

社援発 0331 第 40 号
老発 0331 第 12 号
令和 7 年 3 月 31 日

都道府県知事
政令市・中核市長
地方厚生（支）局長

殿

厚生労働省社会・援護局長
厚生労働省老健局長
(公 印 省 略)

外国人介護人材の訪問系サービス従事における留意点について

訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であり、適切な指導体制の確保、権利保護、在留管理の観点に十分配慮する必要があることから、これまで、EPA介護福祉士候補者や、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ついては、訪問系サービスにおける従事は認められていなかったところである。

一方で、平成 29 年度から介護分野で技能実習生の受入れを開始し、その後、特定技能制度も創設され、施行から一定期間が経過する中で、各在留資格の制度趣旨に対する理解が進み、外国人介護人材の受入事業所数も増加してきているところであり、「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」における議論の結果、同検討会の中間まとめ（以下、単に「中間まとめ」という。）において、「外国人介護人材の訪問系サービスの従事については、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、ケアの質や権利保護等の観点から、（中略）事業者に対して一定の事項について遵守を求め、当該事項を適切に履行できる体制・計画等を有することを条件として従事を認めるべきである」との結論を得たところである。その後、中間まとめの結論を踏まえ、各制度所管省庁に対し、制度趣旨との適合性や外国人の人権保護、雇用環境等の観点から必要な確認や協議を行いつつ、具体的な要件を定めたところである。

については、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ついて、令和7年4月より順次、一部の訪問系サービスの従事を認めることとするが、その際、受入事業者において遵守する必要がある事項等については下記及び別紙のとおりであるので、ご了知願いたい。なお、EPA介護福祉士候補者に係る訪問系サービスへの従事については、必要な調整が終了し次第、改めて通知することとする。

また、各自治体におかれては、貴管内市町村のほか、事業者、関係団体等に対し、その周知徹底方をお願いする。

記

一 外国人介護人材の訪問系サービスの従事に係る基本的な考え方について

訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことを基本として、利用者に対するケアの質を担保していくことが求められる。また、外国人介護人材について、単なる日本人の穴埋めとしての労働力ととらえることは適当ではなく、それぞれの在留資格の趣旨も踏まえつつ、同程度の技能等を有し職務内容や職務に対する責任の程度が同等程度の日本人と比べて同等額以上の報酬を得ながら、キャリアアップしていく仕組みとする必要がある。なお、外国人介護人材が得る報酬の額については、日本人が従事する場合の報酬の額と同等以上であることが、各在留資格に係る法令で定められている。

二 本通知の対象となる訪問系サービスについて

本通知において、下記三以降の対応が求められる訪問系サービスは、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。以下同じ。）とする。

なお、今般、同法に規定する訪問入浴介護及び介護予防訪問入浴介護についても従事を認めるものとするが、これらについては、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（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。）の修了などが求められていないこと等も踏まえ、受入事業者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受講し、業務に従事させることとする。また、当該外国人介護人材が多様な業務を経験しながら、キャリアアップし、日本での就労に魅力を感じつつ継続して働くことができるようにしていくことが重要であることから、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、受入事業者によるきめ細かな支援を行うよう、配慮することとする。

また、今般外国人介護人材の従事が可能となる訪問系サービスのうち、障害福祉サービス等については、「障害福祉サービス等における外国人介護人材の訪問系サービス従事の留意点について（令和7年3月31日付け社援発0331第41号、障発0331第4号、こ支障第89号）」にて留意点を記載していることから、外国人介護人材を障害福祉サービス等の訪問系サービスに従事させる場合には、同通知を参照すること。

三 外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際の遵守事項について

中間まとめにおいて、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、介護職員初任者研修課程の修了などの要件を満たした上で、受入事業者に対しては、①～⑤の事項を適切に履行できる体制・計画等を有することについて、事前に巡回訪問等実施機関に必要な書類の提出を求めた上で、外国人介護人材の訪問系サービスの従事を認める（ただし、生活援助従事者研修課程（介護保険法施行規則第22条の23第1項に規定する生活援助従事者研修課程をいう。以下同じ。）のみを修了した場合を除く。）こととしている。①～⑤の事項については、各在留資格の介護分野に係る告示でも規定しているところであるが、詳細は以下のとおりである。

なお、外国人介護人材が介護予防・日常生活支援総合事業に従事するにあたっては、上

記の他の訪問系サービスに従事する場合と同様に、介護職員初任者研修課程の修了などの要件を満たした上で、受入事業者において①～⑤の事項を遵守する必要があるものとする。

① 外国人介護人材への研修実施

訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことを基本として、利用者に対するケアの質を担保していくことが重要である。

また、サービス提供に当たっては、適切なアセスメントに基づき自立支援に向けて取り組むことが基本となるところであるが、訪問系サービスでは、さらに利用者の個々人の身体状況や居宅での生活実態等に即した対応が求められる。加えて、利用者やその家族の生活習慣等に配慮しつつ、介護支援専門員などといった多職種と連携しながら支援を行うことが求められるという特徴がある。

こういった特徴を踏まえ、受入事業者においては、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に係る研修に加え、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。）や日本の生活様式など、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を行うことが必要である。

あわせて、緊急時の連絡方法や連絡先を事前に確認することで、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、事前に研修を行うことが必要である。

【参考：外国人介護人材に対する研修（初任者研修を含む）の実例】

- ・ 研修や勉強会を毎月実施し、そのなかで日本人も含めて職員同士が発表するといった、実際に介護現場で役立つ内容の研修・勉強の機会を設けている。
- ・ 生活援助での調理の際、文化の違いで味付けが違うこともあったが、利用者から教えてもらい味付けを覚えたケースが過去にあったことから、事業所として日本食の味付けを研修で指導するようにした。
- ・ 日本の文化の説明や日本の生活様式（訪問宅に応じた靴やカバン置き方等）の指導、電話対応、記録の書き方についての研修を行っている。
- ・ 技能実習生について、入国前に介護の日本語の学習支援を実施するほか、入国後講習（実習開始前）の際に日本語学習、法定研修に加えて初任者研修を実施し、実習開始後も介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供。実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等も行っている。

② 同行訪問等によるOJTの実施

①で記載したように、訪問系サービスにおいては、利用者の個々人の身体状況や居宅での生活実態等に即した対応が求められる等の特徴があり、研修の実施等による知識や技術の習得にとどまらず、実際に利用者やその家族とコミュニケーションをとっていく中で、利用者やその家族の特性に応じたより質の高いサービスの提供につながるものと考えられる。

この点を踏まえ、外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合には、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に、最初から一人で利用者の居宅に訪問するのではなく、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ことが必要である。

その際、同行訪問の回数や期間については、利用者や外国人介護人材の状況により、受入事業者が個々に判断するものとするが、下記四①で求められる事項や、五②の配慮事項も踏まえた上で設定することとする。

また、同行訪問時における指導方法についても同様に、利用者や外国人介護人材の状況により、受入事業者が個々に判断するものとするが、例えば、（ア）同行訪問の初期においては見学を中心とし、（イ）その後徐々に対応できる業務を増やしていくよう役割分担の上で身体介護等の業務を行い、（ウ）最終的には外国人介護人材が中心にサービス提供を行い同行者が確認する、といったように、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に段階を踏みながら指導することが考えられる。

【参考：OJTとしての同行訪問の実施についての事例】

※いずれも現行制度上で訪問系サービスに従事できる外国人介護人材（介護福祉士の有資格者）の実例であることに留意。

- ・ EPA 介護福祉士（EPA 介護福祉士候補者としての3年間以上の実務経験あり）の状況や利用者の特性等を考慮しつつ、繰り返しサービス提供責任者等の同行訪問を実施。同行訪問の際には、始めはサービス提供責任者等が一通り業務を行い、2回目以降は指示の下で行い、徐々にできる業務を増やしていく等、丁寧な対応を実施。本人に不安があれば、再度同行訪問するなど、利用者や外国人職員本人の様子を見て、臨機応変に対応している。
- ・ 1人の利用者に対して3～4か月の期間、先輩ヘルパー等が同行して業務を行い、サービスの手順、それぞれの利用者に応じた緊急時の体制や多職種との連携について、本人の深い理解と正確な実施ができるようにしている。

③ 外国人介護人材の意向確認、キャリアパスの構築等

外国人介護人材についても、日本人と同様に、訪問系サービスを含む多様な業務を経験し、キャリアアップに繋がるようにすることは、外国人介護人材にとって、我が国で継続して就労する魅力向上にも繋がりうるものと考えられる。

また、外国人介護人材がその能力を十分に発揮して介護現場で活躍するため、継続的な日本語学習や介護福祉士の資格取得に向けた国家試験の受験・合格の後押し、就労環境の整備等の様々な支援について、多様な主体が連携して取り組むことが重要である。

このように、外国人介護人材が我が国の介護現場に魅力を感じて働き続けることができる環境を整備することは、訪問介護員等の人材不足や高齢化が進んでいる中、必要なサービスを将来にわたって提供できるように対応していくことにも資するものであることから、受入事業者においては、外国人介護人材のキャリアパス等を確保するといった観点にも十分留意しつつ、きめ細かな支援を行うことが求められる。

具体的には、受入事業者が外国人介護人材に訪問系サービスに従事させる場合には、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、その意向を確認し、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、個人に沿ったキャリアパスを構築することが必要

である。また、そのキャリアパスの実現に向け、多様な業務の経験や資格取得に向けた計画的な取組が必要であることから、そのような内容を含む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が必要である。

あわせて、策定したキャリアアップ計画については、外国人介護人材本人の意向、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がどのようになっているかの理解を促すため、当該外国人介護人材とも共有することとする。なお、具体的なキャリアアップ計画の記載内容、提出時期、様式等については、別途通知するものとする。

【参考：キャリアパスの構築についての事例】

- ・ 外国人職員個々の能力や希望に応じて、介護福祉士国家試験に向けた対策プログラムを提供。実施に当たっては、目標設定や習熟度の見える化等も行っている。（再掲）
- ・ 介護福祉士国家資格の取得を希望する特定技能の外国人職員に対し、年単位のカリキュラムを立て支援を実施。事業所が日本語や国家試験対策の勉強を支援するとともに、初任者研修等を法人内で実施し、受講させる仕組みを整備している。

④ ハラスメント対策

訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であることから、受入事業者にとっては、利用者やその家族から介護職員に対するハラスメント行為が行われた際の発見が難しい等の課題がある。そのため、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、ハラスメントの防止や相談体制の構築などによる権利保護を十分に行うことが必要である。

具体的には、以下に掲げる対応のいずれも行うことが必要である。

- ・ 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

なお、利用者やその家族からのハラスメントに関しては、国において、「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」や管理者・職員向けの研修用の手引き、介護現場におけるハラスメント事例集を作成・周知しているので、これらの積極的な活用を図りたい。あわせて、「指定居宅サービス等及び指定介護予防サービス等に関する基準について（平成11年9月17日老企第25号厚生省老人保健福祉局企画課長通知）」において、各種ハラスメントの防止のために事業主が講ずべき措置の具体的内容や事業主が講じることが望ましい取組を記載しており、職場におけるハラスメントに対する事業主の方針等の明確化など、当該通知に記載された取組についても実施することが求められる。

介護現場におけるハラスメント対策マニュアル

【参考：ハラスメント対策についての事例】

※いずれも現行制度上で訪問系サービスに従事できる外国人介護人材（介護福祉士の有資格者）の実例であることに留意。

- ・ 利用者からのセクハラが疑われる事例があったが、導入していたコミュニケーションアプリを活用してEPA 介護福祉士本人が相談。速やかに事業所内で対応を検討し、利用者家族に説明した上で、訪問者を変更する等といった対応を行った。
- ・ 日常的に丁寧な介護と積極的なコミュニケーションを心がけることにより、利用者からのハラスメントや苦情は少ない。

⑤ ICTの活用等による環境整備

訪問系サービスについては、利用者と介護者が1対1で業務を行うことが基本であり、サービスを提供する場において他の介護職員はいないことから、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、当該外国人介護人材の負担軽減や訪問先の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や日常生活や介護現場での困りごと等が相談できるような体制整備など、ICTの活用等も含めた環境整備を行うことが必要である。

この点、具体的な環境整備の内容として、以下に掲げる対応のいずれも行うことが必要である。

- ・ 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付けられる体制の確保
- ・ サービス提供記録や申し送りについて職員全員で情報共有する仕組みの整備

また、これらの環境整備を実現する手段として、ICTツールの活用が考えられるところ、介護業務に係るICTツールとしては、以下のようなものがある。

- ・ コミュニケーションツール：多言語翻訳機等の活用による円滑なコミュニケーションが期待される。コミュニケーションアプリについては、訪問先の居宅で緊急事態が起こった際の適切な対応に向けて円滑なコミュニケーションを可能にするため、積極的に活用することが望ましい。
- ・ 業務効率化ツール：介護業務については見守りカメラやセンサー等があり、介護業務の効率の実施が期待される。間接業務については記録ソフトやインカム等があり、例えば記録ソフトについては、音声入力、多言語翻訳、入力簡素化等による業務効率化が期待される。
- ・ 学習ツール：日本語や介護技術の学習に関する教材の活用による自律的な学習が期待される。

また、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準（平成11年厚生省令第37号）第19条第2項等に基づき、提供した具体的なサービスの内容等を記録する必要があるところ、外国人介護人材が行う記録に当たっては、これらのICTツールの活用によって記録作成の負担を軽減することが考えられるとともに、そもそもの記録作成における簡略化等の工夫を行うなどの環境整備を行うことが重要である。

また、ICTツールは、業務の負担軽減に資するだけでなく、訪問先の居宅で緊急事態が起こった際に円滑なコミュニケーションを可能にする、利用者等との間でトラブルが生じた際に適切な対応がとれていたかどうかを振り返ることができるなど、不測の事態に対応する際に活用できるものであり、外国人介護人材及び受入事業者の両者にとっ

てメリットがあるものであることから、積極的に活用することが望ましい。

【参考：ICTの活用等による環境整備についての実例】

- ・ 従来は複写式の記録様式を活用した手書きであり、記録に慣れるまでは日本人職員が補助をしながら記録業務を行っていたが、タブレット端末による記録に切り替えたことにより、記録の質の向上と負担軽減が図られた。
- ・ 介護記録ソフトを利用するとともに、タブレット端末上での記録について、チェック方式を導入するなど業務支援が進められている。
- ・ 緊急事態にも適切に対応できるようにコミュニケーションアプリを導入し、日常生活や介護現場での困りごと等が相談できるようにしている。
- ・ 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を作成するほか、緊急時に他の職員が駆け付けられる体制の確保、サービス提供記録や申し送りについて職員全員で情報共有する仕組みにすることで、緊急時に適切に対応できる環境を整備している。

四 その他外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際に求められる事項について

外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合に当たって、受入事業者は、上記三の事項に加え、下記①及び②についても対応が必要である。これらの点については、事前に巡回訪問等実施機関において確認を行ったうえで、外国人介護人材の訪問系サービスの従事を認めることとする。

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、受入事業所において以下のア及びイの措置を講じる。

ア 日本語能力試験N2相当など在留資格に応じて求められている日本語能力よりも高いレベルの能力を有する場合に限定する

イ 上記三②の同行訪問を、利用者ごとに以下のとおり実施する。

- ✓ 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

※ 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ることとし、それ以上の同行訪問期間の短縮は認めない。また、上記を満たした上で、三②や五②に記載された考え方を踏まえて、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同行訪問を行うよう、受入事業者において適切に判断することが必要である。

② 外国人介護人材が訪問すること等についての利用者・家族への説明

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とする。その際に用いる様式については、別添のとおりとする。

- ・ 外国人介護人材が訪問する場合があること
- ・ 訪問予定の外国人介護人材について①を満たしていること（実務経験の期間等）
- ・ ICT機器を使用しながら業務を行う場合があること
- ・ 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に利用者又は家族から連絡するための事業所連絡先

五 外国人介護人材を訪問系サービスに従事させる際の配慮事項について

外国人介護人材が訪問系サービスに従事する場合にあたって、受入事業者に対しては、上記三及び四の対応に加え、以下の①②についても配慮を求めることとする。

① 外国人介護人材の訪問先の選定

外国人介護人材については、コミュニケーション能力、介護の技術の状況など、それぞれが有する能力等は個人によって異なる。また、利用者についても、その状態像等はそれぞれ異なる。

そのため、受入事業者においては、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たり、その訪問先の選定に際して、ハラスメント等が発生しにくいようにすることに留意しつつ、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や事業者等が総合的に判断することとする。その際、訪問先の選定の判断について、受入事業者において適切に記録を残すこととする。あわせて、利用者やその家族と介護職員の間でミスマッチが起こらないよう、受入事業者において、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とする。

また、上記三②の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が適当である。

なお、対人サービスである介護分野においては、利用者とコミュニケーションを行うため、日本語によるコミュニケーションが不可欠である。そのため、一定の日本語能力を担保する観点から、在留資格に応じて必要な語学力を設定しているが、一方で、試験で測られる語学力と現場でのコミュニケーション能力は必ずしも一致するものではない。利用者の特性等に応じたサービス提供については、必ずしも日本語能力のみに左右されるものではないことから、サービス提供責任者の指導等も受けつつ、現場での経験を積みながらレベルアップしていく側面があることに留意することとする。

【参考：訪問先の選定についての事例】

※いずれも現行制度上で訪問系サービスに従事できる外国人介護人材（介護福祉士の有資格者）の実例であることに留意。

- ・ 管理者やサービス提供責任者等が、利用者の性格や障害の有無に配慮し、訪問先を選定。就労当初は、身体介護業務にある程度慣れたのち、生活援助業務にあたらせるというように、訪問先の調整も行った。その際、利用者・家族には外国人職員が訪問することを説明し、ご了解をいただいた。
- ・ 同行研修の終了後、1人で訪問介護業務を行うことになるタイミングで、利用者・家族に説明し、ご了解をいただいた。
- ・ 新人の場合には新規利用者のサービスには入らず、先輩職員が担当している利用者のサービスを引き継ぐこととしている。

② 外国人介護人材の状況に応じたOJTの実施等

各在留資格の介護分野に係る告示でも規定しているとおり、受入事業者は、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ものと受入事業者が認めるまでの一定期間、サービス提供責任者等が同行するなどにより必要なOJTを行うこととされている。このため、受入事業者が外国人介護人材に訪問系サービスを行わせる場合にあっては、具体的には、次のような措置を講じることとする。

- ・ 訪問系サービスに従事する外国人介護人材の実務経験や能力等に応じて、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、サービス提供責任者等が特段の配慮を行うこととする。
- ・ 当該外国人介護人材が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が求められる。

【参考：訪問系サービスの従事に当たって、実務経験を踏まえている例や同行訪問の期間についての事例】

※いずれも現行制度上で訪問介護に従事できる外国人介護人材（介護福祉士の有資格者）の実例であることに留意。

- ・ 就労当初は外国人職員を法人内の別の施設に配属させ、介護技術の向上や利用者とのコミュニケーションを育ませることを重視する。その後管理者等が、本人が利用者とのコミュニケーションでどこまで聞き取りができるか、声かけがどの程度できるか等を判断した上で、訪問系サービスの従事を認めている。
- ・ EPA 介護福祉士（EPA 介護福祉士候補者として3年間以上の実務経験あり）の状況や利用者の特性等を考慮しつつ、繰り返しサービス提供責任者等の同行訪問を実施。同行訪問の際には、始めはサービス提供責任者等が一通り業務を行い、2回目以降は指示の下で行い、徐々にできる業務を増やしていく等、丁寧な対応を実施。本人に不安があれば、再度同行訪問するなど、利用者や外国人職員本人の様子を見て、臨機応変に対応している。（再掲）
- ・ 1人の利用者に対して3～4か月の期間、先輩ヘルパー等が同行して業務を行い、サービスの手順、それ

それぞれの利用者に応じた緊急時の体制や多職種との連携について、本人の深い理解と正確な実施ができるようにしている。（再掲）

六 三及び四に掲げた事項の遵守状況の確認について

巡回訪問等実施機関においては、訪問系サービスに従事する外国人介護人材を受け入れる事業所について、上記三①～⑤を適切に実施する体制を有していること及び四①・②に対応することを、当該事業所から提出された書類に基づいて事前に確認し、これらが全て確認できた事業所に対し、訪問系サービスに従事する外国人介護人材ごとに適合確認書を交付する。

また、適合確認書の交付を受けた事業所における上記三①～⑤及び四①・②の事項の遵守状況については巡回訪問等を通じて確認することとする。その際、これらの事項が適切に実施されているかどうか、事業管理者、サービス提供責任者、外国人介護人材本人等から確認することとする。

巡回訪問等の結果、上記三①～⑤及び四①・②の適切な履行が確認できない場合は、指導等を行うとともに、指導等を通じて改善が見込まれない場合には、外国人介護人材の受入れを認めない等の措置を講ずる。具体的には、それぞれの在留資格に応じて、以下のような流れで、受入停止を行うものとする。

① 技能実習の場合における具体的な受入停止の流れ

(ア) 巡回訪問等で上記三①～⑤及び四①・②の違反（疑わしい場合も含む）を確認

(イ) 受入事業者において違反が発生した場合（※）には、直ちに遵守されるよう巡回訪問等実施機関又は厚生労働省より指導を実施。

(ウ) 指導の内容に基づき、受入法人が計画的に是正に向けた対応を実施。

(エ) 上記の対応を行ってなお、是正がなされない場合には、厚生労働省に協議の上、適合確認書を取消することとする。加えて、巡回訪問等実施機関から外国人技能実習機構に対し当該受入法人の情報提供を行う。その後、出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣による技能実習計画の認定の取消しを行う（技能実習計画の認定を取り消された法人は当該取消しの日から起算して5年間、技能実習生の受入れができなくなる）。

※ 労働関係法令の違反、介護保険制度の運営基準違反等があれば、その態様により、巡回訪問等実施機関より直ちに処分庁へ通報する。

② 特定技能の場合における具体的な受入停止の流れ

(ア) 巡回訪問等で上記三①～⑤及び四①・②の違反（疑わしい場合も含む）を確認

(イ) 受入事業者において違反が発生した場合（※）には、直ちに遵守されるよう巡回訪問等実施機関又は厚生労働省より指導を実施。

(ウ) 指導の内容に基づき、受入法人が計画的に是正に向けた対応を実施。

(エ) 上記の対応を行ってなお、是正がなされない場合には、厚生労働省に協議の上、適合確認書を取消することとする。加えて、介護分野における特定技能協議会の脱退手続を進める（適合確認書の取消しにより介護分野における特定技能協議会を脱退となった法人は当該脱退の日から起算して5年間、特定技能協議会に加入することはでき

ないことから、介護分野における特定技能外国人の受入れができなくなる)。

※ 労働関係法令の違反、介護保険制度の運営基準違反等があれば、その態様により、巡回訪問等実施機関より直ちに処分庁へ通報する。

七 国が行う取組

受入事業者が外国人介護人材を受け入れ、訪問系サービスに従事させるにあたって、上記三及び四に掲げた事項の遵守や五の配慮事項への対応をしつつ、外国人介護人材への適切な支援を行うために、国は、中間まとめに記載された以下のような取組を行うものとする。

① 巡回訪問の体制強化等

国においては、外国人介護人材の受入・定着支援の観点から、民間団体に委託等して、EPA介護福祉士候補者や特定技能外国人を受け入れている事業者に対し、巡回訪問を実施し、当該外国人介護人材の雇用に関する状況等の実態把握や、必要に応じた外国人介護人材本人及び受入事業者への助言を行っている。

今般、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、この巡回訪問の体制を強化し、上記六のとおり受入事業者における遵守状況等の確認を行うこととし、その際には事業管理者やサービス提供責任者、外国人介護人材本人等から丁寧に聞き取り等を行うこととする。また、上記三及び四に掲げた事項の遵守状況等を踏まえ、必要に応じて指導や受入停止の措置をとることとする。

② 相談窓口の設置

国においては、外国人介護人材の受入・定着支援の観点から、①と同じ事業の中で民間団体に委託等して、外国人介護人材の介護業務の悩み等に関する相談支援を実施するための相談窓口を設けており、相談にあたっては母国語で相談できるよう、多言語対応を行っている。

この相談窓口について、SNS等も活用しながら周知を図るとともに、体制を強化し、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生じた悩みや相談事に対し、相談受付や必要な助言等を行うことにより、外国人介護人材が日本で働きやすい環境を整備し、日本での定着支援に取り組むものとする。あわせて、相談内容やその対応結果を分析し、相談窓口の質の向上を図ることとする。

③ キャリアアップのための支援

上記三③のとおり、外国人介護人材についても、日本人と同様に、訪問系サービスを含む多様な業務を経験し、キャリアアップに繋がるようにすることは、外国人介護人材にとって、我が国で継続して就労する魅力向上にも繋がりうるものと考えられる。

国においては、地域の実情に応じた介護従事者の確保対策を支援するため、地域医療介護総合確保基金において「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」等に資するための事業メニューを整備しており、各都道府県における計画を踏まえた取組の支援を行っている。

当該基金による事業においては、外国人介護人材に係る各種研修（介護職員初任者研修を含む。）の受講支援や介護福祉士資格取得のための学習支援など、日本での定着支援やキャリアアップのために活用できるメニューを整備している。そのほかにも、訪問系サービスに同行する場合のかかり増し経費への支援に係る事業や、ハラスメント対策の推進に係る事業、介護従事者の負担軽減等に資するＩＣＴの導入支援事業などもあり、外国人介護人材の訪問系サービスの従事にあたって活用できるメニューが多数あることから、都道府県においては積極的な活用を検討されたい。

なお、当該基金事業以外の国の事業としても、民間団体に補助し、介護の日本語等の学習教材の作成や、国家試験対策講座の実施などを行っており、外国人介護人材や受入事業者においては、これらについても積極的に活用いただきたい。

④ 従事しやすい環境整備

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、国は、①で記載した巡回訪問の実施等を踏まえて、外国人介護人材の業務の実施状況・小規模事業所を含む受入事業者の状況・サービス提供責任者等の対応状況等の実態の把握・課題の分析に努めるとともに、③で記載した基金事業の積極的な活用の促進などを通じて、従事しやすい環境整備に努めるものとする。

八 施行日について

本通知の施行日については、在留資格に応じて、以下のとおりとする。

- ・技能実習：令和７年４月１日
- ・特定技能：「出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の基準を定める省令及び特定技能雇用契約及び一号特定技能外国人支援計画の基準等を定める省令の規定に基づき介護分野について特定の産業上の分野に特有の事情に鑑みて当該分野を所管する関係行政機関の長が定める基準の一部を改正する告示」の施行日