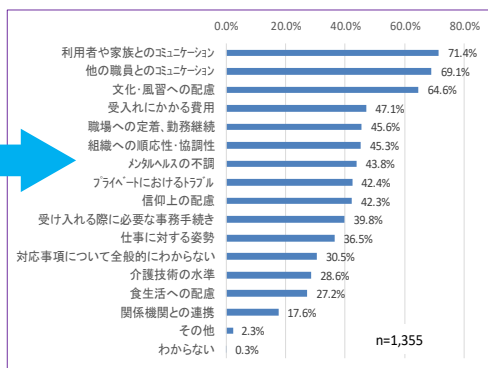
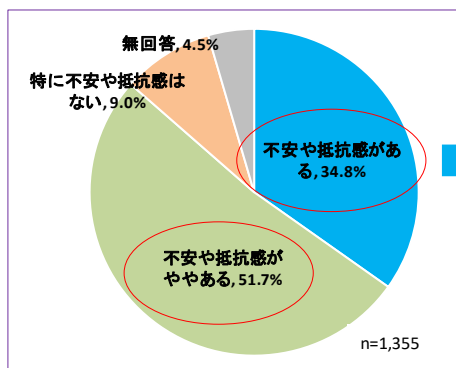
資格取得支援・生活支援

外国人介護人材の資格取得支援や生活支援の体制強化に資する取組

- 介護福祉士資格取得を目指す外国人介護職員に対する学習支援にかかる経費
- 外国人介護職員の生活支援、メンタルヘルスケアにかかる経費 など



外国人介護職員を受け入れることへの不安や抵抗感<外国人介護職員を受け入れたことがない施設>



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

教員の質の向上支援

介護福祉士養成施設における留学生への教育・指導の質の向上に資する取組

- 留学生に適切な教育・指導を行うための教員の質の向上に資する研修等にかかる経費 など



令和5年度予算額 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）137億円の内数 ※令和4年度までは生活困窮者就労準備支援事業費等補助金で実施

1 事業の目的

本事業は、介護職種における技能実習生及び介護分野における1号特定技能外国人の介護技能を向上するための集合研修等を実施することにより、当該外国人介護人材が日本国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム

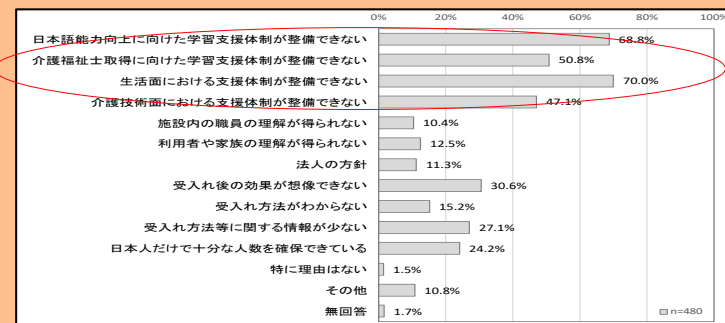
○集合研修の実施等

- ▶ 都道府県が、技能実習生や1号特定技能外国人を対象に集合研修を実施。
 ※なお、技能実習生や1号特定技能外国人の受入状況や就労場所の地理的要因など各地域の実情に応じて、集合研修以外（派遣講師による巡回訪問等）の方法で研修を実施することも可能
 ⇒ 新型コロナウイルス感染症対策等として、「オンライン研修」の実施も可能。
- ▶ 研修内容は、研修対象者が介護現場で円滑に就労・定着できるようにする観点から必要と考える内容とする。
 例えば、「介護の基本」「コミュニケーション技術」「移動、食事、衣服の着脱、排泄及び入浴の介護」「文化の理解」「介護の日本語」「認知症の理解」などが考えられるが、実施主体のそれぞれの実情に応じて検討できる。
 なお、研修は座学のみならず演習を取り入れること。
- ▶ また、必要に応じて、技能実習生や1号特定技能外国人を対象に研修を行う研修講師の養成や、当該外国人介護人材を雇用する介護施設等で技術指導等を行う職員を対象にした研修を実施することができる。 など

補助率 : 2/3
実施主体 : 都道府県



▶外国人介護職員を受け入れない理由として受入れ側の支援体制が不十分である点が挙げられている



(出典)三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社「外国人介護人材の受入れに関するアンケート調査」(平成30年10月1日時点調査)
(平成30年度厚生労働省老人保健健康増進等事業)

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（1）

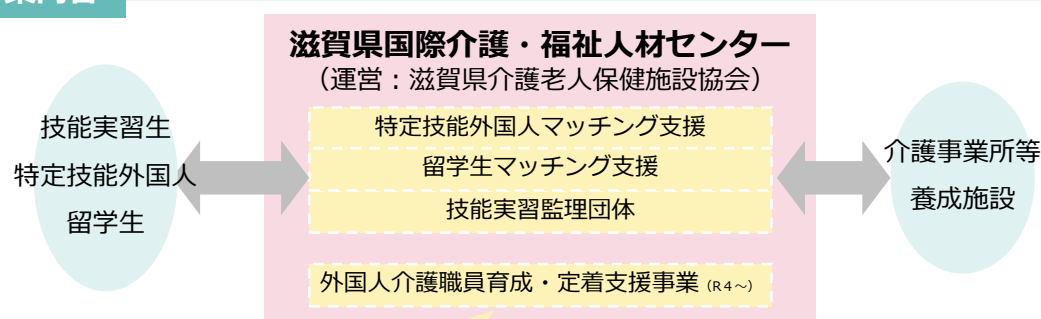
（滋賀県～事業者団体と県の共同による外国人介護人材のマッチングから定着等の一貫支援の実施～）

- 地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。
- 滋賀県では、外国人介護人材の確保～定着支援を行うため、関係機関と連携して「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を設置し、基金を活用してマッチング支援や人材育成・定着支援等に取り組んでいる。

事業概要

- 高齢化と同時に生産年齢人口が減少していくことを踏まえ、人材確保対策の一つとして外国人介護人材の受入施策を検討するため、関係団体等からなる「滋賀県介護職員人材育成・確保対策連絡協議会」の部会として、令和元年度に「外国人介護人材参入促進検討部会」を設置。
- 「どこの監理団体が良いのか分からない」「費用面が課題」等の事業者の声を受け、様々な検討の結果、県内事業者団体・職能団体等の合意のもと、事業者団体と県の共同事業として、令和2年4月に「滋賀県国際介護・福祉人材センター」を創設。
- 事業者団体が技能実習制度の監理団体を創設し、特定技能・留学を通じたマッチング支援については、県事業として同団体に委託することで、3つの在留資格を通じた外国人介護人材の受入れを総合的に支援するもの。
- 令和4年度からは、介護技術・日本語能力の向上に係る研修や外国人介護職員同士の交流事業など、センターに育成・定着支援機能を付加することで、外国人介護人材の円滑かつ適正な受入れから育成・定着までの一貫した支援体制の構築を目指す。

事業内容



実績・効果

- 令和5年6月時点で、センターを通じて47名（技能実習生含む）の外国人介護人材が県内事業所で就労中。
- 令和4年度の研修事業実績については、
 - ・ 受入れ施設指導者研修
『受入対応研修』参加者 18名
『指導担当者研修』参加者 26名
 - ・ 外国人介護職員フォローアップ研修
『日本における介護とは』参加者 69名
『認知症の理解、介護技術』参加者 72名
『介護の日本語』参加者 54名 等

滋賀県国際介護・福祉人材センターホームページ
(<https://shiga-kokusaijinzai.jp/>)

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（2）

（静岡県～外国人介護人材受入事業所への巡回相談や研修交流会の実施等のメンタルヘルスケア～）

- 地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。
- 静岡県では、外国人介護人材の定着支援のため、外国人介護人材サポートセンター事業として、外国人介護人材を受け入れる事業所への巡回相談や研修交流会を開催し、生活相談等のメンタルヘルスケア等に取り組んでいる。

事業概要

- 県内では介護職員の慢性的な不足の解消が喫緊の課題であり、外国人介護人材の受入れ支援に取り組んできた結果、県内で働く外国人介護職員数は年々増加している。
- 外国人介護職員に対するアンケート等から、職場で働く上で、様々な課題があることを把握した。
（異国で働く不安、孤立感、言語・文化の違い等について問題を感じているがなかなか相談しにくい状況。）
- 本県で安心して長く働き続けられるため、本人が抱える不安・悩みに対するサポート環境整備が必要と判断。
- 地域医療介護総合確保基金を活用して実施。

事業内容

1 巡回相談

- ①相談員が介護事業所を訪問
- ②外国人職員本人から仕事及び生活上の不安や悩みの聞き取り
- ③②を受けて必要なアドバイスを行う



2 研修交流会

同じ国籍の職員を集め、仲間づくりができる研修交流会を開催
(テーマ例)

- ・日本の介護に関する現状
- ・文化及び生活習慣等への理解を深める
- ・介護の資格をとるには



実績・効果

- 巡回相談：75人（53事業所）実施（令和4年度）
- 研修交流会：16回開催・延べ132人が参加（令和4年度）
※フィリピン・ベトナム・インドネシア
中国・ミャンマーを対象国として実施。
- 研修交流会参加者アンケートの主な内容
 - ・もっと日本語や介護の勉強を頑張りたい。
 - ・介護についていろんなわからないことがわかった。
 - ・新しい友達ともお話できて楽しかった。
 - ・同じ国の友達と色々話せて楽しかった。
 - ・頑張って介護の資格を取りたい。
 - ・先生の話聞いて、未来のことを考えた。

地域医療介護総合確保基金を活用した自治体の取組（3）

（広島県～受入支援セミナーや受入に役立つガイドブック作成等の事業所等への受入支援～）

- 地域の特有の課題解決を図るため、自治体によっては地域医療介護総合確保基金を活用した柔軟な取組が行われている。
- 広島県では、外国人介護人材の定着支援のため、関係団体により構成される外国人介護人材活用適正化推進委員会を設置し、外国人介護人材の受入事業者を対象としたセミナーの開催や、事例等をまとめた受入に役立つガイドブックを作成している。

事業概要

- 受入支援セミナー
外国人介護人材の受入を検討している事業者等を対象に、制度理解促進や事例共有等を目的としたセミナーを開催（令和4年度は3回実施）
- 受入ガイドブック
県内の受入れ事例（31事業所）や、仕事面・生活面・言語面での支援など外国人介護人材受入れのためのノウハウをまとめたガイドブックを作成（令和3年3月発行、令和4年3月・令和5年3月改訂：受入事例追加）



事業スキーム

受入支援セミナー

一般社団法人広島県医療福祉人材協会

補助

広島県

連携

外国人介護人材活用適正化推進委員会

事例共有

監理団体・登録支援機関

県老施連、広島市老施連等で構成
県はオブザーバーとして参加

事例共有

受入ガイドブック

ガイドブック作成監修委員会
推進委員、介護福祉士養成校等で構成

事例共有

外国人介護人材受入事業者

※ガイドブックについてはR2年度に委託事業により作成

令和4年度 広島県外国人介護人材受入施設等環境整備事業
定員 50名
オンライン100名

オンライン同時配信 外国人介護人材確保・定着支援セミナー

外国人介護人材の確保・育成及び適切な円滑な受入れのために
介護に関心する外国人の受入れに関しては、前年度同様20人（20名）に増やす目標を掲げ、広島県でも300名の事業所に対して1,610人以上の外国人介護人材が受入されています（令和4年10月時点）。このセミナーは、外国人介護人材の受入れを支援するためのノウハウをまとめたガイドブックを参考に、実際に受入れている施設や事業者の事例や課題を共有し、外国人介護人材の受入が円滑な受け入れられることを、県や民間を通じて支援を促すことを目的として開催します。

参加無料

第1回 10月17日(日)	13時30分～16時30分 会場 広島県立総合青年センター（広島県広島市中区新町4-1） TEL 082-228-1111 1部 広島県主催 テーマ 外国人介護人材受入の各団体の概要と外国人の育成と定着のためのコミュニケーション 講師 一般社団法人キャリアサポート研究所 代表理事 手塚 敏夫氏 2部 特別講師 / 社会福祉士・ケアマネジャー / 外国人介護人材受入事業者の代表者 コーディネーター 社会福祉士法人アリス 奥本 秀行氏 / 社会士 外国人介護職員採用 橋本 浩二氏 / 社会士 外国人介護職員採用 八千代グループ / 社会士 ファミリービジネス 株式会社 KISHIGUCHI CONSULTING, INC.
第2回 11月4日(日)	13時30分～16時30分 会場 まなびの館ローズム4F 大島議員（福山）の部屋（1-10-1） TEL 084-932-7265 1部 広島県主催 テーマ 外国人介護人材受入の各団体の概要と外国人の育成と定着のためのコミュニケーション 講師 一般社団法人キャリアサポート研究所 代表理事 手塚 敏夫氏 2部 特別講師 / 社会福祉士・ケアマネジャー / 外国人介護人材受入事業者の代表者 コーディネーター 社会福祉士法人アリス 奥本 秀行氏 / 社会士 外国人介護職員採用 橋本 浩二氏 / 社会士 外国人介護職員採用 NPO法人 地域の絆 / 社会士 ミッション・人事事情 協賛団体 福祉・医療ラボ
第3回 11月14日(日)	13時30分～16時30分 会場 三宮駅前2-6号ビル サロンネー（三宮）三宮駅（11-11） TEL 0824-62-2222 1部 広島県主催 テーマ 外国人介護人材受入の各団体の概要と外国人の育成と定着のためのコミュニケーション 講師 一般社団法人キャリアサポート研究所 代表理事 手塚 敏夫氏 2部 特別講師 / 社会福祉士・ケアマネジャー / 外国人介護人材受入事業者の代表者 コーディネーター 社会福祉士法人アリス 奥本 秀行氏 / 社会士 外国人介護職員採用 橋本 浩二氏 / 社会士 インターネット人事事情 協賛団体 メディアバンク・エデュケーション

【参加申込方法】※詳しくはチラシをご覧ください。【申込先】開催日の一週間前まで
連絡先 一般社団法人広島県医療福祉人材協会 総務 廣田 真由美
広島市中区南町1丁目5番10号 フロー4号2F TEL 080-8987-6243

施策名:介護福祉士修学資金等貸付事業における貸付原資の確保

令和5年度補正予算額 52億円

① 施策の目的

介護人材の着実な養成、確保並びに定着を支援するため介護福祉士修学資金等貸付事業により介護福祉士養成施設に通う学生に対して修学資金の貸付等を実施する。

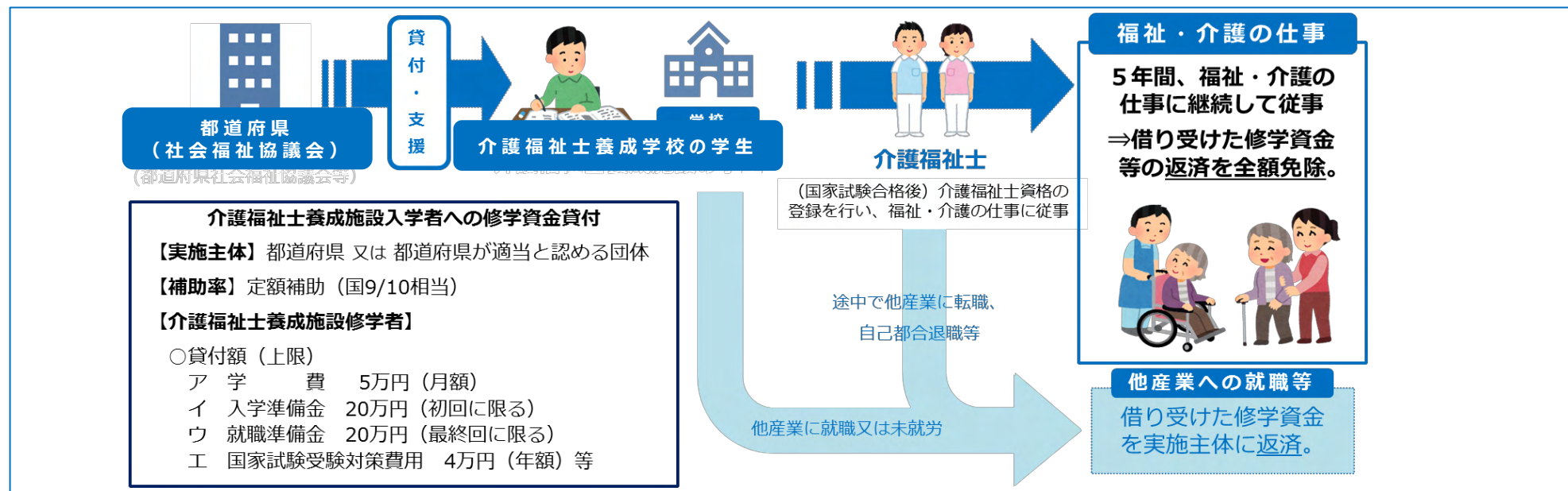
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

介護福祉士修学資金等貸付事業の貸付希望件数の増加等に伴い貸付原資の不足が見込まれる自治体に対して、必要な貸付原資の積み増しを行い、安定的な事業継続を図る。

④ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等



⑤ 成果イメージ(経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

必要な貸付原資を積み増し、安定的な事業継続を支援することで、更なる介護人材の確保を推進。

介護福祉士修学資金等貸付事業の概要

貸付事業の種類	概要	貸付額	返済免除要件
介護福祉士修学資金	介護福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	月5万円以内 (その他、入学準備金20万円以内、就職準備金20万円以内などの加算もある)	介護福祉士の資格取得後、5年間介護業務に従事
福祉系高校修学資金返還充当資金貸付事業 (令和3年度創設)	地域医療介護総合確保基金における福祉系高校修学資金の貸付を受け、介護分野以外の障害福祉等福祉分野に就職した者に返還金相当額を貸付け	貸付けを受けた福祉系高校修学資金と同額	介護福祉士の資格取得後、3年間障害福祉等福祉分野の業務に従事することで全額免除
実務者研修受講資金 (平成24年度創設)	実務者研修施設の学生に授業料等の費用を貸付け	20万円以内	介護福祉士の資格取得後、2年間介護業務に従事
再就職準備金 (平成28年3月創設)	現在離職している過去介護業務に従事していた者が、介護業務に再就職する際の費用を貸付け	40万円以内 ※令和2年度2次補正により全国一律に40万円に拡充	再就職後、2年間介護業務に従事
障害福祉分野就職支援金貸付事業 (令和3年度創設)	一定の研修を修了した他業種等で働いていた者が障害福祉分野に就労しようとする際の就職支援金を貸付け	20万円以内	就職後、2年間障害福祉分野の業務に従事
社会福祉士修学資金	社会福祉士養成施設の学生に授業料等の費用を貸付け	介護福祉士修学資金と同様	社会福祉士の資格取得後、5年間相談援助業務に従事

実施主体 47都道府県の社会福祉協議会(一部、社会福祉事業団)

貸付原資 国から都道府県経由で各都道府県社会福祉協議会に対し、貸付原資と事務費を補助金により間接補助。

(最近の補助状況) 令和3年度補正予算:9億円 令和2年度第三次補正:69億円 令和元年度補正:5億円 平成30年度補正:4億円

《参考:新規貸付決定件数(実績)》 ※ 介護福祉士修学資金の()内は外国人留学生の数。平成29年度から調査。

	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
介護福祉士修学資金	4,063	2,674	2,370	2,236	1,678	2,365	2,310 (うち47)	2,472 (うち388)	3,270 (うち1,269)	3,963 (うち1,710)	4,342 (うち1,966)
実務者研修受講資金	-	-	-	-	-	2,126	4,669	5,660	5,280	5,029	5,470
再就職準備金	-	-	-	-	-	244	606	596	544	1,230	1,058
障害福祉分野主食支援金	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	109
社会福祉士修学資金	790	506	460	370	376	301	342	306	303	366	456

国の支援事例を活用した外国人の受け入れ事例

A社会福祉法人は、**国の支援制度（介護施設等による外国人留学生への奨学金等の支給に係る支援事業、介護福祉士等修学資金貸付制度）**を活用し、留学生として受け入れを推進。介護施設での就労につなげている。

- 法人として、日本語学校、介護福祉士養成施設を開校。
- ベトナム、タイ、中国、フィリピン等から**留学生を日本語学校に受け入れ、卒業後は介護福祉士養成施設に進学**、2年間、介護福祉士の資格取得のための勉強を行う。
※来日前から現地で日本語教育等支援を行う。
- 介護福祉士の資格取得後は、**在留資格「介護」**を得て、**グループ内の介護施設で就労**。

施策名：外国人介護人材受入・定着支援事業
(民間団体等への補助事業)

令和5年度補正予算額 2.4億円

① 施策の目的

- 外国人介護人材の受入・定着支援のため、民間団体等が行う介護技能評価試験等の拡充、海外向けの情報発信の強化、外国人介護人材の日本語学習支援の拡充を支援することで、海外現地での戦略的な人材の掘り起こし等の強化を図る。
- また、外国人介護人材が介護福祉士資格に必要な知識を修得させるための講座の開催等を行い、在留期間更新の回数制限ない在留資格「介護」の取得を促す。

② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

【事業内容】

以下の事業を実施し、外国人介護人材の受入環境を整備する。

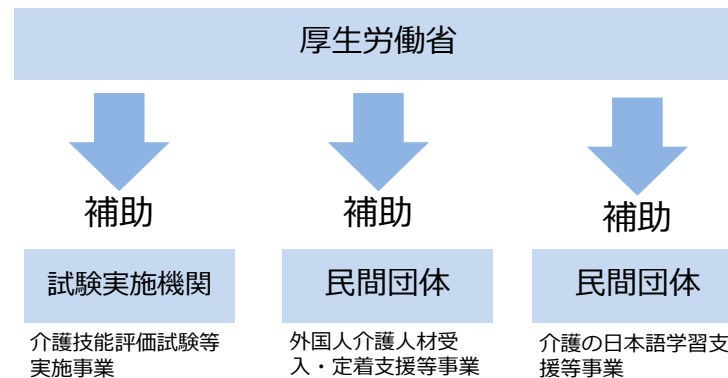
- 介護技能評価試験等の拡充等 (介護技能評価試験等実施事業)
 - ・ ミャンマーなど特定技能の受験者が急増している地域について、試験会場の増設・試験定員数を増加させる。(外国人介護人材受入・定着支援等事業)
 - ・ 海外現地で実施する説明会を拡充し、特定技能の受験を希望する外国人介護人材の掘り起こしを行う。
 - ・ 日本の介護現場の魅力をPRする海外向けの情報発信サイトの発信強化を行う。
- 外国人介護人材の日本語学習支援の拡充 (介護の日本語学習支援等事業)
 - ・ 外国人介護人材が自律的に日本語学習に取り組むためのWEBコンテンツの更なる拡充を行う。
 - ・ 国家試験直前期、当該年度の国家試験受験予定である外国人介護人材に対して、講義 (座学・録画放映) 及び演習 (模試・グループワーク) 等を行う。

④ 施策のスキーム図、実施要件 (対象、補助率等) 等

【事業実施主体】

試験実施機関・民間団体

【補助の流れ】



【補助率】

定額

⑤ 成果イメージ (経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む)

外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるよう、その受入環境の整備を推進する。

施策名：外国人介護人材受入促進事業
(地方自治体への補助事業)

令和5年度補正予算額 2.3億円

① 施策の目的

- 外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等を導入し、それが有効活用されるように環境を整備すること等を支援する。
- また、外国人介護人材の確保のため、海外現地の学校との連携を強化するなど、現地での人材確保に資する取組を行う事業所等に対して支援を行う。

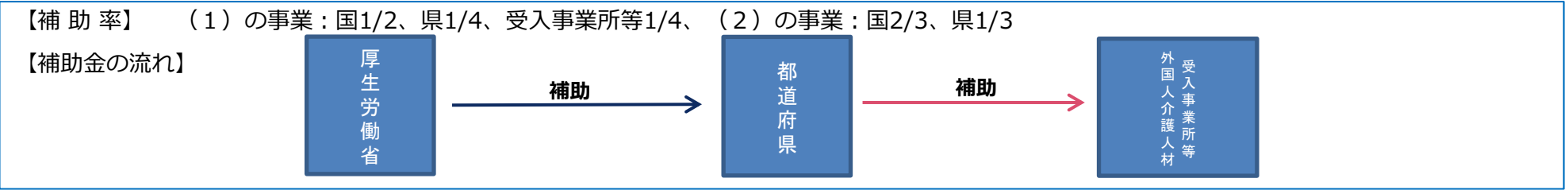
② 対策の柱との関係

I	II	III	IV	V
			○	

③ 施策の概要

- (1) 外国人介護人材が介護現場で働きやすくするための環境整備
- 外国人介護人材が介護現場で円滑に就労・定着できるよう、外国人介護人材受入事業所等に対して、外国人介護人材の活躍に資するツール等（携帯型翻訳機、多言語対応の介護記録ソフトウェアなど）の導入費用やそれが有効活用されるための環境の整備（導入に係る研修、関連規程の整備など）等に係る費用を助成する。
- (2) 海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援
- 海外現地の学校との連携を強化するなど、外国人介護人材の確保の取組を行う事業所等に対して支援を行う。
 - ・ 海外現地で連携する学校の開拓や留学希望者や外国人介護人材に関する情報収集のために必要な経費
 - ・ 日本の介護施設や介護福祉士養成施設等の情報を提供するために必要な経費（海外の日本語学校等での日本の介護に関する説明会の開催経費、現地での求人募集等）

④ 施策のスキーム図、実施要件（対象、補助率等）等



⑤ 成果イメージ（経済効果、雇用の下支え・創出効果、波及プロセスを含む）

外国人介護人材受入事業所等におけるツールの導入等を推進することで、外国人職員と日本人職員の意思疎通の円滑化、外国人の日本語学習の支援、外国人の記録作業の負担軽減をし、外国人介護人材の介護現場における円滑な就労・定着を実現する。また、国民が必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手となる外国人介護人材を確保する。

「海外からの介護人材の戦略的受入れのための有識者意見交換会」の概要 (令和5年12月20日開催)

(1) 趣旨

海外からの介護人材受入れを戦略的に行うための施策を検討することを目的として、有識者より

- ①海外現地の人材獲得について国ごとに現状や課題、実施している対応策を発表いただき、
- ②今後の介護人材の受入れのために必要となる戦略的対応について意見交換を行った。

(2) 参加有識者

外国人介護人材受入に関わる政府機関、地方自治体、学識経験者、及び介護事業者等

国際厚生事業団 専務理事	片岡 佳和	国際協力機構 課長	佐藤 里衣	千葉県 福祉人材確保対策室長	和田 博之
国立社会保障・人口問題研究所 部長	是川 夕	産業医科大学 教授	松田 晋哉		
エフビー介護サービス株式会社 社長	柳澤 美穂	大和清寿会 理事長	鉄村 俊夫	PERSOL Global Workforce 社長	多田 盛弘

(3) ディスカッションテーマ ※有識者からプレゼンテーション後、意見交換

- ①東アジア（越・比・尼）からの受入れの今後、その次に来る国はどこか？
- ②諸外国との介護人材の獲得競争に勝つために何が必要か？例えば、以下の観点から有効と考えられる取組はあるか。
 - ・海外での教育環境への投資や教育プログラムの共有化等の連携を行い、日本に来る人材の獲得や介護職のキャリアに繋げること
 - ・日本で介護の技術等を学び、一定期間就労した外国人が現地に帰り活躍することを通じて、日本にさらに介護人材を呼び込むといった好循環を生むこと
 - ・これらを実現するために、日本の介護福祉士の資格など日本独自の仕組みを活用すること
- ③国内の介護市場や受入先で長く働いていただくにはどうしたらよいか？

「海外からの介護人材の戦略的受入れのための有識者意見交換会」の概要 (令和5年12月20日開催)

(4) 有識者の主なご意見

①東アジア（越・比・尼）からの受入れの今後、その次に来る国はどこか？

- ・日本は、実態としてアジア諸国からの最大の受入れ国。全てのスキルレベルに産業と雇用があるのが強みであり、今後もポテンシャルはある。エントリーレベルの労働者の育成についても、一定の評価がある。
- ・ベトナム・フィリピンからの介護人材の受入れは地方部で募集するなど工夫が必要。インドネシアは人口規模等から受入れの拡大が期待されるほか、ミャンマーも日本に親和的な環境から増加している。

②諸外国との介護人材の獲得競争に勝つために何が必要か？

- ・日本の介護分野での就労・実習機会を十分に知っていただくこと等が必要。
- ・自治体レベルで協定締結し、国から補助の出る学費等の支援を活用しつつ、留学生を受け入れることは有効。
- ・受入施設、自治体と大学（産官学）が連携し、在留資格「介護」への流れを促進することも重要。
- ・現地の日本語や看護の学校との連携や教育プログラムの共有化等を進めるべき。特に日本語教育が大事。
- ・日本への送出し圧力がある中で、現地の日本語教育に要する費用を誰が負担するか明確でないことが課題
- ・日本で介護技術等を学んだのに、一定期間で帰国したり、他国に行ってしまうこともあり、国内定着が大事。
- ・やむを得ず帰国する場合でも、現地の介護産業で就労するといった選択肢も考えられるのではないか。
- ・日本の介護技術を標準化し、アジア諸国で普及していくことにより、帰国した外国人の活躍の場を作ったり、日本人職員が海外の介護施設で働けるようにしていくべき。資格の相互承認も検討課題。

③国内の介護市場や受入先で長く働いていただくにはどうしたらよいか？

- ・日本人職員より、手間とコストをかけて海外から受け入れた外国人材の方が安定して定着する傾向があり、特に地方部ではこうした方法で定着を目指す必要。
- ・介護職員の多様なキャリアパスを示すことや、介護福祉士国家資格の取得のための学習支援が必要。

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。

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人々が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

留意事項

- 1 現行制度の利用者等への配慮
見直しにより、現行の技能実習制度及び特定技能制度の利用者に無用な混乱や問題が生じないように、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないように、きめ細かな配慮をすること
- 2 地方や中小零細企業への配慮
とりわけ人手不足が深刻な地方や中小零細企業において人材確保が図られるように配慮すること

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで試験を義務付け)。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限/外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。
※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化/支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出機関及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出機関の取締りを強化。
- 送出機関・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講
特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4、6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

両制度の在り方については、有識者会議最終報告書を踏まえ、共生社会の実現を目指し、日本が魅力ある働き先として選ばれる国になるという観点に立って、地方や中小零細企業における人材確保にも留意しつつ、以下の方針で検討を進める。

1 総論

- 現行の技能実習制度を実態に即して発展的に解消し、人手不足分野における人材確保及び人材育成を目的とする育成就労制度を創設。
- 企業単独型技能実習のうち、育成就労制度とは趣旨・目的を異にするもの引き続き実施する意義のあるものは、別の枠組みで受入れを検討。
- 特定技能制度については、適正化を図った上で存続。

2 外国人の人材確保

(1) 受入れ対象分野

- 「特定産業分野」に限定して設定。
- 技能実習2号対象職種のうち、特定産業分野があるものは原則受入れ対象分野として認める方向で検討。技能実習が行われている職種のうち、対応する特定産業分野がないものは、現行制度が当該職種に係る分野において果たしてきた人材確保の機能の実態を確認した上で、特定産業分野への追加を検討。

(2) 受入れ見込数

- 対象分野ごとに受入れ見込数を設定し、受入れ上限数として運用。

(3) 設定の在り方

- 有識者・労使団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえて政府が判断。

(4) 地域の特性等を踏まえた人材確保

- 自治体が地域協議会に積極的に参画し、受入れ環境整備等に取り組む。
- 季節性のある分野で、業務の実情に応じた受入れ形態等を検討。

3 外国人の人材育成

(1) 人材育成の在り方

- 基本的に3年間の就労を通じた育成期間において特定技能1号の技能水準の人材を育成。業務区分の中で主たる技能を定め、計画的に育成・評価。

(2) 人材育成の評価方法

- 以下の試験合格等を要件とする。

①就労開始前 日本語能力A1相当以上の試験（日本語能力試験N5等）合格又は相当する日本語講習を認定日本語教育機関等において受講

※受入れ機関は1年経過時までと同試験（ただし、既に合格している場合を除く。）及び技能検定試験基礎級等を受験させる。

※日本語能力に関しては現行の取扱いを踏まえ各分野でより高い水準を設定可。以下同じ。

②特定技能1号移行時 技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格

日本語能力A2相当以上の試験（N4等）合格

※試験等に不合格となった者について、最長1年の在留継続を認める。

③特定技能2号移行時 特定技能2号評価試験等合格/日本語能力B1相当以上の試験（N3等）合格

(3) 日本語能力の向上方策

- 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の仕組みを活用するとともに、受入れ機関が支援に積極的に取り組むためのインセンティブを設ける。
- A1相当からA2相当までの範囲内で設定される水準の試験を含む新たな試験の導入や受験機会の確保の方策を検討するとともに、日本語教材の開発等、母国における受験準備のための日本語学習支援の実施等を進める。

4 外国人の人権保護・労働者としての権利性の向上

(1) 「やむを得ない事情がある場合」の転籍

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに手続きを柔軟化。現行制度下においても速やかに運用改善を図る。

(2) 本人の意向による転籍

- (1)の場合以外は、3年間一つの受入れ機関での就労が効果的であり望ましいものの、以下を満たす場合に同一業務区分内に限り本人意向による転籍を認める。

ア 同一の機関において就労した期間が一定の期間（注1）を超えている

イ 技能検定試験基礎級等・一定水準以上の日本語能力に係る試験に合格（注2）

ウ 転籍先が、適切であると認められる一定の要件を満たす

（注1）当分の間、各分野の業務内容等を踏まえ、分野ごとに1年～2年の範囲内で設定。

人材育成の観点を踏まえた上で1年とすることを目指しつつも、1年を超える期間を設定する場合、1年経過後は、昇給その他待遇の向上等を図るための仕組みを検討。

（注2）各分野で、日本語能力A1相当の水準から特定技能1号移行時に必要となる日本語能力の水準までの範囲内で設定。

- 転籍前の受入れ機関が支出した初期費用等について、転籍前の受入れ機関が正当な補填を受けられるようにするための仕組みを検討。

- 転籍の仲介状況等に係る情報を把握。不法就労助長罪の法定刑を引き上げ適切な取締りを行う。当分の間、民間の職業紹介事業者の関与は認めない。

5 関係機関の在り方

(1) 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体（監理支援機関）について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。

- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

(2) 受入れ機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

(3) 送出国

- 二国間取決め（MOC）を新たに作成し、悪質な送出国排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。

- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

(4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。

6 その他

- 制度所管省庁は、制度全体の適正な運用の上で中心的な役割を果たす。
- 業所管省庁は、必要な受入れ環境整備等に資する取組を行う。
- 人権侵害行為に対しては現行制度下でも迅速に対処。
- 移行期間を確保し丁寧な事前広報を行い、必要な経過措置を設ける。
- 新制度の施行後も制度の運用状況について不断の検証と必要な見直しを行う。
- 永住許可制度を適正化。

「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）	
内藤 佳津雄（日本大学文理学部教授）	

（敬称略、五十音順）
（◎：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）

技能実習「介護」における固有要件について

- 介護の技能実習生の受入れに当たっての要件は、下記のとおり。（「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」（平成27年2月4日）での提言内容に沿って設定。）
- 平成29年9月、介護職種に固有の要件を告示。平成29年11月、対象職種に介護を追加。

介護固有要件 ※技能実習制度本体の要件に加えて満たす必要がある。	コミュニケーション能力の確保	・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」程度が要件 ただし、一定の条件を満たす場合は、当分の間、「N4」であっても、2号修了時（入国後3年間）まで在留を可能とする （参考）「N3」：日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる 「N4」：基本的な日本語を理解することができる（日本語能力試験：独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施）
	適切な実習実施者の対象範囲の設定	・「介護」の業務が現に行われている事業所を対象とする（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設） ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない ・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
	適切な実習体制の確保	・受入れ人数枠 受入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）。 ・技能実習指導員の要件 技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士等。 ・入国時の講習 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ ・夜勤業務等 利用者の安全の確保等のために必要な措置を講じる。 （※）具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
	監理団体による監理の徹底	・監理団体の役職員に5年以上の実務経験を有する介護福祉士等を配置 ・「介護」職種における優良要件は「介護」職種における実績を基に判断
技能実習評価試験	移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化	一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・こころとからだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする ・必須業務＝身体介護（入浴、食事、排泄等の介助等） ・関連業務＝身体介護以外の支援（掃除、洗濯、調理等）、間接業務（記録、申し込み等） ・周辺業務＝その他（お知らせなどの掲示物の管理等）
	適切な公的評価システムの構築	・各年の到達水準は以下のとおり 1年目 指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル 3年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル 5年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

2. 主な検討事項 (案) ①

I 訪問系サービスなどへの従事について

訪問系サービスなどについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等の外国人介護人材の従事が認められていない。これらの施設における外国人介護人材の受入について、どう考えるか。

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ（平成27年2月4日）（P8、9）より抜粋

④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ いわゆる「介護」は、日常生活上の行為を支援するものであり、多様な場で展開され得るものである。しかしながら、適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている範囲に限定すべきである。
- ・ また、複数の職員が指導可能な施設サービスとは異なり、訪問系サービスについては、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、技能実習生に対する適切な指導体制の確保、権利擁護、在留管理の観点に十分配慮する必要がある。

イ 具体的な対応の在り方

- ・ 実習実施機関の範囲については、「介護」の業務が関連制度において想定される範囲として、介護福祉士の国家試験の受験資格要件において、「介護」の実務経験として認められる施設に限定すべきである。
 - ・ 訪問系サービス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から、
 - 適切な指導体制をとることが困難
 - 利用者、技能実習生双方の人権擁護、適切な在留管理の担保が困難
- である。このため、技能実習の実習実施機関の対象とすべきではない（※）。

※ 同様の観点から、訪問系サービスはEPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士の受入れ対象施設・機関の対象外となっている。

「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」（平成29年厚生労働省告示第320号）

第二条 介護職種に係る規則第十二条第一項第十四号に規定する告示で定める基準は、次のとおりとする。

三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。

イ 介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く。）を行うものであること。

四 技能実習生を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

(1) 1号特定技能外国人が従事する業務

身体介護等（利用者の心身の状況に応じた入浴、食事、排せつの介助等）のほか、これに付随する支援業務（レクリエーションの実施、機能訓練の補助等）とし、訪問介護等の訪問系サービスにおける業務は対象としない。

II 事業所開設後3年要件について

技能実習「介護」では、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、これをどう考えるか。

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ (平成27年2月4日) (P8、9) より抜粋

④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 介護分野の有効求人倍率は他産業と比較して高く、人材確保が困難な事業所が多い。このため、開設後の年数が浅い施設等が、経営が軌道に載らない

ま
れ

ま技能実習生を受入れた場合には、技能実習生に対する適切な指導体制をとることができないという恐れがあり、こうした懸念を回避することが求められる。

イ 具体的な対応の在り方

- ・ 適切な技能移転を図る観点から、実習実施機関は経営が一定程度安定している機関に限定すべきであり、その要件として、設立後3年以上経過した施設をその対象とすることが望ましい。

「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」 (平成29年厚生労働省告示第320号)

第二条 介護職種に係る規則第十二条第一項第十四号に規定する告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。
 - ロ 開設後三年以上経過しているものであること。

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

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告 (外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し)

令和6年度介護報酬改定に関する審議報告 令和5年12月19日
(関係部分を抜粋)

3. 良質なサービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

(2) 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり

⑧外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し

【通所系サービス★、短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス】

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(以下「外国人介護職員」という。)については、日本語能力試験N1又はN2に合格した者を除き、両制度の目的を考慮し、人員配置基準への算入が認められていないが、就労開始から6月未満であってもケアの習熟度が一定に達している外国人介護職員がいる実態なども踏まえ、人員配置基準に係る取扱いについて見直しを行う。

具体的には、外国人介護職員の日本語能力やケアの習熟度に個人差があることを踏まえ、事業者が、外国人介護職員の日本語能力や指導の実施状況、管理者や指導職員等の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を人員配置基準に算入することについて意思決定を行った場合には、就労開始直後から人員配置基準に算入して差し支えないこととする。その際、適切な指導及び支援を行う観点、安全体制の整備の観点から、以下の要件を設ける。

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、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。

併せて、両制度の趣旨を踏まえ、人員配置基準への算入の有無にかかわらず、研修又は実習のための指導職員の配置や、計画に基づく技能等の修得や学習への配慮など、法令等に基づき、受入れ施設において適切な指導及び支援体制の確保が必要であることを改めて周知する。

検討の方向性（事業所開設後3年要件）

- 事業所開設3年後要件については、制度施行前の前回の検討会において、適切な技能移転を図る観点から、開設年数の浅い実習実施機関の経営安定性の懸念が排除できないことから、一つの指標として要件設定された。
- 第1回の検討会でのご意見や、受入れ事業所へのアンケート調査を踏まえると、事業所開設後3年後要件など適切な技能移転を図る観点から経営安定性に関する一定の要件は引き続き必要と考えられる。
- 経営の安定性を確保し、適切な技能移転を図るために、他に考えられる指標としては、
 - ・ 経営の安定性は法人単位でも確認することが可能であること
 - ・ また、適切な指導体制に着目する場合には、法人内でのサポート体制や相談体制等があれば、対応可能であること等が考えられる。この点、上記のアンケート調査においても、一定の理解が見られた。
- このことから、事業所開設後3年要件を満たさない場合においても、以下の①又は②のいずれかを満たす場合には、介護職種の技能実習生の受入れを認めてはどうか。
 - ① 法人（※1）設立要件
法人の設立から3年間が経過している場合。
 - ② サポート体制要件（※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。
 - ・ 外国人に対する研修体制があること
 - ・ 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・家族に対する事前説明会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

※1 法人は、介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認める事業所を運営している法人に限る。

※2 サポート体制については、実習実施者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方向で検討。実習実施者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を検討する等して実効性を担保していく。

在留資格別の外国人介護人材の訪問系サービスの取扱い

○ 外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、介護福祉士の資格を有する在留資格「介護」及びEPA介護福祉士は認められているが、EPA介護福祉士候補者・技能実習・特定技能は、介護職が1対1で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。

	在留資格「介護」	EPA介護福祉士	EPA介護福祉士候補者	技能実習	特定技能
訪問系サービスの取扱い	○	○ (※)	×	×	×
	認めている。	認めている。 ただし受入機関等に対して、一定の留意 (※) を求めている。 ※ 通知により、受入機関に対して、EPA介護福祉士に対する研修やサービス提供責任者等による同行等によるOJT等の留意を求めている。	利用者の居宅において、介護職が1対1で介護サービスを提供するという業務内容の特性を踏まえ、認めていない。		
根拠法令	○法務省令 「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」 (平成二年法務省令第十六号)	○厚生労働省告示 「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(平成20年厚生労働省告示第312号) 第三の二の2 ※ フィリピン・ベトナムも同様の記載	○厚生労働省告示 「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(平成20年厚生労働省告示第312号) 第二の二の3 ※ フィリピン・ベトナムも同様の記載	○厚生労働省告示 「技能実習を行わせる体制の基準」(平成29年9月29日厚生労働省告示第320号) 第二条の三のイ	○厚生労働省告示 「介護分野における特定技能雇用契約の相手方となる本邦の公私の機関の基準」(平成31年3月15日厚生労働省告示第66号) 第二条の一

検討の背景（1）

（これまでの経緯等）

- 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。）の受入に当たっては、技能実習について、平成29年度から、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介護人材への適切な指導ができる体制であること等から施設系サービスへの従事が認められた。
 - ※ あわせて、技能実習「介護」については、質の高い人材の確保のため、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、分野独自のコミュニケーション能力の要件を設けるとともに、技能等の移転による国際協力の推進を図ることが制度の目的であることを踏まえ、例えば、夜勤業務に当たって、受入機関に対し、技能実習生以外の介護職員（主として技能実習指導員）と技能実習生で業務を行うこと等の対応を求めている。
- 一方、訪問系サービスについては、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、権利擁護、在留管理の観点に十分配慮する必要があることから、従事は認められていない。平成31年に特定技能が制度として創設されたが、介護分野では、この考え方に基づき、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。
- 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、日本で長期間働くことができることが重要であり、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。

検討の背景（2）

（現在の取組状況等）

- 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聴取したところ、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いないことや、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、円滑に業務を実施していることが分かった。
- また、現在、訪問系サービスへの従事が認められていない外国人介護人材について、本検討会においてもご意見をいただいているが、アンケート調査の結果、特定のサービス区分に限る場合や要件を付す場合も含めて、受入可能と回答した法人・事業所が一定数いることが分かった。
- 訪問系サービスには、例えば、複数人でのサービス提供が必要な訪問入浴介護や、ケアの質を一定水準以上にするため、有資格者である訪問介護員等にサービス提供を限定している訪問介護等があるが、特に有資格者である訪問介護員等は人材不足が深刻な状況であり、人員不足によりサービス提供を断るケースも出てきている。訪問介護員等の高齢化も進んでいるところ、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が、喫緊の課題となっている。
- また、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、我が国で長期間就労する魅力が向上することにも繋がりをものと考えられる。
- こうした有資格者である訪問介護員等の人材不足の状況、これまでの施設系サービスでの取扱いを含む現行の介護サービスへの従事に関する考え方、介護分野における質の高い人材確保・育成の考え方、人権擁護の観点等を十分に踏まえた上で、外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について、議論を進めることとする。
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、訪問系サービスにおいてもこれを前提に、検討していくこととする。

※ 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高住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入れることができることとされている。

検討の方向性

- 訪問入浴介護は、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、現行認められている施設系サービスと同様、技能実習指導員等により適切な指導体制を確保しやすいが、こうした体制等を確保した上で、外国人介護人材が、職場内で必要な研修等を受講し、業務に従事することについて、どのように考えるか。
- 訪問介護は、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を義務付ける等、有資格者に限定している。
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、利用申込の調整等の全体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（以下「サ責」という。）を利用者数に応じて配置することを基準とし、
 - ・ 初回の訪問月においては、サ責による訪問又は訪問介護員等との同行について、報酬上の加算を設けて、取組が進むようするなど、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。外国人介護人材の訪問介護の実施の可否を検討するに当たっても、こうした利用者に対するケアの質の担保について、特に留意する必要がある。
- 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。
- 外国人介護人材が、ケアの質を担保しながら、多様な業務を経験し、キャリアアップしていく観点から、日本人と同様に介護職員初任者研修を受け、訪問介護の業務に従事することができるようにすることについて、どのように考えるか。その際、介護職員初任者研修を受けやすい環境整備についてどのように考えるか。
- 加えて、ケアの質の担保にあたっては、例えば、EPA介護福祉士と同様に、訪問介護等の基本的事項の研修の実施、緊急事態発生時の対応と研修、適切な記録等の作成の工夫、サ責等による同行等のOJT等、これまで一定の役割を果たしてきた要件を設けることについてどのように考えるか。また、人権擁護の観点からEPA介護福祉士に対し母国語に対応した相談窓口が設けられている事例を踏まえ、利用者等からのハラスメント等があった場合に必要となる取組をすることについてどのように考えるか。
- なお、技能実習については、制度趣旨である技能等の移転による国際協力の推進を図ることとの関係や、今後、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設する方向で検討されていることを踏まえ、その取扱いについて新たな制度の趣旨を踏まえた上での検討を行うことについて、どのように考えるか。

外国人介護人材を受け入れている訪問介護事業所へのヒアリング

- 訪問系サービスに従事するEPA介護福祉士の受入事業所2事業所(※1)、訪問系サービスに従事する在留資格「介護」の外国人介護福祉士の受入事業所2事業所(※2)にヒアリングを実施した。
 - ※1 住宅型有料老人ホーム等に併設する訪問介護事業所。1事業所ではEPA介護福祉士がサービス提供責任者として活躍。
 - ※2 一般在宅に訪問を行う訪問介護事業所。
- 外国人の状況等に応じた同行訪問や研修の実施、緊急時に備えた体制整備、ICTも活用した記録業務の支援、ハラスメントへの迅速な対応等がなされていた。
- また、1対1となる外国人職員単独での訪問については、いずれの事業所においても、当該職員の能力等に個人差があることを踏まえ、事業所が、当該職員の状況、利用者の状況(認知症等)や関係性等について、指導職員や利用者・家族等の意見等を勘案して、単独での訪問を認めていることがわかった。

(事業所等からのヒアリング結果) ※ 事務局でまとめたもの

同行訪問や研修の方法・工夫	緊急時の備え・対応	記録業務の支援	ハラスメントの対応
<ul style="list-style-type: none"> ○ EPA介護福祉士の状況や利用者特性等を考慮しつつ、2週間～2か月にかけて繰り返しサービス提供責任者等の同行訪問を実施。 ○ 同行訪問の際には、初めはサービス提供責任者等が一通り業務を行い、2回目以降は指示の下で行い、徐々にできる業務を増やしていく等、丁寧に対応。 ○ 定期的に日本人職員と同じ内容の研修(ケーススタディ等)を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 基本的に日本人職員と同様の緊急時の対応マニュアルを作成しているが、例えば、救急搬送の際の医師とのやりとりは日本人職員の役割として明記するなど工夫している。 ○ 緊急事態にも適切に対応できるようにコミュニケーションアプリを導入し、日常生活や介護現場での困りごと等が相談できるよう普段から体制の構築を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 従来は複写式の記録様式を活用した手書きであり、記録に慣れるまでは日本人職員が補助をしながら記録業務を行っていたが、タブレット端末による記録に切り替えたことにより、記録の質の向上と負担軽減が図られた。 ○ 介護システムや記録ソフトを利用するとともに、タブレット端末上での記録をチェック方式を導入するなど、ICTによる業務支援が進められている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者からのハラスメントや苦情は少なく、丁寧な介護と積極的なコミュニケーションが好意的に受け止められている。 ○ 利用者からのセクハラが疑われる事例があったが、導入していたコミュニケーションアプリを活用してEPA介護福祉士本人が相談。 速やかに事業所内で対応を検討し、利用者家族に説明したうえで、訪問者を変更する等といった対応を行った。

(その他)

- 外国人職員の訪問先については、サービス提供責任者やケアマネジャー等とも相談しながら、利用者の特性に配慮して選定し、事前にご利用者に対して法人等から外国人職員が訪問する旨の説明をし、理解を得ている事業所もあった。
- 国際厚生事業団の巡回訪問については、事業所責任者と外国人介護人材の関係性により、第三者の介入によるメンタルヘルスクエアを求める事業所もあれば、親密な関係性を構築しており、巡回訪問は不要と考えているところもあった。
- いずれの事業所も就労しているEPA介護福祉士には将来、施設長やサービス提供責任者として、事業所の中心的役割になってもらいたいと考えており、キャリアアップの支援も行いたいと考えていることが分かった。

訪問系サービスに従事する外国人介護人材へのヒアリング

- 一般の在宅にて訪問介護を行う外国人介護福祉士3名にヒアリングを実施した。

(訪問系サービスに従事したきっかけ)

- ・ 利用者と1対1で介護ができることに魅力を感じ、訪問系サービスを志望し入職。難しいこともあるが、利用者とも良好な関係を構築できており、やりがいを感じている。
- ・ 日本語学校在学中に特別養護老人ホーム等の施設系サービスでアルバイトとして従事。介護福祉士を取得し、卒業後は、母国で経験が活かされると感じたことから、訪問介護事業所に入職した。
(現在は、結婚しており、帰国することは考えていないとのこと。)
- ・ 介護福祉士養成校に在学中、同級生の外国人留学生の多くが施設系のサービスに就職を希望するなかで、違う経験がしたいと思い、訪問系サービスを志望し入職。国家試験は養成校卒業年度に受験するも合格しなかったが、2回目の受験(就労1年目)で合格することができた。

(業務を行うなかで困ったこと及びその対応方法)

- ・ 特に生活援助については、母国との文化の違いを感じることはあるが、事業所内での研修や先輩職員、利用者・家族に相談することによって対応できるようになった(※)。
- ・ 調理は難しいが、利用者と一緒にするなど工夫している。利用者から味付けなどを教えてもらうこともある。
- ・ 最初の方はコミュニケーション(特に言葉づかい等)が難しく感じ、利用者や家族に対して説明ができていないか不安であったが、利用者も自身も徐々に慣れてきて今では特に困ったことはない。
- ・ 利用者がケガをしていたことがあったが、緊急時の対応について事前に研修を受けており、携帯端末ですぐに連絡できる体制があったことから、利用者へ当面对応を行いつつ、関係者に連絡・相談を行う等の適切な対応を行うことができた。

※ 事業所がサービス提供責任者、ケアマネジャー等とも相談しつつ、訪問する利用者を選定。

その際には、当初は身体介護が中心の利用者を選び、慣れてくれば、生活援助が必要な利用者も担当するなどの配慮を行っていた。

(キャリアパスへの考え方)

- ・ 介護技術やコミュニケーションを更に磨いて、利用者へのケアの質を向上させていきたい。
- ・ サービス提供責任者等になってもっと活躍したい。

(参考) 外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例 ～有限会社ウエハラ：年次ごとにカリキュラムを組み立て、介護福祉士国家試験までの学習をサポート～

外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会	
第4回 (R6.1.22)	資料 1

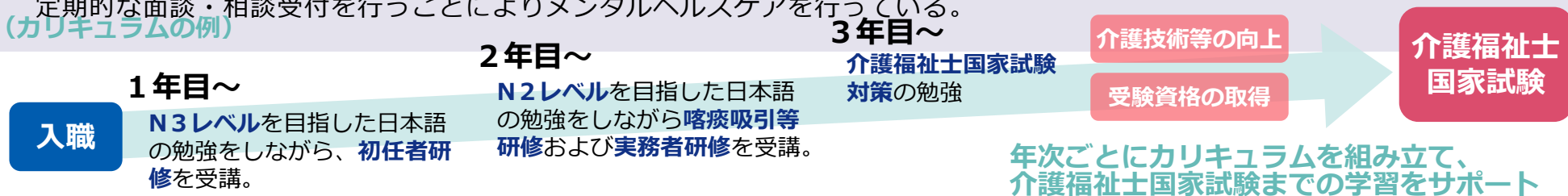
- 介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人介護職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。
- 事業所のシステムとして日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修・喀痰吸引等研修・実務者研修を法

人内で実施し、受講させる仕組みを整備。

- 施設内においては、業務時間内での授業の実施や添削指導によるフォローアップを実施するとともに、登録支援機関による

定期的な面談・相談受付を行うことによりメンタルヘルスクアを行っている。

(カリキュラムの例)



(サポートのイメージ)

外国人職員 (特定技能)

“日本語があまりできないので、利用者さんと話す時、何をしてほしいかわからないことがあり悔しい”
“ (研修は) 介護の専門用語が出てきたり、法律の話もあるので少し難しい”



- 介護技術やコミュニケーションスキルの向上
“最初は周りの職員から指示を受けて働いていたが、初任者研修を受けていただくことで自分がやっている介護業務をより深く理解してもらえるため、普段の会議での発言からも、行動に意味を持って働くことができています” (施設担当者)
- 介護福祉士資格取得に向けた意欲の向上
“国家試験に合格し、子供を日本に連れてきて、日本で長く働きながら一緒に暮らしたい” (外国人職員)

受入れ施設

国家資格試験合格に向けた **学習支援** や **研修受講支援**

- 学習機会・時間の確保等による学習支援
 - ・業務時間内で授業 (外部講師) を実施 (基本週1回)
 - ・宿題を出し、添削は法人内の日本人職員がすることもある
- 法人内での実務者研修等の実施と受講のフォローアップ
 - ・外国人職員の授業の理解度はこまめにチェックしながらサポート
 - ・全ての研修は日本語で実施。

登録支援機関

メンタルヘルスクアなどの **生活面の支援**

- 法人と外国人職員との調整役
 - ・2か月に1回ほど外国人職員と面談
 - ・法人や施設に言いにくいこと等の相談に対応

※ 当事例は、介護分野における特定技能協議会事務局が発行した「介護分野における特定技能協議会メールマガジン第6号 (令和5年7月31日発行)」に掲載された内容を元に、厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室が作成したもの。

(参考) 外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例 ～海外介護士育成協議会(のぞみグループ)：監理団体としての入国前後のシームレスな教育支援の実施～

- 技能実習生の入国前に日本語のコミュニケーション能力を上げるため、160時間の介護研修を実施。
- 入国後、2か月間の集団講習を実施。そのなかでコミュニケーション能力を高める日本語教育と、介護職員初任者研修を実施。
- さらに、就労開始後も個々の能力や希望に応じて、介護技能評価試験や介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供している。

海外介護士育成協議会(のぞみグループ)の事例

入国前(海外現地)の介護導入研修



N3を目指した日本語学習と
160時間の介護研修

- 自グループで作成したテキストを用いて介護の日本語を学習支援を実施。
- オリジナルデジタル教材を使用して、介護福祉士国家資格を持つ日本人の介護教師による日本語での介護の導入講習を実施。

入国後(就労前)の集団講習



日本語学習、法定研修に加えて
初任者研修の実施

- 技能実習制度上定められた日本語学習及び法定研修に加えて、自グループが作成したテキストを用いて、「初任者研修」に位置付けられた集団講習を実施。
- また、上記の講習に加え、介護現場での需要が高い「普通救命救急講習」を実施する。

就労開始後(施設へ配属)の教育支援



介護技能評価試験や介護福祉士国家試験
に向けた対策プログラムの提供

- 就労しながら、介護福祉士受験に向けての学習ができるようオンラインを使用しサポートをする「介護福祉士受験対策プログラム」や「短期集中直前講習」を提供。
- 実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等を行うことにより、実習生本人及び施設が、学習状況等が分かりやすいように工夫している。

介護技能実習生への入国前～入国後のシームレスな教育の実施により一定のレベルを担保

参考資料



令和6年能登半島地震における介護職員等の応援派遣について

- 平時より、被災地域における社会福祉施設の入所者等の生活を確保するため、「災害福祉支援ネットワーク中央センター」等を活用し、介護職員等の広域的な派遣体制を構築。
- 令和6年能登半島地震では、この体制を活用し、厚生労働省・中央センターにおいて、全国の都道府県・関係団体から登録された介護職員（※）と、1.5次避難所や高齢者施設（2次避難所、被災施設など）をマッチングし、応援職員の派遣を実施している。

※介護職員、生活支援員等合計で約1800名が登録。ただし、職種や派遣可能時期等が様々であるため、同時に派遣可能な人数は限定される点に留意。

厚生労働省・災害福祉支援ネットワーク中央センター（全国社会福祉協議会）

①協力依頼

②派遣可能職員等の登録

④収集したニーズの共有

都道府県

福祉関係全国団体

石川県

災害福祉支援NW事務局

傘下団体

⑤マッチング
応援職員の派遣

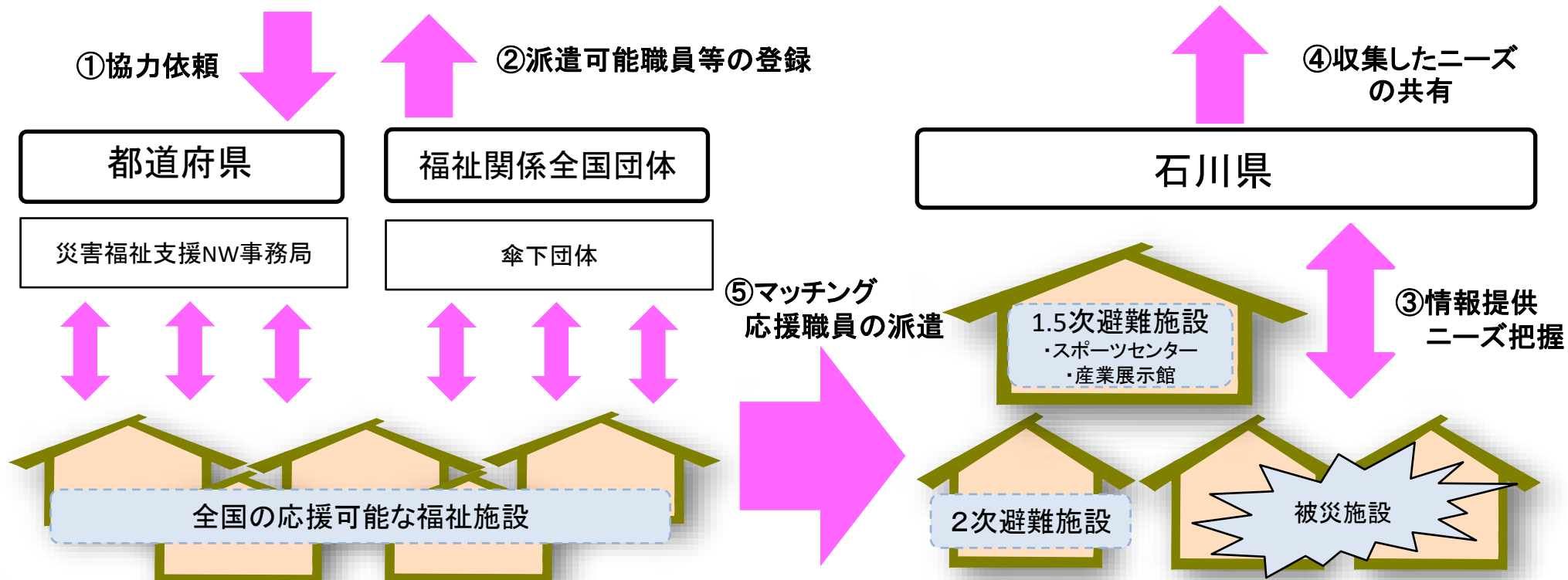
③情報提供
ニーズ把握

全国の応援可能な福祉施設

1.5次避難施設
・スポーツセンター
・産業展示館

2次避難施設

被災施設



外国人介護人材キャリア育成手法の現場実践による効果性に関する調査研究事業について (令和5年度老人保健健康増進等事業)

事業概要

【目的】

令和4年度老人保健健康増進等事業「実施した介護現場での社会実装化を見据えた外国人介護人材キャリア育成に資する有効な手法確立のための調査研究事業」において把握した課題を踏まえ、介護キャリア形成のQMS(※)化を全国の介護施設・事業所において早期に実装化できるための調査研究を行う。

※ Quality Management System(品質管理システム)の略。組織の製品・サービスの品質を改善していくための組織の仕組み。

【調査方法】

外国人介護人材を受け入れ、外国人介護人材のためのキャリア育成に積極的に取り組んでいる施設・事業所(8法人)に対するヒアリングを実施し、QMS化による組織行動変容を通して効果性を検証する。

[参考]介護現場での社会実装化を見据えた外国人介護人材キャリア育成に資する有効な手法確立のための調査研究事業
(令和4年度老人保健健康増進等事業)

【目的】

外国人介護人材に対するキャリア育成システムが構築されている介護施設・事業所において、各キャリア形成システムにQMSの概念を取り入れることで(QMS化)、外国人介護人材の日本語能力、介護技術の向上にどれだけの効果があるか検証するとともに、QMS化における課題を把握する。

【報告書概要】

〔効果〕 介護現場のOJTを通じたキャリア育成をQMS化することにより、勘や経験による育成手法から、根拠に裏付けられ、育成プロセスが可視化できる育成システムに置き換わることがわかった。

〔課題〕 介護のキャリア育成に効果的なQMS化を組織内外に展開・浸透させ、介護教育分野との連携を図ること。