

令和7年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

訪問系サービスにおける外国人介護人材
受入れに向けた環境整備等に関する
調査研究事業

報告書

令和8年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的	1
2. 調査研究の内容	3
3. 調査研究の体制	6
4. 成果の公表方法	6

第1章 訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

1. 調査の概要	7
2. 調査結果(訪問系①アンケート調査、抜粋版)	11
3. 調査結果(訪問系②アンケート調査、抜粋版)	35
4. 調査結果(ヒアリング調査)	45
5. 調査結果のまとめ	52

第2章 技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

1. 調査の概要	55
2. 調査結果(アンケート調査、抜粋版)	58
3. 調査結果(ヒアリング調査)	69
4. 調査結果のまとめ	74

第3章 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の訪問系サービスへの従事に関する手引き

参考資料

①アンケート調査項目(訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査)	76
②アンケート調査項目(技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査)	103
③アンケート調査結果(訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査、全設問版)	112
④アンケート調査結果(技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査、全設問版)	184
⑤ヒアリング調査記録	207

序章 調査研究の概要

序章 調査研究の概要

1. 調査研究の背景・目的

2025年4月に技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人(以下、技能実習生及び特定技能外国人とする。)についても、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事が可能となった。技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するにあたっては、受入れ事業者はあらかじめ遵守すべき事項等の確認(適合確認)を受け、当該確認を受けたことを証明する書類として外国人ごとに「訪問系サービス従事に係る適合確認書」(以下、「適合確認書」とする。)の発行を受ける必要があるが、すでにそうした申請手続(以下、「適合確認申請」とする。)を終え、実際に訪問系サービスに従事することが可能となっている事業所もある。訪問系サービスへの従事は、今後高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中で、将来にわたって必要な介護サービスを安心して受けられるための担い手確保への一手となるだけでなく、技能実習生及び特定技能外国人にとっても経験できる業務の幅が広がり、モチベーションの向上やキャリアアップに繋げることが可能となる。一方、利用者と1対1で業務を行うという訪問系サービスの特性を踏まえると、通常の施設系サービスよりもコミュニケーションや人権等に関する問題が起こる可能性が高い。そのため、受入れ事業者においては、技能実習生及び特定技能外国人を適切に受け入れるための環境整備として、適切な研修や指導、キャリアアップ計画の作成、ハラスメント対策、必要なOJTの実施等を適切に履行できる体制・計画等を有することが求められており、国においても、巡回訪問の実施、相談窓口の整備、研修受講や資格取得のための学習支援を行う受入れ事業者への支援、現状把握等に取り組むこととされている。今後、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事の円滑な受入れ・定着を進めるためには、訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人の実際の受入れ状況や、上述の環境整備等の現状及び課題の把握は重要である。

さらに、介護分野における技能実習制度においては、介護が対人サービスであること等を踏まえ、介護サービスの質を担保することを重視して、介護分野で技能実習生の受入れを開始した平成29年度から、介護固有の要件(以下、技能実習「介護」の固有要件とする。)を設けてきた。

弊社では、過去複数年に渡る技能実習生及び特定技能外国人に関する調査研究において、技能実習生及び特定技能外国人の就労やキャリアに関する文献調査、アンケート調査、ヒアリング調査等を実施し、取りまとめを行ってきた。特に「外国人介護人材の就労実態に関する調査研究事業」(2023年度)においては、訪問系サービスを実施している事業所に対しては技能実習生及び特定技能外国人の受入れ意向や受け入れる際に必要と考える要件、受入れ事業者に対しては介護分野における固有要件について意見を伺った。当該調査から2年が経過しており、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事が可能になる等の変化が起きていることを念頭に、改めて訪問系サービスを実施している事業所における環境整備や、介護分野における固有要件について、より詳細な実態把握が必要であると考えられる。

こうした背景を踏まえ本事業では、以下3点を主な目的として調査等を実施した。

- I. 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関する実態把握や課題の検討に向けて、訪問系サービスを実施している事業所における、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や実際に受け入れている事業所の環境整備の状況等について把握する。
- II. Iにおいて収集した事例の分析や有識者等の意見を踏まえて、訪問系サービスを実施している事業所において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れのための環境整備を進めるために必要となるポイントについて示唆を得る。また、その示唆をわかりやすい形式で関係機関に周知する。
- III. 介護分野における技能実習生の受入れに当たっての固有要件等について、育成やキャリア、技能実習生の人権保護等の観点を含めた、介護分野における技能実習生の受入れに当たっての固有要件に関する介護事業所等の現状及び課題等を把握する。

2. 調査研究の内容

- ✓ 本調査研究事業の目的に基づいて、以下を実施し、手引き及び報告書を取りまとめた。

1) 検討会の設置・開催

- ✓ 事業全体の実施方針の検討、報告書及び手引きを取りまとめることを主眼として、有識者、実務家からなる検討会を設置・開催した。
- ✓ 検討会の実施概要は、以下のとおり。

図表 1 検討会の実施概要

回	日程・場所	議題
第1回	2025年9月11日(木) 10時～12時 オンライン開催	・事業全体の方針説明 ・アンケート調査項目の検討
第2回	2025年10月6日(月) 15時～17時 オンライン開催	・アンケート調査項目の検討 ・ヒアリング調査の対象や質問項目の検討
第3回	2025年12月19日(金) 15時～17時 オンライン開催	・アンケート調査結果(速報値)の説明 ・ヒアリング調査結果や今後の対象の検討
第4回	2026年3月5日(木) 10時～12時 オンライン開催	・報告書のまとめの検討 ・手引きの検討

2) 訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

目的

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関する実態把握や課題の検討に向けて、訪問系サービスを実施している事業所における、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や実際に受け入れている事業所の環境整備の状況を把握することを目的として、(ア)及び(イ)の調査を行った。

(ア) アンケート調査

- ✓ 「訪問系①調査」として、技能実習生及び特定技能外国人の受入れに向けて適合確認申請中の訪問系サービス事業所及び適合確認書の発行を既に受けた訪問系サービス事業所を対象にしたアンケートを行った。
 - 計394事業所(内訳として、2025年9月16日時点で、適合確認申請中の242事業所、適合確認書発行済の152事業所)に対して全数調査を行った。
- ✓ 「訪問系②調査」として、訪問系サービス事業所(3,000件)を対象にしたアンケートを行った。
 - 技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能なすべての訪問系サービス種別の事業所から抽出し、調査を行った(詳細は各章に記載)。
- ✓ 両調査において、事業所における管理者またはサービス提供責任者にご回答いただくよう依頼した。

(イ) ヒアリング調査

- ✓ 検討会委員、厚生労働省からの推薦をもとに、調査目的に適う対象を選定した。
- ✓ 選定にあたっては、事業所が提供するサービス種別や、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態／地域の利用者宅へ訪問する形態等の事業実施形態のバランスも鑑みた上で選定した。
- ✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表 2 調査対象(技能実習生及び特定技能外国人を受け入れている法人・訪問系サービス事業所・技能実習生及び特定技能外国人)

No.	法人・事業所名	サービス種別	ヒアリング対象者	調査日
1	株式会社ばんぷきん ばんぷきん介護センター (宮城県石巻市)	訪問入浴介護	法人代表A氏 事業所管理者B氏 生活支援担当C氏 特定技能外国人アニサ氏、インタン氏	2026年1月21日(A氏のみ) 2026年1月29日(B氏、C氏、アニサ氏、インタン氏)
2	社会福祉法人えぼつく 八丁平共生型センターは っち (北海道室蘭市)	重度訪問介護	法人代表D氏 法人理事E氏 事業所管理者F氏 特定技能外国人ワフル氏	2026年2月26日

3) 技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

目的

- ✓ 受入れ事業所の技能実習制度における介護の固有要件(日本語能力の要件、受入れ事業所の開設後要件等)に関する意見や課題等を把握することを目的として、(ア)及び(イ)の調査を行った。

(ア)アンケート調査

- ✓ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等を対象にしたアンケートを行った。
 - 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等のリストから3,000事業所を調査対象として抽出した(詳細は各章に記載)。
- ✓ 事業所における技能実習生の受入れ支援等の担当者または人材の採用・育成等の責任者に回答を依頼した。

(イ)ヒアリング調査

- ✓ 厚生労働省、検討会委員等からの推薦のほか、アンケート調査においてヒアリング調査への協力が可能と回答のあった事業所から、調査目的に適う対象を選定した。
- ✓ 「技能実習生の服薬介助・喀痰吸引等への従事に関する制限に対して、制限の緩和または現状維持のいずれかにおいて一定の意見を有している」、「障害系サービスにおいて技能実習生を受け入れている」等の観点から選定を行った。
- ✓ 調査対象は、以下のとおり。

図表 3 調査対象(技能実習生を受け入れている法人・事業所)

No.	法人・事業所名	調査日
1	社会福祉法人A	2025年11月26日
2	障害福祉サービス事業所B	2026年1月23日
3	社会福祉法人C 高齢者福祉サービス事業所D	2026年2月13日

3. 調査研究の体制

✓ 本調査研究は、以下のメンバーにて行った。

図表 4 調査研究の体制

【委員】(敬称略、五十音順)

氏名	所属
内藤 佳津雄(座長)	日本大学 文理学部 心理学科 教授
天野 ゆかり	静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科 准教授
今村 文典	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長
鈴木 映美	株式会社やさしい手 人事本部人事部教育研修グループ 部長
矢口 浩也	公益社団法人国際厚生事業団 外国人介護人材支援部 部長

【事務局】

氏名	所属
杉田 裕子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
渡邊 武瑠	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
中井 麻奈未	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
山本 哲史	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
青木 万央	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部
泉 美香子	みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社 社会政策コンサルティング部

4. 成果の公表方法

✓ 本調査研究の成果は、株式会社みずほ銀行のサイトに掲載する。

※みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社は令和8年4月1日に株式会社みずほ銀行と統合する。

第1章 訪問系サービスにおける外国人介護 人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等 に関するアンケート調査／ヒアリング調査

第1章 訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関する実態把握や課題の検討に向けて、訪問系サービスを実施している事業所における、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や実際に受け入れている事業所の環境整備の状況を把握することを目的として、アンケート調査及びヒアリング調査を行った。

2) アンケート調査

(ア) 調査対象

- ✓ 「訪問系①調査」として、技能実習生及び特定技能外国人の受入れに向けて適合確認申請中の訪問系サービス事業所及び適合確認書の発行を既に受けた訪問系サービス事業所を対象にしたアンケートを行った。
 - 計394事業所(内訳として、2025年9月16日時点で、適合確認申請中の242事業所、適合確認書発行済の152事業所)に対して全数調査を行った。
- ✓ 「訪問系②調査」として、訪問系サービス事業所(3,000件)を対象にしたアンケートを行った。
 - 技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能なすべての訪問系サービス種別の事業所から抽出し、調査を行った(ただし、本調査の趣旨と合致しないため以下の種別を除いた)。
 - ・ 介護予防訪問入浴介護…訪問入浴介護に含んで調査(当サービスを指定して調査は行わない)
 - ・ 第1号訪問事業…訪問介護に含んで調査(当サービスを指定して調査は行わない)
 - ・ 移動支援、訪問入浴サービス…調査対象から外す
- ◇ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能な訪問系サービス種別と、今回の調査における対象の整理については、以下の通り。

図表 5 訪問系サービス種別の整理

	老人福祉法・介護保険法関係	障害者総合支援法関係	児童福祉法関係
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定訪問入浴介護 ・ 指定訪問介護 ・ 指定夜間対応型訪問介護 ・ 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅介護 ・ 重度訪問介護 ・ 同行援護 ・ 行動援護 ・ 重度障害者等包括支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 居宅訪問型児童発達支援
調査対象外	<ul style="list-style-type: none"> ・ 指定介護予防訪問入浴介護 ・ 第1号訪問事業 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 移動支援事業 ・ 訪問入浴サービス 	

- ◇ 「1訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業所(老人福祉法・介護保険法関係(訪問入浴介護を除く)の事業所)」「2訪問入浴介護の事業所」「3障害者総合支援法関係の事業所」「4児童福祉法関係の事業所」の4カテゴリ別に調査対象数を決定し、オープンデータからランダムに抽出した。
(ただし、①の調査対象となる事業所が抽出された場合には別の事業所を再抽出した)

(複数のサービスを提供している事業所が複数の種別で抽出された場合には別の事業所を再抽出した)

- 4カテゴリ別の母数の割合に応じた比例配分だと、事業所数の少ない「2訪問入浴介護の事業所」「4児童福祉法関係の事業所」の調査対象数が少なくなってしまうため、最低サンプル数を200としたうえで、残りを「1訪問介護、夜間対応型訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護の事業所(老人福祉法・介護保険法関係(訪問入浴介護を除く)の事業所)」「3障害者総合支援法関係の事業所」の母数の割合に応じて比例配分した。

- ✓ 両調査において、事業所における管理者またはサービス提供責任者にご回答いただくよう依頼した。

(イ) 調査方法

- ✓ Web 調査

- Webアンケート調査フォームのURL・QRコード等を記載した調査依頼状を郵送し、インターネット上で回答いただいた。

(ウ) 調査実施期間

- ✓ 2025年11月4日～11月28日(※)

※ただし、調査実施期間が終了した後でも、Webアンケート調査フォームの閉鎖(12月3日)までに回収したものは最終的な集計に含めた。

(エ) 回収結果

- ✓ 訪問系①

- 調査対象数:394件
- 有効回答数:112件(回収率:28.4%)

- ✓ 訪問系②

- 調査対象数:3,000件
- 有効回答数:900件(回収率:30.0%)

(オ) 主な調査内容

- ✓ 訪問系サービス事業所向け調査の主な内容は以下のとおり。詳細な項目は巻末の参考資料を参照。

- 事業所概要(所在地、職員数、事業所数、サービス種別、訪問の形態 等)
- 外国人介護人材の受入れ状況及び業務実施状況

(以下は、訪問系①調査のみ)

- 研修・OJTの実施状況、課題等
- キャリアアップ計画策定の方法、課題等

(カ) 集計方法

- ✓ 全設問について単純集計を行った。また、一部の設問についてはクロス集計を行った。
- ✓ 四捨五入の関係から合計が100%でない場合がある。

3) ヒアリング調査

(ア) 調査対象

- ✓ 調査対象は、以下のとおり。
- ✓ 調査対象の選定方法は、以下の2点に留意して行った。
 - 検討会委員、厚生労働省からの推薦をもとに、調査目的に適う対象を選定した。
 - 事業所が提供するサービス種別や、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態／地域の利用者宅へ訪問する形態等の事業実施形態のバランスも鑑みた上で選定した。

図表 6 調査対象(技能実習生及び特定技能外国人を受け入れている法人・訪問系サービス事業所・技能実習生及び特定技能外国人)

No.	法人・事業所名	サービス種別	ヒアリング対象者	調査日
1	株式会社ばんぷきん ばんぷきん介護センター (宮城県石巻市)	訪問入浴介護	法人代表A氏 事業所管理者B氏 生活支援担当C氏 特定技能外国人アニサ氏、 インタン氏	2026年1月21日 (A氏のみ) 2026年1月29日(B 氏、C氏、アニサ 氏、インタン氏)
2	社会福祉法人えぼつく 八丁平共生型センターは っち (北海道室蘭市)	重度訪問介護	法人代表D氏 法人理事E氏 事業所管理者F氏 特定技能外国人ワフル氏	2026年2月26日

(イ) 調査方法

- ✓ 現地を訪問、またはオンライン会議システムを用いて実施した。
- ✓ 法人・事業所へのヒアリング調査では、法人の代表者や、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ・育成等に携わっている担当者に実施した。
- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人へのヒアリング調査では、基本的には日本語、一部英語および母国語を用いて実施した。就業している法人・事業所の担当者の同席については、技能実習生及び特定技能外国人本人と法人・事業所の担当者の意向で決定した。

(ウ) 主な調査内容

- ✓ 主なヒアリング内容は、以下のとおり。

【訪問系サービス事業所（及び当該事業所を運営する法人）に対する質問項目】

- 法人・事業所概要
- 外国人介護人材(特に技能実習生及び特定技能外国人)の受入れ状況
- 訪問系サービス事業において技能実習生・特定技能外国人を受け入れることとなった経緯
- 訪問系サービス事業における技能実習生・特定技能外国人受入れに対する法人及び事業所としての評価
- 訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人受入れに関する環境整備等(適合確認に関係するものを中心に)

(以下は訪問入浴介護事業者の場合)

- 訪問入浴事業において技能実習生・特定技能外国人を受け入れるための環境整備における、法人としての取組、工夫、課題等
(訪問入浴を行う事業者に求められている事項)
- ◇ 研修・OJT
(配慮事項)
- ◇ キャリアアップ
(その他)
- ◇ 利用者やその家族、日本人職員の理解促進
- ◇ ICT 技術の導入や相談体制整備
- ◇ 居住支援
- ◇ 自治体による支援等の活用状況

【技能実習生及び特定技能外国人に対する質問項目】

- これまでの経歴
- 現在の職務・役職や、業務内容
- 入職経路
- 訪問系サービスに挑戦した理由
- 実際に訪問系サービスに従事した感想
- 訪問系サービスの魅力や難しさ
- 訪問系サービスに従事するにあたっての研修・OJT の満足度
- 研修と実際の業務とのギャップ
- 今後のキャリアイメージ
- キャリアアップに向けた法人・事業所の支援の満足度
- ハラスメント防止・対処方法に対する理解
- 負担軽減や、不測の事態に対処するための法人・事業所の支援

2. 調査結果（訪問系①調査、抜粋版）

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

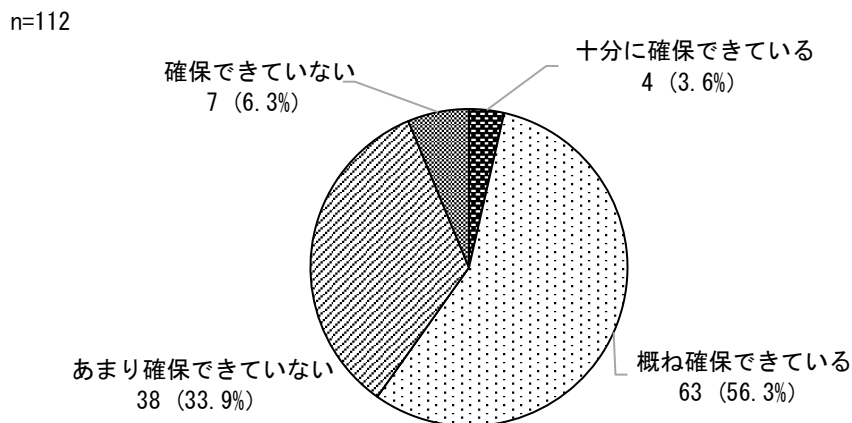
※自由記述については基本的に原文ママ(明らかな誤字等は修正している場合がある)

1) 事業所について

① 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況（Q5）

- ✓ 職員の確保状況について、「概ね確保できている」が 56.3%、「あまり確保できていない」が 33.9%。

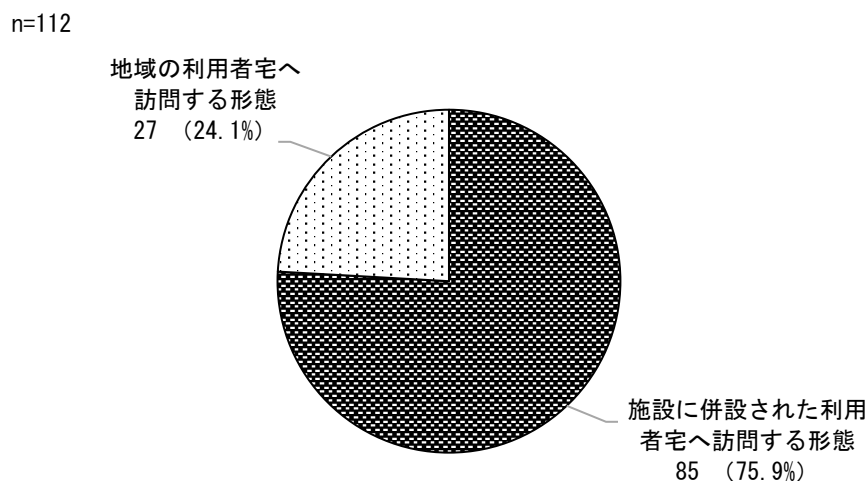
図表 7 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況（SA）



② 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の主な形態（Q6）

- ✓ 訪問系サービス事業の主な形態について、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態」が 75.9%、「地域の利用者宅へ訪問する形態」が 24.1%。

図表 8 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の主な形態（SA）



<<以降の設問は、技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業所における状況について回答いただいた>>

2) 外国人介護人材の受入れ状況および業務実施状況について

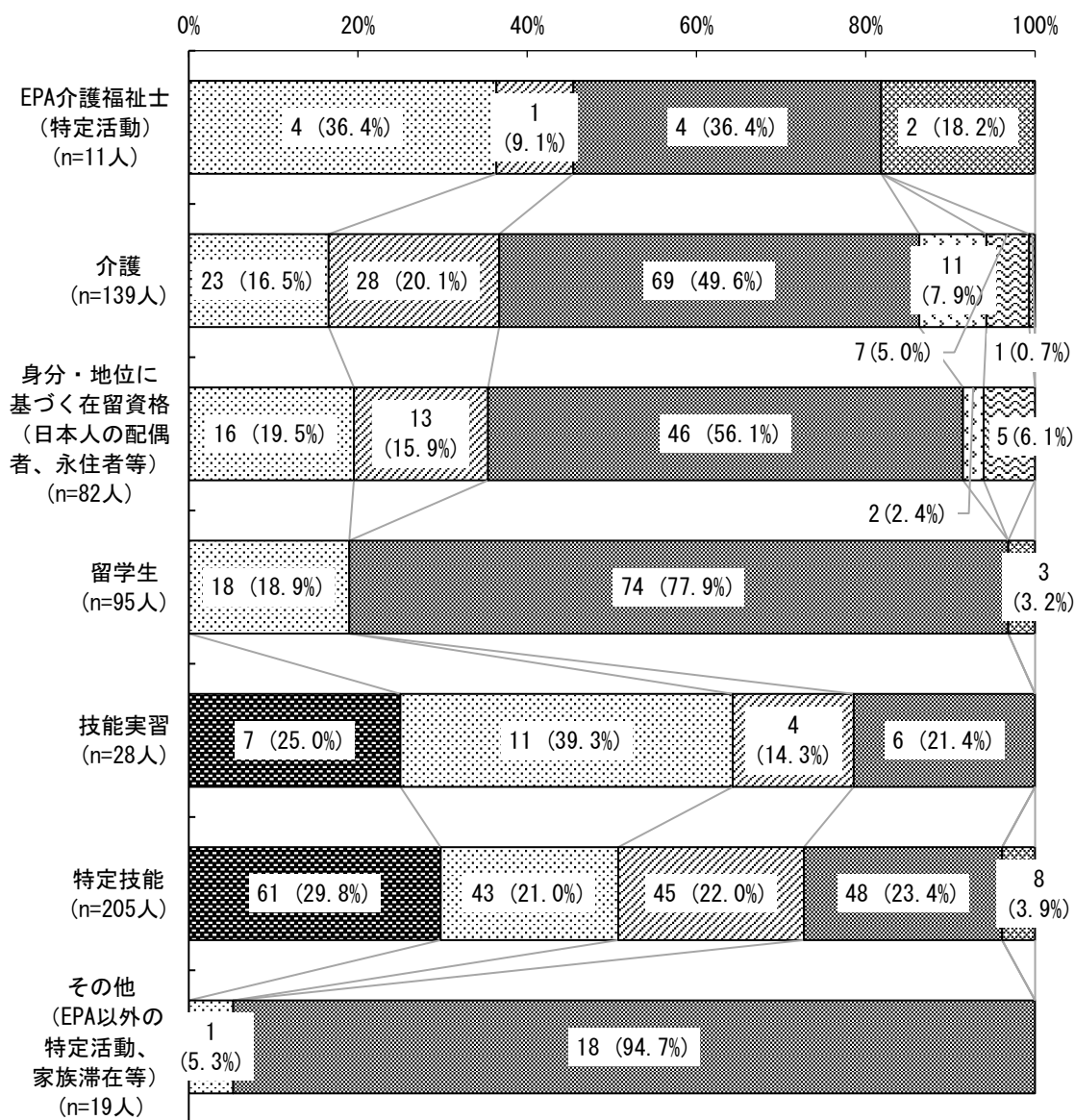
① 業務実施状況別の外国人介護人材の人数（在留資格別）(Q10)

※Q9の各在留資格において1人以上を選択した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の業務実施状況別の人数について、「新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中」が 39.3%、「適合確認申請中」が 25.0%、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 21.4%。
- ✓ 特定技能の業務実施状況別の人数について、「適合確認申請中」が 29.8%、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 23.4%、「同行訪問と単独訪問の両方を行っている」が 22.0%。

図表 9 業務実施状況別の外国人介護人材の人数(在留資格別)(SA)

単位=人



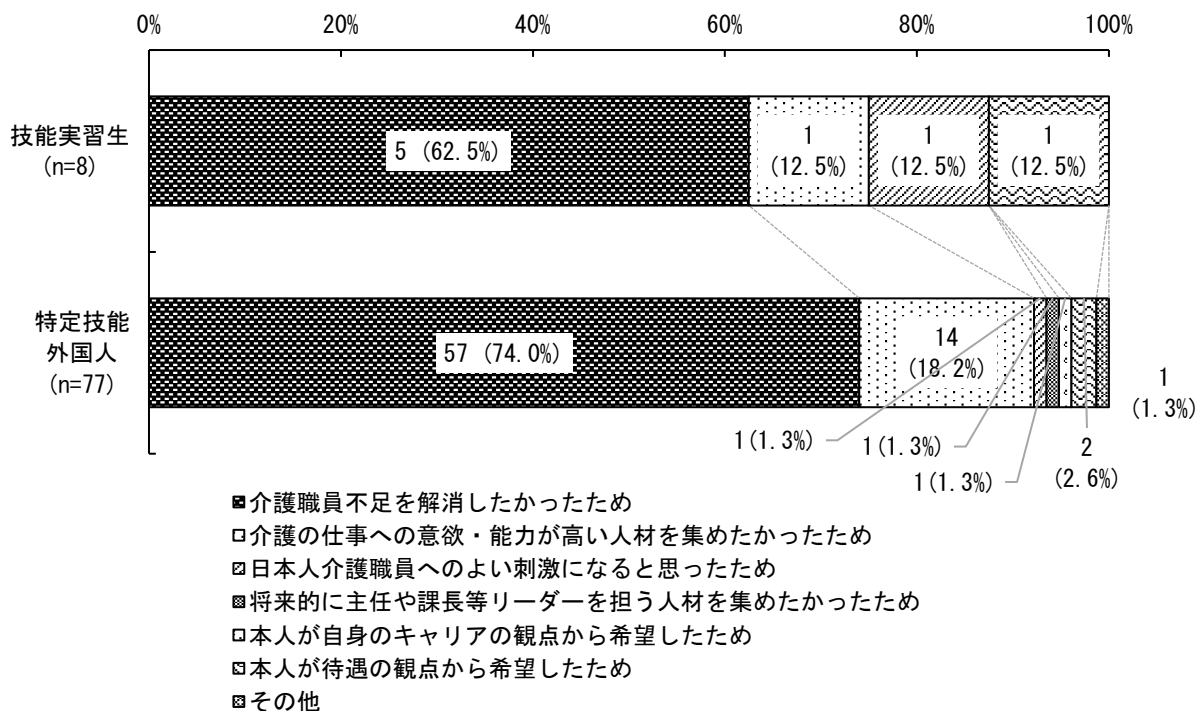
- 適合確認申請中
- 新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中
- 同行訪問と単独訪問の両方を行っている
- 基本的に独り立ちした職員として従事している
- サービス提供責任者として業務を実施している
- 管理者等、より高度な業務に従事している
- その他

② 適合確認申請を行った（受け入れようとした）理由のうち、最も大きいもの（Q12）

※Q9で技能実習生／特定技能外国人について受け入れていると回答し、かつ Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生が適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいものについて、「介護職員不足を解消したかったため」が 62.5%。
- ✓ 特定技能外国人が適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいものについて、「介護職員不足を解消したかったため」が 74.0%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため」が 18.2%。

図表 10 適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいもの（SA）

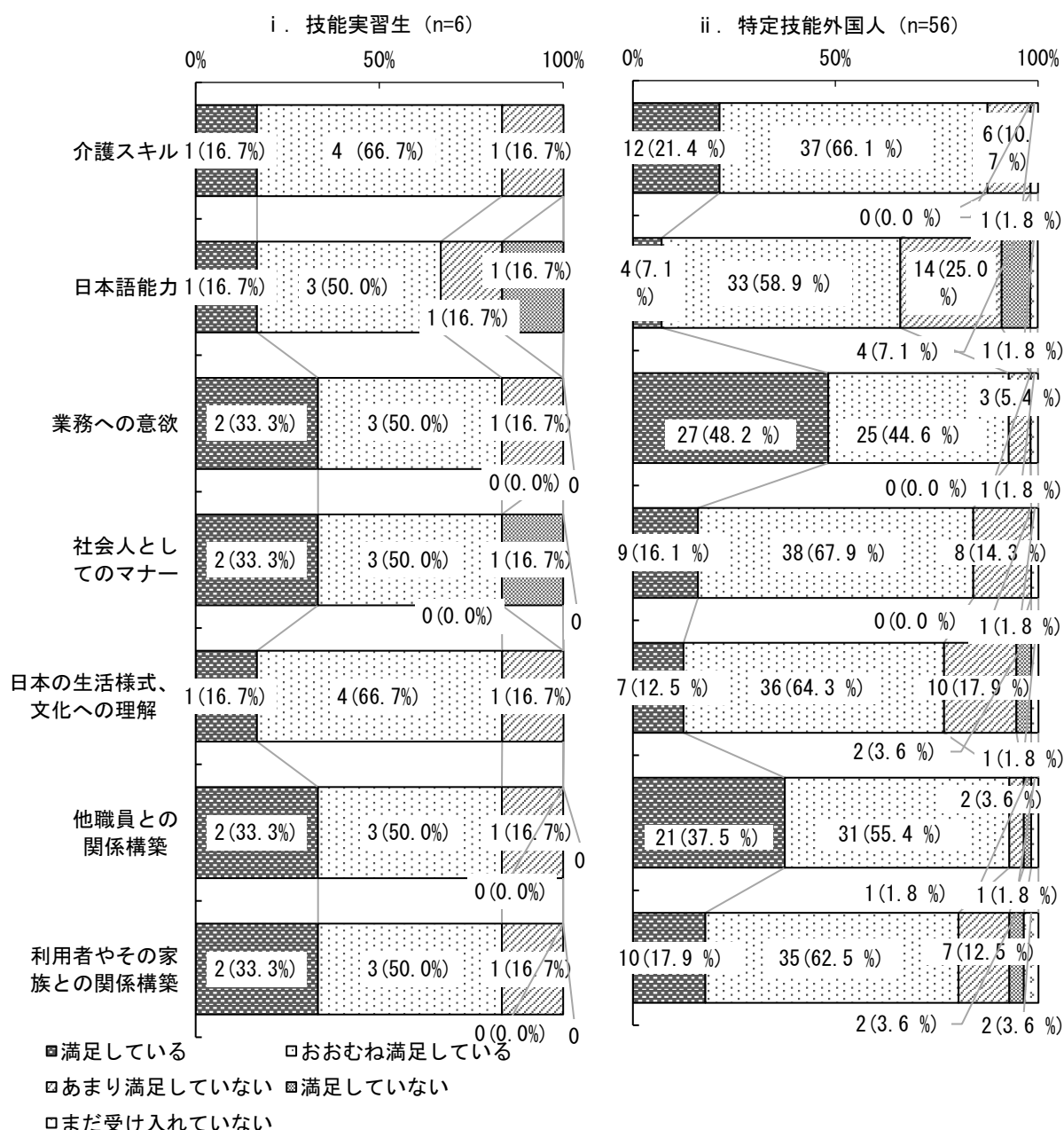


③ 技能実習生及び特定技能外国人のスキル等について、現状の評価 (Q17)

※Q9で技能実習生／特定技能外国人について受け入れていると回答し、かつ Q11で適合確認書発行済と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の介護スキルについて、「おおむね満足している」が 66.7%、「満足している」、「あまり満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の介護スキルについて、「おおむね満足している」が66.1%、「満足している」が 21.4%、「あまり満足していない」が 10.7%。
- ✓ 技能実習生の日本語能力について、「おおむね満足している」が 50.0%、「満足している」、「あまり満足していない」、「満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の日本語能力について、「おおむね満足している」が 58.9%、「あまり満足していない」が 25.0%、「満足している」、「満足していない」が 7.1%。
- ✓ 技能実習生の日本の生活様式、文化への理解について、「おおむね満足している」が 66.7%、「満足している」、「あまり満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の日本の生活様式、文化への理解について、「おおむね満足している」が 64.3%、「あまり満足していない」が 17.9%、「満足している」が 12.5%。

図表 11 技能実習生及び特定技能外国人のスキル等について、現状の評価 (SA)



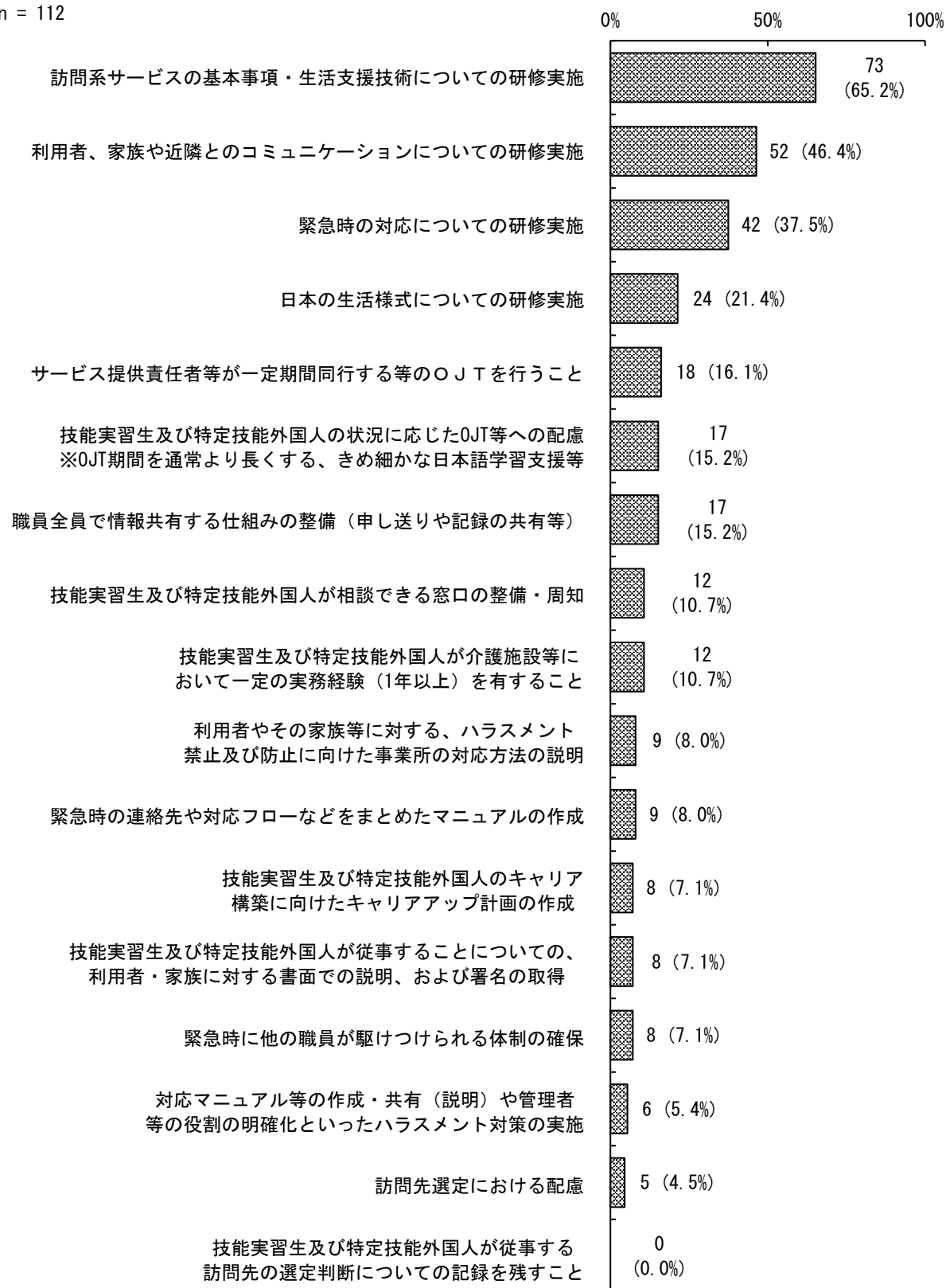
3) 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大について

① 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件等 (Q19)

- ✓ 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件等について、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が 65.2%、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が 46.4%、「緊急時の対応についての研修実施」が 37.5%。

図表 12 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件(MA、最大3つまで)

n = 112

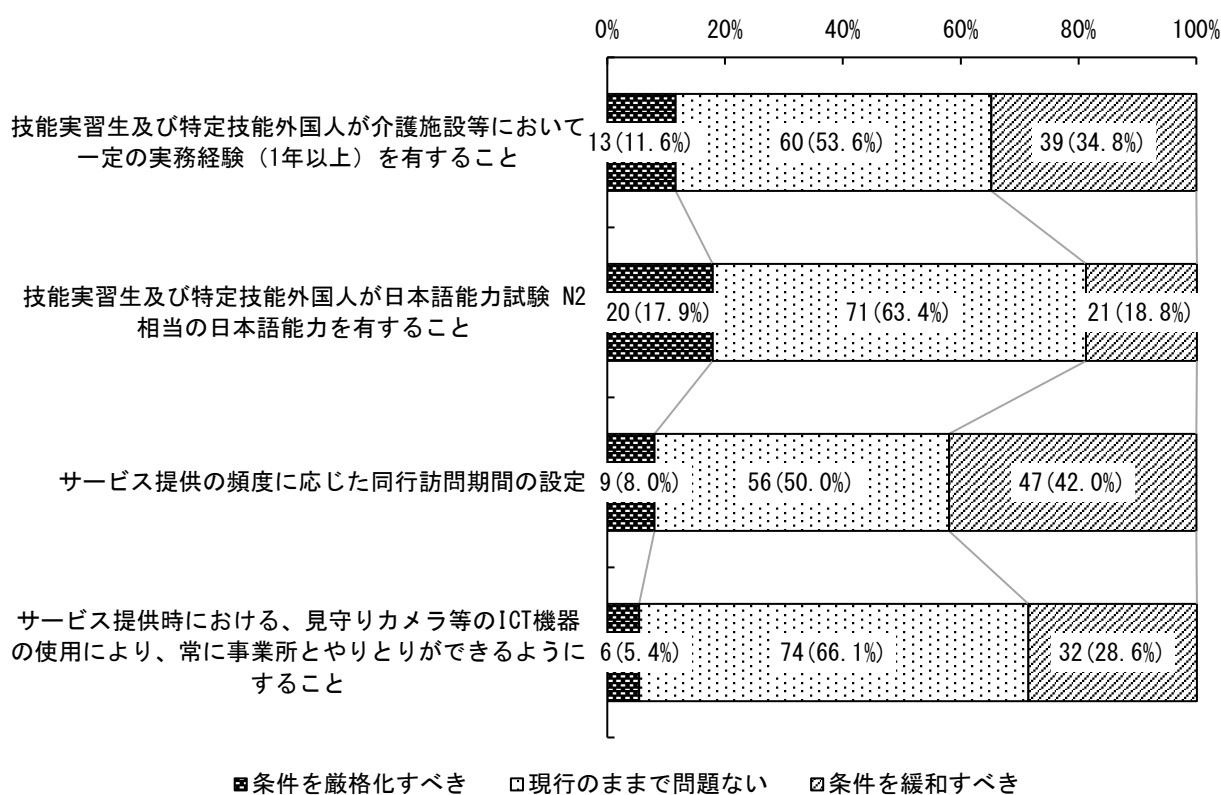


② 実務経験に関する要件および例外条件への見解 (Q20)

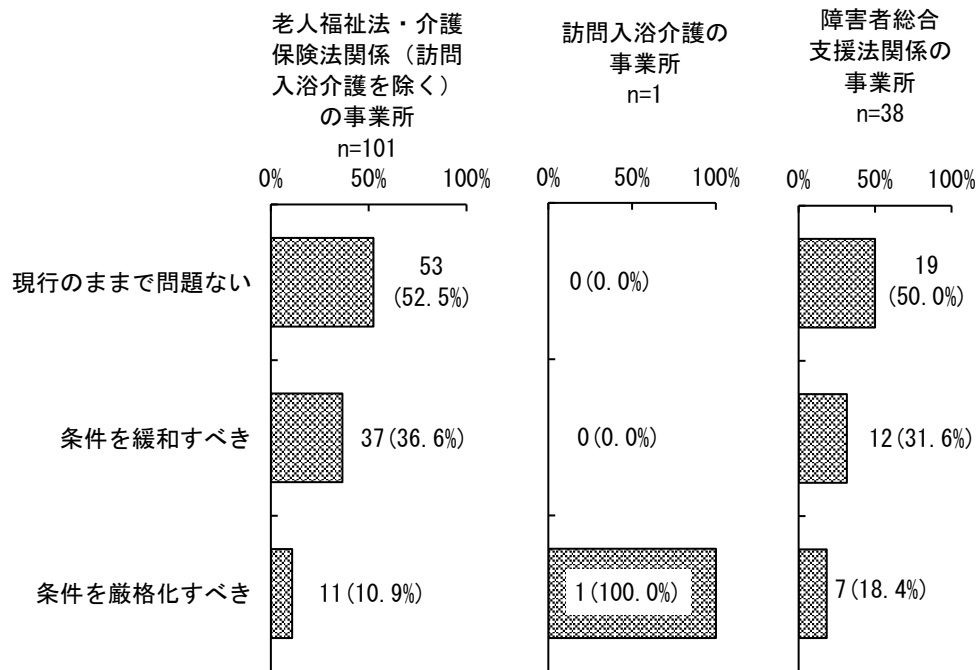
- ✓ 介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有することについて、「現行のままで問題ない」が53.6%、「条件を緩和すべき」が34.8%、「条件を厳格化すべき」が11.6%。
- ✓ 日本語能力試験 N2 相当の日本語能力を有することについて、「現行のままで問題ない」が63.4%、「条件を緩和すべき」が18.8%、「条件を厳格化すべき」が17.9%。
- ✓ サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定について、「現行のままで問題ない」が50.0%、「条件を緩和すべき」が42.0%。
- ✓ 見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすることについて、「現行のままで問題ない」が66.1%、「条件を緩和すべき」が28.6%。

図表 13 実務経験に関する要件および例外条件への見解 (SA)

n = 112

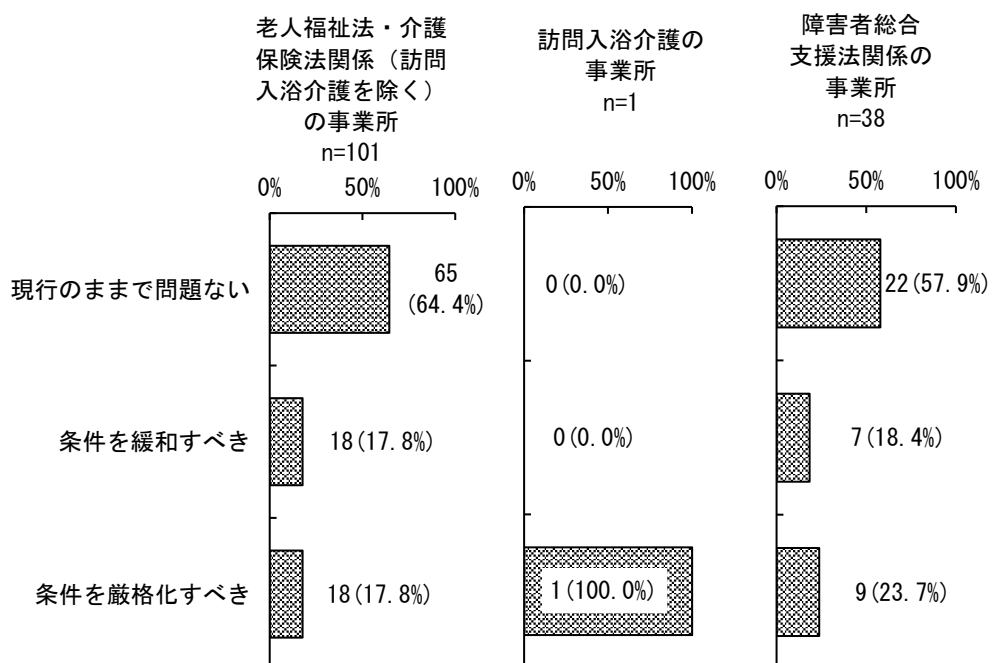


図表 14 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)

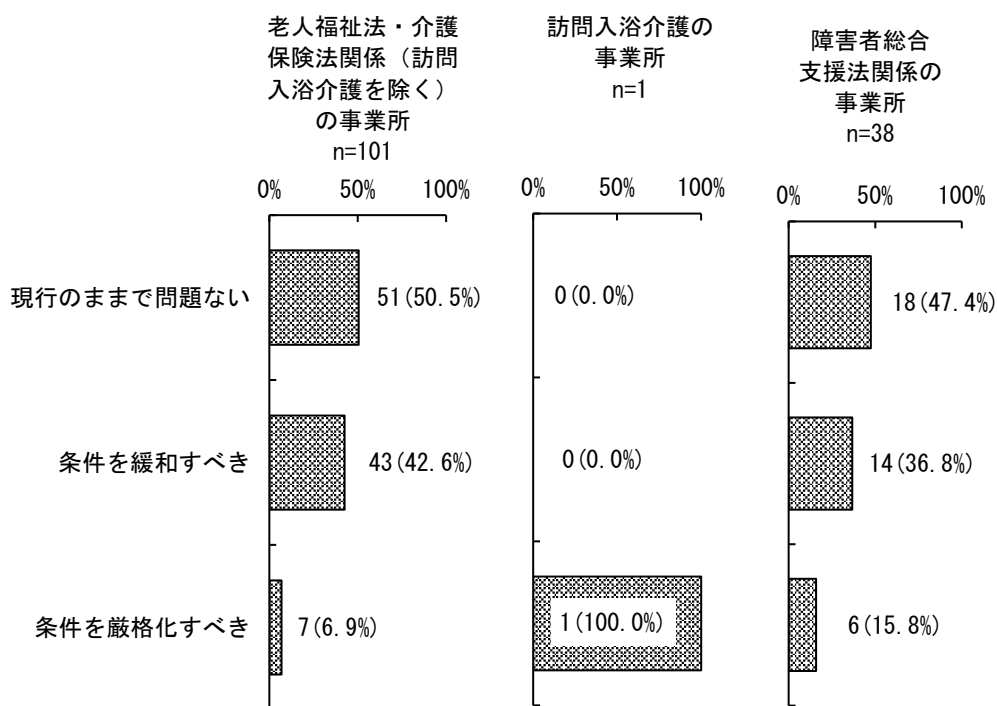


(補足)「児童福祉法関係の事業所」からの回答はなかったため、クロス集計のグラフから除いている。
以下設問においても同様。

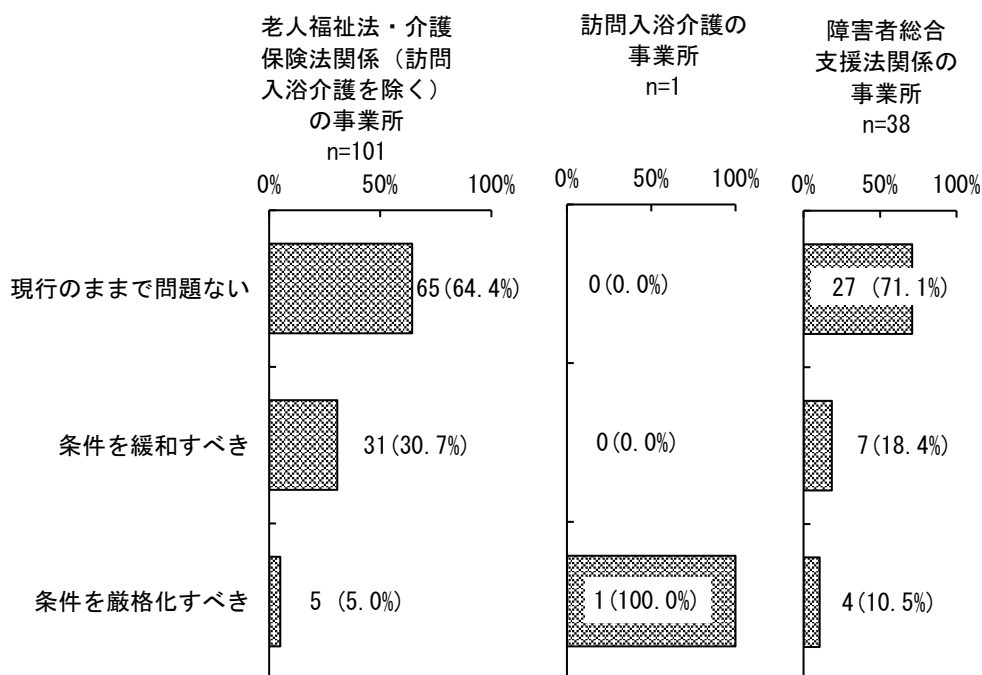
図表 15 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2相当の日本語能力を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



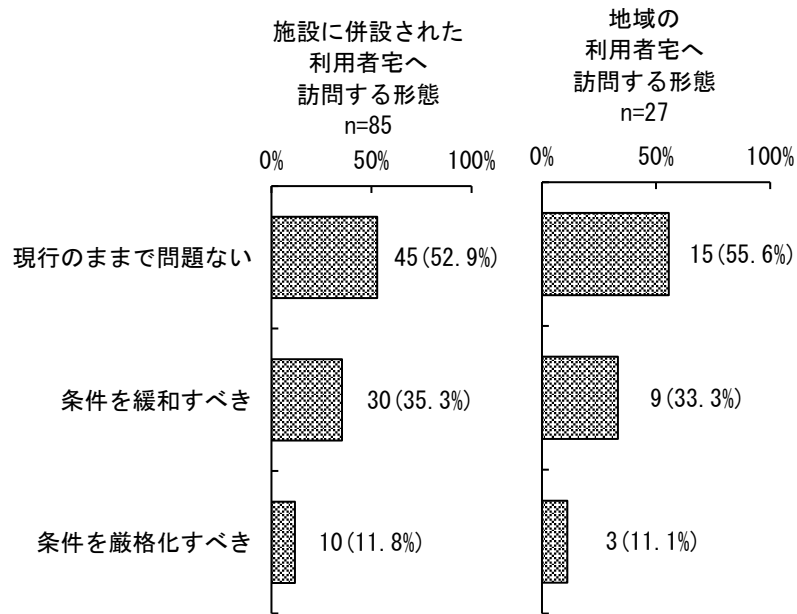
図表 16 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



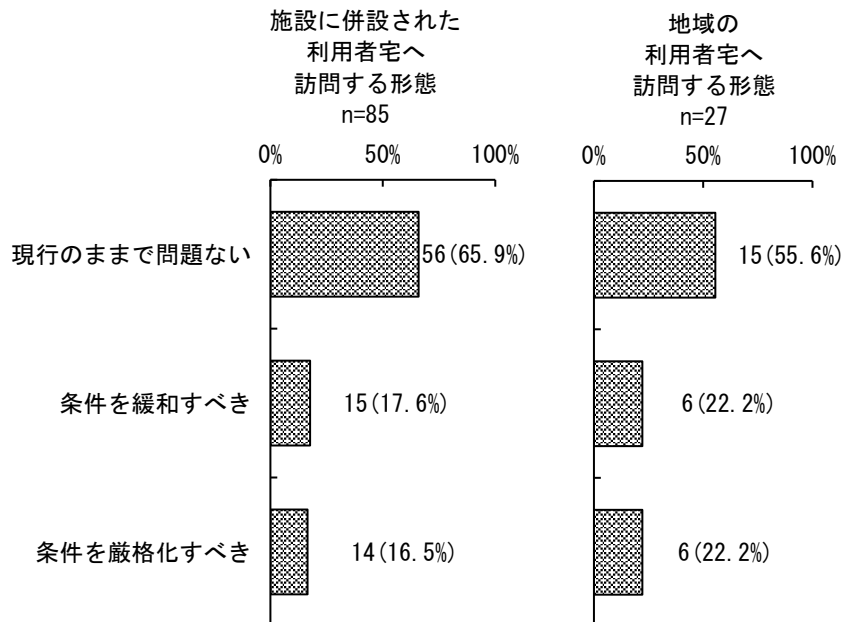
図表 17 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



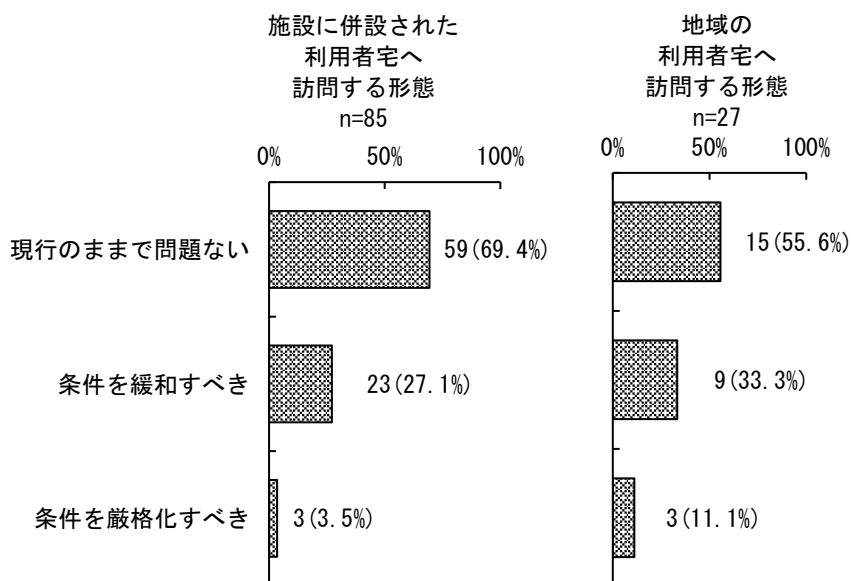
図表 18 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



図表 19 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2相当の日本語能力を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



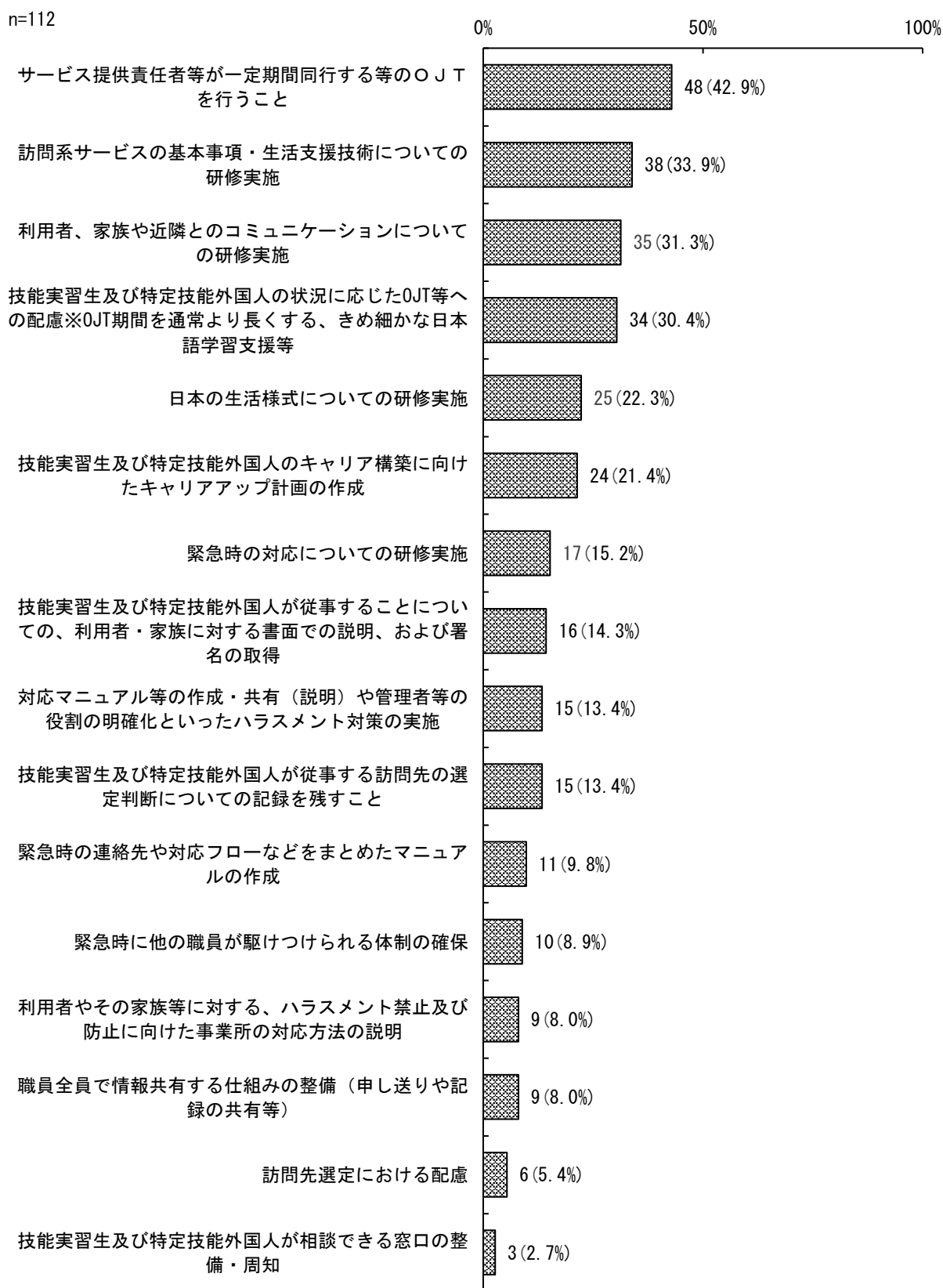
図表 20 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



③ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいもの (Q22)

- ✓ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいものとして、「サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと」が 42.9%、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が 33.9%、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が 31.3%、「状況に応じた OJT 等への配慮」が 30.4%。

図表 21 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいもの(MA、最大3つまで)



④ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関して、ご意見・ご要望 (Q26)

【適合申請書類の提出や手続きに関する意見】

- ✓ 現場の忙しさを考慮して提出書類等をもう少し減らしていただきたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 提出書類が多く、また現状あるもので申請できないため、時間と労力がかかり、個人経営の事業所では申請が難しい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ もう少しスムーズな分かりやすい申請にしてほしい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 適合確認の申請から許可までにかなり時間が掛かっており困っている。赴任予定の施設に近いところへの引っ越しも必要で、アパートの確保や引っ越しに係る人手も準備しなければならないため、許可の時期を明確にして早く許可が下りるようにしてほしい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 適合申請を出してから受理されるまで時間がかかったのもう少し短縮されるとよいと思います。また、1人に対して提出資料が多く、必要なものは理解しているのですが作成が負担でした。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【訪問系サービスの受入れ要件に関する意見】

- ✓ 介護業界の人手不足が深刻化する中、施設での経験を1年以上してからでないと訪問介護に従事できないのは厳しい。実際、特定技能の方のスキルをみていると、もっと早くに適合できている可能性が高いように思う。また、大手の特養等を有している社会福祉法人や医療法人にとって非常に有利な制度設計に思う。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 訪問系でも、在宅訪問と施設併設型の2つに大きく分かれると思います。この2つで受け入れ条件を変える必要があると思います。緩和すべきところと厳重にする箇所が見えやすくなります。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【事業所等の環境整備に関する意見】

- ✓ 各利用者のケアごとの同行が必要な点は負担が大きい。例えば、30人×5種類×1回以上同行すると、150回以上の同行が必要になる。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 人数が限られている状況で、適合確認の遵守事項が多くて手が回りません。OJTするスタッフへの負担が大きいです。特定技能外国人を雇用するうえでは、毎年の在留資格更新や介護福祉士国家試験合格のためのサポートの負担も大きく、かといって外注や専用の事務員等を雇うほどの余裕も無く、出来るだけ簡素化して頂けたら助かりますし、更に雇用を増やしていきたいと思っています。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度障害者等包括支援/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

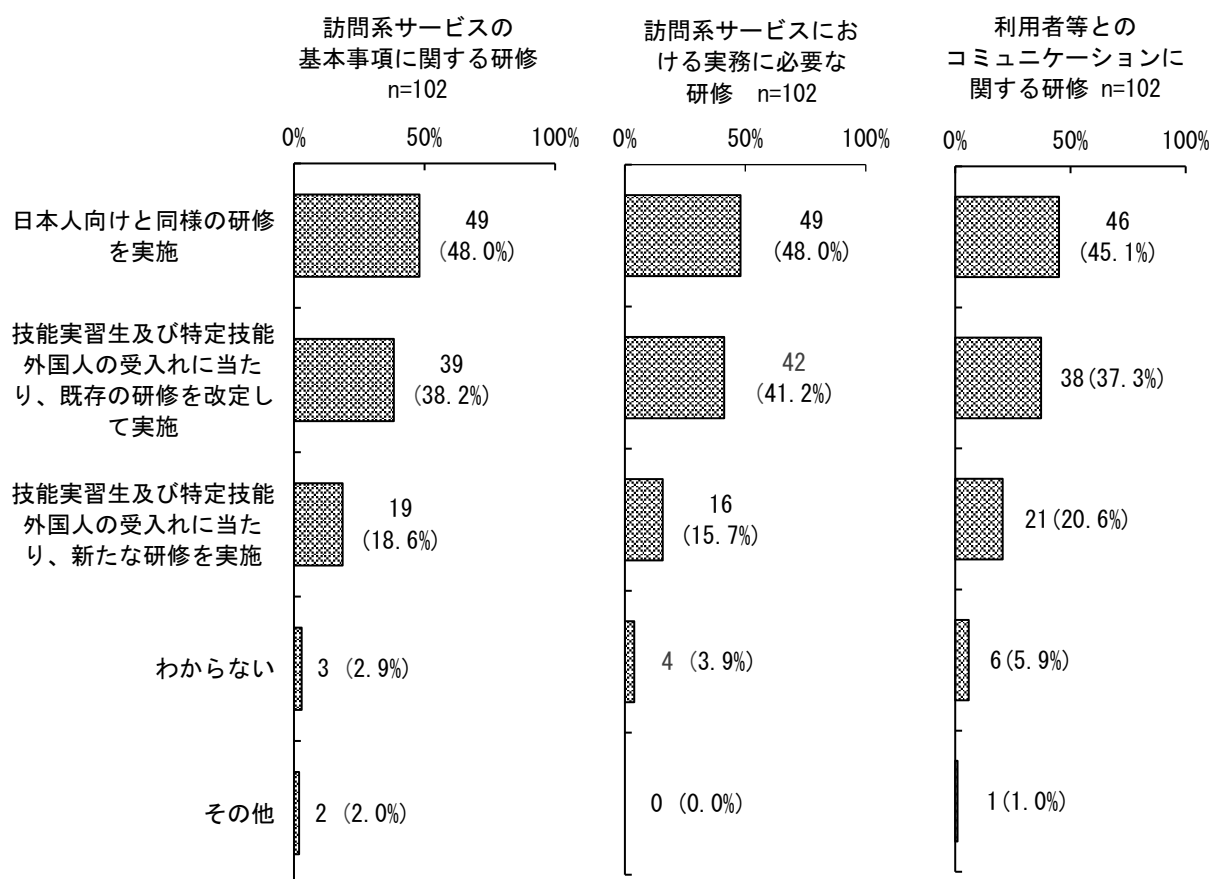
<<以降 Q47までは、Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象>>

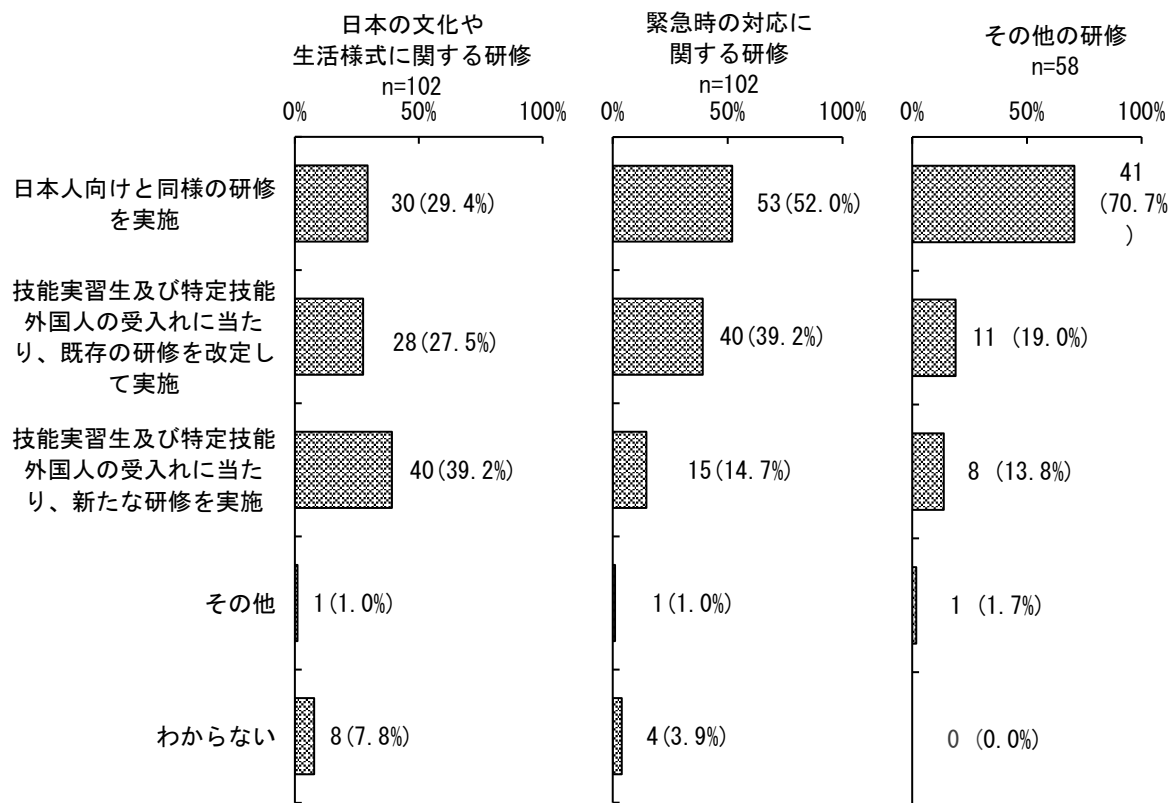
4) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人に対する研修・OJT について

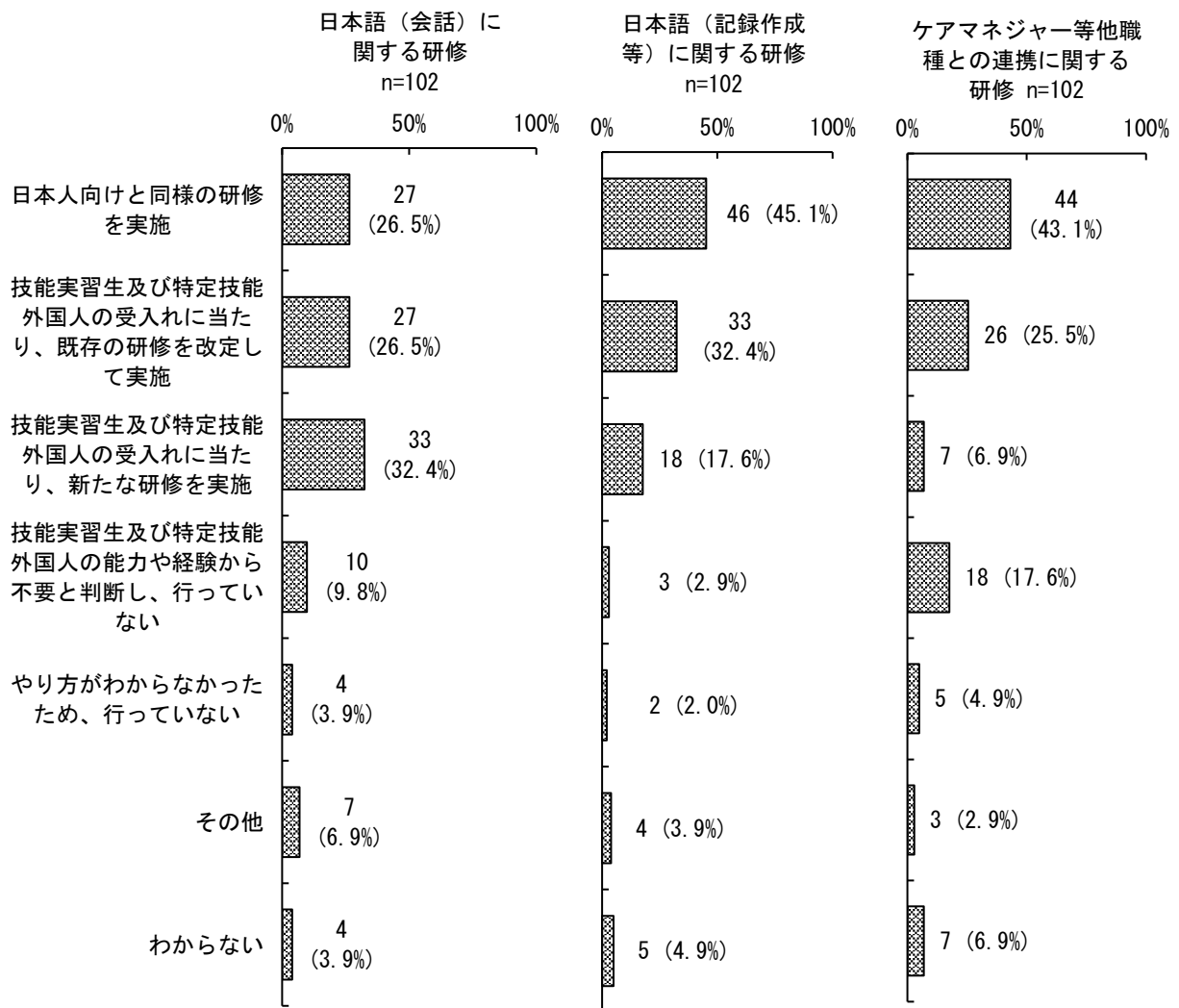
① 研修をどのように準備・実施しているか (Q27)

- ✓ 訪問系サービスの基本事項に関する研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 48.0%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 38.2%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 18.6%。
- ✓ 生活支援技術をはじめ、実務に必要な研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 48.0%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 41.2%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 15.7%。
- ✓ 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 45.1%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 37.3%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 20.6%。
- ✓ 日本の文化や生活様式に関する研修について、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 39.2%。「日本人向けと同様の研修を実施」が 29.4%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 27.5%。
- ✓ 日本語(会話)に関する研修について、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 32.4%。「日本人向けと同様の研修を実施」、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 26.5%。

図表 22 研修をどのように準備・実施しているか(MA)







「その他の研修」の主な回答：

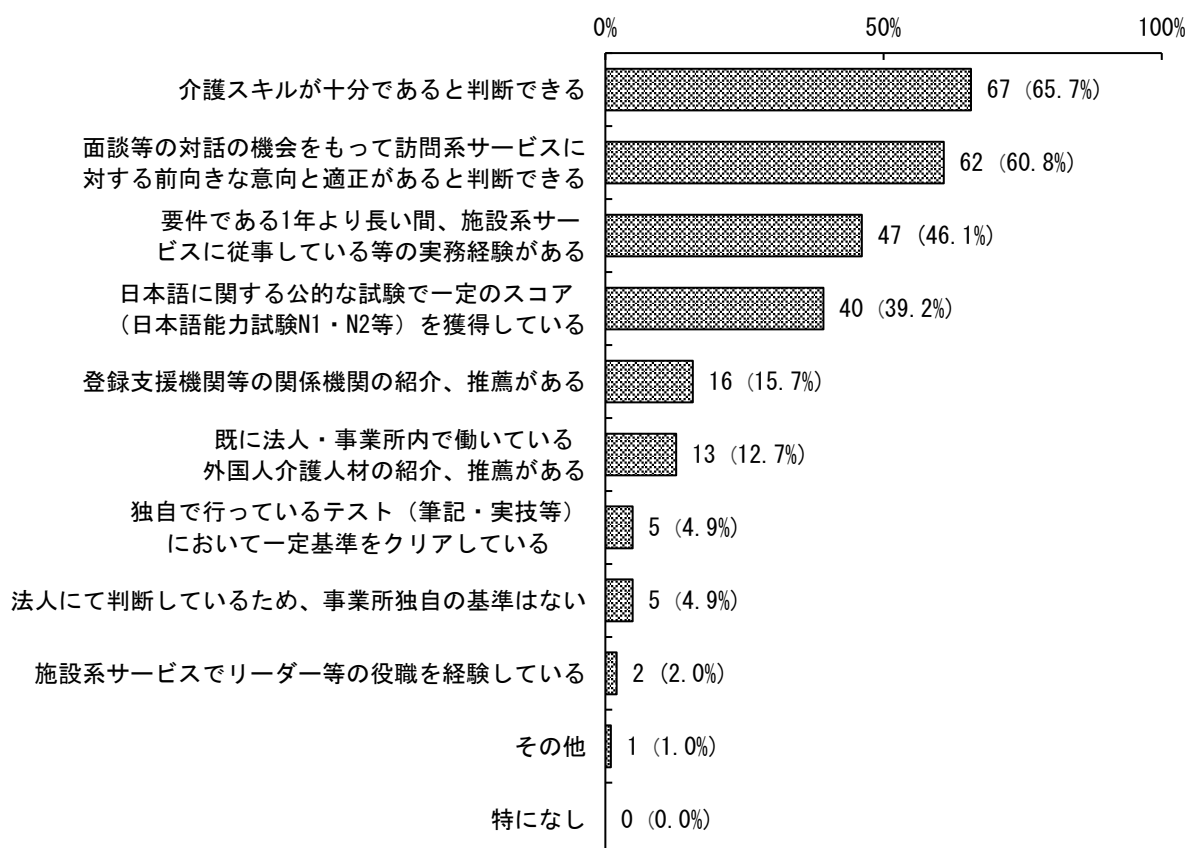
- ・ コミュニケーション研修(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ マナー研修(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・重度障害者等包括支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

② 技能実習生及び特定技能外国人を訪問系サービスへ採用・配属可能と判断（受入れ）する
うで、最も重視する点（Q30）

- ✓ 訪問系サービスへ採用・配属可能と判断するうで、最も重視する点について、「介護スキルが十分であると判断できる」が 65.7%、「面談等の対話の機会をもって訪問系サービスに対する前向きな意向と適正があると判断できる」が 60.8%、「要件である 1 年より長い間、施設系サービスに従事している等の実務経験がある」が 46.1%。

図表 23 訪問系サービスへ採用・配属可能と判断（受入れ）するうで、最も重視する点
（MA、最大3つまで）

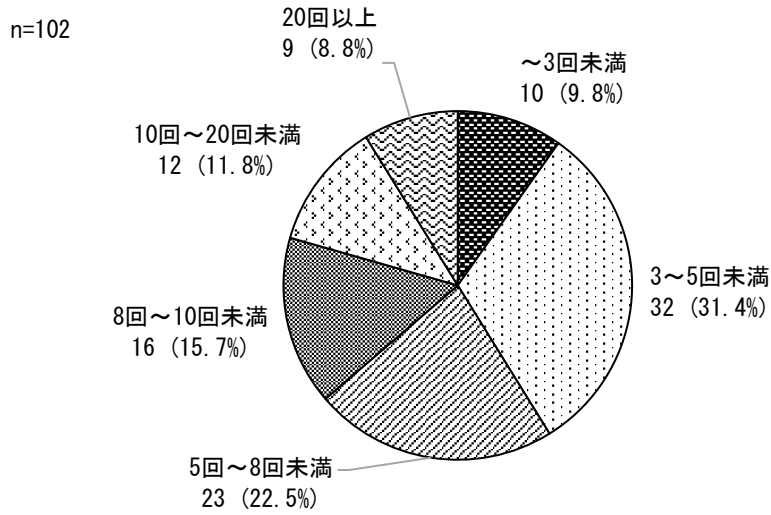
n=102



③ 1人の利用者に対して独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数（平均）(Q32)

- ✓ 独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数(平均)について、「3～5 回未満」が 31.4%、「5 回～8 回未満」が 22.5%、「8 回～10 回未満」が 15.7%。

図表 24 独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数(平均)(SA)

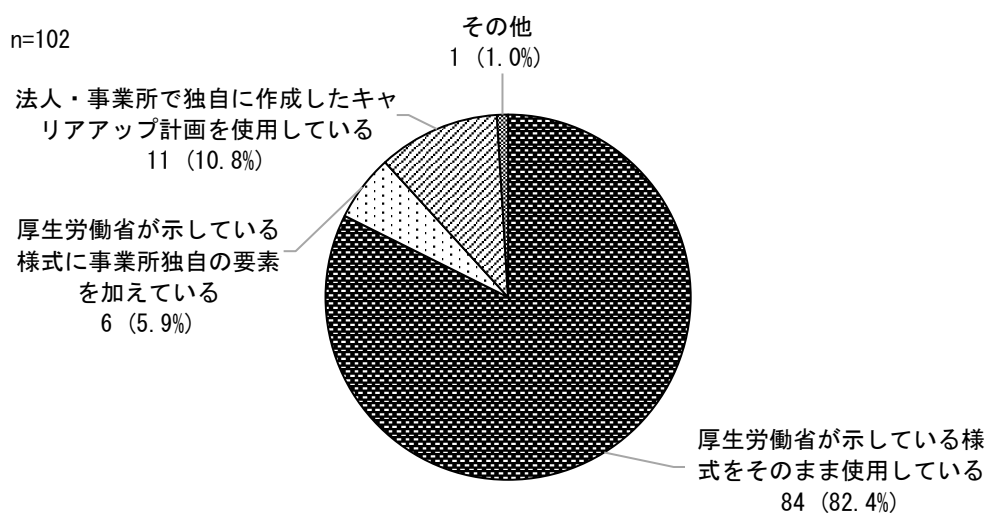


5) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人のキャリアアップ計画について

① 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画について、厚生労働省が示している様式を使用しているか (Q33)

- ✓ キャリアアップ計画について、「厚生労働省が示している様式をそのまま使用している」が 82.4%、「法人・事業所で独自に作成したキャリアアップ計画を使用している」が 10.8%。

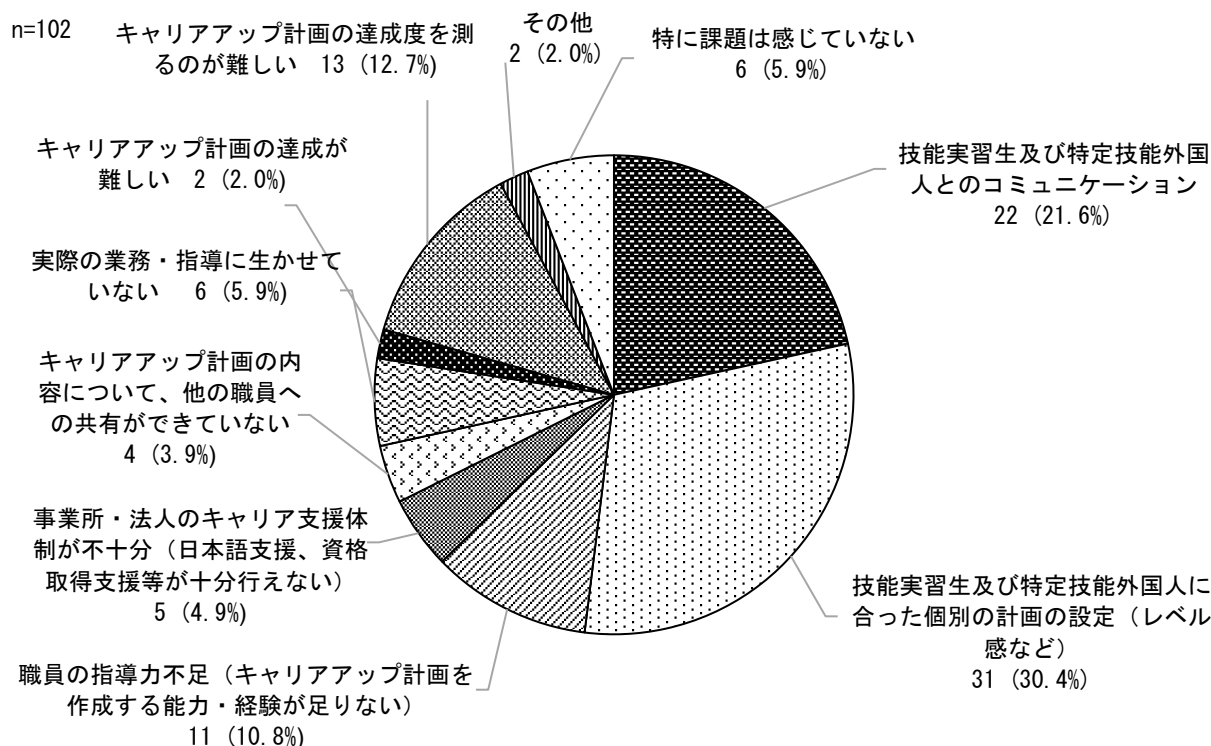
図表 25 キャリアアップ計画について、厚生労働省が示している様式を使用しているか (SA)



② 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じること (Q38)

- ✓ キャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じることについて、「技能実習生及び特定技能外国人に合った個別の計画の設定(レベル感等)」が 30.4%、「技能実習生及び特定技能外国人とのコミュニケーション」が 21.6%、「キャリアアップ計画の達成度を測るのが難しい」が 12.7%。

図表 26 キャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じること (SA)



「その他」の主な回答:

- ・ 充てる時間がない(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

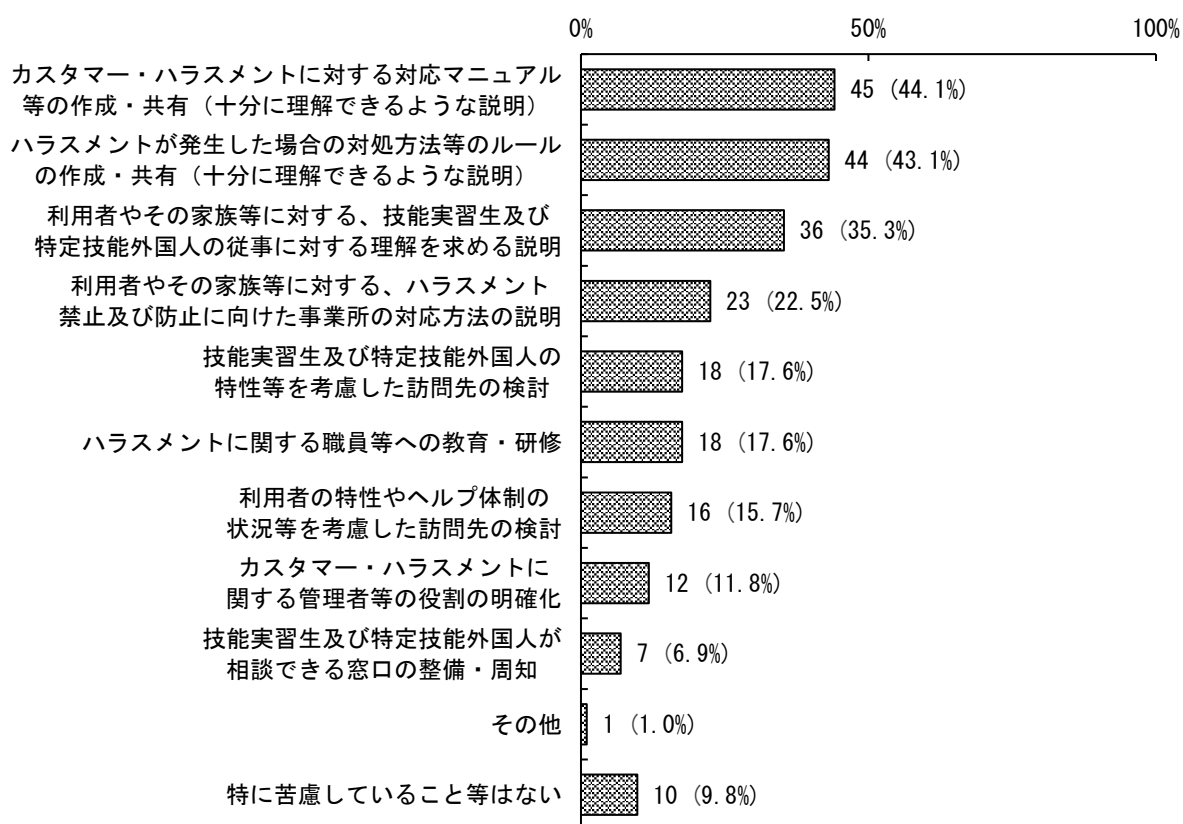
6) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の保護及び負担軽減に関する取組について

① 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいと考えるもの (Q44)

- ✓ カスタマー・ハラスメント防止・軽減のための取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいものについては、「カスタマー・ハラスメントに対する対応マニュアル等の作成・共有」が 44.1%、「ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールを作成・共有」が 43.1%、「利用者やその家族等に対する、特定技能外国人等の従事への理解を求める説明」が 35.3%。

図表 27 カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいと考えるもの (MA、最大3つまで)

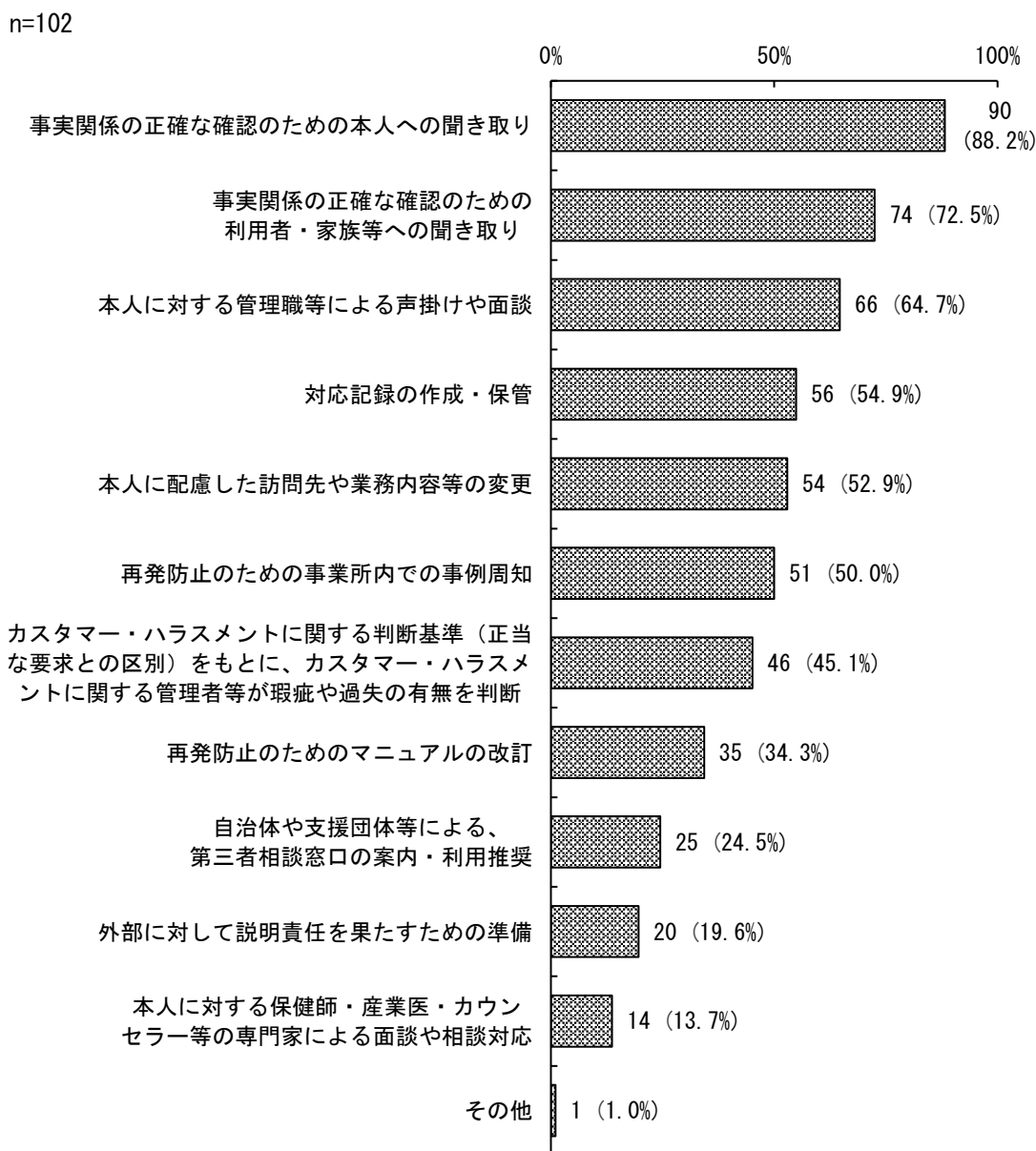
n=102



② 技能実習生及び特定技能外国人にカスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているもの (Q46)

- ✓ カスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているものについては、「事実関係の正確な確認のための本人への聞き取り」が88.2%、「事実関係の正確な確認のための利用者・家族等への聞き取り」が72.5%、「本人に対する管理職等による声掛けや面談」が64.7%、「対応記録の作成・保管」が54.9%、「本人に配慮した訪問先や業務内容等の変更」が52.9%。「再発防止のための事業所内での事例周知」が50.0%。

図表 28 技能実習生及び特定技能外国人にカスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているもの (MA)



7) 訪問系サービスにおける技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人受入れに関する今後の課題・要望

① 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望 (Q49)

【適合申請書類の提出や手続きに関する意見】

- ✓ 特定技能外国人を訪問系サービスで採用する場合、適合確認等資料作成に多くの時間と労力をさく必要があり、また、ビザ申請にあたっては行政書士に手続きを依頼しなければならず、多くの労力と経済的コストの負担が求められている。また、中長期在留者の採用や海外から直接招聘する際にも(海外へ赴き面接をする等)経済的な負担が大きい。事業所の経済的負担を軽減するための支援措置を具体的に検討していくことが必要であると考えます。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・重度障害者等包括支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 申請期間、申請内容を簡素化して、必要としている事業所に外国人が従事できるようになると良い。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 書類が細かすぎるところがあるので緩和してほしいと思います。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 必要性は理解できるが 受け入れるまでの書類整備、申請期間、実施記録等、受け入れる施設の負担が大きい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【外国人材に関する意見】

- ✓ 基本に忠実であるが故に、利用者の意見よりも、自身の感覚で行動してしまう。日本語能力はもちろんの事、認知症の理解や対応を事前に学ぶ必要があると考えます。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ ある程度、日本人の特性、文化的感情等を事前に経験させる仕組みが必要。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・指定訪問入浴介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【外部の支援に関する意見】

- ✓ 日本語での介護についての勉強の場があれば有難いです。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ キャリアアップ助成金のように外部研修等を受けさせるための補助金や、人員支援等があると良いなと思います。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・行動援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

3. 調査結果（訪問系②調査、抜粋版）

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

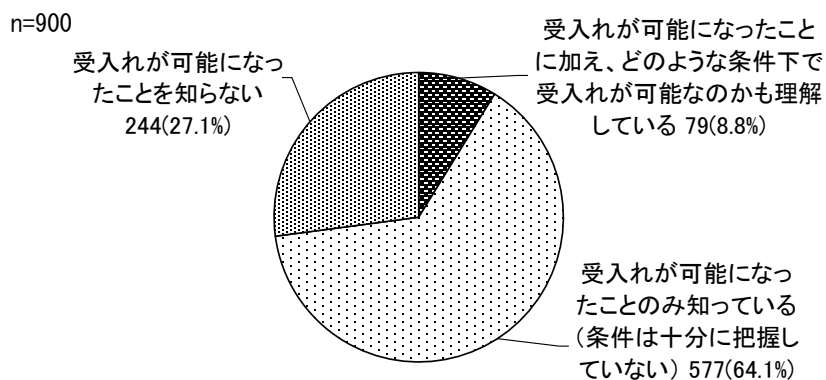
※自由記述については基本的に原文ママ(明らかな誤字等は修正している場合がある)

1) 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大（技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人）に対するお考えについて

① 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解について（Q18）

- ✓ 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解について、「受入れが可能になったことのみ知っている(条件は十分に把握していない)」が 64.1%、「受入れが可能になったことを知らない」が 27.1%、「受入れが可能になったことに加え、どのような条件下で受入れが可能なのかも理解している」が 8.8%。

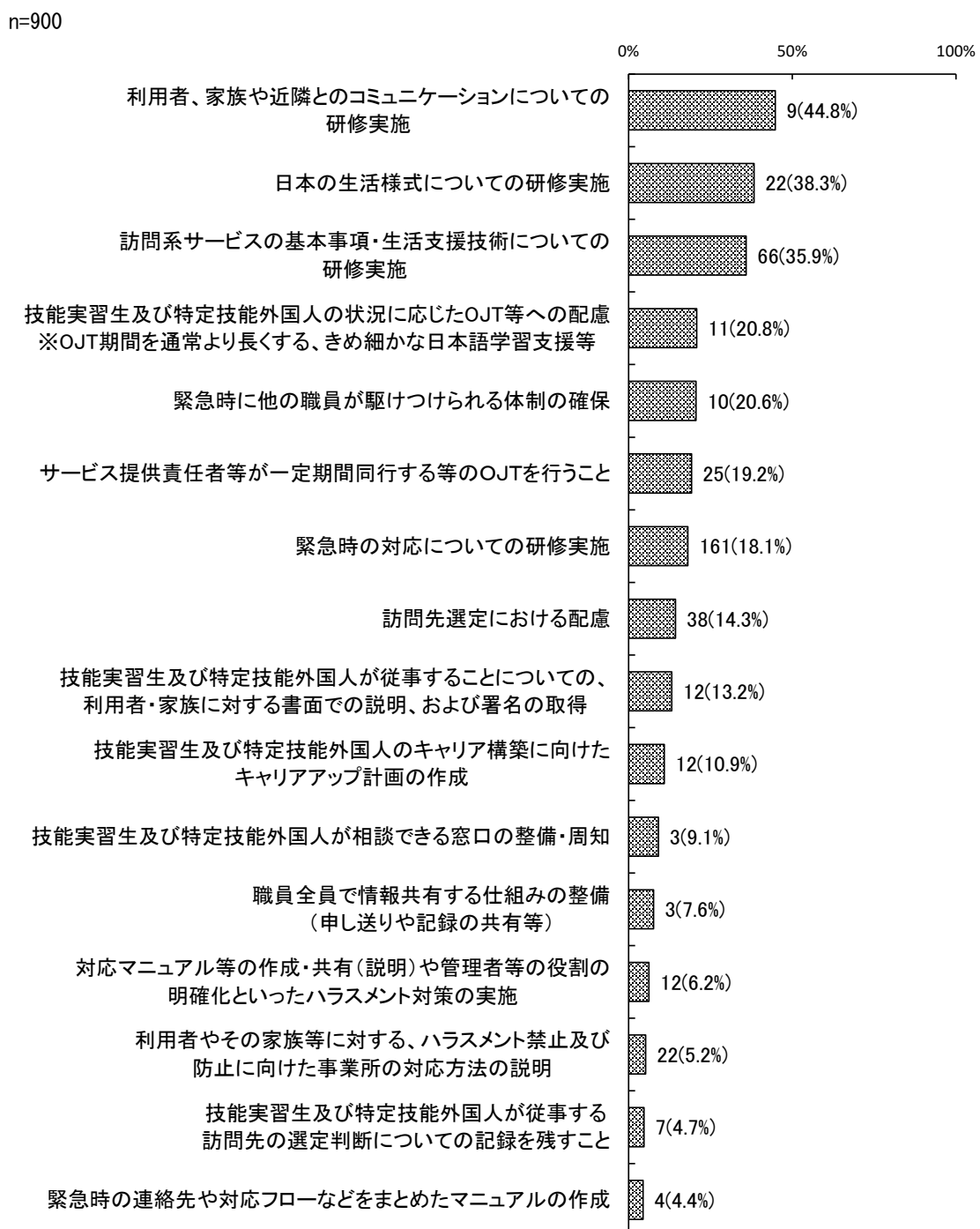
図表 29 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解(SA)



② 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの最大3つ (Q23)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるものについて、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が44.8%、「日本の生活様式についての研修実施」が38.3%、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が35.9%。

図表 30 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの
(MA、最大3つまで)



図表 31 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの

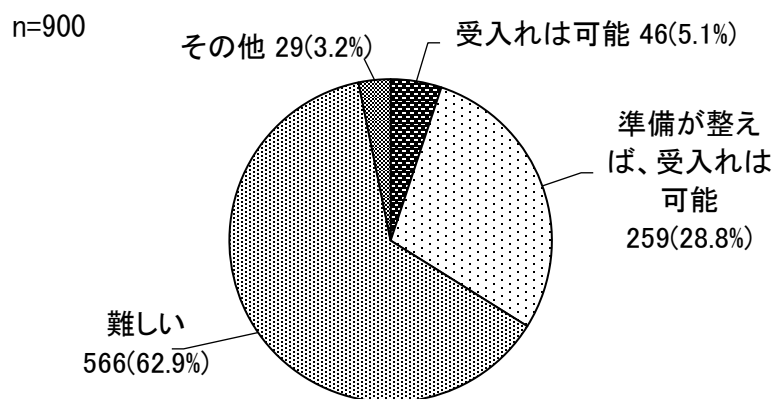
(提供している訪問系サービスごと)



③ (実際の受入れ意向の有無に関わらず、) Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか (Q24)

- ✓ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるかについて、「難しい」が62.9%、「準備が整えば受入れは可能」が28.8%、「受入れは可能」が5.1%。

図表 32 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか (MA)



「その他」の主な回答:

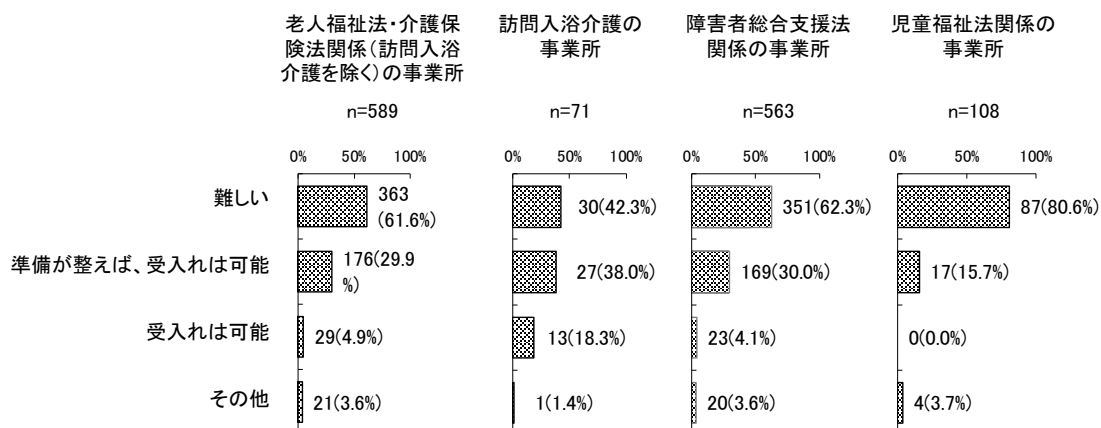
<利用者による理解促進の必要性>

- ・ 利用者様が外国人の受け入れを了承して頂けなければ受け入れは難しい。事業所側は良くても、ご利用者は抵抗がある方が多いと思われる。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

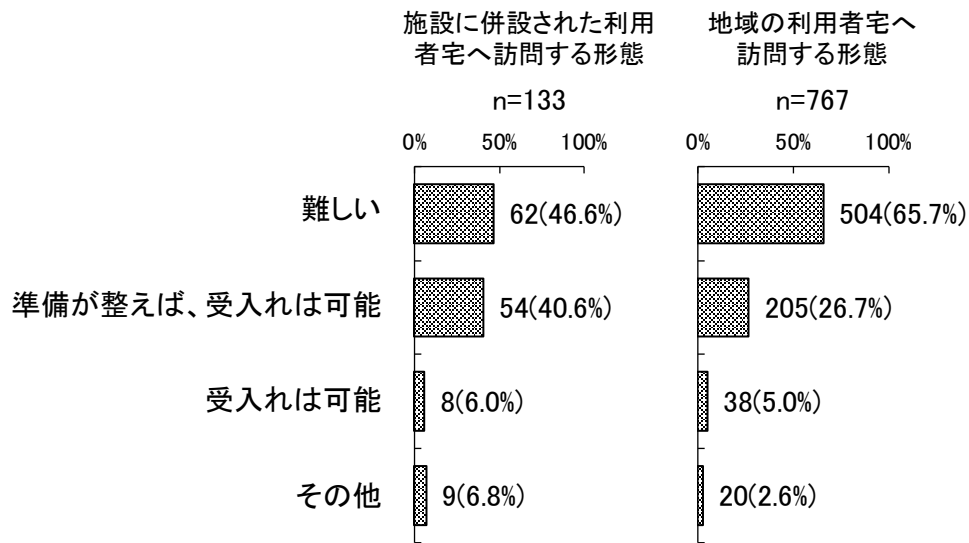
<受入れ体制整備のハードル>

- ・ 受け入れしたいが、条件をクリアする事が大変困難だと思う。(回答事業所カテゴリ: 居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 以前受け入れをしていたが現在人材不足にて受け入れ体制を整えることが難しい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

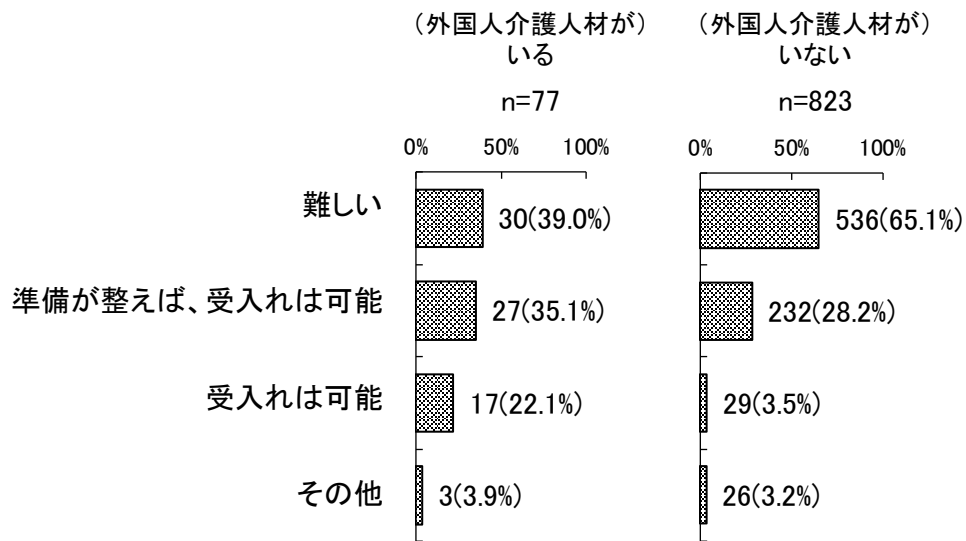
図表 33 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(提供している訪問系サービスごと)



図表 34 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(提供している訪問系サービスの主な形態ごと)



図表 35 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(訪問系サービスに従事している外国人介護人材の有無ごと)

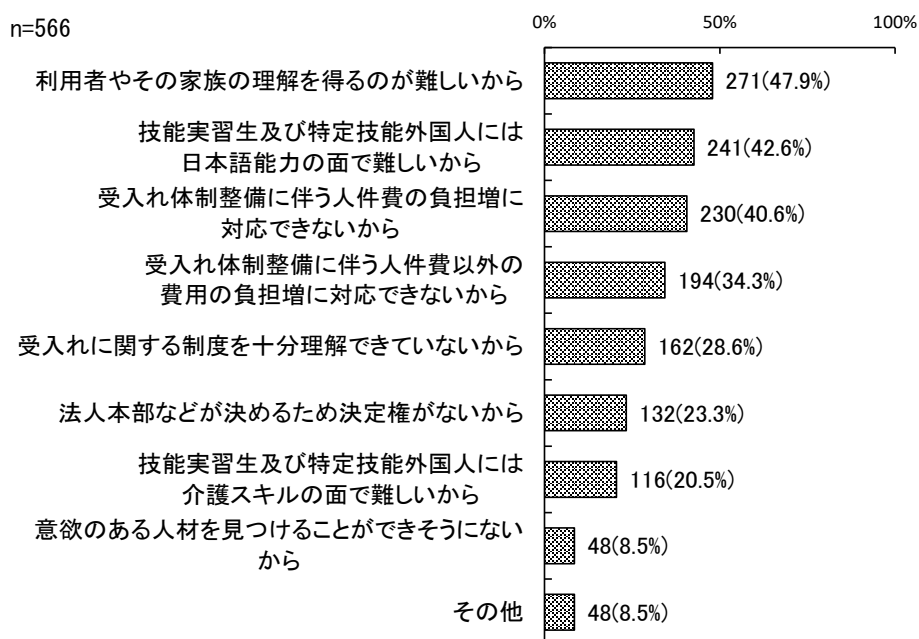


④ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由 (Q25)

※Q24で受入れは難しいと回答した事業所が対象

- ✓ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由について、「利用者やその家族の理解を得るのが難しいから」が 47.9%、「技能実習生及び特定技能外国人には日本語能力の面で難しいから」が 42.6%、「受入れ体制整備に伴う人件費の負担増に対応できないから」が 40.6%。

図表 36 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由 (MA)



「その他」の主な回答:

<利用者の特性に応じた対応の難しさ>

- ・ 日本人でさえ単独での居宅訪問は人材の見極めが重要であるのに、外国人の見極めをどうすれば良いかわからない。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 当事業所は、盲ろう者を中心に支援しているため、日本語能力以外に点字、手話のスキルが必須なため。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 医療的ケアが必要なため介護分野だけでは対応できない。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

<専門資格が必要なサービス特有の事情>

- ・ 理学療法士、作業療法士等の国家資格を所持していないから。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 児童福祉法および行政との指定管理協定において、介護福祉士資格保有職員ではなく、社会福祉士、精神保健福祉士、理学療法士、作業療法士、公認心理師等の資格を有する職員を配置することとなっているため。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ サービス提供にあたり専門職(看護師・保育士)での対応が必要なため。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

⑤ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関するご意見・ご要望 (Q26)

【訪問系サービスの特徴に関する意見】

- ・ 日本人スタッフでさえ抵抗のある利用者も多い中、外国人スタッフの場合特に難しい。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 利用者からすれば、日夜外国人による犯罪の報道が多く、先入観もあってか懸念の声がある。当事業所には、中東や南米、東南アジア等外国籍の利用者がおり、言語の問題から外国籍の支援者を受け入れたいと考えているが、昨今の報道もあり不安は大きい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 日本語能力が不足していると、微妙なニュアンスや方言を含むコミュニケーションや電話対応が難しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 高度なコミュニケーションが求められる障害・児童分野では、言語・文化の壁や専門性の観点から外国人の従事は難しい。5年程度の経験を有する登用された外国人が従事することは可能かもしれない。(回答事業所カテゴリ①:重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:居宅介護・重度訪問介護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 「1対1」の状況で、緊急時の判断や多様な状況への即時対応が求められる訪問介護の業務特性は、外国人材にとってハードルが高い。(回答事業所カテゴリ①:居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 日本の味付けをしてもらうのが難しい等、日本の常識や生活様式への理解がないと難しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 地方ではオートバイや自動車の運転免許証が必要なためハードルが高くなる。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ手続き等に関する意見】

- ・ 恒常的な人手不足の中で、外国人材を受け入れるための教育研修や同行訪問に人員を割く余裕がない。各種申請等、煩雑な事務手続きが事業所の負担をさらに増大させている。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 仲介業者への高額な支払い等、受入に伴うコストが事業経営を圧迫する。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ要件に関する意見】

- ・ 訪問のみの事業所にとって、「実務経験 1 年以上」という要件は厳しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 技能実習から特定技能への移行組のように、日本での在留期間が長い外国人に対しては研修期間の短縮等特例を設けてもいい。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/

地域の利用者宅へ訪問する形態)

- ・ コミュニケーションの取り方のマニュアルや国別の大きな注意点(宗教・嗜好品)等は必須で教えてもらいたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れに伴う費用に関する意見】

- ・ 引き下げられた訪問介護報酬との兼ね合いから、外国人の受入れについては費用対効果の面で疑問がある。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 外国人を受け入れる場合、事業所加算の増額や助成金の補助があるとありがたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・/地域の利用者宅へ訪問する形態)

2) 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れに関する今後の課題・要望

① 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望 (Q28)

【外部の支援に関する意見】

- ✓ サービスの同行を一定期間行う間の人件費の補助や、そこに割く時間のためのサービス量減少による売上の補填を検討してほしい。また、外国人の方が働くための環境整備を事業所だけに任せず、国や都道府県、市区町村等で、教育のためのノウハウを持った人員の派遣も考えてほしい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 万が一の事故、トラブル等が発生した場合に、事業所へのサポートを十分にしてもらいたいが、国や自治体は「当事者に任せる」というスタンスが常にあるので、不安が大きい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 入国前に一定水準の日本語能力や日本の文化・習慣を習得させてほしい。入国後も国や自治体が主体となって研修を実施する等、教育・研修を個々の事業所に丸投げするのではなく、公的な支援体制を構築すべき。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 住居の確保等、外国人材が日本で安心して生活し、働くことができるための環境整備に対する公的な支援が必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 受け入れに関する疑問や不安を相談できる公的な窓口の設置や、実際に受け入れに成功している事業所の先進事例の共有等、情報面でのサポートが必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 居宅訪問型児童発達支援に従事する人材に対する、医療的ケアに関する研修を、国や自治体で実施してほしい。(回答事業所カテゴリ: 居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 現状での受け入れは地域性もあり訪問介護事業での利用者の理解を得ることは大変難しいと考える。しかし、人材の慢性的な不足の状況下、事業の継続には今後も検討を重ねる必要があるため、制度の改革とともに広く住民への周知も行い、利用者の理解のハードルが下がるよう働きかけてもらいたい。(回答事業所カテゴリ: 居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ ヘルパー、職員、利用者、ご家族の外国人に対する偏見の改善が必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 職場云々よりも高齢者の方がまだ受け入れられないようで、時折差別的な発言も耳にする。啓発活動等でそのような発言が減ることを願う。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【訪問系サービスに関する意見】

- ✓ 他人を家に上げることに抵抗がある利用者も多い中、外国人の従事は難しい。外国人スタッフが来るなら事業所を変えるという利用者もいる。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 1対1の環境で、緊急時対応や複雑なコミュニケーションが求められる訪問介護の業務特性は、外国人材にとってハードルが高い。高齢者とのコミュニケーションは日本の若者でも難しい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 居宅訪問型児童発達支援事業所としての回答になりますが、そもそも訪問できる職員が定められているため、その部分とセットで考える必要があるかと思います。現に通訳員として外国籍の人材もいます

が、文化の違いで苦勞することも多く、福祉という特殊な仕事であり、より慎重な準備が必要かと思われます。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

- ✓ 一定の勤務時間を確保しなければ一定の収入を得られないが、訪問系サービスの場合勤務時間を確保するのが難しい。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ手続きに関する意見】

- ✓ 現状でも管理、資料関係で大変な状況の中、受け入れることで負担が更に増え、中小規模事業所では対応が困難で大手企業に限られてくるのではないか。それを回避するためには、手続き、資料関係、問題発生時の対応等を行政が主体となり事業所への負担を無くすシステムの構築が重要。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 煩雑な申請手続きや、教育・研修、トラブル対応まで、外国人材の受け入れに関するあらゆる負担が事業所に偏重している。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

4. 調査結果（ヒアリング調査）

図表 37 ヒアリング調査結果（訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するヒアリング調査）

受入れにあたっての 取組内容	ヒアリング調査結果(抜粋)
訪問系サービスにおける 技能実習生・特定技能外 国人受入れの経緯	<ul style="list-style-type: none"> 受入れを決定後、まず法人と、受入れ事業所の管理者との間で協議を開始。受入れ準備にあたっては、法人代表、数年前に法人内に設置した NPO の居住支援法人の担当者、訪問入浴介護の管理者とで月1回程度の会議を通じて、進捗報告や検討課題の共有を行った。各自で役割を分担し、訪問入浴部門ではマニュアルの改訂、居住支援部門では登録支援機関と連携して必要な配慮やサポートプログラムの設計を進め、法人代表は、面接と外部団体との調整を担当した。(ばんぶきん介護センター) 訪問入浴から受入れをスタートしたのは、複数名体制で業務を実施することで、外国人介護人材のサポートやサービスの質・安全の担保が比較的容易なため。当法人は特養等の施設系サービスを運営しておらず、受入れ可能人数が限られている。デイサービスやグループホームでは1名程度の受入れとなり、本人のホームシック等業務以外のサポートの負荷が大きくなる可能性があるかと懸念した。(ばんぶきん介護センター) 重度訪問介護では、夜間に長時間職員を配置することが多く、夜勤等の稼働に日本人職員が偏ると、生活介護側が外国人・非常勤の職員中心になりやすいというアンバランスが生じていた。こうした状況を解消したいという理由で、訪問系サービスに特定技能外国人が従事できることになってから、早期に適合確認申請を進めることを決定した。(注:当拠点では、生活介護と重度訪問介護のサービスを提供している)(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」) 外国人職員に多様な業務経験を積んでもらい、業務の幅を広げてもらいたいという狙いもあった。生活介護での業務状況等を踏まえ、事業所の技能実習から移行した特定技能外国人(ワフル氏)であれば重度訪問介護への従事が十分可能であると判断した。本人も新しい業務への挑戦について前向きな気持ちであった。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
受入環 境整備 等の取 組	<ul style="list-style-type: none"> 法人としては、入社時研修として、日本人職員と同等の内容をオンデマンド形式や対面形式で実施。事業所では、「特定技能とは何か」という目的・目標の説明や、経営理念の説明等を実施。(ばんぶきん介護センター) 技術に関する研修は、まず職員が手本を見せ、次に一緒に実践し、最終的に本人たちにやらせてみる、という流れで実施。作業手順については、一度マニュアルで説明し、その後は実践を通じて定着を図っている。(ばんぶきん介護センター) 重度訪問介護に関する研修については、継続して行っている外部講師を招

受入れにあたっての 取組内容	ヒアリング調査結果(抜粋)
	いた身体介護研修等、従来から日本人職員に実施してきた研修と同様の内容で実施。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
OJT 実施状況、及び実施にあたっての支援等	<ul style="list-style-type: none"> • 管理者1名のほか、特定技能外国人2名(女性)に対し、2名のメンターを配置している。同性の女性の方が、相談しやすいのではないかと考え、メンターは2名ともベテランの女性職員を配置。業務の際は、必ずどちらかのメンターがつくようにしている。(ぱんぷきん介護センター) • 介護技術の習得は非常に早かったが、コミュニケーション面での不安があったため、本人が安心できるよう、約1か月という長めの同行期間を設けた。現在は独り立ちしている。(ぱんぷきん介護センター) • 既存の作業手順書マニュアルにふりがなを付けたものを配布し、入社後の1～2週間の同行訪問において、実務と並行して事務所で設備を使った OJT を反復して行っている。ふりがなに加え、文章だけでは分かりづらい部分に関しては写真も載せている。(ぱんぷきん介護センター) • 同行訪問は、約1か月、7回行ったが、これは日本人職員の従事の際と同様。独り立ちに際しては、時間帯ごとの支援内容等の一定の支援手順が定まっているため、それを遂行できるかを中心に確認した。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
キャリアアップ支援	<ul style="list-style-type: none"> • 5年間で介護福祉士の国家資格を取得することを目標に、1年目に初任者研修、2年目は実務経験を積み、3年目に実務者研修、4、5年目に介護福祉士国家試験の対策を行い、5年間で介護福祉士の国家資格を取得してもらうスケジュールを組んでいる。(ぱんぷきん介護センター) • 半年に1回、自己評価面談を実施することになっており、その際に、目標の確認や設定を一緒に行う予定。居住支援担当(注:後段をご参照)が初任者研修等の事務局でもあるため、適切なタイミングで本人たちに制度等を説明するよう法人から依頼することで、本人たちに目標を意識してもらうようにしている。(ぱんぷきん介護センター) • キャリアアップ計画は、本人の経験を広げたいという意向を踏まえて策定した。重度訪問介護で重要となる生活支援、移乗介助、食事介助等の具体的な支援内容を中心に、意思決定支援を重視する方針を盛り込み、本人とコミュニケーションを取りながら計画を作成した。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」) • 月1回の会議で課題の共有や振り返りを行うほか、日々の出勤ごとに振り返り・共有を行っている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)

受入れにあたっての 取組内容	ヒアリング調査結果(抜粋)
業務・生活等に関する相談体制(ハラスメント対策を含む)	<ul style="list-style-type: none"> 業務中のトラブルや緊急事態への対応については、当該職員には「何かあれば、まずは担当者に報告するように」と伝えており、状況を聞き取った上で対処する方針である。嫌なことがあれば報告するよう伝えており、業務以外の事項も含め、相談事は何でも受け付ける体制を整えている。(ぱんぷきん介護センター) 事業所で法定研修であるハラスメント研修、虐待防止研修等を行っている。ハラスメントがあった場合は、勤務している職員へ相談し、その後管理者へ報告するよう指導している。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
緊急時対応・負担軽減策	<ul style="list-style-type: none"> 業務理解を深める補助としてポケットクのような音声翻訳ツールは有効だと考えているが、単に形を覚えるだけでなく、内容を理解して業務にあたることが重要であり、全てを母国語に翻訳して指導すると日本語能力の向上を妨げるため、バランスが重要である。(ぱんぷきん介護センター) 緊急連絡先を整備しており、何かあれば管理者等へ電話や、業務連絡・相談に用いているチャットツールで連絡するようにしている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」) 夜勤時に夕方から翌朝までの利用者の状況や変化を日本語で記録することとなっている。記録の書き方は、管理者が文章例を示して教えた。現在は概ね1人で記録できるが、利用者に変化(発熱等)がある等表現に迷う場合は、同じ勤務の職員に確認し、さらに必要があれば管理者にも相談してもらうようにしている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
利用者・家族の理解促進に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> 受入れ前に利用者やその家族、介護支援専門員(ケアマネジャー)に対し、書面で「特定技能外国人が来ます」という通知を行い、受入れが可能かどうかの確認を取った。外国人材に関する様々なニュースの影響もあり、中には難色を示されるケースもあったが、担当者が何度か訪問し、当該職員の実際の業務の様子を見せたり説明したりすることで、最終的にはほぼ問題なく受け入れられた。利用者やそのご家族に納得していただくには、実際に働く姿を見てもらうことが最も効果的だと感じている。(ぱんぷきん介護センター) 利用者からの拒否感は、未知に対する恐怖心から来ていると考える。そのため、訪問入浴事業所での特定技能外国人の活動状況を積極的に発信していくことが第一歩だと考えている。(ぱんぷきん介護センター) 利用者・家族とは生活介護で既に面識・信頼関係があり、送迎時の家族対応等で日頃からコミュニケーションが取れていた。重度訪問介護は対象者が限定され、関係性の深い利用者が中心であるため、高齢者向けのサービスとは状況やリスクが異なるという認識。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)

受入れにあたっての 取組内容	ヒアリング調査結果(抜粋)
<p>その他の支援や、受入れにあたっての工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 身寄りのない高齢者や障害者への生活サポートを目的としたNPOの居住支援法人を設立しており、その支援対象を外国人材にも拡大することで、特定技能外国人の入国後の生活サポートも担う体制を整えた。登録支援機関による定期的なフォローを受けつつも、介護事業所の管理者や指導担当者が実務の傍らで登録支援機関と直接やり取りするのではなく、間に居住支援法人のスタッフが入ることで、情報整理や実務以外のサポートを行い、定着支援を手厚くしている。直属の上司ではない職員が代理で窓口となることで、職場では話しにくいことや、仕事以外の生活上の相談ができることが利点。(ぱんぷきん介護センター) • 入国初日には、登録支援機関の通訳担当者が同席し、生活に関する事項を一通り説明した。住居は、事業所まで自転車まで通える距離の空き家を会社で借り上げ、提供しており、生活用品は社員から寄付で集め、通勤用の自転車を用意した。宮城県の施設等環境整備事業補助金を活用し、高額な家電の購入費用に充てた。(ぱんぷきん介護センター) • 日本の生活様式に関する研修については、技能実習として入職した当初から、ゴミ出し等の生活ルールや文化について、職員が業務や日常の中で都度教えてきた。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)
<p>訪問系サービスにおける技能実習生・特定技能外国人受入れに関する意見等</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 給与等の条件面で地方の事業所は不利であるため、「ここで学びたい」「ここで働きたい」と思ってもらえるような環境作りに注力しており、外部からの人材獲得よりも、自社で採用した人材の定着を優先している。(ぱんぷきん介護センター) • 地域に居住する日本人を採用する場合と比較して、採用コストやランニングコスト(関連団体への支払いや、居住支援法人の事務局コスト等)が上乗せになる。国や自治体には、金銭面のサポートのほか、定着支援を目的としたツールや教材の提供も期待する。(ぱんぷきん介護センター) • 訪問系サービスへの従事は、生活介護等で経験を積んだ上でのステップアップが望ましいと考えており、来日直後からの従事は懸念があるため、一定期間の経験が必要という認識。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」) • 外国人職員の訪問系サービス従事が進むことで、勤務バランスの改善が期待される。生活介護と重度訪問介護をバランスよく担うことで、職員のスキル向上や事業所全体のレベルアップにつながると考えている。また、外国人職員の受入れは、日本人職員側にとっても、教えること、伝えることを通じて自らの支援を振り返る機会になり、支援スキルや対応の向上につながった。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」) • 訪問系サービスといっても、重度訪問介護と高齢者宅での訪問系サービス等では内容や課題が異なると認識している。重度訪問介護では、利用者が

受入れにあたっての 取組内容	ヒアリング調査結果(抜粋)
	<p>比較的若年で、共通の趣味等がある場合には、国籍が違って自然に接することができると考えている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」)</p>

図表 38 ヒアリング調査結果(訪問系サービスに従事する技能実習生及び特定技能外国人)

訪問系サービス従事の経緯、現状、今後の展望	ヒアリング調査結果(抜粋)
訪問系サービスに従事した経緯	<ul style="list-style-type: none"> • 現地の大学時代に社会福祉団体に高齢者の生活支援をするボランティア活動をしていた。介護分野に限らず就労経験はなかったが、この経験を通じて訪問系サービスに興味を持った。日本の介護の仕事については、ボランティアをしていた大学時代に初めて知った。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏) • 高校卒業後に実家で両親の畑仕事を手伝いつつ、祖父の介護も行方中で、安心して入浴できることの重要性を学んだ。この経験を生かしたいと考え、訪問入浴介護に挑戦した。(ぱんぷきん介護センター インタン氏)
訪問系サービスに従事してみた感想	<ul style="list-style-type: none"> • 利用者や家族の方から感謝されることが大きな励みとなり、介護の仕事のやりがいを感じている。一方、外国人として日本語の方言や日本の介護に触れる中で、言葉だけでなく相手の気持ちを汲み取ることの難しさや重要性も実感している。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏) • 利用者が安心して入浴し、喜んでくれた時に仕事のやりがいを感じる。一方、利用者一人ひとりの体調や気分に合わせて対応すること、特にお湯の温度や声かけを調整することに難しさも感じている。(ぱんぷきん介護センター インタン氏) • 生活介護では送迎時の短いやりとりが中心である一方、重度訪問介護では利用者・家族と長時間関わり、生活全体を知ることができ、コミュニケーションが増えるという点にやりがいを感じている。(社会福祉法人えぽっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」ワフル氏) • 移乗、食事介助、排泄介助等は生活介護で既に経験があったが、利用者宅の物の配置や道具の使い方といった生活介護にはない新しい要素を覚える必要があったことに苦労した。(社会福祉法人えぽっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」ワフル氏)
受入環境に対する所感	<ul style="list-style-type: none"> • 研修内容は現場ですぐに活かせるもので、安心して働いている。ホースの取り付けや蛇口の使い方、水圧や力加減、相手の体調や気分に合わせて柔軟な対応等、実際に現場で働いてみて感じる違いも多くあるが、その都度、上司や先輩職員にフォローしてもらっている。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏) • 仕事以外の生活面で困ったことがあれば、居住支援担当の方に相談しており、休日にはリフレッシュの機会も設けてもらっている。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏・インタン氏) • 同国出身の同僚がいることも安心感につながっており、仕事や生活のこと、困ったことについて相談し合っている。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏・インタン氏) • 管理者等による定期的な声かけ・フォローアップが安心につながっている。

訪問系サービス従事の経緯、現状、今後の展望	ヒアリング調査結果(抜粋)
	<p>業務だけでなく生活面の相談もしやすい体制が整備されている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」 ワフル氏)</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士国家試験に向けた学習として、会社や管理者からオンライン講座の受講や、教材の提供等の支援を受けている。学習頻度は月3～4回程度で、休日や夜間に学習している。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」 ワフル氏)
今後のキャリアについて	<ul style="list-style-type: none"> 今後は現場で経験を積みながら着実にスキルを高め、将来的には介護福祉士の国家資格を取得し、その後も日本で介護の仕事を長く続けていきたい。介護福祉士の国家資格取得についても相談に乗ってもらっており、今後もさらなる研修や、日本語・介護福祉士の国家資格取得のサポートをお願いしたい。(ぱんぷきん介護センター アニサ氏・インタン氏) 介護福祉士の国家資格を取得し、日本で長く働きたいと考えている。将来的には高齢者介護や、運転免許証を取得できれば移動支援等にも挑戦したいと考えている。北海道(室蘭)では交通手段が限られ、生活面でも運転免許証を取得したいと考えている。(社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん」 ワフル氏)

5. 調査結果のまとめ

※末尾に「◎」がついている記述はクロス集計によるもの

i. 訪問系①調査

【適合確認書発行済み／適合確認申請中の事業所の特徴】

- ✓ 適合確認書発行済み／適合確認申請中の訪問系サービス事業所は、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態が7割半ばと多かった。施設に併設された利用者宅へ訪問する形態と地域の利用者宅へ訪問する形態では、先輩職員の同行の方法や緊急時の外国人材にとっての助けの呼びやすさ、利用者・家族との関係構築の過程等が異なると考えられ、それが技能実習生及び特定技能外国人の受入れにも影響を与えていることが推察される。他にも、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態と地域の利用者宅へ訪問する形態では、前提条件が異なってくる」といった意見がみられた。⇒図表 8 (P11) 参照
- ✓ 適合確認書発行済み／適合確認申請中の訪問系サービス事業所は、技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況について、「十分確保できている」「概ね確保できている」事業所が6割程度であるものの、適合確認申請を行った(受け入れようとした)理由のうち、最も大きいものとしては「介護職員不足を解消したかったため」が7割程度と最も多かった。これは、訪問系サービスの今後の人材確保のため、現状はある程度人員確保ができていない状態でも、今後のことを考えて早めに技能実習生及び特定技能外国人の受入れを始めている可能性がうかがえる。⇒図表 7、10 (P11、14) 参照

【外国人介護人材の受入れ状況および業務実施状況】

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人全体のうち、2割がすでに基本的に独り立ちした職員として従事していることがわかった。⇒図表 9 (P13) 参照
- ✓ 受け入れている特定技能外国人のスキル等の現状の評価について、「業務への意欲」「他職員との関係構築」では「満足している」「おおむね満足している」と回答した事業所が9割以上だったが、「日本語能力」では6割半ば、「日本の生活様式、文化への理解」では7割半ばであった。「日本語能力」「日本の生活様式、文化への理解」の難しさという、訪問系サービスならではの事情がうかがえた。⇒図表 11 (P15) 参照

【訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に対する考え(適合確認発行済み／適合確認申請中の事業所)】

- ✓ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も重要だと考えるものとして各種研修実施(特に訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修)が最も多くの事業所から挙げられた。⇒図表 12 (P17) 参照
- ✓ 実務経験1年以上に関する要件および例外条件に関しては、厳格化支持が1割、現状維持が5割強だが、日本語能力の要件については、厳格化支持が2割弱、現状維持が6割強を占めていた。⇒図表 13 (P18) 参照
- ✓ サービス種別ごとにみると、実務経験と日本語能力の例外条件については差が見られなかったが、同行訪問を行う期間と ICT 機器の使用の例外条件については、老人福祉法・介護保険法関係(訪問入浴介護を除く)の事業所より、障害者総合支援法関係の事業所の方が厳格化を支持する意見がより多

くみられた。◎ ⇒図表 14～17 (P19、20) 参照

- ✓ 事業形態ごとにみると、日本語能力とICT機器の使用の例外条件については、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態より、地域の利用者宅へ訪問する形態の方が、厳格化と緩和両方の意見が多く、意見がより分かれる傾向がみられた。◎ ⇒図表 18～20 (P21、22) 参照
- ✓ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいものとしてOJTや研修実施に関連するものが3～4割程度の事業所から挙げられた。⇒図表 21 (P22) 参照
- ✓ 自由記述では、適合確認申請にかかる提出書類の多さや適合確認書の発行までに要する時間等、申請全般の煩雑さに関する声が多くみられた。⇒P24、34 参照

【研修・OJT】

- ✓ 多くの研修について、5割程度の事業所が日本人向けと同様の研修を実施しているが、日本の文化や生活様式に関する研修や日本語(会話)に関する研修については、3割強の事業所が受入れにあたり新たな研修を実施している。⇒図表 22 (P25) 参照
- ✓ 採用に関しては、介護スキルや実務経験に加えて、訪問系サービスに対する意向と適性を重視している事業所が多かった。ヒアリングでも「介護スキルよりも、コミュニケーション能力を重視している」という声が聞かれた。⇒図表 23 (P28) 参照
- ✓ 独り立ちするまでの同行訪問の回数については、事業所によってばらつきが大きかった。利用者や業務内容によって同行訪問の回数に差が出ると考えられる。また、独り立ちの判断基準として「サービス内容を問題なく実施できる」を挙げる事業所が90%近くあったことから、習熟度を重視した結果、個々人の能力(実務経験の長さや日本語能力等)も同行訪問回数のばらつきの一因となっていると考えられる。ヒアリングでは「本人が安心できるよう、約1か月という長めの同行期間を設けた。」という声が聞かれた。⇒図表 24 (P29) 参照
- ✓ ヒアリング調査では「既存の作業手順書にふりがなや写真を追加した」という事業所が工夫している事例がみられた。⇒図表 37 (P45) 参照

【キャリアアップ計画】

- ✓ 8割程度の事業所において、厚生労働省が示している様式をそのまま使用している。⇒図表 25 (P30) 参照
- ✓ キャリアアップ計画の作成に関する課題として、個別の計画の設定や技能実習生及び特定技能外国人とのコミュニケーションといった、運用初期段階における課題が挙げられている。⇒図表 26 (P31) 参照

【技能実習生及び特定技能外国人の保護及び負担軽減に関する取組】

- ✓ カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組の中でも、対応マニュアルやルールについて、技能実習生及び特定技能外国人が十分理解できるように共有を行うことに課題を感じている事業所が半数近くある。⇒図表 27 (P32) 参照
- ✓ 問題が起こった際には、本人、利用者・家族への聞き取りを行う事業所が多く、ヒアリング調査でも「何かあればすぐに相談するように伝えている」との声が聞かれた。⇒図表 28 (P33) 参照

ii. 訪問系②調査

【訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に対する考え(適合確認を行っていない事業所)】

- ✓ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるものとして、各種研修実施が最も多くの事業所から挙げられた。⇒図表 30(P36) 参照
- ✓ サービス種別ごとにみると、児童福祉法関係の事業所では訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修や日本の生活様式についての研修について取り組むことが難しいと考える事業所の割合が低い等、サービス種別ごとに一部の適合確認の遵守事項・要件等への取組の難易度について違いがみられた。◎ ⇒図表 31(P37) 参照
- ✓ 7割程度の事業所は訪問系サービスに新たに在留資格「技能実習」「特定技能」が従事できることを認識していたが、技能実習生及び特定技能外国人の受入れについては6割強の事業所が難しいと考えている。その理由として、利用者やその家族の理解を得ることの難しさ、技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力、人件費の負担増が多く挙げられた。⇒図表 29、32、36(P35、38、40) 参照
- ✓ サービス種別ごとにみると、児童福祉法関係の事業所は受入れが可能と考える事業所の割合が低い等、サービス種別ごとに技能実習生及び特定技能外国人の受入れ可否についての考えに違いがみられた。特に児童福祉法関係の事業所(居宅訪問型自動発達支援)からは、「従事には国家資格が必要であるため」という理由が聞かれた。◎ ⇒図表 33(P38) 参照
- ✓ 事業形態ごとにみると、地域の利用者宅へ訪問する形態より、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態の方が、受入れが可能と考える事業所の割合が高く、事業形態ごとに技能実習生及び特定技能外国人の受入れ可否についての考えに違いがみられた。◎ ⇒図表 34(P39) 参照
- ✓ 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の有無ごとにみると、(在留資格を問わず)外国人介護人材がいない事業所の方が、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが難しいと考える割合が高い。◎ ⇒図表 35(P39) 参照
- ✓ 自由記述では、適合確認申請の負担に加えて、利用者の部屋に上がること・コミュニケーション等の訪問系サービス特有の事情による利用者の反応を懸念する声や、国や自治体からのコスト及びソフト面での支援を求める声が聞かれた。行政手続きに慣れていない事業者にとっては、適合確認申請はハードルが高いだろうという意見もあった。⇒P41、43 参照

第2章 技能実習「介護」の固有要件等 に関するアンケート調査／ヒアリング調査

第2章 技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査／ヒアリング調査

1. 調査の概要

1) 目的

- ✓ 受入れ事業所の技能実習制度における介護の固有要件(日本語能力の要件、受入れ事業所の開設後要件等)に関する意見や課題等を把握することを目的として、アンケート調査及びヒアリング調査を行った。

2) アンケート調査

(ア) 調査対象

- ✓ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等
 - 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等のリストから 3,000 事業所を調査対象として抽出した。
 - ◇ 2022年以降に新規計画認定を受けていない事業所は、現在技能実習生を受け入れていない可能性が高いため、調査対象は技能実習の計画認定時期が2022年以降の事業所に限定した。
 - ◇ 技能実習生の受入れが可能な、訪問系サービスを除くすべての施設種別を調査対象とした。
 - ◇ 「①児童福祉法関係の施設・事業」「②障害者総合支援法関係の施設・事業」「③老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業」「④生活保護法関係の施設」「⑤その他の社会福祉施設等」「⑥病院又は診療所」の6カテゴリ別に調査対象数を決定し、ランダムに抽出を行った。(複数のサービスを提供している事業所が複数の種別で抽出された場合には別の事業所を再抽出した)
 - 「①児童福祉法関係の施設・事業」「④生活保護法関係の施設」「⑤その他の社会福祉施設等」については対象数が限定的であるため、①④⑤の事業所は全数を対象としたうえで、残りの件数を「②障害者総合支援法関係の施設・事業」「③老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業」「⑥病院又は診療所」の母数の割合に応じて比例配分を行った。
- ✓ 事業所における技能実習生の受入れ支援等の担当者または人材の採用・育成等の責任者に回答を依頼した。

(イ) 調査方法

- ✓ Web 調査
 - Web アンケート調査フォームの URL・QR コード等を記載した調査依頼状を郵送し、インターネット上で回答いただいた。

(ウ) 調査実施期間

- ✓ 2025年11月4日～11月28日(※)
※ただし、調査実施期間が終了した後でも、Webアンケート調査フォームの閉鎖(12月3日)までに回収したものは最終的な集計に含めた。

(エ)回収結果

- ✓ 調査対象数:3,000件
- ✓ 有効回答数:923件(回収率:30.8%)

(オ)主な調査内容

- ✓ 技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査の主な内容は以下のとおり。詳細な項目は巻末の参考資料を参照。
 - 施設・事業所・病院の概要
 - 外国人介護人材の受入れ状況
 - 技能実習制度における介護の固有要件等に関する現状 等

(カ)集計方法

- ✓ 全設問について単純集計を行った。また、一部の設問についてはクロス集計を行った。
- ✓ 四捨五入の関係から合計が100%でない場合がある。

3) ヒアリング調査

(ア) 調査対象

- ✓ 調査対象は、以下のとおり。
- ✓ 調査対象の選定方法は、以下の2点に留意して行った。
 - 厚生労働省、検討会委員等からの推薦のほか、アンケート調査においてヒアリング調査への協力が可能と回答のあった事業所から、調査目的に適う対象を選定した。
 - 「技能実習生の服薬介助・喀痰吸引等への従事に関する制限に対して、制限の緩和または現状維持のいずれかにおいて一定の意見を有している」、「障害系サービスにおいて技能実習生を受け入れている」等の観点から選定を行った。

図表 39 調査対象(技能実習生を受け入れている法人・事業所)

No.	法人・事業所名	調査日
1	社会福祉法人A	2025年11月26日
2	障害福祉サービス事業所B	2026年1月23日
3	社会福祉法人C 高齢者福祉サービス事業所D	2026年2月13日

(イ) 調査方法

- ✓ オンライン会議システムを用いて実施した。
- ✓ 技能実習生の受入れ・育成等に携わっている担当者に実施した。

(ウ) 主な調査内容

- ✓ 主なヒアリング内容は、以下のとおり。
 - 法人・事業所概要
 - 現在の外国人介護人材(特に技能実習生)受入れ状況
 - 就業している技能実習生の業務状況
 - 技能実習「介護」の固有要件等の妥当性について
 - 技能実習生受入れにおける事業所開設後3年要件の見直しについてのご意見
 - 技能実習生の受入れ人数上限に対するご意見
 - 技能実習生の夜勤対応に関する努力義務についてのご意見
 - 日本語要件についてのご意見
 - 技能実習生の喀痰吸引等実施に対する制限についてのご意見
 - 技能実習指導員の要件についてのご意見

2. 調査結果（アンケート調査、抜粋版）

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

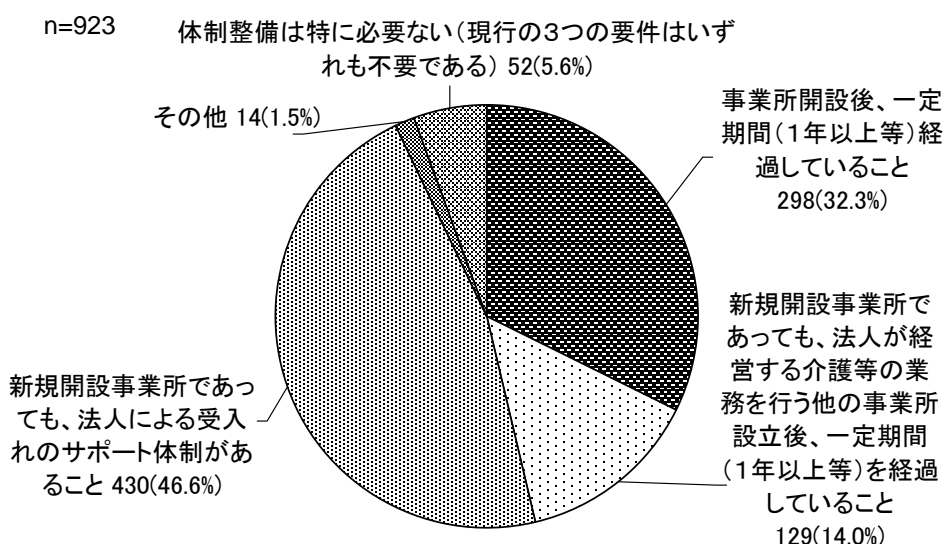
※自由記述については基本的に原文ママ(明らかな誤字等は修正している場合がある)

1) 技能実習制度における介護の固有要件等に関する意向について

① 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制 (Q8)

- ✓ 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制について、「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること」が 46.6%、「事業所開設後、一定期間(1年以上等)経過していること」が 32.3%、「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間(1年以上等)を経過していること」が 14.0%。
- ✓ なお、現行の固有要件においては、技能実習を行うことができる事業所は、「1. 技能実習を行わせる事業所が開設後3年以上経過していること」「2. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所が開設後3年以上経過していること」「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」の3つの要件のうちいずれかを満たすことが求められている。
- ✓ 「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」については、①当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、技能実習生に対する研修体制及びその実施が確保されていること、②技能実習生並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること、③技能実習生の受入れについて、技能実習開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること、④技能実習生の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていることの全ての要件を満たすことが求められている。

図表 40 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制(SA)

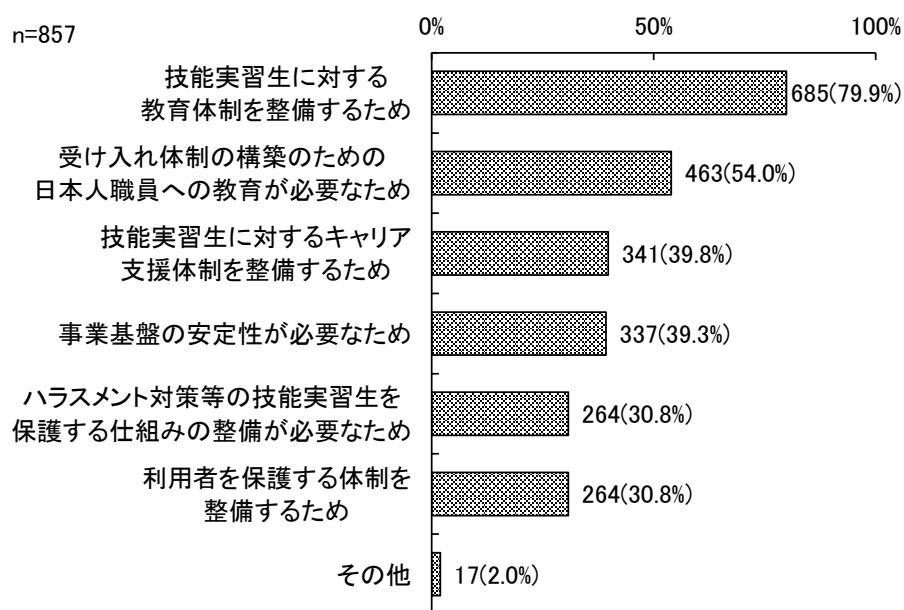


② 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由 (Q9)

※Q8で「事業所開設後、一定期間（1年以上等）経過していること」「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間（1年以上等）を経過していること」「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由について、「技能実習生に対する教育体制を整備するため」が 79.9%、「受け入れ体制の構築のための日本人職員への教育が必要なため」が 54.0%、「技能実習生に対するキャリア支援体制を整備するため」が 39.8%。

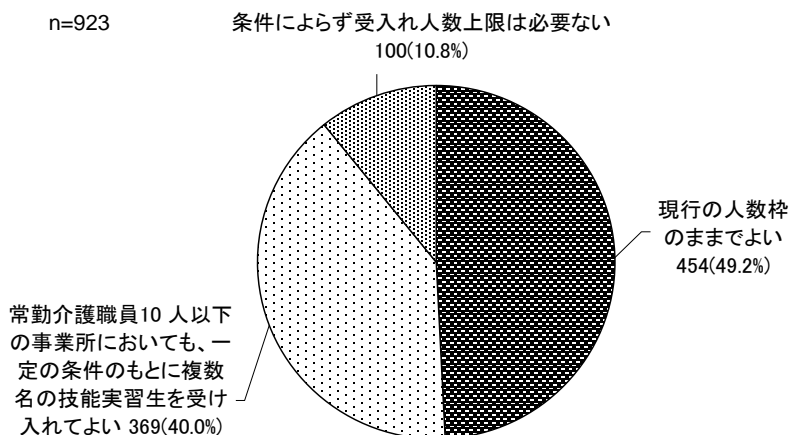
図表 41 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由
(複数回答※以下 MA と記載)



③ 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え (Q10)

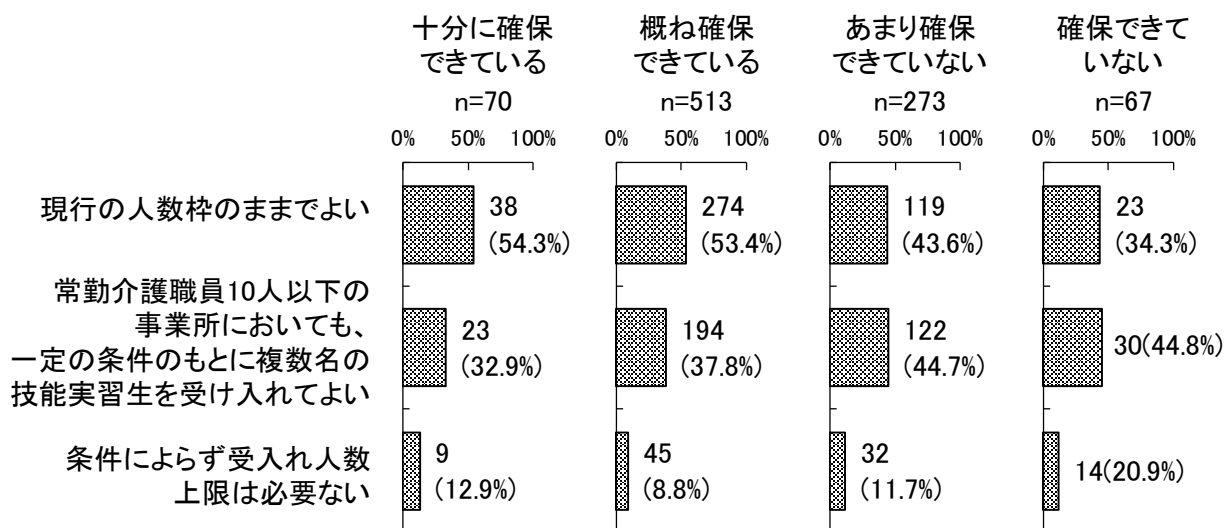
- ✓ 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考えについて、「現行の人数枠のままでよい」が 49.2%、「常勤介護職員 10 人以下の事業所においても、一定の条件のもとに複数名の技能実習生を受け入れてよい」が 40.0%、「条件によらず受入れ人数上限は必要ない」が 10.8%。

図表 42 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え(SA)



図表 43 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え

(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類(主な事業)に関わる職員の確保状況ごと)

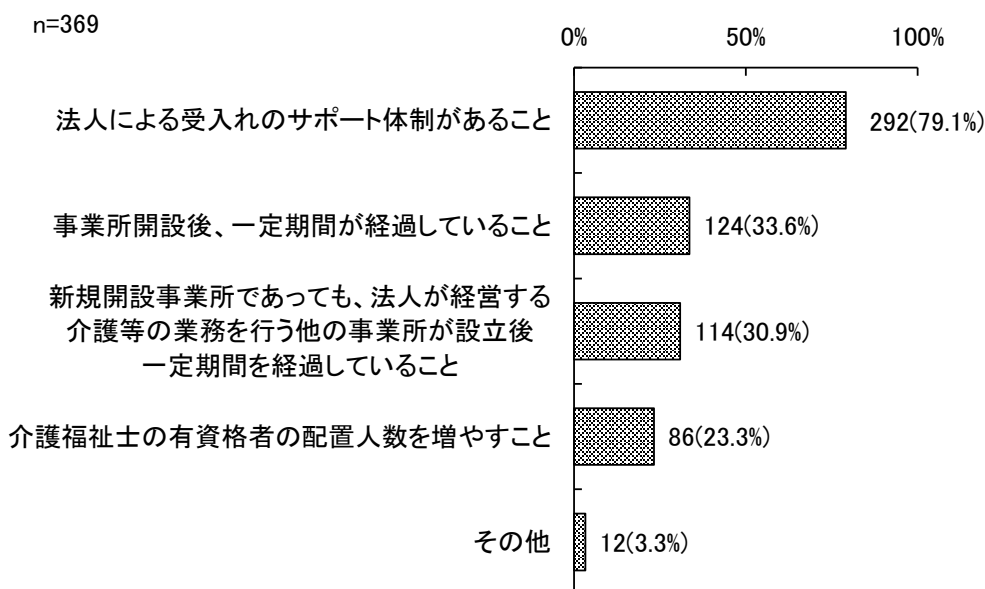


④ 「一定の条件」の内容 (Q11)

※Q10で「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに複数名の技能実習生を受け入れてよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の複数受入れに関する「一定の条件」について、「法人による受入れのサポート体制があること」が79.1%、「事業所開設後、一定期間が経過していること」が33.6%、「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所が設立後一定期間を経過していること」が30.9%。

図表 44 「一定の条件」の内容(MA)

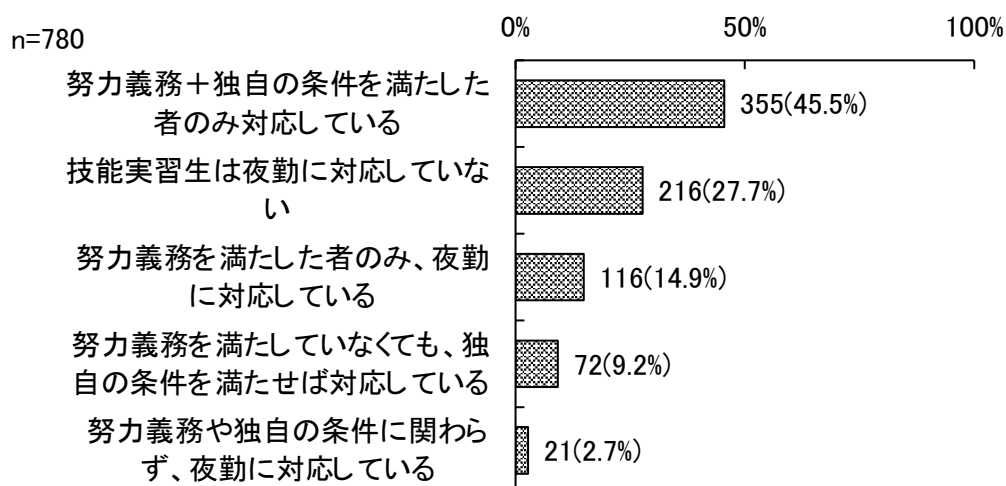


⑤ 技能実習生の夜勤の対応状況 (Q14)

※Q13で夜勤を実施していると回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の夜勤の対応状況について、「努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している」が45.5%、「技能実習生は夜勤に対応していない」が27.7%、「努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している」が14.9%。

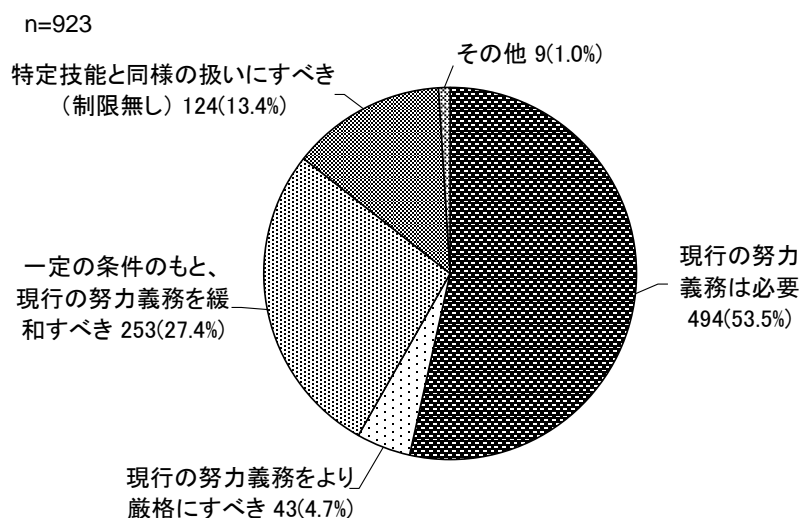
図表 45 技能実習生の夜勤の対応状況(MA)



⑥ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考え (Q15)

- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えでは、「現行の努力義務は必要」が 53.5%、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」が 27.4%、「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」が 13.4%。

図表 46 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考え(SA)

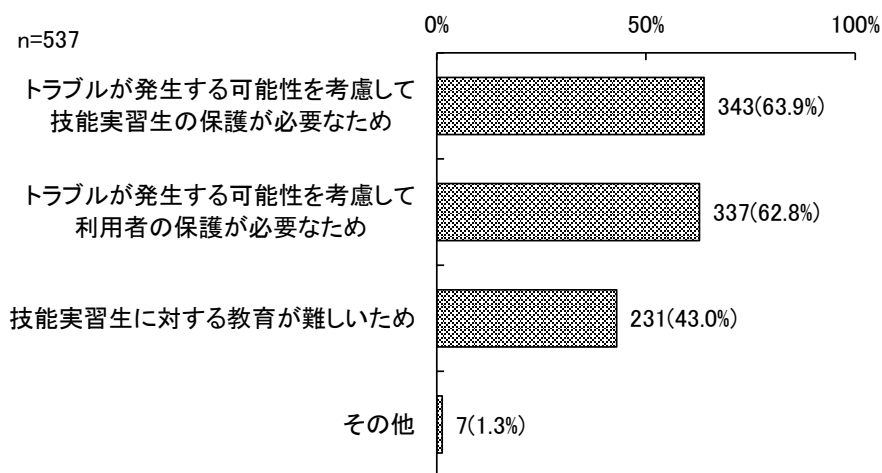


⑦ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (Q16)

※Q15で「現行の努力義務は必要」「現行の努力義務をより厳格にすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由では、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 63.9%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 62.8%、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 43.0%。

図表 47 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由(MA)

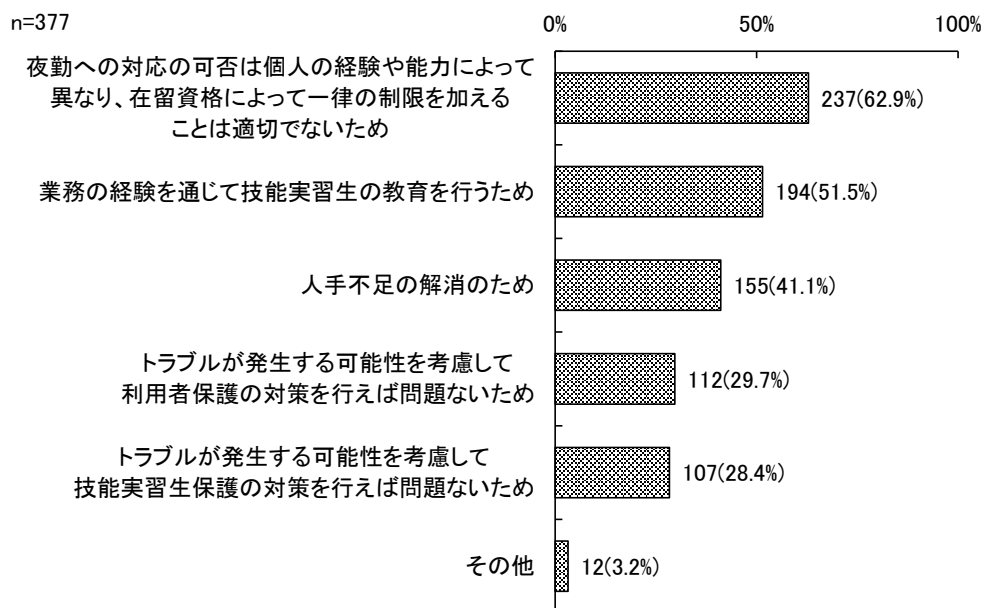


⑧ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (Q17)

※Q15で「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由では、「夜勤への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が62.9%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が51.5%、「人手不足の解消のため」が41.1%。

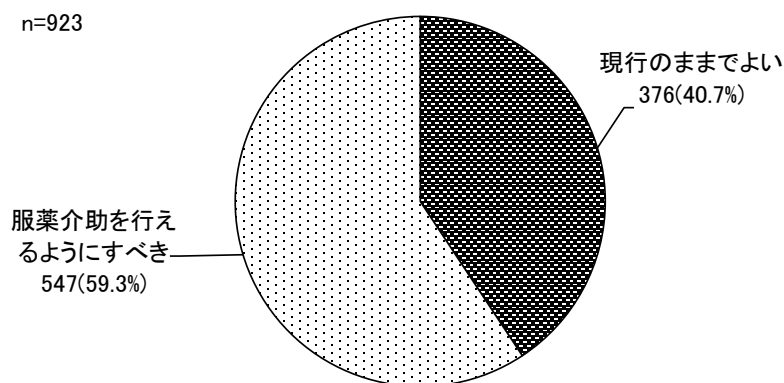
図表 48 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由(MA)



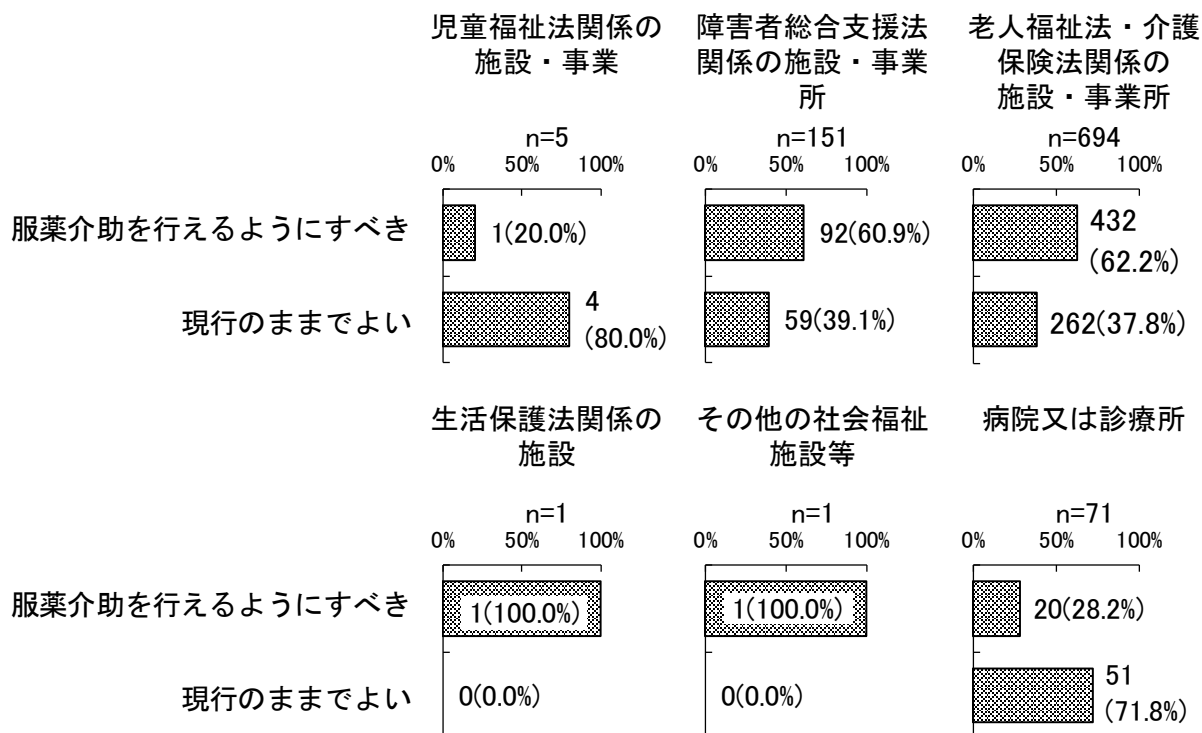
⑨ 技能実習における服薬介助の制限についての考え (Q18)

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えでは、「現行のままでよい」が 40.7%、「服薬介助を行えるようにすべき」が 59.3%。

図表 49 技能実習における服薬介助の制限についての考え (SA)



図表 50 技能実習における服薬介助の制限についての考え
(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

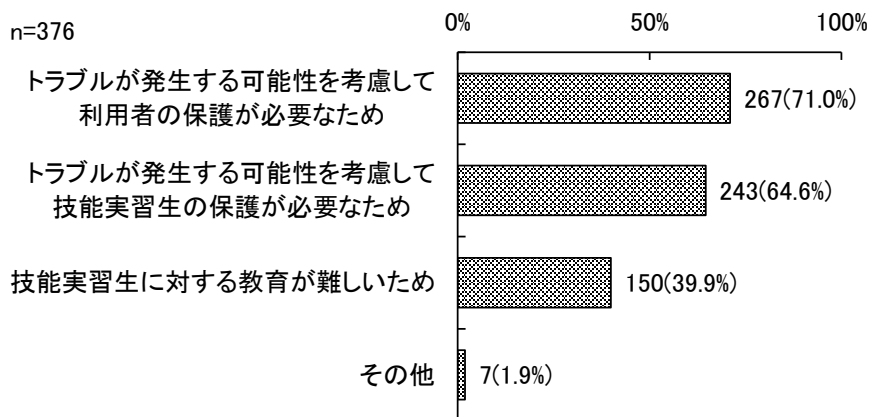


⑩ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (Q19)

※Q18で「現行のままでよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 71.0%、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 64.6%、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 39.9%。

図表 51 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (MA)

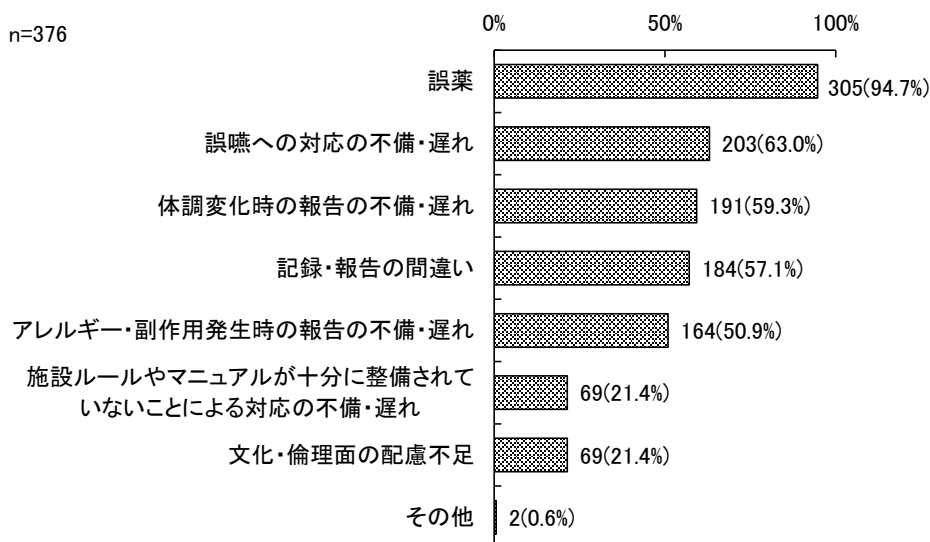


⑪ 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容 (Q20)

※Q19で「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容については、「誤薬」が 94.7%、「誤嚥への対応の不備・遅れ」が 63.0%、「体調変化時の報告の不備・遅れ」が 59.3%。

図表 52 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容 (MA)

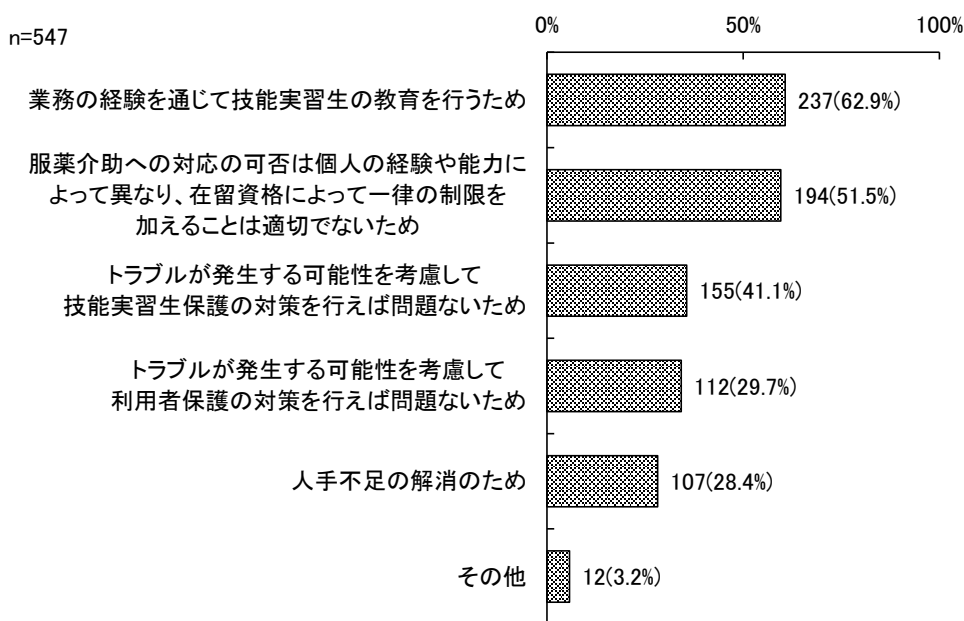


⑫ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (Q21)

※Q18で「服薬介助を行えるようにすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「服薬介助への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が 62.9%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が 51.5%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため」が 29.7%。

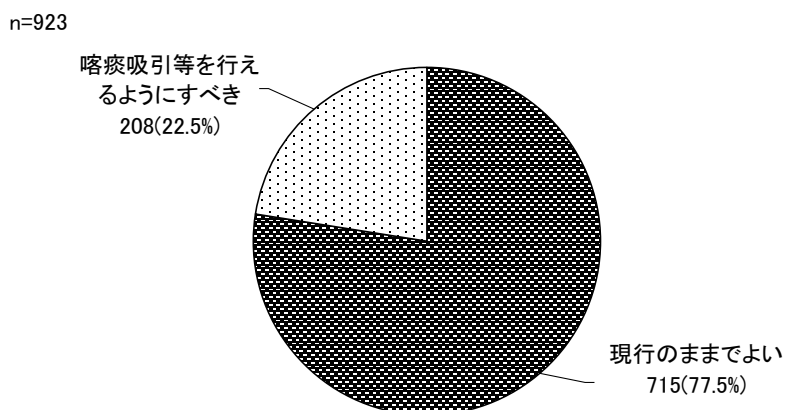
図表 53 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (MA)



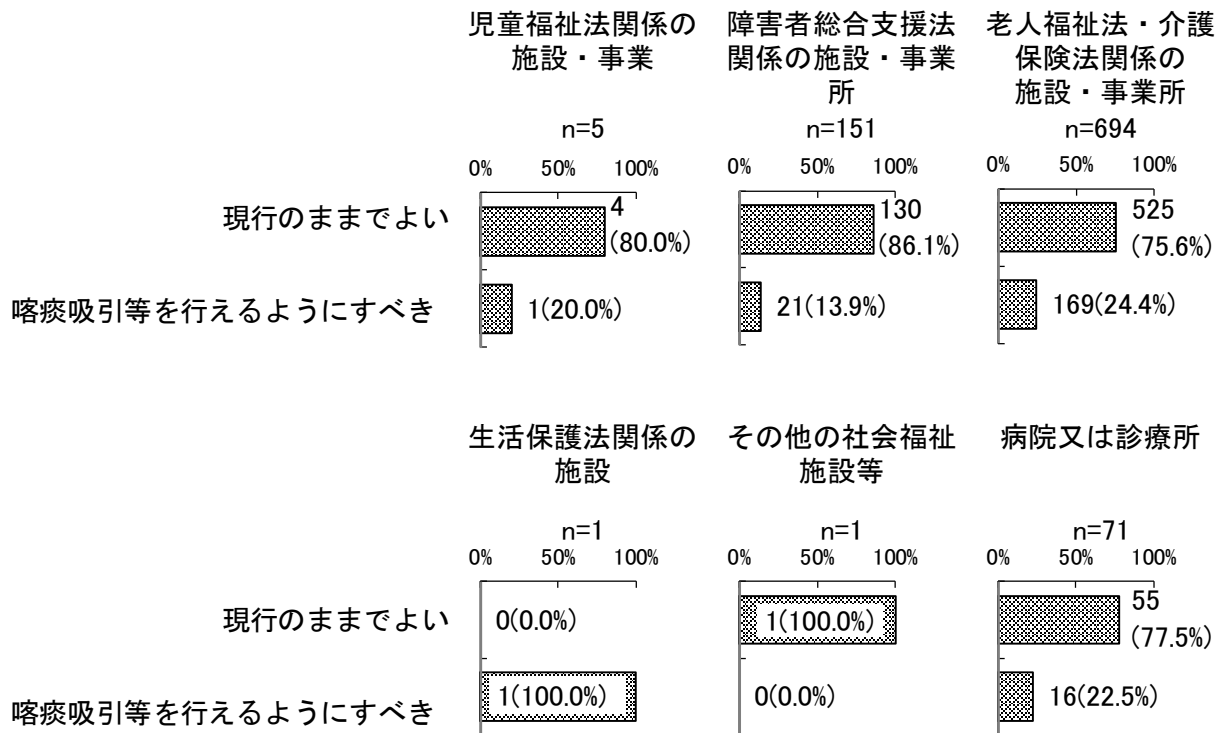
⑬ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え (Q22)

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等の制限について、「現行のままでよい」が 77.5%、「喀痰吸引等を行えるようにすべき」が 22.5%。
- ✓ なお、社会福祉士及び介護福祉士法、社会福祉士及び介護福祉士法施行規則といった法律等により、介護福祉士や介護職員は、病院・診療所で喀痰吸引等を実施することはできない。（「社会福祉士及び介護福祉士法(昭和62年法律第30号)」第48条の5第3号、および「社会福祉士及び介護福祉士法施行規則(昭和62年厚生省令第49号)」第26条の3第3号より）

図表 54 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え (MA)



図表 55 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

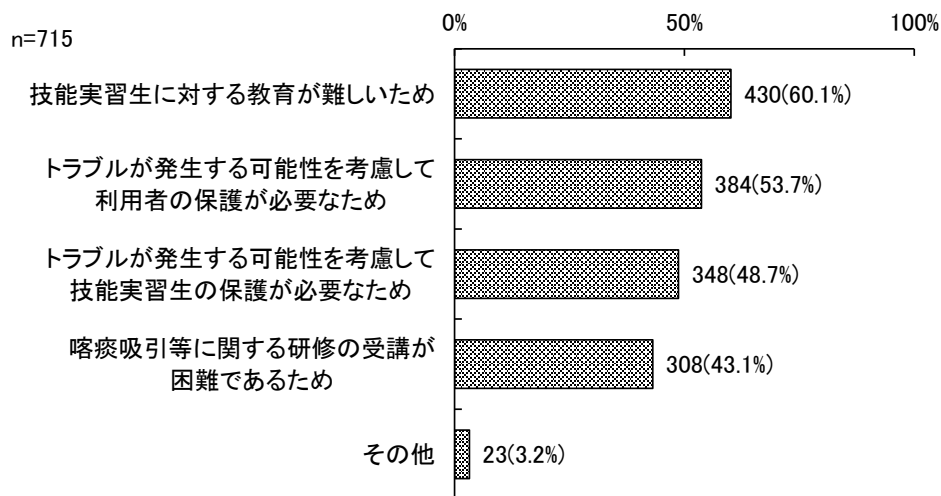


⑭ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由 (Q23)

※Q22で「現行のままでよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由では、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 60.1%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 53.7%、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 48.7%。

図表 56 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由(MA)

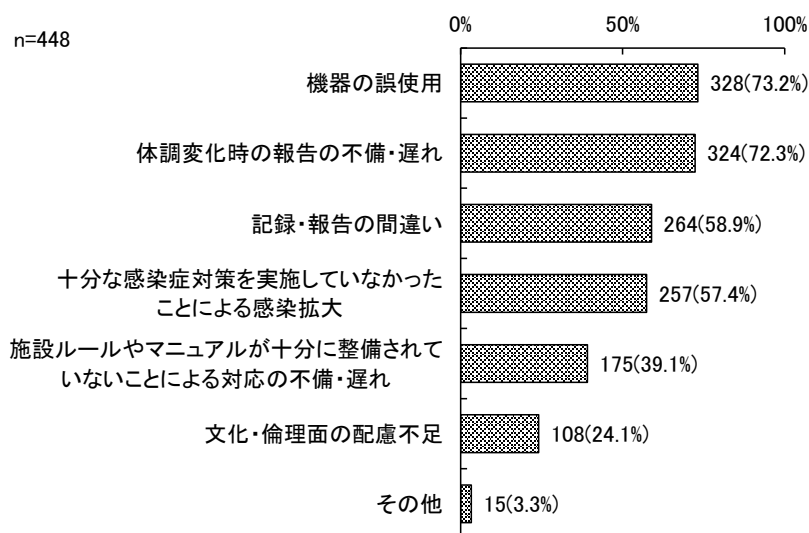


⑮ 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容 (Q24)

※Q23で「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容では、「機器の誤使用」が 73.2%、「体調変化時の報告の不備・遅れ」が 72.3%、「記録・報告の間違い」が 58.9%。

図表 57 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容 (MA)

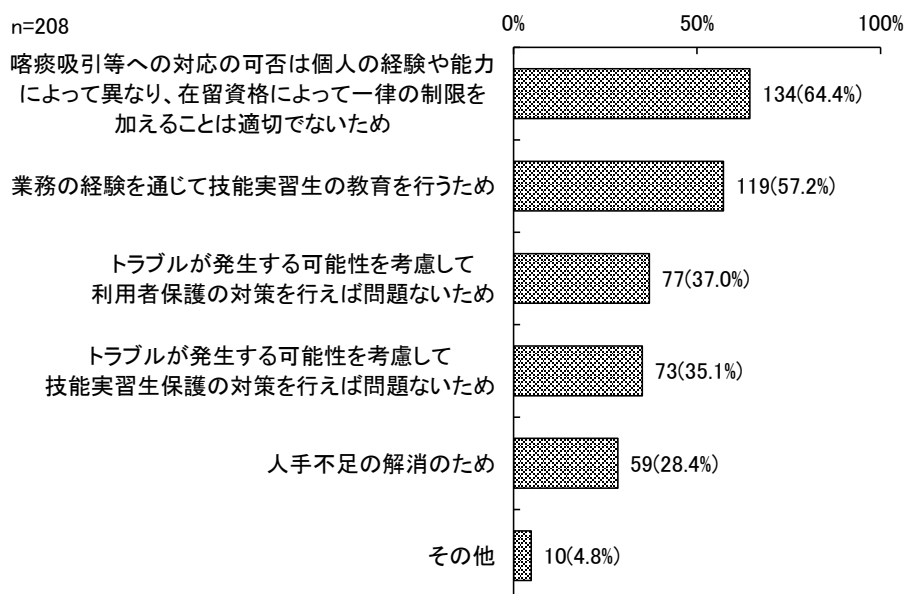


⑯ 技能実習における喀痰吸引の制限についての考えの理由 (Q25)

※Q22で「喀痰吸引等を行えるようにすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「喀痰吸引等への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が 64.4%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が 57.2%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため」が 37.0%。

図表 58 技能実習における喀痰吸引の制限についての考えの理由 (MA)



3. 調査結果（ヒアリング調査）

図表 59 ヒアリング調査結果(技能実習「介護」の固有要件等に関するヒアリング調査)

固有要件		ヒアリング調査結果(抜粋)
服薬介助実施に対する制限について	技能実習生が服薬介助に従事できないことに関するご意見や、業務上の課題等	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習2号に移行し、一人で業務できるよう立ち上げたタイミングで、服薬介助が出来ないことによる問題が生じる。食事の配膳・下膳の際に服薬介助をする機会が多いが、技能実習生はその場で服薬介助できない。他の職員に引継ぐことになるが、かえって他の職員に引き継ぐことで服薬忘れや誤薬が起きやすくなる。 (注:A法人内の事業所では、日勤帯・夜勤帯それぞれに「独り立ちチェック」がある。クリアした段階で、各勤務の通常の介護業務に入る。)(社会福祉法人A) 従来型では複数の職員がいるため他の職員に服薬介助を頼めるが、ユニット型では、隣のユニットに行って他の職員を呼ぶ必要があり、余分に時間がかかる。(社会福祉法人A) 服薬介助に関連して、技能実習制度と「原則として医行為ではない行為の通知」の整合性がとれる資料等があれば、現場でも判断しやすい。何を根拠にどこまで許可しているのかという話題は、当法人の会議でもしばしば議題になる。(社会福祉法人A) 現在はほぼ満床であり、利用者のほぼ全員に服薬介助が必要であるが、当事業所はユニット型のため、夕食終了後の18時半から19時の時間帯は、(早番職員が勤務時間外となるため、)日本人職員を残して服薬介助を行うという対応を行っている。技能実習生本人たちからは「もどかしい」「迷惑をかけている」という言葉が聞かれる。(社会福祉法人C・高齢者福祉サービス事業所D) 薬の種類や利用者を間違えないよう確認することが重要だが、利用者の識別や利用者に応じたサービスの提供という点では、他の業務と変わらない。技能実習生であっても日本語がしっかり理解できれば服薬介助も実施可能だと思う。(社会福祉法人C・高齢者福祉サービス事業所D) 利用者にとっては、適切なタイミングで服薬できることが体調管理の上で重要であり、日本人が駆けつけなければ服薬できない状況よりも、普段の介助者が服薬介助できる仕組みを作ることが、利用者のためになる。(社会福祉法人C・高齢者福祉サービス事業所D)

固有要件		ヒアリング調査結果(抜粋)
	技能実習生が服薬介助に従事する場合に考えられる条件や課題等	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の服薬介助においては、介護技術よりも日本語がボトルネックとなり、誤った薬剤を渡してしまう可能性がある(漢字を理解できない、朝食・昼食・夕食の違いを判別できずに誤る等)。理想としては、1年経った独り立ちのタイミングで服薬介助ができるようになるといいが、経験年数だけでなく、日本語レベルに応じて判断すべき。ただし、日本語能力試験の結果と、日頃のコミュニケーション能力は比例しないと考えている。N3を1つの指標にしつつ、服薬介助に関する用語等を指導する必要がある。仮に、技能実習生の服薬介助従事を解禁する場合は、介護の日本語(専門用語)で服薬に関する専門用語の研修(eラーニング)やテストを実施してはどうか。(社会福祉法人 A) 日本語能力と、利用者の名前の把握が十分だと判断できれば、段階を踏んで従事することは可能。(障害系福祉サービス事業所 B) 人手不足を理由に技能実習生を受け入れている法人の場合、技能実習生を受け入れて人数が増えたとしても、服薬介助専属の職員を配置することで、シフト自体は厳しくなる。(社会福祉法人 A) 万が一誤薬があった場合も、技能実習生の場合「業務で失敗してしまった場合、帰国することになるのではないか」という不安があるため、報告が遅れる可能性もあるのではないかと懸念はある。(障害系福祉サービス事業所 B) 技能実習生が薬剤を間違えた際に、(誰の薬を、どう間違えたか)事実確認を正確に行うのが難しい可能性がある。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
夜勤従事にあたっての努力義務について	技能実習生の夜勤従事に関するご意見	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生からは、夜勤に不安があるというよりも、手当を求めて、なるべく早く夜勤に従事したい、夜勤を増やしてほしいという声が多い。夜勤責任者として役職者等を配置するため、不安はないと考えられる。(社会福祉法人 A) 夜勤帯の利用者の服薬介助のニーズが多く、利用者の半数程度は服薬介助が必要であるため、服薬介助ができない技能実習生の夜勤従事は難しい。日本人職員のサポート人員数も限られている。(障害系福祉サービス事業所 B) 給与の観点から、夜勤への従事を希望する技能実習生はいる。他の事業所で夜勤に従事する知人から情報を得て、夜勤を希望するようになるようだ。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
	技能実習生が夜勤に従事する際に考えられる条件や課題等	<ul style="list-style-type: none"> 日勤帯・夜勤帯、それぞれに「独り立ちチェック」がある。クリアした段階で、各勤務の通常の介護業務に入る。早番・遅番については、食事介助、排せつ介助、入浴介助等、全ての介助ができるのかを日本人職員が確認する。チェック項目は、数十項目にわたる。夜勤は、日勤帯の業務は問題ないという前提のもと、夜間対応に特化した項目(夜間就寝中の利用者の対応、認知症利用者ケア等)を確認する。(社会福祉法人 A) 1、2年目は早番・遅番勤務とし、3年目に入ってから、業務実施状況の判断を踏まえて、夜勤に従事してもらっている。夜勤への従事における判断基準は、先輩職員が付き添い、排泄介助等の項目をチェックリストで確認するもので、

固有要件	ヒアリング調査結果(抜粋)
	<p>日本人と同じ基準である。在留資格よりも、当法人の基準をクリアできるかが重要。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)</p> <ul style="list-style-type: none"> 夜勤が日勤より難しい点は、トラブル対応であり、体調不良の利用者が出た際に状況報告や記録に不安がある。少なくとも、技能実習期間の1、2年で求める水準をクリアするのは難しい。今後 ICT 化が進み、オンコールの看護師に映像で状況を報告できるような仕組みが整えば、状況は改善されるかもしれない。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
喀痰吸引等実施に対する制限について	<ul style="list-style-type: none"> 当法人は特養が多く、看護師はオンコール体制が必要で、喀痰吸引等が 24 時間必要な方はそもそも受入れが難しいが、仮に今後従事させることになった場合は、喀痰吸引等に特化した日本語や技術の指導が必要だと考える。独り立ちチェックリストやマニュアルに、喀痰吸引等や服薬介助の項目を追加することも考えられる。日本語能力としてはN3が必須であり、どのタイミングで喀痰吸引等が必要なのか等を学ぶ必要もある。ただ、そもそも、そこまで技能実習生を指導することができるのかは疑問である。(社会福祉法人 A) 仮に喀痰吸引等への従事が可能になった場合でも、利用者の方が苦しんでいて切羽詰まっている状況で、日本語でスムーズなコミュニケーションができるかという懸念はある。(障害系福祉サービス事業所 B) 対象となる利用者が少ないことや、施設として実地研修を行う土壌が十分にできていなかったことから、日本人職員においても喀痰吸引等の研修が進んでおらず、仮に技能実習生の喀痰吸引等が解禁された場合でも、まずは日本人職員の研修体制整備が必要になる。その上で、特定技能に移行することを想定した育成の観点で、技能実習生にも喀痰吸引等の実施が可能になる体制を整備できればと思う。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
事業所開設後3年要件及びその見直し(法人要件・サポート体制要件)について	<ul style="list-style-type: none"> A法人では技能実習生の働きぶりに対し好印象を持っているが、マニュアルの整備、日本語指導の内容やスケジュール、介護技術の評価試験に向けた指導方法等、根拠に基づき、現場に対して説明できる法人でなければ、技能実習生を単なる人手として扱い、雑な指導や、計画書に沿わない実習が行われる可能性がある。(社会福祉法人 A) 開設後3年程度経過していなければ、運営の安定性に懸念があり、技能実習生を受け入れるのは難しい。(障害系福祉サービス事業所 B) 開設後3年が経過していない場合、法人のサポートは当然必要だと考える。法人内に新規事業所が設立されることは珍しくないため、法人のサポートによって受入れが可能になるのは望ましいことだ。(障害系福祉サービス事業所 B) 新規開設事業所が技能実習生を受け入れる場合、法人からの教育面・生活面でのサポートは必須である。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D) 仮に、技能実習生の受入れを経験した職員数名で新規に会社を設立し、事業所を開設する場合であっても、事業の基礎が整った段階でなければ、技能実習生の受入れは難しいのではないかと。ただし、現在の人材確保の厳しさを

固有要件		ヒアリング調査結果(抜粋)
		<p>考えると、開設後間もない事業所での外国人材の受入れについて、検討の余地はある。外国人介護人材の受入れ経験がない事業所であっても、法人として必要なサポートを約束してくれるのであれば、全くの新規立ち上げとは異なり、受入れは可能だと考える。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)</p>
	技能実習生の受入れ上限について	<ul style="list-style-type: none"> 多く受け入れるのであれば、指導する側の手間暇もかかるため、現行の要件は適切である。(社会福祉法人 A) 仮に緩和する場合は事業所の種類によると考える。A 型・B 型等の作業メインの事業所で、服薬介助等がなく、職業指導的な側面が強ければ 10 人あたり 2 人まで拡大しても問題ないが、生活介護のような事業所では、現在の比率が望ましい。(障害系福祉サービス事業所 B) 人材確保が困難な中、事業基盤が整っていることを条件に上限を緩和してもよいのではないかと。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
日本語要件について	技能実習生に求める日本語能力	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習 2 号になった時点で N3 を目指すという努力義務は妥当である。コミュニケーションが最も重要であり、利用者や職員とのコミュニケーションはもちろんのこと、他職種との連携も必要になる。独り立ちとなった場合は、一人での対応が求められ、医療との連携、緊急対応を行うような業務の場合、N4 では不十分。(社会福祉法人 A) 日本人職員や利用者との自然なやり取りをするためには、日本語能力試験 N3 レベルが基準となる。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
	技能実習生の日本語学習に関するご意見	<ul style="list-style-type: none"> 同じ N3 レベルでも、海外で N3 を取得して入国するよりは、日本で学べるという意味で、入国後に N3 を目指す方が望ましい。(社会福祉法人 A) 当事業所の職員や利用者は方言を話すため、標準語を学んだ技能実習生が理解できているか心配になることはあるが、最近では、技能実習生も方言を使う場面が見られるようになった。(障害系福祉サービス事業所 B) 同じ N3 取得者の中でも、介護実務における日本語能力については、個人差が大きい。例えば、記録等の「書く」ことが得意な職員もいれば、「書く」ことは苦手だが細かなニュアンスの理解に長けている職員、また発語は苦手だが指導者の話を深く理解している職員等様々である。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D) 日本人職員との間で短い日誌を書いてもらい、日本人職員がコメントを返すやり取りを毎日行っている。記録作成の能力向上にもつながるため、文法的な指摘も含めて力を入れている。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)

固有要件	ヒアリング調査結果(抜粋)
技能実習指導員の要件について	<ul style="list-style-type: none"> • 当法人は介護福祉士の資格取得率が 90%を超えているため、「技能実習生に修得させる技能等について5年以上の経験を有する」という要件さえクリアすれば、特に問題はない。今後は、外国人介護人材が指導員になっていくルートを確立したい。苦勞するポイントもよくわかるはず。(社会福祉法人 A) • 更新期間が非常に短いため、切らすことなく手続きをしなければならないという焦りがある。(社会福祉法人 C・高齢者福祉サービス事業所 D)
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 従来型で働く外国人介護人材の場合、多くの利用者・職員と関わる中で、日本語も上達する。ユニット型では人数が少なく、コミュニケーションの機会が減るため、従来型と比べて日本語の習得スピードに差が出る。知的障害の利用者等の場合、そもそもコミュニケーションをとれない方、または聞き取りにくい話し方をする方が入所しているため、特に従来型で働く外国人介護人材と比べて、日本語レベル向上のスピードがかなり遅くなる。本来週1回日本語指導を行っているところ、知的障害の利用者と関わる外国人介護人材には、実習生の日本語レベルに合わせて、随時行っている。(社会福祉法人 A)

4. 調査結果のまとめ

※末尾に「◎」がついている記述はクロス集計によるもの

【技能実習生を受け入れるために必要な事業所の体制、事業所ごとの受入れ人数枠】

- ✓ 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制として、法人による受入れのサポート体制が4割と最も選択された。受入れのための体制として、事業所開設後の年数、法人が経営する他の事業所の開設後の年数よりも、法人による受入れのサポートが重視されていることが明らかになった。⇒図表 40(P58) 参照
- ✓ ヒアリングにおいては、「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること」の要件を満たすことで受入れを行っている事業所は確認できなかった。他方で、(サポート体制要件での受入れではないものの、)法人による事業所への支援として、法人が外国人介護人材のキャリアルートマップを作成している事例、介護技術マニュアルを整備してマニュアルに基づいたチェック体制を構築している事例、法人が事業所に所属している技能実習生に対して生活面に関する研修を実施している事例等が確認された。⇒図表 59(P69) 参照
- ✓ 事業所の体制要件については、技能実習生への教育体制の整備、受入れに向けた日本人職員への教育等の観点から、必要性が認識されている。⇒図表 41(P59) 参照
- ✓ 事業所ごとの受入れ人数枠の設定については、現行の人数枠を支持する回答と、一定の条件のもと、もしくは条件によらず複数受入れを支持する回答がそれぞれ半数程度であった。⇒図表 42(P60) 参照
- ✓ 技能実習生の複数受入れに関する一定の条件としては、法人による受入れのサポート体制が7割強と最も選択された。⇒図表 44(P61) 参照
- ✓ 事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考えを、職員の確保状況別にみると、「十分に確保できている」「概ね確保できている」事業所においては現行の人数枠を支持する回答が半数を上回った。一方で、「あまり確保できていない」「確保できていない」事業所においては、一定の条件のもと複数受け入れを支持する回答が4割程度と最も多く選択された。◎ ⇒図表 43(P60) 参照

【夜勤対応】

- ✓ 技能実習生の夜勤の対応状況については、努力義務に加えて独自の条件を満たした者のみが対応している事業所が4割と最も多かった。⇒図表 45(P61) 参照
- ✓ 夜勤対応に関する努力義務については、現行の努力義務を必要だと考える事業所が半数を上回った。その理由としては、トラブルの発生可能性を考慮して、技能実習生、利用者の保護が必要であるためという回答が6割と最も多かった。⇒図表 46、47(P62) 参照
- ✓ 一方で、個人の経験や能力によって対応可否が異なり、在留資格によって一律の制限を加えるべきでないという理由で努力義務の緩和を求める回答も確認された。⇒図表 48(P63) 参照

【服薬介助】

- ✓ 服薬介助の制限についての考えは、制限の緩和を支持する回答が5割強と半数を上回った。その理由としては、個人の経験や能力によって対応可否が異なり、在留資格によって一律の制限を加えるべきでないという回答が6割と最も多かった。⇒図表 49、53(P64、66) 参照
- ✓ 一方で、トラブルが発生する可能性を考慮して利用者、技能実習生の保護が必要である等の理由で現行の制限を求める回答も確認された。想定されるトラブルの内容としては、誤薬が9割と最も多く選択さ

れた。⇒図表 51、52 (P65) 参照

- ✓ 服薬介助の制限についての考えを、技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類別にみると、「障害者総合支援法関係の施設・事業所」と「老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業所」においては、制限の緩和を支持する回答が半数を上回った。一方で、「病院又は診療所」においては現行の制限を支持する回答が半数を上回った。◎ ⇒図表 50 (P64) 参照

【喀痰吸引等】

- ✓ 喀痰吸引等の制限についての考えは、現行の制限を支持する回答が7割強と半数を上回った。その理由としては、技能実習生に対する教育が難しいためという回答が6割、トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なためという回答が5割であった。想定されるトラブルの内容としては、機器の誤使用が7割と最も多く選択された。⇒図表 54、56、57 (P66～68) 参照
- ✓ 一方で、個人の経験や能力によって対応可否が異なり、在留資格によって一律の制限を加えるべきでない、業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため等の理由で制限の緩和を求める回答も確認された。⇒図表 58 (P68) 参照
- ✓ 喀痰吸引等の制限についての考えを、技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類別にみると、全ての種類において現行の制限を支持する回答が7割を上回った。なお、病院及び診療所においては介護福祉士・介護職員による喀痰吸引等への従事が制限されている。◎ ⇒図表 55 (P67) 参照

第3章 技能実習及び特定技能の在留資格で 介護業務に従事する外国人の 訪問系サービスへの従事に関する手続き

※手引きの文中・図中にページ番号や項番が記載されている場合は、全て手引き内におけるページ番号や項番である点に留意されたい。

訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業

技能実習及び特定技能の在留資格で 介護業務に従事する外国人の 訪問系サービスへの従事に関する手引き



はじめに

2025年4月より、技能実習生及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人(以下、技能実習生及び特定技能外国人とする。)についても、一定の条件の下で訪問系サービスへの従事が可能となりました。技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するにあたり必要な申請(適合確認申請)が開始され、実際に技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事することが可能となっている事業所もあります。受入れにあたって、訪問系サービス事業所においては環境整備として、適切な研修や指導、キャリアアップ計画の作成、ハラスメント対策、必要なOJTの実施等を適切に履行できる体制・計画等を有することが求められています。

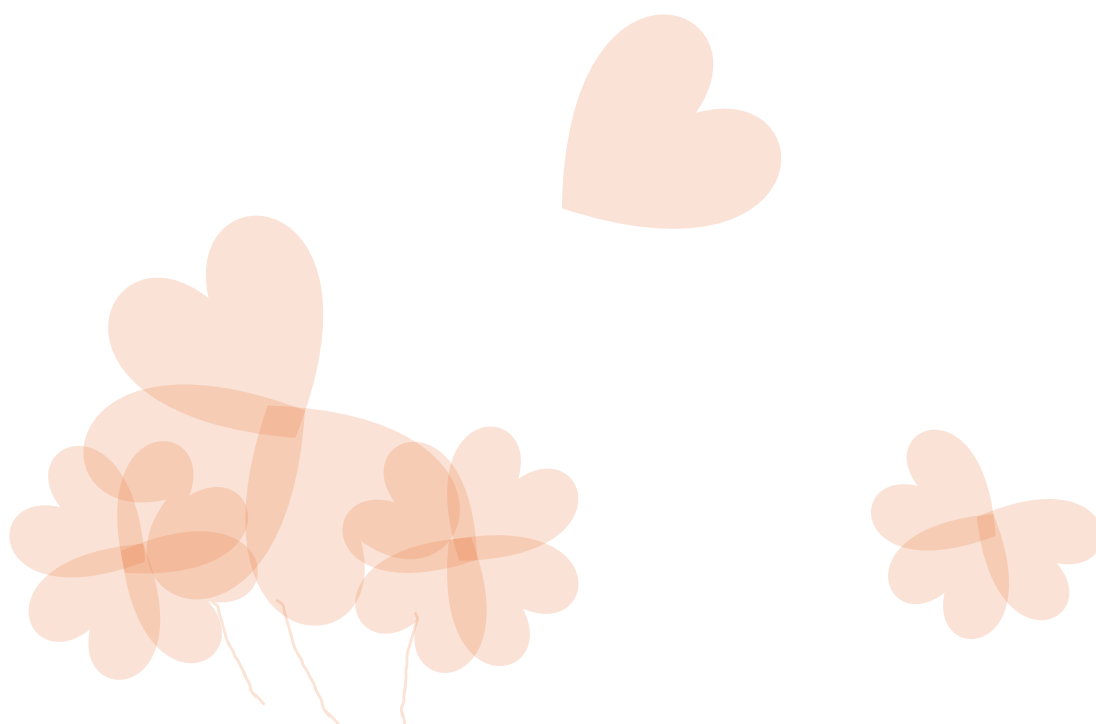
「訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業」(2025年度)においては、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事開始を踏まえた実態把握や課題の検討に向けて、訪問系サービス事業所における技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や、環境整備の状況等について調査を行いました。その調査結果をもとに、多くの訪問系サービス事業所において、当制度についての理解を深めていただくことを目的として、本手引きを作成しました。

2026年3月

みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

目次

1. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事について ～制度編～	4
2. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事の現状 ～アンケート調査結果より～	11
3. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事の事例 ～ヒアリング調査結果より～	
参考事例1 環境整備を充実させつつ、特定技能外国人への訪問系サービスという 新たな機会の提供により、職員・事業所全体のレベルアップにつなげる	13
参考事例2 法人・訪問入浴介護事業所・居住支援法人・登録支援機関の四者連携 ～仕事と生活の両面から支え、人材の成長と定着を目指す～	16
参考情報／問い合わせ先	21



本手引きで使用する用語の定義

技能実習 …………… 我が国が先進国としての役割を果たしつつ国際社会との調和ある発展を図っていくため、技能、技術又は知識の開発途上国等への移転を図り、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的とした制度。

在留資格「技能実習」…………… 上記のような技能実習制度に基づき入国した外国人に与えられる在留資格。本調査事業では当該在留資格をもつ人材を「技能実習生」とする。

※現在、技能実習制度を発展的に解消し、生産性向上及び国内人材確保のための取組を行ってもなお人材の確保が困難な産業分野において、我が国での3年間の就労を通じて特定技能1号水準の技能を有する人材を育成し、人材を確保する制度である「育成就労制度」が創設されており、令和9年4月1日から運用開始予定。

特定技能 …………… 深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有する外国人材を受け入れる制度。

在留資格「特定技能」…………… 上記のような特定技能制度に基づき入国した外国人に与えられる在留資格。本調査事業では当該在留資格をもつ人材を「特定技能外国人」とする。

※本手引き内の適合確認の遵守事項等に関する「外国人介護人材」は「技能実習生及び特定技能外国人」を指す。

訪問系サービス…………… 「外国人介護人材の訪問サービス従事における留意点について」（令和7年3月31日付社援発0331第40号老発0331第12号）に基づき、本事業では介護保険法（平成9年法律第123号）に規定する訪問介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護及び介護予防・日常生活支援総合事業（同法に規定する第一号訪問事業に限る。）のことを指す。

※以下表中の赤枠が技能実習生及び特定技能外国人が従事可能な訪問系サービス

対象施設		【介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護等の業務」の実務経験として認める施設のうち、技能実習の対象になるものであって、現行制度において存在するものについて、整理をしたもの】（白：対象 緑：一部対象）
児童福祉法関係の施設・事業	老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業	指定介護予防特定施設入居者生活介護
児童発達支援	第1号通所事業	指定地域密着型特定施設入居者生活介護
放課後等デイサービス	老人デイサービスセンター	サービス付き高齢者向け住宅※3
障害児入所施設（※指定発達支援医療機関を含む）	指定通所介護	第1号訪問事業
児童発達支援センター	指定地域密着型通所介護（指定療養通所介護を含む）	指定訪問介護
居宅訪問型児童発達支援	指定認知症対応型通所介護	指定夜間対応型訪問介護
保育所等訪問支援	指定介護予防認知症対応型通所介護	指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護
障害者総合支援法関係の施設・事業	老人短期入所施設	生活保護法関係の施設
居宅介護	指定短期入所生活介護	救護施設
重度訪問介護	指定介護予防短期入所生活介護	更生施設
同行援護	養護老人ホーム※1	その他の社会福祉施設等
行動援護	特別養護老人ホーム（指定介護老人福祉施設、指定地域密着型養護老人福祉施設）	地域福祉センター
療養介護	軽費老人ホーム※1	隣保館デイサービス事業
生活介護	有料老人ホーム※1	独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園
短期入所	指定小規模多機能型居宅介護※2	ハンセン病療養所
重度障害者等包括支援	指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者養護ホーム
障害者支援施設	指定看護小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者デイサービス事業
自立訓練	指定訪問入浴介護	原子爆弾被爆者ショートステイ事業
就労移行支援	指定介護予防訪問入浴介護	労災特別介護施設
就労継続支援	指定認知症対応型共同生活介護	病院又は診療所
共同生活援助（グループホーム）（外部サービス利用型を除く）	指定介護予防認知症対応型共同生活介護	病院
移動支援事業	介護老人保健施設	診療所
地域活動支援センター	介護医療院	※1 特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型特定施設入居者生活介護を除く）、介護予防特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型介護予防特定施設入居者生活介護を除く）、地域密着型特定施設入居者生活介護（外部サービス利用型地域密着型特定施設入居者生活介護を除く。）を行う施設を対象とする。
福祉ホーム	指定通所リハビリテーション	※2 訪問系サービスに従事することは除く。
訪問入浴サービス	指定介護予防通所リハビリテーション	※3 有料老人ホームとして要件を満たす施設のみ、有料老人ホームに該当するものとして対象とする。
	指定短期入所療養介護	
	指定介護予防短期入所療養介護	
	指定特定施設入居者生活介護	

1. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事について～制度編～

この章では、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関する基本情報について、簡単にご説明します。詳細については、巻末に記載している参考情報等をご確認いただき、遵守事項等の各条件については適切な実施をお願いいたします。なお、訪問系サービスに従事する場合は、外国人に限らず、介護職員初任者研修課程(介護保険法施行規則(平成11年厚生省令第36号)第22条の23第1項に規定する介護職員初任者研修課程をいう。以下同じ。)を修了する等、資格を有していることが前提となっていることにも留意してください。

1) 受入れ事業所がやらなければいけないこと

技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事のためには、受け入れる事業所が以下の事項を遵守する必要があります。

遵守事項（5点）

①研修の実施

- 受入れ事業所において、利用者やその家族の生活習慣や利用者個々の状態に配慮したサービス提供を可能とするための研修として、以下の内容を含む研修を行うこと。
 - » 訪問系サービスの基本事項や生活支援技術などの利用者の居宅において実施する事項
 - » 利用者・家族・近隣とのコミュニケーション(傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む。)
 - » 日本の生活様式
 - » 緊急時の連絡方法や連絡先を事前に確認する等、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるような緊急時を想定した研修

②一定期間の同行訪問等必要な OJT の実施

- 利用者やその家族と信頼を醸成し、加えて居住環境等といった周辺環境も含めた利用者の特性に応じたサービス提供を行うため、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるように、一定期間、サービス提供責任者や利用者を担当している先輩職員などが同行するなど必要なOJTを行うこと。

③外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定

- あらかじめ従事させる業務の内容や注意事項等について丁寧な説明を行い、その意向を確認すること。
- 本人と十分にコミュニケーションをとった上で、当該外国人介護人材が習得すべき技能や目指すべき姿を明確にしたキャリアパスを構築するとともに、そのキャリアパスの実現に向けた計画的な取組が必要であることから、キャリアアップ計画を当該外国人介護人材と共同して策定すること。

- 策定したキャリアアップ計画については、本人の意向、日本語能力修得目標などを含む自らの目指すべき姿や、事業者による支援計画を含め実現に向けたステップへの理解を促すため、当該外国人介護人材とも共有すること。

④ハラスメント対策の実施

- 以下に掲げる対応を行うこと。
 - ▶ ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルの作成・共有、管理者等の役割の明確化、ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルール作成・共有、利用者やその家族等に対する周知
 - ▶ ハラスメントが実際に起こった場合の対応として、当該ルールの実行、外国人介護人材が相談できる窓口の設置やその周知

⑤現場での不測の事態が発生した場合等に対応するための ICT の活用を含めた環境整備

- 以下に掲げる対応を行うこと。
 - ▶ 緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成
 - ▶ ①で記載した緊急時を想定した研修の実施
 - ▶ 緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保
 - ▶ サービス提供記録や申送りについて職員全員で情報共有する仕組みの整備
- 上記の対応においては、業務の負担軽減や、利用者の居宅において不測の事態が起こった際に適切に対応できるようにする観点から、コミュニケーションアプリの導入など、ICTの活用が考えられること。

遵守事項に関する留意点

- ①について、各種法令で定められている研修とは別に、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で行うまでに全ての項目について実施する必要がある。
- ②について、適合確認書が発行される前の同行訪問では、外国人介護人材による実際のサービス提供は認められず、見学にとどめる必要がある。
- ③について、キャリアアップ計画は必ず説明者と本人の両者が直筆で署名したうえで、外国人介護人材とも共有する必要がある。

また、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事にあたっては、以下の要件を満たす必要があります。

要件（2点）

①外国人介護人材の実務経験等

- 提供するサービスの質の担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が1年以上ある外国人介護人材であることを原則とする。
- 受入れ事業所の判断で、例外的に、実務経験が1年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、
 - » N2相当など、在留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定する、かつ、
 - » 同行訪問については、利用者ごとに行うこととし、週1回のサービス提供の場合(※)には、
 - ・ 同行訪問を半年行う
 - ・ ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を3か月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなどICTを用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする

といった措置を受入れ事業所に求める。

※同行訪問について、利用者に対して、週2回のサービス提供の場合は3か月、週3回以上の場合は、2か月行うこととする。利用者・家族との信頼醸成や利用者特性に応じたサービス提供を行うために、2か月以上の同行訪問を求め、それ以上の同行訪問期間の短縮は認めない。また、利用者の状況等を勘案しつつ、外国人介護人材が訪問系サービスの提供を一人で適切に行うことができるようにするため利用者ごとに必要な期間について行うよう、受入れ事業者において適切に判断することが必要。

②利用者・家族への説明

- 受入れ事業者において、利用者やその家族に対して事前に丁寧な説明を行うこと。
- 具体的には、外国人介護人材が利用者の居宅に訪問して介護業務を行う可能性がある場合には、当該利用者やその家族に対し、以下の点などについて書面を交付して説明し、当該利用者又はその家族に当該書面に署名を求めること。
 - » 外国人介護人材が訪問する可能性があること
 - » ①で記載した訪問する外国人の実務経験等について
 - » ICT機器を使用しながら業務を行う可能性があること
 - » 外国人介護人材の業務従事にあたって不安なことがある場合の事業所連絡先

要件に関する留意点

- ①のうち「介護事業所等での実務経験」について、在留資格「技能実習」・「特定技能」において就労が認められている種別の事業所における従事期間のみが対象となる。（在留資格「技能実習」・「特定技能」において就労が認められていない種別の事業所（介護保険法上の特定施設入居者生活介護の指定を受けていない有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅等）での就労期間は、実務経験として算入することはできない。）
- ①のうち「日本語能力」について、現時点ではJLPTN2以上合格のみが該当する。（他の日本語試験や評価方法では代替できない。）

また、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事にあたっては、以下の点について配慮が求められています。

配慮が求められる事項（2点）

①訪問先の選定への配慮等の実施

- 外国人介護人材が訪問系サービスに従事するにあたっては、その訪問先の選定に際して、
 - » 利用者の健康状態・ADL・認知症の日常生活自立度・居住環境等といった利用者の状態像や周辺環境、利用者や家族の意向、
 - » 外国人介護人材のコミュニケーション能力や介護の技術の状況・意向等を踏まえ、サービス提供責任者の意見を十分に聞きつつ、受入れ事業者等が総合的に判断すること。その際、訪問先の選定の判断について、受入れ事業者において記録を残すこと。
- 同行訪問の期間中においても、外国人介護人材に対して必要な指導を行うことに加えて、同行訪問を通じて利用者や家族の意向も改めて確認しつつ、当該外国人介護人材が適切な支援が提供できるか、利用者と良好な関係性が構築できるかなども勘案しながら、当該外国人介護人材が当該利用者のサービス提供を継続するか等についても判断すること。

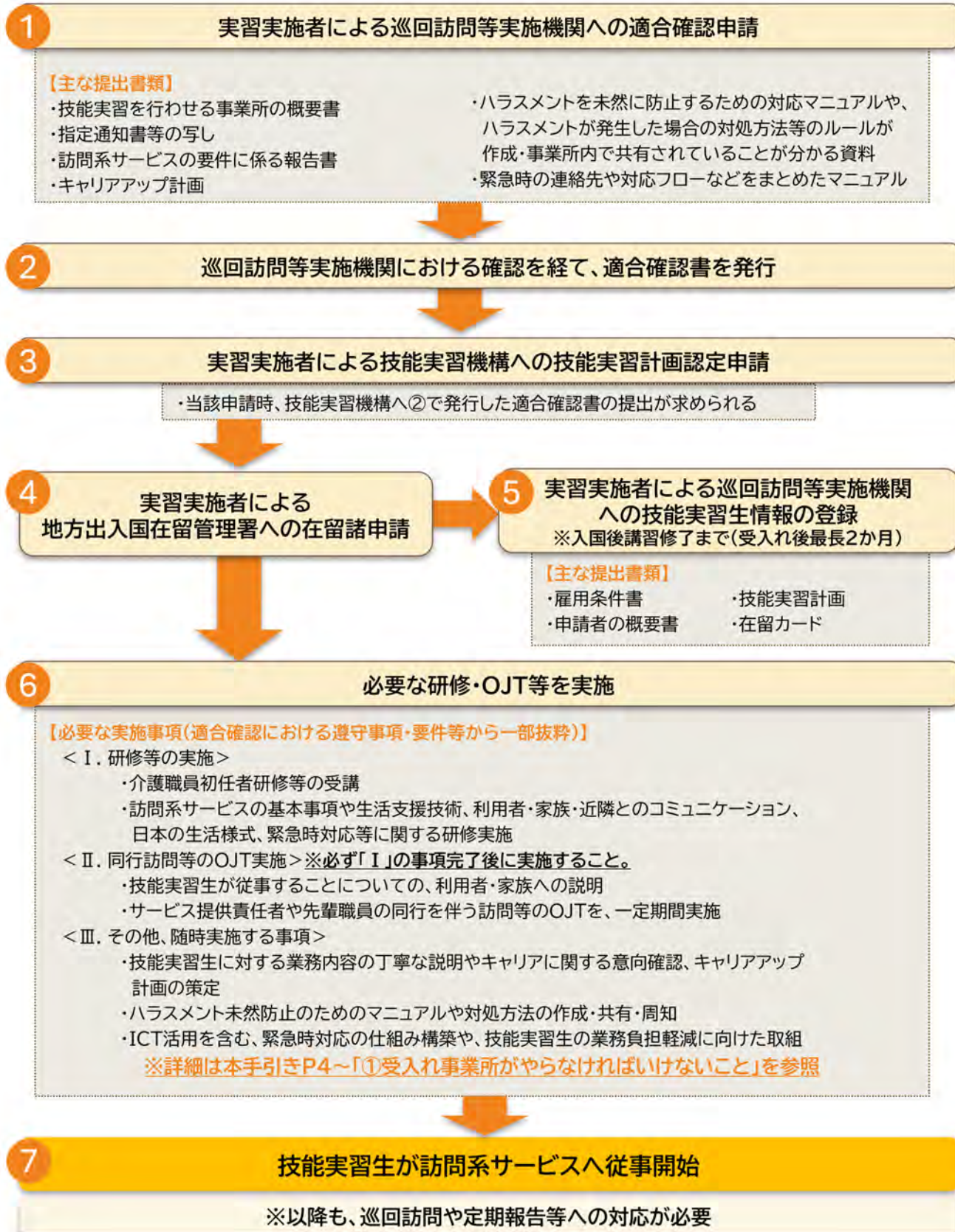
②外国人介護人材の状況に応じた OJT 等への配慮の実施

- 外国人介護人材の実務経験や能力等に応じて、サービス提供責任者等が十分配慮しながら徐々に業務に慣れることができるよう、OJTの期間を通常より長くすることや、面談を定期的に行うこと、きめ細かな日本語の学習支援に取り組むことなど、特段の配慮を行うこと。
- 適切に介護サービスの提供ができるよう、同行訪問の回数・期間をどう設定するかだけでなく、当該外国人介護人材の業務への従事状況を踏まえつつ、特に訪問系サービスの従事開始当初においては、事業所に戻ってきた後の指導・面談の機会を多く設定することや、日本語能力を踏まえて語学力に関する支援を手厚く行うことなど、それぞれの外国人介護人材の状況・能力等に応じた適切な支援を行うこと。

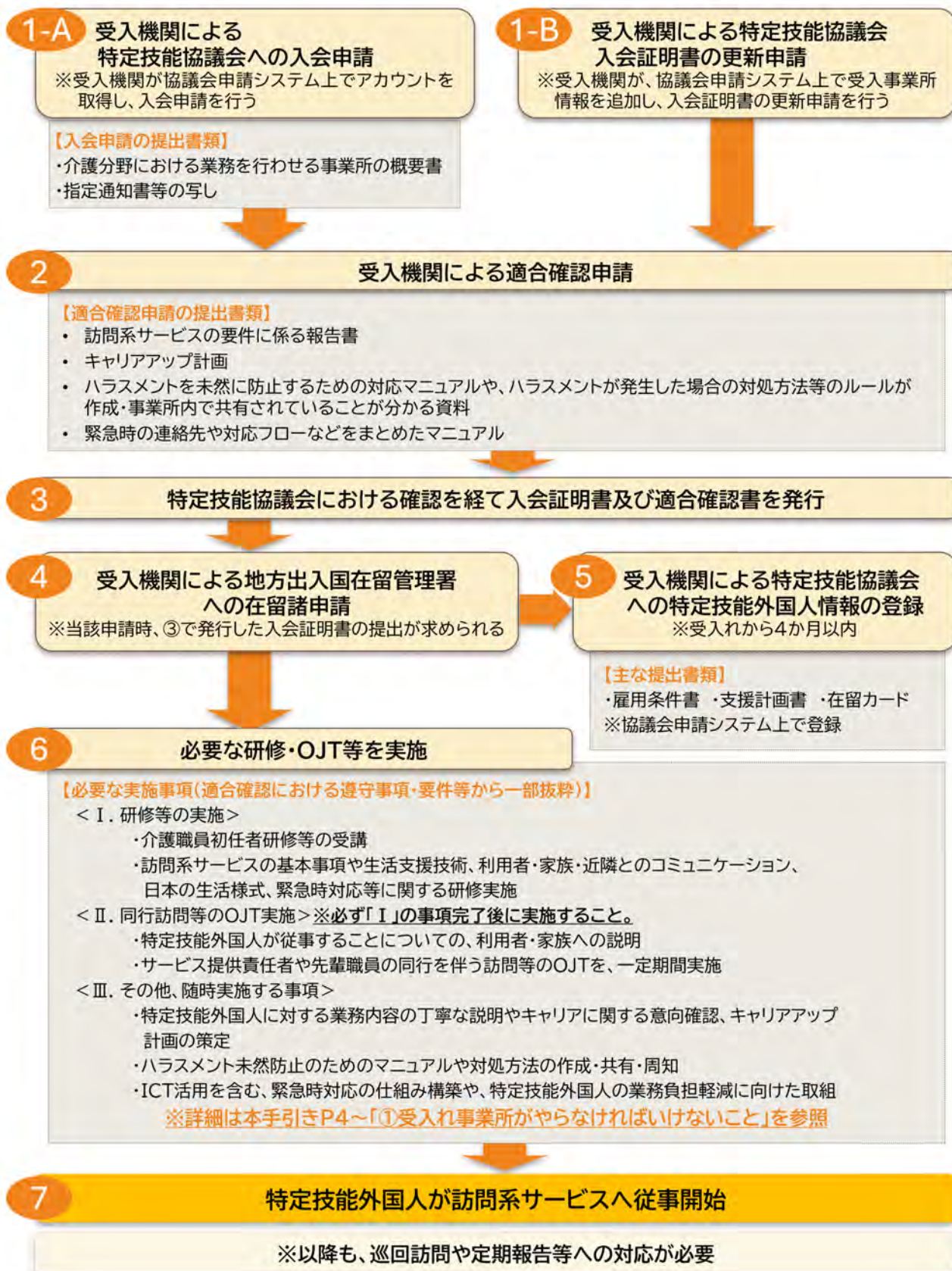
2) 受入れまでの流れ

技能実習生及び特定技能外国人の受入れまでの流れは以下の通りです。

【技能実習生の受入れの場合】



【特定技能外国人の受入れの場合】



3) 受入れが可能な訪問系サービス

技能実習生及び特定技能外国人が従事可能な訪問系サービスは冒頭の表のとおりですが、その中でも、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、また、必ずしも介護職員初任者研修課程の修了等が求められていない「訪問入浴介護」「介護予防訪問入浴介護」「訪問入浴サービス」においては、

- 適切な指導体制等を確保した上で、職場内で実務に必要な入浴等の研修等を行うこと
- キャリアアップの観点から、訪問介護等と同様に、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しながら、介護福祉士の資格の取得支援を含め、事業所によるきめ細かな支援を行うよう配慮すること

等により従事が可能となっています。

2. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事の現状～アンケート調査結果より～

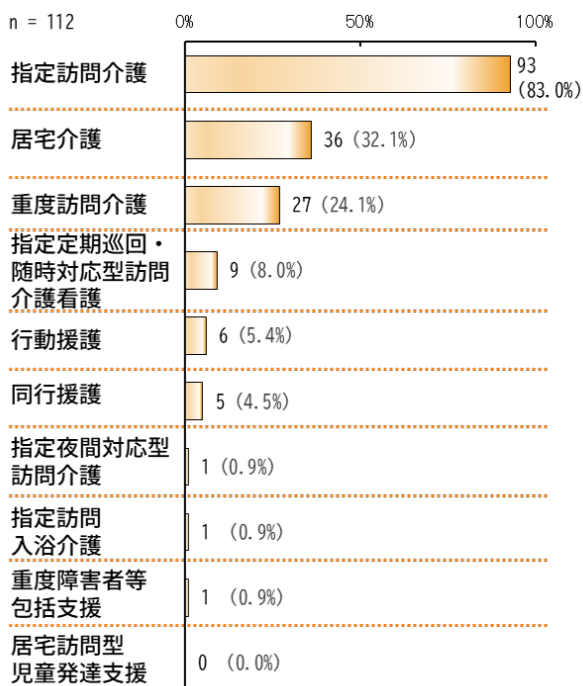
「訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業」におけるアンケート調査では、2025年9月16日時点で適合確認申請中の訪問系サービス事業所(242事業所)及び適合確認書の発行を既に受けた訪問系サービス事業所(152事業所)を対象として、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や環境整備の状況等について把握しました。

その中から、これから技能実習生及び特定技能外国人の受入れについて検討を始めようとしているみなさまに参考にしていただければ幸いです。

受入れを行っている、または予定している訪問系サービスの種別は、「指定訪問介護」が8割程度、「居宅介護」が3割程度、「重度訪問介護」が2割程度となっており、老人福祉法・介護保険法関係、障害者総合支援法関係の事業所で特に受入れが進んでいるとかがえます。

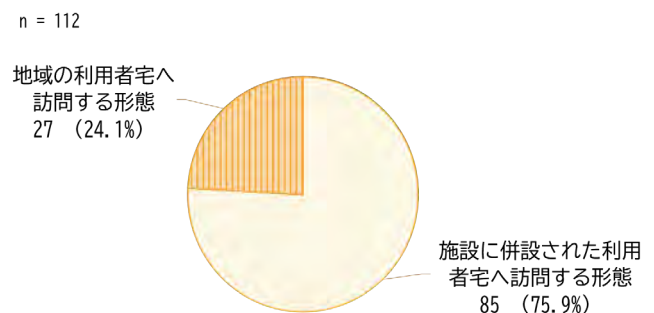
受入れを行っている、または予定している訪問系サービスの主な形態は、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態」が7割半ば、「地域の利用者宅へ訪問する形態」が2割半ばとなっており、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態の訪問系サービス事業所で特に受入れが進んでいるとかがえます。

図表1 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(複数回答)



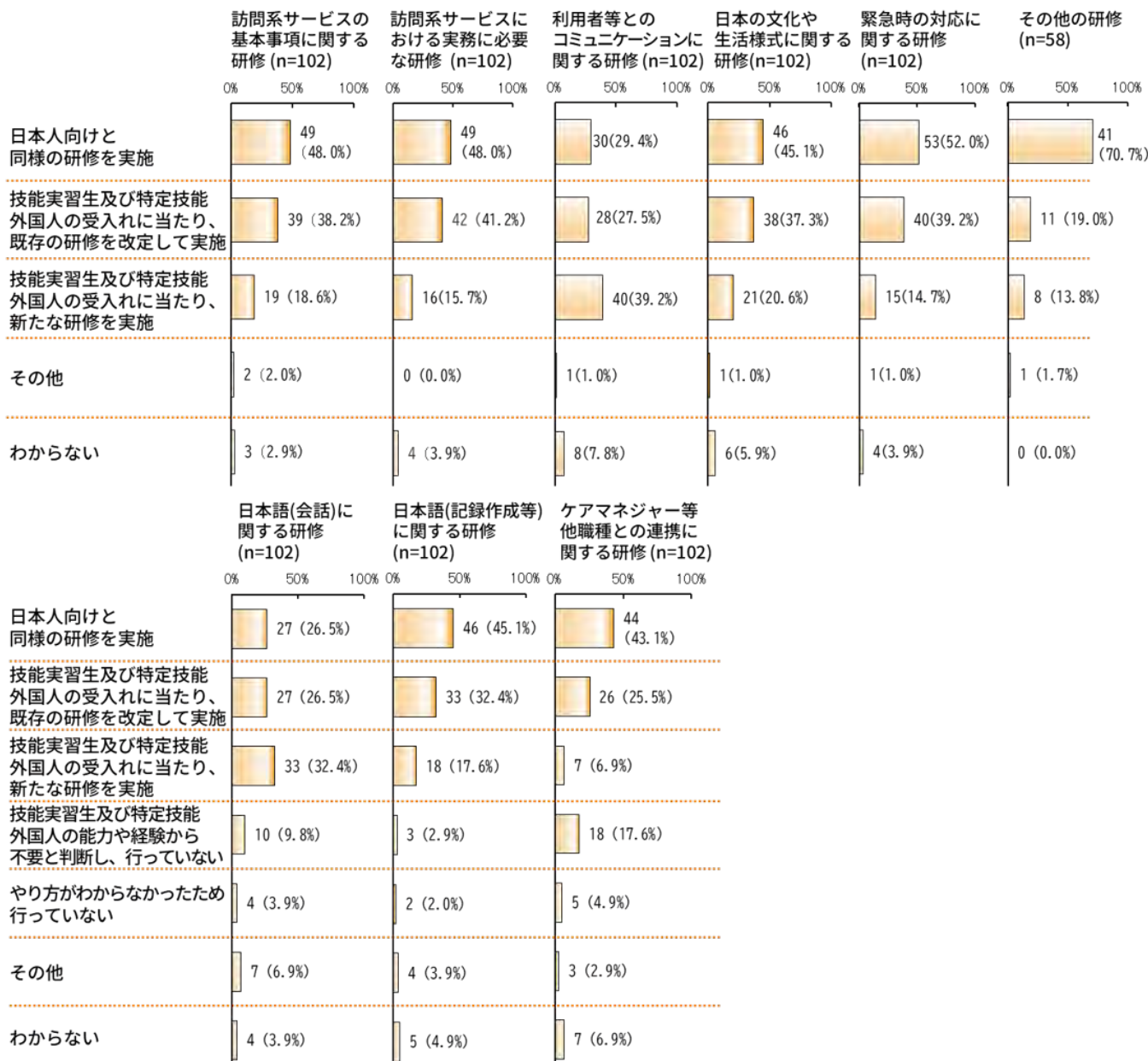
(補足)訪問入浴介護の事業所においては適合確認申請が不要であるため、今回の調査対象には十分に含められていなかったと考えられます。

図表2 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の主な形態(単一回答)



また、適合確認における遵守事項となっている諸々の研修の実施方法について、多くの研修では5割程度の事業所が日本人向けと同様の研修の中で対応しています。一方、日本の文化や生活様式に関する研修、日本語(会話)に関する研修については、3割強の事業所が受入れにあたり新たな研修を実施しており、研修の内容によって実施方法を工夫していることがうかがえます。

図表3 研修をどのように準備・実施しているか（複数回答）



3. 在留資格「技能実習」「特定技能」での訪問系サービス従事の事例～ヒアリング調査結果より～

「訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業」におけるヒアリング調査の事例を一部ご紹介いたします。事業所がどのように環境整備をされているのか、また技能実習生及び特定技能外国人がどのように従事されているのかをご覧ください、少しでもイメージを持っていただければと思います。

参考事例1 環境整備を充実させつつ、特定技能外国人への訪問系サービスという新たな機会の提供により、職員・事業所全体のレベルアップにつなげる社会福祉法人えぼっく 八丁平共生型センターはっち「らんらん（居宅介護・重度訪問介護・移動支援）」

★法人内において生活介護に従事していた、技能実習から移行した特定技能外国人1名（インドネシア）が2025年9月から重度訪問介護にも従事

事業所所在地：北海道室蘭市
設立：2005年（法人）、2019年（事業所）
訪問系サービス種別：重度訪問介護
事業所人数：15名（うち外国人3名、訪問系サービスへの従事は1名）
利用人数：1日あたり約1～3名（「らんらん」のみ）



ワフルさん

年齢：34歳

性別：男性

出身：インドネシア

在留資格：特定技能1号

プロフィール：インドネシアにて看護学校を卒業し、その後病院で約1年間の研修を受けた後に技能実習生として来日。当法人にて勤務を開始し、特定技能1号に移行。日本語能力試験N2を取得しており、介護福祉士の国家試験を受験済み。
(注：ヒアリング時点)



【訪問系サービスに特定技能外国人を受入れることになった経緯】

事業所では「らんらん（居宅介護・重度訪問介護・移動支援）」と「ろぐらん（生活介護・日中一時支援）」という2つの事業を運営しており、「らんらん」では利用者の親御さんが地域の支援を得て購入・所有している共同住宅において、ヘルパーとして出入りし支援する形で関わっています。事業所の売上の半数以上を占める重度訪問介護では、夜勤等に日本人の常勤職員が多く配置され、他のサービスにおいて外国人職員や日本人の非常勤職員が中心になりやすいという偏りが生じていました。こうした状況を解消することに加え、外国人職員に多様な業務経験を積んでもらう機会にもなると思い、訪問系サービスに特定技能外国人が従事できることになってから間もなく、適合確認申請を開始しました。

人選については、生活介護での優秀な働きぶりや新しいことに挑戦したいという本人の意向等を踏まえ、当法人において技能実習から特定技能に移行したワフルさんに、重度訪問介護へ従事してもらうことにしました。現在、ほか2名の外国人職員も7月から初任者研修を受講し、順次重度訪問介護に従事できるよう準備を進めているところです。

【適合確認申請における役割分担】

取組の
ポイント

「法人・事業所で書類作成と現場での運用を効率的に役割分担」

適合確認申請においては、制度の理解から着手する必要があり、関連資料の読み込みと理解に時間を要しました。書類作成は法人と事業所が調整しながら行い、約1か月程度で完成しました。法人には在留資格関連の手続きを専門的に担当する職員がいたため、一定期間で対応できたと思います。現場でのOJTや業務内容の決定、研修の運用は事業所の管理者が担い、特定技能外国人本人と調整しながら進めました。

【環境整備に関する実際の取組】

①研修の実施

重度訪問介護に関する研修については、継続して行っている外部講師を招いた身体介護研修等、従来から日本人職員に実施してきた研修と同様の内容で実施しました。

日本の生活様式に関する研修については、技能実習として入職した当初から、ゴミ出し等の生活ルールや文化について、職員が業務や日常の中で都度教えてきました。現在まで、特に問題は生じていません。

（ワフルさん）

事業所で受講している各種の研修については、現場でも役に立っていると感じています。

②OJTの実施

同行訪問は、日本人職員と同様に、約1か月、合計7回行いました。独り立ちに際しては、時間帯ごとの支援内容等の一定の支援手順が定まっているため、それを遂行できるかを中心に確認しました。（注：ワフルさんは、生活介護に通う特定の利用者に対して近隣の共同住宅で週1回程度（月4～5回）の重度訪問介護（夜勤）に従事している。それ以外は生活介護に従事している。）

③キャリアアップ計画の策定

取組の
ポイント

本人の意向と習得してもらいたいサービス内容を絡めてキャリアアップ計画を策定、達成状況についても高頻度で確認

キャリアアップ計画は、本人の経験を広げたいという意向を踏まえつつ、重度訪問介護で重要となる生活支援、移乗介助、食事介助等の具体的な支援内容を中心に、意思決定支援を重視する方針を盛り込んで計画を作成しました。本人が長期の日本での就労を希望しているため、介護福祉士国家試験の合格も計画作成の上で念頭に置きました。

達成状況については、月1回の会議で課題の共有や振り返りを行うほか、日々の出勤ごとに振り返り・共有を行っており、現時点では概ね達成できていると認識しています。重度訪問介護への従事の初期

には、本人から重度訪問介護に従事する中での難しさについての相談がありましたが、現在は概ね問題なく従事できており、利用者から満足の声も聞いています。外国人であることを理由に特別に時間をかけるというより、日本人職員と同様のフォローを基本としながら育成しています。

(ワフルさん)

管理者等による定期的な声かけ・フォローアップが安心につながっており、業務だけでなく生活面の相談もしやすい体制が整備されていると感じています。

介護福祉士の国家資格を取得し、長期の日本での就労を希望しており、介護福祉士国家試験に向けた学習として、法人や管理者からオンライン講座の受講や、教材の提供等の支援を受けています。学習頻度は月3～4回程度で、休日や夜間に学習しています。将来的には高齢者の介護や、運転免許証を取得できれば、移動支援等にも挑戦したいと考えていますが、まずは介護福祉士の国家資格取得を最優先に考えています。

④ハラスメント対策の実施

法定研修であるハラスメント研修、虐待防止研修等を実施しており、ハラスメントがあった場合は、勤務している職員へ相談し、その後管理者へ報告するよう指導しています。

⑤現場での不測の事態が発生した場合等に対応するための ICT の活用を含めた環境整備

緊急連絡先を整備しており、現場で何かあれば電話や、業務連絡・相談に用いているチャットツールで連絡するように指導しています。

また、夜勤時に夕方から翌朝までの利用者の状況や変化を日本語で記録してもらっており、事業所での管理としてはタブレット入力を行う一方、家族向けには同じ内容をノートに手書きしたものを作成してもらっています。記録の書き方は、管理者が文章例を示して教えました。現在は概ね1人で記録できていますが、利用者に変化（発熱等）がある等、表現に迷う場合は、周りの日本人職員に確認し、さらに必要があれば管理者にも相談してもらうようにしています。

⑥利用者・家族の理解促進に向けた取組

利用者・家族とは既に従事していた生活介護において面識・信頼関係があり、送迎時の家族対応等で日頃からコミュニケーションが取れていました。そのため、新たに重度訪問介護に従事する際の利用者や家族からの反応は好意的であり、「(ワフルさんが) 入れるようになってよかった」「楽しみにしている」といった声が多かったです。

【訪問系サービスに従事してみた感想】

(ワフルさん)

生活介護では家族との関わりは送迎時の短いやりとりが中心である一方、重度訪問介護では利用者・家族と長時間関わり、生活全体を知ることができ、コミュニケーションが増えるという点にやりがいを感じています。また、利用者から漢字の読み方等を教えてもらう機会があり、日本語や、日本の日常生活について学ぶ機会にもなっています。

移乗、食事介助、排泄介助等は生活介護で既に経験がありましたが、利用者宅の物の配置や道具の使い方といった、生活介護にはない新しい要素を覚えることには苦労しました。まだ日本食の味付け等に自信がなく、利用者に提供することに不安があるため、今後は調理を学びたいと考えています。

参考事例2 法人・訪問入浴介護事業所・居住支援法人・登録支援機関の四者連携 ～仕事と生活の両面から支え、人材の成長と定着を目指す～ ぱんぷきん株式会社 ぱんぷきん介護センター・本社事業本部

★特定技能外国人2名（国籍：インドネシア）を2025年12月から受入れ

事業所所在地：宮城県石巻市
設立：1996年（法人・事業所）
訪問系サービス種別：訪問入浴介護
事業所人数：12名（うち外国人2名）
利用人数：1日あたり約15名（3台／日）



《法人・事業所による取組》

【訪問系サービスに特定技能外国人を受け入れることになった経緯】

今まで技能実習生及び特定技能外国人は受け入れたことはありませんでしたが、訪問系サービスにおける人材確保が困難になる中、訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人の受入れが解禁されたため、受入れ開始に踏み切りました。当初、どこから人材を紹介してもらうか悩んでいましたが、知人の介護事業者が登録支援機関の指定を受けていたため、同機関を通じて現地の日本語学校から紹介を受け、特定技能外国人2名の受入れを行いました。

【受入れまでにおける役割分担】

入国の半年前には、法人から事業所に対して受入れ方針を伝えていましたが、面接や入国手続きに時間を要したために、受入れに向けた準備は3か月程度で行いました。

受入れ準備にあたっては、法人代表、数年前に法人内に設置したNPOの居住支援法人のスタッフ、事業所の管理者とで月1回程度の会議を通じて、進捗報告や課題の共有を行っていました。各自で役割を分担し、法人代表は候補者の面接や外部団体との調整を担当し、居住支援法人では登録支援機関と連携して入国手続きや住居等の必要な配慮やサポートの設計、事業所ではマニュアルの改訂を進めました。

【環境整備に関する実際の取組、今後行いたい取組】

①指導体制構築、研修・OJT等

取組の
ポイント

個別にメンターを配置して手厚くフォロー

専用のマニュアルを振り仮名や写真つきで整備することで業務の基礎理解を容易に

指導体制としては、管理者1名のほかに、特定技能外国人2名に対し、それぞれ1名ずつメンターを配置しています。特定技能外国人2名がいずれも女性であることから、同性の方が当該職員も相談しやすいのではないかと考え、メンターは2名ともベテラン（勤続20年以上）の女性職員を配置しました。業務の際は、必ずどちらかのメンターがつくようにしています。

法人では、入社時研修として、日本人職員と同等の内容をオンデマンド形式や対面形式で実施し、

事業所では、「特定技能とは何か」という目的・目標の説明や、経営理念の説明等を実施しました。介護技術に関する研修は、まず職員が手本を見せ、次に一緒に実践し、最終的に本人たちが行う、という流れで実施しました。作業手順については、現場に出る前に一度マニュアルで説明し、その後は実践を通じて体で覚えてもらうようにしています。マニュアルには振り仮名をつけたほか、写真も掲載することで、視覚的に理解しやすいよう工夫しています。利用者宅での日本の文化的な側面の教育については、返事や靴の並べ方等も含め、「日本ではこうする」といったように、気づいたときにその都度指導するようにしています。

2人とも介護技術の習得は非常に早かったですが、コミュニケーション面での不安があったため、本人が安心できるよう、約1か月同行期間を設けました。現在は問題ないと判断し、独り立ちしています。

②キャリアアップ支援

取組の
ポイント

5年間での介護福祉士の国家資格取得を目標にキャリアアップ計画を策定

5年間で介護福祉士の国家資格を取得することを目標に、1年目に介護職員初任者研修、2年目は実務経験を積み、3年目に実務者研修、4、5年目に介護福祉士国家試験の対策を行い、5年間で介護福祉士の国家資格を取得してもらうスケジュールを組んでいます。

半年に1回、他の職員と同様に自己評価面談を実施することになっており、その際に、目標の確認や設定を一緒に行う予定です。また、居住支援法人が初任者研修等の指定事業者でもあるため、適切なタイミングで本人たちに研修や資格の制度等を説明するよう法人から居住支援法人に依頼することで、本人たちに目標を意識してもらうようにしています。

③利用者・家族の理解促進に向けた取組

取組の
ポイント

利用者とその家族の理解を得るには、 まず、本人たちの働きぶりを見てもらうことが効果的

受入れ前に利用者やその家族、介護支援専門員（ケアマネジャー）に対し、書面で「特定技能外国人が来ます」という通知を行い、受入れが可能かどうかの確認を取りました。外国人に関する様々なニュースの影響もあり、中には難色を示されるケースもありましたが、担当者が何度か訪問し、当該職員の実際の業務の様子を見せたり説明したりすることで、概ね受け入れていただけました。利用者やその家族に納得していただくには、実際に働く姿を見てもらうことが最も効果的だと感じています。

利用者や家族からの拒否感は、未知のものに対する不安感から来ていると考えています。そのため、事業所での特定技能外国人の活動状況を積極的に発信していくことが第一歩だと考えており、SNSでの発信も検討しています。

④その他支援

取組の
ポイント

生活サポートの専任者を配置することで、安心して働ける環境に

当法人内にある、身寄りのない高齢者や障害者の生活サポートを目的とした居住支援法人が、特定技能外国人の入国後の生活サポートも担っています。登録支援機関によるフォローはありますが、事

業所スタッフとの間に居住支援法人のスタッフ（介護職員ではない職員）が入ることで、情報整理や実務以外のサポートも十分行うことができ、定着支援を手厚くすることができています。直属の上司ではないスタッフが窓口となることで、職場では話しにくいことや、仕事以外の生活上の相談ができることが利点だと考えています。

入国初日には、登録支援機関の通訳担当者が同席し、家電や自転車の使い方等、日本語での説明が難しい事項をフォローしてもらいながら、生活に関する事項を一通り説明しました。ゴミ出しルール、町内会との関わり方、銀行の手続き等については、マニュアルや指導書を写真付きで作成・配布することで、日本の生活に関する理解をサポートしています。住居は、事業所まで自転車で通える距離の空き家を会社で借り上げ、提供しています。会社として生活用品を社員から寄付で集めたり、通勤用の自転車を用意したりもしました。

また、今受け入れている特定技能外国人はインドネシア出身であることから、東北地方特有の冬の寒さには特に配慮しています。例えば、雪が降っている日は転倒する事態を避けるため、「積雪時は（自転車ではなく）徒歩で出勤するように」といった細かい指示や情報提供も定期的に行っています。

休日には、居住支援法人のスタッフが、銀行での現金の引き出し方を教えたり、一緒にドライブに行く機会も設けています。石巻市は水産加工業が盛んで、介護以外の外国人材も多くいるため、将来的にはそうしたコミュニティとの交流機会の提供も考えています。

《特定技能外国人の声》

アニサさん（写真左）

年齢：24歳

性別：女性

出身：インドネシア

在留資格：特定技能1号

プロフィール：インドネシアの大学卒業後、現地の日本語学校に通い、特定技能外国人として来日。当法人にて勤務を開始。（注：ヒアリング時点）



インタンさん（写真右）

年齢：22歳

性別：女性

出身：インドネシア

在留資格：特定技能1号

プロフィール：インドネシアの高校卒業後、現地の日本語学校に通い、特定技能外国人として来日。当法人にて勤務を開始。（注：ヒアリング時点）

【訪問系サービスに従事することになった経緯・理由】

（アニサさん・インタンさん）

日本で働きたいという思いから、インドネシアで6か月程度日本語学校に通い、日本語や日本の文化を学びました。ぱんぶきん介護センターについては、日本語学校からの紹介がきっかけで知りました。

（アニサさん）

現職に就くまで就労経験はありませんでしたが、インドネシアの大学時代に社会福祉団体で高齢者の生活支援をするボランティア活動をする中で、日本の介護の仕事についても知りました。訪問系サービスに興味を持つきっかけにもなったと思います。

(インタンさん)

高校卒業後に両親の畑仕事を手伝っていましたが、祖父の体が不自由になった際、食事や入浴等、日常生活の介助を行っていました。祖父の介護経験を通じて、安心して入浴できることの重要性を学び、その経験を活かしたいと考え、訪問入浴に挑戦しました。

【訪問系サービスに従事してみた感想】

(アニサさん)

利用者や家族の方から「ありがとう」と言われることが大きな励みとなり、介護の仕事のやりがいを強く感じています。一方、外国人として日本語の方言や日本の介護に触れる中で、言葉だけでなく相手の気持ちを汲み取ることの難しさや重要性も実感しています。ボランティアをしていた施設での活動と、訪問入浴という利用者宅での活動という場所の違いによるギャップも感じており、初めて利用者宅に伺ったときはとても緊張しました。

(インタンさん)

利用者が安心して入浴し、喜んでくれた時に仕事のやりがいを感じます。一方、利用者一人ひとりの体調や気分に合わせて対応すること、特にお湯の温度や声かけを調整することに難しさも感じています。今の仕事内容と、祖父の介護で行っていたことは基本的には変わりませんが、体を洗う際の順番等、細かな違いは感じています。



←従事の様子

【事業所の環境整備への感想】

(アニサさん・インタンさん)

研修内容は現場ですぐに活かせるもので、安心して働けています。ホースの取り付けや蛇口の使い方、水圧や力加減、相手の体調や気分に合わせて柔軟な対応等、実際に現場で働いてみて感じる違いも多くありましたが、その都度、上司や先輩職員にフォローしてもらっています。

必要な時に相談や支援を受けられる体制があることが安心につながっています。また、会社が勤務の負担が大きくなるよう配慮してくれているため、安心して働けています。仕事以外の生活面で困ったことがあれば、居住支援法人の担当者に相談しており、休日にはリフレッシュの機会も設けてもらっています。同じインドネシア出身の同僚がいることも安心感につながっており、仕事や生活のこと、困ったことについて相談し合っています。

今後は現場で経験を積みながら着実にスキルを高め、将来的には介護福祉士の国家資格を取得し、その後も日本で介護の仕事を長く続けていきたいと考えています。日本語については、時間があれば、

会社のパソコンを使って、日本語に関する教材（公益社団法人日本介護福祉士会「にほんごをまなぼう」等→本誌内「コラム」「参考情報」参照）を見て学んでいます。直近では、日本語能力試験 N3 の取得を目標としています。

コラム

公益社団法人日本介護福祉士会の取組

公益社団法人日本介護福祉士会「国際介護人材支援」では、厚生労働省補助事業の一環として、以下のような取組を行っています。

技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービス従事に向けて役立つコンテンツもございますので、ぜひ一度ご確認ください。

①国際介護人材支援 Web サイト「にほんごをまなぼう」

外国人介護人材の自律的な学習を支援する総合プラットフォーム。現場に必要な日本語や介護技能の習得を支えるとともに、指導者・管理者の参考となる教材や機能も搭載。介護福祉士国家試験、特定技能評価試験等の試験対策も可能。



←「にほんごをまなぼう / デジタルガイドブック」より抜粋

②「外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座」 (47 都道府県での集合形式とオンライン形式で実施)

介護福祉士国家試験を受験する予定のある外国人介護人材に対して、座学、模試、グループワーク等を交えた全5日間の研修を無料で実施。(注：令和7年度の実績)

参考情報

- 外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56271.html
- 介護技能実習訪問系サービス巡回訪問等実施機関（公益社団法人国際厚生事業団）
<https://jicwels.or.jp/titp/>
- 特定技能外国人の訪問系サービスへの従事について（公益社団法人国際厚生事業団）
https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=19910
- 介護分野における特定技能協議会（公益社団法人国際厚生事業団）
https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=81
- 介護職種の技能実習制度について（厚生労働省）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html>
- 介護分野における特定技能外国人の受入れについて（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702.html
- 外国人介護人材の受入れについて（厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html
- 外国人介護人材のための介護福祉士国家資格取得支援講座（公益社団法人日本介護福祉士会）
<https://www.jaccw.or.jp/projects/kokusai>
- 国際介護人材支援 Web サイト「にほんごをまなぼう」（公益社団法人日本介護福祉士会）
<https://aft.kaigo-nihongo.jp/rpv/>

問い合わせ先

○適合確認申請にかかる問い合わせ

【技能実習】訪問系サービス巡回訪問等実施機関

【特定技能】介護分野における特定技能協議会事務局

公益社団法人国際厚生事業団外国人介護人材支援部

https://jicwels.or.jp/fcw/?page_id=11

○在留資格（上陸又は在留許可申請）、在留カード等、外国人の在留管理にかかる問い合わせ

出入国在留管理庁

<https://www.moj.go.jp/isa/support/consultation/index.html>

○【技能実習】監理団体の許可申請、技能実習計画の認定申請、技能実習に関する各種報告や届出等、具体的な手続にかかる問い合わせ

外国人技能実習機構

<https://www.otit.go.jp/index.html>

**技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の
訪問系サービスへの従事に関する手引き**

令和7年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業
2026(令和8)年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
社会政策コンサルティング部
〒100-8176 東京都千代田区大手町1丁目5番5号
TEL.03-5281-5276

參考資料

参考資料

- ① アンケート調査項目（訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査）

訪問系①調査

令和7年度老人保健健康増進等事業
訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び
事業所の対応状況等に関するアンケート調査
（適合確認書発行済み／適合確認申請中の事業所）

- ・ 本調査の所要時間は約20～25分です。
- ・ 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の受入れに向けた、適合確認申請中の訪問系サービス事業所／適合確認書の発行を受けた訪問系サービス事業所における、以下の方にご回答いただきたく存じます。
 - ・ 訪問系サービス事業所責任者様
 - ・ 人材採用・育成等の責任者様（サービス提供責任者様）
- ・ 特に指定がない限り、2025年10月1日の状況についてご回答ください。
- ・ 本調査は介護分野における技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の受入れに関して、各事業所の実態の全体的な傾向を把握する目的のものであり、本調査のご回答内容については秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲でありのままの現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じることは一切ございません。
- ・ 2025年11月25日（火）までにご回答ください。

I 貴事業所について

Q1 貴事業所についてお伺いします。

事業所所在地

1. 北海道	13. 東京都	25. 滋賀県	37. 香川県
2. 青森県	14. 神奈川県	26. 京都府	38. 愛媛県
3. 岩手県	15. 新潟県	27. 大阪府	39. 高知県
4. 宮城県	16. 富山県	28. 兵庫県	40. 福岡県
5. 秋田県	17. 石川県	29. 奈良県	41. 佐賀県
6. 山形県	18. 福井県	30. 和歌山県	42. 長崎県

7. 福島県	19. 山梨県	31. 鳥取県	43. 熊本県
8. 茨城県	20. 長野県	32. 島根県	44. 大分県
9. 栃木県	21. 岐阜県	33. 岡山県	45. 宮崎県
10. 群馬県	22. 静岡県	34. 広島県	46. 鹿児島県
11. 埼玉県	23. 愛知県	35. 山口県	47. 沖縄県
12. 千葉県	24. 三重県	36. 徳島県	

Q2 開設年(西暦)(半角数字でご記入ください)

年

**Q3 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)
(あてはまるもの全て)**

1. 指定訪問介護	6. 重度訪問介護
2. 指定夜間対応型訪問介護	7. 同行援護
3. 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8. 行動援護
4. 指定訪問入浴介護	9. 重度障害者等包括支援
5. 居宅介護	10. 居宅訪問型児童発達支援

Q4 貴事業所の職員数

	1. ～ 9人	2. 10～ 19人	3. 20～ 29人	4. 30～ 39人	5. 40～ 49人	6. 50～ 99人	7. 100～ 199人	8. 200～ 299人	9. 300～ 499人	10. 500人 ～
①事業所全体の職員数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
②事業所全体の職員数のうち、Q3で選択した事業に関わる職員数(常勤換算)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Q5 Q3で選択した事業に関わる職員の確保状況

1. 十分に確保できている	3. あまり確保できていない
2. 概ね確保できている	4. 確保できていない

Q6 Q3で選択した事業の主な形態

1. 施設に併設された利用者宅へ訪問する形態	2. 地域の利用者宅へ訪問する形態
------------------------	-------------------

Q7 Q3で選択した事業の利用者数

1. ～9人	2. 10～19人	3. 20～29人	4. 30～39人	5. 40～49人	6. 50～99人	7. 100人以上
-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Q8 法人内他事業所での技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況

①技能実習生	1. 受入れている	3. 受入れていない
	2. 今後受入れ予定	4. わからない
②特定技能外国人	1. 受入れている	3. 受入れていない
	2. 今後受入れ予定	4. わからない

II 外国人介護人材の受入れ状況および業務実施状況について

Q9 <<以降の設問は、Q3 で選択した事業におけるご状況・ご意見等をお答えください>>

貴事業所の Q3 で選択した事業に従事している外国人介護人材の人数を、在留資格別にお答えください。

なお、技能実習、特定技能は適合確認申請中の場合も人数に含めてください。(いない場合は「0」を記入してください)

①EPA 介護福祉士(特定活動)	②介護	③身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	④留学生	⑤技能実習	⑥特定技能	⑦その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)
人	人	人	人	人	人	人

Q10 貴事業所の Q3 で選択した事業に従事している外国人介護人材の人数を、業務実施状況別にお答えください。(いない場合は「0」を記入してください)

	①EPA介護福祉士(特定活動)	②介護	③身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	④留学生	⑤技能実習	⑥特定技能	⑦その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)
0. 適合確認申請中					人	人	
1. 新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中	人	人	人	人	人	人	人
2. 同行訪問と単独訪問の両方を行っている	人	人	人	人	人	人	人
3. 基本的に独り立ちした職員として従事している	人	人	人	人	人	人	人

4. サービス提供責任者として業務を実施している	人	人	人	人	人	人	人	人
5. 管理者等、より高度な業務に従事している	人	人	人	人	人	人	人	人
6. その他 (具体的に:)	人	人	人	人	人	人	人	人

Q11 訪問系サービスにおいて技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人(以降、「技能実習生及び特定技能外国人」とする)を受け入れるにあたって必要な適合確認申請について、貴事業所のご状況は以下のうちどれですか。(あてはまるもの全て)

1. 適合確認書発行済	3. 適合確認申請を行った後に諸事情により辞退
2. 適合確認申請中	

Q12 <<Q11 で1. または2. と答えた方、Q9 の⑤、⑥で1人以上と答えた方>>

適合確認申請を行った(受け入れようとした)理由のうち、最も大きいものをお答えください。

1. 技能実習生	1. 介護職員不足を解消したかったため
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったため
	5. 本人が自身のキャリアの観点から希望したため
	6. 本人が待遇の観点から希望したため
	7. その他↓ (具体的に:
2. 特定技能外国人	1. 介護職員不足を解消したかったため
	2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため
	3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため
	4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったため
	5. 本人が自身のキャリアの観点から希望したため
	6. 本人が待遇の観点から希望したため
	7. その他↓ (具体的に:

Q13 <<Q11 で1. または2. と答えた方>>

技能実習生及び特定技能外国人の入職経路(適合確認申請中や、申請後に辞退の場合も含む)をお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 同法人内の異動
2. 同業の他法人からの転職
3. 他業種の法人からの転職
4. 海外からの直接採用
5. その他()

Q14 <<Q13 で1. と答えた方>>

同法人内からの異動に伴い、技能実習生及び特定技能外国人の待遇(予定も含む)を変えていますか。

1. 給与(手当等を含む)を増額している
2. 給与(手当等を含む)は変えていない
3. 給与(手当等を含む)を減額している

Q15 <<Q13 で1. と答えた方>>

訪問系サービスへの従事に関して、どのような機会を通じて技能実習生及び特定技能外国人へ情報提供を行いましたか。(あてはまるもの全て)

1. 法人・事業所が実施する介護職員初任者研修の場で説明
2. 法人・事業所が実施する「1」以外の研修の場で説明
3. 法人・事業所による会議・打ち合わせ等で説明
4. 技能実習生・特定技能外国人との面談の場で説明
5. 1～4以外の場合で説明資料等を配布
6. その他()
7. 特に説明の機会は設けていない

Q16 <<Q11 で1. または2. と答えた方>>

貴事業所における、技能実習生及び特定技能外国人の主な訪問移動手段(予定も含む)についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 併設型施設内徒歩移動	5. 自動車
2. 徒歩	6. その他↓
3. 自転車・電動自転車	(具体的に:)
4. 原付	

Q17 <<Q11 で1. と答えた方、Q9 の⑤、⑥で1人以上と答えた方>>

技能実習生及び特定技能外国人のスキル等について、現状どのように評価していますか。

		1. 満足している	2. おおむね満足している	3. あまり満足していない	4. 満足していない	5. まだ受け入れていない
①技能実習生	a. 介護スキル	1	2	3	4	5
	b. 日本語能力	1	2	3	4	5
	c. 業務への意欲	1	2	3	4	5
	d. 社会人としてのマナー	1	2	3	4	5
	e. 日本の生活様式、文化への理解	1	2	3	4	5
	f. 他職員との関係構築	1	2	3	4	5
	g. 利用者やその家族との関係構築	1	2	3	4	5
②特定技能外国人	a. 介護スキル	1	2	3	4	5

	b. 日本語能力	1	2	3	4	5
	c. 業務への意欲	1	2	3	4	5
	d. 社会人としてのマナー	1	2	3	4	5
	e. 日本の生活様式、文化への理解	1	2	3	4	5
	f. 他職員との関係構築	1	2	3	4	5
	g. 利用者やその家族との関係構築	1	2	3	4	5

Q18 貴事業所の Q3 で選択した事業における技能実習生・特定技能外国人の今後の受入れ意向についてお答えください。

※技能実習生または特定技能外国人のどちらか一方のみ受け入れている等、現状適合確認申請を行っておらず、今後の受入れも検討していない場合にも、「3」を選んでください。

①技能実習生	1. 積極的に新規採用・配属を行いたい
	2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい
	3. 現状の人数のままで良い（新規採用・配属は検討していない）※
	4. 採用・配属をとりやめる予定
②特定技能外国人	1. 積極的に新規採用・配属を行いたい
	2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい
	3. 現状の人数のままで良い（新規採用・配属は検討していない）※
	4. 採用・配属をとりやめる予定

Ⅲ 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大（技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人）に対するお考えについて

Q19 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の遵守事項・要件等です。これらのうち、受入れにおいて最も重要だと考えるものを最大3つ選択してください。

※訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるにあたっては、以下の遵守事項や要件、配慮事項等を満たす必要があります。

・遵守事項：【1】訪問系サービスの基本業務に関する基本事項等に関する研修の実施、【2】一定期間の同行訪問等必要なOJTの実施、【3】外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定、【4】ハラスメント対策の実施、【5】現場で不足の事態が発生した場合等に対応するためのICTの活用を含めた環境整備

・要件：【1】実務経験を1年以上有する外国人介護人材であること、【2】利用者・家族への説明を行うこと

・配慮事項：【1】訪問先選定への配慮等の実施、【2】外国人介護人材の状況に応じたOJT等への配慮の実施

詳細は、下記資料をご参照ください。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

1. 訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施
2. 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施
3. 日本の生活様式についての研修実施
4. 緊急時の対応についての研修実施
5. サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと
6. 技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じたOJT等への配慮 ※OJT期間を通常より長くする、きめ細かな日本語学習支援等
7. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリア構築に向けたキャリアアップ計画の作成
8. 対応マニュアル等の作成・共有(説明)や管理者等の役割の明確化といったハラスメント対策の実施

9. 利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明
10. 技能実習生及び特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族に対する書面での説明、および署名の取得
11. 技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知
12. 緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成
13. 緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保
14. 職員全員で情報共有する仕組みの整備(申し送りや記録の共有等)
15. 訪問先選定における配慮
16. 技能実習生及び特定技能外国人が従事する訪問先の選定判断についての記録を残すこと
17. 技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること

Q20 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な実務経験に関する要件および例外条件です。

これらに対する貴事業所の見解として、最も近いものをそれぞれ選んでください。

提供するサービスの質担保の観点等から、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が1年以上あることを原則としているが、受入事業所の判断で、例外的に、実務経験が1年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、

- N2相当など留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定する、かつ、
 - 同行訪問については、利用者ごとに行うこととし、週1回のサービス提供の場合(※)には、
 - ・ 同行訪問を半年行う
 - ・ ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を3ヶ月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなどICTを用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする
- といった措置を受入事業所に求めている。

要件および例外条件の詳細については、下記資料の P3 を参照のこと。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

①技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること	1. 条件を厳格化すべき	
	2. 現行のままで問題ない	
	3. 条件を緩和すべき	
例外条件	②技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2 相当の日本語能力を有すること	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき
	③サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定 ※サービス提供が週1回の場合は半年、週2回の場合は3か月、週3回以上の場合は、2か月等(2ヶ月以上の同行訪問期間の短縮は認めない)	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき
④サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること	1. 条件を厳格化すべき	
	2. 現行のままで問題ない	
	3. 条件を緩和すべき	

Q21 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の遵守事項・要件等です。

これらについて、それぞれの業務上の負荷の大きさをお答えください。

(まだ行っていないものについては、想定でお答えください)

適合確認の遵守事項・要件	大きい 1. とても	2. 大きい	3. あまり 大きくない	4. 大きく ない
①訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施	1	2	3	4
②利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施	1	2	3	4
③日本の生活様式についての研修実施	1	2	3	4
④緊急時の対応についての研修実施	1	2	3	4
⑤サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと	1	2	3	4
⑥技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じた OJT 等への配慮 ※OJT 期間を通常より長くする、きめ細かな日本語学習支援等	1	2	3	4
⑦技能実習生及び特定技能外国人のキャリア構築に向けたキャリアアップ計画の作成	1	2	3	4
⑧対応マニュアル等の作成・共有(説明)や管理者等の役割の明確化といったハラスメント対策の実施	1	2	3	4
⑨利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明	1	2	3	4
⑩技能実習生及び特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族に対する書面での説明、および署名の取得	1	2	3	4
⑪技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知	1	2	3	4
⑫緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成	1	2	3	4
⑬緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保	1	2	3	4
⑭職員全員で情報共有する仕組みの整備(申し送りや記録の共有等)	1	2	3	4
⑮訪問先選定における配慮	1	2	3	4
⑯技能実習生及び特定技能外国人が従事する訪問先の選定判断についての記録を残すこと	1	2	3	4

Q22 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいものを最大 3 つ選んでください。(まだ行っていないものについては、想定でお答えください)

1. 訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施
2. 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施
3. 日本の生活様式についての研修実施
4. 緊急時の対応についての研修実施
5. サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと
6. 技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じた OJT 等への配慮 ※OJT 期間を通常より長くする、きめ細かな日本語学習支援等
7. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリア構築に向けたキャリアアップ計画の作成
8. 対応マニュアル等の作成・共有(説明)や管理者等の役割の明確化といったハラスメント対策の実施
9. 利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明
10. 技能実習生及び特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族に対する書面での説明、および署名の取得
11. 技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知
12. 緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成
13. 緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保
14. 職員全員で情報共有する仕組みの整備(申し送りや記録の共有等)
15. 訪問先選定における配慮
16. 技能実習生及び特定技能外国人が従事する訪問先の選定判断についての記録を残すこと

Q23 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるにあたり、サービス提供責任者(その他事業所の育成等の主担当者)が最も負荷と感ずることを最大2つお選びください。

(まだ行っていないものについては、想定でお答えください)

1. 業務上のコミュニケーション・記録作成指導	7. 職場の理解醸成
2. キャリアアップ計画の作成	8. 利用者・家族との調整・交渉
3. 研修実施	9. 地域住民の理解醸成
4. OJT 実施	10. 特に課題と感ずることはない
5. 労務管理	11. その他
6. 心身のケア	(具体的 に:)

Q24 <<Q11 で1. と答えた方>>

技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事する上での、業務内容・日本語学習・キャリア等に関する対面での振り返り面談等のフォローアップ(同行訪問した際の振り返り等は含まない)を行っているか(予定を含む)をお答えください。

1. 行っている	2. 行っていない
----------	-----------

Q25 <<Q24 で1. と答えた方>>

フォローアップを行っている場合、その頻度をお答えください。

1. 1か月に1回以上	4. 1年に1回程度
2. 2～3か月に1回程度	5. その他
3. 半年に1回程度	()

Q26 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関して、ご意見・ご要望があればご記入ください。

IV 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人に対する研修・OJTについて

Q27 <<以降の設問は、Q11 で1. または2. と答えた方が回答>>

技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するにあたって、以下の研修を、どのように準備・実施しているかご回答ください(今後実施予定の場合も含む)。

なお、研修については貴事業所および法人で実施しているものに限定せず、外部の研修を利用している場合も含めてご回答ください。(あてはまるもの全て)

	1. 技能実習生及び特定技能外国人の受入れに当たり、新たな研修を実施	2. 技能実習生及び特定技能外国人の受入れに当たり、既存の研修を改定して実施	3. 日本人向けと同様の研修を実施	4. その他()	5. 技能実習生及び特定技能外国人の能力や経験から不要と判断し、行っていない	6. やり方がわからなかったため、行っていない	7. わからない
①訪問系サービスの基本事項に関する研修	1	2	3	4			
②生活支援技術をはじめ、従事する訪問系サービスにおける実務に必要な研修	1	2	3	4			
③利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修	1	2	3	4			7
④日本の文化や生活様式に関する研修	1	2	3	4			7

⑤緊急時の対応に関する研修	1	2	3	4			7
⑥日本語(会話)に関する研修	1	2	3	4	5	6	7
⑦日本語(記録作成等)に関する研修	1	2	3	4	5	6	7
⑧ケアマネジャー等他職種との連携に関する研修	1	2	3	4	5	6	7
⑨その他の研修↓ (具 体 的 に:)	1	2	3	4			

Q28 ≪Q27の①から⑨で1.～4.、7.と答えた方≫

技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するにあたって、それぞれの研修を、誰が行っているかご回答ください(今後実施予定の場合も含む)。

なお、研修については貴事業所および法人で実施しているものに限定せず、外部の研修を利用している場合も含めてご回答ください。(あてはまるもの全て)

	1. 事業所内で、事業所の職員が行っている	2. 事業所内で、外部の講師を招いて行っている	3. 法人内の研修を利用している	4. 他の団体や自治体などの外部の研修を利用している	5. その他()	6. わからない
①訪問系サービスの基本事項に関する研修	1	2	3	4	5	6
②生活支援技術をはじめ、従事する訪問系サービスにおける実務に必要な研修	1	2	3	4	5	6
③利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修	1	2	3	4	5	6
④日本の文化や生活様式に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑤緊急時の対応に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑥日本語(会話)に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑦日本語(記録作成等)に関する研修	1	2	3	4	5	6

⑧ケアマネジャー等他職種との連携に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑨その他の研修 (具体的に:)	1	2	3	4	5	

Q29 ≪Q27の①から⑨で1.～4.、7.と答えた方≫

技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するにあたって、それぞれの研修を、どのような方式で行っているかご回答ください(今後実施予定の場合も含む)。

なお、研修については貴事業所および法人で実施しているものに限定せず、外部の研修を利用している場合も含めてご回答ください。(あてはまるもの全て)

	1. 対面	2. オンライン	3. ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)	4. オンデマンド	5. その他()	6. わからない
①訪問系サービスの基本事項に関する研修	1	2	3	4	5	6
②生活支援技術をはじめ、従事する訪問系サービスにおける実務に必要な研修	1	2	3	4	5	6
③利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修	1	2	3	4	5	6
④日本の文化や生活様式に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑤緊急時の対応に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑥日本語(会話)に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑦日本語(記録作成等)に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑧ケアマネジャー等他職種との連携に関する研修	1	2	3	4	5	6
⑨その他の研修 (Q27⑨で回答した研修)	1	2	3	4	5	

Q30 技能実習生及び特定技能外国人を訪問系サービスへ採用・配属可能と判断(受入れ)するうえで、事業所が最も重視する点を最大3つお選びください。

1. 要件である1年より長い間、施設系サービスに従事している等の実務経験がある
2. 施設系サービスでリーダー等の役職を経験している
3. 介護スキルが十分であると判断できる
4. 面談等の対話の機会をもって訪問系サービスに対する前向きな意向と適正があると判断できる
5. 独自で行っているテスト(筆記・実技等)において一定基準をクリアしている
6. 日本語に関する公的な試験で一定のスコア(日本語能力試験 N1・N2 等)を獲得している
7. 既に法人・事業所内で働いている外国人介護人材の紹介、推薦がある
8. 登録支援機関等の関係機関の紹介、推薦がある
9. その他 (具体的に:)
10. 法人にて判断しているため、事業所独自の基準はない
11. 特になし

Q31 技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスへの従事を開始したのち、1人の職員としてサービス提供が可能と判断(独り立ち)するうえで、本人の能力等に起因することのうち最も重要と考えるものを最大3つお選びください。

1. サービス内容を問題なく実施できる	6. 利用者と日本語での意思疎通ができています
2. 緊急時の対応・体制を理解している	7. 利用者や家族からの信頼を得ている
3. 日本語での記録・報告ができる	8. その他 (具体的に:)
4. 事業所内の基準の日本語試験に合格している	
5. 一定期間、回数経験を積んでいる	

Q32 技能実習生及び特定技能外国人が1人の利用者に対して独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数は平均するとどのくらいと考えられるでしょうか。

1. ～3回未満	4. 8回～10回未満
2. 3～5回未満	5. 10回～20回未満
3. 5回～8回未満	6. 20回以上

V 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人のキャリアアップ計画について

Q33 <以降の設問は、Q11で1. または2. と答えた方が回答>

技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画について、厚生労働省が示している様式を使用していますか。

1. 厚生労働省が示している様式をそのまま使用している
2. 厚生労働省が示している様式に事業所独自の要素を加えている
3. 法人・事業所で独自に作成したキャリアアップ計画を使用している
4. その他 (具体的に:)

Q34 <<Q33 で2. と答えた方>>

技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画に加えている独自の要素についてお答えください。

--

Q35 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成には、本人に加えて、誰が参加していますか。(あてはまるもの全て)

1. 役職者以外の主要な職員	5. 法人の役職員
2. サービス提供責任者	6. その他↓
3. 事業所の人事・育成担当者	(具体的に:)
4. 事業所の責任者	

Q36 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の振り返りには、本人に加えて、誰が参加(予定も含む)していますか。(あてはまるもの全て)

1. 役職者以外の主要な職員	5. 法人の役職員
2. サービス提供責任者	6. その他↓
3. 事業所の人事・育成担当者	(具体的に:)
4. 事業所の責任者	

Q37 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成によって、最も期待される効果をお答えください。

1. 本人のモチベーションの向上	6. 本人への指導のしやすさ
2. 本人の課題特定力・目標設定力の向上	7. 事業所の環境整備、支援の拡充
3. 本人の介護スキルの向上	8. その他↓
4. 本人の日本語スキルの向上	(具体的に:)
5. 本人の介護福祉士国家資格取得への意識の向上	9. 特に期待する効果はない

Q38 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じることをお答えください。

1. 技能実習生及び特定技能外国人とのコミュニケーション
2. 技能実習生及び特定技能外国人に合った個別の計画の設定(レベル感など)
3. 職員の指導力不足(キャリアアップ計画を作成する能力・経験が足りない)
4. 事業所・法人のキャリア支援体制が不十分(日本語支援、資格取得支援等が十分行えない)
5. キャリアアップ計画の内容について、他の職員への共有ができていない
6. 実際の業務・指導に生かせていない
7. キャリアアップ計画の達成が難しい
8. キャリアアップ計画の達成度を測るのが難しい

9. その他 (具体的に に:)
10. 特に課題は感じていない

VI 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の保護及び負担軽減に関する取組について

Q39 <以降の設問は、Q11で1.または2.と答えた方が回答>

技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルールの作成には、誰が参加していますか。(あてはまるもの全て)

1. 技能実習生及び特定技能外国人本人	5. 事業所の責任者
2. 役職者以外の主要な職員	6. 法人の役職員
3. サービス提供責任者	7. その他↓
4. 事業所の人事・育成担当者	(具体的に:)

Q40 カスタマー・ハラスメント対策の管理者・責任者等は、誰が担っていますか。

1. サービス提供責任者	4. 法人の役職員
2. 事業所の人事・育成担当者	5. その他↓
3. 事業所の責任者	(具体的に:)

Q41 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルールの技能実習生及び特定技能外国人への共有(予定も含む)は、誰が行っていますか。(あてはまるもの全てを選択)

1. 役職者以外の主要な職員	5. 法人の役職員
2. サービス提供責任者	6. その他↓
3. 事業所の人事・育成担当者	(具体的に:)
4. 事業所の責任者	

Q42 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルールの技能実習生及び特定技能外国人への共有について、共有の方法(予定も含む)をお答えください。(あてはまるもの全て)

1. マニュアル等の配布	4. OJT等、現場での説明
2. マニュアル等の母国語への翻訳	5. その他↓
3. 研修を通じた説明	(具体的に:)

Q43 技能実習生及び特定技能外国人の従事に関する利用者やその家族等に対する説明に関して、説明の方法(予定も含む)をお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 対面	5. オンライン
2. 電話	6. その他↓
3. 書面	(具体的に:)
4. メール	

Q44 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいと考えるものを最大3つお答えください。

1. カスタマー・ハラスメントに対する対応マニュアル等の作成・共有(十分に理解できるような説明)
2. カスタマー・ハラスメントに関する管理者等の役割の明確化
3. ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルール作成・共有(十分に理解できるような説明)
4. 利用者やその家族等に対する、技能実習生及び特定技能外国人の従事に対する理解を求める説明
5. 利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明
6. 利用者の特性やヘルプ体制の状況等を考慮した訪問先の検討
7. 技能実習生及び特定技能外国人の特性等を考慮した訪問先の検討
8. 技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知
9. ハラスメントに関する職員等への教育・研修
10. その他 (具体的に)
11. 特に苦慮していること等はない

Q45 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための取組に関して、最も期待している効果をお答えください。

1. 本人の業務への安心感が増すこと	5. その他↓ (具体的に:)
2. 本人への同行のしやすさ	
3. 他の職員の業務への安心感が増すこと	6. 特に期待する効果はない
4. 利用者・家族の満足度の向上	

Q46 技能実習生及び特定技能外国人にカスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているものをお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 事実関係の正確な確認のための本人への聞き取り
2. 事実関係の正確な確認のための利用者・家族等への聞き取り
3. カスタマー・ハラスメントに関する判断基準(正当な要求との区別)をもとに、カスタマー・ハラスメントに関する管理者等が瑕疵や過失の有無を判断
4. 本人に対する管理職等による声掛けや面談
5. 本人に対する保健師・産業医・カウンセラー等の専門家による面談や相談対応
6. 自治体や支援団体等による、第三者相談窓口の案内・利用推奨
7. 本人に配慮した訪問先や業務内容等の変更
8. 対応記録の作成・保管
9. 再発防止のための事業所内での事例周知
10. 再発防止のためのマニュアルの改訂

11. 外部に対して説明責任を果たすための準備
12. その他 (具体的に:)

Q47 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事にあたって、現場で活用している ICT 技術についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 事業所内で入力できる介護記録ツール(タブレット、PC 等)
2. 訪問先で入力できる介護記録ツール(スマートフォン等)
3. 利用者の状態を把握するための睡眠状態のモニタリングシステム等 (利用機器の名称を具体的に:)
4. 利用者の状態を把握するための見守りカメラ等 (利用機器の名称を具体的に:)
5. 社内コミュニケーションツール(グループウェア、ビジネスチャット等)
6. コミュニケーションツール(インカム等)
7. 翻訳機器
8. 業務用スマートフォンやタブレット
9. 研修ツール(日本語学習支援ツール、研修受講管理システム等)
10. その他 (具体的に:)
11. 特に活用していない

Ⅶ 訪問系サービスにおける技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人受入れに関する今後の課題・要望

Q48 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 訪問系サービスへの従事を希望する技能実習生及び特定技能外国人の採用及び動機づけ
2. 技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(記録作成等)向上
3. 技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(会話)向上
4. 技能実習生及び特定技能外国人の日本の生活様式、文化への理解を深めること
5. 訪問系サービス従事に向けた研修・OJT の実施体制の構築
6. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の整備
7. カスタマー・ハラスメント対策

8. 現場での ICT 技術等の導入
9. 育成担当者等の負担軽減
10. 職員との関係構築
11. 利用者・家族との関係構築
12. その他 (具体的に: _____)
13. 特になし

Q49 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望があればご記入ください。

--

Q50 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施することを検討しています。
差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。
※ご協力いただける場合は、次の質問で連絡先をご記入ください。

1. 協力できる	2. 協力できない
----------	-----------

Q51 ご連絡先をご記入ください。
(ヒアリング調査に関して、事務局よりご連絡差し上げる場合がございます。)

貴事業所名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒 _____		

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

訪問系②調査

令和7年度老人保健健康増進等事業 訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び 事業所の対応状況等に関するアンケート調査

- ・ 本調査の所要時間は約10～15分です。
- ・ 訪問系サービス事業所における、以下の方にご回答いただきたく存じます。
 - ・ 訪問系サービス事業所責任者様
 - ・ 人材採用・育成等の責任者様（サービス提供責任者様）
- ・ 依頼状別紙【アンケート調査 回答要領】(1)調査対象・ご回答いただきたい方に記載されている訪問系サービス種別の区分をご確認いただいたうえで、ご回答ください。
- ・ 特に指定がない限り、2025年10月1日の状況についてご回答ください。
- ・ 本調査は介護分野における技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の受入れに関して、各事業所の実態の全体的な傾向を把握する目的のものであり、本調査のご回答内容については秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲でありのままの現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じることは一切ございません。
- ・ 2025年11月25日(火)までにご回答ください。

I 貴事業所について

Q1 貴事業所についてお伺いします。

事業所所在地

1. 北海道	13. 東京都	25. 滋賀県	37. 香川県
2. 青森県	14. 神奈川県	26. 京都府	38. 愛媛県
3. 岩手県	15. 新潟県	27. 大阪府	39. 高知県
4. 宮城県	16. 富山県	28. 兵庫県	40. 福岡県
5. 秋田県	17. 石川県	29. 奈良県	41. 佐賀県
6. 山形県	18. 福井県	30. 和歌山県	42. 長崎県
7. 福島県	19. 山梨県	31. 鳥取県	43. 熊本県
8. 茨城県	20. 長野県	32. 島根県	44. 大分県
9. 栃木県	21. 岐阜県	33. 岡山県	45. 宮崎県
10. 群馬県	22. 静岡県	34. 広島県	46. 鹿児島県

11. 埼玉県	23. 愛知県	35. 山口県	47. 沖縄県
12. 千葉県	24. 三重県	36. 徳島県	

Q2 開設年(西暦) (半角数字でご記入ください)

年

Q3 提供している訪問系サービス

(依頼状別紙【アンケート調査 回答要領】(1)調査対象・ご回答いただきたい方 に記載されている訪問系サービス種別のうち、行っている事業全てを選択)

1. 指定訪問介護	6. 重度訪問介護
2. 指定夜間対応型訪問介護	7. 同行援護
3. 指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護	8. 行動援護
4. 指定訪問入浴介護	9. 重度障害者等包括支援
5. 居宅介護	10. 居宅訪問型児童発達支援

Q4 貴事業所の職員数

	1. ～ 9人	2. 10～ 19人	3. 20～ 29人	4. 30～ 39人	5. 40～ 49人	6. 50～ 99人	7. 100～ 199人	8. 200～ 299人	9. 300～ 499人	10. 500人 ～
①事業所全体の職員数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
②事業所全体の職員数のうち、Q3 で選択した事業に関わる職員数(常勤換算)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Q5 Q3 で選択した事業に関わる職員の確保状況

1. 十分に確保できている	3. あまり確保できていない
2. 概ね確保できている	4. 確保できていない

Q6 Q3 で選択した事業の主な形態

1. 施設に併設された利用者宅へ訪問する形態	2. 地域の利用者宅へ訪問する形態
------------------------	-------------------

Q7 Q3 で選択した事業の利用者数

1. ～9人	2. 10～19人	3. 20～29人	4. 30～39人	5. 40～49人	6. 50～99人	7. 100人以上
-----------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Q8 法人内他事業所での技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況

①技能実習生	1. 受入れている	3. 受入れていない
	2. 今後受入れ予定	4. わからない
②特定技能外国人	1. 受入れている	3. 受入れていない
	2. 今後受入れ予定	4. わからない

Ⅱ 外国人介護人材の受入れ状況および業務実施状況について

Q9 <<以降の設問は、Q3 で選択した事業におけるご状況・ご意見等をお答えください>>

現在、貴事業所の Q3 で選択した事業において、訪問系サービスに従事している外国人介護人材はいますか。

1. いる
2. いない

Q10 <<Q9 で1. と答えた方>>

貴事業所の Q3 で選択した事業に従事している外国人介護人材の人数を、在留資格別にお答えください。(いない場合は「0」を記入してください)

①EPA 介護福祉士 (特定活動)	②介護	③身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	④留学生	⑤その他 (EPA 以外の特定活動、家族滞在等)
人	人	人	人	人

Q11 <<Q10 で1人以上と答えた在留資格について回答>>

貴事業所の Q3 で選択した事業に従事している外国人介護人材の人数を、業務実施状況別にお答えください。(いない場合は「0」を記入してください)

	①EPA介護福祉士(特定活動)	②介護	③身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	④留学生	⑤その他 (EPA 以外の特定活動、家族滞在等)
1. 新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中	人	人	人	人	人
2. 同行訪問と単独訪問の両方を行っている	人	人	人	人	人
3. 基本的に独り立ちした職員として従事している	人	人	人	人	人
4. サービス提供責任者として業務を実施している	人	人	人	人	人
5. 管理者等、より高度な業務に従事している	人	人	人	人	人
6. その他(具体的に:)	人	人	人	人	人

Q12 <<Q9 で1. と答えた方>>

外国人介護人材を受け入れようとした理由のうち、最も大きいものをお答えください。

1. 介護職員不足を解消したかったため
2. 介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため
3. 日本人介護職員へのよい刺激になると思ったため
4. 将来的に主任や課長等リーダーを担う人材を集めたかったため
5. 本人が自身のキャリアの観点から希望したため
6. 本人が待遇の観点から希望したため
7. その他↓(具体的に: _____)

Q13 <<Q9 で1. と答えた方>>

貴事業所の Q3 で選択した事業において、受け入れている外国人介護人材の従事についての全体的な満足度についてお答えください。

1. 非常に満足している	3. あまり満足していない
2. 満足している	4. 満足していない

Q14 <<Q13 で1. または2. と答えた方>>

受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足している点をお答えください。

1. 介護スキル	5. 日本の生活様式、文化への理解
2. 日本語能力	6. 他職員との関係構築
3. 業務への意欲	7.利用者やその家族との関係構築
4. 社会人としてのマナー	8. その他(具体的に: _____)

Q15 <<Q13 で3. または4. と答えた方>>

受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足していない点をお答えください。

1. 介護スキル	5. 日本の生活様式、文化への理解
2. 日本語能力	6. 他職員との関係構築
3. 業務への意欲	7.利用者やその家族との関係構築
4. 社会人としてのマナー	8. その他(具体的に: _____)

Q16 貴事業所の Q3 で選択した事業における外国人介護人材の今後の受入れ意向についてお答えください。

※現状外国人介護人材の受入れを行っておらず、今後の受入れも検討していない場合にも、「3」を選んでください。

1. 積極的に新規採用・配属を行いたい
2. 日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい
3. 現状の人数のままで良い(新規採用・配属は検討していない)※
4. 採用・配属をとりやめる予定

Q17 今後受入れを行いたい外国人介護人材の在留資格をお答えください。(あてはまるもの全て)

※在留資格について、詳細は下記のサイトをご確認ください。

出入国在留管理庁「在留資格一覧表」

<https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/qaq5.html>

※5. および6. については令和 7 年 4 月から訪問系サービスでの受入れが可能となりました。詳細は次の設問でご確認ください。

1. EPA介護福祉士(特定活動)
2. 介護

3. 身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)
4. 留学生(アルバイト)
5. 技能実習
6. 特定技能
7. その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)

Ⅲ 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大(技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人)に対するお考えについて

Q18 2025 年より一部の訪問系サービスにおいて技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人(以降、「技能実習生及び特定技能外国人」とする)の受入れが可能になりました。

同制度変更についてどの程度ご存じかをお答えください。

< 受入制度概要 >

※介護職員初任者研修課程等を修了し、介護事業所等での実務経験等を有する技能実習生及び特定技能外国人について、一部の訪問系サービスの業務への従事が認められることとなりました。本改正について、技能実習は令和7年4月1日、特定技能は令和7年4月21日に施行しました。

受入れ事業所はいくつかの遵守事項を守り、要件を満たす必要があります。また、適合確認申請・巡回訪問への対応・定期報告についても行う必要があります。

※訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるにあたっては、以下の遵守事項や要件、配慮事項等を満たす必要があります。

・遵守事項:(1)訪問系サービスの基本業務に関する基本事項等に関する研修の実施、(2)一定期間の同行訪問等必要な OJT の実施、(3)外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定、(4)ハラスメント対策の実施、(5)現場で不足の事態が発生した場合等に対応するための ICT の活用を含めた環境整備

・要件:(1)実務経験を1年以上有する外国人介護人材であること、(2)利用者・家族への説明を行うこと

・配慮事項:(1)訪問先選定への配慮等の実施、(2)外国人介護人材の状況に応じた OJT 等への配慮の実施

詳細は、下記の資料をご確認ください。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

1. 受入れが可能になったことに加え、どのような条件下で受入れが可能なのかも理解している
2. 受入れが可能になったことのみ知っている(条件は十分に把握していない)
3. 受入れが可能になったことを知らない

Q19 <<Q18 で1. または2. と答えた方>>

訪問系サービスにおいて受入れが可能な在留資格の拡大、および受入れの条件等について、どのような経路で情報を入手しましたか。(あてはまるもの全て)

1. 人材紹介会社からの口コミ	9. 新聞
2. 監理団体・登録支援機関からの口コミ	10. 雑誌
3. 同業他社からの口コミ	11. ラジオ
4. 家族・友人・知人からの口コミ	12. インターネットニュース、記事
5. 人材紹介会社のセミナー	13. SNS(動画も含む)・ブログ
6. 監理団体・登録支援機関のセミナー	14. 厚生労働省や JICWELS の HP
7. 自治体のセミナー	15. その他
8. テレビ	(具体的に:)

Q20 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるには適合確認申請が必要ですが、貴事業所のご状況は以下のうちどれですか。

※技能実習生及び特定技能外国人を訪問系サービスに従事させる受入れ事業所は、以下の手続き・対応を行う必要があります。

- (1) 適合確認申請: 受入れ事業所は外国人介護人材の訪問系サービス従事前国際厚生事業団に適合確認申請を行い、適合確認書の発行を受ける必要があります。
- (2) 巡回訪問への対応: 国際厚生事業団が外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる受入れ事業所に対して巡回訪問を行います。
- (3) 定期報告: キャリアアップ計画は定期的に更新を行い、国際厚生事業団に提出する必要があります。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

1. 適合確認申請中	5. わからない
2. 適合確認申請の準備を進めている	6. その他↓
3. 将来的に適合確認申請を検討している	(具体的に:)
4. 適合確認申請は考えていない	

Q21 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の遵守事項・要件等です。これらのうち、円滑な受入れにおいて最も重要だと考えるものを最大3つ選択してください。

※訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるにあたっては、以下の遵守事項 や要件、配慮事項等を満たす必要があります。

・遵守事項:(1)訪問系サービスの基本業務に関する基本事項等に関する研修の実施、(2)一定期間の同行訪問等必要な OJT の実施、(3)外国人介護人材への丁寧な説明・意向確認、キャリアアップ計画の策定、(4)ハラスメント対策の実施、(5)現場で不足の事態が発生した場合等に対応するための ICT の活用を含めた環境整備

・要件:(1)実務経験を1年以上有する外国人介護人材であること、(2)利用者・家族への説明を行うこと

・配慮事項:(1)訪問先選定への配慮等の実施、(2)外国人介護人材の状況に応じた OJT 等への配慮の実施

詳細は、下記資料をご参照ください。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

1. 訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施
2. 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施
3. 日本の生活様式についての研修実施
4. 緊急時の対応についての研修実施
5. サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと
6. 技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じた OJT 等への配慮 ※OJT 期間を通常より長くする、きめ細かな日本語学習支援等
7. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリア構築に向けたキャリアアップ計画の作成
8. 対応マニュアル等の作成・共有(説明)や管理者等の役割の明確化といったハラスメント対策の実施
9. 利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明
10. 技能実習生及び特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族に対する書面での説明、および署名の取得
11. 技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知
12. 緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成
13. 緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保

14. 職員全員で情報共有する仕組みの整備(申し送りや記録の共有等)
15. 訪問先選定における配慮
16. 技能実習生及び特定技能外国人が従事する訪問先の選定判断についての記録を残すこと
17. 技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること

Q22 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の要件および例外条件です。これらに対する貴事業所の見解として、最も近いものをそれぞれ選んでください。

提供するサービスの質担保の観点等から、技能実習生及び特定技能外国人が訪問系サービスに従事するに当たっては、介護事業所等での実務経験が1年以上あることを原則としているが、受入事業所の判断で、例外的に、実務経験が1年に満たない外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際には、

- N2相当などが在留資格上求められている日本語能力よりも高いレベルでの能力を有する場合に限定する、かつ、
 - 同行訪問については、利用者ごとに行うこととし、週1回のサービス提供の場合(※)には、
 - ・ 同行訪問を半年行う
 - ・ ただし、利用者・家族の同意が得られる場合には、同行訪問を3ヶ月行った上で、サービス提供時に見守りカメラを活用するなど ICT を用いて常に事業所とやりとりができるようにすることで対応することも可能とする
- といった措置を受入事業所に求めている。

要件および例外条件の詳細については、下記資料の P3 を参照のこと。

厚生労働省「外国人介護人材の訪問系サービスへの従事について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001496806.pdf>

例外条件	①技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき
	②技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2 相当の日本語能力を有すること	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき
	③サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定 ※サービス提供が週1回の場合は半年、週2回の場合は3か月、週3回以上の場合は、2か月等(2ヶ月以上の同行訪問期間の短縮は認めない)	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき
	④サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること	1. 条件を厳格化すべき
		2. 現行のままで問題ない
		3. 条件を緩和すべき

Q23 以下は、訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れるうえで必要な適合確認の遵守事項・要件等です。これらのうち、実施しなければならないとした場合に、最も取り組むことが難しいと考えられるものを最大3つ選んでください。

1. 訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施
2. 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施
3. 日本の生活様式についての研修実施
4. 緊急時の対応についての研修実施
5. サービス提供責任者等が一定期間同行する等のOJTを行うこと
6. 技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じた OJT 等への配慮
※OJT 期間を通常より長くする、きめ細かな日本語学習支援等

7. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリア構築に向けたキャリアアップ計画の作成
8. 対応マニュアル等の作成・共有(説明)や管理者等の役割の明確化といったハラスメント対策の実施
9. 利用者やその家族等に対する、ハラスメント禁止及び防止に向けた事業所の対応方法の説明
10. 技能実習生及び特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族に対する書面での説明、および署名の取得
11. 技能実習生及び特定技能外国人が相談できる窓口の整備・周知
12. 緊急時の連絡先や対応フローなどをまとめたマニュアルの作成
13. 緊急時に他の職員が駆けつけられる体制の確保
14. 職員全員で情報共有する仕組みの整備(申し送りや記録の共有等)
15. 訪問先選定における配慮
16. 技能実習生及び特定技能外国人が従事する訪問先の選定判断についての記録を残すこと

Q24 (実際の受入れ意向の有無に関わらず、)貴事業所のQ3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるかについてお答えください。

1. 受入れは可能	3. 難しい
2. 準備が整えば、受入れは可能	4. その他 ()

Q25 <<Q24で3.と答えた方>>

技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 技能実習生及び特定技能外国人には介護スキルの面で難しいから
2. 技能実習生及び特定技能外国人には日本語能力の面で難しいから
3. 意欲のある人材を見つけることができそうにないから
4. 受入れ体制整備に伴う人件費の負担増に対応できないから
5. 受入れ体制整備に伴う人件費以外の費用の負担増に対応できないから
6. 利用者やその家族の理解を得るのが難しいから
7. 受入れに関する制度を十分理解できていないから
8. 法人本部などが決めるため決定権がないから
9. その他↓ (具体的に:)

Q26 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関して、ご意見・ご要望があればご記入ください。

--

IV 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れに関する今後の課題・要望

Q27 《Q16で1.または2.と答え、かつQ17で5.または6.と答えた方》

訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 訪問系サービスへの従事を希望する技能実習生及び特定技能外国人の採用及び動機づけ
2. 技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(記録作成等)向上
3. 技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(会話)向上
4. 技能実習生及び特定技能外国人の日本の生活様式、文化への理解を深めること
5. 訪問系サービス従事に向けた研修・OJTの実施体制の構築
6. 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の整備
7. カスタマー・ハラスメント対策
8. 現場でのICT技術等の導入
9. 育成担当者等の負担軽減
10. 職員との関係構築
11. 利用者・家族との関係構築
12. その他 (具体的に: _____)
13. 特になし

Q28 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望があればご記入ください。

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

② アンケート調査項目（技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査）

令和7年度老人保健健康増進等事業
技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査

- ・ 本調査の所要時間は約 10～15 分です。
- ・ 介護職種の技能実習の在留資格で介護業務に従事する外国人を受け入れている施設・事業所・病院等における、以下の方にご回答いただきたく存じます。
 - ・ 施設・事業所・病院等責任者 様
 - ・ 人材採用・育成等の責任者 様（技能実習の制度運用に係る責任者 様）
- ・ 特に指定がない限り、2025 年 10 月 1 日の状況についてご回答ください。
- ・ 本調査における「外国人介護人材」とは、特段の断りがない限り、技能実習生（1号・2号・3号）、特定技能外国人、EPA介護福祉士候補者、EPA介護福祉士、在留資格「介護」を指します。
- ・ 本調査においては、今後移行が予定されている育成就労制度ではなく、現行の技能実習制度の内容を想定してご回答ください。
- ・ 本調査は介護分野における技能実習の固有要件に関して、各事業所の実態の全体的な傾向を把握する目的のものであり、本調査のご回答内容については秘密を厳守し、他の目的に使用することはいたしませんので、ご回答のできる範囲でありのままの現状・意見等をご記入ください。なお、本調査へのご協力は任意であり、ご協力いただけない場合も不利益が生じることは一切ございません。
- ・ 2025 年 11 月 25 日（火）までにご回答ください。

I 貴事業所について

Q1 貴事業所についてお伺いします。

事業所所在地

1. 北海道	13. 東京都	25. 滋賀県	37. 香川県
2. 青森県	14. 神奈川県	26. 京都府	38. 愛媛県
3. 岩手県	15. 新潟県	27. 大阪府	39. 高知県
4. 宮城県	16. 富山県	28. 兵庫県	40. 福岡県
5. 秋田県	17. 石川県	29. 奈良県	41. 佐賀県
6. 山形県	18. 福井県	30. 和歌山県	42. 長崎県
7. 福島県	19. 山梨県	31. 鳥取県	43. 熊本県
8. 茨城県	20. 長野県	32. 島根県	44. 大分県
9. 栃木県	21. 岐阜県	33. 岡山県	45. 宮崎県

10. 群馬県	22. 静岡県	34. 広島県	46. 鹿児島県
11. 埼玉県	23. 愛知県	35. 山口県	47. 沖縄県
12. 千葉県	24. 三重県	36. 徳島県	

Q2 貴事業所についてお伺いします。

開設年(西暦) (半角数字でご記入ください)

年

Q3 貴事業所についてお伺いします。

技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類 (主な事業)

1. 児童発達支援	22. 養護老人ホーム
2. 放課後等デイサービス	23. 特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設)
3. 障害児入所施設	24. 指定地域密着型介護老人福祉施設
4. 児童発達支援センター	25. 軽費老人ホーム
5. 保育所等訪問支援	26. 有料老人ホーム
6. 療養介護	27. 指定小規模多機能型居宅介護・指定介護予防小規模多機能型居宅介護
7. 生活介護	28. 指定看護小規模多機能型居宅介護
8. 短期入所	29. 指定認知症対応型共同生活介護・指定介護予防認知症対応型共同生活介護
9. 障害者支援施設	30. 介護老人保健施設
10. 自立訓練	31. 介護医療院
11. 就労移行支援	32. 指定通所リハビリテーション・指定介護予防通所リハビリテーション
12. 就労継続支援	33. 指定短期入所療養介護・指定介護予防短期入所療養介護
13. 共同生活援助(グループホーム)	34. 指定特定施設入居者生活介護・指定介護予防特定施設入居者生活介護
14. 地域活動支援センター	35. 指定地域密着型特定施設入居者生活介護
15. 福祉ホーム	36. サービス付き高齢者向け住宅
16. 第1号通所事業	37. 救護施設
17. 指定通所介護	38. 更生施設
18. 指定地域密着型通所介護	39. 原子爆弾被爆者養護ホーム
19. 指定療養通所介護	40. 病院
20. 指定認知症対応型通所介護・指定介護予防認知症対応型通所介護	41. 診療所
21. 老人短期入所施設・指定短期入所生活介護・指定介護予防短期入所生活介護	

Q4 貴事業所についてお伺いします。

貴事業所の職員数

	1. ～ 9人	2. 10～ 19人	3. 20～ 29人	4. 30～ 39人	5. 40～ 49人	6. 50～ 99人	7. 100～ 199人	8. 200～ 299人	9. 300～ 499人	10. 500人 ～
①事業所全体の職員数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

②事業所全体の職員数のうち、Q3 で選択した事業に関わる職員数(常勤換算)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Q5 貴事業所についてお伺いします。

Q3 で選択した事業に関わる職員の確保状況

1. 十分に確保できている	3. あまり確保できていない
2. 概ね確保できている	4. 確保できていない

II 外国人介護人材の受入れ状況について

Q6 現在、貴事業所において、以下の在留資格を有する外国人介護人材はいますか。

在留資格	受入れの有無
①技能実習(1号・2号・3号)	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
②特定技能	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
③特定技能のうち、技能実習からの移行者	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
④特定技能のうち、特定技能からの新規入国者	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑤EPA介護福祉士(特定活動)	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑥EPA介護福祉士候補者(特定活動)	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑦介護	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑧留学生	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑨身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない
⑩その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)	1. 受け入れている
	2. 受け入れていないが、今後受入れ予定
	3. 受け入れておらず、今後の予定もない

Q7 前問で「受け入れている」とお答えいただいた在留資格について、受け入れている人数をお答えください。

在留資格	受け入れている人数
① 技能実習(1号・2号・3号)	人
② 特定技能	人
③ 特定技能のうち、技能実習からの移行者	人
④ 特定技能のうち、特定技能からの新規入国者	人
⑤ EPA介護福祉士(特定活動)	人
⑥ EPA介護福祉士候補者(特定活動)	人
⑦ 介護	人
⑧ 留学生	人
⑨ 身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)	人
⑩ その他(EPA以外の特定活動、家族滞在等)	人

Ⅲ 技能実習制度における介護の固有要件等に関する意向について

Q8 現在、技能実習を行うことができる事業所は、
 「1. 技能実習を行わせる事業所が開設後3年以上経過していること」
 「2. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所が開設後3年以上経過していること」
 「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」※
 の3つの要件のうちいずれかを満たすことが求められています。

※「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」については、具体的には以下に掲げる全ての要件を満たすことが求められている。

- 【1】当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、技能実習生に対する研修体制及びその実施が確保されていること
- 【2】技能実習生並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること
- 【3】技能実習生の受入れについて、技能実習開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること
- 【4】技能実習生の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていること

技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制についてお答えください。

1. 事業所開設後、一定期間(1年以上等)経過していること
2. 新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間(1年以上等)を経過していること
3. 新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること
4. その他(具体的に: _____)
5. 体制整備は特に必要ない(現行の3つの要件はいずれも不要である)

Q9 <<Q8で1. または2. または3. と答えた方>>

技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制として、Q8の回答を選択された理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

最も必要だと思う事業所の体制	その理由(あてはまるもの全て)
①事業所開設後、一定期間(1年以上等)経過していること	1. 技能実習生に対する教育体制を整備するため
	2. 技能実習生に対するキャリア支援体制を整備するため
	3. ハラスメント対策等の技能実習生を保護する仕組みの整備が必要 なため

	4. 利用者を保護する体制を整備するため
	5. 事業基盤の安定性が必要なため
	6. 受け入れ体制の構築のための日本人職員への教育が必要なため
	7. その他↓ (具体的に:)
②新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間(1年以上等)を経過していること	1. 技能実習生に対する教育体制を整備するため
	2. 技能実習生に対するキャリア支援体制を整備するため
	3. ハラスメント対策等の技能実習生を保護する仕組みの整備が必要なため
	4. 利用者を保護する体制を整備するため
	5. 事業基盤の安定性が必要なため
	6. 受け入れ体制の構築のための日本人職員への教育が必要なため
	7. その他↓ (具体的に:)
③新規開設事業所であっても、法人による受入りのサポート体制があること	1. 技能実習生に対する教育体制を整備するため
	2. 技能実習生に対するキャリア支援体制を整備するため
	3. ハラスメント対策等の技能実習生を保護する仕組みの整備が必要なため
	4. 利用者を保護する体制を整備するため
	5. 事業基盤の安定性が必要なため
	6. 受け入れ体制の構築のための日本人職員への教育が必要なため
	7. その他↓ (具体的に:)

Q10 現在、事業所の常勤介護職員総数が 10 人以下の事業所では、第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生の受入れ人数上限が「1人」となっています。

第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え方をお答えください。

1. 現行の人数枠のままでよい
2. 常勤介護職員 10 人以下の事業所においても、一定の条件のもとに複数名の技能実習生を受け入れてよい
3. 条件によらず受入れ人数上限は必要ない

Q11 <<Q10 で2. と答えた方>>

「一定の条件」の内容についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 事業所開設後、一定期間が経過していること
2. 新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所が設立後一定期間を経過していること
3. 法人による受入りのサポート体制があること
4. 介護福祉士の有資格者の配置人数を増やすこと
5. その他(具体的に に:)

Q12 現在、技能実習開始時に求める日本語要件については、「N3相当」が望ましい水準、「N4相当」が要件となっています。

技能実習開始時に求める日本語要件について、適切であると考える水準をお答えください。

1. N1相当	4. N4相当
---------	---------

2. N2相当	5. N5相当
3. N3相当	6. 日本語要件は必要ない

Q13 現在、技能実習生の夜勤への対応は、利用者の安全を確保し、技能実習生を保護するために必要な措置を講じたうえで可能とされています。※

※具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、以下の努力義務を業界ガイドラインに規定。

- ・夜勤業務等を行わせるのは2年目以降の技能実習生に限定する
- ・上記の場合であっても、夜勤業務については適切な範囲で実施する、技能実習生に対し有給休暇の取得を推奨する等の配慮を行うことが望ましい

貴事業所の Q3 で選択した事業において、夜勤を実施しているかお答えください。

1. 夜勤を実施している	2. 日本人職員を含む全員が夜勤を実施していない
--------------	--------------------------

Q14 ≪Q13 で1. と答えた方≫

貴事業所での技能実習生の夜勤の対応状況についてお答えください。

1. 努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している
2. 努力義務を満たしていなくても、独自の条件を満たせば対応している
3. 努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している
4. 努力義務や独自の条件に関わらず、夜勤に対応している
5. 技能実習生は夜勤に対応していない

Q15 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えについてお答えください。

1. 現行の努力義務は必要
2. 現行の努力義務をより厳格にすべき
3. 一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき
4. 特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)
5. その他↓(具体的に:)

Q16 ≪Q15 で1. または2. と答えた方≫

技能実習における夜勤の対応に関する努力義務について、Q15 で、1. または2. と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 技能実習生に対する教育が難しいため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため
3. トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため
4. その他↓(具体的に:)

Q17 ≪Q15 で3. または4. と答えた方≫

技能実習における夜勤の対応に関する努力義務について、Q15 で、3. または4. と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生保護の対策を行えば問題ないため

3.トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため
4. 人手不足の解消のため
5. 夜勤への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため
6. その他↓(具体的に: _____)

Q18 現在、技能実習生は服薬介助を行うことはできないとされています。

技能実習における服薬介助の制限(内服薬についての服薬介助)についての考えをお答えください。

1. 現行のままでよい	2. 服薬介助を行えるようにすべき
-------------	-------------------

Q19 <<Q18 で1. と答えた方>>

技能実習における服薬介助の制限(内服薬についての服薬介助)について、「現行のままでよい」と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 技能実習生に対する教育が難しいため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため
3. トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため
4. その他↓ (具体的に: _____)

Q20 <<Q19 で2. または3. と答えた方>>

技能実習における服薬介助の制限(内服薬についての服薬介助)において、想定されるトラブルの内容をお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 誤薬
2. 誤嚥への対応の不備・遅れ
3. 体調変化時の報告の不備・遅れ
4. アレルギー・副作用発生時の報告の不備・遅れ
5. 記録・報告の間違い
6. 施設ルールやマニュアルが十分に整備されていないことによる対応の不備・遅れ
7. 文化・倫理面の配慮不足
8. その他↓ (具体的に: _____)

Q21 <<Q18 で2. と答えた方>>

技能実習における服薬介助の制限(内服薬についての服薬介助)において、「服薬介助を行えるようにすべき」と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生保護の対策を行えば問題ないため
3. トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため
4. 人手不足の解消のため
5. 服薬介助への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため
6. その他↓ (具体的に: _____)

Q22 現在、技能実習生は喀痰吸引等を行うことはできないとされています。

技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えをお答えください。

1. 現行のままでよい	2. 喀痰吸引等を行えるようにすべき
-------------	--------------------

Q23 <<Q22 で1. と答えた方>>

技能実習における喀痰吸引等の制限について、「現行のままでよい」と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 技能実習生に対する教育が難しいため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため
3. トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため
4. 喀痰吸引等に関する研修の受講が困難であるため
5. その他↓ (具体的に:)

Q24 <<Q23 で2. または3. と答えた方>>

技能実習における喀痰吸引等の制限について、想定されるトラブルの内容をお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 機器の誤使用
2. 十分な感染症対策を実施していなかったことによる感染拡大
3. 体調変化時の報告の不備・遅れ
4. 記録・報告の間違い
5. 施設ルールやマニュアルが十分に整備されていないことによる対応の不備・遅れ
6. 文化・倫理面の配慮不足
7. その他↓ (具体的に:)

Q25 <<Q22 で2. と答えた方>>

技能実習における喀痰吸引等の制限について、「喀痰吸引等を行えるようにすべき」と考える理由についてお答えください。(あてはまるもの全て)

1. 業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため
2. トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生保護の対策を行えば問題ないため
3. トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため
4. 人手不足の解消のため
5. 喀痰吸引等への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため
6. その他↓ (具体的に:)

IV 技能実習制度における介護の固有要件等に関するご意見・ご要望

Q26 技能実習制度における介護の固有要件等に関して、ご意見やご要望があればご記入ください。

--

Q27 本事業ではこちらのアンケート調査と並行して、技能実習制度における介護の固有要件等に関するご意見等をより詳細に把握するため、ヒアリング調査を実施することを検討しています。

差支えなければ、上記ヒアリング調査へのご協力の可否をお教えてください。

※ご協力いただける場合は、次の質問で連絡先をご記入ください。

1. 協力できる	2. 協力できない
----------	-----------

Q28 <<Q27で1.と答えた方>>

連絡先をご記入ください。

(ヒアリング調査に関して、事務局よりご連絡差し上げる場合がございます。)

貴事業所名			
ご担当者名		ご所属	
電話番号		メールアドレス	
ご住所	〒		

アンケートは以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

③ アンケート調査結果（訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するアンケート調査、全設問版）

訪問系①調査

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

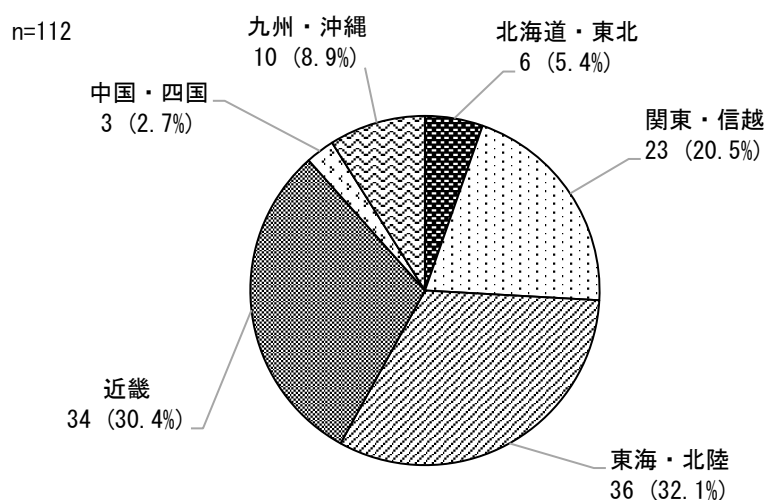
※自由記述については基本的に原文ママ(明らかな誤字等は修正している場合がある)

1) 事業所について

① 事業所所在地 (Q1)

✓ 事業所所在地は、「東海・北陸」が 32.1%、「近畿」が 30.4%、「関東・信越」が 20.5%。

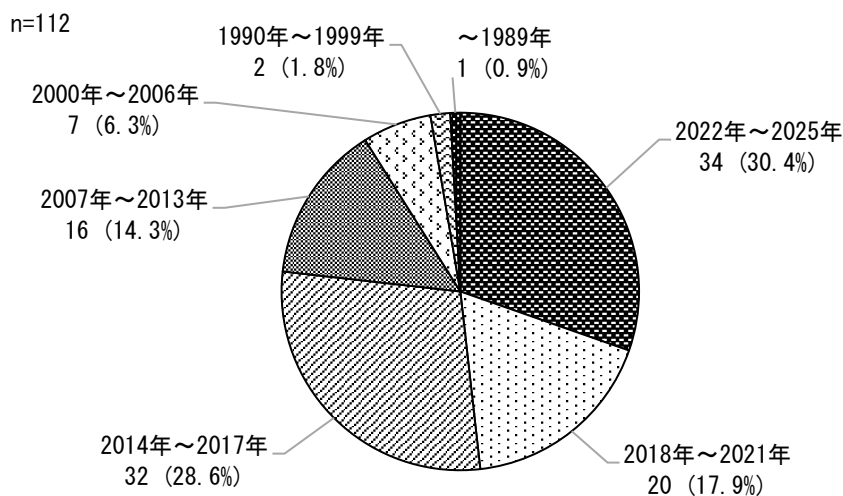
図表 60 地域区分（単一回答※以下 SA と記載）



② 開設年 (Q2)

✓ 開設年は、「2022年～2025年」が 30.4%、「2014年～2017年」が 28.6%、「2018年～2021年」が 17.9%。

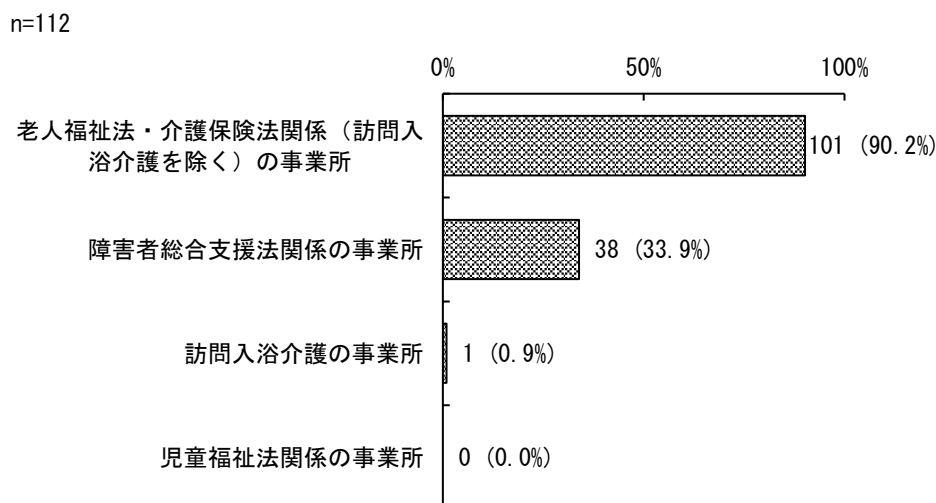
図表 61 開設年(数値記入)



③ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス（適合確認申請中も含む）（Q3）

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または予定している訪問系サービスは、「老人福祉法・介護保険法関係（訪問入浴介護を除く）の事業所」が 90.2%、「障害者総合支援法関係の事業所」が 33.9%、「訪問入浴介護の事業所」が 0.9%。

図表 62 受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス
（複数回答※以下 MA と記載）

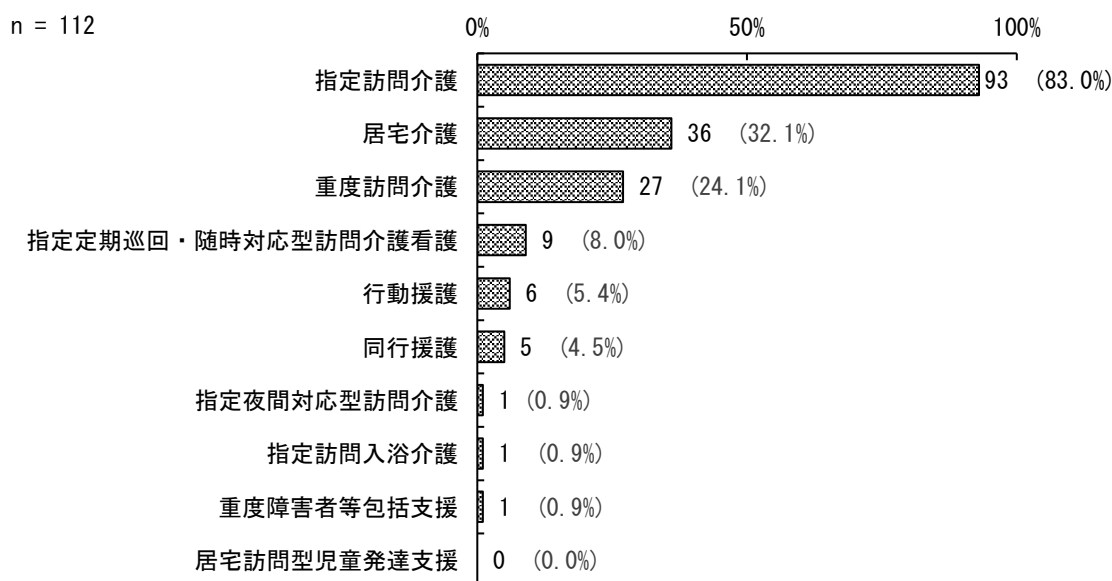


（補足）訪問入浴介護の事業所においては適合確認申請が不要であるため、本来であれば調査対象外だが、複数事業を展開している事業所で回答があったものと考えられる。

<参考>

- ✓ 受入れを行っている、または予定している訪問系サービス（詳細）は、「指定訪問介護」が 83.0%、「居宅介護」が 32.1%、「重度訪問介護」が 24.1%。

図表 63 受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス（詳細）（MA）

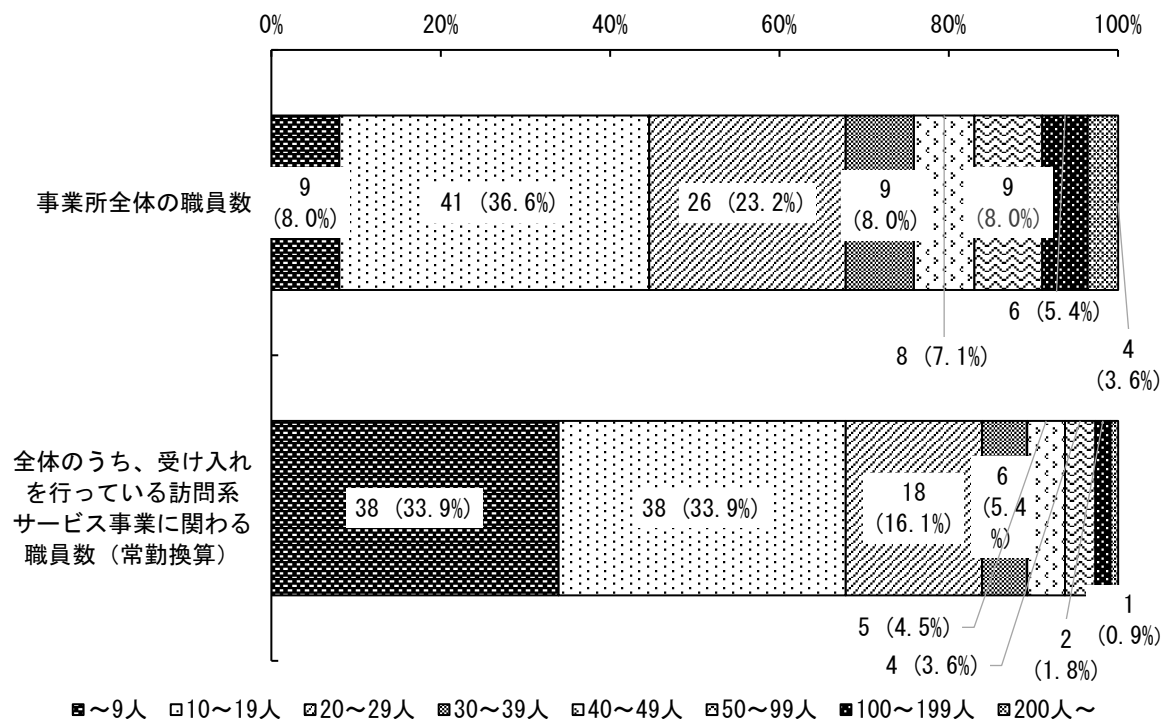


④ 事業所の職員数 (Q4)

- ✓ 事業所全体の職員数について、「10～19人」が36.6%、「20～29人」が23.2%。
- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または予定している訪問系サービス事業に関わる職員数について、「9人以下」「10～19人」が33.9%、「20～29人」が16.1%。

図表 64 事業所の職員数 (SA)

n=112

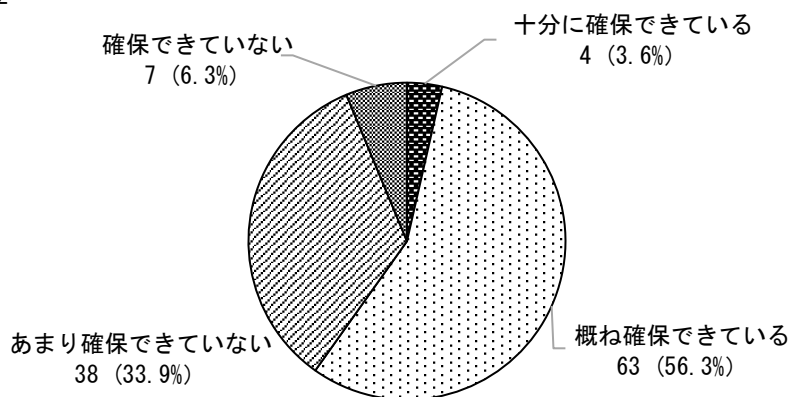


⑤ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況 (Q5)

- ✓ 職員の確保状況について、「概ね確保できている」が56.3%、「あまり確保できていない」が33.9%。

図表 65 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況 (SA)

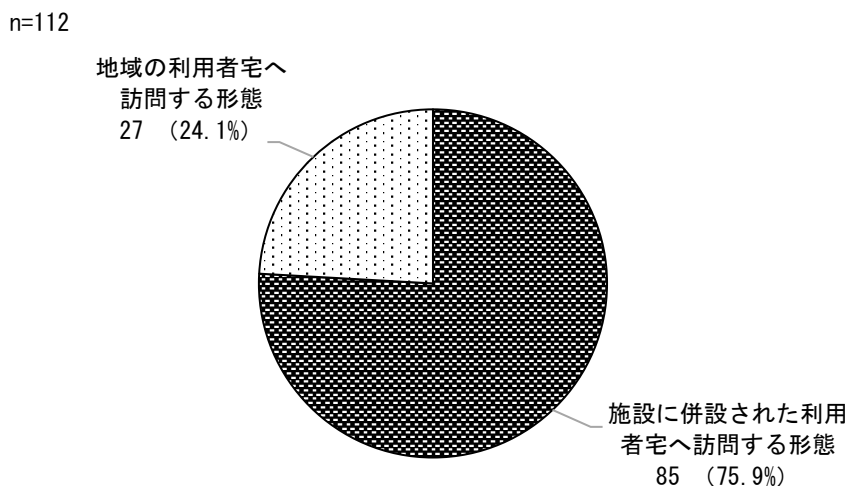
n=112



⑥ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の主な形態 (Q6)

- ✓ 訪問系サービス事業の主な形態について、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態」が 75.9%、「地域の利用者宅へ訪問する形態」が 24.1%。

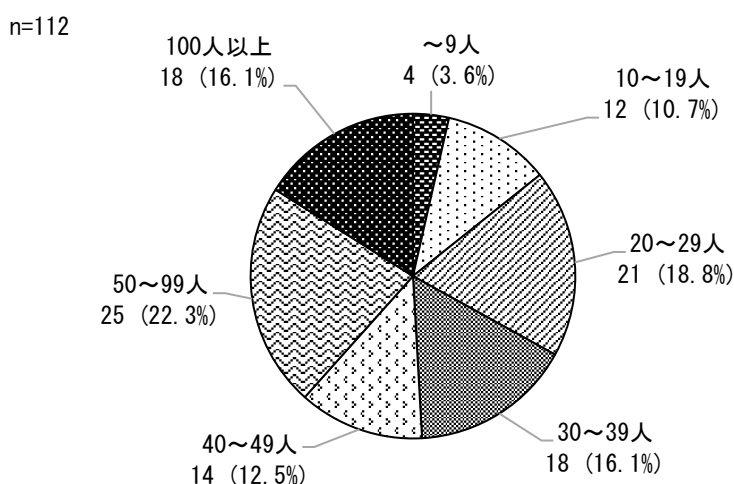
図表 66 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の主な形態 (SA)



⑦ 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の利用者数 (Q7)

- ✓ 訪問系サービス事業の利用者数について、「50～99人」が 22.3%、「20～29人」が 18.8%、「30～39人」が 16.1%、「100人以上」が 16.1%。

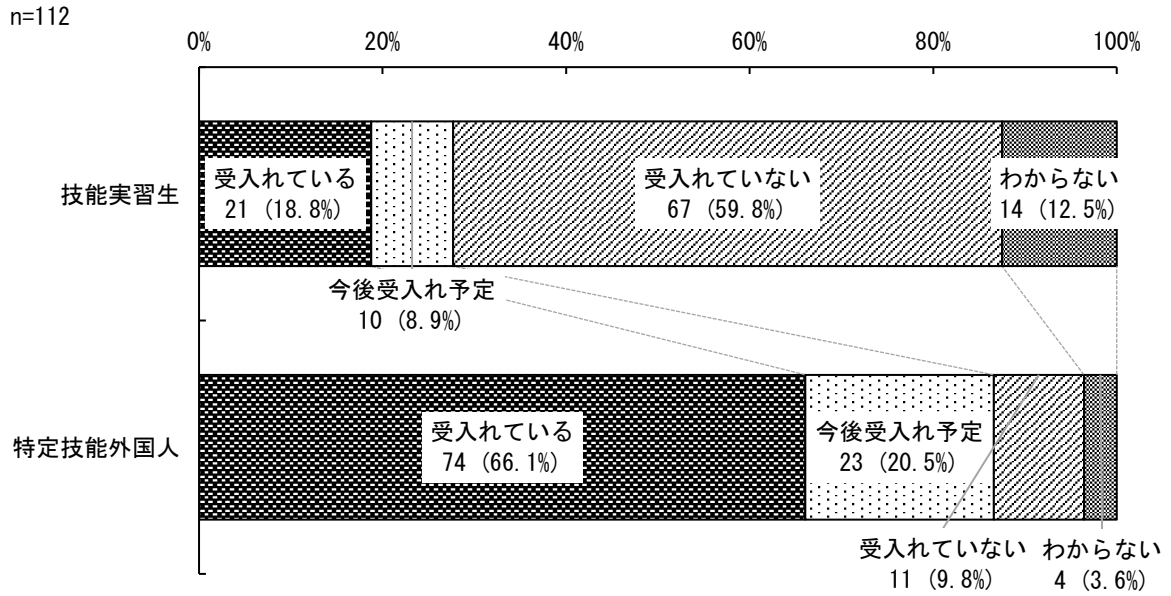
図表 67 技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業の利用者数 (SA)



⑧ 法人内他事業所での技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況 (Q8)

- ✓ 法人内他事業所での技能実習生の受入れ状況について、「受入れていない」が 59.8%、「受入れている」が 18.8%。
- ✓ 法人内他事業所での特定技能外国人の受入れ状況について、「受入れている」が 66.1%、「今後受入れ予定」が 20.5%。

図表 68 法人内他事業所での技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況(SA)



<<以降の設問は、技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス事業所における状況について回答いただいた>>

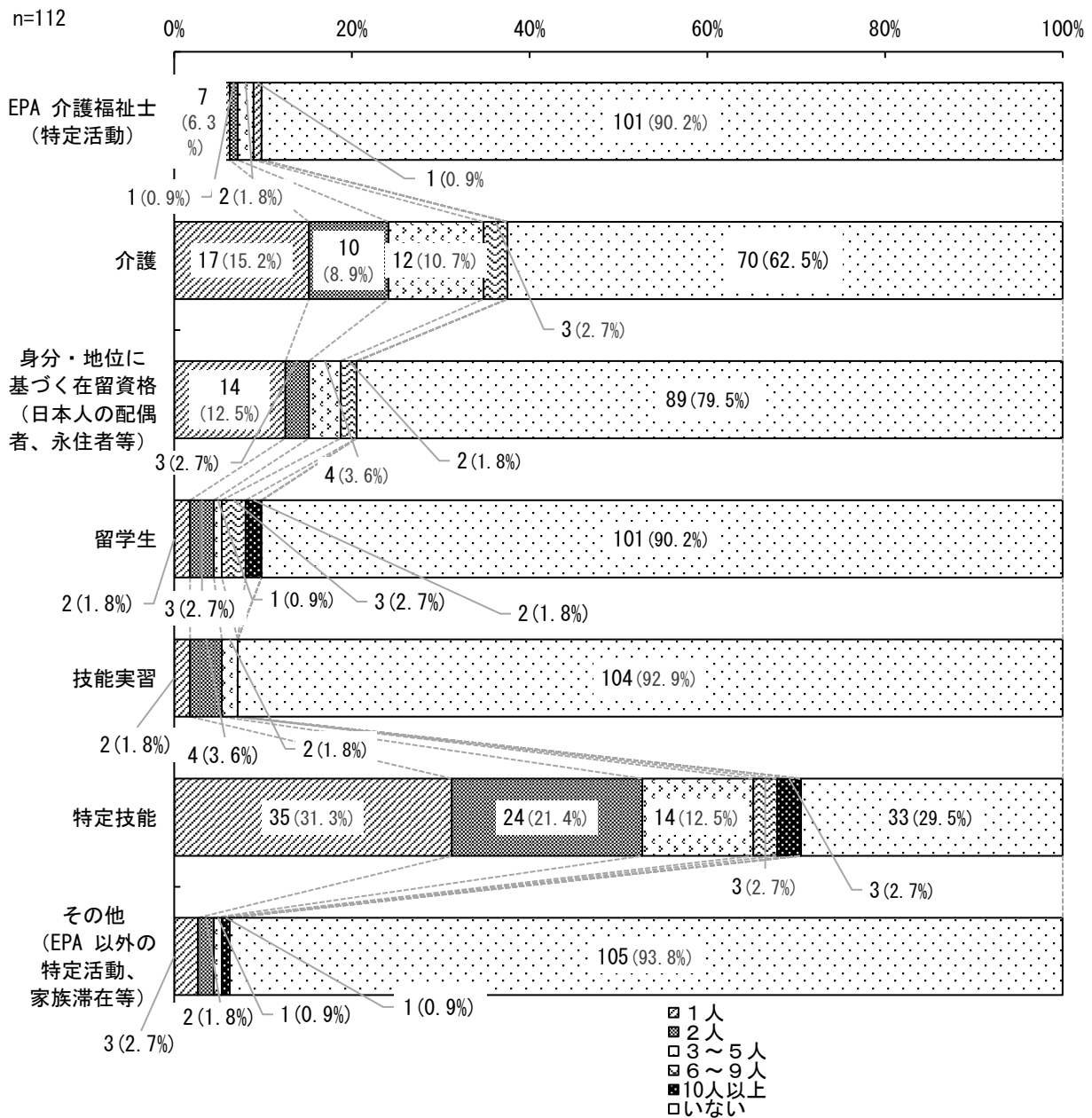
2) 外国人介護人材の受入れ状況および業務実施状況について

① 従事している外国人介護人材の人数（在留資格別）

（技能実習、特定技能は適合確認申請中の場合も人数に含む）（Q9）

- ✓ 技能実習生の従事している人数について、「受け入れていない」が 92.9%、「1 人」が 1.8%、「2 人」が 3.6%。
- ✓ 特定技能外国人の従事している人数について、「1 人」が 31.3%、「受け入れていない」が 29.5%、「2 人」が 21.4%。

図表 69 従事している外国人介護人材の人数(SA)



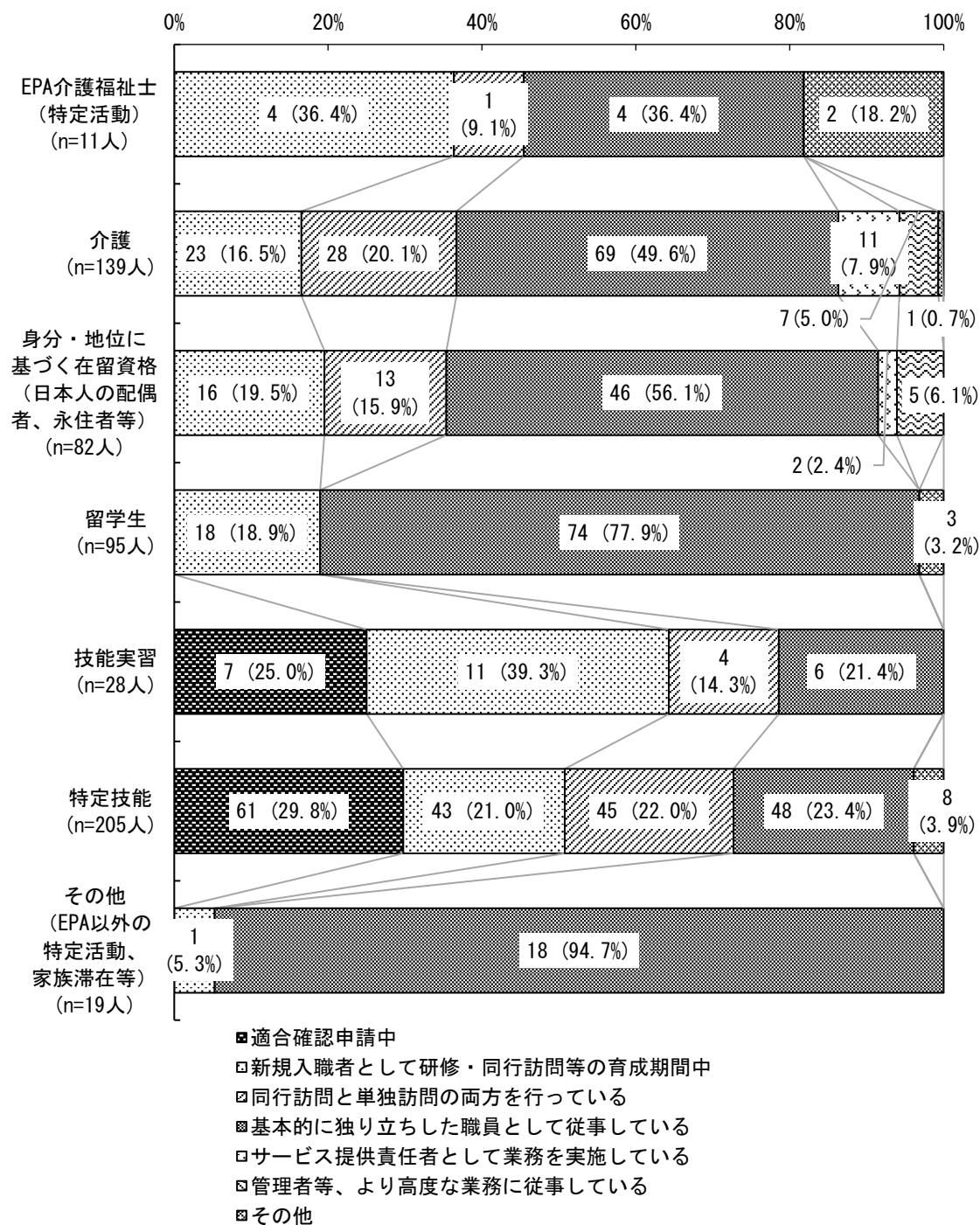
② 業務実施状況別の外国人介護人材の人数（在留資格別）（Q10）

※Q9の各在留資格において1人以上を選択した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の業務実施状況別の人数について、「新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中」が 39.3%、「適合確認申請中」が 25.0%、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 21.4%。
- ✓ 特定技能の業務実施状況別の人数について、「適合確認申請中」が 29.8%、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 23.4%、「同行訪問と単独訪問の両方を行っている」が 22.0%。

図表 70 業務実施状況別の外国人介護人材の人数（在留資格別）（SA）

単位＝人

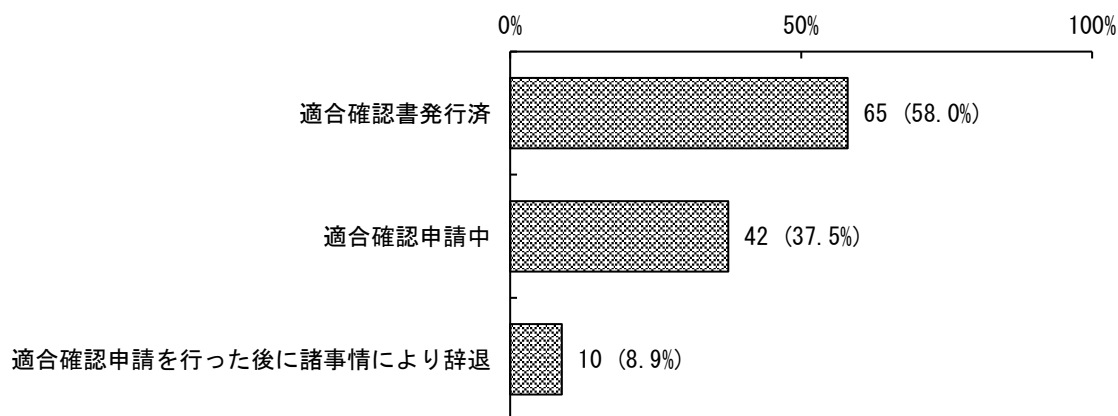


③ 適合確認申請の状況 (Q11)

- ✓ 適合確認申請の状況について、「適合確認書発行済」が 58.0%、「適合確認申請中」が 37.5%、「適合確認申請を行った後に諸事情により辞退」が 8.9%。

図表 71 適合確認申請の状況 (MA)

n=112

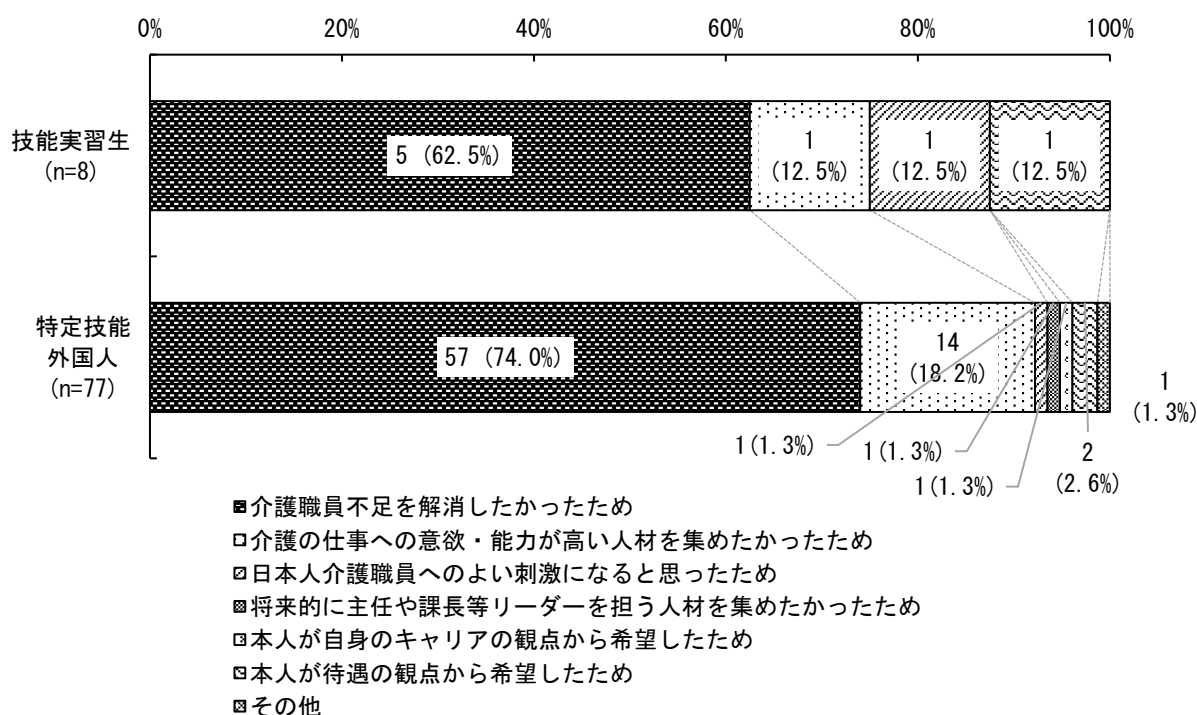


④ 適合確認申請を行った（受け入れようとした）理由のうち、最も大きいもの (Q12)

※Q9で技能実習生／特定技能外国人について受け入れていると回答し、かつ Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生が適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいものについて、「介護職員不足を解消したかったため」が 62.5%。
- ✓ 特定技能外国人が適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいものについて、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため」が 74.0%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため」が 18.2%。

図表 72 適合確認申請を行った理由のうち、最も大きいもの (SA)

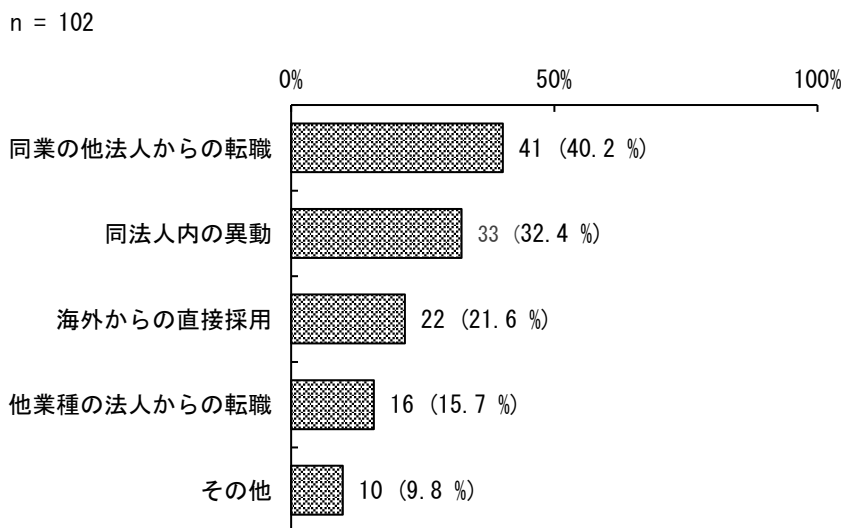


⑤ 技能実習生及び特定技能外国人の入職経路 (Q13)

※Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象

- ✓ 入職経路について、「同業の他法人からの転職」が 40.2 %、「同法人内の異動」が 32.4 %、「海外からの直接採用」が 21.6 %。

図表 73 技能実習生及び特定技能外国人の入職経路 (MA)



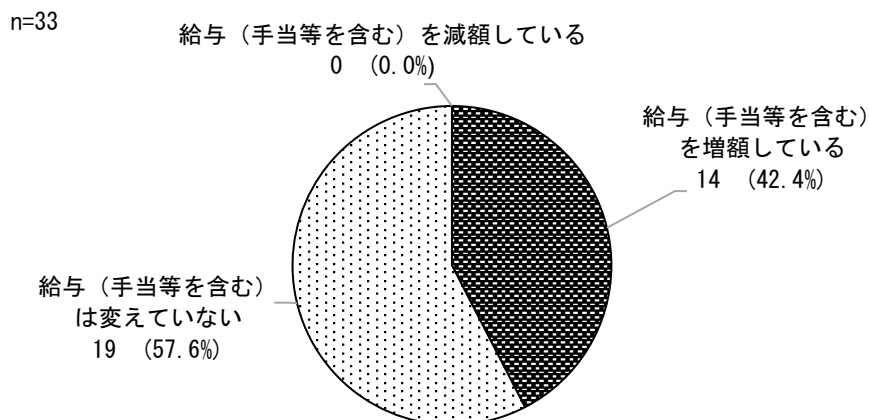
(補足)「訪問系サービスに入職された経路」ではなく、「法人自体に入職された経路」と考えてご回答された方が多いと考えられる。

⑥ 同法人内からの異動に伴い、技能実習生及び特定技能外国人の待遇 (予定も含む) を変えているか (Q14)

※Q13で同法人内の異動と回答した事業所が対象

- ✓ 同法人内からの移動に伴い、待遇を変えているかについて、「給与 (手当等を含む) は変えていない」が 57.6%、「給与 (手当等を含む) を増額している」が 42.4 %。

図表 74 同法人内からの異動に伴い、待遇 (予定も含む) を変えているか (SA)



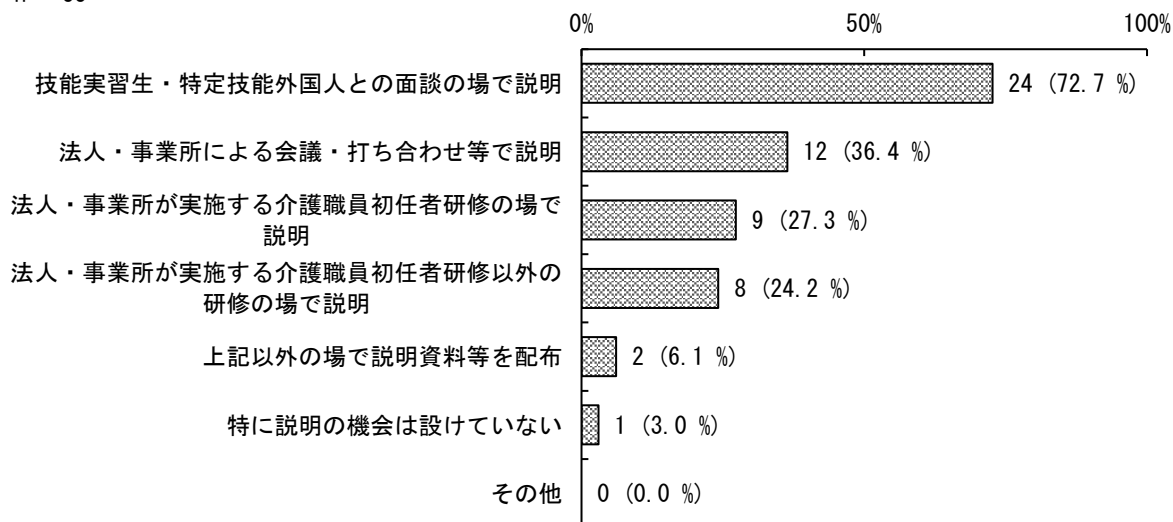
⑦ 訪問系サービスへの従事に関して、どのような機会を通じて技能実習生及び特定技能外国人へ情報提供を行っているか (Q15)

※Q13で同法人内の異動と回答した事業所が対象

- ✓ 訪問系サービスへの従事に関しての説明について、「技能実習生・特定技能外国人との面談の場で説明」が 72.7%、「法人・事業所による会議・打ち合わせ等で説明」が 36.4%、「法人・事業所が実施する介護職員初任者研修の場で説明」が 27.3%。

図表 75 訪問系サービスへの従事に関して、どのような機会を通じて情報提供を行っているか (MA)

n = 33



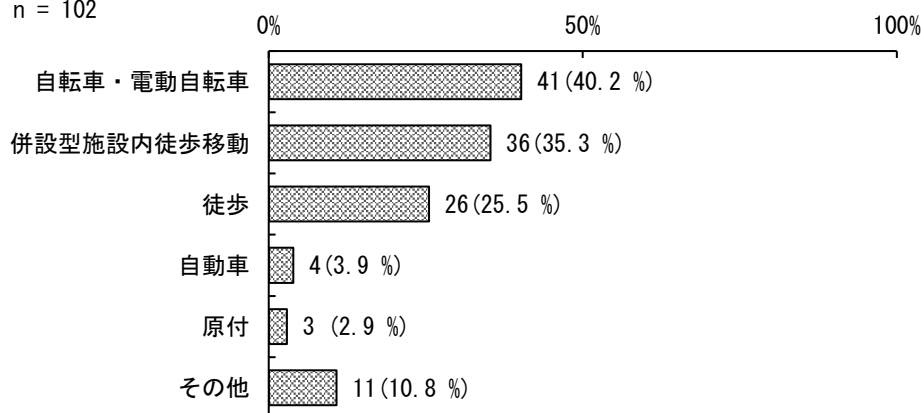
⑧ 技能実習生及び特定技能外国人の主な訪問移動手段 (Q16)

※Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の主な訪問移動手段について、「自転車・電動自転車」が 40.2%、「併設型施設内徒歩移動」が 35.3%、「徒歩」が 25.5%。

図表 76 技能実習生及び特定技能外国人の主な訪問移動手段 (MA)

n = 102



「その他」の主な回答:

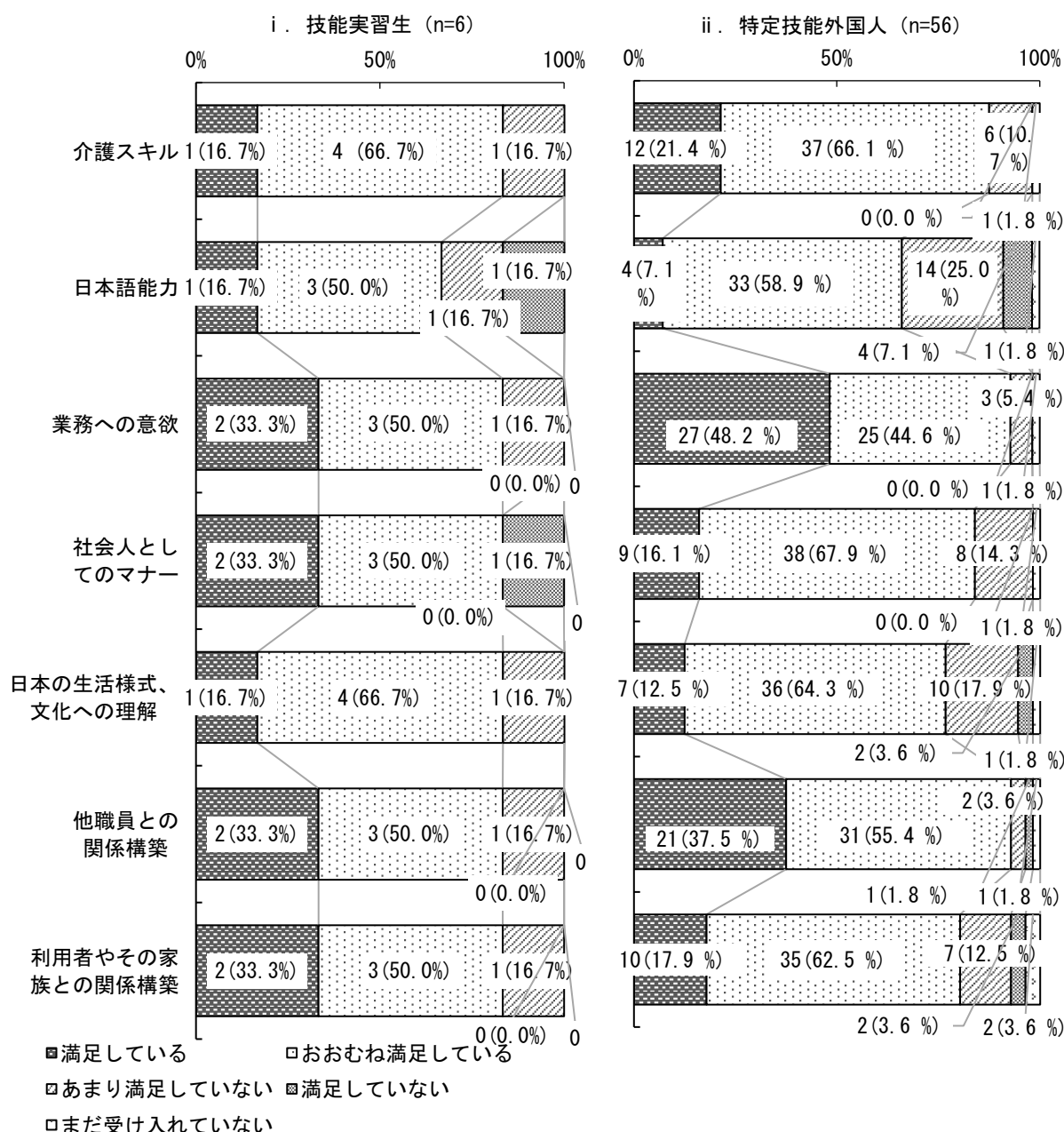
- ・ 公共交通機関(回答事業所カテゴリ:指定定期巡回・随時対応型訪問介護看護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

⑨ 技能実習生及び特定技能外国人のスキル等について、現状の評価 (Q17)

※Q9で技能実習生／特定技能外国人について受け入れていると回答し、かつ Q11で適合確認書発行済と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の介護スキルについて、「おおむね満足している」が 66.7%、「満足している」、「あまり満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の介護スキルについて、「おおむね満足している」が66.1%、「満足している」が 21.4%、「あまり満足していない」が 10.7%。
- ✓ 技能実習生の日本語能力について、「おおむね満足している」が 50.0%、「満足している」、「あまり満足していない」、「満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の日本語能力について、「おおむね満足している」が 58.9%、「あまり満足していない」が 25.0%、「満足している」、「満足していない」が 7.1%。
- ✓ 技能実習生の日本の生活様式、文化への理解について、「おおむね満足している」が 66.7%、「満足している」、「あまり満足していない」が 16.7%。特定技能外国人の日本の生活様式、文化への理解について、「おおむね満足している」が 64.3%、「あまり満足していない」が 17.9%、「満足している」が 12.5%。

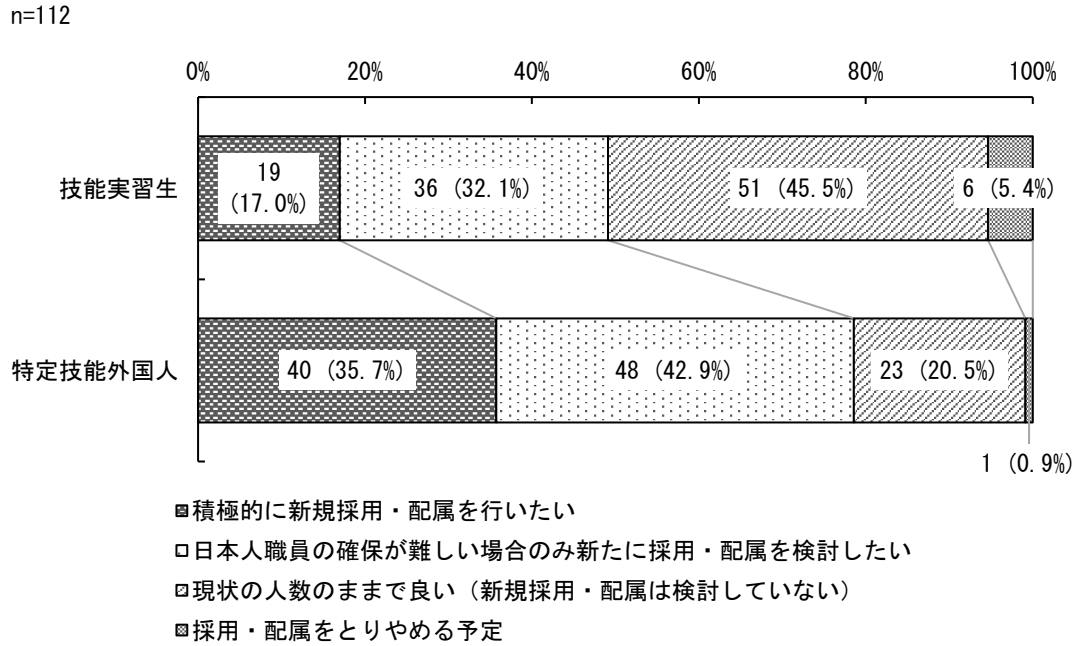
図表 77 技能実習生及び特定技能外国人のスキル等について、現状の評価 (SA)



⑩ 技能実習生及び特定技能外国人の今後の受入れ意向 (Q18)

- ✓ 技能実習生の今後の受入れ意向について、「現状の人数のままで良い(新規採用・配属は検討していない)」が 45.5%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい」が 32.1%、「積極的に新規採用・配属を行いたい」が 17.0%。
- ✓ 特定技能外国人の今後の受入れ意向について、「日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい」が 42.9%、「積極的に新規採用・配属を行いたい」が 35.7%、「現状の人数のままで良い(新規採用・配属は検討していない)」が 20.5%。

図表 78 技能実習生及び特定技能外国人の今後の受入れ意向 (SA)

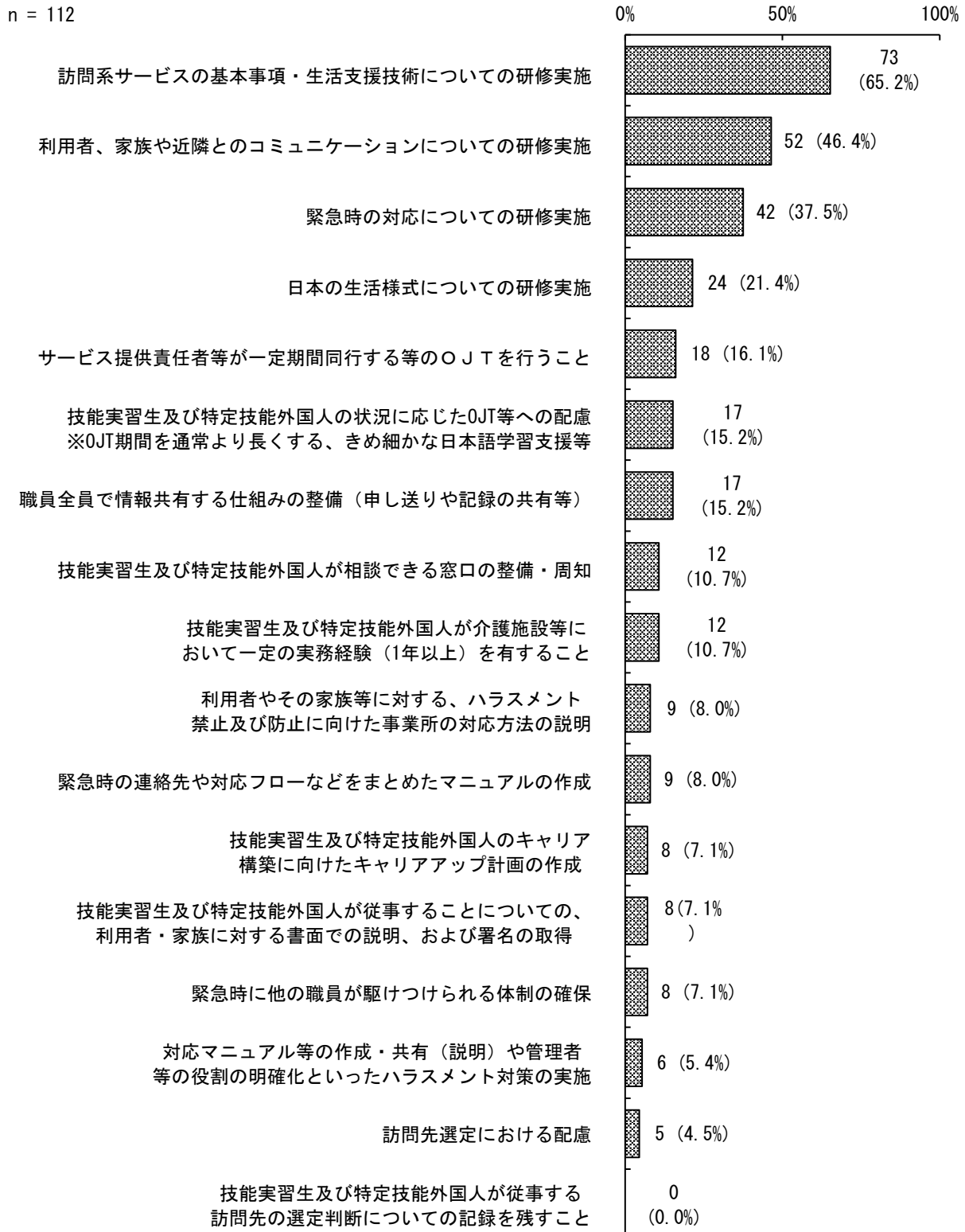


3) 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大について

① 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件等 (Q19)

- ✓ 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件等について、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が 65.2%、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が 46.4%、「緊急時の対応についての研修実施」が 37.5%。

図表 79 最も重要だと考える適合確認の遵守事項・要件 (MA、最大 3 つまで)

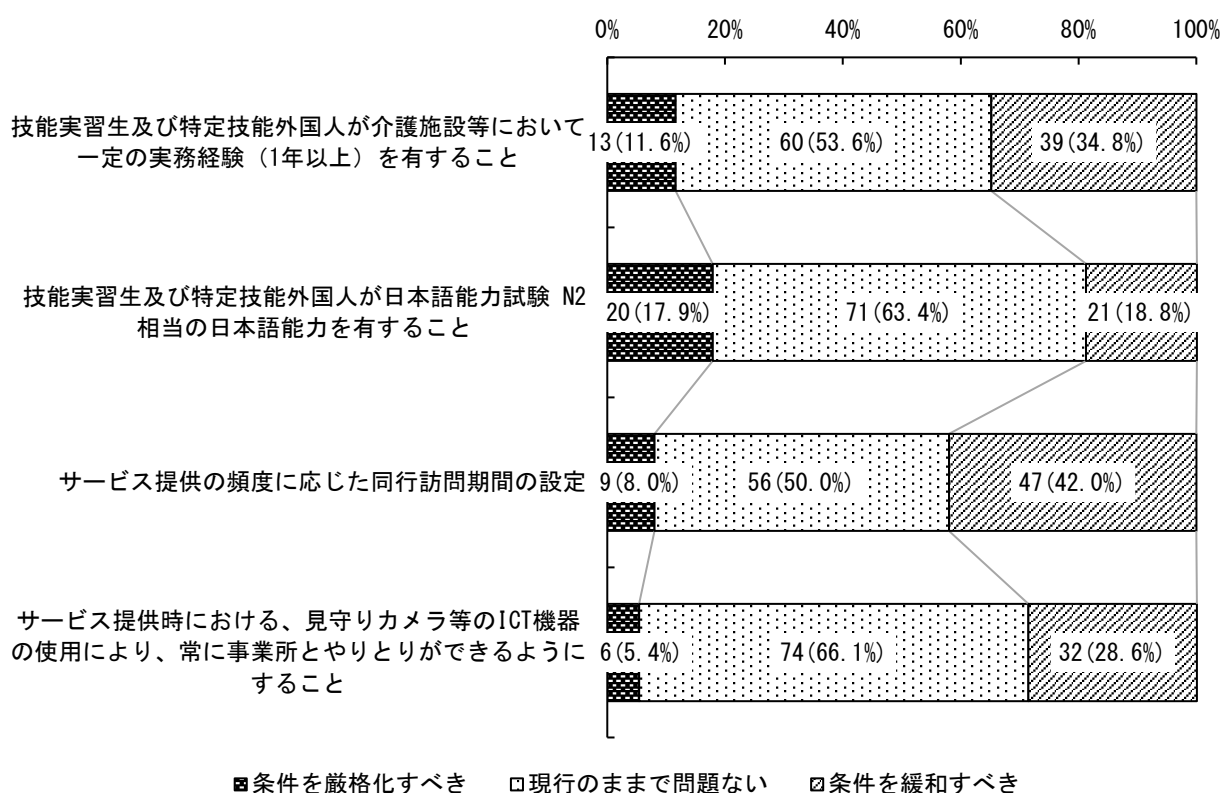


② 実務経験に関する要件および例外条件への見解 (Q20)

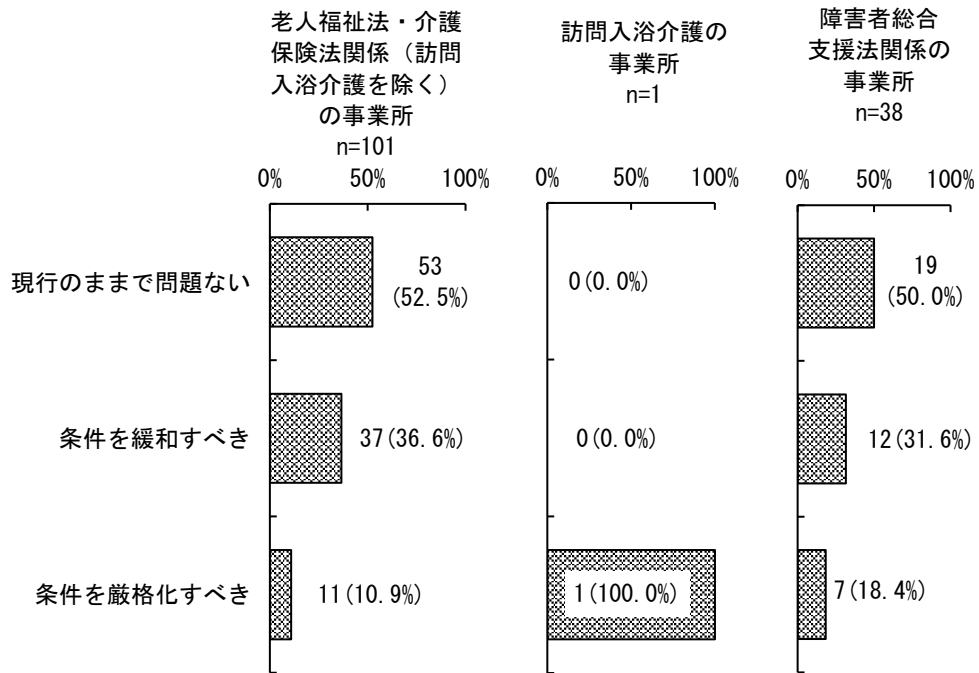
- ✓ 介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有することについて、「現行のままで問題ない」が53.6%、「条件を緩和すべき」が34.8%、「条件を厳格化すべき」が11.6%。
- ✓ 日本語能力試験 N2 相当の日本語能力を有することについて、「現行のままで問題ない」が63.4%、「条件を緩和すべき」が18.8%、「条件を厳格化すべき」が17.9%。
- ✓ サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定について、「現行のままで問題ない」が50.0%、「条件を緩和すべき」が42.0%。
- ✓ 見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすることについて、「現行のままで問題ない」が66.1%、「条件を緩和すべき」が28.6%。

図表 80 実務経験に関する要件および例外条件への見解 (SA)

n = 112

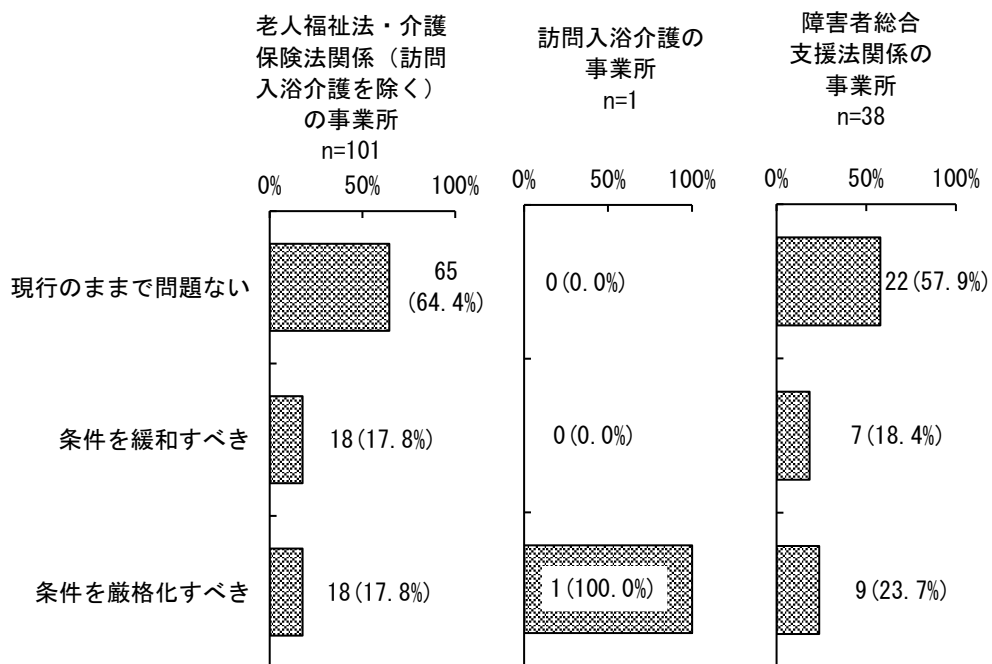


図表 81 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)

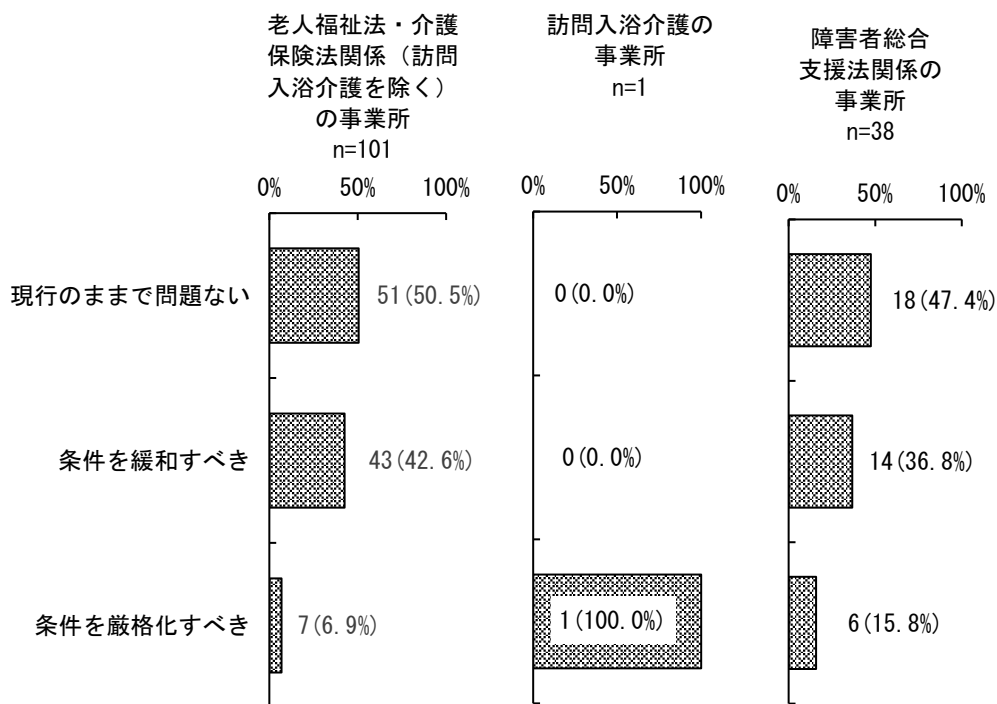


(補足)「児童福祉法関係の事業所」からの回答はなかったため、クロス集計のグラフから除いている。
以下設問においても同様。

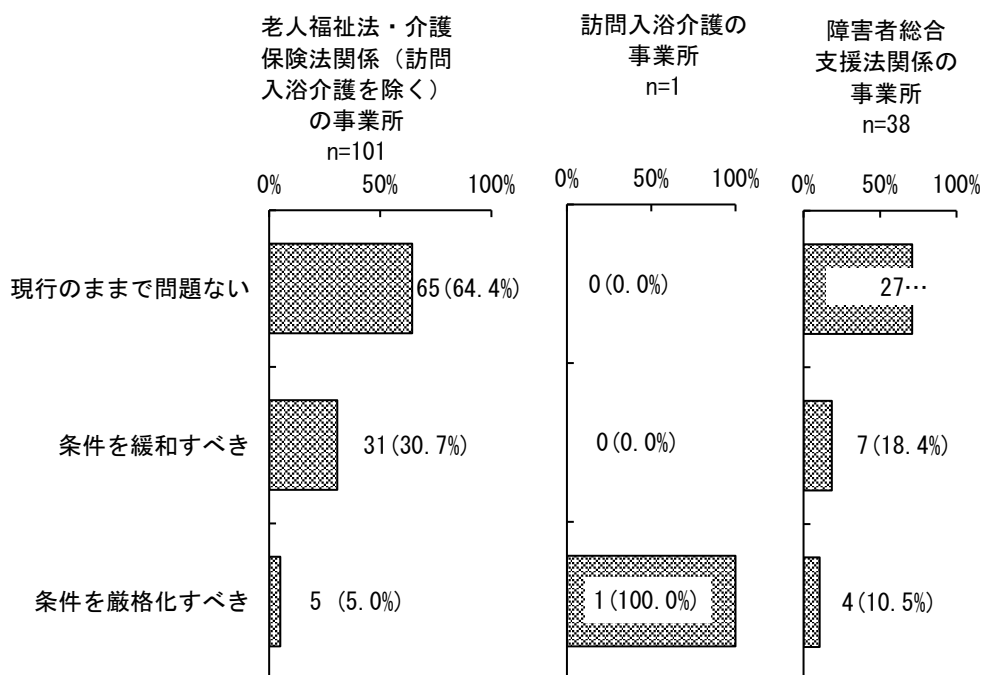
図表 82 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2相当の日本語能力を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



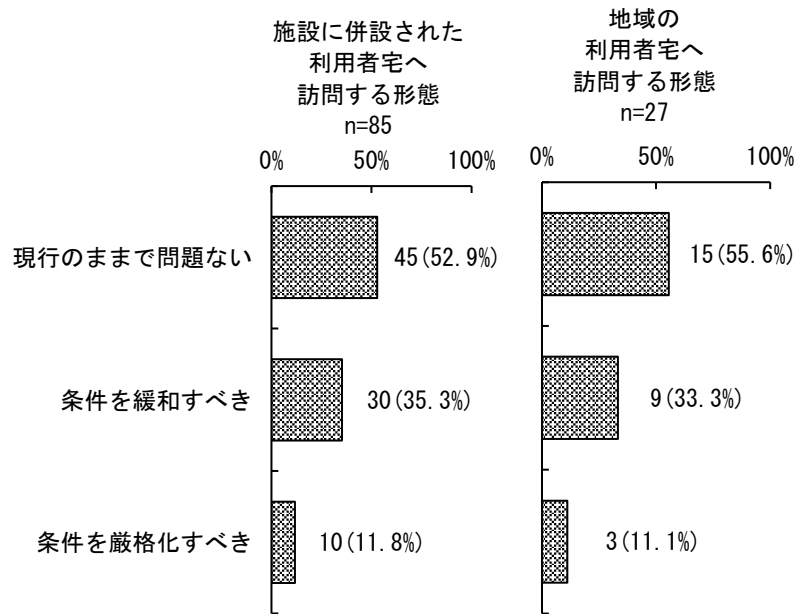
図表 83 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



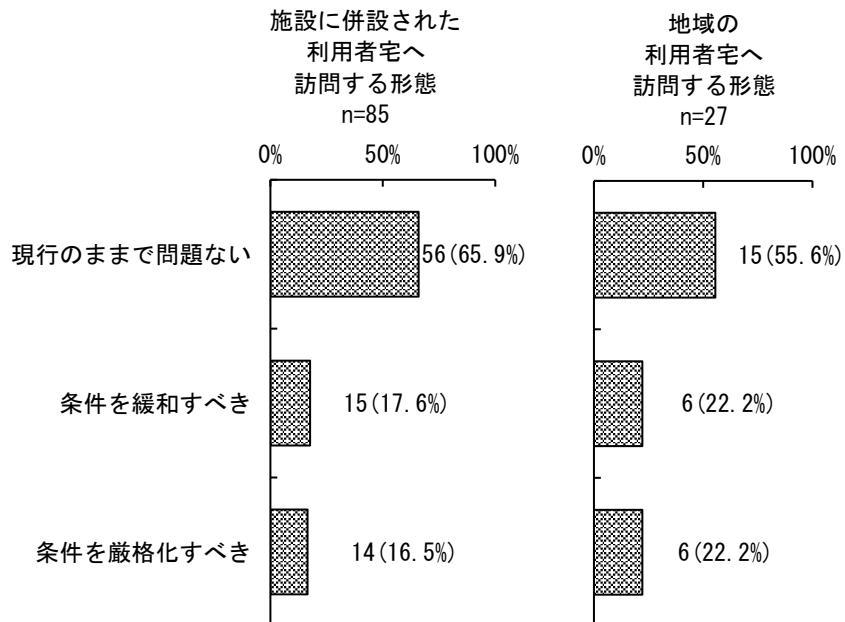
図表 84 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービス(適合確認申請中も含む)ごと)



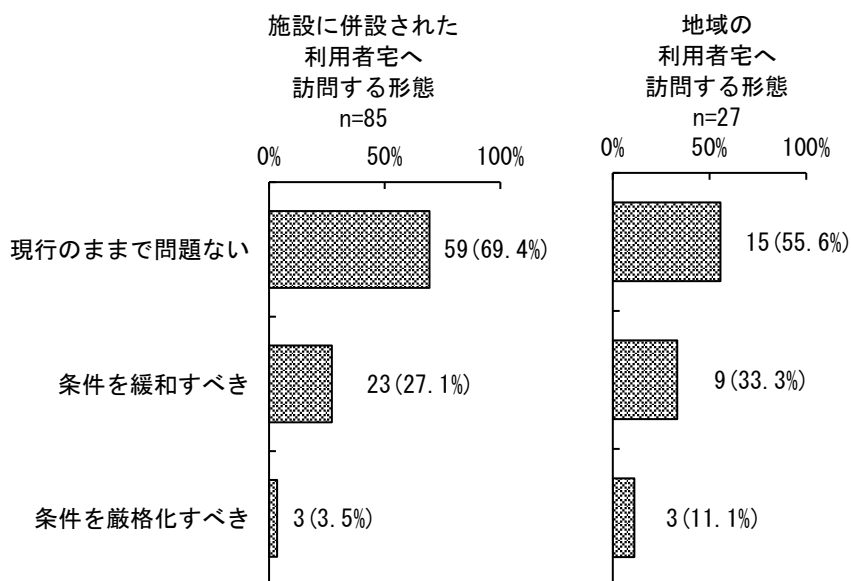
図表 85 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



図表 86 実務経験に関する要件および例外条件への見解(技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2相当の日本語能力を有すること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



図表 87 実務経験に関する要件および例外条件への見解(サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること)(技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している訪問系サービスの主な形態ごと)



③ 適合確認の遵守事項・要件等それぞれの業務上の負荷の大きさ (Q21)

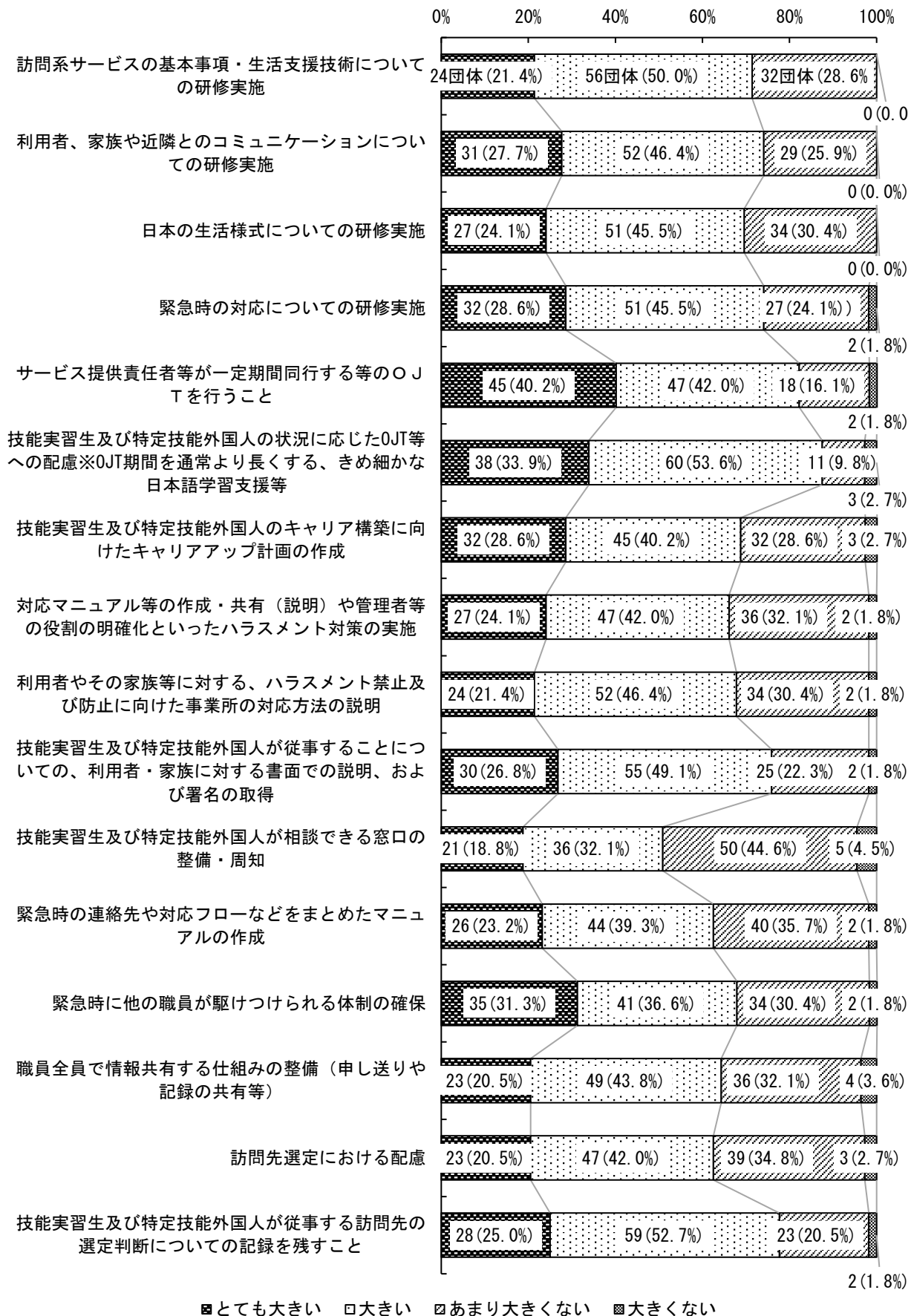
- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の状況に応じた OJT 等への配慮については、「大きい」が 53.6%、「とても大きい」が 33.9%。
- ✓ 一定期間同行する等の OJT を行うことの負荷の大きさについては、「大きい」が 42.0%、「とても大きい」が 40.2%。
- ✓ 訪問先の選定判断についての記録を残すことの負荷の大きさについては、「大きい」が 52.7%、「とても大きい」が 25.0%、「あまり大きくない」が 20.5%。

④ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいもの (Q22)

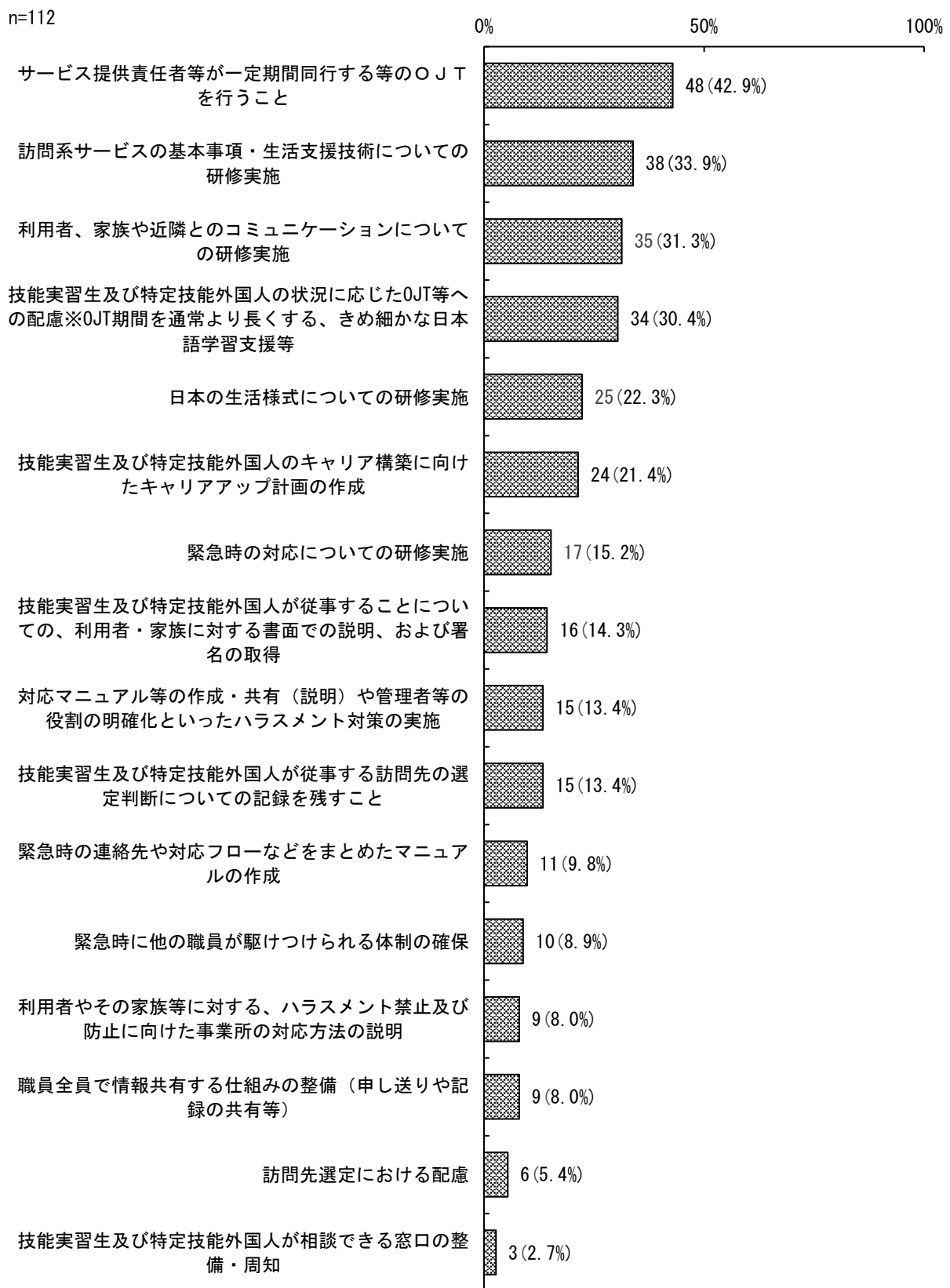
- ✓ 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいものとして、「サービス提供責任者等が一定期間同行する等の OJT を行うこと」が 42.9%、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が 33.9%、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が 31.3%、「状況に応じた OJT 等への配慮」が 30.4%。

図表 88 適合確認の遵守事項・要件等それぞれの業務上の負荷の大きさ(SA)

n = 112



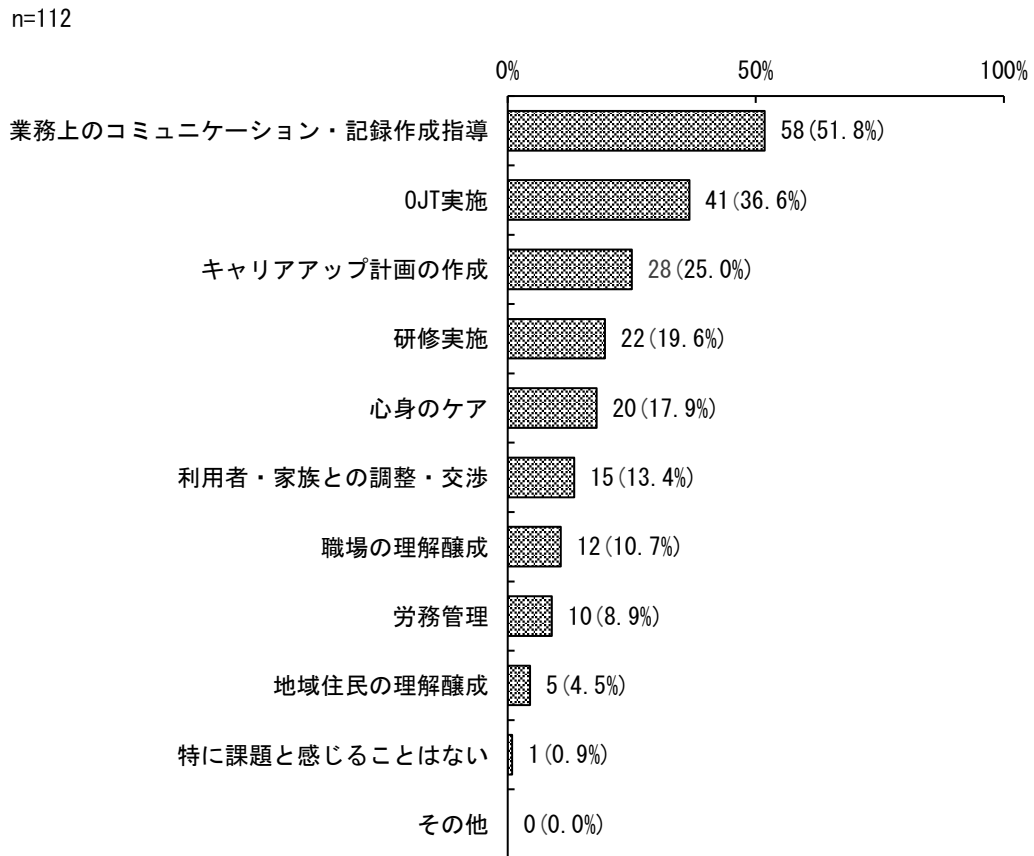
図表 89 適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も業務上の負荷が大きいもの（MA、最大3つまで）



⑤ サービス提供責任者（その他事業所の育成等の主担当者）が最も負荷と感ずること（Q23）

- ✓ サービス提供責任者（その他事業所の育成等の主担当者）が最も負荷と感ずることについて、「業務上のコミュニケーション・記録作成指導」が 51.8%、「OJT 実施」が 36.6%、「キャリアアップ計画の作成」が 25.0%。

図表 90 サービス提供責任者（その他事業所の育成等の主担当者）が最も負荷と感ずること
（MA、最大2つまで）

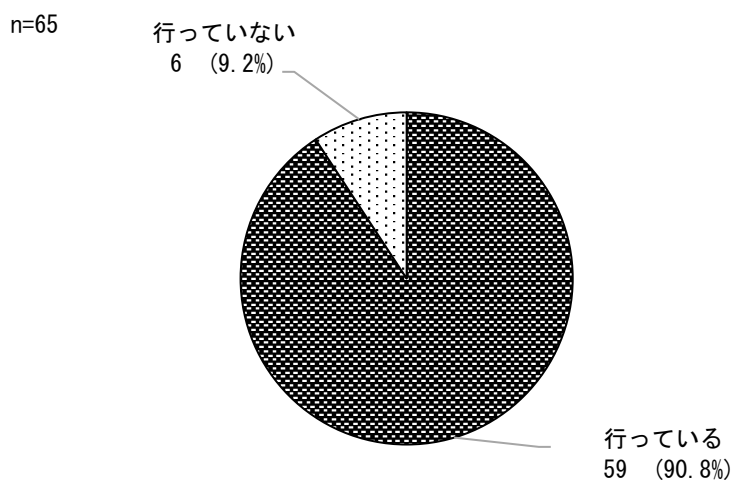


⑥ 業務内容・日本語学習・キャリア等に関する対面での振り返り面談等のフォローアップの有無 (Q24)

※Q11で適合確認書発行済と回答した事業所が対象

- ✓ 対面での振り返り面談等のフォローアップの有無について、「行っている」が 90.8%、「行っていない」が 9.2%。

図表 91 業務内容・日本語学習・キャリア等に関する対面での振り返り面談等のフォローアップの有無 (SA)

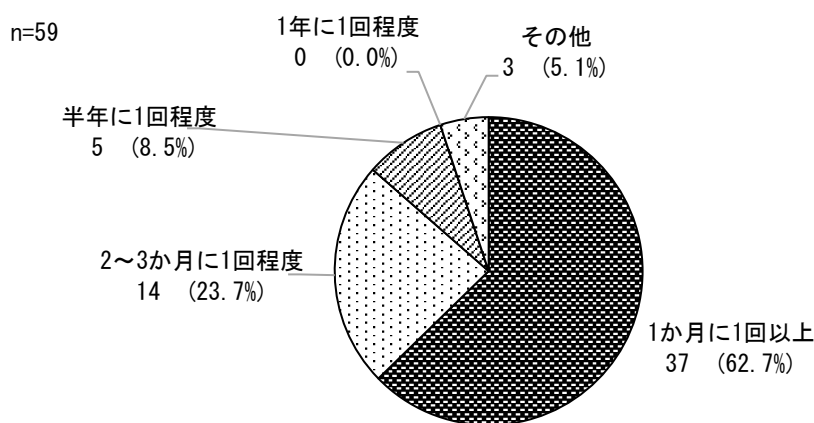


⑦ フォローアップを行っている頻度 (Q25)

※Q24でフォローアップを行っているとして回答した事業所が対象

- ✓ フォローアップの頻度について、「1か月に1回以上」が 62.7%、「2～3か月に1回程度」が 23.7%。

図表 92 フォローアップを行っている頻度 (SA)



「その他」の主な回答:

- ・ 訪問ごと(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 不定期(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

⑧ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関して、ご意見・ご要望 (Q26)

【適合申請書類の提出や手続きに関する意見】

- ✓ 現場の忙しさを考慮して提出書類等をもう少し減らしていただきたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 提出書類が多く、また現状あるもので申請できないため、時間と労力がかかり、個人経営の事業所では申請が難しい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ もう少しスムーズな分かりやすい申請にしてほしい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 適合確認の申請から許可までにかなり時間が掛かっており困っている。赴任予定の施設に近いところへの引っ越しも必要で、アパートの確保や引っ越しに係る人手も準備しなければならないため、許可の時期を明確にして早く許可が下りるようにしてほしい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 適合申請を出してから受理されるまで時間がかかったので、もう少し短縮されるとよいと思います。また、1人に対して提出資料が多く、必要なものは理解しているのですが作成が負担でした。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【訪問系サービスの受入れ要件に関する意見】

- ✓ 介護業界の人手不足が深刻化する中、施設での経験を1年以上してからでないと訪問介護に従事できないのは厳しい。実際、特定技能の方のスキルをみていると、もっと早くに適合できている可能性が高いように思う。また、大手の特養等を有している社会福祉法人や医療法人にとって非常に有利な制度設計に思う。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 訪問系でも、在宅訪問と施設併設型の2つに大きく分かれると思います。この2つで受け入れ条件を変える必要があると思います。緩和すべきところと厳重にする箇所が見えやすくなります。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【事業所等の環境整備に関する意見】

- ✓ 各利用者のケアごとの同行が必要な点は負担が大きい。例えば、30人×5種類×1回以上同行すると、150回以上の同行が必要になる。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 人数が限られている状況で、適合確認の遵守事項が多くて手が回りません。OJTするスタッフへの負担が大きいです。特定技能外国人を雇用するうえでは、毎年の在留資格更新や介護福祉士国家試験合格のためのサポートの負担も大きく、かといって外注や専用の事務員等を雇うほどの余裕も無く、出来るだけ簡素化して頂けたら助かりますし、更に雇用を増やしていきたいと思います。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度障害者等包括支援/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

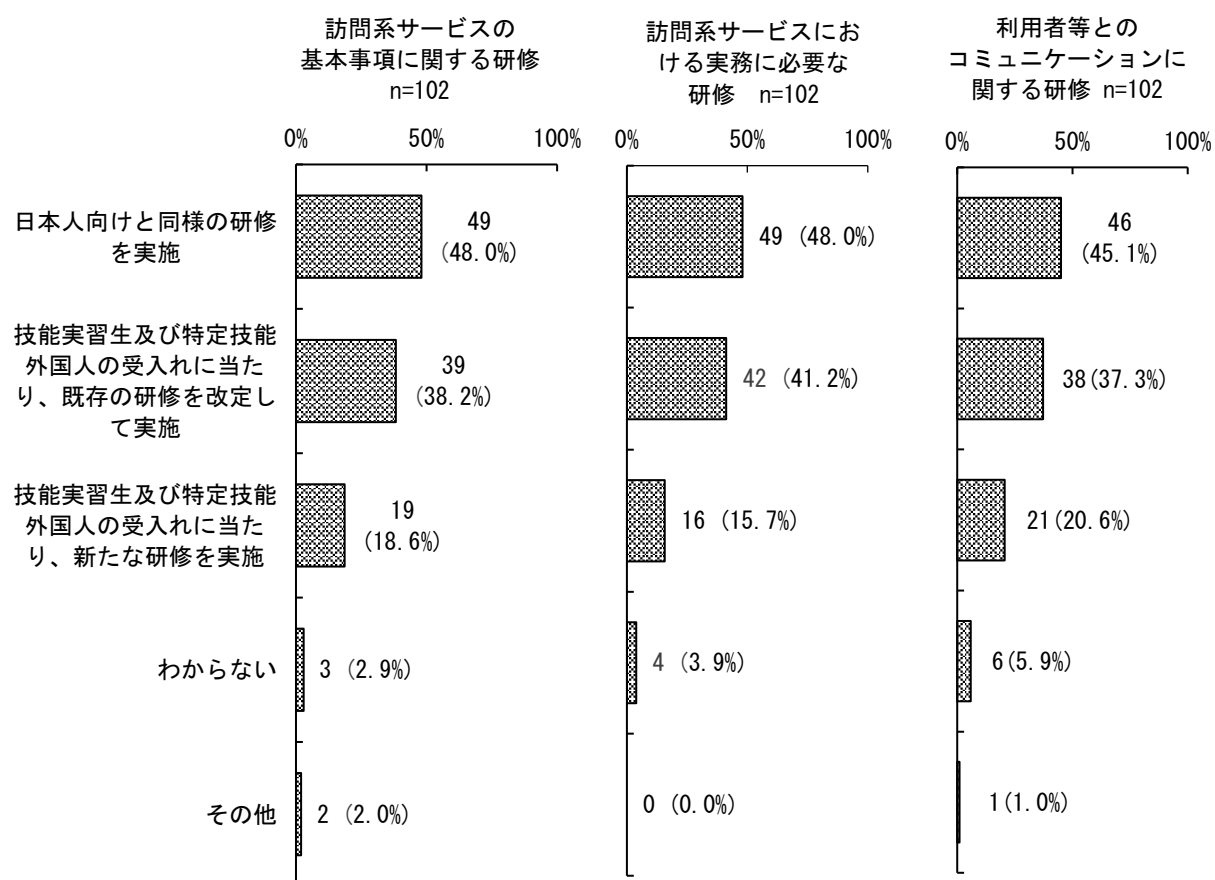
<<以降 Q47までは、Q11で適合確認書発行済／適合確認申請中と回答した事業所が対象>>

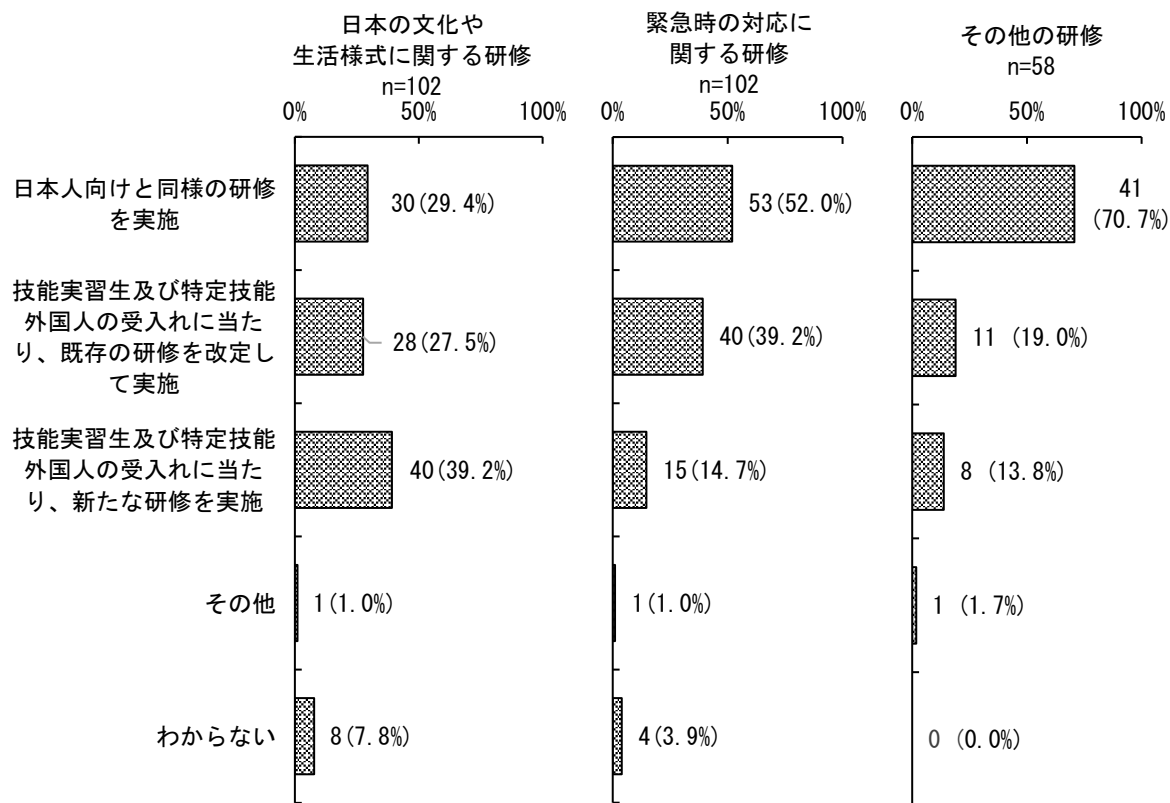
4) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人に対する研修・OJT について

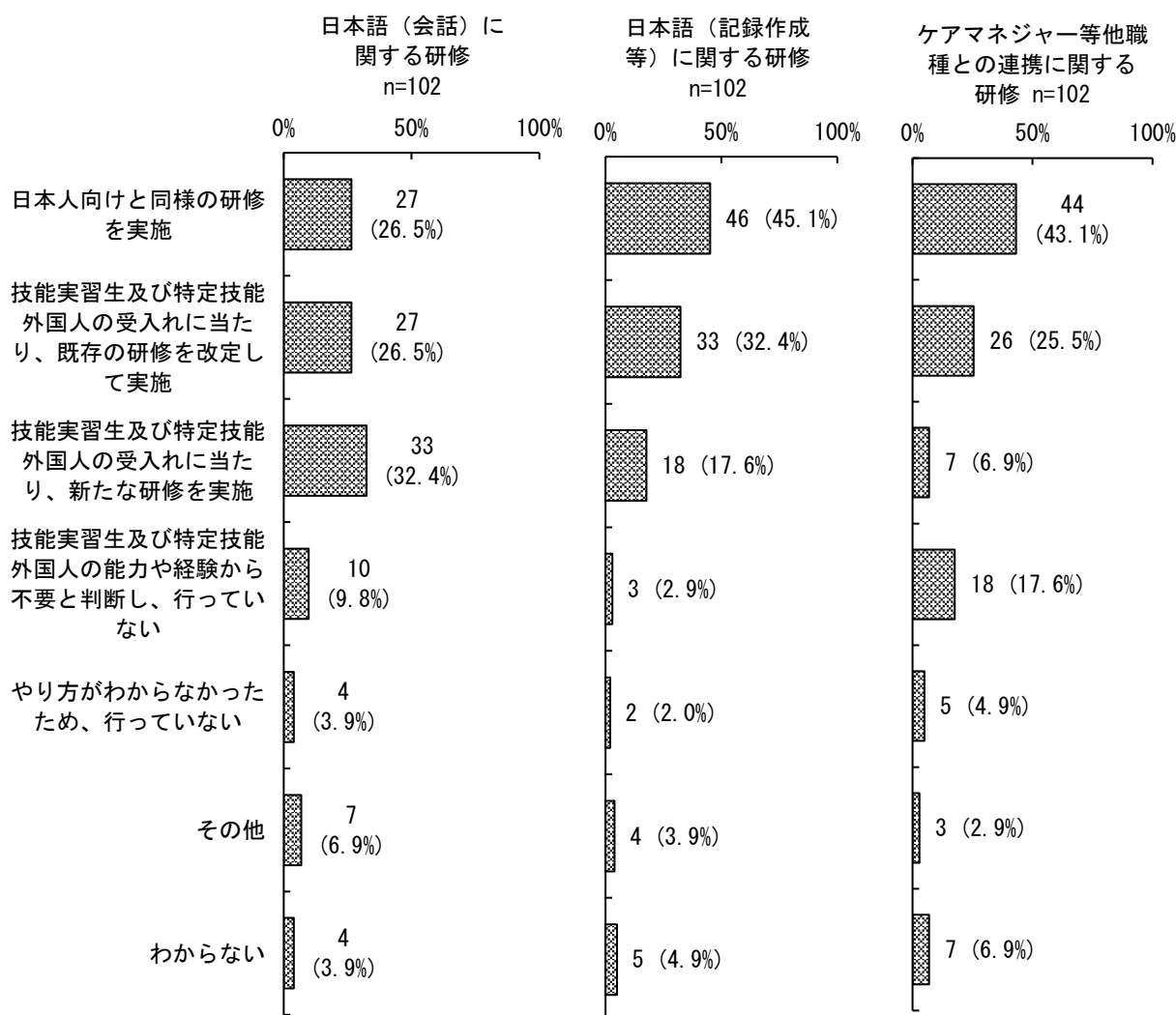
① 研修をどのように準備・実施しているか (Q27)

- ✓ 訪問系サービスの基本事項に関する研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 48.0%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 38.2%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 18.6%。
- ✓ 生活支援技術をはじめ、実務に必要な研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 48.0%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 41.2%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 15.7%。
- ✓ 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修について、「日本人向けと同様の研修を実施」が 45.1%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 37.3%、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 20.6%。
- ✓ 日本の文化や生活様式に関する研修について、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 39.2%。「日本人向けと同様の研修を実施」が 29.4%、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 27.5%。
- ✓ 日本語(会話)に関する研修について、「受入れに当たり、新たな研修を実施」が 32.4%。「日本人向けと同様の研修を実施」、「受入れに当たり、既存の研修を改定して実施」が 26.5%。

図表 93 研修をどのように準備・実施しているか(MA)







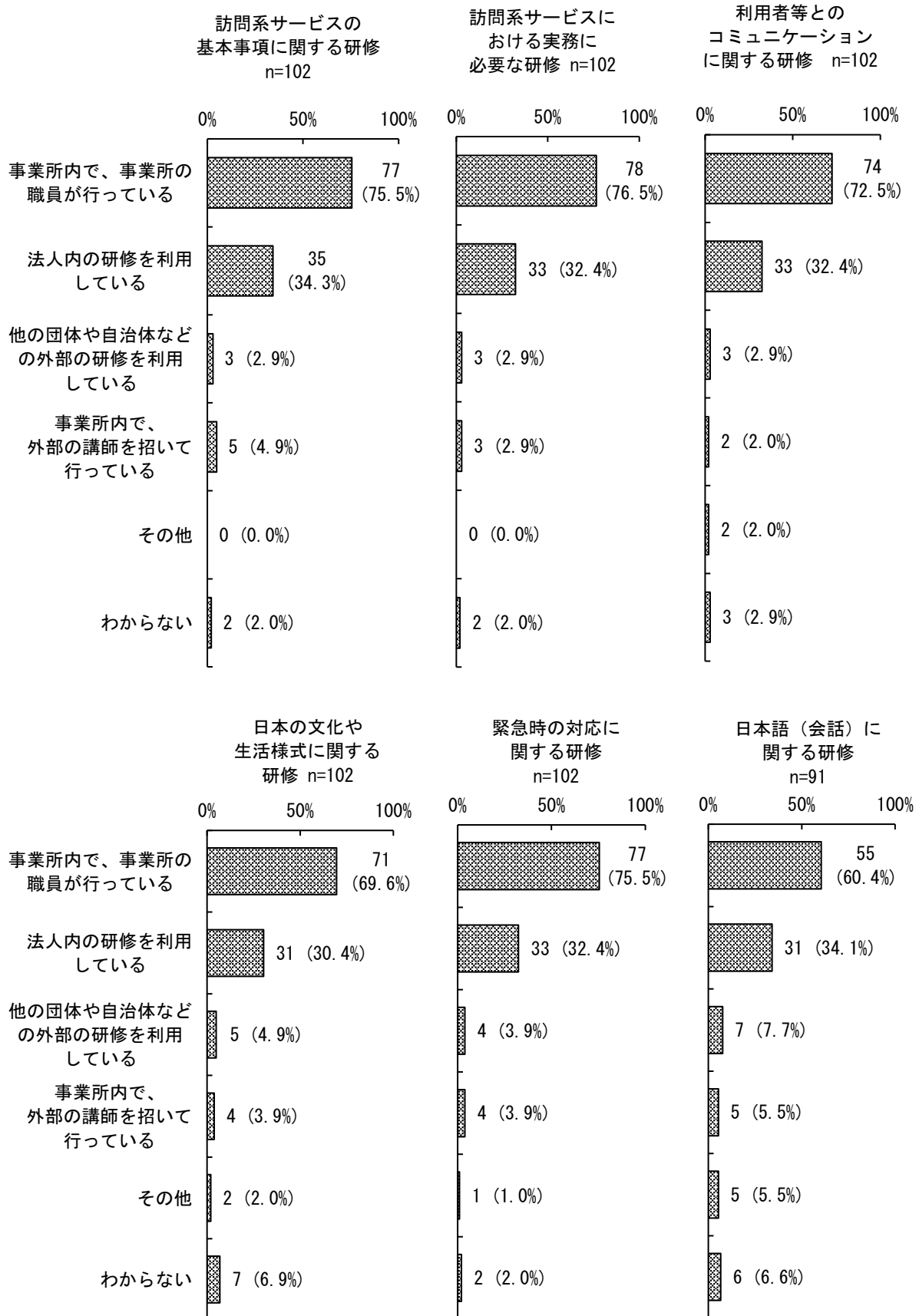
「その他の研修」の主な回答：

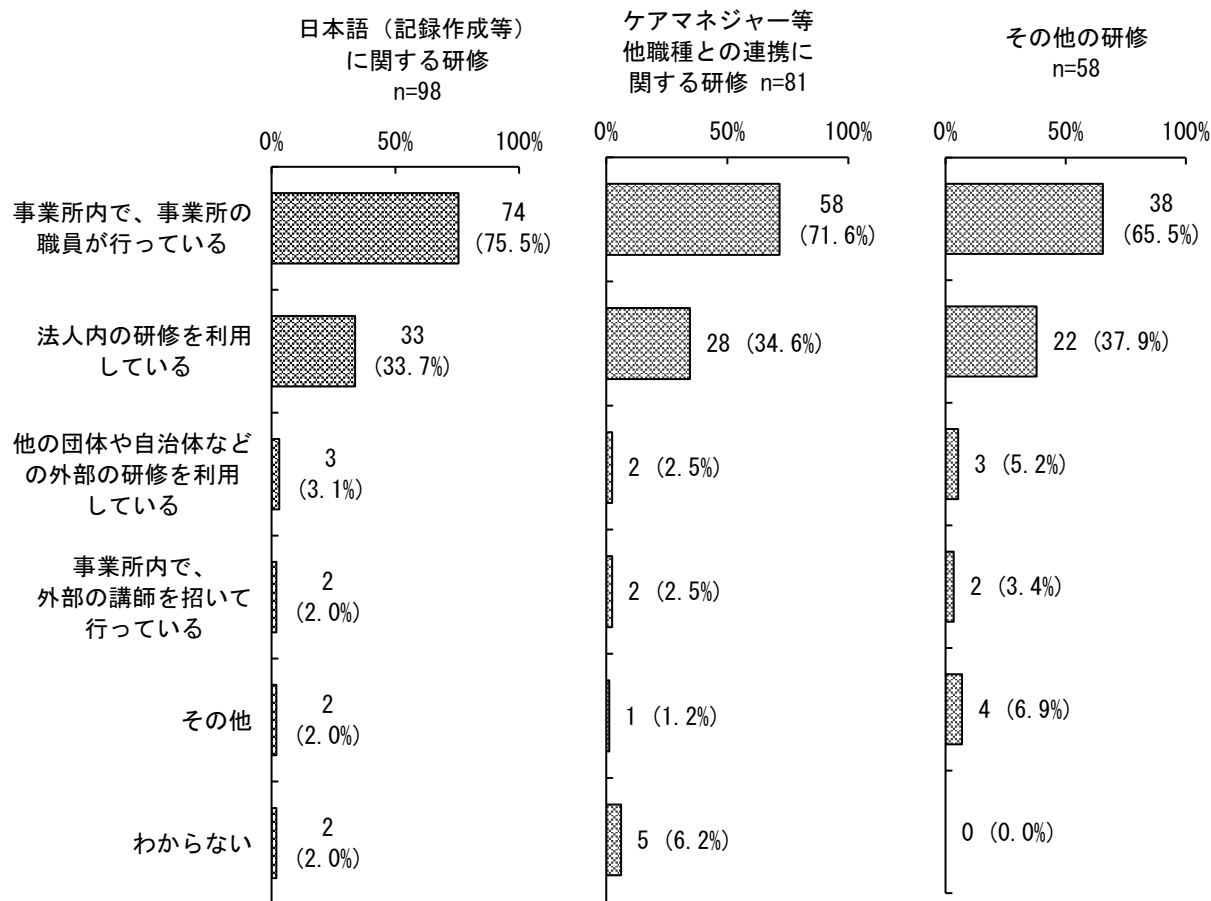
- ・ コミュニケーション研修(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ マナー研修(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・重度障害者等包括支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

② 研修を誰が行っているか (Q28)

- ✓ 訪問系サービスの基本事項に関する研修について、「事業所内で、事業所の職員が行っている」が 75.5%、「法人内の研修を利用している」が 34.3%。
- ✓ 生活支援技術をはじめ、実務に必要な研修について、「事業所内で、事業所の職員が行っている」が 76.5%、「法人内の研修を利用している」が 32.4%。
- ✓ 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修について、「事業所内で、事業所の職員が行っている」が 72.5%、「法人内の研修を利用している」が 32.4%。
- ✓ 日本の文化や生活様式に関する研修について、「事業所内で、事業所の職員が行っている」が 69.6%、「法人内の研修を利用している」が 30.4%。
- ✓ 日本語(会話)に関する研修について、「事業所内で、事業所の職員が行っている」が 60.4%、「法人内の研修を利用している」が 34.1%、「他の団体や自治体等の外部の研修を利用している」が、7.7%。

図表 94 研修を誰が行っているか (MA)

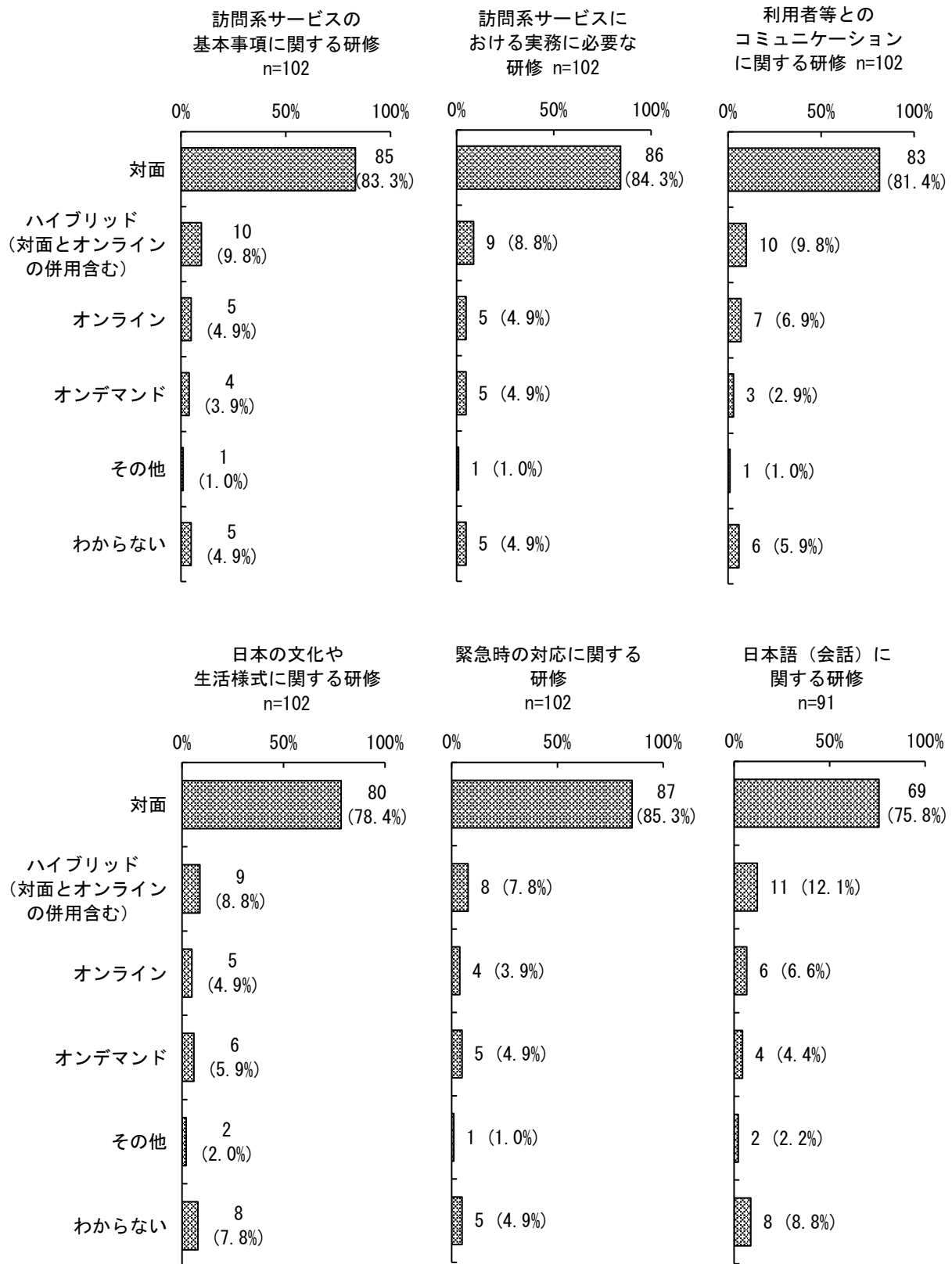


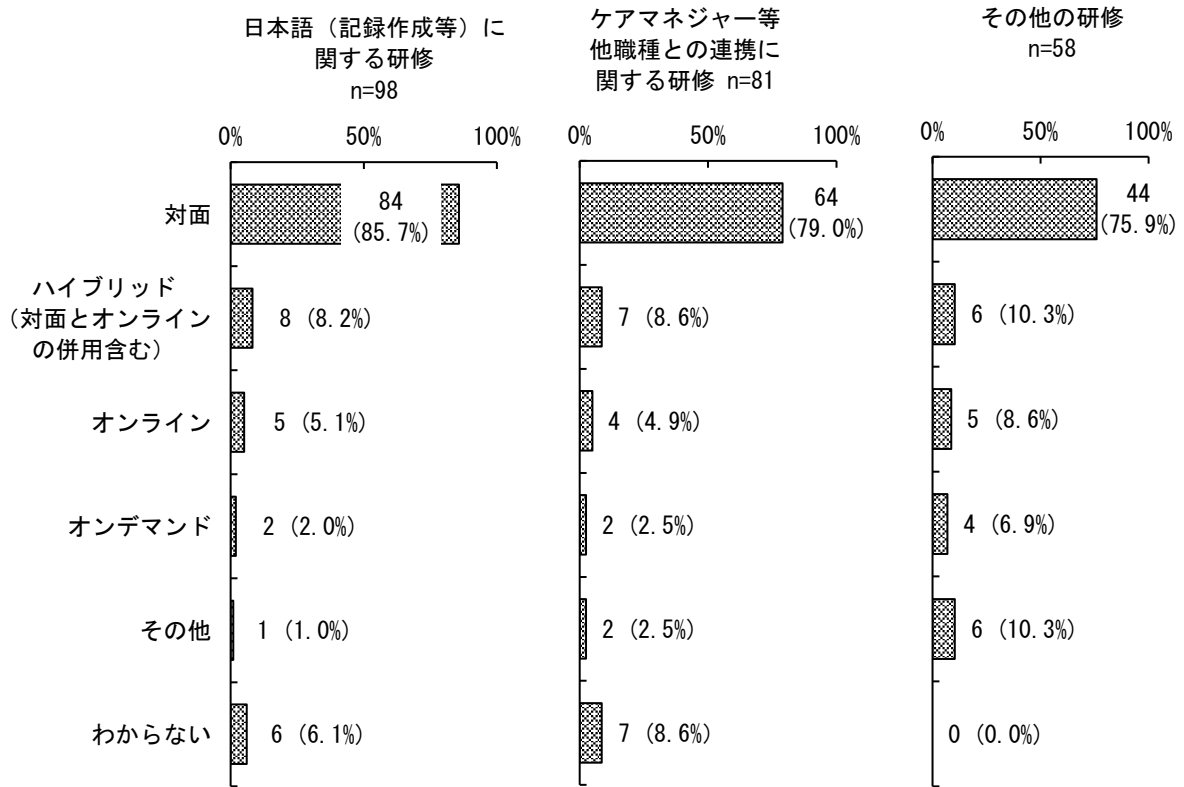


③ 研修をどのような方式で行っているか (Q29)

- ✓ 訪問系サービスの基本事項に関する研修について、「対面」が 83.3%、「ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)」が 9.8%。
- ✓ 訪問系サービスにおける実務に必要な研修について、「対面」が 84.3%、「ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)」が 8.8%。
- ✓ 利用者、家族や近隣とのコミュニケーションに関する研修について、「対面」が 81.4%、「ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)」が 9.8%、「オンライン」が 6.9%。
- ✓ 日本の文化や生活様式に関する研修について、「対面」が 78.4%、「ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)」が 8.8%。
- ✓ 日本語(会話)に関する研修について、「対面」が 75.8%、「ハイブリッド(対面とオンラインの併用含む)」が 12.1%。

図表 95 研修をどのような方式で行っているか (MA)



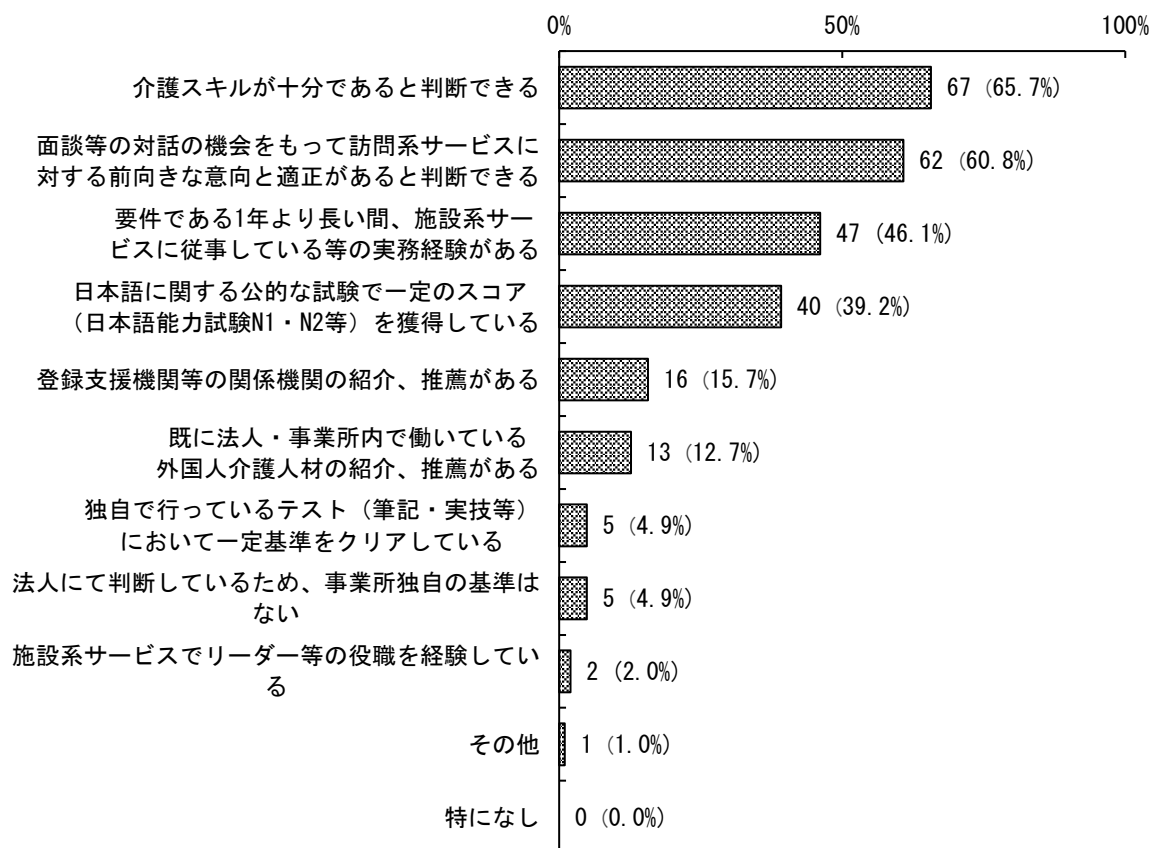


④ 技能実習生及び特定技能外国人を訪問系サービスへ採用・配属可能と判断（受入れ）する
うへで、最も重視する点（Q30）

- ✓ 訪問系サービスへ採用・配属可能と判断するうへで、最も重視する点について、「介護スキルが十分であると判断できる」が 65.7%、「面談等の対話の機会をもって訪問系サービスに対する前向きな意向と適正があると判断できる」が 60.8%、「要件である 1 年より長い間、施設系サービスに従事している等の実務経験がある」が 46.1%。

図表 96 訪問系サービスへ採用・配属可能と判断（受入れ）するうへで、最も重視する点
（MA、最大3つまで）

n=102

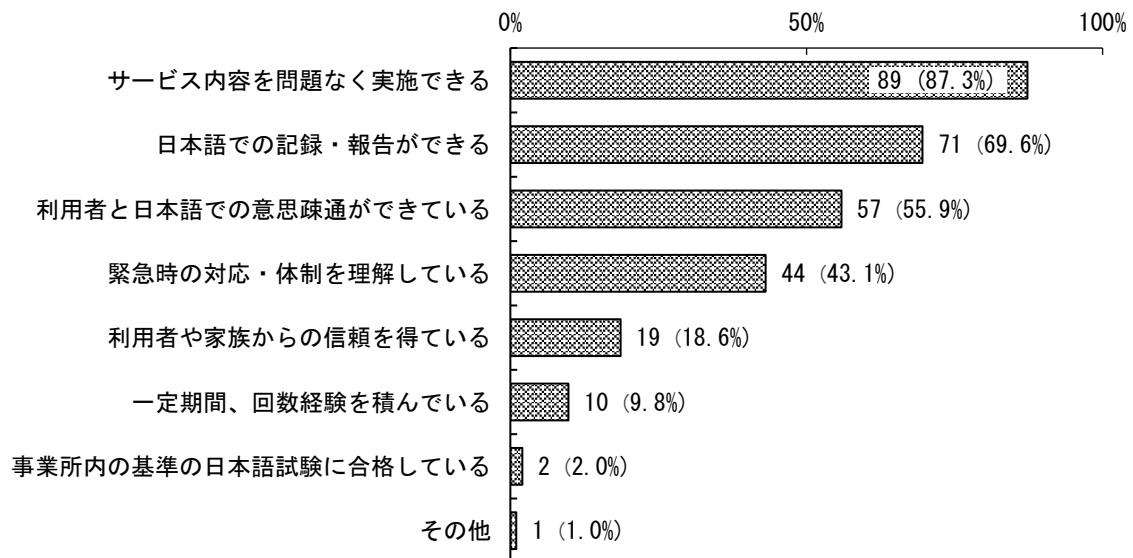


⑤ 1人の職員としてサービス提供が可能と判断（独り立ち）するうえで、本人の能力等に起因することのうち最も重要と考えるもの（Q31）

- ✓ 独り立ちするうえで最も重要と考えるものについて、「サービス内容を問題なく実施できる」が 87.3%、「日本語での記録・報告ができる」が 69.6%、「利用者と日本語での意思疎通ができている」が 55.9%。

図表 97 独り立ちするうえで、本人の能力等に起因することのうち最も重要と考えるもの
(MA、最大3つまで)

n=102

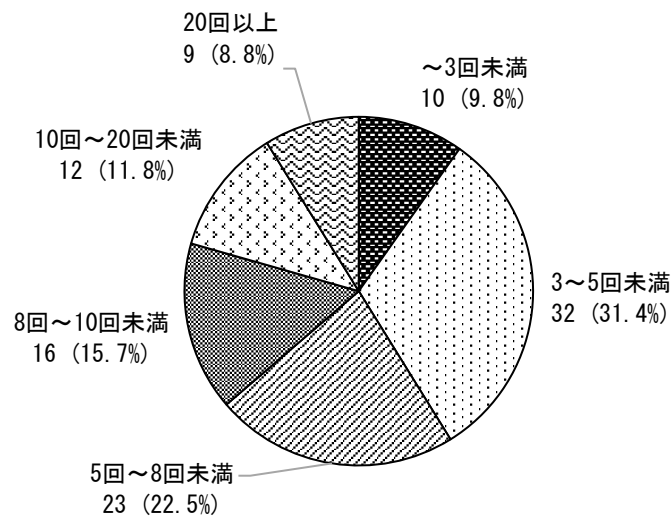


⑥ 1人の利用者に対して独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数（平均）（Q32）

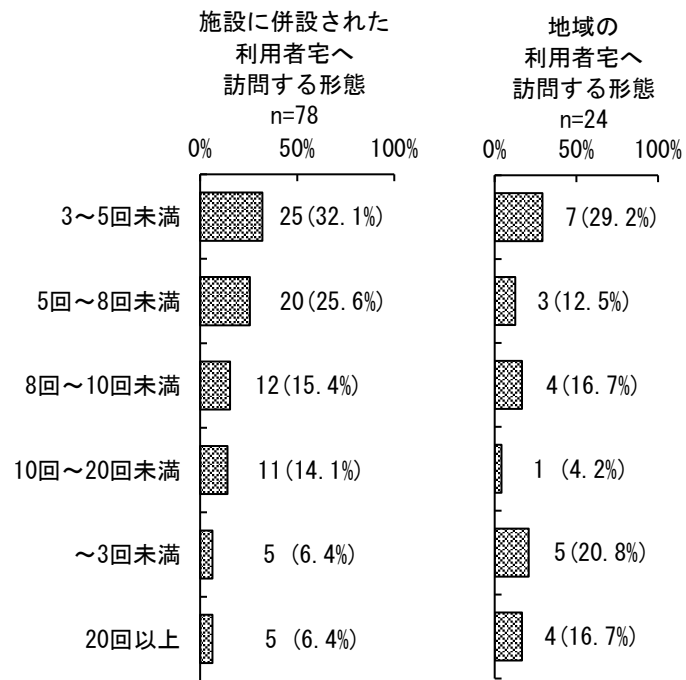
- ✓ 独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数(平均)について、「3～5 回未満」が 31.4%、「5 回～8 回未満」が 22.5%、「8 回～10 回未満」が 15.7%。

図表 98 独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数(平均)(SA)

n=102



図表 99 独り立ちをして、問題なく業務ができるようになるまでの同行訪問の回数(平均)
 (技能実習生及び特定技能外国人の受入れを行っている、または受入れを予定している
 訪問系サービスの主な形態ごと)

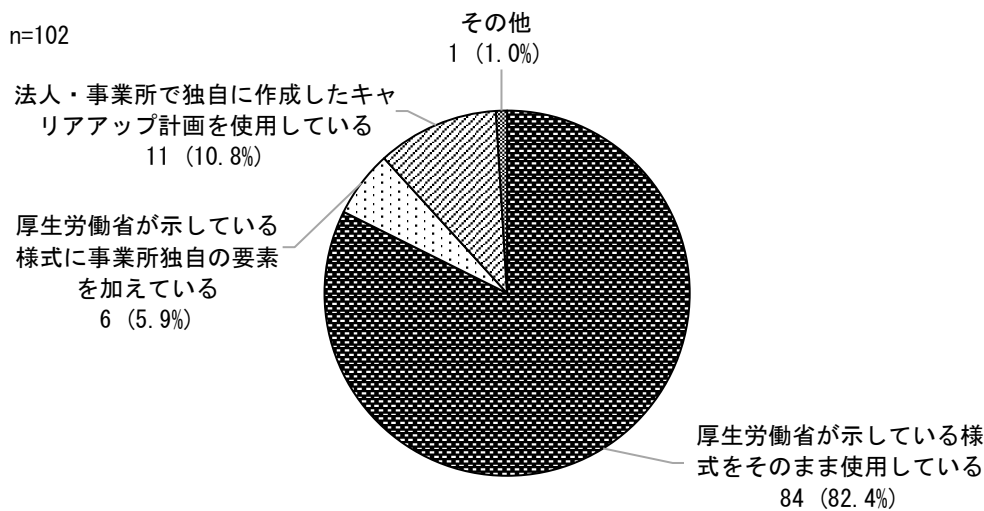


5) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人のキャリアアップ計画について

① 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画について、厚生労働省が示している様式を使用しているか (Q33)

- ✓ キャリアアップ計画について、「厚生労働省が示している様式をそのまま使用している」が 82.4%、「法人・事業所で独自に作成したキャリアアップ計画を使用している」が 10.8%。

図表 100 キャリアアップ計画について、厚生労働省が示している様式を使用しているか (SA)



② 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画に加えている独自の要素 (Q34)

※Q33で法人・事業所で独自に作成したキャリアアップ計画を使用していると回答した事業者が対象

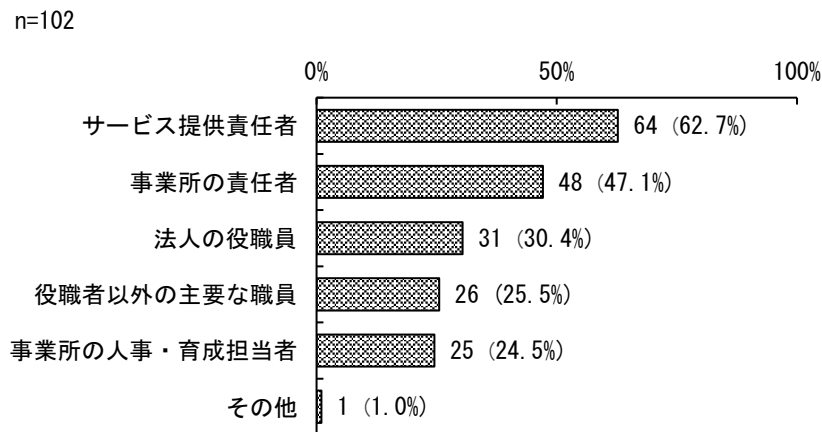
主な回答:

- ・ オンデマンド講習(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護・居宅介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 文化の理解(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・指定訪問入浴介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

③ キャリアアップ計画の作成には、本人に加えて、誰が参加しているか (Q35)

- ✓ キャリアアップ計画の作成に参加しているのは、「サービス提供責任者」が 62.7%、「事業所の責任者」が 47.1%、「法人の役職員」が 30.4%。

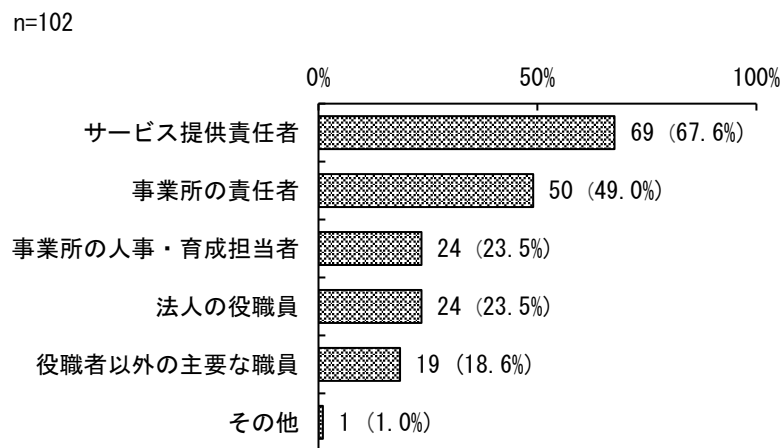
図表 101 キャリアアップ計画の作成に参加している人 (MA)



④ キャリアアップ計画の振り返りには、本人に加えて、誰が参加 (予定も含む) しているか (Q36)

- ✓ キャリアアップ計画の振り返りに参加しているのは、「サービス提供責任者」が 67.6%、「事業所の責任者」が 49.0%、「事業所内の人事・育成担当者」「法人の役職員」が 23.5%。

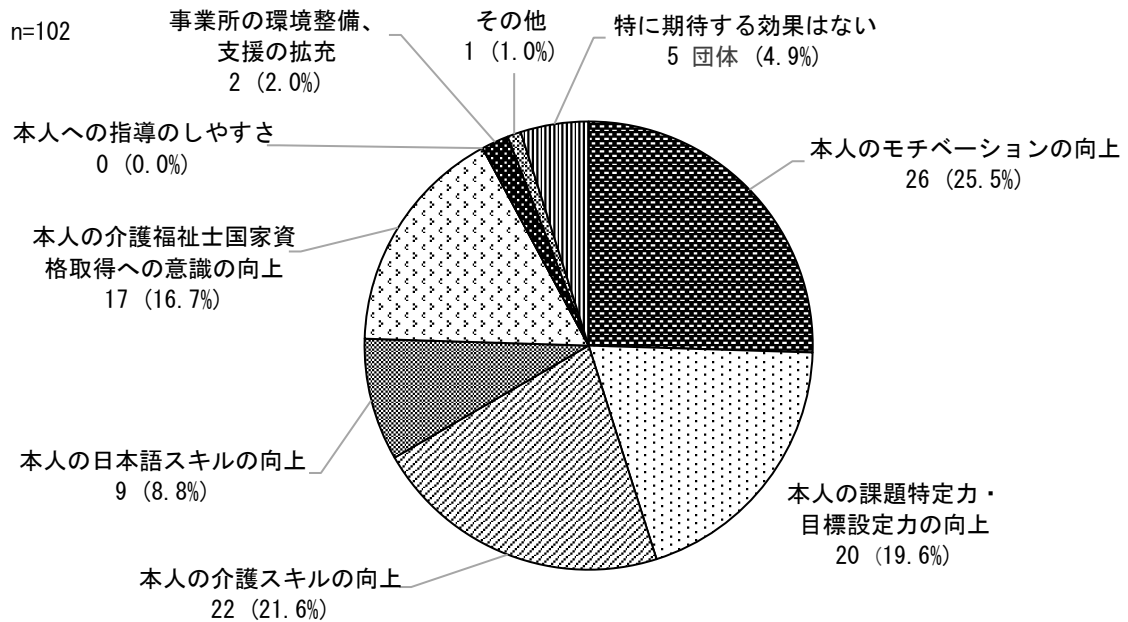
図表 102 キャリアアップ計画の振り返りに参加している人 (MA)



⑤ 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成によって、最も期待される効果 (Q37)

- ✓ キャリアアップ計画の作成によって、最も期待される効果について、「本人のモチベーションの向上」が 25.5%、「本人の介護スキルの向上」が 21.6%、「本人の課題特定力・目標設定力の向上」が 19.6%、「本人の介護福祉士国家資格取得への意識の向上」が 16.7%。

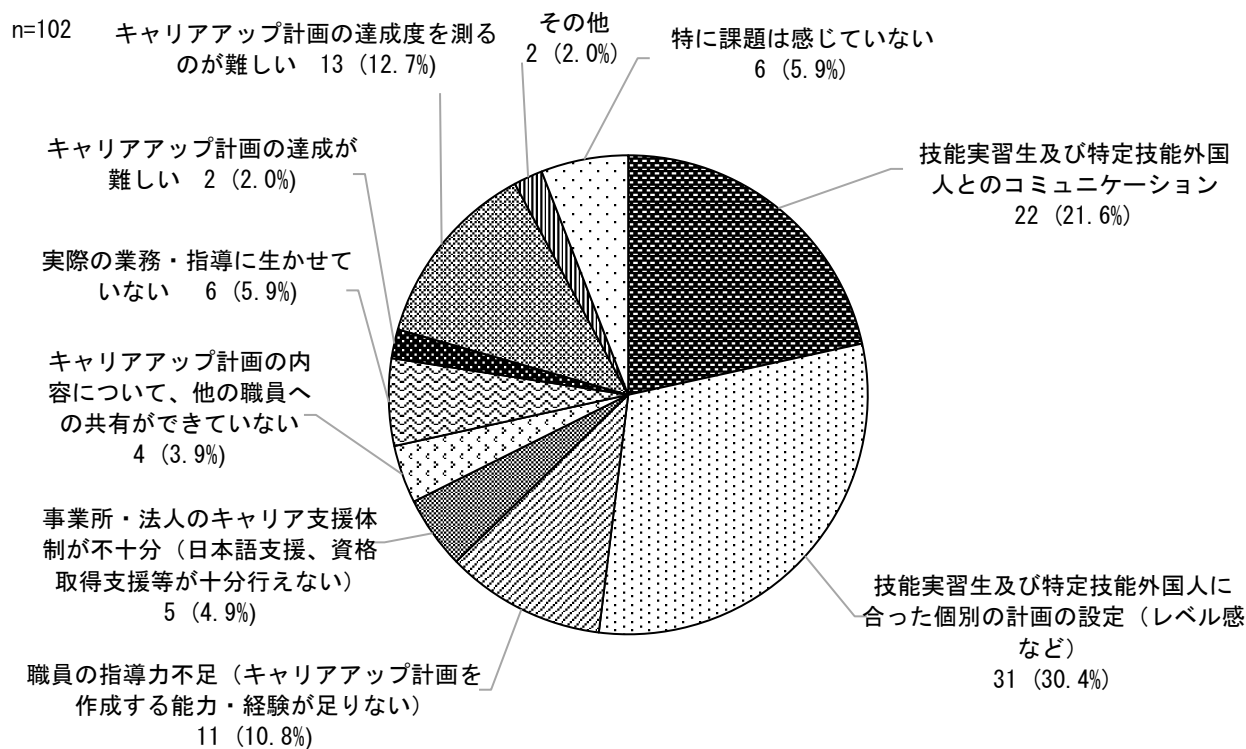
図表 103 キャリアアップ計画の作成によって、最も期待される効果 (SA)



⑥ 技能実習生及び特定技能外国人のキャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じること (Q38)

- ✓ キャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じることについて、「技能実習生及び特定技能外国人に合った個別の計画の設定(レベル感等)」が 30.4%、「技能実習生及び特定技能外国人とのコミュニケーション」が 21.6%、「キャリアアップ計画の達成度を測るのが難しい」が 12.7%。

図表 104 キャリアアップ計画の作成に関して、最も課題だと感じること (SA)



「その他」の主な回答:

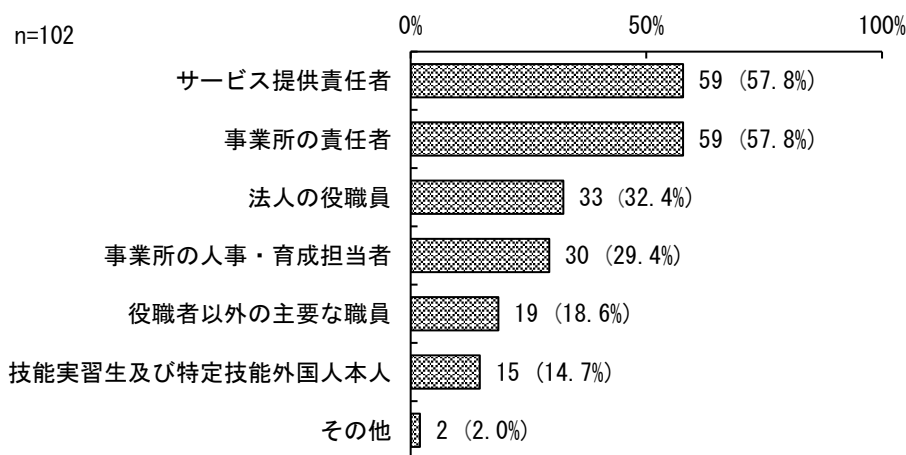
- ・ 充てる時間がない(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

6) 技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人の保護及び負担軽減に関する取組について

① 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルール作成には、誰が参加しているか (Q39)

- ✓ カスタマー・ハラスメント防止・軽減のための対応マニュアルやルールの作成に参加しているのは、「サービス提供責任者」「事業所の責任者」が57.8%、「法人の役職員」が32.4%、「事業所の人事・育成担当者」が29.4%。

図表 105 カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルール作成に参加している人 (MA)



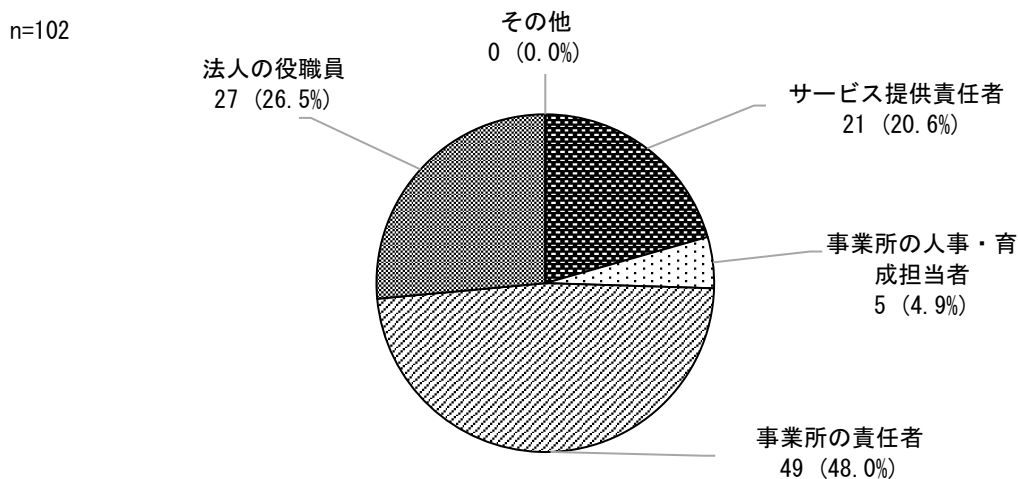
「その他」の主な回答:

- ・ 法人内の海外人材対策課(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

② カスタマー・ハラスメント対策の管理者・責任者等は、誰が担っているか (Q40)

- ✓ カスタマー・ハラスメント対策の管理者・責任者等を担っているのは、「事業所の責任者」が48.0%、「法人の役職員」が26.5%、「サービス提供責任者」が20.6%。

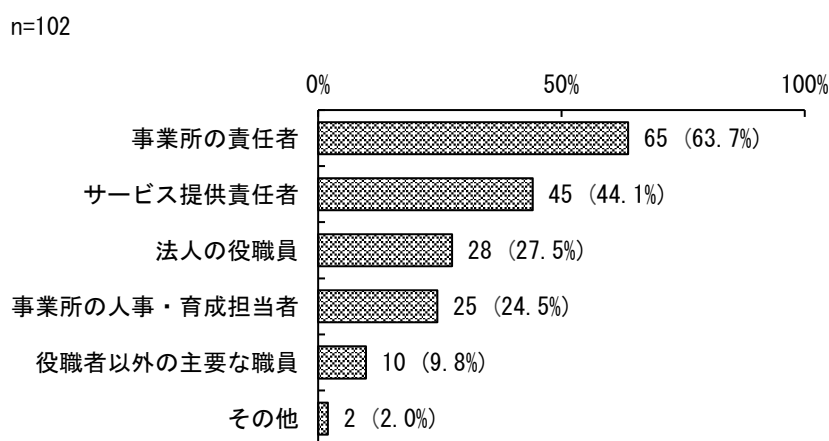
図表 106 カスタマー・ハラスメント対策の管理者・責任者等を担っている人 (SA)



③ 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルールの技能実習生及び特定技能外国人への共有（予定も含む）は、誰が行っているか（Q41）

- ✓ カスタマー・ハラスメント防止・軽減のための対応マニュアルやルールの共有を行っているのは、「事業所の責任者」が 63.7%、「サービス提供責任者」が 44.1%、「法人の役職員」が 27.5%。

図表 107 カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための対応マニュアルや対処方法のルールの共有を行っている人（MA）



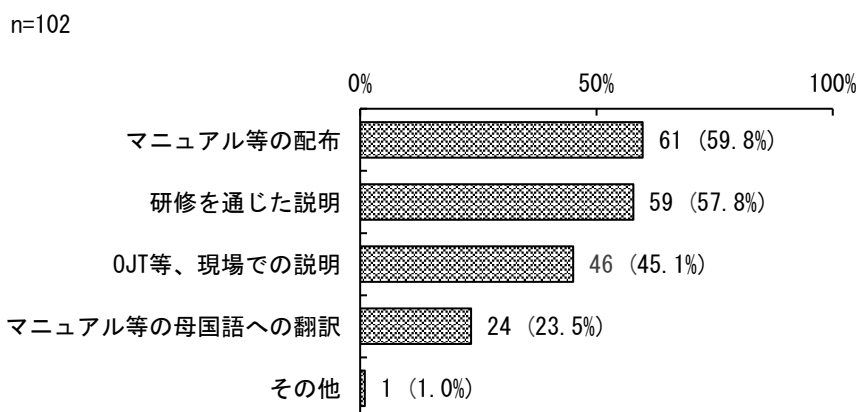
「その他」の主な回答:

- ・ 法人内の海外人材対策課(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

④ 対応マニュアルや対処方法のルールの技能実習生及び特定技能外国人への共有の方法（Q42）

- ✓ 対応マニュアルや対処方法のルールの共有の方法については、「マニュアル等の配布」が 59.8%、「研修を通じた説明」が 57.8%、「OJT等、現場での説明」が 45.1%。

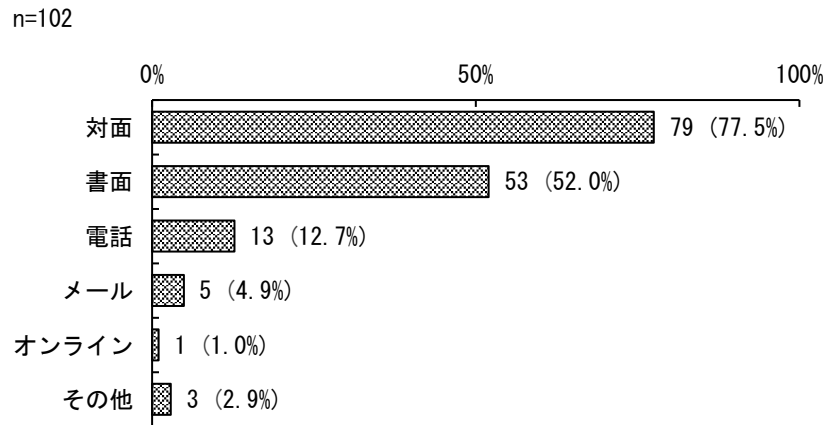
図表 108 対応マニュアルや対処方法のルールの共有の方法（MA）



⑤ 技能実習生及び特定技能外国人の従事に関する利用者やその家族等に対する説明の方法 (Q43)

- ✓ 技能実習生及び特定技能外国人の従事に関する利用者やその家族等に対する説明の方法については、「対面」が 77.5%、「書面」が 52.0%。

図表 109 技能実習生及び特定技能外国人の従事に関する利用者やその家族等に対する説明の方法(MA)

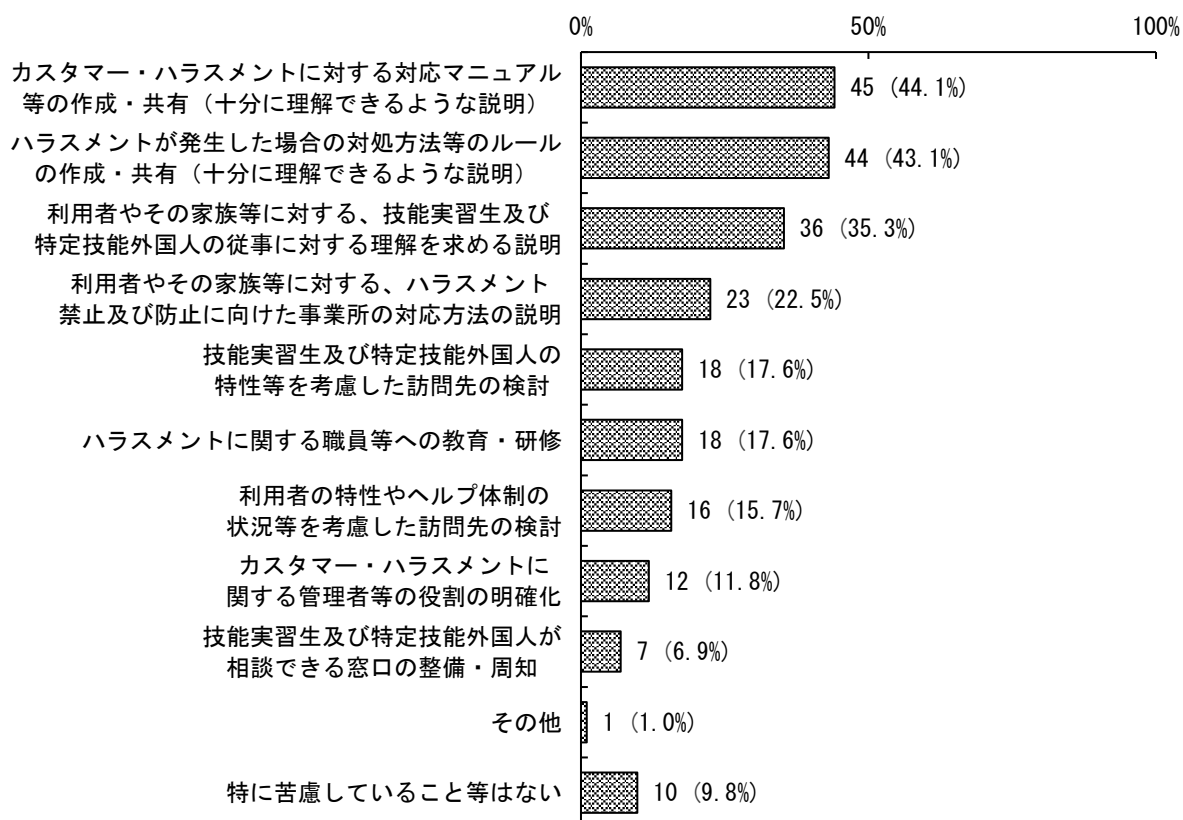


⑥ 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいと考えるもの (Q44)

- ✓ カスタマー・ハラスメント防止・軽減のための取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいものについては、「カスタマー・ハラスメントに対する対応マニュアル等の作成・共有」が 44.1%、「ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルール作成・共有」が 43.1%、「利用者やその家族等に対する、特定技能外国人等の従事への理解を求める説明」が 35.3%。

図表 110 カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するために行う取組について、最も苦慮している、または最も実施が難しいと考えるもの (MA、最大3つまで)

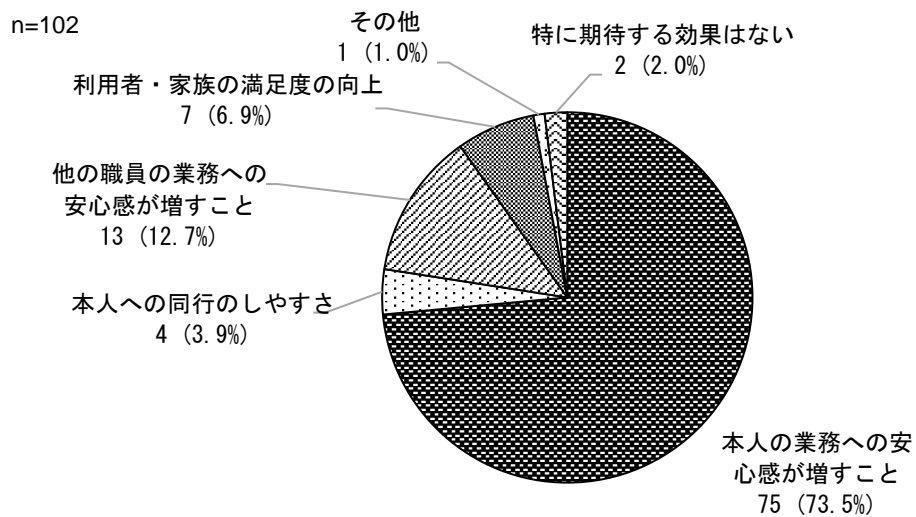
n=102



⑦ 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための取組に関して、最も期待している効果 (Q45)

- ✓ カスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための取組に関して、最も期待している効果については、「本人の業務への安心感が増すこと」が 73.5%、「他の職員の業務への安心感が増すこと」が 12.7%、「利用者・家族の満足度の向上」は 6.9%。

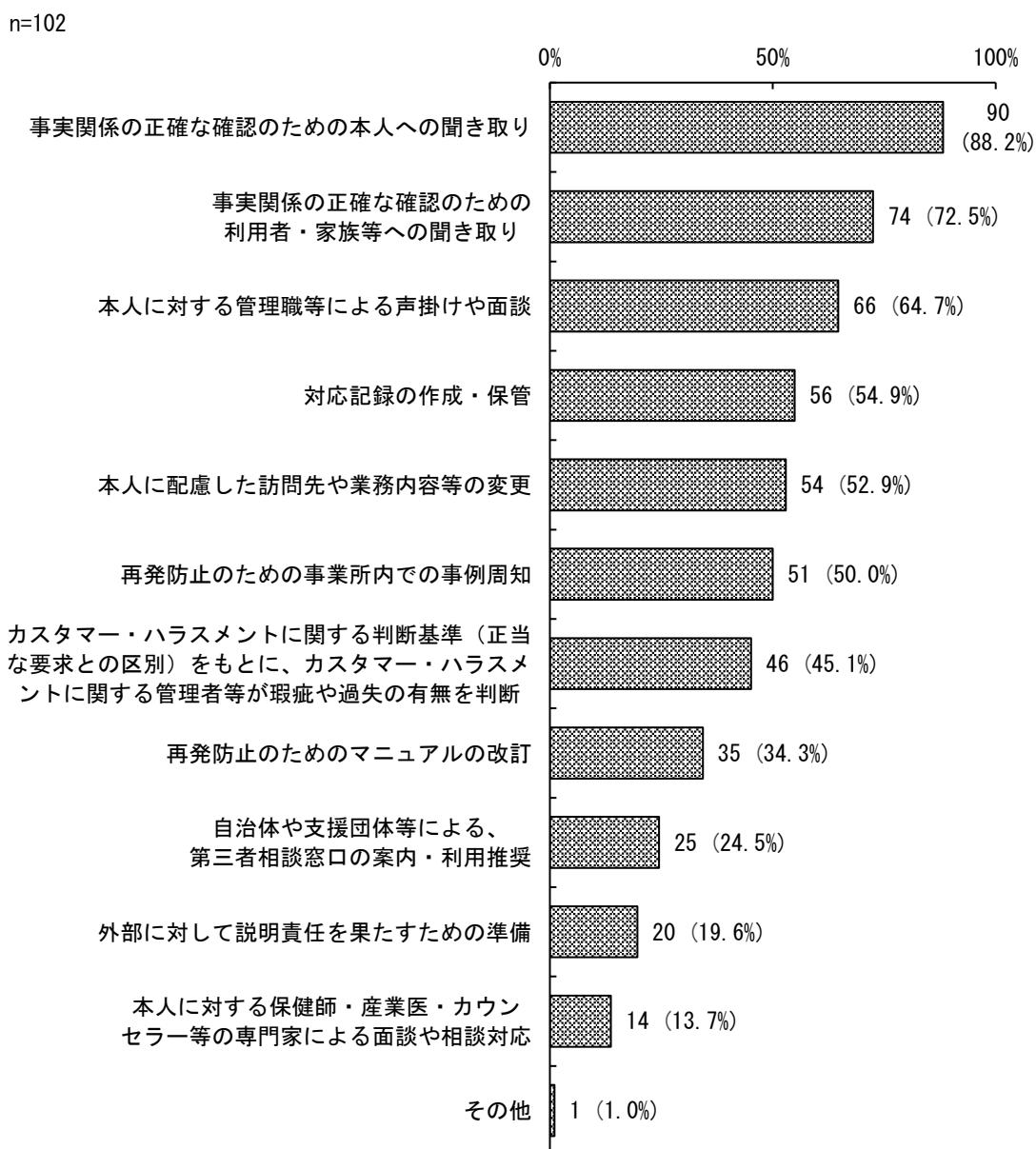
図表 111 技能実習生及び特定技能外国人へのカスタマー・ハラスメントを防止・軽減するための取組に関して、最も期待している効果 (MA)



⑧ 技能実習生及び特定技能外国人にカスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているもの (Q46)

- ✓ カスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているものについては、「事実関係の正確な確認のための本人への聞き取り」が88.2%、「事実関係の正確な確認のための利用者・家族等への聞き取り」が72.5%、「本人に対する管理職等による声掛けや面談」が64.7%、「対応記録の作成・保管」が54.9%、「本人に配慮した訪問先や業務内容等の変更」が52.9%。「再発防止のための事業所内での事例周知」が50.0%。

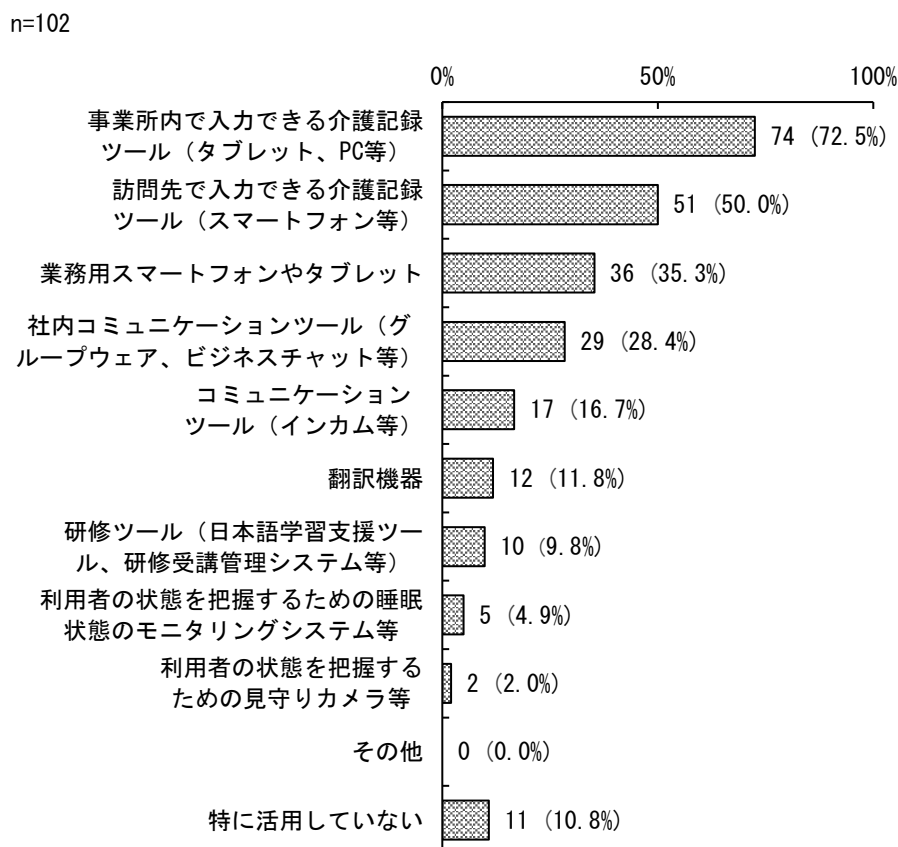
図表 112 技能実習生及び特定技能外国人にカスタマー・ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールに含まれているもの (MA)



⑨ 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事にあたって、現場で活用している ICT 技術 (Q47)

- ✓ 訪問系サービスへの従事にあたって、現場で活用している ICT 技術については、「事業所内で入力できる介護記録ツール(タブレット、PC 等)」が 72.5%、「訪問先で入力できる介護記録ツール(スマートフォン等)」が 50.0%、「業務用スマートフォンやタブレット」が 35.3%、「社内コミュニケーションツール(グループウェア、ビジネスチャット等)」が 28.4%。

図表 113 訪問系サービスへの従事にあたって、現場で活用している ICT 技術 (MA)



「利用者の状態を把握するための睡眠状態のモニタリングシステム等」の主な回答:

- ・ aams(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 眠りスキャン(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ まもる一の(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

「利用者の状態を把握するための見守りカメラ等」の主な回答:

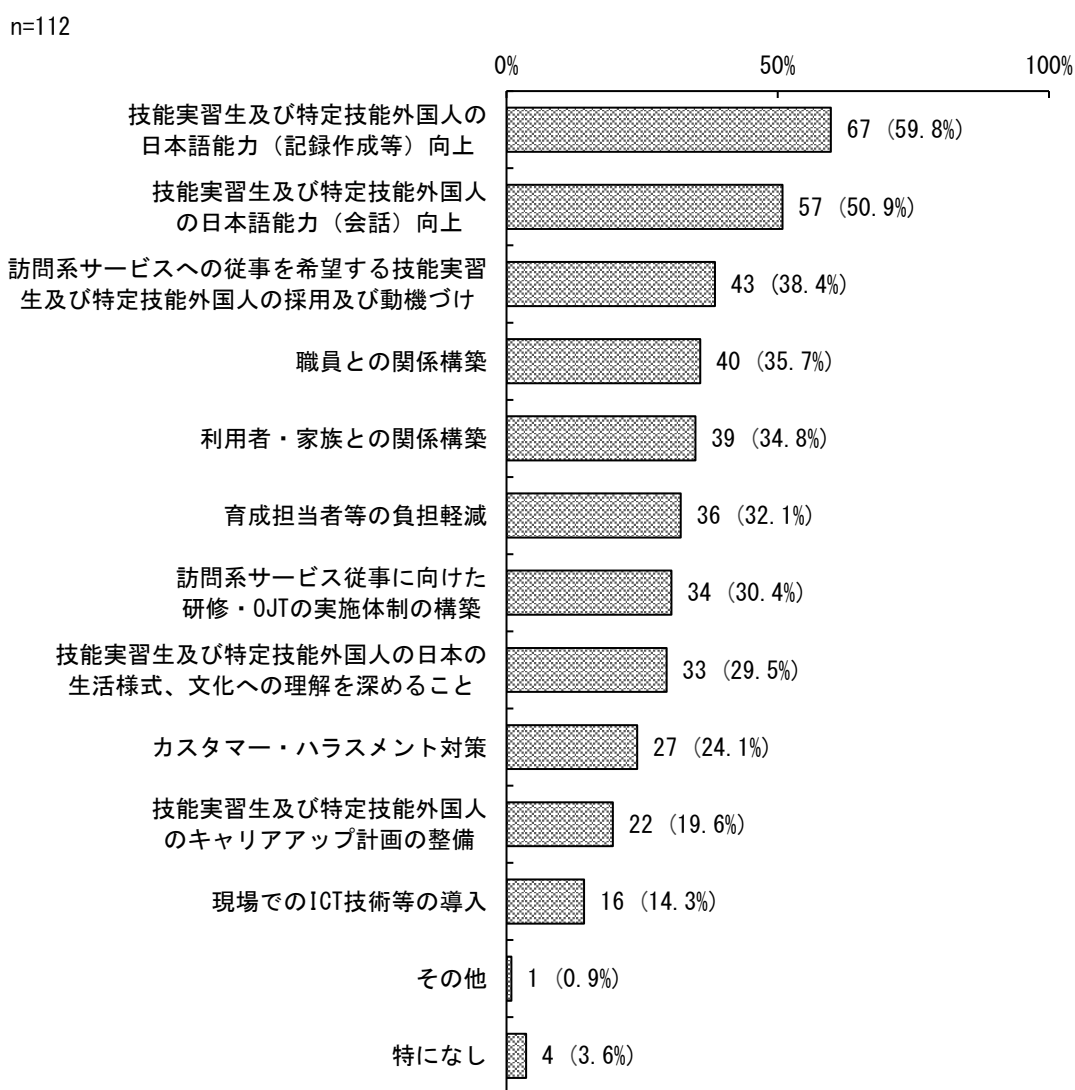
- ・ 観察カメラ(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 棒人間(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

7) 訪問系サービスにおける技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人受入れに関する今後の課題・要望

① 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制 (Q48)

- ✓ 今後さらに強化していきたい取組や体制については、「技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(記録作成等)向上」が 59.8%、「技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(会話)向上」が 50.9%、「訪問系サービスへの従事を希望する技能実習生及び特定技能外国人の採用及び動機づけ」が 38.4%。

図表 114 事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制 (MA)



② 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望 (Q49)

【適合申請書類の提出や手続きに関する意見】

- ✓ 特定技能外国人を訪問系サービスで採用する場合、適合確認等資料作成に多くの時間と労力をさく必要があり、また、ビザ申請にあたっては行政書士に手続きを依頼しなければならず多くの労力と経済的コストの負担が求められている。また、中長期在留者の採用や海外から直接招聘する際にも(海外へ赴き面接をする等)経済的な負担が大きい。事業所の経済的負担を軽減するための支援措置を具体的に検討していくことが必要であると考えます。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護・重度障害者等包括支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 申請期間、申請内容を簡素化して、必要としている事業所に外国人が従事できるようになると良い。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 書類が細かすぎるところがあるので緩和してほしいと思います。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 必要性は理解できるが 受け入れるまでの書類整備、申請期間、実施記録等、受け入れる施設の負担が大きい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【外国人材に関する意見】

- ✓ 基本に忠実であるが故に、利用者の意見よりも、自身の感覚で行動してしまう。日本語能力はもちろんの事、認知症の理解や対応を事前に学ぶ必要があると考えます。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ ある程度、日本人の特性、文化的感情等を事前に経験させる仕組みが必要。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・指定訪問入浴介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【外部の支援に関する意見】

- ✓ 日本語での介護についての勉強の場があれば有難いです。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ キャリアアップ助成金のように外部研修等を受けさせるための補助金や、人員支援等があると良いなと思います。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・行動援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

訪問系②調査

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

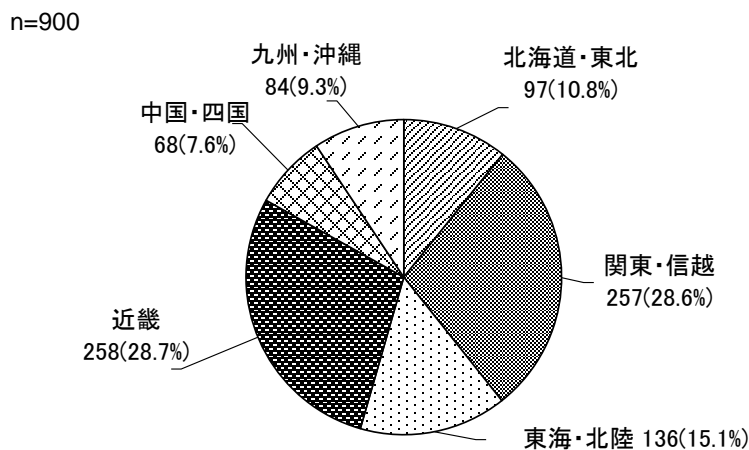
※自由記述については基本的に原文ママ(明らかな誤字等は修正している場合がある)

1) 事業所について

① 事業所所在地 (Q1)

✓ 回答法人の本部所在地は、「近畿」が 28.7%、「関東・信越」が 28.6%、「東海・北陸」が 15.1%。

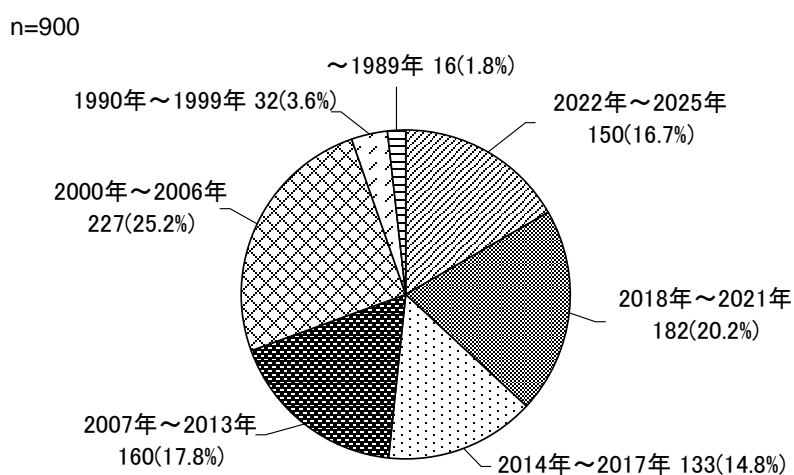
図表 115 地域区分 (都道府県名記入) (単一回答※以下 SA と記載)



② 開設年 (Q2)

✓ 開設年について、「2018年～2021年」が 20.2%、「2007年～2013年」が 17.8%、「2022年～2025年」が 16.7%。

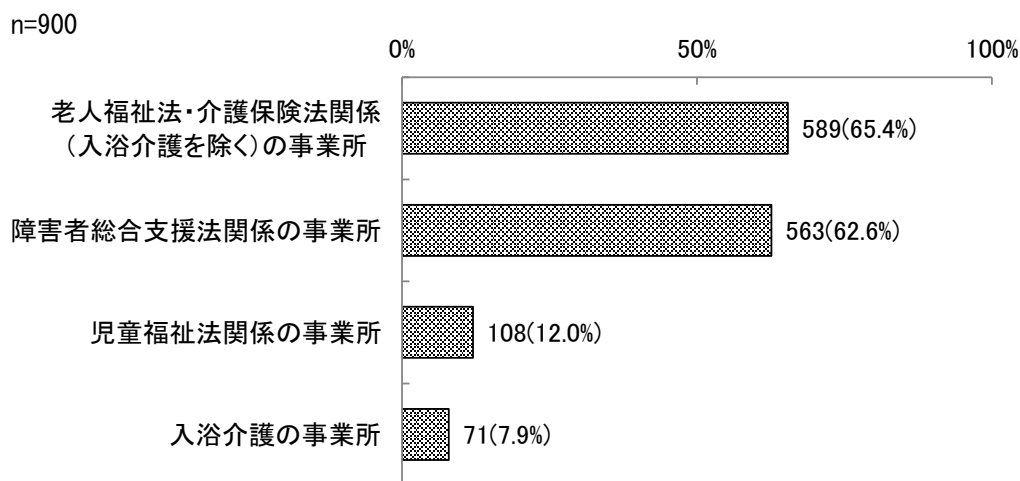
図表 116 開設年 (SA)



③ 提供している訪問系サービス (Q3)

- ✓ 提供している訪問系サービスについて、「老人福祉法・介護保険法関係(訪問入浴介護を除く)」が 65.4%、「障害者総合支援関係」が 62.6%、「児童福祉法関係」が 12.0%、「訪問入浴介護」が 7.9%。

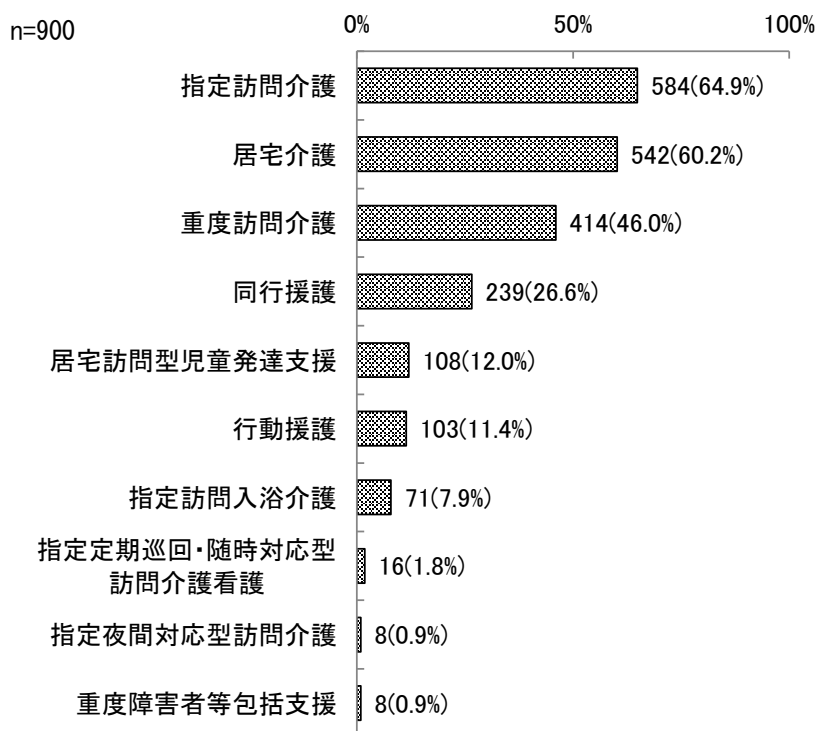
図表 117 提供している訪問系サービス(複数回答、以下「MA」と記載)



<参考>

- ✓ 提供している訪問系サービスについて、「指定訪問介護」が 64.9%、「居宅介護」が 60.2%、「重度訪問介護」が 46.0%。

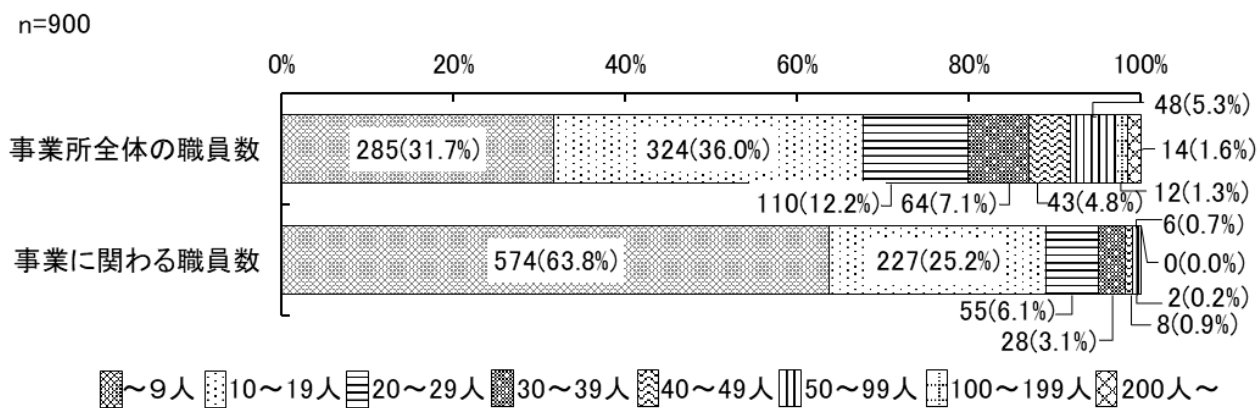
図表 118 提供している訪問系サービス(詳細)(MA)



④ 事業所の職員数および事業に関わる職員数 (Q4)

- ✓ 事業所全体の職員数について、「10～19人」が36.0%、「～9人」が31.7%、「20～29人」が12.2%。
- ✓ 事業所全体の職員数のうち、Q3で選択した訪問系サービス事業に関わる職員数は、「～9人」が63.8%、「10～19人」が25.2%、「20～29人」が6.1%。

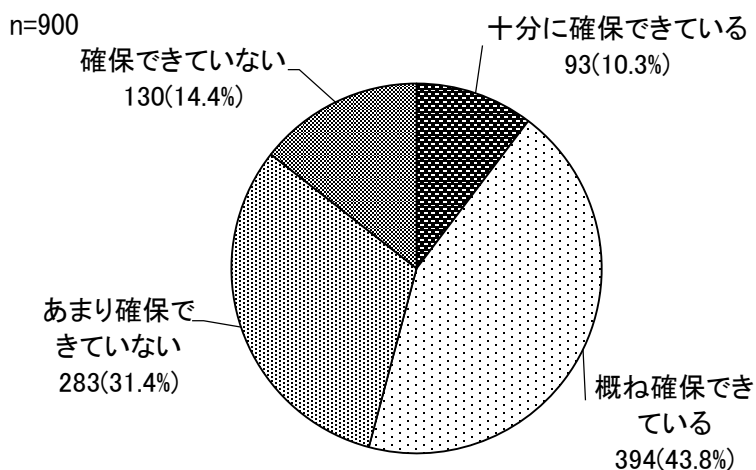
図表 119 事業所全体の職員数および、事業所全体の職員数のうち、実施している訪問系サービス事業に関わる職員数(SA、事業に関わる職員数は常勤換算)



⑤ 提供している訪問系サービスに関わる職員の確保状況 (Q5)

- ✓ Q3で選択した訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況は、「概ね確保できている」が43.8%、「あまり確保できていない」が31.4%、「確保できていない」が14.4%。

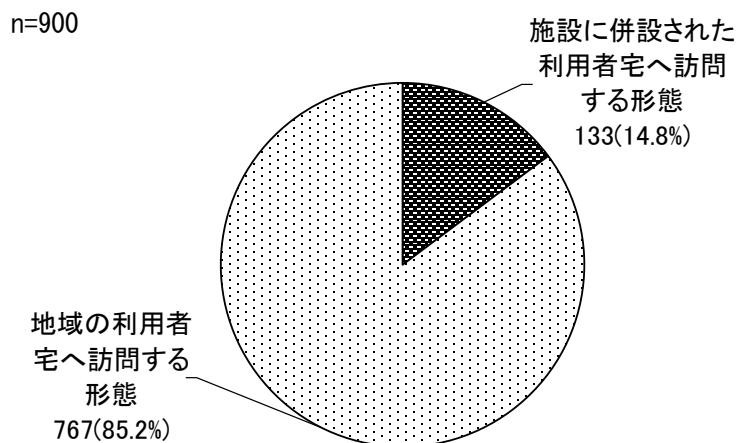
図表 120 実施している訪問系サービス事業に関わる職員の確保状況(SA)



⑥ 提供している訪問系サービスの主な形態 (Q6)

- ✓ Q3 で選択した訪問系サービス事業の主な形態について、「地域の利用者宅へ訪問する形態」が 85.2%、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態」が 14.8%。

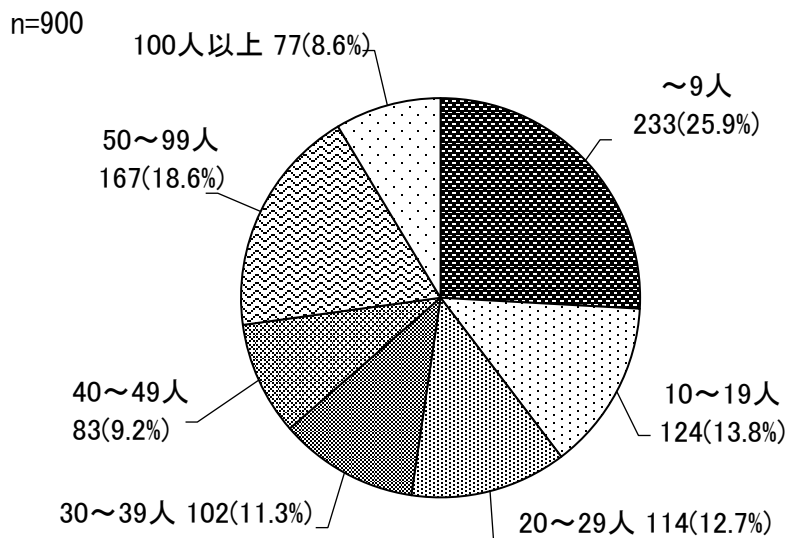
図表 121 実施している訪問系サービス事業の主な形態 (SA)



⑦ 提供している訪問系サービスの利用者数 (Q7)

- ✓ Q3 で選択した訪問系サービス事業の利用者数について、「～9人」が 25.9%、「50～99人」が 18.6%、「10～19人」が 13.8%。

図表 122 実施している訪問系サービス事業の利用者数 (SA)

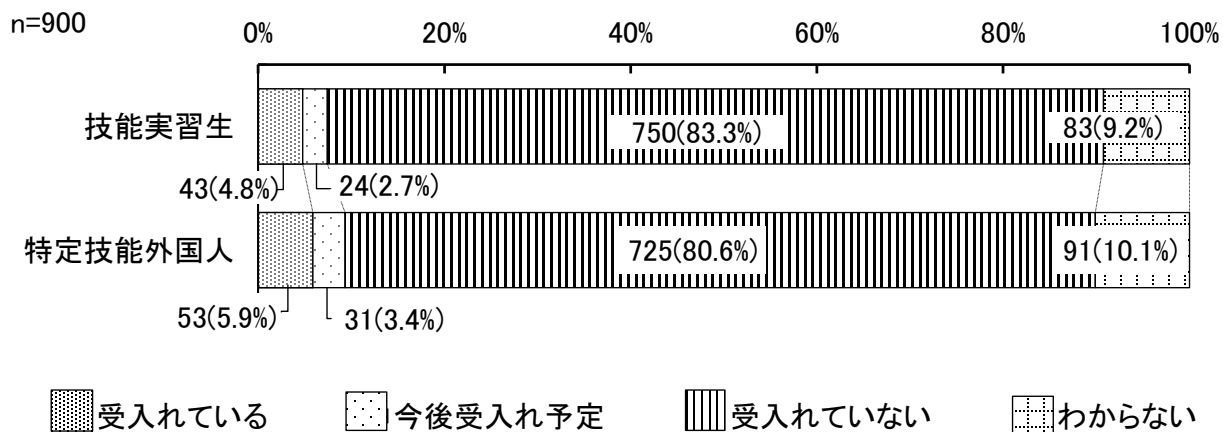


(補足) 設問において1日の利用者として回答されたか、1事業所としてのトータル的人数として回答されたかは不明。

⑧ 法人内他事業所での技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況 (Q8)

- ✓ 法人内他事業所での技能実習生の受入れ状況について、「受け入れていない」が 83.3%、「わからない」が 9.2%、「受入れている」が 4.8%。
- ✓ 法人内他事業所での特定技能外国人の受入れ状況について、「受け入れていない」が 80.6%、「わからない」が 10.1%、「受入れている」が 5.9%。

図表 123 技能実習生および特定技能外国人の受入れ状況 (SA)

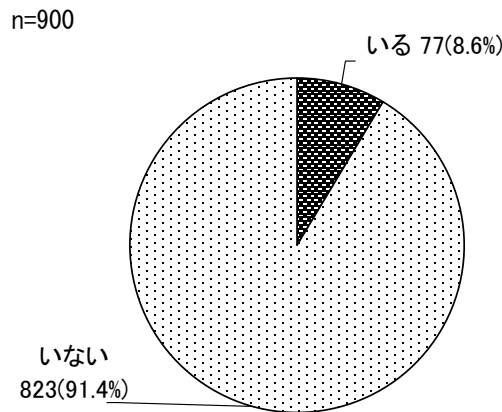


2) 外国人介護人材の受入れ状況について

① 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の有無 (Q9)

- ✓ Q3 で選択した訪問系サービス事業に従事している外国人介護人材の有無について、「いない」が 91.4%、「いる」が 8.6%。

図表 124 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の受入れ状況 (SA)



② 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の人数 (在留資格別) (Q10)

※Q9で外国人介護人材の受入れを行っていると回答した訪問系サービス事業所が対象

- ✓ EPA 介護福祉士(特定活動)の受入れ人数について、「いない」が 84.4%、「1人」が 6.5%、「2人」が 5.2%。
- ✓ 介護の受入れ人数について、「いない」が 62.3%、「1人」が 19.5%、「2人」が 9.1%。
- ✓ 身分・地位の基づく在留資格(日本人の配偶者、永住者等)の受入れ人数について、「いない」が 36.4%、「1人」が 33.8%、「2人」が 15.6%。
- ✓ 留学生の受入れ人数について、「いない」が 88.3%、「1人」が 6.5%、「2人」が 5.2%。
- ✓ その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)の受入れ人数について、「いない」が 92.2%、「1人」が 5.2%、「2人」が 2.6%。

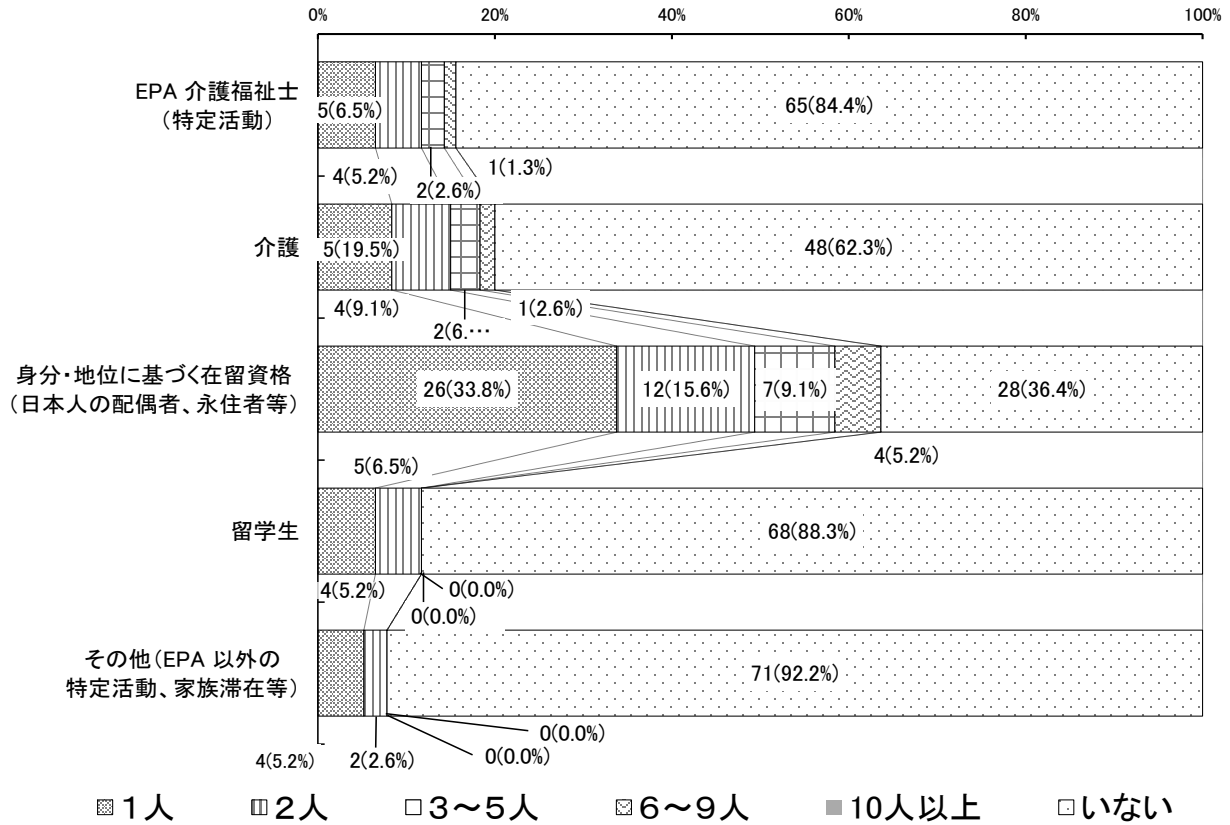
③ 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の人数 (業務実施状況別) (Q11)

※Q9で受入れを行っていると回答した訪問系サービス事業所が対象

- ✓ EPA 介護福祉士(特定活動)では、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 63.6%、「同行訪問と単独訪問の両方を行っている」が 30.3%、「サービス提供責任者として業務を実施している」が 6.1%。
- ✓ 介護では、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 69.6%、「同行訪問と単独訪問の両方を行っている」が 12.7%、「その他」が 8.9%。
- ✓ 身分・地位の基づく在留資格(日本人の配偶者、永住者等)では、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 78.5%、「サービス提供責任者として業務を実施している」が 6.6%、「管理者等、より高度な業務に従事している」が 5.8%。
- ✓ 留学生では、「新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中」「同行訪問と単独訪問の両方を行っている」「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 33.3%。
- ✓ その他(EPA 以外の特定活動、家族滞在等)では、「基本的に独り立ちした職員として従事している」が 80.0%、「新規入職者として研修・同行訪問等の育成期間中」が 20.0%。

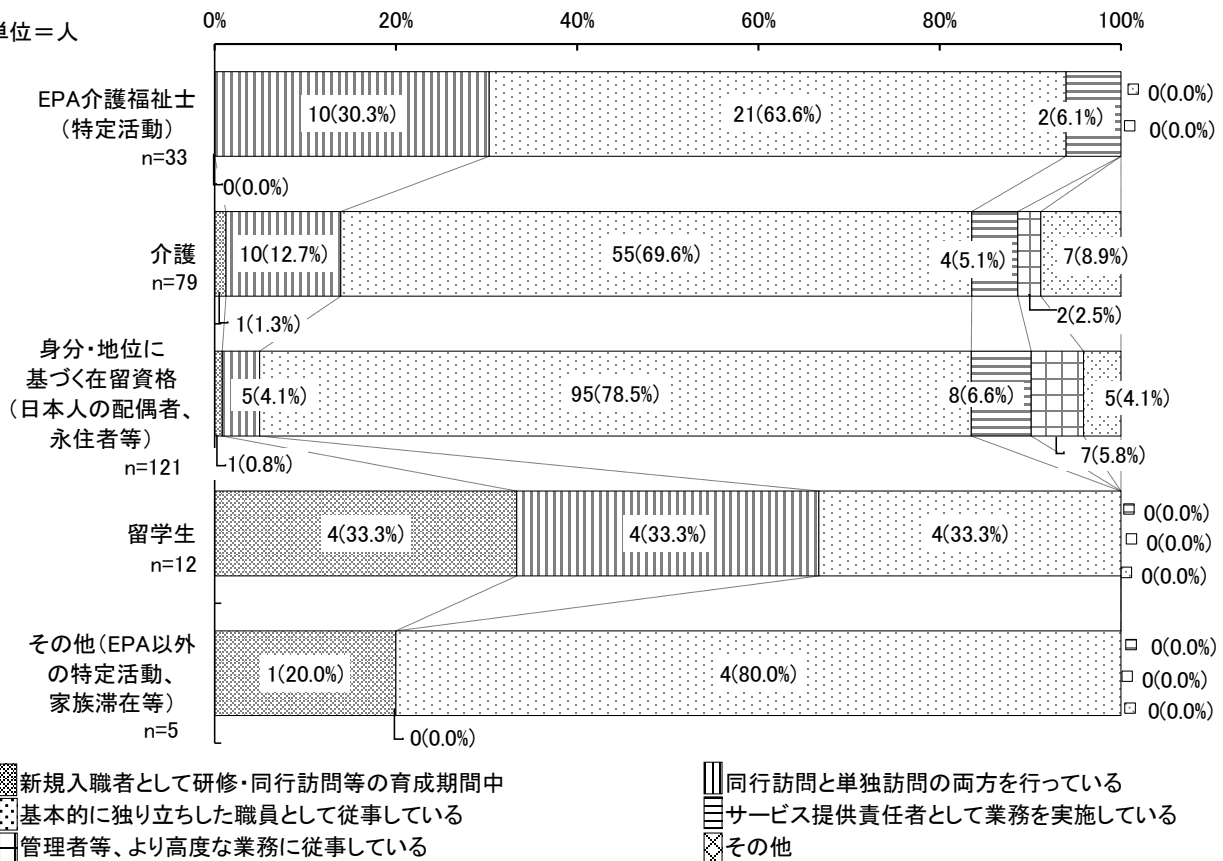
図表 125 訪問系サービスに従事している外国人介護人材の人数(在留資格別)(SA)

n=77



図表 126 業務実施状況別の人数

単位=人

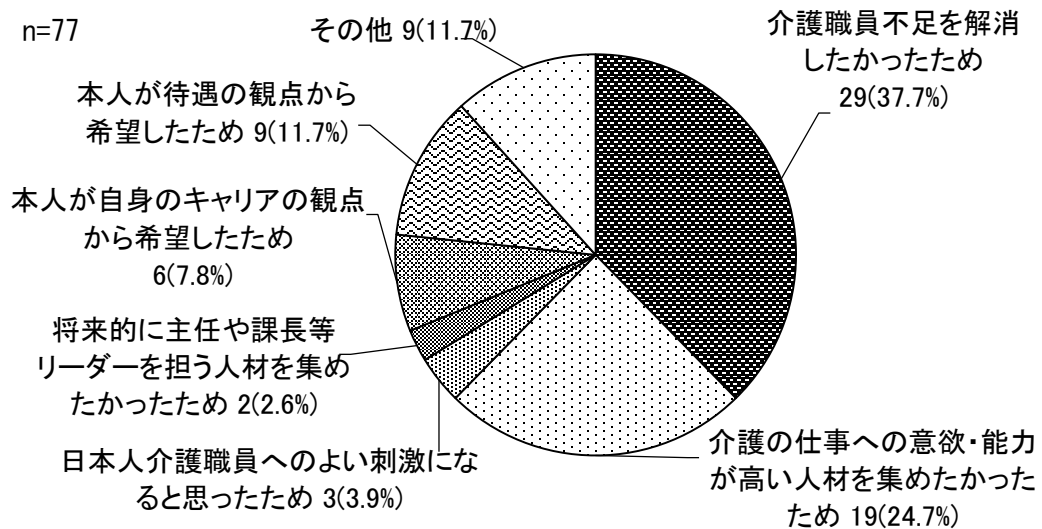


④ 外国人介護人材を受け入れようとした理由のうち、最も大きいもの (Q12)

※Q9で外国人介護人材の受入れを行っているとは回答した訪問系サービス事業所が対象

- ✓ 外国人介護人材を受け入れようとした理由について、「介護職員不足を解消したかったため」が 37.7%、「介護の仕事への意欲・能力が高い人材を集めたかったため」が 24.7%、「本人が待遇の観点から希望したため」「その他」が 11.7%。

図表 127 外国人介護人材を受け入れようとした理由のうち、最も大きいもの (SA)

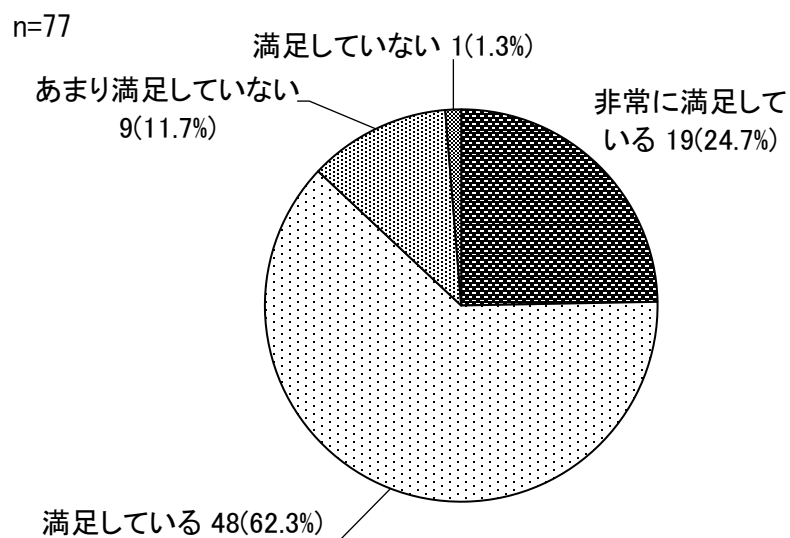


⑤ Q3で選択した事業において受け入れている外国人介護人材の従事についての全体的な満足度 (Q13)

※Q9で外国人介護人材の受入れを行っているとは回答した訪問系サービス事業所が対象

- ✓ Q3で選択した訪問系サービス事業において受け入れている外国人介護人材の従事についての全体的な満足度では、「満足している」が 62.3%、「非常に満足している」が 24.7%、「あまり満足していない」が 11.7%。

図表 128 受け入れている外国人介護人材の従事についての全体的な満足度 (SA)

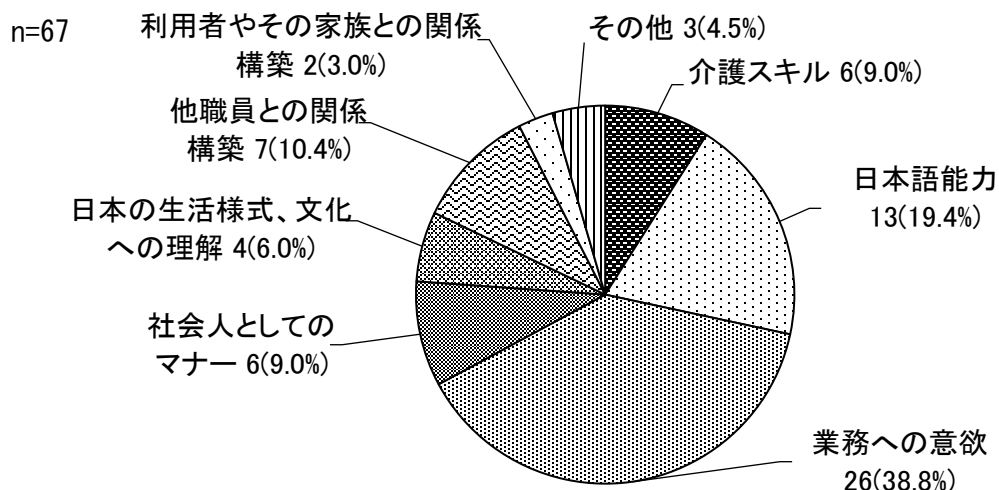


⑥ 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足している点 (Q14)

※Q13で「非常に満足している」「満足している」と回答した事業所が対象

- ✓ 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足している点では、「業務への意欲」が 38.8%、「日本語能力」が 19.4%、「他職員との関係構築」が 10.4%。

図表 129 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足している点 (SA)

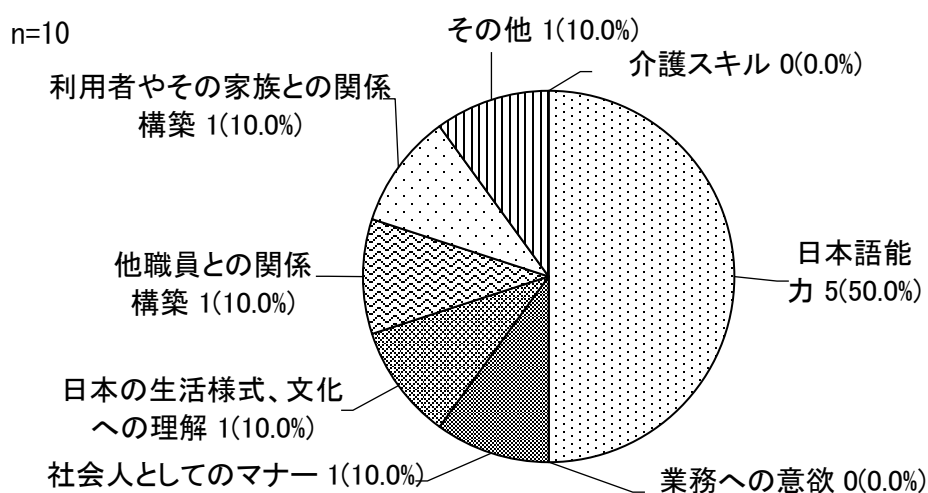


⑦ 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足していない点 (Q15)

※Q13で「あまり満足していない」「満足していない」と回答した事業所が対象

- 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足していない点では、「日本語能力」が50.0%、「社会人としてのマナー」「日本の生活様式、文化への理解」「他職員との関係構築」「利用者やその家族との関係構築」「その他」が10.0%。

図表 130 受け入れている外国人介護人材の従事について、最も満足していない点 (SA)

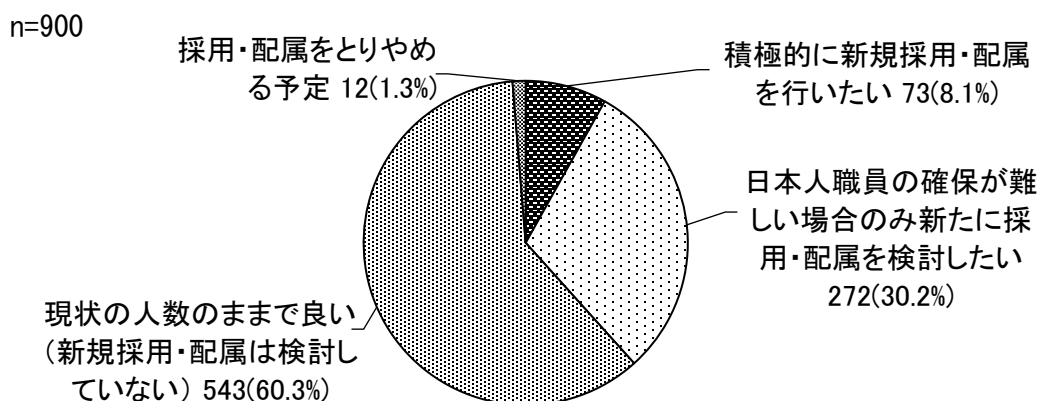


⑧ 外国人介護人材の今後の受入れ意向について

※現状外国人介護人材の受入れを行っておらず、今後の受入れも検討していない場合にも、「現状の人数のままでいい(新規採用・配属は検討していない)」を回答いただいている(Q16)

- ✓ 事業における外国人介護人材の今後の受入れ意向について、「現状の人数のままで良い(新規採用・配属は検討していない)」が 60.3%、「日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい」が 30.2%、「積極的に新規採用・配属を行いたい」が 8.1%。

図表 131 外国人介護人材の今後の受入れ意向(SA)

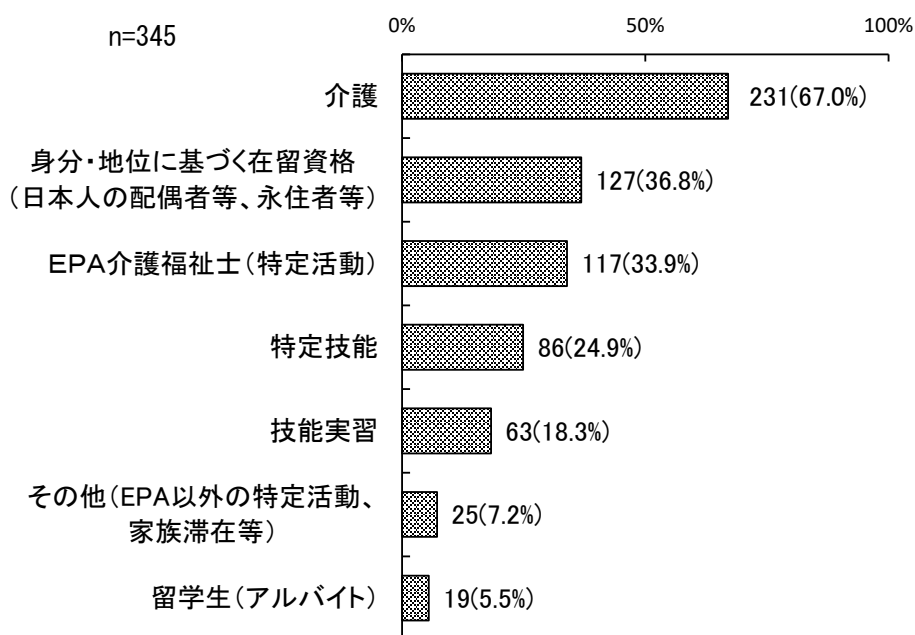


⑨ 今後受入れを行いたい外国人介護人材の在留資格 (Q17)

※Q16 で「積極的に新規採用・配属を行いたい」「日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい」と回答した事業所が対象

- ✓ 今後受入れを行いたい外国人介護人材の在留資格について、「介護」が 7.2%、「身分・地位に基づく在留資格(日本人の配偶者等、永住者等)」が 17.1%、「EPA介護福祉士(特定活動)」が 16.6%。

図表 132 今後受入れを行いたい外国人介護人材の在留資格(MA)

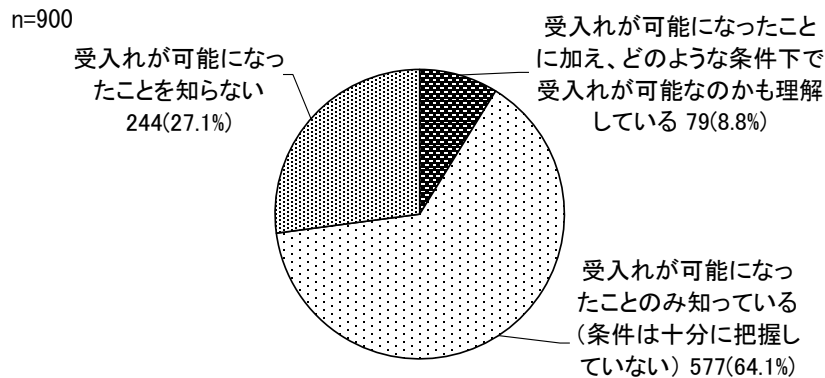


3) 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大（技能実習及び特定技能の在留資格で介護業務に従事する外国人）に対するお考えについて

① 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解について（Q18）

- ✓ 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解について、「受入れが可能になったことのみ知っている（条件は十分に把握していない）」が 64.1%、「受入れが可能になったことを知らない」が 27.1%、「受入れが可能になったことに加え、どのような条件下で受入れが可能なのかも理解している」が 8.8%。

図表 133 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大に関する理解（SA）

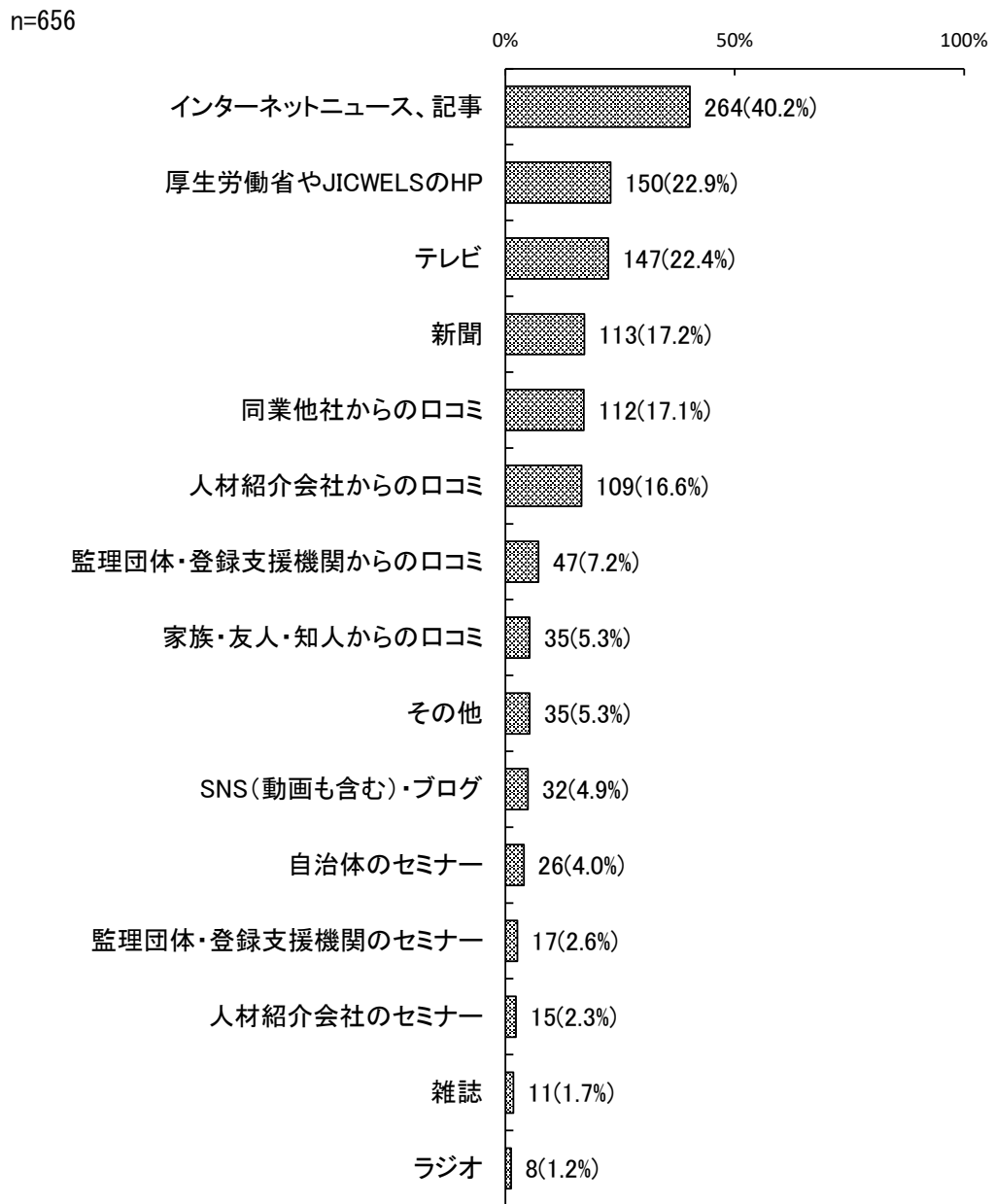


② 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大、および受入れの条件等に関する情報の入手経路（Q19）

※Q18で「受入れが可能になったことに加え、どのような条件下で受入れが可能なのかも理解している」「受入れが可能になったことのみ知っている（条件は十分に把握していない）」と回答した事業所が対象

- ✓ 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大、および受入れの条件等に関する情報の入手経路について、「インターネットニュース、記事」が 40.2%、「厚生労働省や JICWELS の HP」が 22.9%、「テレビ」が 22.4%。

図表 134 訪問系サービスに従事できる在留資格拡大、および受入れの条件等に関する情報の入手経路(MA)



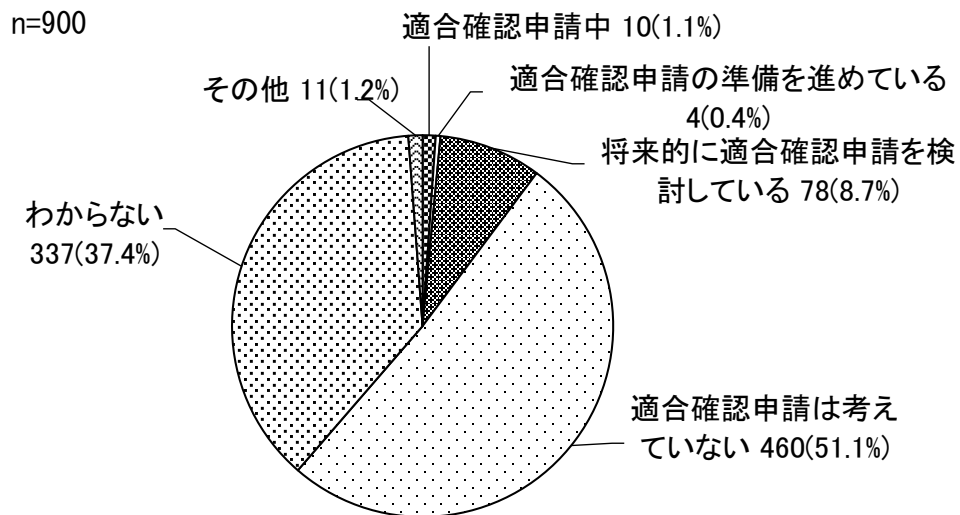
「その他」の主な回答:

- ・ 社内の通達、研修等で知った。(回答事業所カテゴリ:指定訪問入浴介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 業界団体での会議や広報誌等で知った。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

③ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の申請状況 (Q20)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の申請状況について、「適合確認申請は考えていない」が51.1%、「わからない」が37.4%、「将来的に適合確認申請を検討している」が8.7%。

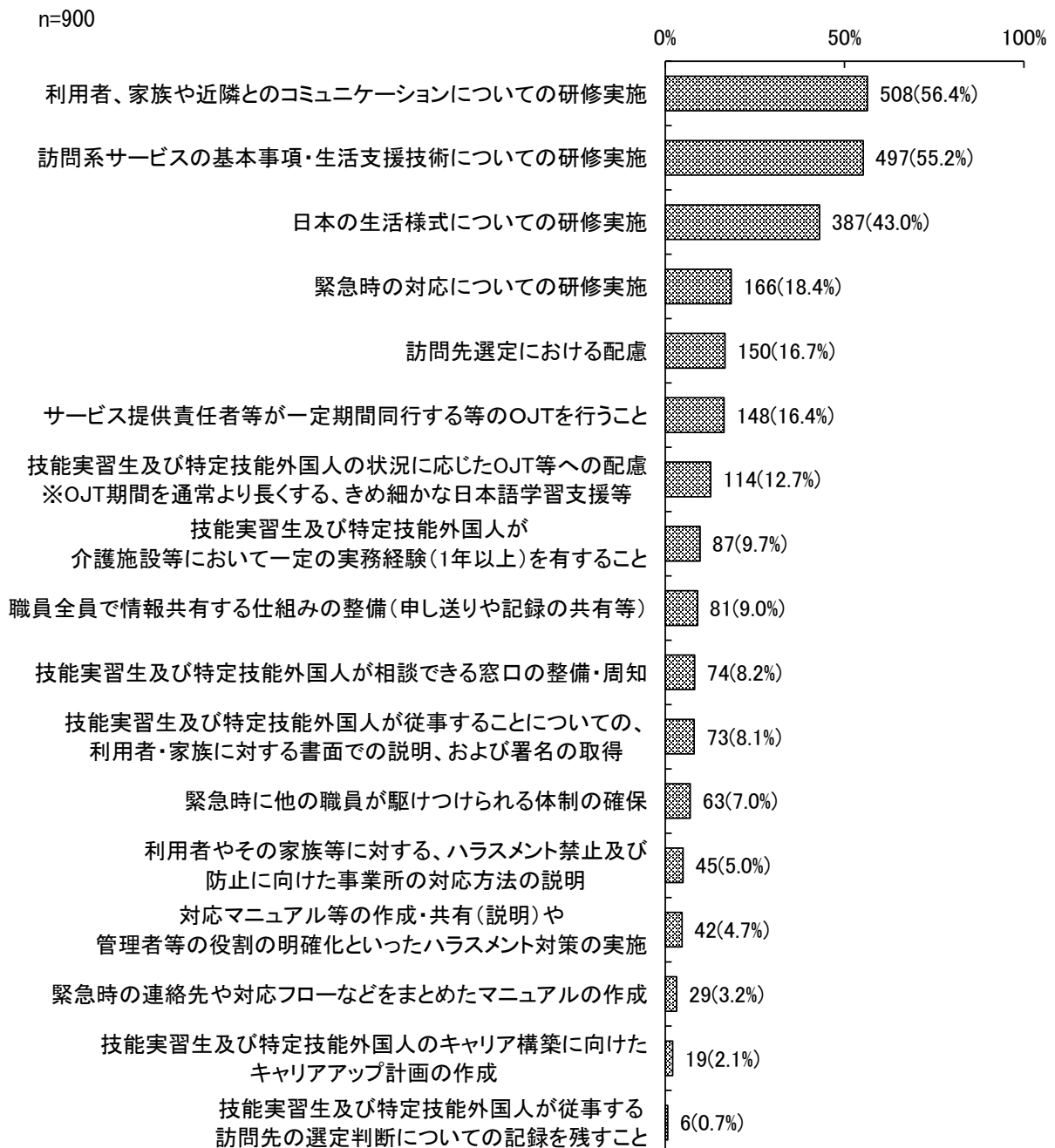
図表 135 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の申請状況(SA)



④ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、円滑な受入れにおいて最も重要だと考えるものを最大3つ(Q21)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、円滑な受入れにおいて最も重要だと考えるものとして、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が56.4%、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が55.2%、「日本の生活様式についての研修実施」が43.0%。

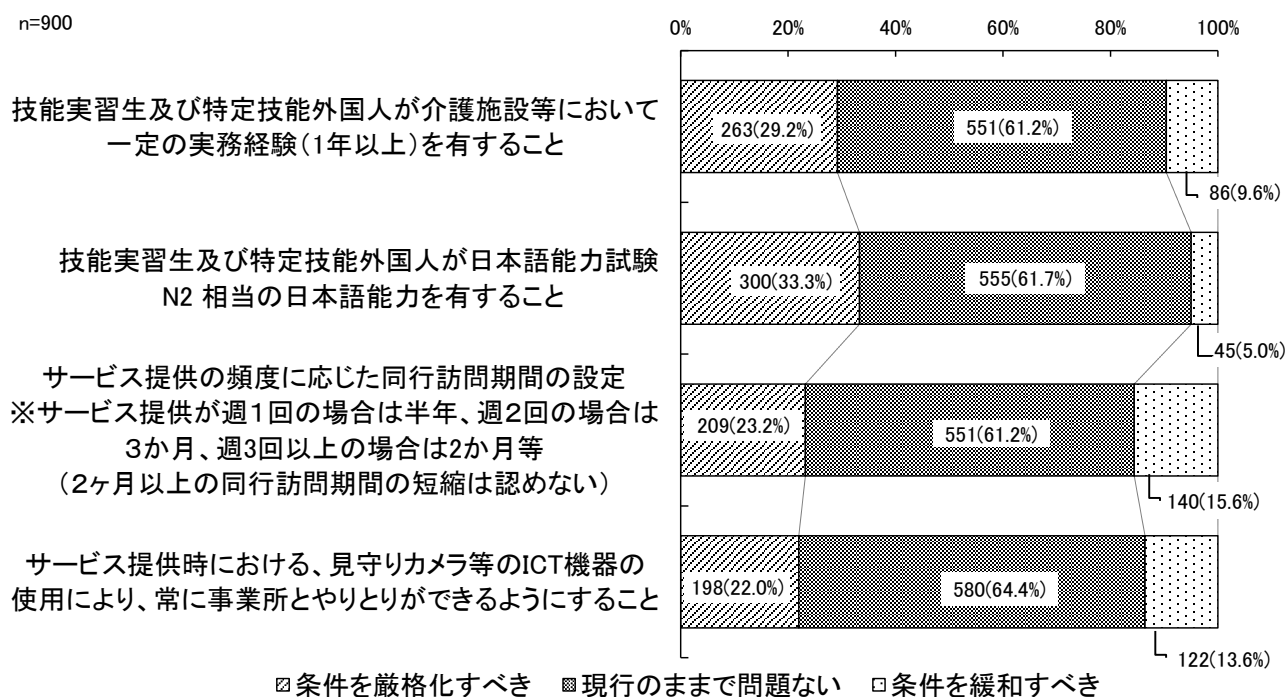
図表 136 円滑な受入れにおいて最も重要だと考えるもの(MA、最大3つまで)



⑤ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の要件および例外条件に対する見解 (Q22)

- ✓ 「技能実習生及び特定技能外国人が介護施設等において一定の実務経験(1年以上)を有すること」では、「現行のままで問題ない」が 61.2%、「条件を厳格化すべき」が 29.2%、「条件を緩和すべき」が 9.6%。
- ✓ 「技能実習生及び特定技能外国人が日本語能力試験 N2 相当の日本語能力を有すること」では、「現行のままで問題ない」が 61.7%、「条件を厳格化すべき」が 33.3%、「条件を緩和すべき」が 5.0%。
- ✓ 「サービス提供の頻度に応じた同行訪問期間の設定※サービス提供が週1回の場合は半年、週2回の場合は3か月、週3回以上の場合は2か月等(2か月以上の同行訪問期間の短縮は認めない)」では、「現行のままで問題ない」が 61.2%、「条件を厳格化すべき」が 23.2%、「条件を緩和すべき」が 15.6%。
- ✓ 「サービス提供時における、見守りカメラ等の ICT 機器の使用により、常に事業所とやりとりができるようにすること」では、「現行のままで問題ない」が 64.4%、「条件を厳格化すべき」が 22.0%、「条件を緩和すべき」が 13.6%。

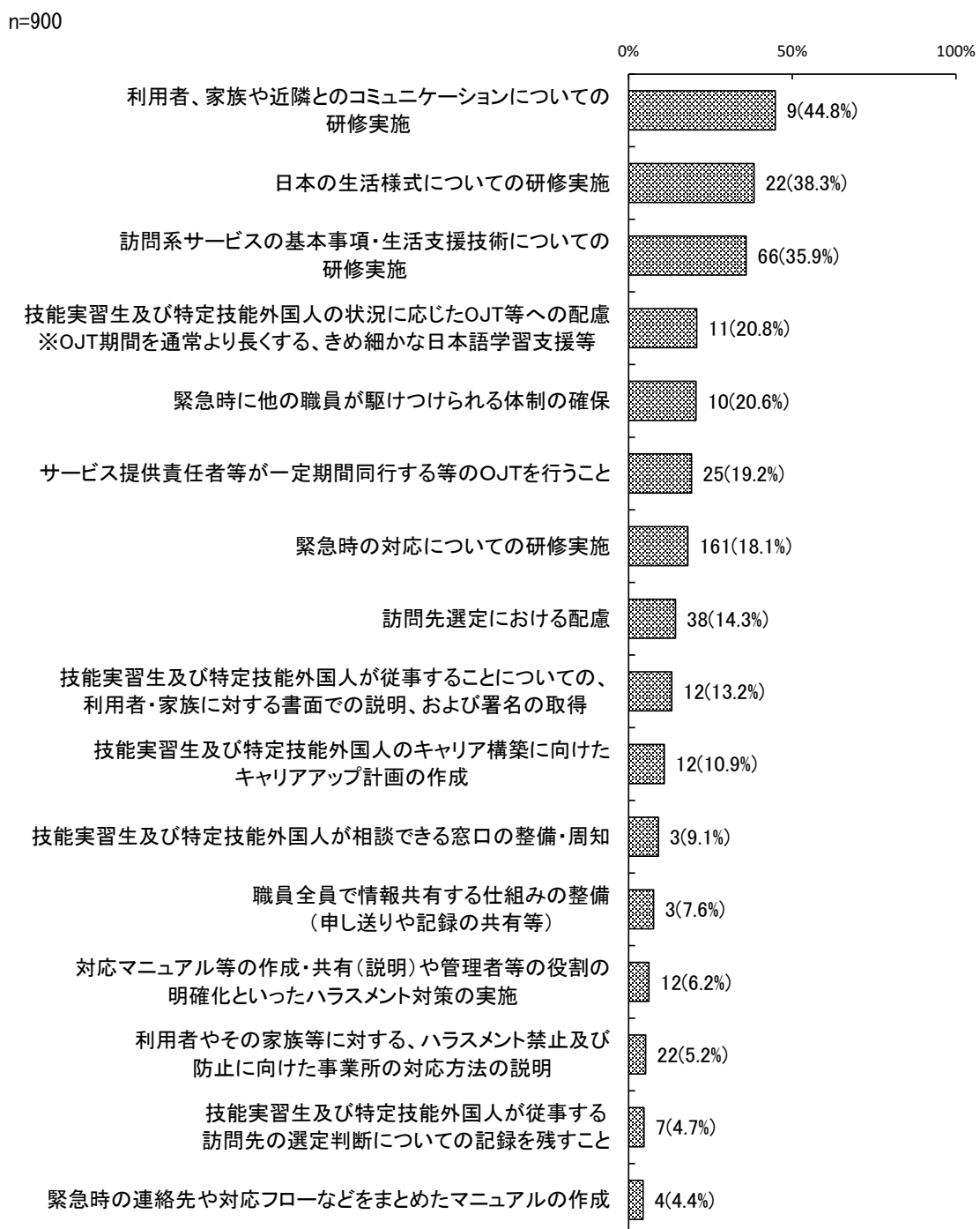
図表 137 適合確認の要件および例外条件に対する見解(SA、最大3つまで)



⑥ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの最大3つ (Q23)

- ✓ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるものについて、「利用者、家族や近隣とのコミュニケーションについての研修実施」が44.8%、「日本の生活様式についての研修実施」が38.3%、「訪問系サービスの基本事項・生活支援技術についての研修実施」が35.9%。

図表 138 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの
(MA、最大3つまで)



図表 139 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等のうち、最も取り組むことが難しいと考えられるもの

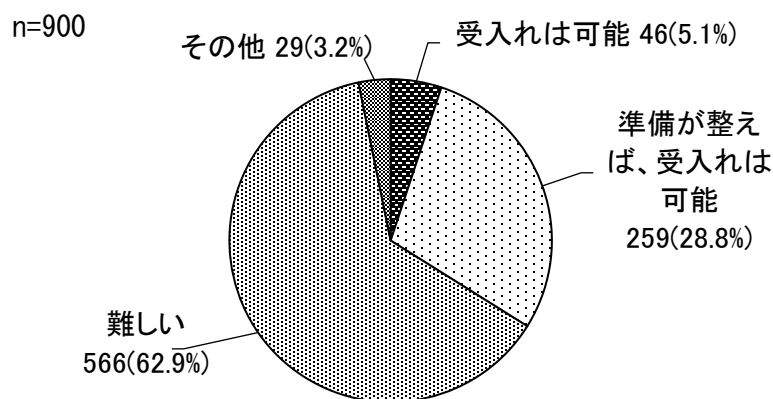
(提供している訪問系サービスごと)



⑦ (実際の受入れ意向の有無に関わらず、) Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか (Q24)

- ✓ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるかについて、「難しい」が62.9%、「準備が整えば受入れは可能」が28.8%、「受入れは可能」が5.1%。

図表 140 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか (MA)



「その他」の主な回答:

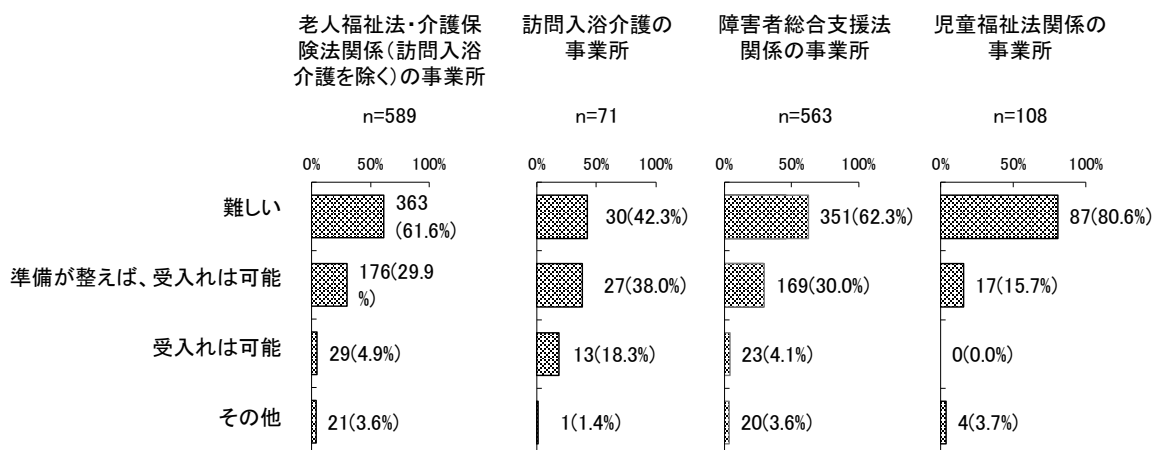
<利用者による理解促進の必要性>

- 利用者様が外国人の受け入れを了承して頂けなければ受け入れは難しい。事業所側は良くても、ご利用者は抵抗がある方が多いと思われる。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

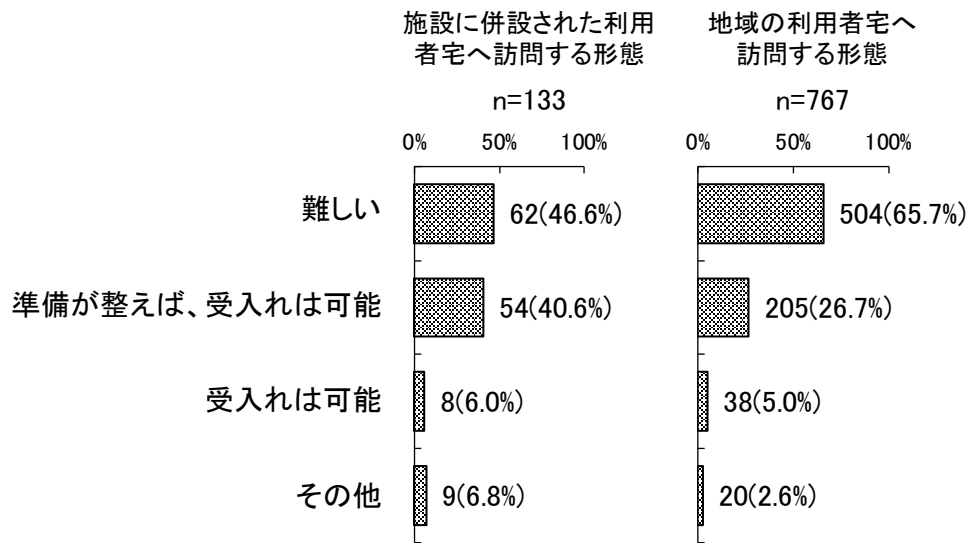
<受入れ体制整備のハードル>

- 受け入れしたいが、条件をクリアする事が大変困難だと思う。(回答事業所カテゴリ: 居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- 以前受け入れをしていたが現在人材不足にて受け入れ体制を整えることが難しい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

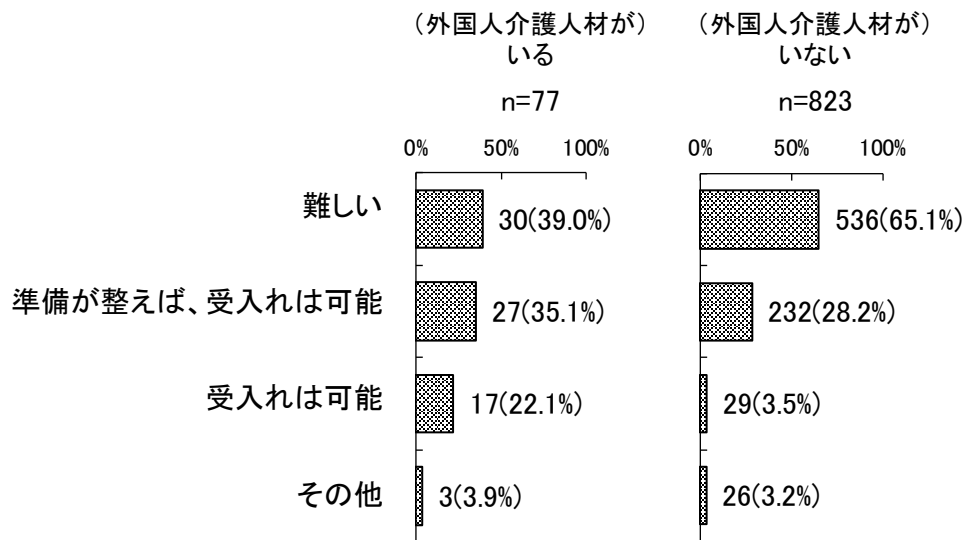
図表 141 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(提供している訪問系サービスごと)



図表 142 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(提供している訪問系サービスの主な形態ごと)



図表 143 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れが可能と考えるか(訪問系サービスに従事している外国人介護人材の有無ごと)

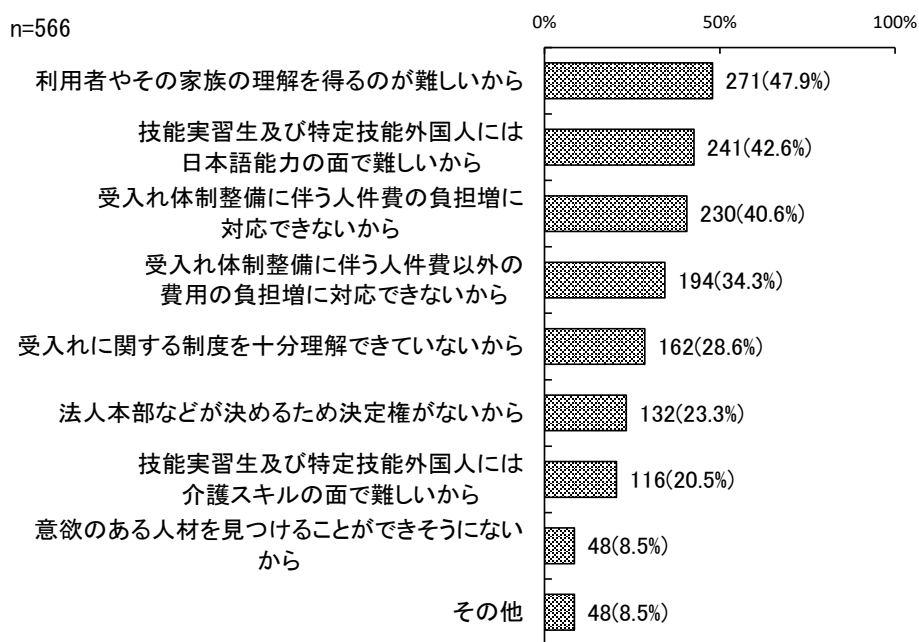


⑧ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由 (Q25)

※Q24で受入れは難しいと回答した事業所が対象

- ✓ Q3で選択した事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由について、「利用者やその家族の理解を得るのが難しいから」が 47.9%、「技能実習生及び特定技能外国人には日本語能力の面で難しいから」が 42.6%、「受入れ体制整備に伴う人件費の負担増に対応できないから」が 40.6%。

図表 144 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由 (MA)



「その他」の主な回答:

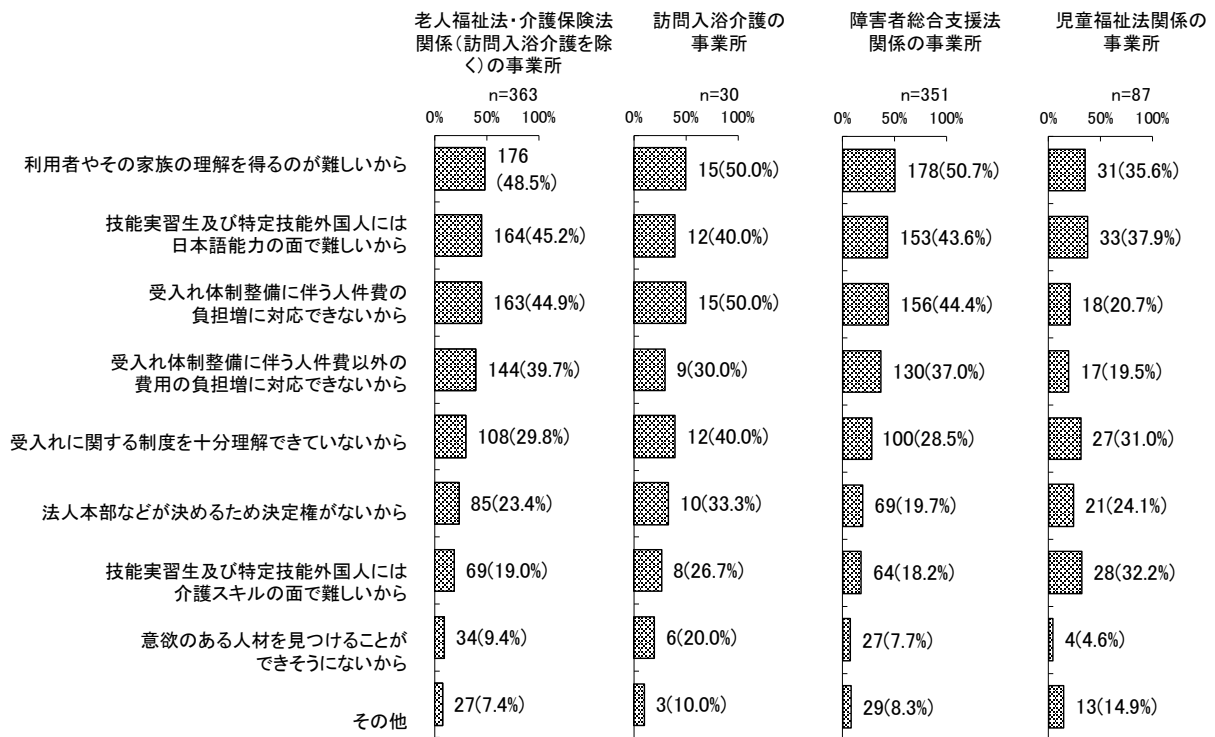
<利用者の特性に応じた対応の難しさ>

- ・ 日本人でさえ単独での居宅訪問は人材の見極めが重要であるのに、外国人の見極めをどうすれば良いかわからない。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 当事業所は、盲ろう者を中心に支援しているため、日本語能力以外に点字、手話のスキルが必須なため。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 医療的ケアが必要なため介護分野だけでは対応できない。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

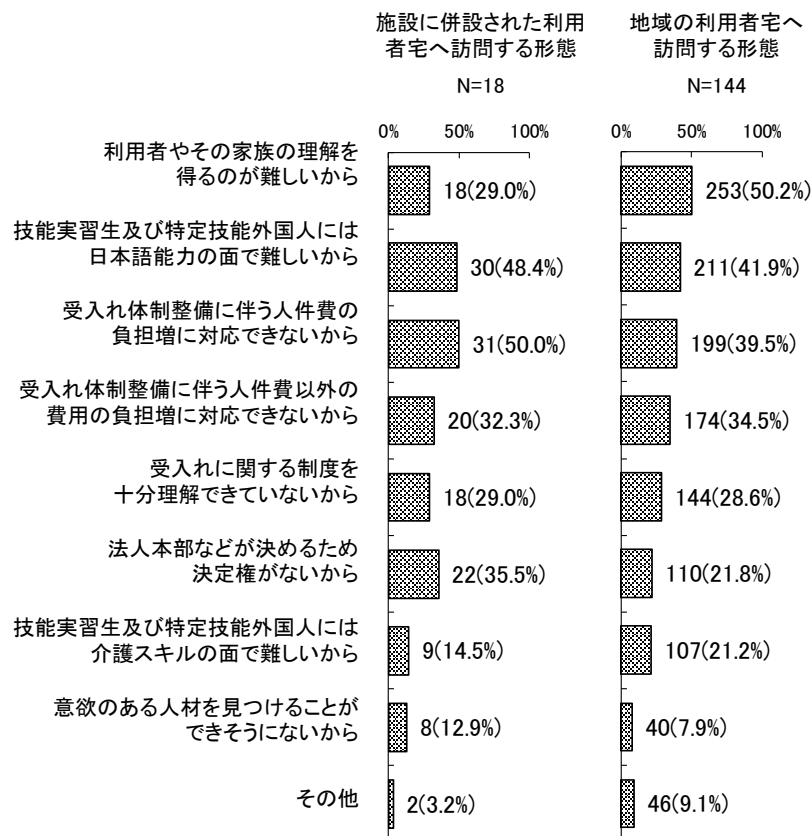
<専門資格が必要なサービス特有の事情>

- ・ 理学療法士、作業療法士等の国家資格を所持していないから。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 児童福祉法および行政との指定管理協定において、介護福祉士資格保有職員ではなく、社会福祉士、精神保健福祉士、理学療法士、作業療法士、公認心理師等の資格を有する職員を配置することとなっているため。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ サービス提供にあたり専門職(看護師・保育士)での対応が必要なため。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

図表 145 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由(提供している訪問系サービスごと)



図表 146 実施している事業において、技能実習生及び特定技能外国人の受入れは難しいと考える理由(提供している訪問系サービスの主な形態ごと)



⑨ 訪問系サービスにおいて技能実習生及び特定技能外国人を受け入れる際に必要な適合確認の遵守事項・要件等に関するご意見・ご要望 (Q26)

【訪問系サービスの特徴に関する意見】

- ・ 日本人スタッフでさえ抵抗のある利用者も多い中、外国人スタッフの場合特に難しい。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 利用者からすれば、日夜外国人による犯罪の報道が多く、先入観もあってか懸念の声がある。当事業所には、中東や南米、東南アジア等外国籍の利用者がおり、言語の問題から外国籍の支援者を受け入れたいと考えているが、昨今の報道もあり不安は大きい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 日本語能力が不足していると、微妙なニュアンスや方言を含むコミュニケーションや電話対応が難しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 高度なコミュニケーションが求められる障害・児童分野では、言語・文化の壁や専門性の観点から外国人の従事は難しい。5年程度の経験を有する登用された外国人が従事することは可能かもしれない。(回答事業所カテゴリ①:重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:居宅介護・重度訪問介護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 「1対1」の状況で、緊急時の判断や多様な状況への即時対応が求められる訪問介護の業務特性は、外国人材にとってハードルが高い。(回答事業所カテゴリ①:居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ③:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 日本の味付けをしてもらうのが難しい等、日本の常識や生活様式への理解がないと難しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 地方ではオートバイや自動車の運転免許証が必要なためハードルが高くなる。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ手続き等に関する意見】

- ・ 恒常的な人手不足の中で、外国人材を受け入れるための教育研修や同行訪問に人員を割く余裕がない。各種申請等、煩雑な事務手続きが事業所の負担をさらに増大させている。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:指定訪問介護・居宅介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 仲介業者への高額な支払い等、受入に伴うコストが事業経営を圧迫する。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ要件に関する意見】

- ・ 訪問のみの事業所にとって、「実務経験1年以上」という要件は厳しい。(回答事業所カテゴリ①:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)・(回答事業所カテゴリ②:居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 技能実習から特定技能への移行組のように、日本での在留期間が長い外国人に対しては研修期間の短縮等特例を設けてもいい。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・同行援護・行動援護/

地域の利用者宅へ訪問する形態)

- ・ コミュニケーションの取り方のマニュアルや国別の大まかな注意点(宗教・し好品)等は必須で教えてもらいたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れに伴う費用に関する意見】

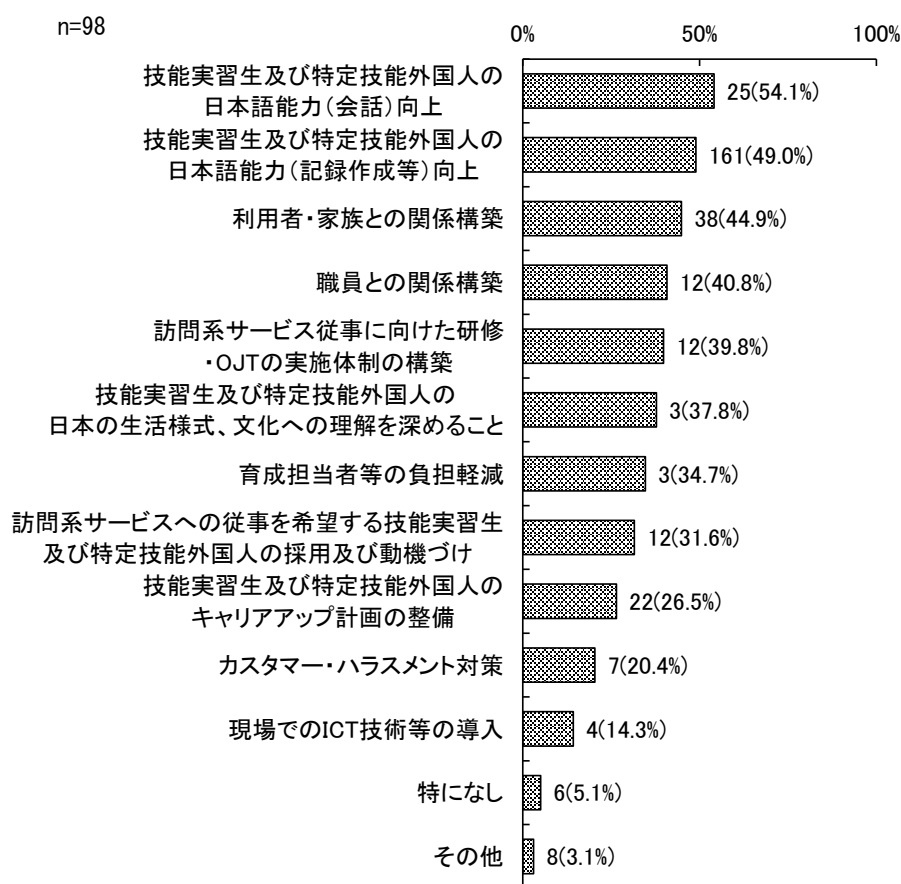
- ・ 引き下げられた訪問介護報酬との兼ね合いから、外国人の受入れについては費用対効果の面で疑問がある。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 外国人を受け入れる場合、事業所加算の増額や助成金の補助があるとありがたい。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・/地域の利用者宅へ訪問する形態)

4) 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れに関する今後の課題・要望
 ① 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制 (Q27)

※Q16で「積極的に新規採用・配属を行いたい」「日本人職員の確保が難しい場合のみ新たに採用・配属を検討したい」、かつQ17で「技能実習」「特定技能」と回答した事業所が対象

- ✓ 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制について、「技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(会話)向上」が54.1%、「技能実習生及び特定技能外国人の日本語能力(記録作成等)向上」が49.0%、「利用者・家族との関係構築」が44.9%。

図表 147 訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人受入れ推進にあたり、事業所において今後さらに強化していきたい取組や体制(MA)



「その他」の主な回答:

- ・ 生活のサポート。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・重度訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 帯同の家族、特に子供への配慮。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ・ 夢と目標を明確にする。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

② 技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事に関して、国および自治体に対するご意見・ご要望 (Q28)

【外部の支援に関する意見】

- ✓ サービスの同行を一定期間行う間の人件費の補助や、そこに割く時間のためのサービス量減少による売上の補填を検討してほしい。また、外国人の方が働くための環境整備を事業所だけに任せず、国や都道府県、市区町村等で、教育のためのノウハウを持った人員の派遣も考えてほしい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 万が一の事故、トラブル等が発生した場合に、事業所へのサポートを十分にしてもらいたいが、国や自治体は「当事者に任せる」というスタンスが常にあるので、不安が大きい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 入国前に一定水準の日本語能力や日本の文化・習慣を習得させてほしい。入国後も国や自治体が主体となって研修を実施する等、教育・研修を個々の事業所に丸投げするのではなく、公的な支援体制を構築すべき。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 住居の確保等、外国人材が日本で安心して生活し、働くことができるための環境整備に対する公的な支援が必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 受け入れに関する疑問や不安を相談できる公的な窓口の設置や、実際に受け入れに成功している事業所の先進事例の共有等、情報面でのサポートが必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 居宅訪問型児童発達支援に従事する人材に対する、医療的ケアに関する研修を、国や自治体で実施してほしい。(回答事業所カテゴリ: 居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 現状での受け入れは地域性もあり訪問介護事業での利用者の理解を得ることは大変難しいと考える。しかし、人材の慢性的な不足の状況下、事業の継続には今後も検討を重ねる必要があるため、制度の改革とともに広く住民への周知も行い、利用者の理解のハードルが下がるよう働きかけてもらいたい。(回答事業所カテゴリ: 居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ ヘルパー、職員、利用者、ご家族の外国人に対する偏見の改善が必要。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 職場云々よりも高齢者の方がまだ受け入れられないようで、時折差別的な発言も耳にする。啓発活動等でそのような発言が減ることを願う。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)

【訪問系サービスに関する意見】

- ✓ 他人を家に上げることに抵抗がある利用者も多い中、外国人の従事は難しい。外国人スタッフが来るなら事業所を変えるという利用者もいる。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 1対1の環境で、緊急時対応や複雑なコミュニケーションが求められる訪問介護の業務特性は、外国人材にとってハードルが高い。高齢者とのコミュニケーションは日本の若者でも難しい。(回答事業所カテゴリ: 指定訪問介護・居宅介護/施設に併設された利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 居宅訪問型児童発達支援事業所としての回答になりますが、そもそも訪問できる職員が定められているため、その部分とセットで考える必要があるかと思います。現に通訳員として外国籍の人材もいますが、文化の違いで苦勞することも多く、福祉という特殊な仕事であり、より慎重な準備が必要かと思われる

ます。(回答事業所カテゴリ:居宅訪問型児童発達支援/地域の利用者宅へ訪問する形態)

- ✓ 一定の勤務時間を確保しなければ一定の収入を得られないが、訪問系サービスの場合勤務時間を確保するのが難しい。(回答事業所カテゴリ:居宅介護・重度訪問介護・同行援護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

【受入れ手続きに関する意見】

- ✓ 現状でも管理、資料関係で大変な状況の中、受け入れることで負担が更に増え、中小規模事業所では対応が困難で大手企業に限られてくるのではないか。それを回避するためには、手続き、資料関係、問題発生時の対応等を行政が主体となり事業所への負担を無くすシステムの構築が重要。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)
- ✓ 煩雑な申請手続きや、教育・研修、トラブル対応まで、外国人材の受け入れに関するあらゆる負担が事業所に偏重している。(回答事業所カテゴリ:指定訪問介護・居宅介護・重度訪問介護/地域の利用者宅へ訪問する形態)

④ アンケート調査結果（技能実習「介護」の固有要件等に関するアンケート調査、全設問版）

※グラフ内の数字の単位は、注釈がなければ「事業所」

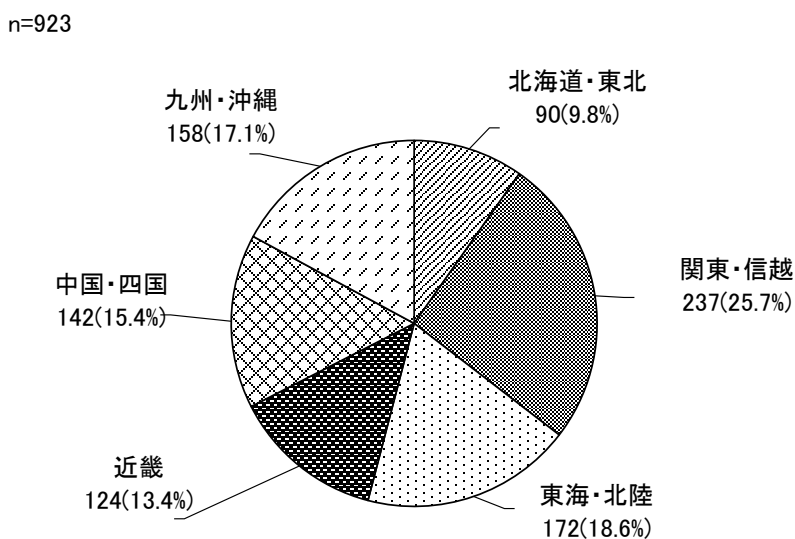
※自由記述については基本的に原文ママ（明らかな誤字等は修正している場合がある）

1) 事業所について

① 事業所所在地（Q1）

✓ 回答事業所の本部所在地は、「関東・信越」が 25.7%、「東海・北陸」が 18.6%、「九州・沖縄」が 17.1%。

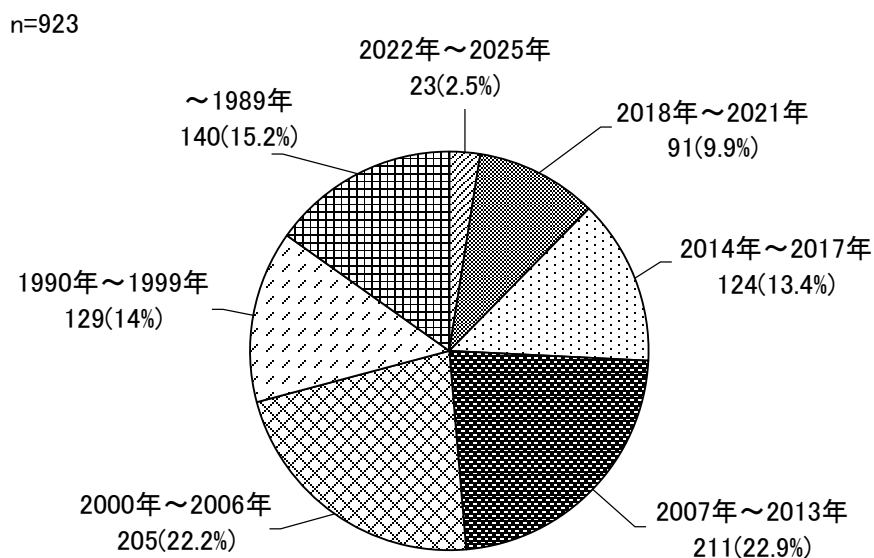
図表 148 地域区分（都道府県名記入）



② 開設年（Q2）

✓ 開設年について、「2007年～2013年」が 22.9%、「2000年～2006年」が 22.2%、「～1989年」が 15.2%。

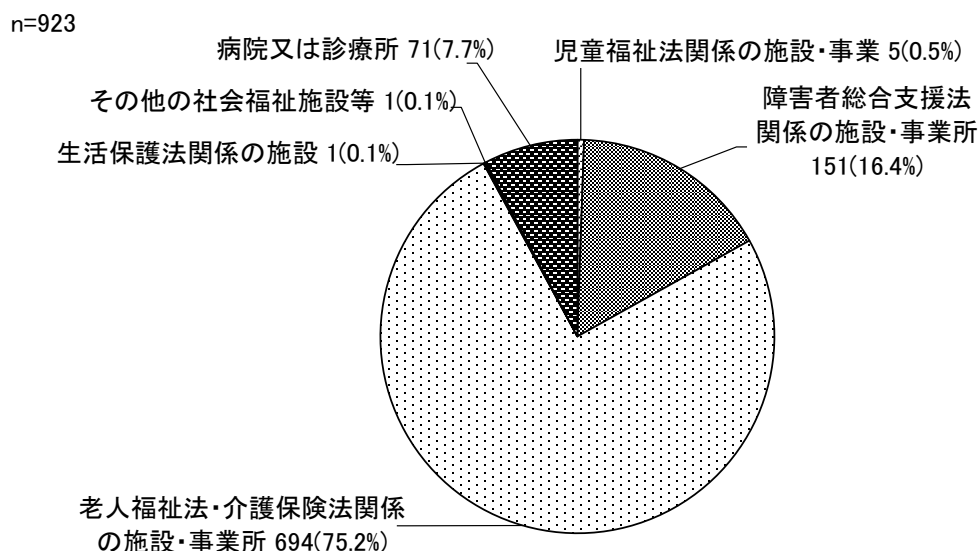
図表 149 開設年（単一回答※以下 SA と記載）



③ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類（主な事業）(Q3)

- ✓ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類について、「特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設)」が 22.3%、「指定認知症対応型共同生活介護・指定介護予防認知症対応型共同生活介護」が 10.4%、「介護老人保健施設」が 7.7%。

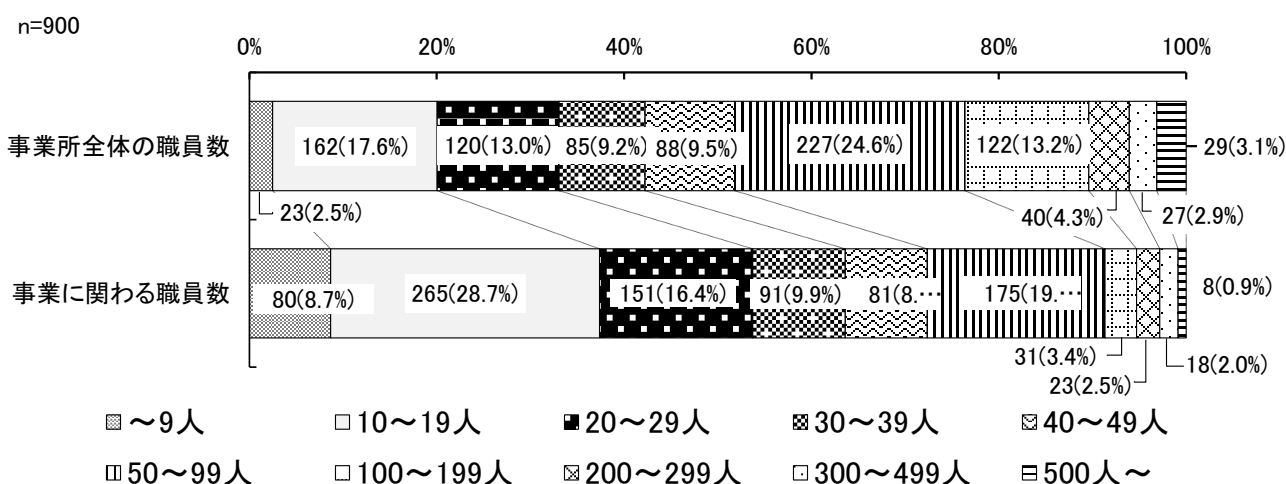
図表 150 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類(主な事業)(SA)



④ 事業所の職員数および事業に関わる職員数 (Q4)

- ✓ 事業所全体の職員数について、「50～99人」が 24.6%、「10～19人」が 17.6%、「100～199人」が 13.2%。
- ✓ 事業所全体の職員数のうち、技能実習生を受け入れている施設での事業に関わる職員数について、「10～19人」が 28.7%、「50～99人」が 19.0%、「20～29人」が 16.4%。

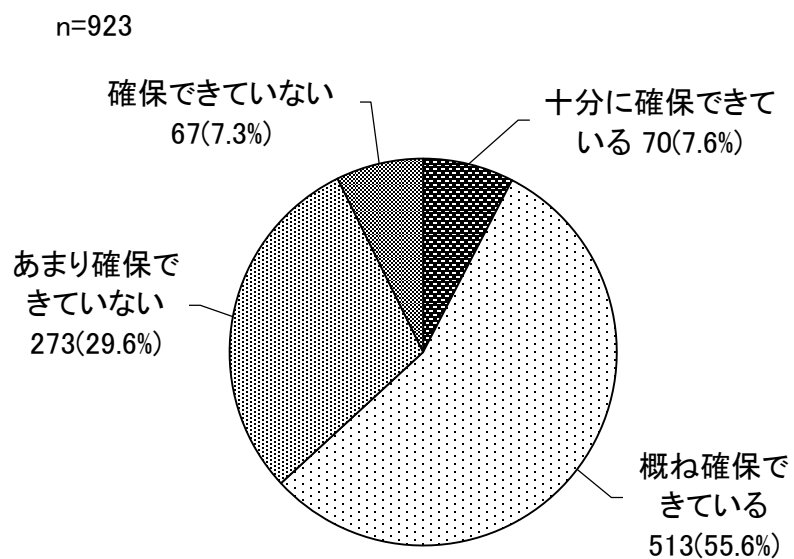
図表 151 事業所全体の職員数および、事業所全体の職員数のうち技能実習生を受け入れている施設での事業に関わる職員数(SA、事業に関わる職員数は常勤換算)



⑤ 技能実習生を受け入れている施設での事業に関わる職員の確保状況 (Q5)

- ✓ 技能実習生を受け入れている施設での事業に関わる職員の確保状況について、「概ね確保できている」が 55.6%、「あまり確保できていない」が 29.6%、「十分に確保できている」が 7.6%。

図表 152 技能実習生を受け入れている施設に関わる職員の確保状況 (SA)

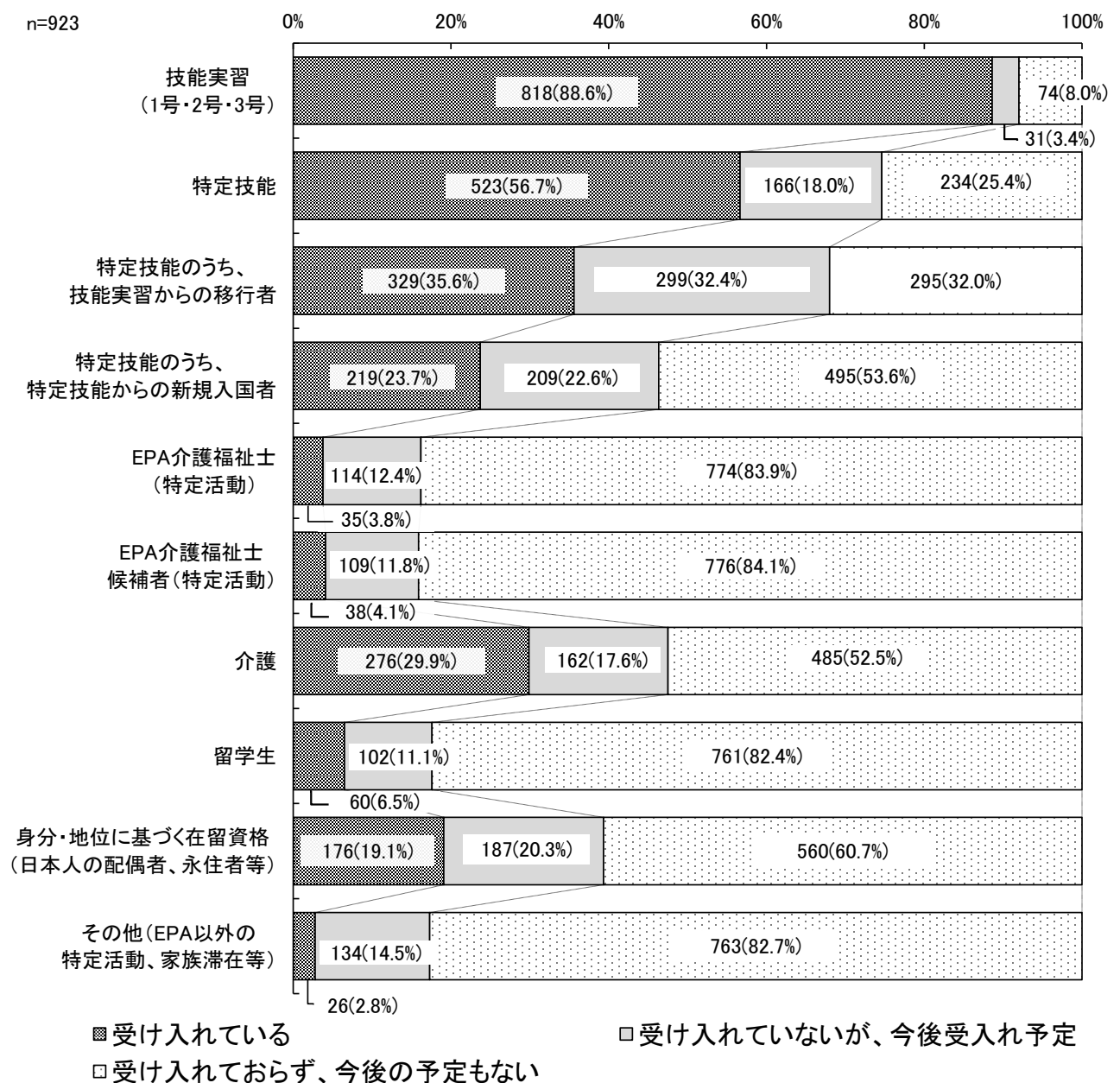


2) 外国人介護人材の受入れ状況について

① 外国人介護人材の有無（在留資格別）(Q6)

- ✓ 技能実習(1号・2号・3号)の受入れについて、「受け入れている」が88.6%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が3.4%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が8.0%。
- ✓ 特定技能外国人の受入れについて、「受け入れている」が56.7%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が18.0%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が25.4%。
- ✓ 特定技能外国人のうち、技能実習からの移行者の受入れについては、「受け入れている」が35.6%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が32.4%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が32.0%であり、特定技能からの新規入国者の受入れについては、「受け入れている」が23.7%、「受け入れていないが、今後受入れ予定」が22.6%、「受け入れておらず、今後の予定もない」が53.6%。

図表 153 在留資格別外国人介護人材の受入れ状況(SA)

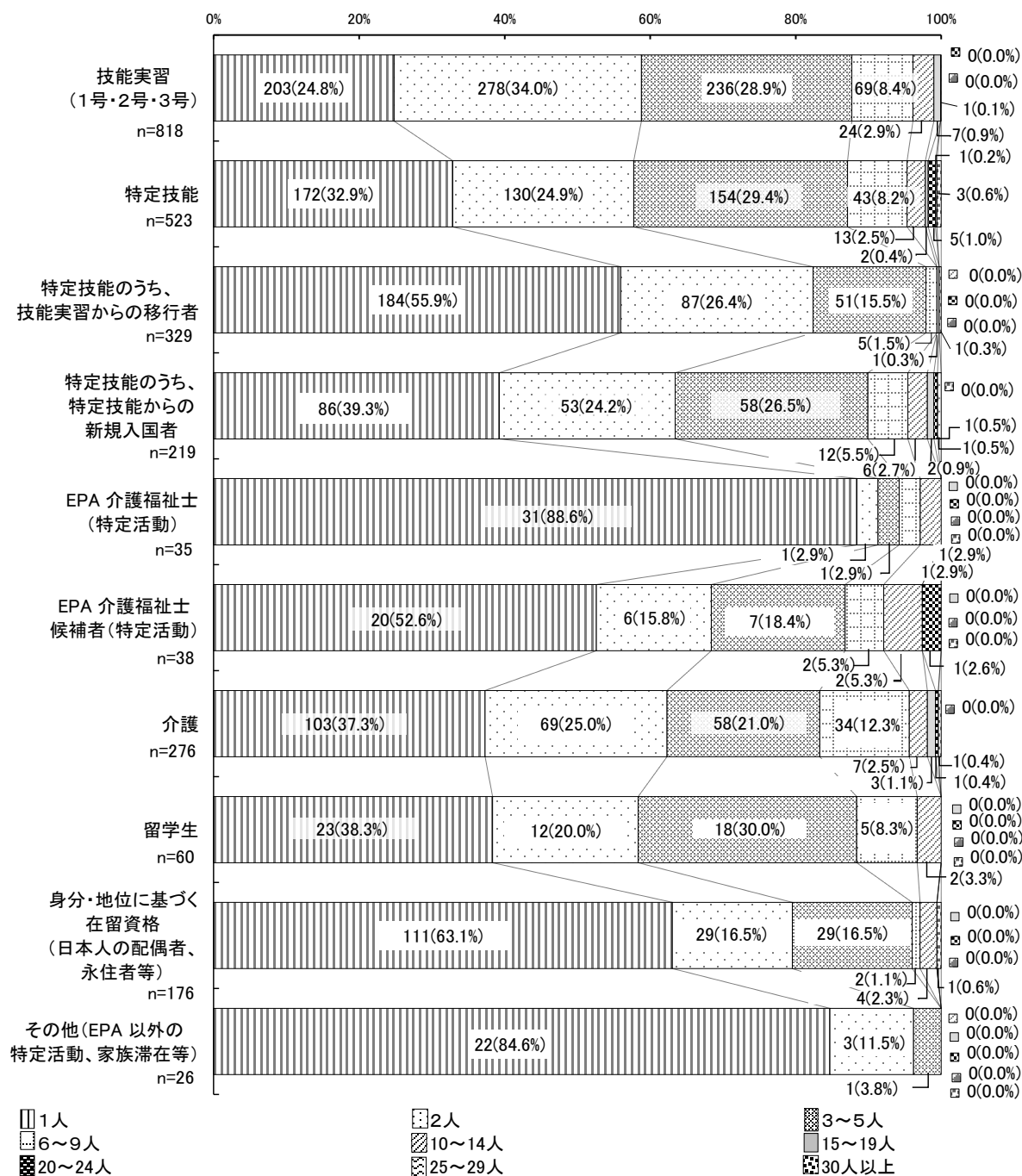


② 受け入れている外国人介護人材の人数（在留資格別）（Q7）

※06で受け入れていると回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習（1号・2号・3号）の受入れ人数について、「2人」が 34.0%、「3人」が 28.9%、「1人」が 24.8%。
- ✓ 特定技能外国人の受入れ人数について、「1人」が 32.9%、「3人」が 29.4%、「2人」が 24.9%。
- ✓ 特定技能外国人のうち、技能実習からの移行者の受入れ人数については、「1人」が 55.9%、「2人」が 26.4%、「3人」が 15.5%であり、特定技能からの新規入国者の受入れ人数については、「1人」が 39.3%、「3人」が 26.5%、「2人」が 24.2%。

図表 154 在留資格別外国人介護人材の受入れ人数（数値入力）

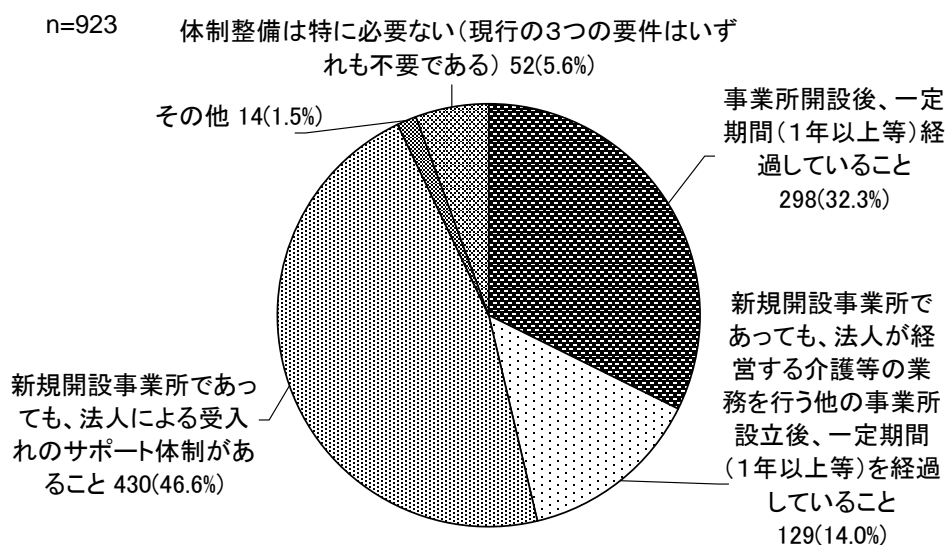


3) 技能実習制度における介護の固有要件等に関する意向について

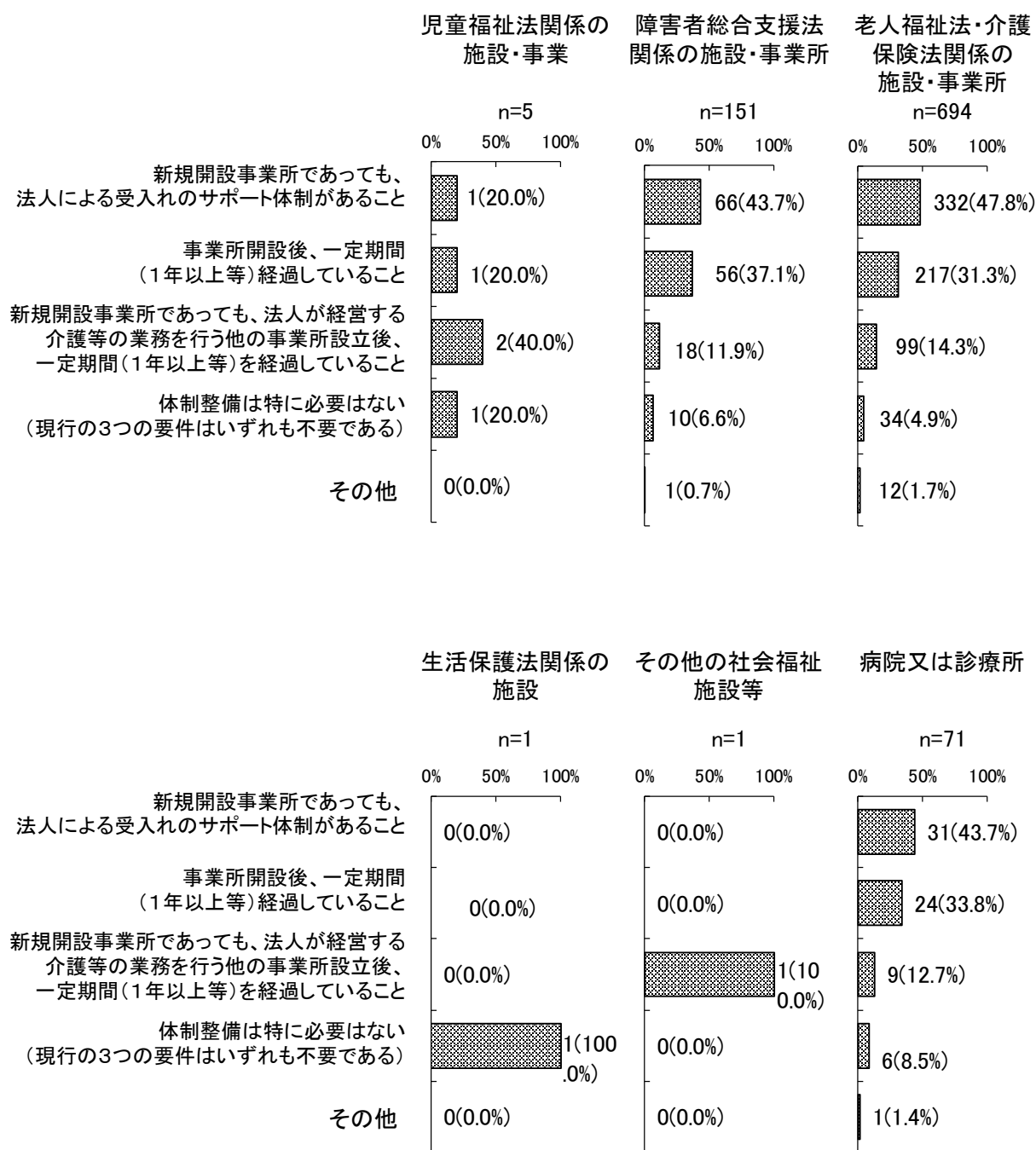
① 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制 (Q8)

- ✓ 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制について、「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること」が 46.6%、「事業所開設後、一定期間(1年以上等)経過していること」が 32.3%、「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間(1年以上等)を経過していること」が 14.0%。
- ✓ なお、現行の固有要件においては、技能実習を行うことができる事業所は、「1. 技能実習を行わせる事業所が開設後3年以上経過していること」「2. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人において、介護等の業務を行う他の事業所が開設後3年以上経過していること」「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」の3つの要件のうちいずれかを満たすことが求められている。
- ✓ 「3. 技能実習を行わせる事業所を経営する法人によるサポート体制があること」については、①当該事業所の利用者及びその家族が安心してサービスを利用することができるよう、技能実習生に対する研修体制及びその実施が確保されていること、②技能実習生並びに当該事業所の職員及び利用者等からの相談体制が確保されていること、③技能実習生の受入れについて、技能実習開始前に当該事業所の職員並びに当該事業所を利用する者及びその家族等に対して、説明会等が行われていること、④技能実習生の受入れに関して、当該事業所を経営する法人内における協議体制が確保されていることの全ての要件を満たすことが求められている。

図表 155 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制(SA)



図表 156 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制
 (技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

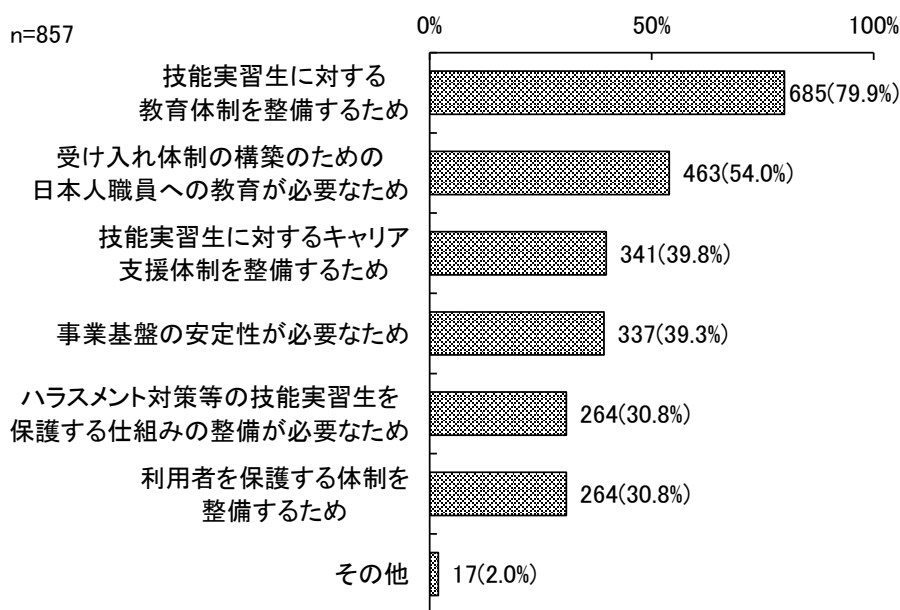


② 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由 (Q9)

※Q8で「事業所開設後、一定期間(1年以上等)経過していること」「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所設立後、一定期間(1年以上等)を経過していること」「新規開設事業所であっても、法人による受入れのサポート体制があること」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由について、「技能実習生に対する教育体制を整備するため」が 79.9%、「受け入れ体制の構築のための日本人職員への教育が必要のため」が 54.0%、「技能実習生に対するキャリア支援体制を整備するため」が 39.8%。

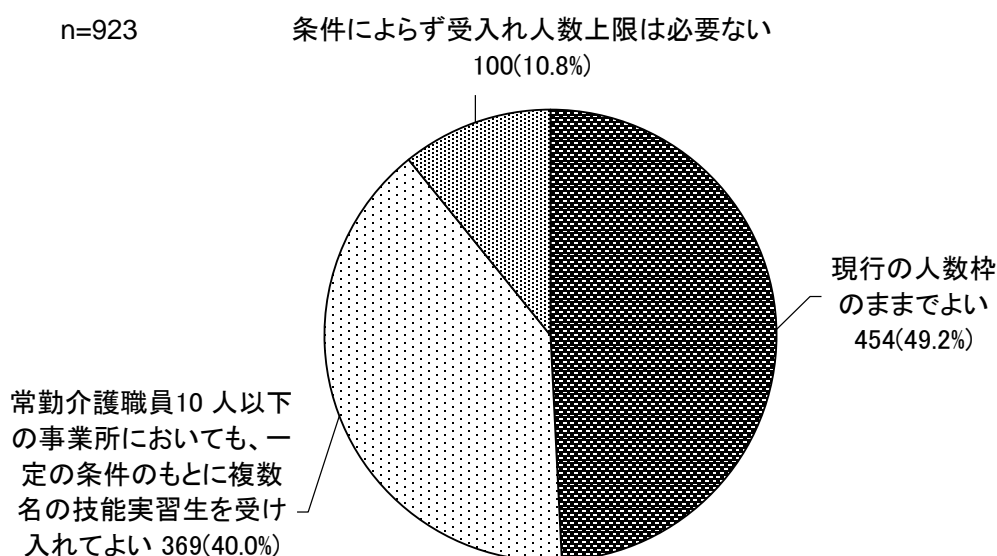
図表 157 技能実習生を受け入れるために最も必要だと思う事業所の体制の理由
(複数回答※以下 MA と記載)



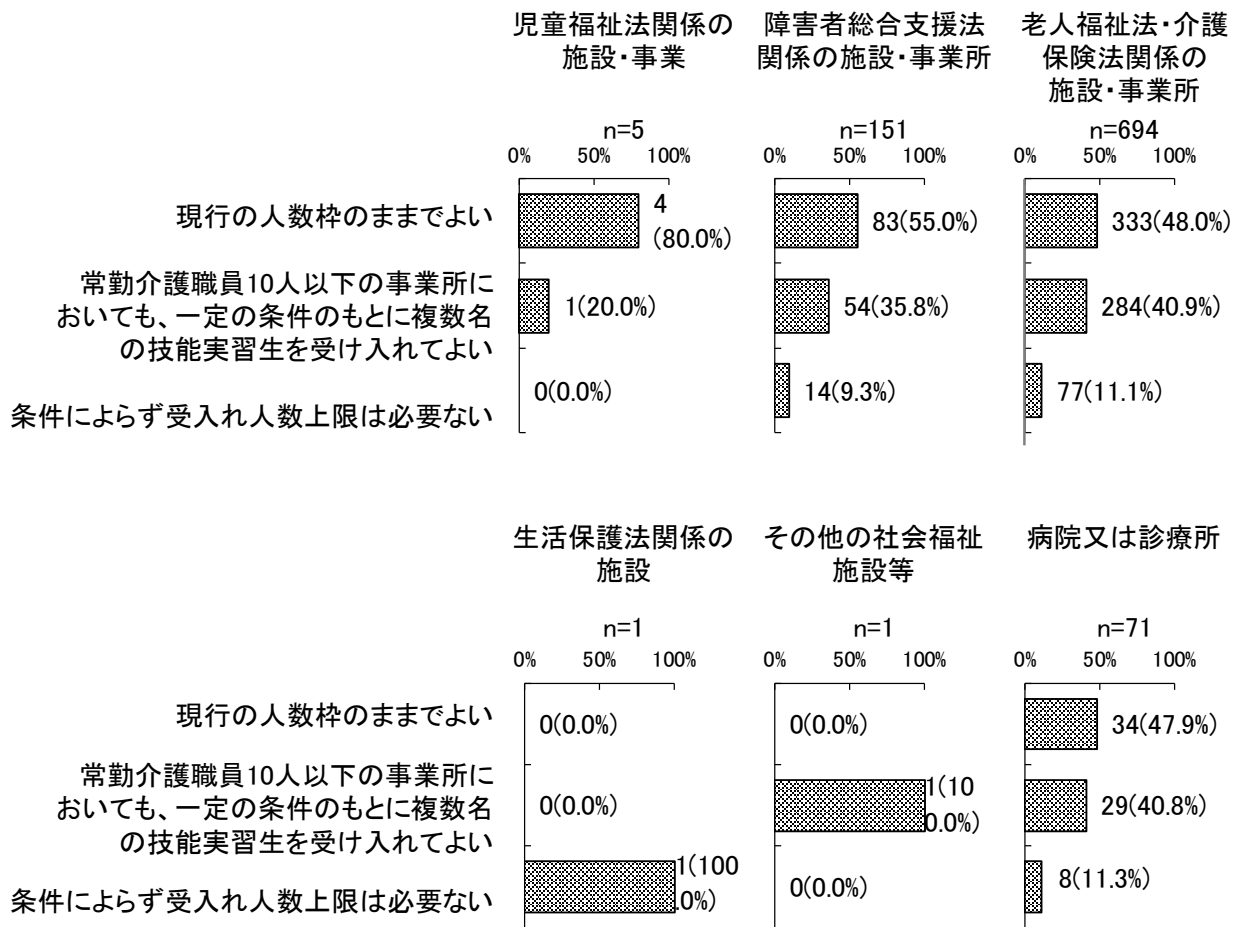
③ 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え (Q10)

- ✓ 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考えについて、「現行の人数枠のままでよい」が 49.2%、「常勤介護職員 10 人以下の事業所においても、一定の条件のもとに複数名の技能実習生を受け入れてよい」が 40.0%、「条件によらず受入れ人数上限は必要ない」が 10.8%。

図表 158 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え(SA)

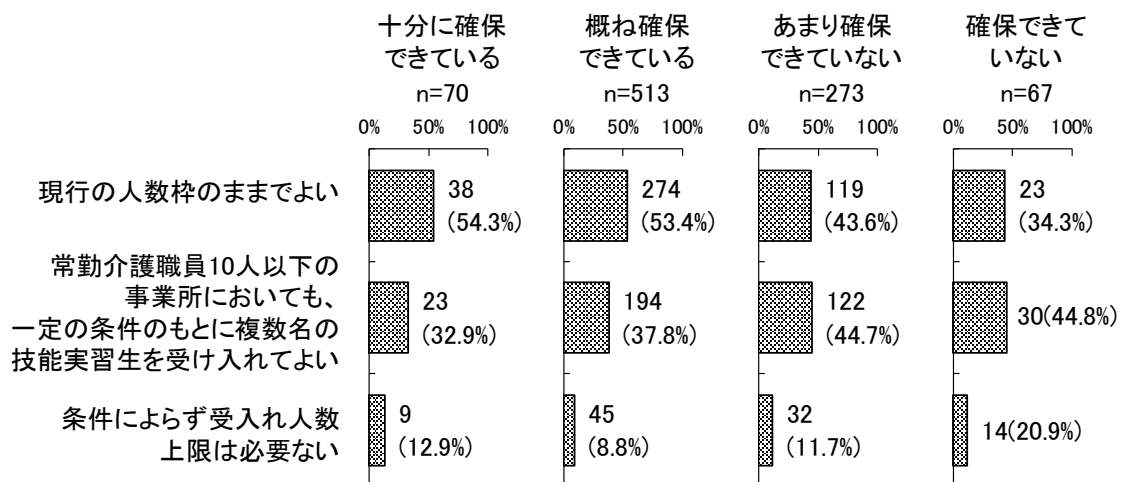


図表 159 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)



図表 160 第1号技能実習の在留資格を保有する技能実習生に関する事業所ごとの受入れ人数枠の設定についての考え

(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類(主な事業)に関わる職員の確保状況ごと)

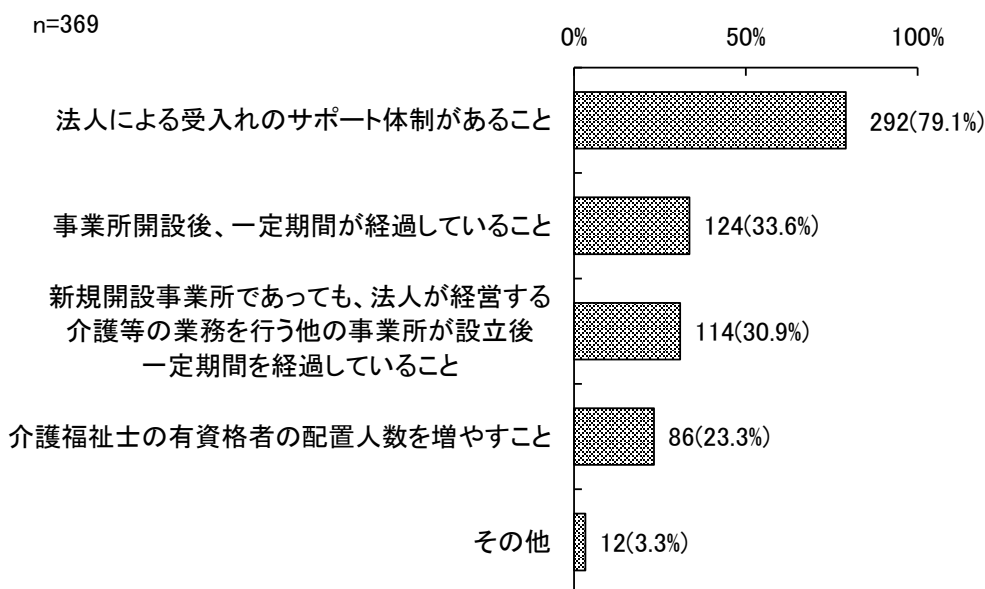


④ 「一定の条件」の内容 (Q11)

※Q10で「常勤介護職員10人以下の事業所においても、一定の条件のもとに複数名の技能実習生を受け入れてよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習生の複数受入れに関する「一定の条件」について、「法人による受入れのサポート体制があること」が79.1%、「事業所開設後、一定期間が経過していること」が33.6%、「新規開設事業所であっても、法人が経営する介護等の業務を行う他の事業所が設立後一定期間を経過していること」が30.9%。

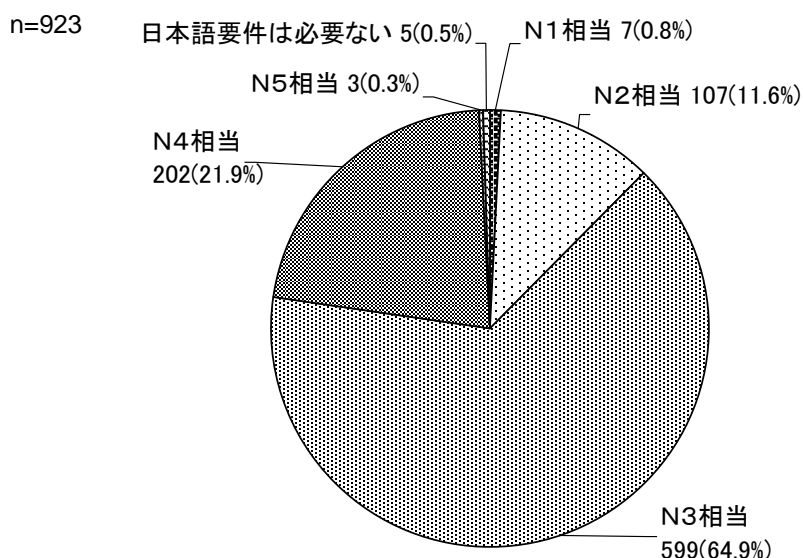
図表 161 「一定の条件」の内容(MA)



⑤ 技能実習開始時に求める日本語要件について、適切であると考える水準 (Q12)

- ✓ 技能実習開始時に求める日本語要件の適切であると考える水準について、「N3相当」が64.9%、「N4相当」が21.9%、「N2相当」が11.6%。

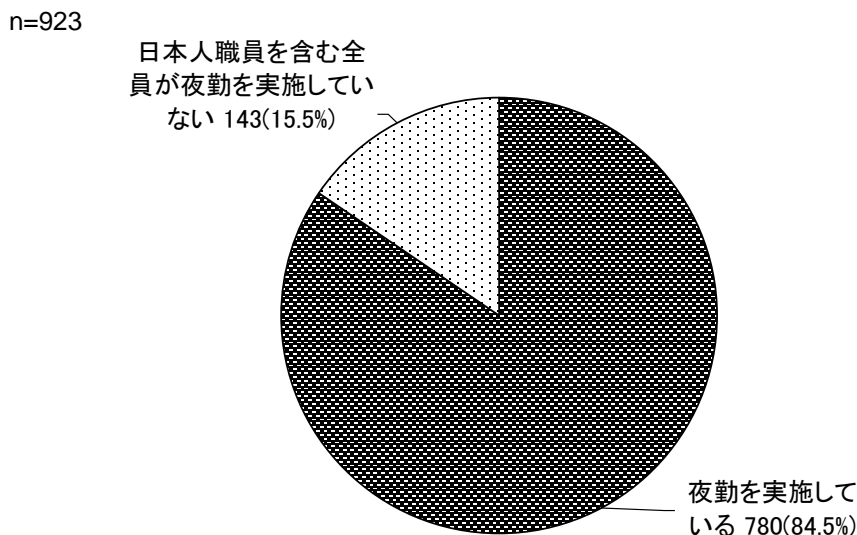
図表 162 技能実習開始時に求める日本語要件について、適切であると考える水準(SA)



⑥ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等（主な事業）における、夜勤の実施有無（Q13）

- ✓ 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等（主な事業）における、夜勤の実施有無について、「夜勤を実施している」が 84.5%、「日本人職員を含む全員が夜勤を実施していない」が 15.5%。

図表 163 技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等（主な事業）における、夜勤の実施有無（SA）

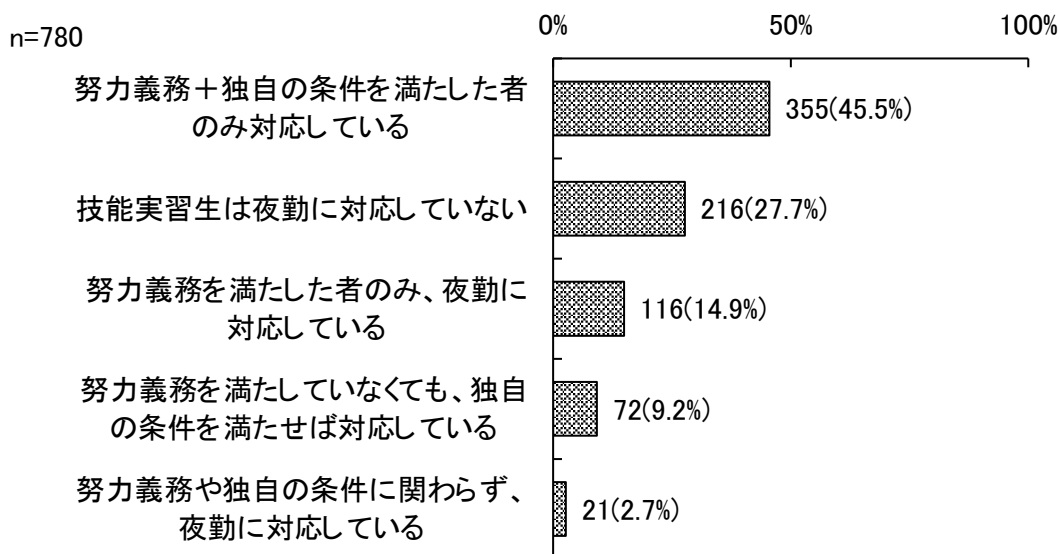


⑦ 技能実習生の夜勤の対応状況（Q14）

※Q13で夜勤を実施していると回答した事業所が対象

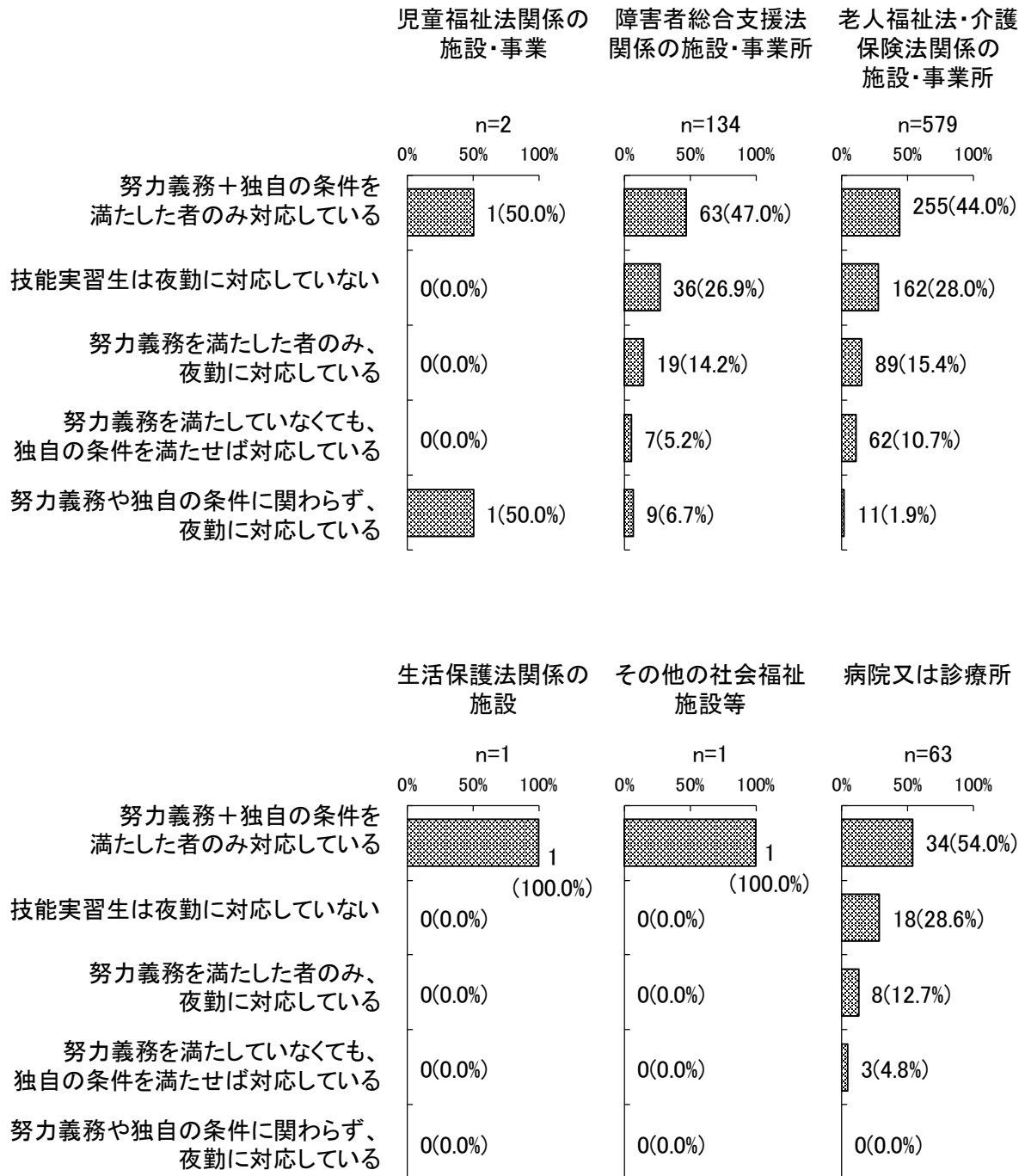
- ✓ 技能実習生の夜勤の対応状況について、「努力義務+独自の条件を満たした者のみ対応している」が 45.5%、「技能実習生は夜勤に対応していない」が 27.7%、「努力義務を満たした者のみ、夜勤に対応している」が 14.9%。

図表 164 技能実習生の夜勤の対応状況（SA）



図表 165 技能実習生の夜勤の対応状況

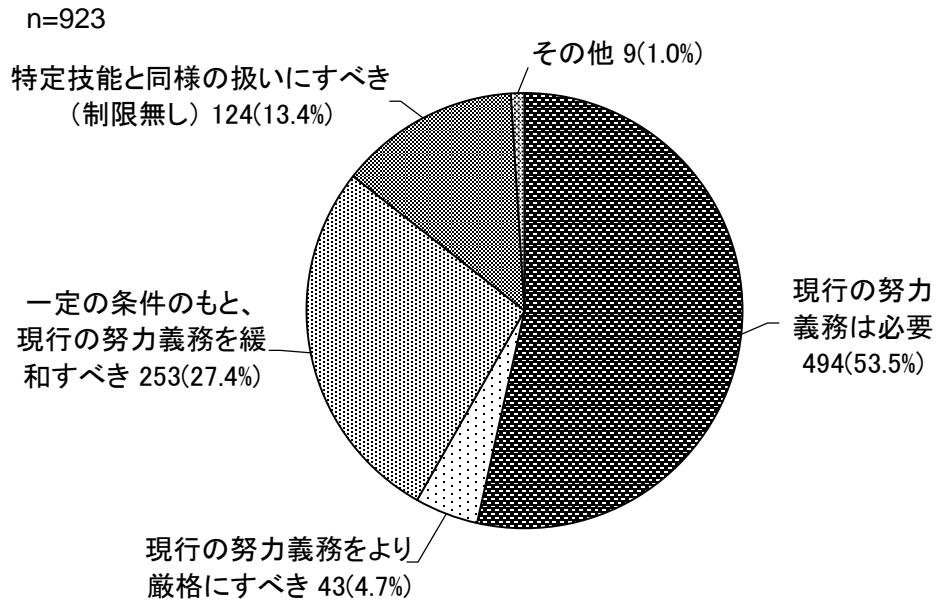
(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)



⑧ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考え (Q15)

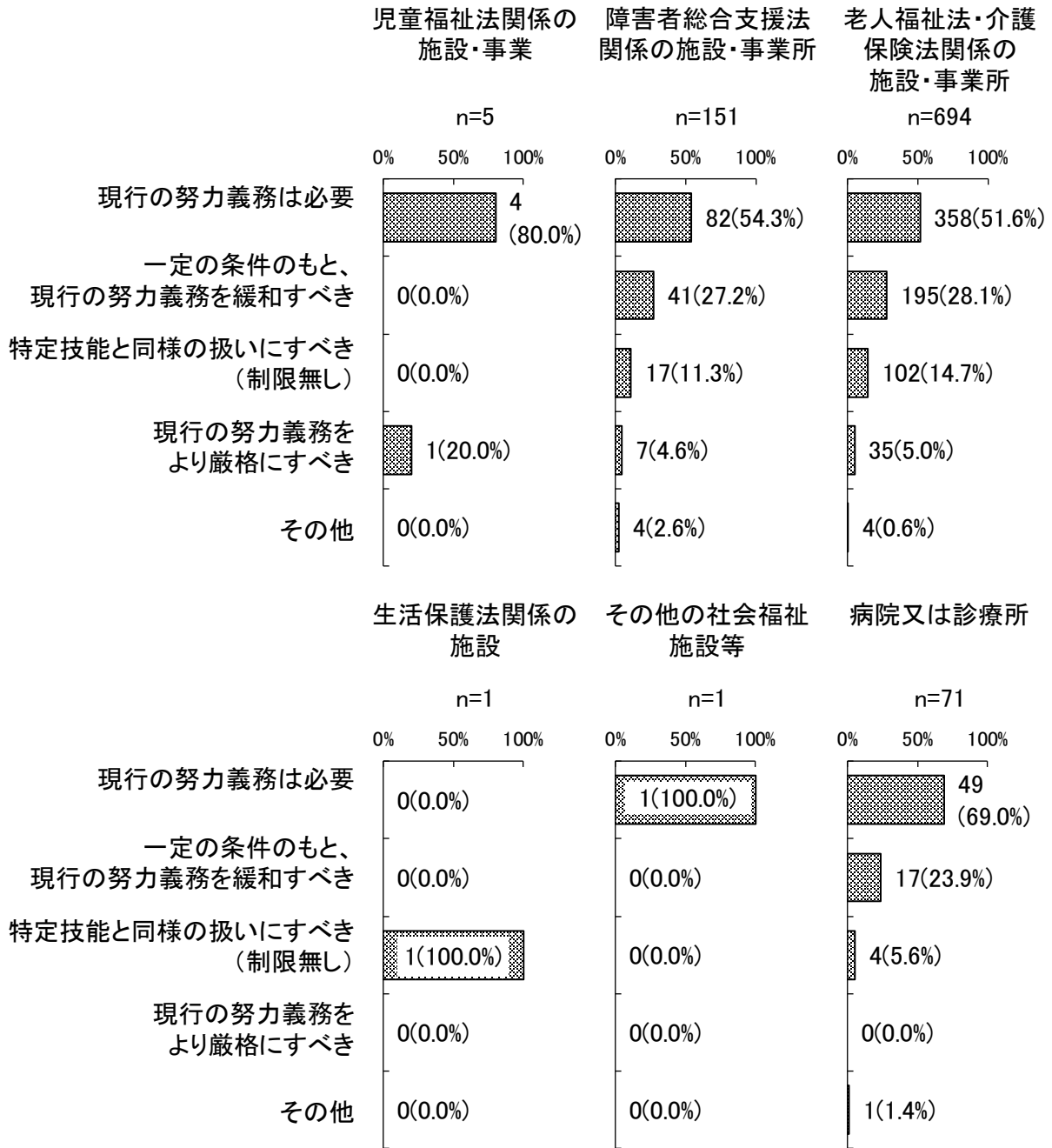
- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えでは、「現行の努力義務は必要」が 53.5%、「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」が 27.4%、「特定技能と同様の扱いにすべき(制限無し)」が 13.4%。

図表 166 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考え (SA)



図表 167 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考え

(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

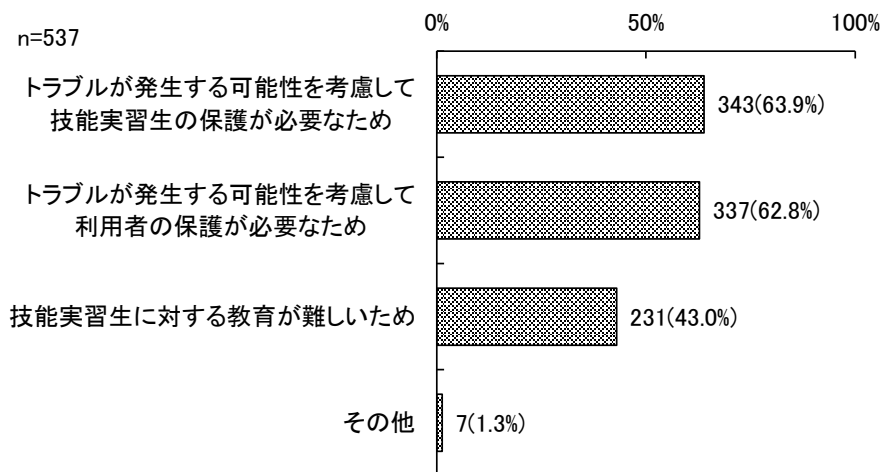


⑨ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (Q16)

※Q15で「現行の努力義務は必要」「現行の努力義務をより厳格にすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由では、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 63.9%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 62.8%、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 43.0%。

図表 168 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (MA)

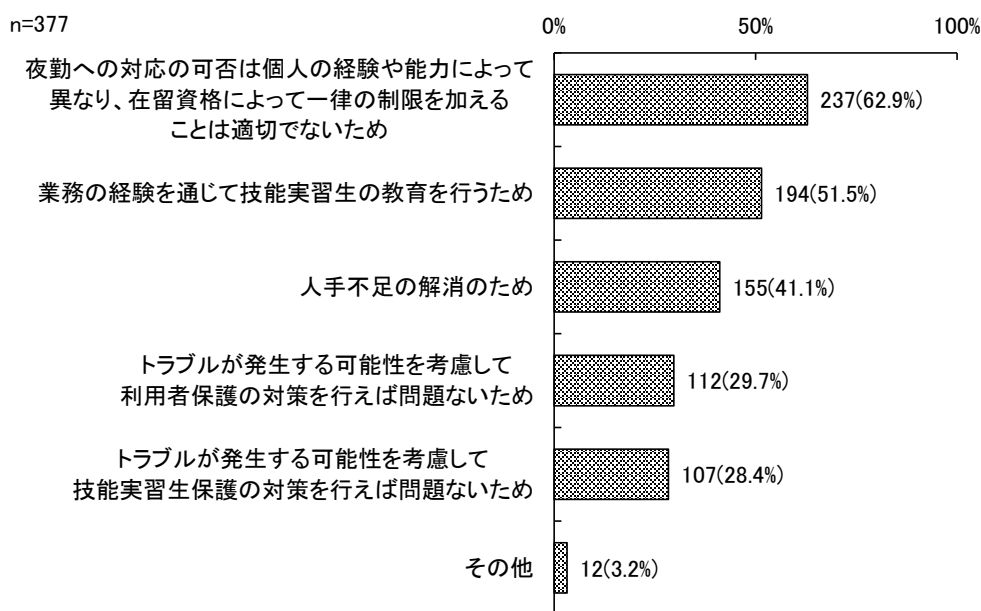


⑩ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (Q17)

※Q15で「一定の条件のもと、現行の努力義務を緩和すべき」「特定技能と同様の扱いにすべき (制限無し)」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由では、「夜勤への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が 62.9%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が 51.5%、「人手不足の解消のため」が 41.1%。

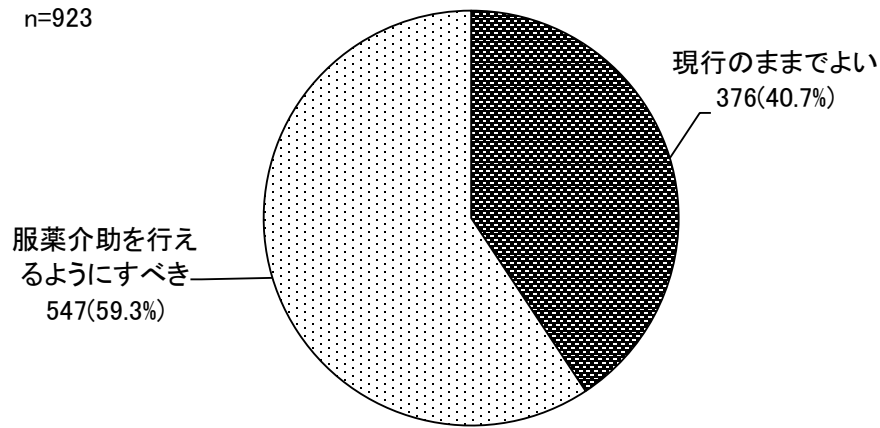
図表 169 技能実習における夜勤の対応に関する努力義務についての考えの理由 (MA)



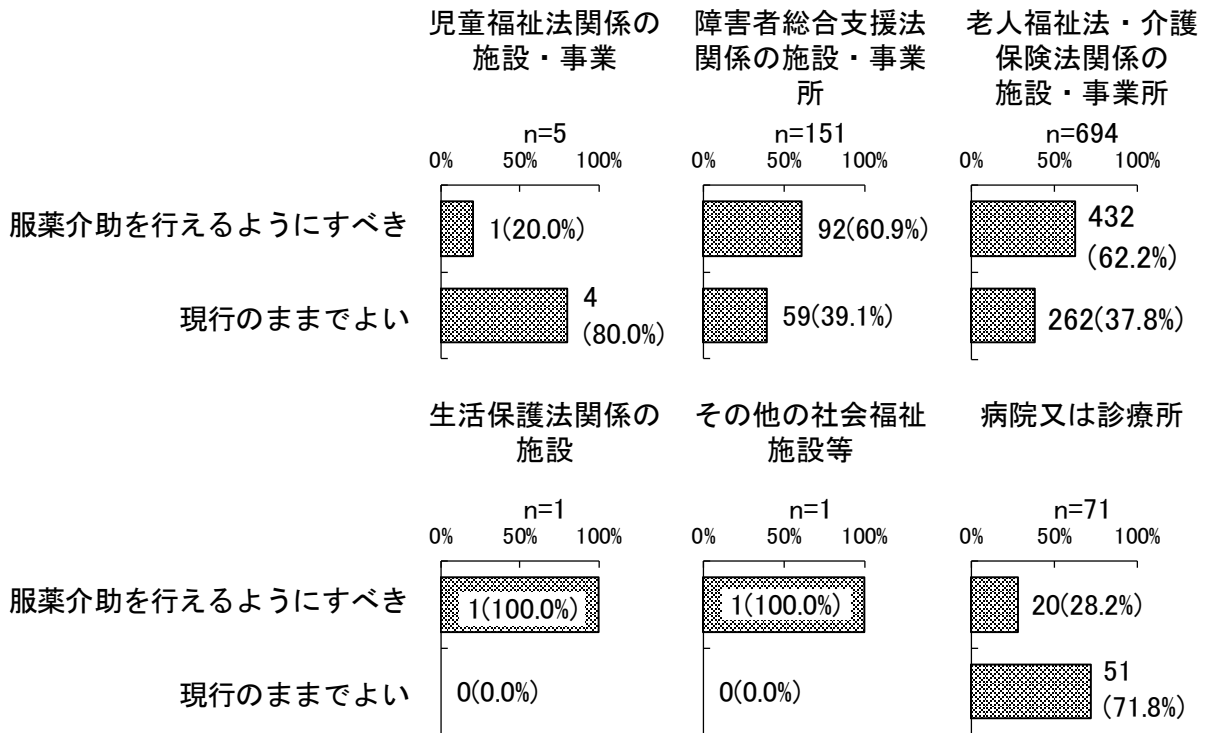
⑪ 技能実習における服薬介助の制限についての考え (Q18)

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えでは、「現行のままでよい」が 40.7%、「服薬介助を行えるようにすべき」が 59.3%。

図表 170 技能実習における服薬介助の制限についての考え (SA)



図表 171 技能実習における服薬介助の制限についての考え
(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

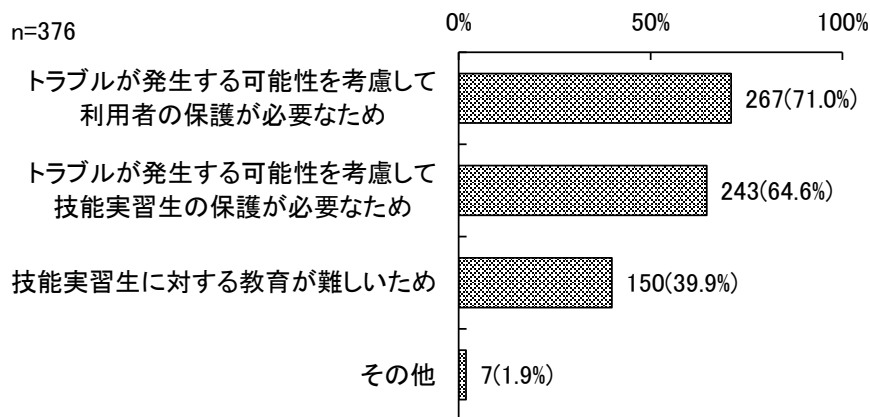


⑫ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (Q19)

※Q18で「現行のままでよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 71.0%、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 64.6%、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 39.9%。

図表 172 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (MA)

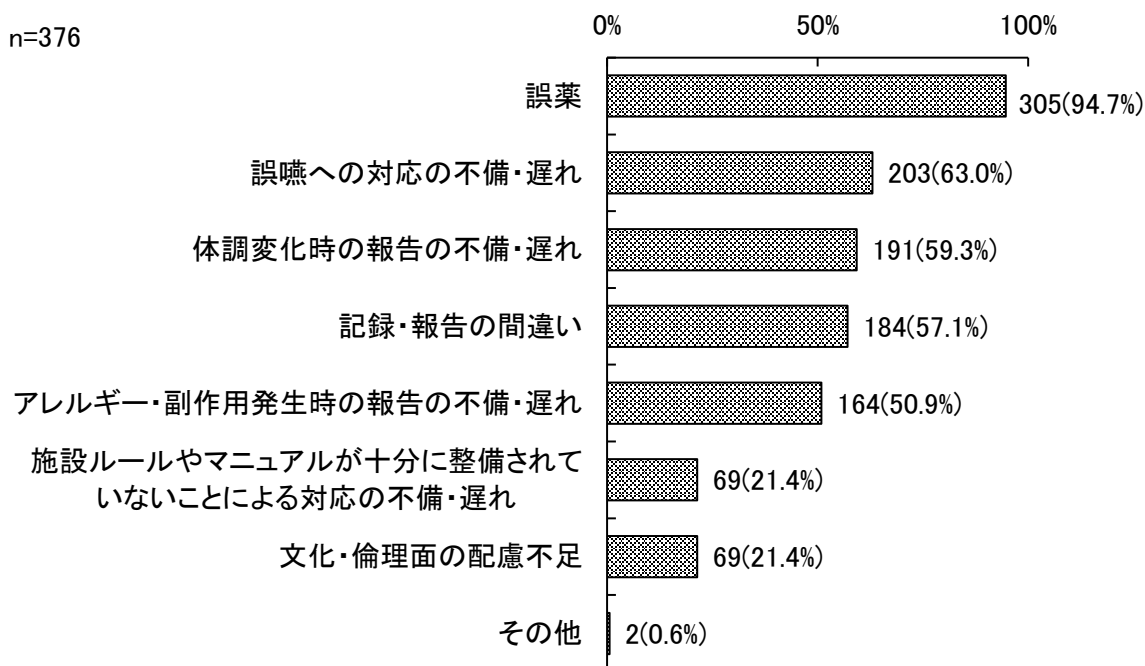


⑬ 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容 (Q20)

※Q19で「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容については、「誤薬」が 94.7%、「誤嚥への対応の不備・遅れ」が 63.0%、「体調変化時の報告の不備・遅れ」が 59.3%。

図表 173 技能実習における服薬介助において、想定されるトラブルの内容 (MA)

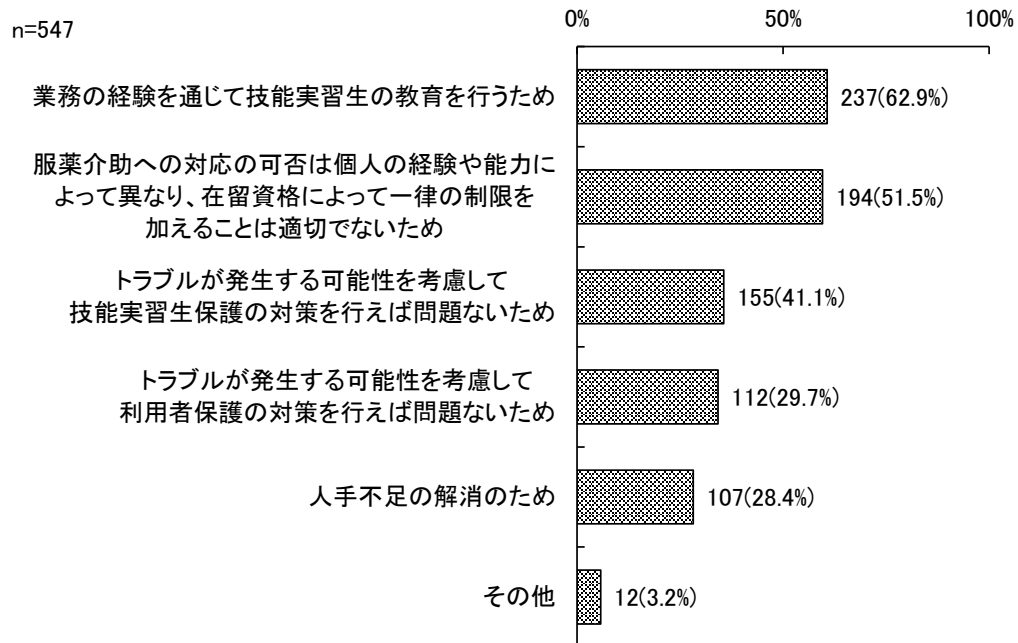


⑭ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (Q21)

※Q18で「服薬介助を行えるようにすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「服薬介助への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が 62.9%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が 51.5%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため」が 29.7%。

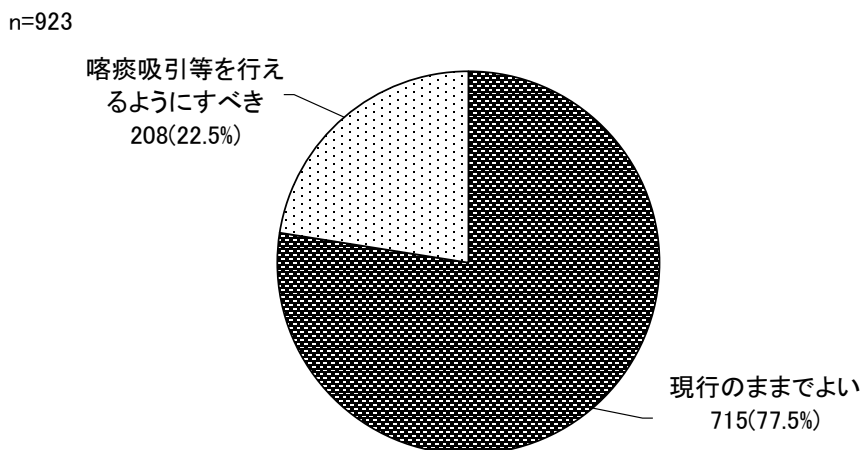
図表 174 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由 (MA)



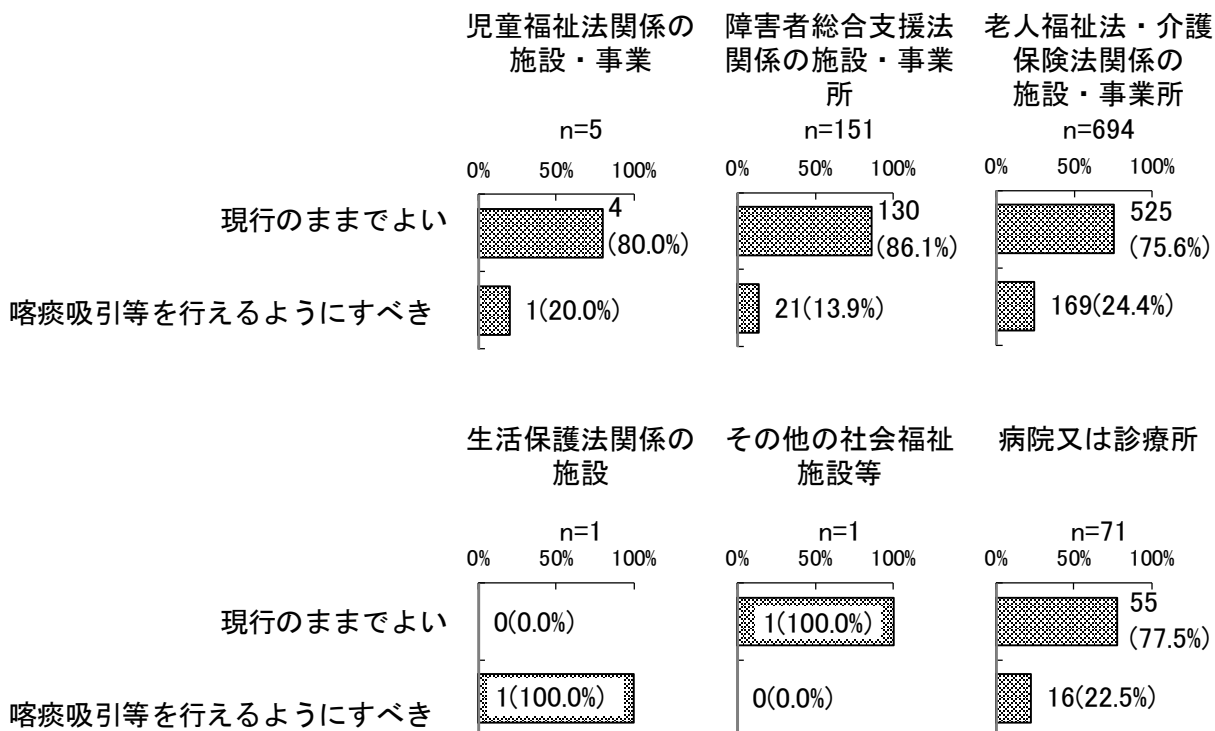
⑮ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え (Q22)

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等の制限について、「現行のままでよい」が 77.5%、「喀痰吸引等を行えるようにすべき」が 22.5%。
- ✓ なお、社会福祉士及び介護福祉士法、社会福祉士及び介護福祉士法施行規則といった法律等により、介護福祉士や介護職員は、病院・診療所で喀痰吸引等を実施することはできない。（「社会福祉士及び介護福祉士法(昭和62年法律第30号)」第48条の5第3号、および「社会福祉士及び介護福祉士法施行規則(昭和62年厚生省令第49号)」第26条の3第3号より）

図表 175 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え(MA)



図表 176 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考え
(技能実習生を受け入れている施設・事業所・病院等の種類ごと)

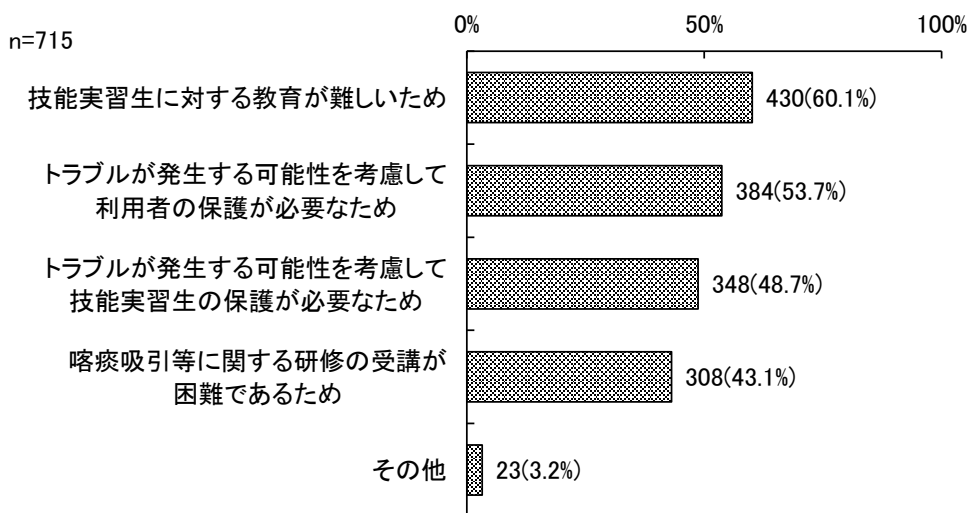


⑩ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由 (Q23)

※Q22で「現行のままでよい」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由では、「技能実習生に対する教育が難しいため」が 60.1%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」が 53.7%、「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」が 48.7%。

図表 177 技能実習における喀痰吸引等の制限についての考えの理由 (MA)

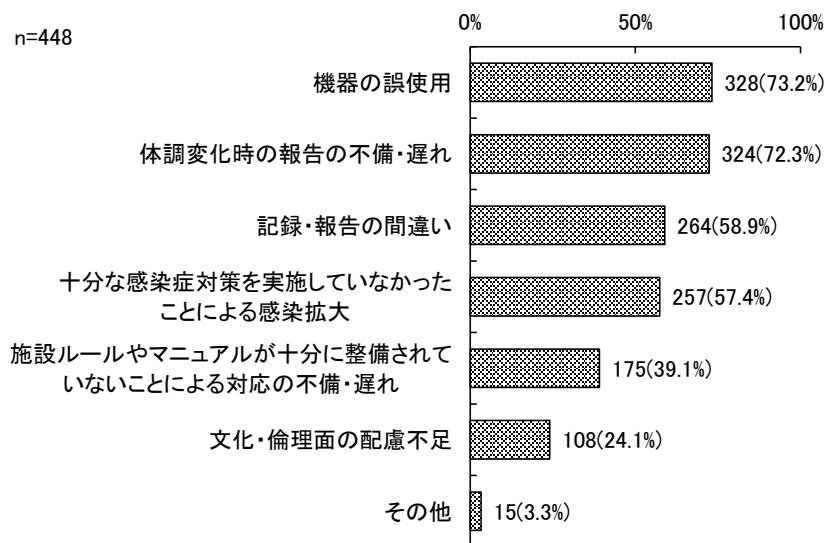


⑪ 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容 (Q24)

※Q23で「トラブルが発生する可能性を考慮して技能実習生の保護が必要なため」「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者の保護が必要なため」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容では、「機器の誤使用」が 73.2%、「体調変化時の報告の不備・遅れ」が 72.3%、「記録・報告の間違い」が 58.9%。

図表 178 技能実習における喀痰吸引等において、想定されるトラブルの内容 (MA)

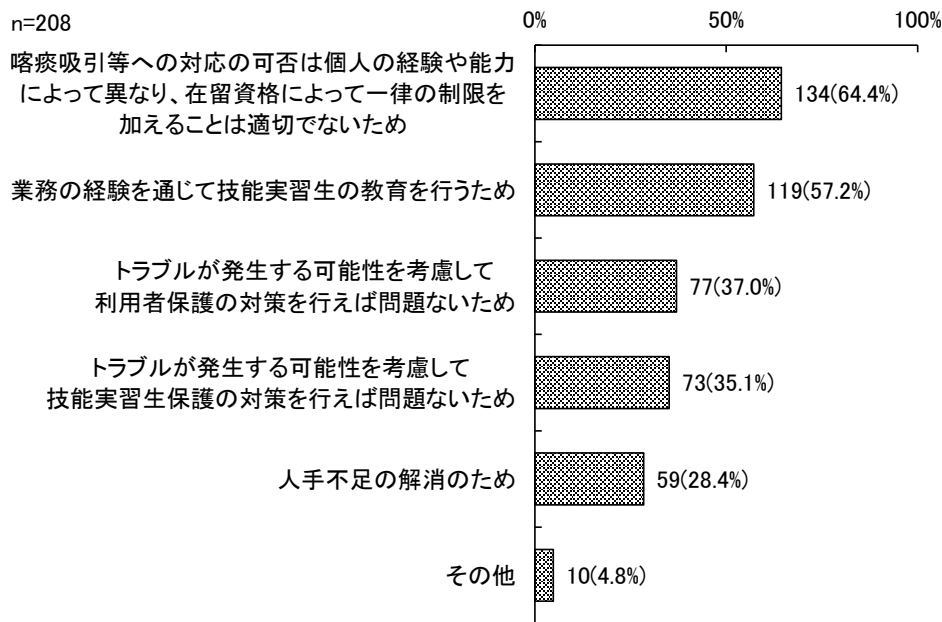


⑩ 技能実習における喀痰吸引の制限についての考えの理由 (Q25)

※Q22で「喀痰吸引等を行えるようにすべき」と回答した事業所が対象

- ✓ 技能実習における服薬介助の制限についての考えの理由では、「喀痰吸引等への対応の可否は個人の経験や能力によって異なり、在留資格によって一律の制限を加えることは適切でないため」が 64.4%、「業務の経験を通じて技能実習生の教育を行うため」が 57.2%、「トラブルが発生する可能性を考慮して利用者保護の対策を行えば問題ないため」が 37.0%。

図表 179 技能実習における喀痰吸引の制限についての考えの理由 (MA)



4) 技能実習制度における介護の固有要件等に関するご意見・ご要望

① 技能実習制度における介護の固有要件等に関するご意見やご要望 (Q26)

【固有要件の緩和と個人の能力に応じた柔軟な対応を求める意見】

- ✓ 技能実習生には個人差があり、ほとんど日本人スタッフと同様又はそれ以上の介護ができる人、あるいは、日本人スタッフと同様な介護ができない人がいるため、固有要件等をもっと明確化してもらいたい。(回答事業所カテゴリ:障害児入所施設)
- ✓ 技能実習生の中には、きちんと字も読めるのに、特定技能や新人職員は服薬介助が出来るのになぜ、私たちはできないのかと不満に思っている者もいる。経験年数等で服薬行為を可能にする等、支援の幅を広げてもらいたい。(回答事業所カテゴリ:障害者支援施設)
- ✓ 一人での夜勤勤務については特定技能外国人であっても、認知症対応型共同生活介護や特定施設入居者生活介護でなければ勤務が出来ず、介護付有料老人ホーム等では単独での夜勤勤務が出来ない。こちらの要件を緩和していただきたい。(回答事業所カテゴリ:指定認知症対応型通所介護・指定介護予防認知症対応型通所介護)
- ✓ 日本人であるか外国人であるかではなく、介護事故等のリスクを念頭に、技術習得がなされているかどうかを指導者サイドが判断して、夜勤や必要な業務についてもらえばよい。(回答事業所カテゴリ:特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設))

- ✓ 指導をした上で服薬介助を行なえるようにしないと、夜勤業務に差し支え、現状に即した法整備になっていないと考える。(回答事業所カテゴリ:指定特定施設入居者生活介護・指定介護予防特定施設入居者生活介護)
- ✓ 夜勤や服薬介助等は必要な研修を受講し問題ないと確認できれば対応可能とするべきである。(回答事業所カテゴリ:特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設))
- ✓ 日本の介護技術を帰国した時に生かしてほしいために、日本人介護福祉士が行える行為については、修得してもらいたい。(回答事業所カテゴリ:指定小規模多機能型居宅介護・指定介護予防小規模多機能型居宅介護)

【固有要件の維持と慎重な見直しを求める意見】

- ✓ 固有要件は、実習生と利用者の双方を守るためにも必要と考える。技能実習生は、まじめに一生懸命努力をして業務をこなしてくれている。しかし、言葉の壁や文化の違い等で、お年寄りの方の理解が困難な時があり、落ち込む日々も少なくない状態である。服薬介助ができないのは、多忙時にはとても大変である。しかし技能実習生が薬の理解、重要性を理解するには難しく誤薬をしてしまう可能性を考えると実施してもらうことはできない。現状の要件に対しては、いずれも必要と考える。(回答事業所カテゴリ:指定認知症対応型共同生活介護・指定介護予防認知症対応型共同生活介護)
- ✓ 要件の規定を緩和するには、各事業所での教育の整備が重要と思われる。しかし、その事業所での解釈に幅があると“甘さ”や“ルーズさ”が出て、大きな事故になりかねないと思う。そのため、一定の規制部分は必要と思う。(回答事業所カテゴリ:介護老人保健施設)
- ✓ 介護は「命を扱う仕事」であり、特に基本的な日本語能力・倫理観・観察力がない状態で現場に入るのは危険と考える。利用者の安全確保や介護の質の向上に必要な基準である一方、受け入れ側の指導体制や事務負担の大きさ等改善が必要な点があると感じる。(回答事業所カテゴリ①:特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設))・(回答事業所カテゴリ②:指定認知症対応型共同生活介護・指定介護予防認知症対応型共同生活介護)

【日本語能力・コミュニケーションに関する課題】

- ✓ 言葉の壁が一番ネックになっている。スマホ等で翻訳機能を使用しながら行っているが、現場ではなかなか伝えるのが難しい状態である。コミュニケーションが必須である、介護業界では日本語レベルがしっかりしていないと利用者様ならびにご家族に迷惑をかけてしまうことになる。(回答事業所カテゴリ:指定特定施設入居者生活介護・指定介護予防特定施設入居者生活介護)
- ✓ 事業者や法人は多忙であり、十分な日本語教育に多大なコストをかけることは難しい。加えて、慢性的な人手不足の中で、教育時間や指導担当者を確保することも現実的には困難である。そのため、採用段階で一定水準の日本語力を有していることが望ましいと考える。(回答事業所カテゴリ:介護老人保健施設)
- ✓ 日本語については、N3レベルはないと、患者・利用者との意思疎通が難しい。(回答事業所カテゴリ:病院)
- ✓ 軽費老人ホームにおいては、身体介護以上に対話による生活支援が求められるために、N2相当の日本語力が望ましい。(回答事業所カテゴリ:軽費老人ホーム)
- ✓ N3相当の方でも障害のある方の意思を理解することは難しいと考える。(回答事業所カテゴリ:障害者支援施設)

【受け入れに関する費用負担・事務手続きの簡素化・運用面の柔軟化】

✓ 技能実習制度の意義は理解しているが、介護分野では受け入れ事業所に費用や事務的な負担が集中する傾向がある。現場の介護サービスの質を維持・向上させるためにも、制度運用における費用や時間的コストの分担について、より持続可能で公平な仕組みが検討されることを期待する。(回答事業所カテゴリ:指定通所介護)

✓ 技能実習時の監理団体への監理料が会社の負担になるため、小さい事業所ではなかなか技能実習生を雇うことが出来ない。(回答事業所カテゴリ:指定地域密着型通所介護)

【外国人材による現場への貢献】

✓ 当事業所の技能実習生については、大学を卒業している等、高い教育を受けた方が来られるため、能力は高い。日本語も2年ぐらいになると利用者や職員の会話もスムーズになる。技術面も、事業所内の試験を問題なくクリアしている。普通の日本人介護職員と差がなくなり、むしろ仕事ができている状況になっている。(回答事業所カテゴリ:共同生活援助(グループホーム))

✓ 技能実習生の介護技術、知識については、専門職である介護職員、看護師等で教えていくため、時間はかかるが問題ないと思う。また、思いやりや優しさ等、昔の日本人が持っていたものは、逆に外国人の方のほうが持っておられる。ハングリー精神もそうである。(回答事業所カテゴリ:介護老人保健施設)

【その他】

✓ 介護保険外の有料老人ホームでの就労を認めていただきたい。(回答事業所カテゴリ:指定通所介護)

✓ 採用後、半年間経過しなければ常勤換算に含めることができない要件を緩和し、もう少し早くに含めることができると有り難い。(回答事業所カテゴリ:特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設))

✓ 1号の受入れ人数枠「1人」について、「2人」へ拡充して欲しい。複数配属によって、お互いが研鑽していると感じる。「1人」職場では、相談相手がいないため、個人の能力によって、伸び悩むケースもあったため。(回答事業所カテゴリ:特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設))

⑤ ヒアリング調査記録

<訪問系サービスにおける外国人介護人材の受入れ状況及び事業所の対応状況等に関するヒアリング調査>

01-1 ぱんぷきん介護センター

法人（ぱんぷきん株式会社）及び事業所（ぱんぷきん介護センター・本社事業本部）

■基本情報

- ✓ ぱんぷきん介護センターでは、石巻市、東松島市、隣接する女川町の2市1町を中心に在宅介護事業を展開しており、人口約16万～17万人の都市圏で高齢者介護を主に行っている。ぱんぷきん介護センターの祖業は訪問入浴介護であり、特定技能外国人の受入れについても、訪問入浴介護の介護職員として受け入れた。
- ✓ ぱんぷきん介護センター内には、複数のグループ会社が存在し、特定技能外国人の受入れを行ったのはぱんぷきん株式会社の事業所である。ぱんぷきん株式会社は、高齢者向け介護サービス事業を展開しており、宮城県石巻市を中心に訪問系サービス事業所、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）等を複数運営している。
- ✓ 特定技能外国人の受入れを行った事業所では、在宅介護のうち、訪問看護以外のサービスを展開している。訪問入浴サービスの利用者数は現在約60名で、うち障害者は6名程度。介護予防の利用者は現在いない。
- ✓ ぱんぷきん株式会社の訪問入浴介護事業所において、2025年12月より特定技能2名（いずれもインドネシア出身の女性）の受入れを開始。

1) 特定技能外国人の受入れ状況

【法人】

- ✓ 特定技能外国人2名の業務内容は、訪問入浴介護の日本人職員と同等であり、現在も同行訪問中ではあるが、現場で介護職員として従事している。業務そのものについては非常に真面目に取り組んでいる。まだ独り立ちには不安があるため同行訪問を継続しているものの、業務の流れは着実に習得している。当法人としては現時点で不安要素や課題はないと認識している。受け入れた人材は、不明な点があれば「わかりません」「もう一度お願いします」と明確に意思表示ができるため、その点は評価している。懸念点を残したまま業務を進めることは事故につながりかねないため、むしろ望ましい対応だと考えている。

【事業所】

- ✓ 事業所として、利用者数の変動はあるが、人員そのものは足りている状況である。
- ✓ 特定技能外国人2名の主な業務内容は洗髪や洗身といった入浴介助である。業務は3人1組のチームで行われ、1日に訪問する件数は多い日で6件、平均すると5件程度である。

2) 法人および事業所における特定技能外国人の受入れ経緯等

① 受入れまでの経緯（法人・事業所）

- ✓ もともと技能実習制度や特定技能制度で「介護」が始まった頃から外国人材の受入れを検討していた。しかし、介護事業者の受入れ可能人数は施設規模に左右されることから、特別養護老人ホームや特定施設であればある程度まとまった人数を受け入れられるが、デイサービスやグループホームでは1、2

名程度となり、対応が難しいと考え、むしろ高齢者を含む日本人の人材獲得・活用を中心に人材確保を進めてきた。

- ✓ しかし、地方において訪問系サービスの職員確保が困難になる中、訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人の受入れが解禁された。当法人代表は全国介護事業者協議会（民介協）の副理事長を務めており、国への政策提言の中で訪問系サービスにおける技能実習生及び特定技能外国人の受入れを要請していた経緯もあったため、適用拡大を機に訪問入浴から受入れを開始することとした。
- ✓ 外国人介護人材受入れの最大の障壁は、現地での面接や入国に関する手続きであり、当法人にとってハードルが高いと感じていた。宮城県もインドネシアからの人材受入れを推奨し、サポートを積極的に進めていたが、介護に特化したものではなかった。偶然、民介協に所属する同業の知人が、介護事業者でありながら登録支援機関の指定を受け、先行して事業を進めていたことから、その茨城県の登録支援機関から人材の紹介を受けた。
- ✓ 当法人では、日本人と結婚して在留資格を持つフィリピン、韓国、中国籍等の人材を受け入れた実績があり、外国人材と共に働く風土は元々あった。しかし、特定技能外国人の受入れ、および訪問入浴での受入れは初めてであった。
- ✓ 受入れを決定後、まず当該事業所の管理者と協議を開始した。入国が12月であったため、その半年前の6月頃から方針を伝えていたが、面接や入国手続きに時間を要した。10月以降は、同年に法人内に設置したNPOの居住支援法人の担当者と訪問入浴の管理者とで月1回程度の会議を通じて、進捗報告や検討課題の共有を行った。各部署で役割を分担し、訪問入浴部門ではマニュアルの改訂、居住支援部門では登録支援機関と連携して必要な配慮やサポートプログラムの設計を進めた。代表は、面接と外部団体との調整を担当した。10月、11月と準備を進め、12月に受け入れたことになり、受入れに向けた事業所側の準備は約3か月で進めたため、現場の負担は大きかった。
- ✓ 現場での受入れ準備にあたり、訪問系サービスでの外国人介護人材受入れにおける遵守事項等について、特に参考にしたものはない。初めてのことであり、他のスタッフと相談しながら手探りで進めた。訪問系サービスの外国人材受入れについては聞ける相手がおらず、情報収集も困難であった。

② 採用にあたっての考慮事項

【法人】

- ✓ 採用にあたっては、登録支援機関を通じて現地の学校から約10名の紹介を受けた。その際、訪問入浴の業務の特性上、「勤務中にヒジャブを外すことが可能であること」、「お祈りの時間を厳密に確保できなくてもよいこと」を条件とした。ヒジャブについては、夏の暑さへの配慮が第一だが、利用者の抵抗感を減らす目的もあった。お祈りの時間については、会社として場所は用意したが、メインが車での移動であるため、時間通りの礼拝が困難であることを了解できる人材を求めた。また、オンライン面接では体格が把握しにくかったため、提供された身長・体重の情報を参考に、極端に小柄でない人材を選んだ。これは、移乗介助でチームを組む他の職員との体格差を考慮したものである。
- ✓ 採用時に重視した点は、人柄の「明るさ」「誠実さ」である。オンライン面接のため限界はあったが、コミュニケーションを取る際の雰囲気を感じ取るように努めた。質疑応答において、不明な点は「わからない」と明確に伝える姿勢や、受け答えの際の雰囲気、人当たりの良さ等を見て、地方の高齢利用者にも同様に接してくれるだろうと判断した。技術的なスキルは来日後に指導可能だと考えたため、採用時には人柄を重視した。

【事業所】

- ✓ 訪問入浴では施設サービスとは異なり、特殊な浴槽を使用するため、その取り扱い技術を学び、習得する必要がある。また、訪問時には利用者本人だけでなくその家族とも接するため、声をかけられたことに対してしっかりと応答できるといったコミュニケーション能力が求められる。
- ✓ 特定技能外国人名はコミュニケーション能力が高く、利用者の家族からの評判も非常に良い。「頑張つてね」と頻繁に声をかけられている。

3) 特定技能外国人の受入れに関する法人としての成果・課題、今後の受入れ意向

- ✓ 当法人では、東日本大震災以降、訪問入浴事業が縮小傾向にあり、稼働車両については、震災前の7台体制から現在は5台配置し、3台常時稼働の体制となっている。今回は、訪問介護事業所のうちの1つの事業所に特定技能外国人2名を配置した。今後も訪問介護人材育成のために特定技能外国人を一定数受け入れていく方針であり、訪問入浴からスタートし、人材の適性を見ながら訪問介護への異動を促すルートを想定している。訪問入浴事業は、育成の場としても機能していくと考えられる。今回新たに特定技能外国人を受け入れる形で、常時2名程度を訪問入浴で確保しつつ、5年かけて法人全体で10名規模の受入れを行うことを想定している。
- ✓ 今回受け入れた2名は介護福祉士の資格を取得し、在留期間を延長したい意向があるため、将来的には後から来る特定技能外国人の取りまとめ役や先輩として育成したい。帰国後も、介護現場の業務だけでなく、マネジメント業務の一部を担えるような人材に成長することを期待している。
- ✓ 訪問入浴から受入れをスタートとした最大の理由は、複数名体制で業務を実施できるため、外国人介護人材のサポートやサービスの質・安全の担保が比較的容易な点である。当法人は特養等の施設系サービスを運営しておらず、受入れ可能人数が限られている。デイサービスやグループホームでは1名程度の受入れとなり、ホームシック等業務以外のサポートの負荷が大きくなる可能性があるかと懸念した。そのため、職場が同じで、生活面でもある程度連携できる環境で開始でき、かつ将来的に訪問介護へも展開できる可能性がある訪問入浴が最初の職場として最適だと判断した。
- ✓ 訪問入浴の次のステップとして、サービス付き高齢者向け住宅で訪問介護員としての夜勤業務を経験してもらいたい。東北地方の訪問介護は自動車移動が中心であるため運転免許証の取得が課題となるが、当法人が石巻市で運営する事業所は、復興公営住宅団地の近隣にサ高住と訪問介護事業所を併設しており、在宅での24時間介護を目指し、定期巡回サービスを強化しているため、適性を見ながら自転車移動可能な範囲で地域の訪問介護を担ってもらうことも検討している。
- ✓ 場合によっては夜間帯の訪問も可能にすることで、本人たちの手当も増額できる。給与体系は日本人職員と同等であるが、施設よりも訪問系の業務に従事の方が手当や基本給が上乗せされるため、本人たちが収入増を希望した場合に、より多くの収入を得やすい職場環境を提供できる。
- ✓ まだグループホームやデイサービスには外国人材を配置していないが、適性を見て、グループホームやデイサービス等への配置も将来的には検討する。しかし、当面は訪問系に特化して育成と定着を図っていく方針である。

4) 訪問入浴事業において特定技能外国人を受け入れるための環境整備における、法人および事業所としての取組、工夫、課題

① 生活支援

【法人】

- ✓ 当法人内の居住支援法人は、もともと身寄りのない高齢者や障害者への生活サポートを目的としていたが、支援対象を外国人材にも拡大し、特定技能外国人の入国後の生活サポートも担う体制を整えた。登録支援機関による定期的なフォローを受けつつも、介護事業所の管理者や指導担当者が実務の傍らで登録支援機関と直接やり取りするのではなく、間に居住支援法人のスタッフが入ることで、情報整理や実務以外のサポートを行い、定着支援を手厚くする体制を構築している。
- ✓ 居住支援を担当しているのは、ごく普通の事務職員である。当法人が運営する居住支援法人は、身寄りのない高齢者向けサポートも 2025 年 2 月に開始したばかりであり、担当者も学びながら業務を進めている段階である。担当職員は、特別な資格を保有しているわけではない。
- ✓ 直属の上司ではない職員が代理で窓口となることで、特定技能外国人本人の心理的負担を緩和でき、職場では話しにくいことや、仕事以外の生活上の相談ができることが利点である。
- ✓ 慣れない環境に配慮し、会社として生活用品を社員から寄付で集めたり、通勤用の自転車を用意したりした。インドネシア出身であることから、東北地方特有の冬の寒さには特に配慮している。初雪で転倒し怪我で欠勤する事態を避けるため、LINE グループを通じて「積雪時は公共交通機関で出勤するように」といった細かい指示や情報提供も定期的に行っている。
- ✓ 初任給が出た際には銀行での現金の引き出し方を教えたり、リフレッシュも兼ねて居住支援法人の担当者が1～2時間のドライブに連れ出したりする機会を設けている。石巻市は水産加工業が盛んで、介護以外の外国人材もいるため、将来的にはそうしたコミュニティとの交流機会の提供も考えている。
- ✓ ゴミ出しルール、町内会との関わり方、銀行の手続き等についてのマニュアルや指導書を写真付きで作成・配布することで、日本の生活に関する理解をサポートしている。

【事業所】

- ✓ 住居は、事業所まで自転車で通える距離の空き家を会社で借り上げ、提供している。近隣には、外国人がよく利用する業務用スーパーがあり、買い物に不自由はないはずだ。
- ✓ 入国初日には、登録支援機関の通訳担当者が同席し、家電や自転車の使い方等、日本語での説明が難しい事項をフォローしてもらいながら、一通り説明した。初日は住所変更の手続きに想定以上の時間がかかり、当日に予定していた銀行口座の開設は翌日に行う等、外国人材受入れにあたっての手続き面の大変さを実感した。また、マイナンバーカードの作成手続きに同行したこともある。「本当に小さなことでも何かあったら相談してほしい」と伝えており、最近では、電球が切れたという相談にも対応した。

② 研修・OJT（法人・事業所）

● 指導体制・方針

- ✓ 新人職員に対する入社時研修は、日本人職員と同等の内容をオンデマンド形式や対面形式で実施している。指導体制としては、管理者と、メンター役として同職種の介護スタッフ1名を選任している。外国人材がメンター以外の職員と組んで指導にばらつきが出ないように、質問や指示を受けるのは必ず担当者に行う体制としている。

- ✓ 指導体制は、メンター2名体制である。メンターは2名ともベテランの女性職員である。外国人が2名とも女性であることから、異性である男性よりも同性の女性の方が、当該職員も相談しやすいのではないかと考え、女性職員をメンターに選んだ。当該職員が現場に行く際には必ずどちらかのメンターがつくようにしている。
 - ✓ 法人から指導する職員に対し、特に外国人材の心理的安全性確保を重視するよう要請した。具体的には「失敗を責めないこと(失敗を恐れて消極的になることを防ぐため)」「不明な点を質問しやすい環境を作ること」「週に1回、短時間でも振り返りのミーティングを実施すること」の3点を管理者とメンターに伝えている。
 - ✓ 受入れ側の日本人職員への事前説明では、外国人職員への指導として「やること」と「やらないこと」を明確に区別するよう伝えた。業務範囲を明確にすることで、不安なく働ける環境を整えることを重視した。メンターには、「何でも聞いてあげるように」「困っている様子があれば、失敗する前に教えてあげて」と伝えている。
 - ✓ 特定技能の職員2名は、メンター以外のチームメンバーをシャッフルすることで様々な職員と組み、複数のコースを周ることで経験を積んでいる。
 - ✓ 利用者の中には、在宅酸素、ストーマ、バルーンカテーテルを使用しているような重度の方もいる。そうしたケースでは、訪問回数を多めに設定し、同行を通じて「ここに水が入ると危険だ」のように、具体的な注意事項を徹底して指導している。感染症を持つ利用者もおり、その場合は予防着の着用や消毒を徹底する。
 - ✓ 利用者宅内での車椅子介助の場面はあるが、力仕事であるため、安全性の面から、必ずチームの男性職員が担当するようにしている。1対1での移乗介助の場面はなく、移動は必ず最低2名で行うため、特定技能の職員が1人になる状況はない。入浴後の水分補給や、本格的ではないが口腔ケアを行う場面はある。
- **研修**
- ✓ 既存の作業手順書マニュアルにふりがなを付けたものを配布し、入社後の1～2週間の同行訪問において、実務と並行して事務所で設備を使った OJT を反復して行っている。ふりがなに加え、文章だけでは分かりづらい部分に関しては写真も載せている。使用している写真は、事業所内で実施するデモ会の際に撮影したものである。デモ会では、実際の作業の様子や使用する機材を見せている。

図表1: 振り仮名を記載したマニュアル(一部抜粋) ※ぱんぷきん介護センター様ご提供

せんたいほうほう 洗体方法—1/7	
洗 髪	<p>(1) シャワーで髪を濡らす</p> <p>生え際から後頭部に向かって全体にかけ、シャワーを出す。(湯温確認)</p> <p>(2) シャンプーをつける</p> <p>左から右へ髪全体につけ、最後に後頭部へつける</p> <p>(3) 洗 髪</p> <p>図① 尚手親指で生え際から後頭部に向かって円を描くように2〜3回ジグザグに洗う</p>

図表2: 写真付きのマニュアル(一部抜粋) ※ぱんぷきん介護センター様ご提供



カランに送湯ホース(赤いテープ)、送水ホース(青いテープ)
 シャワーホース、浴槽側のホースを繋ぐ。
 排水ホースと排水ポンプを繋ぐ。浴槽と排水ポンプを繋ぐ。
 セット出来たら OP へ声をかける。

- ✓ 「やっていいこと・いけないこと」については、従来は口頭や初任者研修のテキストで指導していたが、今回は年度途中の入社で初任者研修を受けていなかったため、抜粋して明文化したものを本人たちに渡している。
- ✓ 事業所では OJT に先立ち、座学も実施した。内容は、「特定技能とは何か」という目的・目標の説明や、経営理念の説明等である。座学の際に用いた資料は、社長から提供されたものを、易しい日本語やインドネシア語に翻訳して使用した。翻訳には ChatGPT を利用し、その正確性については、登録支援機関の通訳担当者に確認してもらった。登録支援機関とは、電話で頻繁にやり取りしている。
- ✓ 座学に用いた資料は次の通り。いずれも令和7年5月に民介協総会にて、基調講演をいただいた厚生労働省から情報提供を受けた。
 - 厚生労働省「外国人向け多言語説明資料 一覧」
 - 公益社団法人日本介護福祉士会「にほんごをまなぼう～日本の介護を学び、現場で働く外国人のため」
 - 公益社団法人日本介護福祉士会「国際介護人材支援」
- ✓ 技術に関する研修は、まず職員が手本を見せ、次に一緒に実践し、最終的に本人たちにやらせてみる、という流れで実施した。作業手順については、現場に出る前に一度マニュアルで説明し、その後は実践を通じて体で覚えてもらうようにしている。日本人職員への OJT と比較して最も気をつけたのは「伝え方」である。明確な役割定義「できること/しないこと」を明文化し、心理的安全性の確保として「失敗を責めない」「分からないと言える環境」づくりに注力した。具体的には次の通り。
 - 手順が定型化しており、習得しやすい、マニュアル化との相性が良いことから、入浴介助の実務補助から業務を開始
 - 衛生・安全管理において、個々人の判断ではなく、決められたルールを正確に守ることを重視
 - 利用者とのコミュニケーションにおいて、高度な会話力よりも「安心感を与える関わり」を重視
 - 訪問入浴介護は連携ミスが事故リスクにつながるため、「報・連・相」を確実に行う姿勢を重視
- ✓ 当該職員2名は介護技術の習得は非常に早かったが、コミュニケーション面での不安があったため、本人が安心できるよう、約1か月という長めの同行期間を設けた。利用者側も、言葉が聞き取れないこと等に戸惑うことがあるため、当該職員の不安を少しでも減らしながら進めることを意識した。現在は問題ないと判断し、独り立ちしている。
- ✓ 利用者宅での日本の文化的な側面の教育について、返事、靴の並べ方等も含め、「日本ではこうする」といったように気づいたときにその都度指導している。
- ✓ 現時点で業務上の課題は特にないと認識している。先日、利用者の自宅で浴槽とポンプをつなぐパイプの締めが甘く、水をこぼしてしまい本人がひどく反省していたという報告があったが、「気にしすぎないように」とフォローするようにした。

③ キャリアアップ支援

- ✓ 5年間で介護福祉士の国家資格を取得することを目標とし、それまでに初任者研修、実務者研修を修了していく計画である。
- ✓ 当法人では初任者研修と実務者研修を自社で実施している。介護保険制度開始当初からヘルパー養成講座を継続しており、社内だけでなく地域の人々にも開放している。受け入れた人材には、1年目に初任者研修、2年目は実務経験を積み、3年目に実務者研修、そして4、5年目に試験対策を経て、5年間で介護福祉士の国家資格を取得してもらうスケジュールを組んでいる。現在の人材は4月から初

任者研修を受ける予定である。働きながら資格取得ができるよう通信制とし、スクーリングは日曜日に実施することで、現場業務への支障をなくす体制を整えている。

- ✓ 特定技能の職員2名とは頻繁に面談を実施しているが、半年に1回、他の職員と同様に自己評価面談を実施する。その際に、目標の確認や設定を一緒に行う。また、居住支援法人が、初任者研修等の事務局でもあるため、適切なタイミングで本人たちに制度等を説明するよう法人から依頼することで、目標を意識させるようにしている。一度に伝えても忘れてしまう可能性があるため、タイミングを見計らって適宜理解を促している。
- ✓ 介護福祉士を目指す上では日本語能力が最も重要だと考えており、会社のパソコンを使い、日本語に関する教材(「にほんごをまなぼう」)を見てもらっている。決まった学習時間を設けているわけではなく、少しでも時間があれば「日本語の勉強をしますか」と声をかけるようにしている。訪問入浴の業務自体は全く問題なく遂行できているため、今後の課題は、コミュニケーション能力等になると考えている。
- ✓ 訪問入浴の予定が中止になり、時間が空いた際等に、コミュニケーション能力の向上のため、デイサービスに連れて行ったことがある。訪問入浴サービスと比べ、利用者から話しかけてもらう機会が多いため、コミュニケーションの練習になる。
- ✓ 土日に開講されている地域の日本語教室に通ってもらうことも検討しているが、当該職員は4月から日曜日に初任者研修を受講し始めるため、それが終わる7月以降、8月頃から通ってもらう予定。日本語教室に通う際の費用については、自己負担を想定している。事業所として、費用の高くない、自転車で通える範囲の教室を勧め、本人が気に入れば通ってもらおうという方針である。

④ 業務における負担軽減

- ✓ 現時点では、当事業所の訪問入浴における ICT 活用は進んでいない。常に同行する職員がいるため、言葉が分からない等の問題が発生した場合は、他の職員がカバーする体制となっている。社内的には、介護システムによるレセプトや記録の電子化、法定研修を隙間時間で受講できるオンデマンド型カリキュラム(iPad で視聴)等は導入しているが、訪問入浴介護の業務の中で活用できるものはない。
- ✓ 今後は、音声のテキスト化ツールや、タブレットによる記録入力の導入を検討している。現在は、外部でデバイスを使用するには大掛かりな設定が必要になるため、例えば Slack の有料版等を活用し、利用者ごとの支援経過を時系列で管理する方法を考えている。これにより、スマートフォンから音声入力での記録を作成し、事務所に戻ってから PC で内容をコピー＆ペーストして社内システムに転記することで、手書きからの脱却と記録業務の一本化が図れるのではないかと考えている。
- ✓ 身体的負担の軽減には、腰への負担を軽減するパワーアシストスーツのようなものの活用を考えている。また、浴槽自体も高さを変えられる可変式のものを導入し、中腰姿勢を極力取らないで済むような工夫をしている。現状では、記録業務の負担軽減よりも、身体的負担の軽減を優先して進めている。
- ✓ 業務中のトラブルや緊急事態への対応については、当該職員には「何かあれば、まずは担当者に報告するように」と伝えており、状況を聞き取った上で対処する方針である。嫌なことがあっても報告するよう伝えており、相談事は何でも受け付ける体制を整えている。
- ✓ 仕事上の相談は現場の担当者が、生活上の相談は居住支援の担当者が担当している。場合によっては登録支援機関も関わる。業務と生活で相談先を分けることで、相談しやすくなるよう意識している。
- ✓ 当該職員に記録業務を求めることはなく、朝のチェックと、業務終了後の消毒確認のチェックシートに丸印を付けてもらう程度である。詳細な状況報告を求めることは、現在のところない。

⑤ 日本人職員、利用者やその家族との関係構築

- ✓ 居住支援担当者から、受入れ部署の管理者とメンターに対し、受入れにあたっての留意事項をまとめた資料を基にミーティングで説明を行った。メンターに注意点を伝え、他のメンバーには「配慮をお願いします」と伝達するに留めており、研修という形では実施していない。他の日本人職員とは非常に良好なコミュニケーションが取れている。職員には、仕事のこと(利用者のカルテ情報等)だけでなく、プライベートなこと(景色の良い場所等)も質問している。
- ✓ 受入れにあたっては、事前に利用者やその家族、介護支援専門員(ケアマネジャー)に対し、書面で「特定技能外国人が来ます」という通知を行い、受入れが可能かどうかの確認を取った。外国人材に関する様々なニュースの影響もあり、中には難色を示されるケースもあったが、担当者が何度か訪問し、当該職員の実際の業務の様子を見せたり説明したりすることで、最終的にほぼ問題なく受け入れられた。利用者やそのご家族に納得していただくには、実際に働く姿を見てもらうことが最も効果的だと感じている。
- ✓ 初回の訪問時には、自己紹介の機会も設けた。当該職員はハキハキとして元気なため、利用者や家族からは好意的な反応が寄せられている。また、非常に一生懸命に業務に取り組む姿も評価されている。
- ✓ 利用者からの拒否感は、未知のものに対する恐怖心から来ていると考える。文化的な側面への配慮や、受入れを促進するための広報活動の必要性を感じている。現在少しずつ始めているのは、会社のInstagram等を通じた情報発信である。訪問入浴事業所での特定技能外国人の活動状況を積極的に発信していくことが第一歩だと考えている。将来的には、利用者やケアマネジャー向けに広報誌のようなものを作成し、情報発信を強化する必要があるかもしれない。
- ✓ 拒否されるケースをゼロにすることは難しいと考えている。それは相手の考え方であり、受入れを強制するものではない。

⑥ その他(補助金の活用)

- ✓ 受入れ環境整備においては、宮城県の施設等環境整備事業補助金も活用している。当法人では、住居関連費用にこの補助金を活用した。特定技能外国人の場合、本来は住居の契約や家電の準備は自己負担となるが、その負担を少しでも軽減するため、寄付を募ったり、当法人が運営する居住支援法人名義で住居を借り上げ、シェアハウスとして提供したりした。それでもエアコン等の高額な家電の費用負担は大きかったため、その購入費用に補助金を充当した。
- ✓ 今後の新規受入れ時や、現在の人材に必要な別の生活必需品の購入に際して、予算や公募の状況を確認しながらこの補助金の活用を検討していく。
- ✓ 宮城県には別途、初任者研修等の資格取得支援を目的とした基金事業もあり、外国人介護人材も対象になるとのことである。1/2補助の環境整備事業よりも有利な条件で利用できる可能性があるため、資格取得支援については、こちらの別の補助金の活用を検討している。

5) 訪問系サービスにおける特定技能外国人（及び技能実習生）受入れに関するご意見・ご感想

① 環境整備の考え方

- ✓ 明確な成果はまだないが、外国人材を受け入れるにあたり、コミュニケーションにおいて通常とは異なる配慮が必要となることから、指導方法やマニュアル作成において、より丁寧な工夫をする機運が高まった。これは、日本人新人職員に対する指導が「見て覚える」といった属人的なものになりがちだった点を改善することにも役立った。標準的な研修・指導方法を確立することで、日本人新人の定着率向上にもつながると期待している。当法人にも部署によって定着率の低い職場があり、これまで訪問入浴事業所には十分なテコ入れができていなかったため、今回を機に指導方法やルール作りを標準化したい。
- ✓ 理解を深める補助としてポケットクのような音声翻訳ツールは有効だと考えている。ただ、単に形を覚えるだけでなく、内容を理解して業務にあたることが重要であり、全てを母国語に翻訳して指導すると日本語能力の向上を妨げるため、バランスが重要である。本人たちの日本語はまだ片言であり、特に記録業務には苦勞している様子である。居住支援法人のサポート担当者から昨日見せてもらった下書きの記録は、全てひらがなで、正確に記述するのに相当な時間を要していることがうかがえた。本人たちの学習努力も必要だが、記録方法を簡素化する等、業務負担を軽減する仕組みを検討する必要がある。
- ✓ 将来的に石巻圏域に外国人介護人材が増えれば、他法人からの受入れという選択肢も考えられるが、他法人からの「引き抜き」と見なされることを懸念しているため、自前で採用した人材を着実に育成する方針である。もちろん、他法人で働く人材が環境に合わない等の事情があれば受入れを検討するが、基本的には当法人としての考え方や業務の進め方をはじめから理解した上で業務にあたってもらう方が望ましいと考えている。逆に、当法人から都市部へ人材が流出することを懸念している。先行する事業者からは、「石巻から仙台への転職を心配するより、日本国内で給与水準の高い東京等へ流出する」と指摘されている。給与条件だけで比較されると、地方の事業所は太刀打ちできない。そのため、条件面よりも「ここで学びたい」「ここで働きたい」と思ってもらえるような環境作りに注力しており、外部からの人材獲得よりも、自社で採用した人材の定着を優先している。

② 自治体等の支援

- ✓ 地域に居住する日本人を採用する場合と比較して、採用コストやランニングコスト（関連団体への支払いや、居住支援法人の事務局コスト等）が上乗せになる。この費用を今後の経営でどのように吸収していくかは課題である。
- ✓ 現行制度でも、県から手厚い補助制度が提供されている。しかし、管理コスト等を考慮すると、日本人を採用する場合に比べて費用が上乗せになるため、この点に関する支援や補助の拡大を期待している。
- ✓ 教育体制やサポート体制について、自社でも工夫を続けるが、定着支援を目的としたツールや教材等、金銭的支援以外のサポートに関するアドバイスがあれば、より定着率が向上すると考える。介護福祉士の国家試験でパート合格（合格パートの受験免除）が開始になったりしているので、本人たちのキャリア形成に繋がるようサポートしていきたい。

以上

01-2 ぱんぷきん介護センター

外国人介護人材本人（アニサ氏・インタン氏）

※末尾に記載がない場合は両者共通

1) これまでの経歴

- ✓ 現地の大学時代に社会福祉団体に高齢者の生活支援をするボランティア活動をしていた。介護分野に限らず就労経験はなかったが、この経験を通じて訪問系サービスに興味を持った。日本の介護の仕事については、ボランティアをしていた大学時代に初めて知った。(アニサ氏)
- ✓ 高校卒業後に両親の畑仕事を手伝っていたため介護の就労経験はなかったが、現地の自宅で祖父の体が不自由になった際、食事や入浴等の日常生活の介助を行っていた。祖父の介護経験を通じて、優しく安心して入浴できることの重要性を学び、その経験を活かしたいと考え、訪問入浴に挑戦した。(インタン氏)
- ✓ 日本で働きたいという思いから、インドネシアで6か月程度日本語学校に通い、日本語や日本の文化を学んだ。日本の介護についても少し勉強していた。ぱんぷきん介護センターについても、日本語学校からの紹介がきっかけで知った。
- ✓ 日本で働くことについて、家族は応援してくれており、今も頻繁に連絡している。

2) 現在の職務・役職、業務内容

- ✓ 1日の業務スケジュールは、朝の準備(車の確認等)から始まり、職員や看護師との打ち合わせを経て、自宅へ訪問するという流れである。

【訪問系サービスの魅力と難しさ】

- ✓ 「ありがとう」と言われることが大きな励みとなり、介護の仕事のやりがいを強く実感している。一方、外国人として日本語の方言や日本の介護に触れる中で、言葉だけでなく相手の気持ちを汲み取ることの重要性を日々学んでいる。(アニサ氏)
- ✓ 利用者が安心して入浴し、喜んでくれた時に仕事のやりがいを感じる。一方、利用者一人ひとりの体調や気分に合わせて対応すること、特にお湯の温度や声かけを調整することを難しいと感じている。(インタン氏)

【実際に訪問入浴の業務を経験して感じたこと】

- ✓ ボランティアをしていた施設での活動と、訪問入浴という利用者宅での活動という場所の違いを感じている。(アニサ氏)
- ✓ 祖父の介護経験と基本的には変わらないが、体を洗う際の順番が違っていると感じている。(インタン氏)

3) 研修・OJT

① 研修・OJTの満足度

- ✓ 研修内容は現場ですぐに活かせるもので、安心して働けている。初めて利用者の自宅を訪問した際は非常に緊張したが、だんだんと慣れてきた。(アニサ氏)
- ✓ 研修が分かりやすく、仕事の流れを理解できたことで、不安なく業務を遂行でき、非常に満足している。初めて利用者の自宅を訪問した際は非常に緊張したが、今も少し緊張する。(インタン氏)

② 研修と実際の業務とのギャップ

- ✓ 事前の研修と実際の業務との違いとして、ホースの取り付けや蛇口の使い方、水圧や力加減等、実際にやってみて初めて分かる注意点や大変さがあった。(アニサ氏)
- ✓ 研修では基本的な手順を学ぶが、現場では相手の体調や気分に合わせて柔軟な対応が必要だと感じている。(インタン氏)
- ✓ 来日後、自分で探した YouTube で訪問入浴に関する動画(日本語とインドネシア語の2言語での説明付)を見て予習したが、動画の内容は実際の業務と細かい点が異なっていた。

4) キャリア

① キャリアイメージ

- ✓ 現場で経験を積みながら着実にスキルを高め、事業所の支援を受けて次のステップへ成長していきたいと考えている。介護福祉士の国家資格取得を目指している。(アニサ氏)
- ✓ 将来的に介護福祉士の国家資格を取得し、その後も日本で介護の仕事を長く続けていきたいと考えている。(インタン氏)
- ✓ 直近では、日本語能力試験 N3 の取得を目標としている。

② キャリアアップに向けた支援の満足度

- ✓ 会社の研修や指導のおかげで自信を持って働けるようになった。介護福祉士の国家資格取得についても相談に乗ってもらえ、非常に助かった。今後もさらなる研修や、日本語・介護福祉士の国家資格取得のサポートを期待している。

5) ハラスメント防止、負担軽減

- ✓ ハラスメントに該当する経験はないが、問題が発生した場合は上長や担当者に相談することが大切だと理解している。もし何かあれば、一人で抱え込まず、すぐに上長や担当者に相談するつもりである。
- ✓ 必要な時に相談や支援を受けられる体制があることが安心につながっている。また、会社が勤務の負担が大きくなるよう配慮してくれているため、安心して働けている。
- ✓ 同じインドネシア出身の同僚がいることで、安心感がある。仕事や生活のこと、困ったことについて相談し合っている。

6) 生活支援

- ✓ 仕事以外の生活面でも、困ったことがあれば居住支援の担当者に相談している。休日にはリフレッシュの機会も設けてもらっている。
- ✓ 東北は寒いですが、体調は崩していない。先週に雪を初めて見たが、その際は担当者からの指示で自転車ではなく歩いて通勤するよう助言を受けた
- ✓ 生活において困難は抱えていない。食事も問題ない。
- ✓ 日本にインドネシア出身の知り合いはおらず、出かけた先でインドネシアやベトナムの方に遭遇する程度である。

以上

02 社会福祉法人えぼっく

八丁平共生型センターはっち「らんらん」

外国人介護人材本人（ワフル氏）

■基本情報

- ✓ 社会福祉法人えぼっくの従業員数は 126 名。札幌近郊の北広島市、南幌町、恵庭市を中心に、室蘭市(八丁平共生型センターはっち)でも事業を展開している。
- ✓ 法人における事務職・相談職を除いた支援職は 93 名であり、そのうち 32 名が外国人職員(技能実習生または特定技能外国人)である。国籍は多い順に、ベトナムが半分弱、ミャンマーが3割強、次いでインドネシア。
- ✓ 八丁平共生型センターはっちでは、「らんらん(居宅介護・重度訪問介護・移動支援)」と「ろぐらん(生活介護・日中一時支援)」を運営している。
- ✓ 八丁平共生型センターはっちの職員数は 15 名であり、そのうち3名が外国人職員(特定技能外国人、インドネシア出身)。
 - 技能実習から移行した特定技能外国人1名(ワフル氏)。インドネシアで看護学校を卒業し、その後病院で約1年間の研修を受けた後に来日(重度心身障害者と関わった経験はなかった)。ヒアリング時は(技能実習からの移行後、)特定技能2年目。日本語能力試験 N2。介護福祉士の国家試験を受験。
 - 直接来日した特定技能外国人2名
 - 訪問系サービス(重度訪問介護)に従事しているのはワフル氏のみ。生活介護に通う特定の利用者に対して近隣の共同住宅「があだぱーと」で週1回(月4回)の重度訪問介護(夜勤)に従事。

1) 特定技能外国人が従事している業務内容

① 業務内容、利用者の状況

- ✓ 重度訪問介護の業務は、身体介護、家事援助、見守り支援等を含む全般である。具体例としては、利用者の帰宅後に着替えを行い、食事作り、入浴介助、就寝までの一連の支援、夜間の見守り(寝返り等が困難な利用者への対応を含む)、朝の起床準備、朝食、送り出しまでの支援等である。原則として利用者ごとにヘルパーが入る運用である。
- ✓ 訪問系サービスの利用者は、肢体不自由の利用者が中心であり、重度の脳性麻痺など重症心身障害に該当する方が多い。排泄介助や食事介助等、日常生活全般で介助を要する状態である。
- ✓ 共同住宅の利用者は日によって異なるが、概ね1～3名である。共同住宅で暮らし続ける方もいれば、地域での人暮らしの訓練的に自宅との行き来をしており、家族が週に2～3回程度介護している方もいる。
- ✓ 共同住宅の建物は、利用者の親御さん達が地域の支援を得て購入・所有しており、法人はヘルパーとして出入りし支援する形で関わっている。長期利用者もいれば、卒業して一人暮らしへ移行する方もいる。
- ✓ 共同住宅の入居者が必ずしも当事業所の生活介護を利用しているわけではなく、市内の複数の事業所を併用している方も多い。
- ✓ 利用者の中には会話でのコミュニケーションが十分に取れない方もいる。コミュニケーション手段として、アルファベット表等を用い、選択肢を提示して意思を確認する方法等を用いている。

② 特定技能外国人の働き方

- ✓ ワフル氏の重度訪問介護(夜勤)への従事は週1回程度、月あたりの回数は概ね4~5回程度である。それ以外は生活介護に従事している。
- ✓ ワフル氏が特定の利用者のみを担当する運用にはしていないが、重度訪問介護は対象者が限られるため、結果的に担当する利用者は限定される。
- ✓ 重度訪問介護に従事すること自体による特別手当は設けておらず、日本人職員も同様。ただし夜勤が可能になったため、夜勤手当が付くという待遇変化は生じている。

2) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れるための適合確認申請時の対応事項、課題等

① 適合確認申請のきっかけ、情報収集の方法等

- ✓ 売上の半数以上を占める重度訪問介護では、夜間に重症心身障害者等へ長時間職員を配置することが多く、1回の勤務が実質的に2日分の稼働に相当することもあるため、夜勤等の稼働に日本人職員が偏ると、生活介護側が外国人・非常勤の職員中心になりやすいというアンバランスが生じていた。こうした状況を解消したいという理由で、訪問系サービスに特定技能外国人が従事できることになってから、早期に適合確認申請を進めることを決定した。
- ✓ 外国人職員に多様な業務経験を積んでもらい、業務の幅を広げてもらいたいという狙いもあった。生活介護での業務状況等を踏まえ、ワフル氏であれば訪問系サービス(重度訪問介護)への従事が十分可能であると判断した。

② 特定技能外国人が訪問系サービスに従事するまでの経緯や本人とのコミュニケーション

- ✓ ワフル氏は、技能実習生の期間はグループホーム等には入らずに生活介護への従事が中心であったが、本人も新しい業務への挑戦について前向きな気持ちであったため、今回訪問系サービスに挑戦することになった。

③ 適合確認申請における法人・事業所内での役割分担、申請時の課題

- ✓ 適合確認の申請手続は本部の事務部門が担った。現場での OJT や業務内容の決定、研修の運用は事業所の管理者が担い、本人と調整しながら進めた。
- ✓ 書類作成は本部と現場が調整しながら約1か月程度で完成した。法人には特定技能関連の申請を専門的に担当する職員がいるため、一定期間で処理できたが、このような体制がなければ短期間での申請は難しかったと思われる。
- ✓ 適合確認申請においては、制度の理解から着手する必要がある、読み込みと理解に時間を要した。一度経験することができたので、2回目以降の申請では負担軽減が見込まれる。
- ✓ 特定技能の支援計画で既に求められている項目と、適合確認申請で求められる項目に重複があり、同じ内容を二重に整備する負担があると感じている。具体的には、生活支援技術者、利用者とのコミュニケーション、日本の生活様式等の項目である。
- ✓ 訪問系サービスへの従事にあたり、利用者の同意取得を求める遵守事項について、法人として職員の能力の判断を行い、責任をもって配置する以上、国籍によって追加書類が必要となることに疑問がある。

- ✓ 訪問系サービスへの従事は、生活介護等で経験を積んだ上でのステップアップが望ましいと考えており、実務経験1年以上という要件についても、来日直後からの従事は懸念があるため、一定期間の経験が必要という認識を持っている。

3) 訪問系サービスにおいて特定技能外国人を受け入れるための環境整備における、法人および事業所としての取組・工夫・課題

① 研修・OJTの実施状況

- ✓ 重度訪問介護に関する研修については、継続して行っている外部講師を招いた身体介護研修等、従来から日本人職員に実施してきた研修と同様の内容で実施した。
- ✓ 日本の生活様式に関する研修については、技能実習として入職した当初から、ゴミ出し等の生活ルールや文化について、職員が業務や日常の中で都度教えてきた実績があり、改めて特別な研修は実施しておらず、特に問題は生じていない。
- ✓ 同行訪問は、約1か月、7回行ったが、これは日本人職員の従事の際と同様である。独り立ちに際しては、時間帯ごとの支援内容等の一定の支援手順が定まっているため、それを遂行できるかを中心に確認した。

② キャリアアップ計画の内容

- ✓ キャリアアップ計画は、ワフル氏本人の経験を広げたいという意向を踏まえて策定した。重度訪問介護で重要となる生活支援、移乗介助、食事介助等の具体的な支援内容を中心に、意思決定支援を重視する方針を盛り込み、本人とコミュニケーションを取りながら計画を作成した。現時点では概ね達成できていると認識している。
- ✓ 本人から重度訪問介護に従事する中での難しさについての相談が初期にはあったが、現在は概ね問題なく従事できており、利用者から満足の声も聞いている。外国人であることを理由に特別に時間をかけるというより、日本人職員と同様のフォローを基本としながら育成している。
- ✓ ワフル氏は、長期の日本での勤務を希望しており、特定技能の在留期間延長等の制度も活用しつつ、複数回受験して介護福祉士の合格を目指す方針である。
- ✓ 月1回の会議で課題の共有や振り返りを行うほか、日々の出勤ごとに振り返り・共有を行っている。

③ 特定技能外国人の人権保護（特にハラスメント対応）に関する取組の実施状況

- ✓ 利用者・家族とは生活介護で既に面識・信頼関係があり、送迎時の家族対応等で日頃からコミュニケーションが取れていたため、訪問系サービスに従事する際の反応は好意的であり、「(ワフル氏が)入れるようになってよかった」「楽しみにしている」といった声が多かった。
- ✓ 日本人職員も、生活介護と重度訪問介護の双方に関わる職員が多く、面識があったため、抵抗も特段なかった。
- ✓ ハラスメント等のトラブルは現時点では発生していない。重度訪問介護は対象者が限定され、関係性の深い利用者が中心であるため、高齢者向けのサービスとは状況やリスクが異なるという認識である。
- ✓ ワフル氏は事業所で、法定研修であるハラスメント研修、虐待防止研修等を受けており、現場でも役に立っていると感じている。ハラスメントがあった場合は、勤務している職員へ相談し、その後管理者へ報告するよう指導を受けている。

④ 特定技能外国人の負担軽減や、不測の事態に対応するための取組の実施状況

- ✓ 緊急連絡先を整備しており、何かあれば管理者等へ電話や、業務連絡・相談に用いているチャットツールで連絡するようにしている。現時点で不測の事態が発生したことはない。
- ✓ ワフル氏は、夜勤時に夕方から翌朝までの利用者の状況や変化を日本語で記録している。会社としてはタブレット入力を行う一方、家族向けには同内容のノートへの手書きを行う。記録の書き方は、管理者が文章例を示して教えた。現在は概ね1人で記録できるが、利用者に変化(発熱等)がある等表現に迷う場合は、同じ勤務の職員に確認し、さらに必要があれば管理者にも相談している。
- ✓ ワフル氏は、不明な日本語はスマートフォンで調べ、分からない場合は同僚に確認している。
- ✓ ワフル氏は、管理者等による定期的な声かけ・フォローアップが安心につながっている。業務だけでなく生活面の相談もしやすい体制が整備されている。

4) 訪問系サービスにおける特定技能外国人（及び技能実習生）受入れに関するご意見・ご感想

① 法人・事業所としての評価

- ✓ 外国人職員の訪問系サービス従事が進むことで、勤務バランスの改善が期待される。生活介護と重度訪問介護をバランスよく担うことで、職員のスキル向上や事業所全体のレベルアップにつながると考えている。
- ✓ 外国人職員の受入れは、日本人職員側にとっても、教えること、伝えることを通じて自らの支援を振り返る機会になり、支援スキルや対応の向上につながった。
- ✓ 今後外国人職員に求める点として、居宅の訪問系サービスは他の職員の目が届きにくい環境であり、緊急対応も含めて責任感・自覚がより重要になると考えている。
- ✓ 複数の同国出身者が在籍することで、後輩が先輩を目標にすることができ、相互に支え合えることもメリットと認識している。訪問系サービスは制度上の手続や条件が整わないと従事できないため、現在、重度訪問介護に従事しているのはワフル氏のみだが、残りの2名も7月から初任者研修を受講し、順次重度訪問介護に従事できるよう準備を進めている。
- ✓ 室蘭は訪問系サービス(重度訪問介護)が先に立ち上がった経緯があり、事業特性上、外国人職員の訪問系サービス従事に取り組みやすい環境があった。他拠点では、共同生活援助等の別業務もあるため、外国人職員の訪問系サービス従事は当面先になる見込みであり、拠点特性によって位置付けは異なる。
- ✓ 訪問系サービスといっても、重度訪問介護と高齢者宅での訪問系サービス等では内容や課題が異なると認識している。重度訪問介護では、利用者が比較的若年で、共通の趣味等がある場合には、国籍が違って自然に接することができ、場合によっては年配の日本人職員より利用者が楽しく過ごせる可能性もあると考えている。

② 特定技能外国人本人の感想

- ✓ ワフル氏は、生活介護では送迎時の短いやりとりが中心である一方、重度訪問介護では利用者・家族と長時間関わり、生活全体を知ることができ、コミュニケーションが増えるという点にやりがいを感じている。また、利用者から漢字の読み方等を教えてもらう機会があり、日本の日常生活を学ぶ機会にもなっている。

- ✓ 苦労した点は、利用者宅の物の配置や道具の使い方といった生活介護にはない新しい要素を覚える必要があったことである。移乗、食事介助、排泄介助等は生活介護で既に経験があった。
- ✓ 調理の際は、まだ日本食の味付け等に自信がなく、利用者に提供することに不安があるため、今後は調理を学びたいと考えている。
- ✓ 介護福祉士の国家資格を取得し、日本で長く働きたいと考えている。将来的には高齢者介護や、運転免許証を取得できれば移動支援等にも挑戦したいと考えている。北海道(室蘭)では交通手段が限られ、生活面でも運転免許証を取得したいと考えている。
- ✓ 介護福祉士国家試験に向けた学習として、会社や管理者からオンライン講座の受講や、教材の提供等の支援を受けている。学習頻度は月3~4回程度で、休日や夜間に学習している。追加で求める支援は現時点では特段なく、現状の支援で十分であると感じている。

以上

<技能実習「介護」の固有要件等に関するヒアリング調査>

03 社会福祉法人A

■基本情報

- ✓ 法人設立は1993年。医療福祉圏域のうち、尾張中部が一体となって社会福祉を実施する目的で設立された。愛知県清須市や北名古屋市において、特別養護老人ホーム(以下、「特養」)、デイサービス、グループホーム、居宅介護支援、障害者支援等、幅広い事業を展開している。
- ✓ 従来型特養施設が3か所、全室個室のユニット型施設が2か所、複合型施設が1か所で、全て入居者100人規模で運営している。知的障害者を中心に受け入れる、障害者福祉施設(定員60名)もある。
- ✓ 在籍している外国人介護人材は以下の通り。
 - 7施設で技能実習生を受入れており、日本のお年寄りや障害のある方が安心して介護を受けられるように、文化的に日本と近いネパールから、技能実習生を受け入れている。累計90名の受入れをしており、現時点で84名を配置している
 - 2024年には4名のネパール人技能実習生が介護福祉士国家試験に合格している
 - 技能実習生とは別に、日本で介護福祉士資格を取得した外国人介護人材(在留資格「介護」)も2名在籍している。1名はネパール、1名は中国の方である。在留資格「介護」の2名を含めると、総数は90名、86名が在籍となる
 - 5つの施設(特養)は計画に沿って、15名の配置が完了しており、残る2施設は年2回の頻度で2~3人ずつ配置していき、再来年(2027年度)に配置が完了する予定
 - リーダー職は、介護福祉士資格を取得している、在留資格「介護」の1名のみ。キャリアアップの仕組みがあり、経験値や意欲によって配置している。令和元年から技能実習生を受け入れて、初めてリーダーが誕生した

1) 外国人介護人材受入れ状況について(高齢者向けサービス/障害者向けサービスともに)

- ✓ 後輩の育成に関わる、指導員のポジションがいくつかあるうち、新人育成のチューターの役割がある。1年目の職員に対し、基本的なことを専門職として指導者の立場で指導することで、自分が理解していることを再確認する目的で実施している。介護福祉士の資格を持った外国人のチューターが1名いる。
- ✓ 技能実習2号、特定技能1号、介護福祉士を合わせて65名のうち、64名が夜勤に従事している。技能実習開始後半年間は、介護の基本知識と技能を学ぶ。半年後から早番と遅番に入り、現場研修を半年行う。この段階で、夜勤を除く基本は全て身に付ける。技能実習2号に移ると夜勤に従事するようになる。3か月程度で夜勤業務を一通りできるように指導した後に、独り立ちする。独り立ち後も、何かあればフォローできるようにしている。
- ✓ 日勤帯・夜勤帯、それぞれに「独り立ちチェック」がある。クリアした段階で、各勤務の通常の介護業務に入る。
- ✓ 早番・遅番については、食事介助、排せつ介助、入浴介助等、全ての介助ができるのかを日本人職員が確認する。チェック項目は、数十項目にわたる。夜勤は、日勤帯の業務は問題ないという前提のもと、夜間対応に特化した項目(夜間就寝中の利用者の対応、認知症利用者ケア等)を確認する。
- ✓ 技能実習生一人ひとりが、技能実習で介護に従事する目的は異なる。3~5年後どうなりたいかという目標を持ち、業務に取り組んでもらいたい。日本人職員が、技能実習生の目標に伴走して指導し、自己実現につなげてもらいたい。その後は学んだことを生かして専門性を極めてもらいたい(認知症ケア、

障害者ケア、介護福祉士国家資格を取得して家族を呼びよせる、日本語能力試験 N1 を取得する等)。

- ✓ 外国人介護人材のキャリアについては、「外国人キャリアルートマップ」という、法人独自の山脈モデルを作成しており、将来どうなりたいかを自分で決めてもらっている。

図表:「外国人キャリアルートマップ」(ヒアリング対象よりご提供)



2) 技能実習「介護」の固有要件等の妥当性について (障害系サービスも含む)

① 技能実習生の服薬介助実施に対する制限についてのご意見

- ✓ 服薬については悩みが多い。技能実習一年目は1人で仕事をするのではなく、必ずチューターや指導者がつくため、服薬介助を行う必要はない。技能実習2号に移行し、独り立ちしたタイミングで支障が出る。
- ✓ 食事の配膳・下膳の際に服薬介助をする機会が多いが、技能実習生はその場で服薬介助できない。他の職員に引継ぐことになるが、かえって他の職員に引き継ぐことで服薬忘れや誤薬が起きやすくなる。理想としては、1年経った独り立ちのタイミングで服薬介助が解禁されるといい。
- ✓ 障害者の入所施設で生活している方の場合、持病でてんかん発作があるために、専門医と相談の上

で、服薬の時間まで細かく調整していることもある。中には、夜中3時の服薬が適切な利用者もいるが、技能実習生では対応できない。

- ✓ ネパールの技能実習生は介護技術の習得が早く、技術的な面では服薬介助をしても問題ない。しかしながら、日本語がボトルネックとなり、誤った薬剤を渡してしまう可能性がある(漢字を理解できない、朝食・昼食・夕食の違いを判別できずに誤る等)。経験を積めば覚えられるが、解熱剤や下剤等の頓服薬は臨機応変な対応が求められるため、高い日本語レベルが求められる。服薬介助を解禁するのであれば、経験年数だけでなく、日本語レベルに応じて判断すべき。
- ✓ 特定技能に移行した場合であっても、マンツーマンで服薬介助に特化した指導を行っているため、仮に技能実習2号であれば服薬介助ができるようになった場合でも、同様の指導を行う。特定技能外国人の場合も日本語レベルが重要になるが、N3 を取得しているから服薬介助がスムーズにできるわけではない。日本語能力試験の結果と、日頃のコミュニケーション能力は比例しないと考えている。N3 を1つの指標にしつつ、服薬介助に関する用語等を指導する必要がある。介護の日本語の授業は実施しているが、服薬介助に関するものも今後は必要だと考えている。仮に、技能実習生の服薬介助従事を解禁する場合は、介護の日本語(専門用語)で服薬に関する専門用語の研修(e ラーニング)やテストを実施してはどうか。
- ✓ 従来型とユニット型で服薬介助の難しさが違う。従来型では複数の職員がいるため他の職員に服薬介助を頼めるが、ユニット型では、隣のユニットに行って他の職員を呼ぶ必要がある。一連の流れで、15～20分程度かかってしまう、技能実習生からは、「服薬介助の度に他の職員の手を止めてしまうのは申し訳ない」という声をしばしば聞く。
- ✓ 人手不足を理由に技能実習生を受け入れている法人の場合、技能実習生を受け入れて人数が増えたとしても、服薬介助専属の職員を配置することで、シフト自体は厳しくなる。当法人でも、従来型施設・ユニット型施設双方で同様の事例があった。服薬介助を解禁することで、サポートする側の負担が増え、かえって技能実習生を受け入れない方がいいのではないかと考える法人が出てくる可能性はある。
- ✓ 服薬介助に関連して、技能実習制度と「原則として医行為ではない行為の通知」(※)の整合性がとれる資料等があれば、現場でも判断しやすい。何を根拠にどこまで許可していいのかという話題は、会議でもしばしば議題になり、特に服薬介助はもし技能実習生が服薬介助できたらもっと業務が円滑に進むのに、という話題になる。技能実習生については、生活指導員会議と技能実習指導員会議で扱っており、後者で議題に上がっている。

② 技能実習生受入れにおける事業所開設後3年要件の見直しについてのご意見

- ✓ 3年要件の内容は適切。技能実習を字義通りに受け取って、技能実習生を受け入れている施設ばかりではない。人材確保を目的とする場合は、要件を緩和してほしいと思うかもしれない。当法人はあくまでトレーニングだと考えているため、現状の要件で問題ない。
- ✓ 当法人では、事業所開設3年要件の見直しによる要件で技能実習生を受け入れた事例はない。
- ✓ 1期生受入れ前まで介護の現場で働いていたが、当初は外国人が介護できるとは思っていなかった。日本語能力の懸念、介護業務の専門性の高さ、利用者に応じた臨機応変な対応の難しさ等が理由だった。しかし、前任の法人事務局がマニュアルを整備したこともあり、受入れ後数か月経った頃には、好印象に変わっていた。当初考えていたより日本語ができること、日本人よりも利用者に対して丁寧、目線を合わせて笑顔で接する様子を見たことで印象が変わった。

- ✓ ただし、マニュアルの整備、日本語指導の内容やスケジュール、介護技術の評価試験に向けた指導方法等、根拠に基づき、現場に対して説明できる法人でなければ、技能実習生を単なる人手として扱い、雑な指導や、計画書に沿わない実習が行われる可能性がある。

③ 受入れ人数上限に対するご意見

- ✓ 特に問題ない。よく考えられている。多く受け入れるのであれば、指導する側の手間暇もかかる。

④ 夜勤の努力義務についてのご意見

- ✓ 夜勤に不安があるというよりも、手当を求めて、なるべく早く夜勤に従事したい、夜勤を増やしてほしいという声が多い。夜勤責任者として役職者等を配置するため、不安はないと考えられる。

⑤ 日本語要件についてのご意見

- ✓ 技能実習2号になった時点でN3を目指すという努力義務は妥当である。
- ✓ 服薬介助以外においても、コミュニケーションが最も重要。利用者や職員とのコミュニケーションはもちろんのこと、他職種との連携も必要になる。独り立ちとなった場合は、一人での対応が求められる。医療、看護との連携は必須であり、緊急対応を行うような業務の場合、N4では不十分。ただし、同じN3レベルでも、海外でN3を取得して入国するよりは、日本で学べるという意味で、入国後にN3を目指す方が望ましい。

⑥ 喀痰吸引等

- ✓ 大きな課題は特にない。当法人は特養が多く、看護師はオンコール体制が必要で、喀痰吸引等が24時間必要な方はそもそも受入れが難しい。
- ✓ 喀痰吸引等の指導を全く行っていないため、今後従事させることになった場合は、喀痰吸引等に特化した日本語や技術の指導が必要である。独り立ちチェックリストやマニュアルに、喀痰吸引等や服薬介助の項目を追加することも考えられる。日本語能力としてはN3が必須であり、どのタイミングで喀痰吸引等が必要なのか等を学ぶ必要もある。ただ、そもそも、そこまで技能実習生を指導することができるのかは疑問である。

⑦ 技能実習指導員の要件

- ✓ 介護福祉士の取得率が90%を超えているため、5年の要件さえクリアすれば、特に問題はない。今後各施設15名配置となる場合、外国人介護人材が指導員になっていくルートを確立したい。苦勞するポイントもよくわかるはずだ。

⑧ 障害系ならではの課題について

- ✓ 技能実習評価試験の、初級と専門級の評価試験を受験する。当法人では、評価試験の課題に合わせて対策も行っており、着替え、寝返り、起居、車いす移動等の練習を行う。2年前から障害系で技能実習生を受入れ始めたが、知的障害者ケアの場合、そもそも車いすに乗っている人がいない、あまり着替えの介助が必要ないといった事情があり、日頃のケアと評価試験の課題がマッチしない。試験対策のために、身体障害のある利用者に協力してもらうこともある。知的障害者ケアに寄った評価試験があってもいいのではないかな。

- ✓ 従来型で働く外国人介護人材の場合、多くの利用者・職員と関わる中で、日本語も上達する。ユニット型では人数が少なく、コミュニケーションの機会が減るため、従来型と比べて日本語の習得スピードに差が出る。知的障害者ケアの場合、そもそもコミュニケーションをとれない方、または聞き取りにくい話し方をする方が入所しているため、特に従来型で働く外国人介護人材と比べて、日本語レベル向上のスピードがかなり遅くなる。本来週1回日本語指導を行っているところ、知的障害者ケアに従事する人材には、実習生の日本語レベルに合わせて、随時行っている。

3) その他

- ✓ 技能実習生受入れ前は、法人内の介護技術マニュアルは形骸化していた。受け入れる過程で日本人向けのマニュアルも整った。整備したマニュアルは、現場に落とし込み、日々の業務において徹底させるようにした。具体的には、マニュアルを元にしたチェックリストを作成し、それを3か月に1回チューターとチェックする機会を作った。仮に服薬介助や喀痰吸引等が解禁された場合、服薬介助や喀痰吸引等のマニュアルを整備する義務がなくとも、当法人であれば必ず作成するだろう。他の法人ではマニュアルが機能していない話もしばしば聞くため、本当に安全なケアができるのかという観点では疑問が残る。
- ✓ 管理側としては、どこかの事業所で外国人が関与した事件が起きると、他でも起きているのではないかという不安が広がることを懸念している。実情を知らない方や、利用者のご家族が不安になるのは当然のことだ。当法人は名古屋市から近く、環境も整えられたが、同じような法人ばかりではない。基準の緩和も重要だが、安心・安全を確保することは重要である。研修の受講や介護福祉士国家資格取得等、何らかのハードルは設けつつ、本人の意向次第で長期的に働くことができる仕組みやキャリアパスを整備することが望ましい。

(注)

※「原則として医行為ではない行為の通知」とは、「医師法第 17 条、歯科医師法第 17 条及び保健師助産師看護師法第 31 条の解釈について(通知)」(医政発第0726005号平成17年7月26日)及び「医師法第 17 条、歯科医師法第 17 条及び保健師助産師看護師法第 31 条の解釈について(通知)(その2)」(医政発第1201第4号令和4年12月1日)の通知のこと。

以上

04 障害福祉サービス事業所B

■基本情報

- ✓ 長崎県において、知的障害者を対象とした、障害福祉サービス(入所支援・生活介護・短期入所・共生型サービス)を提供している。
- ✓ 定員 40 名に対して、現在は 37 名が利用しており、内訳は女性9名、男性 28 名となっている。感染症等で亡くなった方がおり、その後新規利用者が増えていないため定員割れしている。利用者の平均年齢は男性が約 50 歳、女性が約 55 歳である。
- ✓ 職員配置は利用者 1.5 に対し職員1の割合で、夜勤体制もとっている。最近若手が入職したものの、事務所職員の平均年齢は 57～58 歳で、現場職員も 40 歳以上が大半である。
- ✓ 在籍している外国人介護人材は以下の通り。
 - 2023 年より技能実習生(ミャンマー人)1名を受け入れており、同法人内の他事業所でも技能実習生を計2名(ミャンマー1人、インドネシア1人)受け入れている。法人としては、3施設あり、1施設1名の技能実習生の配置となるようにしている
 - 法人内の全ての事業所において、現在就業中の技能実習生はリーダー職には就いておらず、夜勤にも従事していない
 - 技能実習生以外の在留資格の方については、これまで受入実績はない

1) 外国人介護人材受入れ状況について

- ✓ 現在事業所に在籍している技能実習生は、日本語能力試験 N3相当の日本語レベルとして受け入れたが、来日時にはN3に合格していなかったため、来日後に受験し、合格した。現地の学校で介護系の教育を受けていたと聞いている。
- ✓ 今後、人員不足になれば追加での受入れを検討するが、現状、具体的な増員計画等はない。まずは現在就業中の3名を育成することに注力したい。

2) 技能実習「介護」の固有要件等の妥当性について（障害系サービスも含む）

① 技能実習生の服薬介助の実施に対する制限についてのご意見

- ✓ 技能実習生による服薬介助の実施制限について、受入れ当初は、服薬介助の制限について十分に理解しておらず、1年程度経験を積めば、介護スキルが十分に伸長し従事可能だと考えていた。しかし、監理団体から服薬介助は実施できない旨の説明があり、国の方針であれば仕方がないと考えた。本人にもその旨を説明したが、「決まりなら仕方がない」と納得していた。
- ✓ 仮に何らかの条件のもと服薬介助への従事も可能になった場合、本人の日本語能力と、利用者の名前の把握が十分だと判断できれば、段階を踏んで従事させることは可能だと考える。
- ✓ 誤薬時の報告についても懸念がある。技能実習生の場合「業務で失敗してしまった場合、帰国することになるのではないか」という不安があるため、報告が遅れる可能性もあるのではないか。

② 技能実習生受入れにおける事業所開設後3年要件の見直しについてのご意見

- ✓ 事業所開設後3年要件について、当事業所は設立から 50 年以上経過しているため当事者意識は薄い、3年程度経過していなければ、運営の安定性に懸念はある。技能実習生を受け入れるには安定した運営基盤が必要であり、事業所開設後3年要件は必要だと考える。
- ✓ 事業所開設後3年が経過していない場合、法人のサポートは当然必要だと考える。法人内に新規事業

所が設立されることは珍しくないため、法人のサポートがあり、要件を満たして受入れが可能になるのは望ましいことだ。

- ✓ 現在、法人の事務局が外国人介護人材受入れの取りまとめを行っており、受入れを行っている3施設で手続きや見解の統一、アパートの借り入れ等を行っている。3施設間でも、定期的ではないが、監査の際等に書類作成や健康問題について共有している。今後は、試験や技能実習期間3年経過後の方向性について話し合いの場を持つ必要があると考えている。
- ✓ 研修等は、別々に実施しているが、警察署と連携した交通マナー講座等は合同で行った。利用者へのケアは各施設で行い、生活面の研修等は法人全体で行うこともある。相談窓口は事業所レベルで設置しており、普段のトラブルや生活相談は事業所担当者や外国人介護人材担当の職員が対応している。
- ✓ 外国人介護人材受入開始時に、職員には説明したが、利用者やその家族に対する特別な説明会は行っていない。

③ 受入れ人数上限に対するご意見

- ✓ 受入れ人数枠の上限については、現状の常勤介護職員総数 10 人に対して技能実習生1人程度が妥当だと考える。緩和する場合の要件は事業所の種類によるのではないか。A 型・B 型等の作業メインの事業所で、服薬介助等がなく、職業指導的な側面が強ければ 10 人あたり2人にしてもいいかもしれない。生活介護のような事業所では、現在の比率が良いと考える。

④ 夜勤の努力義務についてのご意見

- ✓ 服薬介助ができない以上、技能実習生の夜勤従事は難しい。夜勤中に服薬が生じた際、日本人職員のサポート人数も限られるため、リスクが高まると認識している。これは障害系サービスならでの課題でもある。
- ✓ 当事業所では、服薬介助ができないことがわかった時点で、責任問題やトラブルを避けるために、技能実習生の間は夜勤への従事は控えてもらう方向性で話がまとまった。日本人の夜勤者を増やすことで技能実習生のフォローをすることも検討したが、職員の負担を考え、難しいと判断した。技能実習生には、夜勤への従事は難しいルールになっていると説明している。技能実習生から給与面に関する質問はあったが、どうしても従事したいという強い要求はなかった。技能実習生が服薬介助に従事できないことによる日勤業務への特別な支障はない。
- ✓ 夜勤に従事する職員はある程度充足しているが、管理職が不足分を埋めるために夜勤に入ることがあり、本来業務で不在になることがある。夜勤帯の服薬ニーズは多く、利用者 37 名中 16～17 名は服薬介助が必要である。
- ✓ 当法人内の別の事業所では、利用者の都合上3人体制が必須であり、職員配置が厳しいため、技能実習生に夜勤に入ってほしいという強い要望があった。しかし、服薬の問題がネックとなり断念した。

⑤ 日本語要件についてのご意見

- ✓ 日本語能力要件については、介護現場では利用者への理解や声掛けが必要なため、日本語能力試験 N3相当は妥当である。当施設の職員や利用者は方言を話すため、共通語を学んだ技能実習生が理解できているか心配になることはある。最近では、技能実習生も方言を使う場面が見られるようになった。

⑥ 技能実習生の喀痰吸引等の実施に対する制限についてのご意見

- ✓ 当施設では喀痰吸引が必要な利用者が少ないため、一般の日本人介護職員も喀痰吸引は行っていない。そもそも、感染症や風邪で痰が絡む重度障害の利用者以外は、基本的に喀痰吸引を行わない。常時喀痰吸引が必要な方はおらず、冬で風邪が流行る時期等に、念のため行う喀痰吸引が少し増える程度である。そのため、技能実習生に喀痰吸引に従事してもらおうという考えはなく、現状の制限のまま問題ない。
- ✓ 仮に技能実習生が喀痰吸引を行う場合に想定されるトラブルとしては、利用者の方が苦しんでいて切羽詰まっている状況で、日本語でスムーズなコミュニケーションができるかという点が挙げられる。

⑦ 技能実習指導員の要件

- ✓ 業務内容からして、現行の要件は妥当な内容だと思われる。

以上

05 社会福祉法人C

高齢者サービス事業所D

■基本情報

- ✓ 開設は 2003 年。静岡県富士市において、高齢者を対象とした介護サービス(特別養護老人ホーム 80 床・ショートステイ 10 床・デイサービス 40 人)を提供している。居宅介護支援事業所と保育園を併設している。
- ✓ 在籍している外国人介護人材は以下の通り。
 - 技能実習から移行した特定技能外国人1名(インドネシア、男性、日本語能力試験 N2):2022 年より受入れを開始し、特定技能に移行後は服薬介助・夜勤を実施するほか、介護福祉士の国家試験を受験
 - 特定技能外国人1名(タイ、女性、日本語能力試験 N4):日本語学校(在日本)出身で 2025 年より受入れ開始
 - 技能実習生2名(インドネシア、男性、日本語能力試験 N3):2025 年より受入れ開始
 - 現在、特定技能外国人と技能実習生の職員にリーダー職はいない

1) 外国人介護人材受入れ状況について

- ✓ 技能実習生受入れの主な理由は、人材を補い、技術を伝達しながら共に働きたいからである。
- ✓ 先に法人内の他事業所で技能実習生の受入れを開始していたため、事業所においても比較的スムーズに受入れができたと感じている。
- ✓ 技能実習生には、できれば特定技能に移行し、当事業所で長く働いてもらえればと思っている。技能実習から特定技能に移行した職員が、技能実習生の通訳的な役割を果たして日常生活を整えた実績がある。彼には、リーダー的な存在として、現場の指導を円滑にし、複雑な事柄の説明にも貢献してくれることを期待している。
- ✓ 今後は、年に1~2名程度等、コンスタントに受入れを行うことで、受入れ側の育成スキルを継承していきたい。現在はインドネシア、タイから受け入れているが、受入れが一国に偏ることに懸念を感じており、他の国籍の人材の受入れも検討が必要だと考えている。
- ✓ 今後は、経費の面で技能実習生より特定技能外国人の方が費用を抑えて受入れを開始できるため、特定技能外国人の受入れに移行していくのではないかと考えている。

2) 技能実習「介護」の固有要件等の妥当性について

① 技能実習生の服薬介助の実施に対する制限についてのご意見

- ✓ 朝昼晩の食事と就寝前に服薬介助の場面があるが、当施設はユニット型のため、夕食終了後の 18 時半から 19 時の時間帯は、(早番職員が勤務時間外となるため、)日本人職員を残して服薬介助を行うという対応を行っている。この状況に対し、技能実習生本人たちからは「もどかしい」「迷惑をかけている」という言葉が聞かれることもある。
- ✓ 現在はほぼ満床であり、ほぼ全員に服薬介助が必要である。施設では薬を一包化する等の工夫はしている。
- ✓ 服薬介助において、薬の種類や利用者を間違えないよう確認することが重要だが、利用者の識別や利用者に応じたサービスの提供という点では、他の業務と変わらない。技能実習生であっても日本語がしっかり理解できれば服薬介助も実施可能だと考える。

- ✓ 同姓同名や名前が似ている利用者を間違えることは日本人職員でも起こりうるため、誰が何を服薬しているかを明確にし、薬のセットを間違えないよう看護師が管理することが重要である。薬のセットは、日本人職員であっても看護師と介護職員の2名で行っている。技能実習から特定技能も移行した職員も、看護師と共にセット作業を行うことがある。日本人であれ外国人であれ、名前を呼びながら本人確認をすることは重要であり、タブレット等を用いて写真付きで確認する等の工夫も考えられる。
- ✓ 入居者にとっては、適切なタイミングで服薬できることが体調管理の上で非常に大切である。日本人が駆けつけなければ服薬できない状況よりも、普段の介助者から服薬を受けられる仕組みを作ることが、利用者のためにもつながると考えている。
- ✓ 仮に技能実習生の服薬介助が解禁された場合、技能実習生が服薬を間違えた際に、(誰の薬を、どう間違えたか) 事実確認を正確に行うのが難しい可能性がある。日々の報告の際も、こちらがうまく理解できないと、本人も説明を諦め、曖昧にまとめてしまうことが時々ある。薬は直接命や体調に関わるため、その点は懸念される。
- ✓ (特定技能外国人において、) 日本語能力がどのレベルになれば服薬介助を任せられるか、という法人としての明確な基準は現時点ではない。普段のコミュニケーションや介護技術の習熟度等を総合的に見て、各施設で判断している状況である。
- ✓ 技能実習から特定技能に移行した職員は、移行後まもなく服薬介助を開始したが、改めてマニュアルを整備することはなかった。彼は非常に能力が高く、日本語や施設の仕組みへの理解も深いため、もともとあった日本人介護職員向けの服薬介助マニュアルを用いて日本人と同じ伝達方法で指導したが、問題なく理解してくれた。彼が服薬介助を行うようになってから、インシデントやアクシデントが増えたということは全くない。認知症の方への対応も上手である。

② 喀痰吸引等の実施に対する制限についてのご意見

- ✓ 現在、介護職員による喀痰吸引等は実施していない。日常的に喀痰吸引等(喀痰吸引のみ)が必要な利用者は80名中1名だが、その利用者も日によっては不要な状態であり、看護師が対応している。
- ✓ 仮に技能実習生の喀痰吸引実施が解禁された場合、まず日本人がしっかりと喀痰吸引を実施できる体制を整えることが前提となる。その上で、特定技能に移行することを想定した技術習得の観点で、技能実習生にも喀痰吸引等の実施が可能になる体制が取ればと考えている。現状は、対象となる利用者が少ないことや、施設として実地研修を行う土壌が十分にできていなかったことから、日本人職員においても技術習得が進んでいない。

③ 夜勤の努力義務についてのご意見

- ✓ 技能実習生については、1、2年目は早番・遅番勤務とし、3年目に入ってから、業務実施状況の判断を踏まえて、夜勤に入ってもらおうという形で行っている。
- ✓ 夜勤への従事における判断基準は、先輩職員が付き添い、排泄介助等の項目をチェックリストで確認するもので、日本人と同じ基準である。日本人でもこの基準を満たせず、夜勤を任せられていない職員もいる。夜勤対応の可否は、在留資格よりも、この要件をクリアできるかどうかを重要だと認識している。
- ✓ 技能実習期間中の1、2年目で夜勤への従事が可能なレベルに達した場合、夜勤に入ってほしい気持ちはあるが、介護技術と日本語の習得状況を鑑みて慎重になってしまう。今いる技能実習生の夜勤への従事について、仮に今後要件が緩和されたとしても、スキル面から懸念がある。
- ✓ 夜勤が日勤より難しい点は、トラブル対応である。当事業所ではオンコール体制はあるが、体調不良の

利用者がした際に詳しい状況報告や正確な記録ができるかという点に不安があり、技能実習期間の1、2年でクリアするのは現段階では難しいと考える。今後 ICT 化が進み、オンコールの看護師に映像で状況を報告できるような仕組みが整えば、状況は改善されるかもしれない。

- ✓ 給与の観点から、夜勤への従事を希望する技能実習生はいる。他の事業所で夜勤に従事する知人から情報を得て、夜勤を希望するようになるようだ。

④ 技能実習生受入れにおける事業所開設後3年要件の見直しについてのご意見

- ✓ 最初に技能実習生を受け入れた際、法人からは受入れ準備の指示や、監理団体とのやり取りのサポートがあった。
- ✓ 新規開設事業所が技能実習生を受け入れる場合、法人からの教育面でのサポートは必須だと考える。技能実習生は生活面のサポートも必要であり、慣れない環境での生活不安を軽減するため、同期と教育を受けたり話したりする機会をサポートしてもらえたのはありがたかった。法人として、外国人材が快適に過ごせるよう、グループ内の他事業所の同期と顔を合わせる交流会等を企画している。
- ✓ 市内の他事業所からは、開設後3年要件を理由に「(外国人材を)受け入れられない」という話を聞くことがあった。また、制度の理解が難しく、受入れに踏み出すのを躊躇している事業所は多いと感じる。
- ✓ 仮に、技能実習生の受入れを経験した職員数名で新規に会社を設立し、事業所を開設する場合であっても、事業の基礎が整った段階でなければ、技能実習生の受入れはうまくいかないと感じる。しかし、現在の人材確保の厳しさを考えると、開設後間もない事業所での外国人材の受入れについて、検討の余地はある。
- ✓ 一方、外国人介護人材の受入れ経験がない事業所であっても、法人として必要なサポートを約束してくれるのであれば、全くの新規立ち上げとは異なり、受入れは可能だと考える。

⑤ 受入れ人数上限に対するご意見

- ✓ 現在、受入れ人数の上限がシフト編成やオペレーションに与える影響は特にない。ただ、インドネシア出身であるため、イスラームの習慣(お祈りの時間や断食期間)を尊重する必要があり、ある程度の調整は必要である。
- ✓ 事業所が問題なく稼働していれば、技能実習生が多く入ってきても対応可能だと考える。働き手を探すのが困難な中、事業基盤が整っていることを条件に上限を緩和してもよいのではないかと考える。

⑥ 日本語要件についてのご意見

- ✓ 日本語能力試験 N3 が基準だと考えるが、同じ N3 取得者の中でも、介護実務における日本語能力については、個人差が大きいと感じている。例えば、記録等の「書く」ことが得意な職員もいれば、「書く」ことは苦手だが細かなニュアンスの理解に長けている職員、また発語は苦手だが指導者の話を深く理解している職員等様々である。
- ✓ その上で N3 を一つの基準と考える理由は、日本人職員や利用者との自然なやり取りをするために、あまりに日本語能力が低い状態では業務に就くことが難しいと感じたためである。当事業所では、日本語での会話能力を重視している。
- ✓ 日本人職員との間で短い日誌を書いてもらい、日本人職員がコメントを返すやり取りを毎日行っている。記録作成の能力向上にもつながるため、文法的な指摘も含めて力を入れている。

⑦ 技能実習指導員の要件

- ✓ 更新期間が非常に短いため、切らすことなく手続きをしなければならないという焦りが少しある。

3) その他

- ✓ 技能実習生の受入れ当初は、費用面や利用者の反応等多くの不安があった。しかし、実際に受け入れてみると、とても頼りになる存在であり、事業所として介護技術を見直す良い機会にもなった。入居者の反応も非常に良い。総じて、技能実習生を受け入れて良かったと思っている。
- ✓ コスト面の負担や、物価高騰の中での日本人との待遇の差(外国人材の方が優遇されているように見えてしまうところがある)が、今後の受入れにおける懸念点である。

以上

令和7年度老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業
訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業
報告書

2026(令和8)年3月発行

発行・編集／みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社

社会政策コンサルティング部

〒100-8176 東京都千代田区大手町1丁目5番5号

TEL 03-5281-5276
