

令和6年度介護報酬改定について (外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱い)

令和6年2月7日

厚生労働省 老健局
高齢者支援課 課長補佐
鈴木 晴香

外国人介護人材受入れの仕組み

EPA（経済連携協定）
（インドネシア・フィリピン・ベトナム）

在留資格「介護」
（H29. 9 / 1～）

技能実習
（H29. 11 / 1～）

特定技能1号
（H31. 4 / 1～）

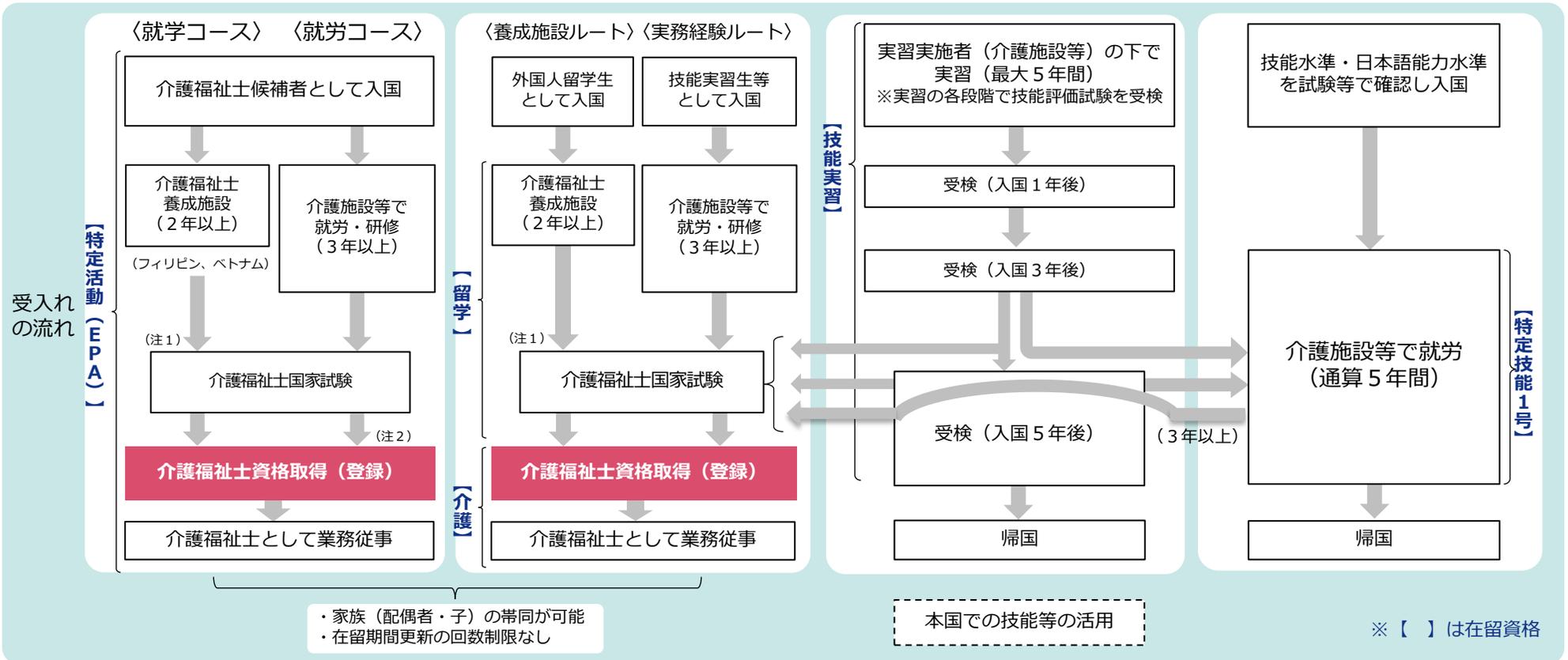
制度趣旨

二国間の経済連携の強化

専門的・技術的分野の
外国人の受入れ

本国への技能移転

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



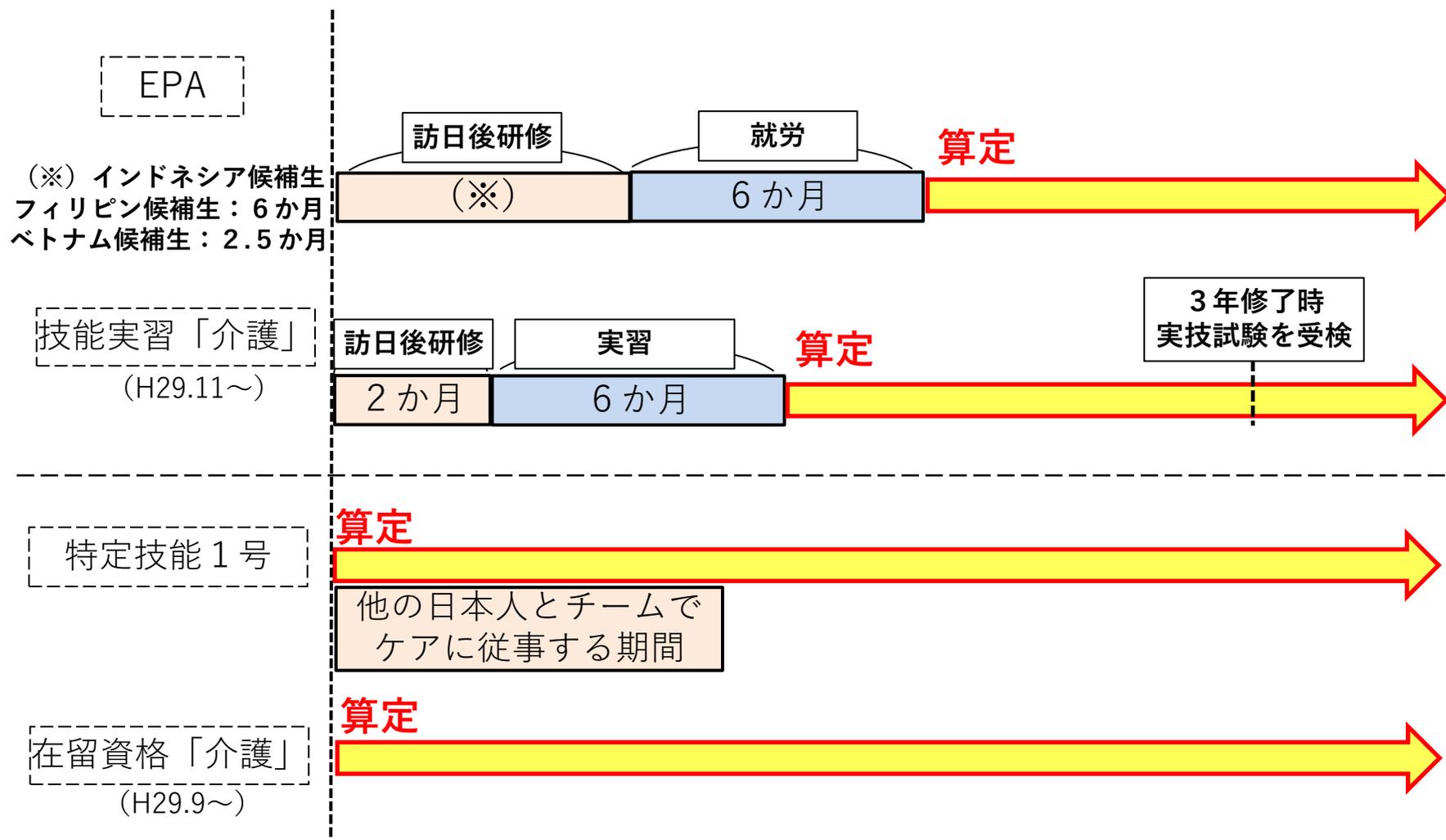
（注1）平成29年度より、養成施設卒業者も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業者には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

（注2）4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
E P A介護福祉士・候補者	在留者数：3,138人（うち資格取得者1,130人） ※2023年11月1日時点（国際厚生事業団調べ）
在留資格「介護」	在留者数：6,284人 ※2022年12月末時点（入管庁）
技能実習	在留者数：15,011人 ※2022年6月末時点（入管庁）
特定技能	在留者数：21,915人 ※2023年6月末時点（速報値）（入管庁）

外国人介護人材に係る人員配置基準上の現状の取扱いについて（見直し前）



注1) EPA、技能実習のいずれについても、日本語能力試験N2を取得している者は、就労開始から算定される。

注2) 訪日前研修については、インドネシア人、フィリピン人候補生については6ヶ月、ベトナム人候補生については12ヶ月の研修期間が設けられている。
なお、技能実習については、訪日前講習の義務はない。

注3) 在留資格「介護」については、在留資格「留学」で訪日した上で養成校を卒業し、介護福祉士の資格を取得（※一部特例あり）すると在留資格「介護」となる。なお、在留資格「留学」では、資格外活動の労働について週28時間の上限があることに留意。

3. (2) ⑧ 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し

概要

【通所系サービス★、短期入所系サービス★、居住系サービス★、多機能系サービス★、施設系サービス】

- 就労開始から6月未満のEPA介護福祉士候補者及び技能実習生（以下「外国人介護職員」という。）については、日本語能力試験N1又はN2に合格した者を除き、両制度の目的を考慮し、人員配置基準への算入が認められていないが、就労開始から6月未満であってもケアの習熟度が一定に達している外国人介護職員がいる実態なども踏まえ、人員配置基準に係る取扱いについて見直しを行う。

具体的には、**外国人介護職員の日本語能力やケアの習熟度に個人差があることを踏まえ、事業者が、外国人介護職員の日本語能力や指導の実施状況、管理者や指導職員等の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を人員配置基準に算入することについて意思決定を行った場合には、就労開始直後から人員配置基準に算入して差し支えないこととする。【告示改正】**

その際、適切な指導及び支援を行う観点、安全体制の整備の観点から、以下の要件を設ける。

ア 一定の経験のある職員とチームでケアを行う体制とすること。

イ 安全対策担当者の配置、指針の整備や研修の実施など、組織的に安全対策を実施する体制を整備していること。

併せて、両制度の趣旨を踏まえ、人員配置基準への算入の有無にかかわらず、研修又は実習のための指導職員の配置や、計画に基づく技能等の修得や学習への配慮など、法令等に基づき、受入れ施設において適切な指導及び支援体制の確保が必要であることを改めて周知する。

算定要件等

次のいずれかに該当するものについては、職員等の配置の基準を定める法令の適用について職員等とみなしても差し支えないこととする。

- 受入れ施設において就労を開始した日から6月を経過した外国人介護職員
- 受入れ施設において就労を開始した日から6月を経過していない外国人介護職員であって、受入れ施設（適切な研修体制及び安全管理体制が整備されているものに限る。）に係る事業を行う者が当該外国人介護職員の日本語の能力及び研修の実施状況並びに当該受入れ施設の管理者、研修責任者その他の職員の意見等を勘案し、当該外国人介護職員を職員等の配置の基準を定める法令の適用について職員等とみなすこととしたもの
- 日本語能力試験N1又はN2に合格した者



論点 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し

論点

- 人員配置基準に算入する介護職員については、経験や雇用形態等を問わず、直接処遇に携わる職員を念頭においているところ、EPA介護福祉士候補者及び技能実習生（以下「外国人介護職員」という。）において、現在は、日本語能力試験N2を取得している者及び就労開始後6月を経過した者について、介護施設の人員配置基準等に算定できることとしている（障害者福祉施設等においても同様）。
- 一方で、特定技能においては、一定期間、他の日本人職員とチームでケアに当たる等、受入施設における順応をサポートし、ケアの安全性を確保するための体制をとることを求めつつ、就労と同時に職員等とみなす取扱いとしても差し支えないこととしている。
- 前述の6月要件については、各在留資格において、介護の場合は日本語や介護の技能について日本語能力試験N4以上を取得している等の固有要件も課されていることから、日本人を雇用する場合と同様に、就労開始直後から人員配置基準への算入を認めるべきであるとの意見や、事業者の選択により算入を認めることとしてはどうかとの意見があったほか、他の職員の負担増やケアの質の低下、日本語による意思疎通が不十分であること等により発生しうる事故に対する懸念や、利用者及び外国人介護職員双方の立場の安全・安心の確保を担保する必要があるとの意見があった。
- 令和4年度に実施した調査によれば、就労開始後6月未満の外国人介護職員の配置基準への算入について、受入施設・事業所が「一定の要件を付した上で就労直後からの算入を認めるべき」、「要件なく一律に算入を認めるべき」、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」と考える割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で76.2%、技能実習生で79.7%であった一方で、「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える割合は、EPA介護福祉士候補者で11.5%、技能実習生で11.9%であった。
- 同調査によれば、利用者の介護サービスへの満足度について、就業開始後6か月未満の技能実習生では、長期の場合と比べて大きな差は見られなかった。一方で、就業開始後6月未満のEPA介護福祉士候補者では、長期の場合と比べて満足度が低いことが確認されたが、主に日本語での意思疎通の程度が低いこと等、個別の能力が影響しているものと考えられる。
- 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議において、技能実習制度の見直しに向けた検討が行われており、本年11月に示された最終報告書（案）においては、現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設し、一定の要件の下、外国人本人の意向による転籍を認めるなど、労働者としての権利性を高める提言案が示されている。
- EPA介護福祉士候補者及び技能実習生を就労開始直後から人員配置基準に算入することについて、介護サービスの質の確保等に十分に配慮する観点から、どのように考えるか。

論点 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いの見直し

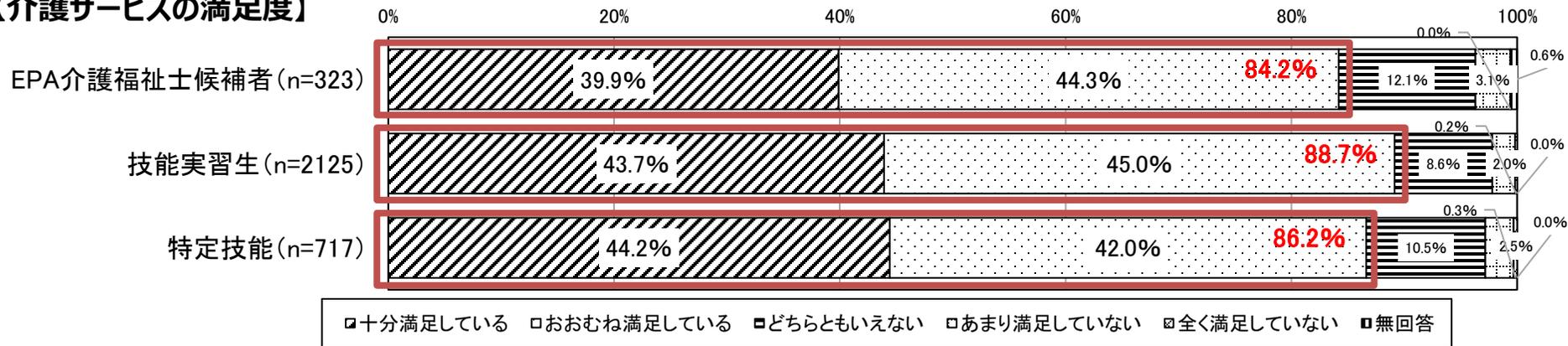
対応案

- 就労開始から6月未満の外国人介護職員については、配置基準への算入が認められていないが、介護サービスに対する満足度は就労開始から6月経過後の職員と比べて大きな差が見られなかったことや、日本人介護職員と同様に勤務している場合であっても一律に異なる取扱いとすることに合理的な理由を見いだしがたいとの指摘があることから、配置基準にかかる取扱いについて見直しを行うこととしてはどうか。
- その際、外国人介護職員個人の日本語能力やケアの習熟度に個人差があることを踏まえ、適切な指導体制と介護現場の安全性の確保を前提に、事業所を運営する法人の選択により就労開始直後から人員配置基準に算入できることとしてはどうか。
 - 具体的には、外国人介護職員の日本語能力や指導の実施状況、施設長や介護主任、指導職員、介護職員等の意見等を勘案し、当該外国人介護職員の人員配置基準への算入について法人として意思決定を行った場合（理事会や経営会議等において決定することを想定）には、就労開始直後から人員配置基準に算入できることとしてはどうか。
 - 算入に当たっては、以下の要件を満たすことを求めることとしてはどうか。
 - ・ **適切な指導及び支援を行う観点から、一定の経験のある職員とチームでケアを行う体制とすること**
 - ・ **安全対策担当者の配置、指針の整備や研修の実施など、組織的に安全対策を実施する体制を整備していること**
 - 要件を満たし、外国人介護職員を配置基準に算入することとした事業者は、都道府県等に報告することとし、国は都道府県等に対し、就労開始から6月未満の外国人介護職員について、他の従業者と同様に、介護保険法に基づく介護サービスの実施状況等に対する運営指導を行う必要がある旨を周知することとしてはどうか。
 - また、法令上求められている処遇の要件（外国人介護職員の報酬を日本人の報酬と同等額以上とすること）、研修・実習の要件（計画に基づき適切な研修・実習体制を確保すること）について、今回の見直しにあわせて事業者^に周知徹底することとしてはどうか。
 - 技能実習制度が改正された場合には、それを踏まえ、必要に応じて見直しを行うこととしてはどうか。

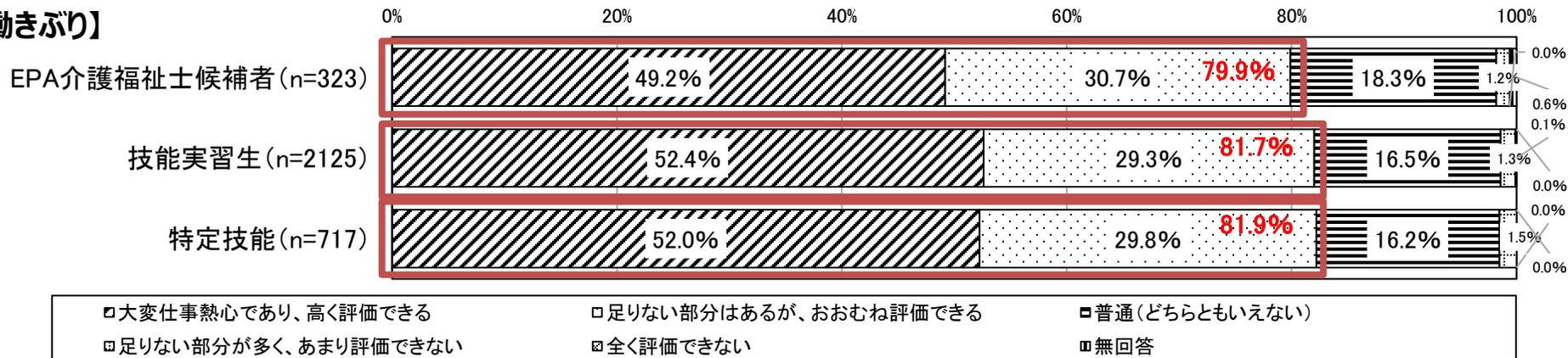
外国人介護職員による介護サービスの満足度・働きぶり(利用者・家族向けアンケート)

- 介護サービスの満足度について、「十分満足している」及び「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では84.2%、技能実習生では88.7%、特定技能では86.2%であった。
- 働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね評価できる」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では79.9%、技能実習生では81.7%、特定技能では81.9%であった。

【介護サービスの満足度】



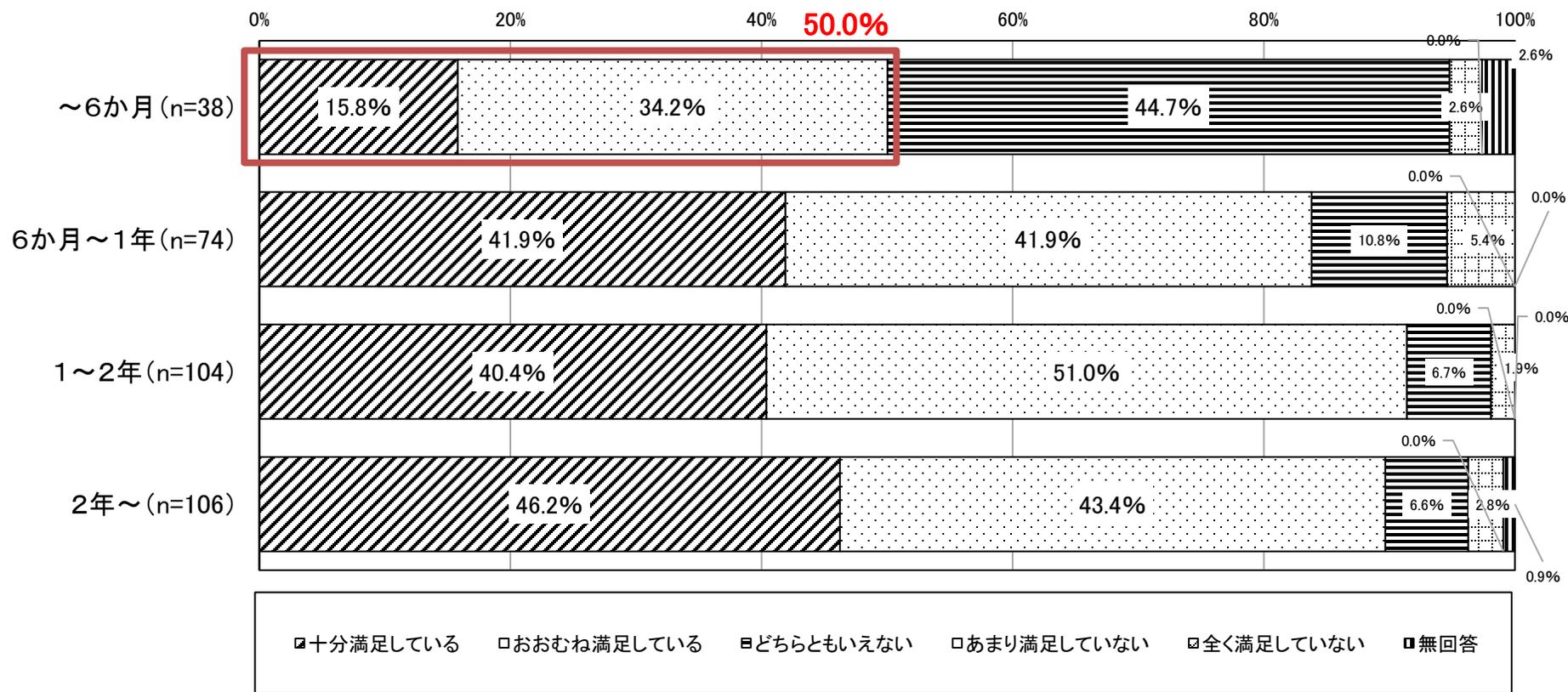
【働きぶり】



外国人介護職員の介護サービスの満足度①(技能実習生、利用者・家族向けアンケート)

○ EPA介護福祉士候補者では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」及び「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で50.0%であり、就労開始後6か月～1年の83.8%、1～2年の91.3%、2年以上の89.6%に比べ低かった。

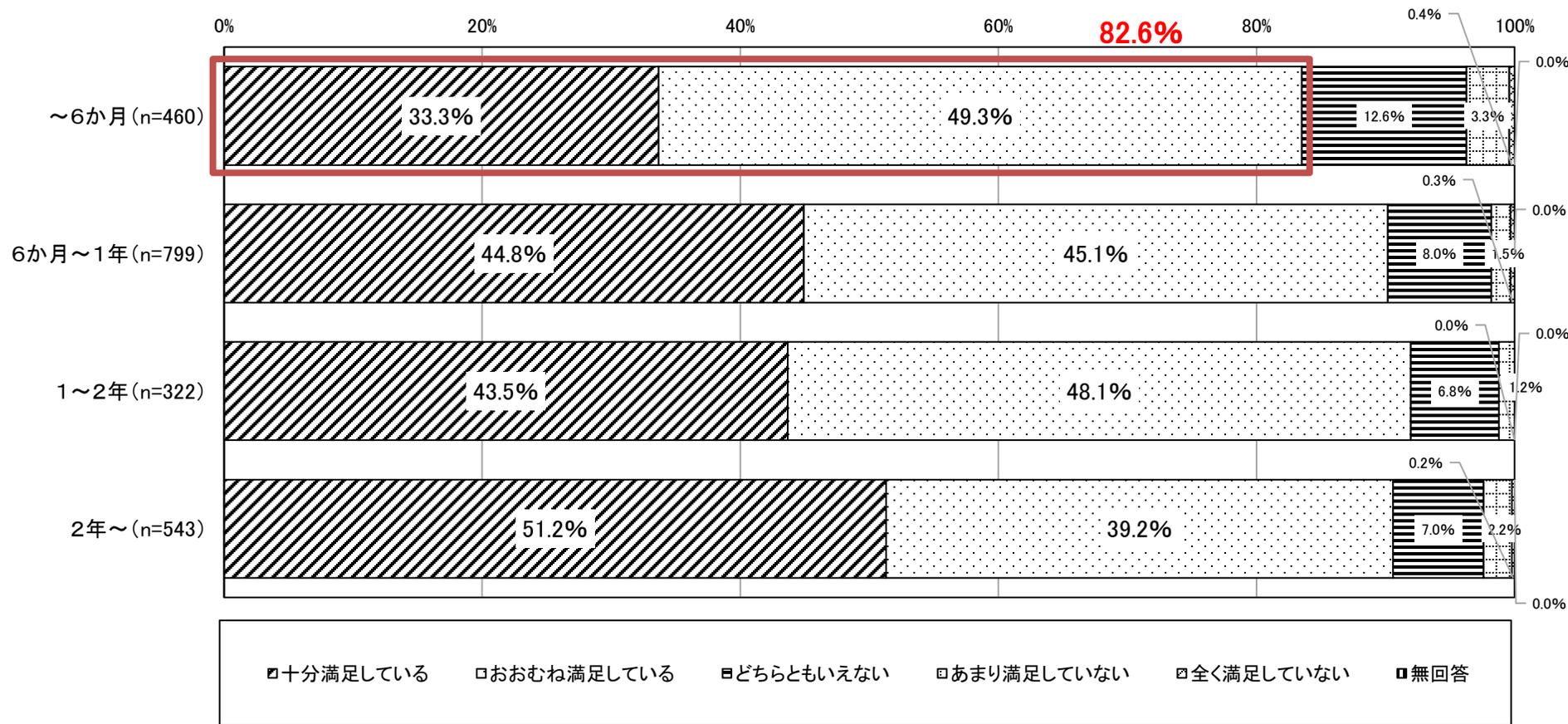
【介護サービスの満足度（EPA介護福祉士候補者）】



外国人介護職員の介護サービスの満足度②(技能実習生、利用者・家族向けアンケート)

○ 技能実習生では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」と「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6ヶ月未満で82.6%であり、就労開始後6か月～1年の89.9%、1～2年の91.6%、2年以上の90.4%に比べ、わずかに低かった。

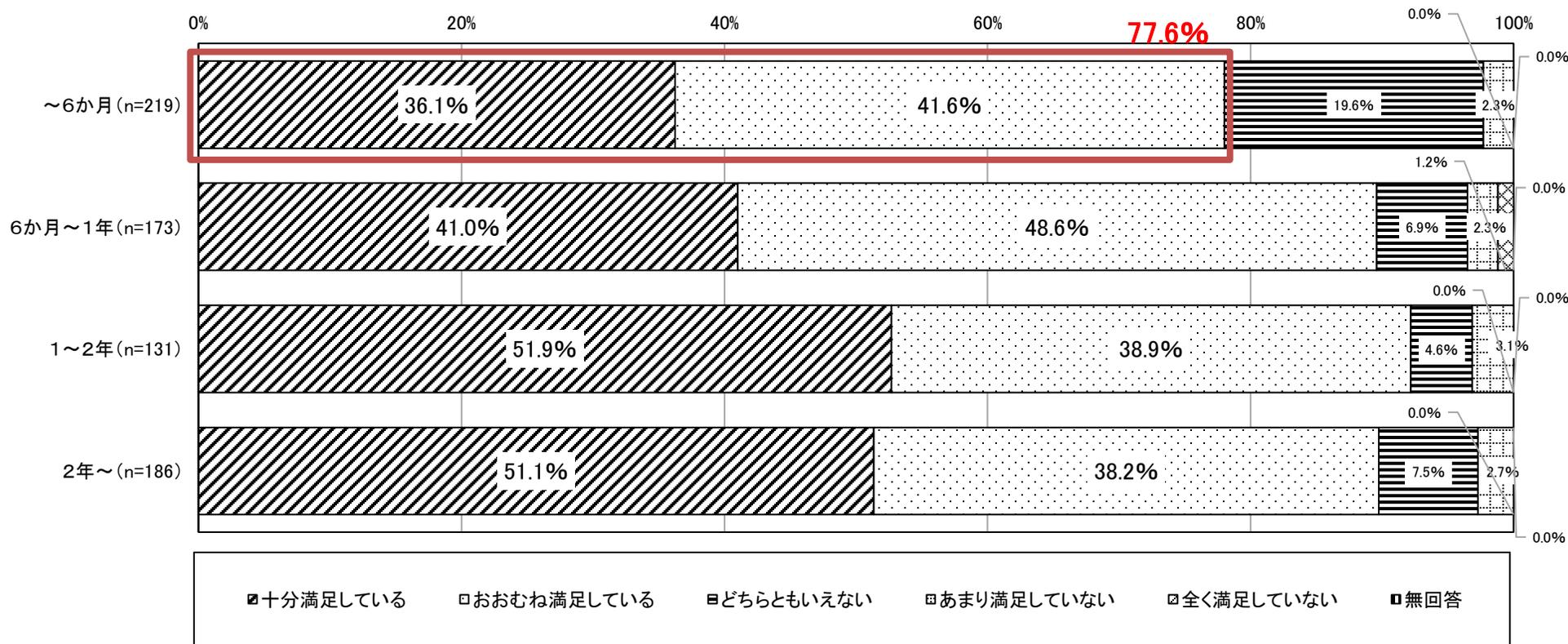
【介護サービスの満足度（技能実習生）】



外国人介護職員の介護サービスの満足度③(特定技能、利用者・家族向けアンケート)

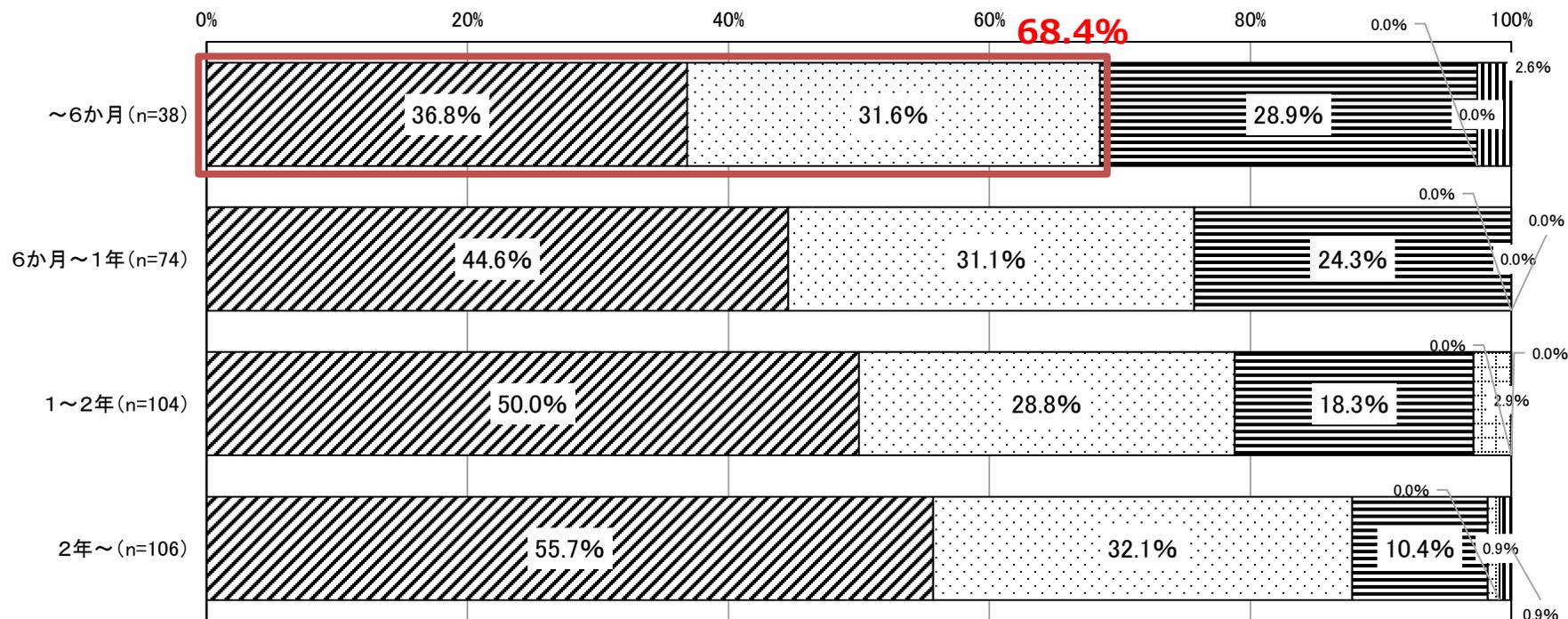
○ 特定技能では、介護サービスの満足度について、「十分満足している」と「おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で77.6%であり、就労開始後6か月～1年の89.6%、1～2年の90.8%、2年以上の89.2%に比べ低かった。

【介護サービスの満足度（特定技能）】



○ EPA介護福祉士候補者では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で68.4%であり、就労開始後6か月～1年の75.7%、1～2年の78.8%、2年以上の87.7%に比べ低かった。

【働きぶり (EPA介護福祉士候補者)】

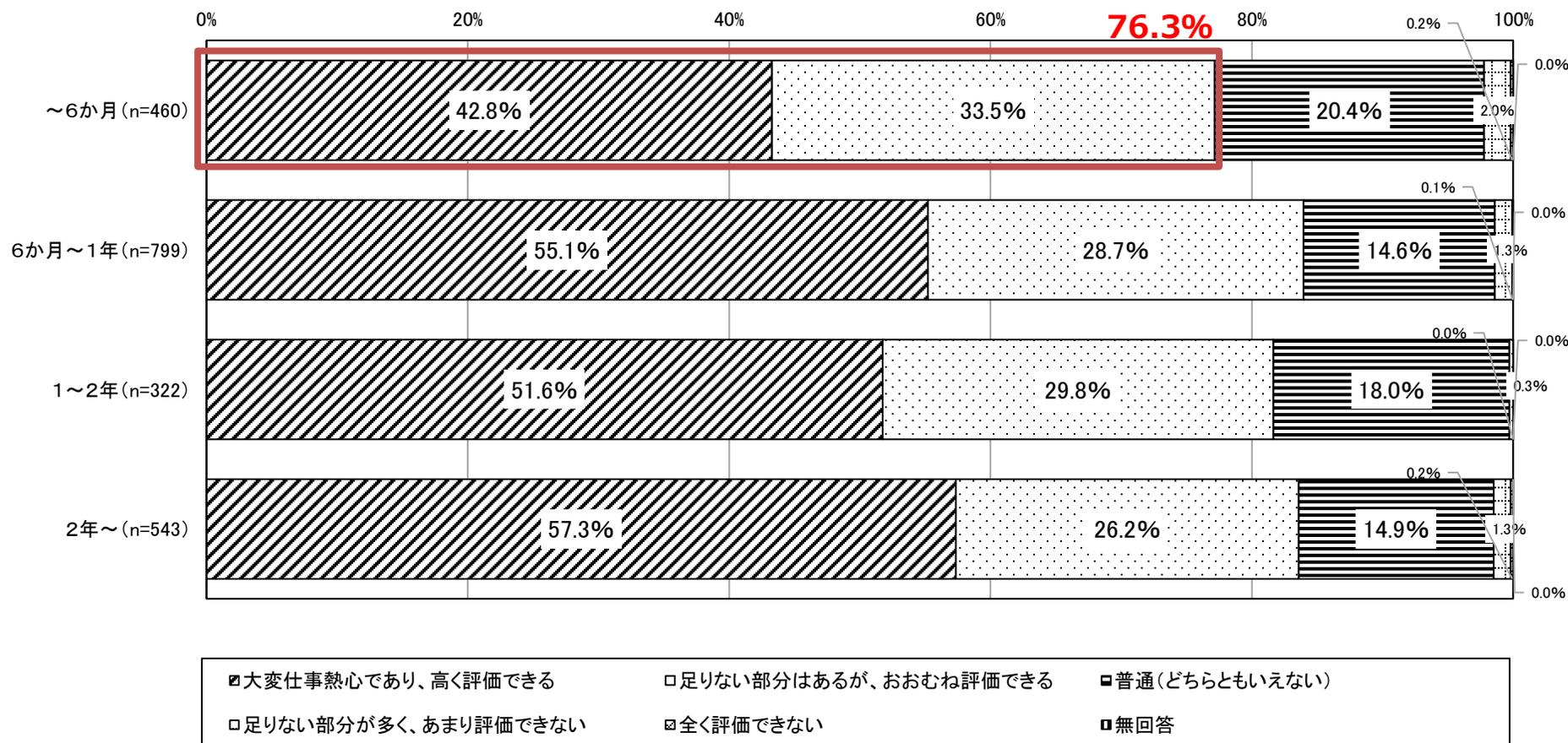


大変仕事熱心であり、高く評価できる
 足りない部分はあるが、おおむね評価できる
 普通(どちらともいえない)
 足りない部分が多く、あまり評価できない
 全く評価できない
 無回答

外国人介護職員の働きぶり②(技能実習生、利用者・家族向けアンケート)

○ 技能実習生では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で76.3%であり、就労開始後6か月～1年の83.7%、1～2年の81.4%、2年以上の83.4%に比べわずかに低かった。

【働きぶり (技能実習生)】



外国人介護職員の働きぶり③(特定技能、利用者・家族向けアンケート)

○ 特定技能では、働きぶりについて、「大変仕事熱心であり、高く評価できる」及び「足りない部分はあるが、おおむね満足している」と回答した割合の合計は、就労開始後6か月未満で78.1%であり、就労開始後6か月～1年の80.9%、1～2年の85.5%、2年以上の83.9%に比べわずかに低かった。

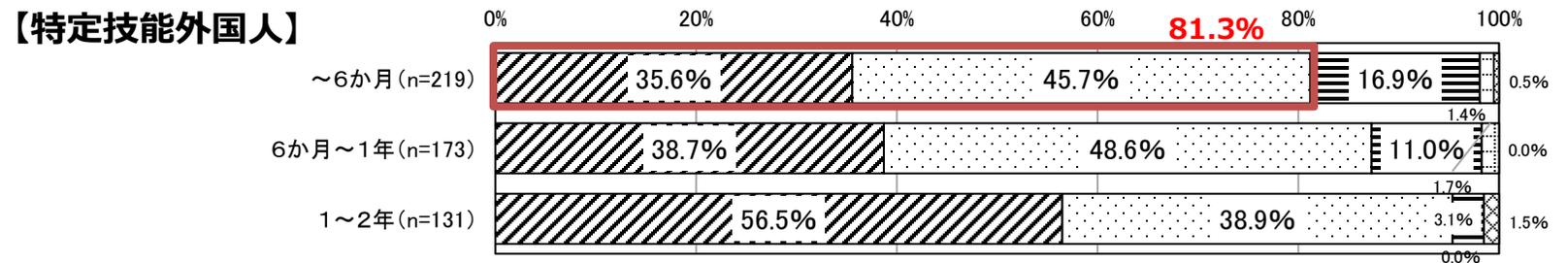
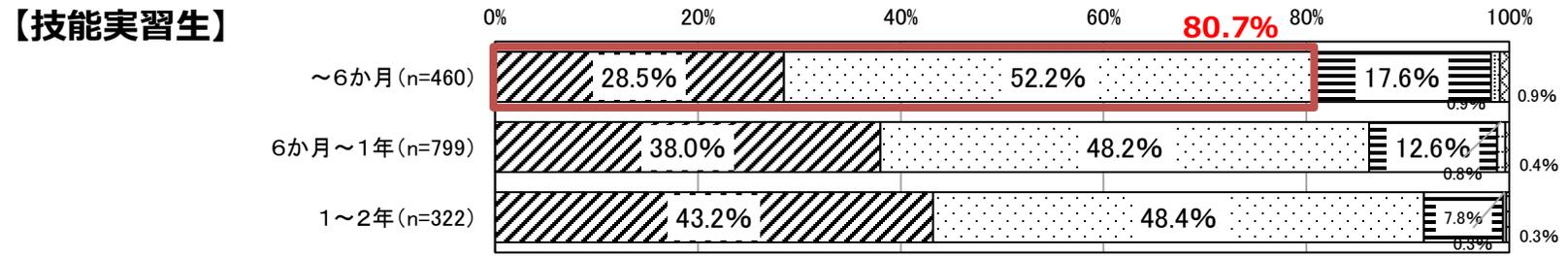
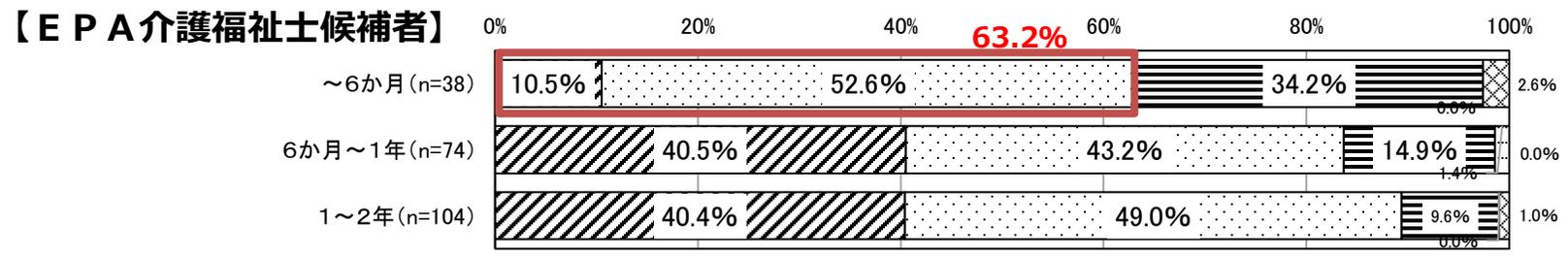
【働きぶり（特定技能）】



大変仕事熱心であり、高く評価できる
 足りない部分はあるが、おおむね評価できる
 普通(どちらともいえない)
 足りない部分が多く、あまり評価できない
 全く評価できない
 無回答

外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度(利用者・家族アンケート)

○ 外国人介護職員との日本語での意思疎通の程度について、就労開始後6か月未満において「問題なく伝わる」及び「話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる」と回答した割合の合計は、EPA介護福祉士候補者では63.2%、技能実習生では80.7%、特定技能外国人では81.3%であった。



- 問題なく伝わる
- 話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる
- 挨拶や簡単な会話程度なら、なんとか伝わる
- ほとんど伝わらない
- 無回答

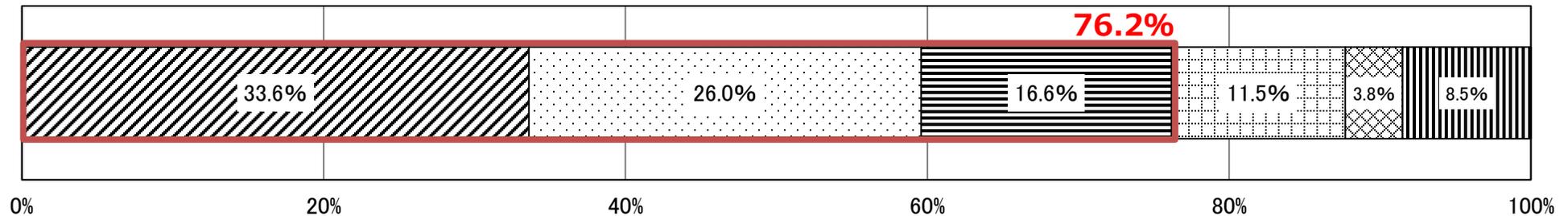
配置基準への算入について①(受入施設・事業所アンケート)

○ 配置基準への算入について、「一定の要件を付した上で就労直後からの算入を認めるべき」、「要件なく一律に算入を認めるべき」、「就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき」と考える割合の合計は、EPA介護福祉士候補者で76.2%、技能実習生で79.7%であった(※1)。一方で、「就労から6か月間は算入すべきではない」と考える割合は、EPA介護福祉士候補者で11.5%、技能実習生で11.9%であった(※2)。

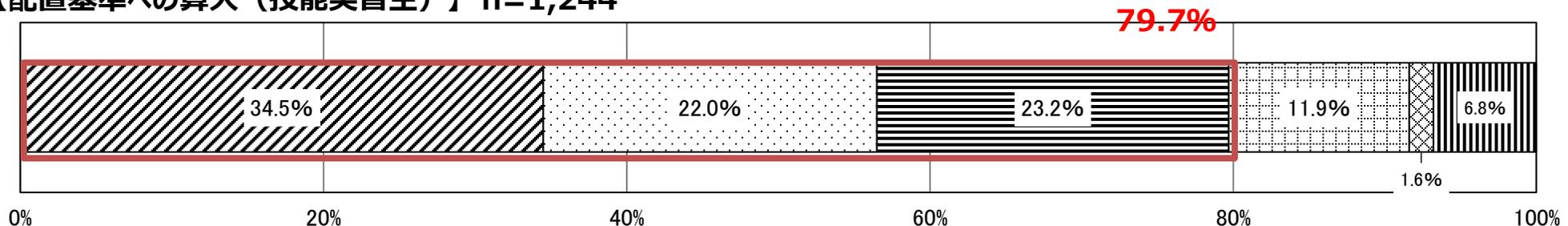
※1 同様の質問を法人経営者向けアンケートで行ったところ、それぞれ89.7%、83.0%であった(EPA:n=146、技能実習:n=1,031)。

※2 同様の質問を法人経営者向けアンケートで行ったところ、それぞれ5.5%、8.1%であった(EPA:n=146、技能実習:n=1,031)。

【配置基準への算入 (EPA介護福祉士候補者)】 n=235



【配置基準への算入 (技能実習生)】 n=1,244



- 特段問題はない、妥当である(分科会案のような一定の要件を付した上で、就労直後からの算入を認めるべき)
- 要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき
- 就労直後からの算入はすべきではないが、6か月より短い期間で算入できるようにすべき
- 就労から6か月間は算入すべきではない
- その他
- 無回答

(注) 本調査における「分科会案」とは、令和4年8月26日に社会保障審議会介護給付費分科会資料5 p.11において事務局が提示した見直しの方向性案をいう。

【出典】「外国人介護人材の介護現場における就労実態等に関する調査研究事業」(令和4年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金社会福祉推進事業) 16

配置基準への算入について②(受入施設・事業所アンケート)

○ 「要件なく一律に算入を認めるべき」と考える理由は、「EPA介護福祉士候補者/技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者/技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから」及び「EPA介護福祉士候補者/技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから」が多い。

※ 法人経営者向けアンケートにおいても、同様の傾向であった。

「要件を付すことなく、一律に算入を認めるべき」と考える理由 (複数回答)

EPA介護福祉士候補者/技能実習生には勤務を開始したばかりの日本人と同等の業務に携わらせている中で、EPA介護福祉士候補者/技能実習生のみを要件を付した上で配置基準に算入するのは、不合理であるから

外国人介護職員の中でも、特定技能は就業開始当初から配置基準に算入できる中で、能力等を考えても、在留資格ごとに異なる定めを設ける理由がないから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生は、入国後の一定の研修等により他の職員や利用者との最低限のコミュニケーションを図ることができるとともに、勤務態度も誠実であるため、要件を付すことなく介護職員の基本の配置基準に算入しても問題ないから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、介護職員としての責任感や就労に対する意欲が増すから

EPA介護福祉士候補者/技能実習生を介護職員の基本の配置基準に算入することで、施設職員全体の一体感が高まるから

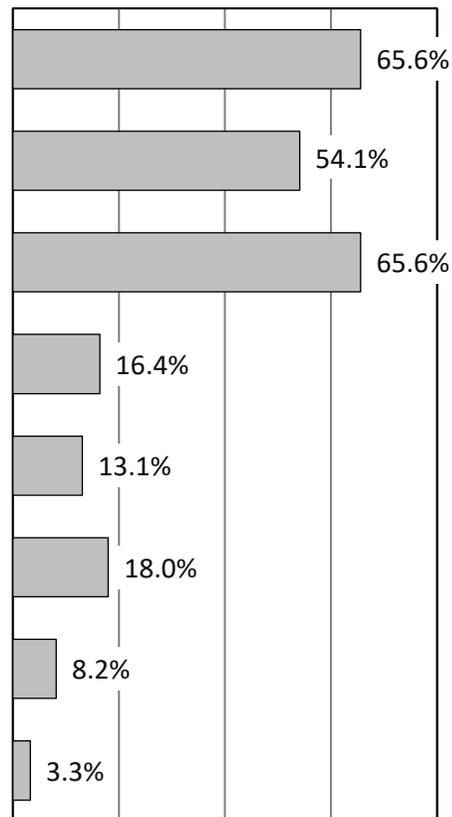
配置基準上の介護職員に算入するかどうかは、日本人の職員を含め、各受入れ施設・事業所の責任で判断するものであるから

その他

無回答

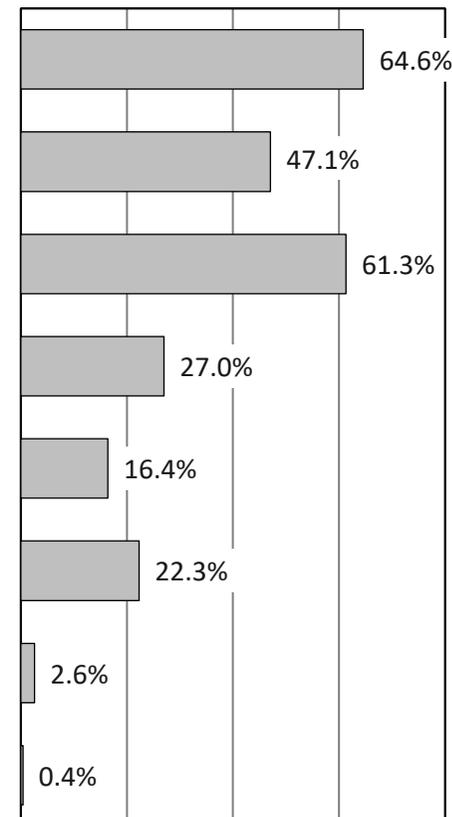
【EPA介護福祉士候補者】 n=61

0% 20% 40% 60% 80%



【技能実習生】 n= 274

0% 20% 40% 60% 80%



「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」について

趣旨・目的

技能実習制度は、制度創設時の附帯決議（※）等において、対象職種への介護の追加後3年を目途として、その実施状況を勘案して、必要があると認めるときは、検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされている。

また、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議」（令和4年11月設置）が令和5年5月にとりまとめた中間報告書では、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すこととされ、具体的な制度設計について議論を行った上で、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめることとされている。

このような状況を踏まえ、学識経験者など介護サービス関係者を参集し、技能実習「介護」及び特定技能「介護」における固有要件等について必要な検討を行う。

※「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」に対する附帯決議（平成28年10月21日衆議院法務委員会）

主な検討事項

1. 訪問系サービスなどへの従事について

現行、訪問系サービスについては、技能実習「介護」、特定技能「介護」等外国人介護人材の従事が認められていないが、このことについてどう考えるか。

2. 事業所開設後3年要件について

現行、技能実習「介護」の受入れについては、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となっているが、この要件についてどう考えるか。

3. 技能実習介護等の人員配置基準について

現行、技能実習「介護」等については、就労開始後6か月を経過しないと介護施設の人員配置基準に算定されないが、このことについてどう考えるか。

検討会構成員

石田 路子（NPO法人高齢社会をよくする女性の会）	中山 辰巳（全国老人福祉施設協議会）
伊藤 優子（龍谷大学短期大学部 教授）	濱田 和則（全国社会福祉法人経営者協議会）
猪熊 律子（読売新聞東京本社編集委員）	平川 博之（全国老人保健施設協会）
今村 文典（日本介護福祉士会）	富家 隆樹（日本慢性期医療協会）
◎ 臼井 正樹（神奈川県立大学名誉教授）	松田 陽作（日本労働組合総連合）
江澤 和彦（日本医師会）	光元 兼二（高齢者住まい事業者団体連合）
近藤 篤（民間介護事推進委員会）	吉井 栄一郎（東京都老人クラブ連合会）
斉藤 正行（全国介護事業者連盟）	（敬称略、五十音順）
内藤 佳津雄（日本大学文理学部教授）	（◎：座長）

開催実績

令和5年7月24日（第1回）、令和5年10月4日（第2回目）
令和5年12月4日（第3回）