

2 EPA（経済連携協定）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ

制度の概要等	説明図表番号
<p>(1) 外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ制度と受入れ状況</p> <p>ア 受入れ制度の概要</p> <p>外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについては、現在、以下のとおり、経済連携協定（以下「EPA」という。）に基づき、インドネシア及びフィリピンとの間で実施しているが、この受入れについて、政府は、看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではなく、相手国からの強い要望に基づく経済活動の連携の強化の観点から実施するものであるとしている。</p> <p>(7) EPA</p> <p>a 日インドネシア経済連携協定</p> <p>インドネシア人候補者の受入れについては、「日インドネシア経済連携協定」（平成20年7月発効。以下「日インドネシアEPA」という。）の附属書10「（第7章関係）自然人の移動に関する特定の約束」に基づき、平成20年度から実施している。</p> <p>b 日フィリピン経済連携協定</p> <p>フィリピン人候補者の受入れについては、「日フィリピン経済連携協定」（平成20年12月11日発効。以下「日フィリピンEPA」という。）の附属書8「（第9章関係）自然人の移動に関する特定の約束」に基づき、平成21年度から実施している。</p>	<p>図表2－(1)－①～④</p>
<p>(イ) 厚生労働省の告示及び通知</p> <p>日インドネシアEPA及び日フィリピンEPAを受け、厚生労働省は、看護及び介護分野における円滑な受入れを図ることを目的として、受入れの仕組み及びその運営における基本的事項を明らかにするため、「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針」（平成20年厚生労働省告示第312号。以下「インドネシア人候補者受入れ指針」という。）及び「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」（平成20年厚生労働省告示第509号。以下「フィリピン人候補者受入れ指針」という。）また、インドネシア人候補者受入れ指針と合わせて、「受入れ指針」という。）を定めている。</p> <p>受入れ指針においては、それぞれ、候補者や受入れ機関の責務、資格取得前の受入れ機関での就労、受入れ施設の要件、資格取得後の就労、受入れ調整機関によるあっせん、監督指導等、円滑な受入れを実</p>	<p>図表2－(1)－⑤ 図表2－(1)－⑥</p>

施するための措置について規定されており、具体的には、次のとおりである。

a 受入れの目的

受入れの目的は、「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針」について」（平成 20 年 5 月 19 日付け医政発第 0519001 号・職発第 0519001 号・社援発第 0519001 号・老発第 0519004 号都道府県知事、政令市・中核市長、地方厚生（支）局長及び都道府県労働局長宛て厚生労働省医政局長、職業安定局長、社会・援護局長及び老健局長通知）及び「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」等について」（平成 20 年 11 月 6 日付け医政発第 1106012 号・職発第 1106003 号・社援発第 1106004 号・老発第 1106007 号都道府県知事、政令市・中核市長、地方厚生（支）局長及び都道府県労働局長宛て厚生労働省医政局長、職業安定局長、社会・援護局長及び老健局長通知）（以下、両通知を合わせて、「指針について」という。）によれば、インドネシア人及びフィリピン人の看護師・介護福祉士の候補者に対して、EPA で定められた期間内に国家資格を取得させ、引き続き我が国に滞在できるようにさせることとなっている。

インドネシア人候補者の受入れにおいては、候補者の在留資格が「特定活動」（注）とされ、在留期間は、看護師・介護福祉士の国家資格を取得することを目的として EPA で認められる滞在の期間とされ、看護は 3 年間、介護は 4 年間の就労・研修が認められている。

フィリピン人候補者の受入れにおいては、インドネシアの場合と異なり、介護福祉士候補者の受入れが就労コースと就学コースとに分かれている。介護福祉士の就学コースを除く、看護師候補者及び介護福祉士候補者（就労コース）の受入れの目的、在留資格、活動内容、在留期間及び受入れ調整機関については、インドネシア人候補者の場合と同様である。

（注）他の在留資格に該当しない活動について、法務大臣が個々の外国人について特に活動を指定する在留資格をいう。

b 受入れ調整機関の役割・責務・事業

EPA に基づく候補者の受入れにおいては、双方の政府の合意により、円滑かつ適正に実施するため、多数の医療・福祉関係団体との連携が適切に図られるよう、政府が監督する福祉・医療関係の一元的な受入れ組織により、これを実施することとされている。

日本国の受入れ調整機関は、公益社団法人国際厚生事業団（以下

「JICWELS」という。)となっており、相手国の送出し調整機関は、インドネシアにおいてはインドネシア海外労働者派遣・保護庁(以下「BNP 2TKI」という。)、フィリピンでは、看護師・介護福祉士(就労コース)においては海外雇用庁(以下「POEA」という。)、介護福祉士(就学コース)においては高等教育委員会(CHEC)となっている。

受入れ調整機関が行う事業については、受入れ指針において定められており、主な事業は、次のとおりである。

- ① 受入れ機関の募集及び受入れの仕組みの説明に係る周知広報、あっせん等
- ② 現地で行われる説明会への職員の派遣等
- ③ 日本語研修実施機関との連携
- ④ 受入れ機関からの定期報告及び随時報告の受理並びに厚生労働省大臣への報告の提出
- ⑤ 受入れ施設に対する巡回訪問
- ⑥ 候補者等からの相談等に対する対応
- ⑦ 候補者等の就労前又は就学前の受入れ施設に対する研修の実施及び雇用管理等に関する説明会の実施
- ⑧ 受入れ機関に対する助言
- ⑨ 都道府県労働局、地方入国管理局等関係行政機関との連携

c 候補者の責務

候補者の責務については、受入れ指針において、受入れ機関の指導に従い、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に精励するとともに、当該資格取得後は両国の保健医療及び福祉の発展に貢献するよう、努めることとされている。

d 受入れ機関の役割・責務

受入れ機関とは、国内にある医療法人、社会福祉法人等であり、候補者がその法人の傘下の施設・病院で就労・研修を行うことについて候補者等と雇用契約を結んだ公私の機関をいう。また、フィリピンの就学コースに関しては、傘下の介護福祉士養成施設に入学する許可を与えた法人等の公私の機関をいう。

受入れ機関の責務については、受入れ指針において、看護師及び介護福祉士の国家資格取得に必要な知識及び技能の習得が図られるよう、受入れ体制の整備に取り組むとともに、専門的人材として、候補者が地域の保健医療及び福祉の現場において専門的能力を発揮

し、活躍する環境づくりに努め、更に、労働関係法令等の遵守を通じ、適正な労働条件の確保を図ることとされている。

e 受入れ施設における研修

受入れ施設における研修の要件については、受入れ指針において、それぞれ次表のとおりとされている。

表 受入れ施設における研修の要件

病院における研修	介護施設における研修
① 研修内容は、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研修計画が作成されていること。	
② 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、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。	
③ 研修責任者は、原則として看護部門の教育責任者とし、研修支援者は、原則として三年以上の業務経験のある看護師とすること。	③ 研修責任者は、原則として、五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。
④ 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。	
⑤ 研修が行われる病床は、医療保険が適用されるものに限ること。	

(注) 厚生労働省公表資料に基づき、当省が作成した。

イ 受入れ制度開始後の関連施策に関する改正等

(7) 候補者に対する訪日前日本語研修の実施

平成 22 年度に外務省による委託事業として、また、平成 23 年度から独立行政法人国際交流基金運営費交付金事業として、E P A に基づく訪日後 6 か月の日本語研修の前に現地での日本語研修を実施している。本研修は、訪日後の 6 か月の日本語研修の効果が最大限に発揮されるよう、その準備段階として行う研修と位置付けられている。

(4) 国家試験における候補者への配慮措置の導入

看護師国家試験及び介護福祉士国家試験においては、厚生労働省に設置された各有識者会議において、外国人候補者への配慮から、試験の在り方等について検討がなされ、それを受けて、次のような措置が講じられている。

a 看護師

「看護師国家試験における用語に関する有識者検討チーム」の取りまとめを受け、平成 23 年 2 月に実施された第 100 回看護師国家試験からは、試験の質を担保した上で、日本語を母国語としない看護師候補者にとっても分かりやすい文章となるよう問題を作成し、難解な漢字への振り仮名付記や疾病名への英語併記等の対応を行っている。また、平成 24 年度の第 102 回国家試験では、これまでの対応に加え、試験時間を約 1.3 倍に延長し、全ての漢字に振り仮名を付ける措置が導入されることとなっている。

加えて、「新成長戦略」（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）及び「経済連携協定（EPA）に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ等についての基本的な方針」（平成 23 年 6 月 20 日人の移動に関する検討グループ。以下「基本的方針」という。）を踏まえ、平成 23 年 12 月に新たに設置された「看護師国家試験における母国語・英語での試験とコミュニケーション能力試験の併用の適否に関する検討会」において、看護師国家試験における母国語・英語での試験とコミュニケーション能力試験の併用の適否について検討が行われた。

b 介護福祉士

「経済連携協定（EPA）介護福祉士候補者に配慮した国家試験のあり方に関する検討会」における検討結果を受け、平成 24 年度の試験から、全ての漢字に振り仮名を付記（選択可能）することや分かり易い日本語への改善、試験時間を一般の受験生の 1.5 倍に延長することなどの措置が導入されることとなっている。

(ウ) 滞在資格に係る特例措置

政府は、国家資格取得者の数が非常に限られていたことから、平成 20 年度に入国したインドネシア人の看護師候補者（第 1 陣）の 3 年の在留期間が 23 年度で終了することを受け、外交上の配慮の観点から、政府による追加的な学習支援（注）が本格的に開始される前に入国した平成 20 年度又は平成 21 年度の候補者について、「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人及びフィリピン人の候補者の滞在期間の延長について」（平成 23 年 3 月 11 日閣議決定）により、協定外の枠組みとして特例的に滞在期間の 1 年間延長を認めている。

さらに、6 か月の訪日前日本語研修の開始前に入国した、平成 22 年度及び 23 年度のインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福

図表 2 - (1) - ⑦

図表 2 - (1) - ⑧

祉士候補者並びに 24 年度のフィリピン人看護師・介護福祉士候補者についても、「経済連携協定（E P A）に基づくインドネシア人及びフィリピン人の候補者の滞在期間の延長について」（平成 25 年 2 月 26 日閣議決定）により、協定外の枠組みとして特例的に滞在期間の 1 年間延長を認めている。

（注）外国人看護師候補者学習支援事業、外国人介護福祉士候補者学習支援事業、外国人看護師候補者就労研修支援事業及び外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業（全て厚生労働省所管事業）

ウ 受入れの実態

(7) 平成 18 年度から 23 年度までの事業費

a 日本語研修に係る事業費

E P A に基づく訪日後の 6 か月日本語研修は、外務省及び経済産業省の 2 省から委託を受けた機関（以下「訪日後日本語研修実施機関」という。）により実施されている。その事業費については、2 省で分担し負担しており、平成 20 年度から 23 年度までの間で、毎年度 1 億 3,175 万円から 12 億 2,329 万円を執行し、その 4 年間の合計は 24 億 3,884 万円となっている。

また、平成 22 年度から実施している候補者の出身国で行う訪日前日本語研修の事業費については、全て外務省が負担しており、22 年度及び 23 年度の 2 年間の執行総額は約 5 億となっている。

b 受入施設での就労・研修支援に係る事業費

厚生労働省は、E P A に基づく訪日後の 6 か月日本語研修修了後、受入れ施設での就労・研修を開始した候補者及び候補者の受入れ施設に対し、国家資格取得に向けた必要な知識及び技術が習得できるよう、各種学習支援や研修体制の整備のための補助金等様々な支援を実施している。それら支援のための事業費は、平成 18 年度から 23 年度までの間で、毎年度 1,789 万円から 6 億 4,861 万円が投入され、6 年間で総額 14 億 1,949 万円が執行されている。

(4) E P A に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れに要した費用

E P A に基づく候補者の受入れに係る各府省の事業執行額については、平成 18 年度から 23 年度までの総額で、外務省が 16 億 5,928 万円、厚生労働省が 14 億 1,949 万円、経済産業省が 12 億 7,959 万円あり、合計 43 億 5,836 万円となっている。

図表 2 - (1) - ⑨
～⑭

エ 受入れに係る手続等

(7) 候補者の選定等に係るEPAにおける取極

日インドネシアEPA及び日フィリピンEPAの両附属書において、『日本国の権限のある当局によりその活動を行うことについて許可された調整のための機関』が、送出し国の権限のある当局と詳細についての契約を締結」することとされている。この「契約」に当たるのが、JICWELSとBNP2TKIの間の覚書及びJICWELSとPOEAの間の覚書である。これらの覚書において、受入れに係る手続の詳細が二国間で決められている。

(4) 選定から送出しまでの手続

JICWELSが候補者の受入れを検討している機関（病院・介護施設）に向けて発行している「(看護師等) 候補者受入れの手引き」等によると、候補者の選定から送出しのプロセスの概略は、次のとおりである。

まず、送出し調整機関は、日本とのEPAに基づき、外国人看護師候補者・介護福祉士候補者として日本での滞在・就労が許可される要件に合致し、日本での就労を希望する者（以下「就労希望者」という。）を募集する。一方、受入れを希望する病院・施設（以下「受入れ希望機関」という。）の募集、要件審査及び選考はJICWELSが行い、要件審査を通過した受入れ希望機関による総求人数がJICWELSから送出し調整機関に伝えられる。送出し調整機関では、総求人数の3倍程度となるよう、就労希望者の審査及び選考が行われる。

送出し調整機関及びJICWELSは、それぞれの審査・選考を通過した就労希望者リスト及び受入れ希望機関のリストを作成・交換し、そのリストを用いて就労希望者と受入れ希望機関とのマッチングが行われる。このマッチングに先立ち、JICWELSは、リストにある就労希望者と現地で面接、人物評価を行い、その結果と共に、就労希望者の学歴、職歴、日本語能力等の情報が受入れ希望機関に提供される。一方、就労希望者には受入れ希望機関の雇用条件等の情報が提供される。

なお、JICWELSでは、就労希望者の面接において、その同意を前提として、面接の一部をビデオに収録し、これを当該就労希望者が就労を希望する施設に対して提供している（インドネシア人は平成22年度から、フィリピン人は21年度から実施）。そして、これらの情報を基に、就労希望者、受入れ希望機関の双方が希望を出し合い、マッチングが行われる。

就労希望者と受入れ希望機関の双方がマッチング結果に同意した場合、採用が内定する。採用が内定した後は、入国手続のため速やかに、受入れ予定機関と就労予定者の中で雇用契約が締結される。

雇用契約が締結されると、送出し調整機関により候補者の入国手続がとられる。具体的には、インドネシア及びフィリピンにある日本国大使館において、送出し調整機関が提出した各就労予定者の必要書類を審査し、査証発給の手続が行われる。

(ウ) 受入れ機関が受入れを行うまでの手続等

受入れ希望機関は、J I C W E L S の募集に対し応募を行い、J I C W E L S は応募施設が、受入れに係る資格要件に適合しているかどうかの審査を行う。その審査に通過した施設は、この段階で J I C W E L S との間で職業紹介に関する契約及び受入れ支援に関する契約を交わし、求人登録を行うこととなる。この段階で受入れ希望機関は求人申込手数料を支払う。

この後、受入れ希望機関と就労希望者のマッチングが成立し、受入れ希望機関が候補者と雇用契約を締結する段階で、受入れ希望機関は J I C W E L S に対し、あっせん手数料等を支払うこととなる。

受入れ機関は、候補者を受け入れた場合、受入れ指針に基づき、施設での就労に伴う給与、国家試験合格のための支援、日本語習得のための支援、日本での生活のための支援等様々な人的・経済的支援を行っている。また、就労前の日本語研修が免除とならないほとんどの候補者に関し、当該候補者の日本語研修費用等の一部を訪日後日本語研修実施機関に支払うこととなっている。

(I) J I C W E L S の概要

a 設立・事業概要

J I C W E L S は、国際的な保健・福祉の発展に貢献することを目的とし、昭和 58 年に厚生労働省（旧厚生省）から社団法人の認可を受け、設立された。

主な事業は、アジア地域を中心とした開発途上国の人材育成を目的とした研修事業、調査やプロジェクトの実施、国際会議の実施等、保健医療・福祉分野の政府開発援助事業やその他の国際協力事業である。

b 事業活動収入等

J I C W E L S が公表している平成 22 年度から 24 年度までの収支計算書総括表（ただし、24 年度は収支予算総括表）をみると、

E P A 関連事業は次のとおりとなっている。

事業活動収入をみると、平成 22 年度における全体の収入は 4 億 1,532 万円に対し、E P A 関連事業は 1 億 9,119 万円となっている。

同様に、平成 23 年度は事業活動収入 5 億 7,742 万円に対し E P A 関連事業は 2 億 453 万円、24 年度は事業活動収入 5 億 1,622 万円に対し E P A 関連事業は 1 億 8,529 万円となっている。

なお、E P A 関連事業とは、外国人看護師・介護福祉士候補者受入れ支援事業及び自主事業として得られるあっせん手数料を合わせたものであり、企画競争により受託した委託事業、滞在管理費等は含んでない。

表 J I C W E L S の事業活動収入における E P A 関連事業費
(単位：千円)

区分	平成 22 年度	23	24
事業活動収入 計	415,317	577,423	516,220
E P A 関連事業	191,191	204,529	185,288
うち、受入れ支援事業	148,162	153,952	156,860
うち、あっせん手数料	43,029	50,577	28,428

(注) 1 J I C W E L S 公表資料に基づき、当省が作成した。

2 平成 24 年度については、収支予算である。

3 受入れ支援事業とは、外国人看護師・介護福祉士受入れ支援事業を表す。

c J I C W E L S が唯一の受入れ調整機関とされた理由

E P A に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れにおいては、J I C W E L S が唯一の受入れ調整機関とされ、受入れ希望機関へのあっせんやその他受入れに関する様々な支援を実施している。

J I C W E L S を唯一の受入れ調整機関として相手国政府に通報した理由について、厚生労働省は「公正・中立な立場から業務を実施すること及び送り出し国政府から信頼されていることという条件を基に、機関を選定する必要があったことから、これまで A S E A N 地域を中心とした保険・福祉に関する国際的な研修の実績があり、医療・福祉に関する知見を有するとともに、送出し国政府からも信頼されている J I C W E L S がふさわしいとの判断に至った」と説明している。

<p>オ 看護師・介護福祉士候補者の受入れに係る政府の取組</p> <p>看護師・介護福祉士等の海外からの人の移動に関する課題への取組について検討することを目的として、平成 22 年 11 月に「人の移動に関する検討グループ」（議長は内閣府副大臣（当時の国家戦略担当））が設置された。さらに、基本の方針において、政府は以下のような取組を進めることとされた。</p> <p>① 看護師・介護福祉士候補者受入れに対する取組</p> <p>i) 日本語能力向上のための取組として、引き続き訪日前の日本語研修を実施していくとともに、候補者の現地での日本語能力の強化、相手国関係者による日本の看護・介護制度への理解の促進のための諸施策の実施に努める。</p> <p>また、中長期的には、現地看護大学等における日本語等の教育の実施を目指す。</p> <p>ii) 国家試験に不合格となり母国に帰国した候補者が、帰国後も試験にチャレンジしやすい環境を提供するため、e ラーニングや現地での模擬試験等の実施を進める。</p> <p>iii) ベトナムからの受入れについては、一定の日本語能力を有する候補者の受入れについて、検討を行う。</p> <p>インドネシア及びフィリピンについては、E P A の改正を要さない見直しは、早急に実施する。改正を要す見直しについては、相手国の意向も踏まえ、制度の改革の可能性について検討する。</p> <p>② その他の取組</p> <p>看護師・介護福祉士候補者の国家試験合格率・合格者数向上の観点から、母国語・英語でのコミュニケーション能力試験の併用、国家試験の出題範囲の適正化、介護福祉士国家試験の複数回の受験機会の提供及び介護福祉士候補者の定員配置基準換算の見直し等の適否について検討を行う。</p>	<p>図表 2 - (1) - ⑮</p>
---	-----------------------

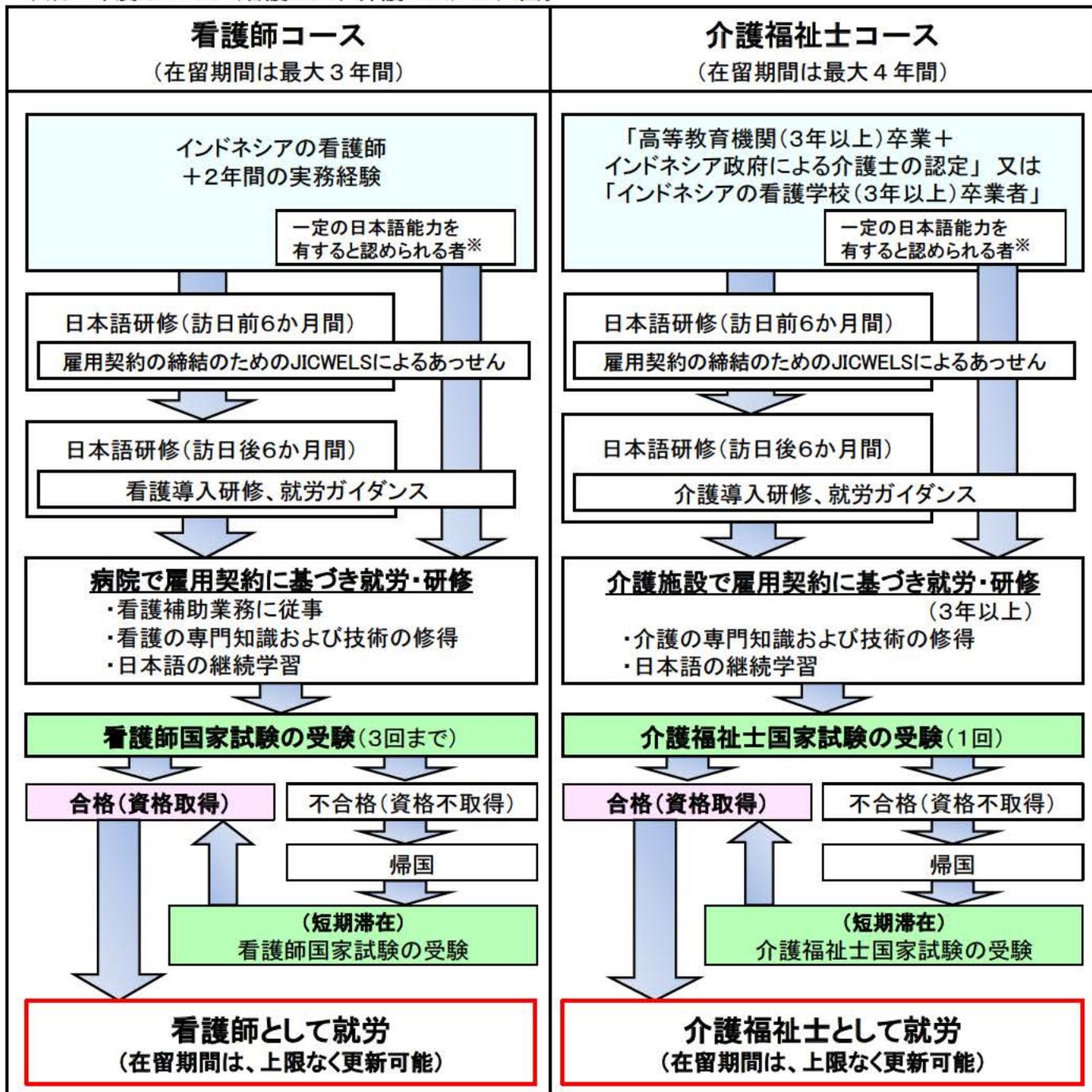
図表 2 - (1) - ① 経済連携協定に基づくインドネシア人候補者 平成 2 4 年度受入れの流れ

趣旨・目的等

- ・日インドネシア経済連携協定（平成20年7月1日発効）に基づく看護師・介護福祉士候補者等の受入れは、原則として外国人の就労が認められていない分野において、経済活動の連携の強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。
(看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、国内労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。)
- ・候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。

受入れ実績等

平成20年度は208人（看護104人、介護104人）、平成21年度は362人（看護173人、介護189人）、平成22年度は116人（看護39人、介護77人）、平成23年度は105人（看護47人、介護58人）、平成24年度は101人（看護29人、介護72人）が入国。



※ 日本語能力試験N2(旧2級)程度の日本語能力がある場合(累計7人(看護0人、介護7人))

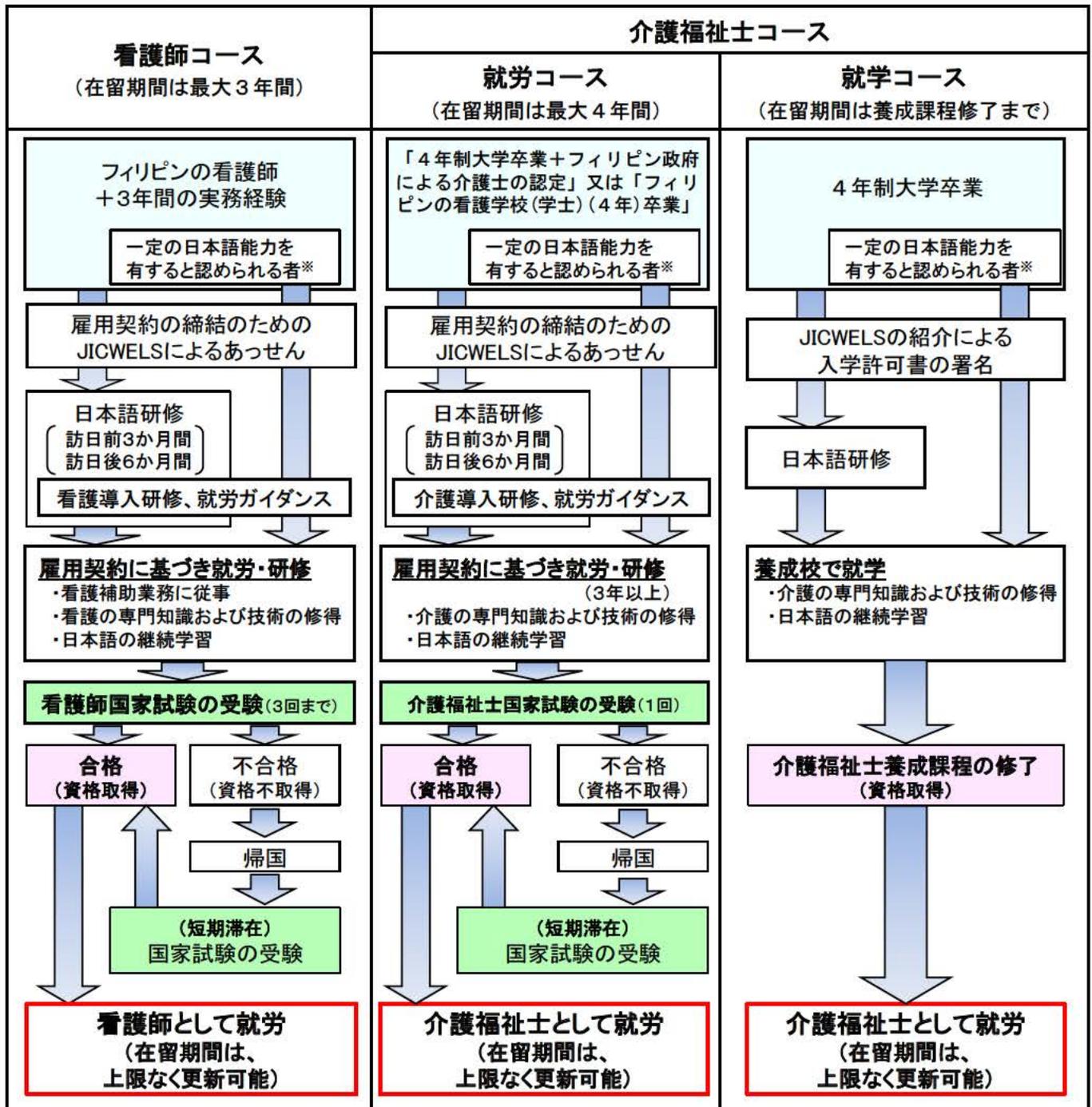
図表 2-(1)-② 経済連携協定に基づくフィリピン人候補者 平成24年度受入れの流れ

趣旨・目的等

- ・日フィリピン経済連携協定（平成20年12月11日発効）に基づく看護師・介護福祉士候補者等の受入れは、原則として外国人の就労が認められていない分野において、経済活動の連携の強化の観点から、二国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に行うものである。（看護・介護分野の労働力不足への対応ではなく、国内労働市場への影響を考慮して受入れ最大人数を設定。）
- ・候補者の受入れを適正に実施する観点から、我が国においては国際厚生事業団（JICWELS）が唯一のあっせん機関として位置づけられ、これ以外の職業紹介事業者や労働者派遣事業者にあっせんを依頼することはできない。

受入れ実績等

平成21年度は310人（看護93人、介護217人（就労190人、就学27人））、
 平成22年度は128人（看護46人、介護82人（就労72人、就学10人））、
 平成23年度は131人（看護70人、介護61人（就労61人、就学は募集なし））、
 平成24年度は101人（看護28人、介護73人（就労73人、就学は募集なし））が入国。



※ 日本語能力試験N2(旧2級)程度の日本語能力がある場合(累計15人(看護0人、介護15人))

図表 2 - (1) - ③ 平成 25 年度日インドネシア E P A に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ

区分	看護師	介護福祉士
目的	看護師の国家資格取得と取得後の就労	介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労
在留資格	二国間の協定に基づく「特定活動」の在留資格	
活動内容（国家資格の取得前）	日本国内の病院で就労・研修	日本国内の介護施設で就労・研修
活動内容（国家資格の取得後）	日本国内の医療施設等で看護師として就労（利用者宅でのサービスを除く。）	日本国内の介護施設で介護福祉士として就労（利用者宅でのサービスを除く。）
在留期間等	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得前：看護 3 年、介護 4 年が上限 期間内に資格不取得の場合は期間満了を以て帰国（帰国後も短期滞在ビザで来日し、受験・資格取得可能） 資格取得後：在留期間の更新回数に制限無し 労働市場への悪影響を避ける観点から、受入れ最大人数を設定（平成 25 年度は看護 200 人、介護 300 人） 	
入国の要件	<ul style="list-style-type: none"> インドネシアの看護師資格の保有者（看護学校の修了証書Ⅲ取得者又は大学の看護学部卒業生） 2 年以上の看護師の実務経験 雇用契約の締結（日本人都同等以上の報酬） 	<ul style="list-style-type: none"> 「大学又は高等教育機関の修了証書Ⅲ以上の取得者＋介護士としてインドネシア政府から認定された者」又は「看護学校の修了証書Ⅲ取得者又は大学の看護学部卒業生」 雇用契約の締結（日本人都同等以上の報酬）
日本語等研修	訪日前 6 か月間の日本語研修（※1、※2）、訪日後 6 か月間の日本語研修（※2）、看護・介護導入研修、就労ガイダンス	
送出し調整機関	インドネシア海外労働者派遣・保護庁（BNP 2 TK I）	
受入れ調整機関	（社）国際厚生事業団（J I C W E L S）	

（注）厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

（※1）協定外の枠組みで行うもの。

（※2）日本語能力試験 N 2 級（旧 2 級）程度の日本語能力がある場合には研修を受講しないことも可能。

図表 2 - (1) - ④ 平成 25 年度日フィリピン E P A に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ

区分	看護師	介護福祉士	
		就労コース	就学コース（※1）
目的	看護師の国家資格取得と取得後の就労	介護福祉士の国家資格取得と取得後の就労	
在留資格	二国間の協定に基づく「特定活動」の在留資格		
活動内容（国家資格の取得前）	日本国内の病院で就労・研修	日本国内の介護施設で就労・研修	日本国内の養成施設で就学
活動内容（国家資格の取得後）	日本国内の医療施設等で看護師として就労（利用者宅でのサービスを除く。）	日本国内の介護施設で介護福祉士として就労（利用者宅でのサービスを除く。）	
在留期間等	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得前：看護 3 年、介護 4 年（就学コースの場合は、養成課程修了に必要な期間）が上限 期間内に資格不取得の場合は期間満了を以て帰国（帰国後も短期滞在ビザで来日し、受験・資格取得可能） 資格取得後：在留期間の更新回数に制限無し 労働市場への悪影響を避ける観点から、受入れ最大人数を設定（平成 25 年度は看護 200 人、介護 300 人） 		
入国の要件	<ul style="list-style-type: none"> フィリピンの看護師資格の保有者 3 年間の看護師の実務経験 雇用契約の締結（日本人と同等以上の報酬） 	<ul style="list-style-type: none"> 「4 年制大学卒業業者 + フィリピン介護士研修終了者（TESDA の認定保持）」又は「看護学校（学士）卒業業者」 雇用契約の締結（日本人都同等以上の報酬） 	4 年制大学の卒業業者
日本語等研修	訪日前 6 か月間の日本語研修（※2、※3）、訪日後 6 か月間の日本語研修（※3）、看護・介護導入研修、就労ガイダンス		日本語研修
送出し調整機関	フィリピン海外雇用庁（POEA）		高等教育委員会（CHED）
受入れ調整機関	（社）国際厚生事業団（JICWELS）		

（注） 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

（※1）平成 23 年度以降、介護福祉士の就学コースの受入れは実施していない。

（※2）協定外の枠組みで行うもの。

（※3）日本語能力試験 N 2 級（旧 2 級）程度の日本語能力がある場合には研修を受講しないことも可能。

2 フィリピンの場合は、インドネシアと異なり、介護福祉士候補者の受入れが就労コースと就学コースとに分かれている。介護福祉士の就学コースを除く、看護師候補者及び介護福祉士候補者（就労コース）の受入れの目的、在留資格、活動内容、在留期間及び受入れ調整機関（JICWELS）については、インドネシア人候補者の場合と同様である。

図表 2 - (1) - ⑤ 経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針（平成 20 年 5 月 19 日厚生労働省告示第 312 号）（抄）

第一 総論

一 目的

この指針は、経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定（以下「協定」という。）第九十四条 1 及び 4 並びに協定附属書十第一編第六節の規定に基づくインドネシア人看護師等の受入れの仕組み及びその運営に関する基本的事項を明らかにすることにより、看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の円滑かつ適正な受入れを図ることを目的とする。

二 インドネシア人看護師等及び受入れ機関の責務

1 インドネシア人看護師等の責務

インドネシア人看護師等は、受入れ機関の指導に従い、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に精励するとともに、当該資格取得後は両国の保健医療及び福祉の発展に貢献するよう、努めるものとする。

2 受入れ機関の責務

受入れ機関は、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得が図られるよう、受入れ体制の確保に取り組むとともに、専門的人材としてのインドネシア人看護師等に対する国民の理解に資するよう、インドネシア人看護師等が地域の保健医療及び福祉の現場において専門的能力を発揮して活躍する環境づくりに努めるものとする。また、労働関係法令等の遵守を通じ、適正な労働条件の確保を図るものとする。

三 出入国管理上の取扱い

協定に基づくインドネシア人看護師等に対する出入国管理は、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。）、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）、出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成二年法務省告示第百三十一号）及び法務大臣が定める告示等に従って実施される。

四 定義

この指針において、次に掲げる用語の定義は、それぞれ次に定めるところによる。

- 1 インドネシア人看護師等 インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者並びにインドネシア人看護師及びインドネシア人介護福祉士をいう。
- 2 インドネシア人看護師候補者 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）に基づく看護師の資格（以下「看護師の資格」という。）を取得することを目的として、協定附属書十第一編第六節 1 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可されたインドネシア人をいう。
- 3 インドネシア人介護福祉士候補者 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和六十二年法律第三十号）に基づく介護福祉士の資格（以下「介護福祉士の資格」という。）を取得することを目的として、協定附属書十第一編第六節 2 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可されたインドネシア人をいう。
- 4 インドネシア人看護師 看護師の資格を有するインドネシア人であって、協定附属書十第一編第六

節3の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者をいう。

- 5 インドネシア人介護福祉士 介護福祉士の資格を有するインドネシア人であって、協定附属書十第一編第六節3の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者をいう。
- 6 受入れ調整機関 協定附属書十第一編第六節1から3までの規定に基づき、インドネシア人看護師等と受入れ機関との間の雇用関係の成立をあっせんする機関として、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項の規定により有料職業紹介事業の許可を受けて、日本国政府からインドネシア政府に通報された機関をいう。
- 7 受入れ機関 協定附属書十第一編第六節の規定に基づき、その設立している施設において雇用する契約をインドネシア人看護師等との間で締結した日本国内にある医療法人、社会福祉法人等の公私の機関をいう。
- 8 受入れ施設 協定附属書十第一編第六節の規定に基づき、インドネシア人看護師候補者が受入れ機関との労働契約に基づき就労する病院、インドネシア人介護福祉士候補者が受入れ機関との労働契約に基づき就労する特別養護老人ホーム、介護老人保健施設その他の介護施設並びにインドネシア人看護師及びインドネシア人介護福祉士が受入れ機関との労働契約に基づき就労する施設をいう。

第二 資格取得前の受入れ機関での就労等

一 看護師の資格取得を目的とした就労等

1 インドネシア人看護師候補者

(1) インドネシア人看護師候補者は、次のイ及びロの活動に従事する。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修、看護導入研修及び就労ガイダンス（ロにおいて「六月間の研修」という。）の履修

ロ 六月間の研修の修了後、看護師の監督の下での研修を通じた病院における必要な知識及び技術の修得

(2) インドネシア人看護師候補者は、協定附属書十第一編第六節1の規定により、インドネシアの法令に基づいて登録された、資格を有する看護師であって、インドネシアにある看護専門学校から修了証書Ⅲ（インドネシアの高等教育に関する政令（千九百九十九年政令第六十号）に定義する高等学校教育の修了後、インドネシアにおいて三年間の専門教育を修了した資格をいう。以下同じ。）を取得し、又はインドネシアにある大学の看護学部を卒業しており、かつ、少なくとも二年間看護師としての実務経験を有する者でなければならない。

(3) (1)の活動は、協定附属書十第一編第六節1の規定により、病院を設立している受入れ機関であって、受入れ調整機関が紹介したものとの労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(4) インドネシア人看護師候補者の入国及び一時的な滞在は、協定附属書十第一編第六節1の規定により、一年間（この期間は、更新することができる。ただし、更新は、その都度一年間ずつとし、かつ、二回を超えてはならない。）の滞在とされ、第一の三による。

2 日本語の語学研修、看護導入研修及び就労ガイダンスの履修

(1) インドネシア人看護師候補者は、協定附属書十第一編第六節1の規定により、入国後六月間、日本語の語学研修（日本語研修実施機関（協定附属書十第一編第六節1及び2に規定する日本語の語学研修を行う機関をいう。以下同じ。）の行うものをいう。）、看護導入研修（病院で就労し、看護師の資格を取得するために必要となる知識及び技術を修得させるための研修をいう。以下同

じ。)及び就労ガイダンス(受入れ機関の就労環境等に係る母国語による相談窓口及びその他の相談窓口の説明、労働関係法令の内容、受入れ機関の不正な行為への対処方法その他の法的保護に必要な情報に関する説明会をいう。以下同じ。)を受けなければならない。ただし、1の(1)の口の活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者については、日本語の語学研修を受けることを要しない。

(2) (1)の日本語の語学研修は、協定附属書十第一編第六節6の規定に基づき、日本国政府からインドネシア政府に通報された機関が行う。

(3) (1)の看護導入研修及び就労ガイダンスは、社団法人国際厚生事業団(昭和五十八年七月十二日に社団法人国際厚生事業団という名称で設立された法人をいう。以下「事業団」という。)が行う。

3 インドネシア人看護師候補者が就労する受入れ施設の要件

インドネシア人看護師候補者が就労する受入れ施設は、看護師学校養成所の臨地実習受入れ病院と同等の体制が整備されている病院(医療保険が適用される病床を有するものに限る。)であって、次の(1)から(9)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 原則として、看護学生の臨地実習に係る実習指導者(厚生労働省又は都道府県が実施する実習指導者講習会等を受けた者をいう。)が配置されていること。

(2) 看護師及び准看護師の員数が、入院患者の数が三又はその端数を増すごとに一以上であること。ただし、精神病床においては、入院患者の数が四又はその端数を増すごとに一以上、療養病床においては、入院患者の数が六又はその端数を増すごとに一以上であること。

(3) 看護職員の半数以上が看護師であること。

(4) 看護の組織部門が明確に定められていること。

イ 病院の組織の中で、看護部門が独立して位置付けられていること。

ロ 看護部門としての方針が明確であること。

ハ 看護部門の各階級及び職種の業務分担が明確であること。

ニ 看護師の院内教育及び学生の実習指導を調整する責任者が、4の(1)の看護研修計画に明記されていること。

(5) 看護基準(各病院が提供する看護内容を基準化し、文章化したものをいう。)が、使用しやすいように配慮して作成され、常時活用されていること及び看護手順(各病院で行われる看護業務を順序立てて、一連の流れとして標準化し、文章化したものをいう。)が作成され、評価され、かつ、見直されていること。

(6) 看護に関する諸記録が適正に行われていること。

イ 看護記録が正確に作成されていること。

ロ 各患者に対する医療の内容が適正かつ確実に記録されていること。

ハ 患者のケアに関するカンファレンスが行われ、その記録が正確に作成されていること。

(7) 過去三年間に、インドネシア人看護師等、フィリピン人看護師等(経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針(平成二十年厚生労働省告示第五百九号。以下「フィリピン人看護師等受入れ指針」という。)第一の四の1に規定するフィリピン人看護師等をいう。以下同じ。)若しくはベトナム人看護師等(看護師及び介護福祉士の入国及び一時的な滞在に関する日本国政府とベトナム

ム社会主義共和国政府との間の交換公文に基づく看護及び介護分野におけるベトナム人看護師等の受入れの実施に関する指針（平成二十四年厚生労働省告示第五百七号。以下「ベトナム人看護師等受入れ指針」という。）第一の四の1に規定するベトナム人看護師等をいう。以下同じ。）又は特例インドネシア人看護師候補者等（特例インドネシア人看護師候補者及び特例インドネシア人介護福祉士候補者の雇用管理、研修の実施等に関する指針（平成二十三年厚生労働省告示第百九十二号。以下「特例インドネシア人看護師候補者等指針」という。）第一の二の1に規定する特例インドネシア人看護師候補者等をいう。以下同じ。）若しくは特例フィリピン人看護師候補者（特例フィリピン人看護師候補者の雇用管理、研修の実施等に関する指針（平成二十四年厚生労働省告示第百九十号。以下「特例フィリピン人看護師候補者指針」という。）第一の二の1に規定する特例フィリピン人看護師候補者をいう。以下同じ。）の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(8) 過去三年間に、第四の二の4、フィリピン人看護師等受入れ指針第四の二の4若しくはベトナム人看護師等受入れ指針第四の二の4又は特例インドネシア人看護師候補者等指針第五の一の2若しくは特例フィリピン人看護師候補者指針第五の一の2の規定による報告（以下「受入れ機関等報告」という。）を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(9) 過去三年間に、第四の二の5、フィリピン人看護師等受入れ指針第四の二の5若しくはベトナム人看護師等受入れ指針第四の二の5又は特例インドネシア人看護師候補者等指針第五の一の3若しくは特例フィリピン人看護師候補者指針第五の一の3の規定による巡回訪問（以下「受入れ調整機関による巡回訪問」という。）の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

4 病院における研修の要件

1の(1)のロの病院における研修は、次の(1)から(5)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 研修内容は、看護師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看護研修計画が作成されていること。

(2) 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、看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。

(3) 研修責任者は、原則として看護部門の教育責任者とし、研修支援者は、原則として三年以上の業務経験のある看護師とすること。

(4) 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。

(5) 研修が行われる病床は、医療保険が適用されるものに限ること。

5 病院を設立している受入れ機関との労働契約の要件

1の(3)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

二 介護福祉士の資格取得を目的とした就労等

1 インドネシア人介護福祉士候補者

(1) インドネシア人介護福祉士候補者は、次のイ及びロの活動に従事する。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修、介護導入研修及び就労ガイダンス（ロにおいて「六月間の研修」という。）の履修

ロ 六月間の修了後、介護福祉士の監督の下での研修を通じた介護施設における必要な知識及び技術の修得

(2) インドネシア人介護福祉士候補者は、協定附属書十第一編第六節2の規定により、次のイからハまでのいずれかに該当する者でなければならない。

イ インドネシアにある大学の看護学部を卒業した者

ロ インドネシアにある看護専門学校から修了証書Ⅲを取得した者

ハ インドネシアにある他のいずれかの専門学校又は大学から修了証書Ⅲ又はそれ以上の学位を取得しており、かつ、協定第九十六条(c)の規定に基づき自然人の移動に関する小委員会により採択される指針に基づく適当な研修の修了後、インドネシアの法令に従い、インドネシア政府により必要な技術を有する介護福祉士としての資格を与えられた者

(3) (1)の活動は、協定附属書十第一編第六節2の規定により、介護施設を設立している受入れ機関であって、受入れ調整機関が紹介したものと労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(4) インドネシア人介護福祉士候補者の入国及び一時的な滞在は、協定附属書十第一編第六節2の規定により、一年間（この期間は、更新することができる。ただし、更新は、その都度一年間ずつとし、かつ、三回を超えてはならない。）の滞在とされ、第一の三による。

2 日本語の語学研修、介護導入研修及び就労ガイダンスの履修

(1) インドネシア人介護福祉士候補者は、協定附属書十第一編第六節2の規定により、入国後六月間、日本語の語学研修、介護導入研修（介護施設で就労し、介護福祉士の資格を取得するために必要となる知識及び技術を修得させるための研修をいう。以下同じ。）及び就労ガイダンスを受けなければならない。ただし、1の(1)のロの活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者については、日本語の語学研修を受けることを要しない。

(2) (1)の日本語の語学研修は、協定附属書十第一編第六節6の規定に基づき、日本国政府からインドネシア政府に通報された機関が行う。

(3) (1)の介護導入研修及び就労ガイダンスは、事業団が行う。

3 インドネシア人介護福祉士候補者が就労する受入れ施設の要件

インドネシア人介護福祉士候補者が就労する受入れ施設は、別表第一に掲げる介護施設（定員が三十名以上（指定介護療養型医療施設の場合にあつては、介護保険の指定を受けた病床数が三十床以上）のものに限る。以下この3において同じ。）又は別表第二に掲げる介護施設（別表第一に掲げる介護施設と同一の敷地内において一体的に運営されているものに限る。）であつて、次の(1)から(6)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 介護福祉士養成施設（社会福祉士及び介護福祉士法第三十九条第一号に規定する文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校並びに厚生労働大臣の指定した養成施設をいう。）における実習施設と同等の体制が整備されていること。

(2) 介護職員の員数（就労するインドネシア人介護福祉士候補者、フィリピン人介護福祉士候補者（フィリピン人看護師等受入れ指針第一の四の3に規定するフィリピン人介護福祉士候補者を

いう。)及びベトナム人介護福祉士候補者(ベトナム人看護師等受入れ指針第一の四の3に規定するベトナム人介護福祉士候補者という。)並びに特例インドネシア人介護福祉士候補者(特例インドネシア人看護師候補者等指針第一の二の3に規定する特例インドネシア人介護福祉士候補者をいう。)(以下この(2)において「介護福祉士候補者」という。)を除く。)が、法令に基づく職員等の配置の基準を満たすこと。ただし、別表第三に掲げる規定に基づく職員等の配置の基準については、介護福祉士候補者のうち次のいずれかに該当するものを職員等とみなして当該規定を適用するものとする。

イ 受入れ施設において就労を開始した日から一年を経過した者

ロ 日本語能力試験(独立行政法人国際交流基金及び財団法人日本国際教育支援協会(昭和三十二年三月一日に財団法人日本国際教育協会として設立された法人をいう。)が実施する日本語能力試験をいう。)においてN1又はN2(平成二十二年三月三十一日までに実施された審査にあっては、一級又は二級)に合格した者

(3) 常勤の介護職員の四割以上が、介護福祉士の資格を有する職員であること。

(4) 過去三年間に、インドネシア人看護師等、フィリピン人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例インドネシア人看護師候補者等若しくは特例フィリピン人看護師候補者の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(5) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(6) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

4 介護施設における研修の要件

1の(1)のロの介護施設における研修は、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 研修内容は、介護福祉士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。

(2) 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。

(3) 研修責任者は、原則として、五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。

(4) 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。

5 介護施設を設立している受入れ機関との労働契約の要件

1の(3)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

第三 資格取得後の就労

一 インドネシア人看護師の就労

1 インドネシア人看護師

(1) 協定附属書十第一編第六節 3 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在を許可された次のイ又はロに該当するインドネシア人は、看護師としてのサービスの提供に従事する。

イ 第二の一の 1 の(4)の滞在中に看護師の資格を取得した者

ロ 第二の一の 1 の(4)の滞在中に看護師の資格が与えられなかった後の期間に看護師の資格を取得した者

(2) (1)のサービスの提供は、協定附属書十第一編第六節 3 の規定により、受入れ機関との労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(3) インドネシア人看護師の入国及び一時的な滞在中は、協定附属書十第一編第六節 3 の規定により、三年までの期間（この期間は、更新することができる。）の滞在中とされ、第一の三による。

(4) (1)のイに該当する者（再入国の許可を取得することなく日本国を出国した者に限る。）及び(1)のロに該当する者に対する入国及び一時的な滞在中の許可は、協定附属書十第一編第六節 3 の規定により、インドネシア政府により指名され、及び日本国政府に通報されること並びに(2)の労働契約が当該インドネシア人と受入れ機関であって受入れ調整機関が紹介したものと間で締結されることを条件とする。

2 インドネシア人看護師が就労する受入れ施設の要件

インドネシア人看護師が就労する受入れ施設は、別表第四に掲げる施設であって、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 施設を設立している受入れ機関が、当該施設で就労するインドネシア人看護師を、利用者の居室においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

(2) 過去三年間に、インドネシア人看護師等、フィリピン人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例インドネシア人看護師候補者等若しくは特例フィリピン人看護師候補者の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(3) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(4) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

3 受入れ機関との労働契約の要件

1 の(2)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

二 インドネシア人介護福祉士の就労

1 インドネシア人介護福祉士

(1) 協定附属書十第一編第六節 2 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在を許可された次のイ又はロに該当するインドネシア人は、介護福祉士としてのサービスの提供に従事する。

イ 第二の二の 1 の(4)の滞在中に介護福祉士の資格を取得した者

ロ 第二の二の 1 の(4)の滞在中に介護福祉士の資格が与えられなかった後の期間に介護福祉士の資格を取得した者

(2) (1)のサービスの提供は、協定附属書十第一編第六節 3 の規定により、受入れ機関との労働契約

に基づいて行われることを条件とする。

(3) インドネシア人介護福祉士の入国及び一時的な滞在は、協定附属書十第一編第六節3の規定により、三年までの期間（この期間は、更新することができる。）の滞在とされ、第一の三による。

(4) (1)のイに該当する者（再入国の許可を取得することなく日本国を出国した者に限る。）及び(1)のロに該当する者に対する入国及び一時的な滞在の許可は、協定附属書十第一編第六節3の規定により、インドネシア政府により指名され、及び日本国政府に通報されること並びに(2)の労働契約が当該インドネシア人と受入れ機関であって受入れ調整機関が紹介したものととの間で締結されることを条件とする。

2 インドネシア人介護福祉士が就労する受入れ施設の要件

インドネシア人介護福祉士が就労する受入れ施設は、別表第一、別表第二又は別表第五に掲げる施設であって、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 施設を設立している受入れ機関が、当該施設で就労するインドネシア人介護福祉士を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

(2) 過去三年間に、インドネシア人看護師等、フィリピン人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例インドネシア人看護師候補者等若しくは特例フィリピン人看護師候補者の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(3) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(4) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

3 受入れ機関との労働契約の要件

1の(2)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

第四 受入れ調整機関によるあっせん等

一 受入れ調整機関の設置

受入れ調整機関は、事業団とする。

二 受入れ調整機関の事業

事業団は、インドネシア人看護師等の円滑かつ適正な受入れを実施するため、次に掲げる事業を実施する。

1 受入れ機関の募集、あっせん等

事業団は、受入れ調整機関として、受入れ機関の募集を行い、受入れ施設の要件、研修の要件及び労働契約の要件を満たすことを確認し、かつ、4の規定による報告及び5の規定による巡回訪問に関する守秘義務を含む受入れ支援に係る契約を当該受入れ機関と締結した上で、インドネシア海外労働者派遣・保護庁と協力して、受入れ機関及びインドネシア人看護師等に対し、就業に関する必要な情報を提供し、相談を行い、受入れ機関とインドネシア人看護師等との間における雇用関係の成立のあっせんを行う。なお、事業団は、受入れ機関の募集に当たり、円滑かつ適正な受入れを図るため、協定に基づく受入れの仕組みに関し、広報活動等を通じて周知を図るものとする。

2 インドネシア人看護師等の円滑な受入れのための協力

事業団は、外務省等の関係機関と連携し、インドネシアにおいて実施されるインドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者に対する説明会に職員を派遣する等その円滑な受入れのために必要な協力を行う。

3 日本語研修実施機関等との連携

事業団は、日本語研修実施機関からの報告の受理など、日本語研修実施機関その他の関係機関との必要な連携を行う。

4 受入れ機関からの報告の受理

(1) 定期報告

イ インドネシア人看護師候補者又はインドネシア人介護福祉士候補者の受入れ機関は、受入れ施設の要件の遵守状況、研修の実施状況及び労働契約の要件の遵守状況について、毎年一月一日現在で、事業団に報告するものとする。

ロ インドネシア人看護師又はインドネシア人介護福祉士の受入れ機関は、当該インドネシア人看護師又はインドネシア人介護福祉士が在留期間の更新の許可を申請する際、受入れ施設の要件の遵守状況及び労働契約の要件の遵守状況を事業団に報告するものとする。

(2) 随時報告

イ 受入れ機関は、受け入れている特定活動の在留資格（インドネシア人看護師等又は特例インドネシア人看護師候補者等に係る活動を指定されたものに限る。）以外の在留資格をもって在留する者が、特定活動の在留資格（インドネシア人看護師等に係る活動を指定されたものに限る。）への変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ロ 受入れ機関は、受け入れているインドネシア人看護師等が受入れ施設の変更に係る在留資格の変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ハ 受入れ機関は、受け入れているインドネシア人看護師等が死亡若しくは失踪した場合又は当該インドネシア人看護師等が入管法第十九条第一項の規定に違反して収入を伴う事業を運営する活動若しくは報酬を受ける活動を行っていると思料する場合には、速やかに事業団に報告するものとする。

ニ 受入れ機関は、受け入れているインドネシア人看護師等が特定活動の在留資格（インドネシア人看護師等又は特例インドネシア人看護師候補者等に係る活動を指定されたものに限る。）以外の在留資格への変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ホ 受入れ機関は、受け入れているインドネシア人看護師等との労働契約を終了する場合には、あらかじめ、その旨を事業団に報告するものとする。

ヘ 受入れ機関は、インドネシア人看護師又はインドネシア人介護福祉士が受入れ機関との間で労働契約を締結し、受入れ機関の変更に係る在留資格の変更の許可を受けたことにより、受入れ施設において就労を開始した場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ト 受入れ機関は、受け入れているインドネシア人看護師候補者又はインドネシア人介護福祉士候補者の国家試験の合否が判明した場合には、その結果を速やかに事業団に報告するものとする。

チ 受入れ機関は、一時的な滞在の期間内に資格を取得しなかったインドネシア人看護師候補者又はインドネシア人介護福祉士候補者の帰国後、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

(3) 事業団は、(1)及び(2)に掲げるほか、協定に基づくインドネシア人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図るため、必要と認める場合には、受入れ機関に対し、必要な報告を求めるものとする。

(4) 事業団は、(1)から(3)までの報告その他整理した必要な情報を厚生労働大臣に提出するものとする。

5 受入れ施設に対する巡回訪問

事業団は、定期的に又は必要に応じてインドネシア人看護師等の受入れ施設を巡回訪問し、受入れ機関によるインドネシア人看護師等の雇用管理の状況又はインドネシア人看護師候補者若しくはインドネシア人介護福祉士候補者の研修の実施状況等を把握する。

6 インドネシア人看護師等からの相談等に対する対応

事業団は、インドネシア人看護師等から、受入れ機関における研修、指導体制、就労環境等について相談、苦情等があった場合には、適切に相談、苦情等に応じ、説明等を行う。

7 受入れ機関に対する相談支援等

事業団は、受入れ機関から、インドネシア人看護師等の研修、雇用管理等について相談等があった場合には、適切に相談等に応じ、説明、助言等を行う。また、事業団は、インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者の就労の開始前に、必要に応じて、受入れ機関に対し、インドネシア人看護師候補者及びインドネシア人介護福祉士候補者の病院又は介護施設における研修の実施、雇用管理等に関する説明会を実施する。

8 受入れ機関に対する助言

事業団は、4の規定による報告又は5の規定による巡回訪問の実施等に関して、必要があると認めるときは、受入れ機関に対し、必要な助言を行う。

9 関係行政機関との連携等

事業団は、4の規定による報告、5の規定による巡回訪問の実施、6若しくは7の規定による相談への対応又は8の規定による助言等に関して、必要があると認めるときは、都道府県労働局、地方入国管理局等の関係行政機関に連絡すること等により、問題の解決を図る。

三 受入れ調整機関に対する指導監督等

厚生労働大臣は、インドネシア人看護師等の円滑かつ適正な受入れを実施するため、事業団に対し、受入れ機関における研修の実施状況その他の必要な事項の報告を徴収し、その他必要な指導及び監督を行う。

第五 円滑かつ適正な受入れを実施するための措置

厚生労働大臣は、インドネシア人看護師等に対する質の高い研修体制並びにインドネシア人看護師等による適切な保健医療及び福祉サービスの提供を確保するとともに、インドネシア人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図るため、以下の措置を実施する。

一 報告

厚生労働大臣は、第四の二の4に規定する報告がないときその他インドネシア人看護師等の職業の

安定に関し必要があると認めるときは、受入れ機関から必要な報告の提出を求めることができる。

二 改善指示

厚生労働大臣は、事業団が、この指針で定める受入れ施設の要件、研修の要件又は労働契約の要件を満たさない施設を設立する受入れ機関とインドネシア人看護師等との間における雇用関係の成立をあっせんしようとするときその他協定に基づくインドネシア人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図る観点から、事業団が行う職業紹介事業の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、事業団に対し、必要な措置（要件を満たさない施設を設立する受入れ機関に紹介を行わないことを含む。）を採ることを指示することができる。

第六 受入れ人数等

- 一 インドネシア人看護師等の入国及び一時的な滞在の人数は、協定附属書十第一編第六節4(a)及び(b)に基づき定められる人数を超えないものとする。
- 二 協定に基づくインドネシア人看護師等の入国及び一時的な滞在については、必要に応じ、協定附属書十第一編第六節4(c)に基づき、一時停止の措置が講じられる。

図表 2 - (1) - ⑥ 「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」（平成 20 年 11 月 6 日厚生労働省告示第 509 号）

第一 総論

一 目的

この指針は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定（以下「協定」という。）第百十条 1 (f)、2 及び 3 並びに協定附属書八第一部第六節の規定に基づくフィリピン人看護師等の受入れの仕組み及びその運営に関する基本的事項を明らかにすることにより、看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の円滑かつ適正な受入れを図ることを目的とする。

二 フィリピン人看護師等及び受入れ機関の責務

1 フィリピン人看護師等の責務

フィリピン人看護師等は、受入れ機関の指導に従い、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に精励するとともに、当該資格取得後は両国の保健医療及び福祉の発展に貢献するよう、努めるものとする。

2 受入れ機関の責務

受入れ機関は、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得が図られるよう、受入れ体制の確保に取り組むとともに、専門的人材としてのフィリピン人看護師等に対する国民の理解に資するよう、フィリピン人看護師等が地域の保健医療及び福祉の現場において専門的能力を発揮して活躍する環境づくりに努めるものとする。また、労働関係法令等の遵守を通じ、適正な労働条件の確保を図るものとする。

三 出入国管理上の取扱い

協定に基づくフィリピン人看護師等に対する出入国管理は、出入国管理及び難民認定法（昭和二十六年政令第三百十九号。以下「入管法」という。）、出入国管理及び難民認定法施行規則（昭和五十六年法務省令第五十四号）、出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成二年法務省告示第百三十一号）及び法務大臣が定める告示等に従って実施される。

四 定義

この指針において、次に掲げる用語の定義は、それぞれ次に定めるところによる。

- 1 フィリピン人看護師等 フィリピン人看護師候補者及びフィリピン人介護福祉士候補者並びにフィリピン人看護師及びフィリピン人介護福祉士をいう。
- 2 フィリピン人看護師候補者 保健師助産師看護師法（昭和二十三年法律第二百三号）に基づく看護師の資格（以下「看護師の資格」という。）を取得することを目的として、協定附属書八第一部第六節 1 (a) の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可されたフィリピン人をいう。
- 3 フィリピン人介護福祉士候補者 社会福祉士及び介護福祉士法（昭和六十二年法律第三十号）に基づく介護福祉士の資格（以下「介護福祉士の資格」という。）を取得することを目的として、協定附属書八第一部第六節 1 (b) 又は (c) の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可されたフィリピン人をいう。
- 4 フィリピン人看護師 看護師の資格を有するフィリピン人であって、協定附属書八第一部第六節 2

の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者をいう。

- 5 フィリピン人介護福祉士 介護福祉士の資格を有するフィリピン人であって、協定附属書八第一第六節2の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者をいう。
- 6 受入れ調整機関 協定附属書八第一部第六節1(a)及び(b)並びに2の規定に基づき、フィリピン人看護師等と受入れ機関との間の雇用関係の成立をあっせんする機関として、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十条第一項の規定により有料職業紹介事業の許可を受けて、日本国政府からフィリピン政府に通報された機関であり、かつ、フィリピン人介護福祉士候補者の介護福祉士養成施設（社会福祉士及び介護福祉士法第三十九条第一号に規定する文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した学校並びに厚生労働大臣の指定した養成施設をいう。以下同じ。）への入学をあっせんする機関をいう。
- 7 受入れ機関 協定附属書八第一部第六節の規定に基づき、その設立している施設において雇用する契約をフィリピン人看護師等との間で締結し、又はその設立している介護福祉士養成施設に入学する許可をフィリピン人介護福祉士候補者に対し与えた日本国内にある医療法人、社会福祉法人等の公私の機関をいう。
- 8 受入れ施設 協定附属書八第一部第六節の規定に基づき、フィリピン人看護師候補者が受入れ機関との労働契約に基づき就労する病院、フィリピン人介護福祉士候補者が受入れ機関との労働契約に基づき就労する特別養護老人ホーム、介護老人保健施設その他の介護施設、フィリピン人介護福祉士候補者が受入れ機関による入学の許可に基づき就学する介護福祉士養成施設並びにフィリピン人看護師及びフィリピン人介護福祉士が受入れ機関との労働契約に基づき就労する施設をいう。

第二 資格取得前の受入れ機関での就労等

一 看護師の資格取得を目的とした就労等

1 フィリピン人看護師候補者

(1) フィリピン人看護師候補者は、次のイ及びロの活動に従事する。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修、看護導入研修及び就労ガイダンス（ロにおいて「六月間の研修」という。）の履修

ロ 六月間の研修の修了後、看護師の監督の下での研修を通じた病院における必要な知識及び技術の修得

(2) フィリピン人看護師候補者は、協定附属書八第一部第六節付録二1の規定により、フィリピンの法令に基づき資格を有する看護師であって、少なくとも三年間看護師としての実務経験を有する者でなければならない。

(3) (1)の活動は、協定附属書八第一部第六節1の規定により、病院を設立している受入れ機関であって、受入れ調整機関が紹介したものと労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(4) フィリピン人看護師候補者の入国及び一時的な滞在は、協定附属書八第一部第六節付録一3(a)の規定により、一年間の滞在とし、一年ずつ二回に限り更新することができるとされ、第一の三による。

2 日本語の語学研修、看護導入研修及び就労ガイダンスの履修

(1) フィリピン人看護師候補者は、協定附属書八第一部第六節1の規定により、入国後六月間、日本語の語学研修（日本語研修実施機関（協定附属書八第一部第六節1に規定する日本語の語学研

修を行う機関をいう。以下同じ。)の行うものをいう。)、看護導入研修(病院で就労し、看護師の資格を取得するために必要となる知識及び技術を修得させるための研修をいう。以下同じ。))及び就労ガイダンス(受入れ機関の就労環境等に係る母国語による相談窓口及びその他の相談窓口の説明、労働関係法令の内容、受入れ機関の不正な行為への対処方法その他の法的保護に必要な情報に関する説明会をいう。以下同じ。))を受けなければならない。ただし、1の(1)の口の活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者については、日本語の語学研修を受けることを要しない。

(2) (1)の日本語の語学研修は、協定第十二条に基づく日本国政府とフィリピン共和国政府との間の実施取極(以下「実施取極」という。)第二章第十条の規定に基づき、日本国政府からフィリピン政府に通報された機関が行う。

(3) (1)の看護導入研修及び就労ガイダンスは、社団法人国際厚生事業団(昭和五十八年七月十二日に社団法人国際厚生事業団という名称で設立された法人をいう。以下「事業団」という。)が行う。

3 フィリピン人看護師候補者が就労する受入れ施設の要件

フィリピン人看護師候補者が就労する受入れ施設は、看護師学校養成所の臨地実習受入れ病院と同等の体制が整備されている病院(医療保険が適用される病床を有するものに限る。)であって、次の(1)から(9)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 原則として、看護学生の臨地実習に係る実習指導者(厚生労働省又は都道府県が実施する実習指導者講習会等を受けた者をいう。)が配置されていること。

(2) 看護師及び准看護師の員数が、入院患者の数が三又はその端数を増すごとに一以上であること。ただし、精神病床においては、入院患者の数が四又はその端数を増すごとに一以上、療養病床においては、入院患者の数が六又はその端数を増すごとに一以上であること。

(3) 看護職員の半数以上が看護師であること。

(4) 看護の組織部門が明確に定められていること。

イ 病院の組織の中で、看護部門が独立して位置付けられていること。

ロ 看護部門としての方針が明確であること。

ハ 看護部門の各階級及び職種の業務分担が明確であること。

ニ 看護師の院内教育及び学生の実習指導を調整する責任者が、4の(1)の看護研修計画に明記されていること。

(5) 看護基準(各病院が提供する看護内容を基準化し、文章化したものをいう。)が、使用しやすいように配慮して作成され、常時活用されていること及び看護手順(各病院で行われる看護業務を順序立てて、一連の流れとして標準化し、文章化したものをいう。)が作成され、評価され、かつ、見直されていること。

(6) 看護に関する諸記録が適正に行われていること。

イ 看護記録が正確に作成されていること。

ロ 各患者に対する医療の内容が適正かつ確実に記録されていること。

ハ 患者のケアに関するカンファレンスが行われ、その記録が正確に作成されていること。

(7) 過去三年間に、フィリピン人看護師等、インドネシア人看護師等(経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師

等の受入れの実施に関する指針（平成二十年厚生労働省告示第三百十二号。以下「インドネシア人看護師等受入れ指針」という。）第一の四の1に規定するインドネシア人看護師等をいう。以下同じ。）若しくはベトナム人看護師等（看護師及び介護福祉士の入国及び一時的な滞在に関する日本国政府とベトナム社会主義共和国政府との間の交換公文に基づく看護及び介護分野におけるベトナム人看護師等の受入れの実施に関する指針（平成二十四年厚生労働省告示五百七号。以下「ベトナム人看護師等受入れ指針」という。）第一の四の1に規定するベトナム人看護師等をいう。以下同じ。）又は特例フィリピン人看護師候補者（特例フィリピン人看護師候補者の雇用管理、研修の実施等に関する指針（平成二十四年厚生労働省告示第九十号。以下「特例フィリピン人看護師候補者指針」という。）第一の二の1に規定する特例フィリピン人看護師候補者をいう。以下同じ。）若しくは特例インドネシア人看護師候補者等（特例インドネシア人看護師候補者及び特例インドネシア人介護福祉士候補者の雇用管理、研修の実施等に関する指針（平成二十三年厚生労働省告示第九十二号。以下「特例インドネシア人看護師候補者等指針」という。）第一の二の1に規定する特例インドネシア人看護師候補者等をいう。以下同じ。）の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(8) 過去三年間に、第四の二の4、インドネシア人看護師等受入れ指針第四の二の4若しくはベトナム人看護師等受入れ指針第四の二の4又は特例フィリピン人看護師候補者指針第五の一の2若しくは特例インドネシア人看護師候補者等指針第五の一の2の規定による報告（以下「受入れ機関等報告」という。）を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(9) 過去三年間に、第四の二の5、インドネシア人看護師等第四の二の五又は特例フィリピン人看護師候補者指針第五の一の3若しくは特例インドネシア人看護師候補者等指針第五の一の3の規定による巡回訪問（以下「受入れ調整機関による巡回訪問」という。）の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

4 病院における研修の要件

1の(1)の口の病院における研修は、次の(1)から(5)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 研修内容は、看護師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看護研修計画が作成されていること。

(2) 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、看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。

(3) 研修責任者は、原則として看護部門の教育責任者とし、研修支援者は、原則として三年以上の業務経験のある看護師とすること。

(4) 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。

(5) 研修が行われる病床は、医療保険が適用されるものに限ること。

5 病院を設立している受入れ機関との労働契約の要件

1の(3)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

二 介護福祉士の資格取得を目的とした就労等

1 フィリピン人介護福祉士候補者

(1) フィリピン人介護福祉士候補者（協定附属書八第一部第六節1(b)の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者に限る。以下この二において同じ。）は、次のイ及びロの活動に従事する。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修、介護導入研修及び就労ガイダンス（ロにおいて「六月間の研修」という。）の履修

ロ 六月間の研修の修了後、介護福祉士の監督の下での研修を通じた介護施設における必要な知識及び技術の修得

(2) フィリピン人介護福祉士候補者は、協定附属書八第一部第六節付録二2の規定により、卒業に要する期間が少なくとも四年間である高等教育機関から学士号を取得して卒業したフィリピン人であって、フィリピンの法令に従いフィリピン政府により介護士として認定された者又は看護学校（フィリピン政府により認められた高等教育機関であって、看護学士の課程を運営するためのものをいう。）を卒業した者でなければならない。

(3) (1)の活動は、協定附属書八第一部第六節1の規定により、介護施設を設立している受入れ機関であって、受入れ調整機関が紹介したものと労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(4) フィリピン人介護福祉士候補者の入国及び一時的な滞在は、協定附属書八第一部第六節付録一3(b)の規定により、一年間の滞在とし、一年ずつ三回に限り更新することができるとされ、第一の三による。

2 日本語の語学研修、介護導入研修及び就労ガイダンスの履修

(1) フィリピン人介護福祉士候補者は、協定附属書八第一部第六節1の規定により、入国後六月間、日本語の語学研修、介護導入研修（介護施設で就労し、介護福祉士の資格を取得するために必要となる知識及び技術を修得させるための研修をいう。以下同じ。）及び就労ガイダンスを受けなければならない。ただし、1の(1)のロの活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者については、日本語の語学研修を受けることを要しない。

(2) (1)の日本語の語学研修は、実施取極第二章第十条の規定に基づき、日本国政府からフィリピン政府に通報された機関が行う。

(3) (1)の介護導入研修及び就労ガイダンスは、事業団が行う。

3 フィリピン人介護福祉士候補者が就労する受入れ施設の要件

フィリピン人介護福祉士候補者が就労する受入れ施設は、別表第一に掲げる介護施設（定員が三十名以上（指定介護療養型医療施設の場合にあつては、介護保険の指定を受けた病床数が三十床以上）のものに限る。以下この3において同じ。）又は別表第二に掲げる介護施設（別表第一に掲げる介護施設と同一の敷地内において一体的に運営されているものに限る。）であって、次の(1)から(6)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 介護福祉士養成施設における実習施設と同等の体制が整備されていること。

(2) 介護職員の員数（就労するフィリピン人介護福祉士候補者、インドネシア人介護福祉士候補者（インドネシア人看護師等受入れ指針第一の四の3に規定するインドネシア人介護福祉士候補者をいう。）及びベトナム人介護福祉士候補者（ベトナム人看護師等受入れ指針第一の四の3に規定

するベトナム人介護福祉士候補者をいう。)並びに特例インドネシア人介護福祉士候補者(特例インドネシア人看護師候補者等指針第一の二の3に規定する特例インドネシア人介護福祉士候補者をいう。)(以下この(2)において「介護福祉士候補者」という。)を除く。)が、法令に基づく職員等の配置の基準を満たすこと。ただし、別表第三に掲げる規定に基づく職員等の配置の基準については、介護福祉士候補者のうち次のいずれかに該当するものを職員等とみなして当該規定を適用するものとする。

イ 受入れ施設において就労を開始した日から一年を経過した者

ロ 日本語能力試験(独立行政法人国際交流基金及び財団法人日本国際教育支援協会(昭和三十二年三月一日に財団法人日本国際教育協会として設立された法人をいう。))が実施する日本語能力試験をいう。)においてN1又はN2(平成二十二年三月三十一日までに実施された審査にあつては、一級又は二級)に合格した者

(3) 常勤の介護職員の四割以上が、介護福祉士の資格を有する職員であること。

(4) 過去三年間に、フィリピン人看護師等、インドネシア人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者若しくは特例インドネシア人看護師候補者等の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(5) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(6) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

4 介護施設における研修の要件

1の(1)のロの介護施設における研修は、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 研修内容は、介護福祉士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。

(2) 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。

(3) 研修責任者は、原則として、五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。

(4) 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。

5 介護施設を設立している受入れ機関との労働契約の要件

1の(3)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

三 介護福祉士の資格取得を目的とした就学等

1 フィリピン人介護福祉士候補者

(1) フィリピン人介護福祉士候補者(協定附属書八第一部第六節1(c)の規定に基づき、入国及び一時的な滞在が許可された者に限る。以下この三において同じ。)は、次のイ及びロの活動に従事す

る。

イ 2の規定による六月間の日本語の語学研修（ロにおいて「六月間の研修」という。）の履修

ロ 六月間の研修の修了後、介護福祉士養成施設における必要な知識及び技術の修得（当該介護福祉士養成施設における養成課程の期間は四年を超えないものとする。）

(2) フィリピン人介護福祉士候補者は、協定附属書八第一部第六節付録二3の規定により、卒業に要する期間が少なくとも四年間である高等教育機関から学士号を取得して卒業したフィリピン人でなければならない。

(3) (1)の活動は、介護福祉士養成施設を設立している受入れ機関であって、受入れ調整機関が紹介したものによる入学の許可があることを条件とする。

(4) フィリピン人介護福祉士候補者の入国及び一時的な滞在は、協定附属書八第六節付録一3(c)の規定により、一年間の滞在とし、(1)のロの介護福祉士養成施設における養成課程の修了のために必要な期間まで更新することができるとされ、第一の三による。

2 日本語の語学研修の履修

(1) フィリピン人介護福祉士候補者は、協定附属書八第一部第六節1の規定により、入国後六月間、日本語の語学研修を受けなければならない。ただし、1の(1)のロの活動に従事するために十分な言語能力を有すると認められる者については、日本語の語学研修を受けることを要しない。

(2) (1)の日本語の語学研修は、実施取極第二章第十条の規定に基づき、日本国政府からフィリピン政府に通報された機関が行う。

3 フィリピン人介護福祉士候補者が就学する介護福祉士養成施設の要件

フィリピン人介護福祉士候補者が就学する介護福祉士養成施設は、次の(1)から(6)までに掲げる要件を満たしていなければならない。

(1) 養成課程が、昼間課程であること。

(2) 適切な教育の体制が整備されていること。

(3) 社団法人日本介護福祉士養成施設協会（平成三年三月二十七日に社団法人日本介護福祉士養成施設協会という名称で設立された法人をいう。）による卒業時共通試験を実施するとともに、介護福祉士養成施設が低得点と認める就学者に対し、補習、再試験、レポート提出等の措置を採っていること。

(4) 過去三年間に、フィリピン人看護師等、インドネシア人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者若しくは特例インドネシア人看護師候補者等の受入れにおいて、虚偽の学生の募集、不正な入学の許可その他の不正の行為をしたことがない機関により設立されたものであること。

(5) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(6) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

第三 資格取得後の就労

一 フィリピン人看護師の就労

1 フィリピン人看護師

(1) 協定附属書八第一部第六節 2 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在を許可された次のイ又はロに該当するフィリピン人は、看護師としてのサービスの提供に従事する。

イ 第二の一の 1 の(4)の滞在中に看護師国家試験に合格することにより看護師の資格を取得した者

ロ 看護師国家試験に合格することにより看護師の資格を取得した者（第二の一の 1 の(4)の滞在中に看護師の資格を取得した者を除く。）

(2) (1)のサービスの提供は、協定附属書八第一部第六節 2 の規定により、受入れ機関との労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(3) フィリピン人看護師の入国及び一時的な滞在中は、協定附属書八第一部第六節付録一 4 の規定により、三年間（この期間は、三年を超えない範囲内で更新することができる。）の滞在中とされ、第一の三による。

(4) (1)のイに該当する者（再入国の許可を取得することなく日本国を出国した者に限る。）及び(1)のロに該当する者に対する入国及び一時的な滞在中の許可は、協定附属書八第一部第六節 2 の規定により、フィリピン政府により指名され、及び日本国政府に通報されること並びに(2)の労働契約が当該フィリピン人と受入れ機関であって受入れ調整機関が紹介したものと間で締結されることを条件とする。

2 フィリピン人看護師が就労する受入れ施設の要件

フィリピン人看護師が就労する受入れ施設は、別表第四に掲げる施設であって、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 施設を設立している受入れ機関が、当該施設で就労するフィリピン人看護師を、利用者の居室においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

(2) 過去三年間に、フィリピン人看護師等、インドネシア人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者若しくは特例インドネシア人看護師候補者等の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(3) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(4) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

3 受入れ機関との労働契約の要件

1 の(2)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

二 フィリピン人介護福祉士の就労

1 フィリピン人介護福祉士

(1) 協定附属書八第一部第六節 2 の規定に基づき、入国及び一時的な滞在を許可された次のイ又はロに該当するフィリピン人は、介護福祉士としてのサービスの提供に従事する。

イ 第二の二の 1 の(4)又は第二の三の 1 の(4)の滞在中に介護福祉士の資格を取得した者

ロ 第二の二の 1 の(4)の滞在中の後に介護福祉士試験に合格することにより介護福祉士の資格を

取得した者（当該滞在の間に介護福祉士の資格を取得した者を除く。）

(2) (1)のサービスの提供は、協定附属書八第一部第六節2の規定により、受入れ機関との労働契約に基づいて行われることを条件とする。

(3) フィリピン人介護福祉士の入国及び一時的な滞在は、協定附属書八第一部第六節付録一4の規定により、三年間（この期間は、三年を超えない範囲内で更新することができる。）の滞在とされ、第一の三による。

(4) (1)のイに該当する者（再入国の許可を取得することなく日本国を出国した者に限る。）及び(1)のロに該当する者に対する入国及び一時的な滞在の許可は、協定附属書八第一部第六節2の規定により、フィリピン政府により指名され、及び日本国政府に通報されること並びに(2)の労働契約が当該フィリピン人と受入れ機関であって受入れ調整機関が紹介したものと間で締結されることを条件とする。

2 フィリピン人介護福祉士が就労する受入れ施設の要件

フィリピン人介護福祉士が就労する受入れ施設は、別表第一、別表第二又は別表第五に掲げる施設であって、次の(1)から(4)までに掲げる要件を満たしているものでなければならない。

(1) 施設を設立している受入れ機関が、当該施設で就労するフィリピン人介護福祉士を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

(2) 過去三年間に、フィリピン人看護師等、インドネシア人看護師等若しくはベトナム人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者若しくは特例インドネシア人看護師候補者等の受入れにおいて、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機関により設立されたものであること。

(3) 過去三年間に、受入れ機関等報告を拒否し、又は不当に遅延させたことがない機関により設立されたものであること。

(4) 過去三年間に、受入れ調整機関による巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること。

3 受入れ機関との労働契約の要件

1の(2)の労働契約は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を受けることを内容とするものでなければならない。

第四 受入れ調整機関によるあっせん等

一 受入れ調整機関の設置

受入れ調整機関は、事業団とする。

二 受入れ調整機関の事業

事業団は、フィリピン人看護師等の円滑かつ適正な受入れを実施するため、次に掲げる事業を実施する。

1 受入れ機関の募集、あっせん等

事業団は、受入れ調整機関として、受入れ機関の募集を行い、受入れ施設の要件、研修の要件及び労働契約の要件を満たすことを確認し、かつ、4の規定による報告及び5の規定による巡回訪問に関する守秘義務を含む受入れ支援に係る契約を当該受入れ機関と締結した上で、フィリピン海外雇用庁又は高等教育委員会と協力して、受入れ機関及びフィリピン人看護師等に対し、就業又は就

学に関する必要な情報を提供し、相談を行い、受入れ機関とフィリピン人看護師等との間における雇用関係の成立及び介護福祉士養成施設への入学のあっせんを行う。なお、事業団は、受入れ機関の募集に当たり、円滑かつ適正な受入れを図るため、協定に基づく受入れの仕組みに関し、広報活動等を通じて周知を図るものとする。

2 フィリピン人看護師等の円滑な受入れのための協力

事業団は、外務省等の関係機関と連携し、フィリピンにおいて実施されるフィリピン人看護師候補者及びフィリピン人介護福祉士候補者に対する説明会に職員を派遣する等その円滑な受入れのために必要な協力を行う。

3 日本語研修実施機関等との連携

事業団は、日本語研修実施機関からの報告の受理など、日本語研修実施機関その他の関係機関との必要な連携を行う。

4 受入れ機関からの報告の受理

(1) 定期報告

イ フィリピン人看護師候補者又はフィリピン人介護福祉士候補者（介護福祉士養成施設で就学する者を除く。）の受入れ機関は、受入れ施設の要件の遵守状況、研修の実施状況及び労働契約の要件の遵守状況について、介護福祉士養成施設で就学するフィリピン人介護福祉士候補者の受入れ機関は、受入れ施設の要件の遵守状況及び就学するフィリピン人介護福祉士候補者の就学状況について、毎年一月一日現在で、事業団に報告するものとする。

ロ フィリピン人看護師又はフィリピン人介護福祉士の受入れ機関は、当該フィリピン人看護師又はフィリピン人介護福祉士が在留期間の更新の許可を申請する際、受入れ施設の要件の遵守状況及び労働契約の要件の遵守状況を事業団に報告するものとする。

(2) 随時報告

イ 受入れ機関は、受け入れている特定活動の在留資格（フィリピン人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者に係る活動を指定されたものに限る。）以外の在留資格をもって在留する者が、特定活動の在留資格（フィリピン人看護師等に係る活動を指定されたものに限る。）への変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ロ 受入れ機関は、受け入れているフィリピン人看護師等が受入れ施設の変更に係る在留資格の変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ハ 受入れ機関は、受け入れているフィリピン人看護師等が死亡若しくは失踪した場合又は当該フィリピン人看護師等が入管法第十九条第一項の規定に違反して収入を伴う事業を運営する活動若しくは報酬を受ける活動を行っていると思料する場合には、速やかに事業団に報告するものとする。

ニ 受入れ機関は、受け入れているフィリピン人看護師等が特定活動の在留資格（フィリピン人看護師等又は特例フィリピン人看護師候補者に係る活動を指定されたものに限る。）以外の在留資格への変更の許可を受けた場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ホ 受入れ機関は、受け入れているフィリピン人看護師等との労働契約を終了し、又は受け入れているフィリピン人介護福祉士候補者への養成課程の履修の許可を取り消す場合には、あらかじめ、その旨を事業団に報告するものとする。

へ 受入れ機関は、フィリピン人看護師又はフィリピン人介護福祉士が受入れ機関との間で労働契約を締結し、受入れ機関の変更に係る在留資格の変更の許可を受けたことにより、受入れ施設において就労を開始した場合には、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

ト 受入れ機関は、受け入れているフィリピン人看護師候補者又はフィリピン人介護福祉士候補者の国家試験の合否が判明した場合には、その結果を速やかに事業団に報告するものとする。

チ 介護福祉士養成施設を設立している受入れ機関は、受け入れているフィリピン人介護福祉士候補者の養成課程の修了結果を速やかに事業団に報告するものとする。

リ 介護福祉士養成施設を設立している受入れ機関は、受け入れているフィリピン人介護福祉士候補者が介護福祉士として就労する施設（以下このりにおいて「就労施設」という。）を決定した場合には、当該受入れ機関及び就労施設を設立している受入れ機関の連名により、就労施設の名称及び所在地並びに当該就労施設を設立している受入れ機関の名称及び所在地を速やかに事業団に報告するものとする。

ヌ 受入れ機関は、一時的な滞在の期間内に資格を取得しなかったフィリピン人看護師候補者又はフィリピン人介護福祉士候補者の帰国後、速やかにその旨を事業団に報告するものとする。

(3) 事業団は、(1)及び(2)に掲げるほか、協定に基づくフィリピン人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図るため、必要と認める場合には、受入れ機関に対し、必要な報告を求めるものとする。

(4) 事業団は、(1)から(3)までの報告その他整理した必要な情報を厚生労働大臣に提出するものとする。

5 受入れ施設に対する巡回訪問

事業団は、定期的に又は必要に応じてフィリピン人看護師等の受入れ施設を巡回訪問し、受入れ機関によるフィリピン人看護師等（介護福祉士養成施設で就学するフィリピン人介護福祉士候補者を除く。）の雇用管理の状況、受入れ機関によるフィリピン人看護師候補者若しくはフィリピン人介護福祉士候補者（介護福祉士養成施設で就学する者を除く。）の研修の実施状況又は介護福祉士養成施設で就学するフィリピン人介護福祉士候補者の就学状況若しくは在籍状況等を把握する。

6 フィリピン人看護師等からの相談等に対する対応

事業団は、フィリピン人看護師等から、受入れ機関における研修、指導体制、就労環境等について相談、苦情等があった場合には、適切に相談、苦情等に応じ、説明等を行う。

7 受入れ機関に対する相談支援等

事業団は、受入れ機関から、フィリピン人看護師等の研修、雇用管理等について相談等があった場合には、適切に相談等に応じ、説明、助言等を行う。また、事業団は、フィリピン人看護師候補者及びフィリピン人介護福祉士候補者の就労又は就学の開始前に、必要に応じて、受入れ機関に対し、フィリピン人看護師候補者及びフィリピン人介護福祉士候補者の病院又は介護施設における研修の実施、雇用管理等に関する説明会を実施する。

8 受入れ機関に対する助言

事業団は、4の規定による報告又は5の規定による巡回訪問の実施等に関して、必要があると認めるときは、受入れ機関に対し、必要な助言を行う。

9 関係行政機関との連携等

事業団は、4の規定による報告、5の規定による巡回訪問の実施、6若しくは7の規定による相談への対応又は8の規定による助言等に関して、必要があると認めるときは、都道府県労働局、地方入国管理局等の関係行政機関に連絡すること等により、問題の解決を図る。

三 受入れ調整機関に対する指導監督等

厚生労働大臣は、フィリピン人看護師等の円滑かつ適正な受入れを実施するため、事業団に対し、受入れ機関における研修の実施状況その他の必要な事項の報告を徴収し、その他必要な指導及び監督を行う。

第五 円滑かつ適正な受入れを実施するための措置

厚生労働大臣は、フィリピン人看護師等に対する質の高い研修体制並びにフィリピン人看護師等による適切な保健医療及び福祉サービスの提供を確保するとともに、フィリピン人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図るため、以下の措置を実施する。

一 報告

厚生労働大臣は、第四の二の4に規定する報告がないときその他フィリピン人看護師等の職業の安定に関し必要があると認めるときは、受入れ機関から必要な報告の提出を求めることができる。

二 改善指示

- 1 厚生労働大臣は、事業団が、この指針で定める受入れ施設の要件、研修の要件又は労働契約の要件を満たさない施設を設立する受入れ機関とフィリピン人看護師等との間における雇用関係の成立をあっせんしようとするときその他協定に基づくフィリピン人看護師等の受入れの円滑かつ適正な実施を図る観点から、事業団が行う職業紹介事業の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、事業団に対し、必要な措置（要件を満たさない施設を設立する受入れ機関に紹介を行わないことを含む。）を採ることを指示することができる。
- 2 厚生労働大臣は、介護福祉士養成施設が、フィリピン人介護福祉士候補者に対する入学許可の後、この指針で定める受入れ施設の要件又は研修の要件を満たさないと認めるときその他協定に基づくフィリピン人看護師等の円滑かつ適正な受入れを実施するため必要があると認めるときは、当該介護福祉士養成施設に対し、必要な措置（介護福祉士養成施設におけるフィリピン人介護福祉士候補者の就学の一時的な停止を含む。）を採ることを指示することができる。

第六 受入れ人数等

- 一 フィリピン人看護師等の入国及び一時的な滞在の人数は、協定第百十条3に基づき定められる人数を超えないものとする。
- 二 協定に基づくフィリピン人看護師等の入国及び一時的な滞在については、必要に応じ、協定第百十条3に基づき、一時停止の措置が講じられる。

図表 2-(1)-⑦ 「経済連携協定（E P A）に基づくインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」（平成23年 3月11日閣議決定）

「包括的経済連携に関する基本方針」（平成22年11月 9日閣議決定）に基づき国家戦略担当大臣の下に設置された「人の移動に関する検討グループ」（平成22年11月15日国家戦略担当大臣決定）において、経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定（平成20年条約第 2号。以下「日インドネシア E P A」という。）及び経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定（平成20年条約第16号。以下「日フィリピン E P A」という。）に基づき本邦に滞在しているインドネシア人及びフィリピン人の看護師候補者並びに介護福祉士候補者（以下「外国人看護師・介護福祉士候補者」という。）の扱いについて検討を行ってきたところ、同グループにおける検討結果を踏まえ、次のとおり決定する。

1. 決定の趣旨

日インドネシア E P A又は日フィリピン E P Aに基づき本邦に入国・滞在する外国人看護師・介護福祉士候補者は、協定に基づく滞在期間中に国家資格を取得できない場合、帰国することとなるが、受験時期までの就労・研修期間が短かった事情はあるものの、これまでのところ国家資格取得者の数は非常に限られており、候補者が国家資格取得という目的を達成することが容易ではないことが判明した。

本件決定は、上記「包括的経済連携に関する基本方針」における「国を開く」という観点から、また、相手国との関係で一定の外交上の配慮が求められる状況の下、一定の範囲の外国人看護師・介護福祉士候補者が、協定外の枠組みにおいて、協定に基づく滞在期間を超えて日本で就労・研修を継続し国家試験を受験する機会を特例的に一回に限り得られるようにするものである。

2. 本邦に滞在している外国人看護師・介護福祉士候補者の特例的な滞在期間の延長

政府は、日インドネシア E P A及び日フィリピン E P Aに規定する義務を超えて、就労開始後に受入施設で行われる外国人看護師・介護福祉士候補者に対する追加的な学習支援を平成22年度から本格的に開始したところである。この本格的な支援が開始される前の平成20年度又は平成21年度に入国した外国人看護師・介護福祉士候補者、すなわちインドネシア人看護師候補者及び介護福祉士候補者第1陣及び第2陣並びにフィリピン人看護師候補者及び介護福祉士候補者第1陣（注：各国との受入制度開始初年度に入国した候補者を「第1陣」という。）については、外交上の配慮の観点から別途の扱いとすることも許容されるとの考え方から、日インドネシア E P A及び日フィリピン E P Aによる受入枠組みを前提とした上で、研修意欲の低下を招かないよう配慮しつつ、3. の一定の条件に該当した場合に、就労・研修しながら協定に基づく滞在期間中の最後の国家試験の次年度の国家試験合格を目指すこと等を可能とするため、追加的に1年間の滞在期間延長を認める対象とする。

3. 滞在期間の延長を認めるに当たっての条件

(1) インドネシア人第1陣看護師候補者

インドネシア人第1陣看護師候補者のうち、次のいずれにも該当する場合に限り、所要の手續及び審査を経て、2. のとおり一年間の追加的滞在を認めることができるものとする。

ア 追加的な滞在期間における就労・研修は、協定に基づく受入機関との雇用契約に基づいて行わ

れること。

イ 候補者本人から平成23年度の国家試験合格に向けて精励するとの意思が表明されていること。

ウ 受入機関により、平成23年度の国家試験合格を目指すため、候補者の特性に応じた研修改善計画が組織的に作成されていること。

エ 受入機関により、平成23年度の国家試験合格に向けた受入体制を確保するとともに、上記計画に基づき適切な研修を実施するとの意思が表明されていること。

オ 平成22年度の国家試験の得点が一定の水準以上の者であること。

(2) その他の滞在期間の延長の対象者

2. の外国人看護師・介護福祉士候補者のうち、インドネシア人看護師候補者第1陣以外の候補者（以下「その他の対象者」という。）が、一回に限り日本で就労・研修しながら国家試験を受験する機会を得られるようにするための追加的な滞在期間の延長は、就労開始後に行う研修に対する政府による支援を受けた程度及びインドネシア人第1陣看護師候補者に対して適用する3.（1）オの基準（注：その他の対象者にとって協定に基づく滞在における最後の受験機会となる国家試験の得点）も勘案しつつ、基本的には3.（1）と同様の条件の下にこれを認めることとする。その具体的な内容については、改めて検討する。

図表 2-(1)-⑧ 「経済連携協定（EPA）に基づくインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」（平成25年2月26日閣議決定）

経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定（平成20年条約第2号。以下「日インドネシアEPA」という。）及び経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定（平成20年条約第16号。以下「日フィリピンEPA」という。）に基づき本邦に滞在しているインドネシア人及びフィリピン人の看護師候補者及び介護福祉士候補者（以下「外国人看護師・介護福祉士候補者」という。）の扱いについて、次のとおり決定する。

1. 決定の趣旨

政府は、平成23年3月11日の閣議決定において、平成20年度又は平成21年度に入国した外国人看護師・介護福祉士候補者、すなわちインドネシア人看護師候補者及び介護福祉士候補者第1陣及び第2陣並びにフィリピン人看護師候補者及び介護福祉士候補者第1陣（注：各国との受入制度開始初年度に入国した候補者を「第1陣」という。）については、就労開始後に受入施設で行われる外国人看護師・介護福祉士候補者に対する追加的な学習支援が本格的に開始される前に入国したことから、外交上の配慮の観点から、追加的に1年間の滞在期間延長を認める対象とすることとした。

しかし、訪日前日本語研修については、現在の6か月間の訪日前日本語研修が実施されるようになったのは、インドネシア人看護師・介護福祉士候補者については平成24年度に入国した候補者、フィリピン人看護師・介護福祉士候補者については平成25年度に入国する候補者、すなわちインドネシア人看護師・介護福祉士候補者及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者それぞれの第5陣からであり、それ以前に入国した候補者については、6か月間の訪日前日本語研修を受講していない。

このため、平成22年度から平成24年度までに入国し、かつ、6か月間の訪日前日本語研修を受講していない外国人看護師・介護福祉士候補者についても、外交上の配慮の観点から、協定外の枠組みにおいて、追加的に国家試験の受験機会を与える特例措置を講ずることも許容されるとの考えの下、日インドネシアEPA及び日フィリピンEPAによる受入枠組みを前提とした上で、研修意欲の低下を招かないよう配慮しつつ、下記3.に掲げる一定の条件に該当した場合に、就労・研修しながら協定に基づく滞在期間中の最後の国家試験の次年度の国家試験合格を目指すことを可能とするため、協定に基づく滞在期間を超えて追加的に1年間滞在期間を延長し、日本での就労・研修を継続し国家試験を受験する機会を特例的に一回に限り得られるようにするものである。

2. 滞在期間延長の対象者

特例的な滞在期間延長の対象者は、平成22年度及び23年度に入国したインドネシア人・フィリピン人看護師・介護福祉士候補者並びに平成24年度に入国したフィリピン人看護師・介護福祉士候補者、すなわち、インドネシア人看護師・介護福祉士候補者第3陣及び第4陣並びにフィリピン人看護師・介護福祉士候補者第2陣、第3陣及び第4陣とする。

3. 滞在期間延長を認めるに当たっての条件

(1) インドネシア人看護師候補者第3陣及びフィリピン人看護師候補者第2陣

インドネシア人看護師候補者第3陣及びフィリピン人看護師候補者第2陣のうち、次のいずれにも該当する者に限り、所要の手続及び審査を経て、上記2. のとおり1年間の追加的滞在を認める

ことができるものとする。

ア 追加的な滞在期間における就労・研修は、協定に基づく受入機関との雇用契約に基づいて行われること。

イ 候補者本人から平成 25 年度の国家試験合格に向けて精励するとの意思が表明されていること。

ウ 受入機関により、平成 25 年度の国家試験合格を目指すため、候補者の特性に応じた研修改善計画が組織的に作成されていること。

エ 受入機関により、平成 25 年度の国家試験合格に向けた受入体制を確保するとともに、上記計画に基づき適切な研修を実施するとの意思が表明されていること。

オ 平成 24 年度の国家試験の得点が一定の水準以上の者であること。

(2) その他の滞在期間延長の対象者

上記 2. の外国人看護師・介護福祉士候補者のうち、インドネシア人看護師候補者第 3 陣及びフィリピン人看護師候補者第 2 陣以外の候補者（以下「その他の対象者」という。）については、一回に限り日本で就労・研修しながら国家試験を受験する機会を得られるようにするための追加的な滞在期間の延長は、インドネシア人看護師候補者第 3 陣及びフィリピン人看護師候補者第 2 陣に対して適用する上記 3. (1) オの基準（注：その他の対象者にとって協定に基づく滞在における最後の受験機会となる国家試験の得点）も勘案しつつ、基本的には、上記 3. (1) と同様の条件の下にこれを認めることとする。その具体的な内容については、改めて関係府省にて検討する。

図表 2 - (1) - ⑨ これまでに各省が投じた事業費

1 外務省執行事業におけるこれまでの予算額及び執行額

(単位：円)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24
予算	974,228,000 (注 3、4)	—	—	453,228,000	618,308,000
実績	131,750,886	524,800,755	388,729,992	613,993,843	
訪日前研修	—	—	153,324,992	346,704,000	
訪日後研修	131,750,886	524,800,755	235,405,000	267,289,843	

- (注) 1 外務省への調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 外務省はインドネシア・フィリピンの訪日前研修及びインドネシアの訪日後研修事業の執行を、経済産業省はフィリピンの訪日後研修事業の執行を担当している。
 3 平成 20 年度予算の内訳は、当初予算 164,893,000 円及び補正予算 809,335,000 円である。
 4 外務省及び経済産業省が 20 年度補正予算にて ASEAN 事務局に拠出した資金（それぞれ 809,335,000 円）から、21 年度～23 年度までのインドネシアの訪日後研修及び 22 年度のインドネシア・フィリピンの訪日前研修に充当している。
 5 24 年度は、インドネシアの訪日後研修事業費について経済産業省から外務省に対して支出委任を行っている。
 6 「—」は、該当がないことを表す。

2 経済産業省執行事業におけるこれまでの予算額及び執行額

(単位：円)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24
予算	809,335,000 (注 3、4)	1,620,000,000	1,959,348,000	302,193,000	618,308,000
実績	—	698,493,180	299,713,151	281,387,600	

- (注) 1 経済産業省への調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 外務省はインドネシア・フィリピンの訪日前研修及びインドネシアの訪日後研修事業の執行を、経済産業省はフィリピンの訪日後研修事業の執行を担当している。
 3 平成 20 年度は補正予算の額である。
 4 外務省及び経済産業省が 20 年度補正予算にて ASEAN 事務局に拠出した資金（それぞれ 809,335,000 円）から、21 年度～23 年度までのインドネシアの訪日後研修及び 22 年度のインドネシア・フィリピンの訪日前研修に充当している。
 5 24 年度は、インドネシアの訪日後研修事業費について経済産業省から外務省に対して支出委任を行っている。
 6 「—」は、該当がないことを表す。

3 厚生労働省所管事業におけるこれまでの予算額及び執行額

(1) 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業

(平成18年度及び19年度については、比国看護師・
介護福祉士受入支援事業)

(単位：円)

区分	平成18年度	19
予算	17,889,000	20,631,000
実績	17,889,000	17,427,531

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

(単位：円)

区分	平成20年度	21	22	23	24
予算	69,191,000	183,773,000	148,162,000	153,952,000	155,383,000
医政局	20,418,000	125,477,000	51,431,000	50,869,000	50,632,000
職業安定局	29,831,000	34,730,000	49,600,000	45,851,000	48,932,000
社会・援護局	18,942,000	23,566,000	47,131,000	57,232,000	55,819,000
実績	65,141,918	182,527,000	148,162,000	153,952,000	
医政局	20,418,000	125,460,000	51,431,000	50,869,000	
職業安定局	25,781,918	33,501,000	49,600,000	45,851,000	
社会・援護局	18,942,000	23,566,000	47,131,000	57,232,000	

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

(2) 外国人看護師候補者学習支援事業

(単位：円)

区分	平成20年度	21	22	23	24
予算	—	—	117,002,000	116,894,000	102,348,000
実績	—	—	117,000,000	116,894,000	

(注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 「—」は、該当がないことを表す。

(3) 外国人介護福祉士候補者学習支援事業

(単位：円)

区分	平成20年度	21	22	23	24
予算	—	—	62,273,000	129,268,000	120,560,000
実績	—	—	59,676,000	129,268,000	

(注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 「—」は、該当がないことを表す。

(4) 外国人看護師候補者就労研修支援事業

(単位：円)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24
予算	—	—	251,818,000	100,473,000	
実績	—	—	83,825,000	105,246,000	

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 「—」は、該当がないことを表す。
3 24年度予算は、医療提供体制推進事業費補助金の内数である。

(5) 外国人介護福祉士候補者受入施設学習支援事業

(単位：円)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24
予算	—	—	289,990,000	289,990,000	
実績	—	—	79,229,000	143,253,000	

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 「—」は、該当がないことを表す。

4 3省のこれまでの執行額

(単位：千円)

区分	平成 18 年度	19	20	21	22	23	計
厚労省	17,889	17,428	65,142	182,527	487,892	648,613	1,419,490
外務省	—	—	131,751	524,801	388,730	613,994	1,659,275
経産省	—	—	—	698,493	299,713	281,388	1,279,594
3省計	17,889	17,428	196,893	1,405,821	1,176,335	1,543,995	4,358,359

- (注) 1 厚生労働省、外務省及び経済産業省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 「—」は、該当がないことを表す。
3 「厚労省」は厚生労働省、「経産省」は経済産業省を表す。

図表 2 - (1) - ⑩ これまでの候補者数の推移

(単位：人)

区分		平成 20 年度	21	22	23	24	計
コース別	看護	104	266	85	117	57	629
	インドネシア	104	173	39	47	29	392
	フィリピン	—	93	46	70	28	237
	介護(就労)	104	379	149	119	145	896
	インドネシア	104(3)	189(1)	77(2)	58(1)	72(1)	500(8)
	フィリピン	—	190(10)	72(2)	61(1)	73(2)	396(15)
	介護(就学) ※	—	27	10	—	—	37
国籍別	インドネシア	208	362	116	105	101	892
	フィリピン	—	310	128	131	101	670
	計	208	672	244	236	202	1,562

(注) 1 平成 24 年 12 月 1 日現在の数値。

2 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

3 インドネシアからの受入れは平成 20 年度から、またフィリピンからの受入れは 21 年度から開始。

4 介護(就学)は、フィリピンのみ設けられたコースであり、平成 23 年度以降、相手国からの送出しは行われていない。

5 () 内は、E P A に基づく 6 ヶ月間の日本語研修の免除者(日本語能力試験 N 2 (旧 2 級)相当以上)の人数(内数)。

6 「—」は、該当がないことを表す。

図表 2 - (1) - ⑪ これまでの新規受入れ施設数の推移

(単位：施設数)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24	計
看護	47	101	19	21	5	193
介護(就労)	53	152	35	22	20	282
介護(就学)	—	6	2	—	—	8
計	100	259	56	43	25	483

(注) 1 平成 24 年 6 月 1 日現在の数値。

2 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

3 介護(就学)は、フィリピンのみ設けられたコースであり、平成 23 年度以降、相手国からの送出しは行われていない。

4 「—」は、該当がないことを表す。

図表 2 - (1) - ⑫ これまでの看護師国家試験の結果

(単位：人、%)

区分		平成 20 年度	21	22	23
インドネシア	受験者数	82	195	285	257
	合格者数	0 (0.0)	2 (1.0)	15 (5.3)	34 (13.2)
フィリピン	受験者数	—	59	113	158
	合格者数	—	1 (1.7)	1 (0.9)	13 (8.2)
計	受験者数	82	254	398	415
	合格者数	0 (0.0)	3 (1.2)	16 (4.0)	47 (11.3)

(注) 1 厚生労働省公表資料に基づき、本省が作成した。

2 () 内は合格率を表す。

3 「—」は、該当がないことを表す。

図表 2 - (1) - ⑬ これまでの介護福祉士国家試験の結果

(単位：人、%)

区分		平成 23 年度
インドネシア	受験者数	94
	合格者数	35 (37.2)
フィリピン	受験者数	1
	合格者数	1 (100.0)
計	受験者数	95
	合格者数	36 (37.9)

(注) 1 厚生労働省公表資料に基づき、本省が作成した。

2 () 内は合格率を表す。

3 フィリピンの1名はEPAによる来日前に国内の就業期間があり、
3年間の実務経験を満たしている。

図表 2 - (1) - ⑭ 候補者等の就労の状況（平成 24 年 12 月 1 日現在）

（単位：人）

区分		平成 20 年度入国	21	22	23	24	計	
看護	候補者	80	231	78	117	57	563	
	就労中	0	80	66	109	57	312	
	帰国者	80	151	12	8	0	251	
	合格者	24	35	7	0	0	66	
	就労中	20	33	7	0	0	60	
	帰国者	4	2	0	0	0	6	
	入国時	104	266	85	117	57	629	
介護	就 労	候補者	69	378	149	119	145	860
		就労中	18	305	132	117	145	717
		帰国者	51	73	17	2	0	143
		合格者	35	1	—	—	—	36
		就労中	24	1	—	—	—	25
		帰国者	11	0	—	—	—	11
		入国時	104	379	149	119	145	896
	就 学	候補者	—	5	10	—	—	15
		就労中	—	0	10	—	—	10
		帰国者	—	5	0	—	—	5
		合格者	—	22	—	—	—	22
		就労中	—	22	—	—	—	22
		帰国者	—	0	—	—	—	0
		入国時	—	27	10	—	—	37

（注） 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 介護（就学）は、フィリピンのみ設けられたコースであり、平成 23 年度以降、相手国からの送出しは行われていない。

3 「—」は、該当がないことを表す。

図表 2 - (1) - ⑮ 経済連携協定（E P A）に基づく看護師・介護福祉士候補者の受入れ等についての基本的な方針（平成 23 年 6 月 20 日人の移動に関する検討グループ）

昨年 1 1 月に閣議決定した「包括的経済連携に関する基本方針」に基づき設置された本検討グループでは、主要国・地域との間での高いレベルの経済連携に向け、「国を開く」という観点から適切な国内改革を推進するべく、看護師・介護福祉士等の海外からの人の移動に関する課題にどう取り組むかについて検討を進めてきた。

インドネシア及びフィリピンとの経済連携協定（E P A）に基づき実施されている看護師・介護福祉士候補者の受入れに関しては、日本語能力の不足等に伴い、現場でのコミュニケーションの問題も見られるとともに、看護師候補者の国家試験の合格率が低迷し、また看護師・介護福祉士候補者の受入れ希望施設が減少傾向にあるなど、現在の受入れの枠組みの改善が必要となっている。一方、ベトナム、タイ及びインドからも、看護師・介護福祉士候補者等の受入れについて要望が提起されてきている。

今次方針を策定するに当たり、E P Aの人の移動に関する分野での当面の課題である看護師・介護福祉士候補者の受入れ等について検討した結果、以下の取組を進めることとした。

I 看護師・介護福祉士候補者受入れに関する取組

E P Aによる看護師・介護福祉士候補者の受入れ枠組みを改善するため、以下の取組を実施する。

1 日本語能力等の向上に向けての取組

十分な受入れ希望施設を確保し、看護師・介護福祉士候補者の国家試験の合格率及び合格者数を向上させるためには、候補者の日本語能力等の向上が必須である。そのために、本年から開始した訪日前の日本語研修を引き続き着実に実施していくことに加え、相手国の状況や意向を踏まえ、その協力を得つつ、早ければ本年から①候補者に対する現地での日本語能力等の強化、②相手国関係者の我が国看護・介護制度への理解促進のための諸施策の実施に努める。

また、中長期的には、現地主要看護大学等における日本語及び日本の看護・介護事情等の教育の実施や、その際に民間の活力も用いることを目指す。

2 再チャレンジ支援の実施

E P Aによる看護師・介護福祉士候補者の中で、国家試験に合格しないまま帰国する者が出てくることが見込まれるが、これら候補者は、一定の日本語能力と日本の病院等での実習経験を有する貴重な人材であることから、引き続き我が国との繋がりを維持し、これらの候補者が母国への帰国後においても国家試験に再チャレンジがしやすい環境を提供することが望ましい。そのために e ラーニング（注）の仕組みを利用した学習支援や現地での模擬試験の実施等を積極的に進める。

（注）パソコンやコンピュータネットワークなどを利用した教育

3 看護師・介護福祉士候補者受入れに関する各国別の対応

既に交渉が開始されているベトナムの看護師・介護福祉士候補者の受入れについては、E P Aに基づき本年 9 月までに結論を出すに当たり、ベトナムの看護師資格制度の整備状況や看護カリキュラムの内容等を確認した上で、一定の日本語能力を有する候補者を受け入れる枠組み

について、検討を行う。

インドネシア及びフィリピンからの看護師・介護福祉士候補者の受入れに関し、協定を改正することなく実施可能な制度見直しは、相手国の理解を得た上で、早急に実施する。また、協定見直しに関する交渉に際しては、インドネシア及びフィリピンの意向もそれぞれ踏まえ、両国間の取扱いに配慮しつつ対応することとし、その際、我が国にとって適当と判断される制度の改革の可能性を真摯に検討する。

その他、タイ、インド等からの要請については、先行する国からの受入れに伴う国内の状況等を踏まえて改めて検討する。

II その他の取組

EPAに基づき受け入れている看護師・介護福祉士候補者の国家試験合格率・合格者数を向上させる観点などから、本検討グループの議論において、①母国語・英語での試験とコミュニケーション能力試験の併用、②看護師・介護福祉士国家試験の出題範囲の適正化、③介護福祉士国家試験の複数回の受験機会の提供、④介護福祉士候補者の定員配置基準換算の見直しについて検討すべきとの問題提起もなされた。これらの諸点の多くは、看護師・介護福祉士制度やそれらの国家試験制度の根本的な変更を惹起するものであることから、その適否について、当該制度の趣旨や患者・利用者への影響、実現可能性等も踏まえつつ、検討を行うこととする。

また、看護師・介護福祉士以外の分野の人の移動に関する各国からの要望については、それぞれの交渉に際して、相手国の要望内容を精査の上、個別に検討を行う。

III 今後の対応

今後とも、「人の移動に関する検討グループ」を随時開催し、上記の取組の実施状況を確認するとともに、包括的経済連携に関する基本方針に基づき、更なる取組について引き続き検討を行う。

勧告	説明図表番号
<p>(2) 国家試験合格率の向上及び受入れ施設の負担軽減</p> <p>【制度の概要等】</p> <p>(候補者の日本語能力向上のための取組)</p> <p>外国人看護師・介護福祉士候補者は、EPAに基づき、看護師候補者の場合は来日年度から3回の国家試験を、介護福祉士候補者の場合は、来日4年目の年度の国家試験(合計1回)を受験することになっている。</p> <p>この試験に合格するためには高い日本語能力が必要とされるため、これまで訪日前にあつては、候補者の出身国で行う日本語研修を独立行政法人国際交流基金(以下「国際交流基金」という。)が、訪日後にあつては、EPAに基づく6か月の日本語研修を外務省及び経済産業省の委託(注1)を受けて、財団法人海外産業人材育成協会、ヒューマンリソシア株式会社、財団法人ひろしま国際センター、学校法人新井学園赤門会日本語学校、株式会社エヌ・アイ・エス、株式会社アークアカデミー及び国際交流基金が実施しており、日本語学習だけでなく、日本社会や職場へ円滑に適応できるような研修も含めた幅広い内容で行っている。</p> <p>また、EPAに基づく6か月の日本語研修が修了し、その後候補者を受け入れた介護施設・病院でも、候補者への日本語の学習支援を独自に行っており、厚生労働省では、こうした受入れ施設における取組に対し、JICWELS等を通じた日本語学習に係る支援事業や、都道府県を通じた日本語学習等に係る費用の支援を行っている。</p> <p>(注1) 平成21年度から23年度までは企画競争、24年度は一般競争入札である。</p> <p>(訪日前の日本語研修における日本語能力の目標)</p> <p>訪日前の日本語研修は、平成22年度から候補者の来日前に現地で行われている研修(注2)で、インドネシアについては平成22年度が3か月間、23年度からは6か月間、フィリピンについては、平成22年度から23年度までが2か月から3か月間、24年度からは6か月間行われている。</p> <p>この研修の到達目標については、平成22年度の外務省による企画競争の説明書によると、「日本語：協定上6か月研修を開始する時点で日本語の授業について行けるレベル」とされている。また、平成23年度の研修は、国際交流基金では、「基礎的な日本語の会話力と読み書き能力の習得」とし、6か月間の日本語研修がなされたインドネシアの場合は、初級後期修了レベル(日本語能力試験におけるN4(注3)程度)、3か月間の日本語研修がなされたフィリピンの場合は初級前期修了レベル(N5(注3)程度)としている。</p> <p>(注2) 候補者の来日は23年度となる。</p> <p>(注3) 日本語能力試験における日本語能力のレベル認定の目安の概要</p>	<p>図表2-(2)-① ～④</p>

表 日本語能力試験における日本語能力のレベル認定の目安の概要

レベル(注)	認定の目安
N 1	幅広い場面で使われる日本語を理解する。
N 2	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。
N 3	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。
N 4	基本的な日本語を理解することができる。
N 5	基本的な日本語をある程度理解することができる。

(注) 日本語能力のレベルは、平成 22 年に現在の N 1～N 5 の区分になり、それまでは 1 級～4 級という区分であった。

(訪日後の日本語研修における日本語能力の目標等)

訪日後の日本語研修は、日インドネシア E P A 及び日フィリピン E P A に基づき、候補者が来日した後に日本で行う研修で、インドネシア及びフィリピンともに 6 か月間行われる。

また、この研修の修了は、候補者が日本に滞在するための要件の一つとなっているが、日本語能力試験 N 2 以上（旧 2 級以上含む。）及び日本語教育機関において一定期間以上日本語教育を受けたことが確認された者については、受入れ施設で就労・研修を行う上で十分な言語能力を有すると認められ、当該訪日後研修における日本語の語学研修部分については受講を免除されている。

この研修の到達目標については、外務省及び経済産業省ともに、「病院・介護施設において日本語を使って就労・研修ができるレベル」としている。加えて、経済産業省では、当該日本語研修に係る企画競争募集要領において、到達目標の目安となる研修修了時の日本語能力について、平成 23 年度募集要領では「日本語能力試験 N 3 レベル」としている。

(候補者の選定要件における日本語能力の取扱い)

日インドネシア E P A 及び日フィリピン E P A では、候補者への応募・就労等の条件に、日本語能力に関する特段の定めがない。

他方、平成 26 年度からベトナム政府との間の交換公文に基づき開始されるベトナムからの日本への候補者の受入れにおいては、候補者が日本に入国するための条件として、第 1 陣の受入れから 5 年間は、日本語能力試験 N 3 の保有を候補者に課すこととされており、この N 3 を目指すための日本語研修を現地で約 12 か月行い、その後マッチングを行うことになっている。

また、第 1 陣の受入れから 5 年後に日本側でベトナムとの協議の後、見直しを行い、改めて、日本語能力の要件について必要な場合には変更されることとなっている。

(候補者における国家試験の合格率)

平成 21 年度から 23 年度までの看護師試験の合格率をみると、日本人も含めた全体では、21 年度が 89.5%、22 年度が 91.8%、23 年度が 90.1%と毎年度 90%前後で推移しているが、候補者（来日まもなく受験した者も含む。）では 21 年度が 1.2%、22 年度が 4.0%、23 年度が 11.3%となっている。

また、平成 23 年度の介護福祉士試験の合格率をみると、日本人も含めた全体では約 64%であるが、候補者では 37.9%となっている。

(受入れ施設数及び候補者受入れ数の推移)

インドネシア及びフィリピン両国から候補者の受入れが始まった平成 21 年度以降の受入れ施設数の推移をみると、21 年度の 311 施設をピークに減少傾向にあり、24 年度においては 97 施設となっている。

また、候補者受入れ数の推移をみると、最も受入れ人数が多い平成 21 年度で 672 人、最も少ない 24 年度で 202 人となっている。

【調査結果】

ア 候補者の日本語能力の修得状況

候補者の就労・研修開始時点の日本語能力については、インドネシア又はフィリピンの現地で行われる訪日前の日本語研修が 6 か月間なされ、E P Aに基づく訪日後の日本語研修と合わせて計 12 か月間の日本語研修を修了した場合に N 3 程度が目安とされている。

今回、訪日前の日本語研修及び訪日後の日本語研修を通じた候補者における日本語能力の修得状況について調査したところ、以下のとおり研修修了時の目安とされるレベルの日本語能力に達していない候補者がいる状況がみられた。

(7) 平成 24 年度に入国したインドネシア人看護師・介護福祉士候補者

日本語研修期間が訪日前 6 か月及び訪日後 6 か月の計 12 か月実施された平成 24 年度に入国したインドネシア人看護師・介護福祉士候補者について、訪日前日本語研修修了時及び訪日後日本語研修修了時の日本語能力についてみると、

- ① 訪日前日本語研修修了時の成績については、全 105 人のうち、N 4 程度の者は 66 人(62.9%)、N 4 から N 3 程度の者は 20 人(19.0%)で、N 4 程度以上に達した者は合わせて 86 人(81.9%)である一方、N 4 程度に達しなかった者は 19 人(18.1%)、
- ② ①の訪日前日本語研修の後に実施された訪日後日本語研修修了時の成績については、全 101 人のうち、目安とされる N 3 程度の者は 65 人(64.4%)、N 2 程度の者は 23 人(22.8%)、N 1 程度の者は

図表 2 - (2) - ⑤

1人(1.0%)で、N3程度以上に達した者は合わせて89人(88.1%)である一方、N3程度に達しなかった者は12人(11.9%)となっていた。

(イ) 平成24年度に入国したフィリピン人看護師・介護福祉士候補者

日本語研修期間が訪日前3か月及び訪日後6か月の計9か月実施された平成24年度に入国したフィリピン人看護師・介護福祉士候補者について、訪日前日本語研修修了時及び訪日後日本語研修修了時の日本語能力についてみると、

- ① 訪日前日本語研修修了時の成績については、全99人のうち、目安とされるN5程度の者は49人(49.5%)、N5からN4程度の者は9人(9.1%)、N4程度の者は10人(10.1%)、N4からN3程度の者は12人(12.1%)で、N5程度以上に達した者は合わせて80人(80.8%)である一方、N5程度に達しなかった者は19人(19.2%)、
- ② ①の訪日前日本語研修の後に実施された訪日後日本語研修修了時の成績については、全99人のうち、N4程度の者は24人(24.2%)、N3程度の者は48人(48.5%)、N2程度の者は22人(22.2%)で、N4程度以上に達した者は合わせて94人(94.9%)である一方、N4程度に達しなかった者は5人(5.1%)となっていた。

(注4) 当省では、当該候補者に対する訪日前日本語研修の実施期間に鑑み、訪日前日本語研修修了時の日本語能力についてはN5程度、訪日後日本語研修修了時の日本語能力についてはN4程度を基準として分析した。

(ウ) 平成23年度に入国したインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者

参考として、平成23年度に入国したインドネシア人看護師・介護福祉士候補者(日本語研修期間は訪日前3か月及び訪日後6か月の計9か月)の訪日後日本語研修修了時の成績(注5)については、全104人のうち、N4程度の者は14人(13.5%)、N3程度の者は58人(55.8%)で、N4程度以上に達した者は合わせて72人(69.2%)である一方、N4程度に達しなかった者は32人(30.8%)となっていた。

同様に、平成23年度入国のフィリピン人看護師候補者(日本語研修期間は訪日前2か月及び訪日後6か月の計8か月)(注6)の訪日後日本語研修修了時の日本語能力についてみると、全69人のうち、N4程度の者は8人(11.6%)、N3程度の者は22人(31.9%)で、N4程度以上に達した者は合わせて30人(43.5%)である一方、N4程度に達しなかった者は39人(56.5%)となっていた。

(注5) 訪日前日本語研修修了時の日本語能力については、日本語能力試験に照らし

た評価となっていないことから不明である。

(注6) フィリピン人候補者のうち、介護福祉士候補者に係るデータについては、各研修実施団体により評価基準が異なることから記載していない。

(注7) 経済産業省の当該事業に係る平成23年度の企画競争募集要領においては、訪日後日本語研修の到達目標の目安として日本語能力試験N3レベルとされているが、当省では、当該候補者に対する訪日前日本語研修の実施期間に鑑み、訪日後日本語研修修了時の日本語能力について、N4程度を基準として分析した。

イ 国家試験に合格した候補者における日本語能力の状況

看護師又は介護福祉士の国家試験に合格したインドネシア人候補者又はフィリピン人候補者における訪日後研修修了時の日本語能力についてみると、

- ① 平成21年度及び22年度に入国した候補者173人のうち、平成22年度又は23年度の看護師国家試験合格者18人の訪日後日本語研修の修了時の日本語能力についてみると、次表のとおり、候補者の国家試験合格に向けた学習については、受入れ施設での支援や候補者の学習への取組が重要であるものの、訪日後日本語研修の修了時において、日本語能力試験N3程度以上のレベルとされた者が、合格者全18人のうち、11人(約6割)を占めていることから、就労・研修開始時の日本語能力が高い者ほど合格率が高い傾向がみられた。

表 看護師国家試験合格者(平成21年度及び22年度入国者)の訪日後日本語研修修了時の日本語能力(概要) (単位:人、%)

到達レベル	候補者	合格者(構成比%)	合格率
N5程度未満	33	2(11.1)	6.1
N5程度	99	3(16.7)	3.0
N4程度	8	2(11.1)	25.0
N3程度	33	11(61.1)	33.3
計	173	18(100.0)	10.4

(注) 日本語研修実施機関への調査結果に基づき、当省が作成した。

- ② 平成23年度の介護福祉士国家試験に合格した第1陣のインドネシア人候補者が受講した20年度の訪日後日本語研修については、日本語能力試験区分による能力評価を実施していないため、研修修了時の日本語能力は不明であった。しかし、第1陣インドネシア人候補者のうち、日本語能力試験N2以上の認定を受け、訪日後日本語研修が免除された3人については、いずれも平成23年度の国家試験において合格していた。

ウ EPA以外の外国の看護師学校養成所を卒業した者の看護師国家試験に関する日本語能力の取扱い

外国の看護師学校養成所を卒業し、外国において看護師免許を取得した者が日本で看護師国家試験を受験するためには、厚生労働大臣の認定が必要である。

その認定基準については、外国看護師学校養成所の修業期間、教育内容、履修時間等に関するものに加え、日本の中学校及び高等学校を卒業していない者については、N1（旧1級含む。）の認定を受けていることが要件となっている。

このように、N1レベルの高度な日本語能力が求められる理由について、厚生労働省では、医療関係の国家資格については、国民の健康に重大な影響を及ぼすおそれがあるため、日本の医療現場における専門用語の修得や医学知識等の理解力が不可欠であるとともに、十分なコミュニケーションが図れない場合には、医療事故等の発生により患者の健康に重大な損害を与える可能性があり、患者や患者家族、医師と看護師及び薬剤師等の専門職とのコミュニケーションを十分に図れることが求められるためとしている。

エ ベトナム政府との間の交換公文における日本語能力の取扱い

ベトナムについては、ベトナム政府との間の交換公文により、平成26年度から候補者受入れが開始される予定となっているが、基本的方針を踏まえ、N3の認定を有していることが来日する候補者の条件となっている。

オ 候補者の日本語能力に関する有識者等の意見

有識者等からは、外国人候補者が国家試験に合格するためには、以下のとおり、日本語能力の習得が課題であると指摘する意見がある。

- ① 出身国で看護師の資格を取って実務にも従事しているにもかかわらず、日本語のハードルが高いため国家試験に合格できない（厚生労働省「看護師国家試験における母国語・英語での試験とコミュニケーション能力試験の併用の適否に関する検討会」の資料）。
- ② 候補者が就労・研修開始時に一定の日本語能力を有していることは重要である。一定の日本語能力の下地があれば、その後の日本語学習や試験対策の吸収も良くなる（学識経験者への当省のヒアリング結果）。
- ③ 日本語がある程度できる者を送り出してもらおうと、受入れ施設は日本語の学習をさせる必要がないので、3年で国家試験対策の支援ができると考える（学識経験者へのヒアリング結果）。

カ 候補者の日本語能力に関する受入れ施設における意識

候補者の日本語能力に関する受入れ施設における意識についてみると、以下のとおり、施設で受け入れた後の就労・研修の効果的な実施と施設の負担軽減、また、資格取得後における職員としての活用度の向上を図るため、日本語能力の高い候補者を求める声が多かった。

(7) 厚生労働省医政局が平成 23 年 9 月に実施した看護師候補者受入れ施設を対象とした意識調査の結果では、候補者が十分に効果的な就労・研修を行うために有すべき日本語能力について、受入れ施設 125 施設のうち、

- ① 日本語能力試験 N 1 レベルと回答した受入れ施設が 32 施設 (25.6%)、
- ② 日本語能力試験 N 2 レベルと回答した施設が 60 施設 (48.0%) となっており、現在の訪日後日本語研修における到達目標の目安とされる N 3 レベルを超える日本語能力が必要と考えるものが 72 施設と、全体の 7 割以上であった。

(注 8) 調査対象の受入れ施設の者は日本語専門家ではない。

(イ) また、今回、当省が 226 施設に対し実施した意識調査の結果は、次のとおりであった。

a 訪日前日本語研修が開始された平成 23 年度以降に受入れを行った受入れ施設全 96 施設に対し、直近で受け入れた候補者 1 人又は 2 人の就労・研修開始時の日本語能力について調査したところ、次のとおり、受入れ施設の求める日本語能力を有していないとされる候補者が約半数がいる状況がみられた。

- ① 看護師候補者に関しては、全候補者 70 人のうち、26 人 (37.1%) の者については、受入れ施設が就労・研修に当たって必要な日本語能力を有していたと回答し、44 人 (62.9%) の候補者については、受入れ施設が必要な日本語能力を有していなかったと回答した。
- ② 介護福祉士候補者に関しては、全候補者 107 人のうち、54 人 (50.5%) の者については、受入れ施設が必要な日本語能力を有していたと回答し、53 人 (49.5%) については、受入れ施設が必要な日本語能力を有していなかったと回答した。

b 受入れ施設全 226 施設に対し、候補者の日本語能力が低いために苦労しているか否かについて調査したところ、次のとおり多数の受入れ施設で候補者の日本語能力不足が負担となっている状況がみられた。

- ① 候補者の意欲は見られるものの、日本語能力が不足しているため、日本語習得のための学習が思うように進まないと回答した施

設が 80 施設 (35.6%)。

- ② 同様の理由により国家試験のための学習が思うように進まない
と回答した施設が 134 施設 (59.6%)。
- c 国家試験の合格者を輩出し、当該合格者が現在も就労中である受
入れ施設 36 施設に対し、当該候補者の就労状況について調査したと
ころ、次のとおりであった。
- ① 「日勤・夜勤ともに日本人と同程度の業務量をこなしている」
と回答した施設が 18 施設 (50.0%)。
- ② 一方、「合格者は日勤においては日本人職員と同程度の業務がで
きるが、夜勤はできない」と回答した施設が 10 施設 (27.8%)。
- ③ 「合格者は日勤・夜勤共に日本人職員と同程度の業務はできな
い」と回答した施設が 8 施設 (22.2%)。

また、②、③と回答した 18 施設のうち、「日常業務で用いる日本
語能力が不足しているため」という設問に対し「そう思う」又は「ど
ちらかと言えばそう思う」と回答した施設が 13 施設 (72.2%)、「患
者・利用者の容体急変時や緊急時に対応できる日本語能力が不足し
ているため」という設問に対し「そう思う」又は「どちらかと言え
ばそう思う」と回答した施設が 17 施設 (94.4%) みられるなど、受
入れ施設による多大な支援を受けて国家試験に合格した者が、その
後の就労において、日本語能力不足により十分な戦力になっていな
い状況がみられた。

d 候補者を受け入れたことに起因する問題点

受入れ施設に対し、候補者受入れに起因する問題点についてその
意識を調査したところ、全 226 施設のうち、

- ① 「学習指導のために、研修支援者の負担が増えている」という
設問に対し、「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と
回答した施設は 200 施設 (88.5%)、
- ② 「業務をサポートするために、現場スタッフの負担が増えてい
る」という設問に対し、「そう思う」又は「どちらかと言えばそ
う思う」と回答した施設は 149 施設 (65.9%)

であった。

e 受入れを行わない理由

平成 23 年度以降、候補者の受入れを行っていない病院・施設に対
し、その理由を調査したところ、全 130 施設中、「以前受け入れた候
補者の国家試験の結果をみてから検討するため」(49 施設) とする
意見が最も多かった。

また、以下、「就労開始前の日本語研修の充実だけでは、受入れを
検討する材料にはならないため」(34 施設)、「25 年度は受け入れる

<p>予定」(20 施設)、「以前受け入れた候補者が国家試験に合格せず、支援が無駄になったため」(14 施設) と続いた。</p> <p>さらに、自由記載欄におけるその他の理由として、「受入れ施設の負担が大きいため」(16 施設) といった回答もあった。</p> <p>【所見】</p> <p>したがって、外務省、厚生労働省及び経済産業省は、外国人看護師・介護福祉士候補者における国家試験合格率及び合格者数の向上並びに受入れ施設の負担軽減を図る観点から、日本語能力の不足等に伴う問題に対応するため、ベトナムからの受入れの枠組みも参考とし、候補者の選定要件及び日本語研修について検討し、その結果を踏まえ必要な措置を講ずる必要がある。</p> <p>その際、外務省及び経済産業省は、候補者に対する日本語研修については、それぞれの現場において十分なコミュニケーション能力が求められることを踏まえたものとする必要がある。</p>	
---	--

図表 2 - (2) - ① 日本語能力試験の認定の目安

レベル	認定の目安 各レベルの認定の目安を「読む」「聞く」という言語行動で表す。それぞれのレベルには、これらの言語行動を実現するための言語知識が必要とされる。
N1	<p>幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。</p> <p>読む・幅広い話題について書かれた新聞の論説、評論など論理的にやや複雑な文章や抽象度の高い文章などを読んで、文章の構成や内容を理解することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・さまざまな話題の内容に深みのある読み物を読んで、話の流れや詳細な表現意図を理解することができる。 <p>聞く・幅広い場面において自然なスピードの、まとまりのある会話やニュース、講義を聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係や内容の論理構成などを詳細に理解したり、要旨を把握したりすることができる。</p>
N2	<p>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。</p> <p>読む・幅広い話題について書かれた新聞や雑誌の記事・解説、平易な評論など、論旨が明快な文章を読んで文章の内容を理解することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般的な話題に関する読み物を読んで、話の流れや表現意図を理解することができる。 <p>聞く・日常的な場面に加えて幅広い場面で、自然に近いスピードの、まとまりのある会話やニュースを聞いて、話の流れや内容、登場人物の関係を理解したり、要旨を把握したりすることができる。</p>
N3	<p>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。</p> <p>読む・日常的な話題について書かれた具体的な内容を表す文章を、読んで理解することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新聞の見出しなどから情報の概要をつかむことができる。 ・日常的な場面で目にする範囲の難易度がやや高い文章は、言い換え表現が与えられれば、要旨を理解することができる。 <p>聞く・日常的な場面で、やや自然に近いスピードのまとまりのある会話を聞いて、話の具体的な内容を登場人物の関係などとあわせてほぼ理解できる。</p>
N4	<p>基本的な日本語を理解することができる。</p> <p>読む・基本的な語彙や漢字を使って書かれた日常生活の中でも身近な話題の文章を、読んで理解することができる。</p> <p>聞く・日常的な場面で、ややゆっくりと話される会話であれば、内容がほぼ理解できる。</p>
N5	<p>基本的な日本語をある程度理解することができる。</p> <p>読む・ひらがなやカタカナ、日常生活で用いられる基本的な漢字で書かれた定型的な語句や文、文章を読んで理解することができる。</p> <p>聞く・教室や、身の回りなど、日常生活の中でもよく出会う場面で、ゆっくり話される短い会話であれば、必要な情報を聞き取ることができる。</p>

(注) 1 日本語能力試験公式ホームページに基づき、当省が作成した。

2 平成 22 年に、現試験 (N 1 ~ N 5) に改定された。それまでは 1 級 ~ 4 級であった。

図表 2 - (2) - ② 平成 24 年度に入国したインドネシア人及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の日本語研修修了時における日本語能力

i) インドネシア人看護師・介護福祉士候補者

・訪日前日本語研修修了時

(単位：人)

研修開始時レベル		研修修了時の日本語能力		N 4 程度到達率
N 5 未満	20	N 4 超～N 3 程度未満	20	
未習	85	N 4 程度	66	
		N 5 超～N 4 程度未満	16	
		N 5 程度未満	3	
計	105		105	

(注) 1 日本語研修実施機関への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 N 4 程度到達率とは、N 4 超～N 3 未満程度に到達した者及びN 4 程度に到達した者の和を受講者の計で除したもの。

・訪日後日本語研修修了時

(単位：人)

候補者数	研修修了時の日本語能力 (構成比%)		N 3 程度到達率
101	N 1 程度	1 (1.0%)	88.1%
	N 2 程度	23 (22.8%)	
	N 3 程度	65 (64.4%)	
	N 4 程度	12 (11.9%)	

(注) 1 外務省への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 N 3 程度到達率とは、N 1 程度、N 2 程度及びN 3 程度に到達した者を候補者数で除した数を表す。

ii) フィリピン人看護師・介護福祉士候補者

・訪日前日本語研修修了時

(単位：人)

研修開始時レベル		研修修了時の日本語能力 (構成比%)		N 5 程度到達率
N 5 超～N 4 程度未満	12	N 4 超～N 3 程度未満	12 (12.1%)	80.8%
N 5 程度未満	19	N 4 程度	10 (10.1%)	
		N 5 超～N 4 程度未満	9 (9.1%)	
未習	68	N 5 程度	49 (49.5%)	
		N 5 程度未満	19 (19.2%)	
計	99		99(100.0%)	

(注) 1 日本語研修実施機関への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 フィリピン人候補者に対する当該研修期間は3か月であり、日本語能力試験N 5程度が到達目標の目安となる。

3 N 5程度到達率とは、N 4超～N 3程度未満に到達した者、N 4程度に到達した者、N 5超～N 4程度未満に到達した者及びN 5程度に到達した者の和を受講者数の計で除したものの。

・訪日後日本語研修修了時

(単位：人)

受講者数	研修修了時の日本語能力 (構成比%)		N 4 程度到達率
99	N 2 程度	22 (22.2%)	94.9%
	N 3 程度	48 (48.5%)	
	N 4 程度	24 (24.2%)	
	N 5 程度	5 (5.1%)	

(注) 1 経済産業省への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 N 4程度到達率とは、N 2程度、N 3程度及びN 4程度に到達した者を候補者数で除した数を表す。

図表 2 - (2) - ③ 平成 23 年度に入国したインドネシア人看護師・介護福祉士候補者及び
 フィリピン人看護師候補者の訪日後日本語研修修了時における日本語能力
 (単位：人)

区 分	受講者数	研修修了時の日本語能力 (構成比%)		N 4 程度到達率
インドネシア	104	N 3 程度	58 (55.8%)	69.2%
		N 4 程度	14 (13.5%)	
		N 5 程度	31 (29.8%)	
		N 5 程度未満	1 (1.0%)	
フィリピン	69	N 3 程度	22 (31.9%)	43.5%
		N 4 程度	8 (11.6%)	
		N 5 程度	36 (52.2%)	
		N 5 程度未満	3 (4.3%)	

- (注) 1 日本語研修実施機関への調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 23年度のインドネシア人看護師候補者及び介護福祉士候補者の日本語研修受講期間は9か月、フィリピン人看護師候補者の日本語研修受講期間は8か月である。
 3 フィリピン人介護福祉士候補者に係るデータについては、研修実施団体により評価基準が異なることから記載していない。
 4 N 4 程度到達率とは、N 3 程度及びN 4 程度に達した者を候補者数で除した数を表す。

図表 2 - (2) - ④ 看護師試験合格者（平成 21 年度及び 22 年度入国者）の訪日後日本語研修
修了時の日本語能力

(単位：人、%)

日本語能力	平成 21 年度入国			平成 22 年度入国						計		
	フィリピン			インドネシア			フィリピン					
	候補者	合格者	合格率	候補者	合格者	合格率	候補者	合格者	合格率	候補者	合格者 (構成比%)	合格率
N 3 程度	14	5	35.7	5	2	40.0	14	4	28.6	33	11(61.1)	33.3
N 4 程度	2	1	50.0	5	1	20.0	1	0	0.0	8	2(11.1)	25.0
N 5 程度	50	3	6.0	23	0	0.0	26	0	0.0	99	3(16.7)	3.0
N 5 程度未満	22	2	10.0	6	0	0.0	5	0	0.0	33	2(11.1)	6.1
計	88	11	12.5	39	3	7.7	46	4	8.7	173	18(100.0)	10.4

(注) 1 日本語研修実施機関への調査結果に基づき、当省が作成した。

2 合格率は、当該日本語能力の候補者数に占める合格者数の割合。

3 平成 21 年度及び 22 年度の研修結果は日本語能力試験相当による総合評価を実施していないため、上記日本語能力は 23 年度の総合評価基準（日本語能力試験相当）を元に算出。

4 当該研修の実施団体では、20 年度に入国者し、その後国家試験に合格した者の訪日後日本語研修修了時の成績は、その評価基準が日本語能力試験と異なるため、日本語能力試験相当に適用できないとしている。

図表 2 - (2) - ⑤ これまでの看護師国家試験の結果（日本人等含む）

（単位：人）

区分	平成 21 年度		22 年度		23 年度	
	受験者	合格者	受験者	合格者	受験者	合格者
受験者全体	52,883	47,340	54,138	49,688	53,702	48,400
E P A 以外の受験資格認定者	82	67	95	84	88	69
E P A 候補者	254	3	398	16	415	47
インドネシア	195	2	285	15	257	34
フィリピン	59	1	113	1	158	13

（注）厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

勧告	説明図表番号																																
<p>(3) 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業等の見直し</p> <p>【制度の概要等】</p> <p>(外国人看護師・介護福祉士受入支援事業の概要)</p> <p>外国人看護師・介護福祉士受入支援事業（以下「受入れ支援事業」という。）は、厚生労働省の委託事業として、外国人看護師・介護福祉士の円滑かつ適正な受入れが実施できるよう、これらの雇用管理に万全を期すとともに、国家資格の取得に向けた必要な知識及び技術を習得することを目的に、平成 18 年度から実施されているものである（平成 18 年度及び 19 年度は「比国看護師・介護福祉士受入事業」として実施）。</p> <p>主な事業内容は、候補者・施設の両者に対する支援として行われる巡回訪問や母国語による相談窓口の設置等や、候補者に対して行われる看護・介護導入研修や就労ガイダンス、受入れ施設に対して行われる国内説明会や就労前説明会などがある。</p> <p>事業実施主体については、受入れ指針に基づき、唯一の受入れ調整機関とされている J I C W E L S が実施することとされている。</p> <p>予算額は、次表のとおり、平成 24 年度で約 1 億 6,000 万円であり、毎年度の執行率は 84.5%から 100%となっている。</p> <p>表 受入支援事業の予算及び執行</p> <p style="text-align: right;">(単位：千円、%)</p> <table border="1" data-bbox="172 1196 1145 1447"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成 18 年度</th> <th>19</th> <th>20</th> <th>21</th> <th>22</th> <th>23</th> <th>24</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>予 算 額</td> <td>17,889</td> <td>20,631</td> <td>69,191</td> <td>183,773</td> <td>148,162</td> <td>153,952</td> <td>155,383</td> </tr> <tr> <td>執 行 額</td> <td>17,889</td> <td>17,428</td> <td>65,142</td> <td>182,527</td> <td>148,162</td> <td>153,952</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td>執行率</td> <td>100.0</td> <td>84.5</td> <td>94.1</td> <td>99.3</td> <td>100.0</td> <td>100.0</td> <td>—</td> </tr> </tbody> </table> <p>(注) 1 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。 2 平成 24 年度の予算 155,383 千円の内訳は、インドネシア・フィリピン分 144,980 千円、ベトナム分 10,403 千円となっている。</p> <p>(巡回訪問の内容)</p> <p>J I C W E L S は、「E P A 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」（以下「受入れパンフレット」という。）において、巡回訪問は、J I C W E L S の職員及び日本語専門家により、全ての受入れ施設について少なくとも年に 1 回訪問し、候補者の就労上の労務管理状況、研修実施状況、日本語学習の進捗状況等を確認するものであると説明している。</p> <p>なお、訪問時の体制については、J I C W E L S の職員が労務管理状況、研修実施状況等の確認を行い、日本語学習の進捗状況の確認については同</p>		平成 18 年度	19	20	21	22	23	24	予 算 額	17,889	20,631	69,191	183,773	148,162	153,952	155,383	執 行 額	17,889	17,428	65,142	182,527	148,162	153,952	—	執行率	100.0	84.5	94.1	99.3	100.0	100.0	—	<p>図表 2 - (3) - ①</p>
	平成 18 年度	19	20	21	22	23	24																										
予 算 額	17,889	20,631	69,191	183,773	148,162	153,952	155,383																										
執 行 額	17,889	17,428	65,142	182,527	148,162	153,952	—																										
執行率	100.0	84.5	94.1	99.3	100.0	100.0	—																										

行した日本語指導員が行っている。

訪問の際は、受入れ施設の研修担当者、候補者等は、事前に J I C W E L S から送られてきた事前調査票に回答し、J I C W E L S の職員及び日本語指導員は、その回答を基に種々の確認作業を行っている。

巡回訪問は、平成 24 年 9 月の受入れ指針の改正により、受入れ調整機関が実施する事業の一つとして明記されることになり、また、「巡回訪問の際の求められた必要な協力を拒んだことがない機関により設立されたものであること」等が受入れ施設の要件に加えられた。

(相談窓口の内容)

相談窓口は、電話、eメール等により、受入れ施設における候補者の研修や雇用管理等に関する疑問や相談について、候補者や受入れ施設の職員等から直接受け付ける窓口として設置されている。

(看護・介護導入研修の内容)

看護・介護導入研修は、候補者が受入れ施設での就労を開始する前に、看護・介護の基礎的な知識・技能を一定程度習得することで、受入れ施設内研修への円滑な移行を図ることを目的として実施されており、E P A に基づく訪日後の日本語研修の期間中に、約 40 時間行われる。

(外国人看護師候補者学習支援事業の概要)

外国人看護師候補者学習支援事業（以下「看護学習支援事業」という。）は、厚生労働省の委託事業として、候補者の日本語学習を含む看護師国家試験の受験に向けた効率的かつ効果的な学習を支援するため、eラーニングを活用した日々継続的な自己学習が可能となる学習環境の提供や定期的な集合研修及び学習指導などにより、候補者の学習を総合的に支援することを目的に、平成 22 年度から実施されているものである。

主な事業内容は、模擬試験とその解説を行う集合研修、看護専門家又は日本語専門家が受入れ施設の研修責任者等や候補者に対して個々の学習状況に応じた学習方法等の指導を行う巡回学習指導、eラーニング、国家資格を取得できずに帰国した候補者の母国での模擬試験等の再チャレンジ支援等である。

実施主体は、外国人看護師候補者学習支援事業実施団体公募要領に基づき、企画競争により選定されており、平成 22 年度から 24 年度までは、J I C W E L S が当該事業を実施している。

予算額は、次表のとおり、平成 24 年度で約 1 億円であり、毎年度の執行率はほぼ 100%となっている。

表 看護学習支援事業の予算及び執行 (単位：千円、%)

	平成 22 年度	23	24
予 算 額	117,002	116,894	102,348
執 行 額	117,000	116,894	—
執 行 率	100.0	100.0	—

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

(巡回学習指導の内容)

巡回学習指導は、候補者及び受入れ施設の希望に応じ、日本語指導専門家又は看護専門家が受入れ施設を訪問し、候補者等へ対面で学習指導等を行う支援のことである。また、平成 23 年度からは、対面での指導だけでなく、スカイプと呼ばれるインターネットを介したビデオ通話ツールを利用した指導も開始されている。

(厚生労働省が実施するそのほかの委託事業)

厚生労働省では、前述の受入れ支援事業並びに看護学習支援事業のほかに、介護福祉士候補者の介護福祉士国家試験の受験に向けた効率的かつ効果的な学習を支援するため、平成 22 年度から外国人介護福祉士候補者学習支援事業（22 年度の事業名は「日本語定期研修事業」で、(財)海外産業人材育成協会が実施。以下「介護学習支援事業」という。）を実施し、23 年度からは J I C W E L S が実施している。

予算額は、次表のとおり、平成 24 年度で約 1 億 2,000 万円であり、23 年度の執行率はほぼ 100%となっている。

表 介護学習支援事業の予算及び執行 (単位：千円、%)

	平成 22 年度	23	24
予 算 額	62,273	129,268	120,560
執 行 額	59,676	129,499	—
執 行 率	95.8	100.2	—

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

このため、平成 23 年度及び 24 年度においては、次表のとおり、J I C W E L S が受入支援事業、看護学習支援事業及び介護学習支援事業の 3 事業を実施するものとなっている。

表 J I C W E L S が実施する受入れ支援事業、看護学習支援事業
及び介護学習支援事業の予算額 (単位: 千円)

	平成 22 年度	23	24
受入れ支援事業	148, 162	153, 952	155, 383
看護学習支援事業	117, 002	116, 894	102, 348
介護学習支援事業	—	129, 268	120, 560

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

【調査結果】

ア 受入れ支援事業の実施状況

今回、J I C W E L S による受入れ支援事業の実施状況について調査したところ、厚生労働省は、J I C W E L S に対し事業を委託するに当たり、実施目標（数値目標）を示していなかった。

また、以下のとおり、予算の積算と執行との間に乖離がみられ、事業実施に係る人件費に予算上の謝金が充てられている業務がみられた。

(7) 巡回訪問

a 予算の積算と執行との乖離

平成 22 年度及び 23 年度における巡回訪問の謝金、旅費等（人件費を除く。）の予算の積算と執行についてみると、22 年度は予算額 6, 948 万円に対し執行額 2, 933 万円、23 年度は予算額 5, 644 万円に対し執行額 3, 251 万円と約 2, 000 万円から 4, 000 万円の予算残が生じていた。

この原因としては、巡回訪問を行う専門家について、予算の積算上は謝金として計上されているが、実態は専門の法人職員が行っているため、その経費が、別途区分される人件費として支出されていること等によるものである。

また、巡回訪問の体制については、平成 22 年度及び 23 年度の予算の積算において、常時 3 人の専門家（日本語指導員、看護師又は介護指導員ほか 1 人）で訪問するとして計上しているが、実際の巡回訪問の体制について 23 年度でみると、1 受入れ施設当たり平均 2. 2 人（主に日本語指導員と J I C W E L S 職員の 2 人体制）で実施していた。

さらに、巡回訪問の訪問施設数については、受入れパンフレットにおいて、少なくとも年 1 回全ての受入れ施設に実施するものとされており、予算の積算においては、毎年度 1, 000 を超える施設数を対象に、1 日 2 施設の訪問を行うとして計上している。しかし、平成 22 年度における巡回訪問では、22 年度に受入れを行った受入れ施設を除く、20 年度又は 21 年度に受入れを行った 316 施設を対象

図表 2 - (3) - ②

とし、23年度では、23年度に受入れを行った受入れ施設を除く、20年度、21年度又は22年度に受入れを行った326施設を対象として実施しており、施設が遠隔地にあることが多いこと、労務管理状況、研修状況及び日本語学習の進捗状況の確認には一定の時間を要すること等から1日1施設の訪問が主となっている。

b 業務の実施状況

(a) 指導の実績及び内容

平成21年度から23年度の巡回訪問における雇用管理に係る指導件数は、21年度は全100施設中20件、22年度は全316施設中47件、23年度は全326施設中9件となっていた。

なお、指導内容をみると、「健康診断の受診を指導」、「労働基準法を周知」といった内容が大半を占めていた。

(b) 巡回訪問以外の仕組み

巡回訪問のような受入れ施設の実態を把握するための他の仕組みとしては、次の4つがある。

① 定期報告

受入れ指針においては、全ての受入れ機関からJ I C W E L Sを通じ、年に一回、厚生労働大臣及び地方入国管理局長宛てに受入れ施設の要件の遵守状況、研修の実施状況及び労働契約の遵守状況を報告することとされている。

当該報告においては、受入れ施設の要件の遵守状況については、受入れ施設の体制（代表者の氏名、住所、患者数・入所者数等）及び候補者に係る情報（就労開始日等）を、研修の実施状況については、研修責任者等に関する情報、研修内容並びに研修責任者及び候補者による研修の進捗状況等に対する評価を、労働契約の遵守状況については、候補者の過去1年間の賃金、同程度の業務に従事する日本人職員の給与等を報告するものとなっている。

② 受入れパンフレット等による周知

J I C W E L Sは、受入れパンフレット等において、候補者の就労中に受入れ施設等が留意すべき雇用管理上の事項について周知している。

③ 相談窓口

相談窓口では、候補者からは受入れ施設の研修、指導体制、就労環境等について、また、受入れ施設からは候補者の研修、雇用管理等についての相談が受け付けられ、必要なアドバイスが行われており、候補者や受入れ施設は雇用管理や研修等に関

する疑問があれば、巡回訪問を待たずに相談できる体制が整備されている。

④ 巡回学習指導

J I C W E L S が看護学習支援事業の一つとして実施している巡回学習指導については、候補者及び受入れ施設の希望に応じ、日本語指導専門家又は看護専門家が受入れ施設を訪問し、候補者等へ対面で学習指導等を行うものとなっている。

(c) 受入れ施設の評価

受入れ施設に対して、J I C W E L S が行う巡回訪問に関する意識について調査したところ、次のとおりとなっていた。

① 「対面で具体的指導を受けられるので役立つ」との設問に対して、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答したものが、全 210 施設中 143 施設 (68.1%) ある一方、「そう思わない」又は「どちらかと言えばそう思わない」と回答したものが 58 施設 (27.6%) あった。

② 「機械的なチェックであるため、書類提出等ほかの方法で済ませられるならば、訪問の必要はない」との設問に対して、「そう思わない」又は「どちらかと言えばそう思わない」と回答したものが 118 施設 (56.2%) ある一方、「そう思う」又は「どちらかといえばそう思う」と回答したものが、82 施設 (39.0%) あった。

③ さらに、自由記載欄の記述において、「候補者の居住等の生活環境も見ること、受入れ施設の体制・受入れに対する考え方・取り組みを理解すべきである。」「労務管理・指導により、施設ごとの労働条件の差異を極力少なくすべきである。」等といった巡回訪問への提案・期待について 10 施設から意見がある一方、「意見を聴いてもらえる場としてはありがたいが、大きな問題がなければ書面のやり取りで十分である。」「訪問の目的が分からない。」等の巡回訪問への疑問や問題の指摘について 10 施設から意見があった。

また、そのほか、当省の実地調査において、20 施設中 13 施設から「指導を受けられてありがたい。」「施設職員が気づかない点について指導が受けられ参考になる。」等、巡回訪問を評価する意見がある一方、6 施設においては、「候補者の受入れ年度や在日期间に応じた指導を希望する（就労期間が長くなれば、異なる問題点が出てくるはずだが、毎年同じ質問項目のアンケートを基に聴き取りしている。）。」「毎年 1 月は、国家

試験と重なり、時期の繰り上げを希望する。」等といった、巡回訪問の在り方について更なる改善や工夫を求める意見があった。

(イ) 相談窓口

・ 予算の積算と執行の乖離

平成22年度及び23年度における相談窓口の予算の積算と執行についてみると、22年度は予算額936万円に対し執行額656万円、23年度は予算額936万円に対し執行額327万円と約300万円から600万円の予算残が生じていた。

この原因としては、22年度及び23年度の予算の積算において、相談窓口の体制を通訳含む6人のスタッフを配置し、計624日(週2日)相談に当たることを想定した積算としていたが、実際の業務に当たっては、21年度から、外国語を話すことができる相談員を配置していること等により、積算の想定と比較し、人数が少ない体制で実施していることが挙げられる。

図表2-(3)-③

(ウ) 看護・介護導入研修

a 看護導入研修

看護導入研修は、看護師候補者を対象にした8日間程度(研修時間40時間)の集合研修(2か所から3か所で実施)で、平成22年度及び23年度の執行額は、約1,500万円から2,000万円となっていた。

また、平成22年度及び23年度における看護導入研修の予算の積算と執行についてみると、22年度は予算額1,146万円に対し執行額1,905万円、23年度は予算額1,613万円に対し執行額1,477万円となっていた。その内容をみると、予算の積算においては、毎年度の候補者最大受入れ人数(平成22年度以降は毎年度計400人)を研修対象者数として計上しているが、実際の研修における受講者数は、平成21年度の266人が最大であり、それ以降は22年度85人、23年度117人、24年度57人と積算の半数以下の状況となっていた。

図表2-(3)-④

b 介護導入研修

介護導入研修は、介護福祉士候補者を対象にした8日間程度(研修時間40時間)の集合研修(2か所から3か所で実施)で、平成22年度及び23年度の執行額は、約800万円から1,500万円となっていた。

図表2-(3)-④
(再掲)

また、平成 22 年度及び 23 年度における介護導入研修の予算の積算と執行についてみると、22 年度予算額 911 万円に対し執行額 849 万円、23 年度予算額 1,487 万円に対し執行額 1,839 万円となっていた。その内容をみると、予算の積算においては、毎年度の候補者最大受入れ人数（22 年度以降は毎年度計 600 人）を研修対象者数として計上しているが、実際の研修における受講者数は、平成 21 年度の 379 人が最大であり、それ以降は 22 年度 149 人、23 年度 119 人、24 年度 145 人と積算の半数以下の状況となっていた。

イ 看護学習支援事業等の実施状況

今回、J I C W E L S による看護学習支援事業及び介護学習支援事業の実施状況について調査したところ、厚生労働省は、これら事業を委託するに当たり、実施目標（数値目標）を示していなかった。

また、看護学習支援事業の巡回学習指導業務について、平成 22 年度及び 23 年度における予算の積算と執行についてみると、22 年度予算額 1,997 万円に対し執行額 474 万円（執行率 23.7%）、23 年度予算額 1,943 万円に対し執行額 481 万円（執行率 24.8%）と約 1,500 万円の予算残が生じていた。

なお、平成 23 年度から訪問による学習指導に加え、スカイプと呼ばれるインターネットを利用した電話ツールによる学習指導が開始されているが、仮に、スカイプによる学習指導を訪問による学習指導と想定した場合であっても、予算の執行率は 34.3%（予算額 1,943 万円に対し執行額 667 万円）と約 1,300 万円の予算残が生じていることとなる。

この原因としては、予算の積算上は平成 22 年度が 3 人体制で 221 日間（延べ 663 日間）、23 年度が 3 人体制で 214 日間（延べ 654 日間）と、土日を除く全営業日に 3 人の職員が巡回学習指導を行うと想定しているものの、同業務が受入れ施設からの要請があった場合に実施するものであり、実績としても年間 90 施設程度（平成 22 年度 91 施設、23 年度 94 施設）と利用が低調となったことが挙げられる。

ウ 各事業における人件費の執行状況

今回、J I C W E L S が厚生労働省から受託している受入れ支援事業、看護学習支援事業及び介護学習支援事業における人件費の支出状況について調査したところ、以下のとおり、全ての事業において、人件費が予算上の想定を超える支出となっていた。

- ① 受入れ支援事業については、平成 22 年度は予算の積算上 2,876 万円に対し執行は 4,109 万円、23 年度は予算の積算上 3,317 万円に対し執行 5,332 万円となっていた。この理由としては、予算上は専門

図表 2 - (3) - ⑤

図表 2 - (3) - ⑥

家へ支弁する謝金として計上されているものが、実態は専門の法人職員が行っているため、その経費が人件費として支出されていること等が挙げられる。

また、支出規模を平成 23 年度における人件費の充当人員でみると、予算上人件費は職員 6 人分としていたものが、執行段階では約 7.9 人分（清算においては従事した日数に応じて人件費が支出されており、本計算における人件費の充当人員については 12 か月従事で 1 人として計算している。）の人件費として執行されていた。

- ② 看護学習支援事業については、平成 22 年及び 23 年ともに予算の積算上人件費は計上されておらず、執行段階で 22 年度 2,930 万円、23 年度 2,944 万円が支出されていた。

また、支出規模を平成 23 年度における人件費の充当人員でみると、執行段階では約 4.7 人分（清算においては従事した日数に応じて人件費が支出されており、本計算における人件費の充当人員については 12 か月従事で 1 人として計算している。）の人件費として執行されていた。

- ③ 介護学習支援事業については、平成 23 年度は予算の積算上人件費は計上されておらず、執行段階では 2,365 万円が支出されている。

また、支出規模を平成 23 年度における人件費の充当人員でみると、執行段階では約 4.3 人分（清算においては従事した日数に応じて人件費が支出されており、本計算における人件費の充当人員については 12 か月従事で 1 人として計算している。）の人件費として執行されていた。

【所見】

したがって、厚生労働省は、受入れ支援事業、看護学習支援事業及び介護学習支援事業（以下「3 事業」という。）の効果的かつ効率的な実施を図る観点から、以下の措置を講ずる必要がある。

- ① 3 事業については、各業務の実施目標（数値目標）を明らかにし、委託先に示すとともに、積算及び執行について、各業務の規模、内容、実績等を踏まえた適正な内容に見直すこと。

また、委託先に対し、適正な執行及び効率的な業務の実施により、経費の縮減に努めるよう指導すること。

- ② 受入れ支援事業における巡回訪問については、定期報告や受入れ前後の各種説明会における周知、相談窓口での対応、巡回学習指導やスカイプによる個別指導等の他の業務との連携も勘案し、その支援内容の改善を図ること。

図表 2-(3)-① 厚生労働省が実施する支援事業（都道府県を通じた補助事業を除く。）

事業名：外国人看護師・介護福祉士受入支援事業

※ 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業委託費交付要綱第3条（交付の対象）において、J I C W E L S が実施することとされている事業（外国人看護師就労研修導入・指導事業、外国人看護師・介護福祉士就労研修雇用管理指導事業及び外国人介護福祉士就労研修導入・指導事業）を指す。

所管部局：厚生労働省医政局、職業安定局、社会・援護局

開始年度：平成 18 年度

※ 平成 18 年度及び 19 年度の事業名は、比国看護師・介護福祉士受入事業という。

補助・委託の別：委託事業

※ 補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和 30 年 8 月 27 日法律第百 79 号）が適用される。

実施主体：J I C W E L S

※ 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業委託府交付要綱により、J I C W E L S が実施することとされている。

事業内容：① 経済連携協定により入国した外国人候補者に対し、看護・介護導入研修を実施。

② 受入施設に対して巡回訪問を実施すること等により、外国人候補者の研修・就労等の状況を把握し、必要な場合は受入施設に対して指導を行うとともに、外国人候補者からの就労・研修等に係る相談・苦情等に対応。

③ 経済連携協定に基づく受入れの枠組みについて周知広報を行い、枠組みの詳細、研修及び雇用契約等の要件を説明内容とする国内説明会を実施。

④ 本事業に関わり、受入施設から提出された定期報告等を厚生労働大臣に提出。

⑤ その他本事業を実施するために必要な事務事業の実施。

事業メニュー：※ 平成 23 年度事業実績報告書を基に受入施設及び候補者に向けた支援メニューを記載。

① 募集要項資料の作成

② 受入施設向け国内説明会

入国した看護師・介護福祉士候補者に対して、受入施設で就労する前の看護・介護分野の基礎研修や就労ガイダンスを実施。

③ 受入施設向け就労前説明会

受入れ予定機関（施設）を対象に、候補者との交流、受入れの留意点等の説明会を実施。

④ 過去の国家試験問題の翻訳

⑤ 看護・介護導入研修

受入施設で就労し、看護師・介護福祉士の資格を取得するために必要となる知識及び技術を修得させるための研修。

⑥ 就労ガイダンス

受入れ機関の就労環境等に係る母国語による相談窓口及びその他の相談窓口の説明、労

働関係法令の内容、受入れ機関の不正な行為への対処方法その他の法的保護に必要な情報に関する説明会。

⑦ 巡回訪問

受入施設の看護師・介護福祉士候補者の就労・研修の状況を把握。必要な場合は雇用管理に関する指導や研修方法等の指導を実施。

⑧ 相談窓口

看護師・介護福祉士候補者や受入施設からの相談・苦情対応を専門の相談員がメール又は電話にて受付け。

(注) 厚生労働省の資料に基づき、本省が作成した(以下の3事業について同じ)。

事業名 : 外国人看護師候補者学習支援事業

所管部局 : 厚生労働省医政局

開始年度 : 平成 22 年度

補助・委託の別 : 委託事業

※ 補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律(昭和 30 年 8 月 27 日法律第百 79 号)が適用される。

実施主体 : 平成 22 年度から 24 年度まで、すべて J I C W E L E L S が実施。

他社の企画応募状況(実施主体を除く.) : 平成 22 年度 3 社、23 年度 1 社、24 年度 0 社。

事業内容 : ① 看護師国家試験に向けた具体的な学習内容や方法、学習スケジュールを作成し、各受入施設へ提示。

② E P A 候補者向け学習サポートシステム(以下「eラーニング」という。)を運用し、候補者個々の習得状況の確認や苦手分野の分析などの学習管理ができる環境の提供。

③ eラーニングやテキストにより学習教材を提供し、候補者の日々の継続的な自己学習を支援するとともに、eラーニングには、必要に応じコンテンツや演習問題等を追加。

④ eラーニングを活用するなどにより、看護専門家及び日本語専門家が候補者の個々のレベルに応じた指導や相談への対応。

⑤ 定期的な集合研修により候補者個々の達成度を評価するとともに、その評価に応じた指導を実施し、国家試験までの計画的な学習の提供。

⑥ 受入施設の必要に応じ看護専門家又は日本語専門家が巡回訪問し、研修責任者や候補者に対して個々の学習状況に応じた学習方法等の指導の実施。

事業メニュー: ※ 平成 23 年度事業実績報告書を基に受入施設及び候補者に向けた支援メニューを記載。

① 集合研修

模擬試験と解説講義、受験直前対策講義を実施。

② 巡回学習指導

日本語学習や国家試験対策の専門家が受入れ施設を訪問し、候補者等と対面で学習指導を実施。

③ eラーニング

候補者個々の習得状況の確認や苦手分野等の分析などの学習管理ができる環境を整備。
また、学習教材を提供し日々の継続的な自己学習を支援。

- ④ 学習プログラム
- ⑤ 教材の配布

事業名 : 外国人介護福祉士候補者学習支援事業

所管部局 : 厚生労働省社会・援護局

開始年度 : 平成 22 年度

補助・委託の別 : 委託事業

実施主体 : 平成 22 年度は H I D A が実施し、23 年度及び 24 年度は、J I C W E L S が実施。

他社の企画応募状況（実施主体を除く。） : 平成 22 年度 1 社、23 年度 1 社、24 年度 2 社。

事業内容 : ① 外国人介護福祉士候補者に対し、介護福祉士の資格取得に向けた介護の専門知識や日本語の学習方法及び介護福祉士として必要な専門知識や技術、日本の社会保障制度等を学ぶための集合研修の実施。

- ② 就労 2 年目及び 3 年目の外国人介護福祉士候補者に対する介護分野の専門知識に関する通信添削指導（定期的な小テスト）の実施。
- ③ 事業を円滑かつ効果的に実施するための検討委員会の設置・運営。
- ④ その他、本事業を実施するために必要な事務事業の実施。

事業メニュー : ※ 平成 23 年度事業実績報告書を元に受入施設及び候補者に向けた支援メニューを記載。

- ① 集合研修
介護の日本語や介護福祉士として必要な専門知識と技術の講義、模擬試験を実施。
- ② 通信添削
就労 2 年目及び 3 年目の候補者に対して介護分野の専門知識に関する通信添削指導を実施。
- ③ 学習プログラム
- ④ 教材の配布

図表 2 - (3) - ② 巡回訪問

i) 謝金、旅費等の予算の積算及び執行

区分		予算の積算	執行
平成 22 年度	事業費	69,482 千円	29,330 千円
	訪問施設数	1,040 施設	316 施設 <実施率 30.4%>
平成 23 年度	事業費	56,440 千円	32,505 千円
	訪問施設数	1,059 施設	326 施設 <実施率 30.8%>

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 訪問施設数は、J I C W E L S への調査結果に基づくもの。
 3 事業費には人件費を含んでいない。

ii) 巡回訪問における雇用管理に係る指導内容

(単位：施設)

区分	平成 21 年度	22	23
指導件数	20	47	8
労働基準法等を周知	4	12	0
外国人雇用状況届出の届け出を指導	3	2	0
パスポートの本人保管を指導	0	3	1
外国人登録証の本人保管を指導	0	1	0
健康診断の受診を指導	13	28	2
雇用契約書の再発行を指導	0	0	1
社会保険の加入を指導	0	1	0
候補者への支援体制等の相談に対する助言	0	0	2
候補者へ業務内容の説明	0	0	2

- (注) J I C W E L S 提供資料に基づき、当省が作成した。

図表 2 - (3) - ③ 相談窓口（謝金等の予算の積算及び執行）

区分		予算の積算	執行
平成 22 年度	事業費	9,360 千円	6,565 千円
	相談体制	6 人	相談員 3 人 (ほか社労士 1 名、精神科医 1 名)
	<延べ窓口開設日数>	<計 624 日>	<計 255 日>
平成 23 年度	事業費	9,360 千円	3,272 千円
	相談体制	6 人	相談員 3 名 (ほか社労士 1 名、精神科医 1 名)
	<延べ窓口開設日数>	<計 624 日>	<開設日数は不明>

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 事業費には人件費を含んでいない。

図表 2 - (3) - ④ 看護・介護導入研修

i) 看護導入研修に係る謝金等の予算の積算及び執行

区分		予算の積算	執行
平成 22 年度	事業費	11,462 千円	19,053 千円 <執行率 166.2%>
	受講候補者数	496 人	85 人 <実施率 17.1%>
平成 23 年度	事業費	16,129 千円	14,772 千円 <執行率 91.6%>
	受講候補者数	496 人	118 人 <実施率 23.8%>

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 事業費には人件費を含んでいない。

ii) 看護師候補者数の推移

(単位：人)

区分	平成 20 年度	21	22	23	24
看護	104	266	85	117	57
インドネシア	104	173	39	47	29
フィリピン	—	93	46	70	28

- (注) 1 平成 24 年 12 月 1 日現在の数値。
2 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。
3 インドネシアからの受入れは平成 20 年度から、フィリピンからの受入れは 21 年度から開始。
4 「—」は、該当がないことを表す。

iii) 介護導入研修に係るに係る謝金等の予算の積算及び執行

区分		予算の積算	執行
平成 22 年度	事業費	9,111 千円	8,492 千円 < 執行率 93.2% >
	受講候補者数	610 人	149 人 < 実施率 24.4% >
平成 23 年度	事業費	14,871 千円	18,391 千円 < 執行率 123.7% >
	受講候補者数	600 人	119 人 < 実施率 19.8% >

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
2 事業費には人件費を含んでいない。

iv) 介護福祉士候補者数の推移

(単位：人)

区分	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度
介護（就労）	104	379	149	119	145
インドネシア	104(3)	189(1)	77(2)	58(1)	72(1)
フィリピン	—	190(10)	72(2)	61(1)	73(2)

- (注) 1 平成 24 年 12 月 1 日現在の数値。
2 厚生労働省提供資料に基づき、当省が作成した。
3 インドネシアからの受入れは平成 20 年度から、フィリピンからの受入れは 21 年度から開始。
4 () 内は、EPA に基づく 6 ヶ月間の日本語研修の免除者(日本語能力試験 N 2 (旧 2 級)相当以上)の人数 (内数)。
5 「—」は、該当がないことを表す。

図表 2 - (3) - ⑤ 巡回学習指導に係る事業費の予算の積算及び執行

区分		予算の積算	執行
平成 22 年度	事業費	19,970 千円	4,735 千円 ＜執行率 23.7%＞
	訪問日数・ 利用施設数	(訪問日数) 663 日	(利用施設数) 91 施設
平成 23 年度	事業費	19,428 千円	6,671 千円 ＜執行率 34.3%＞
	訪問日数・ 利用施設数	(訪問日数) 642 日	(利用施設数) 209 施設 ※スカイプ利用を含む。

- (注) 1 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。
 2 予算及び実績は人件費を含んでいない。
 3 平成 23 年度から国家試験対策については、スカイプでの指導も開始されたため、実績の利用施設数は訪問による指導施設数 94 施設とスカイプによる指導数 115 施設 (23 年度外国人看護師・介護福祉士受入支援事業委託費変更交付申請書より算出) を合わせた数である。
 4 23 年度はスカイプによる学習指導を、受入れ施設に訪問指導をした仮定し算出。

図表 2 - (3) - ⑥ 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業、外国人看護師候補者学習支援事業及び外国人介護福祉士候補者学習支援事業における予算額及び執行額

i) 外国人看護師・介護福祉士受入支援事業 (単位：千円)

区分	平成 22 年度		23		
	予算 (a)	実績 (b)	予算 (a)	実績 (b)	
外国人看護師・介護福祉士受入支援事業	総額	148,162	148,438	153,952	154,340
	差額 (b-a)	276		388	
	うち人件費	28,761	41,094	33,173	53,319
	差額 (b-a)	12,333		20,146	
	うち事業費	99,657	95,299	100,029	83,942
	差額 (b-a)	▲ 4,358		▲ 16,087	
	(参考) 交付額	148,162		153,952	

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

ii) 外国人看護師候補者学習支援事業 (単位：千円)

区分	平成 22 年度		23		
	予算 (a)	実績 (b)	予算 (a)	実績 (b)	
外国人看護師候補者学習支援事業	総額	117,002	117,030	116,894	116,944
	差額 (b-a)	28		50	
	うち人件費	-	29,296	-	29,436
	差額 (b-a)	29,296		29,436	
	うち事業費	117,002	87,734	116,894	114,000
	差額 (b-a)	▲ 29,268		▲ 2,894	
	(参考) 交付額	117,000		116,894	

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

iii) 外国人介護福祉士候補者学習支援事業 (単位：千円)

区分	平成 22 年度		23		
	予算 (a)	実績 (b)	予算 (a)	実績 (b)	
外国人介護福祉士候補者学習支援事業	総額	62,273	59,885	129,268	129,499
	差額 (b-a)	▲ 2,388		231	
	うち人件費	-	17,337	-	23,652
	差額 (b-a)	17,337		23,652	
	うち事業費	62,273	42,548	129,268	105,847
	差額 (b-a)	▲ 19,725		▲ 23,421	
	(参考) 交付額	59,676		129,268	

(注) 厚生労働省への調査結果に基づき、当省が作成した。

勧告	説明図表番号
<p>(4) 候補者の資格要件の適合性に係る確認手続等の適正化</p> <p>【制度の概要等】</p> <p>(候補者の選定に関する基本的考え方)</p> <p>候補者の受入れについては、「指針について」において、経済活動の連携強化の観点から、これまで我が国として外国人労働者の受入れを認めてこなかった分野について、2国間の協定に基づき、公的な枠組みで特例的に受入れを行うものであり、看護・介護分野における労働力不足への対応のために行うものではないとされている。</p> <p>また、「第4次出入国管理基本計画」においては、我が国社会の秩序を維持し、治安や国民の安全等を守るため、不法滞在者や今後増加が懸念される偽装滞在者対策等を強力に推進することとされているところである。</p> <p>このため、EPAの趣旨に反し就労のみの目的のために経歴・資格を偽るなどした入国・就労の資格要件に適合しない者を候補者として入国させることがないよう、就労希望者から候補者を選定する際は、入国・就労要件の適格性について厳格な確認が求められる。</p> <p>(送出し調整機関による候補者の資格要件の審査方法)</p> <p>フィリピンの場合は、JICWELSとPOEAとの間の「フィリピン人看護師候補者等の送り出し及び受入れに関する覚書」において、募集から送り出しまでの詳細な手続を定め、それに基づきPOEAがフィリピン国内の関係機関に向けたガイドラインを示している。これによると、就労・研修希望者はPOEAに対し、卒業証書や技術等の認定書の原本を提示し、その写しを提出することとなっている。</p> <p>インドネシアの場合も、JICWELSとBNP2TKIとの間の「インドネシア人看護師候補者等の送り出し及び受入れに関する覚書」に基づき、就労・研修希望者が応募する際、EPAに基づく各資格要件に係る証明書類を、応募書類に添付することが指示されている。この応募書類には、当該就労・研修希望者により提出された書類が適正なものであることをBNP2TKIの担当者が確認し署名する欄が設けられている。</p> <p>(送出し調整機関による資格要件の審査業務を取り巻く環境)</p> <p>平成25年度の受入れの場合でみると、送出し調整機関では、7月中旬に募集を開始し、JICWELSによる現地面接・合同説明会が開始される9月中・下旬までの約2か月の間に、資格要件等に係る書類の確認と審査を行うことが必要となっているが、例えばフィリピンの介護福祉士候補者の場合、応募者数は3,000人から5,000人と言われている。</p> <p>また、受入れ施設が候補者と雇用契約を締結した際、受入れ施設は職業</p>	<p>図表2-(4)-①</p> <p>図表2-(4)-②</p> <p>図表2-(4)-③</p>

<p>紹介に関し、J I C W E L Sを通じて、送出し調整機関に対し、手数料（フィリピンは約4万円、インドネシアは約3万円）を支払うことになっているが、この手数料は、候補者と雇用契約が締結されれば、たとえ、その後、候補者の経歴・資格に問題があったことが発覚しても、返還を求められるものとなっていない。</p> <p>なお、フィリピンでは偽造証明作成ビジネスが盛んで、業者の偽造技術が高度化する中、フィリピン政府もその摘発に苦慮しているとの報道（平成24年1月17日CNN報道）もある。</p> <p>このような状況を踏まえると、日本国政府は、責任を持って候補者を受け入れる立場にあることから、候補者の資格要件の適合性に係る確認について、日本国側関係機関による対応に関する検討も求められる。</p> <p>（候補者の選定等に係るE P A等における取極）</p> <p>日フィリピンE P A、日インドネシアE P Aの各附属書においては、「『日本国の権限のある当局によりその活動を行うことについて許可された調整のための機関』が、送り出し国の権限のある当局と詳細についての契約を締結」することとなっており、この契約に当たるのが、J I C W E L SとB N P 2 T K Iの間の覚書及びJ I C W E L SとP O E Aの間の覚書である。</p> <p>附属書等においては、候補者の入国・就労の資格となる要件として、大学卒であること、必要な認定資格や実務経験等を有していることなどが定められており、資格要件を満たす者に限って相手国政府が指名し、日本政府に通報することとしている。</p> <p>他方、これらの覚書においては、以下のとおり、送出し・受入れの手續に関する具体的な事項についての取極がなされているが、受入れ施設で就労・研修中の候補者が日フィリピンE P A又は日インドネシアE P Aに基づく資格要件に合致しないことが発覚した場合又はその疑いが生じた場合における対応については、特段の規定はない。</p> <p>① 相手国政府の担当部局は、就労希望者が看護師・介護福祉士候補者等としての資格要件に適合していることに関する確認についての責任を負うこととされている。</p> <p>② 送出し調整機関は、選定した就労・研修希望者を一覧にし、そのリストをJ I C W E L Sに渡し、一方、J I C W E L Sは、記述内容に不正な記述や虚偽を発見した場合は、その者を当該リストより削除することができることとされている。</p> <p>③ 全ての雇用者・就労者における不法滞在の防止等も含めた日本国及び送出し国の法令等遵守のため、送出し調整機関とJ I C W E L Sが協調的努力に取り組むこととされている。</p>	<p>図表2-(4)-④</p>
---	------------------

【調査結果】

今回、候補者の選定時等における候補者の資格要件の適合性の確認及び候補者受入れ後における候補者の資格要件の疑義等に関する対応について、日本側関係機関（受入れ希望機関、J I C W E L S、在外公館、地方入国管理局）における取組状況を調査したところ、以下のような状況がみられた。

ア 候補者の選定時等における日本側関係機関による候補者の資格要件の適合性の確認状況

候補者の選定時等における資格要件の審査・確認は、日フィリピンE P A、日インドネシアE P A等において相手国政府が行うものとされており、受入れ希望機関、J I C W E L S、在外公館における確認状況は次のとおりとなっていた。他方、候補者における学歴詐称による資格要件の不適合事案も発生していた。

(ア) 受入れ希望機関による資格要件の確認

J I C W E L Sは、受入れ希望機関に向けて発行している「(看護師等) 候補者受入れの手引き」において、受入れ施設に向けて、「候補者等の我が国への入国及び滞在(許可)については、入管法等に基づいて、特定活動という在留資格となります。個々のフィリピン人、インドネシア人ごとに、具体的に雇用される機関、就労する施設が特定された上で、当該施設における活動の内容が指定されて許可されます。これらに違反して就労を行った者は、入管法に基づき国外退去等の処分の対象となります。受け入れ機関においては、雇い入れる候補者等の在留資格が適正なものであるかどうか確認を行って下さい。」との要請を行っている。

当該要請は、適切な在留資格が許可されているかどうか(実際に就労を行う受入れ施設での活動が指定された「特定活動」であるかどうか等)の確認を求めるものであり、資格要件そのもの又は卒業証書や資格認定証等、資格要件に係る書類の確認を求めるものではない。

一方、資格要件の確認状況についてみたところ、雇用契約時、受入れ施設が自ら就労希望者(候補者)の資格要件の適合性を確認している例はほとんどなかった。調査対象とした21受入れ施設のうち、雇用契約を締結する際に、卒業証書や資格認定書等の証明書、在留資格に係る書類を確認しているところは5施設であり、残りの16施設は、就労予定者の資格について確認は行っていなかった。なお、確認を行っているとする5施設のうち、証明書類に原本証明が付いており、書類の真性が確認できているのは2施設であった。

16施設において確認を行っていない理由は、大別して、「資格要件

図表2-(4)-⑤

<p>の確認が既になされていると理解しているため」及び「施設が証明書等の真性を確認することが不可能なため」の2点である。このうち前者についての詳細は、①送出し調整機関が審査を行うこととなっていること、②J I C W E L Sがあっせん手続を行っていること、③マッチングに際しては、J I C W E L Sにより学歴・資格などの情報が提供されていることなどから、資格要件の確認が既になされていると理解しているとの回答である。</p>	
<p>(イ) J I C W E L Sによる資格要件の確認</p>	
<p>送出し調整機関は、覚書に基づき、その責任において資格要件の審査・選考を行い、就労・研修希望者のリストにまとめ、J I C W E L Sは、そのリストを基に、現地において面接を行う。これは、受入れ希望機関においては、経済面、体制面等の理由から全て機関が現地に渡航できるわけではないため、その公平を期す観点から、J I C W E L Sが代わって面接を行っているものである。</p>	<p>図表2-(4)-⑥</p>
<p>その後のマッチング時、J I C W E L Sは受入れ希望機関に対し、面接結果と共に就労・研修希望者の学歴・職歴などの情報を提供している。</p>	<p>図表2-(4)-⑦</p>
<p>J I C W E L Sは、覚書において、送出し調整機関が作成した就労・研修希望者リストの記述内容に不正な記述や虚偽を発見した場合は、その者をリストから削除することができるとされており、また、候補者の受入れ及び送出しを適正に実施するために国から指定を受けた唯一のあっせん機関として、各施設から一定のあっせん手数料を徴収して職業紹介事業を実施している立場である。</p>	
<p>当省が全受入れ施設(477施設)を対象として実施した意識調査において、候補者の受入れに関しJ I C W E L Sに求めることを尋ねたところ、回答のあった226施設のうち204施設(90.3%)が、「あっせん機関として候補者の学歴や職歴に関する情報を確認すること」に「そう思う」又は「どちらかと言えばそう思う」と回答としている。なお、この設問は、資格要件の適合性の確認が相手国政府の役割であると取り極められていることには言及せず、J I C W E L Sに対する何らかの期待として尋ねているものである。</p>	<p>図表2-(4)-⑧</p>
<p>J I C W E L Sは、この面接や情報提供に際し、送出し調整機関から提供される学歴・職歴等の情報を活用しており、施設にもその情報を提供することとしているが、不正が疑われる事案を発見した場合には、送出し調整機関に通報する等の対応を行っている。</p>	
<p>(ウ) 在外公館(査証発給審査)による資格要件の確認</p>	

<p>送出し調整機関では、マッチングが成立し、就労・研修予定者と受入れ予定機関との間で雇用契約が締結されると、インドネシア及びフィリピンにある日本国大使館において入国手続をとることになる。これらの大使館では、入国手続における査証審査について、送出し調整機関の作成した候補者リストに基づき、各候補者の本人確認書類（身分証明書や出生証明書）、雇用契約書の写し、履歴書の写し等の書類を基に行うが、候補者としての資格要件に係る書類（卒業証明書や資格認定書）の提出は求めておらず、資格要件への適合性は確認していない。</p> <p>(イ) 候補者における学歴詐称による資格要件の不適合事案の発生</p> <p>平成22年度のインドネシアからの候補者のうち1人について、日本に入国する前の日本語研修の途中、学歴詐称を行っていることが発覚し、BNP 2 TK Iの指示により研修が打切りとなり入国が取りやめとなった事案が発生している。</p> <p>イ 候補者の受入れ後に資格要件の適合性に関する疑義が生じた場合の日本側関係機関の対応</p> <p>(7) J I C W E L Sの対応</p> <p>日フィリピンEPA、日インドネシアEPA等においては、候補者の資格要件の適合性の確認は相手国政府の責任において行われるものとされており、J I C W E L Sにおいては、当該候補者から在留資格に係る証明書等の提出を求める権限がないなど、厳格な調査を実施することは困難である。</p> <p>(イ) 地方入国管理局における対応</p> <p>法務省は、地方入国管理局における審査においては、各国の偽造証明書等に関する情報を活用したり、事実関係を確認したりすることなども可能であるため、例えば、候補者の在留期間の更新に併せて資格要件に疑義があるとの相談が受入れ施設からあれば、書類の提出等を候補者から求め、審査を行うことも可能であるとしている。</p> <p>また、審査の結果、候補者としての要件を満たしていないことが判明した場合には、在留期間の更新を認めない取扱いとなるとしている。</p> <p>(ウ) 相手国政府への対応</p> <p>日本国政府は、前述ア(エ)「学歴詐称による資格要件の不適合事案」の発生を受けて、先方政府に対し、再発防止のための対応強化を、外</p>	<p>図表2-(4)-⑨</p>
---	------------------

務省を通じ求めている。

ウ 候補者の資格要件に関する相手国との取極内容

現行の日フィリピンEPA、日インドネシアEPA等においては、次のとおり、就労希望者の資格要件の適合性に関する問題事案の早期解決や未然防止・再発防止の視点に立った必要な措置が不十分である。

- ① 覚書は、雇用契約に至るまでの手続を定めたものであり、雇用契約締結後に入国・就労資格要件に不適合であることが発覚した場合の手続については定められていない。
- ② 受入れ施設等において資格要件の適合性に疑義が生じた場合等に、必要に応じて我が国の関係機関が在留資格に係る原本書類を確認できるような枠組みになっていない。

【所見】

したがって、法務省、外務省及び厚生労働省は、候補者の資格要件に係る確認がより確実に実施され、また仮に、候補者の資格要件への適合性について疑義が生じた場合は、事実関係調査等の対応が迅速かつ適切に行われるよう、以下の措置を講ずる必要がある。

- ① 法務省、外務省及び厚生労働省は、雇用契約締結後に候補者の資格要件に係る不正行為が発覚した場合や疑義が生じた場合の資格要件の確認のための手続等について検討を行うこと。
- ② 厚生労働省は、受入れ調整機関に対し、就労中の候補者の資格要件の適合性について疑義が生じた場合は、地方入国管理局に事実関係を明らかにするための対応を相談することなどの手続について、受入れ施設に周知徹底するよう指導すること。

また、法務省は、当該相談が受入れ施設からあった場合には、事実関係を明らかにするための調査等の措置について、在留期間更新時を待つことなく迅速に対応すること。

さらに、その結果、資格要件に適合しない候補者が入国していることが判明した場合は、入管法に基づく必要な措置を講ずるとともに、外務省に通報すること。

- ③ 外務省は、当該通報があった場合には、当該候補者の送出し国に対し、その事実確認とともに再発防止策を講じるよう求めること。

図表 2 - (4) - ① フィリピン人看護師候補者、介護福祉士候補者、看護師、介護福祉士の送出し及び受入れに関するフィリピン海外雇用庁及び国際厚生事業団の間の覚書(2009年1月12日)
 <抜粋>

英文	和訳 (仮訳)
<p align="center">Memorandum of Understanding (MOU) Between The Philippine Overseas Employment Administration And The Japan International Corporation of Welfare Service On the Deployment and Acceptance of Filipino Candidates for “Kangoshi”, Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi”</p>	<p align="center">フィリピン海外雇用庁及び 国際厚生事業団の間における フィリピン人看護師候補者、フィリピン人介護福祉士候補者、フィリピン人看護師及び フィリピン人介護福祉士の 送出しと受入れに関する覚書</p>
<p>This Memorandum of Understanding (MOU), which shall be treated as “a contract” mentioned in Note 3 of paragraph 2 of Section 6 of Part1 in Annex 8 of Agreement between Republic of the Philippines and Japan for an Economic Partnership, hereafter referred to as JPEPA , after its entry into force, as well as a reference document for preparatory arrangements before it, reached by and between the Philippine Overseas Employment Administration, an agency of the Philippine Government, ..., hereafter referred to as POEA represented by Jennifer Jardin Manalili – Administrator, and the Japan International Corporation of Welfare Service, a coordination organization to be approved by the Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan and to be notified to the Government of Japan based on the JPEPA, ..., hereafter referred to as JICWELS represented by Tkashi Tsunoda – Managing Director, sets the following provisions with respect to the deployment and acceptance of Filipino Candidates for “Kangoshi”(Registered Nurse under the laws and regulations of Japan), Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”(Certified Care worker under the laws and regulations of Japan), Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi”.</p>	<p>この覚書は、フィリピン海外雇用庁（以下「POEA」という。）を代表して〇〇長官と、日本の厚生労働省により調整機関として認定され日本国政府に正式に通知された国際厚生事業団（以下「JICWELS」という。）を代表して〇〇専務理事により合意され、日フィリピン経済連携協定の発行後は附属書8第1部第6節2項注釈3（注3）に言及されている契約として、また、この協定の発効前の調整段階では基準文書として扱われ、フィリピン人看護師（日本の法令により登録された看護師）候補者、フィリピン人介護福祉士（日本の法令により認定された介護福祉士）候補者、フィリピン人看護師及びフィリピン人介護福祉士（注4）の送出し及び受入れに関する規定を示している。</p>
<p>Part I General Provisions</p>	<p>第一部 総則</p>
<p>Article 2 Definition</p> <p>For the purpose of this MOU:</p> <p>(a) The term “deploying agency” refers to the POEA which is responsible for the recruitment, selection and deployment of Filipino candidates for “Kangoshi”, “Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi” based on the JPEPA in the Republic of the Philippines.</p> <p>(b) The term “accepting agency” refers to the JICWELS which is responsible for screening and checking of qualification of</p>	<p>第2条 定義</p> <p>この覚書において：</p> <p>(a) 「送出し調整機関」(注5)とは、POEAのことをいい、日フィリピンEPAに基づき、フィリピンにいるフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等の募集、選考及び送出しに責任を負う。</p> <p>(b) 「受入れ調整機関」(注6)とは、JICWELSのことをいい、雇用主の適性及び資格の確認に関して責任を負い、また送出し調整機関により送り出された者の受入れに際して支援を</p>

<p>employers and supports the acceptance of persons who are deployed by the deploying agency.</p>	<p>行う。</p>
<p>Part II Recruitment, Selection and Matching of Filipino Candidates for “Kangoshi”, “Filipino Candidates for “Kaigo-fukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigo-fukushishi”</p>	<p>第二部 フィリピン人看護師・介護福祉士候補者等の募集、選考及びマッチング</p>
<p>Section2 Recruitment and Selection of Filipino Candidates for “Kangoshi”, “Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi” by the POEA</p>	<p>第2節 POEAによるフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等の募集及び選考</p>
<p>Article5 Preparation of the Lists of Filipino Candidates for “Kangoshi”, “Filipino Candidates for “Kaigo-fukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigo-fukushishi”</p> <p>1. The POEA shall recruit Filipino candidates for “Kangoshi”, “Filipino candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi”, taking into consideration the number notified by Japan and prepare List of Filipino Candidates for “Kangoshi”, List of Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, List of Filipino “Kangoshi”, and List of Filipino “Kaigofukushishi”.</p> <p>2. The POEA shall recruit those who are qualified nurses under the Philippine laws and regulations with experience as the qualified nurses for at least three years and shall prepare the List of Filipino Candidates for “Kangoshi” to be deployed to Japan.</p> <p>3. The POEA shall recruit those who graduated with bachelor’s degree from higher educational institutions from which the minimum period required for graduation is four years and certified as caregivers by the Government of the Republic of the Philippines, or who graduated from a nursing school and shall prepare the List of Filipino Candidates for “Kaigofukushishi” to be deployed to Japan.</p> <p>4.～5. 略</p>	<p>第5条 フィリピン人看護師・介護福祉士候補者等のリストの作成</p> <p>1. POEA は、日本から通報された数を勘案した人数のフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等を募集し、同候補者等のリストを作成することとする。</p> <p>2. POEA は、フィリピンの法令に基づく看護師の資格を持ち、かつ少なくとも看護師としての3年間の実務経験を有する者を募集し、日本に送り出されるフィリピン人看護師候補者のリストを作成することとする。</p> <p>3. POEA は、卒業に要する期間が少なくとも4年間である高等教育機関から学士号を取得して卒業した者又は看護師学校を卒業した者を募集し、日本に送り出されるフィリピン人介護福祉士候補者のリストを作成する。</p>
<p>Article 6 Confirmation by the POEA</p> <p>The POEA shall be responsible for implementing the selection pursuant to paragraph 2 to 5 of Article 5 and confirmation of compliance by each of Filipino Candidates for “Kangoshi”, Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi” to the requirement provided in the said paragraphs, taking into consideration paragraph 4 to 6 of Article 7.</p>	<p>第6条 POEAによる確認</p> <p>POEA は第7条の4項から6項に勘案し、第5条の2項から5項に従って選考を実施すること及びフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等のそれぞれが、この規定中にある要件に適合していることについての確認に対し責任を負うものとする。</p>
<p>Article7 Sending the List to the JICWELS after confirmation</p> <p>1. After the confirmation provided for in Article 6, the POEA shall send the List of Filipino Candidates for “Kangoshi”, List of Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, List of Filipino</p>	<p>第7条 確認後のリストの JICWELS への送付</p> <p>1. 6条の規定にある確認の後、POEA はフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等のリスト</p>

<p>“Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi” to the JICWELS by the date decided upon by the POEA and the JICWELS.</p> <p>2. The forms of the abovementioned lists shall be attached as Form 5 to 8.</p> <p>3. If there are any errors in the lists sent by the POEA, the JICWELS may send them back to the POEA with the indication of errors. If any fraudulent acts or false statements are found, the JICWELS may exclude the persons concerned from the lists after proper notice to the POEA.</p> <p>4. The POEA shall explain to all Filipino candidates for “Kangoshi” Filipino candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi”, and Filipino “Kaigofukushishi” about the details of the system of their deployment and acceptance under the JPEPA in the course of recruitment.</p> <p>5. The POEA shall inform all Filipino candidates for “Kangoshi”, Filipino candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi”, and Filipino “Kaigofukushishi” of that the inclusion in the List of Filipino Candidates for “Kangoshi”, List of Filipino Candidates for “Kaigofukushishi”, List of Filipino “Kangoshi”, and List of Filipino “Kaigofukushishi” does not guarantee an employment at a hospital or a caregiving facility in Japan in the course of recruitment.</p> <p>6. The POEA shall duly notify all Filipino Candidate for “Kangoshi”, that the certification of eligibility for the national examination for “Kangoshi” shall be based on the laws and regulations of Japan.</p>	<p>を、POEA と JICWELS の両者で決定された期日までに JICWELS に送付することとする。</p> <p>2. 上記に示されたリストは様式 5～8 とする。</p> <p>3. POEA によるリストに何らかの誤記があった場合、JICWELS はその点についての指示と共に POEA にそのリストを送り返すことができるものとする。不正行為或いは虚偽の申し立てが発覚した場合、JICWELS は POEA にその旨を適切に通知した後、当該の者をリストから削除することができるものとする。</p> <p>4. POEA は全てのフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等に対し、その募集の課程において、EPA に基づく彼らの送出し及び受入れ制度の詳細について説明を行うものとする。</p> <p>5. POEA は全てのフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等に対し、その募集の課程において、フィリピン人看護師・介護福祉士候補者等のリストに掲載されたことが、日本の病院や介護施設における雇用を保障するものではないということについての説明を行うものとする。</p> <p>6. POEA は全てのフィリピン人看護師候補者に対し、看護師の国家試験に関する資格の認定は日本の法令に基づくものであることについて正確に通知することとする。</p>
<p>Part IV Employment Contract and Compliance with the Laws and Regulations</p>	<p>第四部 雇用契約及び法令の遵守</p>
<p>Article 15 Compliance with the Laws and Regulations</p> <p>1. The POEA and the JICWELS shall undertake concerted efforts to ensure that all employees and their respective employers comply with the laws and regulations of Japan and Philippines are applicable, including faithful compliance with employment contracts. Such efforts shall include ensuring voluntary departure of employees from Japan within a reasonable amount of time before expiry of the period of stay as well as the prevention of illegal stay of employees.</p> <p>2. The JICWELS shall consult with employees and coordinate their repatriation.</p>	<p>第 15 条 法令の遵守</p> <p>1. 全ての被雇用者とそれぞれの雇用主が、雇用契約の忠実な遵守を含む、日本及びフィリピンの法令を遵守するために、POEA と JICWELS は協調的努力に取り組む。その努力項目には、被雇用者が、滞在期間の満了前に合理的な時間をもって自発的に日本から出国することや、不法滞在の防止も含まれる。</p> <p>2. JICWELS は被雇用者と帰国について相談し、調整を行うこととする。</p>
<p>Part V Miscellaneous Provisions</p>	<p>第 5 部 雑則</p>
<p>Article 16 Writing Annex on Other Rules Governing the Deployment Procedures</p> <p>Both parties may sign and add in writing annexes on</p>	<p>第 16 条 送出しのプロセスに関するその他のルールについての添付書面</p> <p>両者はフィリピン人看護師候補者等の送</p>

<p>other rules governing the deployment procedures of Filipino candidates for “Kangoshi”, Filipino candidates for “Kaigofukushishi”, Filipino “Kangoshi” and Filipino “Kaigofukushishi”.</p>	<p>しに関するルールについての添付書面に署名をし、追加することができる。</p>
<p>Article 17 Disputes Settlement in Relation to This MOU Any differences or disputes which may arise in relation to this MOU shall be resolved in an amicable manner through consultations between the POEA and the JICWELS.</p>	<p>第 17 条 本覚書に関する紛争解決 この覚書について何らかの相違や紛争事案が発生した場合は、POEA と JICWELS における協議により友好的な方法で解決をはかるものとする。</p>

(注) 1 当省にて必要箇所を抜粋・仮訳し作成した。

2 インドネシアの海外労働者派遣・保護庁 (BNP2TKI) と JICWELS との間で平成 20 年以降、毎年交わされている覚書もほぼ同様の内容となっている。

3 該当する E P A 附属書の記載は次のとおりとなっている。

注釈 3 この節の規定の適用上、「日本国の権限のある当局によりその活動を行うことについて許可された調整のための機関」とは、フィリピンの自然人を公私の機関に紹介することについてフィリピンの権限のある当局と契約を締結している機関をいい、「フィリピンの権限のある当局」とは、フィリピン海外雇用庁 (POEA) をいう。

4 この仮訳中、フィリピン人看護師候補者、フィリピン人介護福祉士候補者、フィリピン人看護師及びフィリピン人介護福祉士を、「フィリピン人看護師・介護福祉士候補者等」という。

5 “deploying agency”は直訳すると「送出し機関」であるが、厚生労働省の告示等に用いられている用語に合わせ、「送出し調整機関」としている。

6 “accepting agency”は直訳すると「受入れ機関」であるが、厚生労働省の告示等に用いられている用語に合わせ、「受入れ調整機関」としている。

図表 2 - (4) - ② 政府間合意に基づくフィリピン人看護師・介護福祉士候補者等の日本への送出しとその募集に関するガイドライン (2009 年 1 月 13 日) <抜粋>

英文	和訳 (仮訳)
<p>Guidelines for the Recruitment and Deployment of Filipino Nurses and Caregivers for Japan on a Government - to - Government Arrangement</p>	<p>政府間協定に基づくフィリピン人看護師及び介護福祉士の募集及び送り出しに関するガイドライン</p>
<p>Pursuant to the MOU forged between the POEA and JICWELS signed on 12 January 2009, in accordance with the framework of the Movement of Natural persons under the JPEPA, the following guidelines are hereby issued to facilitate the recruitment and deployment of Filipino nurses (Kangoshi) and caregivers (Kaigofukushishi) to Japan.</p>	<p>日フィリピン E P A に基づく自然人の移動の枠組みに従い、2009 年 1 月 12 日に POEA と JICWELS で署名し形成された MOU に準拠するために、日本に送り出されるフィリピン人看護師・介護福祉士候補者の募集及び送出しを促進するため、以下にガイドラインを発出する。</p>
<p>II. Qualifications</p> <p>1. Candidate – Nurses</p> <p>a. Registered Nurses</p> <p>b. With three years hospital experience</p> <p>c. Willingness to undergo a full time Japanese language training for six months in Japan</p> <p>d. Willingness to take the Nursing Licensure of Japan within the time allowed in order to qualify as registered Kangoshi under the laws and regulations of Japan</p> <p>e. No pending criminal or administrative cases or any other restriction which would prevent travel outside of the Philippines</p> <p>f. Not restricted from entering Japan</p>	<p>II. 資格</p> <p>1. 看護師候補者</p> <p>a. 登録看護師であること</p> <p>b. 3 年間の病院での実務経験を有すること</p> <p>c. 日本における 6 ヶ月間の全日の日本語研修を受ける意思を有していること</p> <p>d. 日本の法令に基づく看護師としての資格を得るため、滞在許可の期限内に日本の免許を取得する意思を有していること。</p> <p>e. 民事若しくは刑事事件の係争中その他フィリピン国外への出国を妨げるような制限を受けていないこと。</p> <p>f. 日本への入国が制限されていないこと</p>
<p>2. Candidate – Caregivers</p> <p>a. Graduate of any four year college course and Certified Caregiver by the Technical Education and Skills Development Academy (TESDA) or Graduate of Nursing Course</p> <p>b. Willingness to undergo a full time Japanese language training for six months in Japan</p> <p>c. Willingness to take the national examination for candidate-caregivers within the time allowed in order to qualify as Certified kaigofukushishi under the laws and regulations of Japan</p> <p>d. No pending criminal or administrative cases or any other restriction which would prevent travel outside of the Philippines</p> <p>e. Not restricted from entering Japan</p>	<p>2. 介護福祉士候補者</p> <p>a. 4 年間の高等教育機関を卒業し、フィリピンの労働雇用省技術教育技能教育庁 (TESDA) により介護士として認定されたもの又は看護学校を卒業した者であること</p> <p>b. 日本における 6 ヶ月間の全日の日本語研修を受ける意思を有していること</p> <p>c. 日本の法令に基づく介護福祉士としての資格を得るため、滞在許可の期限内に介護福祉士候補者のための日本の国家試験を取得する意思を有していること。</p> <p>d. 民事若しくは刑事事件の係争中その他フィリピン国外への出国を妨げるような制限を受けていないこと。</p> <p>e. 日本への入国が制限されていないこと</p>
<p>IV. Pre-Selection of Applicants</p> <p>1. Only applicants with active profiles in the POEA Registry shall be considered for pre-selection and pre-screening.</p>	<p>IV. 応募者の事前選考</p> <p>1. POEA に登録事務局に申請している応募者のみを事前審査・選考の対象とみなすこととす</p>

<p>2. Pre-selected applicants (those identified from the registry for pre-screening/validation of documents) shall be notified through their registered e-mail or contact numbers</p> <p>3. Pre-selected applicants shall be required to present the original and submit photocopies of the following documents at POEA as may be directed in the notification, for validation:</p> <p><u>For-candidate-nurses:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-made bio-data/resume with detailed job description with one piece 2x2 colored picture 2. Valid Passport 3. Valid NBI Clearance (for travel abroad) 4. College Diploma 5. Transcript of Records 6. Valid PRC ID 7. PRC Board Certificate 8. PRC Board Rating 9. Employment Certificate/s 10. Training/Skills Certificate/s 11. Japanese language proficiency certificate (optional) <p><u>For-candidate-caregivers:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Self-made bio-data/resume with detailed job description with one piece 2x2 colored picture 2. Valid Passport 3. Valid NBI Clearance (for travel abroad) 4. Authenticated College Diploma 5. TESDA Certificate on Caregiving (NCII) 6. Transcript of Records 7. Training/Skills Certificate/s 8. Japanese language proficiency certificate (optional) <p>4. Applicants found to have provided false or incorrect information or documents or who fail to present and submit documents to support their educational attainment, training, work experience and personal circumstances shall be disqualified from the registry and from application under this program.</p>	<p>る。</p> <p>2. 事前選考を通過した応募者（つまり事務局により事前審査／書類の確認を受けた者。以下「就労希望者」という（注2）。）に対して、登録されているメール又は電話の連絡先に通知がいくこととする</p> <p>3. 就労希望者は、確認のため、通知の際に知らされるとおり、POEA に対し、次に示す書類の原本を提示し、そのコピーを提出することが求められる。</p> <p><u>看護師候補者の場合：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 写真を添付した履歴書 2. 有効な旅券 3. 有効な無犯罪証明書（出国のため） 4. 卒業証書 5. 出生証明書 6. 専門資格委員会による有効な ID 7. 専門資格委員会の認定 8. 専門資格委員会の評価 9. 在職証明書 10. トレーニング/スキルに関する認定書 11. 日本語能力証明書（あれば） <p><u>介護福祉士候補者の場合：</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ～3. 看護師と同じ 4. 認証された卒業証明書 5. TESDA による介護福祉士の認定書（NC II） 6. 出生証明書 7. トレーニング/スキルに関する認定書 8. 日本語能力証明書（あれば） <p>4. 虚偽あるいは不正確な情報や文書を提出したことが発覚した者或いは学業、トレーニング、実務経験、その他の要件を示す文書の提示及び提出ができない応募者は、本プログラムの登録及び応募の資格を失うこととする。</p>
<p>XI. Areas of Responsibility</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The Employment Branch shall handle registration, validation and pre-qualification of candidates. 2. The Information and Communications Technology Branch (ICT) shall handle pre-selection of candidates for validation of documents. 3. The Government Placement Branch (GBP) shall handle documentation, processing and deployment of candidates in coordination with JICWELS and POLO 	<p>XI. 責任の範囲</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇用部局は候補者の登録、資格の確認及び事前認定を担当する 2. 情報通信技術部局（ICT）は文書の確認のための候補者の事前選考を担当する 3. 政府派遣部局（GBP）は JICWELS と海外労働事務所（POLO）と協議の上、候補者の書類作成、手続及び送出しを担当する。

(注) 1 当省にて必要箇所を抜粋・仮訳し作成した。

2 他の用語を合わせるため、先方政府の審査を通過した者を就労希望者とする。

図表 2 - (4) - ③ インドネシア人看護師候補者・介護福祉士候補者の応募用紙の記載内容<抜粋>

英文	和訳 (仮訳)
<p style="text-align: center;">NATIONAL BOARD FOR THE PLACEMENT AND PROTECTION INDONESIAN OVERSEAS WORKERS</p>	<p style="text-align: center;">インドネシア海外労働者派遣・保護庁</p>
<p>Information Sheet of Applicants for Indonesian Candidate for “Kangoshi”</p> <p>1)Name, 2)Sex, 3)Date of birth, 4)Age, 5)Address, 6)Telephone number, 7)Spouse/Dependent children, 8)Passport number, 9)Education, 10) Number of certificate for qualified nurse in Indonesia and the date of obtaining the certificate, 11) Total number of years and months of experience as a nurse, 12)Japanese Language Proficiency, 13)Request to accepting institution (if any), 14) Preference of the facility</p> <p>Declaration of authenticity of the abovementioned items (Signature)</p> <p>Endorsement by the National Board of the abovementioned duly authenticated documents (Signature)</p> <p>Note 1 This form should be used for Applicants for Indonesian Candidates for “Kangoshi”.</p> <p>Note 2 Certificate of academic record of nursing college should be attached.</p> <p>Note 3 Certificate of graduation of nursing school/college should be attached.</p> <p>Note 4 Certificate of Registration of Nurse should be attached.</p> <p>Note 5 Certificate of employment record should be attached</p> <p>Note 6 Fill this form for all applicants and gather.</p> <p>Note 7 Documents to certify Japanese language ability, for example, certificates of the Japanese-Language Proficiency Test (Level 1 or 2) should be attached if you wish to be exempted from Japanese language training in Japan.</p>	<p>インドネシア人看護師候補者志願者の報告書</p> <p>1)名前、2)性別、3)生年月日、4)年齢、5)住所、6)電話番号、7)配偶者/扶養児童家族、8)旅券番号、9)学歴、10)看護師資格番号と資格認定日、11)看護師実務経験期間、12)日本語能力、13)受入れ施設に対する要望、14)希望する受入れ施設 (所在地等)</p> <p>上記に関する内容に間違いがないことの申告 (署名)</p> <p>インドネシア海外労働者派遣・保護庁による上記内容が適正に確認された書類であることの承認 (署名)</p> <p>注 1 これは看護師候補者への志願者の申請用紙である</p> <p>注 2 看護学校の学歴証明書を添付すること。</p> <p>注 3 看護学校の卒業証明を添付すること。</p> <p>注 4 看護師登録証明書を添付すること。</p> <p>注 5 在職証明書を添付すること。</p> <p>注 6 志願者はこの申請用紙に記載の上、全ての書類を添付すること。</p> <p>注 7 日本における日本語研修の免除を希望する者は、日本語能力検定 (1級または2級) などの日本語能力の証明書を添付すること。</p>
<p>Information Sheet of Applicants for Indonesian Candidate for “Kaigofukushishi”</p> <p>1)~9)、日本語能力以下の情報は 看護師と同じ、10) Work experience</p> <p>Declaration of authenticity of the abovementioned items (Signature)</p> <p>Endorsement by the National Board of the abovementioned duly authenticated documents (Signature)</p> <p>Note 1 This form is for Applicants for Indonesian Candidate of “Kaigofukushishi”.</p>	<p>インドネシア人介護福祉士候補者志願者の報告書</p> <p>上記に関する内容に間違いがないことの申告 (署名)</p> <p>インドネシア海外労働者派遣・保護庁による上記内容が適正に確認された書類であることの承認 (署名)</p> <p>注 1 これは介護福祉士候補者への志願者</p>

<p>Note 2 Certificate of academic record of college should be attached.</p> <p>Note 3 Those who are qualified nurses registered under the laws and regulations of Indonesia should attach Certificate of Registration of Nurse.</p> <p>Note 4 Fill this form for all applicants and gather.</p> <p>Note 5 Documents to certify Japanese language ability, for example, certificates of the Japanese-Language Proficiency Test (Level 1 or 2) should be attached if you wish to be exempted from Japanese language training in Japan.</p>	<p>の申請用紙である</p> <p>注2 高等教育機関の学歴証明書を添付すること。</p> <p>注3 インドネシアの法令に基づく看護師資格を有する者は看護師登録証明書を添付すること。</p> <p>注4 志願者はこの申請用紙に記載の上、全ての書類を添付すること。</p> <p>注5 日本における日本語研修の免除を希望する者は、日本語能力検定（1級または2級）などの日本語能力の証明書を添付すること。</p>
--	--

- (注) 1 当省にて必要箇所を抜粋・仮訳し作成した。
- 2 実物は申請用紙であるので、1～14の各項目についての記載欄が設けられている。

図表 2 - (4) - ④ 候補者の在留資格要件

国籍	看護師候補者	介護福祉士候補者
インドネシア	インドネシアの法令に基づいて登録された、資格を有する看護師であって、インドネシアにある看護専門学校から修了証書Ⅲ（注2）を取得し、又はインドネシアにある大学の看護学部を卒業しており、かつ、少なくとも2年間看護師としての実務経験を有する者	次の(i)～(iii)のいずれかの者 (i) インドネシアにある大学の看護学部を卒業した者 (ii) インドネシアにある看護専門学校から修了証書Ⅲを取得した者 (iii) インドネシアにある他のいずれかの専門学校または大学から修了証書Ⅲ又はそれ以上の学位を取得しており、かつ、第96条(c)の規定に基づき自然人の移動に関する小委員会により採択される指針に基づく適当な研修の修了後、インドネシアの法令に従い、インドネシア政府により必要な技術を有する介護福祉士としての資格を与えられた者
フィリピン	フィリピンの法令に基づき資格を有する看護師であるフィリピンの自然人であって、少なくとも3年間看護師としての実務経験を有する者	次の(i)、(ii)のいずれかの者 (i) 看護学校を卒業した者 (ii) 卒業に要する期間が少なくとも4年間である高等教育機関から学士号を取得して卒業したフィリピンの自然人であって、フィリピンの法令に従いフィリピン政府により介護士として認定された者

(注) 1 日インドネシアEPA附属書10及び日フィリピンEPA附属書8に基づき、当省が作成した。

2 インドネシア人の看護師候補者の「修了証書Ⅲ」とは、インドネシアの高等教育に関する政令（1999年政令第60号）に定義する高等学校教育の修了後、インドネシアにおいて3年間の専門教育を修了した資格をいう。

3 フィリピンの看護師候補者の必要とされる実務経験の年数が1年多いのは、我が国の国家試験を受けるために、修業年限が15年必要となっているところ、インドネシア人看護師候補者の場合は、母国での看護の養成施設卒業までの修業年限が15年であるのに対し、フィリピン人看護師候補者の場合は、修業年限が合計14年とされているためである。

図表 2 - (4) - ⑤ 受入れ施設による資格証明書の確認状況（実地調査結果）

（単位：病院・施設数）

区 分	病院	介護施設	計
実地調査対象機関数	10	11	21
うち、雇用契約締結時に資格証明書を確認している機関数	3	2	5
うち、原本証明付きの証明書により、正本であることを確認している機関数	1	1	2
うち、資格証明書を自らは確認していない機関数	7	9	16
その理由（複数回答）			
① 先方政府にて確認されているものと思うから。	5	2	7
② J I C W E L S が確認しているものと思うから。	5	6	11
③ マッチング時に学歴・職歴が示されているので、間違いはないだろうと思っているから。	5	4	9
④ 証明書の真性を確かめようがないから。	1	0	1

（注） 当省の実地調査結果に基づき、作成した。

図表 2 - (4) - ⑥ 候補者受入れ手続の流れ（看護師・介護福祉士候補者共通）

手順	手続内容	実施主体
1	受入れ希望機関募集	JICWELS
2	求人登録申請 a) 求人登録申請書、b) 求人票、c) 受入れ施設説明書、d) 研修計画書、e) 研修実施体制説明書、f) 研修責任者職歴証明書、g) 研修責任者資格証明の写し、h) 同等報酬を確認できる書類（就業規則（賃金規定）及び賃金台帳）等の提出（看護師の場合は、さらにいくつかの提出書類が加わる）	受入れ希望機関→JICWELS
3	受入れ希望機関の審査・選考 受入れ機関としての要件を JICWELS が審査。審査通過により、受入れ希望機関として登録	JICWELS
4	職業紹介契約（注2）・受け入れ支援契約（注3）の締結	受入れ希望機関・JICWELS 間
5	求人登録＝求人申込手数料の支払い 職業紹介締結の際、JICWELS に求人申込手数料を支払う。（注4）	受入れ希望機関→JICWELS
6	求人情報の提供 受入れ希望機関の求人情報が英訳され送出し調整機関に提供される。	JICWELS→送出し調整機関（＝先方政府）
7	就労希望者の募集・審査・選考 送出し調整機関の募集に応募した就労希望者は、資格要件を満たしているかなどの審査・選考を受け、最終的には受入れ希望機関による求人数の3倍程度に絞られる。	送出し調整機関
8	現地における面接等 JICWELS が受入れ希望機関に代わり、送出し調整機関により選考された就労希望者に対して、現地にて面接等を実施。面接の結果、就労希望者の E P A の枠組みに対する候補者の理解度や動機を A～C の3段階（注5）にランク付けして評価。 受入れ希望機関は、希望があれば、この面接の際に、別会場にて、受入れ施設の概要等について就労希望者に対して直接説明することが可能（現地合同説明会）	JICWELS (受入れ希望機関)
9	就労希望者の求職情報の提供 就労希望者の顔写真と求職情報（年齢、配偶者等の有無、学歴・職歴、日本語能力、日本の国家試験合格後の就労希望期間、JICWELS の面接結果等）が和訳され、受入れ希望機関に提供	JICWELS→受入れ希望機関
10	マッチング ① 就労希望者が就労する意向のある受入れ希望機関を選定	送出し調整機関→JICWELS
	② 就労意向情報の提供	JICWELS→受入れ希望機関

	③ 受入れ意向書の提出	受入れ希望機関→JICWELS
	④ マッチングの実施	JICWELS
	⑤ マッチングの結果への同意の確認	JICWELS→受入れ希望機関・就労希望者
	⑥ マッチング結果同意書の提出	受入れ希望機関→JICWELS
	⑦ 採用者の内定 ただし、マッチング前後に実施される健康診断において健康上不適格と診断された場合は、マッチング成立した場合であっても来日が許可されない。	
11	雇用契約（注6）の締結 採用予定者の入国手続に雇用契約が必要。よって、採用内定後、速やかに締結が必要 ① 受入れ予定機関（施設）は、雇用契約書（日本語版・英語版（インドネシア語版））を2通ずつ作成（最低4通）し、施設代表者署名・捺印の後、JICWELS に提出 ② JICWELS が雇用契約書（最低4通）に署名後、送出し調整機関に送付 ③ 送出し調整機関が雇用契約書（最低4通）に署名後、採用予定者に配布 ④ 採用予定者は雇用契約書（最低4通）に署名後、日本語・母国語の1通ずつ保管し、残りを送出し調整機関に提出 ⑤ 送出し調整機関は署名済の雇用契約書の原本の写しを保管。JICWELS に原本を送付。 ⑥ JICWELS は署名済の雇用契約書の原本の写しを保管。受入れ予定機関（施設に）原本を送付。 ⑦ 受入れ予定機関（施設）は、原本（日本語・母国語の1通ずつ）を保管	受入れ予定機関（施設）・採用予定者間
12	入国手続	相手国政府（送出し機関）→在外公館（日本国大使館）
13	あっせん手数料の支払い 雇用契約書締結時に、受入れ予定機関は、①JICWELS にあっせん手数料（注4）、②送出し調整機関に手数料を支払う（注4）。送出し調整機関には JICWELS が施設に代わり送金。	受入れ予定機関→JICWELS（→送出し調整機関）
14	滞在管理費（注4）の支払い	受入れ予定機関→JICWELS
15	出国前オリエンテーションの実施	送出し調整機関
16	事前研修 ① 日本語研修（訪日前・訪日後） なお、訪日後日本語研修に際しての費用の一部を受入れ機関が	日本語研修機関

	負担（1人当たり 36 万円）	
	② 導入研修（約 40 時間）（日本語研修期間中）	JICWELS
	③ 就労ガイダンス（日本語研修期間中）	JICWELS（対象：候補者）
17	受入れ施設担当者向け就労前説明会	JICWELS（対象：受入れ施設）
18	日本語研修終了後の受入れ施設までの引率	受入れ施設
19	就労開始	

- (注) 1 JICWELS 資料（受入れの手引き）及び外務省聴き取り調査に基づき、当省が作成した。
- 2 求職者のあっせんについての手続き、JICWELS に支払われるべき料金等を内容とする契約書で、国籍及び看護師・介護福祉士候補者に共通するもの（図表 2－(5)－①参照）。
- 3 受入れに当たっての JICWELS の業務やそれに係る費用の負担などを内容とする契約書で、国籍及び看護師・介護福祉士候補者に共通するもの（図表 2－(5)－③参照）。
- 4 各手数料の詳細については、図表 2－(5)－②を参照。
- 5 A～Cの評価は、相対評価であり、Aは上位 15%、Cは下位 15%、その他がB評価となる。
- 6 看護師・介護福祉士候補者に共通する JICWELS の定型様式がある（図表 2－(5)－④参照）。

図表 2 - (4) - ⑦ マッチングにおいて受入れ希望機関に提供される求職者情報

項目	求職者情報	フィリピン	インドネシア
1	顔写真・氏名・性別・年齢	○	
2	住所（県名、市町村名）	○	
3	学歴（入卒年、学校名、取得学位）	○	
4	配偶者・扶養家族	○	
5	送出し国の看護師認定年月日	○	
6	職歴	○	
7	海外就労経験	○	×
8	日本語能力・日本語学習歴 （学習時期、学習期間、国、日本語学習機関名）	○	
9	就労を希望する施設 （地域、都道府県、施設種別等）	○	
10	就労上配慮して欲しい事項	○	
11	面接評価	○	
12	適性検査結果	×	○
13	日本語クイズ	×	○
14	日本語能力試験資格証明書 ^(注2)	○	
15	大学学業成績証明書 ^(注3)	○	
16	面接ビデオクリップ ^(注3)	○	
17	合格後就労希望期間	○	

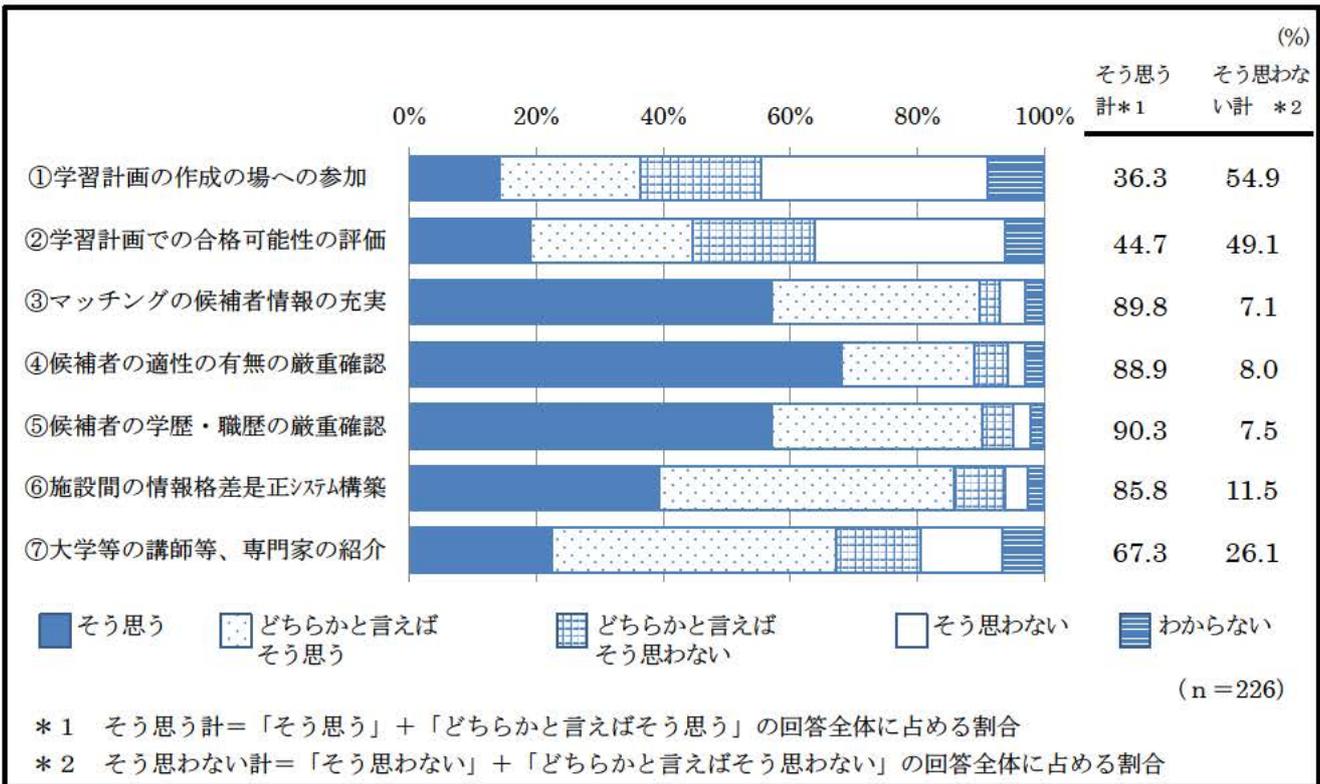
注 1 JICWLES資料に基づき、本省で作成した。

2 日本語能力試験資格証明書とは、（財）日本国際教育支援協議会又は（独）国際交流基金が実施する日本語能力試験の全ての資格証明書（N1～N5 の5 段階）

3 「大学学業成績証明書」および「面接ビデオクリップ」については、就労希望者が就労を希望する受入れ希望機関（施設）に対してのみ提供される。また、面接ビデオクリップについては、就労希望者が同意した場合のみ撮影がなされる。

4 「○」は求職者情報が提供されていることを表す。

図表 2 - (4) - ⑧ 意識調査結果抜粋（候補者の受入れに関し、J I C W E L Sに求めること）



注 1 当省の意識調査による。

2 質問は、「EPAによる外国人候補者の受入れにおいて、貴院・施設がJICWELSに求めることは何ですか。次の①～⑦について「そう思う」、「どちらかと言えばそう思う」、「どちらかと言えばそう思わない」、「そう思わない」及び「わからない」から、それぞれ当てはまるもの1つずつ選んでご回答ください。」である。

3 それぞれチェックすべき①～⑦の内容は、次のとおり：

- ① 各施設で候補者への学習計画を作成する場に参加して欲しい、
- ② 施設で作成した学習計画で合格が望めるか評価してほしい、③ マッチング時の候補者に関する情報を充実させてほしい、④ あっせん機関として、候補者の適性の有無をしっかり確認してほしい、⑤ あっせん機関として、候補者の学歴や職歴に関する情報をしっかり確認してほしい、⑥ 各施設の取組事例をデータベース化して提供するなど、施設間の情報格差を是正するようなシステムを構築してほしい、⑦ 候補者の学習やその指導上で疑問や困ったことがある場合は直接相談したいので、大学や予備校の講師等の専門家を紹介してほしい。

図表 2 - (4) - ⑨ 入国手続における査証申請時の必要書類

- (1) 相手国政府が準備するもの
 - ・ 外務省作成の口上書及び候補者リスト
- (2) 候補者が準備するもの
 - ・ 査証申請書
 - ・ 旅券
 - ・ 写真
 - ・ 本人確認書類（インドネシアは身分証明書、フィリピンは出生証明書）(注 2)
 - ・ 雇用契約書の写し
 - ・ 履歴書の写し

(注) 1 外務省提供資料に基づき、当省で作成した。

2 インドネシアやフィリピンには日本のような戸籍制度は存在しないため、各国の制度に合わせて、本人確認ができるような書類の提出を求めている。

勸告	説明図表番号
<p>(5) 受入れ施設から徴収する各種契約に基づく手数料等の見直し 【制度の概要等】 (J I C W E L S の位置付け)</p> <p>厚生労働省は、受入れ指針の「第1 総論」において、日フィリピンE P A、日インドネシアE P Aの規定に基づき、候補者と受入れ機関との間の雇用関係の成立をあっせんする機関として、職業安定法（昭和22年法律第141号）第30条第1項の規定により有料職業紹介事業の許可を厚生労働大臣より受け、日本国政府から相手国政府に通報された機関を「受入れ調整機関」と定義付け、「第4 受入れ調整機関によるあっせん等」において、受入れ調整機関をJ I C W E L Sとすること及びJ I C W E L Sが、受入れ支援に係る契約を受入れ機関と締結した上で、受入れ機関と候補者との間における雇用関係の成立に向けたあっせんを行うこととしている。</p> <p>また、受入れ指針の「第5 円滑かつ適正な受入れを実施するための措置」において、厚生労働大臣は、日フィリピンE P A、日インドネシアE P Aに基づく候補者の受入れの円滑かつ適正な実施を図る観点から、J I C W E L Sが行う職業紹介事業の適正な運営を確保するため必要があると認めるときは、J I C W E L Sに対し、必要な措置をとることを指示することができる」とされている。</p> <p>(受入れ施設が締結する各種契約の概要)</p> <p>J I C W E L Sは、受入れ指針に基づき、受入れ希望機関の募集を行い、応募をしてきた機関について、資格要件を満たしているかどうかの審査を行う。</p> <p>この審査に通過した受入れ希望機関は、求人登録を行うこととなり、この段階で、J I C W E L Sとの間で、「候補者の職業紹介に関する契約書」及び「候補者の受入れ支援に関する契約書」を交わすこととなる。</p> <p>また、受入れ希望機関は、就労希望者とのマッチングが成立し、採用が内定した段階で、就労予定者と、その入国手続のために雇用契約を締結する。その際、J I C W E L Sが送出し調整機関と合意した内容の契約書のひな形を用意しており、雇用主たる受入れ予定機関、就労者たる就労予定者に加え、J I C W E L S及び送出し調整機関の4者が署名を行い、契約の履行を担保することになっている。</p> <p>(候補者の職業紹介に関する契約)</p> <p>「候補者の職業紹介に関する契約書」においては、主に、受入れ希望機関がJ I C W E L S及び送出し調整機関に対して支払うべき手数料の種</p>	<p>図表2-(5)-① 図表2-(5)-②</p>

<p>類（求人申込手数料、あっせん手数料、送出し調整機関への手数料の3種類）、金額、支払時期、返還条件等が規定されている。</p> <p>本契約締結時、受入れ希望機関はJ I C W E L Sに対し、求人申込手数料として1受入れ機関当たり3万1,500円（初めて候補者を受け入れる機関の場合）を支払うこととなっている。</p> <p>なお、求人申込手数料については、マッチングが不成立となった場合でも、マッチング前に行う応募のあった受入れ希望機関の要件審査及び求人情報の翻訳に要する費用であるため、返還は行われていない。</p> <p>次に、受入れ予定機関と就労希望者が雇用契約を締結した時点で、受入れ予定機関は職業紹介の対価として、J I C W E L Sに対し、あっせん手数料として1候補者当たり13万8,000円を、また、送出し調整機関に対して手数料（フィリピンの場合約4万円、インドネシアの場合約3万円）をそれぞれ支払うこととされている。送出し調整機関に支払われる手数料については、J I C W E L Sと送出し調整機関との間の覚書において、J I C W E L Sが、受入れ施設より定額を徴収し、候補者の送出しの前に、送出し調整機関に支払うこととされている。</p> <p>J I C W E L Sに支払われるあっせん手数料については、就労開始前に専ら候補者本人の責めに帰すべき事由により帰国に至った場合、50%が受入れ予定機関に返還される。</p> <p>（候補者の受入れ支援に関する契約）</p> <p>「候補者の受入れ支援に関する契約書」には、受入れに当たっての支援業務等をJ I C W E L Sが行うことができるようにするための規定と、J I C W E L Sが行う巡回訪問や報告等に関する守秘義務に関する規定がある。受入れ支援に係るJ I C W E L Sの業務内容としては、候補者の入国・滞在支援、受入れ機関及び候補者からの在留管理に関する相談への対応、その他受入れ事業の円滑化のために必要な業務等とされている。</p> <p>本契約により、J I C W E L Sの実施する業務に対し、受入れ施設は滞在管理費として1候補者1年当たり2万1,000円を支払うこととなっている。また、この滞在管理費は、受け入れた候補者が国家試験に合格して看護師あるいは介護福祉士として当該施設で就労を開始した後も、引き続きJ I C W E L Sに対して支払うことになっている（1人1年間当たり1万500円）。</p> <p>滞在管理費の経費内訳としては、①地方入国管理局への所定報告の取次事務、②滞在外情報の取りまとめと国への報告、③受入れ機関・候補者からの在留管理に関する相談への対応、④在留期間更新許可申請の手続案内、⑤日本語研修中に帰国する場合の帰国費用、⑥データベースシステム管理費、⑦受入れ機関を対象としたメールマガジンによる情報提供とされ</p>	<p>図表2-(5)-③</p>
--	------------------

ている。

(雇用契約)

日フィリピンEPA及び日インドネシアEPAのそれぞれの附属書では、候補者の在留については受入れ施設との契約が条件として許可されていることから、受入れ予定機関は、マッチングが成立した後、就労予定者の入国手続のため、速やかに雇用契約を締結する必要がある。

この雇用契約書は、いずれの受入れ施設においても、JICWELSが作成したひな形を基に作成しており、その内容は、賃金、休日など施設ごとに異なる細かい労働条件に加え、①給与の額に関する原則、②雇用契約の期間中の契約の終了、③雇用契約の期間、④更新の有無、⑤帰還費用の負担などが共通事項として規定されることとなっており、国内の労働関係法令に準じたものとなっている。

具体的には、①の項目について、日本人と同等額以上の報酬が受入れ施設側に求められること(注1)、②の項目について、受入れ施設が雇用契約を終了しようとする場合は、30日間の予告期間を設けること(注2)や、雇用主は、やむを得ない事由がある場合でなければ、期間が満了するまでの間において、本契約を終了させることができないこと(注3)が規定されており、候補者の保護がなされている。

また、③の項目については、看護師候補者の場合も介護福祉士候補者の場合も3年間とされ、日フィリピンEPA及び日インドネシアEPAにおいて4年間の滞在が認められている介護福祉士候補者については、必ず1回の更新が必要であるため、雇用主又は就労者のいずれかが契約を更新しない意思を表明しない限り、入国日の翌日から起算して4年後の日までに更新されること、④の項目については、雇用主は、契約の更新を、勤務成績、態度により判断することが規定されている。

さらに、⑤の項目については、雇用契約の終了の際の就労者の帰還費用は、契約の終了の原因が就労者の重大な責に帰する場合を除き、雇用主が負担するものとされ、就労者が日本国に滞在を認められた期間の最後の国家試験を受験した場合又は病気などやむを得ない事情により当該試験を受験しなかった場合において、日本国の国家資格を取得できなかったときは、そのこと自体をもって、就労者の重大な責に帰する場合とはみなされないことが規定されている。

なお、「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定」に基づき受け入れるインドネシア人看護師等の労働条件等の確保について(平成20年9月8日付け基発第0908001号労働基準局長通達)においては、日本語研修及び看護・介護導入研修(日本語の語学研修の受講を免除された者については導入研修)を修了することが雇用契約の効力発

図表2-(5)-④

図表2-(5)-⑤

生の条件とされている。

(注1) 労働基準法第3条では、「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。」とされている。

(注2) 労働基準法第20条では、「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。」とされている。

(注3) 労働契約法(平成19年12月5日法律第128号)第16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」とされている。

【調査結果】

今回、当省が全受入れ施設(477施設)を対象に実施した意識調査において、候補者の学習支援において苦労していることについて尋ねたところ、回答のあった226施設のうち108施設(47.8%)が、「候補者の指導に当たって、施設が負担する経費が想定以上に大きいこと」であると回答していた。

また、平成22年度までに候補者を受け入れたことがあるものの、23年度以降の受入れを行っていない130施設の中には、経済的負担が大きいことが見合わせた理由であるとしているところも8施設あった(注)。

これらの回答は、学習支援又は全体の経費についての負担感に係るものであり、受入れ施設から徴収している各種手数料等について個別に触れているものではない。しかし、以下のような状況を踏まえると、受入れ施設の経済的負担軽減を図る観点から、各種手数料や滞在管理費について、改善に向けた検討が必要である。

(注)平成23年度以降の受入れを行っていない受入れ施設に対し、受入れを行わない理由を複数回答で尋ねたところ、「受け入れている候補者の国家試験の結果を見てから検討するため」、「就労開始前の日本語研修の充実だけでは、受入れを検討する材料にならないため」、「受け入れていた候補者が国家試験に合格せず、支援が無駄になったため」などの選択肢から、「その他」を選択し、かつ、自由記載欄に記載のあった47施設のうち、具体的に「経済的負担が大きいから」としたのは8施設であった。また、経済的・人的負担も含め、「施設の負担が大きいから」としたのは、47施設のうち16施設であった。

ア 送出し調整機関に支払う手数料

「候補者の職業紹介に関する契約書」においては、JICWELLSに対する手数料の返還条件については記載があるものの、送出し調整機関への手数料の返還条件については何ら記載がない。JICWELLSでは、実際の手続においては、専ら候補者本人の責めに帰すべき事由により入国してこなかった場合は、受入れ施設に対し当該手数料が返還されているが、入国後、就労開始前に帰国に至った場合は、返還されていないとしている。

このため、平成20年度に候補者受入れを開始して以降24年度までの間、

図表2-(5)-⑥

マッチングは成立したものの入国してこなかった候補者、あるいは、来日して日本語研修を受けたものの、就労開始前に帰国してしまった候補者数は合計で172人に及ぶが、このうち、入国してこなかった164人の当該手数料(計約530万円)については、J I C W E L Sは受領していないか又はJ I C W E L Sより受入れ施設に対し返還されている一方、来日して日本語研修を受けたものの就労開始前に帰国した8人については、1日も受入れ施設において就労していないが、送出し調整機関に手数料として計約32万円が受入れ施設から支払われていた。

イ J I C W E L Sに支払う滞在管理費

「候補者の受入れ支援に関する契約」に基づき支払われる滞在管理費については、J I C W E L Sが受入れ施設に向けて発行している「(看護師等)候補者受入れの手引き」において、主な経費の内容(用途)が示されるとともに、国から委託費等の交付を受ける経費や職業紹介関係の手料を充てる経費を除くものとされており、

- ① 「相談対応」に係る経費について、雇用管理や研修に関する相談は委託費から、帰国手続や在留管理、生活管理等に関する相談は滞在管理費から支弁し、
- ② 「データベース管理」に係る経費について、厚生労働省への定期報告関係は委託費から、地方入国管理局への定期報告関係は、滞在管理費から、求職・求人情報関係はあっせん手数料から支弁するものとなっているなど、受入れ施設が拠出する滞在管理費については、その支出対象となる経費の範囲が整理されている。

しかし、こうした個々の経費のうち国からの委託費や職業紹介関係の手料を充てることにより除かれる具体的な経費の範囲や、滞在管理費の執行状況については、受入れ施設に向けて発行している上記手引きでも明らかにされておらず、受入れ施設にも示されていなかった。

ウ 勤務成績・態度が不適切な候補者の帰還費用

受入れ指針においては、候補者の責務として、「受入れ機関の指導に従い、日本国の法律に基づく看護師及び介護福祉士の資格の取得に必要な知識及び技術の修得に精励する」こととされている。

しかし、当省が意識調査において、学習支援において苦勞したことを尋ねたところ、回答のあった226施設のうち64施設(28.3%)は、「候補者の学習意欲が低く、学習が思うように進まないことである」としていた(注)。また、調査対象とした20施設のうち5施設においては、受け入れた候補者の中には、その来日目的が就労・観光であり、国家試験合格のための学習意欲が低い者がいるとしていた。

候補者の帰還費用は、契約の終了の原因が候補者の重大な責に帰する場合は、雇用主が負担するものとはならないが、このように学習意欲が低いとされ、候補者としての責務を十分に果たしていないと考えられる者が一部存在する中、現に雇用主により候補者の勤務成績・態度が著しく不適切であるとして雇用契約の更新がなされなかった場合でさえも、帰還費用を候補者が負担する事由に当たるのかどうかも明らかでないのが現状である。

(注) 候補者の学習支援において苦勞していることを複数回答で尋ねたところ、「候補者の学習意欲が低く、日本語学習が思うように進まないこと」あるいは「候補者の学習意欲が低く、国家試験の学習が思うように進まないこと」のどちらか又は両方を選択した施設が 64 施設であった。

【所見】

したがって、厚生労働省は、受入れ施設における負担軽減を図る観点から受入れ調整機関に対し、受入れ施設から徴収している各種手数料、滞在管理費等について、受入れ施設における責任の有無・度合いを勘案し、以下のような措置を講ずるよう指導する必要がある。

- ① 相手国政府の送出し調整機関に支払う手数料については、入国後、受入れ施設での就労に至らなかった候補者に係る手数料が送出し調整機関から返還（全部又は一部）されるよう、制度の改善について検討すること。
- ② 滞在管理費については、その範囲及び執行状況を明確にし、同管理費の拠出元である受入れ施設に対して「(看護師等) 候補者受入れの手引き」等において明示すること。
- ③ 受入れ施設での就労開始後の帰還費用に関し、候補者の勤務成績・態度が著しく不適切であることをもって、雇用主の側から雇用契約の更新を行わなかったことが明らかである場合について、雇用主に当該候補者の帰還費用の負担を求めず、当該候補者に負担を求める場合があることを明らかにすること。

図表 2 - (5) - ① 職業紹介に関する契約書（フィリピン人看護師候補者用）

フィリピン人看護師候補者の職業紹介に関する契約書

受入れ希望機関名（以下「甲」という。）と社団法人国際厚生事業団（以下「乙」という。）は、日本・フィリピン経済連携協定に基づいて我が国の看護師国家資格の取得を目的としてフィリピンより来日し、病院で就労する者（以下フィリピン人看護師候補者という。）の職業紹介（以下「職業紹介」という。）の実施に関して、以下のとおり契約を締結する。

（契約の目的）

第 1 条 本契約は、甲及び乙が次条以下に掲げる業務を履行することにより、円滑で秩序ある職業紹介が実施されるようにすることを目的とする。

（乙の提供する職業紹介）

第 2 条 乙は、甲から受理した求人申込書類を英訳した上でフィリピン海外雇用庁（以下「POEA」という）に伝達する。

- 2 乙は、POEA から入手したフィリピン人看護師候補者に対する求職者（以下「求職者」という。）のリストを和訳した上で甲に開示する。
- 3 乙は、甲への助言等を行うとともに、甲の希望順位と求職者の就職意思の照合を行うなど、甲と求職者のあっせんを行う。
- 4 乙は、あっせんを行った甲及び求職者の最終意思確認を行った後、雇用契約の締結を支援する。

（求人申込）

第 3 条 甲は前条に先立って、求人票を甲が受入れ機関の要件を満たしていることを証明する書類と共に乙に提出して求人申込をする。但し、求人申込に不備があった場合は甲は乙の指摘に基づき書類の不備を解消しなければならない。

- 2 前項の規定にも関わらず不備が解消されない場合は甲の求人申込及び本契約は無効となる。

（乙への料金）

第 4 条 甲は、職業紹介の対価として乙に対して以下の額を支払う。

料金種類	支払時期	支払額
求人申込手数料	職業紹介契約の締結時	初めて候補者を受け入れる機関： 31,500 円（税込）/受入れ機関当たり 候補者を受け入れたことのある機関： 21,000 円（税込）/受入れ機関当たり
あっせん手数料	雇用契約の締結時	138,000 円（消費税込）/1人当たり
POEA への手数料	雇用契約の締結時	450ドル相当/1人当たり

- 2 乙が紹介したフィリピン人看護師候補者が、専ら甲の事由により帰国に至った場合（就労開始

前を含む)、乙は一旦受領した前項で定める対価を返却しない。なお、当該退職が前項で定める対価を甲が支払う前であっても、甲の対価支払債務は消滅しないものとする。

3 乙が紹介したフィリピン人看護師候補者が、就労開始前に専らフィリピン人看護師候補者本人の責めに帰すべき事由により帰国に至った場合、乙はあっせん手数料の50%を返却するものとする。

4 甲は、乙の請求書が到達してから10日以内に、第1項に定める対価及びその消費税相当額を、乙が指定する口座に振り込むものとする。振込手数料は、甲の負担とする。

(雇用契約書の提出義務)

第5条 甲は、第2条にある乙の提供する職業紹介により採用を決定した場合には、甲の署名済の雇用契約を乙に提出しなければならない。

2 前項の規定にも関わらず雇用契約の提出がなされない場合は、乙は求人申込を無効とし、本契約書を解除することができる。

(情報の守秘義務)

第6条 甲及び乙は、本業務の遂行に関して得られた甲に関する情報及び乙が紹介した求職者(採用に至らなかった者を含む。)に関する情報を正当な理由なく第三者に漏洩してはならない。

2 前項の規定に関わらず情報の漏洩が行われた場合は、情報の漏洩をした者の相手方は求人申込を無効とし、及び本契約書を解除することができる。

(契約に定めのない事項等の取扱い)

第7条 甲及び乙は、この契約に定めのない事項又は解釈上の疑義を生じた場合、誠意を以って協議の上、解決を図る。

2 本契約に関する紛争については、東京地方裁判所を第一審の専属管轄裁判所とする。

以上、本契約書締結の証として本書2通を作成し、甲、乙記名押印の上、各1通保有する。

年月日

甲 受入れ機関名
代表者肩書 氏名 捺印

乙 社団法人 国際厚生事業団
理事長 氏名 捺印

(注) 「EPAに基づく候補者受入れの手引き」(JICWELS)に基づき、当省が作成した。

図表 2 - (5) - ② 受入れ機関が候補者受入れに要する手数料等

支払先	料金種類	支払時期	経費内訳	支払額	備考
JICWELS	求人申込手数料	職業紹介契約の締結時	求人申請書の審査、求人・求職情報の翻訳・提供、Web 求人申し込みシステム管理費、等	新規求人登録機関： 31,500 円（税込）/受入れ機関 既登録機関： 21,000 円（税込）/受入れ機関 比・尼 2 か国から 新規求人登録： 47.250 円/受入れ機関	マッチングが成立せず、実際に候補者を受け入れられなかった場合も、受入れ予定機関に返却されない。 （候補者受入れの手引きに記載）
	あっせん手数料	雇用契約締結時	現地面接・合同説明会経費、求職書類翻訳、マッチングシステム管理費、雇用契約締結支援経費、送出し調整機関との連絡調整に必要な経費、等	138,000 円（消費税込）/1 候補者	就労開始前に専ら候補者自身の責めに帰すべき事由により帰国に至った場合、50%返却。 （候補者の職業紹介に関する契約書に規定）
送り出し調整機関	送り出し調整機関への手数料	雇用契約締結時	対 POEA：事務処理経費、就労者福祉基金への拠出	450 ドル相当/1 候補者	入国後、就労開始前に専ら候補者自身の責めに帰すべき事由により帰国に至った場合でも、返却されない。
			対 BNP2TKI：事務処理経費	332 万ルピア相当/1 候補者	
JICWELS	滞在管理費	雇用契約締結時	入管への所定報告の取次事務、滞在情報のとりまとめと国への報告、受入れ機関・本人からの在留管理に関する相談への対応、在留期間更新許可申請の手続き案内、日本語研修中に帰国する場合の帰国費用負担、データベースシステム管理、等（注 2）	21,000 円/1 候補者、1 年間当たり（なお、合格後は、10,500 円/1 名、1 年間当たり）	候補者の事由などで入国しなかった場合は、費用が返却される。 （候補者の受入れ支援に関する契約書に規定）
日本語研修機関	日本語研修一部負担金	日本語研修の実施機関が決定した後	日本語研修費用の一部負担として、日額 2,000 円×6 か月間分	360,000 円/1 候補者	日本語研修免除者の場合、J I C W E L S に対し、来日渡航費、導入研修中の宿泊料等の実費（計約 25 万円）を負担のこと。 （候補者受入れの手引きに記載）

(注) 1 「EPA に基づく候補者受入れの手引き」（JICWELS）等に基づき、当省が作成した。

2 同「手引き」において、国から交付を受けるものや職業紹介関係の手数料を充てるものを除くとされている。

図表 2 - (5) - ③ 受入れ支援に関する契約書（フィリピン人看護師候補者用）

フィリピン人看護師候補者の受入れ支援に関する契約書

受入れ希望機関名（以下「甲」という。）と社団法人国際厚生事業団（以下「乙」という。）は、日本・フィリピン経済連携協定に基づいて我が国の看護師国家資格の取得を目的としてフィリピンより来日し、甲の設立する病院で就労する者（以下「フィリピン人看護師候補者」という。）の受入れに関する事業（以下「受入れ事業」という。）の実施に関して、以下のとおり契約を締結する。

（契約の目的）

第 1 条 本契約は、甲及び乙が次条以下に掲げる業務を履行することにより、円滑で秩序ある受入れ事業が実施されるようにすることを目的とする。

（乙の業務）

第 2 条 乙は、フィリピン人看護師候補者が甲の設立する病院における就労を通じて国家資格を取得することなどを支援するため、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) フィリピン人看護師候補者の入帰国支援
- (2) フィリピン人看護師候補者が日本語研修期間中に帰国する場合の帰国費用の支弁
- (3) フィリピン人看護師候補者の滞在支援（在留期間更新許可申請及び看護師の在留資格への変更許可申請の手続案内）
- (4) 滞在者情報の取りまとめと法務省など関係省庁への提供
- (5) 甲及びフィリピン人看護師候補者からの在留管理に関する相談に対する対応
- (6) その他受入れ事業の円滑化のために必要な業務

（日本語研修修了後の出迎え）

第 3 条 甲は、日本語研修が終わったフィリピン人看護師候補者を、特別な場合として乙が認める場合を除き、研修地又は乙が別に定める場所で、乙の立会いの下で出迎えるものとする。乙が別に定める場所で出迎える場合、当該場所までは、乙が当該人を引率するものとする。

（費用の負担）

第 4 条 甲は、フィリピン人看護師候補者一人当たり年間21,000 円（消費税込）を負担する。但し、フィリピン人看護師候補者が入国しなかった場合は除く。

2 甲は、前項の費用を、乙が別に定めるところにより支払う。

（契約の解除）

第 5 条 本契約を締結したにも関わらず、フィリピン人看護師候補者のやむを得ない事由などで入国する者がいなかった場合、本契約は解除され、前条の規定に関わらず、甲は費用の負担を要しない。ただし、甲が既にフィリピン人看護師候補者又は我が国の看護師国家資格を取得したフィリピン人を雇用している場合はこの限りではない。

2 乙は、フィリピン人看護師候補者が甲において就労することが不適当と認められる場合又は甲が

本契約に定める事項を履行しない場合は、本契約を解除することができる。

3 甲及び乙は、本契約の解除に起因する問題について誠意をもって協議を行い、その解決を図る。

(帰国)

第6条 甲は、フィリピン人看護師候補者が在留期間満了その他の理由により帰国する（一時帰国を除く）場合は、甲は当該人の出国を見届けるものとする。

(守秘義務)

第7条 乙は、「経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるフィリピン人看護師等の受入れの実施に関する指針」（平成20年厚生労働省告示第509号。以下「告示」という。）の報告及び巡回訪問の実施等に関して、知ることのできた秘密を、正当な理由なく漏らしてはならない。この契約が解除された後といえども同様とする。

2 乙は、乙が告示の報告及び巡回訪問の実施等について雇用し、請け負わせ、又は委任する者についても同様の措置をとることを確保する。

3 前2項は、乙が、甲に関し、個人及び法人を識別できない形により統計的データ、個別の情報その他の情報を公表すること並びにその他事案に応じた適当な形式により公表することを妨げるものではない。

(国家資格取得後の準用)

第8条 第2条第1号のうち帰国支援に係る規定、同条第3号から第6号まで、第4条から第5条まで（第5条第1項を除く）及び第7条の規定は、受入れ事業により来日し、我が国の看護師国家資格を取得したフィリピン人について準用する。この場合において「フィリピン人看護師候補者」とあるのは、「我が国の看護師国家資格を取得したフィリピン人」と読み替えるものとする。

2 第4条の甲が乙に負担する費用は、一人当たり年間10,500円（消費税込）とする。

(解釈等)

第9条 甲及び乙は、本契約の各条項について解釈上の疑義が生じた場合は、誠意をもって協議を行い、解決を図る。

2 本契約に関する紛争については、東京地方裁判所を第一審の専属管轄裁判所とする。

以上の合意を証するため、本契約書2通を作成し、甲乙各1通を保管する。

年月日

甲 受入れ機関名
代表者肩書 氏名 捺印

乙 社団法人 国際厚生事業団
理事長 氏名 捺印

(注) 「EPAに基づく候補者受入れの手引き」（JICWELS）等に基づき、当省が作成した。

図表 2 - (5) - ④ 雇用契約書 (フィリピン人看護師候補者用)

雇用契約書
(フィリピン人看護師候補者用)

以下A及びBにより署名された雇用契約書は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定（以下「協定」という。）に基づき就労者に義務付けられた日本語研修を含む6ヶ月間の研修及び独立行政法人国際交流基金の実施する訪日前の6か月間の日本語研修の課程を修了することを条件として、（就労開始日）をもって有効となるものとする。

日本国内において日本語研修を実施する者（又は雇用主）は、就労者のフィリピン共和国内の空港から日本国への渡航費用を負担する。

A. 雇用主

雇用主の名称 : _____

連絡先氏名 : _____

連絡先電話番号 : _____

就労予定施設の名称 : _____

就労予定施設の住所 : _____

B. 就労者

就労者の氏名 : _____

フィリピン共和国における住所 : _____

電話番号 : _____

生年月日（年/月/日） : _____

旅券番号 : _____

旅券発行日（年/月/日） : _____

旅券発行地 : _____

1 雇用契約の期間

看護師候補者の場合 （就労開始日）から（入国日の翌日から起算して3年後の日）まで

介護福祉士候補者の場合 雇用契約の期間 3年間

*本契約は雇用主または就労者のいずれかが契約を更新しない意思を表明しない限り、（入国後4回目に到来する4月30日から、入国日の翌日から起算して4年後の日までの日付を記入する）更新されるものとする。

2 就業の場所 上記就労予定施設内

3 業務内容 _____

4 賃金

(1) 基本賃金（基本給額）（月給・日給・時給） _____

(2) 諸手当の額及び計算方法

A (手当 円 / 計算方法及び備考 : _____)

B・・・

5 所定時間外労働に対する割増賃金率

所定時間外労働の有無（有・無）

A. (1)～(3)のうち最も高い割増賃金率が適用される。

B. その他（ ）

(1) 月の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超)が月()時間～()時間____%

.....

(2) 週の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超)が週()時間～()時間____%

(3) 日の労働時間に対する割増賃金率

(法定超・所定超)が日()時間～()時間____%

6 休日労働に対する割増賃金率

(1) 法定休日____%

(2) 法定外休日____%

7 深夜労働に対する割増賃金率____%

※深夜労働とは、A. 午後10時から午前5時をいう。

B. その他（ ）

※この割増率は、5が適用される時間については、

A. 5の割増率と7の割増率を合算する。

B. その他（ ）

※この割増率は、6が適用される時間については、

A. 6の割増率と7の割増率を合算する。

B. その他（ ）

8 賃金の締切日、支払日、支払方法

(1) 賃金締切日：毎月 日

(2) 賃金支払日：当月・翌月・その他（ ）の毎月 日

(3) 賃金の支払方法（ ）

9 賞与：（有無）

時期：

金額：

備考：

10 労働時間、休憩

(1) 始業及び終業の時刻

A 定刻の場合

始業時刻____時____分 終業時刻____時____分

B 変形労働時間制又は交替制の場合等

((1週・1ヶ月・1年)単位の変形労働時間制・交替制)として次の勤務時間の組合せによる

始業時刻	終業時刻	適用日

(2) 休憩時間：()分 備考()

11 休暇

(1) 年次有給休暇

継続勤務月数	付与日数
	日

備考()

時間単位年休 (有・無)

(2) 代替休暇 (有・無)

(3) その他の休暇：有給

：無休

備考：

12 休日

(1) 定例日の場合：毎週_____曜日、国民の祝日、その他()

(2) 非定例日の場合：((週・月) 当たり) _____日、その他()

(3) 1年単位の变形労働時間制の場合：年間(日)

備考：

13 宿泊施設

雇用主は、就労者に対して適切な宿泊施設を確保するものとする。

14 社会保険・労働保険

雇用主は、健康保険、厚生年金、労働者災害補償保険及び雇用保険の適用があることを確保するものとする。

15 災害補償

(1) 雇用主は、日本国の法令に従い、業務に起因する疾病又は負傷に対する補償の義務を負担するものとする。

(2) 法定外の災害補償に関する事項：

16 試用期間

試用期間は設けない。

17 給与の額

報酬は、日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上とする。月給制の場合には、各月の基本給は、当該月の所定労働日数又は所定労働時間数に応じては変動させないものとする。なお、少なくとも法定労働時間を超えて労働させた又は深夜に若しくは法定休日に労働させた場合には、雇用主は、法定以上で事業場所定の割増賃金を支払うものとする。

18 事故、重大な疾病又は死亡時の処置

就労者の事故、重大な疾病又は死亡の場合、雇用主は、在日フィリピン共和国大使館に連絡するものとし、死亡の際には、死亡者の遺体及び遺品をフィリピン共和国に返送する費用を負担するものとする。遺体の返送が不可能な場合には、就労者の近親者又は在日フィリピン共和国大使館の事前の許可により、遺体を処理することができる。

19 就労施設における研修

就労者は、協定に基づく看護師候補者である限りにおいて、看護師国家試験の受験に配慮した適切な内容の研修を就労中に受けることとする。

20 就労者の個人情報の提供

- (1) 就労者は、在留管理等の目的で、自らの個人情報が関係行政機関、受入れ調整機関その他の関連機関に提供されることに同意する。
- (2) 就労者は、雇用主が関係の法務省告示や厚生労働省告示に基づく報告を適切に行えるよう、看護師国家試験の合否結果、在留資格の変更の許可を受けた場合においては在留期限その他の必要な情報を雇用主に提供するものとする。

21 雇用契約の期間中の契約の終了

(1) 雇用主による終了

雇用主は、やむを得ない事由がある場合でなければ、期間が満了するまでの間において、本契約を終了させることができない。雇用主が契約の期間中に契約を終了しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告を行うか、その代わりとして30日以上平均賃金を支払わなければならない。

ただし、天変事変その他のやむを得ない事由のために事業の継続が不可能になった場合又は就労者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りではない。

備考：

(2) 就労者による終了

就労者は、やむを得ない事由があるときは、期間が満了するまでの間において、本契約を終了させることができる。本契約の開始時より1年が経過した後は、就労者はやむを得ない事由がなくても本契約を終了させることができる。

備考：

22 帰還費用の負担

雇用契約の終了の際の就労者の帰還費用は、契約の終了の原因が就労者の重大な責に帰する場合を除き、雇用主が負担するものとする。就労者が協定により日本国に滞在を認められた期間の最後の看護師国家試験を受験した場合又は病気などやむを得ない事情により当該試験を受験しなかった場合において、日本国の看護師国家資格を取得しなかったときはそのこと自体を以て、就労者の重大な責に帰する場合とはみなされない。

23 日本国の法令及び就労施設の規則の遵守

就労者は、就労施設の規則及び日本国の法令を遵守するものとし、かつ日本国の慣習及び伝統を尊重するものとする。

24 紛争処理

紛争処理就労者の雇用契約に関する苦情は、当事者のいずれかが希望する場合であって、かつ、利用可能な場合には、日本国の紛争処理機関（裁判所又は都道府県労働局）に付託されるものとする。また、雇用地の最寄りのフィリピン共和国大使館又は総領事館の労働書記官又は権限のある代表者の参加により友好的に解決することもできる。

25 準拠法

この契約の準拠法は日本国の法令とする。

26 日本の看護師国家資格の取得

就労者が本雇用契約の期間内に看護師資格を取得した場合、就労者は看護師候補者ではなく看護師として就労するものとする。それに伴い、労働条件を、雇用主のもとで就労している看護師の労働条件を考慮し、就労者及び雇用者の間で誠実に協議して変更するものとする。

27 更新の有無

本契約は雇用主または就労者のいずれかが契約を更新しない意思を表明しない限り、この期間満了後に1に記載した日まで更新されるものとする。雇用主は、契約の更新を勤務成績、態度により判断する。

その後の更新については、適法な在留資格及び有効な在留期間が付与される場合は、雇用主は、就労者の勤務成績、態度により、判断する。

28 その他

- (1) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
()
- (2) 安全及び衛生に関する事項
()
- (3) 職業訓練に関する事項
()
- (4) 業務外の傷病扶助に関する事項
()
- (5) 表彰及び制裁に関する事項
()
- (6) 休職に関する事項
()
- (7) その他
()

上記の証拠として、雇用主及び就労者は本契約に署名した。

_____ 就労者	_____ 雇用主
署名日： _____	署名日： _____
署名地： _____	署名地： _____

フィリピン海外雇用庁及び（社）国際厚生事業団は、本契約が、協定に基づき、フィリピン海外雇用庁によって実施された募集過程を経た就労者と、（社）国際厚生事業団が紹介した雇用主との間で締結されたものであることを証明する。

_____ フィリピン海外雇用庁	_____ （社）国際厚生事業団
署名日： _____	署名日： _____

(注) 「EPAに基づく候補者受入れの手引き」（JICWELS）等に基づき、当省が作成した。

図表 2 - (5) - ⑤ 「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定」に基づき受け入れるインドネシア人看護師等の労働条件等の確保について」（厚生労働省労働基準局長通達、平成 20 年 9 月 8 日付け基発第 0908001 号）＜抜粋＞

都道府県労働局長 殿

(略)

協定に基づく受入れの枠組み等については、平成 20 年 5 月 19 日付け医政発第 0519001 号・職発第 0519001 号・社援発第 0519001 号・老発第 0519004 号「経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針」について」をもって貴職あて通知されているところであるが、インドネシア人看護師等の労働条件等の確保については、下記に留意の上、適切な対応に遺憾なきを期されたい。

記

(略)

第 2 インドネシア人候補者に係る労働基準関係法令の適用

- 1 日本語の語学研修及び看護・介護導入研修の期間中受入れ機関とインドネシア人候補者との間の雇用契約は、我が国への入国後 6 か月間の日本語の語学研修及び看護・介護導入研修（日本語の語学研修の受講を免除された者については看護・介護導入研修）を修了することをその効力発生の条件としていること。

このため、日本語の語学研修及び看護・介護導入研修の期間中のインドネシア人候補者については、雇用契約の効力が未だ発生しておらず、また、受入れ機関からの指揮監督を受けず、労務の対償としての報酬を受けないこと等から、その限りにおいて、労働基準法上の「労働者」には該当しないものであること。

- 2 就労開始日以降

日本語の語学研修及び看護・介護導入研修の修了後、雇用契約において定められた所定の就労開始日以降のインドネシア人候補者については、受入れ機関との雇用契約に基づき、受入れ機関が運営する受入れ施設において就労するものであって、労働基準法上の「労働者」に該当するものであり、労働基準関係法令が適用されること。

また、日本人と同様に社会・労働保険が適用されるほか、「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」（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人労働者指針」という。）についても適用されるものであること。

(略)

(注) 厚生労働省の資料に基づき、当省が作成した。

図表 2 - (5) - ⑥ マッチングが成立したものの未入国の候補者及び受入れ施設での就労・研修前に帰国した候補者の数

(単位：人)

国籍	種類	平成 20 年度	21 年度	22 年度	23 年度	24 年度	計
インドネシア	未入国	18	38	10	12	6	84
	研修中帰国	0	0	0	0	0	0
フィリピン	未入国		15	15	41	9	80
	研修中帰国		8				8
合 計	未入国	18	53	25	53	15	164
	研修中帰国	0	8				8

(注) 1 JICWELS 提供資料に基づき、当省が作成した。

2 研修中帰国とは、入国したものの訪日後日本語研修中に帰国した者である。

図表 2 - (6) 意識調査結果概要

ア 調査の概要

(7) 目的

EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ制度に関する政策の効果や問題点・課題などについて、関係者より意見を聴取し、関係施策の見直し・改善を検討する目的で、意識調査を実施した。

(イ) 実施方法等

調査の対象者は、平成 24 年度までに候補者を受け入れた病院、施設（以下「受入れ施設」という。）の研修責任者及び候補者及び合格者のうち既に帰国済みの者である。

このうち、受入れ施設については、入国前日本語研修を受けている者と受けていない者を区別するため、平成 23 年度以降に新たな候補者の受入れを行っている施設（以下「23 年度以降受入れ有り施設」という）（注 1）、22 年度までは受入れを行っているものの、23 年度以降は新たな候補者の受入れを行っていない施設（以下「23 年度以降受入れ無し施設」という）で病院、介護施設それぞれを分類している。

調査は、平成 24 年 11 月 19 日から 12 月 9 日にかけて、ウェブ調査（注 2）の方法で実施した。

注 1 平成 23 年度以降も受け入れている病院・施設については、22 年度までの受入れの有無は問わない。

2 ウェブ調査の環境が整っていないなどの理由から、FAX 或いは郵送の方法で回答している受入れ施設もある。

(ウ) 回答状況等

対象者数及び回答数等は下表のとおりである。

対象者種類	対象者数	回答数	回答率
23 年度以降受入れ有り病院の研修責任者	67	38	56.7%
23 年度以降受入れ無し病院の研修責任者	127	50	39.4%
受入れ病院の研修責任者計	194	88	45.4%
23 年度以降受入れ有り介護施設の研修責任者	105	58	55.2%
23 年度以降受入れ無し介護施設の研修責任者	178	80	44.9%
受入れ介護施設の研修責任者計	283	138	48.8%
帰国者（候補者・合格者）	183	10	5.5%

(注) 1 当省意識調査の結果に基づく。

2 帰国者の対象者とは、メールでの捕捉が可能となった者である。実際の帰国者総数は、520 人である。

イ 国内の受入れ施設による回答の結果

問 1 a 23 年度以降に候補者を受け入れている理由【複数回答】

(上段：回答数 下段：%)

区分	病院	介護	計
	23 以降 有り (n=38)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 有り (n=96)
① 以前から受け入れており、途中で辞めることができないと感じているから	4 10.5	3 5.2	7 7.3
② 就労前の日本語研修が充実したから	2 5.3	15 25.9	17 17.7
③ 既に受入れの経験があり、学習支援等のノウハウがあるから	12 31.6	31 53.4	43 44.8
④ 現在の人手不足解消のため	3 7.9	7 12.1	10 10.4
⑤ 将来、職員として就労してもらうため	22 57.9	45 77.6	57 59.4
⑥ 厚生労働省や J I C W E L S から受入れ要請があったため	8 21.1	5 8.6	13 13.5
⑦ その他 (以下、主な理由) ・国際貢献・国際協力 (7 病院、4 介護施設) ・施設本部からの要請 (4 病院、1 介護施設) ・トップの指示 (1 病院) ・看護知識のある者が施設として必要 (1 介護施設) ・将来の人手不足に対応するため (1 介護施設) ・経験のため (1 介護施設) ・職員の質の確保	11 28.9	9 15.5	20 20.8

- (注) 1 表中「23 以降有り」とは、23 年度以降受入れ有り施設のことを指す (以下、本調査においては全て同じ。)。
この設問は、それに該当する病院、介護施設を対象としている。
2 「n」は、該当する施設数である (以下、本調査においては全て同じ。)。
3 病院とあるのは、受入れ病院、介護とあるのは受入れ介護施設を示す (以下、本調査においては全て同じ。)

問 1 b 23 年度以降に候補者の受入れを行っていない理由【複数回答】

(上段：回答数 下段：%)

区分	病院	介護	計
	23 以降 無し (n=50)	23 以降 無し (n=80)	23 以降 無し (n=130)
① 以前受け入れた候補者の国家試験の結果を見てから検討するため	13 26.0	36 45.0	49 37.7
② 以前受け入れた候補者が国家試験に合格せず、支援が無駄になったため	13 26.0	1 1.3	14 10.8
③ 25 年度は受け入れる予定	1 2.0	19 23.8	20 15.4
④ 就労開始前の日本語研修の充実だけでは、受入れを検討する材料にはならないため	20 40.0	14 17.5	34 26.2
⑤ その他 (以下、主な理由) ・受入れ施設の負担が大きいため (5 病院、11 介護施設) うち 経済的負担が大きい (3 病院、5 介護施設) 負担の割にメリットが少ないため (1 病院、2 介護施設) ・一施設で受け入れるのには限界がある／手厚い支援を要するため、受け入れ人数を制限した／人員換算がされないから (8 介護施設) ・候補者の問題 (出稼ぎ目的／途中帰国／合格後に帰国予定) で、支援職員の士気が上がらなかった／下がったため (2 病院、1 介護施設) ・現制度の問題／現制度では、候補者の国試合格の望みが薄いため (1 病院、2 介護施設)	14 28.0	33 41.3	47 36.1

- (注) 表中「23 以降無し」とは、23 年度以降受入れ無し施設のことを指す (以下、本調査においては全て同じ。)。この設問は、それに該当する病院、介護施設を対象としている。

問2 候補者の日本語能力として研修開始時点で必要と思うレベル【択一】

区分	病院		介護	
	23以降 有り (n=38)	23以降 無し (n=50)	23以降 有り (n=58)	23以降 無し (n=80)
① 読む能力				
・テキストや参考書に書かれている内容を理解できる	25	25	28	44
・カルテや連絡事項等、日常的に使用している漢字を読んで内容を理解できる	11	20	18	24
・看護記録に書かれている内容を理解できる	2	5	9	10
② 聞く能力				
・患者の口頭での要求を理解できる	11	20	22	25
・同僚や上司の口頭での指示を理解できる	26	25	33	50
・緊急時の館内放送や急変時の対話の内容を聞き取り、理解できる	1	5	2	3
③ 書く能力				
・介護記録（チェックシート式）を記入できる	4	14	10	24
・介護記録（文章形式）を記入できる	8	10	9	10
・患者や利用者の要求を理解し、メモを取ることができる	10	9	12	8
・同僚や上司の指示について、メモを取ることができる	16	17	24	36
④ 話す能力				
・主語・述語を使って話ができる	7	11	8	19
・患者／利用者とは日常会話をすることができる	13	14	36	30
・同僚・上司へ口頭報告をすることができる	16	19	10	28
・患者／利用者の家族へ情報伝達をすることができる	1	0	0	0
・医師／看護師などの他職種へ情報伝達をすることができる	1	6	4	3

(注) 1 この設問は全ての受入れ施設を対象としている。

2 合計が合わないのは、これに合致しないとして回答をしなかった受入れ施設があるため。

問3 直近に受け入れた候補者（最大2名）の日本語能力【択一】

(単位：人)

区分	病院(n=38)	介護(n=58)
	23以降有りの 直近最大2人 (計70人)	23以降有りの 直近最大2人 (計107人)
① 訪日前日本語研修修了時		
・聞いていない	46	63
・成績は聞いたが、失念	9	11
・N3レベル相当	3	13
・N4レベル相当	2	18
・N5レベル相当	6	1
・N5レベル未満	4	0
・日本語研修免除者	0	1
② 訪日後日本語研修終了時		
・聞いていない	16	17
・成績は聞いたが、失念	10	10
・N3レベル相当	11	39
・N4レベル相当	14	35
・N5レベル相当	17	4
・N5レベル未満	2	1
・日本語研修免除者	0	1
③ 当該候補者（最大2名）のうち、問2で回答した就労開始時点で必要とされる日本語能力を有していた者の数		
	26	54

(注) 1 この設問は、23年度以降受入れ有りの病院（38施設）、介護施設（58施設）を対象としている。

2 直近に受け入れた2名の候補者について聴いている。よって、受入れ施設によっては23年度以降1人しか受け入れていない施設もある。

問4a 平成23年度以降に受け入れた候補者の1年目の学習方法と学習時間(月平均)等 (単位:時間)

区分		平均学習時間		最長		中央値	
		就業 時間内	就業 時間外	内	外	内	外
① 研修支援者や施設職員による 学習支援	病院(n=16)	39.6	2.7	176	30	20	0
	介護(n=26)	23.3	6.9	136	45	14.5	0
② 外部講師(ボランティア等含 む)による指導	病院(n=16)	5.1	2.5	16	16	3	0
	介護(n=26)	8.8	1.0	42	10	4.5	0
③ 外部教育機関への通学	病院(n=16)	3.0	2.0	48	16	0	0
	介護(n=26)	1.5	0.9	20	16	0	0
				日本語学習時間		国家試験受験勉強	
④ 日本語学習時間と国家試験対策のための学習 時間の比率	病院(n=16)			4		6	
	介護(n=26)			9		1	

- (注) 1 この設問は、23年度以降受入れ有り施設のうち22年度以前に受入れを行っていない施設を対象としている。
2 回答の日本語は日本語学習時間、国試は国家試験の学習時間を対比で表したもののうち、もっとも多い回答をしている。(以下問4の回答は全て同じ)

問4b 平成22年度までに受け入れた候補者の1年目の学習方法と学習時間(月平均)等 (単位:時間)

区分		平均学習時間		最長		中央値		
		就業 時間内	就業 時間外	内	外	内	外	
① 研修支援者や施設職員による 学習支援	病院	23以降有り	22.7	7.1	80	50	12	0
		23以降無し	50.1	8.1	176	120	50	0
	介護	23以降有り	16.1	3.9	50	18	15	1
		23以降無し	22.3	5.6	160	96	11.5	0
② 外部講師(ボランティア等含 む)による指導	病院	23以降有り	5.6	1.5	42	10	0	0
		23以降無し	10.7	1.5	200	20	2	0
	介護	23以降有り	10.9	3.6	48	16	6	0
		23以降無し	10.5	2.6	192	48	2	0
③ 外部教育機関への通学	病院	23以降有り	4.0	1.7	60	16	0	0
		23以降無し	9.5	3.2	80	64	0	0
	介護	23以降有り	0.4	0.6	12	10	0	0
		23以降無し	1.8	1.7	48	48	0	0
				日本語		国試		
④ 日本語学習時間と国家試験対策のための学習時間の比 率	病院	23以降有り			4		6	
		23以降無し			5		5	
	介護	23以降有り			9		1	
		23以降無し			8		2	

- (注) この設問は、22年度までに受入れを行っている全ての受入れ施設(184施設)を対象としている。

問4c 平成22年度までに受け入れた候補者の2年目の学習方法と学習時間(月平均)等 (単位:時間)

区分			平均学習時間		最長		中央値	
			就業 時間内	就業 時間外	内	外	内	外
① 研修支援者や施設職員による 学習支援	病院	23以降有り	24.3	7.9	80	50	16	0
		23以降無し	47.1	10.0	168	120	40	0
	介護	23以降有り	16.0	4.8	60	20	20	2
		23以降無し	20.0	5.3	160	84	11.5	0
② 外部講師(ボランティア等含 む)による指導	病院	23以降有り	6.6	1.2	42	10	0	0
		23以降無し	16.0	3.1	200	28	8	0
	介護	23以降有り	10.9	3.3	48	16	4	0
		23以降無し	9.2	5.0	48	196	4	0
③ 外部教育機関への通学	病院	23以降有り	4.6	2.4	60	16	0	0
		23以降無し	9.7	3.5	80	64	0	0
	介護	23以降有り	1.2	1.7	28	16	0	0
		23以降無し	2.3	2.5	48	48	0	0
					日本語		国試	
④ 日本語学習時間と国家試験対策のための学習時間の比率			病院	23以降有り	2		8	
				23以降無し	4		6	
			介護	23以降有り	7		3	
				23以降無し	6		4	

(注) この設問は、22年度までに受入れを行っている全ての受入れ施設を対象としている。

問4d 平成22年度までに受け入れた候補者の3年目の学習方法と学習時間(月平均)等 (単位:時間)

区分			平均学習時間		最長		中央値	
			就業 時間内	就業 時間外	内	外	内	外
① 研修支援者や施設職員による 学習支援	病院	23以降有り	29.9	12.4	100	66	16	1
		23以降無し	47.1	10.5	168	120	49	0
	介護	23以降有り	20.1	4.4	60	20	20	0
		23以降無し	18.9	5.2	160	112	9.5	0
② 外部講師(ボランティア等含 む)による指導	病院	23以降有り	7.1	2.4	42	18	0	0
		23以降無し	12.4	5.0	200	48	0	0
	介護	23以降有り	9.5	2.0	48	12	4	0
		23以降無し	9.2	4.3	70	196	2	0
③ 外部教育機関への通学	病院	23以降有り	3.3	3.1	30	20	0	0
		23以降無し	7.7	4.1	64	40	0	0
	介護	23以降有り	1.1	2.8	28	20	0	0
		23以降無し	2.6	4.3	60	144	0	0
					日本語		国試	
④ 日本語学習時間と国家試験対策のための学習時間の比率			病院	23以降有り	2		8	
				23以降無し	2		8	
			介護	23以降有り	3		7	
				23以降無し	3		7	

(注) この設問は、22年度までに受入れを行っている全ての受入れ施設を対象としている。

問4e 平成22年度までに受け入れた候補者の4年目の学習方法と学習時間(月平均)等 (単位:時間)

区分		平均学習時間		最長		中央値		
		就業 時間内	就業 時間外	内	外	内	外	
① 研修支援者や施設職員による 学習支援	介護	23以降有り	22.5	12.5	80	50	18	3
		23以降無し	20.8	4.6	160	50	10.5	0
② 外部講師(ボランティア等含 む)による指導		23以降有り	9.0	2.5	50	12	5	0
		23以降無し	8.1	4.3	70	200	0	0
③ 外部教育機関への通学		23以降有り	1.1	2.9	28	20	0	0
		23以降無し	2.3	2.4	32	48	0	0
		日本語			国試			
④ 日本語学習時間と国家試験対 策のための学習時間の比率	23以降有り	1			9			
	23以降無し	2			8			

(注) この設問は、22年度までに受入れを行っている介護施設(23以降有り:32施設、23以降無し:80施設)を対象としている。

参考1 平成22年度までに受け入れた候補者の1年目及び3年目の学習方法と学習時間（月平均）等
（合否別）

（単位：時間）

区分		平均学習時間		最長		中央値	
		就業 時間内	就業 時間外	就業 時間内	就業 時間外	就業 時間内	就業 時間外
① 研修支援者や施設職員による学習支援	合格者有り病院（1年目）	49.3	14.7	120	120	50	0
	合格者無し病院（1年目）	40.1	5.5	176	50	60	0
	合格者有り病院（3年目）	47.0	15.8	128	120	40	0
	合格者無し病院（3年目）	40.9	9.6	168	75	60	0
② 外部講師(ボランティア等含む)による指導	合格者有り病院（1年目）	4.2	2.4	24	20	0	0
	合格者無し病院（1年目）	11.1	1.2	200	16	7	0
	合格者有り病院（3年目）	7.2	5.7	48	48	0	0
	合格者無し病院（3年目）	12.3	3.7	200	28	8	0
③ 外部教育機関への通学	合格者有り病院（1年目）	11.3	5.3	80	64	0	0
	合格者無し病院（1年目）	6.8	1.8	60	16	0	0
	合格者有り病院（3年目）	8.8	2.5	28	20	0	0
	合格者無し病院（3年目）	5.7	4.4	64	40	0	0
区分		日本語		国家試験対策			
④ 日本語学習時間と国家試験対策の学習時間の比率	合格者有り病院（1年目）			5		5	
	合格者無し病院（1年目）			5		5	
	合格者有り病院（3年目）			2		8	
	合格者無し病院（3年目）			2		8	

（注） 対象は、22年度までに看護師候補者の受入れを行っている病院（72施設）で、無効回答数は3である。

参考2 平成22年度までに受け入れた候補者の1年目及び4年目の学習方法と学習時間（月平均）等
（合否別）

（単位：時間）

区分		平均学習時間		最長		中央値	
		就業 時間内	就業 時間外	就業 時間内	就業 時間外	就業 時間内	就業 時間外
① 研修支援者や施設職員による学習支援	合格者有り施設（1年目）	26.8	7.1	105	21	15	8
	合格者無し施設（1年目）	20.7	5.2	160	96	12	0
	合格者有り施設（4年目）	28.9	13.0	80	50	24	12
	合格者無し施設（4年目）	21.8	6.6	160	50	9	0
② 外部講師(ボランティア等含む)による指導	合格者有り施設（1年目）	11.0	5.5	27	16	12	6
	合格者無し施設（1年目）	11.3	2.8	192	48	2	0
	合格者有り施設（4年目）	10.1	2.0	32	8	8	0
	合格者無し施設（4年目）	8.3	4.3	70	200	0	0
③ 外部教育機関への通学	合格者有り施設（1年目）	0.9	0.0	10	0	0	0
	合格者無し施設（1年目）	1.6	1.7	48	48	0	0
	合格者有り施設（4年目）	0.8	1.9	9	6	0	0
	合格者無し施設（4年目）	1.9	2.7	32	48	0	0
区分		日本語		国家試験対策			
④ 日本語学習時間と国家試験対策の学習時間の比率	合格者有り施設（1年目）			8		2	
	合格者無し施設（1年目）			9		1	
	合格者有り施設（4年目）			1		9	
	合格者無し施設（4年目）			2		8	

（注） 対象は、22年度までに介護福祉士候補者の受入れを行っている施設（112施設）で、無効回答数は6である。

問4f 平成22年度までに受け入れた候補者の学習支援に要した経費（最終年次まで）【択一】

区分	病院		介護		計 (n=184)	
	23以降 有り (n=22)	23以降 無し (n=50)	23以降 有り (n=32)	23以降 無し (n=80)	回答数	割合 (%)
1. 0円（補助金の範囲内での支援を含む）	1	1	1	11	14	7.6
2. 25万円以下	12	12	7	20	51	27.7
3. 25万円超50万円以下	3	10	2	12	27	14.7
4. 50万円超75万円以下	0	5	1	8	14	7.6
5. 75万円超100万円以下	1	2	2	7	12	6.5
6. 100万円超	5	20	19	22	66	35.9

(注) 1 この設問は、22年度までに受入れを行っている全ての受入れ施設を対象としている。

2 病院の場合は3年間、介護施設の場合は4年間の合計である。

3 対象となる経費は、施設内スタッフ（学習支援者等）への追加的人件費、教材・機材の購入費・賃借料、外部講師への謝金・交通費、外部の学校等への入学金・授業料、通学に係る交通費、民間の模擬試験費用といった、自治体の補助金の対象であっても金額的にカバーしきれない追加的実費負担である。なお、JICWELSへ支払う各種手数料等及び候補者への給与・手当は含まれない。

問5 候補者の学習支援において苦勞していること【複数回答】

(上段：回答数 下段：%)

区分	病院		介護		計 (n=226)
	23以降 有り (n=38)	23以降 無し (n=50)	23以降 有り (n=58)	23以降 無し (n=80)	
① 候補者の学習意欲が低く、日本語学習が思うように進まないこと	6 15.8	12 24.0	9 15.5	23 28.8	50 22.1
② 候補者の学習意欲が低く、国家試験の学習が思うように進まないこと	6 15.8	12 24.0	10 17.2	25 31.3	53 23.5
③ 候補者の学習意欲はあるが、日本語能力が芳しくないために、日本語の学習が思うように進まないこと	11 28.9	22 44.0	31 53.4	16 20.0	80 35.4
④ 候補者の学習意欲はあるが、日本語能力が芳しくないために、国家試験の学習が思うように進まないこと	29 76.3	33 66.0	30 51.7	43 53.8	135 59.7
⑤ 候補者の学習意欲はあるが、日本の医療に関する知識が乏しく、国家試験の学習が思うように進まないこと	18 47.4	13 26.0	6 10.3	16 20.0	53 23.5
⑥ 日本語の教え方が分からないこと	7 18.4	4 8.0	11 19.0	24 30.0	46 20.4
⑦ 国家試験の教え方が分からないこと	5 13.2	2 4.0	9 15.5	21 26.3	37 16.4
⑧ 国家試験合格を目指すに当たり、現時点で到達すべき能力・レベルが分からないこと	17 44.7	11 22.0	13 22.4	23 28.8	64 28.3
⑨ 国家試験合格を目指すに当たり、今後の学習スケジュールが分からないこと	5 13.2	2 4.0	8 13.8	13 16.3	28 12.4
⑩ 候補者への指導に当たり、指導役の職員の確保が難しいこと	28 73.7	27 54.0	41 70.7	60 75.0	156 69.0
⑪ 候補者への指導に当たり、想定以上に施設の経費の負担が大きいこと	14 36.8	27 54.0	35 60.3	32 40.0	108 47.8
⑫ その他（以下、主な意見）	4 10.5	8 16.0	12 20.7	15 18.8	39 17.3
<ul style="list-style-type: none"> ・ 候補者の意欲の問題（6病院、7介護施設） 金銭・出稼ぎ目的でしかない／仕事は得意だが、学習は苦手／モチベーションの維持／意欲のない候補者への追加的経費 ・ 候補者間で意欲・能力に差があり指導が困難（3介護施設） ・ 指導に要する時間・労力・場所の確保（1病院、2介護施設） ・ 漢字／日本語の基礎力が必要（1病院、2介護施設） ・ 何を母国で学んできているかが分からない（1病院） 					

(注) この設問は全ての受入れ施設を対象としている。

問6a J I C W E L Sの巡回訪問を受けたことがあるか【択一】

(単位：施設)

区分	病院			介護		
	23以降有り (n=38)	23以降無し (n=50)	計 (n=88)	23以降有り (n=58)	23以降無し (n=80)	計 (n=138)
受けたことがある	35	50	85	45	80	125

(注) この設問は全ての受入れ施設を対象としている。

問6b J I C W E L Sの巡回訪問のうち、労務管理についての意見

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか と言え ばそう 思う	どちらか と言え ば思 わない	そう 思わ ない	分 か ら な い
			そう思う	そう 思わ ない	分 か ら な い	
① 対面で具体的指導を受けられるので 役立つ	病院	23以降有り	8	21	3	0
		23以降無し	15	18	7	2
		計 (n=85)	23	39	10	2
	介護	23以降有り	8	12	2	4
		23以降無し	27	34	6	3
		計 (n=125)	35	46	8	7
② 機械的チェックであり、書類提出等の 他の方法で済ませ、訪問の必要はない	病院	23以降有り	3	10	8	2
		23以降無し	7	15	9	2
		計 (n=85)	10	25	17	4
	介護	23以降有り	16	9	4	5
		23以降無し	9	13	16	1
		計 (n=125)	25	22	20	6
③ 労務管理に関する巡回訪問は年1回 では少ない	病院	23以降有り	3	2	7	2
		23以降無し	3	4	5	4
		計 (n=85)	6	6	12	6
	介護	23以降有り	2	2	6	3
		23以降無し	2	10	12	3
		計 (n=125)	4	12	18	6
④ 新規受入れ施設のみ訪問すれば良い	病院	23以降有り	3	3	5	7
		23以降無し	5	8	3	6
		計 (n=85)	8	11	8	13
	介護	23以降有り	9	11	5	2
		23以降無し	5	11	6	8
		計 (n=125)	14	22	11	10
⑤ その他 (以下、主な意見)	病院					2
	介護					18

(注) この設問は、問6aで「巡回訪問を受けたことがある」と回答した全ての受入れ施設(病院：85施設、介護施設：125施設)を対象としている。

問6c JICWELSの巡回訪問のうち、学習・研修支援についての意見

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか と言えば そう思う	どちらか と言えば 思わない	そう 思わない	分からな い
① 対面で具体的指導を受けられるので 役立つ	病院	23以降有り	17	14	3	0
		23以降無し	21	17	5	0
		計 (n=85)	38	31	8	0
	介護	23以降有り	8	12	2	4
		23以降無し	35	32	8	2
		計 (n=125)	43	44	10	6
② 郵送によるテストの受験等、他の方 法で済ませ、訪問の必要はない	病院	23以降有り	1	6	9	0
		23以降無し	5	12	5	1
		計 (n=85)	6	18	14	1
	介護	23以降有り	16	9	4	5
		23以降無し	3	6	21	4
		計 (n=125)	19	15	25	9
③ 研修状況把握のための巡回訪問は年 1回では少ない	病院	23以降有り	6	9	3	2
		23以降無し	5	8	7	3
		計 (n=85)	11	17	10	5
	介護	23以降有り	2	2	6	3
		23以降無し	12	15	18	3
		計 (n=125)	14	17	24	6
④ 訪問を希望する施設のみ訪問すれば 良い	病院	23以降有り	7	5	5	1
		23以降無し	10	8	1	6
		計 (n=85)	17	13	6	7
	介護	23以降有り	9	11	5	2
		23以降無し	8	9	10	6
		計 (n=125)	17	20	15	8
⑤ その他 (以下、主な意見)					病院	1
<p>【学習支援に関する現在の巡回指導への疑問・問題点の指摘】 (6受入れ施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> 受入れ1年目～3年目が同じ内容であるなら、訪問でなくてもよい 日本語の専門家は、日本語学習が最終目的ではないことを理解していない。 事業団が行う学習支援は補助金を消化するためだけの形式的なもののように感じる 学習支援として国よりどれだけの予算が組まれているのか分からないが、効果ある学習方法を検討してもらいたい 訪問時、専門家が日本語テストを実施したが、その詳細な結果・データ・基準点などの情報が施設に伝えられず、よく分からない <p>【学習支援に関する現在の巡回指導への提案・期待】 (7受入れ施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> スカイプなど用いることで、候補者とのコンタクトを年1回の訪問よりも高め、学習密指導を施設に任せにせず、効果的な学習支援が行われることを希望 候補者間のネットワークで偏った情報が飛び交い、候補者が混乱しているケースがある。訪問時等にこうした問題に対応してほしい <p>【学習支援に関する現在の巡回指導への評価】 (5受入れ施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> 母国語で相談にのってくれるのはありがたい 施設と候補者の間に入ってくれるので大変ありがたい 試験に係る専門家の巡回訪問指導は非常に役に立った 候補者の刺激になる／候補者の気持ちが引き締まる 					介護	19

(注) この設問は、問6aで「受けたことがある」と回答した全ての受入れ施設 (病院：85施設、介護施設：125施設) を対象としている。

問7a JICWELSの巡回学習指導を受けたことがあるか【択一】

(単位：施設)

区分	病院		
	23 以降有り (n=38)	23 以降無し (n=50)	計 (n=88)
受けたことがある	27	42	69

(注) 巡回学習指導が看護師候補者のみを対象とした事業であるので、この設問は病院を対象としている。

問7b JICWELSの巡回学習指導の効果についての意見

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか と言え そう思う	どちらか と言え 思わない	そう 思わない	分からな い
		① 地域的事情で外部講師の招聘や教育機関への通学が困難な中、専門家が来訪しての指導により、候補者の理解が格段に進んだ	23 以降有り	4	13	4
	23 以降無し	8	9	15	8	2
② 巡回訪問は型どおりの指導だが、巡回学習指導はニーズにあった指導が受けられ、候補者の理解が格段に進んだ	23 以降有り	1	18	4	3	1
	23 以降無し	2	13	17	7	3
③ 巡回訪問は短時間だが、巡回学習指導は分かるまでじっくり教えてくれたので、候補者の理解が格段に進んだ	23 以降有り	0	17	6	3	1
	23 以降無し	4	7	18	9	4
④ 必要な時にすぐに指導を受けられたので、候補者の理解が格段に進んだ。	23 以降有り	0	12	6	6	3
	23 以降無し	2	4	18	13	5
⑤ その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1回の訪問で問題点は抽出できたが、その解決には時間がかかるため、継続的な支援が必要 ・ 指導を受けられる期間が限定され、施設が本当に必要なときに指導は受けられていない。 ・ 学習が進まない現状をみてもらえるのに役立ったが、国家試験の得点率が50%未満でも問題視されなかった点については、この制度の目的について考えさせられた。 					3

(注) この設問は、問7aで「受けたことがある」と回答した全ての受入れ病院(23 以降有り：27 施設、23 以降無し：42 施設)を対象としている。

問8a JICWELSの日本語テキスト・参考書の配布を受けたことがあるか【択一】 (単位：施設)

区分	病院			介護		
	23 以降 有り (n=38)	23 以降 無し (n=50)	計 (n=88)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 無し (n=80)	計 (n=138)
配布を受けたことがある	34	50	84	58	80	138

(注) この設問は、全ての受入れ施設を対象としている。

問8b JICWELSの日本語テキスト・参考書の利用頻度等【択一】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23 以降 有り (n=34)	23 以降 無し (n=50)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 無し (n=80)
① 普段の学習では、JICWELS テキストのみ利用	8	6	15	15
② 普段の学習では、JICWELS テキストと別のテキストを併用	24	35	42	63
③ 普段の学習では、JICWELS テキストはほとんど利用していない	2	9	1	2

(注) この設問は、問8aで「配布を受けたことがある」と回答した全ての受入れ施設を対象としている。

問8c JICWELS以外の日本語テキスト・参考書の利用理由【複数回答】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23以降 有り (n=26)	23以降 無し (n=44)	23以降 有り (n=33)	23以降 無し (n=50)
① JICWELS 教材は候補者のレベルと合っていないため	3	7	3	6
② JICWELS 教材は就労にあたって必要な日本語を学ぶことができないため	3	9	19	8
③ JICWELS 教材は国家試験の受験勉強に必要な日本語を学ぶことができないため	8	16	16	13
④ JICWELS 教材は施設の学習スケジュールと合致しないため	6	10	4	9
⑤ 他施設や外部講師等から他のテキストを薦められたため	7	12	26	26
⑥ 候補者が学習したいテキストを別に指定したため	7	8	2	6
⑦ JICWELS 教材は、指導方法等に関する説明がなく、使い方が分からないため	0	4	12	7
⑧ その他(以下、主な意見) ・ (量・質とも) 様々な教材に当たるため (3病院、13介護施設) ・ 国家試験を考えると、他教材が必要 (4病院、8介護施設) ・ 候補者のレベルや研修支援者の用途に合わせて、テキストを購入/作成 (3病院、6介護施設) ・ JICWELS テキストでは、日本語学習に不十分 (1病院、5介護施設) ・ JICWELS テキストは、合理的ではない/就労・国試対策など総合的に見て不十分 (3病院、3介護施設)	5	12	10	27

(注) この設問は、問8bで②「JICWELSのテキストと別のテキストを併用」、③「JICWELS テキストを利用しない」と回答した全ての受入れ施設を対象としている。

問9a JICWELSの国家試験対策テキスト・参考書の配布を受けたことがあるか【択一】

(単位：施設)

区分	病院			介護		
	23以降 有り (n=38)	23以降 無し (n=50)	計 (n=88)	23以降 有り (n=58)	23以降 無し (n=80)	計 (n=138)
配布を受けたことがある	35	50	85	49	80	129

(注) この設問は、全ての受入れ施設を対象としている。

問9b JICWELSの国家試験対策テキスト・参考書の利用頻度等【択一】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23以降 有り (n=35)	23以降 無し (n=50)	23以降 有り (n=49)	23以降 無し (n=80)
① 普段の学習では、JICWELS テキストのみ利用	2	1	14	16
② 普段の学習では、JICWELS テキストと別のテキストを併用	27	34	34	56
③ 普段の学習では、JICWELS テキストはほとんど利用していない	6	15	1	8

(注) この設問は、問9aで「配布を受けたことがある」と回答した全ての受入れ施設を対象としている。

問9c JICWELS以外の国家試験対策テキスト・参考書の利用理由【複数回答】 (単位：施設)

区分	病院		介護	
	23以降 有り (n=33)	23以降 無し (n=49)	23以降 有り (n=35)	23以降 無し (n=64)
① JICWELS 教材は候補者のレベルと合っていないため	7	6	2	5
② JICWELS 教材は就労にあたって必要な日本語を学ぶことができないため	3	7	4	4
③ JICWELS 教材は国家試験の受験勉強に必要と思われる知識を学ぶことができないため	9	19	16	17
④ JICWELS 教材は施設の学習スケジュールと合致しないため	11	13	4	11
⑤ 他施設や外部講師等から他のテキストを薦められたため	7	14	10	20
⑥ 候補者が学習したいテキストを別に指定したため	9	12	13	16
⑦ JICWELS 教材は、指導方法等に関する説明がなく、使い方が分からないため	2	5	13	7
⑧ その他 (以下、主な意見) ・ (量・質とも) 様々な教材にあたるため (5病院、17介護施設) ・ 国家試験に慣れるため (2病院、8介護施設) ・ 候補者のレベルや研修支援者の用途に合わせて、テキストを購入/作成 (4病院、4介護施設) ・ JICWELS の教材では受からないから (7介護施設) ・ 候補者に国家試験の受験の意思がなく、試験対策テキストは使用していない (1介護施設)	9	8	13	26

(注) この設問は、問9bで②「JICWELS テキストと別のテキストを併用」、③「JICWELS テキストを利用しない」と回答した全ての受入れ施設を対象としている。

問10a JICWELSの集合研修に候補者を参加させたことがあるか【択一】 (単位：施設)

区分	病院			介護		
	23以降 あり (n=38)	23以降 なし (n=50)	計 (n=88)	23以降 あり (n=58)	23以降 なし (n=80)	計 (n=138)
参加させたことがある	37	50	87	47	78	125

(注) この設問は全ての受入れ施設を対象としている。

問10b JICWELSの集合研修参加は候補者の学習に効果をあげているか否か【択一】 (単位：施設)

区分	病院			介護		
	23以降 有り (n=37)	23以降 無し (n=50)	計 (n=86)	23以降 有り (n=47)	23以降 無し (n=78)	計 (n=125)
効果をあげていない	11	17	28	22	24	46

(注) この設問は、問10aで参加させたことがあると回答した全ての受入れ施設を対象としている。

問 10c J I C W E L S の集合研修についての意見

(単位：施設)

区分			そう思う	どちらか と言えば そう思う	どちらか と言えば 思わない	そう 思わない	分からな い
① 年4回では少なすぎるので頻度を高めるべき	病院	23以降有り	1	1	3	3	3
		23以降無し	3	0	5	7	2
		計 (n=28)	4	1	8	10	5
	介護	23以降有り	1	0	1	18	2
		23以降無し	4	4	1	11	4
		計 (n=46)	5	4	2	29	6
② 1泊2日では短すぎる。頻度を下げ、1回当たり期間を1週間程度とし、効率的に実施すべき	病院	23以降有り	2	5	0	3	1
		23以降無し	3	3	4	5	2
		計 (n=28)	5	8	4	8	3
	介護	23以降有り	3	12	1	5	1
		23以降無し	2	11	2	8	1
		計 (n=46)	5	23	3	13	2
③ 参加する候補者の日本語・受験勉強レベルに差がありすぎる。参加者を選抜すべき。	病院	23以降有り	2	6	0	3	0
		23以降無し	4	7	1	4	1
		計 (n=28)	6	12	1	7	2
	介護	23以降有り	15	3	1	2	1
		23以降無し	12	5	3	2	2
		計 (n=40)	27	8	4	4	3
④ 模擬試験や解説などはわざわざ一同に会して行う必要は無い。通信添削などで十分。	病院	23以降有り	2	1	2	4	2
		23以降無し	5	6	3	2	1
		計 (n=28)	7	6	5	6	4
	介護	23以降有り	13	3	4	2	0
		23以降無し	6	6	2	9	1
		計 (n=40)	19	9	6	11	1
⑤ その他 (以下、主な意見)					病院	8	
	<ul style="list-style-type: none"> 同窓会気分に参加している。(良い：気分転換になる／他の候補者の様子を見て刺激になる。悪い：研修としての意識がない／成果が上がらない) (2病院、7介護施設) 候補者のレベルに合わせたクラス編制・プログラムとすべき (9介護施設) 内容が不適切／必要性に疑問／模試・解説なら集合する必要はない (4病院、1介護施設) 個人指導を充実させるべき／少人数での指導をし、帰設後、フォローアップとしての模試を実施する方が良い (5介護施設) 候補者にとって移動が大変なので、開催場所を増やしてほしい (3介護施設) 				介護	19	

(注) この設問は、問10bで「効果をあげていない」と回答した全ての受入れ施設(病院：28施設、介護施設：46施設)を対象としている。

問 11a J I C W E L S の e ラーニングを候補者に利用させたことがあるか【択一】

(単位：施設)

区分	病院		
	23以降有り (n=38)	23以降無し (n=50)	計 (n=88)
受けたことがある	38	44	82

(注) 巡回学習指導が看護師候補者のみを対象とした事業であるので、この設問は病院を対象としている。

問 11b J I C W E L S の e ラーニング について の 意見

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか と言えば そう思う	どちらか と言えば 思わない	そう 思わない	分からな い
① 候補者が自分のスケジュールに合わせて勉強できるので利便性が高い	23 以降有り	15	21	0	0	2
	23 以降無し	20	19	1	2	2
② 候補者のレベルに合わせた学習が可能であり、学習効果が上がっている。	23 以降有り	10	16	2	4	6
	23 以降無し	6	18	8	6	6
③ 効果を挙げているか分からないが、他に適当なものがないので、やらせている。	23 以降有り	2	11	9	11	5
	23 以降無し	3	13	6	17	5
④ 候補者が1人でやっている状態では、あまり学習効果が上がっていない。	23 以降有り	2	10	9	10	7
	23 以降無し	5	12	8	15	4
⑤ JICWELS 以外が (有料・無料で) 提供している e ラーニングの方が良い	23 以降有り	0	3	4	22	9
	23 以降無し	2	6	4	21	11
⑥ その他 ・ 一人でも学習できる候補者であれば、有効/施設が勧めてもなかなか続かない/本当に利用していたか定かではない/効果は分からない (5 病院) ・ 一方的に話をしている内容なので、候補者がついていけない模様 (1 病院) ・ 模試が難しいので、候補者のモチベーションを上げるように段階的に難易度を上げて欲しい。(1 病院)	23 以降有り					2
	23 以降無し					4

(注) この設問は、問 11a で「利用したことがある」と回答した全ての受入れ病院 (23 以降有り：38 施設、23 以降無し：44 施設) を対象としている。

問 12 候補者を受け入れたことによる効果・影響

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか と言えば そう思う	どちらか と言えば 思わない	そう 思わない	分からな い	
① 人手不足が解消した	病院	23 以降有り	1	10	4	19	4
		23 以降無し	0	7	9	34	0
		計 (n=88)	1	17	13	53	4
	介護	23 以降有り	6	13	10	27	2
		23 以降無し	12	19	16	29	4
		計 (n=138)	18	32	26	56	6
② 職員のモチベーションが上がった	病院	23 以降有り	3	20	9	4	2
		23 以降無し	1	18	11	18	2
		計 (n=88)	4	38	20	22	4
	介護	23 以降有り	7	36	4	6	5
		23 以降無し	5	43	11	13	8
		計 (n=138)	12	79	15	19	13
③ 職場の雰囲気が明るくなった	病院	23 以降有り	7	25	2	3	1
		23 以降無し	5	30	8	6	1
		計 (n=88)	12	55	10	9	2
	介護	23 以降有り	25	23	2	4	4
		23 以降無し	19	40	7	10	4
		計 (n=138)	44	63	9	14	8

問 12 候補者を受け入れたことによる効果・影響

(前ページつづき)

区分		そう思う	どちらか と言え そう思う		そう 思わない		分からな い
			どちらか と言え そう思う	どちらか と言え 思わない			
④ 日本人職員が自己研鑽に励むなど、モチベーションが上がった	病院	23 以降有り	2	20	7	4	5
		23 以降無し	2	17	17	13	1
		計 (n=88)	4	37	24	17	6
	介護	23 以降有り	3	37	6	6	6
		23 以降無し	7	30	12	23	8
		計 (n=138)	10	67	18	29	14
⑤ 候補者を合格させようと、職場の団結力が強まった	病院	23 以降有り	2	22	2	3	9
		23 以降無し	6	22	14	7	1
		計 (n=88)	8	44	16	10	10
	介護	23 以降有り	5	28	17	4	5
		23 以降無し	8	37	12	13	10
		計 (n=138)	13	65	19	17	15
⑥ その他 (以下、主な意見)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効果や良い影響はほとんど無い/受入れた「効果」より、「大変になったこと」の方が多し/日本語が不十分な者が日本人と同じ職に就くことにますます疑問を持つようになった (4 受入れ施設) ・ 候補者を合格させようと団結力/日本人職員の士気が高まったが、不合格になり再チャレンジもしないと聞き、気力/意欲が低下した ・ 候補者により評価が分かれる (3 受入れ施設) ・ 患者/利用者からは日本人より丁寧だと、好評を得るケースがある (3 受入れ施設) 					病院	7
						介護	8

(注) この設問は、全ての受入れ施設 (23 以降有り病院 : 38 施設、23 以降無し病院 : 50 施設、23 以降有り介護施設 : 58 施設、23 以降無し介護施設 : 80 施設) を対象としている。

問 13 候補者を受け入れたことに起因する問題等

(単位 : 施設)

区分		そう思う	どちらか と言え そう思う		そう 思わない		分からな い
			どちらか と言え そう思う	どちらか と言え 思わない			
① 候補者の学習指導のために、研修支援者の負担が増えている	病院	23 以降有り	26	10	0	2	0
		23 以降無し	23	20	4	3	0
		計 (n=88)	49	30	4	5	0
	介護	23 以降有り	41	13	2	2	0
		23 以降無し	46	21	8	4	1
		計 (n=138)	87	34	10	6	1
② 候補者の業務をサポートするために、現場スタッフの負担が増えている	病院	23 以降有り	13	17	3	4	1
		23 以降無し	17	18	11	4	0
		計 (n=88)	30	35	14	8	1
	介護	23 以降有り	16	18	7	17	0
		23 以降無し	18	32	14	16	0
		計 (n=138)	34	50	21	33	0
③ 候補者の待遇に対して、日本人職員から不満の声が上がっている	病院	23 以降有り	2	4	5	21	6
		23 以降無し	4	6	5	32	3
		計 (n=88)	6	10	10	53	9
	介護	23 以降有り	2	9	5	40	2
		23 以降無し	9	15	11	39	6
		計 (n=138)	11	24	16	79	8

問 13 候補者を受け入れたことに起因する問題等

(前ページつづき)

区分		そう思う		どちらか と言え ばそう 思う		どちらか と言え ば思わ ない		そう 思わな い		分から ない	
④ 患者／利用者や家族から不満や苦情が寄せられるなど、施設の雰囲気が悪くなった	病院	23 以降有り	1	1	5	28	3				
		23 以降無し	0	1	3	42	4				
		計 (n=88)	1	2	8	70	7				
	介護	23 以降有り	0	0	3	53	2				
		23 以降無し	0	0	7	71	2				
		計 (n=138)	0	0	10	124	4				
⑤ 支援のための経済的負担が想定以上である	病院	23 以降有り	6	21	4	7	0				
		23 以降無し	16	17	8	8	1				
		計 (n=88)	22	38	12	15	1				
	介護	23 以降有り	32	12	6	5	3				
		23 以降無し	33	26	12	5	4				
		計 (n=138)	35	38	18	10	7				
⑥ 外国人ということで、候補者の住まいの確保が難しい等、近隣住民の協力や理解が得られない	病院	23 以降有り	2	1	6	28	1				
		23 以降無し	0	4	6	39	1				
		計 (n=88)	2	5	12	67	2				
	介護	23 以降有り	0	1	9	44	4				
		23 以降無し	2	2	15	59	2				
		計 (n=138)	2	3	24	103	6				
⑦ 候補者に対して多大な支援を行い大きな負担を負っているにも関わらず、周囲からは安価な労働力として雇用していると思われるなど、実態が理解されていない	病院	23 以降有り	1	6	5	21	5				
		23 以降無し	9	6	6	27	2				
		計 (n=88)	10	12	11	48	7				
	介護	23 以降有り	4	10	6	33	5				
		23 以降無し	13	11	15	38	3				
		計 (n=138)	17	21	21	71	8				
⑦ その他							病院				
	<ul style="list-style-type: none"> 候補者の学習・就労に対する姿勢と施設の期待のずれ (5 受入れ施設) 候補者が制度の趣旨を分からず途中帰国したこと／結婚で永住権を獲得し退職したこと／就労態度等が不良な候補者も雇用し続ける必要があること 日本語の問題 (3 受入れ施設) 日本語能力が不十分で、業務に係る指導さえ苦労・不十分／夜勤に就けず、そのことが、候補者のモチベーションにも悪影響 生活面のフォローや煩雑な事務手続きなど、施設にとっては、様々な負担が増えたこと (2 受入れ施設) 外国人労働者を警察が特別視すること／外国人雇用が今の日本のシステムに不適合マスコミも適切な報道をせず、受入れをしにくくしていること (2 受入れ施設) 特例措置が最初から用意されていなかったため、ギリギリ不合格になった段階で候補者がすっかりやる気を無くしたこと (1 受入れ施設) 公立機関であり、支援金も無いため、学習支援はボランティア頼りになること (1 受入れ施設) 						介護				

(注) この設問は、全ての受入れ施設 (23 以降有り病院 : 38 施設、23 以降無し病院 : 50 施設、23 以降有り介護施設 : 58 施設、23 以降無し介護施設 : 80 施設) を対象としている。

問 14 候補者に期待する合格後の就労期間【択一】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23 以降 有り (n=38)	23 以降 無し (n=50)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 無し (n=80)
① 当院・施設で可能な限り長く働くこと	24	22	45	58
② せめて3年程度は当院・施設で働くこと	10	16	11	12
③ 合格後の就労にはこだわらない	4	12	2	10

(注) この設問は、全ての受入れ施設を対象としている。

問 15 候補者に期待する合格後の就労時における役割【択一】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23 以降 有り (n=38)	23 以降 無し (n=50)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 無し (n=80)
① 日本人職員と同程度の業務量・業務内容をこなせること	32	44	25	55
② 外国人職員のリーダー・指導役となること	4	3	15	12
③ 科内において、日本人も含む職員のリーダー・指導役となること	1	3	8	9
④ その他 ・ 合格後の就労は、今後の検討事項 ・ フロアリーダーから主任、そして管理職者として成長し、日本の介護技術のより良き理解者として日本とアジアの架け橋となり、母国の介護に貢献してほしい	1	0	8	4

(注) この設問は、全ての受入れ施設を対象としている。

問 16a 合格した候補者の現在の就労状況【択一】

(単位：施設)

区分	病院		介護	
	23 以降 有り (n=38)	23 以降 無し (n=50)	23 以降 有り (n=58)	23 以降 無し (n=80)
① まだ合格者は出ていない	28	33	51	69
② すでに帰国している	2	5	1	5
③ 別の病院・施設で働いている	1	1	2	2
④ 当院・施設にて就労中だが、日勤・夜勤とも日本人と同程度の業務はできない。	3	3	1	1
⑤ 当院・施設にて就労中だが、日勤においては日本人と同程度の業務ができるが、夜勤はできない。	4	5	1	0
⑥ 当院・施設にて就労中だが、日勤・夜勤共に日本人と同程度の業務量をこなしている。	2	7	4	5
⑦ 分からない	0	0	0	1

(注) この設問は、全ての受入れ施設を対象としている。

問 16b 合格者が日本人と同程度の業務をこなしていない理由

(単位：施設)

区分		そう思う	どちらか	どちらか	そう	分からな
			と言え	と言え		
			そう思う	思わない		
① 日常業務で用いる日本語が不足しているため	病院	4	7	2	2	0
	介護	2	0	1	0	0
② 日常業務で使用する医療／介護の知識や技術が不足しているため	病院	3	6	4	2	0
	介護	2	0	0	1	0
③ 患者／利用者の容体急変時や緊急時に対応できる日本語能力が不足しているため	病院	7	7	1	0	0
	介護	2	1	0	0	0
④ 患者／利用者の容体急変時や緊急時に対応できる医療／介護の知識や技術が不足しているため	病院	5	5	4	1	0
	介護	3	0	0	0	0
⑤ 日本人介護職員だけで人員が足りているため	病院	0	0	3	12	0
	介護	0	2	0	1	0
⑥ その他 ・ 日本語の微妙なニュアンスを理解していない模様。患者／利用者が外国人ということのためらっているように感じる	病院					1
	介護					0

(注) この設問は、問 16a で④「日勤・夜勤とも日本人と同程度の業務はできない」、⑤「夜勤は日本人と同程度の業務はできない」と回答した全ての受入れ施設（病院：15 施設、介護施設：3 施設）を対象としている。

問 17 候補者の受入れに関し、J I C W E L S に求めること

(単位：施設)

区分	回答者	そう思う	どちらか	どちらか	そう	分からな	
			と言え	と言え			
			そう思う	思わない			
① 各施設で候補者への学習計画を作成する場に参加してほしい	病院	23 以降有り	9	11	6	7	5
		23 以降無し	13	10	6	16	5
		計 (n=88)	22	21	12	23	10
	介護	23 以降有り	4	12	6	32	4
		23 以降無し	6	17	25	26	6
		計 (n=138)	10	29	31	58	10
② 施設で作成した学習計画で合格が望めるか、評価してほしい	病院	23 以降有り	7	15	7	7	2
		23 以降無し	12	14	9	13	2
		計 (n=88)	19	29	16	20	4
	介護	23 以降有り	10	11	8	27	2
		23 以降無し	14	18	19	21	8
		計 (n=138)	24	29	27	48	10
③ マッチング時の候補者に関する情報を充実させてほしい	病院	23 以降有り	21	14	2	1	0
		23 以降無し	25	18	1	4	2
		計 (n=88)	46	32	3	5	2
	介護	23 以降有り	38	15	1	3	1
		23 以降無し	45	27	3	1	4
		計 (n=138)	83	42	4	4	5
④ あっせん機関として、候補者の適性の有無をしっかりと確認してほしい	病院	23 以降有り	24	8	5	1	0
		23 以降無し	36	9	2	2	1
		計 (n=88)	60	17	7	3	1
	介護	23 以降有り	41	10	3	1	3
		23 以降無し	53	20	2	2	3
		計 (n=138)	94	30	5	3	6

問 17 候補者の受入れに関し、J I C W E L Sに求めること

(前ページつづき)

区分	回答者	そう思う	どちらか と言え ば		そう 思わ ない	分 ら な い
			そう 思う	思 わ な い		
⑤ あっせん機関として、候補者の学歴や職歴に関する情報をしっかり確認してほしい	病院	23 以降有り	18	18	2	0
		23 以降無し	32	14	1	2
		計 (n=88)	50	32	3	2
	介護	23 以降有り	38	13	5	2
		23 以降無し	41	30	3	2
		計 (n=138)	79	43	8	4
⑥ 各施設の取組事例をデータベース化して提供するなど、施設間の情報格差を是正するようなシステムを作してほしい	病院	23 以降有り	14	19	1	2
		23 以降無し	19	24	4	2
		計 (n=88)	33	43	5	4
	介護	23 以降有り	19	32	4	2
		23 以降無し	37	30	9	2
		計 (n=138)	56	62	13	4
⑦ 候補者の学習やその指導上で疑問や困ったことがある場合は直接相談したいので、大学や予備校の講師等の専門家を紹介してほしい	病院	23 以降有り	9	17	5	4
		23 以降無し	17	17	5	9
		計 (n=88)	26	34	10	13
	介護	23 以降有り	8	32	6	8
		23 以降無し	17	35	14	8
		計 (n=138)	25	67	20	16
⑧ その他 【学習支援について】 ・ 施設任せで施設の負担が増加することを避けるべく、学習支援のあり方を見直してほしい (7 受入れ施設) ・ 施設任せではない学習スケジュールの作成・提示、それに沿った学習支援 (3 受入れ施設) ・ 県や地域単位での勉強会の開催 (2 受入れ施設) ・ 受入れ2年目以降の学習計画について、1年目のテスト・研修結果を踏まえ、評価・アドバイスがほしい ・ 国家試験合格だけでなく、就労も踏まえた研修・学習計画であるべきことを理解してほしい ・ モバイル学習支援コンテンツの開発 ・ 集合研修など、学習支援の拡充 ・ 施設で依頼している専門家の解雇を勧めるなどの過度な干渉を避けてほしい 【日本語について】 ・ 就労に必要な日本語の要件の設定 (4 受入れ施設) ・ 日本語の学習支援の充実 ・ 日本語専門家について、適者の選定 【その他】 ・ 候補者に、事前に日本での就労・学習の意味について教えておいてほしい (2 受入れ施設) ・ 施設に対してもう少し支援する体制・姿勢を示してほしい ・ 合格後の就労者の支援の強化 ・ 介護福祉士の就学コースの復活	病院	7				
	介護	20				

(注) この設問は、全ての受入れ施設 (23 以降有り病院 : 38 施設、23 以降無し病院 : 50 施設、23 以降有り介護施設 : 58 施設、23 以降無し介護施設 : 80 施設) を対象としている。

問 18 必要と思われる制度の改善点

(単位：施設)

区分	回答者	そう思う	どちらか	どちらか	そう	分からな
			と言え	と言え		
			そう思う	思わない	思わない	い
① 今後開始する日ベトナム EPA の取り決めのよう、候補者の入国には一定の日本語能力の条件を設けるべきである	病院	23 以降有り	33	5	0	0
		23 以降無し	39	10	0	1
		計 (n=88)	72	15	0	1
	介護	23 以降有り	45	12	0	1
		計 (n=138)	99	36	0	1
② 平成 20、21 年度に来日した候補者に認められている 1 年間の在留期間の延長特例措置は、優秀でやる気のある候補者にとっては学習の励みになり、また、病院・施設としてもそれまでの投資が無駄にならないので恒久化すべき	病院	23 以降有り	17	14	3	1
		23 以降無し	16	17	10	1
		計 (n=88)	33	31	13	2
	介護	23 以降有り	43	9	3	0
		計 (n=138)	94	28	6	2
③ 介護については業務内容も日本人スタッフと変わらず、雇用や給与の条件も同じなので、介護施設においては人員配置基準にも日本人と同じく算定に入れられるようにすべき	病院	23 以降有り	16	14	3	4
		23 以降無し	21	12	6	9
		計 (n=88)	37	26	9	13
	介護	23 以降有り	48	5	2	0
		計 (n=138)	106	17	7	3
④ 急性期の患者も抱える病院で看護師候補者を受け入れるのは負担が大きく、また、たとえ合格し採用しても、就労中の指導が大変である 看護師が不足している介護施設で受け入れ、採用を目指した方がよい	病院	23 以降有り	6	11	5	9
		23 以降無し	7	13	12	6
		計 (n=88)	13	24	17	15
	介護	23 以降有り	23	5	5	17
		計 (n=138)	37	18	15	45
その他					病院	8
【国の姿勢・制度の考え方について】					介護	29
<ul style="list-style-type: none"> ・ 不合格者にかかった費用がいくら無駄になったか、政府は公表すべき ・ 施設で様々な準備をし、負担をするのが、当たり前と思われているのがおかしい ・ 厚生労働省、経済産業省、JICWELS も無責任で、負担は施設任せ ・ 日本人と同等報酬など無責任に決定し、改善が見られず、制度の不備と思える ・ 相手国と日本の双方がプラスとなる仕組みとすべき 						
【受入れ前の手続き・研修中の指導等について】						
<ul style="list-style-type: none"> ・ マッチングの詳細が明らかにされていないのがおかしい ・ 候補生の資格のチェックを日本側が行うべき。当然行っていると信頼して受け入れているのに裏切られた気持ち ・ 受入れ前に候補者の就労研修への適応性を見て選抜を行うべき ・ 国家試験受験のために来日していることを事前にしっかり理解するまで教えてほしい ・ 受入れ前の研修時、金銭管理についての指導を望む。施設に所持金をほとんど持たずに来る者も少なくない ・ 採用時点で候補者の意思を施設にも提供すべき 						
【候補者の意識・学習意欲について】						
<ul style="list-style-type: none"> ・ 国家試験についての情報・認識が低い ・ 出稼ぎ目的の候補者もいるため、施設の期待（合格して、就労してほしい）と乖離している場合がある。あまりにひどい場合は、ペナルティがあつて然るべき ・ 国の目的と候補者本人の目的にずれがある ・ 模試を増やすなど、自分のレベルがどれぐらいなのか解らせてあげてほしい ・ 学習態度が悪い者や学習の成果が著しく低い者に対しては、契約解除もあり得るとすべき ・ 短期間の出稼ぎ意識で来ている候補者に制度の趣旨を伝え、意識を変えさせるのに時間を要した。この点、改善を求める ・ 出稼ぎ目的で学習しない者、来日の目的への意識や積極性が低い者がいるので、 						

<p>今後は、資格取得という目的を真に自覚している候補者を望む</p> <p>【学習支援について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 県単位での勉強会の開催 ・ 候補者のモチベーションの維持・アップに資する取組があると良い <p>【日本語について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 受入れ施設での研修・就労を円滑にするため、一定の日本語能力を備えた者を来日させるべき ・ 日本語ができないと国家試験に合格できないことを最後まで理解していなかったようだ ・ 国家試験の日本語が外国人には複雑すぎるので、日本語専門家も監修に加わるべき <p>【合格後の規定等について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 国家試験合格後、受入れ施設で最低3年は勤務するなど、受入れ施設の負担を考慮した制度改正を期待 ・ 試験に合格しても施設で働いてくれる確約がなく、改善を求める。 <p>【人員配置基準の算定について（8受入れ施設）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就労1年もすれば日常業務は問題なくこなすことができるというアンケート結果もある。1年経過後及びN3であれば算定できるなどの仕組の導入を強く希望 ・ 受入れにより施設の経済的負担は大きい。日本人スタッフと同じ業務内容をこなし、仕事ぶりも優秀なのに、算定されないのは、施設にとってはマイナス ・ 算定されないのに、教育・指導までして、就労する保証もないなら、どこも受け入れなくなる。現に、受け入れ施設は当初に比べ激減している ・ 人員配置基準で1人とカウントすることは難しいかもしれないが、せめて0.5人としてほしい <p>【その他の現制度の改正】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 現在の3年／4年の就労研修期間が短すぎる。特例延長でなく、最初から5年程度の期間とすれば、様々な改善が図られる。現状のまま学習支援内容を変えたり情報共有をしたりしても、EPA候補者・就労者の定着に繋がらない ・ 就業時間中の学習を推奨しているが、このことに対しては日本人スタッフから納得を得られないこともあり、就業時間中に学習させる場合には、報酬を日本人と同等とするとの条件を外すべき ・ 特例措置はありがたいが、もう少し基準を厳しくすべき。 <p>【その他の新たな制度の導入など】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 母国の看護師有資格者への優遇措置の導入（9受入れ施設） 看護師資格を有している者は何らかの優遇措置を導入すべき／看護師有資格者は、介護福祉士国家資格を免除するなどの措置を導入すべき ・ 介護福祉士の資格を取得後、就労し、希望する者には看護師資格を得るための仕組みを作ってほしい ・ 日本人と同じ要件を課すことから、あらゆる意味で負担が増えるのではないか。「外国人介護福祉士」の独自資格を創設し、就労可能とし、労働力として確保できるようにすべき（2受入れ施設） ・ 3年間就労した介護福祉士試験に合格しなかった者への優遇措置の導入（2受入れ施設） <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 在留資格にかかる手続きが候補者には難しすぎるようだ。JICWELS が関わっているのだから、もっとわかりやすくすべき ・ 厚生労働省に対する評価・意見も調査すべきだ ・ 日本で専門職として就労しようとする外国人候補者が失望しない仕組みと取り組みを切望する ・ 人材確保という視点から現在の制度を見直し、整備していくことが重要（3受入れ施設） 		
--	--	--

(注) この設問は、全ての受入れ施設（23以降有り病院：38施設、23以降無し病院：50施設、23以降有り介護施設：58施設、23以降無し介護施設：80施設）を対象としている。

ウ 候補者及び合格者のうち既に帰国済みの者による回答の結果

インドネシア人及びフィリピン人の候補者及び合格者のうち、既に日本を離れた者による本省意識調査への回答結果の概要は以下のとおりである。なお、回答数が少ないため、主なもののみを参考として掲載する。

問 1 帰国の理由【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 親の指示により	1
② 家族の病気のため	1
③ 結婚するため	0
④ 出産・育児のため	1
⑤ 自身が病気となったため	0
⑥ ホームシックのため	1
⑦ 日本ではなく、他国へ行くこととなったため	1
⑧ 日本が合わなかったから	0
⑨ 働いていた施設・病院があわなかったから	9
⑩ 母国で他の仕事に就くため	1
⑪ 必要な分だけ稼ぐことができたから	0
⑫ 国家試験を受験したが不合格となったため	7
⑬ 国家試験の合格は難しいと思ったため	0
⑭ 施設から帰国を勧められたから	0
⑮ その他	2

問 2 a 現在の状況【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 無職	0
② 求職中（就職のため活動中）	4
③ 就職	6

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問 2 b 就労中・求職中の者の就職（希望）先【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 看護・介護関係で母国内の職場	4
② 看護・介護関係で日本以外の国の職場	1
③ 看護・介護関係で日本の職場	1
④ 看護・介護関係でなく母国内の母国企業	2
⑤ 看護・介護関係でなく母国内の日本企業	2

(注) 1 この設問は、問 2 a で②「求職中」あるいは③「就職」を回答した者を対象としている。
2 本設問においては、この他の選択肢も用意したが、ここでは回答が集まった選択肢だけを掲載している。

問2c① 求職、就職に際して、EPA候補者であったことはプラスとなるか【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
プラスとなる	8

(注) この設問は、問2aで②「求職中」或いは③「就職」を回答した者を対象としている。

問2c② EPA候補者であったことがプラスになるとした理由【複数回答】(単位：人)

区分	(n=8)
① 日本語ができるということがアピール材料となるから	6
② 日本の医療技術を習得したことがアピール材料となるから	2
③ 日本の施設で正規職員として雇用されていた実績がアピール材料となるから	4
④ EPAプログラムで選抜された実績がアピール材料となるから	2
⑤ 日本でなくても構わないが、海外で就労経験があることがアピール材料となるから	4
⑥ その他	1

(注) この設問は、問2c①でプラスになると回答した者を対象としている。

問3 日本での研修・就労中の勉強における問題点【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 日本語学習に際し、施設内に適当な指導者がいなかった	3
② 日本語の学習時間が十分に持てなかった	5
③ 日本語学習に際し、適当な教材がなかった	2
④ 日本語学習に際し、施設外部の専門家による適切なアドバイスがなかった	2
⑤ 国家試験の受験勉強に際し、施設内に適当な指導者がいなかった	5
⑥ 受験勉強の学習時間が十分に持てなかった	6
⑦ 受験勉強に際し、適当な教材がなかった	1
⑧ 受験勉強に際し、施設外部の専門家による適切なアドバイスがなかった	3
⑨ 試験に向けて、自分自身のモチベーションを維持しつづけること	4
⑩ その他	5

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問4 日本での研修・就労中の勉強以外において苦勞したこと【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 日本語での日本人スタッフとのコミュニケーション	5
② 日本語での患者・利用者とのコミュニケーション	4
③ 国民性や宗教等の違いから来る、日本人との意思疎通の困難性	6
④ 日本の文化・習慣を理解し、慣れること	2
⑤ 他の候補者との人間関係や共同生活	2
⑥ 施設・病院内での人間関係	3
⑦ その他	5

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問5 日本での滞在中に問題・悩みを一番多く相談した相手【択一】 (単位：人)

	(n=10)
① 施設の研修責任者、支援者や他のスタッフ	4
② 同じ時に入国した他の施設で就労中の候補者	4
③ 日本にいる同国の友人・知人・家族(親戚)	2

(注) 1 この設問は、全ての帰国者を対象としている。

2 本設問においては、この他選択肢も用意したが、ここでは回答が集まった選択肢だけを掲載している。

問6a JICWELSの巡回訪問で、専門家による日本語又は看護・介護に係る指導を受けたか【択一】 (単位：人)

区分	(n=10)
受けたことがある	9

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問6b① 日本語又は看護・介護に係る専門家の指導で良かった点【複数回答】 (単位：人)

区分	(n=9)
① テストを受けてからその結果に沿ってアドバイスをくれた点	8
② 普段、学習に使っているテキストを見ながらの具体的アドバイス	5
③ 対面で話をし、こちらの弱点を理解した上で、的確なアドバイス	1
④ 病院・施設の研修支援者に対し、学習支援・指導方法を教えた	3
⑤ 他の病院・施設の候補者の学習方法を紹介してくれた	3
⑥ その他	2

(注) この設問は、問6aで①「指導を受けたことがある」と回答した者を対象としている。

問6b② 日本語又は看護・介護に係る専門家の指導で良くなかった点【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=9)
① 説明やアドバイスが不十分で疑問が解決できなかった点	3
② 指導の内容が分かりづらかった点	0
③ 指導時間が短かった点	6
④ 研修支援者を交えて説明・アドバイスが無かった(あるいは少ない)点	2
⑤ こちらの弱点を理解せず、的確なアドバイスが無かった点	0
⑥ アドバイスの内容が、当時の自分にとっては難し過ぎた点	0
⑦ その他	2

(注) この設問は、問6aで①「指導を受けたことがある」と回答した者を対象としている。

問7a 病院・施設での研修中、JICWELSの集合研修に参加したことがあるか【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
集合研修に参加したことがある	10

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問7b① 集合研修で良かった点【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 他病院・施設の候補生と会うことで、気分転換になった点	8
② 病院・施設外で学習することで、気分転換になった点	4
③ 講師の指導が分かり易かった点	5
④ 講義のレベルが自分の学習レベルと合っていた点	2
⑤ 同じ目的を持つ候補者と会うことで、モチベーションが向上した点	8
⑥ 勉強したい内容を指導してもらえた点	4
⑦ その他	2

(注) この設問は、問7aで①「集合研修に参加したことがある」と回答した者を対象としている。

問7b② 集合研修で良くなかった点【複数回答】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 講師の喋る日本語が早すぎたり難しすぎたりして十分理解できなかった点	0
② 自分の学習レベルと講義のレベルが合っていなかった点	2
③ 講師の説明内容が高度すぎであったこと等により、説明がうまくなく、理解がよくできなかった点	1
④ 勉強したい内容を指導してもらえなかった点	0
⑤ 集合研修に参加したくなかったが、強制的に参加させられた点	0
⑥ 参加者同士で理解・学習の進捗度合いに違いがありすぎた点	1
⑦ その他	7

(注) この設問は、問7aで①「集合研修に参加したことがある」と回答した者を対象としている。

問8 国家試験の配慮事項についての意見【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 候補者は試験に受かる目的で来日している。病名だけでなく、試験の問題文全てに英語やインドネシア語を併記し、かつ試験時間もさらに延長すべきである	4
② 病名だけでなく、試験の問題文全てに英語やインドネシア語を併記すべきである	1
③ 今回決まった試験時間の延長(看護1.3倍、介護1.5倍)程度では、十分な緩和策だとは思わない。もっと試験時間を延長すべきである	2
④ 現場業務には日本人と同じような日本語能力が必要である。よって、たとえ外国人といえども、日本人と全く同じ試験に合格すべきである	3

(注) 1 この設問は、全ての帰国者を対象としている。

2 本設問においては、この他の選択肢も用意したが、ここでは回答が集まった選択肢だけを掲載している。

問9 平成20年度、21年度の入国者を対象に実施された特例措置についての意見【択一】

(単位：人)

区分	(n=10)
① 試験の成績次第で延長が認められ、受験のチャンスが増えるので、候補者の励みになって良い。今後も続けるべき	2
② 試験成績にかかわらず、施設が認めれば延長出来る制度などにした方が良い	4
③ 日本語の十分な能力が絶対的に必要なので、在留期間を看護3年、介護4年ではなく、もっと延長すべきである	4

(注) 1 この設問は、全ての帰国者を対象としている。

2 本設問においては、この他の選択肢も用意したが、ここでは回答が集まった選択肢だけを掲載している。

問10 EPAについての意見【複数回答】

トータルとしてEPAのプログラムに参加してどのような意見を有しているかを見るため、「あなたの知人が『EPAプログラムへの参加に興味がある』と言ってきたら、あなたはどうかアドバイスするか」と尋ねたところ、結果は次表のとおりとなった。

(単位：人)

区分	(n=10)
① 日本は給料等の待遇が良いので勧める	4
② 日本は治安が良く暮らしやすいので勧める	5
③ 日本の進んだ医療・介護技術を学ぶことができるので勧める	4
④ 日本での就労経験は帰国後も役に立つので勧める	4
⑤ 日本語を身につければ、帰国後も就職活動等に役立つので勧める	3
⑥ 日本に行くなら、施設・地域選びが重要だとアドバイスする	3
⑦ 日本での就労は得ることが少なく、苦勞が多いのでやめた方が良いと言う	0
⑧ 日本語の学習や国家試験の受験勉強が大変だから、やめた方が良いと言う	1
⑨ 日本語の修得が難しく、仕事で苦勞するので、やめた方が良いと言う	0
⑩ 他国へは競争率が高くて難しくとも、就労においては言葉や文化・社会的な面で苦勞が少ないので、そちらを勧める	0
⑪ 日本の資格を取っても国際的に意味が無いので、やめておいた方が良いと言う	1
⑫ その他	5

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。

問11 現在の日本の看護師・介護福祉士の国家資格の取得の希望の有無【択一】

(単位：人)

区分	(n=8)
① 希望している	8
② 希望していない	0

(注) この設問は、全ての帰国者を対象としている。