

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。

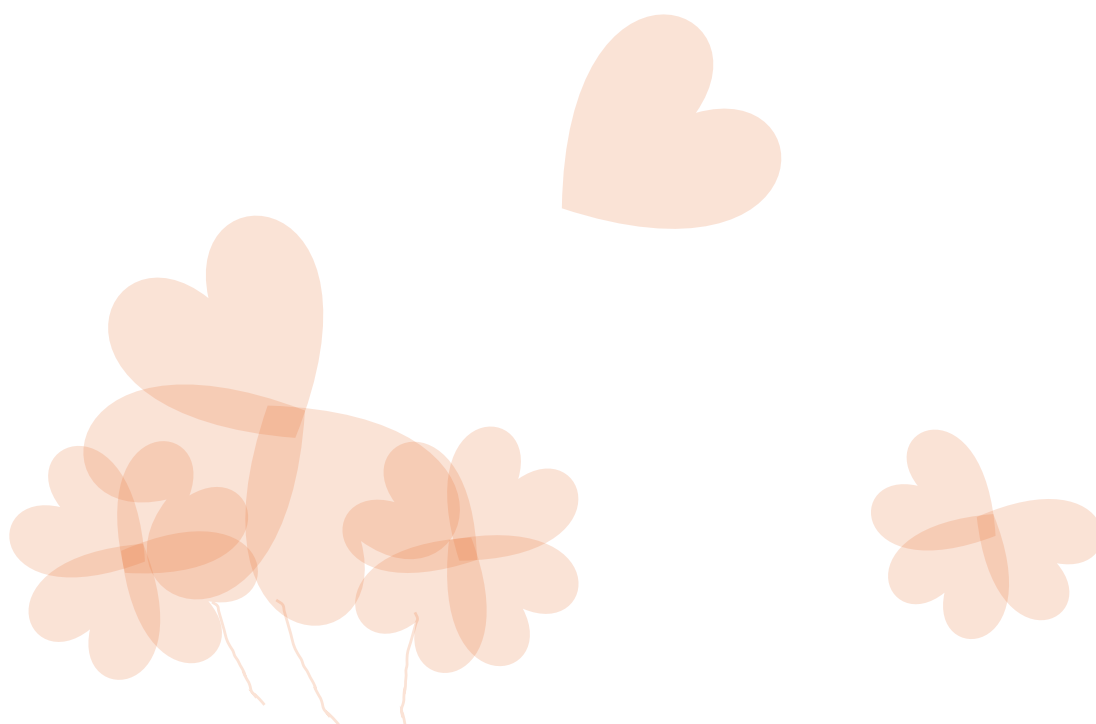
「訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業」(2025年度)においては、技能実習生及び特定技能外国人の訪問系サービスへの従事開始を踏まえた実態把握や課題の検討に向けて、訪問系サービス事業所における技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や、環境整備の状況等について調査を行いました。その調査結果をもとに、多くの訪問系サービス事業所において、当制度についての理解を深めていただくことを目的として、本手引きを作成しました。

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。

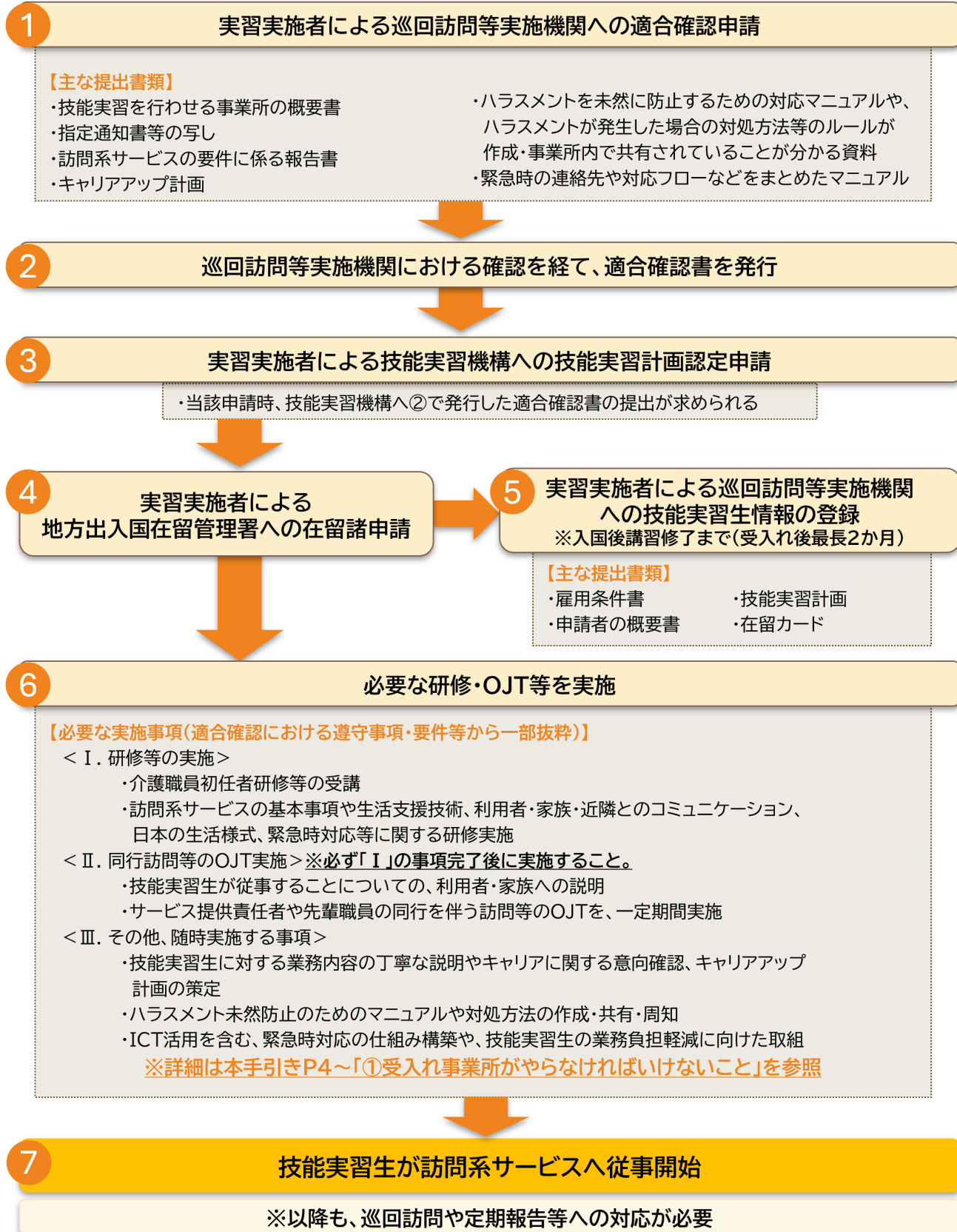
②外国人介護人材の状況に応じた OJT 等への配慮の実施

- 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】

1-A

受入機関による 特定技能協議会への入会申請

※受入機関が協議会申請システム上でアカウントを取得し、入会申請を行う

【入会申請の提出書類】

- ・介護分野における業務を行わせる事業所の概要書
- ・指定通知書等の写し

1-B

受入機関による特定技能協議会 入会証明書の更新申請

※受入機関が、協議会申請システム上で受入事業所情報を追加し、入会証明書の更新申請を行う

2

受入機関による適合確認申請

【適合確認申請の提出書類】

- ・訪問系サービスの要件に係る報告書
- ・キャリアアップ計画
- ・ハラスメントを未然に防止するための対応マニュアルや、ハラスメントが発生した場合の対処方法等のルールが作成・事業所内で共有されていることが分かる資料
- ・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

3

特定技能協議会における確認を経て入会証明書及び適合確認書を発行

4

受入機関による地方出入国在留管理署 への在留諸申請

※当該申請時、③で発行した入会証明書の提出が求められる

5

受入機関による特定技能協議会 への特定技能外国人情報の登録

※受入れから4か月以内

【主な提出書類】

- ・雇用条件書 ・支援計画書 ・在留カード
- ※協議会申請システム上で登録

6

必要な研修・OJT等を実施

【必要な実施事項(適合確認における遵守事項・要件等から一部抜粋)】

< I. 研修等の実施 >

- ・介護職員初任者研修等の受講
- ・訪問系サービスの基本事項や生活支援技術、利用者・家族・近隣とのコミュニケーション、日本の生活様式、緊急時対応等に関する研修実施

< II. 同行訪問等のOJT実施 > ※必ず「I」の事項完了後に実施すること。

- ・特定技能外国人が従事することについての、利用者・家族への説明
- ・サービス提供責任者や先輩職員の同行を伴う訪問等のOJTを、一定期間実施

< III. その他、随時実施する事項 >

- ・特定技能外国人に対する業務内容の丁寧な説明やキャリアに関する意向確認、キャリアアップ計画の策定
- ・ハラスメント未然防止のためのマニュアルや対処方法の作成・共有・周知
- ・ICT活用を含む、緊急時対応の仕組み構築や、特定技能外国人の業務負担軽減に向けた取組

※詳細は本手引きP4～「①受入れ事業所がやらなければいけないこと」を参照

7

特定技能外国人が訪問系サービスへ従事開始

※以降も、巡回訪問や定期報告等への対応が必要

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～

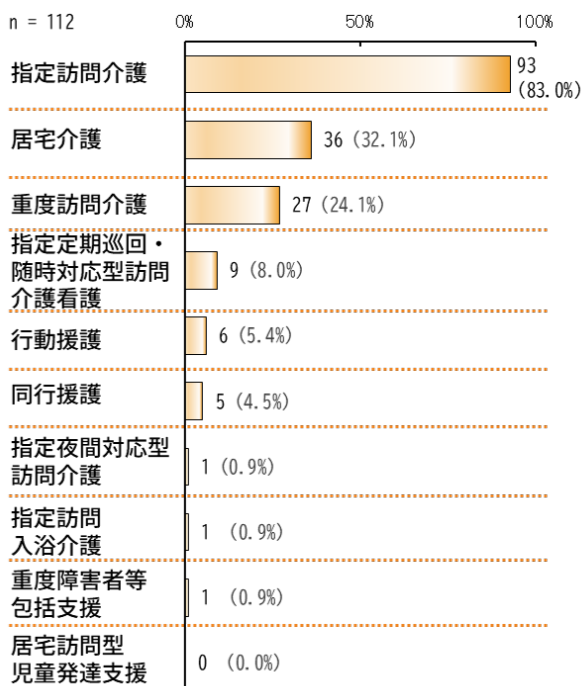
「訪問系サービスにおける外国人介護人材受入れに向けた環境整備等に関する調査研究事業」におけるアンケート調査では、2025年9月16日時点で適合確認申請中の訪問系サービス事業所(242事業所)及び適合確認書の発行を既に受けた訪問系サービス事業所(152事業所)を対象として、技能実習生及び特定技能外国人の受入れ状況や環境整備の状況等について把握しました。

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。

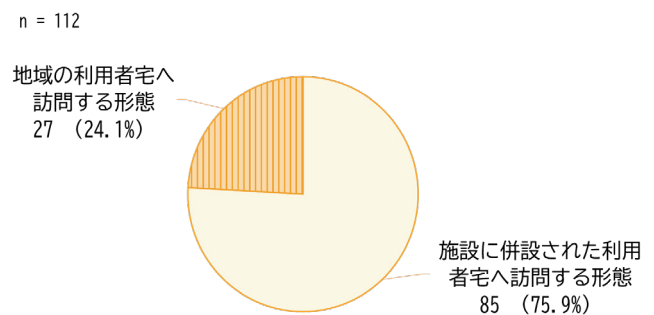
受入れを行っている、または予定している訪問系サービスの主な形態は、「施設に併設された利用者宅へ訪問する形態」が7割半ば、「地域の利用者宅へ訪問する形態」が2割半ばとなっており、施設に併設された利用者宅へ訪問する形態の訪問系サービス事業所で特に受入れが進んでいるとかがえます。

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)



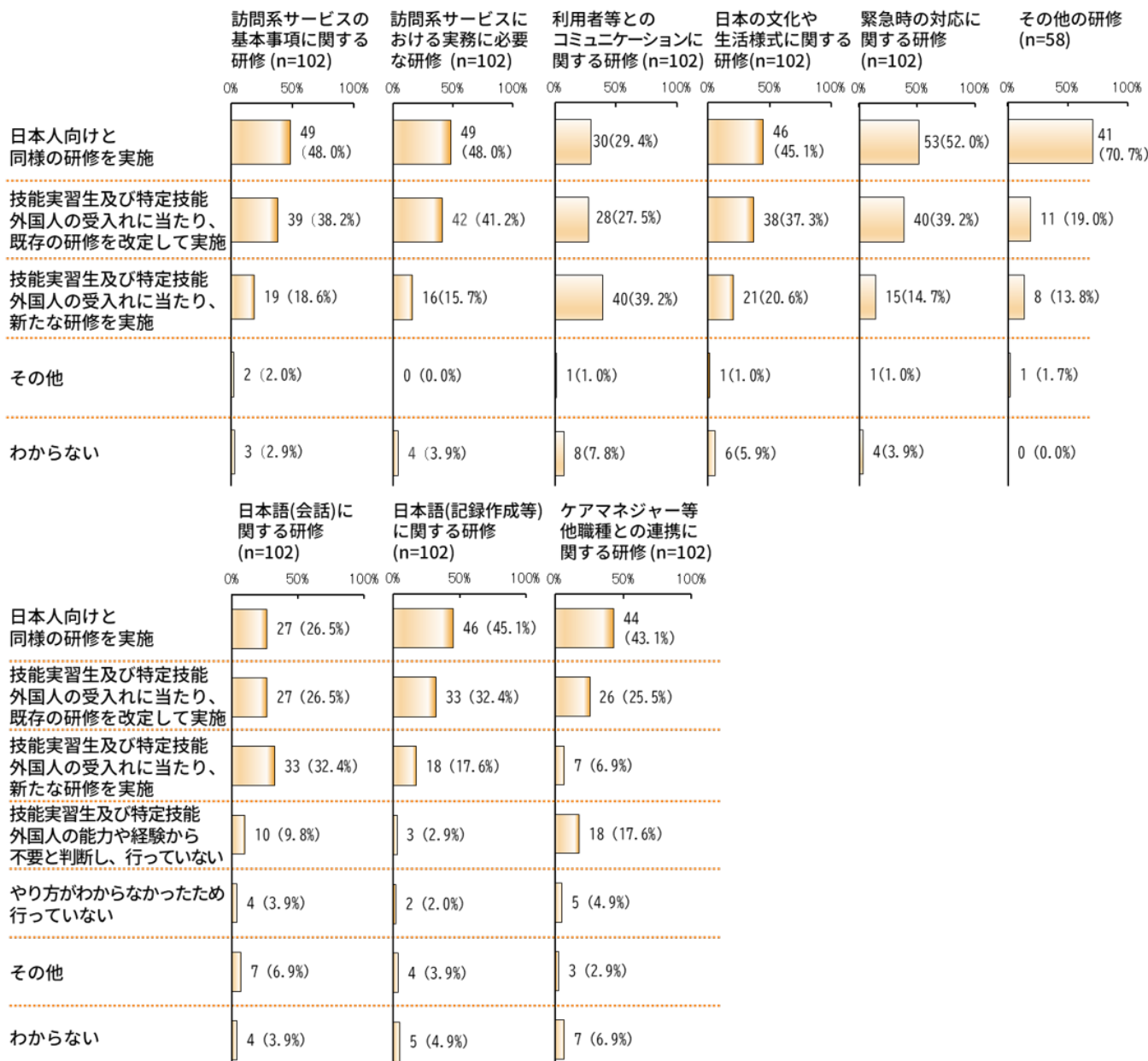
(補足)訪問入浴介護の事業所においては適合確認申請が不要であるため、今回の調査対象には十分に含まれていなかったと考えられます。

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当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るため、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お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、安心して働いています。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、安心して働いています。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