

## 外国人技能実習制度について

- ※ 技能実習生の受け入れを希望する場合、実習実施機関（病院等受入れ施設）には、次の業務及び費用等が発生いたしますので、以下の事項にご留意ください。
- ※ 以下は、現在の法令等に基づいたものであり、今後、法令等の改正により変更される可能性があります。

### 1 外国人技能実習制度（介護職種追加関連）（P 3 参照）

- 必要なコミュニケーション能力について  
入国段階で実習生に求める日本語能力は、日本語能力検定「N4」程度を要件とし、2年目に移行する際には、「N3」程度が要件となります。このため、実習実施機関（病院等受入れ施設）による日本語研修の実施が求められます。
- 夜勤業務等について  
夜勤業務等については、安全上の懸念が生じることのないよう、2年目以降の実習生に限定することとなります。

### 2 実習実施機関に係る役割・要件（P 3, 4 参照）

- 実習実施機関（病院等受入れ施設）において、技能実習指導員及び生活指導員の配置が求められます。

### 3 費用について（P 4 参照）

- 実習実施機関（病院等受入れ施設）において、実習生一人当たり3年間で約200万円～300万円程度の費用が発生する予定です。（現時点での想定される概算額です。）
- 技能実習生本人には、雇用契約に基づき賃金等が発生することとなります。

### 4 技能実習生の処遇について（P 5, 6 参照）

- 技能実習条件の明示について  
外国人が理解しにくい日本独自の賞与や手当等の賃金構造、税金について、実習生が正確に理解できるよう、実習実施機関（病院等受入れ施設）による説明（母国語併記）の徹底が求められます。
- 労働関係法令等の遵守について  
労働関係法令等（労働基準法等）の順守が求められます。
- 賃金について  
「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」と規定されています。よって、実習実施機関（病院等受入れ施設）の給与規定等に準拠する必要があります。また、実習実施機関（病院等受入れ施設）において、各種社会保険等（健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険等）に加入しなければなりません。

### 5 受入れ人数枠について（P 6 参照）

### 6 技能実習計画の作成及び報告について

- 適切なOJT実施の観点から、技能等修得活動（講習による知識修得活動を含む）について、実習実施機関（病院等受入れ施設）において、具体的なスケジュール、カリキュラム、指導体制等を記載し、技能移転の対象項目ごとに詳細な技能実習計画の作成及び報告が求められます。

## 1 外国人技能実習制度のあらまし

### ①趣旨

開発途上国等には、経済発展・産業振興の担い手となる人材の育成を行うために、先進国の進んだ技能・技術・知識（以下「技能等」という。）を修得させようとするニーズがあります。我が国では、このニーズに応えるため、諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、産業上の技能等を修得してもらう「外国人技能実習制度」という仕組みがあります。

この制度は、技能実習生へ技能等の移転を図り、その国の経済発展を担う人材育成を目的としたもので、我が国の国際協力・国際貢献の重要な一翼を担っています。

「外国人技能実習制度」の利用によって、以下に役立ててもらおうことにしています。

- (1) 技能実習生は、修得技能と帰国後の能力発揮により、自身の職業生活の向上や産業・企業の発展に貢献
- (2) 技能実習生は、母国において、修得した能力やノウハウを発揮し、品質管理、労働慣行、コスト意識等、事業活動の改善や生産向上に貢献
- (3) 我が国の実習実施機関等にとっては、外国企業との関係強化、経営の国際化、社内の活性化、生産に貢献

### ②概要

技能実習制度は、最長3年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とするものです。

団体監理型※の場合、技能実習生は入国後1～2ヵ月間、監理団体が行う講習（日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義など）を受けた後、実習実施機関（病院等受入れ施設）との雇用関係の下で、実践的な技能等の修得を図ります。技能修得の成果が一定水準以上に達していると認められるなどして「技能実習2号」への変更許可を受けることにより、最長3年間の技能実習が行えます。（優良な監理団体・実習実施機関（病院等受入れ施設）が受け入れる、一定の要件を満たす技能実習生に対して技能実習期間の延長又は再実習（最長3年間→最長5年間）が予定されています。）

※ 商工会や中小企業団体等営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、傘下の企業等（実習実施機関（病院等受入れ施設））で技能実習を実施

技能実習生は、技能実習1号終了時に移行対象職種・作業について技能検定基礎2級等に合格し、在留資格変更許可を受けると技能実習2号へ移行することができます。介護職種の場合、この時点で「N3」程度の日本語能力が求められます。

入国1年目	入国2・3年目
在留資格「技能実習1号」	在留資格「技能実習2号」

### ③介護職種の追加について

外国人技能実習制度に介護職種を追加することについては、「日本再興戦略」（平成26年6月24日閣議決定）において、介護分野特有の観点を踏まえつつ、年内を目途に検討し結論を得ることとされており、厚生労働省において「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」のなかで議論がされています。

日本は他国と比較し、高齢化が急速に進展しており、認知症高齢者の増加等、介護ニーズの高度化、多様化に対応している日本の介護技術を海外から取り入れようとする動きも出てきています。こうした介護技能を他国に移転することは、国際的に意義のあるものであり、制度趣旨にも適うものです。

### ④必要なコミュニケーション能力について

1年目（入国時）は、業務の到達水準として「指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル」を想定することから、「基本的な日本語を理解することができる」水準である「N4」程度を要件として課し、さらに、「N3」程度を望ましい水準として、個々の事業者や実習生の自主的な努力を求め、2年目の業務への円滑な移行を図ることとしています。

実習2年目（2号）については、到達水準として「指示の下であれば、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル」を想定することから、「N3」程度を2号移行時の要件とします。

また、専門用語や方言について一定程度の理解ができるよう、実習実施機関（病院等受入れ施設）による研修等を実施する必要があります。

#### 【日本語能力試験の目安】

N5 基本的な日本語をある程度理解することができる。

N4 基本的な日本語を理解することができる

N3 日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる

N2 日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。

N1 幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。

### ⑤夜勤業務等について

技能実習生の夜勤業務等、少人数の状況下での勤務や、緊急時対応が求められる業務等については、安全上の懸念が生じることのないよう、業界におけるガイドライン作成等により、2年目以降の実習生に限定されます。

## 2 実習実施機関に係る役割・要件

実習実施機関（病院等受入れ施設）は、技能実習生に対し実際に技能等を修得させる立場にあります。技能実習指導員を配置し技能実習計画に従って技能実習を実施するとともに、生活指導員を配置し技能実習生の生活管理にも細かく配慮するなど、技能実習が円滑に行われるようにすることが求められます。

### (要件)

- ① 技能実習指導員及び生活指導員を配置していること。
- ② 技能実習日誌を作成し備え付け、技能実習終了後1年以上保存すること。
- ③ 技能実習生に対する報酬が日本人が従事する場合と同等額以上であること。
- ④ 他に技能実習生用の宿泊施設確保、労災保険等の保障措置、経営者等に係る欠格事由等の要件あり。

## 3 費用について

下表は、1病院が一度に4人採用した場合、1人当たりの3年間分の概算例です。ただし、現時点での概算額のため、今後諸要素により変動することが予想されます。  
※1 下表の他に技能実習生本人には、雇用契約に基づき賃金等が発生することとなります。

※2 下表の他に別途費用(訪問指導費、監査費等)が必要となる可能性があります。

※3 EPAで人材を受け入れた場合、3年間で約900万円程度掛かります。

(例)技能実習生受入の概算費用の一例…注:受入国や利用業者等で異なります。

項目	初年度	2年目	3年目	合計
1.人材コンサルタント・教育費用				
①コンサルタント費(内定時分)	200,000			200,000
②日本語教育費	200,000			200,000
2.面接の費用				
①渡航費、移動費、宿泊費	70,000			70,000
②会場費、通訳費	20,000			20,000
③最終選考渡航費、移動費、宿泊費	70,000			70,000
④最終選考会場費、通訳費	10,000			10,000
3.受入時の費用				
①入国・帰国費用(国内移動費含)	80,000		80,000	160,000
②総合保険費用	25,090			25,090
③コンサルタント費(入職時分)	200,000			200,000
4.受入時の研修費用	150,000			150,000
5.その他の費用				
①在留期間更新手続代行手数料	1,414	1,414	1,414	4,242
②在留期間更新手続き費用(印紙)	4,000	4,000		8,000
③技能検定試験受験料	20,000			20,000
④JITCO(国際研修協力機構)年会費	12,500	12,500	12,500	37,500
6.管理費				
①送り出し機関管理費	60,000	60,000	60,000	180,000
②監理団体管理費	240,000	240,000	240,000	720,000
合計	1,363,004	317,914	383,914	2,074,832

## 4 技能実習生の処遇について（現在の他業種の規定）

### ①技能実習生の処遇

講習期間（入国後1～2ヵ月間）中は、技能実習生に係る雇用契約が未だ発効していないので、監理団体が収入のない技能実習生に生活上の必要な実費として講習手当を支給することになります。宿舎は無償提供とします。また、講習手当の額は入国前に技能実習生に示すことが求められます。

なお、講習期間中に、実習実施機関（病院等受入れ施設）が未だ雇用関係の生じていない技能実習生に対して指揮命令を行うことはできないので、講習のない休日や夜間に技能等修得活動を行わせてはなりません。

### ②「技能実習1号」（講習期間を除く。）及び「技能実習2号」活動期間中の処遇

#### (1) 技能実習条件の明示

実習実施機関（病院等受入れ施設）は、技能実習生（1号）に対し、外国人技能実習制度に係る関係法令について必要な説明を行うとともに、書面をもって、予定されている「技能実習1号」の実習内容、「技能実習2号」への移行に関する条件等及び技能実習期間中の労働条件を明示（母国語併記）する必要があります。

#### (2) 雇用契約の適正な締結

実習実施機関（病院等受入れ施設）は、トラブルの未然防止の観点から労働時間、賃金その他労働条件を明確にするため、文書により雇用契約を締結し、労働条件通知書を交付（母国語併記）することが必要です。

#### (3) 労働関係法令等の遵守

実習実施機関（病院等受入れ施設）は、受け入れた技能実習生に関して、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、健康保険法、国民健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、労働者に係る諸法令が適用されますので、これを遵守しなければなりません。

なお、労働法令の適用については、一般の日本人従業者と全く同様です。

#### (4) 賃金の適正な支払い

実習実施機関（病院等受入れ施設）は、技能実習生の賃金を本人に直接その全額を毎月一定の期日に支払わなければなりません。ただし、通貨払いの例外として、(イ)口座払いの労使協定の締結、(ロ)本人の書面による同意、(ハ)本人の指定する金融機関の本人名義の預金口座に振り込むこと、(ニ)賃金支払明細書の交付等一定の要件の下に、金融機関への口座払いにより賃金を支払うことが出来ます。また、金額払いの例外である賃金控除については、法定控除以外の費目を控除する場合には労使協定の締結が必要となります。この場合でも、控除できるのは宿舎費等の事理明白なものに限られ、控除する額は実費を超えてはなりません。

なお、賃金については、「日本人が従事する場合の報酬と同等額以上であること」と規定されています。よって、実習実施機関（病院等受入れ施設）の給与規定等に準拠する必要があります。また、実習実施機関（病院等受入れ施設）において、各種社会保険等（健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険等）に加入しなければなりません。

#### (5) 労働時間の取扱い

技能実習生（1号及び2号）の労働時間は、労働基準法に基づき1日8時間

以内、1週間40時間以内の原則が適用されます。これを超えて実習実施機関(病院等受入れ施設)が技能実習生(1号及び2号)に時間外又は休日の労働をさせる場合には、法律の規定に従って、労使協定を締結する等一定の手続きが必要であり、時間外割増賃金等の支払いが必要となります。

#### (6) 安全衛生と保険措置

技能実習生は日本語や日本の文化・習慣に不自由・不慣れなことから、日本人に対するよりもさらに職場や私生活上の安全衛生を確保することが重要です。

実習実施機関(病院等受入れ施設)は、技能実習生にケガをさせず、健康な体で母国・家族のもとに帰国させる義務があります。そのためには、労働安全衛生法規の遵守を中心に災害防止・健康確保対策を推進する必要があります。

さらに、万一の労働災害・通勤途上災害に備えて労災保険に、日常生活でのケガや病気、障害補償や遺族補償に備えて健康保険や厚生年金保険等社会保険にそれぞれ加入する必要があります。

また、「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」(法務省)において、「毎年、不慮の事故や疾病に遭遇する技能実習生が見受けられることから、(中略)公的保険を補完するものとして民間の損害保険等に加入することについても、技能実習生の保護に資するものといえます」とされており、この民間の損害保険として外国人技能実習生総合保険があります。

#### (7) 労働組合等との協議

技能実習生の受入れを予定する企業等は、技能実習生と雇用関係に入ることから、あらかじめ当該事業場の労働組合と技能実習生受入れに伴う取扱いに関して協議することが望まれます。

## 5 受入れ人数枠について

「技能実習1号」による技能実習生の受入れ人数枠(1年目)は、下表のとおりです。

監理団体	実習実施機関	人数枠
公益社団・財団法人 (含む特例社団法人・特例財団法人)	病院等受入れ施設	常勤職員の20分の1

- ※1 小規模な受入機関(常勤職員数30人以下)の場合は、受入れ人数は常勤職員総数の10分の1までとなります。
- ※2 小数点以下は切り捨てとなります。
- ※3 技能実習生は常勤職員総数に含まれません。

## 6 参考資料

①「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」基礎資料(厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougai>

hokenfukushibu-Kikakuka/0000070822. pdf

② 「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討」 中間まとめ (厚生労働省)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073035.html>

③ 「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」 報告書  
(法務省)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073222.html>

出典：外国人技能実習制度のあらまし (公益財団法人国際研修協力機構)

([http://www.jitco.or.jp/system/seido\\_enkakuhaikei.html](http://www.jitco.or.jp/system/seido_enkakuhaikei.html)) をもとに (公社) 日本精神科病院協会作成