

# 検討に当たっての考え方・検討事項(案)

## 1. 検討に当たっての基本的考え方

- 将来、介護人材不足が見込まれる中で、必要な介護サービスを安心して受けられるよう、介護人材を確保することは重要な課題であり、外国人介護人材の確保・定着及び受入環境の整備を図ることが必要。
- 外国人介護人材については、介護が対人サービスであること等、業務の特性を踏まえた要件を設定しているところ、介護現場からは外国人介護人材の業務拡大を望む意見がある。
- 一方、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」において、技能実習制度及び特定技能制度の在り方について議論が行われているところ、中間報告書においては以下のような検討の方向性が示されている。
  - ・ 人材育成の観点から、外国人が修得する主たる技能等について、技能実習制度廃止後の新たな制度から特定技能制度への移行を見据えた上で、体系的な能力を身につける観点に立って幅広い業務に従事することができる制度とする方向で検討
  - ・ 外国人材のキャリアアップを進めていくため、修得された技能について、日本国内だけでなく、母国での活躍につながるような方策を採れないかについて検討
- また、当該有識者会議においては、本年秋頃を目途に最終報告書が取りまとめられる予定であり、これらも踏まえた上で、外国人介護人材の業務の在り方についてとりまとめを行っていくことが必要。

## 2. 主な検討事項（案）①

### I 訪問系サービスなどへの従事について

訪問系サービスなどについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等の外国人介護人材の従事が認められていない。これらの施設における外国人介護人材の受入について、どう考えるか。

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ（平成27年2月4日）（P8、9）より抜粋

#### ④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

##### ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ いわゆる「介護」は、日常生活上の行為を支援するものであり、多様な場で展開され得るものである。しかしながら、適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている範囲に限定すべきである。
- ・ また、複数の職員が指導可能な施設サービスとは異なり、訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることを踏まえ、技能実習生に対する適切な指導体制の確保、権利擁護、在留管理の観点に十分配慮する必要がある。

##### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 実習実施機関の範囲については、「介護」の業務が関連制度において想定される範囲として、介護福祉士の国家試験の受験資格要件において、「介護」の実務経験として認められる施設に限定すべきである。
- ・ 訪問系サービスは利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることから、
  - 適切な指導体制をとることが困難
  - 利用者、技能実習生双方の人権擁護、適切な在留管理の担保が困難である。このため、技能実習の実習実施機関の対象とすべきではない（※）。

※ 同様の観点から、訪問系サービスはEPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士の受入れ対象施設・機関の対象外となっている。

「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」（平成29年厚生労働省告示第320号）

第二条 介護職種に係る規則第十二条第一項第十四号に規定する告示で定める基準は、次のとおりとする。

三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。

イ 介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く。）を行うものであること。

四 技能実習生を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

「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」

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. 主な検討事項（案）②

### II 事業所開設後3年要件について

技能実習「介護」では、経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所が対象となっているが、これをどう考えるか。

外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 中間まとめ（平成27年2月4日）（P8、9）より抜粋

#### ④ 適切な実習実施機関の対象範囲の設定

##### ア 介護職種を追加する場合に求められる水準・内容

- ・ 介護分野の有効求人倍率は他産業と比較して高く、人材確保が困難な事業所が多い。このため、開設後の年数が浅い施設等が、経営が軌道に載らないまま技能実習生を受入れた場合には、技能実習生に対する適切な指導體制をとることができないという恐れがあり、こうした懸念を回避することが求められる。

##### イ 具体的な対応の在り方

- ・ 適切な技能移転を図る観点から、実習実施機関は経営が一定程度安定している機関に限定すべきであり、その要件として、設立後3年以上経過した施設をその対象とすることが望ましい。

「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」（平成29年厚生労働省告示第320号）

第二条 介護職種に係る規則第十二条第一項第十四号に規定する告示で定める基準は、次のとおりとする。

- 三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。
  - 開設後三年以上経過しているものであること。

## 2. 主な検討事項（案）③

### Ⅲ 技能実習「介護」等の人員配置基準について

技能実習「介護」等において、就労開始後6ヶ月を経過した者について、介護技能や業務に必要な日本語能力がある程度向上することなどの理由により、介護施設の人員配置基準に算定しているが、その取扱いについてどう考えるか。

「介護職種について外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律施行規則に規定する特定の職種及び作業に特有の事情に鑑みて事業所管大臣が定める基準等」について(令和5年4月1日付け社援発0401第1号、老発0401第2号)

#### 第三 技能実習生の配置基準上の取扱いについて

##### 1 介護施設等における報酬上の配置基準の取扱いについて

次の①又は②に該当する介護職種の技能実習生については、法令に基づく職員等の配置基準において、職員等とみなす取扱いとすること。

- ① 技能実習を行わせる事業所において実習を開始した日から6ヶ月を経過した者
- ② 日本語能力試験のN2又はN1（平成22年3月31日までに実施された審査にあっては、2級又は1級）に合格している者

### Ⅳ その他