

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則の規定に基づき介護分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（案）に関する意見募集の結果について

令和8年3月31日

厚生労働省

社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室

外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律施行規則の規定に基づき介護分野に特有の事情に鑑みて告示で定める基準等（案）について、令和8年2月6日（金）から同年3月7日（土）まで御意見を募集したところ、計145件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。

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	他の分野と比べて基準が厳し過ぎるのではないか。	介護は対人サービスであり、利用者との日本語でのコミュニケーションが重要であるという特性と、介護サービスの質を担保する観点から、このような上乗せ要件を設けているものです。なお、これまでの介護分野の技能実習制度で設定していた上乗せ要件を踏まえて、設定しています。
2	入国時に必要な日本語能力について、具体的にはどのレベルが求められているのか明示されていません。もっと具	介護は対人サービスであり、利用者との日本語によるコミュニケーション能力が不可欠であるため、一定

	体的に記載すべきです。また、介護現場では利用者・家族・他職種との高度な専門的コミュニケーションが必要であり、日本語能力試験（JLPT）では最低でも N2 かそれ以上のレベルが求められると考えます。	の水準の日本語能力が求められます。そのため、介護分野では、入国時まで「日本語教育の参照枠」の A 2. 2 相当以上の水準と認められる日本語能力水準を求めています。具体的には、日本語基礎テスト（JFT-Basic）合格又は日本語能力試験（JLPT）N4 以上合格等を求めているところです。
3	育成就労外国人について、総量規制がないのは問題だと思います。	介護分野における育成就労外国人の令和 10 年度末における受入見込み数を、33,800 人に設定しております。
4	外国人の素行や倫理観はどれも日本人とあわないことがあります。日本語や技能の修得に資する知識の科目だけでなく、入国後講習等で日本の文化・慣習について学ぶべきではないでしょうか。	本告示は育成就労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、ご意見については、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。介護分野では、外国人介護人材が国内の介護現場において円滑に就労・定着できるようにすることを目的として、外国人介護人材向けの介護の日本語等に関する学習教材・WEB コンテンツ（多言語で翻訳）の作成、全国規模での資格取得支援講座の実施等、外国人介護人材が介護の日本語学習を自律的に行うための環境整備を推進するための支援等を行っています。
5	外国人介護人材の受け入れについては慎重であるべきであり、まず優先すべきは日本国内で介護資格を持っている人材の活用だと考えます。資格を持つ人は既に介護知識や	介護人材の確保・定着に向けて、累次にわたる処遇改善の取組をはじめ、職員のキャリアアップのための研修受講支援や ICT 等のテクノロジーを活用した生

	<p>技術を身につけており、現場に入れば即戦力になります。また、日本語や日本のマナー、利用者様への接し方も理解しているため、利用者様やご家族の安心にもつながります。</p> <p>現在の人手不足は、必ずしも人がいないのではなく、待遇や働き方の問題によって離職している面もあります。まずは国内の有資格者が働き続けられる環境を整えることを優先すべきです。</p>	<p>産性向上の推進による現場の負担軽減・職場環境の改善など総合的な対策を進めており、引き続き、介護人材の確保や定着に向けて取組を進めてまいります。</p>
6	<p>細かい基準が制定されていますが、これらは本当に遵守されるのでしょうか。実効性に懸念があります。</p>	<p>育成就労協議会での巡回訪問等において、育成就労外国人の雇用に関する状況、介護サービスの提供状況や受入れ施設における支援状況等について確認し、不適切な事案を把握した場合には、関係省庁等と協議のうえ、改善を助言することとする予定です。</p>
7	<p>介護分野においても、施行規則第 19 条第 2 項第 3 号の「（監理型育成就労に係るものである場合にあっては、監理支援を受ける監理支援機関が、次のイからホまでに掲げる事項を総合的に評価して、監理型育成就労の実施状況の監査その他の業務を遂行する能力につき高い水準を満たすと認められるものに限る。）」の要件は必要ではないでしょうか。</p>	<p>御指摘の施行規則第 19 条第 2 項第 3 号については、介護分野においても適用されるものです。加えて、介護分野の優良な監理支援機関については、介護分野の実績等も基に判断されることとなります。</p>
8	<p>事業所毎の受入人数の上限が多いのではないのでしょうか。また、一定の基準を満たす場合に人数枠の上限緩和が可能とされていることについて、慎重な検討が必要だと考えます。指導体制の限界を超え、現場崩壊を招く恐れがあるため、例外なき厳格な上限設定を求めます。</p>	<p>介護分野においては、ケアの質の担保や適切な指導体制を確保するため、育成就労制度本体よりも厳しい条件で、事業所単位での受け入れ上限を設けています。</p>

9	<p>事業所の常勤介護職員の総数に、日本在留中の外国人は含まれますか。</p>	<p>介護分野の人数枠は、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されています。常勤介護職員には育成就労外国人、EPA 介護福祉士候補者、旧技能実習生は含まれません。</p>
10	<p>日本語教育 240 時間はゼロから学ぶ場合 N5 相当（CEFR A1）程度に過ぎず、介護業務を担うには不十分です。加えて、介護教育も 42 時間とされていますが、国内の介護職員初任者研修は 130 時間であり、著しく不足しています。</p>	<p>介護分野では、入国時まで「日本語教育の参照枠」の A2.2 相当以上の水準と認められる日本語能力水準を求めています。その上で、入国後講習において、240 時間（育成就労外国人が試験その他の方法により「日本語教育の参照枠」の B 1 相当以上の水準と証明されている場合は 80 時間）以上の日本語科目の講義を受けていただくこととしています。</p> <p>また、技能の修得に資する知識の科目については、育成就労実施者又は監理支援機関が、育成就労を適切かつ円滑に実施するために行うものであり、介護の入門的な資格である介護職員初任者研修とは性質が異なります。</p>
11	<p>日本人職員の負担を増やさないように指導時間の明確な切り分けを行い、指導員が自身の業務（介助）を離れて、純粹に教えるためだけの時間を「勤務時間内」に確保することを義務付けるべきです。</p> <p>加えて、指導員を配置することで現場の負担が増えるため、指導員の手当や、その時間を確保するための人員配置</p>	<p>本告示は育成就労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、ご意見については、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>

	への公的支援（加算など）をセットで考えるべきではないでしょうか。	
12	育成就労者を単独訪問介護に行かせるのは望ましくありません。訪問介護におけるトラブルは介護職へのハラスメント、事故、金銭等の紛失、介護職による窃盗などもあると考えます。	育成就労外国人を含む外国人介護人材を訪問介護等の訪問系サービスへ従事させる際には、当該外国人介護人材に原則1年以上の実務経験を求めているほか、利用者間とのトラブルや事故等が生じないように、ハラスメントの防止や相談体制の構築などによる権利保護を十分に行うことが必要と考えており、受入事業者を求める遵守事項としては、ICT技術の活用などにより緊急時の連絡体制を整備することのほか、研修等の実施、外国人介護人材が一人で訪問介護等を行えるまでの一定期間、サービス責任者等の同行を実施するなどの適切な体制を有することを求めています。
13	事業所が開設後3年以上経過しているものという要件は不要ではないかと思えます。なぜなら、介護現場で介護業務を行う人員が3年以上継続してその事業所にいることが重要であり、事業所の継続年数は受入れ体制に必ずしも安心をもたらすとは限らないからです。	本要件は経営が一定程度安定していることに加え、外国人へのサポート体制が整備されていることが適切な技能移転に必要であるとして、技能実習制度における受入事業所の要件として設定されているものです。育成就労制度においても、適切な人材育成の観点から経営の安定性は必要であることから、技能実習制度を踏襲する形で設定しています。
14	育成就労外国人5名につき1名以上の育成就労指導員を選任ということは、日本人職員よりも育成労働外国人に手厚く指導をするということですか。	介護は対人サービスであり、介護サービスの質を担保する目的で、適正な育成体制を確保する必要があるため、要件を設定しています。

15	<p>夜勤業務への従事について、最低実務経験年数や日本語能力基準の明示が必要ではないか。</p>	<p>夜勤は、昼間と異なり少人数での勤務となるため利用者の安全性に対する配慮が特に必要となるとともに、育成就労外国人の心身両面への負担が大きいことから、育成就労外国人を夜勤業務等に配置する際には、利用者の安全を確保し、育成就労外国人を保護するための措置を講ずることとしています。具体的には、介護職種における技能実習制度での要件を踏まえ、育成就労外国人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、夜勤業務等を行うのは利用者の安全及び育成就労外国人の心身への負担の回避の観点から、事業所の判断により、夜勤等を行わせるのは2年目以降の育成就労外国人に限定することも考えられる旨、要領別冊に規定する予定です。</p>
16	<p>日本語能力を証明できない場合、「日本語を学ぶ意思を表明し、必要な日本語を育成就労期間中学ぶこと」としてありますが、これでは、日本語が不案内でも就労できることになりませんか？日本語能力を証明できるレベルになるまで、就労は不可としてください。</p>	<p>介護分野では、育成就労制度に上乘せして、入国時までに「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められる日本語能力水準を求めています。その上で、育成就労の開始後1年経過時に「日本語教育の参照枠」のB1相当以上の水準を満たしていない場合においては、育成就労の開始後1年経過時に、日本語学習プランを外国人育成就労機構に提出することとします。</p>
17	<p>専門職であるので、必要な知識や技術なども含めた専用試験を設けるなどして合格者に限り就労できるようにしてほしいです。</p>	<p>育成就労の開始後1年経過時までに介護育成就労評価試験（初級）を、育成就労を終了するまでに介護育成就労評価試験（専門級）の合格を求めています。</p>

18	事業所ごとの人数枠について、高い水準を具体的に定義すべき。	今後、要領別冊においてお示しする予定です。
19	育成就労を行わせる体制の基準について、「遵守することとしていること」「講ずることとしていること」「行うこととしていること」といった曖昧な表現を避け、開始時および継続的な厳格審査と、違反事業者への事業停止や罰金などの罰則を設けるべきです。	要件の詳細については、今後、通知等においてお示しする予定です。また、育成就労協議会での巡回訪問等において、育成就労外国人の雇用に関する状況、介護サービスの提供状況や受入れ施設における支援状況等について確認し、不適切な事案を把握した場合には、関係省庁等と協議のうえ、改善を助言することとする予定です。
20	入国前講習を行った場合でも、入国後講習の時間数を免除すべきではない。	入国前講習において行われた講義が入国後講習で行うこととされている当該科目の講義に相当するものと認められるためには、講義を行う者等について、一定の要件を満たすことを求める予定です。
21	基準案では日本語能力があるということを示せていない。講習を受ければよいと思える。	介護分野では、入国時までに「日本語教育の参照枠」のA2.2相当以上の水準と認められる日本語能力水準を求めています。具体的には、日本語基礎テスト（JFT-Basic）合格又は日本語能力試験（JLPT）N4以上合格等を求めているところです。

※上記のほか、175件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。