

社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室

福祉・介護人材確保対策等について

1. 「介護離職ゼロ」に向けた介護人材の確保対策について

福祉・介護人材の確保対策について

1. 現状と課題

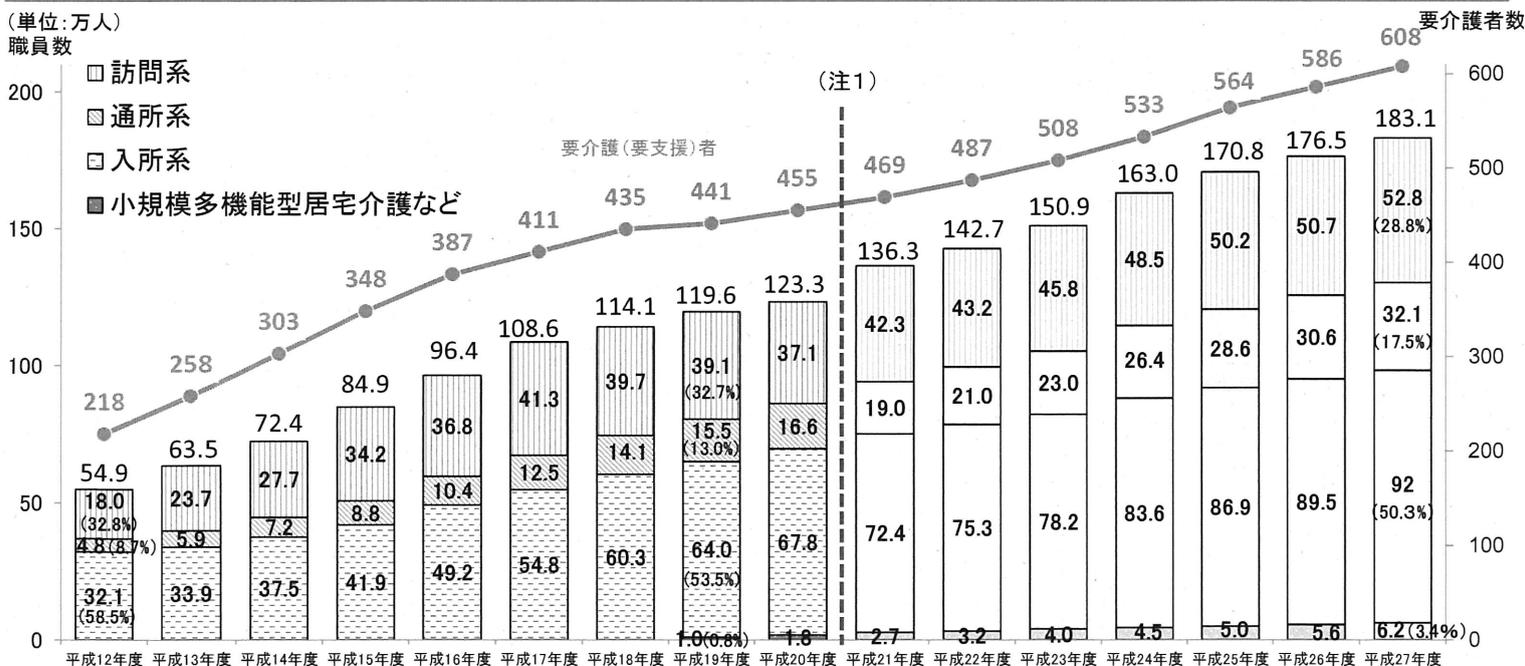
- 平成27年度の介護職員数は約183万人(対前年6.6万人増)となっており、介護保険制度が施行された平成12年から約3.3倍に増加。
- 「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスの基盤整備とともに、求められる介護サービスを提供するための人材の確保として、2020年代初頭までに追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組む必要がある。また、2025年には、約38万人の需給ギャップが生じると推計されており、施策効果を検証しつつ、継続的な取組が必要。
- このため、潜在介護人材の呼び戻し、新規参入促進、離職防止・定着促進等の観点から、
 - ・ 離職した介護人材への再就職準備金貸付制度の創設や介護福祉士を目指す学生への奨学金制度の拡充
 - ・ 学生や中高年齢者に対する介護の仕事の理解促進や職場体験
 - ・ 介護施設等における職員のための保育施設の設置・運営支援
 など、総合的・計画的に取り組んできている。
- また、平成28年度第2次補正予算において、再就職準備金貸付制度を拡充(介護人材の確保が特に困難な地域における再就職準備金の貸付上限額を増額するとともに、貸付対象者の要件を緩和)したところ。

2. 今後の取組

- 「ニッポン一億総活躍プラン」を踏まえ、介護の仕事の魅力を向上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成等を柱として、あらゆる施策を総動員し、2020年代初頭までに25万人の介護人材の確保に取り組む。
- 平成29年度予算においては、臨時の介護報酬改定により、キャリアアップの仕組みを構築した事業者に対する新たな上乘せ評価を行う加算の創設による月額平均1万円相当の処遇改善(老健局)に加え、介護事業所におけるインターンシップ等の導入支援などを図ることとしており、介護人材確保の取組にあたっては、地域医療介護総合確保基金や介護福祉士修学資金等貸付制度などを活用し、総合的・計画的な取組を推進。

介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数は増加しており、サービス量の増加に伴い、介護職員数もこの15年間で約3.3倍に増加している。



注1) 平成21~27年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。

(平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成27年の回収率: 訪問介護89.9%、通所介護84.7%、介護老人福祉施設93.6%)

・補正の考え方: 入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。

(①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)

注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。

(訪問リハビリテーション:平成12~24年、特定施設入居者生活介護:平成12~15年、地域密着型介護老人福祉施設:平成18年)

※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。

注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「小規模多機能型居宅介護」の他、「複合型サービス」も含まれる。

注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)

【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

2020年代初頭に向けた介護人材確保の方向性

- 都道府県の御協力のもと実施した介護人材の需給推計において、2025年には約38万人の介護人材が不足することが見込まれており、介護人材を量と質の両面から確保していくことは喫緊の課題。
- また、政府として新たに掲げた「介護離職ゼロ」の実現のため、2020年代初頭に向け、介護サービス基盤約12万人分の上乗せ・前倒し整備を進めることとしており、需給推計で2020年に生じることが見込まれている需給ギャップ約20万人の介護人材と、介護サービス基盤の上乗せ・前倒し整備に伴い追加的に必要になると見込まれる約5万人（一定の仮定をおき試算）の介護人材との合計約25万人を着実に確保すべく、地域医療介護総合確保基金などを活用し、引き続き、あらゆる施策を総動員し、総合的・計画的に取組を進める。

2020年度に必要となる介護人材
約20万人

約12万人の基盤整備に伴い
約5万人の介護人材が必要
(一定の仮定を置いて試算したもの)

【2020年代初頭】
約12万人の基盤整備に伴い追加で必要となる介護人材数 約5万人

必要となる介護人材数 約20万人 (2020年度・推計)

約
25
万人

(現状のトレンドと生産年齢人口の減少を勘案した自然体の伸び)

2020年の介護人材(見込み値) 206万人

介護人材(約25万人)確保のため 対策を総合的・計画的に推進

3つの視点による主な対策

離職した介護人材の呼び戻し

- ・ 再就職準備金貸付事業
※平成28年度補正予算において、貸付上限額等の拡充を実施

新規参入促進

- ・ 介護福祉士を目指す学生への学費貸付
- ・ ボランティアを行う中高年齢者への入門的研修や職場体験の実施等
- ・ 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援

離職防止・定着促進、生産性向上

- ・ 雇用管理改善の推進(賃金制度を導入した事業主への助成金支給)
- ・ 介護職員のための介護施設等内保育施設の整備加速化
- ・ 介護ロボット・ICTの活用推進

地域医療介護総合確保基金による取組支援や介護職員処遇改善加算による賃金改善の推進

これらの取組を総合的・計画的に実施することにより必要な介護人材を確保

2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

- 地域医療介護総合確保基金の活用や介護福祉士修学資金等貸付制度等により、3つの視点で2020年代初頭において追加的に必要となる25万人の介護人材の確保に取り組んでいく。
- 取組にあたっては、当初予算や補正予算により必要な財源を確保し、内容の充実を図っている。

対策の視点

介護人材の確保に向けた具体的な対策

潜在介護人材の呼び戻し

離職した介護人材の再就職支援

- 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
※平成28年度第2次補正予算において、人材確保が特に困難な地域の貸付額を倍増(20万円→40万円)等
- 離職した介護人材の届出システムの構築
- ハローワークにおけるマッチング機能の強化
- 離職した介護人材に対する知識や技術を再確認するための研修

新規参入促進 ①

介護職を目指す学生の増加・定着支援

- 介護福祉士養成施設の学生に対する修学資金等の貸付
- 学校の生徒や進路指導担当者等に対する介護の仕事の理解促進
- 介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入支援(平成29年度新規)

新規参入促進 ②

介護未経験の中高年齢者をはじめとした地域住民の参入促進

- 初任者研修とマッチングの一体的な提供
- 福祉人材センター、シルバー人材センター、ボランティアセンターの連携による将来の就労を視野に入れている中高年齢者に対する入門的な研修、職場体験の実施
- ハローワークや福祉人材センターにおけるマッチング支援の実施

離職防止 定着促進

雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進

- 介護職員処遇改善加算の拡充(平成27年度介護報酬改定1.2万円相当の上乗せ加算)
- 介護施設・事業所内保育施設の設置・運営の支援
- 子育て支援のための代替職員のマッチング(介護職員子育て応援人材ステーションの実施)
- キャリアアップのための研修の受講負担軽減や代替職員の確保による研修受講機会の確保
- エルダー、メンター制度の導入支援
- 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減
- 新たに賃金制度を導入(賃金テーブルの設定等)した事業主への職場定着支援助成金の支給

2020年代初頭までに約25万人を確保

介護人材確保対策に係る主な予算について

「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として、約25万人の介護人材の確保に総合的に取り組んでいく。

<事業概要及び予算額> ※平成29年度予算額(案)の合計:370.8億円 平成27年度補正予算:261億円 平成28年度補正予算:10億円

介護人材の処遇改善【新規】:289億円

臨時に介護報酬改定を行い、介護職員処遇改善加算について、介護職員の経験、資格又は評価に応じた昇給の仕組み(キャリアアップの仕組み)を構築した事業者に対し、新たな上乘せ評価を行う加算を創設し、月額平均1万円相当の処遇改善を実施する。

介護分野のICTの活用等による生産性の向上【新規】:2.3億円

ICTの活用等による生産性の向上効果を普及させるため、小規模事業所における介護記録等のICT化を進めるための試行的事業を行い、その具体的成果を集約して横展開を図る。

再就職準備金貸付制度の創設及び修学資金貸付制度の拡充:261億円 ※平成27年度補正予算

離職した介護人材のうち一定の経験を有する者に対する、介護職員として2年間従事した場合に返還免除となる再就職準備金の貸付メニューを新たに創設するとともに、介護福祉士を目指す学生に対する修学資金等の貸付事業の拡充を行う。

地域医療介護総合確保基金による総合的・計画的な介護人材の確保推進:60億円(60億円)

地域の実情に応じた総合的・計画的な介護人材確保対策を推進するため、新たに、平成29年度から介護事業所におけるインターンシップ等の導入支援を実施するなど、介護人材の「参入促進」「労働環境・処遇の改善」「資質の向上」を図るための多様な取組を支援する。

介護人材についての再就職準備金貸付事業の拡充:10億円 ※平成28年度第2次補正予算

いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く際の再就職準備金貸付事業について、介護人材の確保が特に困難な地域において再就職準備金を倍増するなどの拡充を行う。

介護人材の機能の明確化やキャリアアップの推進に向けたモデル的な取組の実施【新規】:0.5億円

多様な人材の活用と人材育成を図るため、介護事業所における介護職員間の業務分担の推進や、介護福祉士の専門性を高めるための研修プログラムの策定に向けたモデル事業を実施する。

介護ロボット開発等加速化事業:3億円(3億円)

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じた着想段階からの現場のニーズの開発内容への反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

ハローワークにおける人材確保支援の充実:16億円(17億円)

介護分野における人材確保のため、全国の主要なハローワークに設置された「福祉人材コーナー」を拡充するとともに、関係機関との連携強化を図るなど、就職支援の取組を強化する。

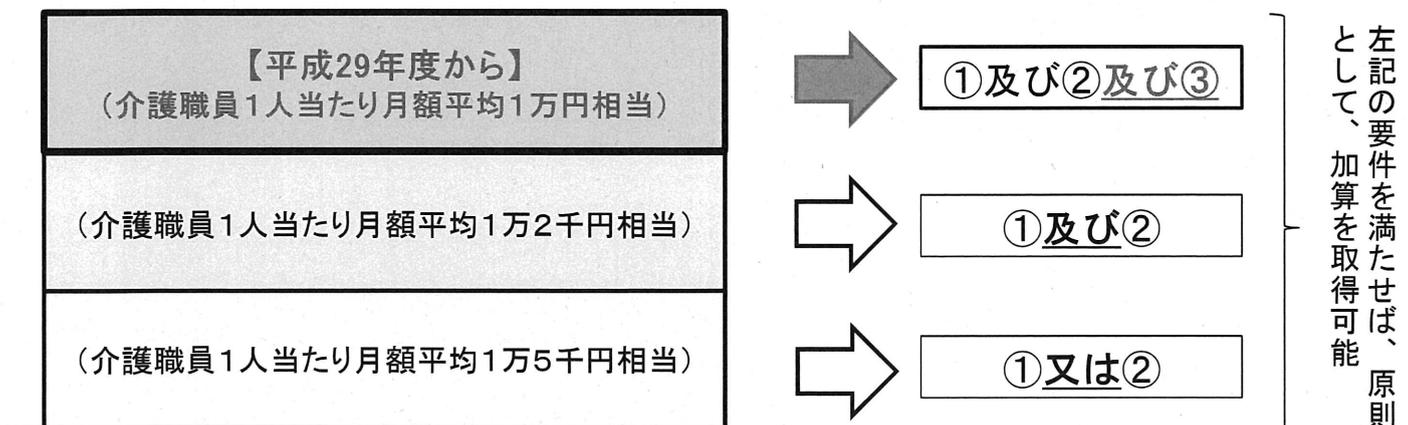
介護保険制度における介護人材の処遇改善等について (介護職員処遇改善加算等の拡充)

○ 介護職員処遇改善加算について、平成29年度から、介護職員の経験、資格又は評価に応じた昇給の仕組みを構築した事業者に対して、新たな上乘せ評価を行う加算を創設。(報酬改定)

※ 障害福祉人材の処遇についても、同様の措置を行う。

キャリアパス要件 ※就業規則等の明確な書面での整備・全ての介護職員への周知を含む。

- ①職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備すること
- ②資質向上のための計画を策定して研修の実施又は研修の機会を確保すること
- ③経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みを設けること(新設)



※ 介護サービス事業者は、加算として得た額以上の賃金改善を実施することが求められる。

介護福祉士修学資金等貸付制度における再就職準備金貸付事業の拡充

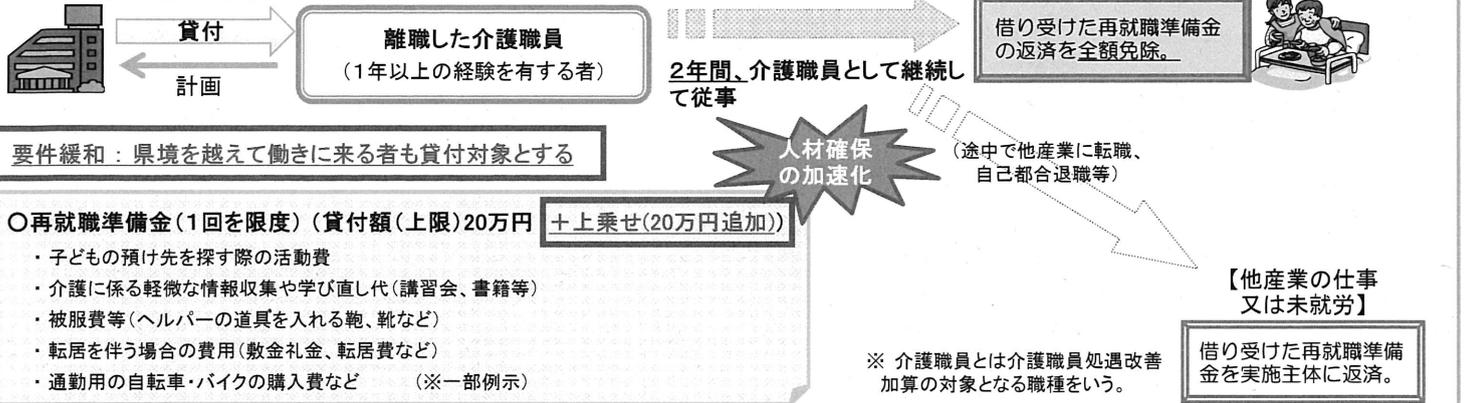
平成28年度第2次補正予算額: 10.0億円

大都市、被災地等の介護人材の確保が特に困難な地域で、離職した介護職員の再就職を支援して人材確保を加速化し、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に向けた支援を行う。

【概要】

大都市、被災地等の人材確保が特に困難な地域における再就職準備金貸付制度の貸付額の上乗せや、貸付対象者の要件緩和を行う。

【実施主体】 都道府県又は 都道府県が適当と認める団体
 【補助率】 定額補助(国9/10相当)



要件緩和：県境を越えて働きに来る者も貸付対象とする

○再就職準備金(1回を限度)(貸付額(上限)20万円 **上乗せ(20万円追加)**)

- ・子どもの預け先を探す際の活動費
- ・介護に係る軽微な情報収集や学び直し代(講習会、書籍等)
- ・被服費等(ヘルパーの道具を入れる靴、靴など)
- ・転居を伴う場合の費用(敷金礼金、転居費など)
- ・通勤用の自転車・バイクの購入費など (※一部例示)

※人材確保が特に困難な地域

- ・介護職種の有効求人倍率が一定以上の地域であって、「介護離職ゼロ」の実現に向けた介護の受け皿の拡大に伴い必要な人材の確保が困難な地域
- ・東日本大震災等の影響により、必要な人材の確保が困難となっている被災地域

地域医療介護総合確保基金を活用した介護従事者の確保

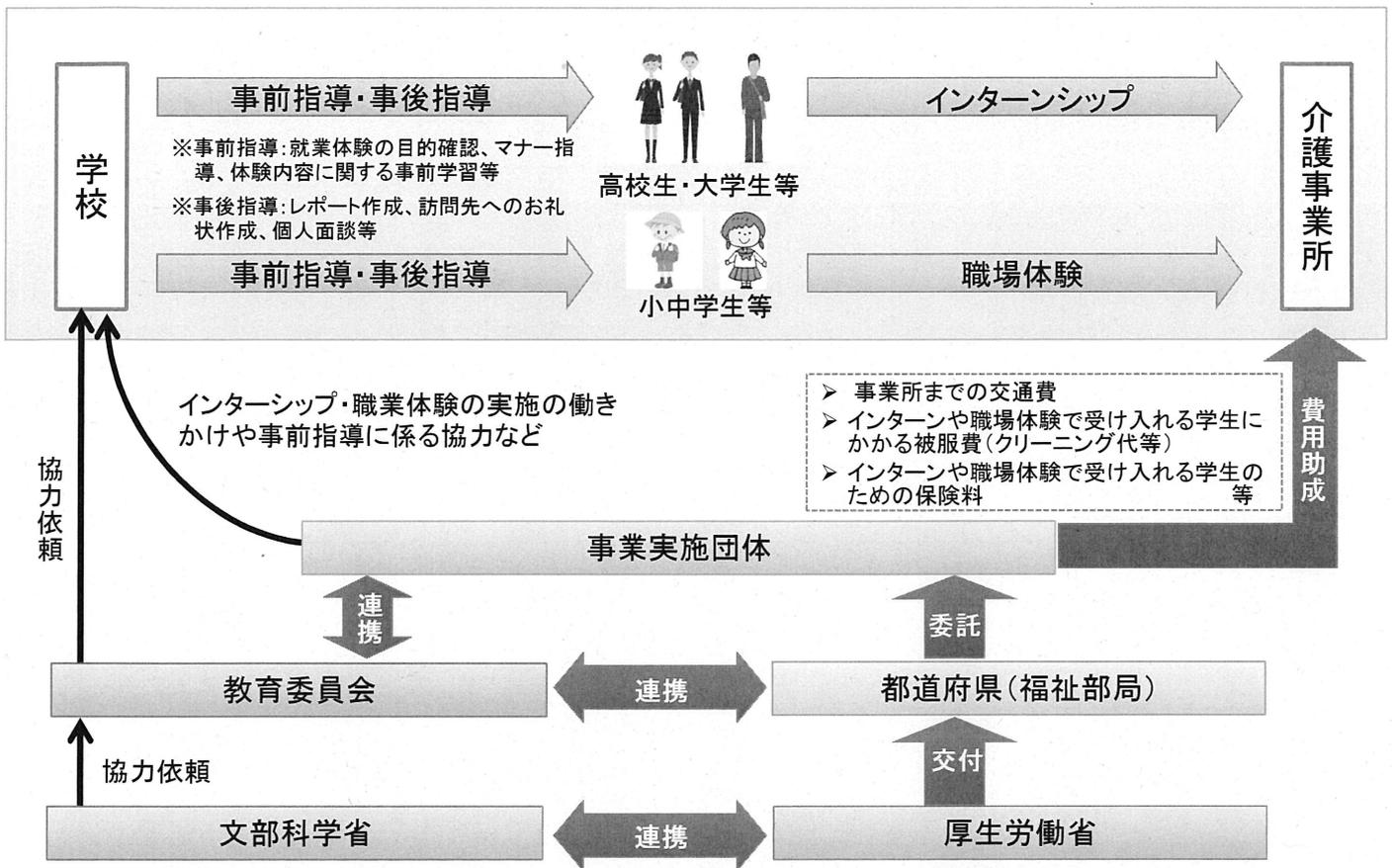
平成29年度予算額案
公費90億円(国費60億円)

- 平成29年度において、学生等の介護事業所でのインターンシップや職場体験の導入促進を図るため、インターンシップや職場体験の実施にかかる費用(参加者の交通費や学生のための保険料等)を助成するためのメニューを創設。
- また、介護に関する理解を深めるための図書等の情報発信ツールの購入等にかかる費用も助成。
- 各都道府県においては、教育委員会とも連携しつつ、介護分野が学生の将来的な進路となるよう取組を推進されたい。

参入促進	資質の向上	労働環境・処遇の改善
<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進 ○ 若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験 ○ 高齢者など地域の住民による生活支援の担い手の養成 ○ 介護未経験者に対する研修支援 ○ 過疎地域等の人材確保が困難な地域における合同就職説明会の実施 ○ ボランティアセンターとシルバー人材センター等の連携強化 ○ <u>介護事業所におけるインターンシップ等の導入促進(新規)</u> <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 介護人材キャリアアップ研修支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ 経験年数3~5年程度の中堅職員に対する研修 ・ 喀痰吸引等研修 ・ 介護キャリア段位におけるアセッサー講習受講 ・ 介護支援専門員に対する研修 ○ 各種研修に係る代替要員の確保 ○ 潜在介護福祉士の再就業促進 <ul style="list-style-type: none"> ・ 知識や技術を再確認するための研修の実施 ・ 離職した介護福祉士の所在等の把握 ○ 認知症ケアに携わる人材育成のための研修 ○ 地域包括ケアシステム構築に資する人材育成 <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活支援コーディネーターの養成のための研修 ○ 認知症高齢者等の権利擁護のための人材育成 <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 新人介護職員に対するエルダー・メンター(新人指導担当者)制度等導入のための研修 ○ 管理者等に対する雇用改善方策の普及 <ul style="list-style-type: none"> ・ 管理者に対する雇用管理改善のための労働関係法規、休暇・休職制度等の理解のための説明会の開催 ・ 介護従事者の負担軽減に資する介護ロボットの導入支援 ・ 新人教育やキャリアパスなど雇用管理体制の改善に取り組む事業所のコンテスト・表彰を実施 ○ 介護従事者の子育て支援のための施設内保育施設運営等の支援 ○ 子育て支援のための代替職員のマッチング ○ <u>介護サービス事業者等の職員に対する育児支援(ヘビースター派遣等)事業(新規)</u> <p>等</p>

- 関係機関・団体との連携・協働の推進を図るための、都道府県単位での協議会の設置
- 介護人材育成等に取り組む事業所に対する都道府県の認証評価制度の運営支援

介護事業所でのインターンシップ・職場体験の導入促進(事業実施イメージ)



介護サービス事業者等の職員に対する育児支援(ベビーシッター派遣等)事業

○介護従事者は、残業や夜勤等が多く、共働きや子育てとの両立に苦慮していることを理由に退職する事例が多い(注)。

○このため、ベビーシッターをはじめとする児童の預かりサービスの利用を促進して、介護従事者の負担軽減を図ることにより、仕事と子育ての両立支援による離職防止、就労の継続、待遇改善等を推進する。

(注)平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査(公益財団法人社会福祉振興・試験センター)によれば、結婚・出産・育児で離職した介護従事者は、離職者全体の31.7%。

<事業内容>

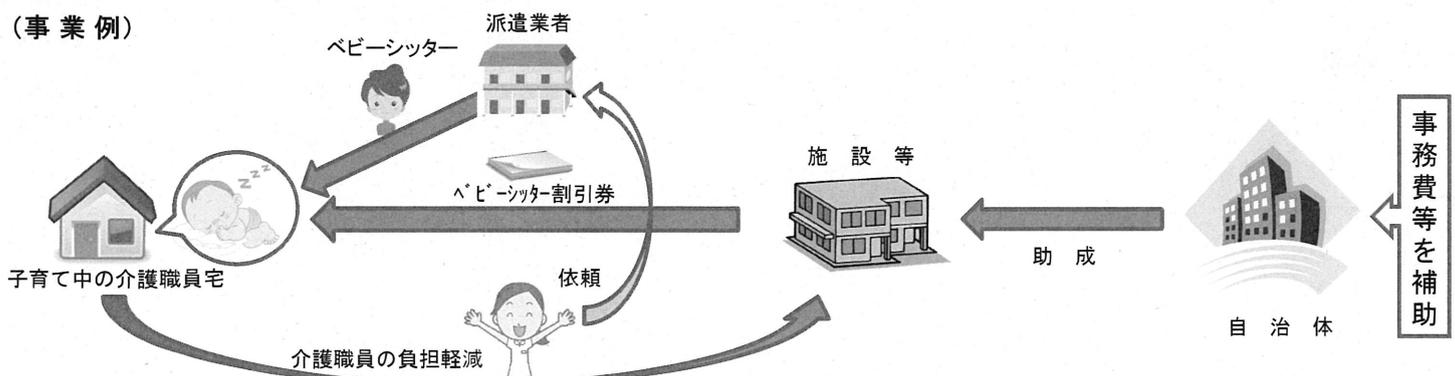
介護サービス事業者及び介護保険施設に勤務する子育て中の介護職員が、ベビーシッターの派遣などの育児支援サービスを利用する場合に、当該事業者等がその費用の一部を負担する際の補助を行う。

(事業例)

未就学児童等を持つ子育て中の介護職員を対象として、ベビーシッターの利用割引券を配付する場合の費用の助成を行う。

<実施主体> 都道府県

(事業例)



介護ロボット開発等加速化事業

概要

平成29年度予算(案) : 3.0億円

介護ロボット等の開発・普及について、開発企業と介護現場の協議を通じ着想段階から現場のニーズを開発内容に反映、開発中の試作機へのアドバイス、開発された機器を用いた効果的な介護技術の構築など、各段階で必要な支援を行うことにより、加速化を図る。

事業内容

○ ニーズ・シーズ連携協調のための協議会の設置

開発前の着想段階から介護ロボットの開発の方向性について開発企業と介護現場が協議し、介護現場のニーズを反映した開発の提案内容を取りまとめる協議会を設置する。

○ 福祉用具・介護ロボット実用化支援事業

介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発が促進されるよう、開発中の試作機器について介護現場での実証、成果の普及啓発等を行い、介護ロボットの実用化を促す環境を整備する。

○ 介護ロボットを活用した介護技術開発支援モデル事業

介護ロボットの導入を推進するためには、使用方法の熟知や、施設全体の介護業務の中で効果的な活用方法を構築する視点が重要であり、介護ロボットを活用した介護技術の開発までを支援するモデル事業を実施する。

着想段階

現場のニーズを踏まえた介護ロボット開発の提案を取りまとめ
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家で構成

開発段階

モニター調査
・専門職によるアドバイス支援
・臨床評価
※ニーズに即した製品となるよう支援

上市段階

効果的な介護ロボットを活用した介護方法の開発
※開発企業、介護現場、福祉機器等に精通した専門家により、導入から実証まで総合的に実施

実証成果等の普及啓発
※研修、普及啓発イベント等の実施

ICTの活用等による効果的・効率的なサービス提供の支援事業

平成29年度予算(案) : 2.3億円

事業概要・目的

- 一億総活躍プランにおいて、「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護サービスを支える人材確保に向けた取組として、ICTの活用によるペーパーレス化による文書量の半減などが盛り込まれている。
- 規模の大きい介護事業所では、ICTを活用したペーパーレス化等による業務効率化を図り、生産性向上に向けた取組が進められているが、規模の小さい介護事業者についてもICTの普及による生産性向上に向けた取組を推進することが必要である。
- そのため、当該事業では、規模の小さい事業者を対象として試行的事業を行い、その成果を集約して横展開を図る。

事業イメージ

ガイドラインに基づく導入

日本全国への展開

ガイドラインの普及

●事業内容

・事業規模の小さい介護事業者に対して、介護記録の電子化ソフト導入のための経費等の支援を行い、業務効率化の効果測定を実施

市町村単位で試行的事業を行い、その具体的成果を集約

ICTの活用による生産性向上の事例を全国に横展開を図る

生産性向上・人材の確保

一億総活躍社会の実現

事業スケジュール

特に小規模事業者における介護記録等のICT化による生産性向上の効果を普及促進するため、試行的事業を実施

その成果を集約し、横展開を図る。

期待される効果

- ICTの導入に消極的な介護サービス事業者の経営者層に具体的な事例によりICT活用による生産性の効果を積極的にPRすることで、普及促進が進み、介護の生産性向上の達成及び介護業界に対するイメージを改善することにより介護人材の確保につながることを期待される。

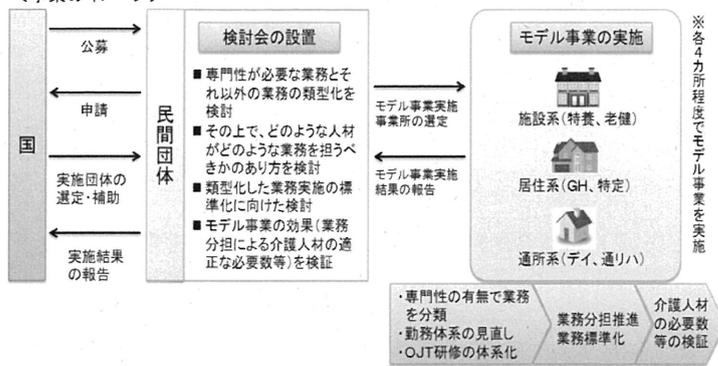
- 「介護離職ゼロ」の実現に向け、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することに伴い、2020年代初頭までに25万人の介護人材の確保に取り組む必要がある。
- 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)のロードマップにおいては、今後の対応の方向性として「多様な人材の活用と人材育成」が掲げられており、そのための具体的な施策として、「介護サービスの業務を、必要とされる専門性を踏まえて類型化し、それに応じて、介護福祉士等の専門職とそれ以外の者との業務分担を推進する。あわせて、介護人材の中核的な役割を担う介護福祉士について、専門性の高度化による資質の向上の在り方についても、検討を進める。」とされている。
- このため、多様な人材の活用と人材育成に向け、介護事業所における介護職員間の業務分担の推進や、介護福祉士の専門性を高めるための研修プログラムの策定に向けたモデル事業を実施する。

【事業内容イメージ】

介護人材の業務分担のあり方及び業務標準化等の検証事業

介護事業所において、モデル的に専門性が必要な業務とそれ以外の業務に類型化し、介護福祉士等の介護職員と高齢者等の介護未経験の介護職員で業務分担するために必要な環境整備を行うことによる効果の検証を実施。

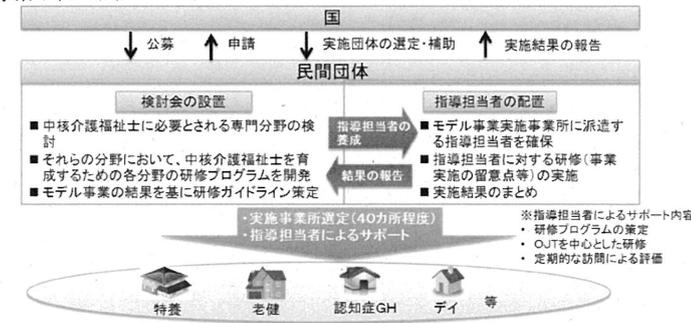
<事業のイメージ>



中核的な役割を担う介護福祉士資質向上研修モデル事業

介護事業所における中核的な役割を担う介護福祉士を育成するため、認知症分野(認知症の方に対する介護の方法)、医療的分野(医療の必要性が高い方に対する介護の方法)、マネジメント分野(他職種との連携やチームケアの実践)など、専門性を高めるための分野別の研修プログラムを開発し、モデル的に研修を実施。(20箇所程度)

<事業のイメージ>



「ニッポン一億総活躍プラン」(抜粋) (平成28年6月2日閣議決定)

4. 「介護離職ゼロ」に向けた取組の方向

(1) 介護の環境整備

(介護人材確保のための総合的な対策)

「介護離職ゼロ」の実現に向けて、昨年末の緊急対策において、介護の受け皿を38万人分以上から50万人分以上へ拡大することなどを盛り込んだ。

介護人材の処遇については、競合他産業との賃金差がなくなるよう、平成29年度(2017年度)からキャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当の改善を行う。この際、介護保険制度の下で対応することを基本に、予算編成過程で検討する。なお、障害福祉人材の処遇についても、介護人材と同様の考え方に立って予算編成過程で検討する。

多様な介護人材の確保・育成に向けて、介護福祉士を目指す学生に返済を免除する月5万円の修学資金貸付制度や、いったん仕事を離れた人が再び仕事に就く場合の20万円の再就職準備金貸付制度の更なる充実、高齢人材の活用等を図る。また、介護ロボットの活用促進やICT等を活用した生産性向上の推進、行政が求める帳票等の文書量の半減などに取り組む。さらに、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化を行うなど、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進する。

このように、介護の受け皿整備に加え、介護の仕事の魅力を上し、介護人材の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上を通じた労働負担の軽減を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組む。

介護人材の届出システムの概要(平成29年4月1日稼働)

1 届出の概要

社会福祉法の改正により、社会福祉事業等に従事している介護福祉士等が離職した場合などにおいて、住所、氏名などの情報を都道府県福祉人材センターへ届け出ることが努力義務となっている。
 ※ 介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、(旧)介護職員基礎研修、(旧)ホームヘルパー養成研修1級・2級課程の修了者も届け出ることが可能となっている。

2 届け出るタイミング

- ①社会福祉事業等を実施する事業所を離職するなど以下の場合
 - ◆介護福祉士等が離職した場合
 - ◆社会福祉事業等に従事しなくなった場合
 - ◆介護福祉士の登録を受けた後など、社会福祉事業等に直ちに従事する見込みがない場合
 - ◆平成29年4月1日において、現に業務に従事していない介護福祉士等
- ②既に届け出た事項に変更が生じた場合

3 届け出る事項

- ◆氏名、生年月日及び住所
 - ◆電話番号、メールアドレスその他の連絡先に係る情報
 - ◆介護福祉士の登録番号及び登録年月日
 - ◆就業に関する状況
- ※上記の他、任意事項として、復職意向や希望条件など

4 届け出る方法

◆届出は、パソコンやスマートフォンから届け出る方法を原則とする。※人材センターへの来所による届出も可。

<http://www.fukushi-work.jp/todokede/> (介護福祉士等の届出サイト「福祉のお仕事」)

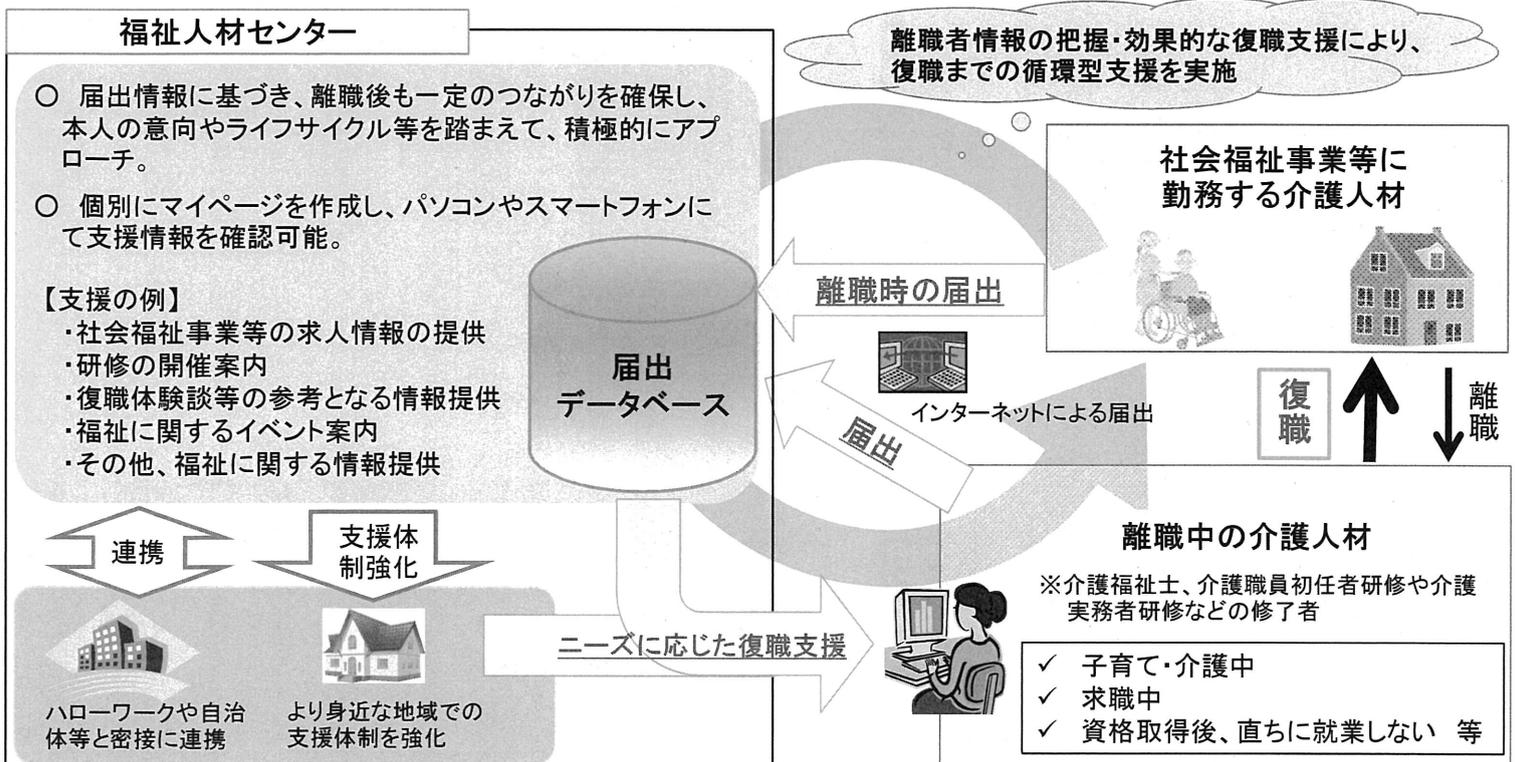


5 関係者による届出の支援

- ①以下の者は、上記の届出が適切に行われるよう必要な支援を行うよう努めなければならない。
 - ◆社会福祉事業等を経営する者
 - ◆介護福祉士の養成に係る学校及び養成施設の設置者
- ②「支援」とは、介護福祉士等に対して届出を出すように促すなどの支援。

福祉人材センターによる介護人材の復職支援の強化

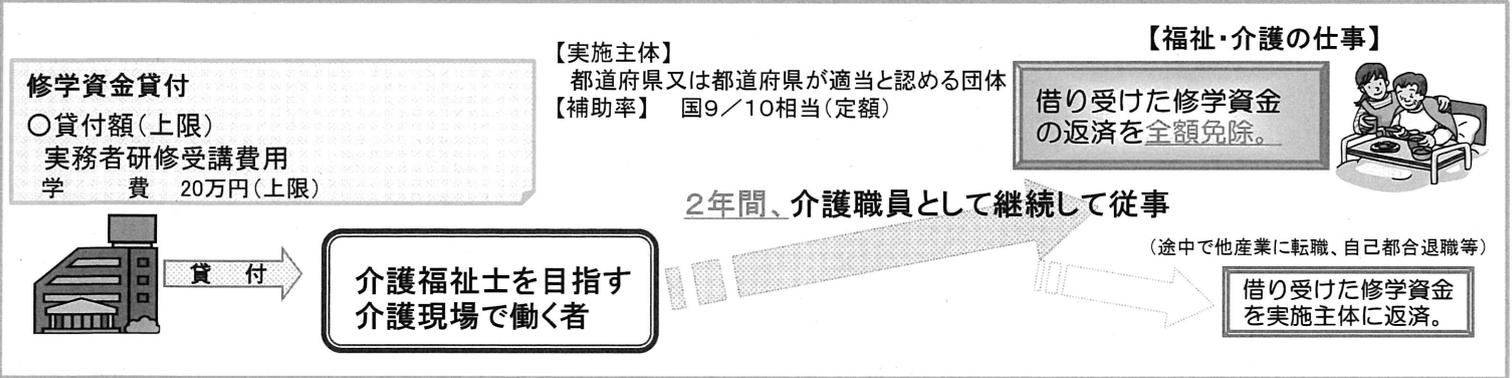
- 都道府県福祉人材センターによる介護人材の復職支援を強化するため、離職者情報の把握や効果的な復職支援を行うための届出システムを構築。
- 復職に関する情報提供など「求職者」になる前の段階から総合的な支援、就職あっせんと復職研修など、ニーズに応じたきめ細かな対応を実施。
- 地方公共団体やハローワーク等との連携強化による復職支援体制を強化。



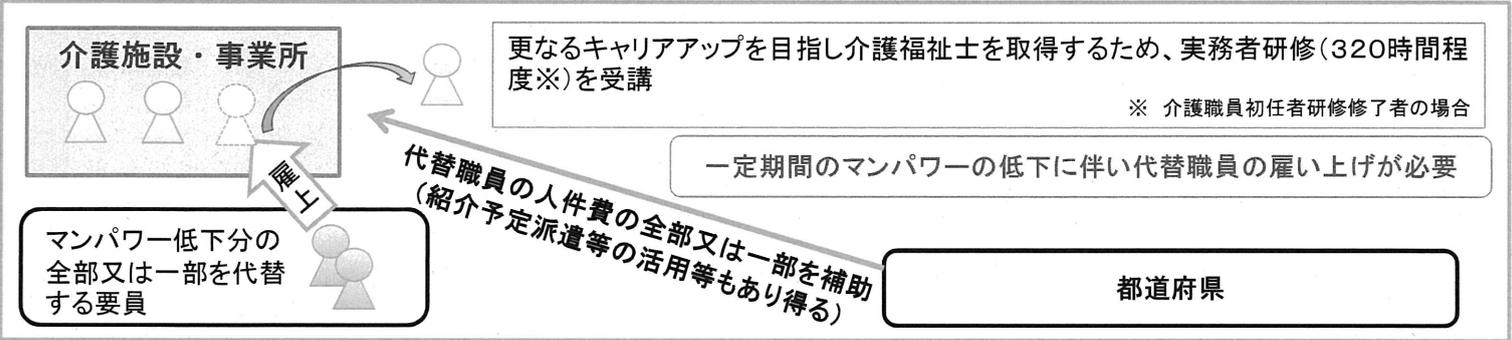
働きながら介護福祉士取得を目指す介護人材への実務者研修受講支援

- 介護現場で働く介護人材のキャリアアップを推進するため、平成28年度より介護福祉士国家試験の受験要件となる実務者研修に係る返還免除付き学費(研修受講料)貸付の要件を緩和した上で、介護人材の定着の促進を図る(介護福祉士修学資金等貸付制度のメニュー事業)。
- また、実務者研修受講時の代替職員の雇い上げ経費についてその全部又は一部を補助(地域医療介護総合確保基金)。

実務者研修の受講費用貸付事業の実施イメージ(介護福祉士修学資金等貸付事業(平成24年度よりメニュー化))



介護職員の実務者研修受講時の代替職員確保事業の実施イメージ(地域医療介護総合確保基金の27'補正予算による積増し)



被災地における福祉・介護人材確保事業

平成29年度予算額案:0.9億円
(東日本大震災復興特別会計)

- 東日本大震災により特に甚大な被害を受け、特に福祉・介護人材の確保が困難になっている福島県相双地域等で従事する介護人材を広域的に確保するため、当該地域の介護施設等への福島県外からの就労希望者に対する研修受講費や就職準備金(赴任するための交通費や引っ越し費用等)の貸与等の支援を行っている。
- 全国的に介護人材の確保が課題となっている状況ではあるが、今後、避難指示の解除と帰還に向けた取組を進めていくにあたり、福島県相双地域等における人材の確保は重要な取組であることから、各都道府県においても広報誌などを活用し、当該事業の積極的な周知をお願いしたい。

福島県が適当と認める団体(実施主体)

研修受講費等の貸与

【貸付対象者】

福島県相双地域等の介護施設等で就労を希望する福島県外の者

【貸付内容】

① 学費 15万円を上限(実費の範囲内)

※ 研修メニュー

- ・ 無資格者 介護職員初任者研修
- ・ 有資格者 県社協等が実施する現任者向け研修

② 就職準備金 30万円+(1)+(2)

(1) 世帯赴任加算

- ・ 家族と赴任する場合… 12.5万円+(世帯員数-1)×5万円
- ・ 単身赴任の場合… 20万円

(2) 自動車輸送費用等加算(新規購入の場合は登録手続代行費用)

・ 20万円を上限(実費の範囲内)

【貸付条件等】

- ・ 福島県が適当と認める団体が示す施設における就労を条件
- ・ 当該施設で2年間従事した場合は全額返済免除
- ※ 就職準備金部分は1年間の従事により免除

住まいの確保支援

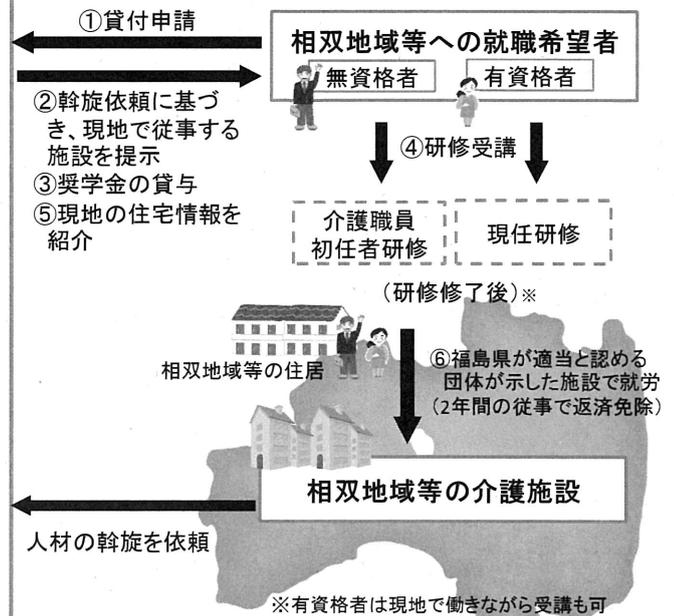
現地の住宅情報の提供 等

事業の広報

【事業概要】

【事業の流れ】

※ 本事業は福島県単独事業と連携して実施



被災地における福祉・介護人材確保事業の実施状況

研修受講費等の貸与

- 事業に係る相談件数 26年度：52件 27年度：358件
- 奨学金の貸与
 - ・就職準備金 26年度：28人 27年度：34人 28年度(1月末時点)：26人
 - ・介護職員初任者研修等の受講料 26年度：5人 27年度：1人
- (参考) 福島県外から相双地域等の介護施設等への就職者数
 - 26年度：45人 27年度：41人 28年度(1月末時点)：44人

住まいの確保支援

- ・福島県と福島県宅建協会とで協定を結び、相双地域の介護保険施設等が不動産業者に対し住まいに関する相談を行ったり、情報提供を受ける仕組みを構築。
- ・採用予定の応募者に対し、施設・事業所近隣エリアの住宅情報を情報提供。

事業の周知・広報

- (1) 雇用・労働・人材確保等の会議における事業説明の実施
- (2) 相双地域等の法人等訪問
- (3) 県外の介護福祉士養成校訪問
- (4) 県外の学生等を対象とした就職フェアの実施（ブース出展）
- (5) 県外避難者に対するパンフレット等の配布
- (6) 関係機関へのポスター及びパンフレットの配布
 - ・県内施設事業所、県内並びに全国規模の職能団体及び事業者団体 県内外各関係機関、全社協、都道府県社協（福祉人材センター）等
- (7) 就職応援ページの作成
 - ・県外からの就職者、奨学金利用者を取材し、県社協HPに掲載
- (8) JR東日本・東京メトロ主要駅へのポスターの掲示などの事業の周知に関する取組を実施。

○ 福島県社会福祉協議会ホームページでの広報



今、福島の福祉にあなたの力が必要です。
介護職を募集するあなた、福島でチャレンジしませんか！
～福島県外からの介護職員確保採用・事業所近隣等の確保支援も実施～

福島県では、より活躍の場を確保し、人材確保を図るため、県内各事業所が連携して人材確保に取り組んでいます。また、介護職員確保支援事業として、県内各事業所が連携して人材確保に取り組んでいます。また、介護職員確保支援事業として、県内各事業所が連携して人材確保に取り組んでいます。



○ 事業周知用ポスター（全国に配布・掲示中）



2. 外国人介護人材の受入れについて

外国人介護人材の受入れについて

○ 介護人材の確保については、国内人材の確保対策を基本とし、外国人の介護人材の受入れについては、EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者の受入れ等のそれぞれの制度趣旨に沿って実施する。

1. 現状

【① EPAに基づく介護福祉士候補者等の受入れ】

○ 現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から受入れを実施。これまで2,777人の介護福祉士候補者を受け入れ、440名が資格を取得。（平成29年1月1日現在）

【②介護福祉士資格を取得した留学生への在留資格付与】【③技能実習制度への介護職種の追加】

- ・ 介護福祉士の国家資格を取得した留学生の在留資格「介護」を創設する「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」
 - ・ 技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図り、人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進を図ることを目的とする「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案」
- は、昨年11月18日に成立、同月28日に公布。

2. 今後の取組

【① EPAに基づく介護福祉士候補者等の受入れ】

○ EPA介護福祉士の更なる活躍を促進する観点から、日本の生活様式を含めた研修等を実施するなどの事業者への留意事項の通知の発出を行った上で、告示改正によりEPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加する。施行日は平成29年4月1日。

【②介護福祉士資格を取得した留学生への在留資格付与】

○ 円滑に留学生を受け入れられるよう、介護福祉士養成施設における外国人の留学生を受け入れる場合の取扱について通知を発出した。各都道府県におかれては、内容を御了知の上、適切な指導をお願いしたい。

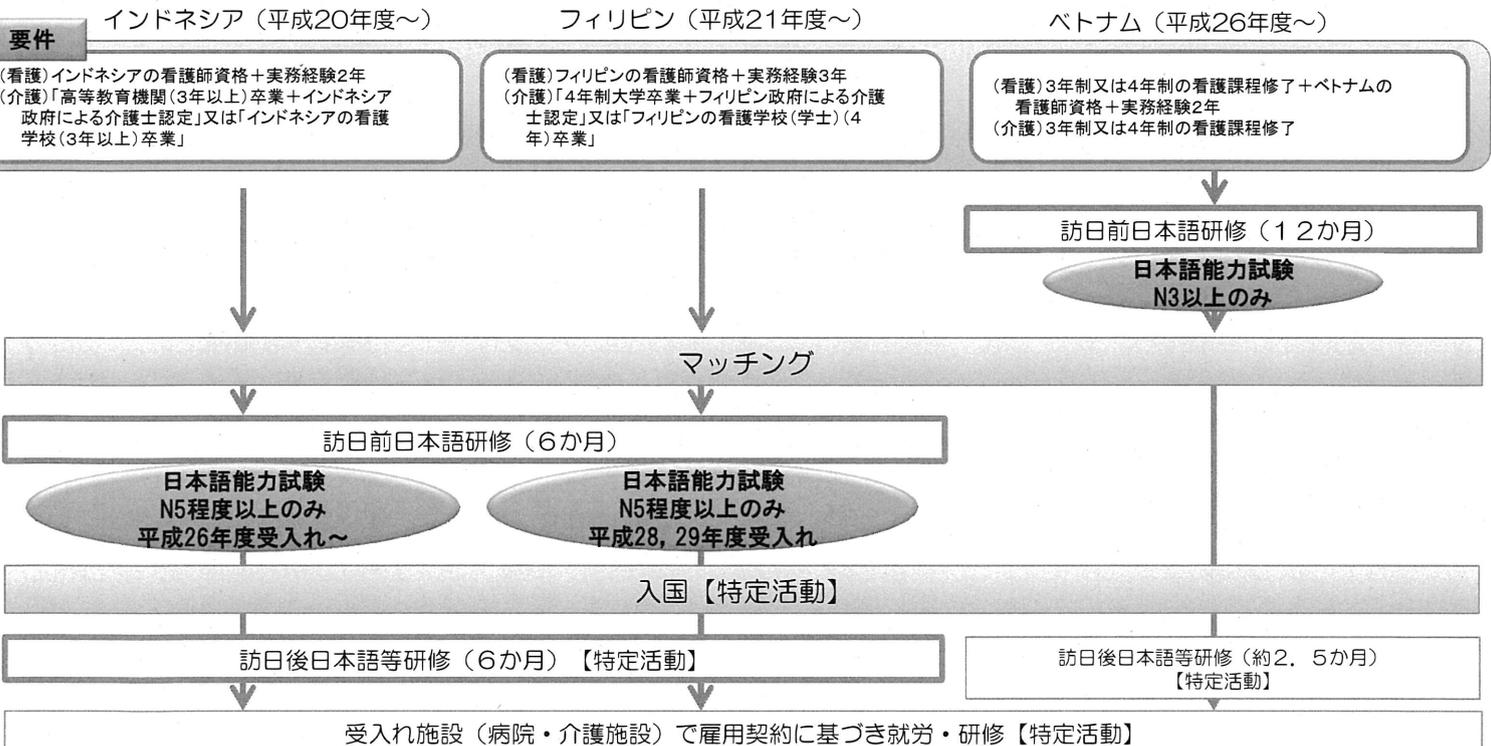
なお、今後、法務省令が改正（介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士の国家資格を取得した留学生に限定。）予定。

【③技能実習制度への介護職種の追加】

○ 今後、「産業競争力の強化に関する実行計画」（2015年版（平成27年2月10日閣議決定）等）に基づき、質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習法の施行に併せて、技能実習制度の対象職種への介護職種の追加を行う。

経済連携協定に基づく受入れの枠組

○ 候補者の受入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、二国間の経済活動の連携の強化の観点から、経済連携協定（EPA）に基づき、公的な枠組で特例的に行うものである。



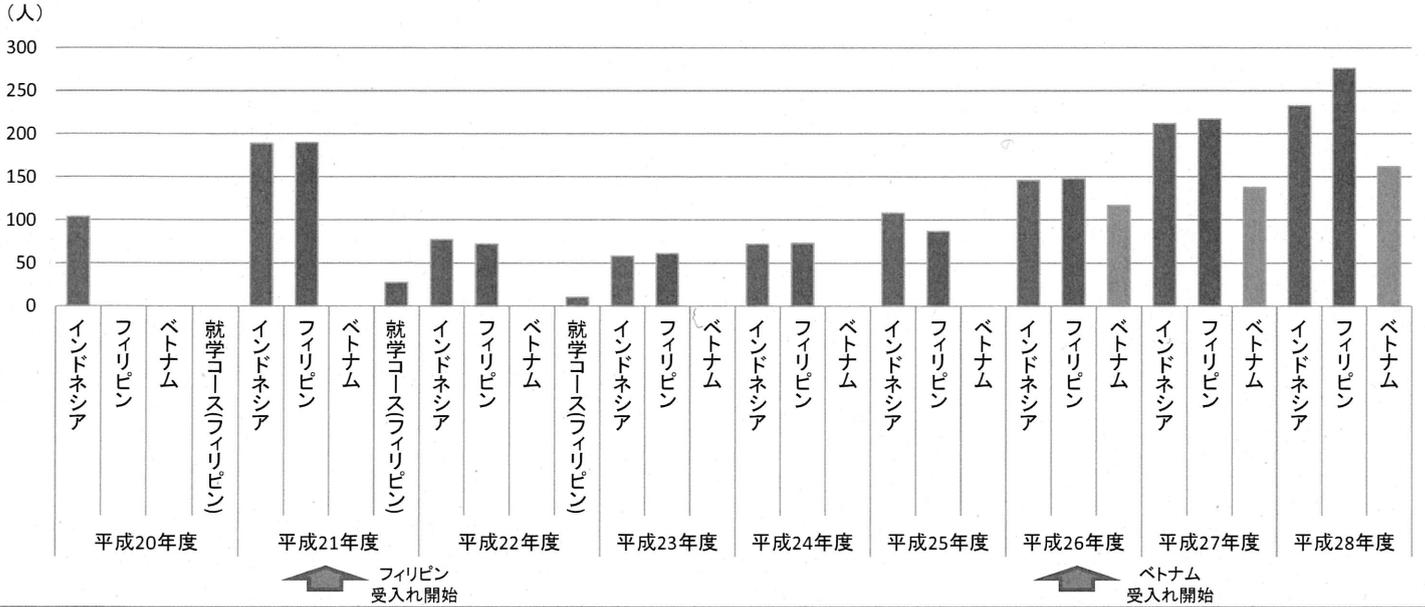
※ 【 】内は在留資格を示す。

※ 日本語能力試験N2以上の候補者は本枠の日本語研修を免除。

※ フィリピン及びベトナムにおいては上記の他に就学コースがある（フィリピンは平成23年度より、ベトナムは入国当初より受入れ実績なし）。

介護福祉士候補者受入れ人数の推移

OEPAに基づく介護福祉士候補者の累計受入れ人数は2,700人超。



介護	入国年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	累計
	インドネシア		104	189	77	58	72	108	146	212	233
フィリピン(就労)		-	190	72	61	73	87	147	218	276	1,124
ベトナム		-	-	-	-	-	-	117	138	162	417
合計		104	379	149	119	145	195	410	568	671	2,740
フィリピン(就学)		-	27	10	-	-	-	-	-	-	37

※ 国内労働市場への影響を考慮して設定された受入れ最大人数は各国300人/年(インドネシア、フィリピンについては、受入れ開始当初は2年間で600人)。
 ※ フィリピン就学コースは平成23年度以降送り出しが行われておらず、ベトナムは平成26年度の受入れ開始当初から送り出しが行われていない。

在留資格「介護」の創設

背景

- 要介護者 564万人(H25年度)
- 介護従事者 171万人(H25年度)
- 今後の需要 H37年度に約250万人必要

★質の高い介護に対する要請

高齢化の進行等に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっている。

★介護分野における留学生の活躍支援

現在、介護福祉士養成施設(=大学、専門学校等)の留学生が介護福祉士の資格を取得しても、我が国で介護業務に就けない。

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)

担い手を生み出す ~ 女性の活躍促進と働き方改革
外国人が日本で活躍できる社会へ

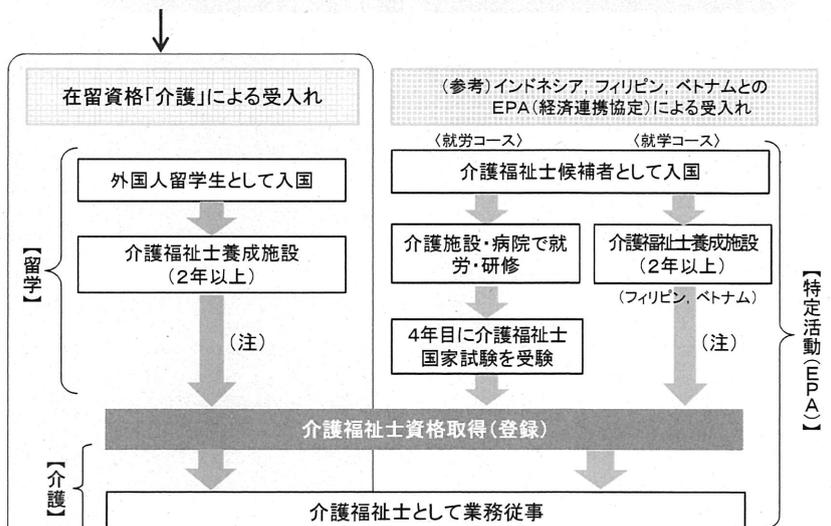
(持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討)

○ 我が国で学ぶ外国人留学生が、日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得した場合、引き続き国内で活躍できるよう、在留資格の拡充を含め、就労を認めること等について年内を目標に制度設計等を行う。

在留資格「介護」の創設

入管法別表第1の2に以下を追加

介護 本邦の公私の機関との契約に基づいて介護福祉士の資格を有する者が介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動



※【 】内は在留資格

(注)平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となる。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。



(参考)

介護福祉士登録者数
129.3万人(H26年度)
介護福祉士養成施設数
378校(H26年4月)

在留資格「介護」の創設に伴う通知の発出について

- 円滑に留学生を受け入れられるよう、介護福祉士養成施設における外国人の留学生を受け入れる場合の取扱いについて通知(※)を発出した。各都道府県におかれては、以下の内容を御了知の上、適切な指導をお願いしたい。

※ 「社会福祉士養成施設及び介護福祉士養成施設の設置及び運営に係る指針について」(平成20年3月28日社援発0328001号厚生労働省社会・援護局長通知)

「社会福祉士学校及び介護福祉士学校の設置及び運営に係る指針について」(平成20年3月28日19文科高第918号、社援発第0328002号、文部科学省高等教育局長、厚生労働省社会・援護局長通知)

- 外国人の留学生を受け入れる場合には、次のとおりの取扱いとすること。
 - ① 介護福祉士学校で留学生を受け入れる際は、責任を持って在籍の管理を行うとともに、留学生の日常生活に関して、十分な支援や指導を行えるよう、必要な体制を整備すること。
 - ② 留学生の受入れに際しては、在留資格について確認するとともに、次の事項に留意が必要であること。
 - ア 留学期間中に、就労することなく生活費用の支弁手段があること。
 - イ 奨学資金については、資格取得後の特定の施設等での勤務をあらかじめ義務付けるような形態は避け、卒業後の進路は本人の自由選択に委ねること。
 - ウ 留学生がアルバイトを行う場合には、法務大臣から資格外活動の許可を受ける必要があること。

介護福祉士資格を取得した留学生に対する在留資格「介護」の創設について

- 介護福祉士資格を取得した留学生に対する在留資格「介護」の創設については、厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150881.html>)において、以下のとおり情報を公表。

- 平成28年11月28日に「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」(平成28年法律第88号)が公布され、我が国の介護福祉士養成施設を卒業して介護福祉士国家資格を取得した留学生に対して、国内で介護福祉士として介護又は介護の指導を行う業務に従事することを可能とする在留資格「介護」が新たに創設され、公布の日から起算して1年以内に施行されることとなっています。(施行日は現時点で未定)
- 今般、同法を所管する法務省において、平成29年4月から施行日までの間に、在留資格「介護」に該当する活動を開始しようとする外国人から、在留資格変更許可申請又は上陸申請があった場合には、在留資格「特定活動」を許可することにより、介護福祉士として就労することを認める特例措置の実施が公表されました。この特例措置により、本年3月に養成施設を卒業予定の留学生及び過去に養成施設を卒業した元留学生が、本年4月以降介護福祉士として国内で就労することが可能となります。(本特例措置の詳細はこちら(法務省入国管理局HP))
- 今後、本制度の施行に向けて、随時情報を公表してまいります。

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の概要

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図るため、技能実習に関し、基本理念を定め、国等の責務を明らかにするとともに、技能実習計画の認定及び監理団体の許可の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共管

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。【第3条から第7条まで関係】
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。【第8条から第16条まで関係】
- (3) 実習実施者について、届出制とする。【第17条及び第18条関係】
- (4) 監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。【第23条から第45条まで関係】
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。【第46条から第51条まで関係】

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。【第53条から第56条まで関係】
- (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、【第3章関係】
 - ・(2)の技能実習計画の認定【第12条関係】
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査【第14条関係】
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理【第18条関係】
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査【第24条関係】
 等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。【第87条関係】

2. 技能実習制度の拡充

優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)を可能とする。【第2条、第9条、第23条及び第25条関係】

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行期日

公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

平成28年11月18日成立
平成28年11月28日公布

産業競争力の強化に関する実行計画(2016年版)(抜粋) (平成28年2月5日閣議決定)

二. 重点施策の内容、実施期限及び担当大臣

1. 「日本産業再興プラン」関係

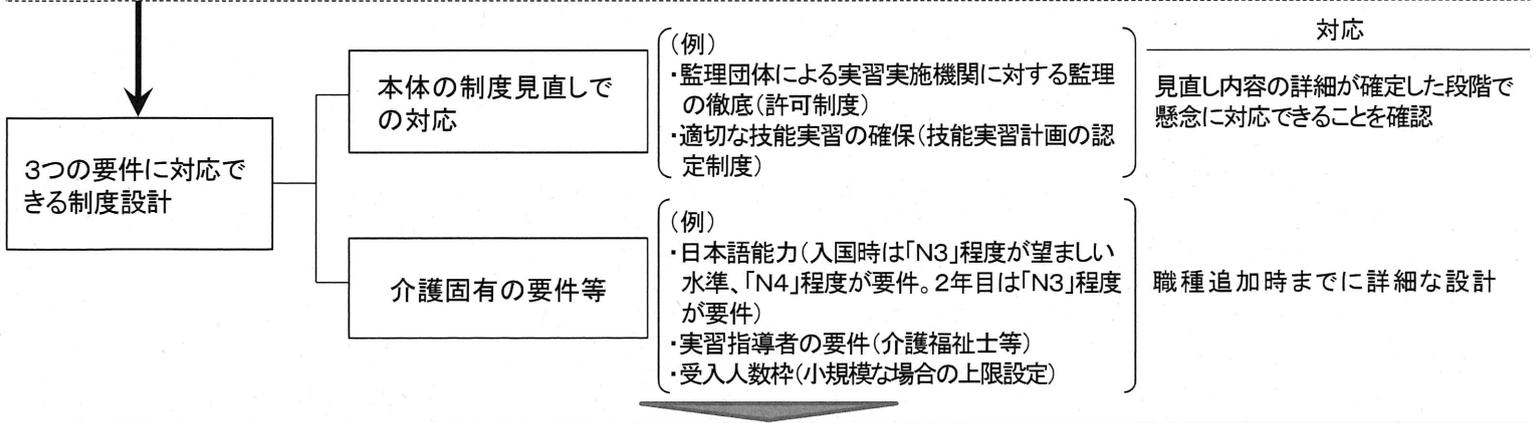
(2) 雇用制度改革・人材力の強化

施策項目	施策の内容及び実施期限	担当大臣
外国人技能実習制度の抜本的な見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人技能実習制度の新たな制度管理運用機関を設置するための措置を速やかに講じる。 ・監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対して認める技能実習期間の延長(3年→5年)のための措置を速やかに講じる。 <p>※上記を盛り込んだ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案を平成27年通常国会に提出した。</p>	法務大臣 厚生労働大臣
	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の対象職種追加に向け、質の担保など、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行う。 	厚生労働大臣

技能実習制度への介護職種の追加について

【基本的考え方】

- 外国人介護人材の受入れは、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応
- 職種追加に当たっては、介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、以下の3つの要件に対応できることを担保した上で職種追加
 - ① 介護が「外国人が担う単純な仕事」というイメージとならないようにすること
 - ② 外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること
 - ③ 介護のサービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること



- 職種追加に向け、様々な懸念に対応できるよう、具体的な制度設計を進める。具体的には、有識者の検討会によるとりまとめ(別紙参照)を踏まえ、コミュニケーション能力、受入人数枠や指導体制などの実習機関・体制の要件、監理団体の要件について告示等で定めるとともに、技能実習評価試験(公的評価システム)の構築を進める必要がある。これらの介護の固有要件の設定や公的評価システムの構築を行い、新たな技能実習制度の施行と同時に職種追加を行う。

介護職種の追加に係る制度設計の考え方

(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))

1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化	一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・こころとからだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする <ul style="list-style-type: none"> ・必須業務＝身体介護(入浴、食事、排泄等の介助等) ・関連業務＝身体介護以外の支援(掃除、洗濯、調理等)、間接業務(記録、申し送り等) ・周辺業務＝その他(お知らせなどの掲示物の管理等)
2. 必要なコミュニケーション能力の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・1年目(入国時)は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件 ・入国後、OJTや研修等により、専門用語や方言等に対応 (参考)「N3」: 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる 「N4」: 基本的な日本語を理解することができる (日本語能力試験: 独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施)
3. 適切な公的評価システムの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・試験実施機関は、技能実習の新制度で求められる要件を満たす団体を選定 ・各年の到達水準は以下のとおり 1年目 指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル 2年目 指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル 3年目 自ら、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一定程度実践できるレベル 5年目 自ら、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実践できるレベル
4. 適切な実習実施機関の対象範囲の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護」の業務が現に行われている機関を対象とする(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設) ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない ・経営が一定程度安定している機関(原則として設立後3年を経過している機関)に限定
5. 適切な実習体制の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・受入れ人数の上限 : 小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合、常勤職員総数の10%まで ・受入れ人数枠の算定基準 : 「常勤職員」の範囲を「主たる業務が介護等の業務である者」に限定 ・技能実習指導員の要件 : 介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等 ・技能実習計画書 : 技能移転の対象項目ごとに詳細な作成を求める ・入国時の講習 : 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ
6. 日本人との同等処遇の担保	「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」を徹底するため、以下の方策を講じる <ul style="list-style-type: none"> ・受入時 : 賃金規程等の確認 ・受入後 : 訪問指導時の関係者のヒアリングや賃金台帳の確認、監理団体への定期報告 ※EPAIにおける取組を参考に、監理団体による確認等に従わない実習実施機関は、技能実習の実施を認めないことも検討
7. 監理団体による監理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習制度本体の見直しによる、新制度に沿った監理の徹底を図る

技能実習制度への介護職種の追加について

○ 技能実習制度への介護職種の追加についてのQ&Aは以下のとおり。今後、具体的な内容が決まり次第、厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>) 等で随時公表予定。

問1. 技能実習制度への介護職種の追加の趣旨について教えてください。

技能実習制度は、開発途上地域等への技能等の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とする制度として、我が国の国際貢献において重要な役割を果たしているものです。

技能実習制度への介護職種の追加についても、技能実習制度の趣旨に沿って「人材育成を通じた開発途上地域等への技能等の移転による国際協力の推進を図ることを目的」とするものであり、介護人材の不足への対応を目的とするものではありません。

また、日本は他国と比較し、高齢化が急速に進展しており、認知症高齢者の増加等、介護ニーズの高度化、多様化に対応している日本の介護技術を海外から取り入れようとする動きも出てきています。こうしたことを踏まえれば、日本の介護技術を他国に移転することは、国際的に意義のあるものであり、技能実習制度の趣旨にも適うものであると考えています。

問2. 介護職種の追加は、いつ頃になるのでしょうか。また、技能実習生の入国時期は、いつ頃になるのでしょうか。

技能実習制度への介護職種の追加は、新たな技能実習制度の施行(※)と同時に行うこととしています。

なお、新たな技能実習制度の施行前であっても、介護職種を追加する省令や介護固有の要件を定める告示が公布された後であれば、各種申請を受け付けることを想定しています。また、技能実習生の入国時期については、入国手続き等のための期間が必要となるため、実際には、介護職種の追加から一定期間後に、実習生が入国することとなります。

※ 公布の日(平成28年11月28日)から一年以内。

問3. 介護職種の追加や介護固有の要件(注:介護職種において技能実習制度本体における要件に加えて必要となる要件)は、どのように定められるのでしょうか。

介護職種の追加については、技能実習法に基づく主務省令の改正により定められる予定です。また、介護固有の要件については、技能実習法の主務省令に基づく厚生労働大臣告示において定められる予定です。

問4. 介護の技能実習生の要件について教えてください。

技能実習制度における要件(18歳以上であること等)に加えて、日本語能力要件として、1年目(入国時)は日本語能力試験「N4」程度、2年目(2号移行時)は「N3」程度を求めるほか、厚生労働省において、介護分野の有識者等に参加・検討いただいた「外国人介護人

材受入れの在り方に関する検討会」の中間まとめ(平成27年2月4日)(以下「中間まとめ」という。)で示された内容に基づき、今後、詳細を具体的に検討していきます。

問5. 介護の技能実習生の受入れ施設の要件について教えてください。

技能実習制度における要件に加えて、

- ・ 経営が一定程度安定している機関として、原則として設立後3年を経過している機関に限定する。
- ・ 受入れ人数の上限として、小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合、常勤職員総数の10%までとする。
- ・ 受入れ人数枠の算定基準として、「常勤職員」の範囲を「主たる業務が介護等の業務である者」に限定する。
- ・ 技能実習指導員の要件として、介護職として5年以上の経験を有する介護福祉士等を求める。

このほか、中間まとめで示された内容に基づき、今後、詳細を具体的に検討していきます。

問6. 介護の技能実習における監理団体の要件について教えてください。

技能実習制度における要件に加えて、中間まとめで示された内容を踏まえ、「監理の徹底を図る」という観点から、今後、詳細を具体的に検討していきます。

問7. 技能実習「介護」において、国による支援はあるのでしょうか。

技能実習は、実習実施者や監理団体の負担により行われるものであり、技能実習制度として国による支援はありませんが、技能実習「介護」については、国として介護の技能実習生の日本語学習の環境整備のための支援を行っていくこととしています。(日本語学習の環境整備のための支援例)

- ・ 自己学習のためのWEBコンテンツの開発
- ・ 介護の日本語テキスト作成
- ・ 実習実施機関における標準的な日本語学習プログラムの開発
- ・ 実習実施機関の日本語学習指導者向け手引きの開発
- ・ 聴解学習プログラムの開発

