

医政発 0315 第 5 号
職発 0315 第 8 号
社援発 0315 第 39 号
老発 0315 第 7 号
令和 6 年 3 月 15 日

都道府県知事
政令市・中核市長
地方厚生（支）局長
都道府県労働局長
} 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省社会・援護局長
厚生労働省老健局長
（公印省略）

「「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」の一部改正について

「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」に基づき我が国に入国するインドネシア人看護師、インドネシア人介護福祉士、インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者の受入れの仕組み及びその運営に関する基本的事項の留意点等については、「「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日医政発第0519001号、職発第0519001号、社援発第0519001号、老発第0519004号）により示しているところである。当該通知については、社会保障審議会介護給付費分科会での議論等を踏まえ、今般、本日付けで「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の一部を改正する件」（令和6年厚生労働省告示第90号）が告示され、令和6年4月1日から適用

することとされたことを踏まえ、別添1の新旧対照表のとおり改正し、令和6年4月1日から別添2を適用することとしたので、御了知願いたい。

なお、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等の配置や、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。

- 「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日医政発第0519001号、職発第0519001号、社援発第0519001号、老発第0519004号厚生労働省医政局長、職業安定局長、社会・援護局長、老健局長連名通知（抄）

【新旧対照表】

別添 1

新	旧
<p>第二 国家資格取得前の受入れ施設での就労等</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 介護福祉士の資格取得を目的とした就労等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 配置基準の取扱いについて</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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<u>いずれかに該当するもの</u>とすること。</p> <p>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</p> <p>② <u>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研修の実施状況並びに受入れ施設の管理者、研修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</u></p> <p>③ <u>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。）のN1又はN2（平成22年3月31日までに実施された審査にあつては、1級又は2級）に合格した者ただし、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。</u></p> <p><u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p>(3) (略)</p> <p>3～7 (略)</p>	<p>第二 国家資格取得前の受入れ施設での就労等</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 介護福祉士の資格取得を目的とした就労等</p> <p>1 (略)</p> <p>2 配置基準の取扱いについて</p> <p>(1) (略)</p> <p>(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。</p> <p>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（新設）</p> <p>② <u>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つては、1級又は2級）に合格した者</u></p> <p>(3) (略)</p> <p>3～7 (略)</p>

医政発第0519001号
職発第0519001号
社援発第0519001号
老発第0519004号
平成20年5月19日
(平成21年11月24日一部改正)
(平成22年10月7日一部改正)
(平成24年4月6日一部改正)
(平成24年10月16日一部改正)
(平成25年3月6日一部改正)
(平成28年5月26日一部改正)
(平成29年1月12日一部改正)
(令和6年3月15日一部改正)

都道府県知事
政令市・中核市長
地方厚生（支）局長
都道府県労働局長 } 殿

厚生労働省医政局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省社会・援護局長
厚生労働省老健局長

「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

「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」（以下「協定」という。）については、平成19年8月20日に署名され、5月16日に我が国の国会において承認が得られたところである。

これにより、今後、発効に必要な国内手続を経て、両国政府間で交換公文が行われ、その30日後に協定が発効する予定である。

我が国の国会承認を受けて、①日本においては社団法人国際厚生事業団（以下

「事業団」という。)がインドネシア人看護師・介護福祉士候補者(以下「インドネシア人候補者」という。)の受入れを希望する病院又は介護施設の募集を開始し、②その一方、インドネシアにおいてはインドネシア海外労働者派遣・保護庁(以下「派遣・保護庁」という。)がインドネシア人候補者の募集を開始し、③事業団のあっせんによって、受入れ機関とインドネシア人候補者とが雇用契約を締結した上で、④協定発効後にインドネシア人候補者が我が国に入国することとなる。

そこで、インドネシア人看護師、インドネシア人介護福祉士、インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者(以下「インドネシア人看護師等」という。)の受入れの仕組み及びその運営に関する基本的事項を明らかにすることにより、インドネシア人看護師等の円滑かつ適正な受入れを図ることを目的として、「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」(以下「指針」という。)を別添のとおり本日付けで公布し、施行することとしたところであるが、本指針の運用に際しての留意点等については、下記につき、ご了知願いたい。

記

第一 受入れの枠組み

一 受入れの趣旨

協定によるインドネシア人看護師等の受入れは、日本とインドネシアとの経済活動の連携強化の観点から、これまで我が国として外国人労働者の受入れを認めてこなかった分野について、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に受入れを行うものであり、看護・介護分野における労働力不足への対応のために行うものではない。

また、本協定によるインドネシア人候補者の受入れは、協定で認められた期間内にインドネシア人候補者が看護師・介護福祉士の資格を取得し、引き続き我が国に滞在できるようにすることを目的としたものであり、国家資格取得前については、受入れ施設が国家試験の合格を目標とした適切な研修を実施することが重要となる。

二 受入れ調整機関及び送り出し調整機関

協定に基づくインドネシア人候補者の受入れ及び送り出しを適正に実施する観点から、我が国においては事業団が唯一の受入れ調整機関として、インドネシアにおいては派遣・保護庁が唯一の送り出し調整機関と位置付けられている。

三 受入れ施設

指針第一の四の８中の「受入れ施設」には、指定居宅サービス事業所等の事業所並びに療養病床等により構成される病院及び診療所を含む。

四 インドネシア人候補者の入国までの流れ

- 1 事業団は、インドネシア人候補者の受入れを希望する受入れ機関を募集し、指針で定める受入れ施設の要件、研修の要件及び労働契約の要件を満たす受入れ希望機関を選考する。
- 2 派遣・保護庁は協定に基づき我が国での就労を希望するインドネシア人候補者を募集し、協定で定める要件を満たすインドネシア人候補者を選考する。
- 3 事業団と派遣・保護庁との間で受入れ希望機関及びインドネシア人候補者に関する情報を交換し、双方の希望を勘案して事業団がマッチングを行い、双方の同意を得た上で受入れ機関とインドネシア人候補者との間で労働契約を締結する。
- 4 独立行政法人国際交流基金は、３でマッチングし、労働契約に係る同意を得た候補者に対して６か月間の日本語研修を行う。ただし、日本語能力が十分と認められた者については、この日本語研修の履修を要しない。
- 5 事業団のあっせんにより受入れ機関と労働契約を締結したインドネシア人候補者のみが査証を発給され、我が国への入国が認められる。こうした手順により、事業団及び派遣・保護庁は、毎年、一定の時期に受入れ希望機関及びインドネシア人候補者の募集を行い、事業団が受入れ人数の上限の範囲内でマッチングを行う。
- 6 なお、インドネシア人候補者の我が国での在留資格は「特定活動」とされており、労働契約を締結する受入れ機関及び就労する受入れ施設を指定して在留が許可される。

五 入国後の流れ

- 1 インドネシア人候補者は、我が国へ入国後、協定附属書 10 第 1 編第 6 節 6 の規定に基づき、日本政府からインドネシア政府に通報された機関（以下「日本語研修機関」という。）において６か月間の日本語等研修を受講し、この日本語等研修の実施期間中に、事業団による看護・介護導入研修及び就労ガイダンスを併せて受講する。

ただし、日本語能力が十分と認められた者については、６か月間の日本語研修の受講は免除され、入国後、事業団が行う看護・介護導入研修及び就労ガイダンスのみを受講する。

- 2 インドネシア人候補者は、６か月間の日本語等研修（日本語研修の受講を免除された者にあつては、看護・介護導入研修及び就労ガイダンス）の修了後、労働契約において決まっていた受入れ施設において就労しながら、看護

師・介護福祉士試験の合格を目指した研修を受ける。

3 協定上、インドネシア人候補者の我が国での滞在期間は看護師候補者にあつては3年間、介護福祉士候補者にあつては4年間とされており、この期間内に看護師又は介護福祉士資格を取得した場合は、在留資格の変更の手続を経て、受入れ機関及び受入れ施設を指定され、引き続き我が国で看護師・介護福祉士として滞在・就労が認められるが、在留資格は引き続き「特定活動」となる。

4 なお、インドネシア人看護師等が受入れ機関又は受入れ施設を変更しようとする場合には、在留資格の変更の手続を経て、新たな受入れ機関又は受入れ施設を指定する許可を受ける必要があるが、在留資格は引き続き「特定活動」となる。

六 受入れ人数の上限

協定に基づくインドネシア人候補者の受入れについては、労働市場に悪影響を及ぼさないという観点から、受入れ人数に上限を設けている。

七 受入れ機関とインドネシア人候補者との労働契約

三のとおり、インドネシア人候補者は事業団のあっせんによって受入れ機関とあらかじめ労働契約を締結した上で我が国に入国する。この労働契約は、訪日前の6か月間及び訪日後の6か月間の日本語等研修（日本語研修免除者については訪日後の看護・介護導入研修及び就労ガイダンス）を修了することを停止条件とする労働契約であり、所定の就労開始日からインドネシア人候補者の就労が開始される。また、事業団と派遣・保護庁とが定める労働契約の様式に従って労働契約が締結される。

なお、受入れ機関とインドネシア人候補者との間で結ばれる労働契約については、①インドネシア人看護師候補者にあつては期間を上記就労開始日から3年とする契約とし、②インドネシア人介護福祉士候補者にあつては期間を上記就労開始日から3年とした上で、3年の期間満了時に受入れ機関又はインドネシア人候補者のいずれかから契約を更新しない旨の申し出がない限り、1年間更新される契約とされる。これは、労働契約の期間を、インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者の我が国における滞在期間（それぞれ3年間及び4年間）とできる限りあわせるべきであるとのインドネシア政府の意向を踏まえたものである。

第二 国家資格取得前の受入れ施設での就労等

一 共通事項

1 労働関係法令、社会・労働保険の適用について

指針第一の二の2に関し、日本語等研修の終了後、受入れ機関において労

働契約に基づいて就労しながら研修を行うインドネシア人候補者には、我が国の労働関係法令が適用される。また、日本人と同様に社会・労働保険が適用されるものであること。

2 日本語の語学研修の免除について

指針第二の一の二の(1)、第二の二の二の(1)中の「1の(1)のロの活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者」とは、インドネシア人候補者が、財団法人日本国際教育支援協会若しくは独立行政法人国際交流基金が実施する日本語能力試験N2（平成21年度までに実施された日本語能力試験においては、二級）以上の者であること、又は「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の留学の在留資格に係る基準の規定に基づき日本語教育機関等を定める件」（平成2年法務省告示第145号）に基づき法務大臣が告示する日本語教育機関において12か月以上の日本語教育を受けた者であることを、確認された者とする。ただし、受入れ機関が当該インドネシア人候補者に日本語の語学研修を受講させることを希望し、かつ、日本語研修機関が認める場合には、日本語の語学研修を受講することができる。

3 複数の受入れ施設における就労について

指針第二の一及び二に関し、受入れ機関が複数の受入れ施設を設立している場合であって、インドネシア人候補者を当該複数の受入れ施設において就労させようとするときは、あらかじめ、当該受入れ機関とインドネシア人候補者が締結した労働契約において複数の受入れ施設で就労することが明記され、かつ、インドネシア政府が日本政府に通知する口上書に当該複数の受入れ施設が全て記載されていることが必要となる。この場合、研修の実施や雇用等の責任の所在を明確にする必要があることから、次の事項を明らかにした書類を指針第四の二の1の「受入れ機関の募集」の際に提出すること。

(1) 各受入れ施設で実施する研修計画等

(2) 各受入れ施設における就労場所・契約期間・業務内容その他の労働条件等

なお、当該受入れ機関が設立している受入れ施設以外の施設で就労することはできない。

4 受入れ施設におけるインドネシア人候補者の人数について

受入れ施設が受け入れるインドネシア人候補者の数については、当面、インドネシア人候補者のメンタルヘルスケアの観点から、原則として2名以上とし、研修の適正な実施体制を確保する等の観点から、原則として1年間に5名以内とする。

5 受入れ機関の責務について

受入れ機関は、インドネシア人看護師候補者が、インドネシアの看護師資格を有し、2年以上の実務経験を有していることに考慮し、適正な労働条件や受入れ体制の確保に努めること。

二 看護師の資格取得を目的とした就労等

1 看護師国家試験受験資格の認定について

インドネシア人看護師候補者の看護師国家試験受験資格認定に当たっては、「医師国家試験等の受験資格認定の取り扱い等について」（平成17年3月24日医政発第0324007号。）に定めるところによるものとする。

2 診療報酬上の配置基準の取扱いについて

指針第二の一の3の(2)に関し、インドネシア人看護師候補者は、看護師資格を取得するまでの間は、看護補助者と同等として従業員の員数を算定する取扱いとしていることから、看護師及び准看護師の配置基準に含めることはできない。他方、看護補助者の配置基準については、インドネシア人看護師候補者については、員数に含めて算定しても差し支えない。

3 「看護研修計画」について

(1) 看護研修計画の策定について

指針第二の一の4(1)中の「看護研修計画」については、研修が効率的に行えるよう、病院の実情等に応じて、自己学習環境の整備、研修時間の確保、通信教育の利用、看護師学校養成所での聴講、地域の研修機会の活用等に配慮して策定するとともに、看護師国家試験の受験に配慮した適切な研修内容とする。

(2) 看護研修プログラムの策定について

受入れ施設においては、看護研修計画に基づき、より実践的な研修を実施するため、一定期間における研修・学習内容及び到達目標等を具体的に定めた「看護研修プログラム」を策定することが望ましい。

4 インドネシア人看護師候補者が従事する業務について

インドネシア人看護師候補者については、インドネシアの看護師の資格を有し、かつ二年間の実務経験を有している者を我が国の病院で受け入れ、当該病院で就労しながら研修を受け、最大3年間の滞在期間の間に看護師資格の取得を目指すものである。

インドネシア人看護師候補者が看護師資格を取得するまでの間は、看護業務に従事できないことは当然であるが、この受入れの趣旨に鑑み、受入れ病院において看護師候補者が従事する業務内容についてはできる限り配慮すること。

従事する看護師候補者としての業務の内容については、具体的には受入れ病院の規模や特徴にもよるが、できる限り候補者の経験や意向も踏まえた上

で、我が国での看護師資格の取得に資するような業務に従事させるとともに、当該候補者の日本語の習熟度に応じて、より単純なものから高度なものとなるよう、配慮すること。

5 「研修責任者」「研修支援者」について

(1) 指針第二の一の4(2)中の「研修責任者」は看護研修計画の立案、研修の統括、さらには外部機関との連絡・調整等に当たる者を、また「研修支援者」はインドネシア人看護師候補者に対する専門的な知識及び技術に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等に当たる者をいう。

「研修支援者」は上記の支援の分野毎で複数名配置し、又は支援の分野を兼ねて配置する。また、「研修責任者」が「研修支援者」を兼ねることもできる。

(2) また、指針第二の一の3(3)において「看護職員の半数以上が看護師であること。」としているところであるが、この趣旨は「研修支援者」の不在時においてもインドネシア人看護師候補者に適切な支援が行われることを確保する趣旨であり、「研修支援者」の不在時に「研修支援者」に相当する看護師が支援に当たることができる場合には、この要件を満たすものとして差し支えないこと。

6 「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬」について

指針第二の一の5に関し、インドネシア人看護師候補者が「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受ける」かどうかは、インドネシア人看護師候補者を受け入れる病院において、当該インドネシア人看護師候補者と同様の職務に従事する日本人職員と比較すること。

三 介護福祉士の資格取得を目的とした就労等

1 「介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制」について

指針第二の二の3(1)中の「介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制」とは、次のいずれかと同等の体制であることをいう。

- ① 社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則（昭和62年厚生省令第50号）第5条第14号イに掲げる実習指導者の要件を満たす者を研修責任者として置いている同号イに規定する介護実習施設等であって、その人員の配置について介護保険法（平成9年法律第123号）その他の関係法令に基づく基準を満たすものであること
- ② 同号ロに掲げる実習指導者の要件を満たす者（社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令（平成20年厚生労働省令第42号）附則第14条に掲げる者を含む。）を研修責任者として置いている同号ロに掲げる介護実習施設等であること

2 配置基準の取扱いについて

(1) 概要

指針第二の二の三の(2)については、本協定による受入れは、協定で認められた期間内に介護福祉士の資格を取得し、引き続き日本で滞在することを目的するものである点を踏まえ、受入れ施設の要件として、介護施設の員数が、法令に基づく職員等の配置の基準(以下「配置基準」という。)を満たすことが必要である旨を規定し、受入れ施設における適切な研修体制の確保を図ったものであること。

介護福祉士候補者は、受入れ施設を設立した受入れ機関との間の労働契約に基づき就労していることから、配置基準上、下記の(2)に掲げる介護福祉士候補者を職員等とみなす取扱いとすること。

(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いずれか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 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研修の実施状況並びに受入れ施設の管理者、研修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(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。)のN1又はN2(平成22年3月31日までに実施された審査にあつては、1級又は2級)に合格した者

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

(3) 介護福祉士候補者の夜勤への配置について

上記のとおり、(2)に掲げる介護福祉士候補者については、夜勤の最低基準においても職員等とみなす取扱いが認められる。

もともと、夜勤は、昼間と異なり少人数での勤務となるため利用者の安全性に対する配慮が特に必要となること、また、介護福祉士候補者の心身両面への負担が大きいことから国家試験の合格に向けた学習への配慮が求められる。

このため、受入れ施設において、介護福祉士候補者を夜勤に配置するに

あたっては、①介護福祉士候補者以外の介護職員を配置すること又は②緊急時のために介護福祉士候補者以外の介護職員等との連絡体制を整備すること、また、候補者の学習時間への影響を考慮し、適切な範囲で夜勤を実施するよう配慮すること。

3 「介護福祉士の資格を有する職員」について

指針第二の二の3（3）については、インドネシア人介護福祉士候補者を受け入れた後に、職員の退職等により、一時的に当該受入れ施設の介護福祉士の割合が常勤の介護職員の4割未満になる可能性もある。こうした施設での受入れ施設の要件の適用については、一時的に4割を下回ることがあっても、新たな職員を募集しているといった配慮すべき事情があれば、要件を満たしているものとみなす等弾力的に対応できるものとする。

4 「介護研修計画」について

（1）介護研修計画の策定について

指針第二の二の4（1）中の「介護研修計画」については、研修が効率的に行えるよう、介護施設の実情等に応じて、自己学習環境の整備、研修時間の確保、通信教育の利用、介護福祉士養成施設や福祉系大学での就学、地域の研修機会の活用等に配慮し策定するとともに、介護福祉士国家試験の受験に配慮した適切な研修内容とすること。

（2）介護研修プログラムの策定について

受入れ施設においては、介護研修計画に基づき、より実践的な研修を実施するため、一定期間における研修・学習内容及び到達目標等を具体的に定めた「介護研修プログラム」を策定することが望ましい。

5 「研修責任者」「研修支援者」について

指針第二の二の4（2）中の「研修責任者」は介護研修計画の立案、研修の統括、さらには外部機関との連絡・調整等に当たる者を、また「研修支援者」はインドネシア人介護福祉士候補者に対する専門的な知識及び技術に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等に当たる者をいう。

「研修支援者」は上記の支援の分野ごとに複数名配置し、又は支援の分野を兼ねて配置する。また、「研修責任者」が「研修支援者」を兼ねることもできる。

6 「五年以上介護業務に従事した経験があつて介護福祉士の資格を有する者」について

指針第二の二の4（3）中の「五年以上介護業務に従事した経験があつて介護福祉士の資格を有する者」には、社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則第5条第14号ロに掲げる実習指導者の要件を満たす者及び社会福祉士及び介護福祉士法施行規則等の一部を改正する省令附則第14条に掲げる者を

含む。

7 「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬」について

指針第二の二の5に関し、インドネシア人介護福祉士候補者が「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受ける」かどうかは、インドネシア人介護福祉士候補者を受け入れる介護施設において、当該インドネシア人介護福祉士候補者と同様の職務に従事する日本人介護職員と比較する。

第三 国家資格取得後の就労等

一 共通事項

1 事業団によるあっせん

インドネシア人看護師及び介護福祉士の受入れの円滑かつ適正な実施を図る観点から、国家資格を取得したインドネシア人看護師及び介護福祉士は、就労する施設を変更する場合には、できるだけ事業団が紹介した受入れ機関が設立する施設で就労することが望ましい。また、国家資格を取得したインドネシア人看護師及び介護福祉士を雇用することを希望する受入れ機関は、事業団による紹介を経由して、当該インドネシア人看護師及び介護福祉士を雇用することが望ましい。

2 「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬」について

指針第三の一の3及び二の3に関し、インドネシア人看護師及び介護福祉士が「日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受ける」かどうかは、それぞれインドネシア人看護師及び介護福祉士を受け入れる病院及び介護施設等において、当該インドネシア人看護師及び介護福祉士と同様の職務に従事する日本人看護師及び介護福祉士と比較するものであること。

二 インドネシア人看護師の就労

指針別表第四の五中の「その他医療等を提供する施設」とは、研究機関、看護師等養成所等の施設をいうものであること。

第四 「不正の行為」について

指針第二の一の3の(7)、第二の二の3の(4)、第三の一の2の(2)及び第三の二の2の(1)中の「不正の行為」については、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の適用を受けるインドネシア人看護師等の出入国管理上の取扱いに関する指針(平成20年法務省告示第278号)が公示され、この中で同主旨の「不正行為」が規定されていることから、法務省及び厚生労働省において、円滑かつ適正な受入れを図る観点から、不正の行為に係る事実及びその認定等について協力していくものであること。

第五 定期報告及び随時報告について

一 定期報告及び随時報告の様式について

指針第四の二の４による定期報告及び随時報告については、受入れ機関は、様式により作成し、事業団に提出する。なお、様式のうち、様式第２－１別紙１及び様式第２－２別紙１については、研修責任者が記入し、様式第２－１別紙２についてはインドネシア人看護師候補者、様式第２－２別紙２についてはインドネシア人介護福祉士候補者が記入すること。

なお、国家資格を取得したインドネシア人看護師及び介護福祉士については、研修実施状況に係る様式第２号の提出は不要である。

二 定期報告及び随時報告の提出時期について

指針第四の二の４（１）による定期報告については、インドネシア人看護師候補者受入れ機関にあつては毎年２月２０日まで、インドネシア人介護福祉士候補者受入れ機関にあつては毎年１月２０日までに、１月１日現在の、受入れ施設の要件の遵守状況、研修の実施状況及び雇用契約の要件の遵守状況について事業団に報告すること。

なお、毎年１月１日時点で日本語の語学研修を受講中で、受入れ施設における就労及び研修を開始していないインドネシア人候補者に係る定期報告については、研修の実施状況に係る様式第２号及び雇用契約の要件の遵守状況に係る様式第３号の提出は不要とする。

指針第四の二の４の（２）による随時報告については、イ、ロ、ニ又はへに該当する在留資格変更の報告にあつてはこれらの許可を受けた日から２週間以内に、ハの死亡・失踪・不法就労活動の報告にあつてはこれらの事実を把握した日から遅くとも１週間以内に、トの合否結果の報告にあつては試験の合否発表日から２週間以内に、チの報告にあつては帰国日から２週間以内に、それぞれ事業団に報告するものであること。

三 研修の実施状況に係る様式第２号の記載内容について

インドネシア人看護師候補者の研修の実施状況に係る様式第２－１号の作成に当たっては、看護研修計画及びその実施状況を記載することとしているが、看護研修計画に代えて看護研修プログラムの実施状況を記載しても差し支えない。

また、インドネシア人介護福祉士候補者の研修の実施状況に係る様式第２－２号の作成に当たっては、介護研修計画及びその実施状況を記載することとしているが、介護研修計画に代えて介護研修プログラムの実施状況を記載しても差し支えない。

第六 不法就労に当たるインドネシア人看護師等の雇入れの防止等

協定に基づき滞在するインドネシア人看護師等は、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）等に基づき、雇用主、就労する施設及び当該施設における活動の内容並びに在留期間が個別に指定される。これらに違反した就労を行ったインドネシア人看護師等は、同法等に基づき、国外退去等の処分の対象となることに留意されたい。

また、病院及び介護施設においては、インドネシア人看護師等を雇い入れる場合には、当該インドネシア人看護師等の在留資格等を雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）第 28 条に基づき確認の上、当該事項を公共職業安定所に届け出る必要がある。なお、この確認については、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号）第五に基づき、適切に行われる必要がある。