

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

法 務 大 臣
国家公安委員会
外 務 大 臣
厚生労働大臣

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。）第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、法第 2 条の 3 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」（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（以下「運用方針」という。）を定める。

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）

介護分野

2 特定産業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）特定技能外国人受入れの趣旨・目的

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。

（2）生産性向上や国内人材確保のための取組等

介護人材確保に向けては、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、介護職の魅力向上等、総合的な取組を進めており、2014 年から 2016 年までにかけて、対前年比で平均 6 万人程度増加している。

（処遇改善）

介護人材の処遇改善については、これまでの合計で月額 5 万 7,000 円の改善に加え、2019 年 10 月からは、「新しい経済政策パッケージ」（2017 年 12 月 9 日閣議決定）に基づき、介護サービス事業所における勤続年数 10 年以上の介護福祉士に月額平均 8 万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費 1,000 億円程度を投じ、更なる処遇改善を行い、他産業と遜色のない賃金水準を目指している。

（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 の活用による業務負担の軽減や職場環境の改善に引き続き取り組んでいるほか、組織マネジメント改革を推進するための「生産性向上ガイドライン」の策定を進めている。

（国内人材確保のための取組）

国内人材確保については、上記に加え、介護分野へのアクティブシニア等の参入

を促すための「入門的研修」の普及、介護福祉士を目指す学生への返済免除付きの奨学金制度の拡充、介護に関する魅力の発信等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

(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。）

介護分野の有効求人倍率は、近年一貫して上昇を続けており、2017年度においては3.64倍と、全平均の1.54倍と比較し、2ポイント以上高い水準にある。また、地域によって高齢化の状況等は異なっており、都道府県別の介護分野の有効求人倍率は、全都道府県においておおむね2倍以上の状況にある。

こうした状況の中、第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数の推計（2018年5月21日厚生労働省公表）では、2016年時点における人材数である約190万人に加え、2020年度末までには約26万人、2025年度末までには約55万人を追加で確保することが必要とされており、今後、年間平均6万人程度を確保していく必要がある。

介護人材確保に向けた総合的な取組を通じ、2014年から2016年までにかけては、対前年比で平均6万人程度増加しているが、近年増加数が減少傾向にあることに加え、今後、生産年齢人口が一層減少していくこと等も見込まれる中、年間平均6万人程度の国内介護人材の確保を引き続き進めていくことは困難な状況にある。

こうした状況を踏まえ、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即戦力の外国人を受け入れ、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、高齢化の進展等に伴い、増大を続ける介護サービス需要に適切に対応するために必要不可欠である。

(4) 受入れ見込数

介護分野における向こう5年間の受入れ見込数は、最大6万人であり、これを向こう5年間の受入れの上限として運用する。

向こう5年間で30万人程度の人手不足が見込まれる中、今般の受入れは、介護ロボット、ICTの活用等による5年間で1%程度（2万人程度）の生産性向上及び処遇改善や高齢者、女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（22～23万人）を行ってもなお不足すると見込まれる数を上限として受け入れるものであり、過大な受入れ数とはなっていない。

3 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、以下に定める試験等に合格等した者又は介護分野の第2号技能実習を修了した者とする。

(1) 技能水準（試験区分）

ア 「介護技能評価試験」

イ アに掲げる試験の合格と同等以上の水準と認められるもの

(2) 日本語能力水準

ア 「国際交流基金日本語基礎テスト」又は「日本語能力試験（N4以上）」に加え、「介護日本語評価試験」

イ アに掲げる試験の合格と同等以上の水準と認められるもの

4 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又は交付の再開の措置に関する事項

- (1) 厚生労働大臣は、有効求人倍率等の公的統計等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）に掲げた向こう5年間の受入れ見込数を超えることが見込まれる場合には、法務大臣に対し、受入れの停止の措置を求める。
- (2) 受入れの停止の措置を講じた場合において、当該受入れ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、受入れの再開の措置を求める。

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。

(2) 特定技能所属機関に対して特に課す条件

ア 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。

イ 特定技能所属機関は、厚生労働省が組織する「介護分野における特定技能協議会」（以下「協議会」という。）の構成員になること。

ウ 特定技能所属機関は、協議会に対し、必要な協力を行うこと。

エ 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。

(3) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(4) 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、運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

(5) 特定技能外国人が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

国において、地域医療介護総合確保基金を活用し、「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、厚生労働省は、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を受け入れられるよう図っていく。