

◎ご挨拶

霜秋の候、ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

介護分野における特定技能外国人受入れ機関（協議会構成員）の皆様には、平素より格別のご高配及び当協議会へのご協力を賜り、誠にありがとうございます。

また、新型コロナウイルス感染症の最前線で貢献してくださっている医療従事者、介護従事者の方々へ心より敬意を表します。依然として先を見通しづらい状況ではありますが、一日も早い事態の収束を心よりお祈り申し上げます。

以下、介護分野における特定技能協議会事務局より、メールマガジン最新号をお届け致します。

◎本号の内容

・ご挨拶 -P.1

・現状 -P.1

介護分野における特定技能外国人数等

・トピックス -P.2

「日本における介護の紹介資料」掲載について（内閣官房 健康・医療戦略室）

海外ジョブフェア及び国内マッチングイベントの開催について

・特集：受入れ事例紹介 ―地域で長く定着してもらうための取り組み― -P.3～P.9

・ご案内 ～特定技能外国人の一時帰国における留意点～ -P.10

・その他のご案内 -P.11

特定技能制度の適切な運用をお願い致します。

特定技能協議会 構成員一覧について

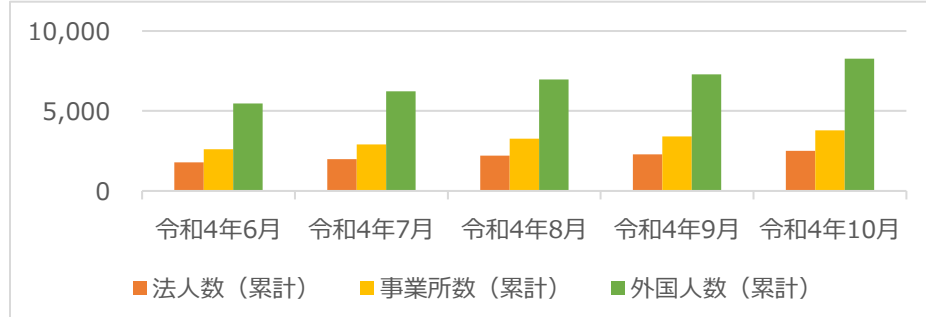
現状

◎介護分野における特定技能外国人数等

◆特定技能協議会（介護分野）への入会状況

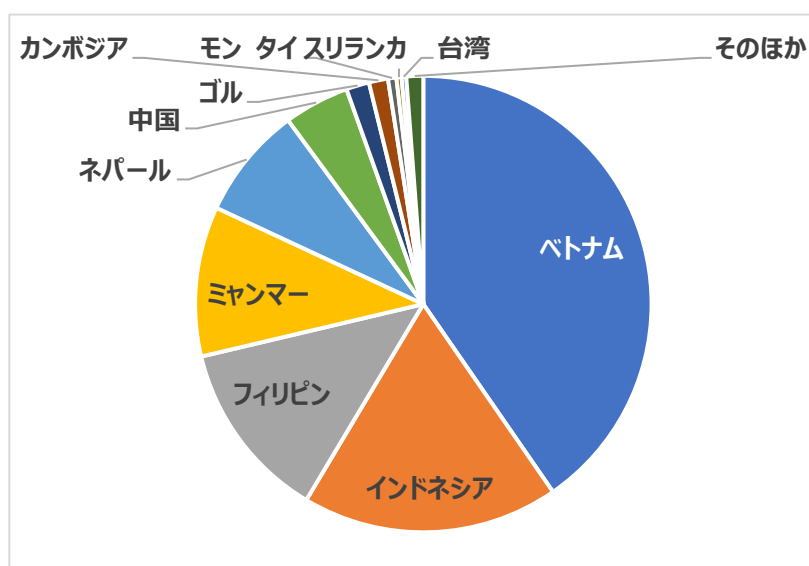
令和4年10月末までの直近5カ月の当協議会登録状況は以下の通りです。
【協議会登録数の推移状況（累計）】 ※退職者を除く

	令和4年 6月末	令和4年 7月末	令和4年 8月末	令和4年 9月末	令和4年 10月末
法人数	1,796	1,988	2,204	2,284	2,502
事業所数	2,610	2,916	3,265	3,401	3,796
外国人数	5,470	6,227	6,978	7,288	8,274



◆特定技能協議会（介護分野）への登録外国人の国籍内訳

令和4年10月31日時点で当協議会へ登録があった外国人の国籍の内訳は以下の通りです。
【外国人の国籍内訳】 ※退職者を除く



国籍	外国人数 (人)	割合 (%)
ベトナム	3,341	40.4%
インドネシア	1,505	18.2%
フィリピン	1,054	12.7%
ミャンマー	879	10.6%
ネパール	660	8.0%
中華人民共和国(中国)	383	4.6%
モンゴル	135	1.6%
カンボジア	112	1.4%
タイ	49	0.6%
スリランカ	30	0.4%
台湾	27	0.3%
その他	99	1.2%
総計	8,274	100.0%

◆特定技能外国人数（介護分野）出入国在留管理庁速報値より

出入国在留管理庁発表では、令和4年6月末時点における特定技能外国人の在留者数について、介護分野では10,411人となっております。

以下に推移状況とともにお知らせ致します。

【介護分野の特定技能外国人数の推移状況】

	令和3年 12月末	令和4年 3月末	令和4年 6月末
累計(人)	5,155	7,019	10,411

(掲載元：出入国在留管理庁ホームページ「特定技能在留外国人数の公表」)

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukoku/kanri07_00215.html

トピックス

◎「日本における介護の紹介資料」掲載について（内閣官房 健康・医療戦略室）

内閣官房 健康・医療戦略室より日本の介護を海外へ紹介するための資料が9月末に公開されましたのでご紹介致します。国内外の政府機関向け資料として掲載されており、英語版資料も含め、外国人介護人材に向けて日本の介護を紹介する際にもわかりやすい資料となっております。また、既に外国人職員の受入れを行っている事業所の取り組みについても掲載されており、外国人職員への支援等（日本語教育に関する支援、介護教育に関する支援、生活に関する支援等）も紹介されている箇所がございます。ぜひお役立てください。

◆日本語版：「日本における介護について」：https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/jp/pdf/nursing_care.pdf

◆英語版：「Nursing care in Japan」：https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/en/pdf/nursing_care.pdf

(※掲載場所：健康・医療戦略推進本部：<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kenkouiryou/index.html>)

◎海外ジョブフェア及び国内マッチングイベントの開催について

特定技能外国人の円滑な受入れを促進し、特定技能での就労を希望する外国人と特定技能外国人の雇用を希望する企業の双方を支援するため、令和4年11月から令和5年2月までの下記の日程において、出入国在留管理庁主催の海外ジョブフェア及び国内マッチングイベントが開催されますのでご案内致します。

なお、海外ジョブフェアでは、主に国外居住の外国人を対象にしたオンラインによる企業説明会及び特定技能制度説明会が、国内マッチングイベントでは国内居住の外国人を対象にした対面型合同企業説明会及びオンラインマッチング／面談が予定されております。

ご関心のある受入れ機関におかれましては、下記 URL より詳細をご確認ください。

◆海外ジョブフェア

- ・<終了> 第1回 令和4年11月26日(土)・27日(日)
- ・第2回 令和5年2月4日(土)・5日(日)

◆国内マッチングイベント

- ・対面型合同企業説明会
大阪会場 令和4年12月15日(木)
東京会場 令和5年1月16日(月)
- ・オンラインマッチング／面談： 令和4年11月から令和5年2月までの間、随時実施予定

◆参加申し込み

右記 URL より詳細をご確認の上、参加登録いただけます。⇒ <https://info-tokuteiginou.com>

特集：受入れ事例紹介

—地域で長く定着してもらうための取り組み—

特定技能外国人の受入れ機関の取り組みや支援内容のご紹介として、今回、滋賀県高島市の社会福祉法人ゆたか会にご協力を頂き、受入れ当初から大切にされている支援の内容や今後の課題に至るまでお聞かせ頂きました。

社会福祉法人ゆたか会は、2019年に技能実習生の受入れを開始され、2021年6月より特定技能外国人の受入れへ移行後も技能実習生の受入れの際の法人内の指導体制を踏襲しておられ、生活の支援を重視されているとのこと。生活面の指導が現場での円滑な就労や地域への定着にも還元されているようです。一方で、今後の課題は、外国人職員の人数が増加する中での現場での指導体制や、外国人職員へどこまでの業務を任せて行くか、そして国家試験対策に関する支援とのこと、等々。試行錯誤をされながら外国人職員からの相談事の一つひとつ丁寧に向き合っておられる中で、実施されてきた支援や課題を取材させていただきました。

前半部分のP.3～P.6では、ご担当者様よりお聞きした法人としての支援（受入れ体制、業務上の指導、生活支援、日本語や学習面の支援）について、後半部分のP.7～P.9では、特定技能外国人3名の方にお伺いした内容を掲載していますので、ぜひご参照ください。

法人概要

社会福祉法人ゆたか会

滋賀県の琵琶湖の西側に位置する高島市で、現在、特養・小規模多機能・居宅介護・ケアハウス・障害者支援施設・就労支援など、33事業を展開されています。

初めて受け入れた外国人職員はブラジル人の方1名で、受入れ開始から10年。

インタビューにご対応いただいた2022年10月末時点では、特別養護老人ホーム清風荘で、特定技能外国人を11名（ベトナム・中国・ミャンマー）、留学生を2名（比）、永住者を1名（ブラジル）、介護福祉士資格取得者を1名（ベトナム）雇用されていました。

また、新たに11月より、特別養護老人ホーム清風荘にて特定技能外国人1名（ミャンマー）と、障害者支援施設（清湖園）でも特定技能外国人2名の受入れをされています（ミャンマー・中国）。



今回インタビューを受けてくださった皆様。
左から、林研修課長、山川施設長、ガンさん、
ザーさん、フウさん、水野センター長

ご担当者インタビュー

◆外国人職員の困りごとは、まず法人で把握し、法人が対応できないことは登録支援機関と相談。

Q：外国人職員を受け入れることとなった経緯について教えてください。—

水野センター長：2018年から検討を始め、来る人材不足に対応するため、2019年初め頃から本格的に動き出し、2019年6月から技能実習生を受け入れました。たまたま、県内の他の市町の法人で外国人職員を受け入れておられ、そちらの法人への支援をされている監理団体からの営業を受け、実際に見学させてもらって、それではやってみようかと。

2019年当時は、全国的には早くから外国人職員の採用に関する必要性が言われていましたが、実際に法人内では人員が逼迫しているということはなく、将来を見据えた対応という意味合いが大きかったです。ですが、実際に近年は日本人の雇用が難しくなりつつあり人材不足を感じる場面もあるため、当時動き出してよかったと思っています。

Q：採用時に重視されていることを教えてください。—

水野センター長：日本語能力、人柄・介護の仕事に向いているか（エゴグラムによる適性検査）、日本で働く理由（長く働く意思があるか）などを重視しています。特に日本語は、実は日本語能力試験のレベルはあまり気にしておらず、まずは話しをするのを重視しています。そういう人の方が伸びていくかなと思うので。



事務局長兼センター長
水野 賢祐様

Q：登録支援機関の選定理由はありますか？登録支援機関と支援の棲み分けなどがありましたら教えてください。—

水野センター長：県内での支援実績と営業担当者のお人柄、フィーリング等でしょうか。特にこの担当者はフットワークも軽く、法人の要望になるべく応えようとしてくださり、そういう姿勢を示していただけると、逆に法人でできるところは頑張ろうとなり、良い関係が築けていると思っています。

具体的には、ほぼ24時間いつでも技能実習生や特定技能の方への困りごとに対応してもらえますし、法人内でも日本語の教育や現場での指導、介護福祉士の資格取得に向けた実務者研修の実施等をしてはいますが、登録支援機関にも何か支援してもらえないかと依頼をしたところ、すぐに応えて下さり、これから介護福祉士の勉強会を定期的開催してもらえらることとなりました。

登録支援機関と法人との支援の棲み分けについては、特にはっきりとした線引きはありませんが、法人としては、登録支援機関に任せきりにせず、法人で出来ることはやっていく考えです。

Q：法人内の受入れ体制を教えてください。—

水野センター長：もともと技能実習生からの受入れスタートなので、実習責任者は施設長、指導者は研修課長、生活支援員については事務員で、制度的にはすべて責任をもってやっているのが私（水野センター長）という体制を敷いていました。特定技能に切り替わった今でもこのような体制で引き続き継続して支援を行っています。基本、この技能実習生の受入れの際の形はバランスが良いのかなと思っているので、その形が主軸で良いと思っています。

Q：生活の支援も法人の方で手厚く行っているということですが。—

水野センター長：技能実習生の受入れの際に生活指導が必要であったため、技能実習生が特定技能へ在留資格を切り替えた今でも、それを引き続き大切に継続して支援を行っています。外国人職員の立場にたってみると、「それは登録支援機関に任せてあるから」という姿勢ですと信頼関係が築けないと思うので、まずは外国人職員の困りごとについては法人でしっかり受け止めて、法人でできることは行い、登録支援機関にお任せしたほうが良いことであればお任せし、登録支援機関と連絡を取り合いながら調整しています。一人ひとりの困りごとを法人で把握することで、できることは改善できるだろうとも思っています。

Q： 特定技能外国人の他に留学生なども受け入れておられますが、支援方法に違いはありますか？—

水野センター長：生活面の支援方法の違いはほとんどありません。ただ、留学生については学校に通っており、基本的に学校で学んでもらえるので、必然的にサポートする内容は変わってくるかなと思っています。逆に言うと、学習指導のサポートは異なりますが、それ以外で特に違いはないです。

Q： 当初、日本人職員に対し、外国人職員の受入れについて説明などはされましたか？—

水野センター長：中国籍の方からの受入れスタートだったので、集合研修というような形で職員を集め、中国との文化の違いとか、考え方の違いとか、人前で叱らないほうが良いということなど、一般的な話をしました。

ですが、国民性はあっても一人ひとりが全然違う方なので、あまり固定観念を持つことは良くないのではと感じる面が強くなり、その後ベトナムやミャンマーの方々も受け入れましたが、今は特に国の文化に関する説明などはしていません。

◆導入時は座学とロールプレイを実施し、現場で指導。

Q： 現場の業務指導体制を教えてください。—

山川施設長：技能実習生を6名受け入れた当時は、職員が交代で介護を教えており、指導者を固定しなかったため、なかなか覚えてもらえなかったという反省がありました。そのため、去年6月から特定技能の方を受け入れたときは、研修課長の林がマンツーマンで教えるということを行いました。その際は、3か月で夜勤ができるところまでの成長も見られました。

Q： 入職当初は、実際にどのような指導をされたのでしょうか？—

林課長：受入れ当初は、僕（林課長）や主任が教えて、他の職員は周りから少し遠巻きに見ている形でしたが、少しずつ外国人職員のできるが増えていき、「あとは現場の方でフォローしてあげてくださいね」というように現場につながりました。

具体的には、最初に特定技能のベトナム人2名を受け入れたときには、主任と2人で『身体拘束』『虐待』『リスク』『認知症』の話など、初任者研修の内容をベースにした講義と、マニュアルをもとにした介護技術の指導をしました。そのときは、最初の1日半は講義をして、そのあとベッドやリフトなどを会議室へ下ろして、お互いがモデルになりながら、ロールプレイを通して学んでもらいました。その後、一緒に現場に入り利用者の方の情報を丁寧に共有しながら、少しずつ外国人職員本人がする部分を増やしました。覚えが早く、上手にトランスファー等をされ、日本人職員と比べても覚えるということは全然遜色ないという印象でした。

この流れが意外とうまくいったので、次の受入れ以降もそのような流れで導入部分の指導ができると良いねという形でやってきています。一方、最近ではだんだんと外国人職員の人数も増えてきて追いつかない状況もありますので、現場では、リーダーや主任、副主任を含めて一緒に指導をしています。



法人研修課長
林 辰弥様

Q： 業務上の指導で困られたこと等はありましたか？—

林課長：当初、身振り手振りを見てもらい、まねしてもらい、なるべく理論や根拠を伝えるようにして教えていきましたが、とても覚えが早く、みなさん一生懸命に教えたことをちゃんと頑張ってくれてくれるので、教える側も教え甲斐があり、次も教えてあげようという気持ちになります。みるみる上手になっていくので、そんなに困ったことはなかったという印象です。

また、日本人職員と比較しても積極的で、しっかり覚えて、いろんなことをできるようになりたいという思いがあるのを強く感じました。

Q： 最初の受入れの際には、現場や利用者の方からの抵抗はありましたか？—

林課長：抵抗というよりは、どういう風に接して良いのかなという不安と、どんな人が来るのかなというワクワクが半々くらいでした。受け入れる前は、「しっかり教えないとだめだよ」「言葉遣いに気を付けないとだめだよ」等の話をしていましたが、実際に入職されて顔をみて喋ると、日本人職員を受け入れるのと外国の方を職員として招き入れるのと、働く仲間としては一緒に、ハードルは高くないなと感じました。

利用者の方々についても、初めて来られた外国人職員を紹介すると、「どこの国の方や」と聞かれるので、「ベトナムの方ですよ」とか「ミャンマーの方ですよ」というと、「ああ、そうか」と受け入れて下さいます。中には気にはされているのかなという発言をされる方もいらっしゃいますが、ケアをする上で特に問題なく、逆に丁寧にしてもらえて有難いと思っておられる様子です。

Q： 日本人職員と特定技能外国人の関係はいかがでしょうか？—

山川施設長：日本人職員と外国人職員の関係は悪くないです。

今年入られたミャンマー人2名は、同時に海外から直接入られた方で、覚え方に差がついているのですが、その一人を見て、ある日本人職員は、「その職員に対して日本人がしっかりついて教えてあげないから、彼女は待っているだけで、彼女が悪くはありません」と言っていました。もちろん教える体制を早くしっかり確立していかないとけないのですが、日本人職員はそういう見方をしてくれるのだなと思った場面でした。

◆この地域を気に入ってもらおうことで、できるだけ長く地域にいたいと思ってもらいたい。

Q： 生活面は、具体的にどのような支援をされているのでしょうか？—

水野センター長：導入部はまずは住まいの支援です。住まいで不自由な生活をスタートさせることができるように、お皿・お箸など、最低限のものについては法人で準備をさせてもらっています。また、食材についても一週間程度のもものは一緒に近くのスーパーへ買いに行き、「この店はこれが安いよ」とか、「ここにはこんなお店がありますよ」とか、一緒に買い物をする中で、この地域について分かってもらうところからスタートしました。

あとは、働いていく中で体調を崩したり、いろんな場面があるので、その都度、「この病院に行ってみようか」というように支援をしています。

Q： 地域を気に入ってもらえるような支援もされているか？—

水野センター長：この地域を気に入ってもらえたら嬉しいな、そのことで長くこの地域にいたいと思ってもらえるかなとも思うので、休みの日にはなるべく地域の観光や地域の文化を体験できるようなところと一緒にいたり、紹介をしたり、たまには少し遠出をして気晴らしをしたり、ということもやってきました。栗拾い、そば打ち、スキーや琵琶湖でサップをしたり、ヨットに乗ったり、バーベキューをしたり、あとは比較的気軽に登れる山に登山をしたり、京都や大阪に出かけたり、水族館にいたり、本当にもう色々しました。

私（水野センター長）が外国人職員の方々のリクエストを聞きながら企画をするのですが、日本人と一緒にいきたいという人がいれば一緒に行くこともあります。これまでのリクエストとしては、買い物に行きたい、観光地に行きたい、焼き肉や辛い物が食べたいなどが多かったですね。



みんなでスキーに行ったことも

ただ、外国人職員が増えて年数も経つと、外国人職員同士の付き合いや日本人職員と仲良くなり一緒に出掛ける場合もあります。最初は手取り足取りやってきましたが、最近はだんだん本人同士でも教え合ったりしてくれるので、当初のように手取り足取りというところは少なくなってきているように思います。

Q： 地域に出かけたりされているとのことですが、お休みの調整はどうされていますか？

水野センター長：最初は技能実習 6 名からスタートしたため、体験学習の日を毎月事前に決めて、そこは全員休みにしてもらおうように現場にお願いしていました。ただ、だんだんと夜勤等ができるようになったり、今は外国人職員の人数も増えてきて全員が一斉に休みをとるのは難しいということもあるので、興味があれば本人が希望休をとって、現場が勤務の調整をできれば参加するという形にしています。

Q： 外国人職員の人数が多い中で、一時帰国については、どのように対応されているのでしょうか？

水野センター長：一時帰国については、逆に日本人と違うところなので一定の配慮をしており、長期休暇も事前相談のもと可能としています。ただ、現場の調整もあるので、なるべく早く希望を伝えてほしいということ、一斉の帰国ではなく時期をずらしていただくようお願いをしています。先月は、ベトナムの方が一か月半ほど母国に帰り、現在は中国の方が一か月母国に帰国して間もなく戻ってくるそうです。現場の日本人職員には特段説明などしていないのですが、不平などが上がってくることは今のところありません。

◆同じフロアに同国籍を配置しないことで、現場の共通言語を日本語にする。

Q： 日本語の指導について、何か取り組みをされていることはありますか？

水野センター長：当初は地域の国際協会と契約をし、日本語を指導される講師に来てもらい、週一回勤務時間内に、法人の会議室で日本語教室を開催していました。定年退職された国語の先生で介護の言葉等もあまりご存知ないということだったので、ちょうど法人内で初任者研修を実施していたため、その先生にも初任者研修に参加していただき、初任者研修で学んでいた介護の言葉や基本的なところを日本語の勉強会の中でも取り入れてもらいました。

ただ、現在は、ある程度日本語能力の高い外国人職員を雇用しているため、このような教室は実施していません。

Q： 同じ国籍の方を採用されることもある中で、工夫しておられることはありますか？

水野センター長：当初は中国人のみを受け入れていたため中国語が飛び交っていました。しかし今は、中国、ベトナム、ミャンマー、フィリピン、と多国籍になってきて、共通語が日本語のため、あまり外国語で話すという場面が少なくなってきました。この点は一カ国に限定しなくて良かった点だと思います。

また、同じ国籍の方 2 名が入職された場合、住まいは同じ国籍の方々が同じ住まいになるようにしていますが、フロアはあえて国籍を分けた配置にしています。法人からすると、あまり日本語能力試験を持っているからどうだということはなく、それよりもコミュニケーション能力が高い方が実際は良いので、しっかり生の会話を増やす方が大切かなと思っています。

Q： 外国人職員とのコミュニケーションで留意されていることはありますか？

水野センター長：外国人職員本人とのコミュニケーションについては、話をしている普通に理解しているように感じて、実はわかっていないということが時々あります。雑談だったら良いのですが、本当に大切なことは、伝えたあとに「どういったことを言ったかもう一回聞かせて」と、何がわかったのかを聞き返す必要があると思っています。

◆実務者研修を自法人で実施。現場の指導者が講師をすることで、質問等にも対応。

Q： 介護福祉士の国家試験については、どのようなお考えですか？また、何か試験対策の支援をされていますか？

水野センター長：日本人職員にも、介護福祉士の資格を持って働いてほしいというのがありますし、特定技能外国人は、それがあつて長く働けるので、ぜひとってほしいと思っています。

実務者研修を法人内で実施していますが、法人職員が講師をしており、受講者の進捗状況や理解度がわかるのでサポートがしやすいようです。外国人職員に限らず、日本人職員も受けるもので、今年は年に 2 回開催でした。人もなかなか集まらないので、来年からは年一回になる可能性はありますが、定期的に開催していく予定です。

そのほか、実際の国家試験対策は、これからどれだけのことができるか手探りでやっていくことになると思います。

Q： 実務者研修の講師をされたとのことですが、特定技能外国人の方の受講の様子はどうでしたか？

林課長：今回実務者研修を受講したのは、介護技能実習生として受け入れて特定技能に変更され、入職 4 年目になる方で、コミュニケーションも言葉の理解もかなりでき、中国人なので漢字の理解も早く、そこまで受講にあたり困るということはありませんでした。

ただ、そもそもの価値観や考え方、そこからつながる発想にずれが生じる部分はあり、そこはグループワークの中で、他の方の意見も混ぜながら修正したりはしました。自法人で講師をしており、常日頃から顔が見える関係にいるため、受講者も困ったときには聞きに来ることができ、講師が気になることは直接伝えられるというのはメリットと思っています。

この先、漢字圏ではない、ミャンマーやベトナムの方々が受講するようになったときに、漢字の部分の理解であったり、意味の理解等で難しい部分も出てくるかもしれないと思っています。

◆「大丈夫」＝「大丈夫ではない」。現場以外で話を聞ける関係づくりを大切にしています。

Q： 支援全般について、重視していることや気づかれたことなどあれば教えてください。

山川施設長：やはり生活支援が大切だと思っています。本来、特定技能の方に対して生活の支援をそこまで手厚くする義務はないと思うのですが、全く知らない土地に一人で来られる中で安心していただくためにも、しっかり生活指導をしてあげることが大切ではないかと。

そして、常に声掛けをするということを私自身も心掛けています。「大丈夫？何か困ったことはない？」と聞くと、「大丈夫」と言われますが、「大丈夫」は決して「大丈夫」ではないとも思っています。

先日も、ある特定技能の方から、「一緒に働く職員さんの言っていることが早口でわからない。でももう一回言ってくださいと言えないので、わかりましたと言ってしまおう」と、生活指導を担当する事務職に打ち明けてくれたとのこと。

現場の業務以外で関わる職員（生活指導という位置づけの職員等）がいれば、困ったことがあれば相談してくれるでしょうし、そしてそれをまた現場に返すことができるとしています。先ほどの話だと、現場の職員からしたら「わかりました」と言っているのに、「わかっているのになんでできないの？」となっていたようなのですが、この話を受けて、早口の職員には、「もう少しゆっくり話してあげてね」と返すことができます。



特別養護老人ホーム清風荘
施設長
山川 恵子様

法人内には、生活指導に携わっている職員が3名おり、病院受診に付き添ったり、お部屋も1～2か月に一回程度拝見しに行ったりする中で、関係性もできてその中でこのような話をしてくれるようになります。やはり関係性ができないと思っていたことを話してくれないと思いますので、そのような、現場以外の離れたところに関わってあげるというのが大事なかなと思います。

◆受入れ人数が増える中、現場の指導体制の構築と緊急時の対応が課題。

Q： 今後、外国人職員の人数が増えていく中での課題はありますか？

水野センター長：受入れをした外国人職員の人数が増加する中で、今後は、現場の指導という部分の強化が必要と考えています。

特に、外国人職員が多くなると、ケース記録やご家族の対応、緊急時の対応という部分はハードルが上がってきます。そのようなところを、どう役割分担していくのか、どうルール化をしていくのかを決めないと、逆にこれ以上外国人職員の人数を増やしていくことはできないと思っています。一方で、今後日本人職員が増えていくとも思えないので、外国人職員の方々が安心して働けるためにも、そういった役割分担はこれから強化していく必要があると考えています。

また、今は研修課長の林が丁寧に教えてくれていますが、研修課長がやってくれることを組織として、どう対応できるようにしていくかということは課題だと思っています。

山川施設長：多くの外国人職員が入職される中で、指導者が複数名になっても教え方が人によって変わらないようにということが課題となっていますので、誰がしても同じような介護ができるよう、業務改善委員会が去年頃から取り組みを始めています。移乗については理学療法士の先生に入ってもらいながら3大介護のマニュアルをつくり、委員会のメンバーがほかの職員にも教えていくという形にしたいと考えています。

林課長：長く働いてほしいと思う中で、今は特定技能外国人の方々も一年目で新人という位置づけのところですが、2、3年目となり中堅クラスになると、やはり判断をしなければならなくなり、緊急時の対応として何かしらの動きをしたりしなければいけなくなってくるのかなと思います。そのようなときに、正直どこまでをしてもらうのが良いのかということは、今だいぶ悩んでいることです。

今は業務ベースでは、任せていて安心感がありますが、どうしても判断や緊急時の行動という部分に少しだけ不安を感じているところがあります。そこをクリアできると、一層同じ職員というような安心感が持てて良いのかなと思っています。

例えば、事業所には今10名を超える外国人職員の方が働いていますが、今は夜勤等も組み合わせを考えながら勤務表を作っています。これが先々、外国人職員の中から緊急時の対応などを任せられる人が出てくると、普通の職員という感覚で勤務表も作れるし、何かあっても任せられるという本当の安心感に繋がってくると思うので。

◆日本人職員のみならず、外国人職員にも役割を任せていきたい。

Q： 今後特定技能外国人の方に期待することはありますか？

山川施設長：長くいたいと皆さん言ってくれるので、3年間の実務経験を積んで、介護福祉士の資格をとって、長くここで働いていただきたいと思っています。そして、リーダー的な存在になっていただきたいです。今は日本人がグループリーダーをしていますが、外国人職員だからリーダーができないのではなく、外国人職員の方にも役割を担ってほしいです。

誰かひとりでもリーダーになる方が出てくると、他のの方々ももっと頑張ろうという気持ちになってもらえるのではないかなと思うので、中核的な人材が育ち、長く日本で、ここで働いていただければと思っています。

林課長：日本人職員は業務以外の役割が増えていく一方で、外国人職員は一つひとつのケアは任されるけれども役割が持たされないとなると不公平な感じもします。外国の方も、同じ職員として任せたいし、そこで力を発揮してもらえると、もっとやりがいも感じられて、長く働いてもらえるのかなという思いがあります。

水野センター長：しっかり、いい介護、良いサービスができるような、逆に日本人の模範になるようなレベルまで達してもらえたら良いと思っています。そして、日本にいて楽しくしてほしいなと思います。仕事もプライベートも充実してもらえると嬉しいです。

◆試行錯誤で失敗も多いが、今後も一つひとつ丁寧に対応していきたい。

Q： 支援全般について、これまで「こうしておけば良かった」と思ったことや、失敗などはありましたか？

水野センター長：失敗だらけだと思いますよ。試行錯誤ですので、何が正しかったのかというのを評価する段階は、まだこれからかなと。今は直面している困りごと一つひとつに丁寧に対応していく、その積み重ねしかないかなと思っています。

失敗することもあるでしょうが、親身になって相談に乗ってあげれば、外国人職員の方々も信頼してくれるでしょうし、頼りにしてくれると思いますし、それで失敗しても、仕方ないなと思ってもらえるかもしれないなと。

特定技能外国人インタビュー

◆ここが好き。ずっと長く働くために、ゆくゆくは介護福祉士にも挑戦したい。

◎お話を聞かせてくださった特定技能外国人： **NGUYEN THI KIM NGANさん（ガンさん）**

2018年7月に他分野（水産加工）の技能実習生として、ベトナムから鳥取県に来日。その後、2021年7月より特定技能に在留資格を変更し、現在の事業所にて約1年3か月就労されています。

介護の仕事を選んだのは、母国の親や祖母も年を取ってきたので、今から経験を積んで、帰ったら親や祖母のお世話ができるようになりたいと思ったからとのこと。



ガンさん

Q： 水産加工と介護は全然違うと思います。慣れるまで大変だったことと工夫したことは？

利用者さんの名前や顔を覚えることや、その利用者さんにどんな病気があり、何を食われるかなどをきちんと覚えないと危ないので、最初はすごく難しかったです。

入ったときに施設からノートをもらい、毎日何をしたかを記録して、2か月くらいで仕事を全部覚えしました。日記みたいに、毎日何をしたか、誰の介助をしたのかを全部書いて、上の人に見てもらいました。分からないことがあったら、直接聞きました。

Q： 介護の仕事で好きなこと、難しいことはありますか？

好きなことは排泄介助です。利用者さんがみんなさっぱりした気持ちになれるので好きです。

まだ難しいことは、申し送りです。申し送りは、専門の言葉、薬の名前、病気の名前等を全部聞き取って、終わったらまた他の職員に伝えますが、その伝えることが難しいと思います。スピードは多分あまり速くないですが、薬とかきちんと覚えて伝えないと事故になると思います。あとは、亡くなった利用者さんのエンゼルケアは、まだ研修をしていないから難しいと思います。



ガンさん、利用者さんと

Q： 生活はどうか？

ベトナム人の同僚と2人で、会社の寮に住んでいます。施設から自転車で10分くらいです。

最初に来たとき、お布団・枕・タオル・お茶碗・材料も全部、施設に準備してもらいました。素晴らしいと思います。

あとは、山川施設長から畑を借りて、ベトナムの野菜を植えました。今は空心菜とパクチーを育てています。去年の夏はヘチマも植えました。炒めて食べると美味しいですよ。

滋賀県は寒くて雪も降りますが、雪が積もると、施設が送迎してくれるので困らないです。



ガンさん、畑にて

Q： 日本語の勉強はどうしていますか？

仕事で、職員さんや利用者さんと一緒に話すので、その時に言葉をちよくちよく勉強しています。あとは、仕事で疲れるときもあるけど、家で言葉だけをざっとテキストで見たり。今年の12月にN1を受ける予定です。

Q： N1を合格したら、次の目標はありますか？

次は介護福祉士の国家試験を受けたいと思います。介護福祉士に合格したら、ここでずっと仕事ができます。だから頑張ります。

Q： ここが気に入っているんですね？

ここが好きですね。みんな最初からすごく優しく受け入れてもらったので、すごく好きです。外国人や日本人の職員さん達とも友達になりました。休みの日に、日本人の職員さんと一緒に遊ぶこともあって。山に登ったり、スキーに行ったり、いろんなところで遊びました。

Q： 施設のサポートについて、どう思っていますか？

生活備品や自転車とか壊れると、メッセージしたらすぐに担当の人が直してくれるのですごくありがたいです。

あとは、仕事以外では、みんなで話しをすると、いい関係になれますし、リラックスできるので、これからも遊んだり旅行したいです。

◆1月の国家試験受験に向けて、がんばります。

◎お話を聞かせてくださった特定技能外国人： **FENG XIANGLIさん（フウさん）**

2019年6月にゆたか会の介護技能実習生として、中国から来日し、技能実習2号修了後、特定技能に在留資格を変更されました。現在は、事業所で勤務3年4か月となります。中国では大学で看護を学び、大学卒業後に来日されたとのこと。

Q： 滋賀県はどんなところですか？

初めて滋賀県に来て琵琶湖を見たとき、とても美しく素敵なおとこだと思いました。景色に癒されました。

箱館山では夏の時いっぱい花が咲きます。あと風鈴もあります。冬の場合は、スキーができます。スキーは、前2~3回しましたが、まだ上手ではないです。次の日は足が疲れましたけど、とても楽しかったです。今はだんだん忙しくなって、仕事も勉強も必要なので行けていないのですが、前は、水野さんが一か月に一回、外に買い物に連れて行ってくれました。



フウさん

Q： 仕事で戸惑ったことや、好きなことはありますか？

初めて介護の現場に入ったときは、男性利用者さんの入浴介助をすることが少し恥ずかしかったです。でもこれは私の仕事だと思って責任をもってやっていたら、だんだん慣れてきて、今は大丈夫です。

好きなことは、喫茶の時です。食堂で、みんなと一緒に喋りながら、利用者さんがコーヒーを飲んだりケーキを食べたりしていると、自分の祖父母を見ている感じがします。私が小さい頃、両親は外で仕事して、祖母に世話をしてもらったので。

Q：中国でも老人ホームで研修をしたことがあるそうですが、中国と日本の介護は違いがありますか？—

日本に来る前に中国の老人ホームで2か月学習をしました。仕事を見たり、手伝いをしたりしましたが、中国と日本の介護は全然違うと思います。日本の方がいろいろと便利で、例えばリフトがあったり、機械浴があったりします。栄養士さんがいて利用者さんに合わせてどのような食べ物が良い・悪いかをしっかりと分かっていることも良いと思います。中国で学習していた老人ホームは田舎にあり小さい施設でしたから、栄養士もいなくて、リフトもありませんでした。日本人職員の対応も敬語で、とても丁寧で、施設のサービスも良いと思います。今も、ゆたか会の職員の対応を勉強しています。

Q：日本語で苦労したことがありますか？おすすめの勉強方法などがあれば教えてください。—

中国で、日本語を3ヶ月間くらい教えてもらいました。あと、日本に来たときは、大阪で1か月間日本語や介護の知識も勉強しました。その時は、日本語能力試験を受けるために毎日せめて1時間だけ、インターネットのレッスンを観ながら日本語の単語とか文法とかを勉強しました。

今は、仕事から帰ってすぐに寝るので、毎日ではないですが、でもまだ勉強しています。大体1週間に2日間休みがありますが、休みの日は2時間くらい勉強します。1月に介護福祉士を受けるので、12月は受けませんが、来年の7月N1を受けます。

おすすめの勉強方法は、日本にいる人なら、もっと日本人と会話をしてコミュニケーションをとり、練習することです。また、アニメやドラマを観るのも良いと思います。

Q：NHKのニュースを観て、それをテーマに利用者さんと話していたこともあったか？—

最初は、現場に来て日本語があまり上手ではなかったですし、介護の仕事にとってコミュニケーションは大事なので、NHKのニュースを観て、話題を作っていました。

Q：介護福祉士の勉強は、何をどのくらい勉強していますか？—

インターネットで介護福祉士の過去問集を買って、自分でやって、間違ったところはYouTubeの無料レッスンを観て重要な点のメモを書きます。しばらくは、こんな感じでやっています。中国出身なので漢字は慣れていますが、反対に外来語が難しいです。

Q：実務者研修はどこで、いつ受けましたか？—

4月から8月まで、ここ（法人）で受けました。特に技術が難しく、最初は先生に1～2回教えてもらいましたが、やっぱり自分で試験を受けるときに細かい注意点を忘れやすかったです。分からないことは先生から教えてもらい、勉強になりました。



フウさん、利用者さんと

Q：施設のサポートについて、どう思っていますか？—

最初に、来日して私たちがまだ日本語があまり上手ではないときに、事務所の人たちが私たちを連れて、「この辺の道はどこに通じる」「スーパーはどこにある」など、いろいろなところを案内してくれました。

あと初めて来たとき、寮の冷蔵庫にも、食べ物とか水を用意してくれていてびっくりしましたし、安心しました。

そして、誰かが病気になったら、会社に報告してすぐにお薬を貰うことができます。コロナになったときも、食べ物を買ってきて、「これは会社の気持ち」と言われました。本当に家族みたいで、だからここにいたら寂しくないと感じます。

◆相談をしたときに、どうしたらいいか一緒に考えてくれることが、関係性の秘訣だと思う。

◎お話を聞かせてくださった特定技能外国人：KHAING ZAR WINさん（ザーさん）

2018年8月に他分野（電子機器組立て）の技能実習生として、マンマーから滋賀県に来日されました。その後、2021年8月より特定技能に在留資格を変更し、現在の事業所にて約1年2か月就労されています。

Q：前に工場で働いていた友達と離れることになったとのことですが、なぜ友達と離れても介護の仕事を選んだのですか？—

マンマーから来た時は5人で来ましたが、私は1人で今の施設にきたので、寂しかったです。でも友達と毎日ビデオ電話をしたりして、一緒に住んでいる人もマンマー人なので、もう慣れました。

マンマー人の中で、介護の仕事は流行っていますので、興味がありました。あと、私はお年寄りが好きなので、やってみたいと思いました。マンマーの祖父母にも相談したら「良いことだ」って勧められて、「頑張るよ」って言われたので、やってみようと思いました。母親は、排泄介護のことなど、少し心配していたみたいですが。



ザーさん

Q：1年ほど仕事をして、大変だったことや、好きな仕事はありますか？—

利用者さんが怒っておられるときは、どうしようかなと、言葉が難しいですね。どうやったら怒りが収まるかな、落ち着いてくださるかなと。

反対に、いっぱい話せるのが好きです。前の工場では、日本人とコミュニケーションがあまり取れなくて、喋ったら怒られる感じだったので。今は好きなことを日本人と話せますし、日本語も少し上達したなと思います。あとは介護の知識も少し増えました。看護師さんとかに、「それはどんな病気よ」「それしたら、こうなるよ」とか教えてもらったりしています。

Q：利用者さんと話すときは、昔の言葉、お年寄りならではの言葉もあって大変ですか？—

そういうときは日本人の先輩に聞きます。

例えば『尿器』。私は最初『尿器』という言葉だけ知っていたので、利用者さんが「シビンください」とおっしゃったときに、「え、シビンは何？」と思って先輩に聞くと、「尿器と一緒によ」って教えてくれました。



ザーさん、利用者さんと

Q：日本語はどうやって勉強しましたか？—

技能実習のとき、工場で一人とても仲良くなった年配の女性がいまして。休みの日はその方の家に行き、泊まったり、日本語を教えてもらったりしていました。私が本を持って行くと、「これはこつだよ」って教えてくれたり、使うべきかどうか分からないときに、「これはこういうときに使っている」と詳しく説明してくれたりしました。

今は、N2 に受かったので、N1 に向けて少し勉強を始めています。来年くらいに受ける予定です。ミャンマー人で N1 に受かった人が Facebook にノートとかを載せてくれているので、それを見て勉強しています。

Q：利用者さんのご家族に定期的に手紙を書いたりもしているんですね？—

そうですね、一ヶ月に一回、ご家族に担当の利用者さんの様子を書いて送ります。敬語を使わないといけないので、少し難しいです。

利用者さんの担当は、私は今 2 人を持っています。外国人職員はだいたい 2 人くらいの利用者さんを担当していて、だいたい、夜勤をやって慣れてから担当を任せてもらいます。日本人職員は 4～5 人の利用者さんを担当していると思います。

担当している利用者さんの服を片づけたり、無いものは買ってほしいとケアマネジャーに伝えたり、自分の担当のことは全部しています。あとは、ケアプランにも 3 か月に 1 回くらい状況を書いて、ケアマネジャーに伝えたりもします。

Q：生活について教えてください。—

ミャンマー人と 2 人で会社の寮に住んでいます。東京でミャンマーの店があるので、そこに食材を注文して取り寄せます。

休みの日はジムに行っています。腰が楽になるように運動します。

あとは、水野さんの家で畑を使わせてもらっています。植えることは私の趣味なので、ストレス解消になりますし、食費も楽になります。ミャンマーにいたときにも、家の庭が広くて親も畑をやったり米を育てたりしていて、それを手伝っていただきましたので、水野さんが「家に来て畑を使っていいよ」って言ってくださったとき、とても嬉しかったです。



ザーさんが育てたパパイヤ

Q：介護福祉士の資格を取る予定はありますか？—

あります。少し難しいけど、やってみたいと思っています。

今は、専門用語などを覚えています。単語でも、覚えるのは難しいです。特に病気の名前とか、あとは英語が少し混ざっていたり、カタカナもあって、それが難しいです。

ミャンマー人の中でも介護福祉士を取っている人が多いので、その人たちの Facebook をフォローしたり、YouTube を観たりもしています。

Q：将来どうしたいという希望はありますか？ここでずっと働きますか？—

はい、ここで働きます。みんな大好きですし、仲が良いですから。

仲が良い理由は、何か困ったらすぐに言えるし、言ったことに対して対応してもらえるからだと思います。前の会社ときは、困っていることを言っても無視されたりすることがありました。今は、困っていることを言ったら、どうしたらいいか一緒に考えてくれます。

私だけでなく、外国人職員はみんな、それを有難いと思っています。

インタビュー後記

実際に社会福祉法人ゆたか会のお話をお聞かせいただく中で、外国人職員の方々が、法人のサポートを心からありがたいと感じておられる様子が特に印象的でした。こんなことをしてもらって、「感動した」という言葉も聞こえてくるほどでした。法人が実施された支援が、外国人職員の方へ『自分が歓迎されている、大切にされている』というメッセージとして伝わり、結果としてそれがモチベーションや成長したいという気持ちを引き起こし、最終的に「ここで長く働きたい」という思いに繋がっているのではないかという気が致しました。

本紙面を借りまして、ご多用中快く取材に応じくださり、うまく行った点も課題もご共有くださった社会福祉法人ゆたか会の皆様に、改めて深く御礼申し上げます。

本メールマガジンでは、今後も定期的に特定技能外国人の受入れ事例を紹介させていただく予定です。受入れ機関の皆様におかれましては、ご協力をお願いすることもあるかと思いますが、お力添えのほど何卒宜しくお願い致します。

なお、昨年度以前の受入れ事例集については国際厚生事業団ホームページでも掲載されておりますので、ぜひこちらも併せてご参照ください。

https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=16845

ご案内 ～特定技能外国人の一時帰国における留意点～

◎ 特定技能外国人が一時帰国をされる際の留意点について

2019年度末からの新型コロナウイルス感染拡大以降、水際対策で海外からの出入国が制限されてきた中、長い間母国への一時帰国が叶わなかった特定技能外国人が多いと予想されます。そのような状況のもと、これからクリスマス・旧正月・イスラム教のレバラン等が近づき、「今年こそは母国に帰国して家族に会いたい」と希望する特定技能外国人の方も少なくないのではないかと思います。

一時帰国をすることが、本人のモチベーションの維持やリフレッシュにつながるケースも少なくないと思われませんが、反対にトラブル等で予定通りの帰国・日本へ再入国できなかった場合、本人にも職場にも負担が大きくなります。

円満な一時帰国となるよう、特定技能外国人の一時帰国に際しご留意いただきたい点についてご紹介致します。

◆ 出国時の「みなし再入国許可」について

特定技能外国人の方が、1年以内の一時帰国をされ、現在の在留資格・在留期間のまま日本に再び入国する場合、出国する空港での出国審査時に「みなし再入国許可」を受ける必要があります。「みなし再入国許可」を受けるためには、出国時に、有効なパスポートと在留カードを所持したうえで、出国時に再入国出国記録（外国人入国記録 EDカード）の「意思表示」欄に、みなし再入国の適用を希望する旨のチェックを入れて入国審査官に提示するとともに、みなし再入国による出国を希望する旨を伝える必要がありますので、ご留意ください。



再入国許可（もしくは「みなし再入国許可」）を受けずに出国した場合、在留資格及び在留期間が消滅してしまい、日本に再入国する際に新たに査証を取得し、上陸審査手続を経て上陸許可を受けることとなりますので、ご注意ください。

なお、詳細については、出入国在留管理庁のホームページに記載されておりますので、以下のリンクをご参照ください。

* 出入国在留管理庁掲載『生活・就労ガイドブック』（P.8 下段参照）：

<https://www.moj.go.jp/isa/content/930004441.pdf>

* みなし再入国について：https://www.moj.go.jp/isa/applications/procedures/minashisainyukoku_00001.html

* 外国人入国記録（EDカード）について：<https://www.moj.go.jp/isa/applications/guide/translation.html>

◆ パスポートの残存有効期間について

パスポートの残存有効期間が十分でない場合、出国便・入国便に搭乗できないケースもあるようです。

必要なパスポートの残存有効期間は国により異なるとのことですので、航空券の手配をする前に、まずパスポートの有効期限や必要残存期間をご確認いただくことをお勧め致します。

（なお、外国人の方のパスポート更新手続きについては、大使館または総領事館においての手続きとなります。）

◆ 二カ国間手続きについて

特定技能外国人を受け入れる際に、国によっては、母国側の手続きが必要な国があります。またこれらの中で一部の国については、母国側の手続きを完了していないまま特定技能外国人が一時帰国をした場合、手続きが完了するまで日本での就労を再開できない（母国を出国できない）場合があるようです。

下記の出入国在留管理庁ホームページには、二カ国間の手続きが必要な国と手続きの詳細が掲載されておりますので、該当の手続きがお済みでない場合は、速やかに手続きをお済ませいただくようお願い致します。

（海外からの新規入国ではなく、日本国内での在留資格変更の場合も、手続きが必要な国があります。）

* 各国における手続について：https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri05_00021.html

◆ 母国の緊急連絡先について

何らかの事情により一時帰国中に予定通り日本に戻れないという事態が発生した場合に備えて、帰国前に特定技能外国人へ現地の連絡可能な手段や連絡先を確認されることをお勧め致します。

◆ 本国の渡航制限・行動制限の確認、日本への再入国時の水際対策の確認について

新型コロナウイルス感染拡大への対応として、国によっては、渡航制限や行動制限がある可能性があります。

また、令和4年11月現在、日本入国時にはワクチン接種証明書がない場合、事前検査が必要とされています。

これらの対策等については、状況により随時変化する可能性がありますので、渡航前に最新の状況をご確認いただくことをお勧めいたします。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00209.html

◆ 特定技能制度における一時帰国について

特定技能外国人の一時帰国について、出入国在留管理庁掲載の『特定技能外国人受入れに関する運用要領』（令和4年8月、P.43～44）では、以下の通り解説されています。内容を一部抜粋して掲載致しますので、ご参照ください。

特定技能所属機関は、特定技能外国人から一時帰国の申出があった場合は、事業の適正な運営を妨げる場合等業務上やむを得ない事情がある場合を除き、何らかの有給の休暇を取得することができるよう配慮を求めるものです。例えば、既に労働基準法上の年次有給休暇を全て取得した特定技能外国人から、一時帰国を希望する申出があった場合にも、追加的な有給休暇の取得や無給休暇を取得することができるよう配慮することが望まれます。

※留意事項

○ 「有給休暇」とは、労働基準法第39条に定める年次有給休暇を含む一般の有給休暇をいいます。

○ 「業務上やむを得ない事情」とは、特定技能外国人が担当する業務が他の労働者が代替することが不可能な業務であって、休暇取得希望日に当該外国人が業務に従事しなければならないことについて合理的な理由がある場合をいいます。

○ 特定技能外国人から一時帰国の申出があった場合は、必要な有給又は無給休暇を取得させることを特定技能雇用契約で定めるとしていただく。

○ 特定技能外国人が一時帰国のために休暇を取得したことを理由に、就労上の不利益な扱いをしていることが判明した場合は、本基準に不適合となることもあり得ますので、留意してください。

○ 業務上やむを得ない事情により、一時帰国休暇の取得を認めない場合は、代替日を提案するなどの配慮をするよう留意してください。

○ 特定技能外国人の家族が「短期滞在」で来日した場合には、家族と過ごす時間を確保することができるようにするため、家族の滞在中は有給休暇を取得することができるよう、配慮しなければなりません。

○ 雇用条件書（参考様式第1-6号）は、申請人が十分に理解できる言語により作成し、申請人が内容を十分に理解した上で署名していなければなりません。

* 掲載元：『特定技能外国人受入れに関する運用要領』（令和4年8月）

https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html

その他のご案内

◎ 特定技能制度の適切な運用をお願い致します。

受入れ機関の皆様におかれましては、特定技能制度の内容をご確認いただき受入れを開始されているところと存じますが、特定技能外国人の処遇及び就労について、『特定技能外国人受入れに関する運用要領』（以下、「当該運用要領」）より一部抜粋して記載しますので、制度上適切な運用が行われますよう今一度ご確認・ご留意をお願い致します。詳細は当該運用要領をご確認ください。

*『特定技能外国人受入れに関する運用要領』（出入国在留管理庁ホームページ、令和4年8月）
https://www.moj.go.jp/isa/policies/ssw/nyuukokukanri07_00201.html

◆ 特定技能外国人の所定労働時間について

特定技能外国人の報酬について、当該運用要領 P.41-42 では、「特定技能外国人の所定労働時間は、**特定技能所属機関に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同等であることを求めるもの**」とされています。

また、何らかの事情により所定労働がフルタイム（労働日数が週5日以上かつ年間217日以上であって、かつ、週労働が30時間以上）ではなくなった場合には出入国在留管理局への随時届出にて『フルタイムではないこと理由書』を提出する必要があります。（当該運用要領 P.95）

・ 特定技能外国人の報酬について

特定技能外国人の報酬については、当該運用要領 P.42-43 において以下の通り解説されています。

- 特定技能外国人の報酬の額が**同等の業務に従事する日本人労働者の報酬の額と同等以上**であることを求めるものです。
- 特定技能外国人に対する報酬の額については、外国人であるという理由で不当に低くなるということがあってはなりません。同程度の技能等を有する日本人労働者がいる場合には、当該外国人が任される職務内容やその職務に対する責任の程度が当該日本人労働者と同等であることを説明した上で、当該日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であることを説明する必要があります。なお、これにより、外国人労働者と比較した際に、日本人労働者に不当に安い賃金を支払う結果とならないように留意してください。
- 同程度の技能等を有する日本人労働者がいない場合については、特定技能外国人に対する報酬の額が日本人労働者に対する報酬の額と同等以上であるということについて、賃金規程がある場合には同規程に照らした個々の企業の報酬体系の観点から、賃金規程がない場合には、例えば、当該外国人が任される職務内容やその職務に対する責任の程度が最も近い職務を担う日本人労働者と比べてどのように異なるかという観点から、説明を行うこととなります。
- 外国人であることを理由として、報酬の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設（社員住宅、診療施設、保養所、体育館など）の利用その他の待遇について、差別的な取扱いをしていないことも求められます。

◆ 特定技能外国人の受入れ事業所について

特定技能外国人の就業の場所については、出入国在留管理局へ届け出を行った就業先である必要があります。

例えば、出入国在留管理局へ申請した就業の場所は「事業所 A」であるが、人員不足等により一時的に「事業所 B」でも兼務をさせた場合、「事業所 B」での就業をさせるにあたり、出入国在留管理局において随時届出を提出する必要がありますのでご注意ください。（当該運用要領 P.94）

～ 介護分野における特定技能外国人が就労可能な事業所等について（ご注意ください）～

介護分野においては、特定技能外国人が就労可能な事業所の種別があり、当該種別に該当しない事業所での特定技能外国人の雇用は制度上不可とされております。

具体的には、厚生労働省ホームページ上において、介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く）を行う以下の事業所に該当する必要があるとされていますので、今一度ご確認ください。

* 対象となる事業所の種別一覧（厚生労働省ホームページ）：<https://www.mhlw.go.jp/content/000941619.pdf>

<就労不可の例>

- ・ 特定施設入居者生活介護の指定を受けていない『サービス付き高齢者向け住宅』や『住宅型有料老人ホーム』で就労させている
または、特定施設入居者生活介護の指定はあるが、**外部サービス利用型の有料老人ホーム等で就労させている**
⇒ 有料老人ホーム等での受入れについて、『特定施設入居者生活介護』の指定があり外部サービス利用型でない（一般型である）ことが特定技能外国人受入れ事業所の要件となります。
- ・ デイサービスでの受入れだが、**夜勤帯の「お泊りデイ」でも就労させている**
⇒ 「お泊りデイ」は**特定技能外国人が就労可能な事業所種別対象外のサービスとなり、特定技能外国人は就業不可**となります。
- ・ デイサービスでの受入れだが、**併設する『サービス付き高齢者向け住宅』や『住宅型有料老人ホーム』等で訪問介護等に就労している**
⇒ 特定技能外国人は**訪問系サービスへの従事不可**となります。

就労不可の事業所で特定技能外国人を就労させている場合は、速やかに最寄りの地方出入国在留管理局へご相談をお願い致します。

◎ 特定技能協議会 構成員一覧について

介護分野における特定技能協議会会員名簿については、令和4年9月より、公表に同意を頂いた法人のみを対象に、厚生労働省ホームページ上において公表しております。周辺地域で特定技能外国人の受入れをされる法人同士での情報交換等に、ぜひお役立てください。

また、**未回答の会員におかれましては、協議会マイページでのご回答へご協力いただけますようお願い致します。**

* 掲載箇所：厚生労働省ホームページ（「その他」欄に掲載）
（名簿については、毎月月初に更新を行っております。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html#link3

協議会の目的

協議会では、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、
・ 在留資格「特定技能」の趣旨や優良事例の全国的な周知
・ 地域別の人手不足の状況の把握・分析
等を行うこととしています。
▶ [地域医療介護総合確保基金等を活用した都道府県の取組事例](#)

その他

○ [介護分野における特定技能協議会 構成員一覧（令和4年10月24日現在）](#)

○ [外国人の適正雇用について【外部リンク（監視庁）】](#)

※ 都内の事業所に限定されますが、監視庁において雇用主向けの不法就労防止対策等の講習を実施しています。講習実施を希望する事業所におかれましては、直接監視庁へご連絡ください。