

# 介護分野の育成就労における固有要件について

## 転籍制限期間

- ・転籍制限期間は分野ごとにその業務内容等を踏まえて1年から2年までの範囲内で設定するところ、介護分野においては2年と設定する。
- ・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。  
(転籍制限期間を2年に設定する理由)
- ・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、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るため。
- ・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恐れがあるため。

## 介護固有要件

※育成就労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、「A2. 2」が要件。
  - ・2年目以降は、「A2. 2」及び「日本語学習プラン」(ただし、「B1」を取得している場合は、日本語学習プランは不要)。
  - ・育成就労終了時は、「A2. 2」及び「介護特定技能評価試験(日本語)」。
- (参考)日本語教育の参照枠
- 「A2. 2」:ごく基本的な個人情報や仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる
- 「B1」:仕事等でふだん出合うような身近な話題について、主要点を理解できる

### 適切な育成就労実施者の対象範囲の設定

- ・介護等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)
- ・適切な人材育成を図る観点から安定的に事業を行えることを確認するため、以下のいずれかに該当していること
  - (1) 事業所を開設してから3年が経過している
  - (2) 当該事業所を運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年が経過している
  - (3) 外国人に対する研修体制や職員・利用者等からの相談体制など同一法人によるサポート体制がある

### 適切な育成体制の確保

- ・受入れ人数枠  
事業所ごとに、事業所の常勤介護職員(育成就労外国人を除く。)の人数に応じた受入れ人数の上限を設ける。  
なお、事業所の育成就労外国人の総数は当該事業所の常勤介護職員の総数を超えない。
- ・育成就労指導員の要件  
育成就労外国人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。
- ・労働安全衛生  
育成就労外国人に夜勤や緊急対応業務を行わせる場合は、指導に必要な体制確保等、利用者の安全確保及び外国人保護のために必要な措置を講じる。
- ・入国後講習  
日本語科目は240時間以上(B1以上の場合は80時間)、技能科目は42時間以上とするほか、それぞれの講義について一定の要件を満たす人材が行うこと。

### 訪問介護への従事

- ・育成就労実施者は、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、その場合にあつては、次に掲げる事項を遵守すること。
  - ① 訪問介護等の基本事項等に関する研修
  - ② 一定期間の責任者等の同行等による必要な訓練
  - ③ 訪問介護の業務内容等の説明、意向の確認、キャリアアップ計画の作成
  - ④ ハラスメント防止のための相談窓口設置等の必要な措置
  - ⑤ 不測の事態発生時に適切な対応ができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な措置

### 監理支援機関による監理の徹底

- ・監理支援機関の役職員に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
- ・法人類型として、社会福祉連携推進法人及び介護又は医療の事業者団体を追加