

あなたの職場でも 特定技能外国人を採用してみませんか？

特定技能外国人の受入れに関する介護事業者向けガイドブック



在留資格「特定技能」は、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み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（介護など 14 分野）において、一定の専門性・技能を有する人材を受け入れる制度として、2019 年 4 月に施行されました。

現在、外国人介護職員の受入れには大きく分けて 4 つのルート（EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能）がありますが、**今後は就労を目的とする在留資格「特定技能」での受入れが主流**になっていくと考えられます。そのため、このガイドブックでは、特定技能外国人を受け入れる介護事業者の増加に向けて、特定技能外国人を受け入れるためのポイントや、実際の事例を集めました。

あなたの職場でも特定技能外国人を採用してみませんか？

**P2 座談会「ニューノーマルにおいてどのように人材を確保するか」
～特定技能外国人受入れのすすめ～**

P7 在留資格「特定技能」の概要

P8 介護分野における特定技能外国人受入れの現状

P12 特定技能外国人の受入れにあたり行うこと

P13 登録支援機関による支援

P15 送出し国との関係

P22 参考資料

with コロナ時代に、どのように私たちの生活を築いていくかが問われている。今年度の外国人の新規入国は大きく制限され、先行きが見込みづらい中で、特定技能外国人の受入れは今後どうなっていくのか、語っていた。

※肩書きは 2021 年 3 月 31 日時点のもの



井崎 義博

株式会社リビングプラットフォーム
本部 室長

同社は 2011 年 9 月創業。「感謝と創造」を経営理念とし、社会インフラである介護・障がい者サポート、保育サービスのシステムそのものを創造することを目指している。2015 年入社以降、東京エリアの運営統括を経て、グループ全体の経営管理・運営支援に従事している。



藤井 賢一郎

上智大学
総合人間科学部社会福祉学科
准教授、博士（保健学）

専門はヘルスケアマネジメント（福祉医療経営）。社会保障審議会介護給付費分科会専門委員、福祉部会委員、本冊子を監修した厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護分野に係る特定技能等の受入れの実態に関する調査研究」検討委員会座長等、介護・高齢者福祉に係る多くの役職を務める。



松本 均

横浜市
健康福祉局担当理事
高齢健康福祉部長

横浜市に社会福祉職として入職。生活保護ケースワーカー等を経て、1997 年に厚生労働省に出向、介護保険制度の創設に携わる。以降、2 度目の厚生労働省出向を含め、一貫して介護保険制度の施策立案及び運用を担当している。

外国人材に頼る方向性は今後も継続

藤井 はじめに、特定技能外国人受入れの現状について感じていることをお話したいと思います。

特定技能外国人の受入れについては初年度 4 万 7,000 人という目標がありました。それは現に難しいのですが、2020 年 12 月で 1 万 5,000 人なので、やはり人が足りない分野にはそれなりに入ってきているという印象を持っています。各種の労働指標や景気を見ると、介護人材の需給が緩むほどの影響はほとんどみられない。したがってやはり外国人材に頼っていくという方向性は今後も変わらないのではないか、むしろ着実に進めなければいけないのに進まないでいるのが現状だと思います。

次に都道府県別でみると、東京や大阪などの都心部ばかりに集中しているようにもみえますが、高齢者人口比率で見ると都心部以外でもそれなりに確保ができています。もちろん自由に動ける特定技能は都心部に集中するという傾向は否定できませんが、自治体や事業者の取組みによって違うのではないかとこのことが見えてくるのではないのでしょうか。

今日は、自治体として、また外国人材を雇用する事業者として、様々な取組みをされているお二人にお話をお聞きしたいと思います。

まず、事業者の側から、次に行政の側から、外国人材についての印象や動向をお話いただけますでしょうか。

井崎 弊社はスピード感を持って全国規模で事業所の新規開発を進めており、人材確保に苦勞している首都圏を中心に採用を強化している中で、外国人材の雇用は避けて通れないという認識です。そのため、2019 年 4 月の施行後すぐに特定技能の検討をはじめ 2020 年 1 月には送出し機関の選定まで終えて 4 月からの受入れを予定していました。しかし、コロナの影響で未だに受け入れられていないという状況です。

松本 基本的にコロナによって外国からの入国は止まっていますので、特定技能の受入れについても進んでいません。2020 年 12 月末時点の出入国在留管理庁の「特定技能 1 号在留外国人数」が介護分野で 939 人となっていますが、日本語学校か介護の学校か、別の仕事かあるいは技能実習の後なのかの国内ルートが

ほとんどというのが実態だと思われます。

藤井 御社では特定技能以外の外国人材の受入れも検討されましたか。

井崎 特定技能の制度ができるまでは、技能実習についても検討しました。しかし、より長く現場で活躍していただきたいですし、常勤換算のカウントルールや、単独夜勤の可否等も事業者としては大きい。そのため、うちにとって有効なのは特定技能だと現時点では判断しています。

藤井 横浜市では、市を挙げて市内の介護人材を確保する取り組みを進めていますが、特定技能を中核にされているのでしょうか。

松本 介護施設にやる気と能力のある人が入ってくればそれが一番いいと思っていますので、特にこの在留資格でということはありません。現在は市内の外国人介護職員 498 人のうち、EPA と技能実習生がほとんどで、特定技能はゼロです。しかし、EPA の受入れには上限があるし、技能実習生は帰国することが前提です。そういう意味で今回できた特定技能が今後、介護現場で広がっていく主軸だと思っています。ですが、現在はコロナで入国できない、ベトナムでは国内試験が行われていないなど、苦戦しています。

ニーズに応えるには外国人材受入れは必須

藤井 横浜市の事業所は、外国人材の受入れにどのぐらい関心があるのでしょうか。

松本 市内の事業所に実施したアンケートでは、特養で半数程度、老健では3～4割程度が「外国人を介護職員として受け入れたい」と回答しています。一方、グループホームや有料老人ホームでは受入れ意向は低くなっています。

藤井 横浜市はかなり市がバックアップしてくれるので「受入れ方法がよく分からないから」ということは少ないと思うのですが、それでも外国人には頼らなくていいということなのでしょうか。

松本 まず手続きが煩雑で面倒であるということ、また費用もかかることなので、そこまでして、と思っている施設は一定程度あると思います。

藤井 今ある施設を維持するだけなら人材確保にそこまでの切迫感はない、でもニーズに応えていこうとすると新しい人材を取り込む必要があり、それには外国人は欠かせない、そのためには相応のコストを払ってでも外国人材を、ということでしょうか。

井崎 そうだと思います。施設の種別というよりは、事業者の戦略によるところが大きいと思います。弊社では特定施設とグループホームでの受入れを予定しています。受入れ予定の施設には在日フィリピン人職員の方が働いているので、その方のサポートが期待できることも大きいです。また、フィリピンの方は明るく元気で、高齢者の笑顔にやりがいを感じる方も多いと思うので、特にグループホームには合うと思っています。

藤井 外国人材の雇用に積極的な施設に伺ったり、ご本人にお会いすると、雰囲気やムードがとてもよく、スキルもしっかりされている。外国人材が主任クラスを担っているところもありました。外国人材の雇用を考えていないところは、外国人材を実際に見ないで恐れているところがあるのではないかと思いますがいかがでしょう。

井崎 確かにそうで、外国人材だから仕事に取り組む姿勢や勤務態度に問題があるとは思っていません。介護経験のある人を採用すれば、スキル面での問題はないですし、接遇やコミュニケーションについても日本語がそこそこ話せれば何とかかなと思っています。意外と表情、ジェスチャーが大事だったりしますよ。

藤井 横浜市ではどうですか。

松本 横浜市としては、現地で看護系の学校を出た方に来てもらおうとしています。日本語さえクリアすれば、無資格の介護職員よりも看護を勉強してきたという強みがあります。自治体として税金を投入しているので、スキルのある人に来てもらうことにウエイトを置いています。

藤井 今年度の調査で、特定技能外国人のうち看護の資格を持っている方が37.3%もいました。実際、ベトナムでは国内医療機関での必要量以上に養成されていて、看護の資格を持って出稼ぎに行くという流れもあるので、「看護に特化して」という取り組みも可能なのだと思います。

横浜市では、個室ユニットケア、個別ケアをしっかりと根付かせたい、そのためには人材が必要なので外国人材の確保を進めている、という話を以前聞いて感銘を受けました。

松本 横浜市は、新規で特別養護老人ホームの多床室はつくらない、全室個室ユニットで整備するという方針です。個人の尊厳などを大事にするのであれば、これからは個室ユニットです。多床室よりユニット個室の方が人が必要であるというのであれば人を増やせ

ばいい。国内での人材確保とあわせて海外からも受け入れて個室ユニットケアを守っていきたいと思っています。これが、本市が海外から介護人材を受け入れる理由の一つになっています。

藤井 看護の専門性を活かせるメリットは大きいですが、個室ユニットケア、個別ケアという面ではどうでしょうか。

松本 日本語の壁や文化の違いなどについては、外国人だから難しいというわけではなく、しっかりとしたユニットケアの教育をしていけば、外国人も十分に対応していけます。現に、外国人のユニットリーダーも誕生しています。あとはユマニチュードの技法を身につけると介護も楽しくなります。本市では、人材の確保に加え、人材の定着、専門性の向上の3本柱で取り組んでいるところです。

藤井 事業者側での人材教育についてはいかがでしょうか。

井崎 現場でのOJTのように、入居者様に寄り添い一つずつ先輩に教わりながらというのは日本人でも同じですが、一方で外国人材に特化して体系立った教育プログラムの検討を始めています。

コストの高さと手続きの煩雑さが課題

藤井 技能実習生の人気が高いという点についてはいかがでしょうか。

井崎 特定技能の受入れに関しては、いくつか障壁があります。一つはコスト。初期費用や月額など5年で合計するとだいたい200～300万円程度かかるのでそれを出せる企業となるとかなり絞られると思っています。コスト面で二の足を踏む事業者は増えているし、そう聞いています。二つ目は申請の煩雑さです。フィリピンの海外雇用庁の出先機関（POLO）への申請では5回目の書類提出でようやく書類審査を通過しました。給料が低い、住宅の実費を本人が払うのは認めないなど、義務付けられていないことも要求され大変苦慮しましたが、やっと承認してもらうことができてほっとしています。

藤井 それでもフィリピンから受け入れる理由はなんですか。

井崎 フィリピンは特定技能試験の合格者数が抜きんで多いですし、国を挙げて世界最大の労働力輸出国なので、いろいろな制度で労働者側が守られており不正の心配がないことも大きいです。

藤井 しかし、コストもかかるし、手続きも非常に煩雑で今はルールもよく分からない実態があるから、そこまでして突破しようと思うところはなかなか出てこないというのが現状でしょうか。

井崎 そう思います。

藤井 それだけのコストを払ってでも成長していこう、ニーズに応えていこうという会社が先頭に立って頑張っている。しかし、そうだとすると様子見という事業者が多くなるのもやむをえないですね。

井崎 そうですね。それともう一つ、外国人材に期待していることが、フルタイムで夜勤を含めた全シフトの勤務が可能ということです。昨今そういう勤務が可能な国内人材の採用が簡単ではなくなっています。

藤井 外国人材に中核的な職員になってほしいという願いがある。だから、育て甲斐というか、コストのかけ甲斐があるということですね。よく分かりました。

松本さん、手続きが相当大変だということですが、市としてバックアップしていくポイントはどこでしょうか。

松本 横浜市では2つのマッチング支援機関を置き、そこが現地との調整や施設とのマッチングを行い、手続き面でもその機関所属の行政書士が作成をして地方出入国在留管庁（以下「地方入管」という。）に提出するところまでサポートをしています。円滑な手続きが進むよう地方入管のサポートも必要だと思います。

登録支援機関の選定がポイント

藤井 手続き以外の支援はいかがですか。

松本 「住宅」が重要です。外国から来る時に住むところがなければ話にならない。横浜市では1人あたり月3万円の家賃を補助しています。2人で住めば月6万円の住宅に住むことができます。6万円を超過する場合は法人が負担し本人の負担がゼロになるようにしています。また職員寮の整備や改修費用の補助制度もあるので、様々な方法で住宅を確保し本人の住居にかかる負担を少なくすることが重要です。住宅費がかからないことは実質的な給与増です。

藤井 井崎さんは生活支援についてどのような方針をお持ちですか。

井崎 生活支援がしっかりできる登録支援機関を選びました。住宅については登録支援機関が物件を探して保証人になります。その費用は弊社が支度金として支給する20万円を充てていただきます。また、実際

に生活するには携帯電話や銀行口座などの契約も必要になりますので、そういったフォローや日本語の学習支援も登録支援機関が行ってくれます。そこまでできる登録支援機関はあまりないと思います。

藤井 それにはどのくらいのコストがかかるものですか。

井崎 この登録支援機関は1人当たりの初期費用は約100万円で人材紹介料、教育費用、送出し費用、行政書士代、登録支援費用などです。月額2万5,000円ですが、月額が厚くて初期費用が少額な機関もあります。

松本 登録支援機関もビジネスですから利益が出ないと成り立ちませんので、中間マージンの費用がかかります。先ほど月額2万5,000円という話がありましたが、施設からみればその費用分を賃金に上乗せして日本人を雇えばいいのではないかという話になってしまう。つまり、登録支援機関に対する助成をせずに民民ベースに任せていると特定技能はそんなに広がらないのではと心配しています。EPAは国とJICWELSが1人当たり相当の費用をかけて養成していますが、それだけの費用をかけ続けるのは難しいから技能実習生、特定技能という流れができた。でもそれを民間の登録支援機関に任せるのであれば、その機関に費用の一部を助成する必要がある。その費用を施設だけに負担を負わせるのは難しいのではと思います。行政も少し頑張らないといけません。

藤井 登録支援機関はどのように探したり選んだりしていますか。

井崎 探すというより、登録支援機関側からアプローチを受けます。弊社では6~7社から具体的な提案を受け、その中から生活支援の部分と、現地への精通度、送出し機関との関係性を重視して選定しました。人材ビジネスや介護業界についての理解、知識がどうかというような観点も重要です。

藤井 2020年4月から受入れ予定だった方はどうしているのでしょうか。

井崎 POLO申請が完了してから具体的な手続きが始めるようになるので、それまでの間は不定期ですがウェブでコンタクトをとって関係構築しています。

藤井 その間、登録支援機関に対するコストはずっと発生しているのでしょうか。

井崎 入管申請にかかる費用以外は完全出来高払いなので発生していません。なので、これで受け入れら

れないということになれば、全て登録支援機関の持ち出しになります。

藤井 横浜市ではどうですか。

松本 訪日前研修を受けた人がマッチング支援機関を通して来れば、その機関に対して費用を定額で払っていますが、受入れが少なくても多くても同額という仕組みではなく、固定費を除き、出来高払いを導入も必要ではないかと考えています。

国や自治体は前のめりに取り組むべき

藤井 松本さんは、ベトナムを訪問し、現地の学校などと話をされているとも伺っていました。

松本 現地の大学2校の学生を集めて、横浜市の支援策や老人ホームの様子などを説明しました。そして、「日本語試験に合格したら横浜に来てください」という話をしています。今はコロナで現地に行くことはできないので、横浜で介護の仕事をしている様子や横浜での暮らしぶりを動画で配信して、興味をもってもらうよう努めています。また、学長や先生にも協力いただけるようアプローチしています。コロナが流行する前はベトナムと中国の学校の先生方が横浜の老人ホームに来訪されて交流しました。横浜の状況を分かったうえで、来日してもらうことが重要であると思っています。

藤井 そうすることで学生や学校の先生方の頭の中に「横浜市」がインプットされるということですね。横浜市の福祉のトップの方から、「ぜひ」と一言あるのは大きいのでしょうか。

松本 ベトナムの学校は他からいろいろなオファーを受けています。例えば、ドイツとか、日本のコンビニ業界や宿泊業とか。だから、給料が同じであれば介護の試験を受ける必要がない方に行ってしまう。まさに人材の取り合いになっています。

藤井 介護事業者、業界団体、自治体、国、外務省などに対する提言や助言をいただけますか。

井崎 フィリピンに限って言えば、やはりPOLOでの手続きが円滑に進むこと、そのためにもPOLOには受け入れる業界や企業側の状況、意向についてもう少し理解をしてほしいと思っています。2つ目に、受入れ事業者や登録支援機関に対する経済的な支援です。それがなければ特定技能は広がっていかないと思っています。介護事業者には、自治体のサポートを事前に

しっかり調べたほうがよいということです。松本さんのお話を聞いて、自治体によって外国人材雇用の支援内容が相当違うということがわかりました。

藤井 そこはまさに地方自治の時代ですね。そこにしっかりお金を使うからこそよい事業者が集まり、そこに暮らしている方々がよい介護を受けられる、そういう連鎖が起こってくれば、競争が生まれてくるので、自治体としても頑張らなくてはいけなくなるかと思っています。松本さんはいかがですか。

松本 自治体はもっと前のめりにならないといけないと思います。都道府県に対して国から基金が拠出されていますが、活用しきれていない都道府県も多い。都道府県が人手不足という課題に対応しなくてはならないという意識をもって支援をしていかないと日本は置いていかれるのではないのでしょうか。今は諸外国と比べて賃金格差があるので来てくれています、それがなくなったらどうなるか。韓国のように柔軟なビザを発行するなど「受け入れる」という姿勢を出さないと誰も来なくなるのでは、という危機感を持っています。

藤井 特定技能という在留資格ができたのに、円滑に来ていただくという部分がまだまだということです。最後に特定技能への期待や、国を挙げて取り組んでいくべき課題、要望があれば教えてください。

井崎 一つは、手続きを簡素かつスムーズに進められるようにしてほしいということ、もう一つはコスト面で国にも支援していただきたいということです。

外国人材は日本へ覚悟して来られるということを受入れ側がしっかりと受け止め育てていかなくてはいいませんし、5年間は働き続けていただけるように守りたい。事業者としては特定技能ビザで来日される外国人介護人材にはものすごく期待しています。

松本 冒頭にも申し上げましたがEPAの限界、技能実習の限界がある中で新しく生まれた特定技能なので、これをきちんと根づかせて安定的に海外から優秀な人材を入れて活躍してもらうことが重要です。将来的には現地で介護の養成校をつくることも考えられます。既存の枠組みを超えた対応を考えないと現地の学生から日本を選んでもらえないのではないかと心配しています。安定的な人材供給のルートをつくっていくためには国や自治体のより一層踏み込んだ支援が必要です。そうしないと2025年度に向けて介護人材の確保が厳しくなると考えています。

藤井 お二人は違うお立場でありながら、かなり共通

したお話をいただきました。特定技能への期待は高いけれど、手続きやコストの面での課題が大きいということ、これは国あるいは都道府県、または市町村がもう少し真剣になって取り組むべきことがあるのではないかということです。どの自治体がどのくらいこれをサポートしているかという情報が見えるようになれば、よい意味での競争が生まれるのではないかと思います。

介護人材が足りないと言いはじめたのは2005年くらいでその頃から外国人材という話がありました。ただ、介護職員の処遇であるとか専門性を確立するための資格体系が不十分な段階で外国人材を受け入れると、外国人材が担う介護が安かろう悪かろうという話になり、介護全体のイメージを崩してしまうのではないかと考えていました。ですから資格体系や処遇改善を10年15年かけてしっかりやったところで、さあ外国人に来てもらおうということが始まるのではないかと、そして今はその環境が整ったと思います。外国人材にきちんと教育もしていけるし、日本人と遜色のない、むしろコア職員として期待できる環境になっているというのは非常に安心できる材料です。だからこそ一定以上の給料も払えるし、日本人よりコストがかかっても採用しようという状況になっているのだと思います。

もう一つ、海外の介護人材は家庭内労働になることが非常に多いのですが、日本は100%法人が雇用することは安心感につながっていると思います。外国人材が本当に日本に来てくれるのかという問題が突きつけられていると思いますが、私はまだ相対的な優位性を持っているからこそ、お二人のおっしゃったようなコストや手続きの面を国や自治体がしっかり支えていく必要があると思っています。

日本は他の先進国に比べて外国人材に頼ることはかなり控えてきましたが、日本がこれから再度発展して明るい未来を描くために外国人材に来てもらう、その一つの核として介護で人材を受け入れているのだと。そういう自覚を業界の関係者や国・自治体がいかに持ち続けていただくことで羽ばたく仕組みにしていかなければいけないと思います。今のままでは、コストがかかり手続きが大変で、よほどしっかりした思いがないと進まない心細い制度に見えます。コロナの問題もありますが、しっかりと日本全体で育てていくべき制度であると思いました。本日はありがとうございました。

(以上)

在留資格「特定技能」の概要

在留資格「特定技能」とは？

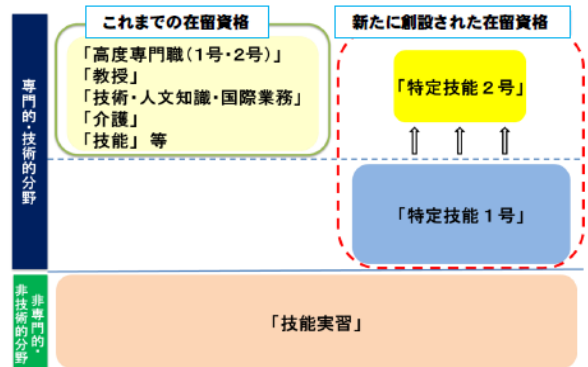
在留資格「特定技能」は、特定産業分野（14 分野）に属する外国人向けの在留資格で、「特定技能 1 号」と「特定技能 2 号」があります。

特定技能 1 号は「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」、特定技能 2 号は「熟練した技能を要する業務に従事する外国人」を対象としています。

特定産業分野（14 分野）とは、**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、飲食料製造業、外食業です。

特定技能 2 号の受入れが可能なのは建設、造船・船用工業の 2 分野で、**介護分野で受入れ可能なのは特定技能 1 号のみ**となっています。

<就労が認められる在留資格の技能水準>



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**

（出典）出入国在留管理庁「在留資格「特定技能」について」

介護分野で特定技能外国人として働くためには、**技能試験（①介護技能評価試験）、日本語試験（②国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 N4 以上及び③介護日本語評価試験）**に合格することが必要です。「介護の日本語」の重要性を踏まえ、「介護日本語評価試験」が加えられているのが特徴です。雇用形態は「直接雇用」のみで、派遣は認められていません（農業、漁業では派遣も可）。身体介護等のほか、これに付随する支援業務に従事し、訪問系サービスは対象外となっています。

<介護分野における特定技能外国人受入れの概要>

人材基準	技能試験（①介護技能評価試験）並びに日本語試験（②国際交流基金日本語基礎テスト又は日本語能力試験 N4 以上及び③介護日本語評価試験）に合格すること ※以下については、技能試験・日本語試験を免除 ○ 介護分野の第 2 号技能実習を良好に修了した方 ○ 介護福祉士養成施設を修了した方 ○ EPA 介護福祉士候補者としての在留期間満了（4 年間）の方 具体的には、直近の介護福祉士国家試験の結果通知書により、 ・ 合格基準点の 5 割以上の得点であること ・ すべての試験科目で得点があること
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） ※訪問系サービスは対象外
雇用形態	直接 ※派遣は認められていない
受入れ機関に対して特に課す条件	・ 厚生労働省が組織する協議会に参加し、必要な協力を行うこと ※特定技能外国人を受け入れた日から 4 月以内に協議会の構成員となること ・ 厚生労働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 ※特定技能外国人の数が、当該事業所の日本人等の常勤の介護職員の総数を超えないこと

（出典）特定技能に係る制度の運用に関する方針（分野別運用方針）等より作成

介護分野における特定技能外国人受入れの現状

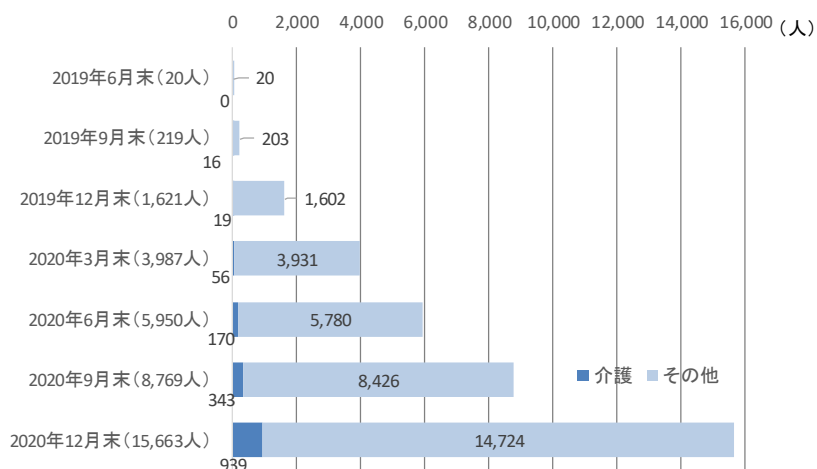
特定技能外国人の受け入れはどのくらい進んでいる？

■介護分野の特定技能外国人は 939 人

介護分野の特定技能外国人数は 2019 年 4 月の制度開始以降少しずつ増えてきており、2020 年 12 月末現在、特定技能外国人 15,663 人のうち、**介護分野は 939 人 (6.9%)** となっています。

介護分野の特定技能外国人の**受入れ見込み数 (5 年間の最大値)** は **60,000 人** とされており、今後も増加していくと考えられます。

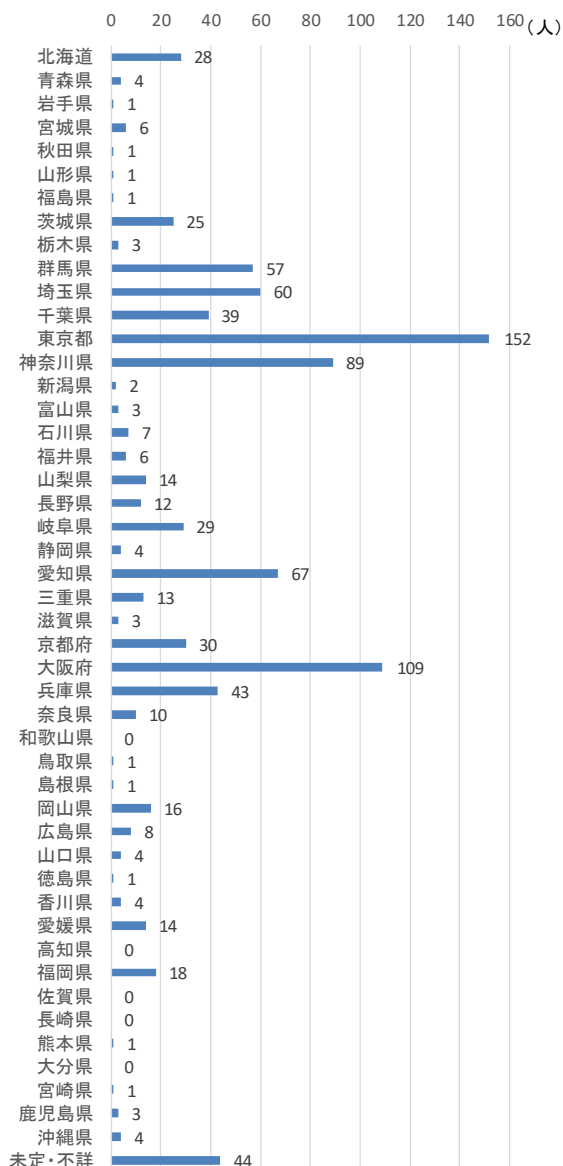
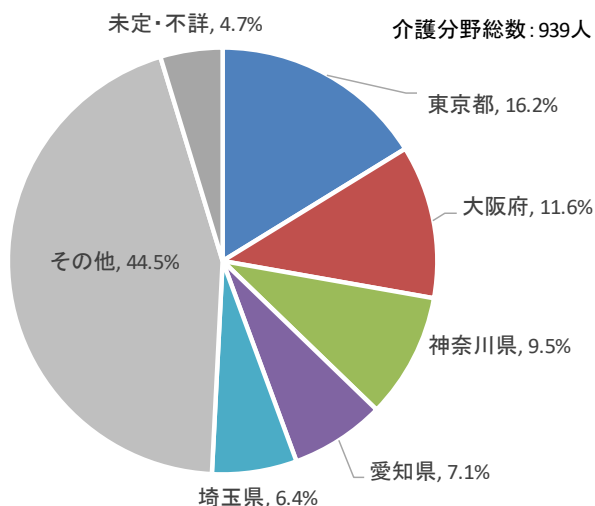
< 特定技能外国人数 (介護分野) >



■都市部中心だが、地方部での受入れもあり

特定技能外国人を受け入れた都道府県は、「東京都」が 16.2% (152 人)、「大阪府」が 11.6% (109 人)、「神奈川県」が 9.5% (89 人) の順に多くなっています。都市部での受け入れが多くなっていますが、地方部でも相応の受け入れ数が見られます。

< 受け入れ機関の所在地 >

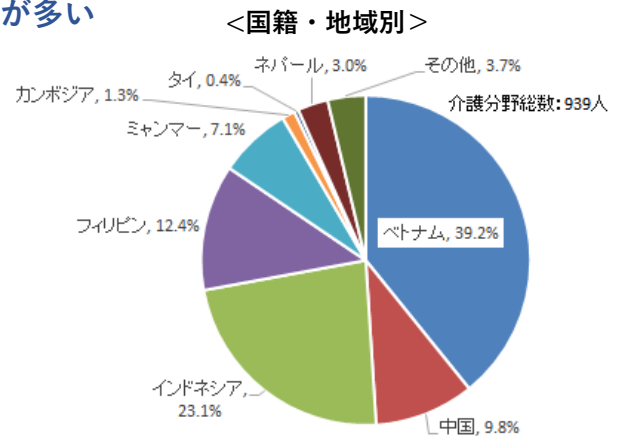


出典：出入国管理庁「特定技能 1 号在留外国人数」(2020 年 12 月末現在)
(p.8、9)

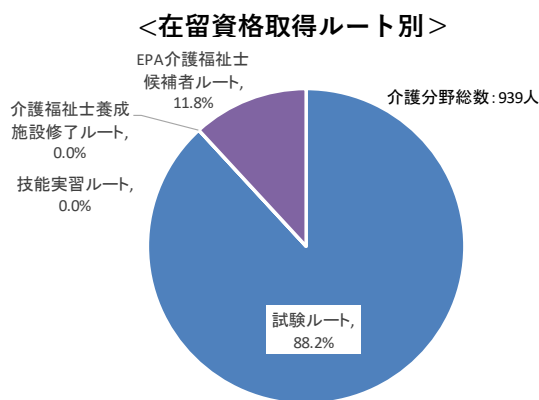
介護施設で働く特定技能外国人はどんな人？

■国籍・地域はベトナム、インドネシア、フィリピンが多い

特定技能外国人の国籍・地域別にみると、「ベトナム」が39.2%（368人）、「インドネシア」が23.1%（217人）、「フィリピン」が12.4%（116人）となっており、EPA介護福祉士・候補者の受入れ国と同様です。



■現状では試験ルートが多いが、今後は技能実習生からの移行が増える見込み



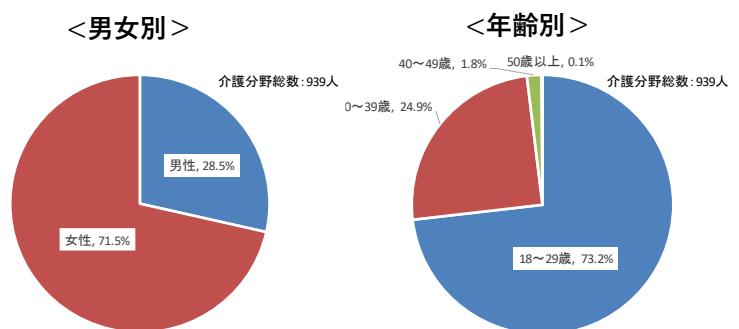
在留資格取得ルート別にみると、「試験ルート」が88.2%（828人）、「EPA介護福祉士候補者ルート」が11.8%（111人）となっています。

「技能実習ルート」、「介護福祉士養成施設修了ルート」は、2020年12月末現在ではまだいませんが、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加されたのは2017年11月のため、2021年度以降、技能実習生から特定技能に移行する「技能実習ルート」の増加が見込まれます。（下枠参照）

■「18～29歳」「女性」が多い

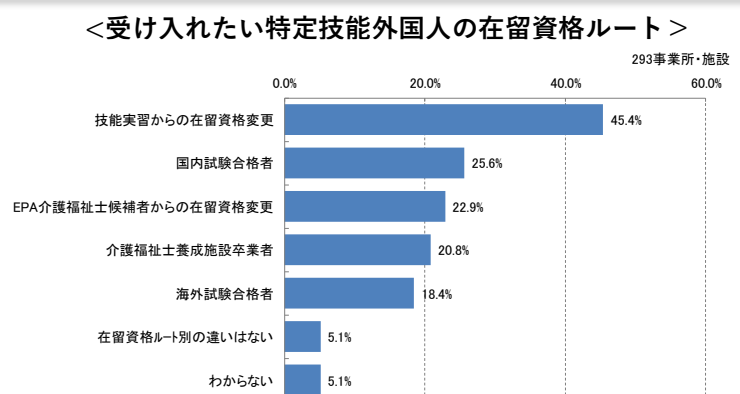
介護分野の特定技能外国人数 939 人のうち、男性 28.5%（268人）、女性 71.5%（671人）となっています。

また、年齢別にみると、「18～29歳」が73.2%（687人）を占めています。



今後、特定技能外国人を受け入れたいと回答した 293 事業所・施設に、在留資格ルートを尋ねたところ、「技能実習からの在留資格変更」が45.4%となっています。

現在、技能実習生受入れ事業所・施設が急増する中、現在受け入れている技能実習生の在留資格を変更、あるいは他の事業所・施設で技能実習生を経験した方の採用に関心が寄せられています。

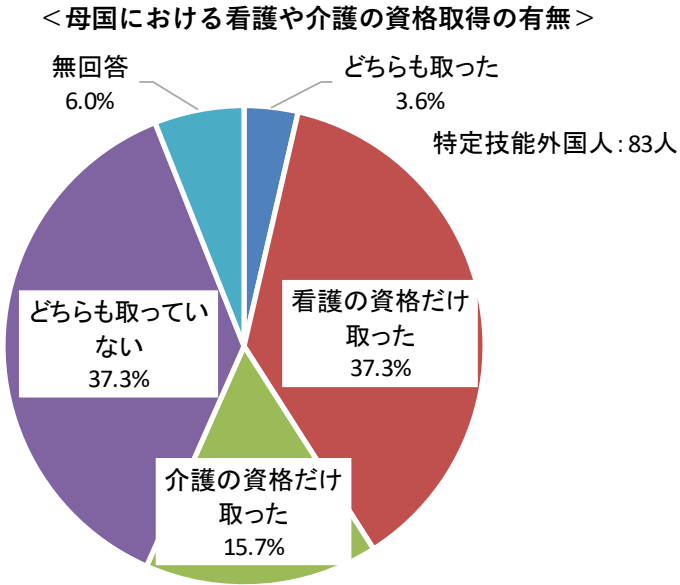


出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「外国人材の受入れ手続きとキャリア支援に関する調査」

■母国で看護や介護の知識や技能をもつ人が多い

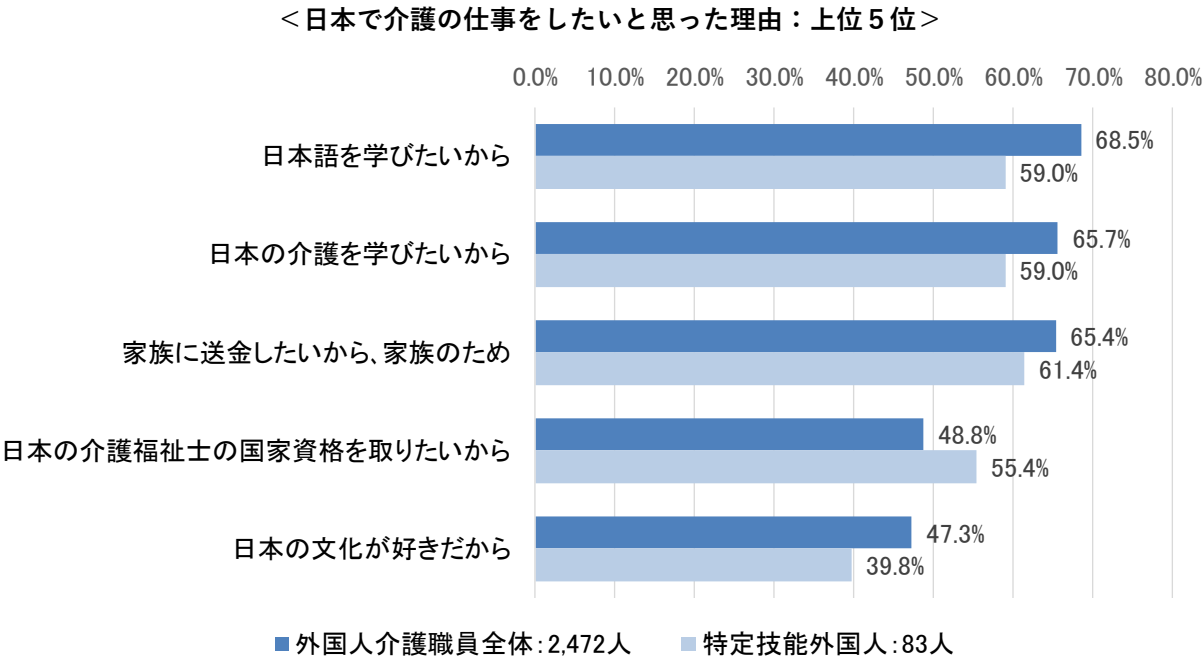
現在日本の介護施設で働いている特定技能外国人へのアンケートにおいて、母国における看護や介護の資格取得の有無を尋ねたところ、「どちらも取った」3.6%、「看護の資格だけとった」37.3%、「介護の資格だけとった」15.7%となっており、**看護や介護に関わる知識や技能をもつ人が多くなっています。**

また、送出し機関へのヒアリングにおいても、現地の大学との連携や独自の教育等により、介護の知識や技能を身に付けた人材を確保することに熱心な様子がうかがえます。



■日本の介護福祉士国家試験の受験意向が高い

同アンケートにおいて、なぜ日本で介護の仕事をしたと思ったのかを尋ねたところ、「日本の介護福祉士の国家資格を取りたいから」が55.4%となっており、外国人介護職員全体における割合（48.8%）より高くなっています。

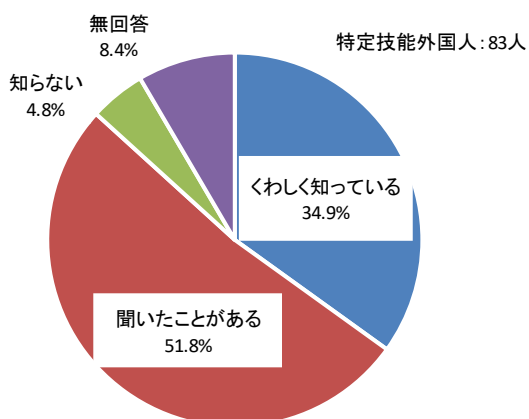


出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「外国人材の受入れ手続きとキャリア支援に関する調査」（p.10、11）

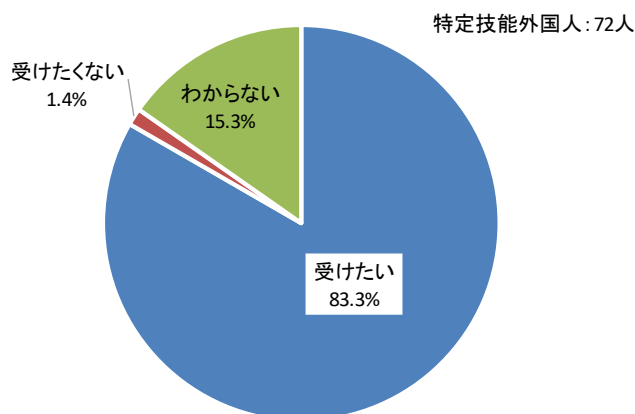
また、日本の介護福祉士国家試験について尋ねたところ、「くわしく知っている」が34.9%、「聞いたことがある」が51.8%となっています。

また、今後の受験意向について尋ねたところ、「受けたい」が83.3%となっており、**非常に意欲が高い**ことがわかります。その背景には、介護福祉士国家資格を取得すれば、制限なしで在留期間を更新できるようになり、日本に長くいられることがあると考えられます。

<介護福祉士国家試験についての理解度>



<介護福祉士国家試験の受験意向>



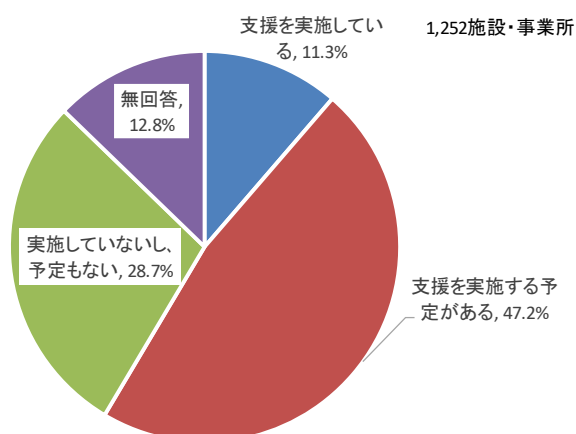
なお、就労期間5年以上の外国人介護職員に日本の介護福祉士国家資格についてどう考えているかを尋ねたところ、回答者27名のうち17人が介護福祉士国家資格を「難しい分、価値がある資格である」と回答しており、**日本に長くいることで、日本でのキャリア構築をより前向きに考えるようになる**ことがうかがえます。

■半数以上の事業所・施設が介護福祉士国家資格取得のための支援を開始

特定技能外国人が介護福祉士国家試験の受験資格を得るためには、実務経験ルート（実務経験3年以上＋実務者研修、あるいは介護職員基礎研修＋喀痰吸引等研修）を経る必要があります。そのため、**受入れ機関（介護事業者）における、介護福祉士国家資格の取得支援が重要**です。

既に外国人介護職員を受け入れている事業所・施設へのアンケートでは、特定技能外国人や技能実習生が介護福祉士国家資格を取得するための支援を「既に実施している」が11.3%、「実施する予定がある」が47.2%であり、半数以上の事業所・施設が取組みを始めています。

<特定技能外国人等への介護福祉士国家資格取得支援実施の有無>



特定技能外国人の受入れにあたり行うこと

特定技能外国人を採用したい時は？

■自治体の支援の有無を確認

介護分野の特定技能外国人は意欲の高い人材が多く、今後の活躍が大いに期待されています。

新たに特定技能外国人を採用したい時は、**地域のハローワークや福祉人材センターに相談**してみましょう。
また、**最寄りの自治体で支援の有無を確認**したり、**日本語学校や介護福祉士養成校に相談**して卒業生を紹介してもらうのも有効な方法です。

必要な体制の整備や準備は？

■法令で定められた項目を記載した、支援計画の作成が必要

特定技能外国人の受入れ機関（介護事業者）は、当該特定技能外国人の**支援計画を作成**し、日常生活又は社会生活上の支援として必要であるとして**法令で定められた 10 項目等について記載**する必要があります。

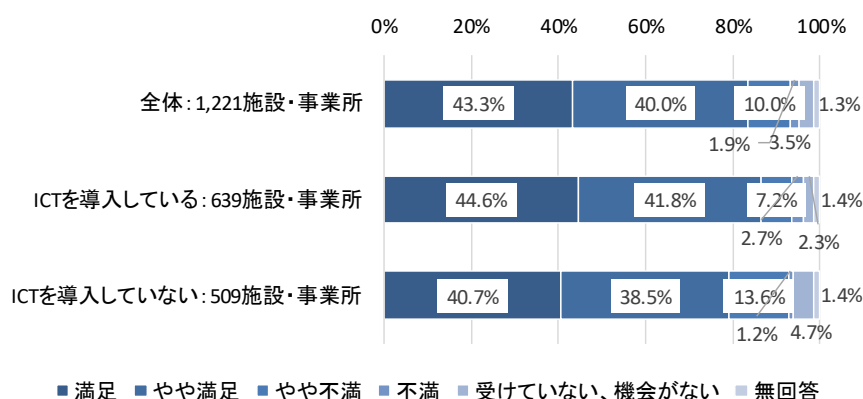
<支援計画に記載が求められる 10 項目>

①事前ガイダンス	⑥日本語学習の機会の提供
②出入国する際の送迎	⑦相談・苦情への対応
③住居確保・生活に必要な契約支援	⑧日本人との交流促進
④生活オリエンテーション	⑨転職支援（人員整理等の場合）
⑤公的手続き等への同行	⑩定期的な面談・行政機関への通報

■介護業務への ICT 導入が重要

特定技能外国人等、外国人介護職員の受入れにあたっては、タブレットや音声入力ソフト等、介護業務への **ICT の導入を進めておくことも重要**です。今回実施したアンケートで、特定技能外国人を含む外国人介護職員に就労している事業所・施設の日本語の勉強への支援に対する満足度を尋ねたところ、介護業務に ICT を導入している事業所・施設の方が満足度が高いことがわかりました。

<介護業務への ICT 導入状況別 日本語の勉強への支援に対する本人の施設・事業所への満足度>



出典：三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング「外国人材の受入れ手続きとキャリア支援に関する調査」

登録支援機関による支援

登録支援機関にはどんな支援が受けられる？

■支援計画の全部または一部を委託することができる

受入れ機関（介護事業者）は、支援計画の全部又は一部を登録支援機関に委託することができます。

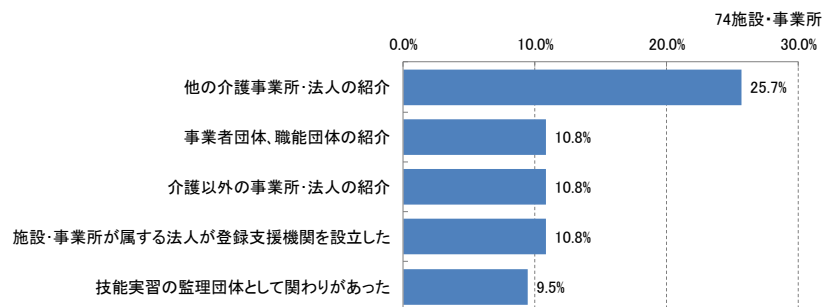
まず、支援計画の内容について自らの法人内でどこまで出来るかを検討し、**全部又は一部を委託する場合には早めに登録支援機関に相談**してみるのがよいでしょう。

特に、初めて外国人介護職員を受け入れる介護事業者では、登録支援機関の支援を受けたほうが受入れが円滑に進む可能性が高いです。一方で、技能実習生受入れの経験を活かし、登録支援機関を利用しなかった介護事業者からは、準備や手続きは大変なところがあるものの、職員が一丸となって取り組むことで今後のノウハウが蓄積されるとの声もあります。

■他の介護事業者等の紹介で登録支援機関を見つけている

今回のアンケートで登録支援機関を利用していると回答した 74 事業所・施設のうち、他の介護事業所・法人の紹介で登録支援機関を見つけたところが 25.7% となっています。登録支援機関へのヒアリング調査でも、口コミや紹介による利用が多いとの声もあり、**近隣の介護事業者との情報共有が有効**と考えられます。

<登録支援機関の見つけ方：上位 5 位>



※登録支援機関の一覧表は出入国在留管理庁のホームページに掲載されています。

(http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00205.html : 2021 年 3 月 31 日現在)

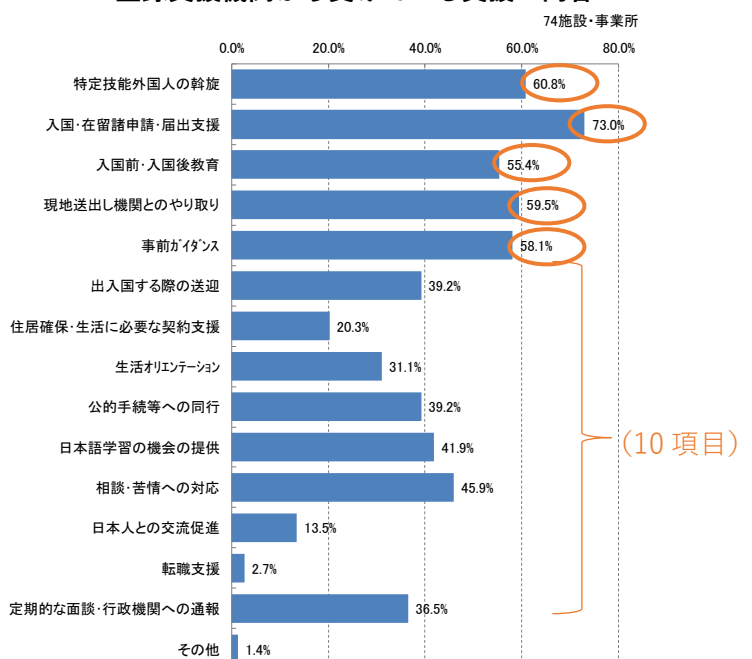
■10 項目以外にも登録支援機関の支援を受けることができる

登録支援機関から受けている支援内容は、「入国・在留諸申請・届出支援」、「特定技能外国人の斡旋」、「現地送出し機関とのやり取り」、「事前ガイダンス」、「入国前・入国後教育」などが多くなっています。

登録支援機関の支援内容は、支援計画に記載必須の 10 項目にとどまりません。特に、**入国前の日本語教育は入国後の職場定着のために非常に重要**と考えられています。

また、現地での教育が充実している送出し機関と連携しているところを選ぶのもひとつの方法です。

<登録支援機関から受けている支援の内容>



■支援内容や分量、登録支援機関の方針によって費用が異なっている

登録支援機関に支払う費用については、受けている支援内容や分量によって様々です。

特定技能外国人の斡旋や、入国前・入国後教育、日本語学習の機会の提供等の教育関係が含まれていると全体の費用が高めになる傾向がみられ（1人あたり数10万から100万超）、特に**介護分野では日本語教育が重視される傾向**にあります。なお、月々の費用は2～4万円程度のところが多いです。

登録支援機関は、そのバックグラウンドや注力している支援内容によって会社ごとの特徴があります。ここでは、特定技能外国人の日常生活支援に力を入れている2社の事例を紹介します。

株式会社グローバルトラストネットワークス (<https://www.gtn.co.jp/>)

- ・所在地：東京都豊島区東池袋 1-21-11
- ・設立：2006年7月
- ・事業内容：外国人専門の賃貸住宅保証事業、不動産賃貸仲介事業、生活サポート事業、アルバイト・就職紹介事業、携帯電話サービス事業等
- ・登録番号：19登-000122（2019年5月28日登録）
- ・介護分野の支援企業数・内定者数（入国前も含む）：8社・24人（2021年3月29日現在）

当社の主な事業は、外国人専門の賃貸保証事業、それに伴う生活サポート等で、外国人向けに必要なサービスは以前から実施していました。創業以来の経験やノウハウを活かし、登録支援機関の業務に取り組んでいます。

特定技能外国人の受入れ分野については、日本の介護人材確保の重要性を踏まえ、介護分野に特化しています。

対応している送出し国はフィリピン、モンゴル、インドネシア、ベトナム、ミャンマー、ネパール等で、日本での技能実習経験者（農業、製造業等）を集め、介護研修所を設けて教育を実施している送出し機関と連携しています。

技能実習経験者は、日本語が出来て日本での就労経験もあることから、短期間での特定技能試験合格が可能です。介護福祉士国家資格を取得して、日本で長く働きたいという方が多いです。将来は介護職のリーダーとして活躍してほしいと考えています。

Joyous Mediation 株式会社 (<https://joyousmediation.com/company/>)

- ・所在地：岐阜市城東通3丁目48丸正ビル2F
：東京都渋谷区千駄ヶ谷5-5-5ウィン3F
- ・設立：2019年3月
- ・事業内容：在留資格「特定技能1号」の外国人材紹介、VISA申請サポート、登録支援事業
- ・登録番号：19登-001421（2019年7月25日登録）
- ・介護分野の支援企業数・内定者数（入国前も含む）14社・47人

当社の代表は、2010年から有償支援で技能実習生の日常生活支援（病院への同行等）を行っており、その経験を活かし、2019年に起業しました。そのため、外国人材の生活面の支援を強みとしています。様々な国を対象にしていますが、主にインドネシアから

の受入れに特化して、特定技能外国人の紹介と支援を行っています。14分野の全てに対応し、現在は介護が中心となっています。口コミにより特定技能外国人の多くが集まり、特定技能外国人の指名により受入れ機関から支援依頼を受けることもあります。そのため、受入れ機関が安心して利用できるよう、支援費用など料金の詳細をホームページで公開しています。また、介護分野においては、日本語能力を重視した人材を選び、紹介しています。具体的には、現場で日本人同士の通常の会話についてこられ、業務日報も日本語で対応できることを基準としています。その他、受入れ機関の要望に応じた人材確保をしています。

送出し国との関係

送出し国の手続きは？

■送出し国によって手続きが異なっている

特定技能外国人の受入れについては、保証金を徴収するなどの悪質な仲介事業者（ブローカー）等の介在防止のため、**日本と送出し国との間で協力覚書を作成**しています。2021年1月18日現在、フィリピン、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴル、スリランカ、インドネシア、ベトナム、バングラデシュ、ウズベキスタン、パキスタン、タイ、インドの13か国との協力覚書が公表されています。

（出入国在留管理庁「特定技能に関する二国間の協力覚書」http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html）

具体的な送出し手続きは各国の法制度に基づき定められていますが、フィリピン、ミャンマー等、**政府が認定した送出し機関を通して特定技能外国人を送り出すことが必須となっている国**もあります。

フィリピンの送出し機関の中には、日本語学校のグループによる運営で、充実した日本語教育を行っているところもあります（6か月の試験対策、及び日本人教師による2か月間の会話教育等）。また、人材を選ぶ際には「1年以上の看護・介護系の実務経験あり」もしくは「医療系の4年生大学卒業生であること」と、高いレベルの要件を設定したり、出国時には国で定められた出国前研修（PDOS）に加えて独自のオリエンテーションを行うなど、送出し機関独自の工夫もみられます。

次に、日本への特定技能外国人の送出しに取り組むミャンマーの送出し機関の取組み、及びフィリピン、カンボジア、インドネシアからの受入れ事例を紹介します。

ミャンマー・ユニティ (<https://www.myanmarunity.jp/>)

- ・所在地：Yangon（送出し機関・UJLAC 日本語学校・UKWTC 介護学校）、東京（日本駐在営業部）
- ・設立：2013年5月
- ・ミャンマー国政府公認ライセンスNo.：54/2016

当社はミャンマー政府認定の送出し機関として、これまで1,381人の技能実習生（介護分野185人を含む）を日本へ送り出してきました。就労を目的とした特定技能制度の重要性を踏まえ、特定技能外国人の送出しにも積極的に取り組んでいます。

当社は仲介事業者を一切使わず、地方の提携校及び自社で透明性のある人材募集をしています。また、特定技能資格取得に必要な教育（日本語教育、介護日本語評価試験、介護技能評価試験対策）については、当社が求職者に対して無料で実施しています。求職者にはまず特定技能資格を取得いただき、その後に企業との面接を実施します。特定技能資格をもつ求職者には事前講習（特定技能制度の基礎知識、面接マナー講習、日本での生活や知識、健康状態・身体検査等）と第一次選考を実施し、信頼できる求職者を確実に採用いただける仕組みを構築しています。

また、人材の裾野を広げるため、2021年4月より無料日本語学習サービス「MJ Space」ポータルサイトを開設しました。MJ Spaceでは、N2からN5の日本語学習動画約200本の閲覧が可能です。受講者はスマートフォンがあれば、いつでもどこでも無料で学習することができます（通信費は自己負担）。各動画についている確認テストやN2からN5のレベル別模擬試験で、自分の理解度を確認しながら学習を進めることができます。

MJ Spaceを利用すれば、地方住んでいる、経済的に余裕がない等の理由で学校に通えない人も日本語を学び、チャンスをつかむことができると考えています。

（MJ Spaceの画面）



フィリピン（受入れ法人名：株式会社リビングプラットフォームケア）

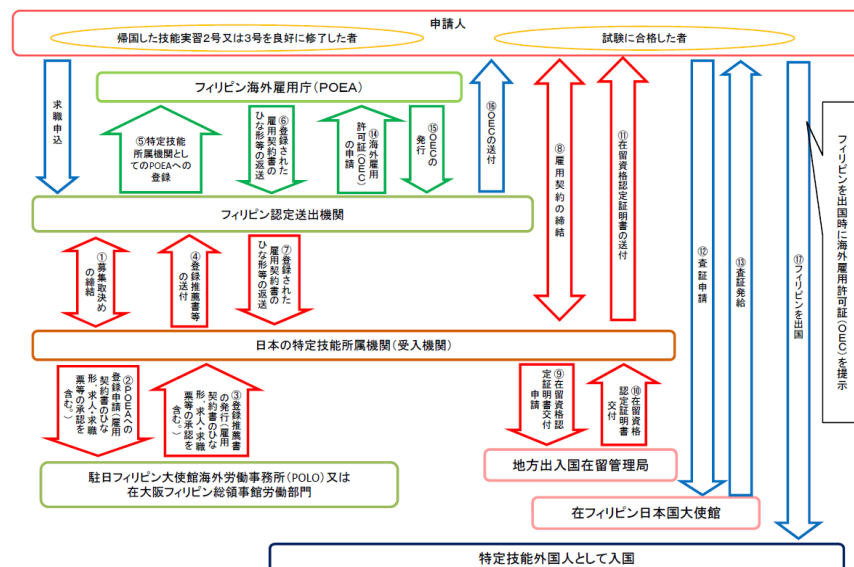
基本情報



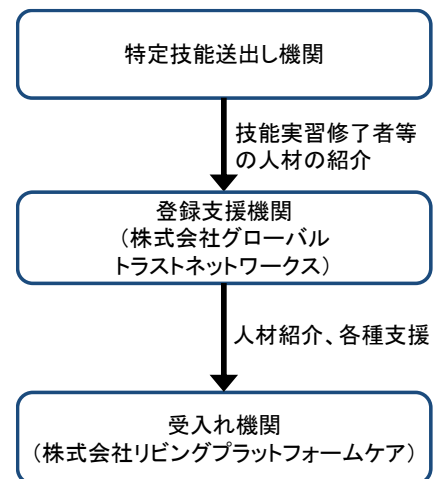
- ・人口：101 百万人
- ・首都：マニラ
- ・民族：マレー系が主体
- ・言語：国語はフィリピン語、公用語はフィリピン語及び英語
- ・宗教：国民の 83% がカトリック
- ・主要産業：ビジネス・プロセス・アウトソーシング産業を含むサービス業（GDP の約 6 割）
- ・1 人当たり GDP：3,294 米ドル（2019 年、IMF 推定値）
- ・看護・介護に係る資格制度：労働雇用省技術教育・技能開発庁（TESDA）認定の Caregiving NC（National Certificate）コースが開設されている。

特定技能外国人を受け入れるための手続きは？

フィリピンから新たに受け入れる場合



本事例の関係者



※ 受入機関が特定技能所属機関として既に POEAI に登録されている場合は、募集取決めの締結(①)、POEA への登録手続(②～⑦)は不要となります。
 (ただし、特定技能所属機関が既に POEAI に登録されている場合であっても、登録された雇用契約書から変更された契約条件をもって新たにフィリピン国籍の方を特定技能外国人として受け入れる場合や、求人数を増やす必要がある場合は、求人・求職の承認手続が必要となります。)
 ※ 職業安定法に基づく職業紹介事業者については、次の厚生労働省 URL を御参照ください。 <https://www.mhlw.go.jp/content/0020190401.pdf>
 (出典) 出入国管理庁ホームページ「特定技能に関する各国別情報」

駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所（POLO）又は在大阪フィリピン共和国総領事館労働部門での手続きについて

- 雇用契約書、募集取決め等の必要書類の提出・所定の審査を受けることが必要
- 審査を経た後、東京・大阪への訪問・面接も必須（労働担当官との英語でのやり取りが発生、通訳の同席は可能）

フィリピン出国時について

- OEC は、日本への再入国（フィリピンからの再出国）の際にも提示が求められる
- 出国前研修（Pre-Departure Orientation Seminar）の受講（半日程度）及び、労働雇用省海外労働者福祉庁（OWWA）の基金（1 人 25 米ドル）への雇用主の支払いが必須
- 出国前の健康診断の受診も必須（受診申込みは送出し機関を通じて行う必要がある）

手続きのポイント

- ・フィリピン人労働者の受入れにあたって、現地政府及び、駐日フィリピン大使館・総領事館が求める**事前手続きが多岐にわたっています。**
- ・フィリピン政府認定送出し機関を経由する必要があります。

リビングプラットフォームケアからのアドバイス

駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所とのやり取りは、登録支援機関からフォローをしてもらいながら行いました。書類作成、面接において、どのような点に留意すべきかなどのアドバイスを受けました。

受入れのきっかけは？

当法人では、今後の人材戦略上、外国人職員は必要不可欠と考えていたことや、特に首都圏において人材の確保に苦慮している状況があったことがきっかけとなり、特定技能の受入れを決めました。

フィリピンからの受入れの決め手は、介護分野の特定技能評価試験の受験者数・合格者数が最多であることや、国として労働力の送出しを推奨しており、将来にわたって安定的に人材確保ができると考えたためです。また、すでに当社には、日本人の配偶者としてフィリピン出身の介護職員が働いていたことも、後押ししました。

送出し機関・登録支援機関との関係は？

当法人では、特定技能外国人の受入れが、外国人介護職員の4つの受入れスキームでは初めての受入れであり、人材の斡旋や入国後の生活支援等をお願いするため登録支援機関（株式会社グローバルトラストネットワークス）を利用しています。事前手続きにおいて、英語の使用が基本となる、駐日フィリピン共和国大使館海外労働事務所（POLO）とのやり取りも、フォローしてもらいました。

送出し機関は、登録支援機関の繋がりがあるところを利用しています。そこは、介護以外の職種で技能実習を修了後、帰国している人材を多く抱えているため、候補者は基本的に日本語能力や日本の習慣・文化への理解度が高く、そのなかから介護分野の特定技能評価試験合格者の採用が可能になっています。

登録支援機関の声

フィリピンでは、海外の介護施設で就労することのステータスは高く、また技能実習修了者で、日本でまた働きたいと考えている人も一定数いるため、今後も主要な送出し候補国になりうると思います。人手不足に悩む介護事業者は多いですが、自社のビジョンが先にあり、その実現のために外国人介護職員を受け入れたいというリビングプラットフォームケアの考えに共鳴して、支援をしています。

仕事や生活での支援内容は？

受入れ施設の施設長、副施設長、ユニットリーダーいずれかが支援責任者を担うようにしています。また、すでに介護職員として働いている日本人の配偶者等のフィリピン人職員からも助言をもらいながら、受入れ体制構築・環境整備に取り組んでいます。当該職員には、お世話役としても、関わってもらうことを期待しています。

地域での取り組みや働きかけは？

近隣の方を招いて夏祭りを実施するなどのイベントや、保育園・幼稚園や学校等の方々が出し物をやりに訪問してくれる機会があります。特定技能外国人にもこうしたイベントを通して地域社会に馴染めるような働きかけを行っていきたいと考えています。

今後の人材育成・受入れの方針は？

特定技能外国人たちは「将来は、介護福祉士国家試験に合格して、日本に永住したい」と言っており、当法人としても、グループ内にある研修施設に通ってもらい、ステップアップしていけるよう、バックアップしたいと思っています。本人たちも相当の覚悟で来日しており、その想いに応えていきたいと思っています。また、コロナ禍により先行きが不透明な部分もありますが、首都圏以外のエリアにも広げていくことを計画しています。

法人の概要

- ◆名称／所在地／職員数 （株）リビングプラットフォームケア（（株）リビングプラットフォームのグループ会社）／北海道札幌市中央区／960人（2021年2月28日時点）
- ◆法人が実施している事業 介護事業
- ◆外国人介護職員の受入れ状況（2021年3月現在） 14人
特定技能4人（フィリピン、入国予定）、日本人の配偶者等の身分系在留資格10名（フィリピン他）
- ◆外国人介護職員（特定技能）の配属事業所
ライブラリ大森東五丁目（特定施設及び高齢者グループホームの複合施設、東京都大田区）

カンボジア（受入れ法人名：社会福祉法人黒松内つくし園）

基本情報



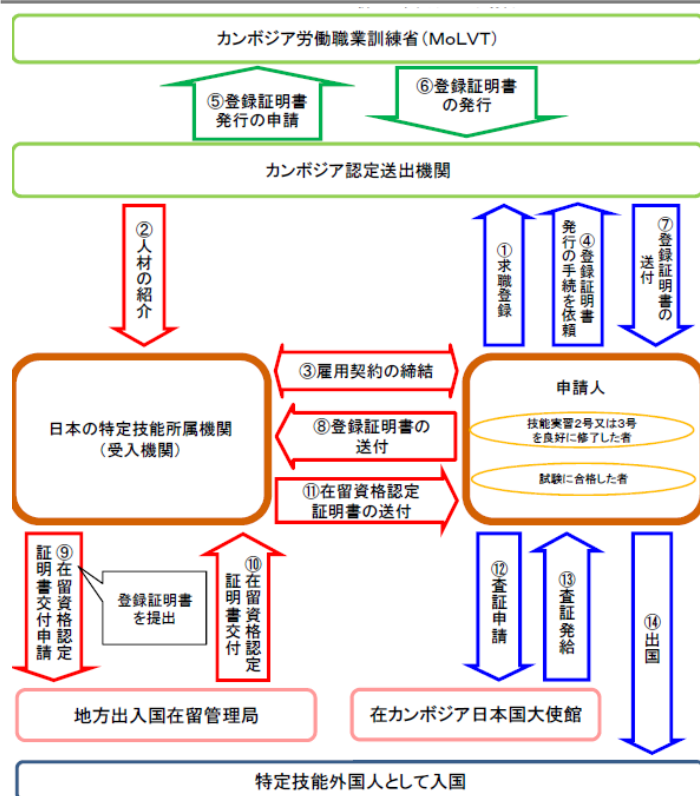
- ・人口：16.3 百万人
- ・首都：プノンペン
- ・民族：人口の 90% がカンボジア人（クメール人）
- ・言語：カンボジア語
- ・宗教：仏教（一部少数民族はイスラム教）
- ・主要産業：農業（GDP の 25.0%）、工業（GDP の 32.7%）、サービス業（GDP の 42.3%）（2017 年、ADB 資料）
- ・1 人当たり GDP：1,485 米ドル（2018 年、IMF 推定値）

- ・看護・介護に係る資格制度：
看護師については基礎教育制度あり。2012 年からは医師と看護師の一部（学士）に対して国家試験の受験を義務付け、試験合格者に専門職の資格を与える資格登録制度開始

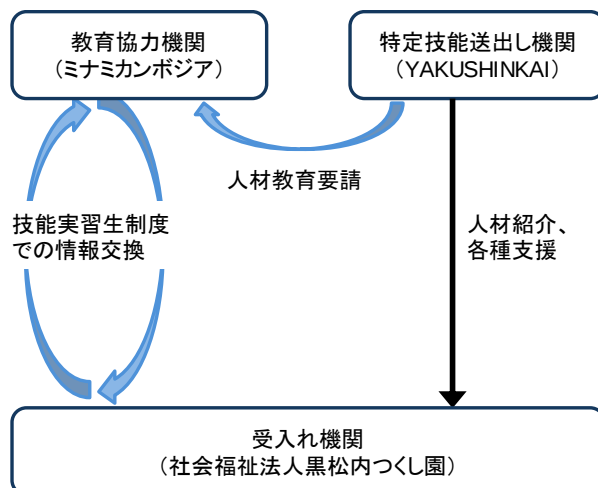
（出典）外務省ホームページ「カンボジア王国基礎データ」等

特定技能外国人を受け入れるための手続きは？

カンボジアから新たに受け入れる場合



本事例の関係者



（出典）出入国管理庁ホームページ「特定技能に関する各国別情報」

手続きのポイント

- ・ 人材の紹介や雇用契約の手続きは、カンボジア政府から認定を受けた現地の送出国機関を通じて行う必要があります。
(<http://www.moj.go.jp/isa/content/930004573.pdf>)
- ・ 特定技能外国人本人には、出国前オリエンテーションの受講が求められます。

黒松内つくし園からのアドバイス

- ・ これまでの経験と比較すると、カンボジアとの手続きはとてもスムーズでした。ビザの発給も1週間程度で対応してもらえました。
- ・ 一度受入れを決めたら、法人一丸となり、強い気持ちで進めていくことが重要だと思います。大変なことがあっても乗り越えられます。

受入れのきっかけは？

当法人では、5年前からベトナム出身の職員（在留資格「介護」、技能実習生）を雇用し、ベトナムとのネットワークを構築しています。また、特定技能外国人の受入れには以前から関心があり、情報収集をしてきました。

ある時、技能実習生の受入れで情報交換していた人物がカンボジアでも事業を展開する（ミナミカンボジア）と聞いて、カンボジアから特定技能外国人を受け入れることにしました。

送出し機関・登録支援機関との関係は？

現在、2か所の送出し機関および教育協力機関と連携しています（YAKUSHINKAI、ミナミカンボジア）。これらの送出しを通じて受け入れた職員は全員、介護教育に特化した「カンボジア日本技術大学」の出身です。

在留資格「特定技能」については、まだどこにもノウハウが蓄積されていません。それであれば自ら対応し、経験を積んでいこうと考え、登録支援機関とは契約しませんでした。法人本部の職員が中心となって対応しています。これまで自ら監理団体（名称：協同組合 JAPAN QUALITY）を起ち上げ、技能実習生を受け入れてきた経験が役立っています。

仕事や生活での支援内容は？

法人で地域の空き家を買取り、改修して外国人職員専用の宿舎を用意しました。生活用品は町内で余った家具などを寄付してもらいました。買い物は、月1回、職員が札幌市や伊達市に同行します。

日本語教育については、仕事をしながら学べるよう、インターネットを活用した教材を導入しています。また、留学生や技能実習生が「先輩」としてサポートしてくれるので大変助かっています。

地域での取組みや働きかけは？

地域の商店会や町内会から行事への参加の誘いを受け、金融機関では手続き等で親身に対応してくれるなど、地域全体で外国人職員を歓迎しています。

外国人材の受入れは「第4次黒松内町総合計画前期基本計画」の重点プロジェクトにもなっています（ブナ里ウェルフェアプロジェクト）。

今後の人材育成・受入れの方針は？

当面、カンボジアとベトナム2か国からの受入れを続けます。技能実習生も、本人の希望を踏まえ、特定技能に移行予定です。早くから夜勤に対応し、専門的な知識を教えることのできる特定技能に大きな可能性を感じています。退職金など処遇の整備、介護福祉士国家資格取得支援も進めていきます。

在留資格「特定技能」で働く皆さんの声

広島県で技能実習生（機械整備）だった時に、上司の祖母が自宅で介護を受けている様子を見て素晴らしいと思いました。日本の介護を学びたいと思い、カンボジア日本技術大学に入りました。（シアク・スレイベッチさん／29歳・女性）



法人の概要

- ◆名称／所在地／職員数 社会福祉法人黒松内つくし園／北海道寿都郡黒松内町／500人強
- ◆法人が実施している事業 児童養護・介護・障がい者福祉施設・認定保育園の運営等
- ◆外国人職員の受入れ状況（2021年3月現在） 26人
特定技能8人（カンボジア）、在留資格「介護」3人（ベトナム）、技能実習15人（ベトナム）
- ◆外国人介護職員（特定技能）の配属事業所 介護老人保健施設湯の里・黒松内、障害者支援施設しりべし学園成人寮、障害者支援施設後志リハビリセンター（黒松内町）、特別養護老人ホームユニットケア慶和園（京極町）、認知症対応型共同生活介護グループホームつくしんぼ（倶知安町）

受入れのきっかけは？

日本人介護士の採用が厳しくなってきたため、外国人の受入れを進めることになり、当初は在留資格「介護」によりベトナム人を受入れました。その後「特定技能（介護）」が制度化されたタイミングで、豊田市とインドネシア・バンドン市との介護人材の交流と教育に係る連携（豊田市外国人介護人材受入れプログラム）を知り、行政によるバックアップも期待できたことから、プログラムに参加し、特定技能外国人を受入れることにしました。

日本語教育機関・登録支援機関との関係

豊田市のプログラムで推薦のあった登録支援機関（株式会社明創）と契約し、人材の情報提供や在留資格関連手続き、入国後の生活支援等をお願いしています。

現地での日本語教育については、登録支援機関と協力関係にある日本語教育機関（インドネシア介護人材教育センター）を利用しています。豊田市と連携するバンドン市内の看護系大学などから人材を募集し、その中から豊田市内の介護施設を希望する人材を紹介していただきました。

登録支援機関、日本語教育機関の双方から、事前にインドネシアの文化やムスリムへの対応等についてアドバイスをいただき、受入れ準備をしました。

日本語教育機関では、EPAでの就労経験のある特定技能外国人の情報提供も行っていたことから、新卒者とEPA就労経験者をペアで採用することにしました。

仕事や生活での支援内容は？

インドネシア人のうちムスリムにはお祈りの場所と時間を確保しています。また、受入れ前に日本人スタッフに対して、ムスリムの生活習慣等に関する認識を共有しました。現場の日本人スタッフとの関係や、どのように仕事をやってもらうか悩む以上に、不安があるのは外国人本人なので、少しでも不安を取り除けるよう、日頃から積極的に話しかけることが大切です。また、EPA就労経験者が、初めて日本に来た新卒者を常にフォローしており、二人ペアで採用してよかったと思います。

地域での取り組みや働きかけは？

豊田市には豊田市インドネシアグループ（TIG）というインドネシア人のコミュニティがあり、今後はそのグループへの参加や、豊田市国際交流協会のイベントへの参加も考えています。

今後の人材育成・受入れの方針は？

当面は特定技能と在留資格「介護」により受入れていく方針です。特定技能外国人は、日本語能力と介護の知識が担保されていることに加え、試験を受けてまで日本で働きたいという高いモチベーションを持った人材だと考えています。特定技能外国人には、介護福祉士の資格を取得してもらい、在留資格「介護」にステップアップし、長く日本で働いてもらいたいと思います。当法人では外部委託により施設内で実務者研修を実施しており、当法人が行うさまざまな研修等にも参加してもらうなど、能力の向上をしっかりサポートをしていきたいと思っています。

在留資格「特定技能」で働く皆さんの声

EPA 期間終了後に帰国してから再度日本に来た理由は、日本の介護の仕事に慣れ、好きになったからです。介護福祉士国家試験に落ちてしまったので、再挑戦をしたいと思っています。（ムティアラさん／31歳・女性）



法人の概要

- ◆名称／所在地／職員数 社会福祉法人恩賜財団愛知県同胞援護会／愛知県春日井市（本部）／1,039人
- ◆法人が実施している事業 高齢者福祉事業、障がい者福祉事業、保育事業
- ◆外国人介護職員の受入れ状況（2021年3月現在） 12人
特定技能4人（インドネシア）、在留資格「介護」1人（ベトナム）、身分系在留資格7人（フィリピン・パラグアイ・中国他）
- ◆外国人介護職員（特定技能）の配属事業所
特別養護老人ホームとよた苑、特別養護老人ホーム第2とよた苑（愛知県豊田市）

参考資料

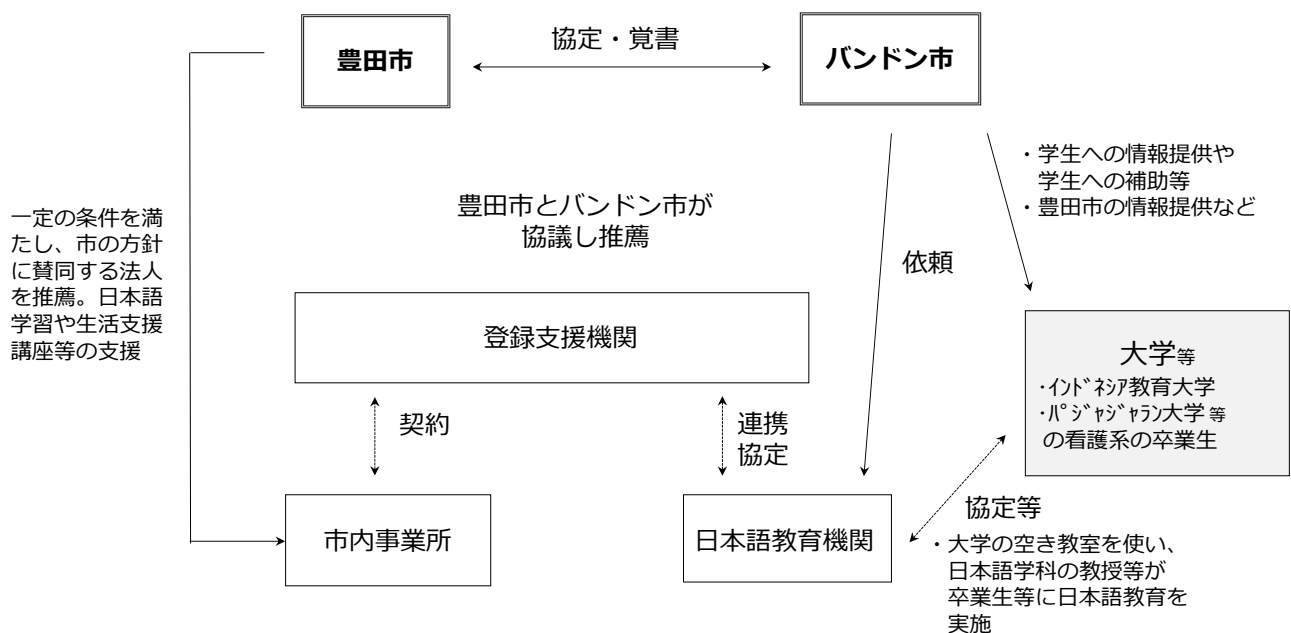
■ 愛知県豊田市の取組み ※豊田市の取組みについてはインドネシアの事例（p.20～21）もご覧ください。

愛知県豊田市には、既に EPA や在留資格「介護」を活用して、外国人介護人材の受入れを行っている介護事業所があります。また、技能実習生の受入れに取り組み始めた介護事業所もいくつかあり、今後外国人介護人材の受入れが増えることが予想されています。しかしながら、「外国人介護人材の受入れ方法がよく分からない」という声や、「介護技術やコミュニケーションが必要な現場で外国人が活躍することができるのか」といった不安を持つ法人・介護事業所がみられることから、市独自の支援策を講じていくことにしました。

＜愛知県豊田市における外国人介護人材の受入れ促進に向けた方針と支援策＞

方針 1. 外国人介護人材が長く安心して就労・生活できるルートの構築	
支援①外国人介護人材が安心・安全に 来日できるルートの情報収集と、関係 機関のコーディネート	・各種団体（国・監理団体・送出機関・介護サービス事業所等）から、外国人介護人材に関する情報収集 ・すでに来日している外国人介護人材へのヒアリング等による生の声の情報収集 ・インドネシアバンドン市との2都市間連携などのネットワークを活用した関係機関のコーディネート
方針 2. 外国人介護人材の育成支援による優秀な人材の創出	
支援②来日後の外国人介護人材に対 する教育や生活の支援	・EPA や特定技能介護人材等で豊田市内の介護サービス事業所で働き介護福祉士国家資格の取得を目指す者に対して、日本語や介護の学習支援の実施。学習支援に併せて外国人介護人材が長く安心して就労・生活ができるよう日常生活の支援の実施
方針 3. 外国人介護人材の受入れを契機とした介護事業所のサービス向上	
【支援③】介護サービス事業所に対す る効果的な外国人介護人材の受入れ に関する啓発・教育	・国の動向等を踏まえ、制度理解促進のための勉強会の実施（技能実習、特定技能、EPA、留学生制度など） ・外国人の受入れに当たって多文化共生や宗教の理解のための勉強会の実施 ・外国人介護人材受入れの各種ルートの情報提供 ・外国人介護人材の先進事例（受入れをきっかけに事業所全体のサービス向上につながった事例等）の展開

＜特定技能を活用した受入れスキーム＞



※技能実習制度を活用した受入れスキームも同様に構築（登録支援機関が「監理団体・送出機関」に）

（出典）豊田市提供資料

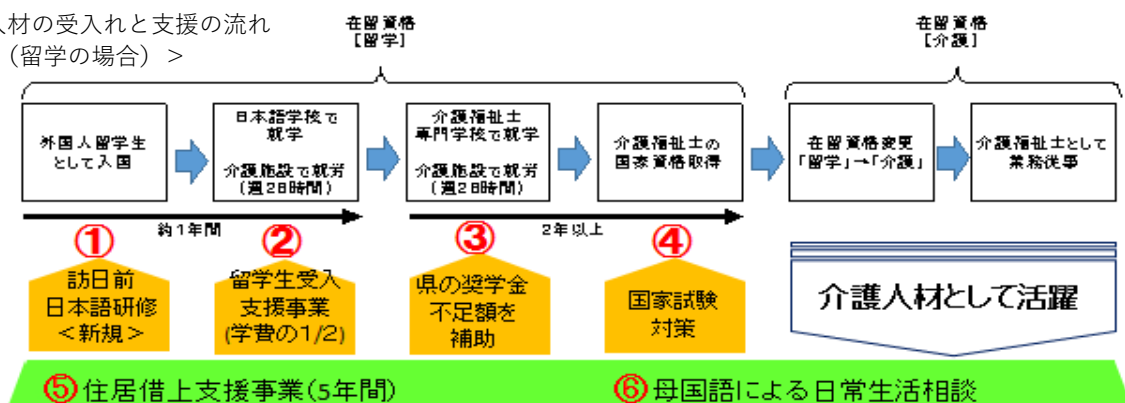
■ 横浜市の取組み ※横浜市の取組みについては座談会のページ（p.2～6）もご覧ください。

横浜市では、第7期横浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（計画期間：平成30年度から令和2年度）において、増大する介護ニーズに対応し、質の高いサービスを安定的に提供するため、①新たな介護人材の確保、②介護人材の定着支援、③専門性の向上を3本柱として総合的に取り組んできました。第8期計画期間（令和3年度から令和5年度）においても引き続き取組を推進することになっています。

＜第7期横浜市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画における介護人材のための取組＞

施策1. 新たな介護人材の確保	
訪日前日本語等研修事業 （2年度予算：3,201万円）	・横浜市が覚書を締結したベトナムと中国の各学校で、必要な日本語レベル（N4）や知識を習得するため、入国前に現地にて対面およびEラーニングシステム等を用いた研修を実施。
外国人と受入施設等のマッチング支援事業 （2年度予算：3,000万円）	・ベトナム等の各都市において合同説明会等を開催し、横浜市中で介護の仕事を希望する人材の掘り起こしを実施 ・横浜市中で介護の仕事を希望する外国人と、外国人の受入れを希望する介護施設等をコーディネートし、受入れに向けたマッチングを実施
住居借上支援事業 （2年度予算：7,920万円）	・介護施設を運営する法人が新たに介護職員を雇用し、UR等の団地等を活用してその職員の住居を借り上げた場合、横浜市中が家賃の1/2（上限3万円）を補助。住居費の負担軽減を図ることで、新たな介護人材の確保につなげる。介護の仕事を希望して横浜市中に来る外国人の住まいの確保を支援する。
日本語学校学費補助事業 （2年度予算：1,050万円）	・介護福祉士を目指す留学生を受け入れ、アルバイトとして雇用する法人が日本語学校の学費を負担する場合に、横浜市中が学費の1/2（35万円）を補助（留学生本人の学費負担なし）
介護福祉士専門学校学費補助事業 （2年度予算：300万円）	・留学生等をアルバイトとして雇用する介護事業者が、介護福祉士専門学校に通っている留学生等の学費を全額立て替える等の一定の条件を満たす場合に、学費の一部（上限20万円）を補助
その他、訪問介護等資格取得支援事業／施設従事者向け資格取得・就労支援事業／介護人材就業セミナー等支援事業／高校生向け介護職への就職準備支援事業／介護職イメージアップ啓発事業	
施策2. 介護人材の定着支援	
訪日後日本語等研修事業 （2年度予算：700万円）	・介護事業所で働く外国人等を対象に、介護の現場で必要とされる実践的な日本語講座等を実施
介護福祉士国家試験等対策事業 （2年度予算：181万円）	・介護福祉士候補生等の介護福祉士国家試験合格に向け、直前期対策研修を実施
中高齢者雇用を伴う介護ロボット等導入支援事業（2年度予算：2,700万円）	・人材不足への対応と職員の負担軽減のため、中高齢者雇用を条件に介護ロボットの導入費用の一部を支援。ポータブル翻訳機も補助対象に含まれる。
外国人介護職員日常生活相談等事業 （2年度予算：500万円）	・市内で働く外国人介護職員を対象に、母語による生活相談の実施や、定着支援に向けた仲間づくりを支援するなど、市内で安心して生活し、働くことができるよう生活全般を支援
施策3. 専門性の向上	
認知症対応ユマニチュード研修／質の向上セミナー／高齢者施設向け研修	

＜外国人材の受入れと支援の流れ
（留学の場合）＞



（出典）横浜市提供資料

■ 特定技能に関する各国別情報

※詳細は出入国在留管理庁ホームページをご覧ください。

(http://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri06_00073.html)

	フィリピン	カンボジア	ネパール	ミャンマー	モンゴル	スリランカ
国内連絡先	・駐日フィリピン共和国大使館 海外労働事務所 (POLO)(東京) ・在大阪フィリピン共和国総領事館労働部門(大阪)	・駐日カンボジア王国大使館	・駐日ネパール連邦民主共和国大使館	・駐日ミャンマー連邦共和国大使館		・駐日スリランカ民主社会主義共和国大使館
現地連絡先	・フィリピン共和国海外雇用庁 (POEA: Philippine Overseas Employment Administration)	・カンボジア王国労働職業訓練省 (MoLVT: The Ministry of Labour and Vocational Training of the Kingdom of Cambodia)	・ネパール連邦民主国政府労働・雇用・社会保障省海外雇用局日本担当部門 (Japan Unit, Department of Foreign Employment, MoLESS)	・ミャンマー連邦共和国労働・入国管理・人口省 労働局 (Department of Labour, MOLIP: The Ministry of Labour, Immigration and Population of the Republic of the Union of Myanmar)	・モンゴル国労働・社会保障省労働福祉サービス庁 (GOLWS: General Office for Labour and Social Welfare Services, Ministry of Labour and Social Protection of Mongolia)	・スリランカ民主社会主義共和国海外雇用局 (Sri Lanka Bureau of Foreign Employment/DGM -Training, Recruitment and Marketing)
送出機関の認定	・有 (http://www.moj.go.jp/isa/content/930004710.pdf) ・検索サイト (https://www.poea.gov.ph/cgi-bin/agSearch.asp)	・有 (http://www.moj.go.jp/isa/content/930004573.pdf)		・有 (http://www.moj.go.jp/isa/content/9300004572.pdf)	・GOLWS(政府機関)が唯一の送出機関	
人材募集・雇用	・人材紹介は認定送出機関を通じて行う ・送出機関と募集取決めを締結 (日本の公証役場での公証を経たものであること)	・人材紹介や雇用契約締結は認定送出機関を通じて行う (日本在留者の場合は直接採用活動を行うことも可能)	・送出機関の利用は任意 ・駐日ネパール大使館に求人申込を提出することも可能 (有料)	・人材紹介や雇用契約締結は認定送出機関を通じて行う (日本在留者の場合は直接採用) ・送出機関が求人を行う際は求人票を MOLIP に提出	・GOLWS と双務契約を締結(職業紹介事業者による締結も可) ・双務契約締結により「特定技能モンゴル人候補者表」の情報入手可能 (2年ごとに 250 米ドル程度のシステム利用手数料あり) ・日本在留者の場合は双務契約締結不要	・送出機関の利用は任意
受入れ機関の対応	・POLO 等の審査を受ける必要あり(手数料なし) ・英語での面接もあり (登録支援機関等による代理は NG) ・在留諸申請時フィリピン側の手続を行ったことの証明書類提出は不要	・在留諸申請時カンボジア政府から発行される登録証明書の提出が必要	・在留諸申請時ネパール側の手続を行ったことの証明書類提出は不要	・在留諸申請時ミャンマー側の手続を行ったことの証明書類提出は不要		
本人の対応	・認定送出機関を通じて、POEA に海外雇用許可証(OEC)の発行を申請(手数料あり) ・海外労働者福祉庁 (OWWA) による出国前オリエンテーションの受講、健康診断の受診(申込は認定送出機関を通じて行うこと)	・認定送出機関を通じて、MoLVT に登録証明書の発行を申請 (MoLVT の手数料なし、認定送出機関の手数料あり。日本に在留する方の場合も含む) ・出国前オリエンテーションの受講	・ネパール労働・雇用・社会保障省海外雇用局日本担当部門に海外労働許可証の発行を申請 ・出国前オリエンテーションの受講、指定医療機関での健康診断受診 ・海外労働保険への加入 ・海外労働者社会福祉基金への一定額の支払い	・MOLIP に海外労働身分証明カード (OWIC: Overseas Worker Identification Card) の発行を申請	・GOLWS への求職者として登録申請 ・GOLWS に対して査証申請代理手続を委任する必要あり ・GOLWS が実施する出国前研修を受講 ・日本に在留する方の場合には GOLWS に雇用契約等の登録手続き等が必要	

	インドネシア	ベトナム	バングラデシュ	ウズベキスタン	パキスタン	タイ
国内連絡先	・駐日インドネシア共和国大使館	・駐日ベトナム社会主義共和国大使館労働管理部	・駐日バングラデシュ人民共和国大使館	・駐日ウズベキスタン共和国大使館	・駐日パキスタン・イスラム共和国大使館	・駐日タイ王国大使館労働担当官事務所
現地連絡先	・インドネシア共和国労働省労働市場開発局 (Directorate of Labour Market Development, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia)	・ベトナム社会主義共和国労働・傷病兵・社会問題省 海外労働管理局 (DOLAB : Department of Overseas Labour, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs, MOLISA : Ministry of Labour, Invalid and Social Affairs)	・バングラデシュ人民共和国海外居住者福利厚生・海外雇用省 (Ministry of Expatriates' Welfare and Overseas Employment)	・ウズベキスタン共和国雇用・労働関係省 (Ministry of Employment and Labour Relations of the Republic of Uzbekistan) ・対外労働移民庁 (Agency of External Labour Migration)	・パキスタン・イスラム共和国移住者・海外雇用局 (Bureau of Emigration and Overseas Employment)	・タイ王国労働省雇用局海外雇用管理課 (Overseas Employment Administration Office, Department of Employment, Ministry of Labour)
送出機関の認定	・無	・有 (http://www.moj.go.jp/isa/content/930006287.pdf)				・有 (http://www.moj.go.jp/isa/content/930006019.pdf)
人材募集・雇用	・送出機関を介する必要なし ・政府が管理する「労働市場情報システム (IPKOL)」に登録して求人することを強く希望(手数料なし)(自社の技能実習生を引き続き雇用する場合は不要)	・認定送出機関との間で「労働者提供契約」を締結、締結後 DOLAB の承認を得る必要あり ・必要な手続きを完了した特定技能外国人に対し、政府が推薦者表(特定技能外国人表)を承認	・送出機関の利用は任意	・送出機関の利用は任意 ・民間の送出機関又は雇用・労働関係省対外労働移民庁の間で人材募集に係る契約を締結 ・本人との直接契約も可能	・送出機関の利用は任意	・送出機関の利用は任意 (ただし、日本企業が現地へ訪れて直接求人活動を行うことは禁止) ・送出機関又はタイ王国労働省雇用局を通じて採用活動を行うことが可能
受入れ機関の対応	・在留諸申請時インドネシア側の手続を行ったことの証明書類提出は不要	・日本在留者の場合、本人又は受入機関が推薦者表の承認手続き(ベトナム在住者の場合は送出機関が手続き) ・在留諸申請時推薦者表を日本側で確認が必要				・駐日タイ王国大使館労働担当官事務所に雇用契約書等を提出、認証を受ける(送出機関等利用の場合はあつせん前に実施、在留資格認定証明書も必要) ・技能実習から移行の場合、認証済みの雇用契約書を在留資格変更時に提出 ・受入機関もしくは本人は入国後 15 日以内に来日報告書を提出
本人の対応	・在留資格認定証明書交付後、査証申請前に、政府が管理する海外労働者管理システム(SISKOTKLN)にオンライン登録(手数料なし) ・登録後、インドネシア在外労働者保護庁の移住労働者証 (E-KTKLN) 発行(日本在留者も必要)	・日本在留者の場合、本人又は受入機関が推薦者表の承認手続き【再掲】				・認証された雇用契約書等をタイ王国労働省に提出、出国許可の発行申請・許可取得 ・受入機関もしくは本人は入国後 15 日以内に来日報告書を提出【再掲】

■ 外国人介護職員受入れの仕組み ～4つの制度の比較～

	EPA（経済連携協定）に基づく 外国人介護福祉士候補者	在留資格「介護」をもつ外国人 （養成校ルート、実務経験ルート）
制度の目的	介護福祉士国家資格取得を目的とした受入れ（国際連携の強化）	専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ
送出し国	インドネシア、フィリピン、ベトナム	制限なし
在留資格	「特定活動」	「介護」 ※（養成校ルート）介護福祉士の国家資格取得前（介護福祉士養成校に在籍中）は「留学」
在留期間	【介護福祉士国家資格取得前】 原則 4 年 【介護福祉士国家資格取得後】 制限なしで更新可能	制限なしで更新可能
家族の帯同	【介護福祉士国家資格取得後】 家族（配偶者・子ども）の帯同が可能	家族（配偶者・子ども）の帯同が可能
外国人 介護職員に 求められる 日本語能力	□インドネシア・フィリピン：現地で 6 か月研修後、日本語能力試験 N5（フィリピン）、N4（インドネシア）程度以上（いずれも調整中）で入国、入国後 6 か月の研修を受けてから介護事業所で就労（大多数は就労開始時点で N3 程度） □ベトナム：現地で 12 か月研修後、日本語能力試験 N3 以上の合格で入国、入国後 2.5 か月の研修を受けてから介護事業所で就労	（養成校ルート）日本介護福祉士養成施設協会「外国人留学生受入れに関するガイドライン」における入学者選抜の留意点 日本語能力が次のいずれかに該当する者を選抜すること ・日本語能力試験で N2 以上に合格した者 ・法務大臣により告示されている日本語教育機関で 6 か月以上教育を受け、入学選抜のための日本語試験で N2 相当以上と確認された者 ・日本留学試験の日本語科目で 200 点以上取得した者 ・BJT ビジネス日本語能力テストで 400 点以上取得した者（実務経験ルート）個人による
外国人 介護職員に 求められる 介護等の 知識・経験等	□インドネシア： 「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認定」 □フィリピン： 「フィリピンの看護学校（学士）（4 年）卒業」又は「4 年制大学卒業＋フィリピン政府による介護士認定」 □ベトナム： 3 年制又は 4 年制の看護課程修了	—
介護福祉士の 国家試験の 受験義務	・国家試験の受験が必須 ※帰国後も在留資格「短期滞在」で再度入国し国家試験を受験することが可能 ・受入機関となる事業所は、国家資格取得のための研修とその支援体制を整えることが必須	・介護福祉士国家資格有 ・平成 29 年度から令和 8 年度までの介護福祉士養成校卒業者は、卒後 5 年以内に国家試験に合格するか、原則卒後 5 年間連続して業務に従事すれば（育児休業等を取得した場合、その分を合算した期間内に 5 年間あればよい）、介護福祉士の資格を継続できる
受入調整機関等	JICWELS（公益社団法人国際厚生事業団）	なし（介護事業所の自主的な採用活動）
勤務できる サービスの 種類	介護保険 3 施設（介護保険関係：定員 30 名以上）、認知症グループホーム、特定施設、通所介護、通所リハ、認知症デイ、ショートステイ等 ※訪問系サービス不可（資格取得後は、一定条件を満たした事業所では可）	制限なし
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まれる。その他の場合は、雇用して 6 か月たてば含まれる	雇用してすぐに、配置基準に含まれる
夜勤の可否	【介護福祉士国家資格取得前】夜勤職員配置加算の算定は、雇用して 6 か月経過、もしくは日本語能力試験 N1 または N2 合格であれば可能 【介護福祉士国家資格取得後】可能	可能
同一法人内の 異動の可否	【介護福祉士国家資格取得前】原則、不可 【介護福祉士国家資格取得後】可能	可能
介護職種での 転職の可否	【介護福祉士国家資格取得前】原則、不可 【介護福祉士国家資格取得後】可能（ただし、在留資格変更の許可が必要）	可能

技能実習制度を活用した外国人 (技能実習生)	在留資格「特定技能1号」をもつ外国人
日本から相手国への技能移転（国際貢献）	人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ
制限なし	制限なし
1年目：「技能実習1号」 2～3年目：「技能実習2号」 4～5年目：「技能実習3号」	「特定技能1号」
技能実習1号：最長1年 技能実習2号（技能実習評価試験の合格後1号から移行）：最長2年 技能実習3号（技能実習評価試験の合格後2号から移行）：最長2年 合計 最長5年（3年目まで修了すれば「特定技能」に必要な試験を免除）	最長5年
家族（配偶者・子ども）の帯同は不可	家族（配偶者・子ども）の帯同は不可
【入国時】 日本語能力試験 N3 程度が望ましい水準、N4 程度が要件 【入国から1年後（2号移行時）】N3 程度が要件 ※1年後に N3 程度に満たない場合は、当面、雇用されている事業所で介護の技能の習熟のために必要な日本語を学ぶことなどを条件に、引き続き3年目まで在留することが可能	入国前の試験等で下記の日本語能力水準を確認 ・ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力 ・介護の現場で働く上で必要な日本語能力 ※EPA 介護福祉士候補者としての在留期間満了（4年間）の者（直近の介護福祉士国家試験で合格基準点の5割以上、及びすべての試験科目で得点あり）、技能実習3年を修了した者又は介護福祉士養成施設を修了した者は、必要な日本語能力水準を満たしているものとし、試験等を免除
【団体監理型の場合】 外国において「同等業務従事経験」があること、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 【企業単独型の場合】 受け入れる事業所と密接な関係のある外国の機関の事業所の職員であること	入国前の試験等で下記の技能水準を確認 ・受入れ業種で適切に働くために必要な水準 ※EPA 介護福祉士候補者としての在留期間満了（4年間）の者（直近の介護福祉士国家試験で合格基準点の5割以上、及びすべての試験科目で得点あり）、技能実習3年を修了した者又は介護福祉士養成施設を修了した者は、必要な技能水準を満たしているものとし、試験等を免除
なし（任意） ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能	なし（任意） ※介護福祉士の国家資格を取得すれば、在留資格「介護」に変更することが可能
団体監理型：各監理団体 企業単独型：各企業	登録支援機関によるサポート
訪問系サービス以外	訪問系サービス以外
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られる。その他の場合は、雇用して6か月たてば、含められる	雇用してすぐに、配置基準に含められる （ただし、6か月間受入れ施設におけるケアの安全性を確保するための体制が必要）
条件※付きで可能 ※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年目以降に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。	可能
可能：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る	可能
原則、不可	可能

■ 外国人介護職員の受入れに関する相談窓口

制度	相談内容	相談先	電話番号	HP
特定技能	介護分野における特定技能外国人をはじめ外国人介護人材に関するあらゆる相談	JICWELS（公益社団法人国際厚生事業団）外国人介護人材支援部	0120-118-370 （フリーダイヤル）	
EPA	EPA に基づく外国人介護福祉士候補者に関するあらゆる相談	JICWELS（公益社団法人国際厚生事業団）受入支援部	03-6206-1138	
介護	介護福祉士を目指す留学生に関するあらゆる相談	公益社団法人 日本介護福祉士養成施設協会 介護福祉士を目指す留学生のための相談支援センター	0120-07-8505	
技能実習	技能実習生の雇用	OTIT（外国人技能実習機構）コールセンター	03-3453-8000	
技能実習	技能実習生の雇用	JITCO（公益財団法人 国際人材協力機構）実習支援部相談課	03-4306-1160	

※在留資格「特定技能1号」をもつ外国人の雇用全般については、「地方出入国在留管理局」又は「地方出入国在留管理局支局」にお問い合わせください。

※監理団体の検索：外国人技能実習機構 HP から、1) 監理団体の住所、2) 受入れ国、3) 介護職種の取扱い有無等を、日本語と英語で調べることができます。

https://www.otit.go.jp/search_kanri/ （随時更新されます）

※外国人介護職員受入れの仕組み全般、日本で活躍している外国人介護職員の事例について知りたい方は、弊社ホームページをご覧ください。過去に作成したガイドブック等を掲載しています。

（https://www.murc.jp/sp/1509/houkatsu/houkatsu_07.html）



特定技能外国人の受入れに関する介護事業者向けガイドブック

— 2021年3月発行 —

発行 三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社

住所 東京都港区虎ノ門5-11-2 オランダヒルズ森タワー

電話 03-6733-1000

本ガイドブックは、令和2年度厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護分野に係る特定技能等の受入れに関する調査研究事業」において作成されたものです。