

特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針及び特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針について

〔 令和 8 年 1 月 2 3 日
閣 議 決 定 〕

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 4 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づき、入管法第 2 条の 3 第 1 項及び育成就労法第 7 条第 1 項の規定に基づき定められた特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針（以下「基本方針」という。）にのっとり、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針及び育成就労に係る制度の運用に関する方針を別紙 1 から別紙 7 まで、別紙 9 及び別紙 11 から別紙 19 までのとおり定める。

また、入管法第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、基本方針にのっとり、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針を別紙 8 及び別紙 10 のとおり定める。

これに伴い、特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針（平成 30 年 12 月 25 日閣議決定）は、廃止する。

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
及び育成就労に係る制度の運用に関する方針

法 務 大 臣
厚生労働大臣
国家公安委員会
外 務 大 臣

出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「入管法」という。）第 2 条の 4 第 1 項及び外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「育成就労法」という。）第 7 条の 2 第 1 項の規定に基づき、入管法第 2 条の 3 第 1 項及び育成就労法第 7 条第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針及び育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、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及び育成就労に係る制度の運用に関する方針（以下「分野別運用方針」という。）を定める。

第一 特定技能制度及び育成就労制度に共通する事項

- 1 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）及び特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である分野（育成就労産業分野）

介護分野

- 2 当該産業上の分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

(1) 特定技能外国人及び育成就労外国人受入れの趣旨・目的

ア 特定技能外国人

介護分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

イ 育成就労外国人

特定産業分野のうち、外国人にその分野に属する技能を本邦において就労を通じて修得させることが相当である介護分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保する。

(2) 生産性向上や国内人材確保のための取組

介護人材については、介護人材の処遇改善に加え、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護の仕事の魅力向上等、人材確保のため総合的な取組を進めており、令和元年から令和 5 年までにかけて、対前年比で平均 5,000 人程度増加している。

ア 生産性向上のための取組

生産性向上のための取組については、介護ロボットやICT等を活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減に取り組むため、介護テクノロジーの導入費用に対する補助を行っているほか、働きやすい職場環境づくりの総理大臣・厚生労働大臣表彰の実施等による事例の横展開、生産性の向上に資する様々な支援策を一括し、適切な支援につなぐためのワンストップ型の総合的な事業者支援窓口の設置を全都道府県に促進する等の取組、開発事業者に対し研究開発から上市までを総合的に支援する、CARE Innovation Support Office (CARISO) の立ち上げ等を進めている。また、令和6年度介護報酬改定において、介護テクノロジーを活用した継続的な業務改善の取組を評価する加算が創設されたところであり、これに基づき各種取組を一層促進することとしている。

これらの取組を経て、令和6年度介護労働実態調査によると、介護記録ソフトにおいて「利用者情報（ケア記録・ケアプラン等）の入力・保存・転記の機能」を日常的に利用している割合が75.4%となっており、サービス別に見ると、施設系（入所型）では「ベッドセンサー（マット型）」を日常的に利用している割合が70.1%となるなど、介護ロボットやICT等が一定活用されている状況にある。また、介護ロボットやICT等の導入効果については「昼間の業務負担の軽減」の割合が49.4%、「夜間の業務負担の軽減」の割合が44.6%と昼夜それぞれについて約半数の事業所が、効果があるとしている。

イ 国内人材確保のための取組

（ア）多様な人材の確保・育成・定着

高齢者・女性を含む介護分野の未経験者等の参入促進、介護福祉士養成施設等に通う学生への修学資金の支援、介護職の魅力向上、キャリアパス構築に向けた支援、テクノロジーの活用やハラスメント対策といった職場環境の改善等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

（イ）処遇改善

介護人材の処遇改善として、これまでの累次の処遇改善の取組に加え、令和6年度介護報酬改定において、現行の処遇改善関連加算の一本化を行い、介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを実施している。加えて、処遇改善加算の更なる取得促進に向けた取得要件の弾力化を行うとともに、生産性向上・職場環境改善等を通じて、更なる賃上げに向けた支援を行っている。

（ウ）安全衛生対策

安全衛生対策として、介護労働者の転倒災害防止対策の周知、介護作業における腰痛防止のためのチェックリストや事例集の作成、ノーリフトケア等の身体の負担軽減のための介護技術の積極的な導入を進めている。

（エ）（ア）、（イ）及び（ウ）の成果

上記（ア）、（イ）及び（ウ）の取組を経て、令和6年度介護従事者処遇状況等調査によると、令和6年度の介護職員（月給・常勤の者）の平均給与額は、

令和5年度と比較して4.3%（約1.4万円）増加した。また、令和6年度介護労働実態調査によると、介護職員（施設等）の高齢者・女性の割合がそれぞれ7.6%、71.9%となっており、令和3年度から令和6年度にかけて、それぞれ1.6%、3.5%増加しているほか、人材定着の観点から、介護分野における離職率は令和元年度には15.4%であったが、令和6年度には12.4%に減少した。また、労働災害動向調査による労働災害率（度数率）（老人福祉・介護事業）は令和5年は4.25となっている。

（3）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

「第9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」（令和6年7月12日厚生労働省公表）に基づき、介護分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、235万7,300人となる。

介護分野の有効求人倍率は、令和6年度においては4.08倍と、全国的に人材確保が困難な状況にある。また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県において2.00倍以上にあり、依然として高い水準にある。上記（2）に掲げた生産性向上のための取組及び国内人材確保のための取組を継続することにより、人手不足が9万8,600人程度緩和されることが見込まれるものの、なお16万700人程度の人手不足が見込まれる状況である。

このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、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自ら一定程度実践できる外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入れに当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしの強化や、国家資格取得に向けた日本語学習等の支援などの取組を進める。

（4）受入れ見込数（育成就労法第7条の2第2項第4号の当該個別育成就労産業分野における受入れ見込数を含む。）

ア 介護分野全体の受入れ見込数

介護分野全体における令和6年度から令和10年度までの5年間の受入れ見込数は、16万700人である。

当該受入れ見込数は、介護分野において、令和10年度には25万9,300人程度の人手不足が見込まれる中、介護ロボット、ICT等の活用などの取組による5年間で2%程度の生産性向上（令和10年度までに4万7,100人程度）や、処遇改善、高齢者及び女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（令和10年度までに5万1,500人程度）を行ってもなお不足すると見込まれるものであり、過大なものとはなっていない。

イ 1号特定技能外国人の受入れ見込数

介護分野における令和6年度から5年間の1号特定技能外国人の受入れ見込数は、12万6,900人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

ウ 育成就労外国人の受入れ見込数

介護分野における令和9年度から2年間の育成就労外国人の受入れ見込数は、3万3,800人であり、これを令和10年度末までの2年間の受入れの上限として運用する。

3 在留資格認定証明書の交付又は育成就労認定の停止の措置及び再開の措置

(1) 介護分野をめぐる人手不足状況の把握方法

厚生労働大臣は、次の指標等により人手不足状況の変化を的確に把握する。

- ① 介護分野の1号特定技能外国人及び育成就労外国人の在留者数（定期的に法務省から厚生労働省に提供）
- ② 有効求人倍率
- ③ 介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数と実績値との対比等

(2) 入管法第7条の2第3項及び第4項（これらの規定を同条第5項において準用する場合を含む。）の規定による同条第1項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置及び交付の再開の措置に関する事項

- ① 厚生労働大臣は、上記(1)の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2(4)イに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。
- ② 一時的に在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該特定産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

(3) 育成就労法第12条の2の規定による育成就労認定の停止の措置及び認定の再開の措置に関する事項

- ① 厚生労働大臣は、上記(1)の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて分野別運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2(4)ウに掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、一時的に育成就労認定（育成就労外国人及び育成就労認定が育成就労法第16条第1項の規定により取り消されたことにより育成就労の対象でなくなった外国人に係るものを除く。）の停止の措置を求める。
- ② 一時的に育成就労認定の停止の措置を講じた場合において、当該育成就労産業分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣及び厚生労働大臣に対し、育成就労認定の再開の措置を求める。

4 その他特定技能制度及び育成就労制度に係る制度の運用に共通する重要事項

(1) 特定技能外国人及び育成就労外国人のキャリア形成等に関する事項

厚生労働省は、関係業界等と協働して、育成就労及び特定技能1号に係る専門技能や日本語能力等の修得を内容とする介護分野における「育成・キャリア形成プログラム（以下「育成プログラム」という。）」を策定する。

介護分野における育成プログラムは、次の事項を含む特定技能制度及び育成就労制度を通貫したものとすることを基本とし、特定技能外国人又は育成就労外国人が、自身のキャリアを俯瞰し、技能等の向上・育成を予見できるものとするとともに、関係業界、特定技能所属機関、育成就労実施者等において、受け入れる外国人への計画的かつ的確な育成・評価等を行うための指針とする。

- ① 基礎的な技能を修得し、上長からの指示に従い現場で単独で業務を行うことができるよう介護育成就労評価試験の合格を目指す。
- ② 自らの判断により高度に専門的・技術的な業務を遂行し、又は、監督者として業務を統括しつつ、熟練した技能で業務を遂行するために必要な実務経験を得る。

(2) 治安への影響を踏まえて講じる措置

厚生労働省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、厚生労働省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、分野別運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

ア 治安上の問題に対する措置

厚生労働省は、介護分野における特定技能外国人又は育成就労外国人が関わる犯罪、行方不明、悪質な送出国機関の介在その他の治安上の問題を把握した場合には、事業者、業界団体等に対して助言・指導を行うなど、必要な措置を講じる。

イ 治安上の問題を把握するための取組及び把握した情報等を制度関係機関等と共有するための取組等

厚生労働省は、上記アの治安上の問題について、所掌事務を通じ、事業者、業界団体等から把握するなど、必要な措置を講じる。また、上記アの治安上の問題について、制度関係機関等との間で適切に共有するため、情報共有の手続を定めるなど、必要な措置を講じる。

(3) 大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

厚生労働省は、地域医療介護総合確保基金を通じて、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等、地域の実情に応じ都道府県が実施する介護人材確保の取組を支援する。

また、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、各地域の事業者が必要な特定技能外国人及び育成就労外国人を受け入れられるよう図っていく。

そのほか、厚生労働省は、制度を所管する行政機関や地方公共団体、事業者、業界団体等と適切に連携するなどして、特定技能外国人及び育成就労外国人が居住する地域における外国人との共生のための施策の推進を支援する。

(4) 公租公課に関する必要な措置

特定技能外国人、育成就労外国人、特定技能所属機関及び育成就労実施者は、納付すべき公租公課を適切に支払う責務があり、また、厚生労働省は、これらの者が納付すべき公租公課の未納を防ぐため、制度を所管する行政機関と連携の上、必要な措置を講じる。

第二 特定技能制度に関する事項

1 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、次の(1)及び(2)に定める試験に合格した者とする。

(1) 技能水準

介護特定技能評価試験(技能)相当以上の水準と認められるもの(介護育成就労評価試験(専門級)を含む。)

(2) 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの及び「介護特定技能評価試験(日本語)」

2 その他特定技能制度の運用に関する重要事項

(1) 業務区分及び特定技能外国人が従事する業務

介護分野において設定する業務区分は介護とし、当該業務区分において従事する業務は身体介護等(利用者の心身の状態に応じた入浴、食事、排せつの介助等。以下同じ。)業務とする。

なお、これらの業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務(例:お知らせ等の掲示物の管理、物品の補充等)に付随的に従事することは差し支えない。

(2) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(3) 特定産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

特定技能所属機関に対して特に課す条件

- ① 介護等の業務を行うものであること。
- ② 事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること。
- ③ 特定技能所属機関は、厚生労働省が設置する特定技能制度における介護分野に係る分野別協議会(以下単に「特定技能の協議会」という。)の構成員になること。
- ④ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会において協議が調った措置を講じること。
- ⑤ 特定技能所属機関は、特定技能の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 特定技能所属機関は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑦ 特定技能所属機関は、介護保険法施行規則(平成11年厚生省令第36号)第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等

を有する1号特定技能外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあつては、次に掲げる事項を遵守すること。

- i 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。
- ii 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
- iii 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行い、その意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
- iv ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
- v 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

第三 育成就労制度に関する事項

1 育成就労産業分野において求められる人材の基準に関する事項

介護分野において育成就労の在留資格で受け入れる外国人は次の(1)に定める試験に合格した者とする。また、育成就労の開始後一定期間経過時までを満たしていることが求められる水準は、次の(2)及び(3)にそれぞれ定めるとおりとする。

(1) 育成就労を開始するまでに求められる日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの

(2) 育成就労の開始後1年経過時までを満たしていることが求められる水準

ア 技能水準

介護育成就労評価試験(初級)

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの及び日本語学習プランの作成(ただし、「日本語教育の参照枠」のB1相当以上の水準と認められるものに合格している場合は、作成不要)

(3) 育成就労を終了するまでに求められる水準

ア 技能水準

介護育成就労評価試験(専門級)

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められるもの及び介護特定技能評価試験(日本語)

2 育成就労外国人の育成に関する事項

介護分野の介護の業務区分においては、主たる技能として、身体介護等を設定する。

その上で、育成就労計画に沿って、3年間の育成就労期間を通じて当該主たる技能を修得するために必要な業務に一定時間計画的に従事させることにより、当該業務と関連する業務区分の範囲内の業務を経験させることとあいまって、介護分野に属

する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を有する人材を育成する。

3 育成就労産業分野における本人の意向による育成就労実施者の変更（転籍）に関する事項

(1) 本人の意向による転籍に当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準

介護分野において育成就労外国人が本人の意向による転籍を行うに当たって必要となる技能水準及び日本語能力水準は、次に定める試験にそれぞれ合格していることとする。

ア 技能水準

介護育成就労評価試験（初級）

イ 日本語能力水準

「日本語教育の参照枠」のA 2. 2相当以上の水準と認められるもの

(2) 転籍制限期間及びその理由

転籍制限期間は2年とする。

介護は継続した利用者のいる対人支援サービスであり、同一事業所において、継続的な実践により利用者との信頼関係を醸成しながら、疾患や障害の理解、チームケアや他職種連携、利用者の自立支援や看取りなど、多様な状態像の変化に対応できる専門職としての知識や技術、倫理などを修得することが必要であり、それには一定程度の時間を要する。

加えて、多くの認知症利用者をはじめとした利用者にとっては、顔なじみの職員による継続的なケアは生活の質を維持する上で非常に重要であり、その家族としても、安心してケアを任せられるという点で、継続してケアを行うことは大きな意味がある。

さらに、人材確保の観点からも、大都市圏での需要が高い傾向が見られることから、転籍を制限しなければ、地方において就労を開始した育成就労外国人がより賃金の高い都市部へと過度に流出するおそれがあるため、激変緩和措置として、当分の間、転籍制限期間を2年とする必要がある。

(3) 1年を超える転籍制限期間を設定した転籍元の育成就労実施者において講じる待遇向上策

1年を超える転籍制限期間を設定する育成就労実施者は、介護職員等処遇改善加算の取得等の要件を満たすものとするに加えて、育成就労外国人ごとに、育成就労キャリア支援プランを作成するものとする。

4 その他育成就労制度の運用に関する重要事項

(1) 業務区分及び育成就労外国人が従事する業務

介護分野において設定する業務区分及び従事する業務は、特定技能制度と同一とする（第二2（1）参照）。

(2) 育成就労外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(3) 育成就労産業分野に特有の事情に鑑みて講じる措置等

ア 育成就労実施者に対して特に課す条件

① 介護等の業務を行うものであること。

- ② 事業所で受け入れることができる育成就労外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とし、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保できる人数にすること。
- ③ 育成就労実施者は、育成就労制度における介護分野に係る分野別協議会（以下単に「育成就労の協議会」という。）において協議が調った措置を講じること。
- ④ 育成就労実施者は、育成就労の協議会に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑤ 育成就労実施者は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと。
- ⑥ 育成就労実施者は、介護保険法施行規則第 22 条の 23 第 1 項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する育成就労外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。
 - i 育成就労外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。
 - ii 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
 - iii 育成就労外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
 - iv ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
 - v 育成就労外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。
- ⑦ 育成就労実施者は次のいずれかを満たす事業所とする。
 - i 事業所が開設後 3 年以上経過していること。
 - ii 当該事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所の開設後 3 年以上経過しているものであること。
 - iii 当該事業所を経営する法人について、次に掲げるいずれにも該当すること。
 - (i) 当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、育成就労外国人に対する研修体制及びその実施が確保されていること。
 - (ii) 育成就労外国人並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること。
 - (iii) 育成就労外国人の受入れについて、受入れ開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること。
 - (iv) 育成就労外国人の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること。

- ⑧ 育成就労実施者は、育成就労外国人に夜勤業務その他少人数の状況の下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。
- ⑨ 育成就労指導員のうち1名以上が、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。また、育成就労外国人5名につき、1名以上の育成就労指導員を選任していること。

イ 監理支援機関に対して特に課す条件

- ① 監理支援機関は、次のいずれかに該当する法人とする。
 - i 商工会議所（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会議所の会員である場合に限る。）、商工会（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該商工会の会員である場合に限る。）、中小企業団体（監理支援を行う監理型育成就労実施者が当該中小企業団体の組合員又は会員である場合に限る。）、職業訓練法人、公益社団法人、公益財団法人、社会福祉連携推進法人
 - ii 当該法人の目的に介護、医療又は社会福祉の発展に寄与することが含まれる全国的な団体（その支部を含む。）であって、介護又は医療に従事する事業者により構成されるもの
- ② 修得させようとする技能について、一定程度の経験又は知識を有する役員又は職員が、5年以上介護の業務に従事した経験を有する介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。

ウ 育成就労の内容に対して特に課す条件

- ① 入国後講習の日本語科目については、その授業時間数が240時間（育成就労外国人が試験その他の方法により「日本語教育の参照枠」のB1相当以上の水準と証明されている場合は80時間）以上であることとし、当該科目の講義は、日本語教育に関する課程を修めて大学を卒業した者等により行われることとしていること。
- ② 入国後講習の介護技能の修得に資する知識に係る科目については、その授業時間数が42時間以上であることとし、当該科目の講義は、介護福祉士養成施設等の教員として介護の教育内容を教授した経験を有する者等により行われることとしていること。