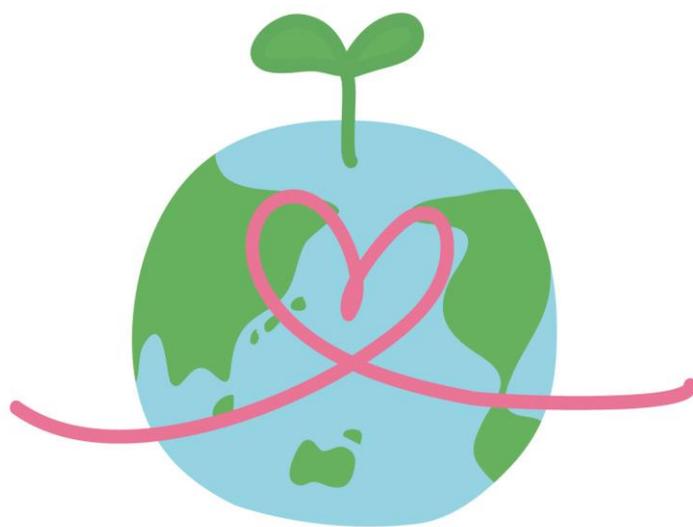


# 国際介護職員雇用 マニュアル



# はじめに

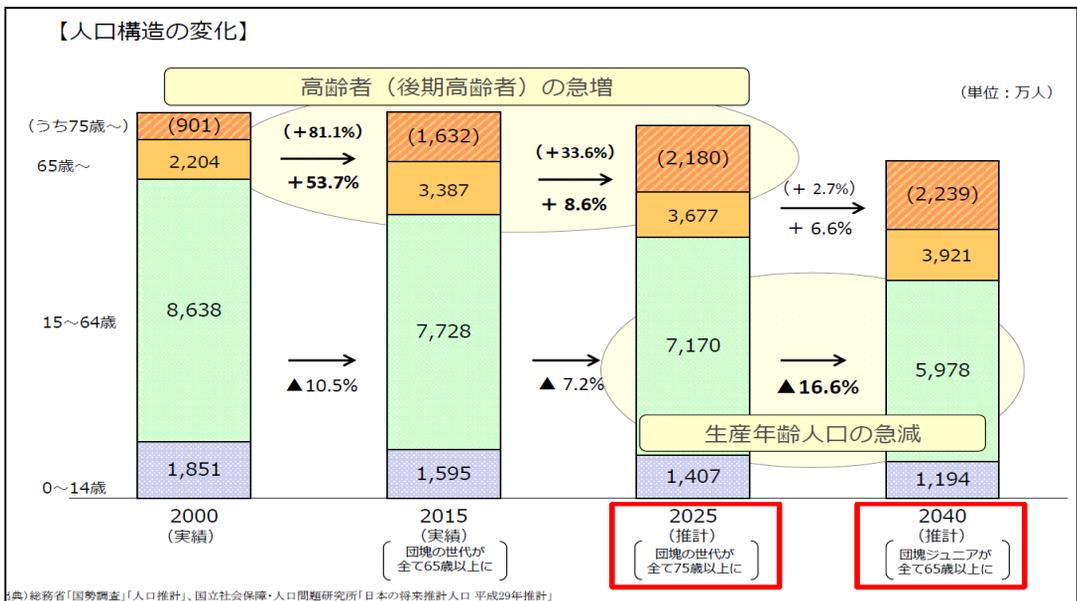
高齢化の進行に伴い介護人材の確保は全国的な課題であり、厚生労働省が発表した需給推計によると、2025年度には介護職員が約253万人必要になるとされています。それに対し供給の見込みは約215万人。およそ38万人の介護職員が不足する見込みです。2025年以降、生産年齢人口の減少は加速し、2040年には団塊ジュニアが全て65歳以上になる「2040年問題」（下図参照）に向けた施策が急務とされています。

このような状況の中、労働の担い手として期待されているのが「外国人人材」です。厚生労働省によると、日本で働く外国人労働者数はこの10年で倍増しています。また、外国人労働者の受け入れを拡大する改正出入国法が2019年4月1日に施行され、新たな在留資格“特定技能”が設けられました。

今、介護事業者は、様々な方法で外国人を介護職員として採用しています。外国人を採用した介護事業者からは、職場が明るくなった、職員の一体感が醸成された、外国人への教育を通じて介護サービスの質の見直しにつながったといった声が聞かれています。また、外国人介護職員に、日本の介護の知識や技術を伝えることは、国際貢献にもつながる取組です。

一方、法令や制度を十分に理解しないまま雇用してしまうと、当事者は強制送還（再入国は皆無に等しい）、そして雇用主も罰せられることとなります。当事者と雇用主が共に理解をし合い、同じ目的をもって雇用関係を結んでいくことで、日本人だけでは成し得なかった革新的サービスの向上が図れるようになるかもしれません。

令和の時代は、日本と外国の間で「人、モノ、情報」がますます行き交うことになるでしょう。そのような時代に、日本人もそして外国籍の方も、『働く』ことを通して共に幸せな人生を送れることを願っています。



# 目次

---

- 1. 外国人労働者の現状 . . . . . P2**
  - (1) 在留外国人の状況
  - (2) 外国人介護職員の雇用状況
- 2. 在留資格の理解 . . . . . P4**
  - (1) 在留資格について
  - (2) 罰則
  - (3) 在留資格の種類
- 3. 外国人介護職員を雇用できる制度の概要 . . . . . P8**
  - (1) EPA(経済連携協定)に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用
  - (2) 技能実習制度を活用した外国人の雇用
  - (3) 特定技能による外国人の雇用
  - (4) 在留資格「介護」について
- 4. 外国人雇用時のルール . . . . . P24**
  - (1) 雇入れ・離職時の届け出について
  - (2) 適正な雇用管理について
- 5. 外国人介護職員の雇用にあたって気を付けること . . . . . P26**

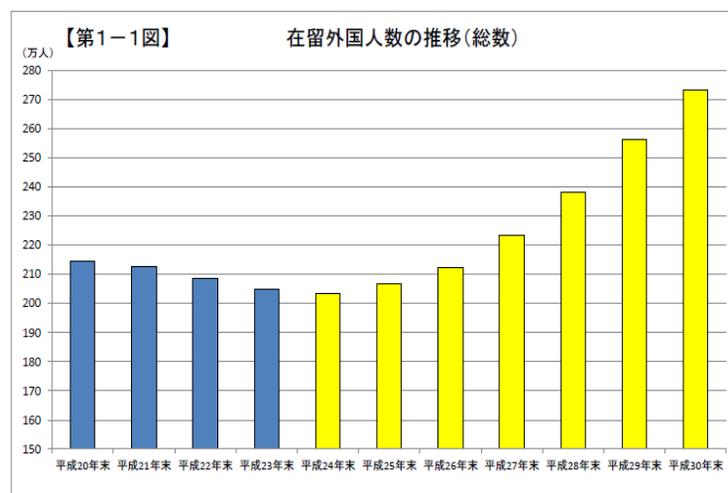


# 1. 外国人労働者の現状

## (1) 在留外国人の状況

出入国管理及び難民認定法（入管法）の適用における「外国人」の定義については、同法第2条で「日本の国籍を有しない者」と規定されています。

法務省入国管理局の統計によると、平成30年（2018年）末の外国人入国者数は、3,012,102人、在留外国人数は2,731,093人。日本の総人口、約1億2744万人の約2%が外国人となっています。

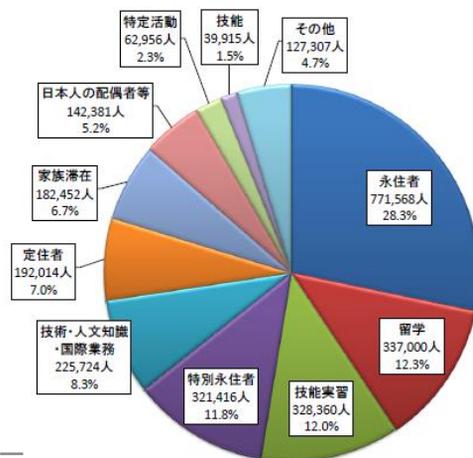


(平成30年末 法務省統計)

在留資格別にみると、永住者が最も多いですが、技能実習生が急速に増えている傾向にあります。

順位	国名	人数	構成比	対前年比
1位	永住者	771,568人	28.3%	(+3.0%)
2位	留学	337,000人	12.3%	(+8.2%)
3位	技能実習	328,360人	12.0%	(+19.7%)
4位	特別永住者	321,416人	11.8%	(-2.5%)
5位	技人国	225,724人	8.3%	(+19.3%)

在留外国人の構成比  
(在留資格別,平成30年末)

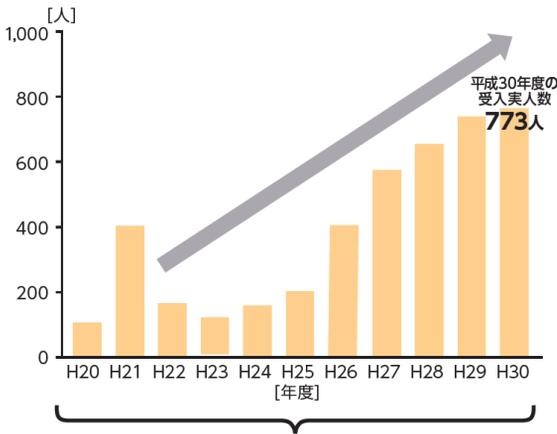


また、国籍別にみると、これまでもずっと増加のけん引役であった中国に加えて、ベトナム、フィリピン、ネパールといった東南アジア、南アジアの一部の国の急増が増加数の大半占めており、そこには留学生や外国人実習生の増加分が大きく反映されています。

順位	国名	人数	構成比	対前年比
1位	中国	764,720人	28.0%	(+4.6%)
2位	韓国	449,634人	16.5%	(-0.2%)
3位	ベトナム	330,835人	12.1%	(+26.1%)
4位	フィリピン	271,289人	9.9%	(+4.1%)
5位	ブラジル	201,865人	7.4%	(+5.5%)
6位	ネパール	88,951人	3.3%	(+11.1%)

## (2) 外国人介護職員の雇用状況

〈EPAに基づく介護福祉士候補者の受入れ実人数の推移〉



累計**4,302人**

過去**808**箇所の施設等で雇用実績あり

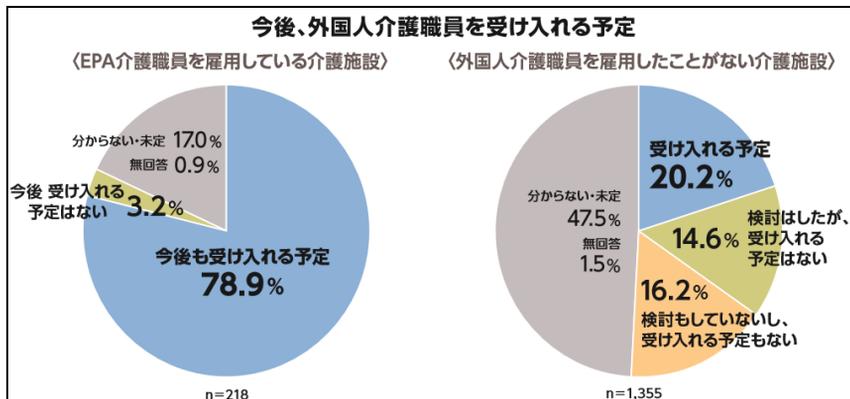
(外国人介護職員の雇用に関する事業者向けガイドブックより抜粋)

介護事業者が外国人介護職員を雇用する方法の一つであるEPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者の受入れは、平成20年度から始まっており、平成30年度までに4,302人を受入れしています。

また、介護福祉士の資格を取得して日本の介護事業所で働くため、外国人が日本の介護福祉士養成校に留学するケースも出てきており、平成28年度257人、平成30年度1,142人と増加しています。

更に、介護職の技能実習計画の申請件数は、平成30年12月末時点で1,516人となっており、技能実習生として順次入国しています。

(出典：厚生労働省資料 平成31年1月時点)





## (2) 罰則

在留資格ごとに、在留期間、就労の有無などが定められており（次頁参照）、この範囲を守らなければいけません。

### 1. 不法滞在

以下のような場合が不法就労に当たります。

- ・在留資格で決められた活動以外の活動を行う場合
- ・ビザを持たずに不法入国して働く場合
- ・在留資格の更新をせずにそのまま働く場合

国は不法滞在している外国人の取り締まりを強化し、在留期間を超えて日本に滞在（不法滞在、オーバーステイ）している外国人の数は年々減ってきていますが、平成27年1月時点で6万人もの不法残留者がいます。

（法務省統計より）こうした不法滞在や不法入国などを排除するため、退去強制制度や出国命令制度等の制度が定められています。

### 2. 不法就労助長罪

外国人本人だけでなく、事業主側にも課せられる処罰があります。それが不法就労助長罪です。

例えば、外国人に不法就労活動をさせたり、外国人に不法就労活動を行うための会社をあっせんしたりすると、3年以下の懲役又は300万円以下の罰金（又は併科）に処せられます。

そのため、外国人を雇用する場合は、自社を守るためにも在留資格の種類や有効期間など入念にチェックする必要があります。

### 3. 退去強制

日本政府が好ましくないとする外国人を日本の領域外に強制的に退去させることです。これらに該当する場合は、原則として退去強制手続を受け、日本から出国することになります。また、退去強制により帰国した場合、その後5年間は日本へ入国することができません。（一部の場合は10年間）

該当者	具体例
不法入国者	有効なパスポートなどを持たずに日本に入国した者、または他人のパスポートなどを使って入国した者
不法上陸者	上陸の許可を受けずに日本に上陸した者
偽造・変造文書を作成・提供した者	不正に上陸・在留するために偽造のパスポートや在留カードを作成したり提供した者
資格外活動	在留資格で決められた活動以外の活動を行い報酬を得た者
不法残留者（オーバーステイ）	在留期間の更新をせずに有効期間が過ぎた後も日本に滞在している者
刑罰法令の違反者	窃盗や傷害などの刑に処せられた者
売春関係業務の従事者	売春や周旋、勧誘などに従事した者
不法入国や不法上陸をほう助した者	外国人を入国させる目的で虚偽申請をしたり、偽造文書を発行した者
退去命令違反者	退去強制令書が発行されているにもかかわらず日本から出国しない者

### (3) 在留資格の種類

#### ●就労目的で在留が認められる外国人

これらの外国人は、各在留資格に定められた範囲で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
教 授	日本の大学若しくはこれに準ずる機関又は高等専門学校において研究、研究の指導又は教育をする活動	5年、3年、1年又は3月	大学教授等
芸 術	収入を伴う音楽、美術、文学その他の芸術上の活動（この表の興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	作曲家、画家、著述家等
宗 教	外国の宗教団体により日本に派遣された宗教家の行う布教その他の宗教上の活動	5年、3年、1年又は3月	外国の宗教団体から派遣される宣教師等
報 道	外国の報道機関との契約に基づいて行う取材その他の報道上の活動	5年、3年、1年又は3月	外国の報道機関の記者、カメラマン
高度専門職 1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う研究、研究の指導又は教育をする活動、日本の公私の機関との契約に基づいて行う自然科学又は人文科学の分野に属する知識又は技術を要する業務に従事する活動、日本の公私の機関において貿易その他の事業の経営を行い又は管理に従事する活動など	5年（1号）又は無期限（2号）	ポイント制による高度人材
経営・管理	日本において貿易その他の事業の経営を行い又は当該事業の管理に従事する活動（この表の法律・会計業務の項に掲げる資格を有しなければ法律上行うことが出来ないとされている事業の経営又は管理に従事する活動を除く）	5年、3年、1年、4月又は3月	企業等の経営者・管理者
法律・ 会計業務	外国法事務弁護士、外国公認会計士その他法律上資格を有する者が行うこととされている法律又は会計に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	弁護士、公認会計士等
医 療	医師、歯科医師その他法律上資格を有する者が行うこととされている医療に係る業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	医師、歯科医師、看護師
研 究	日本の公私の機関との契約に基づいて研究を行う業務に従事する活動（この表の教授の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	政府関係機関や私企業等の研究者
教 育	日本の小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、盲学校、聾学校、養護学校、専修学校又は各種学校若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において語学教育その他の教育をする活動	5年、3年、1年又は3月	中学校・高等学校等の語学教師等
技術・人文 知識・ 国際業務	日本の公私の機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは、法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動（この表の教授、芸術、報道、経営・管理、法律・会計業務、医療、研究、教育、企業内転勤、興行の項に掲げる活動を除く）	5年、3年、1年又は3月	機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等
企業内転勤	日本に本店、支店その他の事業所のある公私の機関の外国にある事業所の職員が日本にある事業所に期間を定めて転勤して当該事業所において行うこの表の技術・人文知識・国際業務の項に掲げる活動	5年、3年、1年又は3月	外国の事業所からの転勤者
介 護	日本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	5年、3年、1年又は3月	介護福祉士
興 行	演劇、演芸、演奏、スポーツ等の興行に係る活動又はその他の芸能活動（この表の経営・管理の項に掲げる活動を除く）	3年、1年、6月、3月又は15日	俳優、歌手、ダンサー、プロスポーツ選手等
技 能	日本の公私の機関との契約に基づいて行う産業上の特殊な分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する活動	5年、3年、1年又は3月	外国料理の調理師、スポーツ指導者、航空機の操縦者、貴金属等の加工職人等
特定技能 1号・2号	日本の公私の機関との契約に基づいて行う特定産業分野（介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、建設、造船・船用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品料製造業、外食業）に属する相当程度の知識若しくは経験が必要とする技能を要する業務（1号）又は熟練した技能を要する業務（2号）に従事する活動	3年（2号）、1年、6月又は4月（1号）	特定産業分野（左記14分野（2号は建設、造船・船用工業のみ））の各業務従事者

## ●身分に基づき在留する者

これらの在留資格は在留中の活動に制限がないため、さまざまな分野で報酬を受ける活動が可能です。

在留資格	日本において行うことができる活動	在留期間	該当例
永住者	法務大臣が永住を認める者	無期限	法務大臣から永住の許可を受けた者（入管特例法の「特別永住者」を除く）
日本人の配偶者等	日本人の配偶者若しくは民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百七条の二の規定による特別養子又は日本人の子として出生した者	5年、3年、1年又は6月	日本人の配偶者・実子・特別養子
永住者の配偶者等	永住者の在留資格をもつて在留する者若しくは特別永住者（以下「永住者等」と総称する）の配偶者又は永住者等の子として日本で出生しその後引き続き日本に在留している者	5年、3年、1年又は6月	永住者・特別永住者の配偶者及び我が国で出生し引き続き在留している実子
定住者	法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者	5年、3年、1年、6月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）	日系3世等

## ●その他の在留資格

留学、家族滞在などの在留資格は就労活動が認められていません。

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～  
 出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。  
 （例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

<b>特定活動</b> EPAに基づく 外国人看護師・介護福祉士候補者、 ワーキングホリデー など	「特定活動」の在留資格で日本に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定します。 ※届出の際は旅券に添付された指定書により具体的な類型を確認の上、記載してください（P6※2を参照して下さい）。	5年、4年、3年、2年、1年、6月、3月又は法務大臣が個々に指定する期間（5年を超えない範囲）
---	--	---

### <国際インターンシップについて>

外国の大学の学生（卒業または修了した者も含む）が、教育課程の一部として、当該大学と本邦の公私の機関との間の契約に基づき、当該機関から報酬を受けて、1年を超えない期間、かつ通算して当該大学の修業年限の2分の1を超えない期間、当該機関の業務に従事する活動。特定活動9号に該当します。

### ●就労が認められていない在留資格

在留資格	該当例
文化活動	日本文化の研究者等
短期滞在	観光客、会議参加者等
留学	大学、専門学校、日本語学校等の学生
研修	研修生
家族滞在	就労資格等で在留する外国人の配偶者、子

～就労が認められるためには資格外活動許可が必要です～

出入国在留管理庁により、本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内（1週間当たり28時間以内など）で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可されます。  
 （例：留学生や家族滞在者のアルバイトなど）

# 3. 外国人介護職員を雇用できる制度の概要

外国人介護人材の受入については、これまで数年間にわたり協議を重ねられ、現在は様々な制度を活用して雇用することが可能になりました。（厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室発表資料に基づく）

## 外国人介護人材の受入れについての考え方

参考資料17

### 【国内の人材確保対策】

○ 2025年に向けた介護人材の確保においては、国内人材の確保対策を充実・強化していくことが基本。

### 【制度の趣旨に沿った検討】

- 外国人介護人材の受入れに係る検討は、各制度の趣旨に沿って進めていく。
  - ① EPA(経済連携協定)：経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ
  - ② 資格を取得した留学生への在留資格付与：専門的・技術的分野への外国人人材の受入れ
  - ③ 技能実習：日本から相手国への技能移転
  - ④ 介護分野における特定技能の在留資格付与：就労目的での即戦力人材の受入れ

### 【①EPA(経済連携協定)に基づく受入れ】

- 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。(4,302人を受け入れ、757名が資格取得)
- 平成29年4月から、更なる活躍の促進のため、EPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加。

### 【②資格を取得した留学生への在留資格付与(在留資格「介護」の創設)】

- 介護福祉士養成施設を卒業し、介護福祉士資格を取得した者を対象とする在留資格「介護」を創設する入管法の一部改正法が平成28年11月に成立、公布。平成29年9月1日施行。

### 【③技能実習制度への介護職種の追加】

- 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習の保護に関する法律が平成28年11月に成立、公布。平成29年11月1日施行。
- 平成29年9月29日、サービスの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、介護職種に固有の要件を定める告示を公布。平成29年11月1日に対象職種に介護を追加。

### 【④介護分野における特定技能の在留資格に基づく受入れ】

- 一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を対象とする在留資格「特定技能」を創設する入管法の一部改正法が平成30年12月に成立、公布。平成31年4月1日施行。
- 平成30年12月25日、特定技能により外国人人材を受入れる分野として、介護分野を特定するための「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」等を決定。

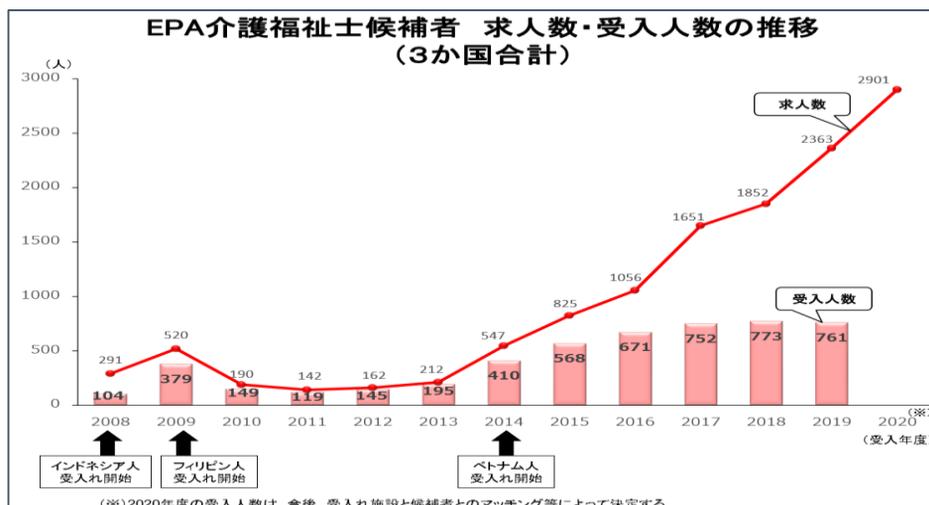
## 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応法令



# (1) EPA (経済連携協定) に基づく外国人介護福祉士候補者の雇用

現在、インドネシア、フィリピン、ベトナムの3ヶ国から外国人を受け入れることができます。

項目	概要	
目的	①日本と相手国の経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入れ ②介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労	
在留資格	特定活動	
活動内容	介護施設での就労・研修	
在留期間	最大4年(介護福祉士取得後は、在留期間の更新回数に制限なし)	
入国の要件	インドネシア	①「インドネシアの看護学校(3年以上)卒業」又は「高等教育機関(3年以上)卒業+インドネシア政府による介護士の認定」 ②日本語能力試験N4程度以上
	フィリピン	①「フィリピンの看護学校(学士)(4年)卒業」又は「4年生大学卒業+フィリピン政府による介護士認定」 ②日本語能力試験N5程度以上
	ベトナム	①3年制又は4年制の看護課程修了 ②日本語能力試験N3以上
	3ヶ国共通	雇用契約の締結(日本人と同等額以上の報酬)
制度の特徴	①両国政府の監督のもと、送出し・受入れ業務を一元的に行う ②受入れ機関(施設)は、候補者の雇用管理だけでなく、国家試験の合格を目標とした適切な研修の実施が重要 ③看護教育修了者等の高学歴な候補者が来日 ④就労開始時の日本語能力は、約9割がN3レベル (ベトナム人候補者は全員がN3以上取得者) ⑤日本語や国家試験対策の学習支援、補助金等がある ⑥JICWELSによる相談窓口、巡回訪問等の支援がある ⑦第31回介護福祉士国家試験合格率(初受験者) 50.8%(3か国平均) ⑧円滑な制度運営等を考慮して、受入れ最大人数を設定(2020年度は各国300名)	



## EPA介護福祉士候補者受入れ機関（施設）の要件（概要）

### （１）受入れ施設の要件

- ①介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制が整備されていること。
- ②介護職員の員数が、法令に基づく職員等の配置の基準を満たすこと。
- ③常勤介護職員の4割以上が、介護福祉士の資格を有する職員であること。
- ④過去の不正行為・巡回訪問／定期報告への協力拒否等がないこと。

### （２）研修の要件

①研修内容は、介護福祉士国家試験の受験に配慮した適切なものとし、これを実施するための介護研修計画が作成されていること。

②研修を統括する研修責任者、専門的な知識・技能に関する学習の支援、日本語 学習の支援、生活支援等を行う研修支援者が配置され、介護研修計画を実施するために必要な体制が整備されていること。

③研修責任者は、原則として、5年以上介護業務に従事した経験があって、介護福祉士の資格を有するものとする。なお、研修責任者には介護福祉士実習指導者講習会を修了し、かつ、介護福祉士の資格を有する者が含まれる。

- ④日本語の継続的な学習、職場への適応促進及び日本の生活習慣習得の機会を設けること。

### （３）雇用契約の要件（同等報酬の確保）

### （４）宿泊施設確保・帰国担保措置の要件

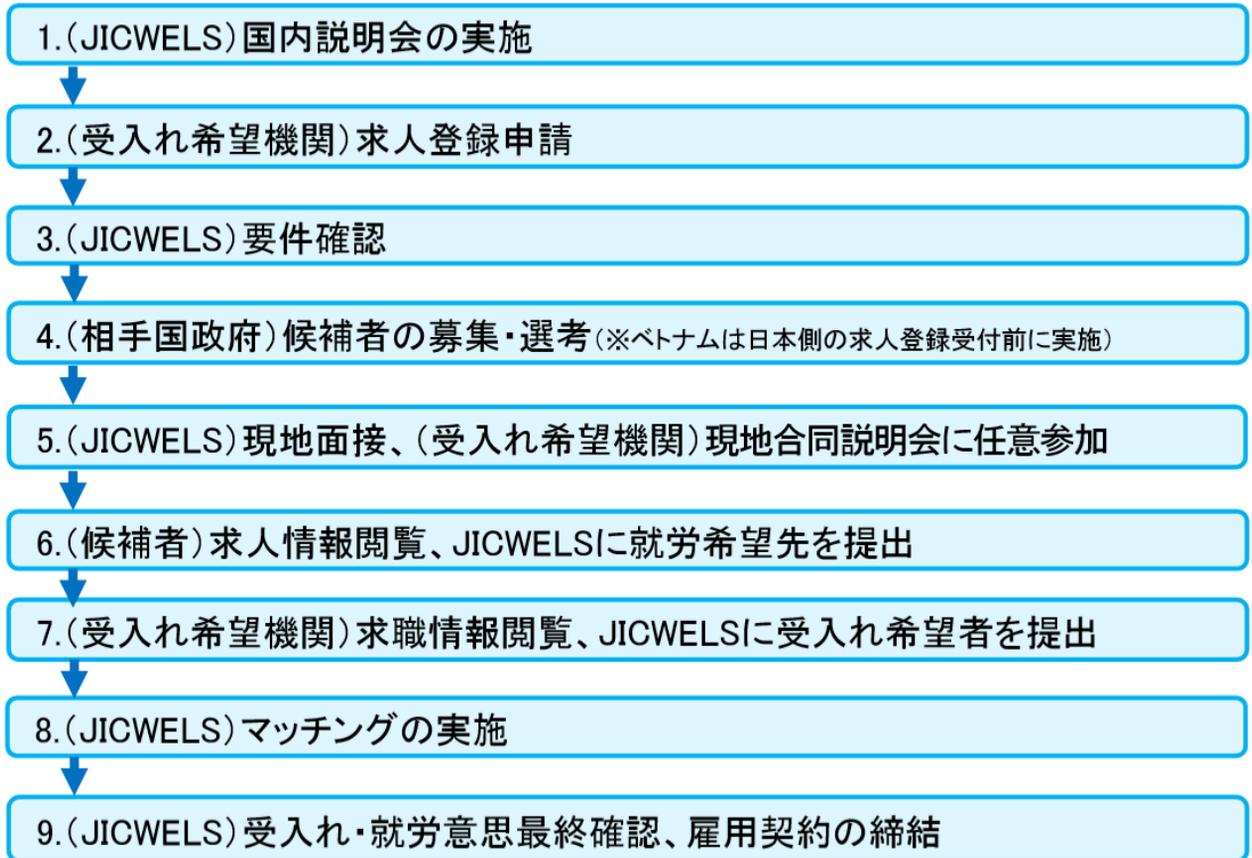
住宅費は実費の範囲内で候補者本人に負担させることができます。

### （５）報告の要件

### （６）巡回訪問協力の要件

## 2020年度来日EPA候補者受入れ機関の費用負担について（概要）

お支払い先等		金額
国際厚生事業団 (JICWELS)	求人申込手数料 <sup>(※1)</sup>	30,000円/1施設(税抜)
	あっせん手数料	131,400円/1名(税抜)
	滞在管理費	20,000円/1名、年間(税抜)
インドネシア <sup>(※2)</sup>	送り出し調整機関 への手数料	403万ルピア相当(約38,000円)/1名
フィリピン <sup>(※2)</sup>	送り出し調整機関 への手数料	450米ドル相当(約51,000円)/1名
	健康診断実施機関 への支払い	4,000ペソ程度(約9,500円)/1名
ベトナム <sup>(※2)</sup>	送り出し調整機関 への手数料	450米ドル相当(約51,000円)/1名
日本語研修機関 <sup>(※3)(※4)</sup>		360,000円/1名(税込)



EPAの受入機関であるJICWELS（公益社団法人 国際厚生事業団）では、制度や手続き、受入事例などを紹介する説明会を開催しています。

公益社団法人 国際厚生事業団  
受入支援部 あっせん室

- ・電話:03-6206-1138
- ・電子メール: [shien-assen@jicwels.or.jp](mailto:shien-assen@jicwels.or.jp)
- ・ホームページ: <https://jicwels.or.jp/>

## (2) 技能実習制度を活用した外国人の雇用

### 技能実習制度の趣旨とこれまでの経緯

技能実習制度は、国際貢献の一環として、開発途上地域等の外国人を技能実習生として日本の産業現場で一定期間受け入れ、技能や技術等を修得してもらう制度で、平成5年に創設されました。当初、この制度の下で来日する外国人は、研修生（在留資格「研修」）として日本企業に受け入れられました。制度の目的が「技能移転」であることから、研修生は、少なくとも一定期間は座学の研修に専念し、その間は企業と雇用契約を結ぶことができませんでした。こうした中で、研修生を雇用契約のないまま、労働関係法令の適用を受けない安価な労働力として活用する企業が現れ、賃金不払いや低賃金、サービス残業などが問題となっていました。

このような事態を受け、国は平成22年に在留資格「研修」の基準要件を見直し、この制度による技能実習生の受け入れを、新たに創設した在留資格「**技能実習**」で行うこととしました。これにより、企業は技能実習生に対し、来日後すぐ実習としての労働に従事してもらえる代わりに、雇用契約の締結と労働関係法令の遵守を厳しく求められるようになりました。

### 技能実習制度の概要

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）に基づく法務省及び厚生労働省が所管する認可法人として、外国人技能実習機構（Organization for Technical Intern Training 通称：OTIT）が、2017年3月1日に開設されました。（本社：東京都品川区）現在は、地方事務所・支所が8か所あります。

技能実習生の受け入れを行う際には、必ず事前にOTITの許可を得る必要があります。

2019年9月現在、14ヶ国と協力覚書を締結しています。

（ベトナム、カンボジア、インド、フィリピン、ラオス、モンゴル、バングラディッシュ、スリランカ、ミャンマー、ブータン、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドネシア）

### <技能実習制度の特徴>

- ①技能実習制度は、国際貢献のため、開発途上国等で外国人を日本で一定期間（最長5年間）に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転する制度です。
- ②技能実習生は、入国直後の講習期間以外は、**雇用関係の下、労働関係法令等が適用**されます。



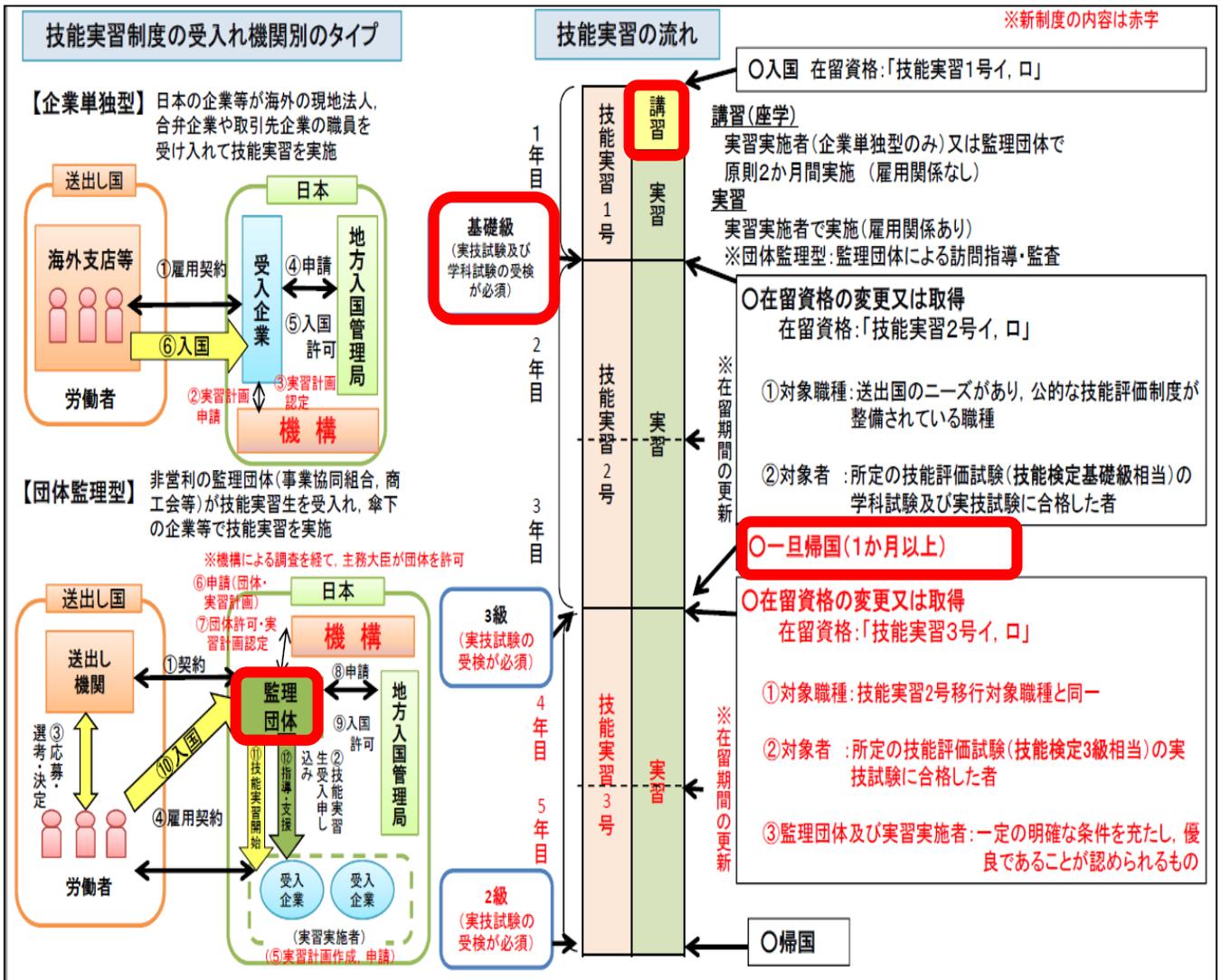
(外国人技能実習機構ホームページ)

# 技能実習制度の仕組み

通常、非営利の監理団体（事業協同組合等）を通して技能実習生の受入れ、監理団体の管理指導の下で技能実習を実施する「団体監理型」が主流です。（2019年9月時点で、企業単独型は全体の0.01%未満）

## <入国、配属までの流れ>

- ① 監理団体を決め、所属手続きをする。  
監理団体により、提携先の国や送り出し機関が異なります。また受入時期も、監理団体により異なります。
- ② 監理団体に求人票を提出する。
- ③ 現地面接、マッチングを行う。（Skype面談の場合もあり）
- ④ 送り出し機関又は連携先の日本語学校による日本語研修を実施する。
- ⑤ 日本語能力試験N4以上に合格後、雇用契約及び技能実習計画書を作成し、OTITに提出する。
- ⑥ 4ヶ月以内に認定を受け、ビザ取得申請を行い、入国。
- ⑦ 入国後、監理団体が実施する「集合研修」を受け、実習実施先に配属される。



技能実習1年経過時点で「評価試験」を受け、合格後、2号に移行し計3年間の技能実習を行います。3年経過後は一旦帰国することになっていますが、新設『特定技能1号』（5年間）の在留資格に切り替えることができるようになりました。

技能実習制度に「介護職種」が追加されるにあたり、下記目的に反しないように、『「介護」における固有要件』が定められました。

## 【基本的な考え方】

- 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を追加した。
- 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。

<b>介護固有要件</b>  <small>※技能実習制度本体の要件に加えて満たす必要がある。</small>	<b>コミュニケーション能力の確保</b>	・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 (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)
	<b>適切な実習実施者の対象範囲の設定</b>	・「介護」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) 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事業所として設立後3年を経過している事業所が対象
	<b>適切な実習体制の確保</b>	・受入れ人数枠 受入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員(常勤介護職員)の総数に応じて設定(常勤介護職員の総数が上限)。 ・技能実習指導員の要件 技能実習生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。 ・入国時の講習 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ ・夜勤業務等 利用者の安全の確保等のために必要な措置を講じる。 (※)具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
	<b>監理団体による監理の徹底</b>	・監理団体の役職員に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
<b>技能実習評価試験</b>	<b>移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化</b>	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・こころからのしくみ等の理解に事付けられた以下の業務を、移転対象とする ・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)
	<b>適切な公的評価システムの構築</b>	・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 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

適切な技能・技術の習得ができるように、業務内容・範囲が明確化されています。業務を3分野に分け、それぞれ従事する時間割合が定められています。事前に提出する実施計画書の中で、具体的に明示する必要があり、出来る限り計画通りに実施できるように努めます。

## 実習生に関する要件について

- 18歳以上であること。
- 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。
- 同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。
- 団体監理型技能実習の場合にあっては、従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情があること。

- ▶ 同等業務従事経験（いわゆる職歴要件）については例えば、以下の者が該当する。
- ・ 外国における高齢者若しくは障害者の介護施設等において、高齢者又は障害者の日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する者
  - ・ 外国における看護課程を修了した者又は看護師資格を有する者
  - ・ 外国政府による介護士認定等を受けた者

### 「介護」職種

<技能実習制度本体の要件に加えて、以下の要件を満たす必要がある。>

- 技能実習生が次の要件を満たすこと。（日本語能力要件）

第1号技能実習 (1年目)	日本語能力試験のN4に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者※1であること。
第2号技能実習 (2年目)	日本語能力試験のN3に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者※2であること。

### 「経済財政運営と改革の基本方針2018」に基づく対応

- EPAの滞在期間延長を参考に、入国1年後の技能実習評価試験に合格した実習生について、以下の条件を満たす場合は、当分の間、日本語能力N4であっても、2号修了時(入国後3年間)まで在留を可能とする(※)。
  - ① 介護の技能等の適切な習熟のために、日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること。
  - ② 技能実習を行わせる事業所のもとに、介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと。

## ■ 日本語能力試験JLPTのN1～N5の目安

日本語能力	目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加えて、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
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 (日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。情報の概要をつかむことができる。)
N4	基本的な日本語を理解することができる (日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。)
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる (ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。)

### 技能実習制度本体(主な要件)

- 技能実習を行わせる事業所ごとに、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であって、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、過去3年以内に法務大臣及び厚生労働大臣が告示で定める講習を修了したものの中から、技能実習責任者を選任していること。
- 技能実習の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であって、修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有するものの中から技能実習指導員を1名以上選任していること。
- 技能実習生の生活の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者の中から生活指導員を1名以上選任していること。
- 技能実習生の受入れ人数の上限を超えないこと。

### 「介護」職種

<技能実習制度本体の要件に加えて、以下の要件を満たす必要がある。>

- 技能実習指導員のうち1名以上は、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(※看護師等)であること。
- 技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員を選任していること。
- 技能実習を行わせる事業所が、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。
- 技能実習を行わせる事業所が、開設後3年以上経過していること。
- 技能実習生に夜勤業務その他少人数の状況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。  
(※)具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
- 技能実習を行う事業所における技能実習生の数が一定数を超えないこと。
- 入国後講習については、基本的な仕組みは技能実習法本体によるが、日本語学習(240時間(N3程度取得者は80時間。))と介護導入講習(42時間)の受講を求めることとする。また、講師に一定の要件を設ける。

111

### 【「事業所」の考え方について】

事業所とは、介護保険サービス事業所のことを指します。同一建物内であっても、「特別養護老人ホーム」と「通所介護」では、指定が異なる事業になるため、別事業所として考えます。

### 【同一法人内の異動について】

基本的に、異動は認められていません。ただし、技能実習計画上、技能等を修得するのにその異動が必要と認められた場合に限り可能。

## 技能実習生の人数枠について

受け入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（正社員以外も含む）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）した数を超えることができません。

### <団体監理型の場合>

事業所の 常勤介護職員の総数	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	1号	全体 (1・2号)	1号	全体 (1・2・3号)
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3～10	1	3	2	3～10
11～20	2	6	4	11～20
21～30	3	9	6	21～30
31～40	4	12	8	31～40
41～50	5	15	10	41～50
51～71	6	18	12	51～71
72～100	6	18	12	72
101～119	10	30	20	101～119
120～200	10	30	20	120
201～300	15	45	30	180
301～	常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

※ 法務大臣及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業単独型技能実習も同様。

#### 【配置基準に含まれるまでの期間】

日本語能力試験N2以上の場合は、雇用してすぐに配置基準に含めることができます。  
その他の場合は、雇用して6ヶ月経過後、含めることができます。

## 入国後講習の教育内容と時間数について

入国後、監理団体が実施する入国後講習を行います。（2ヶ月間）日本語と介護導入講習については、以下の内容に基づいて実施します。それぞれの科目を担当する講師には、要件が定められています。

講習終了後、各技能実習実施先に配属になり、雇用開始となります。

講習内容		①日本語		②介護導入講習	
科目※	時間数	教育内容	時間数(※2)	教育内容	時間数
日本語【詳細は①】	240	総合日本語	100(90)	介護の基本Ⅰ・Ⅱ	6
介護導入講習【詳細は②】	42	聴解	20(18)	コミュニケーション技術	6
法的保護等に必要情報	8※1	読解	13(11)	移動の介護	6
生活一般	—	文字	27(24)	食事の介護	6
総時間数	320※1	発音	7(6)	排泄の介護	6
		会話	27(24)	衣服の着脱の介護	6
		作文	6(5)	入浴・身体の清潔の介護	6
		介護の日本語	40(36)	合計	42
		合計	240		

(※1)技能実習制度本体上定められているもの。  
総時間数については、第1号技能実習の予定時間全体の1/6(入国前講習を受けた場合は1/12)以上とされている。(320時間については目安として記載。)

(※2)日本語科目の各教育内容の時間数については上記を標準として、設定。( )内に記載した時間数が最低限の時間数として求められる。

N3程度以上を有する技能実習生については、①日本語のうちの「発音」「会話」「作文」「介護の日本語」について合計で80時間以上の受講を要件とする。各教育内容の時間数については、上記と同様。

### 【入国後講習時間の短縮について】

下記の条件を満たす場合には、講習期間が2ヶ月間から1ヶ月間に短縮になります。

- ①現地で同じ基準を満たす研修を行って入国した場合
- ②N3以上の日本語レベルで入国した場合

## 【各担当者の配置】

### 1) 技能実習責任者：養成講習の受講義務あり

技能実習の実施に関する責任者であり、技能実習指導員、生活指導員、その他技能実習に関与する職員を監督し、技能実習の進捗状況を管理する他、技能実習計画の作成に関することや技能実習生の保護に関すること等について統括管理する者です。

・ 監査対応 . . . 監理団体は毎月の訪問指導（初年度のみ）に加え、3か月に1度、監査を実施します（実習実施状況の確認、技能実習指導員からの報告、実習生との面談、事業所設備や帳簿の確認、宿泊施設の確認）

### 2) 技能実習指導員：養成講習を受講することが望ましい

技能実習生がしっかりと技能を習得できているか、あるいは計画とおりに遂行しているかなどを指導する立場の者です。実際の介護現場において、直接指導することから、最も近しく接触を持つこととなり、実習の実施状況を把握する重要な役割を担います。

・ 実習実施予定表に基づき、計画的に実習を行う（必須業務、関連業務、周辺業務のバランス）  
・ 技能実習日誌への記入 . . . 勤務日に毎回記入する（+技能習得のチェックリストの使用は任意）

### 3) 生活指導員：養成講習を受講することが望ましい

日常生活を円滑に送るためには、日本の生活習慣に慣れ、生活ルールに従い地域社会と共生することが大切です。技能実習生の生活状況を把握したり、相談に乗るなどして、問題の発生を未然に防止することを担う者です。なお、生活指導員が全ての生活指導を自らが行わなければならないものではなく、補助者を付けて生活指導をすることも可能です。

・ 手続面のサポート . . . 転入届、銀行口座開設、各種契約、会員証の登録など  
・ 生活面のサポート . . . 交通ルール、公共交通機関の利用方法、買い物の仕方、ゴミ出しの仕方、病院への受診、災害時の避難場所など

## 【宿舎及び生活関連用品の整備について】

実習生は自ら住居を借りることができないため、各法人様で寮やアパート、シェアハウス等を用意していただきます。実習生との家賃、水道光熱費の負担割合は、各法人様により異なります。なお、一人当たりの居室面積は一人3帖（4.5㎡）以上となっています。また、初めから日常生活品を購入することは難しいので、出来る限り、最低限の什器や備品は揃えておきましょう。（中古も可能）

※技能実習計画認定申請では、住居の見取り図と写真を添付することとなっています。また、家賃の一部を給与から天引きする場合、相場の金額に対する根拠を明示する必要があります。

また、実習生は現地で使用していたスマートフォンを持参します。Wi-Fi環境がある場所でしか通信ができません。現地にいる家族等との連絡がとれるように、宿舎にはWi-Fi環境を整えることが望ましいです。

### (3) 特定技能による外国人の雇用

在留資格「特定技能」の新設を柱とする「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2019年4月1日より人手不足が深刻な産業分野において「特定技能」での新たな外国人材の受け入れが可能となりました。

この在留資格「特定技能」に係る制度とは、中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていくものです。

特定技能外国人を受け入れる分野は、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお、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）です。2019年9月時点で、「介護」については1号のみが認められています。

#### 特定技能の概要について

(法務省資料に基づく)

- **特定技能1号**：特定産業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要する業務に従事する外国人向けの在留資格
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

**特定産業分野**：介護、ビルクリーニング、素形材産業、産業機械製造業、電気・電子情報関連産業、  
(14分野) 建設、造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食品製造業、外食業

(特定技能2号は下線部の2分野のみ受け入れ可)

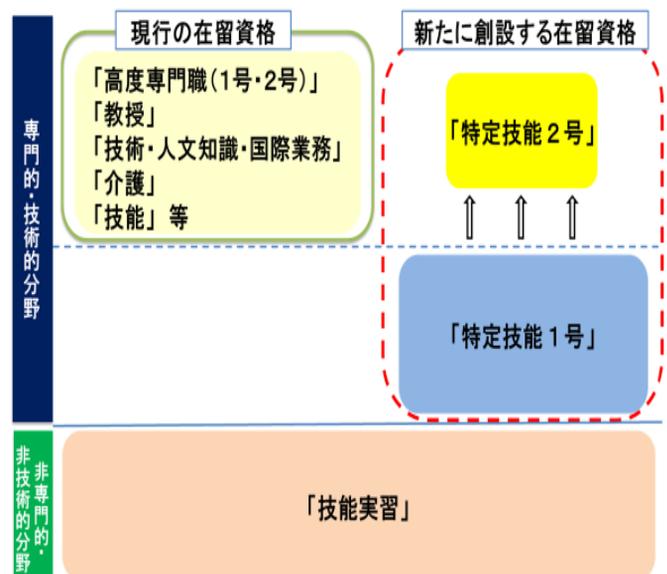
#### 特定技能1号のポイント

- 在留期間：1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 技能水準：試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 日本語能力水準：生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認めない
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

#### 特定技能2号のポイント

- 在留期間：3年、1年又は6か月ごとの更新
- 技能水準：試験等で確認
- 日本語能力水準：試験等での確認は不要
- 家族の帯同：要件を満たせば可能（配偶者、子）
- 受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

#### 【就労が認められる在留資格の技能水準】



特定技能の外国人を雇用する場合には、外国人（対象者）と直接雇用契約を結び、受け入れることが可能です。または『登録支援機関』を介して雇用することも可能です。

## 制度概要 ②受入れ機関と登録支援機関について

### 受入れ機関について

#### 1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ① 外国人と結ぶ雇用契約が適切（例：報酬額が日本人と同等以上）
- ② 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ③ 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）
- ④ 外国人を支援する計画が適切（例：生活オリエンテーション等を含む）

#### 2 受入れ機関の義務

- ① 外国人と結んだ雇用契約を確実に履行（例：報酬を適切に支払う）
- ② 外国人への支援を適切に実施

支援については、登録支援機関に委託も可。  
全部委託すれば1③も満たす。

- ③ 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①～③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか、出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

### 登録支援機関について

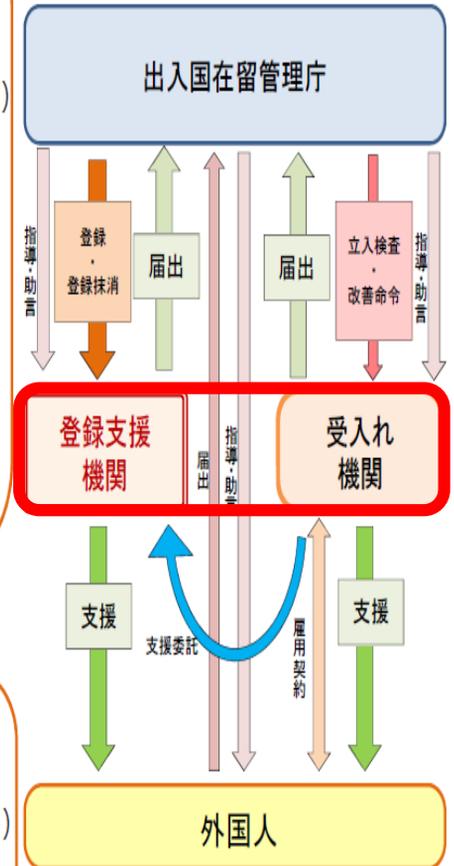
#### 1 登録を受けるための基準

- ① 機関自体が適切（例：5年以内に出入国・労働法令違反がない）
- ② 外国人を支援する体制あり（例：外国人が理解できる言語で支援できる）

#### 2 登録支援機関の義務

- ① 外国人への支援を適切に実施
- ② 出入国在留管理庁への各種届出

(注) ①②を怠ると登録を取り消されることがある。



# 分野別運営方針の概要

それぞれの分野ごとに、運用方針の概要が定められており、試験等の実施時期や方法が異なります。

分野	1 人手不足状況	2 人材基準		3 その他重要事項	
	受入れ見込数 (5年間の最大値)	技能 試験	日本語 試験	従事する業務	雇用 形態
介護	60,000人	介護技能評価試験(仮) 【新設】等	日本語能力判定 テスト(仮)等 (上記に加えて) 介護日本語評価試験(仮)等	・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) (注)訪問系サービスは対象外  【1試験区分】	直接
ビルクリーニング	37,000人	分野特定技能1号評価試験【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・建築物内部の清掃  【1試験区分】	直接
農形材産業	21,500人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・精造 ・金型プレス加工 ・仕上げ ・鍛造 ・工場保全 ・機軸 ・ダイカスト ・めっき ・機軸 ・機械加工 ・アルミニウム腐食防止処理 ・塗装  【10試験区分】	直接
産業機械製造業	5,250人	製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・精造 ・塗装 ・仕上げ ・電 ・鍛造 ・鉄工 ・機軸検査 ・ブ ・ダイカスト ・工場保全 ・機軸保全 ・ブ ・機械加工 ・めっき ・電子機器組立て ・塗  【10試験区分】	直接
電気機械製造業		製造分野特定技能1号評価試験(仮)【新設】	日本語能力判定 テスト(仮)等	・機械加工 ・仕上げ ・プリント配線板製造 ・金型プレス加工 ・機軸保全 ・プラスチック成形  【10試験区分】	直接

## 分野別運用方針の概要（介護分野抜粋）

分野		介護
1 人手不足状況	受入れ見込数 (5年間の最大値)	60,000人
2 人材基準	技能試験	介護技能評価試験(仮) 【新設】等
	日本語試験	日本語能力判定テスト(仮)等  (上記に加えて) 介護日本語評価試験(仮)等
3 その他重要事項	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) (注)訪問系サービスは対象外  【1試験区分】
	雇用形態	直接
	受入れ機関に対して特に課す条件	・厚労省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ・厚労省が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと ・事業所単位での受入れ人数枠の設定

(注1) 2018年12月21日現在における各分野の特定技能1号の検討状況について記載したもの  
(注2) 2019年4月1日から制度の運用を開始予定

介護分野においては、向こう5年間で6万人の受入を目指しており、一部の国では試験の実施が開始されています。3種類の試験を受ける必要があり、全ての試験の合格基準を満たす必要があります。

### ○「介護技能評価試験」について

▶試験時間：60分、計45問 ▶学科試験：40問 ▶実技試験：5問

(介護の基本、こころとからだのしくみ、コミュニケーション技術、生活支援技術)

### ○「介護日本語評価試験」について

▶試験時間：30分、計15問

## 技能実習と特定技能の制度の比較

	技能実習(団体監理型)	特定技能(1号)
関係法令	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/出入国管理及び難民認定法	出入国管理及び難民認定法
在留資格	在留資格「技能実習」	在留資格「特定技能」
在留期間	技能実習1号：1年以内、技能実習2号：2年以内、 技能実習3号：2年以内（合計で最長5年）	通算5年
外国人の技能水準	なし	相当程度の知識又は経験が必要
入国時の試験	なし (介護職種のみ入国時N4レベルの日本語能力要件あり)	技能水準、日本語能力水準を試験等で確認 (技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除)
送出国	外国政府の推薦又は認定を受けた機関	なし
監理団体	あり (非営利の事業協同組合等が実習実施者への監査その他の監理事業を行う。主務大臣による許可制)	なし
支援機関	なし	あり (個人又は団体が受入れ機関からの委託を受けて特定技能外国人に住居の確保その他の支援を行う。出入国在留管理庁による登録制)
外国人と受入れ機関のマッチング	通常監理団体と送出国を通して行われる	受入れ機関が直接海外で採用活動を行い又は国内外のあっせん機関等を通じて採用することが可能
受入れ機関の人数枠	常勤職員の総数に応じた人数枠あり	人数枠なし(介護分野、建設分野を除く)
活動内容	技能実習計画に基づいて、講習を受け、及び技能等に係る業務に従事する活動(1号) 技能実習計画に基づいて技能等を要する業務に従事する活動(2号、3号) (非専門的・技術的分野)	相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する活動 (専門的・技術的分野)
転籍・転職	原則不可。ただし、実習実施者の倒産等やむを得ない場合や、2号から3号への移行時は転籍可能	同一の業務区分内又は試験によりその技能水準の共通性が確認されている業務区分間において転職可能

③

特定技能の場合には、「日本人の常勤介護職員の総数まで」受入ができるため、技能実習生よりも多く雇用できる可能性があります。

また、特定技能の場合には、同一の業務区分内（介護職）においては転職が可能です。

### (4) 在留資格「介護」について

技能実習生や特定技能の方も、日本人と同様に「実務経験3年以上」+「実務者研修修了」の要件を満たすと、介護福祉士の試験を受けることができます。その際は、日本語能力試験N2程度の日本語学力が必要です。

介護福祉士を取得後は、「介護」という在留資格（P6参照）を取得することができ、本人が望む限り、繰り返し入留期間の更新ができますので、永続的に日本で働くことができます。勤務できるサービスの種類の制限もありません。

また、家族（配偶者、子ども）の帯同も可能になります。

# 4. 外国人雇用のルール

外国人が在留資格の範囲内で、その能力を十分に発揮しながら、適性に就労できるよう、事業主の方が守るべきルールや配慮していただきたい事項があります。次の2点は、事業主の責務です。

## (1) 雇入れ・離職時の届け出について

外国人を雇用する事業主には、**外国人労働者の雇入れ及び離職の際に、その氏名、在留資格などについて、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。**

(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 第二十八条 に基づく)

### ●届出の対象となる外国人の範囲

日本の国籍を有しない方で、在留資格「外交」「公用」以外の方が対象です。

※「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人)の方は、特別の法的地位が与えられており、日本国内における活動制限がないため、外国人雇用状況の届出制度の対象外です。

### ●届出方法について

届出の対象となる外国人が雇用保険の被保険者となるか否かによって、使用する様式や届け出先となるハローワーク、届出の提出期限が異なります。

▶雇用保険の被保険者となる外国人の場合、雇用保険の適用を受けている事業所を管轄するハローワークに下記書類を届け出てください。

雇用時：雇用保険被保険者資格取得届

離職時：雇用保険被保険者資格喪失届

▶雇用保険の被保険者とならない外国人の場合、当該外国人が勤務する事業所施設の住所を管轄するハローワークに「外国人雇用状況届出書」を届け出てください。

※インターネットでも外国人雇用状況届出の申請(電子届出)を行うことができます。

外国人の雇入れ・離職時の届け出



### ●届出事項の確認方法について

外国人労働者の在留カードまたは旅券(パスポート)などの提示を求め、届け出る事項を必ず確認してください。届出事項については下記の通りです。

①氏名 ②在留資格 ③在留期間 ④生年月日、性別、国籍・地域 ⑤資格外活動許可の有無

## (2) 適正な雇用管理について

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定および職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

### ● 指針の基本的な考え方

事業主は外国人労働者に対して、

- ▶ **労働関係法令及び社会保険関係法令は、国籍に関わらず適用されることから、事業主はこれらを遵守すること。**
- ▶ **外国人労働者が適切な労働条件および安全衛生の下、在留資格の範囲内で能力を発揮しつつ就労できるよう、この指針で定める事項について、適切な措置を講ずること。**

### ◆ 指針の主たる内容 ◆

募集	・ 国籍で差別しない公平な採用選考を行うこと
労働条件の確保	・ 賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的扱いをしないこと。 ・ 外国人労働者の旅券、在留カードを保管しないこと。 ・ 寄宿舎は、労働者の健康の保持等に必要な措置を講ずること。
安全衛生の確保	・ 事業場内における労働災害防止に関する標識、指示等について、図解等の方法を用いるなど、外国人労働者がその内容を理解できる方法で行うこと。 ・ 労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導、ストレスチェックを実施すること。 ・ 女性である外国人労働者に対し、産前産後休業、妊娠中及び出産後の健康管理に関する必要な措置を講ずること。
労働・社会保険の適用	・ 健康保険及び厚生年金保険が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続きについて必要な支援を行うように努めること。 ・ 労災保険の適用が任意の事業所においては、労働者の希望等に応じ、労災保険の加入申請を行うこと。
適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等	・ 外国人労働者が円滑に職場に適応できるよう、社内規定の多言語化や、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる環境整備に努めること。 ・ 日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための支援を行うこと。また、地域社会における行事や活動に参加する機会を設けるように努めること。 ・ 外国人労働者の苦情や相談を受け付ける窓口の設置、体制を整備するとともに、必要に応じ行政機関の設ける相談窓口について教示するように努めること。 ・ 適切な宿泊施設を確保するように努める。給食、医療、教養、文化、体育、リクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保証されるように努める。 ・ 一時帰国をする場合には、休暇取得への配慮等必要な援助を行うように努める。 ・ <b>日本人労働者と外国人労働者とが、文化、慣習等の多様性を理解しつつ、共に就労できるように努めること。</b>
解雇等の予防及び再就職の援助	・ 安易な解雇等を行わないこと。 ・ やむを得ず解雇等を行う場合には、再就職希望に対し、在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助を行う。 ・ 業務上の負傷や疾病の療養期間中の解雇や、妊娠や出産等を理由とした解雇はしない。
その他	・ 外国人労働者を常時10人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任すること。 ・ インターンシップ等の実施にあたっては、本来の趣旨を損なわないように留意すること。

## 5. 外国人介護職員の雇用にあたって気を付けること

インターネット環境が整備されるようになり、日本と世界との距離は急速に縮まりました。私たち日本人をとりまく職場環境も大きく変わり、日本で仕事をする外国人労働者も一気に増えました。外国人材の就業増加に伴い、仕事に対する外国人の考え方が日本人には理解ができず、混乱をきたすケースも増えています。

相手が歩み寄ってくれるのに甘えず、**相手の文化や考え方について学ぶのはビジネスマナーのうちのひとつ**です。外国人がどう考え、何を求めているのかを日本人が知ることで、双方にとってより良い職場環境づくりが前進します。

### 人権を守りましょう

外国人介護職員が、単なる安い労働力ではありません。日本人が従事する場合の報酬と、同等額以上の待遇をしましょう。

また、外国人という理由で、理不尽なことを強いたり、ハラスメントを行ったり、衛生面が損なわれることがあってはなりません。

### お互いの違いを理解し合いましょう

それぞれの国には、これまでの歴史的な背景や考え方があります。日本人には馴染みのない文化や習慣を持っています。また進行している宗教が異なります。

異なる宗教観や文化等を理解し、一緒に学び合い、尊重する気持ちが大切です。

### 全職員への事前説明を丁寧に行いましょう

外国人材の雇用の際には、共に働き、教育指導を行う職員の理解が、とても重要です。

なぜ外国人を採用するのか、どのような体制を整えていくのか、どのように指導したらよいか、正社員に限らず、パート職員に対しても、丁寧に説明を行いましょう。

### 生活面も含め幅広い支援をしましょう

外国人介護職員が日本で働いているためには、生活環境を整えることも重要です。住居にWi-Fi環境を整えたり、配慮をしましょう。

また、労働時間外についても、事故やトラブルがあった際には、すぐに対応できる体制を整備しておきましょう。

### 在留管理を徹底しましょう

外国人介護職員を雇用する場合には、必ず在留資格の確認をしましょう。ハローワークへの届出も必須です。

### 誰もが働きやすい職場づくりをしましょう

誰もが働きやすい職場づくりの基本は、『5S』整理・整頓・清掃・清潔・躰です。

外国人介護職員の雇用をきっかけに、マニュアルを見直ししたり、必要に応じて、ラベルや表示に“ふりがな”をふりましょう。

# おわりに

外国人介護職員の受入れを行っている事業者での調査の結果、外国人介護職員に対する利用者・家族の評価は、「満足65.1%」と高い評価を受けています。（厚生労働省 老人保健健康増進等事業による調査結果より）

「言葉の壁」を懸念する声もありますが、サービスで良かった点として、丁寧な声かけや対応などを評価する意見が多くあげられています。言葉の壁を越え、「相手のことを親身になって気遣う気持ち」を持ち、利用者・家族と接している外国人の方々に、私たちは敬意を表します。

この世に生を持った誰もが、幸せな人生を全うしたいと思っています。国を超えて、人と人が繋がり、人と人が支え“愛い”、誰もがより豊かな人生が送れる社会を一緒に創っていきましょう。



## 国際介護職員雇用マニュアル

第1版 2019年9月30日発行

制作・発行 : はっぴねす事業協同組合 (認可番号4030005018188)

〒211-0044 川崎市中原区新城5-10-6 新堀ギタービル新城302

制作・編集 : 株式会社シグマスタッフ

