

みんなの「生きる」を  
社会福祉法人

# 外国人介護人材 受入れガイドライン

## Ver 1.0

※2020年2月時点の情報を掲載しています

全国社会福祉法人経営者協議会  
福祉人材対策委員会  
外国人介護人材特命チーム



# はじめに

介護分野における外国人材について、経済連携協定（EPA）、在留資格「介護」、技能実習に加え、平成31年4月、深刻化する人手不足に対応するため、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる在留資格「特定技能」が新たにスタートしました。

一方、外国人材の受入れ・共生のための取組をこれまで以上に強力に、かつ、包括的に推進していく観点から、「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」において「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が了承されました。本対応策においては、外国人材の適正・円滑な受入れの促進に向けた取組とともに、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を推進する方向性が示されています。

本会は、地域共生社会の実現に向けて、すべての社会福祉法人が下記の5つの視点をおさえたいうえで外国人介護人材の受入れを進めることが重要であると捉えています。

- 1 介護について能力と意欲ある人材を採用・育成する
- 2 日本人職員と同等な待遇
- 3 文化や歴史、信仰(宗教)を互いに認め合う
- 4 生活環境の整備
- 5 働きやすく魅力ある職場づくり

上記の考え方を踏まえ、「外国人介護人材受入れガイドライン」では、外国人介護人材が安心して働き続けることのできる環境を整備し、社会福祉法人と外国人介護人材、関係機関等とが良好な関係を構築することができるよう、受入れに際してチェックすべきポイントを整理しました。

本会は、制度の動きを注視しながら、会員法人の皆さまが円滑な受入れを実施できる環境整備に向けた取組を推進し、さらには職場や地域に外国人介護人材が定着するためのサポートを展開できるよう、本ガイドラインを随時アップデートしながら、さまざまな機会の創出に向けて引き続き検討を進めてまいります。

本ガイドラインを活用いただき、日本人と外国人が安心して暮らすことのできる社会の実現に向けて、会員法人の皆さまがさまざまな場面で活躍することを期待いたします。

## 【基礎理解】編

### これから外国人介護人材受入れの 検討をスタートする法人向け

第一歩として、外国人介護人材が法人、そして地域で定着するためにおさえるべきポイントを紹介。

P.4

## 【具体的実践】 共通編

### 具体的に検討を進める法人向け

万全な体制で受入れを実施できるよう、外国人介護人材に関連する各種制度に共通して、受入れを行う法人が事前に把握しておくべきポイントを紹介。

P.8

## 【具体的実践】 EPA編

### EPAを活用した受入れを進める 法人向け

EPAの特徴、受入れまでの流れ、必要な費用等について紹介。

P.14

## 【具体的実践】 介護福祉士養成施設の 外国人留学生編

### 介護福祉士養成施設の外国人留学生に 対するアプローチを進める法人向け

留学生のアルバイト就労の受入れ、卒業後のアプローチ等について紹介。

P.22

## 【具体的実践】 技能実習編

### 技能実習を活用した受入れを進める 法人向け

技能実習の特徴、受入れまでの流れ、監理団体選定のポイント等について紹介。

P.28

## 【具体的実践】 特定技能編

### 特定技能を活用した受入れを進める 法人向け

特定技能の特徴、受入れまでの流れ等について紹介。

P.38

## 参考リンク

P.47



---

# 【基本理解】編

---





## 介護について能力と意欲ある人材を採用・育成していく視点

地域のなかで、施設・事業所、養成校、関係機関等が連携して育成していくことが求められます。また、個人の目標の設定・達成を支援する視点が重要です。



## 日本人職員と同等な待遇の視点

外国人介護人材は安い労働力ではなく、日本人職員と同等の労働を行う場合には、同等の待遇とともに、能力に応じた処遇が求められます。



## 文化や歴史、信仰(宗教)を互いに認め合う視点

外国人介護人材の文化や歴史、信仰(宗教)の違いを理解するとともに、日本の文化等を伝え、互いに認め合う環境づくりが重要です。



## 生活環境の整備の視点

住まいや生活上のルール、地域交流など、外国人介護人材が不安なく過ごせる生活環境の整備が重要です。



## 働きやすく魅力ある職場づくりの視点

日本の介護や地域社会の魅力を伝えるとともに、外国人介護人材だけでなく、日本人の職員からも選ばれる、働きやすく魅力ある職場づくりが求められます。



## 外国人介護人材に関連する 各種制度の理解

各種制度の趣旨等を理解したうえで、受入れを検討しましょう。

### 参考資料

- 外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方（全国経営協）

※ログイン後、ダウンロードできます。



- 外国人介護人材受入れに関する基本的な考え方（ver.2）（全国経営協）

※ログイン後、ダウンロードできます。



- 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策（外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議）



- 外国人介護人材受入れの仕組み（厚生労働省）



- 外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック

（三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社）



## 諸外国における 外国人介護人材受入れの実態把握

諸外国における外国人介護人材の実態を把握しましょう。

### 参考資料

- 外国人介護人材受入れガイドライン（参考資料）

※ログイン後、ダウンロードできます。





## 送出し国の実情 (人口構造、経済、文化、宗教等)の理解

送出し国の実情を把握したうえでどのようなサポート体制の構築が求められるのか、また自法人の理念・職場の雰囲気等と国の文化、宗教等がマッチするかどうかについて考えましょう。

### 参考資料

- 外国人介護人材受入れガイドライン (参考資料)  
※ログイン後、ダウンロードできます。



## すでに受入れを実施している法人・施設の支援体制を知る

実際に介護現場で働いている外国人が抱える困りごとなどを把握・理解するために、すでに受入れを実施している法人・施設の支援体制を参考に、自法人における適切なサポート体制のあり方について考えましょう。

### 参考資料

- 帰国技能実習生フォローアップ調査—2014年度アンケート、インタビュー調査結果— (独立行政法人労働政策研究・研修機構)
- 外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業 (三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社)



- 外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回訪問実施結果について (公益社団法人国際厚生事業団)





# 【具体的実践】 共通編

下記資料を参考に作成しています。具体的な内容は下記資料をご確認ください。

**「外国人介護人材を受け入れる介護施設職員のためのガイドブック」**

(公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会)





## 利用者や家族、職員への説明事項

外国人介護人材に対する誤解・偏見を防ぎ、安心して地域生活を送ってもらうためには、①ともに働く現場の職員、②利用者および家族、③地域住民それぞれが外国人介護人材の生活スタイルや価値観などを理解できるよう、サポートすることが重要です。

### 利用者および家族、職員、地域住民への説明事項(例)

- 外国人介護人材がどのような立場でどのような業務に従事するのか
- 外国人介護人材に対する指導体制(教育・研修体制、リスクマネジメント等)
- 外国人介護人材との接し方(個性、日本語レベル等)
- 外国人介護人材の価値観、生活スタイルなど・・・責任の感じ方、時間厳守に対する意識、協調性、宗教など



## 信頼関係の構築

担当者が外国人介護人材の気持ちを汲み、助言・指導していくことが大切です。また、他の職員や同僚も外国人介護人材を温かく迎え入れ、教育やフォローできるような体制の構築が求められます。

また日常生活上の困りごとなどが発生した場合に備え、連絡先をあらかじめ共有しておきましょう。

日本の生活様式、生活環境、文化・風習などが母国とは異なるため、ホームシックや心の病気によって日本での生活を断念せざるを得なくなったケースも少なくありません。

不慣れな外国暮らしをサポートするため、地域の催しへの積極的な参加を促すなど、近隣住民とのつき

あいを手助けするよう、担当者を中心に法人全体でサポートしましょう。

また、トラブルが発生した時は、まずは話をすることで心を開かせ、悩みを一緒に考えることで「何でも相談できる」という信頼関係の構築につながり、結果として、問題の早期解決に結びつきます。



## 業務の見直し

業務を細分化し、外国人介護人材のスキルを考慮しながら、業務の振り分けについて検討しましょう。**施設で使用するマニュアルや書類についてはできるだけフリガナをつける**など、外国人介護人材が理解しやすいように配慮することが大切です。

### 業務の切り分け 分類カテゴリの例

資格・研修が必要な業務(たん吸引など)

専門知識・技術の習得が必要な業務(移乗用リフト操作など)

技術の習得を要する直接業務(食事・入浴・排泄業務など)

技術の習得を要する間接業務(食事の準備、シーツ交換など)

その他(清掃、洗濯など)



## 関係機関の把握

トラブルがあった際などにスムーズに対応できるよう、関係機関や相談機関を前もって把握・共有しておきましょう。



## 在留資格への配慮 (更新手続きのサポート等)

在留資格の有効期間を把握するとともに、手続き漏れが起こらないようサポートしましょう。なお、**旅券等(在留カード、上陸許可証等)は、外国人本人の自己責任で保管すべきものであり、常時携帯することが義務づけられています。**



## 入職時の説明

勤務場所、労働時間、賃金等に関する処遇条件について文書で示し、説明しましょう。とくに、厚生年金や健康保険の社会保障制度については、そもそもその制度の仕組み自体を理解していない外国人介護人材も多いため、ていねいに時間をかけて説明しましょう。



## 健康診断の実施

**雇い入れ前に健康診断を受けさせる義務**があります。



## 介護技術・コミュニケーション能力向上のための支援

より質の高いサービスを提供できる職員に育てるためには、介護技能や日本語に関する学習教材の提供、e-learningを活用した学習機会の提供、近隣の日本語ボランティア団体との連携による日本語学習の支援、日常的なOJTのなかで介護の日本語の定着支援、学習時間確保のためのシフトの配慮などのサポートが求められます。

また、日本の介護業務の基本である「自立支援」の理解、チームケアの重要性、報告・連絡・相談の大切さなどについてもしっかりと説明しましょう。



## 日本生活の留意点

社会ルール、生活習慣、交通ルール等、暮らしの基本ルールを教えましょう。さらに、食生活や生活環境についての必要なサポート体制(宗教上必要な配慮等)、ケガや病気の時の医療機関の利用方法、感染症対策等について検討しましょう。



## 日常生活面のサポート

外国人介護人材を受け入れる前の段階で、日常生活支援のあり方について考えておくことが重要です。

※ 外国人介護人材に関連する各種制度それぞれに求められる日常生活支援、就労支援、学習支援は異なりますので、詳しくは通知等をご確認ください。

### ① 住まいの確保

施設近隣の住まいの確保、連絡先の共有など、何かあったときにスムーズに対応できるような環境づくりが大切です。また、電気、水道、ガスの使い方、ごみ捨てるのルールなど、日本人向けの既存の説明書だけでは十分に理解することが難しいものについては、フリガナをつける、ゆっくり読みあげながら一つひとついねいに説明するなど、より理解を深められるよう、工夫しましょう。

※ 外国人介護人材含む介護人材を確保するため、令和2年度地域医療介護総合確保基金の新規メニューとして、「介護職員の宿舎施設整備」に係る助成金が設けられる予定。

### ② 電化製品、家具、日用品等の準備

日本での生活に対する不安をできるだけ解消するために事前に準備することが適切な電化製品(洗濯機、電子レンジ、テレビ、炊飯器、冷蔵庫など)、家具(ベット、机、イスなど)、日用品(石鹸、トイレトペーパー

パーなど)について、法人内で検討しましょう。また、インターネット環境、スマートフォンなどを用意し、母国にいる家族、友人などとコンタクトをとることができるようにするなど、日本での生活に対する不安感の解消に向けて、環境整備を進めることも重要です。

### ③ 近隣の案内

市役所、交番、スーパーやコンビニエンスストア、災害時の避難場所、公共交通機関、観光スポットなどの場所や利用方法などについて、わかりやすいように情報を整理し、共有しましょう(周辺マップの作成など)。実際に、日本人職員が外国人介護人材と一緒にそれぞれの場所をまわりながら説明することで、より安心感を与えることができます。さらに、近隣住民への挨拶回り、最寄りの交番への情報提供などを行い、外国人介護人材と地域とのつながりをつくりましょう。

#### ④ 手続き支援

転入、銀行口座開設、携帯電話の契約、ビザの更新など、日本で働くにあたって必要な対応について把

握したうえで、手続き漏れがないよう、日本人職員が同行するなど、手続き支援のあり方について検討しましょう。



## 労務管理

労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、職業能力開発促進法、最低賃金法労働契約法、労働者災害補償保険(労災保険)法、雇用保険法、厚生年金保険法、健康保険法、男女雇用機会均等法などを遵守しましょう。また、退職時の対応について事前に確認しましょう。

### 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」において示されているポイント(一部抜粋・整理)

#### ● 募 集

採用後に従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間、就業の場所、労働契約の期間、労働・社会保険関係法令の適用に関する事項について、その内容を明らかにした書面の交付などにより、明示すること。

#### ● 採 用

採用後に従事すべき業務について、在留資格上、従事することが認められる者であることを確認すること。

#### ● 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはならないこと。

#### ● 労働条件の明示

労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、当該外国人労働者が理解できるようその内容を明らかにした書面を交付すること。

#### ● 賃金に関する説明

賃金について明示する際には、賃金の決定、計算及び支払の方法等のもとより、これに関連する事項として税金、労働・社会保険料、労使協定に基づく賃金の一部控除の取扱いについても外国人労働者が理解できるよう説明し、実際に支給する額が明らかとなるよう努めること。

#### ● 適正な労働時間の管理

法定労働時間の遵守、週休日の確保をはじめ適正な労働時間管理を行うこと。

#### ● 労働基準法等関係法令の周知

労働基準法等関係法令の定めるところによりその内容について周知を行うこと。

#### ● 労働者名簿等の調製

労働基準法の定めるところにより労働者名簿及び賃金台帳を調製すること。その際には、外国人労働者について、家族の住所その他の緊急時における連絡先を把握しておくよう努めること。

#### ● 労働災害防止

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者が内容を理解できる方法により行うよう努めること。

#### ● 雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知に努め

ること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

#### ● 雇用状況の届出

新たに外国人労働者を雇い入れた場合若しくはその雇用する外国人労働者が離職した場合は、当該外国人労働者の氏名、在留資格、在留

期間等の一に掲げる事項について、公共職業安定所の長に届け出ること。

#### ● 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、人事課長等を「雇用労務責任者」として選任すること。

出典：「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(厚生労働省)



## その他

わかりやすい日本語でコミュニケーションを図りましょう。

### 参考資料

- 講習の日本語指導ガイド（公益財団法人国際研修協力機構）



# 【具体的実践】 EPA編

下記資料を参考に作成しています。具体的な内容は下記資料をご確認ください。

**「EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット」**

(公益社団法人国際厚生事業団)



## 制度趣旨

制度趣旨を理解したうえで、受入れを検討しましょう。

日本と相手国の経済活動の連携強化を図るもの。インドネシア、フィリピン、ベトナムの3カ国から受け入れており、**介護福祉士の資格取得を目的に「介護福祉士候補生」として入国**。一定の要件を満たす外国人が日本語研修を受けてから入国する流れ。

※受入れの流れ等については国により異なる



# 受入れ機関・施設の要件、研修要件

受入れ機関・施設として要件を満たしているか、また候補者に対する適切な研修体制を確保することができるか、確認しましょう。

## 受入れ機関・施設の要件

- 「**介護福祉士候補者受入れ機関の施設要件**」に掲げる介護施設であること
  - 受入れ施設において、介護福祉士養成施設の実習施設と同等の体制整備
  - 受入れ施設において、介護職員の員数が、「配置基準」を満たすこと
  - 受入れ施設において、**常勤介護職員の4割以上が介護福祉士の資格を有する職員**であること
- 受入れ機関において、過去3年間に、EPA 介護福祉士の受入れ等において、
    - 虚偽の求人申請、二重契約その他の不正の行為をしたことがないこと
    - 外国人の就労に係る不正行為を行ったことがないこと
    - 義務付けられた報告を拒否し、又は不当に遅延したことがないこと
    - 巡回訪問の際に求められた必要な協力を拒んだことがないこと

EPA 介護福祉士候補者受入れ機関・施設の要件 (公益社団法人国際厚生事業団)



## 研修の要件

- 研修内容は、介護福祉士国家試験の受験に配慮した適切なものとし、これを実施するための**介護研修計画が作成**されていること
  - 介護研修計画の立案、研修の統括、さらには外部機関との連絡・調整等、研修を統括する「**研修責任者**」、並びに専門的な知識及び技術に関する学習の支援、日本語学習の支援、生活支援等を行う「**研修支援者**」が配置され、介護研修計画を実施するために必要な体制が整備されていること
- ※ 「研修支援者」は、上記の支援の分野で複数名配置、又は支援の分野を兼ねて配置
  - ※ 「研修支援者」と「研修責任者」の兼務も可
  - 「研修責任者」は原則として**5年以上介護業務に従事した経験**があつて介護福祉士の資格を有する者とする
  - ※ 「研修責任者」は、5年以上介護業務に従事した経験がなくとも、介護福祉士実習指導者講習会を修了し、かつ、介護福祉士の資格を有する者が担うことも可
  - 日本語の継続的な学習、職場への適応促進及び日本の生活習慣習得の機会を設けること

EPA 介護福祉士候補者受入れ機関・施設の要件 (公益社団法人国際厚生事業団)





## 宿泊施設(住まい)の確保等

候補者用の宿泊施設(住まい)を確保し、かつ、帰国費用の確保等帰国担保措置を講じていることが求められます。



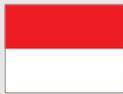
## 報告・巡回訪問への協力等

国際厚生事業団(JICWELS)に所要の定期報告・随時報告を行い、国際厚生事業団(JICWELS)による巡回訪問について必要な協力を行います。



## 受入れまでの流れ

各国ごとに、マッチングから受入れまでの流れを把握しましょう。



### インドネシア

マッチング  
雇用契約締結

訪日前  
日本語研修  
(6か月間)  
(※1)

日本語能力  
試験N4程度  
以上に達して  
いる者のみ

- 訪日後日  
本語研修
- 介護導入  
研修(6か  
月間)

介護施設で  
就労・研修  
(3年以上)

介護福祉士  
国家試験の  
受験  
(1回)

**合格**  
EPA介護福祉士と  
して就労可能

**不合格**  
帰国(※2)



### フィリピン

マッチング  
雇用契約締結

訪日前  
日本語研修  
(6か月間)  
(※1)

(要件につい  
て調整中)

- 訪日後日  
本語研修
- 介護導入  
研修(6か  
月間)

介護施設で  
就労・研修  
(3年以上)

介護福祉士  
国家試験の  
受験  
(1回)

**合格**  
EPA介護福祉士と  
して就労可能

**不合格**  
帰国(※2)



### ベトナム

訪日前  
日本語研修  
(12か月間)  
(※1)

日本語能力  
試験N3以上  
合格者及び  
訪日前研修  
免除者

マッチング  
雇用契約締結

- 訪日後日  
本語研修  
及び
- 介護導入  
研修(2.5  
か月間)

介護施設で  
就労・研修  
(3年以上)

介護福祉士  
国家試験の  
受験  
(1回)

**合格**  
EPA介護福祉士と  
して就労可能

**不合格**  
帰国(※2)

(※1) 一定の基準を満たす者については訪日前日本語研修が免除されます。

(※2) 在留資格「短期滞在」で再度入国して受験することも可能です。



# 介護福祉士候補者の要件・日本語能力

候補者として入国するための要件や日本語能力を確認し、自法人が求める人材の要件とマッチするかどうか、考えましょう。

## 介護福祉士候補者の要件

 インドネシア人候補者	 フィリピン人候補者	 ベトナム人候補者
①から③までのいずれかに該当する者であること。 ① インドネシア国内にある看護学校の修了証書Ⅲ以上取得者 ② インドネシア国内にある大学の看護学部卒業生 ③ インドネシア国内にある①・②以外の大学又は高等教育機関から修了証書Ⅲ以上の学位を取得し、かつ、インドネシア政府により介護士として認定された者	①又は②のいずれかに該当する者であること。 ① フィリピン国内にある看護学校卒業生 ② フィリピン国内にある高等教育機関から学位号を取得し、かつ、フィリピン政府により介護士として認定された者	ベトナム国内における3年制又は4年制の看護課程の修了者
訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験 <b>N4程度</b> 以上 に達していること	(調整中) ※訪日前日本語研修受講後、日本語能力試験N4程度に達しない場合来日しない可能性有り	訪日前日本語研修受講後に日本語能力試験 <b>N3以上</b> に合格していること
訪日後日本語研修及び介護導入研修を修了していること		
国際厚生事業団(JICWELS)の紹介による受入れ機関との雇用契約を締結していること		

【具体的実践】  
EPA編

## 介護福祉士候補者の日本語能力

### 【2020年度入国インドネシア人候補者】

マッチング後の6か月間の訪日前日本語研修後に日本語能力が **N4程度以上**に達している者のみが入国します。入国後、さらに6か月間の訪日後日本語研修を受講し、就労・研修を開始します。

### 【2018年度入国インドネシア・フィリピン人候補者】

概ね9割が訪日後の日本語研修修了までに **N3程度**の日本語水準に到達しています。

### 【ベトナム人候補者】

12か月間の訪日前日本語研修の受講者であって日本語能力試験の **N3以上に合格した者及び訪日前日本語研修免除者(N1又はN2取得者)**のみがマッチングに参加します。マッチングした候補者は、入国後、さらに2.5か月間の訪日後研修を受講し、就労・研修を開始します。



## 受入れ機関による手数料等の支払い

### 国際厚生事業団(JICWELS)への支払い

種類	金額(税別)	主な経費の内容
求人申込手数料	初めて) 30,000円/受入れ施設当たり 受入経験あり) 20,000円/受入れ施設当たり	<ul style="list-style-type: none"><li>● 求人申請書の確認</li><li>● 求人情報の翻訳</li><li>● web 求人申込システム管理費等</li></ul>
あっせん手数料	131,400円/1名当たり	<ul style="list-style-type: none"><li>● 現地面接・合同説明会経費</li><li>● 求職情報の翻訳</li><li>● マッチングシステム管理費</li><li>● 雇用契約の締結支援経費</li><li>● 送り出し調整機関との連絡・調整に必要な経費</li></ul>
滞在管理費 (資格取得前)	20,000円/1名、1年間当たり	<ul style="list-style-type: none"><li>● 地方出入国在留管理局への所定報告の取次ぎ事務</li><li>● 滞在者情報のとりまとめと国への報告</li><li>● 受入れ機関・本人からの在留管理に関する相談への対応</li><li>● 在留期間更新許可申請の手続き案内</li><li>● 日本語研修中に帰国する場合の帰国費用</li><li>● メールマガジン等による情報提供</li><li>● データベースシステム管理費</li></ul>
滞在管理費 (資格取得後)	10,000円/1名、1年間当たり	<ul style="list-style-type: none"><li>● 地方出入国在留管理局への所定報告の取次ぎ事務</li><li>● 滞在者情報のとりまとめと国への報告</li><li>● 受入れ機関・本人からの在留管理に関する相談への対応</li><li>● 在留期間更新許可申請の手続き案内</li><li>● メールマガジン等による情報提供</li><li>● 資格取得者向け研修</li><li>● データベースシステム管理費等</li></ul>

※受入れ希望機関が任意で参加する現地合同説明会については、1ブース1日につき20,000円(令和3年度受入れ分から30,000円に値上げされる予定)。

## 送出国への支払い

送出国	金額
インドネシア 	<b>National Board への手数料</b> 403.5万ルピア相当 / 1名当たり ※403.5万ルピア=約38,000円 (出国前健康診断費用込)
フィリピン 	<b>POEA への手数料</b> 450米ドル相当 / 1名当たり ※450米ドル=約51,000円 <b>健康診断実施機関への支払い</b> 4,000 ペソ程度 / 1名当たり ※4,000ペソ=約9,500円
ベトナム 	<b>DOLAB への手数料</b> 450米ドル相当 / 1名当たり ※450米ドル=約51,000円

※金額は 2019 年 3 月時点のレート

## 介護導入研修に関する費用

### (1) インドネシア人及びフィリピン人の日本語研修免除者を受け入れる場合

候補者の来日渡航費、介護導入研修中の宿舎(国際厚生事業団(JICWELS)が手配)の宿泊料等の実費を支払う。

※フィリピン人候補者は約 200,000 円 / 1 名当たり、  
インドネシア人候補者は約 220,000 円 / 1 名当たり

### (2) ベトナム人候補者を受け入れる場合

介護導入研修の一部負担金として、100,000円(税別) / 1名当たりを国際厚生事業団(JICWELS)に支払う。

## 日本語研修実施機関への支払い

日本語研修の一部負担金として、下記の金額を支払う。

### (1) インドネシア人・フィリピン人候補者を受け入れる場合

360,000円 / 1名当たり

### (2) ベトナム人候補者を受け入れる場合

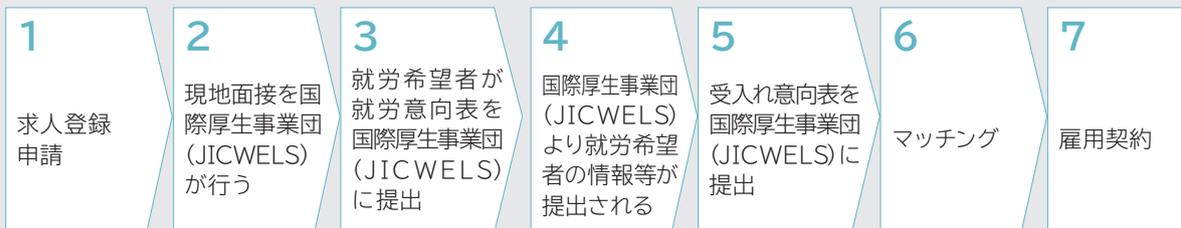
260,000円 / 1名当たり

※市町村等によっては受入れに係る費用について一部補助金・助成金を用意しているところもあります。



## 申込～マッチング～雇用契約の流れ

- 1 国際厚生事業団(JICWELS)が年に一度実施する、EPA候補者の受入れ希望機関の募集に対して**求人登録申請**を行う必要があります。
  - 2 現地面接は、施設に代わり、送り出し調整機関により審査・選考された各就労希望者に対し、国際厚生事業団(JICWELS)が実施します。なお、就労希望者に対して受入れ機関(施設)が仕事内容等について説明する「現地合同説明会」が開かれます(参加任意)が、その場において採用内定を出すことはできません。
  - 3 **マッチングは一律施設単位**で行われます。国際厚生事業団(JICWELS)に登録された受入れ希望機関の求人情報は、翻訳した上で、送り出し調整機関に提供され、送り出し調整機関から就労希望者に提供されます。就労希望者は、求人情報等を参考に、就労希望順位を付した就労意向表を国際厚生事業団(JICWELS)に提出します。
  - 4 国際厚生事業団(JICWELS)は受入れ希望施設に対して、当該施設で就労する意向のある就労希望者の情報と就労意向の度合い及び面接評価等を提供します。
  - 5 **受入れ希望施設は、求職情報、就労希望者の就労意向度合い等を参考に、受入れ意向のある就労希望者の順位を付した受入れ意向表を国際厚生事業団(JICWELS)に提出します。**
  - 6 国際厚生事業団(JICWELS)は、受入れ希望施設と就労希望者双方の意向情報をマッチングプログラムに入力し、受入れ希望施設と就労希望者のマッチングの組合せを導き出します。
  - 7 マッチングが成立した受入れ希望施設と就労希望者については、両者のマッチング結果への同意をもって採用内定となり、所定の様式による雇用契約書を作成、雇用契約を締結します。
- ※訪日前・後研修等を受講後、施設にて就労開始





## その他

- 候補者は、日本語等研修終了後、新居住地に移った日から14日以内に、在留カード等を持参の上、市区町村の窓口にて転入・転居の手続きを行う必要があります。**国家資格取得前の候補者の在留期間は1年で、在留期限までに居住地の最寄りの地方出入国在留管理局にて在留期間の更新手続きを行います。**
- 事業主は、外国人労働者の雇入れ又は離職の際に、当該**外国人労働者の氏名、在留資格、在留期間等を、ハローワークへ届け出ることが義務付けられています。**
- JICWELSは年1回、受入れ施設を巡回訪問し、要件の遵守状況の確認や研修等に関する相談対応、助言等を行います。

# 【具体的実践】 介護福祉士養成施設の 外国人留学生編

下記資料を参考に作成しています。具体的な内容は下記資料をご確認ください。

## 「外国人介護人材を受け入れる介護施設職員のためのガイドブック」

(公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会)



## 養成校との連携

基礎の学びを終えてくる養成校の卒業生は、就職してからも即戦力として活躍できることが期待されます。養成校側から就職先の1つとして紹介してもらえるようにするためには、普段から養成校とのより良い関係の構築に向けて取り組む姿勢が大切です。

なかでも実習生の受入れにより養成校との関係性を強めるのは有効です。本人の体験機会にもなり、養成校の教員が巡回指導で施設を訪れることによって、より深いつながりをつくることができます。実習の受入れが難しい場合でも、見学の受入れ等でつながりをつくることも有効です。

### 参考資料

- 日本介護福祉士養成施設協会会員一覧

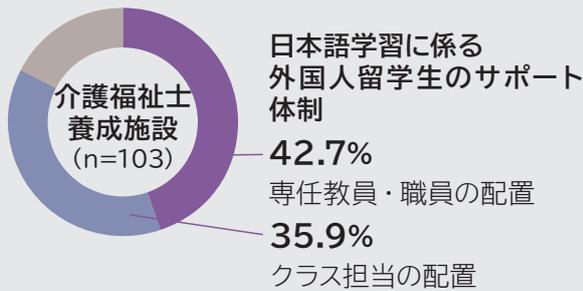
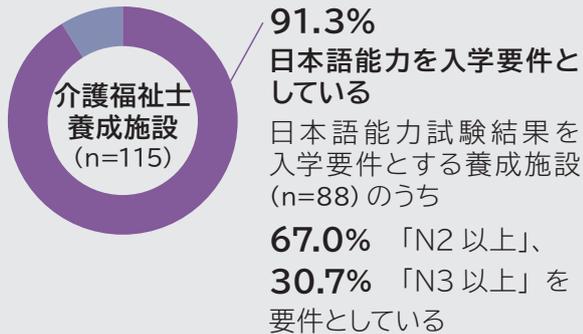




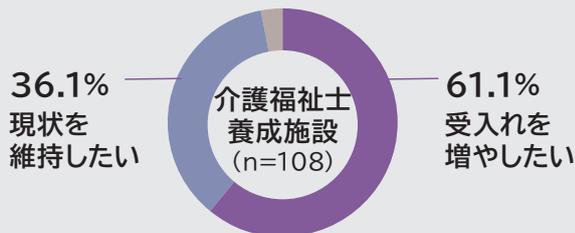
# 養成校に在籍する外国人留学生の能力や資質等

外国人留学生の能力、資質等について把握したうえで受入れについて検討しましょう。

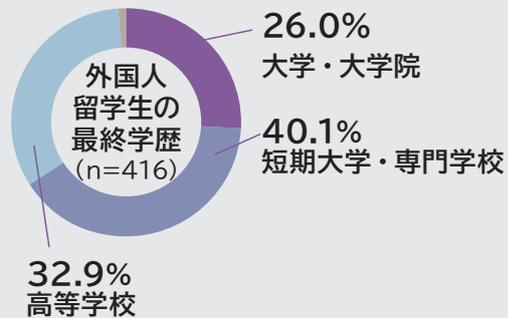
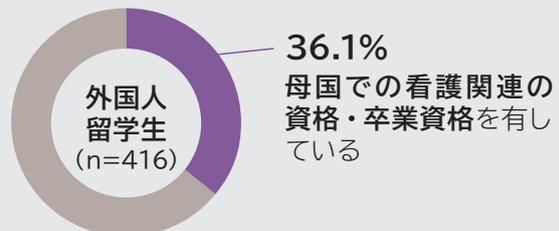
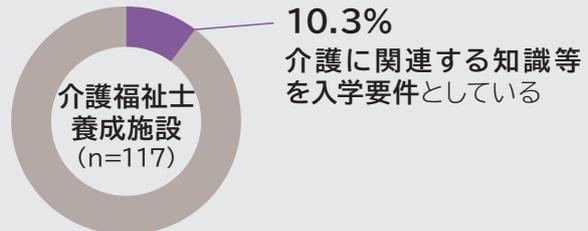
## 日本語能力



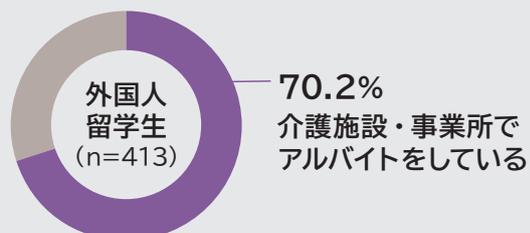
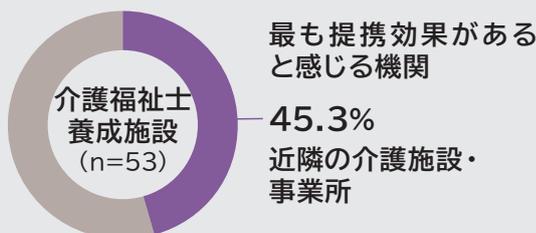
## 今後の受入れ意向



## 介護関連の知識、教育レベル



## その他



出典：介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業 アンケート調査 報告書 (公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会)(1～208ページ)



介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業 アンケート調査 報告書 (公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会)(209～254ページ)





## 奨学金の貸与

### 労働契約を必ず締結することを前提とするものではありません

優秀な人材確保への課題意識から、介護施設等が外国人留学生に奨学金を貸与するケースが多くみられますが、貸与条件には留意が必要です。

**奨学金を受給した外国人留学生に対し、当該奨学金を支給した介護施設等において『労働契**

**約を締結しなければならないこと』などを約束させることは、労働基準法等に抵触するおそれが極めて高くなります。**

介護施設等は、奨学金等を受給した外国人留学生と必ず労働契約を締結するものではないことを十分理解する必要があります。

### 契約方法等

奨学金等の貸与については、次の場合が考えられます。

- 入国時点から介護福祉士養成施設を卒業するまでの期間の学費に相当する「①日本語学校の学費に対する奨学金」と「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の両方を受けられる場合
- 元々、日本語学校等に留学していた外国人留学生が「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」のみを受けられる場合

このほか、学費以外に「③その他の生活費等に関する貸付」を受けられる場合もあります。これら3つについて、貸主、保証人等が異なることが想定

されます。このため、それぞれの奨学金等貸与契約は明確に区分し、貸主に応じた契約を結ぶことが必要です。

また、「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」については、公的な仕組みである介護福祉士修学資金貸付制度を活用するケースが多いと想定されます。この場合、入学予定または在学中の養成施設を通じて所定の申請を行うこととなりますが、返還免除の条件を満たさなかった時の規定等を外国人留学生がしっかり理解したうえで申込するよう説明する必要があります。また、類似する他の奨学金との併用ができない場合もありますので、要件を確認したうえで申し込みができるよう支援します。

## 「①日本語学校の学費に対する奨学金等」の場合

「労働契約」と「奨学金等貸与契約」を切り分け、奨学金等については「金銭消費貸借契約」を結ぶことが必要です。この場合、貸付の範囲（学費以外の生活費等を含むかどうかなど）とその

金額、返済を免除する条件や、条件を満たさない場合の返済額や返済方法については、あらかじめ明文化しておかなければなりません。

免除特約有無	返済方法・免除期間
特約付き	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 返済免除となる在職期間は「5年間」とされる事例が多くみられる</li> </ul>
特約付き ※免除特約を満たさない場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働基準法第14条及び第16条を踏まえる</li> <li>● 例えば、在職期間に応じて、i) 資格取得前に退職、ii) 資格取得後3年未満で退職、iii) 資格取得後3年以上5年未満で退職などの段階に応じて返還額を減額するとともに、合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする）に関する約定を定めておくことが必要</li> </ul>
特約なし ※免除特約を満たさない場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働基準法第14条及び第16条を踏まえる</li> <li>● 合理的な返済方法（分割での返済を認める）と返済期間（複数年にわたって返済可能とする。何年が適当かについては貸付金額との関係で検討していくことが必要）に関する約定を定めておくことが必要</li> <li>● 資格取得後、就労しながら奨学金を返済する場合、月例賃金から返済額を控除するのであれば、労働基準法第24条（全額払いの原則）に抵触しないような手続きが必要になる</li> </ul>

## 「②介護福祉士養成施設の学費に対する奨学金」の場合

介護福祉士修学資金貸付制度を活用する場合は、免除特約付き金銭消費貸借契約となります。

「要綱」に則った取扱いが必要です。

免除特約有無	返済方法・免除期間
介護福祉士修学資金貸付制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 要綱等に規定されている年数で、5年間とされる事例が多く見られます。なかには、過疎地帯の場合は短期間とする事例も見られるため、確認が必要</li> </ul>
免除特約を満たさない場合	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勤従事期間に達しなかった場合等でも、従事期間に応じて一部免除されることがある。返還方法など詳細は各都道府県社会福祉協議会等に確認のこと</li> </ul>



## 労働関係法令等の遵守

受入れ介護施設等は、アルバイトを行う外国人留学生に対して適用される、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保

険法、雇用保険法、厚生労働省「外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針」等の労働関係法令等を遵守しなければなりません。



## ハローワークへの届出

介護留学生の雇入れを行う事業主は、**アルバイトの場合であっても、介護留学生の雇入れ又は離職の際には、当該外国人労働者の氏名、在**

**留資格、在留期間等をハローワークへ届け出ることが義務付けられています。**



## 入管法関係法令等の遵守

「留学」ビザでのアルバイトの場合、地方出入国在留管理局に申請し、「資格外活動許可書」を取得してもらう必要があります。また、外国人

留学生のアルバイトは**原則週28時間**に規制（長期休暇期間中は1日8時間以内・週40時間以内）されています。



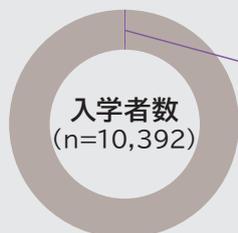
## 夜勤等の取扱い

外国人留学生が夜勤を行うことについては、外国人留学生の本分は修学であり、日中の学業に支障が出る可能性のある**夜勤を行わせることは望ましいこととはいえません。**

しかし、やむを得ず夜勤等を深夜に行わせた場合は、割増賃金を支払う必要があることに留意が必要です。

## 介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生

26年度



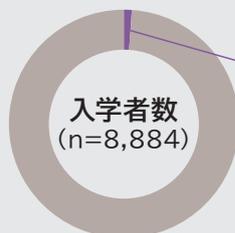
入学者数  
(n=10,392)

うち外国人留学者数  
**0.16% (17人)**

外国人留学生の  
主な出身国

中国	12人
ベトナム	2人
台湾	1人
フィリピン	1人
ラオス	1人

27年度



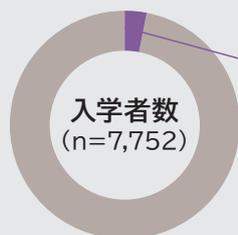
入学者数  
(n=8,884)

うち外国人留学者数  
**1.06% (94人)**

外国人留学生の  
主な出身国

ベトナム	39人
中国	27人
ネパール	15人
他6か国から	13人

28年度



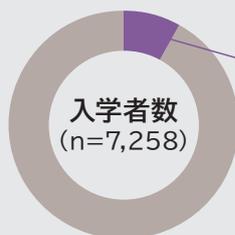
入学者数  
(n=7,752)

うち外国人留学者数  
**3.32% (257人)**

外国人留学生の  
主な出身国

ベトナム	114人
中国	53人
ネパール	35人
フィリピン	28人
他11か国から	27人

29年度



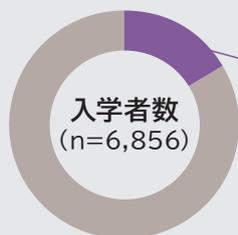
入学者数  
(n=7,258)

うち外国人留学者数  
**8.14% (591人)**

外国人留学生の  
主な出身国

ベトナム	364人
中国	74人
ネパール	40人
フィリピン	35人
韓国	23人
他11か国から	55人

30年度



入学者数  
(n=6,856)

うち外国人留学者数  
**16.66% (1,142人)**

外国人留学生の主な出身国

ベトナム	542人	ミャンマー	34人
中国	167人	インド	33人
ネパール	95人	韓国	31人
インドネシア	70人	モンゴル	19人
フィリピン	68人	カンボジア	12人
スリランカ	47人	他9か国から	24人

出典:介護福祉養成施設の入学者数と外国人留学生(公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会)





# 【具体的実践】 技能実習編

下記資料を参考に作成しています。具体的な内容は下記資料をご確認ください。

**「外国人技能実習制度への介護職種の追加について」**

(厚生労働省)



## 制度趣旨

制度趣旨を理解したうえで、受入れを検討しましょう。

我が国で培われた技能、技術又は知識の開発途上地域等への移転を図り、当該開発途上地域等の経済発展を担う「人づくり」に寄与することが目的。

人手不足を補う安価な労働力の確保等として使われることのないよう、基本理念が定められている。**社会福祉法人においては、「団体監理型」(非営利の監理団体(事業協同組合、商工会等)が技能実習生を受入れ、傘下の企業等で技能実習を実施)による受入れを実施することとなる。**



# 受入れ機関・施設の要件、研修要件

受入れ機関・施設として要件を満たしているかどうか、また技能実習生に対する適切な研修体制を確保することができるかどうか、確認しましょう。

## 受入れ機関・施設の要件

### 施設要件

- 介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認める施設（訪問介護等の訪問系サービスを対象外）であること。
- 技能実習を行わせる事業所が、**開設後3年以上経過**していること。

### 技能実習責任者の選任

- 事業所ごとに、申請者又はその常勤の役員若しくは職員であって、自己以外の技能実習指導員、生活指導員その他の技能実習に関与する職員を監督することができる立場にあり、かつ、**過去3年以内に養成講習を修了**したものの中から、技能実習責任者を選任していること。

### 技能実習指導員の選任

- 技能実習の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であって、**修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有するもの**の中から技能実習指導員を1名以上選任していること。

- **技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員を選任**していること。

- **技能実習指導員のうち1名以上は、介護福祉士の資格を有する者**その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者（※）であること。

（※）○修得等をさせようとする技能等について**5年以上の経験を有する**ことに加え、3年以上介護等の業務に従事し、実務者研修を修了した者であって、申請者が技能実習指導員としての適格性を認めたもの

○**看護師、准看護師**の資格を有する者

### 生活指導員の選任

- 技能実習生の生活の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者の中から**生活指導員を1名以上**選任していること。

### その他

- 技能実習生に夜勤業務その他少人数の状況下での業務又は緊急時の対応が求められる業務を行わせる場合にあっては、利用者の安全の確保等のために必要な措置を講ずることとしていること。

## 技術実習生の受け入れ人数枠

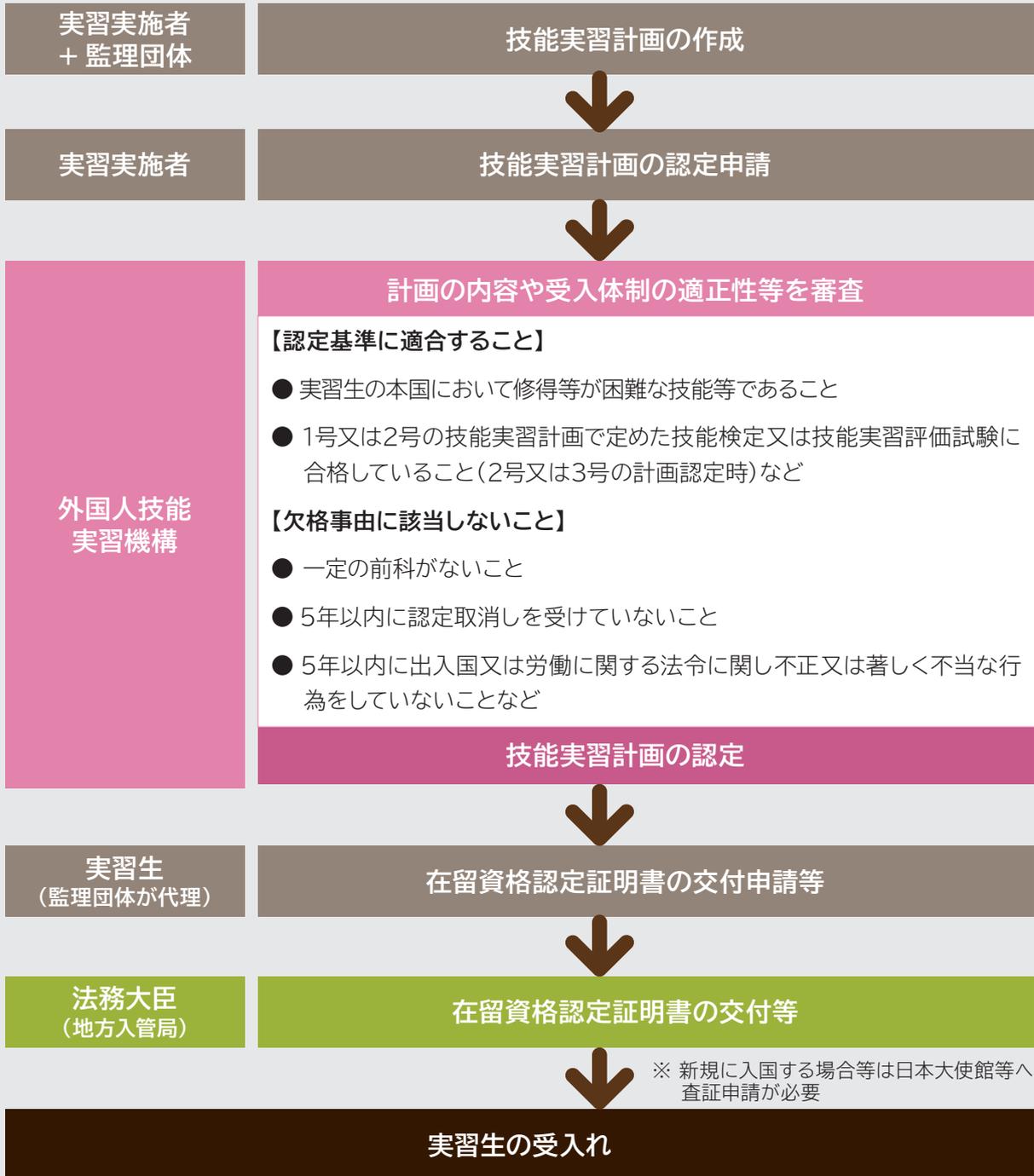
事務所の 常勤介護職員の総数	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	1号	全体(1・2号)	1号	全体(1・2・3号)
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3～10	1	3	2	3～10
11～20	2	6	4	11～20
21～30	3	9	6	21～30
31～40	4	12	8	31～40
41～50	5	15	10	41～50
51～71	6	18	12	51～71
72～100	6	18	12	72
101～119	10	30	20	101～119
120～200	10	30	20	120
201～300	15	45	30	180
301～	常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3



# 受入れまでの流れ

受入れまでの流れを把握しましょう。

## 技能実習計画の認定等



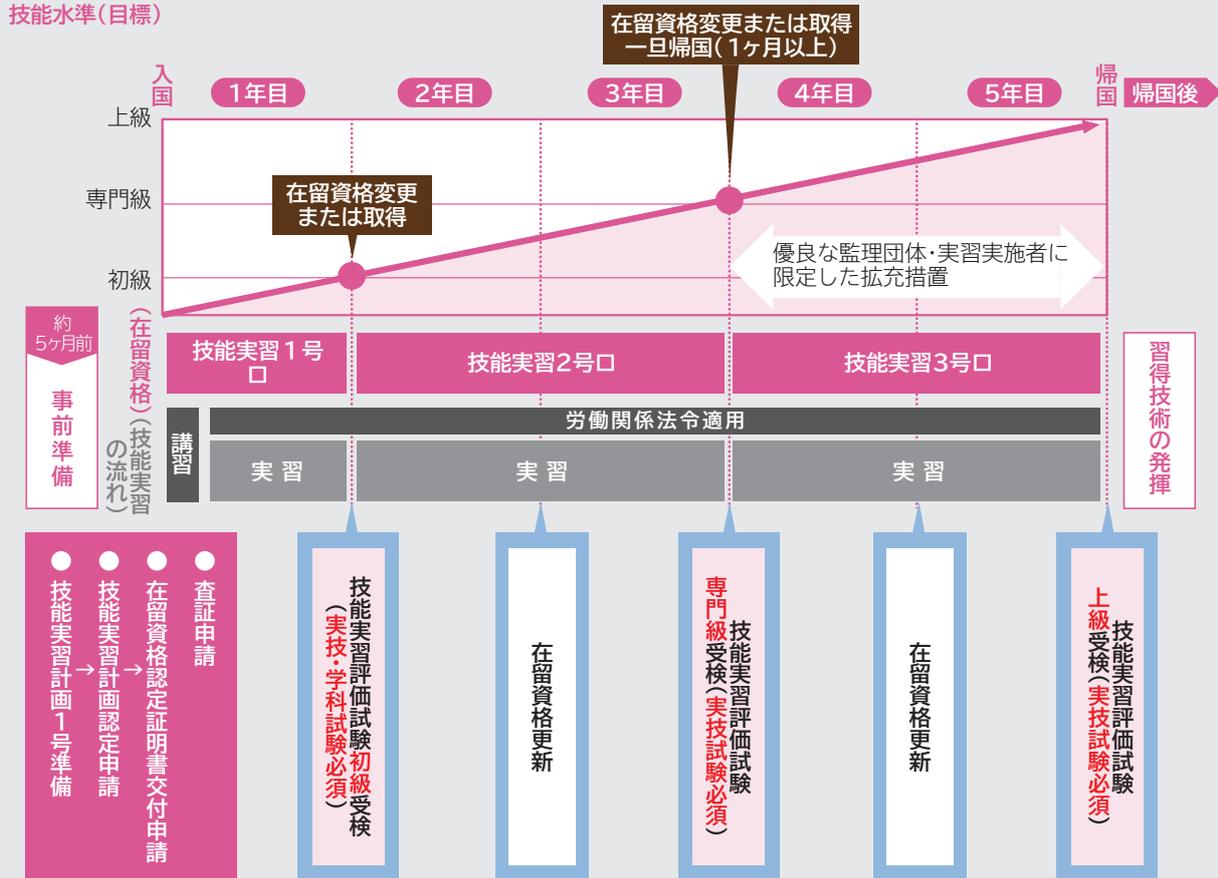


# 入国から帰国までの流れ

入国から帰国までの流れを把握しましょう。

## 技能実習生の入国から帰国までの流れ

技能水準(目標)



【具体的実践】  
技能実習編



# 技能実習生の要件・日本語能力

技能実習生となるための要件、日本語能力を確認し、求める人材の要件とマッチするかどうか、考えましょう。

- 18歳以上であること。
  - 制度の趣旨を理解して技能実習を行おうとする者であること。
  - 帰国後、修得等をした技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
  - 従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験を有すること(※1)又は技能実習に従事することを必要とする特別な事情(※2)があること。
  - 本国の公的機関から推薦を受けて技能実習を行おうとする者であること。
  - 同じ技能実習の段階に係る技能実習を過去に行ったことがないこと。
- ※1)○外国における高齢者若しくは障害者の介護施設等において、高齢者又は障害者の日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する者
    - 外国における看護課程を修了した者又は看護師資格を有する者
    - 外国政府による介護士認定等を受けた者
  - ※2)○教育機関において同種の業務に関連する教育課程を修了している場合(修了見込みの場合も含む。)
    - 技能実習生が技能実習を行う必要性を具体的に説明でき、かつ、技能実習を行うために必要な最低限の訓練を受けている場合
    - 実習実施者又は監理団体と送出国との間の技術協力上特に必要があると認められる場合

## 技能実習生の日本語能力等

第1号技能実習 (1年目)	日本語能力試験の <b>N4以上</b> に合格している者 その他これと同等以上の能力を有すると認められる者 <sup>※3</sup> であること
第2号技能実習 (2年目)	日本語能力試験の <b>N3以上</b> に合格している者 その他これと同等以上の能力を有すると認められる者 <sup>※4</sup> であること <sup>※5</sup>

※3)

- 平成22年3月31日までに実施された日本語能力試験において、3級、2級又は1級に合格している者
- J. TEST 実用日本語検定のE - Fレベル試験において350点以上取得している者又はA - Dレベル試験において400点以上取得している者
- 日本語NAT-TESTの4級、3級、2級又は1級に合格している者  
なお、上記に掲げる者と同等以上の能力を有すると外国の政府及び関係機関が認める者等についても、追加されることもある。

※4)

- 平成22年3月31日までに実施された日本語能力試験において、2級又は1級に合格している者
- J. TEST 実用日本語検定のA - Dレベル試験において400点以上取得している者
- 日本語NAT-TESTの3級、2級又は1級に合格している者  
なお、上記に掲げる者と同等以上の能力を有すると外国の政府及び関係機関が認める者等についても、追加されることもある。

※5)

技能実習生が次の要件を満たす場合、N3程度以上の要件を満たすものとされます。

- 介護の技能等の適切な習熟のために、日本語を継続的に学ぶ意思を表明していること
- 技能実習を行わせる事業所のもとに、介護の技能等の適切な習熟のために必要な日本語を学ぶこと



# 監理団体の選定

技能実習生に対するサポート体制、受入れの実績、受入れにかかる費用等を総合的に勘案し、監理団体を選定しましょう。

## 監理団体を選定する際の視点

### ① 受入れの実績、費用等

監理団体は、実習実施者に対する定期監査および第1号技能実習に係る訪問指導を実地による確認等を通じて実施する義務があります。まずは受入れを希望する施設・事業所への送出しが対応できる監理団体かどうか確かめたいので、これまでの受入れ実績(外国送出国との監理団体との連携の状況、受入れ人数・国、受入れに係る費用等)について確認しましょう。

### ② 「特定監理事業」と「一般監理事業」

監理団体の許可には、「特定監理事業」と「一般監理事業」の2つの区分があります。「特定監理事業」の許可を受ければ第1号から第2号まで、一般監理事業の許可を受ければ第1号から第3号までの監理事業を行うことができます。一般監理事業の許可を得るためには、技能の習得等の実績等について、定められている要件を一定以上クリアし、「優良な監理団体」となる必要があります。監理団体を選定するうえで、「優良な監理団体」かどうかは、重要な指標となります。

#### 優良要件 ※一部抜粋・整理

##### 業務を行う体制

- マニュアル等の策定及び監査担当職員への周知
- 監理事業に関与する常勤の役職員と実習監理を行う実習実施者の比率
- 技能実習生のあっせんに関し、監理団体の役職員が送出国での事前面接をしていること

##### 実績

- 初級の学科試験及び実技試験の合格率
- 専門級又は上級の合格率

##### 法令違反・問題の発生状況

- 過去3年以内に改善命令を受けたことがあるか
- 過去3年以内の失踪の割合

##### 相談支援体制

- 機構・監理団体が実施する母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等の策定状況

##### 地域共生社会との共生

- 日本語学習支援を行う実習実施者に対する支援
- 地域社会との交流を行う機会をアレンジする実習実施者に対する支援

### ③ 「優良」な実習実施者

第3号技能実習を行うためには、監理団体が「優良な監理団体」となるだけでなく、実習実施者についても同様に「優良な実習実施者」とならなければなりません。

また、監理団体の「優良要件」においても、実習生の試験の合格率が考慮されていることなどを踏まえると、監理団体としても優良な実習実施者と契約を締結することに大きなメリットがあります。監理団体との良好な関係の構築に向けては、実習実施者も「優良要件」をクリアするために取組を推進することが重要です。

#### 優良要件 ※一部抜粋・整理

##### 実績

- 過去3年間の初級、専門級、上級程度の技能検定等の合格率

##### 実習を行わせる体制

- 過去3年以内の技能実習指導員、生活指導員の講習受講歴(講習については経過措置有)

### 法令違反・問題の発生状況

- 過去3年以内に改善命令を受けたことがあるか
- 過去3年以内の失踪の割合

### 待遇

- 第1号実習生の賃金と最低賃金の比較
- 技能実習の各段階の賃金の昇給率

### 法令違反・問題の発生状況

- 過去3年以内に改善命令を受けたことがあるか
- 過去3年以内の失踪の割合

### 相談支援体制

- 母国語相談・支援の実施方法・手順を定めたマニュアル等の策定状況

### 地域共生社会との共生

- 日本語学習支援
- 地域社会との交流を行う機会のアレンジ

## ④ 監理・教育・サポート体制等

### 監理責任者

監理団体は、下記6つの事項について統括管理する監理責任者を監理事業を行う事業所ごとに選任しなければならないとされています。大きな問題が発生した際には、監理責任者とやりとりを進めることが想定されますので、監理責任者の出勤時間・勤務場所、連絡先等を把握し、良好な関係を構築しましょう。

(一部抜粋・整理)

- ① 団体監理型技能実習生の受入れの準備に関すること。
- ② 団体監理型技能実習生の技能等の修得等に関する団体監理型実習実施者への指導及び助言並びに団体監理型実習実施者との連絡調整に関すること。
- ③ 団体監理型技能実習生の保護に関すること。
- ④ 団体監理型実習実施者等及び団体監理型技能実習生等の個人情報の管理に関すること。
- ⑤ 団体監理型技能実習生の労働条件、産業安全及び労働衛生に関し、第九条第七号に規定する責任者との連絡調整に関すること。

- ⑥ 国及び地方公共団体の機関であって技能実習に関する事務を所掌するもの、機構その他関係機関との連絡調整に関すること。

### 技能実習計画作成指導担当者

技能実習計画については、個々の業務において必要となる着眼点や具体的な技術等の内容を記載するなど、詳細な計画を作成することが求められます。監理団体の技能実習計画作成指導担当者から適切な支援をうけられるよう、担当者のこれまでの指導実績や保有する資格の状況等について確認しましょう。

### 技能実習計画作成指導担当者の要件

※次のいずれかに該当するもの

- 五年以上介護等の業務に従事した経験を有する者であって、介護福祉士の資格を有するもの
- 上に掲げる者と同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者(看護師、准看護師の資格を有する者であって5年以上の実務経験を有するもの、介護等の業務を行う施設・事業所の施設長又は管理者として3年以上勤務した経験を有する者等)

### 実習実施者に対する定期監査

実習実施者に対する監査は、監理責任者の指揮の下で、**3か月に1回以上**の頻度で行われます。

監査は、原則として、

- ① 技能実習の実施状況を実地に確認すること
- ② 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受けること
- ③ 技能実習生の**4分の1以上**と面談すること
- ④ 実習実施者の事業所の設備、帳簿書類等を閲覧すること
- ⑤ 技能実習生の宿泊施設等の**生活環境を確認**すること

といった方法で実施されます。技能実習を適正に実施する観点から、定期監査の受診は重要な位置づけとなります。定期監査担当者のこれまでの対応実績や、介護業務等の経験などを確認

しましょう。また、実習生の不安や悩みごとに対応できていないに対応できるよう、とくに面談に関すること(面談時間、一回の監査で面談する実習生の数、母国語対応の可否)や、定期監査の頻度などについても事前に把握しておきましょう。

### 第1号技能実習に係る訪問指導

訪問指導とは、第1号技能実習の場合に、監査とは別に、監理責任者の指揮の下に、**1か月につき少なくとも1回以上**、監理団体の役職員が実習実施者に赴いて技能実習の実施状況を実地に確認し、必要な指導を行うことです。**訪問指導は、技能実習計画の作成の指導を担当した者が実施するのが望ましいとされています。**監査同様、担当者の対応実績等を確認しましょう。

### 入国後講習

監理団体は、技能実習生に対し、入国後、介護職種の技能実習の実施に必要な日本語や介護に関する基礎的な事項を学ぶために「入国後講習」を実施します。技能実習本体の制度において、下記の4つの科目について、第1号技能実習の予定時間全体の1/6以上の時間をかけて行うこととされています。

- ① 日本語
- ② 本邦での生活一般に関する知識
- ③ 技能実習生の法的保護に必要な情報
- ④ 本邦での円滑な技能等の習得等に資する知識

介護職種においては、本体の制度に加えて、介護固有要件を満たす必要があります。

### 入国前講習の介護職種における固有要件

#### 1. 総時間数

「①日本語」(総合日本語、読解、発音、会話、介護の日本語等)の科目については、総時間数が240時間以上であり、各教育内容について一定の時間を標準として講義が行われます。なお、日本語能力がN3以上の者などについては、「①日本語」の科目の総時間数を80時間以上とすることが求められます。また、入国前講習の実施状況に応じて、一部時間数を省略することができます。

※「④本邦での円滑な技能等の習得等に資する知識(介護職においては介護導入講習)」についても同様に、入国前講習の実施状況に応じて、一部時間数を省略可

### 2. 入国後講習を行う者の要件

「①日本語」、「④本邦での円滑な技能等の習得等に資する知識(介護職においては介護導入講習)」の科目について、それぞれ講義をするものの要件として下記のとおり定められています。

- ① 日本語・・・学校教育法に基づく大学又は大学院において日本語教育に関する課程を修めて当該大学を卒業し又は当該大学院の課程を修了した者

※その他これと同等以上の能力を有すると認められる者

- ④ 本邦での円滑な技能等の習得等に資する知識(介護職においては介護導入講習)・・・社会福祉士及び介護福祉士法第四十条第二項第一号から第三号までに規定する学校又は養成施設の教員として、社会福祉士介護福祉士養成施設指定規則別表第四の介護の領域に区分される教育内容に関して講義した経験を有する者

※その他これと同等以上の知識及び経験を有すると認められる者

各科目の講義時間、講義の内容、講義時間の短縮の有無、講義を行う者のレベルなど、監理団体における入国後講習に係る教育体制を確認するとともに、過去の実績等を参考に、入国後講習終了後、実習生がどの程度の日本語レベルに達し、どの程度の介護知識を習得できるのか、しっかりと把握しましょう。

### 相談支援体制

監理団体が自ら行うべき業務として、技能実習生からの相談に応じて体制を整備することが求められており、外部の者に委託して相談体制を整備する場合においても実習生が役職員との面談を希望したときは役職員自身が応じる必要があることが定められています。

**相談の受付時間(土日祝や深夜帯の受付の可否など)、母国語での対応の可否(実習生の母国語を話せる職員の配置状況、通訳の体制など)などを事前に確認しましょう。**



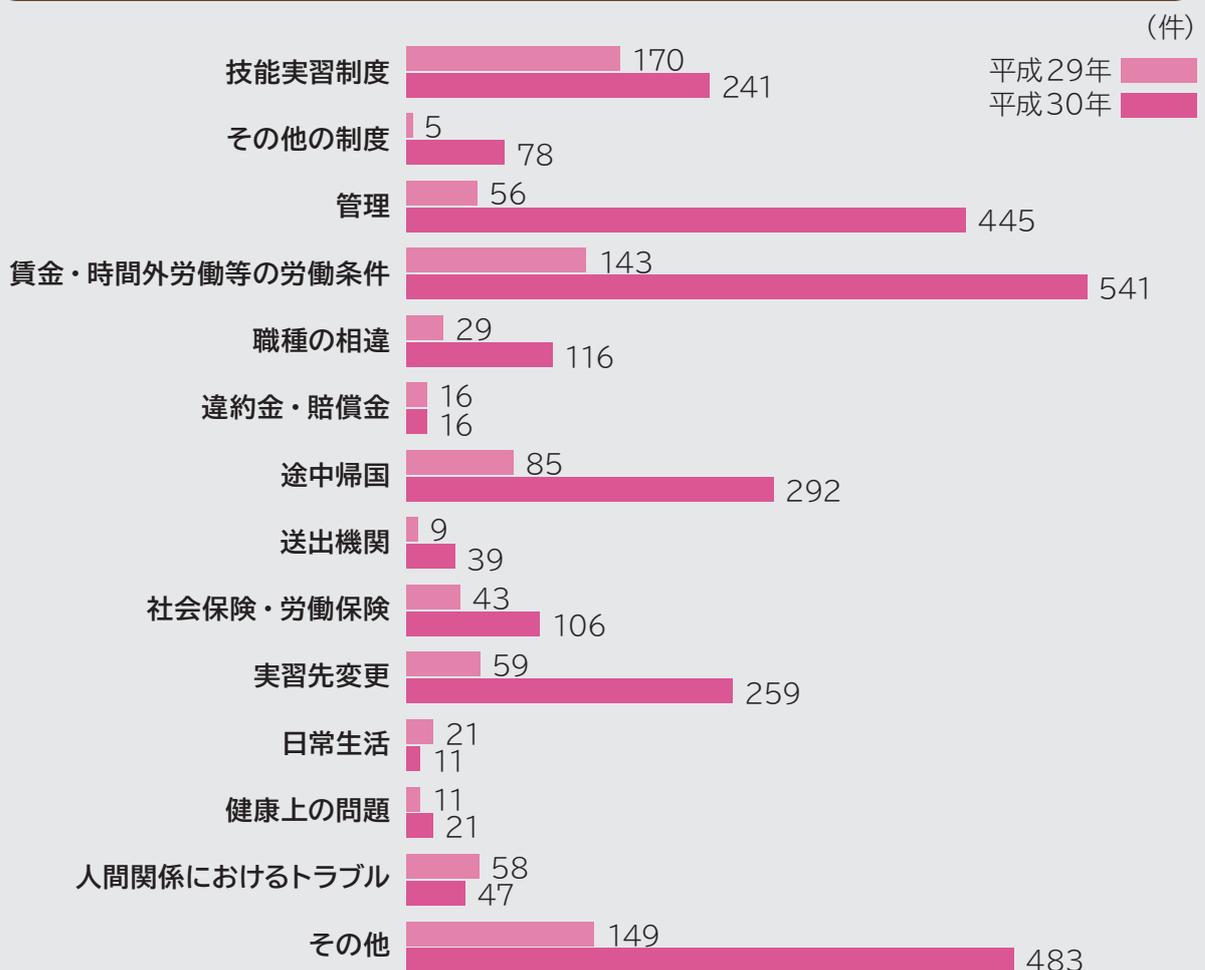
## 法令の遵守

技能実習法を違反しないよう、関係法令を遵守しましょう。「外国人技能実習機構業務統計」を確認し、違反の実態等について把握しましょう。

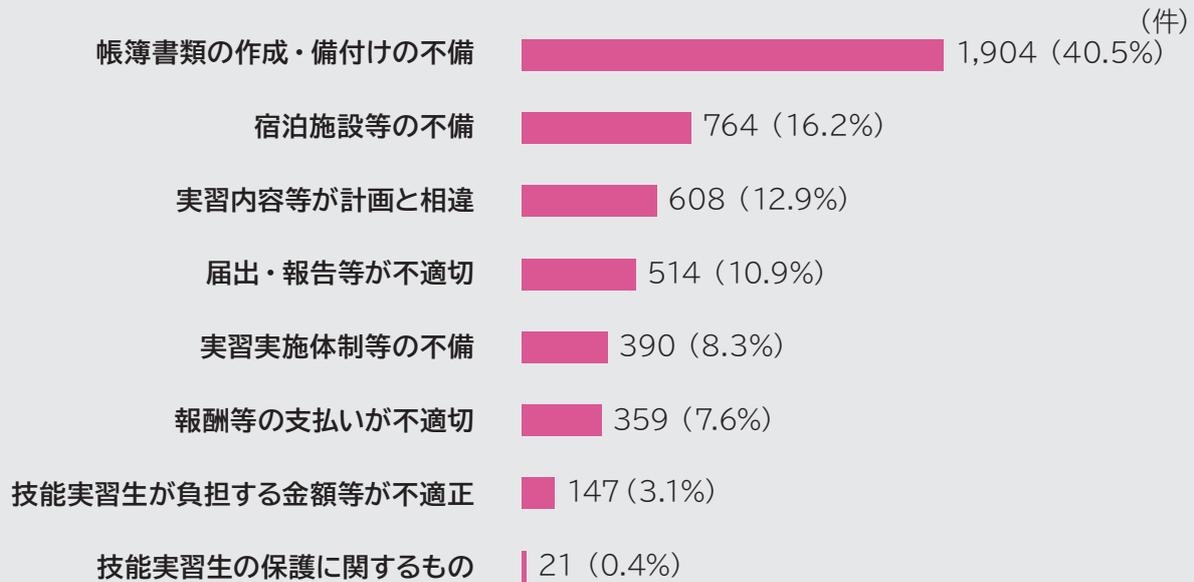
### 外国人技能実習機構による実地指導の結果



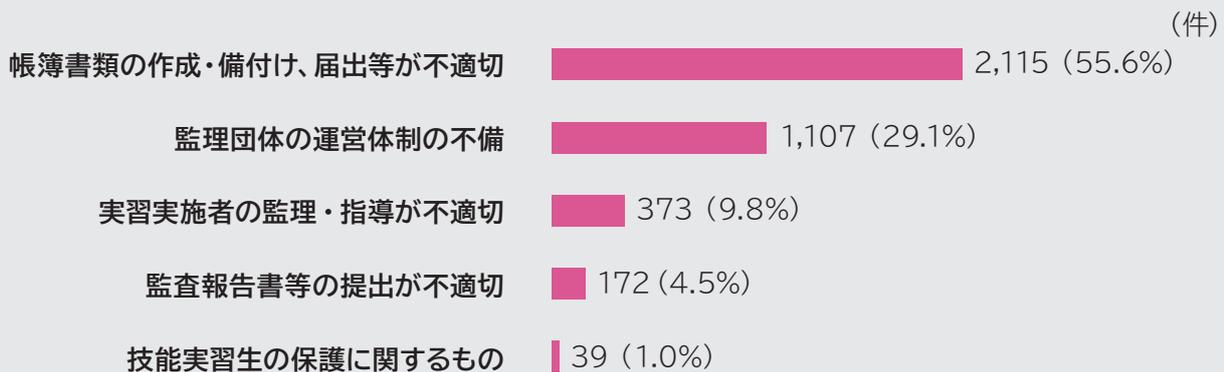
### 内容別母国語相談件数



## 違反状況（実習実施者）



## 違反状況（監理団体）



出典：「平成29年度・平成30年度外国人技能実習機構業務統計概要」（外国人技能実習機構）

※ 介護職種を含む全職種にかかる業務統計

※ ( )内は違反件数全体に占める割合



# 【具体的実践】 特定技能編

下記資料を参考に作成しています。具体的な内容は下記資料をご確認ください。

**「介護分野における新たな外国人材の受入れ（在留資格「特定技能」）について」**

（厚生労働省）



**「新たな外国人材の受入れ及び共生社会実現に向けた取組（在留資格「特定技能」の創設等）」**

（法務省）



## 制度趣旨

制度趣旨を理解したうえで、受入れを検討しましょう。

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において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるために創設。



# 受入れ機関・施設の要件、研修要件

受入れ機関・施設として要件を満たしているかどうか、また外国人介護人材に対する適切な研修体制を確保することができるかどうか、確認しましょう。

## 受入れ機関・施設の要件

### 受入れ機関自体が満たすべき基準

- 事業所で受け入れる1号特定技能外国人は、事業所単位で、日本人等の常勤介護職員の総数を上限とすること
- 特定技能所属機関は、厚生労働省が組織する「介護分野特定技能協議会」の構成員になること
- 特定技能所属機関は、協議会に対し、必要な協力を行うこと
- 特定技能所属機関は、厚生労働省又はその委託を受けた者が行う調査又は指導に対し、必要な協力を行うこと
- 労働、社会保険及び租税に関する法令を遵守していること
- 1年以内に特定技能外国人と同種の業務に従事する労働者を非自発的に離職させていないこと
- 1年以内に受入れ機関の責めに帰すべき事由により行方不明者を発生させていないこと
- 欠格事由（5年以内に出入国・労働法令違反がないこと等）に該当しないこと
- 特定技能外国人の活動内容に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと
- 外国人等が保証金の徴収等をされていることを受入れ機関が認識して雇用契約を締結していないこと
- 受入れ機関が違約金を定める契約等を締結していないこと
- 支援に要する費用を、直接又は間接に外国人に負担させないこと
- 労災保険関係の成立の届出等の措置を講じていること
- 雇用契約を継続して履行する体制が適切に整備されていること
- 報酬を預貯金口座への振込等により支払うこと

### 受入れ機関自体が満たすべき基準（支援体制関係）

登録支援機関に支援を全部委託する場合には満たすものとみなされます。

- 以下のいずれかに該当すること
  - ア 過去2年間に中長期在留者（就労資格のみ。）の受入れ又は管理を適正に行った実績があり、かつ役職員の中から、支援責任者及び支援担当者（事業所ごとに1名以上。以下同じ。）を選任していること（支援責任者と支援担当者は兼任可。以下同じ）
  - イ 役職員で過去2年間に中長期在留者（就労資格のみ。）の生活相談等に従事した経験を有するものの中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
  - ウ ア又はイと同程度に支援業務を適正に実施することができる者で、役職員の中から、支援責任者及び支援担当者を選任していること
- 外国人が十分理解できる言語で支援を実施することができる体制を有していること
- 支援状況に係る文書を作成し、雇用契約終了日から1年以上備えて置くこと
- 支援責任者及び支援担当者が、支援計画の中立的な実施を行うことができ、かつ、欠格事由に該当しないこと
- 5年以内に支援計画に基づく支援を怠ったことがないこと
- 支援責任者又は支援担当者が、外国人及びその監督をする立場にある者と定期的な面談を実施することができる体制を有していること

### 従事できるサービス

- 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）とし、訪問介護等の訪問系サービスにおける業務は対象としない。



# 特定技能で入国するための要件・日本語能力

入国するための要件、日本語能力等を確認し、求める人材の要件とマッチするかどうか、考えましょう。

## 特定技能で入国するための条件

- 18歳以上であること
- 健康状態が良好であること
- 退去強制の円滑な執行に協力する外国政府が発行した旅券を所持していること
- 保証金の徴収等をされていないこと
- 外国の機関に費用を支払っている場合は、額・内訳を十分に理解して機関との間で合意していること
- 送出国で遵守すべき手続が定められている場合は、その手続を経ていること
- 食費、居住費等外国人が定期的に負担する費用について、その対価として供与される利益の内容を十分に理解した上で合意しており、かつ、その費用の額が実費相当額その他の適正な額であり、明細書その他の書面が提示されること

## 求められる能力

以下の①、②、③の全てを満たす方が対象となります。

### 介護技能

- ① **介護技能評価試験に合格**すること

### 日本語能力

- 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
- ③ **介護日本語評価試験に合格**すること

①、②、③がすべて免除され、手続きのみをもって特定技能に移行することができる対象

- **介護福祉士養成施設を修了した外国人**(卒業証明書等で確認・評価)
- **EPA介護福祉士候補者として4年間の在留期間を満了した外国人**(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を確認・評価)
- **「介護職種・介護作業」の第2号技能実習を良好に修了した者**(介護技能実習評価試験(専門級)の実技試験の合格証明書の提出等で確認・評価)

①、③のクリア(②のみ免除)で特定技能に移行することができる対象

- 第2号技能実習(「介護職種・介護作業」以外の職種・作業)を良好に修了した者



# 制度概要・受入れまでの流れ

## 受入れ機関と登録支援機関について

### 受入れ機関について

#### 1 受入れ機関が外国人を受け入れるための基準

- ①外国人と結ぶ雇用契約が適切(例: 報酬額が日本人と同等以上)
- ②機関自体が適切(例: 5年以内に出入国・労働法令違反がない)
- ③外国人を支援する体制あり(例: 外国人が理解できる言語で支援できる)
- ④外国人を支援する計画が適切(例: 生活オリエンテーション等を含む)

#### 2 受入れ機関の義務

- ①外国人と結んだ雇用契約を確実に履行(例: 報酬を適切に支払う)
- ②外国人への支援を適切に実施  
→ 支援については, 登録支援機関に委託も可。  
全部委託すれば1③も満たす。
- ③出入国在留管理庁への各種届出

(注)①~③を怠ると外国人を受け入れられなくなるほか, 出入国在留管理庁から指導、改善命令等を受けることがある。

### 登録支援機関について

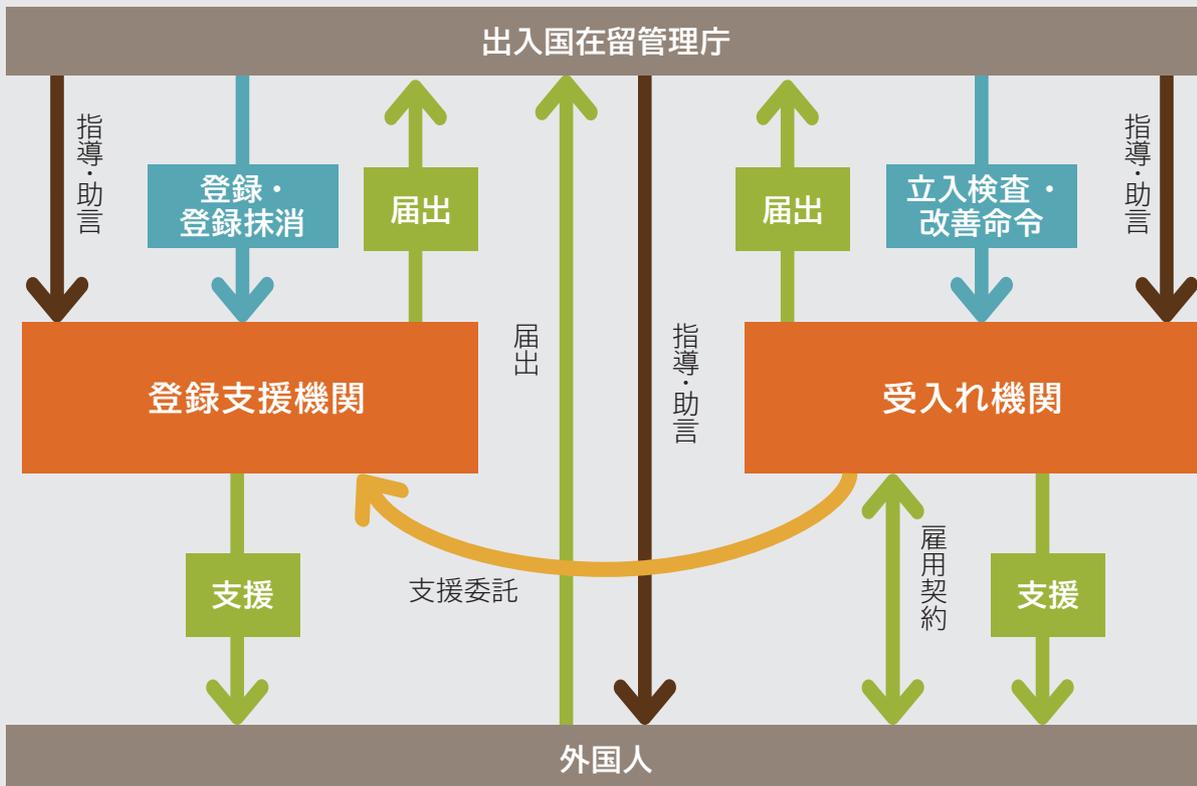
#### 1 登録を受けるための基準

- ①機関自体が適切  
(例: 5年以内に出入国・労働法令違反がない)
- ②外国人を支援する体制あり  
(例: 外国人が理解できる言語で支援できる)

#### 2 登録支援機関の義務

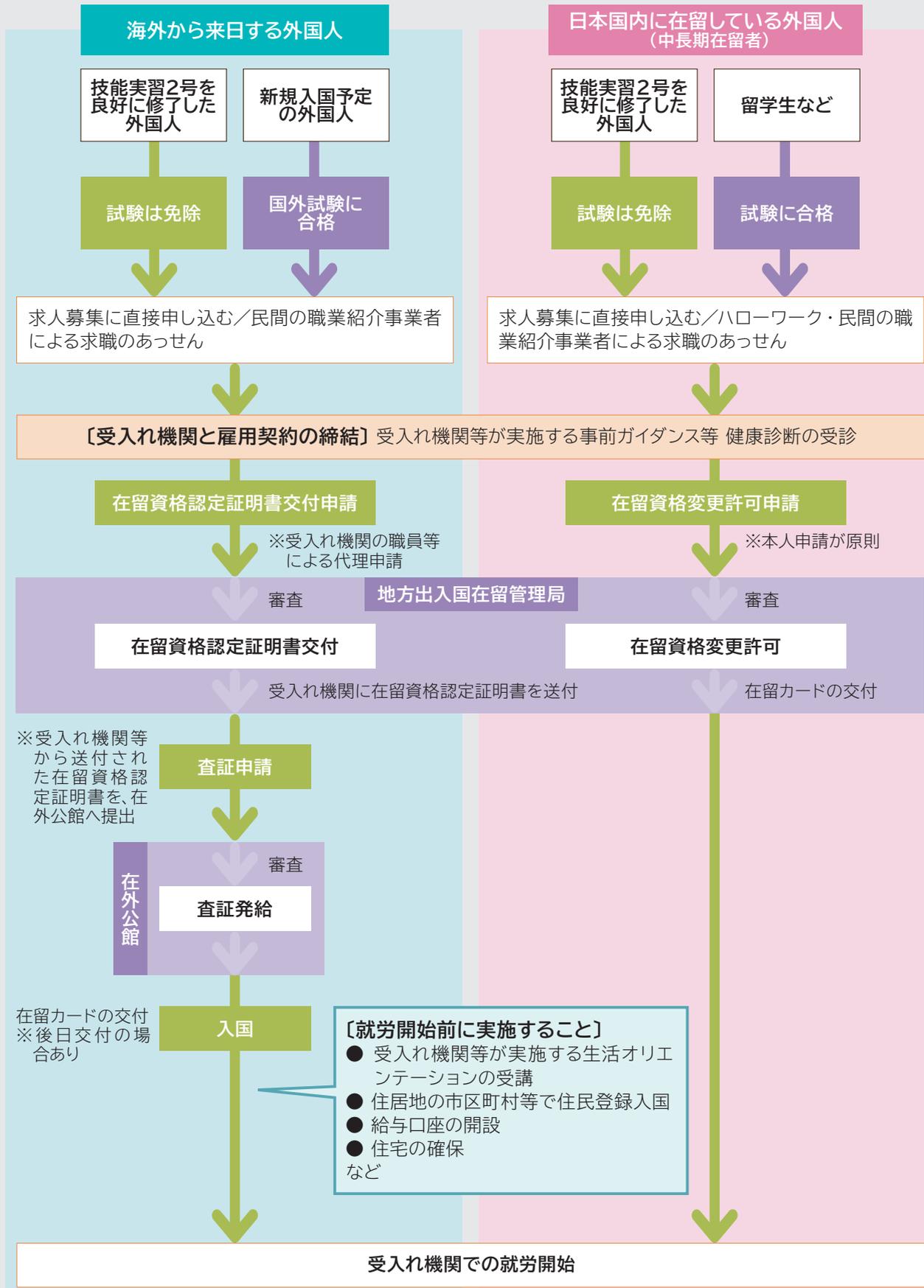
- ①外国人への支援を適切に実施
- ②出入国在留管理庁への各種届出

(注)①②を怠ると登録を取り消されることがある。



【具体的実践】  
特定技能編

# 新たな外国人材受入れ制度(外国人材用)



# 新たな外国人材受入れ制度(受入れ機関用)

(海外から採用するケース)

外国人

受入れ機関

国外試験(技能・日本語)に合格した外国人 又は 技能実習2号を良好に修了した外国人(帰国済み)

- 労働、社会保険、租税関係法令を遵守していること
- 1年以内に非自発的離職者や行方不明者を発生させていないこと
- 5年以内に出入国・労働法令違反がないこと 等

## 特定技能雇用契約の締結

- 報酬額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
- 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させること
- 報酬、福利厚生施設の利用等の待遇で差別的取扱いをしていないこと 等

## 登録支援機関と委託契約の締結

(注)受入れ機関のみで下記の1号特定技能外国人支援の全部を実施することが困難である場合、同支援の全部の実施を登録支援機関に委託可能

- 受入れ機関等が実施する事前ガイダンス 等
- 健康診断の受診

受入れ機関が自ら支援の全部を実施する場合

## 1号特定技能外国人支援計画を策定

< 記載事項 >

- 職業生活上、日常生活上、社会生活上の支援(入国前の情報提供、住宅の確保等)
- 支援計画の全部を委託する場合は、その契約内容
- 支援責任者等

## 在留資格認定証明書交付申請(地方出入国在留管理局へ)

< 主な添付資料 >

- 受入れ機関の概要
- 日本語能力を証する資料
- 特定技能雇用契約書の写し
- 技能を証する資料
- 1号特定技能外国人支援計画

受入れ機関から外国人へ送付

在外公館に査証申請

在留資格認定証明書受領

査証受領

## 【各種支援】

- ① 生活オリエンテーション
- ② 生活のための日本語習得の支援
- ③ 外国人からの相談・苦情対応
- ④ 外国人と日本人との交流の促進に係る支援
- ⑤ 転職する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークは希望条件、技能水準、日本語能力等を把握し適切に職業相談・紹介を実施 等

入国

## 【各種届出】

- ① 雇用契約の変更等
- ② 支援計画の変更
- ③ 支援計画の実施状況 等

就労開始

【具体的実践】  
特定技能編

# 新たな外国人材受入れ制度(受入れ機関用)

(国内在留者を採用するケース)

## 外国人

国外試験(技能・日本語)に合格した外国人 又は 技能実習2号を良好に修了した外国人(在留中)

**特定技能雇用契約の締結**

- 報酬額が日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であること
- 一時帰国を希望した場合、休暇を取得させること
- 報酬、福利厚生施設の利用等の待遇で差別的取扱いをしていないこと 等

- 受入れ機関等が実施する事前ガイダンス 等
- 健康診断の受診

在留資格「特定技能1号」へ  
在留資格変更

就労開始

## 受入れ機関

- 労働、社会保険、租税関係法令を遵守していること
- 1年以内に非自発的離職者や行方不明者を発生させていないこと
- 5年以内に入出国・労働法令違反がないこと 等

**登録支援機関と委託契約の締結**  
(注) 受入れ機関のみで下記の1号特定技能外国人支援の全部を実施することが困難である場合、同支援の全部の実施を登録支援機関に委託可能

受入れ機関が自ら支援の全部を実施する場合

登録支援機関に支援の全部の実施を委託する場合

**1号特定技能外国人支援計画を策定**  
< 記載事項 >

- 職業生活上、日常生活上、社会生活上の支援(在留資格変更許可申請前の情報提供、住宅の確保等)
- 支援計画の全部を委託する場合は、その契約内容
- 支援責任者等

**在留資格変更許可申請(地方出入国在留管理局へ)**  
< 主な添付資料 >

- 受入れ機関の概要
- 特定技能雇用契約書の写し
- 1号特定技能外国人支援計画
- 日本語能力を証する資料
- 技能を証する資料 等

- 原則は外国人本人による申請
- 受入れ機関の職員は、地方局長に申請等取次者として承認を受けた場合、申請を取り次ぐことが可能

**【各種支援】**

- ① 生活オリエンテーション
- ② 生活のための日本語習得の支援
- ③ 外国人からの相談・苦情対応
- ④ 外国人と日本人との交流の促進に係る支援
- ⑤ 転職する際にハローワークを利用する場合には、ハローワークは希望条件、技能水準、日本語能力等を把握し適切に職業相談・紹介を実施 等

**【各種届出】**

- ① 雇用契約の変更等
- ② 支援計画の変更
- ③ 支援計画の実施状況 等



## 特定技能所属機関(受入れ法人)、登録支援機関が行う支援

- 特定技能所属機関は、職業生活上、日常生活上又は社会生活上の支援に関して、「1号特定技能外国人支援計画」を作成しなければなりません。
- 1号特定技能外国人に対する支援は、必ず行わなければならない「義務的支援」と、任意的に行う「任意的支援」があります。
- 「1号特定技能外国人支援計画」には全ての義務的支援を記載しなければなりません。
- 特定技能所属機関は、登録支援機関との契約により1号特定技能外国人支援の全部又は一部の実施を委託することができます。
- 1号特定技能外国人支援計画の作成については、特定技能所属機関が行うこととなりますが、登録支援機関が必要に応じて支援計画の作成の補助を行うことは差し支えありません。

### 義務的支援(一部抜粋・整理)

- 在留資格認定証明書の交付の申請前に、事前ガイダンス(雇用契約の内容、行うことができる活動の内容、留意事項等)の実施
- 入国時、手続を受ける港又は飛行場と特定技能所属機関の事業所(又は当該外国人の住居)の間の送迎
- 住居を確保していない場合、不動産仲介事業者や賃貸物件に係る情報提供等、住まいに係る支援
- 居室の広さ・・・1人当たり7.5㎡以上
- 生活に必要な契約に係る支援(預金口座の開設、携帯電話の契約などについて、当該外国人に同行するなど、当該各手続の補助)
- 生活オリエンテーション(金融機関の利用方法、医療機関の利用方法等、交通ルール等、交通機関の利用方法等、生活ルール・マナー、生活必需品等の購入方法等、気象情報や災害時に行政等から提供される災害情報の入手方法等、違法行為の例の説明)の実施 ※少なくとも8時間以上
- そのほかの情報提供(所属機関等に関する届出、住居地に関する届出、社会保障及び税に関する手続など)
- 日本語学習の機会の提供(日本語教育機関への入学手続補助、オンライン日本語講座の利用契約手続の補助など)
- 相談・苦情への対応
- 日本人との交流促進に係る支援
- 法人側の都合により、契約を解除する場合の転職支援(次の受入先を探す補助、求職活動のための有給休暇付与、離職時に必要な行政手続のサポートなど)
- 当該外国人及びその監督をする立場にある者それぞれと定期的(3か月に1回以上)な面談を実施 ※テレビ通話等は不可・必ず対面



## その他

- 1号特定技能外国人支援計画については、日本語で作成するほか、1号特定技能外国人が十分に理解することができる言語で作成し、1号特定技能外国人にその写しを交付するとともに、支援計画の内容を説明した上、当該1号特定技能外国人が十分に理解したことについて署名を得る必要があります。
- 特定技能所属機関は、1号特定技能外国人支援に要する費用について、直接又は間接に当該外国人に負担させることはできません。
- 支援に要する費用とは、1号特定技能外国人に対して行われる各種支援(特定技能基準省令第3条に定める「義務的支援」)に必要となる費用(登録支援機関への委託費用を含む。)をいい、次のものを含みます。
- 事前ガイダンス、生活オリエンテーション、相談・苦情対応及び定期的な面談の実施に係る通訳人の通訳費、1号特定技能外国人の出入国時の送迎に要する費用等
- 1号特定技能外国人の送出しに必要となる費用(例えば、渡航前の技能又は日本語の教育費や渡航費用など)について、特定技能所属機関は、送出し国の法令やガイドラインを踏まえて、その全部又は一部を負担することが推奨されます。



---

# 参考リンク

---



## EPA関係

- インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて(厚生労働省)



- ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて(厚生労働省)



- 外国人介護福祉士候補者受入れ施設巡回訪問実施結果について(国際厚生事業団(JICWELS))



- インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて(厚生労働省)



- 国際厚生事業団(JICWELS)ホームページ



- 2020年度受入れ版 EPAに基づく介護福祉士候補者受入れの手引き(国際厚生事業団(JICWELS))



- フィリピン人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて(厚生労働省)



- EPA受入れ事例(国際厚生事業団(JICWELS))



- 各種報告様式(国際厚生事業団(JICWELS))



## 外国人留学生 + 在留資格「介護」関係

- 介護福祉士資格を取得した留学生に対する在留資格「介護」の創設について(厚生労働省)



- 大阪府版 在留資格「介護」による外国人留学生受入れガイドライン(大阪府社会福祉審議会介護・福祉人材確保等検討専門部会)



- 「介護福祉士を目指す外国人留学生等に対する相談支援等の体制整備事業」成果物一覧(日本介護福祉士養成施設協会)



- 介護福祉士養成施設を卒業して介護等の業務に従事する留学生の取扱いについて(法務省)



## 外国人技能実習制度関係

- 出入国在留管理庁ホームページ



- 技能実習法による新しい技能実習制度について(法務省)



- 技能実習制度 運用要領(厚生労働省)



- 外国人技能実習機構ホームページ



- 外国人技能実習制度への介護職種の追加について(厚生労働省)



- 外国人技能実習生労務管理ハンドブック(国際研修協力機構)



- 技能実習生の労働条件の確保・改善のために(厚生労働省)



- 平成30年度技能実習制度に関する調査(外国人技能実習機構)



- 監理団体の検索(外国人技能実習機構)



- 技能実習生のみなさんへ～日本における労働基準関係法令について～(厚生労働省)



- 平成29年度・平成30年度外国人技能実習機構業務統計(外国人技能実習機構)



- 公益財団法人国際研修協力機構が発行するガイドブック・パンフレット(国際研修協力機構)



- 技能実習生の労務管理に係る各種法令の正しい理解のために(国際研修協力機構)



- 外国人技能実習制度における介護技能実習評価試験(シルバーサービス振興会)



## 特定技能関係

- 在留資格「特定技能」の創設等(法務省)



- 「介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」に係る運用要領(厚生労働省)



- 登録支援機関登録簿(法務省)



- 介護分野における新たな外国人材の受入れ(在留資格「特定技能」)について(厚生労働省)



- 特定技能1号の外国人材の介護報酬上の取扱いに関する基本的考え方(厚生労働省)



- 外国人材活躍解説 BOOK ～新たな在留資格「特定技能」の活用ポイント～(日本・東京商工会議所)



- 在留資格「特定技能」とは(国際研修協力機構)



## 外国人材雇用・労務関係

- 外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議)



- 外国人雇用対策(厚生労働省)



- 外国人の雇用(厚生労働省)  
※ 雇用する上でのルール、利用できる支援策等について記載



- 外国人雇用管理アドバイザー (厚生労働省)



- 外国人労働者向けモデル労働条件通知書 (厚生労働省) 英語



- 労働条件ハンドブック (厚生労働省) 日本語



- 高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために 雇用管理改善に役立つ好事例集 (厚生労働省)



- 外国人労働者向けモデル労働条件通知書 (厚生労働省) タガログ語



- 労働条件ハンドブック (厚生労働省) 英語



- 海外の宗教事情に関する調査 (文化庁)



- 外国人労働者向けモデル労働条件通知書 (厚生労働省) インドネシア語



- 労働条件ハンドブック (厚生労働省) タガログ語



- 生活・就労ガイドブック (法務省)



- 外国人労働者向けモデル労働条件通知書 (厚生労働省) ベトナム語



- 労働条件ハンドブック (厚生労働省) ベトナム語



## その他

- 外国人介護人材 無料相談サポート (国際厚生事業団(JICWELS))



- J.TEST (実用日本語検定) (J.TEST 日本事務局 / 日本語検定協会)



- にほんごをまなぼう (日本介護福祉士会)



- 外国人労働者向け相談ダイヤル (労働条件等) (厚生労働省)



- 日本語 NAT-TEST (専門教育出版)



- 日本語基礎テスト (JFT-Basic) (国際交流基金)



- 日本語能力試験 (JLPT) (国際交流基金・日本国際教育支援協会)



全国社会福祉法人経営者協議会 令和元年度 福祉人材対策委員会  
外国人介護人材特命チーム 委員名簿

役職	氏名	都道府県／法人名
リーダー	濱田 和則	大阪府／晋栄福祉会
サブリーダー	大代 貴輝	北海道／黒松内つくし園
委員	柿本 貴之	大分県／暘谷福祉会
専門委員	杉山 弘年	静岡県／蒼樹会
専門委員	竹澤 敦子	石川県／愛里巣福祉会
専門委員	平井 尚隆	岡山県／やすらぎ福祉会
専門委員	古田 周作	愛知県／福寿園
担当委員長	山田 雅人	群馬県／恵の園

外国人介護人材受入れガイドライン Ver 1.0  
2020年3月

社会福祉法人全国社会福祉協議会  
全国社会福祉法人経営者協議会  
福祉人材対策委員会 外国人介護人材特命チーム

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル  
TEL 03-3581-7819 FAX 03-3581-7928  
URL <https://www.keieikyo.com/>  
社会福祉法人全国社会福祉協議会 法人振興部内

