外国人材を現場の力に

～介護事業所を支える制度活用～

雇用管理者が知っておくべき受入れ制度の基本、定着・活躍への道筋

公益財団法人介護労働安定センター高知支部
雇用管理コンサルタント
特定社会保険労務士・行政書士　竹内隆志

本日のプログラム

第1部	外国人介護人材受入れの背景と現状
第2部	「4つの受入れ制度」と新制度「育成就労」
第3部	採用・受入れスケジュールと法的事務
第4部	定着と活躍に向けた指導・職場環境づくり
第5部	相談窓口・補助金等の公的支援とまとめ

第1部

外国人介護人材受入れの背景と現状

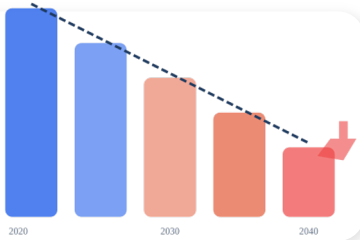
なぜ今、外国人介護人材なのか？

2040年問題

高齢者数がピークを迎え、医療・介護ニーズが多様化・複雑化

生産年齢人口の急減

国内の人材確保だけでは限界、現役世代の急激な減少



多様な人材の確保

地域の介護サービス維持のため、外国人を含む多様な人材が不可欠

単なる「労働力補填」ではなく、地域の介護サービスを支える「中核的・専門的人材」としての位置づけ

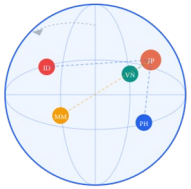
外国人介護職員の受入れ・活躍の現状

※介護分野の特定技能（令和7年12月末・出入国在留管理庁）

特定技能外国人

約6.8万人

過去最多を更新中



上位国籍

インドネシア 約33%
ミャンマー 約28%
ベトナム 約15%
フィリピン・ネパール 各約9%

受入れ施設の57.4%

が「今後も受入れを増やしたい」と回答
（介護施設の44.9%が受入れ実績あり）

出典：全国老人福祉施設協議会「令和6年度 外国人介護人材に関する実態調査」（有効回答1,837施設）

外国人介護人材の活用は一部の先進施設だけでなく、今や「不可欠な存在」に

第2部

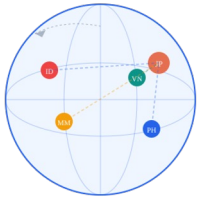
外国人介護人材「4つの受入れ制度」と新制度「育成就労」

介護分野「4つの受入れルート」全体像

	EPA	在留資格「介護」	技能実習	育成就労（2027年～）	特定技能1号
目的	二国間経済連携	専門職人材確保	技術移転国際貢献	人材育成＋人材確保	人手不足対応
在留期間	最長4年(資格取得後制限なし)	制限なし(更新可能)	最長5年(原則帰国)	3年（特定技能へ移行可能）	通算5年
転職	不可	可能	原則不可	一定要件下で可能	同職種内可
日本語力	N3～N4(入国前研修)	N2程度(養成校卒)	N4程度	入国時A1（N5等）	N4以上(試験合格)

制度によって「転職の可否」「配置基準算定の時期」が異なります → 自施設に最適なルートの検討が必要

① EPA（経済連携協定）



目的：二国間の経済連携強化（インドネシア・フィリピン・ベトナム）

特徴

訪日前後の手厚い日本語研修を経て入国。受入施設で就労しながら介護福祉士国家試験の合格を目指す。

メリット

- 現地でしっかりと教育され学習意欲が高い
- 二国間協定により悪質ブローカーを完全に排除

留意点

- 受入れ上限枠やマッチングの手間
- 合格できなければ4年で帰国の制限

② 在留資格「介護」

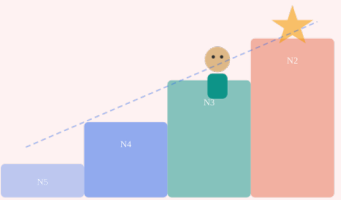
日本の介護福祉士養成施設を卒業し、国家資格を取得した専門職人材（実務経験ルートからの切替も増加）

メリット

- 介護福祉士有資格者 → 配置基準を即時算定
- 在留期間更新に上限なし（永続的な就労可能）
- 家族帯同が可能

留意点

- 養成校からの独自採用がメイン
- 確実な採用活動のノウハウが必要



③ 技能実習（国際貢献・技術移転）

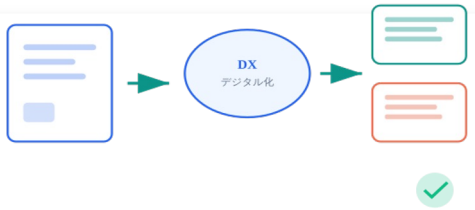
目的：日本から本国への「技術移転」を通じた国際貢献。入国時日本語力はN4程度。

最長5年で原則帰国

転職（転籍）は原則不可

監理団体の指導・監査

巡回指導・監査を受けられるメリット



⚠ 2027年（令和9年）より**「育成就労制度」**へ抜本的に移行・見直されます

④ 特定技能1号（即戦力人材）

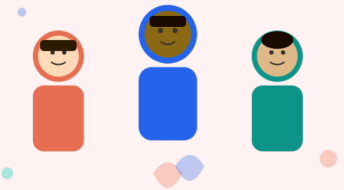
目的：深刻な人手不足への対応。技能・日本語試験合格者（または技能実習2号修了者）が対象。
通算5年。

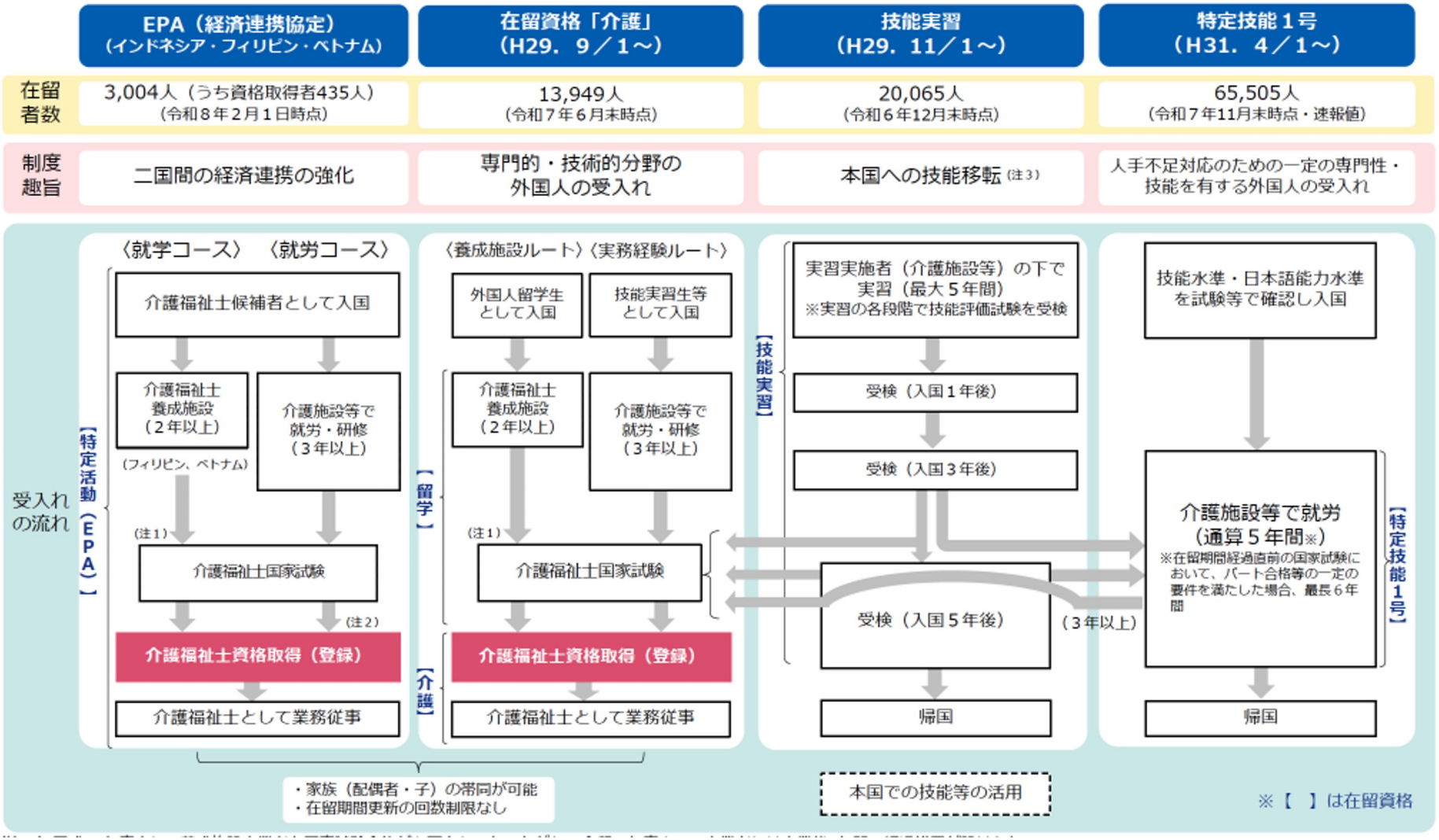
メリット

- 配置基準は就労開始時から算定
- 即戦力として期待できる

留意点

- 介護福祉士を取得できなければ最長5年で帰国
- 同職種内での「転職」が可能
  → 定着支援が極めて重要





外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について　厚生労働省説明資料(R8.3.25)　より引用

重要

2027年運用開始「育成就労制度」

改正法交付（令和6年6月）

技能実習が発展的に解消、新制度へ移行

新制度の目的

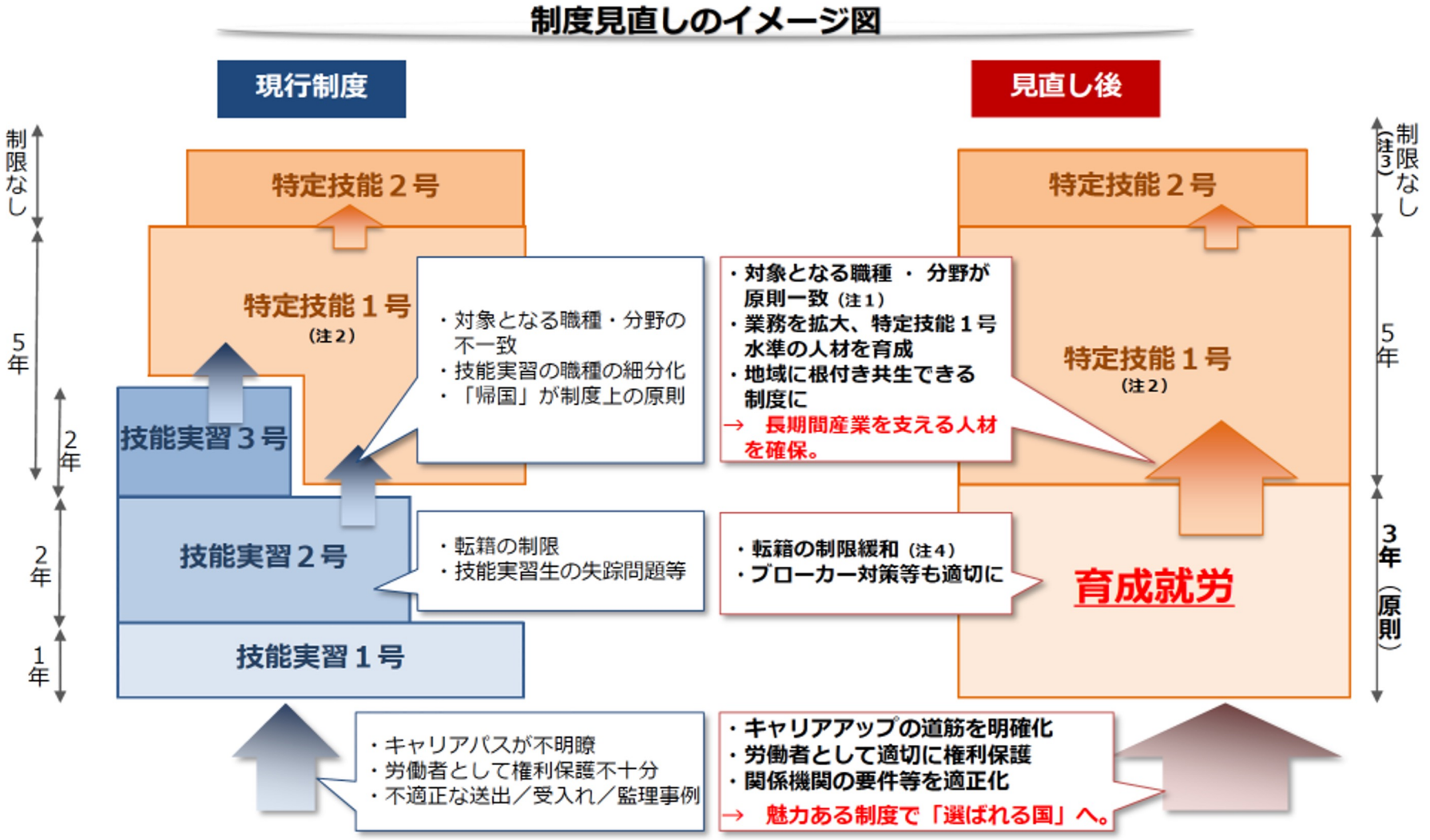
特定技能1号水準への「人材育成」と「人材確保」の両立（3年間の就労を通じて技能修得）

制度の厳格化

外国人育成就労機構の創設、監理団体→「監理支援機関」への厳格化

転籍の容認

本人意向による転籍を一定要件下で容認



法務省　改正法の概要（育成就労制度の創設等）より引用

育成就労と特定技能1号のステップ接続

入国時	3年間育成就労	修了時	特定技能1号
A1相当 （N5等）	技能修得 日本語育成	A2相当 （N4等）	試験免除等で シームレス移行

日本語教育機関認定法の活用による日本語教育の質向上も推進

介護分野特有の育成就労「固有ルール」

転籍制限期間：原則「2年」に設定

対人対面サービスとしての信頼関係醸成、大都市部への過度な流出防止のため

2年の転籍制限を適用するための要件

処遇改善加算の取得

介護職員等処遇改善加算を取得していること

キャリア支援プランの策定

育成就労外国人ごとの「育成就労キャリア支援プラン」を策定



段階的な日本語能力要件

2年目：日本語能力A2相当かつ日本語学習プラン等の策定

第3部

採用・受入れに伴う
スケジュールと法的事務

意思決定から就業開始までのスケジュール

EPA

約17〜21ヶ月

毎年3〜4月の登録申請から1年半以上

技能実習

約7〜10ヶ月

監理団体を通じ、面接から配属まで

特定技能

約2.5〜8ヶ月

登録支援機関等を通じ、国内外マッチング

雇用管理者が知っておくべき法律・義務

入管法：不法就労助長罪

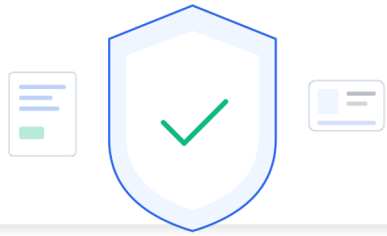
在留資格の確認を怠ると最長5年の拘禁刑・500万円以下の罰金

雇用対策法：外国人雇用状況届出

雇入れ・離職時のハローワークへの届出義務（怠ると30万円以下の罰金）

労使共通ルール

差別的労働条件の禁止、社会保険・労働保険の加入義務は日本人と同一



外国人雇用状況届出と在留カード確認

偽変造在留カードに注意！

出入国在留管理庁提供の「在留カード等読取アプリケーション」を使用し、ICチップの真正性を確認することが推奨されています。

ハローワーク届出の必須確認項目

- 在留資格
- 在留期間
- 在留カード番号
- 国籍・地域
- 資格外活動許可の有無



第4部

定着と活躍に向けた指導・職場環境づくり

外国人介護職員が抱える「課題」

言語面の不安

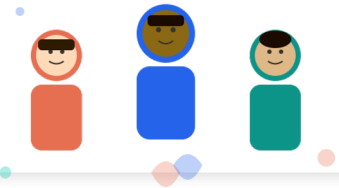
業務記録の負担、指示のニュアンス不理解、緊急時対応の遅れ

孤独・ホームシック

相談相手の不在、地域ルール（ゴミ出し・銀行等）の不理解による孤立

キャリア不安

キャリアアップ（リーダー就任）できるイメージが湧かない



活躍を促す育成実例と指導体制

入職時の目的ヒアリング

本人の望むキャリアを面談で確認

メンター（指導役）の配置

同性でキャリアの長い相談しやすいベテランの選任

視覚的なマニュアル

ふりがな付き・写真・イラスト付きの操作手順

やさしい日本語の活用

モデル就業規則や職労労務管理マニュアルの活用



暮らしの支援実例

住まいの準備

Wi-Fi整備（日本語学習に必須）、ゴミ出し・銀行手続きの図解案内

相談体制

相談専任スタッフによる「職場に直接言いづらいこと」のヒアリング

帰国休暇への配慮

1〜2年に1回、1ヶ月程度の帰国休暇。ホームリーブ制度（旅費補助）の検討

多様な生活様式への理解

お祈りの時間・場所、ヒジャブ着用、禁忌食材への配慮など



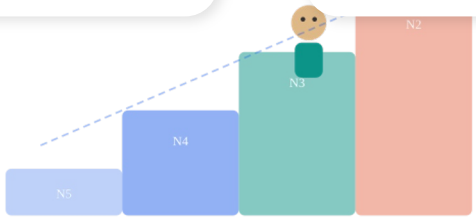
日本語能力・国家資格取得支援

日本語学習支援

- 日本介護福祉士会「にほんごをまなぼう」（無料Webサイト学習ツール）
- 厚労省の多言語教材の活用
- 学習時間確保のシフト配慮

国家試験サポート

- 実務経験ルート向け「国家資格取得支援講座」（集合・オンライン/無料）
- 受験手続きの支援
- 資格手当・人事考課・賞与への反映による動機付け



ICTテクノロジーの活用効果

ICTは言語の壁だけでなく「介護職員全員の負担軽減」に役立ちます

日本語力向上

翻訳ツールの履歴で自律学習

意思疎通の円滑化

チャットでテキスト・絵文字共有

業務効率化

介護記録ソフト・音声入力・ルビ変換

心理的なゆとり

インカムでリーダーに即相談

安心安全な職場

見守りセンサーで視覚的に状況共有

介護テクノロジー導入・運用のステップ

シンプルな機能で直感操作

スマホ等で操作できるものを選ぶ（PCは操作ハードルが高い）

小さい範囲から試行

全フロアではなく特定チーム・ユニットから始めてルール化

紛失・破損防止

ストラップやケースを準備し管理手順を決めておく

個人情報に留意

翻訳履歴のリスク管理、利用者の個人情報はオンライン翻訳に入力しない



最新法改正

訪問系サービスへの従事解禁

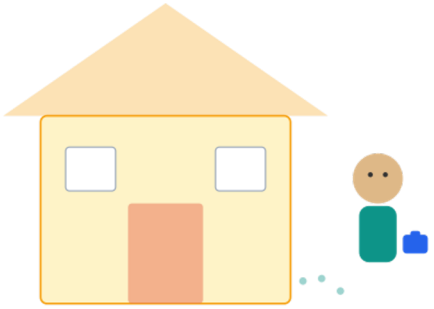
令和7年4月より、技能実習生・特定技能外国人の訪問介護等への従事が解禁（定期巡回含む）

基本条件

介護職員初任者研修課程等の修了 ＋ 介護事業所での実務経験が原則1年以上

実務経験1年未満の場合の例外要件

日本語能力N2以上（合格）かつ、週のサービス頻度に応じた厳密な同行訪問（3か月～半年など）の措置が必要



訪問系サービス「5つの遵守事項」

1. **訪問基本事項・コミュニケーション研修**
   の実施
2. **サービス提供責任者等による同行訪問**
   （OJT）の実施
3. **キャリアアップ計画の共同策定**
   （事前説明・意向確認・直筆署名）
4. **ハラスメント対策**
   （予防マニュアル共有・相談窓口設置）
5. **ICT環境整備**
   （マニュアル・緊急駆けつけ・情報共有）

※ 適正に履行されないと、受入れ取消や事業所名公表の厳しい措置あり

第5部

相談窓口・補助金等の公的支援とまとめ

困ったときの公的相談・問い合わせ先

外国人材の雇用管理でお困りのときは、以下の公的窓口をご活用ください

JICWELS（国際厚生事業団）

EPA相談窓口（フリーダイヤル）、外国人介護人材無料サポート（12言語対応・雇用労務管理の相談）

外国人育成就労機構・ハローワーク

制度全般の相談、外国人雇用状況届出、受入れ・監理に関する手続き

出入国在留管理庁

在留資格・在留期間の確認、在留カードの真正性、各種在留手続きに関する相談

労働局・労働基準監督署

労働条件・社会保険・労働保険など、日本人と同一の労務管理ルールに関する相談

高知県外国人材雇用相談窓口「ふぉれこ」

相談無料

事業者の外国人雇用相談（技能実習・育成就労・特定技能・在留資格）　相談対応：高知県行政書士会

TEL：088-802-2343（平日9:00～16:00）　**メール：info@kochi-gyosei.jp**

介護事業所対象

高知県の補助金・支援策 ①

外国人介護人材受入施設環境整備支援事業費補助金

① 活躍ツール導入支援

翻訳機、多言語対応の介護記録
ソフト、eラーニング等の導入
及び活用のための研修

40万円/1受入施設　**補助率3/4以内**

② 日本語学習支援

外国人介護人材の日本語学習
に要する経費（教材費、講師
謝金、施設使用料等）

30万円/1受入施設　**補助率2/3以内**

介護事業所デジタル化支援事業費補助金

介護テクノロジー（介護記録ソフト、見守りセンサー、インカム等）の導入経費、
Wi-Fi環境整備工事、業務改善の専門家コンサル経費等（補助率4/5等）

最大1,000万円

問い合わせ：高知県 子ども・福祉政策部 長寿社会課 福祉・介護人材対策室　TEL：088-823-9631

外国人材受入

高知県の補助金・支援策 ②

技能実習生等受入支援事業費補助金

1事業者2人まで

■ 過去に受入実績がない事業者
■ 県がMOUを締結した地域の送り出し機関から初めて受け入れる事業者

技能実習生 **15万円/人**　　特定技能外国人 **9万円/人**

申請期限：就労開始後30日以内、または令和9年2月末日までのいずれか早い日

外国人材受入環境整備事業費補助金（スキルアップ支援）

上限100万円
（1人3万円）

技能向上訓練・試験、ビジネススキル研修（日本語教育含む）、特定技能2号試験等の受講経費
補助率：1/3以内（優良サポート事業者認証は1/2以内）

賃金向上環境整備事業費補助金

1人10万円
上限1,000万円

県指定の補助金（介護DX支援等）の交付決定を受けた事業者に対し、賃上げ原資の一部を支援
（指定補助金に係る自己負担額を上限）

国の助成金制度

外国人雇用に活用できる助成金

人材確保等支援助成金

上限80万円

外国人労働者就労環境整備助成コース

1制度導入につき20万円の定額助成
必須：雇用労務責任者の選任＋
就業規則等の多言語化
選択：苦情相談体制・一時帰国
休暇制度・社内標識多言語化

人材開発支援助成金

人材育成支援コース

年間上限
1,000万円

10時間以上のOFF-JT訓練が対象
経費助成：中小企業45%
（有期実習型訓練60%）
賃金助成：1人1時間800円
（加算要件で1,000円）

業務改善助成金

最低賃金引上げ＋設備投資

最大600万円

時給50円以上の引上げ＋生産性
向上の設備投資をセットで支援
助成率：1,050円未満 4/5
1,050円以上 3/4
R8年度は50円・70円・90円の
3コース体制

キャリアアップ助成金

正社員化コース

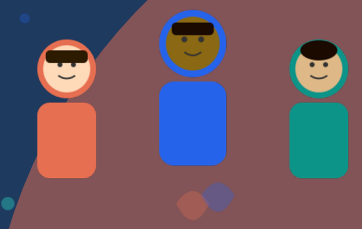
1人最大
80万円

非正規→正社員への転換を支援
重点支援対象者：80万円/人
通常：40万円/人（中小企業）
※技能実習生・特定技能1号は
対象外（在留資格「介護」等へ
移行後に活用可能）

申請・詳細は各制度の厚生労働省ガイドブック・最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください

まとめ ～雇用管理者に求められる心構え～

- 「合格してほしい理由」を言葉にして明確に伝えること
- 日本で長く生活するためのライフステージへの寄り添い
  （結婚・出産・育児・運転免許取得等）
- 日本人にもわかりやすいキャリアパスに改善し
  施設全体のレベルアップに繋げる
- 外国人受入れを「働きやすさの向上」と
  「組織の成長」の好機に



補足①：「合格してほしい理由」を伝えるとは

「あなたに介護福祉士に合格してほしい。これからも一緒に働きたいから」
— 施設が“合格を願う理由”を、本人に言葉で明確に伝えること

なぜ重要か（趣旨）

学習意欲の後押し	「期待されている」と本人が実感でき、難関の国家試験に向けたモチベーションが高まる
定着・長期就労につながる	合格→在留資格「介護」で永続就労が可能に。施設の本気度が信頼と定着を生む
言葉＋行動がセット	想いを伝えるだけでなく、学習支援・勉強会・シフト配慮・受験費用補助を併せて行う

※出典：厚生労働省 社会福祉推進事業「在留資格『介護』の実態把握等に関する調査研究」ほか（外国人が試験勉強中に望む支援に関する調査）

補足②：ライフステージへの寄り添い（具体的アクション）

外国人職員が日本で長く安心して暮らせるよう、施設が生活の節目を支える具体策

結婚・家族帯同	在留資格「介護」取得後の家族帯同手続きの情報提供、社宅・住宅手当の家族向け見直し、配偶者の生活相談
出産・育児	産休・育休制度の多言語説明、母国語で相談できる窓口紹介、時短勤務やシフト調整、自治体の子育て支援制度の案内
運転免許の取得	外免切替や教習所の手続き支援、費用補助・貸付、学習時間確保のシフト配慮（訪問系・送迎業務にも有用）
住まい・定住	住宅ローンや賃貸契約の保証人相談、永住・定住に向けた在留手続きの情報提供、地域行事への参加サポート

※参考：日本介護福祉士会「外国人介護職員 活躍のためのガイドブック」、JICWELS受入れ事例集ほか

補足③：キャリアパス改善の好事例

徳島県のケース：法人で初めて外国人職員が介護福祉士国家試験に合格
合格を機に在留資格「介護」へ移行 → 専門性の高い介護職員として長期定着のモデルに

取り組みのポイント

道筋の見える化	「特定技能→介護福祉士取得→リーダー・主任」といった5年後・10年後の具体的な昇進ルートを入職時から共有
リーダーへの登用	経験を積んだ外国人職員をユニットリーダーに登用。日本人職員と外国人職員の橋渡し役としても活躍
評価基準の見直し	日本人にもわかりやすい「やさしい日本語」のクリニカルラダー（評価基準）に改善し、施設全体の育成力が向上

※出典：JICWELS「介護分野における特定技能受入れ事例集」（徳島県のケース）、日本介護福祉士会ガイドブック

補足④：「働きやすさ」と「組織の成長」の好事例

愛知県のケース：外国人職員支援の専門部署「グローバル推進部」を新設
“ありがとう”の想いを形に ― 支援を組織的に担う体制づくりで職場全体の働きやすさを向上

組織の成長につながったポイント

支援の仕組み化	個人任せにせず専門部署が支援を担うことで、日本人職員の負担も軽減し、受入れが属人的でなくなる
業務の棚卸し・改善	「やさしい日本語」やマニュアル整備が進み、外国人だけでなく新人・全職員にとって働きやすい職場に
多文化共生の活性化	異なる価値観が現場に加わり、利用者サービスの多様化・職場の活性化につながる

※出典：JICWELS「介護分野における特定技能受入れ事例集」2025年度・愛知県のケース ほか