

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

法 務 大 臣
国家公安委員会
外 務 大 臣
厚生労働大臣

「経済財政運営と改革の基本方針 2018」（平成 30 年 6 月 15 日閣議決定）を踏まえ、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。以下「法」という。）第 2 条の 4 第 1 項の規定に基づき、法第 2 条の 3 第 1 項の規定に基づき定められた「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」（以下「基本方針」という。）にのっとり、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（以下「運用方針」という。）を定める。

1 人材を確保することが困難な状況にあるため外国人により不足する人材の確保を図るべき産業上の分野（特定産業分野）

介護分野

2 特定産業分野における人材の不足の状況（当該産業上の分野において人材が不足している地域の状況を含む。）に関する事項

（1）特定技能外国人受入れの趣旨・目的

介護分野において深刻化する人手不足に対応するため、専門性・技能を生かした業務に即戦力として従事する外国人を受け入れることで、本分野の存続・発展を図り、もって我が国の経済・社会基盤の持続可能性を維持する。

（2）生産性向上や国内人材確保のための取組等

介護人材については、介護人材の処遇改善に加え、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護の仕事の魅力向上等、人材確保のため総合的な取組を進めており、令和元年から令和 4 年までにかけて、対前年比で平均 1 万 6,000 人程度増加している。

（処遇改善）

介護人材の処遇改善については、これまでの累次の処遇改善の取組に加え、令和 6 年度介護報酬改定において、現行の処遇改善関連加算の一本化を行い、介護現場で働く方々にとって、令和 6 年度に 2.5%、令和 7 年度に 2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引上げを行う。

（生産性向上のための取組）

生産性向上のための取組については、介護ロボットや I C T等を活用し、業務の改善や効率化等を進めることにより、職員の業務負担の軽減に引き続き取り組んでいるほか、組織マネジメント改革を推進するための「生産性向上ガイドライン」の普及・啓発、生産性の向上に資する様々な支援策を一括し、適切な支援につなぐためのワンストップ型の総合的な事業者支援窓口を各都道府県に設置する等の取組

を進めている。また、令和5年の介護保険法（平成9年法律第123号）の改正において、都道府県は、介護サービスを提供する事業所又は施設の生産性の向上に資する取組が促進されるよう努めなければならない旨の規定が創設されたところであり（令和6年4月に施行）、これに基づき各種取組を一層促進することとしている。

（国内人材確保のための取組）

国内人材確保については、上記に加え、介護分野の未経験者等の参入促進、キャリアパス構築に向けた支援、テクノロジーを活用した職場環境の改善等、介護人材確保に向けた取組を総合的に進めている。

（3）受入れの必要性（人手不足の状況を判断するための客観的指標を含む。）

「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」（令和3年7月9日厚生労働省公表）に基づき、介護分野において、令和10年度に必要となる就業者数を推計すると、235万9,000人となる。

介護分野の有効求人倍率は、令和4年度においては3.74倍と、全平均の1.19倍と比較し、2.5ポイント以上高く、また、地域によって高齢化の状況等は異なっているものの、都道府県別の有効求人倍率でも、全都道府県においておおむね2.00倍以上にあり、依然として高い水準にある。同分野における令和10年度の就業者数は、約213万2,000人となる見込みであり、同年度には22万7,000人程度の介護人材が不足することになる。こうした現状に対応するため、上記（2）の取組を進めているが、それでもなお、令和10年度には相当程度の人手不足が見込まれる。

このため、高齢化の進展等に伴って増大を続ける介護サービス需要に適切に対応していくためには、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を自ら一定程度実践できる即戦力の外国人を受け入れることにより、利用者が安心して必要なサービスを受けられる体制の確保を図ることが必要不可欠である。その上で、介護分野における外国人材の受入れに当たっては、今後、海外向けの情報発信の強化等による海外現地での戦略的な人材の掘り起こしの強化や、国家資格取得に向けた日本語学習等の支援などの取組を進める。

（4）受入れ見込数

介護分野における令和6年度からの向こう5年間の受入れ見込数は、最大で13万5,000人であり、これを令和10年度末までの5年間の受入れの上限として運用する。

当該受入れ見込数は、介護分野において、令和10年度には22万7,000人程度の人手不足が見込まれる中、介護ロボット、ICT等の活用などの取組による5年間で2%程度の生産性向上（4万7,000人程度）や、処遇改善、高齢者及び女性の就業促進等による追加的な国内人材の確保（4万5,000人程度）を行ってもなお不足すると見込まれる最大13万5,000人を1号特定技能外国人の受入れ上限として運用するものであり、過大なものとはなっていない。

3 特定産業分野において求められる人材の基準に関する事項

介護分野において特定技能1号の在留資格で受け入れる外国人は、以下に定める試験等に合格等した者又は介護分野の第2号技能実習を修了した者とする。

(1) 技能水準（試験区分）

ア 「介護技能評価試験」

イ アに掲げる試験と同等以上の水準と認められるもの

(2) 日本語能力水準

ア 「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）」及び「介護日本語評価試験」

イ そのほか、「日本語教育の参照枠」のA2相当以上の水準と認められるもの及び「介護日本語評価試験」

4 法第7条の2第3項及び第4項（これらの規定を同条第5項において準用する場合を含む。）の規定による同条第1項に規定する在留資格認定証明書の交付の停止の措置又は交付の再開の措置に関する事項

(1) 厚生労働大臣は、有効求人倍率等の公的統計等の客観的指標等を踏まえ、人手不足の状況の変化に応じて運用方針の見直しの検討・発議等の所要の対応を行うとともに、上記2（4）に掲げた受入れ見込数を超えることが見込まれる場合その他必要とされる人材が確保されたと認められる場合には、法務大臣に対し、一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を求める。

(2) 一時的な在留資格認定証明書の交付の停止の措置を講じた場合において、当該受入れ分野において再び人材の確保を図る必要性が生じた場合には、厚生労働大臣は、法務大臣に対し、在留資格認定証明書の交付の再開の措置を求める。

5 その他特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する重要事項

(1) 1号特定技能外国人が従事する業務

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）とする。

(2) 特定技能所属機関に対して特に課す条件

ア 事業所で受け入れることができる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。

イ 特定技能所属機関は、厚生労働省が組織する「介護分野における特定技能協議会」（以下「協議会」という。）の構成員になること。

ウ 特定技能所属機関は、協議会において協議が調った措置を講じること。

エ 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。

オ 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。

カ 特定技能所属機関は、介護保険法施行規則（平成11年厚生省令第36号）第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程等を修了し、実務経験等を有する1号特定技能外国人のみを訪問介護等の業務に従事させることとし、その場合にあっては、次に掲げる事項を遵守すること。

① 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等の業務の基本事項等に関する研修を行うこと。

- ② 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する際、一定期間、責任者等が同行する等により必要な訓練を行うこと。
- ③ 1号特定技能外国人に対し、訪問介護等における業務の内容等について丁寧に説明を行いその意向等を確認しつつ、キャリアアップ計画を作成すること。
- ④ ハラスメント防止のために相談窓口の設置等の必要な措置を講ずること。
- ⑤ 1号特定技能外国人が訪問介護等の業務に従事する現場において不測の事態が発生した場合等に適切な対応を行うことができるよう、情報通信技術の活用を含めた必要な環境整備を行うこと。

(3) 特定技能外国人の雇用形態

直接雇用に限る。

(4) 治安への影響を踏まえて講じる措置

厚生労働省は、基本方針を踏まえつつ、所掌事務を通じて治安上の問題となり得る事項を把握するために必要な措置を講じるとともに、把握した事項について制度関係機関と適切に共有する。

また、深刻な治安上の影響が生じるおそれがあると認める場合には、基本方針を踏まえつつ、厚生労働省及び制度関係機関において、共同して所要の検討を行い、運用方針の変更を含め、必要な措置を講じる。

(5) 特定技能外国人が大都市圏その他の特定の地域に過度に集中して就労することとならないようにするために必要な措置

国において、地域医療介護総合確保基金を活用し、「参入促進」、「資質の向上」、「労働環境・処遇の改善」等、地域の実情に応じ都道府県が実施する介護人材確保の取組を支援する。

また、厚生労働省は、本制度の趣旨や優良事例を全国的に周知するとともに、地方における人手不足の状況について、地域別の有効求人倍率等による定期的な把握を行い、必要な措置を講じることによって、各地域の事業者が必要な特定技能外国人を受け入れられるよう図っていく。