

介護分野における 外国人技能実習制度の推進について

2015年1月23日

はじめに

- 外国人技能実習制度に介護職種を追加することについては、「日本再興戦略」(平成26年6月24日閣議決定)において、介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し結論を得ることとされており、厚生労働省において「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」のなかで議論がされている。
- あわせて、外国人技能実習制度に職種追加をするに当たっては、業界の合意が要件の一つとして位置付けられていることから、介護関連の主要6団体(全国社会福祉法人経営者協議会、全国特定施設事業者協議会、全国老人福祉施設協議会、全国老人保健施設協会、日本精神科病院協会、日本慢性期医療協会(五十音順))として意見交換会を開催し、介護職種追加に際して課されるべき要件等について議論を重ねてきた。
 - ※ 第1回;平成26年10月22日(水)
 - 第2回;平成26年11月13日(木)
 - 第3回;平成26年12月24日(水)
- 本意見書は、この意見交換会での議論を踏まえ、技能実習制度に介護職種を追加する場合に課されるべき要件等について、全国老人福祉施設協議会の責任において整理したものである。

考え方

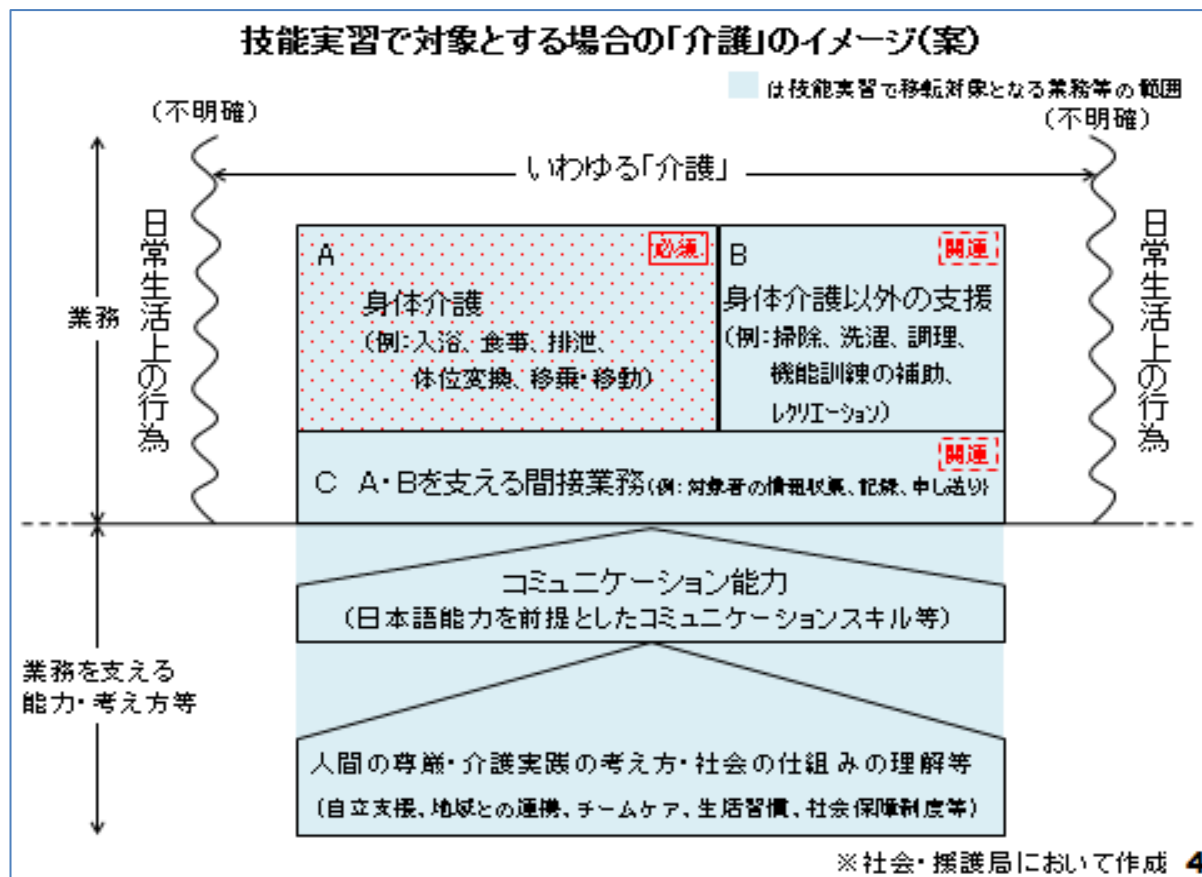
- 世界に先立つ超高齢社会日本にあって、約半世紀にわたって培われてきた「日本の介護」は、2000年の介護保険制度を契機に認知症や看取りケアを含め、一層高度かつ多様な機能と効果を備えてきたものである。
- 国家資格として25年余を経た介護福祉士に象徴される介護従事者は、専門性についてなお一層のキャリアアップの仕組みを構築することとされており、要介護者と家族の地域での暮らしをまもる地域包括ケアの担い手として、今後さらなる活躍が期待されている。
- アジア諸国とのグローバル化が進む中、各国の経済発展とともに人口高齢化も我が国以上のペースで進むことが予測されており、高齢者介護に関わる技能の習得・人材の育成が途上国の関心事となっている。
- その上で介護分野における外国人材受入れについては、単なる人材確保を目的とすることなく、外国人技能実習制度の趣旨に基づき、事業主の自主的な努力と的確なガバナンスによって行われるべきである。
- その際には、円滑に進んでいるEPAでの受け入れの経験を活かしつつ、安易な受入れによって「日本の高品質介護」を後退させることのないよう、安心安全のルール・マナーのもとで進める必要があることから、他業種よりも安全・確実な運営体制・内容を確保すべきである。

【技能実習への介護職種追加に関する課題】

1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲について
2. 必要なコミュニケーション能力について
3. 適切な公的評価システムの構築について
4. 適切な実習実施機関の対象範囲について
5. 適切な実習体制の確保について
6. 日本人との同等処遇の担保について
7. 監理団体による監理の徹底について

1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲について

- 「介護」は、その国の文化や民族性とも関わる生活感に密着したものであることは言うまでもなく、我が国が培ってきた入浴、食事、排泄、移動等の「身体的直接介護技能」は各国に共通する基礎的要素でもあり、移転対象となる範囲は、第3回検討会に提示された以下イメージ図が妥当と考える。



1. 移転対象となる適切な業務内容・範囲について

- 対象とする「介護」の業務を、対利用者の直接的な業務として「身体介護」と「身体介護以外の支援」、そして「これらの業務を支える間接業務」に区分。
- 対象とする「介護」の業務について、特に認知症ケアについては、我が国の介護技能の特徴をなすものであること、国際的にも今後ニーズが高まることを踏まえ、認知症に関連する知識等の理解を伴うものとすることが重要である。
- 介護業務が、単なる物理的な業務を行うことにならないよう、業務遂行を支える能力として、コミュニケーション能力(日本語能力を前提としたコミュニケーションスキル等)を位置づけ、また、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみのほか、こころとからだのしくみの理解(認知症等)等も業務遂行の基盤となるものとして位置付ける。

2. 必要なコミュニケーション能力について

- 入国段階で技能実習生に求める日本語能力は、日本語能力検定「N4」程度を要件とすることが適当である。
- 技能実習第2号移行時には、修得する技能(※「3.適切な評価システム」参照)からも以下の理由が考えられることから、日本語能力検定「N3」程度を要件とする。
 - ①要介護者と直接に触れる対人援助サービスが基本となること
 - ②同僚及び多職種チームの協働・連携による実践のため、職場内外での情報共有が重要となること
 - ③要介護者及び家族とのコミュニケーションが重要となること
 - ④雇用者による適切な雇用管理のため

2. 必要なコミュニケーション能力について

- 介護分野特有の専門用語や方言など地域による日本語の使い方等への対応については、実習開始後、事業者団体による地域毎の研修などで対応する。

(参考)

【日本語能力試験の目安】

N4 基本的な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

N2 日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い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

【日本語評価テスト】

日本語能力試験(N3)、実用日本語検定(準D級)等

3. 適切な公的評価システムの構築について

- 到達レベルについては、次のとおりとする。
 - ①技能実習1年目終了時は、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とする。
 - ②技能実習2年目終了時は、指示の下であれば、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。
 - ③技能実習3年目終了時は、自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等（人間の尊厳、介護実践の考え方、社会のしくみ、こころとからだのしくみ（認知症等）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。

- また、現在技能実習制度の見直しが行われているところであるが、技能実習期間の延長が実施される際は、以下の到達レベルを考える。
 - ④技能実習5年目終了時は、自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身に合った介護を実践できるレベル。

3. 適切な公的評価システムの構築について

- 学科・実技試験については、介護業務の技能移転の範囲を確認できる内容、分量(たとえば、学科試験では、初級は30問程度、中級及び専門級は40問程度)とし、試験の方法については、客観的かつ効率的に介護の実践力を評価する観点から、その方法について今後具体化を図る。
- 試験実施機関については、適格性要件を満たす団体を選定とする。なお、一定の介護分野におけるノウハウや専門家を有する団体を選定することが、効果的・効率的なシステム構築の観点からは望ましい。

4. 適切な実習実施機関の対象範囲について

- 技能実習制度の趣旨に沿った、適正な業務遂行ができる団体であることが求められることから、受入れ施設についても、人材育成のための一定以上の人的体制が整っている事業所が望ましい。
- 対象範囲は、
 - ①「介護」業務が存在する機関であることが必要となるため、介護福祉士の実務経験対象施設を対象範囲とする。
 - ②経営安定性等の観点から、当該施設開設から3年程度経過していることが望ましい(ただし、すでに同一法人内で他の実習対象施設を運営している場合を除く)。
- 訪問系サービスについては、技能実習生に対する指導援助体制の確保(訪問時に2人体制を要する等)や、訪問先での利用者と実習生の相互の人間関係が不十分な中での言葉・文化等の行き違いや、適切な在留管理等の視点から実施対象施設としては除外すべきと考える。(EPAの場合も除外されている。)

5. 適切な実習体制の確保について

- 受入れ人数枠については、対人サービスにおける適切な監理体制の確保と人材育成という観点から、現行制度の50人以下の場合3人までとしたうえで、30人以下については、常勤換算総数の10%以下とする。その際、常勤換算の算定対象については、原則として「主たる業務が介護等の業務である者」とすることが望ましい。
- 技能実習指導員は、介護職として5年以上の経験を有するものであることに加え、介護福祉士であることを基本とする。
- 適切なOJT実施の観点から、技能移転の対象項目ごとに詳細な技能実習計画を作成する。
- また、EPA介護福祉士候補者向けの学習プログラムを参考に、業界において技能実習課程に係るガイドラインを作成する。
- 入国時に一定レベルの日本語要件を設定していることを踏まえ、入国後の2か月間の講習における部分については、専門用語や介護現場におけるコミュニケーションに特化したものとし、介護に関する基礎的な事項を学ぶようにする。

6. 日本人との同等処遇の担保について

- 上陸基準省令・変更基準省令に規定されている「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」の遵守については、EPA介護福祉士候補者におけるJICWELSの取組みを参考にする。
- 具体的には、受入れ前の賃金規定等の確認、受入れ後の訪問指導時の関係者のヒアリングや賃金台帳の確認、実習実施機関から監理団体への報告を求めることとする。
- 監理団体による確認等に従わない実習実施機関については、求人提出を認めないこととする。
- 技能実習生には、求人票では分かりにくい賞与や手当等の賃金構造・体系、諸費用の控除(食費・住宅費等)についても、手取りベースが理解されるよう説明を徹底する。
- これらの監理団体による運用上の取組について、業界としてガイドラインを作成し、これらの取組の実効性を担保することとする。

7. 監理団体による監理の徹底について

- 監理団体としての業務を適切に遂行できる団体であれば、法人格や地域による限定を付す必要はない。
- しかし、介護サービスが利用者の健康・安全、さらには生命に影響を及ぼす可能性があることを踏まえた体制を構築できる団体であることが望ましい。