

# 主な検討事項

①移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

②必要なコミュニケーション能力の確保

③適切な評価システムの構築

④適切な実習実施機関の対象範囲の設定

⑤適切な実習体制の確保

⑥日本人との同等処遇の担保

⑦監理団体による監理の徹底

# 論点と考え方 (1/2)

## 【前提】

- 実習成果を評価できる適切な公的評価システムの整備が必要。その際、「介護」には評価に関する既存の枠組み(技能検定又はこれに代わる公的評価システム)が予め確立されていないことから、新たな公的評価システムの構築が必要。
- 本検討会においては、仮に職種追加とした場合の評価システムの基本的な考え方及び方向性について議論し、その後具体的な設計を行っていく必要。
- 「介護」を職種追加とした場合、次のような技能実習制度の趣旨・考え方に沿って検討。

### (1) 制度の趣旨に沿った到達レベルの設定

- 技能実習1年目は技能検定基礎2級(技能実習制度における公的評価システムの場合;初級)、2年目は技能検定基礎1級(同;中級)、3年目は技能検定随時3級(同;専門級)の3段階の試験がある。
  - 一 技能検定基礎2級(初級)については、在留資格「技能実習2号」への移行に必須。
  - 一 技能検定基礎1級(中級)及び技能検定随時3級(専門級)については、技能実習2年目及び3年目の到達の目安として、到達目標が達成されたことを確認するため、修得技能等を確認する必要。
- 各年次の到達レベルについては、職種共通で、一定の考え方が示されており、これを踏まえつつ、具体的な内容等については、各職種で各々設定することが可能。

	1年目終了時	2年目終了時	3年目終了時
到達レベル	技能検定基礎2級に相当する技能等	技能検定基礎1級に相当する技能等	技能検定3級に相当する技能等
評価水準の考え方 (職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号)第62条)	基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及びこれに関する知識の程度	基本的な業務を遂行するために必要な技能及びこれに関する知識の程度	初級の技能労働者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度

【出典】「JITCO認定公的評価システムのご案内2013年度版」に基づき作成

## 論点と考え方 (2/2)

### (2) 評価試験(学科及び実技)の実施方法等

- ・ 評価試験は、等級の区分毎に、学科及び実技試験から構成。また、全ての採点評価者が公平に評価できるように採点基準を作成することが必要。
- ・ 学科及び実技試験に係る職種共通の考え方は5頁を踏まえ、具体的な試験内容・方法等については、各職種で各々設定することが可能。

### (3) 試験実施機関の決定

- ・ 試験実施機関となるには、適格性の要件(6頁)を満たす必要。

## 【論点と考え方】

### ○ 「介護」の公的評価システムにおける各年次の到達レベルをどのように考えるか。

- ・ 技能実習制度の趣旨に沿って、制度共通の到達水準の考え方を踏まえつつ、「介護」においてどのような水準が適切と考えられるか。
- ・ 検討に当たっては、
  - (1)限られた期間で修得可能なレベルであること
  - (2)技能実習生が帰国した後、母国において、修得した技能を発揮することが求められることを念頭に置き、検討することが必要ではないか。

### ○ 評価の内容及び方法について、どのように考えるか。

#### (ア) 学科試験について

- ・ 他職種の内容及び方法を踏まえつつ、どのような考え方に基つき、行うべきか。

#### (イ) 実技試験について

- ・ 客観的かつ効率的に、技能実習生の介護実践力を適切に評価するためには、どのような方法を採用することが適切と考えるか。

### ○ 評価実施機関について、どのように考えるか。

- ・ 技能実習の趣旨に沿って、職種共通の要件を踏まえて定めていくことが必要ではないか。

# 技能実習制度における公的評価制度について

○ 技能実習制度推進事業運営基本方針(平成5年4月5日厚生労働省公示)(抄)

## Ⅱ 各論

### 2 対象技能等

(3) (2)の対象技能等に係る公的評価制度については、技能実習制度推進事業の実施機関(以下「推進事業実施機関」という。)が、有識者により構成する会議(以下「公的評価システム認定会議」という。)を設置し、同会議において、評価の基準、評価の方法、試験実施体制等を審議の上、認定し、公表するものとする。

### 5 技能実習の実施に関し留意すべき事項

(1) 技能実習2号への移行を予定する場合の技能実習計画の作成

イ 監理団体及び実習実施機関(企業単独型にあつては実習実施機関)は、技能実習2号への移行を予定する技能実習生が技能実習1号及び技能実習2号の期間全体を通じて効果的な技能の修得が図られるよう技能実習計画を策定しなければならない。同計画の策定に当たっては、各段階の到達目標及び実習内容を具体的に明記するとともに、到達目標が達成されたことを確認するため、各年毎の技能検定等の受験など、修得した技能を評価する時期及び方法を明記する必要がある。

ロ 技能実習1号の期間の計画については、入国当初の講習と併せて技能検定基礎2級に相当する技能等が適切に修得できるよう作成するものとし、特に、安全衛生に関する技能等の習得について十分配慮されたものとする必要がある。

ハ 技能実習2号の期間の計画は、技能実習1号で修得した技能等をさらに向上させ、技能実習2号を開始した日から1年を経過した日においては技能検定基礎1級に相当する技能等、2年を経過した日においては技能検定3級に相当する技能等が適切に修得できるものとする。

### 6 技能実習2号への移行

(1) 技能実習2号への移行を希望する技能実習生は、修得技能等について評価を受けなければならない。当該評価は、7に定めるところによる。監理団体又は実習実施機関は、技能実習2号の技能実習計画について評価を受けなければならない。当該評価は、技能実習1号での修得技能等の成果を踏まえたより実践的な技能等を修得する上での適合性の観点から、推進事業実施機関が行う。

### 7 修得技能等の評価

(1) 修得技能等の評価システム等

イ 技能実習2号への移行に係る修得技能等の評価は、検定・資格試験等を実施している技能検定実施機関等(以下「公的評価機関」という。)の評価制度を踏まえた仕組みによる客観的かつ公正な評価に基づき、推進事業実施機関が行う。

ロ 推進事業実施機関の修得技能等の評価の基とする公的評価機関の評価制度の仕組み(以下「評価システム」という。)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)に基づく技能検定及び2の(3)の規定により、認定されたものとする。

(3) 技能実習終了時の修得技能等の評価

イ 実習実施機関は、技能実習終了までの間に、技能実習期間全体を通じた成果を確認し、技能実習生の帰国後のキャリア形成に資することを目的として、策定した技能実習計画に基づき検定・資格試験の受験その他の技能評価の手法により修得した技能等を評価するものとする。

ロ 実習実施機関等は、技能実習生が検定・資格試験等の受験等に必要な援助を行うよう努めるものとする。

# 評価試験(学科及び実技)の実施方法等

	学科試験	実技試験
共通事項	<p>○出題は日本語によること。                      ○学科試験及び実技試験は同一会場で同一日に実施することを原則とし、試験時間等もそれに合わせて設定すること。</p>	
試験実施方法	<p>○随時に実施することが求められるため、複数の試験問題の用意が必要。</p>	<p>○試験課題は事前に公表するため、複数の課題を用意する必要なし。</p>
問題・課題作成の留意点	<p>○原則として1問1答の真偽法とし、内容は、単に記憶を問うものでなく、技能の裏付けとなる知識を問うものとする。                      ※真偽法以外に多肢択一法があるが、その場合は三肢択一にするのが望ましい。また、上位級において多肢択一法を採用するなど等級によって真偽法と多肢択一法を使い分けてもよい。</p>	<p>○実際の作業試験により実施することを原則とするが、作業試験の実施が困難な項目については、原材料、模型、写真等を提示して、その種類、性状、機能等についての判別、判断等を行わせる要素試験、又は現場的なテーマを紙上で提示し、作業方法の決定、予測、計算等を行わせるペーパーテストといった出題形式を組み合わせた実技試験課題を作成する(ペーパーテストのみの実技試験課題は認められない)。</p>
問題数・試験時間	<p>○初級は20問程度、中級及び専門級は30問程度、また試験時間は1時間を標準とする。</p>	<p>○試験時間は1時間を標準とする。</p>
合否判定	<p>○原則として、65%以上の正答率</p>	<p>○完璧な作業に比べて、60%の完成度</p>

【出典】「JITCO認定公的評価システムのご案内2013年度版」に基づき作成

# 公的評価システム認定の基準

## 1 試験実施機関の適格性の要件

- ① 特定の職種・作業に従事する者全般を対象とする当該職種・作業に係る技能の評価を実施している団体であること。
- ② 対象職種・作業を専門とする者又は法人が組織する営利を目的としない団体であること。
- ③ 対象職種・作業の技能評価試験実施機関として、我が国の全域及び当該職種・作業に係る全ての作業を網羅していること。
- ④ 法律や定款上、技能評価試験の実施が可能であること。
- ⑤ 員外利用制限等がないこと。
- ⑥ 公的評価システムの継続実施が可能な財務基盤を有すること。
- ⑦ 公的評価システムの継続実施が可能な組織を有すること。
- ⑧ 公的評価システムの実施・運営にかかる事務を、試験実施機関に所属する役員又は職員が自ら行うこと。
- ⑨ 公的評価システムの継続実施のための施設・設備・専門家を確保する能力を有すること。
- ⑩ 営利を目的として公的評価システムを行うものではないこと。
- ⑪ 公益財団法人国際研修協力機構(以下「機構」という。)及び実習実施機関の要請に応じ、適切な時期(随時)に公的評価システムの実施が可能であること。
- ⑫ 機構及び実習実施機関の要請に応じ適切な場所(全国)で公的評価システムの実施が可能であること。(出先機関又は協力機関、評価に当たる者の確保等)
- ⑬ 評価に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。(原則として公的評価システムの評価を受ける者の雇用される企業の役職員が、技能評価課題の作成又は技能評価に携わっていないこと。なお、企業の役職員が携わる場合には、秘密事項を明確にする等措置を講ずること。)
- ⑭ 技能実習制度に係る監理団体又は実習実施機関ではないこと。

## 2 公的評価システムの対象職種・作業としての適格性の要件

- ① 技能実習生送出国のニーズに合致した職種・作業であること。
- ② 出入国管理及び難民認定法及びその他の法令上認定に適さない職種・作業でないこと。
- ③ 日本における当該職種等に係る技術・技能等が、技能実習生送出国より優位にあること。
- ④ 評価する技能に関し、等級区分及び受験資格の設定が可能であること。

## 3 基となる一般向け評価システムの要件

- ① 基となる一般向け評価システムが継続的に実施運営されていること。
  - ② 当該職種を所管する省庁が承認する公的評価としての位置付けにあること。
- また、我が国の当該職種等に携わる者及び当該職種等に係る業種に属する企業の大部分が、標準的な技能評価試験であることを認めていること。
- ③ 一般向けの評価実施の実績があること(作業毎に複数回実施の実績)。
  - ④ 技能評価試験の内容と評価基準が適切であること。
  - ⑤ 技能実習生を対象とする公的評価システムに活用できること。

## 4 技能実習生向け評価の内容及び評価基準に係る要件

- ① 技能実習制度の目的にかなう水準での技能、技術及び知識を評価するものであること。
- ② 評価には、学科と実技の双方を含むこと。
- ③ 出題は、日本語によることとし、内容は通常の技能実習生の日本語能力からみて妥当なものであること。
- ④ 技能実習制度に係る通常の技能実習期間に対応したものであること。
- ⑤ 技能実習制度の目的にかなう、技能実習の内容に対応したものであること。
- ⑥ 評価対象職種・作業についての一般的な作業方法が勘案されたものであること。
- ⑦ 客観的かつ公正な評価であること。
- ⑧ 前年度に実施した試験問題の一部又は全部及び技能評価試験の受験に必要な事項について公表することができること。

## 5 他の評価制度との調整に関する要件(職種が競合しない・水準が同程度)

- ① 技能検定との調整がなされていること。
- ② 既存の移行対象職種・公的評価システムとの調整がなされていること。
- ③ その他関連する技能評価等との調整がなされていること。

①移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

②必要なコミュニケーション能力の確保

③適切な評価システムの構築

④適切な実習実施機関の対象範囲の設定

⑤適切な実習体制の確保

⑥日本人との同等処遇の担保

⑦監理団体による監理の徹底

# 論点と考え方

## 【前提】

- 技能実習においては、適切な実習体制の確保に関連する事項として、以下の3点が制度上位置づけられている。
  - ①実習実施機関当たりの受入れ人数枠が設定されていること
  - ②技能実習指導員(実習実施機関の常勤の職員で修得しようとする技能等について5年以上の経験を有するもの)の指導の下で技能実習を行うこととされていること
  - ③実習実施機関の雇用計画に基づいて技能等の修得活動をする前に、予め、国内で一定期間以上講義形式の講習を実施することとされていること

## 【論点と考え方】

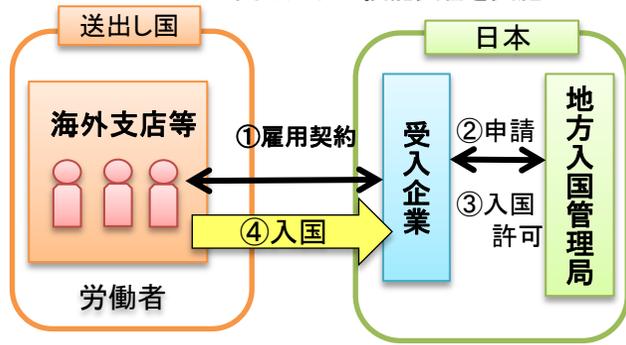
- 「介護」を職種追加とした場合、技能実習生の受入れ人数の在り方について、どのように考えるか。
- 技能実習指導員によるOJTの指導の在り方について、どのように考えるか。
  - ・ 技能実習指導員の在り方についてどのように考えるか。
  - ・ より効果的なOJTをどのように行うことが考えられるか。
- 介護業務に従事する前に、どのような知識を講習等で学ぶことが求められるか。

# 技能実習制度の仕組み

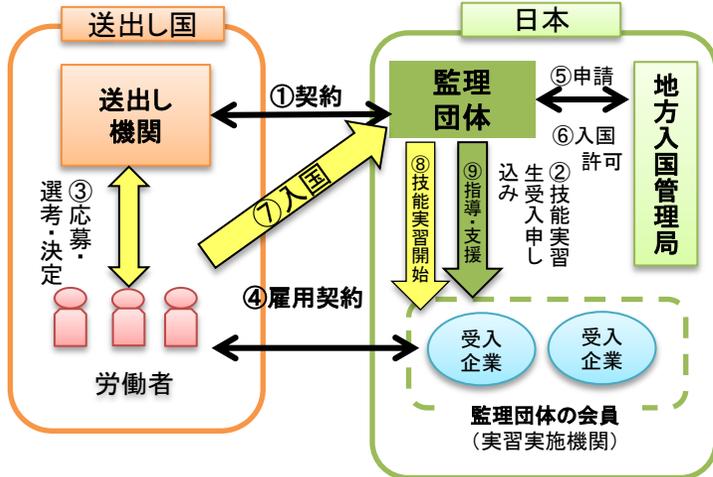
- 技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を日本で一定期間（最長3年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度。（平成5年に制度創設。改正入管法が施行された平成22年7月より現行の仕組み。）
- 技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、雇用関係の下、労働関係法令等が適用されており、現在全国に約16万人在留している。

## 技能実習制度の受け入れ機関別のタイプ

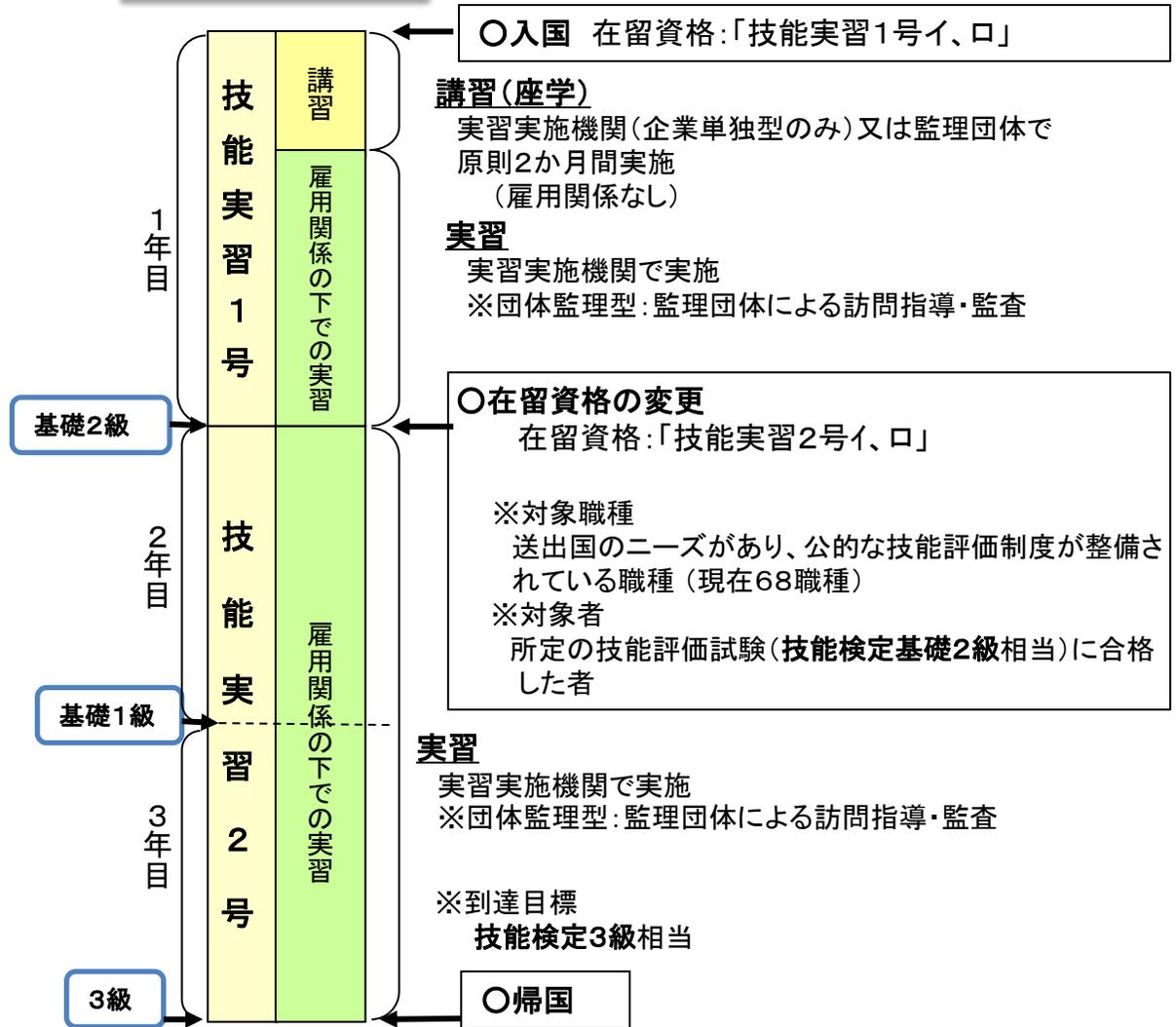
**【企業単独型】** 日本の企業等が海外の現地法人、合併企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施



**【団体監理型】** 非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等で技能実習を実施



## 技能実習の流れ



# 技能実習生の受入れ人数枠

## 団体監理型

監理団体		実習実施機関	実習区分	人数枠	
職業訓練法人	社団	社員である中小企業者		特例人数枠	
		上記以外		常勤職員の20分の1	
	財団			常勤職員の20分の1	
公益社団・財団法人 (含む特例社団法人・特例財団法人)				常勤職員の20分の1	
商工会議所・商工会		会員		特例人数枠	
中小企業団体		組合員又は会員		特例人数枠	
農業協同組合(注2)		組合員で営農		法人	特例人数枠
				非法人	2人以内
漁業協同組合	組合員	船上漁業		2人以内	
		船上漁業以外		法人	特例人数枠
				非法人	2人以内
法務大臣告示団体	「個人営農・漁業」以外			特例人数枠	
		個人営農		2人以内	
	漁業	船上漁業		2人以内	
		船上漁業以外		法人	特例人数枠
				非法人	2人以内

(注1) 常勤職員には、技能実習生(1号及び2号)は含まれない。

(注2) 監理団体が開発途上国に対する農業技術協力を目的とする公益社団・財団法人で、かつ、実習実施機関が農業を営む機関である場合は農業協同組合の受入れ人数枠と同様である。

## 技能実習生の受入特例人数枠

実習実施機関の常勤の職員 の総数	技能実習生の人数
301人以上	常勤職員総数の20分の1
201人以上 300人以下	15人
101人以上 200人以下	10人
51人以上 100人以下	6人
50人以下	3人

(注1) 技能実習生(1号)の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

(注2) 船上漁業の場合は、技能実習生(1号及び2号)の人数が、各漁船につき乗組員(技能実習生を除く)の人数を超えないこと。

## 企業単独型

実習実施機関の常勤職員総数		技能実習生の人数
A		常勤職員総数の20分の1
B	301人以上	常勤職員総数の20分の1
	201人以上 300人以下	15人
	101人以上 200人以下	10人
	51人以上 100人以下	6人
	50人以下	3人

(注1) 常勤職員には外国にある事業所に所属する常勤の職員及び技能実習生(1号及び2号)は含まれない。

(注2) Bは法務大臣が告示をもって定める場合。技能実習生(1号)の人数が、常勤職員の総数を超えないこと。

# 技能実習指導員について

## 技能実習指導員の要件

実習実施機関の常勤職員で、技能実習生が修得する技能等について5年以上の経験を有するもの

出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令「技能実習1号イ」第9号、「技能実習1号ロ」第22号

出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令 第1条6号、第2条6号

## 技能実習指導の在り方

- ・ 指導能力を向上させること
- ・ 異なる技能では複数の指導員を配置し、技能実習生に具体的な目標を与え、成果をチェックする等、より効果を高めるための工夫をすること
- ・ 繰り返しわかりやすく説明する等、綿密な指導を行うこと
- ・ 安全と健康の確保を図るため、安全衛生用語や専門用語については、特に丁寧な指導を心がけること

【出典】技能実習生の入国・在留管理に関する指針(平成25年12月改訂)に基づき作成

①移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化

②必要なコミュニケーション能力の確保

③適切な評価システムの構築

④適切な実習実施機関の対象範囲の設定

⑤適切な実習体制の確保

⑥日本人との同等処遇の担保

⑦監理団体による監理の徹底

# 論点と考え方

## 【前提】

- 技能実習生の処遇については、いわゆる上陸基準省令（出入国管理及び難民認定法第7条第1項第2号の基準を定める省令）及び変更基準省令（出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令）に、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」と規定されている。

（参考）

○出入国管理及び難民認定法第20条の2第2項の基準を定める省令（平成21年法務省令第51号）（抄）

第二条 法第二十条の二第二項の基準（技能実習の在留資格（法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄第二号口に係るものに限る。

以下「技能実習第二号口」という。）への変更に係るものに限る。）は、次の各号に掲げるとおりとする。

五 申請人に対する報酬が日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること。

※ 上陸基準省令においても、同様の規定が設けられている。

- 現在、技能実習本体の見直しにおいて、賃金不払い等の労働関係法令違反や技能実習生に対する人権侵害等への保護体制が不十分との指摘も踏まえ、技能実習生に対する人権侵害行為等への対応強化等が検討されている。

## 【論点と考え方】

- 「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」について、運用上、どのように担保すべきか。
  - 技能実習本体の見直しでの対応を踏まえ、またEPAの経験を活かしつつ、適切な方策が講じられるべきではないか。

# JICWELSによる同等報酬要件の確認の概要

(受入れ前)

- 受入れ希望機関の募集時に同等報酬等の要件審査
  - ・ 就業規則(賃金規程)・賃金台帳等にて同等報酬を確認

(受入れ後)

- 巡回訪問による確認
  - ・ 労務管理者、候補者本人から雇用状況等のヒアリング
  - ・ 外国人介護福祉士候補者及び同様の業務に従事する日本人職員の賃金台帳の目視・比較による同等報酬要件の確認
    - ※ 巡回訪問の拒否は、受入れ要件の失効につながる。
- 受入れ機関からの定期報告による確認
  - ・ 毎年1月1日現在の状況を賃金台帳の写し等により確認
    - ※ 定期報告の拒否、又は不当な遅延は、受入れ要件の失効につながる。

# JICWELSの巡回訪問

## 1. 目的

就労・研修状況の把握、相談・助言等のため、EPA候補者及び合格者の受入れ施設を訪問。候補者の受入れ施設には、日本語学習の方法等の助言等のため、日本語学習専門家が同行し、少なくとも年1回、全ての受入れ施設を訪問。(資格取得者の場合は、研修実施状況の把握を除く。)

## 2. 実施内容・方法

(1)雇用管理状況:書面調査・労務担当者との個人面談。

賃金台帳目視による同等報酬の遵守、外国人雇用状況の届出等の各種手続き状況等を確認。

(2)研修実施状況:書面調査・研修責任者との個人面談により、日本語・受験対策の学習状況を確認。

日本語専門家による日本語のテスト結果により、学習進捗状況を確認し、今後の学習方法等についての助言。

(3)候補者等の状況:書面調査・個人面談により、候補者等の状況を確認。

## 3. 指導・助言

(1)巡回訪問時に雇用管理等の問題があった場合は、指導・助言を行うとともに、厚労省に報告。受入れ施設は、後日、書面により改善状況をJICWELSに報告。必要に応じて実地にて改善状況を確認。

(2)巡回訪問による指導・助言においては、相談窓口と連携し、必要に応じ顧問社労士・精神科医と相談の上対応する。

(3)この他、巡回訪問や相談窓口で把握し、現地での指導・助言が必要なケースについては、特別巡回訪問を実施。

【出典】第2回外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会(平成26年11月20日)  
公益社団法人国際厚生事業団(JICWELS)提出資料を一部修正