

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき介護分野について特定の産業上の分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が定める基準の一部を改正する件（案）に関する意見募集の結果について

令和7年4月21日
厚生労働省
社会・援護局福祉基盤課

出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき介護分野について特定の産業上の分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が定める基準の一部を改正する件（案）について、令和7年3月11日（火）から同年4月9日（水）まで御意見を募集したところ、42件（本改正案に関係しない意見を含む。）の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします（取りまとめの都合上、お寄せいただいた御意見のうち、同趣旨のものは適宜集約しております）。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	【実務経験要件について】 ・今回の訪問介護に関して、「実務経験が1年以上あることを原則とする」、とあるが、多くの訪問介護事業所は、受け入れられる施設を持っていない。そのため、外国人の方たちにお手伝いをしてもらうことが不可能になってくる。介護事業所等での実務経験が1年というのは訪問介護事業	1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させるに当たっては、受入事業所に一定の遵守事項の遵守を求めるほか、提供するサービスの質の担保の観点等から、当該1号特定技能外国人について原則として実務経験を有すること等を求めることとしております。なお、実務経験が1年未満の1号特定技能外国人で

	<p>所にとってはとても高いハードル。実務経験が1年という決まりを削除していただけるようご考慮いただきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護業務において、実務経験があるかどうかは必要ではなく初任者研修修了のみで良いと考える。実際の現場で実務を積んだ後だとその経験による固定観念にかられてしまい、一人一人対応方法の変わる訪問介護では逆にマイナス要素になる可能性があると感じる。現場で活躍するために必要なスキルの習得には、実際にその現場へ行って研修を受けることが一番効果的と思う。 ・ 	<p>あっても、N2相当の日本語能力を有する者については、一定期間の同行訪問等の要件を課した上で、訪問系サービスへの従事を認めることとしております。</p> <p>また、受入事業者に求める遵守事項として、一定期間の同行訪問等によるOJTの実施を求めており、ご指摘の実際の現場での経験を積んだ上で訪問介護等の訪問系サービスに従事いただくこととなります。</p>
2	<p>【日本語要件について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「日本語レベルN2相当」という追加条件が検討されていることについて、反対。インドネシア、キルギス、バングラデシュなど、様々な国からの日本語能力N4レベルの外国人と共に働いた経験があるが、基本的な介護の指示や利用者との簡単なコミュニケーションにおいて、大きな支障を感じたことはなかった。 ・現在の職場にて、多くの外国人と一緒に仕事をしてきた。中にはN4の人も多くいたが、コミュニケーションですごく困った、ということはない。だいたい2、3ヶ月で簡単な日本語でのコミュニケーションはできており、重度障害の利用者に対して、きちんと介護ができています。日本語のレベルより、人柄、前向き、ガッツがあるなど、そちらの方が重要。 	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させるに当たっては、受入事業所に一定の遵守事項の遵守を求めるほか、当該1号特定技能外国人について原則として1年以上の実務経験を有すること等を求めているところ、その例外として、N2相当の日本語能力を有する者については、実務経験が1年未満であっても、一定期間の同行訪問等の要件を課した上で、訪問系サービスへの従事を認めることとしております。</p>

	<p>・利用者への思いやり・情熱があれば、全く日本語が話せなくても、問題ない。過去多くの外国人を雇用したが、2,3か月で必要な日本語を習得している。</p>	
3	<p>【行政の相談窓口について】 当該の外国人介護者が受けるハラスメント対策として、事業所ごとの窓口設置に加え、行政に専門の相談窓口を設置し、より一層外国人の人権が守られるようにしていただきたい。</p> <p>介護現場は、利用者の自宅が職場となる訪問介護という特殊な環境であり、特に外国人にとっては不安が大きいと考えられる。特に高齢者の中には、幼少期に外国人差別や部落差別が身近に存在した世代の方々もおり、そのような背景は本件の規則を策定する行政の担当者世代とは大きく異なる点に留意していただきたい。</p> <p>また、ハラスメント対策は小規模事業所では形ばかりの窓口設置にとどまっている場合や、担当者がハラスメント対策に必要な知識や技能を持っていない場合もある。そのため、行政レベルでの相談窓口の設置は不可欠だと考える。</p>	<p>外国人介護人材に係るハラスメント対策について、受入事業所に求める遵守事項の1つとして、相談窓口の設置等を求めています。これに加え、国においても、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・JICWELS (国際厚生事業団) に設置された母国語で対応できる相談窓口について、令和7年度からその体制をより強化し、外国人介護人材からの相談受付や必要な助言を行うための環境整備を進め、 ・相談窓口の周知をはかるとともに、相談内容やその対応結果を分析し、相談窓口の質の向上を行い、 ・国が作成している対応マニュアルや事業主が講ずべき具体的措置を紹介し、研修などで積極的な活用を促すこととしており、ハラスメント対策を始め、外国人介護人材の困りごとなどに早急かつ適切に対応できる体制を整備しております。
4	<p>【初任者研修の修了について】 来日にあたって受講済みである研修が一定のレベルに達していれば、初任者研修修了と同等に見なしていただき、直ちに就労が可能であるとしていただきたい。併せて、訪問回数または一定の期間をサービス提供責任者等との同行</p>	<p>初任者研修等の修了については、日本人の介護職員が訪問系サービスへ従事する際の要件でもあり、訪問系サービスへ従事する場合、外国人介護人材にも同様に求める必要があるものと考えております。</p> <p>また、受入事業者を求める遵守事項として、一定期間の同行訪問等によるOJTの実施を求めています。</p>

	訪問（OJT）を義務付けること。その際の報酬単位は基準単価の1.5倍として算定できるものとしていただきたい。	
5	<p>【処遇改善について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者を介護事業に従事させられるように改正したいとのことで、介護職の人手不足とあるが、日本においてはまず介護職の待遇そのものが悪い。人手不足ではなく待遇の方が不足している現状を改善しないのであれば、ただ低賃金重労働を外国人労働者に押し付けたいだけの改正としか思えない。 ・以前にも介護職員の待遇改善と言いながら、実際には介護事業者（企業）に補助金を出すなど現に「介護に従事している人」を助ける政策とは言えないのではないか。 ・今回の制度改正よりも先に、まずは処遇改善に取り組むべきではないか。 	<p>今回の制度改正については、1号特定技能外国人においても訪問系サービスを含む多様な業務を経験し、キャリアアップにつなげるため、1号特定技能外国人が適切に業務を行えるよう受入事業者による一定の事項の遵守等を求めた上で訪問系サービスへの従事を認めるものであり、ご指摘のような意図による改正ではございません。</p> <p>今後、いただいた御意見についても参考としながら、処遇改善をはじめとして、生産性向上や多様な人材の参入促進等による介護人材確保に向けた総合的な取組を引き続き進めてまいります。</p>
6	<p>【訪問先でのトラブルについて】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能外国人による訪問介護サービスの実施に反対。いくら研修を終えようとも日本の慣習などに不慣れな外国人労働者が一人で老人の家を訪問することは確実にトラブルの基になると思われる。 ・先日、警察庁が観光目的も含む来日外国人による万引きの被害額は日本人による万引きの8倍だという調査結果が出た。外国人による万引きの割合も高いと思う。訪問先で窃盗をしないか心配。 	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させる際には、提供するサービスの質を担保しつつ、1号特定技能外国人及び利用者等の間でトラブルが生じないように、受入事業所に求める遵守事項として、研修の実施、一定期間の同行訪問等によるOJTの実施、ICT技術の活用などによる環境整備等を求めています。</p>

	<p>・方言を含めネイティブ並みでない日本語能力の外国人と高齢者を家という閉鎖的な場で一緒にすることはトラブルの危険がある。外国人が加害者になる可能性もあるが、高齢者側が嫌悪感などから冤罪をかける可能性もある。</p>	
7	<p>【利用者からの同意について】</p> <p>・現状、一部の外国人が多い分野や地域以外で外国人の文化的受容が進んでいない中で、より受容の程度が少ないと考えられる高齢者の家庭に導入することは反発が大きい。高齢者が外国人による介護を望んでも、外国人による介護の選択肢が存在すること自体がそれを選ばせる圧力となる。事業者の選択の余地がない地方では選択肢自体が実質的になくなるかもしれない。</p> <p>・</p>	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させるに当たっては、受入事業所に一定の遵守事項の遵守を求めるほか、当該利用者やその家族に対し、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人介護人材が訪問する場合があること、 ・ICT機器を使用しながら業務を行う場合があること、 ・外国人介護人材の業務従事にあたって、不安なことがある場合に利用者又は家族から連絡するための事業所連絡先 <p>などについて書面を交付して説明し、利用者又はその家族に当該書面に署名をしてもらうこととしております。</p>
8	<p>【日本文化等への理解について】</p> <p>外国人介護職員にとって日本の文化、生活様式、コミュニケーション文化の理解は難しいと思うので反対。</p>	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させる際には、受入事業所に求める遵守事項として、日本の生活様式や利用者・家族・近隣とのコミュニケーションなどを内容に含む研修を行うことを定めております。</p>
9	<p>【ICT技術の活用について】</p> <p>外国人介護士の訪問介護を含めた解禁に賛成。</p> <p>日本人も含めてだが、認知症利用者の対応、介護士の対応を含めて、どんな事が実際に起きたのか、分かるように</p>	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させる際には、1号特定技能外国人及び利用者等の間でトラブルが生じないように、受入事業所に求める遵</p>

	<p>介護士全員に体に装着するウェアラブルカメラの使用を実施すると良いと思う。</p> <p>認知症利用者の話しは日々変化する、外国人介護士へ日本語で説明出来ない。</p> <p>その解決策として、ドライブレコーダーの様に何があったかを記録するのが良いと思う。</p>	<p>守事項として、ICT 技術の活用などによる環境整備を定めております。</p>
10	<p>【雇用人数の上限について】</p> <p>今回の改正がなされれば居宅介護に特定技能外国人1号外国人スタッフを活用できとても助かる。改正されれば初任者研修や実務者研修を受けさせて技術と知識を習得させて日本人スタッフの指導の下にグループホームのサービスの向上や居宅介護サービスを希望される利用者の要望に応じていきたいと思う。</p> <p>一方、今回の改正に加えてもう一点、要望がある。それは雇用できる人数の撤廃または緩和を条件付きでも良いのでお願いしたい。日本人社員が5名で現状5名の特定技能1号外国人を雇用しているところ、既存スタッフの負担を減らすため居宅介護事業の継続のためにはもう数人必要だが、これ以上増やせず困っている。誰かが辞めたり病気になったりした時のバックアップが取れない。</p>	<p>現在の介護分野の特定技能制度における、事業所で受け入れることができる1号特定技能外国人の上限である「事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数」という基準については、各事業所において1号特定技能外国人の適切なサポート体制を確保する上で適切かつ必要なものと考えております。</p>
11	<p>【手続きについて】</p> <p>概要の前文の「事業所が利用者等に対する説明を行う」について、どのように説明を行い、その確認をとるのか、明確に示していただきたい。</p>	<p>「事業所が利用者等に対する説明を行う」ことについては、1号特定技能外国人を訪問系サービスへ従事させる受入事業所に求める要件として、当該利用者やその家族に対し、</p>

	<p>キャリアアップ計画は母国語の併記があるのか、簡単な日本語や図解等で理解できるのであればそれでも良いのか、明確に示していただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1号特定技能外国人が訪問する場合があること、 ・ ICT 機器を使用しながら業務を行う場合があること、 ・ 1号特定技能外国人の業務従事にあたって、不安なことがある場合に利用者又は家族から連絡するための事業所連絡先 <p>などについて書面を交付して説明し、利用者又はその家族に当該書面に署名をしてもらうこととしております。</p> <p>また、キャリアアップ計画については、母国語の併記を必ずしも求めるものではありませんが、1号特定技能外国人の意向等も確認しつつ共同して作成することが求められており、キャリアアップ計画について当該1号特定技能外国人の署名を求めることとしていることから、当該1号特定技能外国人が内容を理解した上で、作成することが必要になります。</p> <p>なお、キャリアアップ計画の様式や具体例等につきましては、「外国人介護人材の訪問系サービス従事に係るキャリアアップ計画等の取扱いについて（令和7年3月31日付け社援基発 0331 第4号）」にてお示ししておりますので、そちらもご参照いただければと思います。</p>
12	<p>介護技能評価試験に合格し通算して1年以上の勤務歴があれば訪問介護員として従事してよい。として欲しい。</p> <p>また、OJT の期間を過去の勤務状況に応じておおむねでよいので定めて欲しい。一律に適用するのではなく、人物評価できるような仕組みも検討して欲しい。</p>	<p>初任者研修の修了については訪問介護に必要な介護技術等を備えるために日本人の訪問介護員にも同様に求められているものであり、また受入事業所に求める遵守事項等については提供するサービスの質の担保の観点等から、いずれも必要なものと考えております。</p>

		<p>また、OJT の期間については、利用者や外国人介護人材の状況等により受入事業者が個々に判断する必要があるものであり、具体的な期間については定めないこととしております。</p>
13	<p>【監理団体への費用支払いについて】 監理団体について、3 か月に一度の訪問だけの請求には不思議を感じている。何にどう使用されているのか、日常のお世話は雇い主がしていけないことであり、役割と支払金額に疑問。その分を労働者に支払いたい気持ちがある。</p>	<p>本告示は特定技能制度のうち介護分野特有の要件を定めたものであるところ、監理団体への費用の支払いについては、介護分野に限らない、かつ技能実習制度全体に関する事項と承知しており、いただいた御意見につきましては今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
14	<p>【初任者研修について】 ・初任者研修の取得を雇用前の必須条件とするのではなく、事業所内での教育機会を充実させ、例えば入職後1年以内に取得できる仕組みを整えて欲しい。これにより、外国人スタッフがよりスムーズに介護業務に従事できる環境を整え、人材確保の促進につながる。 ・現在初任者研修の修了を要件としていることには、同意。しかし、日本国内での受講のみを想定されているなら、受入事業主が費用負担して、座学部分のオンライン事前受講を可能にすることを提言する。もっと言えば、実務も指導可能な人材を海外に派遣するか、何らかの講習を経た介護福祉士等に資格を与え、海外でもスクーリングできる環境を整備することも提言する。</p>	<p>初任者研修については、雇用前の条件としているのではなく、訪問介護等の業務に従事する前に修了を求めているものです。初任者研修を含む各種研修については、地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）において、都道府県を通じて、外国人介護人材を受け入れる介護施設等に対して、資格取得やキャリアアップに必要な研修費用等を補助するメニュー等を用意しており、地域の実情に応じた取組ができるよう支援を行っております。 その他、初任者研修の実施形態等に関していただいた御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
15	<p>【介護保険施設以外での就労について】</p>	<p>現在の介護分野の特定技能制度において、従事できる施設を限定していることについては、介護分野で入国し</p>

	<p>現在、訪問介護サービスについての実施可能な許可はされたが、介護保険施設以外の就労は認められていない。日本国は人材不足で職員調達が困難の為に倒産している企業が頻発している。介護事業は介護保険施設だけでなく、一般企業においても入所施設運営しており、それによって介護利用者の受け入れが充足されている現状である。</p> <p>そのため、介護保険施設以外でも就労可能な状況を設定してほしい。日本人介護労働者の減少に伴い、外国人で賄い、やっと施設運営が可能な状況。しかしながら、どんどん日本人介護労働者が現在も減少傾向にある。外国人の就労範囲を拡充しない限り、介護施設運営は岐路に立たされ続けることになる。</p>	<p>た1号特定技能外国人が各施設において確実に介護等の業務に従事するために、適切かつ必要なものと考えております。</p>
16	<p>【サービス提供責任者の同行について】</p> <p>訪問介護のサービスは介護保険サービスの中で最も難しいサービスだと思っている。よって、在宅へ一人で行くまでにサービス提供責任者がしっかりその利用者毎に指示をすることが必要かと思う。また、住宅型の様に管理者などの目の届く様な場所で数十時間のサービス提供を行い、管理者なりにサービス内容をチェックしてもらった上で在宅へのサービス提供が開始されるなどの工夫も良いかと思う。</p>	<p>1号特定技能外国人を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させる際には、利用者やその家族と信頼を醸成し、加えて居住環境等といった周辺環境も含めた利用者の特性に応じたサービス提供を行うために、最初から一人で利用者の居宅に訪問するのではなく、1号特定技能外国人が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるように、一定期間、サービス提供責任者等が同行することとしております。</p>
17	<p>【事業者の遵守状況の確認について】</p> <p>本制度では、特定技能外国人を雇用する事業者に一定の要件を課しているが、違反した事業者をどのように発見し、</p>	<p>1号特定技能外国人を訪問系サービスへ従事させる事業所については、受入開始前に遵守事項等の遵守について巡回訪問等実施機関からの確認を受けることが必</p>

	取り締まるのが明確に示されていない。実際、介護業界では違法な労働環境が横行し、適切な監督が行われていないケースが多く報告されている。	要です。また、受入開始後も、巡回訪問等実施機関による遵守状況の確認を行うこととしております。
18	<p>【ハラスメント対策の相談窓口等について】</p> <p>一号特定技能外国人が訪問系サービスに従事する現場において受けるハラスメント等を防止するため、当該ハラスメントに関する相談窓口を設置するにおいては、当該相談に用いることのできる言語は日本語に限っても差し支えないとの理解でよいか。</p> <p>相談窓口の周知や、緊急連絡体制での使用言語についても同様の理解でよいか。</p>	<p>受入事業者が設置するハラスメント対策の相談窓口等については、1号特定技能外国人が実際に相談できる窓口を設置することや、実際に不測の事態が発生した際に適切に対応できる緊急連絡体制を構築することなど、対応する言語も含め各事業所において検討の上、適切な措置を講じていただく必要がございます。</p> <p>なお、国において、JICWELS（国際厚生事業団）に設置された母国語で対応できる相談窓口について、令和7年度からその体制をより強化し、外国人介護人材からの相談受付や必要な助言を行うための環境整備を進めております。</p>
19	<p>【各要件と初任者研修について】</p> <p>訪問系サービスへ従事する際の要件として、講習の実施や同行訓練を求めることとしているが、これは本来初任者研修の受講により対応できている内容であり、もし初任者研修だけでは不十分だと考えるならば、初任者研修制度自体の存在意義が問われることになるのではないか。</p>	<p>訪問系サービスでは、利用者の個々人の身体状況や居宅での生活実態等に即した対応が求められるところ、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するにあたっては、初任者研修の修了に加え、利用者・家族・近隣とのコミュニケーションや日本の生活様式などの内容を含んだ研修や、一定期間のOJTを実施することで、より提供するサービスの質が担保されるものと考えており、これらの対応を求めることとしております。</p>
20	<p>【外国人労働者の受入れの仕組みについて】</p> <p>現状いかなる形であれ日本にくるために外国人が本国の</p>	<p>本告示は特定技能制度のうち介護分野特有の要件を定めたものであるところ、外国人労働者が日本で就職す</p>

<p>人材派遣業者に多額の紹介料等として現金を渡さねばならず、業者は自国の政府や日本の有力者と深いつながりを持っているので「したい放題」という実情も聞いている。日本政府が責任をもって直接に外国人労働者の受け入れ、就職あっせんを行うべきである。</p>	<p>るための人材派遣業者への紹介料等については、介護分野に限らない、かつ外国人労働者の受入れ制度全体に関する事項と承知しており、いただいた御意見につきましては今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
---	---