

令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金
社会福祉推進事業

介護職種における技能実習指導員から技能実習生への
適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業
報 告 書

令和2年3月

一般社団法人シルバーサービス振興会

はじめに

平成 29 年 11 月、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、「技能実習法」という。）」の施行に伴い、技能実習制度に対人サービスとして初となる「介護職種」が追加されました。これを受け、介護技能実習生の受入れは全国的な広がりともに着実に増加してきております。

この外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たし国際社会との調和ある発展を図っていくため、我が国の各職種において培ってきた技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転するための技術指導を行い、今後、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ています。このため、技能実習生を受け入れる事業所・施設（実習実施者）には、技能実習生が介護の知識・技術等の技能を適切に修得できるよう実習体制を確保することが求められています。

また、実習実施者による技能実習は、国から示された「移転対象となる適切な業務内容・範囲」と、試験実施機関から示される「介護技能実習評価試験」の基準等をベースとして、技能実習生ごとに策定された「技能実習計画」に基づき実施されます。さらに、具体的な指導体制としては、「技能実習責任者」、「技能実習指導員」をはじめとして、現場の職員が、この計画に従い、目的や指導方針等を共有しながら協力して行うこととされています。

本調査研究事業は、全国の介護現場で技能移転のための指導に取り組んでおられる技能実習指導員の指導体制や指導方法等の実態を把握しながら、標準的な指導方法について検討するとともに、その結果を踏まえた技能実習指導員向けのガイドラインを策定することを目的に実施しました。検討にあたっては、検討委員会（委員長：原口 恭彦 東京経済大学経営学部 教授）を設置するとともに、具体的なガイドラインの内容や内容を検討するためのワーキンググループ（座長：古川 和稔 東洋大学ライフデザイン学部生活支援学科 教授）を設けるなど、技能実習生への適切かつ円滑な技能移転の推進のために、幅広い知見を集約することができました。また、アンケート調査やヒアリング調査にご協力いただいた全国の介護現場の皆様、事務局にお力添えいただいた株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所の皆様など、全ての関係者に対して、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

さらに、ガイドラインの作成にあたりましては、介護現場の技能実習責任者及び技能実習指導員の皆様の取組みを踏まえながら、指導方法への創意工夫及びその効果等のポイントについて取り纏めることとし、示唆に富む事例も幅広くご紹介しています。

最後に、このガイドラインははじめ本調査研究事業の成果が、技能実習に取り組まれる介護現場への具体的な支援となり、技能実習生への適切かつ円滑な技能移転が推進されることを期待します。また、介護職種の技能実習に取り組むことで、我が国の介護職が培ってきた技能、技術又は知識に関する指導体制が強化され、介護サービスの質の向上につながるるとともに、介護職の社会的評価の向上につながることを願っております。

目次

はじめに

第1章 調査研究概要	1
1. 事業の背景と目的	3
2. 事業実施体制	4
(1) 検討委員会	4
(2) ガイドライン作成ワーキンググループ	5
(3) 調査研究協力	5
3. 各種調査の実施概要	6
(1) アンケート調査の概要	6
(2) ヒアリング調査の概要	7
第2章 介護職種の技能実習における技能実習指導員の役割の整理	9
1. 技能実習指導員とは	11
2. 実習実施者・実習内容に関する介護固有要件	12
3. 技能実習の内容・具体的技術・着眼点等	15
4. 技能実習指導員のための講習やテキスト等の取組	17
第3章 技能実習指導員による指導の実態調査	19
1. アンケート調査項目の検討の経緯	21
(1) アンケート調査対象者について	21
(2) アンケート調査票の構成	21
(3) アンケート調査における分析の視点	23
2. アンケート調査結果	23
(1) 技能実習責任者票	23
(2) 技能実習指導員票	26
(3) アンケート調査結果のガイドラインへの反映事項	30
3. ヒアリング調査結果	33
(1) ヒアリング調査について	33
(2) ヒアリング調査結果	33
(3) ヒアリング結果を踏まえたガイドラインへの反映事項	38
第4章 ガイドラインの作成について	43
1. ガイドラインの作成方針	45
(1) 想定する対象	45
(2) 掲載内容	45
(3) ガイドライン作成のための情報収集について	46
(4) 構成	46

2.	ガイドラインの掲載内容及び表現の検討	46
(1)	掲載内容の検討	46
(2)	表現における留意点	48
3.	技能実習指導の時系列整理	49
4.	外国人技能実習制度における「技能実習指導員」指導ガイドライン（介護職種）	53
第5章	技能実習指導員等による適切な技能移転のための取組及び支援策のあり方	97
1.	「技能実習指導員」、「技能実習責任者」の取組及び支援策について	99
(1)	技能実習指導員	99
(2)	技能実習責任者（実習実施者）	101
2.	介護職種における技能実習制度への期待	102
(1)	介護職種における技能実習の意義	102
(2)	技能実習生の受入れに伴う介護現場の変化	102
(3)	技能実習（介護職種）が介護現場にもたらす影響と期待	103
参考資料		105
1.	調査票依頼状	107
2.	調査票（技能実習指導員票）	109
3.	調査票（技能実習責任者票）	114
4.	アンケート調査結果	120
5.	アンケート調査結果（自由回答一覧）	156
6.	ヒアリング調査結果	161
	社会福祉法人小田原福祉会	161
	社会福祉法人空心福祉会	162
	ヒューマンライフケア株式会社	163
	株式会社Q・O・L	164
	社会福祉法人のぞみ福祉会	165
	社会福祉法人泰斗福祉会	166
	医療法人社団光生会	167
	医療法人正清会	168

第 1 章 調査研究概要

1. 事業の背景と目的

平成 29 年 11 月 1 日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されるとともに、同法施行規則第 6 条において、技能実習制度の対象職種及び作業として「介護」が追加されたところである。

既に技能実習生の受入れが開始されており、全国の介護事業所・施設において技能実習指導員による技能移転のための指導が行われている。技能実習制度は日本の介護技能を移転することから、技能実習生が全国どこの事業所・施設においても技能移転が適切に図られる必要があり、実際に技能等の指導を行う「技能実習指導員」の役割は極めて大きい。

移転すべき技能の範囲は国で定められており、それに沿って技能実習生ごとに「技能実習計画」を定めることとなるが、技能実習生の母国の介護の概念や文化は異なることから、その理解なしに技能を移転することには難しさがある。そのため、技能実習指導員は個々に定められる技能実習計画に基づきどのように指導していくのか、さらに、技能実習指導員自身を含め組織としての指導体制をどのように構築していくかについて、受入れ前に十分に検討し、受入れ後も技能が移転されているか検証していく必要がある。

しかし、介護技能実習はまだ開始されたばかりであり、実習実施者の中にはこれまで外国人介護職員を受け入れた経験が無い事業所・施設も多い。技能実習指導員の多くが、制度の理解、介護の知識・技術は有しているものの、「技能実習生に対してどのように指導したらよいのか」、「技能の移転が十分に図られているのか」といった、不安の声も多く聞かれる。

本調査研究事業では、すでに技能実習生を受け入れ指導を行っている技能実習指導員を対象に、文化の違い等から指導にあたって困ったこと、技能実習計画に沿って指導していく中で想定通りに進まなかったこと等、指導の実態についてアンケート調査とヒアリングを行う。また、技能実習指導員は日頃の業務に従事しながら技能実習生への指導にあたるが多いため、技能実習指導員の業務管理も適切に行われる必要がある。組織としての指導体制、技能実習指導員間及び他職員との連携等環境面についてもあわせて確認し、適切な指導体制についても検討を行う。

以上の内容を踏まえ、全国どこの事業所・施設においても技能実習指導員による適切な技能移転が図られるように、指導に関するガイドラインを作成することとした。

2. 事業実施体制

(1) 検討委員会

本事業では、下記の委員から構成される検討委員会を設置し、調査設計、調査票の作成、調査の実施・分析、ガイドライン・報告書の作成の検討等を行った。

・検討委員会の委員名簿

	氏名	役職
委員長	原口 恭彦	東京経済大学 経営学部 教授
委員	井口 健一郎	社会福祉法人小田原福社会 特別養護老人ホーム潤生園 施設長 / 人財開発部 部長
〃	白井 孝子	東京福祉専門学校 副学校長
〃	二渡 努	東北福祉大学 総合福祉学部 社会福祉学科 講師
〃	松下 能万	公益社団法人日本介護福祉士会 事務局次長

(敬称略・五十音順)

・検討委員会の開催実績

第1回 令和元年10月8日

第2回 令和元年11月29日

第3回 令和2年3月4日

確認

※新型コロナウイルスの感染拡大防止のため中止し、個別に

(2) ガイドライン作成ワーキンググループ

本事業では、下記の委員から構成されガイドライン作成ワーキンググループを設置し、調査設計、調査票の作成、調査の実施・分析、ガイドライン・報告書の作成の検討等を行った。

・ガイドライン作成ワーキンググループの委員名簿

	氏名	役職
座長	古川 和稔	東洋大学 ライフデザイン学部 生活支援学科 教授
委員	井口 健一郎	社会福祉法人小田原福祉会 特別養護老人ホーム潤生園 施設長 / 人財開発部 部長
〃	柏瀬 美奈子	ヒューマンライフケア株式会社 戦略本部 人材開発担当責任者
〃	友次 勝彦	社会福祉法人空心福祉会 法人本部 統括アドバイザー
〃	平田 洋介	株式会社Q・O・L 取締役・総括施設長

(敬称略・五十音順)

・ガイドライン作成ワーキンググループの開催実績

第1回 令和元年 11月 12日

第2回 令和元年 12月 24日

第3回 令和2年 2月 12日

(3) 調査研究協力

・オブザーバー

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護福祉専門官 伊藤 優子
厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護人材受入企画調整係
長 田代 善行

(敬称略)

・調査研究協力

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 情報未来イノベーション本部 足立 圭司

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 情報未来イノベーション本部 池永 藍

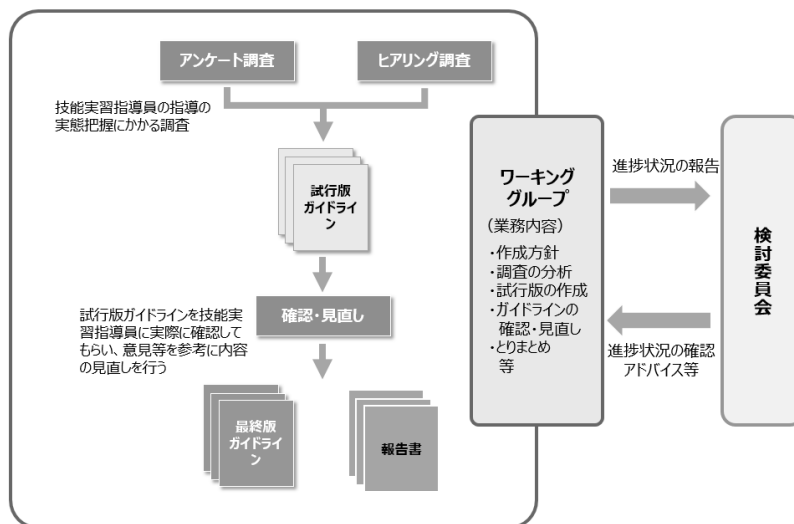
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ経営研究所 情報未来イノベーション本部 高木 俊介

(敬称略)

3. 各種調査の実施概要

本ガイドラインの作成にあたっては、専門家・有識者による検討委員会及びワーキンググループを設置し、専門家の意見を踏まえ、技能実習における指導の実態把握にかかる調査としてアンケート調査及びヒアリング調査を行った。

<本事業の実施体制イメージ>



(1) アンケート調査の概要

① 調査目的・方針

本調査研究事業では、介護職種における技能実習生への技能移転における取組の実態について把握し、「技能実習指導員」が実際に指導を行う上で参考となるガイドラインの作成のための情報収集を目的として、郵送アンケート調査を実施した。調査対象は、介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある全国の実習実施者に在籍する技能実習責任者及び技能実習指導員とした。

② 調査対象

調査協力地区：全国

調査対象者：介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある実習実施者に在籍する技能実習責任者及び技能実習指導員

調査客体数：696 事業所（実習実施者）の技能実習責任者及び技能実習指導員

③ 調査方法

調査票を用いた郵送法（郵送配布・回収）

④ 調査期間

令和元年 11 月 23 日～12 月 13 日

⑤ 主な調査内容

- 技能実習責任者に対する調査
 - ・ 事業所の基本情報
 - ・ 回答者の基本情報
 - ・ 技能実習生の指導に関する実感
 - ・ 指導体制の整備状況
 - ・ 技能実習生の受入意向 等

- 技能実習指導員に対する調査
 - ・ 回答者の基本情報
 - ・ 技能実習生の指導に関する実感
 - ・ 技能実習指導の取組や状況
 - ・ 技能実習生の受入れによる変化 等

⑥ 回収状況

- 技能実習責任者に対する調査
回収数 310 票（回収率：44.5%）

- 技能実習指導員に対する調査
回収数 303 票

※ 技能実習指導員に対する調査は、事業所ごとに回答数が異なり、母数が把握できないため回収率は算出していません。

（２） ヒアリング調査の概要

① 調査目的・方針

「技能実習指導員」が実際に指導を行う上で参考となるガイドラインの作成のための情報収集として、アンケート調査にて得られた情報を補い、技能実習指導における取組の実態を詳細に把握することを目的に、ヒアリング調査を実施した。さらに、ヒアリング調査では、取組事例の収集を行い、好事例と考えられる取組についてはガイドラインの参考事例とした。

② 調査対象

調査対象地区 : 全国

調査対象者 : すでに技能実習生を受け入れている実習実施者における技能実習責任者及び技能実習指導員、その他技能実習における関係者

調査対象事業所 : ・社会福祉法人小田原福祉会
・社会福祉法人空心福祉会
・ヒューマンライフケア株式会社
・株式会社Q・O・L
・社会福祉法人のぞみ福祉会
・社会福祉法人泰斗福祉会
・医療法人社団光生会
・医療法人正清会

③ 調査方法

現地ヒアリング及び電話・メールによる追加の情報収集

④ 調査内容

アンケート調査項目を補完するため、技能実習生の受入れ前から現在に至るまで、責任者や指導員が実際に取り組んできた具体的内容、技能実習生の指導に苦勞した点、指導や受入れ等における課題や不安点、それによる効果についてヒアリングを実施した。

第2章 介護職種の技能実習における 技能実習指導員の役割の整理

1. 技能実習指導員とは

本調査研究では、外国人技能実習制度（以下、技能実習制度）における「技能実習指導員（以下、指導員）」と呼ばれる者に焦点をあて、ガイドラインの作成を行った。指導員の役割は、技能実習生（以下、実習生）が修得しなければならない技能等の指導を行う者であり、技能実習制度において極めて重要な役割である。

技能実習制度規則第12条においては、指導員については以下のように定めがある。

規則第12条

二 技能実習の指導を担当する者として、申請者又はその常勤の役員若しくは職員のうち、技能実習を行わせる事業所に所属する者であって、修得等をさせようとする技能等について五年以上の経験を有し、かつ、次のいずれにも該当しないものの中から技能実習指導員を一名以上選任していること。

イ 法第十条第一号から第七号まで又は第九号のいずれかに該当する者

ロ 過去五年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為をした者

ハ 未成年者

上記は技能実習制度全体に言えることであり、指導員は「修得等をさせようとする技能等について5年以上の経験を有すること」が求められている。この修得等をさせようとする技能等とは、職種ごとに定められている「技能実習計画審査基準」に示されており、その中に「必須業務」と呼ばれる必ず修得しなければならない業務や、必須業務を修得するために必要な業務として「関連業務」や「周辺業務」がある。介護職種においては、「必須業務」は「車いすでの移動の介助」等各身体介護業務や、事故防止・感染症予防等の安全衛生業務を指している。

他の職種においては上記の実務経験のみが要件となるが、介護職種ではさらに介護固有の要件が定められている。それが、介護福祉士等の資格を有する者の選定である。介護福祉士は、「専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護（喀痰吸引等を含む）を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うこと」を業とする者で、国家試験に合格又は養成施設を修了した者が所定の登録を受けることにより、介護福祉士の資格を取得できる。技能実習という我が国から海外への技能等の移転に関しては、介護福祉士なくしてはできないことから、介護職種固有の要件として、指導員の要件が定められている。

告示第2条

一 技能実習指導員（規則第七条第五号に規定する技能実習指導員をいう。次号において同じ。）のうち一名以上が、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者であること。

二 技能実習生五名につき一名以上の技能実習指導員を選任していること。

2. 実習実施者・実習内容に関する介護固有要件

介護の固有要件は「指導員」だけではない。指導する者のスキルも重要ではあるが、技能の移転は一人で行うことはできない。特に、介護に関しては、利用者の生活を支えるため、利用者の状態像に応じたサービスを提供することから、実習実施者内の環境面も重要となる。そのため、実習実施者となる事業所・施設等には以下の固有要件が定められている。

告示第2条

三 技能実習を行わせる事業所が次のいずれにも該当するものであること。

イ 介護等の業務（利用者の居宅においてサービスを提供する業務を除く。）を行うものであること。

ロ 開設後三年以上経過しているものであること。

四 技能実習生を、利用者の居宅においてサービスを提供する業務に従事させないこと。

適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている必要があることから、実習生を受け入れることができる事業所・施設を「介護福祉士国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認められる施設」に限定している。さらに、居宅介護サービスでは技能実習における指導体制の確保が困難なことから、「利用者の居宅においてサービスを提供する業務」は対象外とされている。

また、十分な指導体制が確立されている必要があることから、実習実施者には設立後3年を経過していることが要件とされている。

その他に、実習生の受入れ人数についても上限を設けている。介護職種の追加にあたっては、外国人介護人材の受入れが、介護人材の確保を目的とするのではなく、技能移転という制度趣旨に沿って対応することから、実習指導が実習生1人1人に行き届くように、適切な指導体制を整える必要がある。各事業所・施設等の単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員の総数に応じて受入れ人数が設定されている。

<参考：技能実習「介護」における固有要件について>

技能実習「介護」における固有要件について		
介護固有要件 ※技能実習制度本体の要件に加えて満たす必要がある。	コミュニケーション能力の確保	<ul style="list-style-type: none"> 1年目(入国時)は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件(参考)「N3」:日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる 「N4」:基本的な日本語を理解することができる <small>(日本語能力試験:独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施)</small>
	適切な実習実施者の対象範囲の設定	<ul style="list-style-type: none"> 「介護」の業務が現に行われている事業所を対象とする(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設)ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない 経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所が対象
	適切な実習体制の確保	<ul style="list-style-type: none"> 受入れ人条件:受入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員(常勤介護職員)の総数に応じて設定(常勤介護職員の総数が上限) 技能実習指導員の要件:技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士等。 入国時の講習:専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ 夜勤業務等:利用者の安全の確保等のために必要な措置を講じる ※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(まい、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、夜勤業務等を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
	監理団体による監理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 監理団体の役員員に5年以上の実務経験を有する介護福祉士等を配置 「介護」職種における優良要件は「介護」職種における実績等を基に判断
技能実習評価試験	移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化	一定のコミュニケーション能力の取得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・こころとからだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする <ul style="list-style-type: none"> 必須業務=身体介護(入浴、食事、排泄等の介助等) 関連業務=身体介護以外の支援(掃除、洗濯、調理等)、間接業務(記録、申し送り等) 周辺業務=その他(お知らせなどの掲示物の管理等)
	適切な公的評価システムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 各年の到達水準は以下のとおり 1年目:指示の下であれば、決められた手順に従って、基本的な介護を実践できるレベル 3年目:自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方を基に、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル 5年目:自ら介護業務の基盤となる能力や考え方を基に、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

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」の実務経験として認める施設のうち、現行制度において存在するものについて、訪問介護等の訪問系サービスを対象外とした形で整理をしたもの) ※白:対象、緑:一部対象		
児童福祉法関係の施設・事業 肢体不自由施設又は重症心身障害児施設の委託を受けた指定医療機関(国立高度専門医療研究センター及び独立行政法人国立病院機構の設置する医療機関であって厚生労働大臣の指定するもの) 児童発達支援 放課後等デイサービス 障害児入所施設 児童発達支援センター 保育所等訪問支援	老人福祉法・介護保険法関係の施設・事業 第1号通所事業 老人デイサービスセンター 指定通所介護(指定療養通所介護を含む) 指定地域密着型通所介護 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 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 養護老人ホーム※1 特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設) 軽費老人ホーム※1 ケアハウス※1 有料老人ホーム※1 指定小規模多機能型居宅介護※2 指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2 指定複合型サービス※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 介護老人保健施設	介護医療院 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 指定短期入所療養介護 指定介護予防短期入所療養介護 指定介護予防特定施設入居者生活介護 指定地域密着型特定施設入居者生活介護 生活保護法関係の施設・事業 救護施設 更正施設 その他の社会福祉施設等 地域福祉センター 隣保館デイサービス事業 独立行政法人国立重度知的障害者総合施設のぞみの園 ハンセン病療養所 原子爆弾被爆者養護ホーム 原子爆弾被爆者デイサービス事業 原子爆弾被爆者ショートステイ事業 防災特別介護施設 病院又は診療所 病院 診療所
※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。 ※2 訪問系サービスに従事することを除く。		

技能実習生の人数枠

受け入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）した数を超えることができない。

<団体監理型の場合>

事業所の常勤介護職員の総数	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2・3号）
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3～10	1	3	2	3～10
11～20	2	6	4	11～20
21～30	3	9	6	21～30
31～40	4	12	8	31～40
41～50	5	15	10	41～50
51～71	6	18	12	51～71
72～100	6	18	12	72
101～119	10	30	20	101～119
120～200	10	30	20	120
201～300	15	45	30	180
301～	常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

※法務大臣及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業単独型技能実習も同様。

<企業単独型の場合>

	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2・3号）
	常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

出所：厚生労働省HP

また、実習実施者は、実習生の技能等の修得にあたり、適切に指導が行える人員体制を確保する必要がある。技能実習法上、実習実施者が配置しなければならない職種がある。

指導員もそのうちの1職種であるが、他にも「技能実習責任者（以下、責任者）」「生活指導員」がいる。これらの職種は、実習実施者内の常勤の役員や職員から選任しなければならないとされている。また、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者等）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は不当な行為をした者、未成年者を配置することはできない。

【技能実習責任者】

指導員、生活指導員その他技能実習に関与する職員を監督する責任を負う者。技能実習の進捗状況を管理するほか、技能実習計画の作成も行うこととされている。また、過去3年以内に「技能実習責任者講習」を修了した者から選任する必要がある。

【生活指導員】

実習生の生活面を指導する者。生活指導員は、実習生の生活上の留意点について指導するだけでなく、実習生の生活状況を把握するほか、相談を受けるなどして、問題の発生を未然に防止することが求められる。生活指導員の養成にあたっては、「生活指導員講習」が開催されている。

介護職種は、制度本体の要件に加え、これらの様々な固有要件を追加し、より適切な実習体制を整えることが求められている。他にも、実習生自身にも日本語要件を設け、入国時の第1号技能実習時は日本語能力試験N4程度以上、第2号技能実習時は日本語能力試験N3程度以上が求められている。また、介護職種の技能実習計画については、技能移転の対象項目ごとに詳細な計画を作成することが求められる。具体的には、技能移転の対象業務の記載だけでなく、(1) 個々の業務において必要となる着眼点や具体的な技術等の内容を記載するとともに、(2) 介護業務に関連して日本語の学習を進められるよう、必須業務、関連業務、周辺業務ごとに、業務に関連する日本語学習について記載することが求められている。

そのため、実習実施者は、実習生が日本語を修得できるよう環境を整える必要があり、日本語学習を指導する者が実習実施者内に配置できない場合は、地域の日本語教室と連携をとるなど配慮することが望まれる。

3. 技能実習の内容・具体的技術・着眼点等

前述のとおり、実習生が修得しなければならない技能等は「審査基準」において示されている。実習実施者は、その内容に沿って、実習期間中にどのように指導し、実習生が修得していくかあらかじめ計画をたてたうえで実習生を受け入れることとなる。この計画を「技能実習実施計画(以下、技能実習計画)」という。実習実施者のサービス種別や職員の規模感異なることから、スケジュールは各事業所・施設内で相談し、組み立てていく必要があり、参考としてモデル例も示されている。

<審査基準> ※一部抜粋

業務の定義	○ 身体上または精神上的の障害があることにより、日常生活を営むのに支障がある人に対し、入浴や排泄、食事などの身体上の介助やこれに関連する業務をいう。		
	第1号技能実習	第2号技能実習	第3号技能実習
必須業務(移行対象職種・作業で必ず行う業務)	(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む) ①身じたくの介護(1)の3.については、状況に応じて実施 1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア 2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位) ②移動の介護 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位) 2) 移動の介助(2.については、状況に応じて実施) 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助 ③食事の介護 1) 食事の介助 ④入浴・清潔保持の介護(3)については、状況に応じて実施 1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助 2) 入浴の介助 3) 身体清拭 ⑤排泄の介護(3)については、状況に応じて実施 1) トイレ・ポータルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助 (2) 安全衛生業務 ①雇入れ時等の安全衛生教育 ②介護職種における疾病・腰痛予防 ③福祉用具の使用方法及び点検業務 ④介護職種における事故防止のための教育 ⑤緊急時・事故発見時の対応	(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む) ①身じたくの介護(1)の3.については、状況に応じて実施 1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア 2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位) ②移動の介護 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位) 2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助 ③食事の介護 1) 食事の介助 ④入浴・清潔保持の介護(3)については、状況に応じて実施 1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助 2) 入浴の介助 3) 身体清拭 ⑤排泄の介護(3)については、状況に応じて実施 1) トイレ・ポータルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助	(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む) ①身じたくの介護 1) 整容の介助 1. 整容(洗面、整髪等) 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア 2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助(座位・臥位) ②移動の介護 1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助(起き上がり・立位) 2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助 ③食事の介護 1) 食事の介助 ④入浴・清潔保持の介護 1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助 2) 入浴の介助 3) 身体清拭 ⑤排泄の介護(3)については、状況に応じて実施 1) トイレ・ポータルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助 ⑥利用者特性に応じた対応(認知症、障害等) 1) 利用者特性に応じた対応

＜技能実習実施計画モデル例＞ ※一部抜粋

必須業務	2) 衣服着脱の介助		
	(1) 着脱の介助 (座位・臥位)	① 体調の確認等	
		② プライバシーへの配慮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本人の好みの尊重、自己選択・自己決定について ・ 気候や場面、身体状態に合わせた衣類の選択について
		③ 衣服の選択・確認	
		④ 安定した姿勢の確認 ア：座位（足底が床につく） イ：臥位（マヒ側への配慮）	
		⑤ 脱健着患	<ul style="list-style-type: none"> ・ 可動域に配慮した身体の動きについて
		⑥ 自立を促す支援	
⑦ 着心地の確認		<ul style="list-style-type: none"> ・ 皮膚の状態等の観察のポイントについて 	

指導員はこの計画に沿って実習を進めていくこととなるが、実習の成果として、これらの技能が修得されているか確認する必要がある。技能実習法第8条第2項において、技能実習の目標は主務省令で指定する試験に合格することとされており、実習生は一定の実務経験を経た後、技能実習評価試験を受ける。これまで行ってきた指導内容や技能実習計画が適正に行われているかについては、この試験の合格をもって、実習生が技能を修得したと判断することができる。

介護職種においては、この試験を「介護技能実習評価試験」と呼び、モデル例に示されている具体的な技術の着眼点を問う形で評価の基準が公開されている。

＜評価項目・評価基準＞

例：座位での上衣の着脱の介助（初級）

	評価項目	評価基準
1	体調の確認	利用者に体調の確認を行い、技能実習指導員に報告している（利用者の特性に合わせコミュニケーションを取り、反応や表情等も見ている）
2	介助の説明と同意	これから行う介助について説明をして、同意を得て、その結果を技能実習指導員に報告している
3	衣類の選択	利用者に衣類を選んでもらっている
4	プライバシーへの配慮	スクリーンを使用する、扉やカーテンを閉める等、第三者から見えないようプライバシーに配慮している
5	安定し安楽な姿勢の保持	足底が床に着く、椅子に深く腰掛けている等利用者の座位が安定している
6	衣服の着脱（脱がせてから着せる）	健側から脱ぎ、患側から着るといふ順番で介助を行っている
		介助の中で行われる動作について、都度利用者に伝えている
7	衣服のしわやたるみの確認	衣服のしわやたるみを整えている
8	利用者への確認	利用者に着心地を確認している
		介助中、利用者に体調の変化と痛みの有無を確認し、変化や痛みがあった場合には技能実習指導員に報告している
9	報告	行った介助について技能実習指導員に報告している

4. 技能実習指導員のための講習やテキスト等の取組

指導員は介護の専門性を有した者であり、また実習生が修得しなければならない技能等も示されていることから、指導しなければならない内容も明確となっているところである。しかしながら、介護は個々の利用者の状態像に応じたサービスであることから、時間や道具などを画一化することはできない。そのため、介護技能実習評価試験でも、「体調確認」という評価項目では、「利用者の体調の確認を行い、技能実習指導員に報告している（利用者の特性に合わせコミュニケーションをとり、反応や表情等も見ている）」とあり、利用者の状態像に応じて確認の方法は異なることとなる。

技能実習は、我が国から海外への技能移転であることから、実習生は全国どこの事業所・施設に配属されたとしても、修得する内容に差があってはならない。介護方法は利用者の状態像に応じて様々ではあるが、介護技術のポイントや指導方法の標準化するため、現在、指導員に対してはそれらを学ぶための場がいくつか設けられている。

【介護職種の技能実習指導員講習】

技能実習制度の概要に加え、移転すべき「介護」の技能とは何か、移転すべき「技能」の指導ポイントはどこにあるか、実習生を受け入れる際の留意すべき事項は何か、といったことを網羅的に学ぶ講習である。介護職種の技能実習指導員講習については、日本介護福祉士会が国の委託事業に沿って実施しており、これまでは全都道府県にて開催している。

科目名	目標及び主な内容
技能実習指導員の役割	○技能実習指導員が求められる役割を担うために技能実習制度について理解する ○労働基準法及び関係労働法令について理解する
移転すべき技能の理論と指導方法	○技能実習の対象とされる「介護」について理解する ○移転すべき技能と指導のポイントを理解する
技能実習指導の方法と展開	○技能実習計画の作成と指導方法を理解する
技能実習指導における課題への対応	○技能実習生受入の留意点
理解度テスト	○理解度テストの実施及び解説

【技能実習指導員向けテキスト】

現在、実習生向けのテキストは各出版社より発行されており、指導員向けのテキストも発行されはじめている。指導員向けのテキストには実習生が修得しなければならない技能を標準化しながら、実習生が全国どこの事業所・施設で就労しても適切に技能実習が実施されるよう、指導員の指導内容の標準化を図ることを目的している。

すでに発行されている実習生向けのテキストを底本している場合が多いことから、指導員と実習生が同じ内容をもとに介護の知識と技術を修得できるようになっている。また、外国と日本の文化の違いに関する事例、外国人への日本語指導などをコラム形式で加えている場合もある。

	介護職種の技能実習指導員講習 (日本介護福祉士会)	『よくわかる介護の知識と技術 指導の手引』*
目的	技能実習生を受け入れるにあたって、制度の理解、技能実習生の身分と権利擁護、指導のポイント(概念)、受入れにあたっての留意点(宗教、配慮等)、技能実習生との向き合い方等を学ぶ。	技能実習生向け『よくわかる介護の知識と技術』に対応し、移転すべき技能の範囲について、指導に必要な要素を解説し、技能実習指導員による指導内容の標準化を目指す。
制度の理解	○	△
介護技能実習の仕組みの理解(試験も含む)	○	△
技能指導員の心構え	○	○
日本語での伝え方の工夫	○	—
移転すべき技能の指導ポイント	△	○
移転すべき技能の具体的な指導方法・進め方	△	△ (コラムや側注にて一部提示)
課題への対応・取組方法	—	—

*参考：『外国人技能実習生(介護職種)のためのよくわかる介護の知識と技術 指導の手引き』

(当会において整理したもの)

指導員向けには、制度や技能実習の仕組み、指導員の心構え、また移転すべき技能の内容・指導ポイントを整理する場合は講習やテキストにて設けられているものの、そのどちらも具体的な指導方法や進め方に関して多くは触れられていない。そのため、指導員は介護の知識・技術は有しているものの、実習生が確実に技能を修得するために、実際にそれをどのように指導していくかは個人や事業所・施設に委ねられている。

本ガイドラインは、これまで不足していた適切な技能移転のための具体的な指導方法という視点にたち、実習実施者である事業所・施設が取り組むこと、指導員が指導を行ううえで留意しなければならないことを整理することとした。

第3章 技能実習指導員による指導の実態調査

1. アンケート調査項目の検討の経緯

(1) アンケート調査対象者について

本調査研究では、技能実習指導員が適切に技能を移転できるよう、指導ガイドラインを作成することを目的としている。最初の介護職種の実習生が入国してから約1年半が経過しているが、実際に事業所・施設が行ってきた指導や取組の多くはまだ一部しか表面に出てきていない。そのため、まずは指導員の指導の実態を把握する必要があり、アンケート調査を行うこととした。

当初は、指導員のみアンケート調査を行う予定であったが、技能実習は責任者が指導の管理監督を行っている。技能実習指導においては、指導員だけでなく組織全体として取り組む必要があり、また指導員の適正の確認、指導員の支援体制も実習に大きく影響を及ぼすことから、アンケート調査の対象者を責任者と指導員の両名とした。

責任者に対しては、「組織としての仕組み、指導体制や業務管理等に環境面」について確認し、指導員に対しては、「実際の指導の進め方、実習生の介護及び利用者理解のために行っている具体的な指導方法など指導面」を確認することとした。

なお、実習実施者へのアンケートを行うにあたっては、当会が介護技能実習評価試験の実施機関でもあることから、2019年11月上旬までに受検申請を受付した実習実施者の窓口担当者宛てに協力依頼という形で実施することとした。介護職種における技能実習においては、サービス種別ごとに計画認定されることから、同一法人であってもサービス種別が異なる場合は、種別ごとにカウントを行った。(例：特別養護老人ホームとデイサービスが同一敷地内の場合であっても2か所とカウント)

<調査対象>

調査協力地区	: 全国
調査対象者	: 介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある実習実施者に在籍する 技能実習責任者及び技能実習指導員
調査客体数	: 696 事業所 (実習実施者)

(2) アンケート調査票の構成

① 技能実習責任者票

責任者は指導員や生活指導員を管理監督し、実習生への適切な技能移転を図るための環境づくりを行う役割がある。実習実施者内の状況に応じて、実習生を何人受け入れるのか、誰を指導員として選任するのかといった指導体制を構築することから、実習生や指導員の属性、組織としての指導体制については「責任者票」で確認することとした。

また、実習生は養成施設の実習とは異なり、実習実施者に雇用され、最長5年働く職員でもあ

る。同僚となる職員への説明、サービスを提供する利用者や利用者家族への説明も適切な実習指導に影響を及ぼすと考えられるため、関係者への説明の有無、説明時期や内容についても確認することとした。

<構成>

- I. 事業所の概要（組織属性、実習生の属性、指導体制、責任者の属性）
- II. 技能実習の状況と実感（実習の順調度合、役割への不安感、実習生受入れ前の環境整備（関係者への説明、事前準備の内容、指導員の選定基準等））
- III. 今後の実習生の受入れ意向及び要望

② 技能実習指導員票

指導員は、実習生に直接指導を行う役割となることから、指導するために実際に行った事前準備や取組を中心に確認を行うこととした。実習生の目的は技能等の修得となるが、修得状況の把握のため、評価の方法や理解度の確認方法について確認する必要があった。また、これまでの外国人介護職員（EPA、在留資格「介護」等）の育成において、指導する者が「わかりましたか」と確認すると外国人介護職員は「わかりました」と回答するものの実際は理解していなかったという話も多く聞かれている。実習生に関しても同様のことが起こり得ると考えられることから、日本人職員への指導と実習生へ指導の違いや留意点等についても確認することとした。

<構成>

- I. 指導員の属性（業務の兼務状況、保有資格等）
- II. 技能実習の状況と実感（実習の順調度合、役割への不安感）
- III. 指導の進め方（指導前に行った工夫、評価基準、実際に行っている指導方法、実習生の理解度の確認）
- IV. 技能実習の受入れについて（受入れ前後で変化したこと等）

③ 責任者票・指導員票の共通箇所

責任者、指導員では役割が異なることから設問の構成も異なるものの、どちらも技能実習の役割としては初めての経験であり、試行錯誤の中、技能実習に取り組んでいることがうかがえる。本アンケート調査では指導員の指導の実態を把握したうえでガイドラインにポイントを示していくことから、実際に取り組んでいる内容が順調に進んでいるのか、実習の状況と実感を把握することとした。そのため、双方のアンケートには、「実習生の指導に関する取組の順調度合」と「それぞれの役割に対する不安感」という自己評価に関する設問を設けた。

また、技能実習は日本から海外への技能移転という国際貢献である。介護分野が実習生を受け入れることによって、事業所、職員、介護サービスにおいてどのような変化が起こりつつあるのか、自由記述において受入れ全般について確認する項目も設けた。

(3) アンケート調査における分析の視点

組織の指導体制と指導の状況、職員による実習生の理解が実習指導に及ぼす影響など、項目の関連性を明らかにできないかという検討委員会からの意見に対し、ワーキンググループにてアンケート結果の分析の中で関係性を明らかにすることを方針とした。

「責任者票」では、指導員が技能実習指導を行う上での指導体制や環境整備などについて、どのような点で責任者が不安を感じるのか把握することとした。

「指導員票」では、指導員の不安の有無によって、指導員が技能実習指導を行う上で実習開始前や開始時に実施していること、実習生への指導の際に実際に行っていること、理解度の確認方法などの取組状況に違いがあるのか把握することとした。

2. アンケート調査結果

(1) 技能実習責任者票

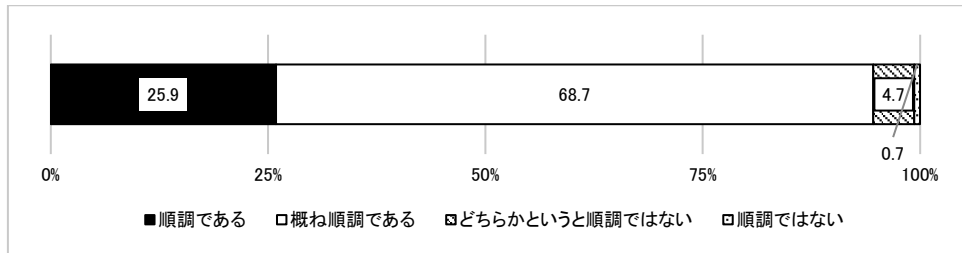
【基本情報・回答者の属性】

- 実習生の多くは、受入れ時の日本語能力レベルが「N3相当」または「N4相当」であった。実習生が技能を修得するにあたり、7割以上の事業所が、実習生の日本語能力レベルが課題と回答し、日本語の理解に一定程度の支援が必要であることが分かった。
- 技能実習に関連する職員の配置人数の平均は、「責任者」1.1人、「指導員」3.0人、「生活指導員」1.2人、「日本語学習指導者」0.5人であった。
- 責任者は、「管理者・リーダー」68.2%、「経営層」27.4%で、10年以上の介護職の経験者が約5割であるのに対し、約3割は介護職としての経験がないことが分かった。介護に関連する資格等では、「介護福祉士」66.7%、「看護師」16.5%。技能実習に関連する資格等では「技能実習指導員講習修了」51.5%、「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」が14.7%の順に多くみられた。

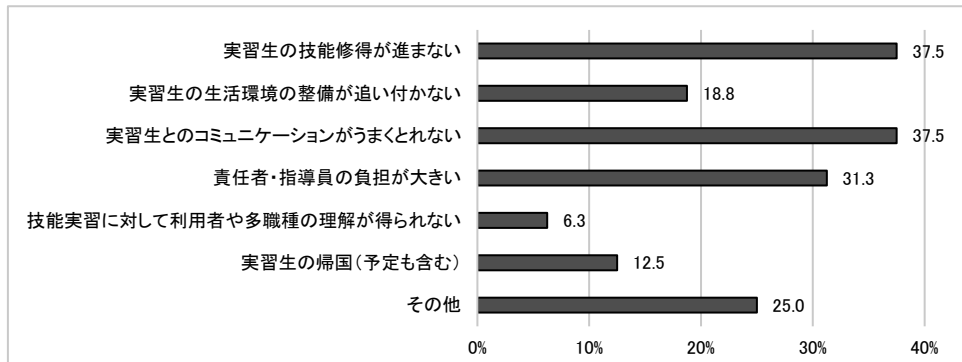
【事業所の技能実習の実施状況や実感】

- 実習生の指導に関する取組は、約9割の事業所は順調度合いが高いものの、約1割は順調度合いが低かった。順調ではない主な理由として「実習生の技能修得」、「実習生とのコミュニケーション」、「責任者・指導員の負担」、「実習生の生活環境の整備」に関するものであり、重要な課題・ポイントとして把握した。

図表 II 問1 事業所における実習生の指導に関する取組の順調度合い別の割合 (n=297)

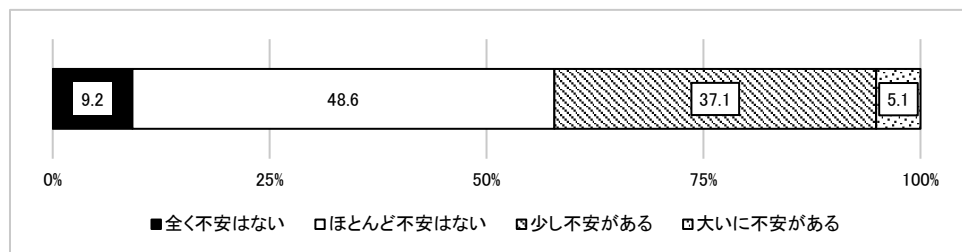


図表 II 問2 技能実習生の受入が順調ではない理由 (複数回答) (n=16)

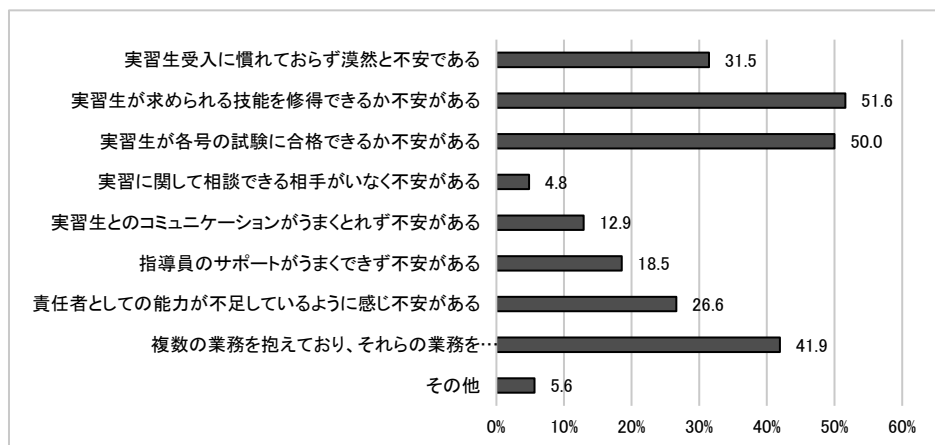


- 「責任者」としての役割に対する不安は、「少し不安がある」が 37.1%、「大いに不安がある」が 5.1%であった。その主な理由としては、「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」、「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」であった。

図表 II 問3 「責任者」としての役割に不安はあるか (n=294)



図表 II 問4 責任者としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=124)



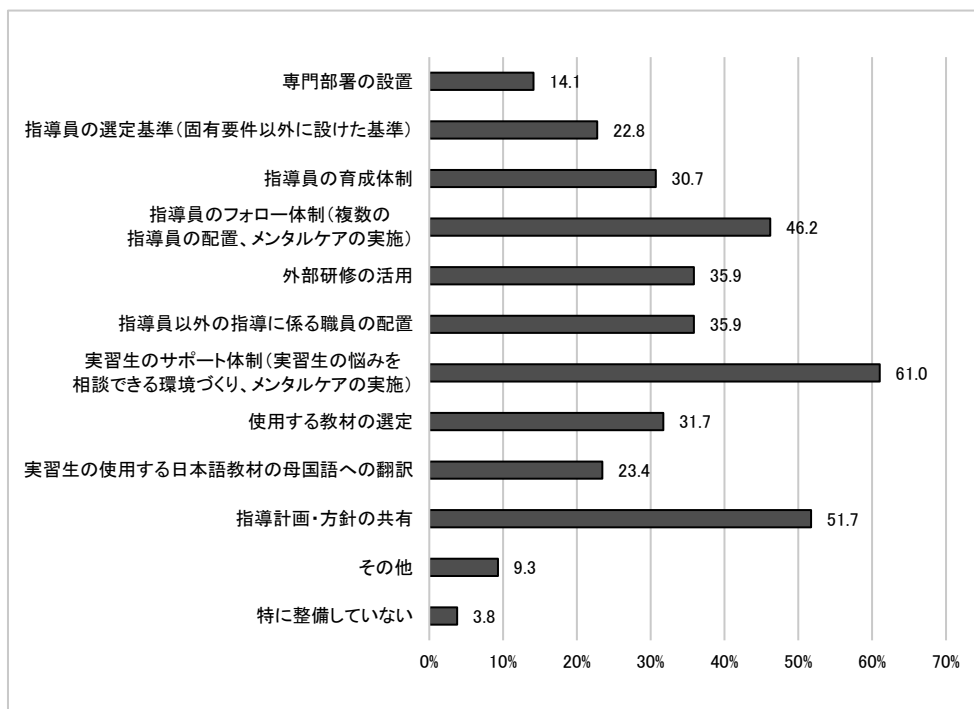
【環境整備の状況】

- 9割以上の事業所にて職員向けの説明を実施していることが分かった。その方法として、「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」事業所が最も多かった。職員向けの説明を実施した時期は「受入れの3か月前から受入直前」が47.0%と最も多く、「受入れの6か月前から3か月前」では、順調度合いが高い事業所の実施率が約3割高かった。また、4回以上説明をした事業所では、不安の程度が低い傾向を示した。
- 利用者・家族に対する説明は、「文書を配布・送付した」が35.9%と最も多く、一方で、「特に説明していない」が31.5%であった。
- 地域住民に対しての説明は、「特に説明していない」が64.4%と最も多かった。

【指導体制の整備状況】

- 実習生を受け入れるにあたっての事前準備は、「実習生のサポート体制（実習生の悩みを相談できる環境づくり、メンタルケアの実施）」、「指導計画・方針の共有」、「指導員のフォロー体制（複数の指導員の配置、メンタルケアの実施）」の順に回答が多かった。

図表 II問13 実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしたか（複数回答）（n=290）



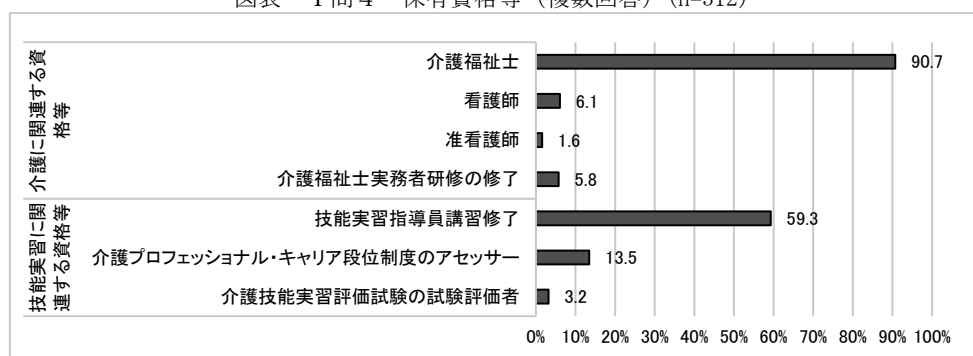
- 実習生を受け入れるにあたって、約半数が見直しを行い、内容は「使用する用語の統一（略語、隠語等）」49.0%、次いで「技術マニュアル等の整備」48.4%、「研修体系」22.6%であった。
- 実習生の個々の実習計画に対する職員の把握状況について「責任者・指導員に加え一部の職員が把握している」が62.0%と最も多かった。

(2) 技能実習指導員票

【基本情報・回答者の属性】

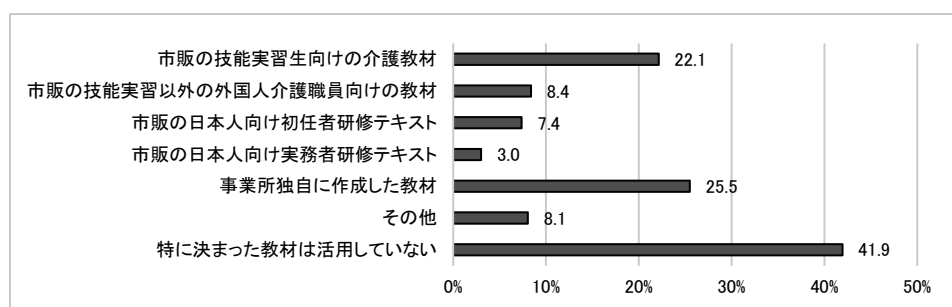
- 「兼務あり」と回答した指導員が約3割で、うち44.0%が「大いに不安がある」と回答。「兼務あり」の中で「責任者を兼務」が67.0%と最も多く、次いで「生活指導員を兼務」が36.4%であった。
- 指導員は、10年以上の経験年数を有する者が全体の約8割であり、うち「介護福祉士」の資格保有者が約9割であった。技能実習に関連する資格等では、「技能実習指導員講習修了」が59.3%、次いで「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」が13.5%であった。役職は、「管理者・リーダー」が80.1%、次いで「一般職」が11.6%であった。

図表 I 問4 保有資格等（複数回答）（n=312）



- 教材は、「特に決まった教材は活用していない」が41.9%と最も多く、次いで「事業所独自に作成した教材」が25.5%、「市販の技能実習生向けの介護教材」が22.1%であった。

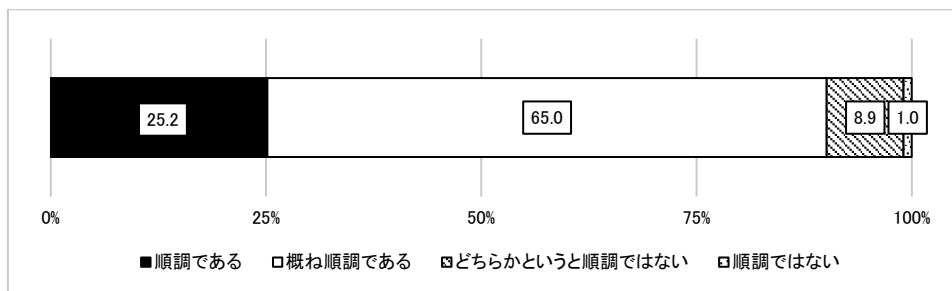
図表 I 問6 実習生の指導にあたり参考になっている教材（複数回答）（n=298）



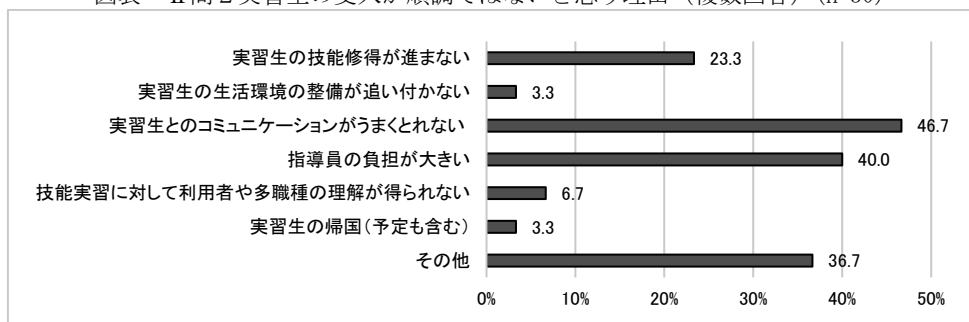
【事業所の技能実習の実施状況や実感】

- 事業所における実習生の受入れに関する取組は、「概ね順調である」が65.0%、次いで「順調である」が25.2%と、全体の約9割であった。一方で、約1割は順調度合いが低く、理由として、「実習生とのコミュニケーション」、「指導員の負担」の順に多く、その他、日本語能力の修得や介護技能実習評価試験、生活指導に関する理由などが挙げられていた。「実習生の技能修得が進まない」との回答も23.3%みられた。

図表 II 問1 事業所における実習生の受入れに関する取組 (n=314)

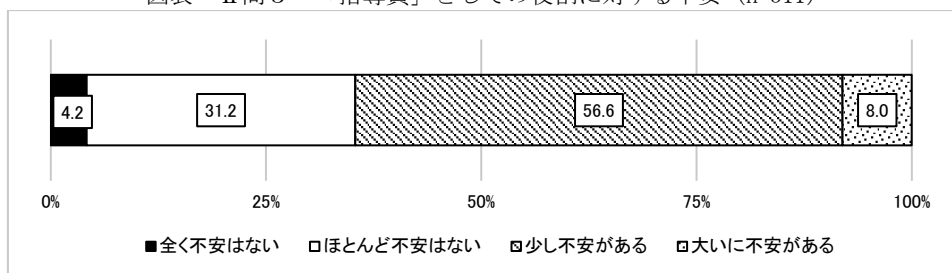


図表 II 問2 実習生の受入が順調ではないと思う理由 (複数回答) (n=30)

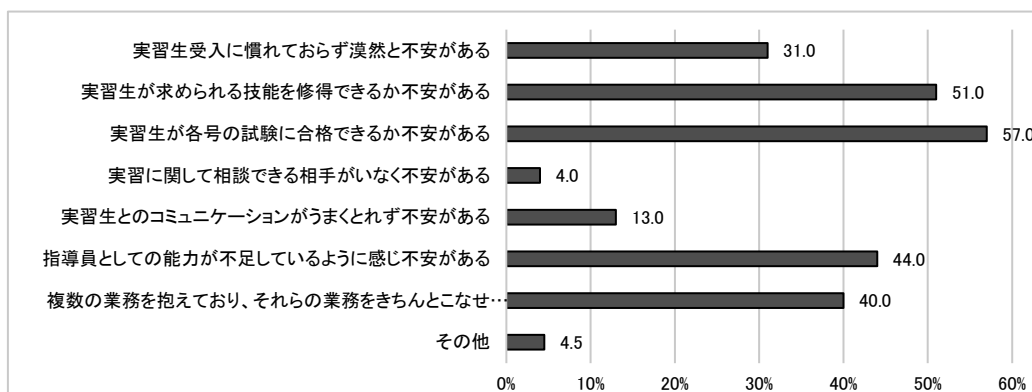


- 「指導員」としての役割への不安は、「少し不安がある」が 56.6%、「大いに不安がある」が 8.0%で、約7割近くの指導員に不安があることが分かった。その理由としては、「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」が 57.0%、次いで「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」、「指導員としての能力が不足しているように感じ不安がある」が 44.0%、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」が 40.0%であった。

図表 II 問3 「指導員」としての役割に対する不安 (n=311)

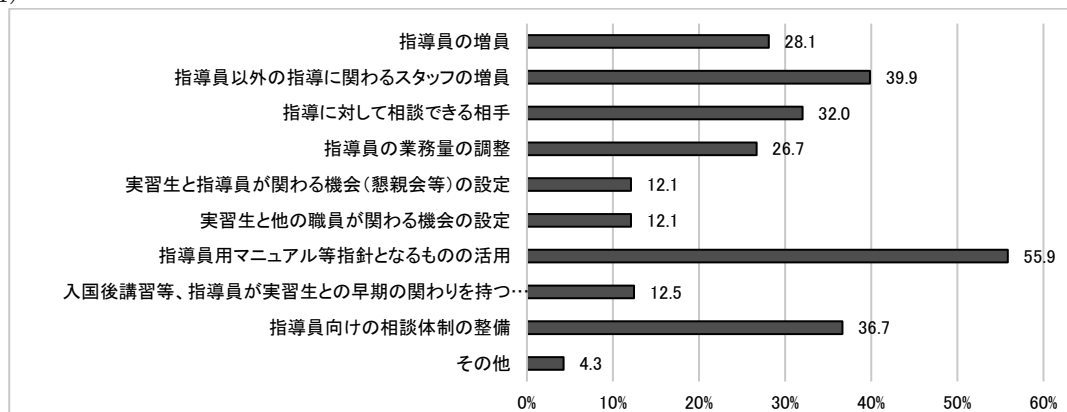


図表 II 問4 指導員としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=200)



- 指導員に対して不安解消に特に必要と思うものとして、「指導員用マニュアル等指針となるものの活用」が 55.9%と最も多く、「指導員以外の指導に関わるスタッフの増員」が 39.9%、「指導員向けの相談体制の整備」が 36.7%であった。

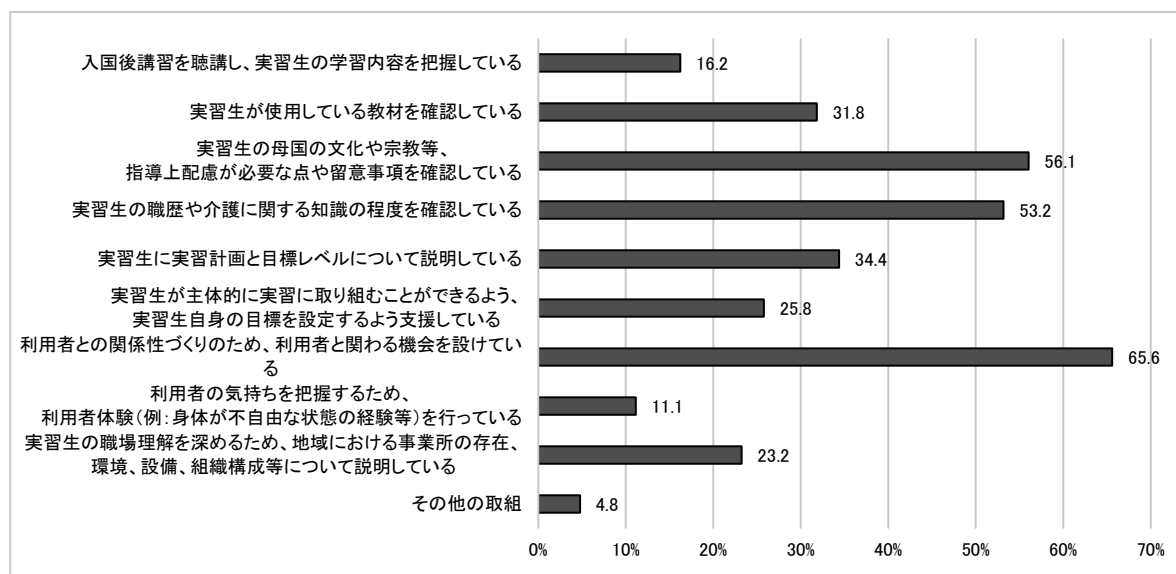
図表 II 問5 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思うか(特に必要と思うもの3つ)
(n=281)



【指導の進め方】

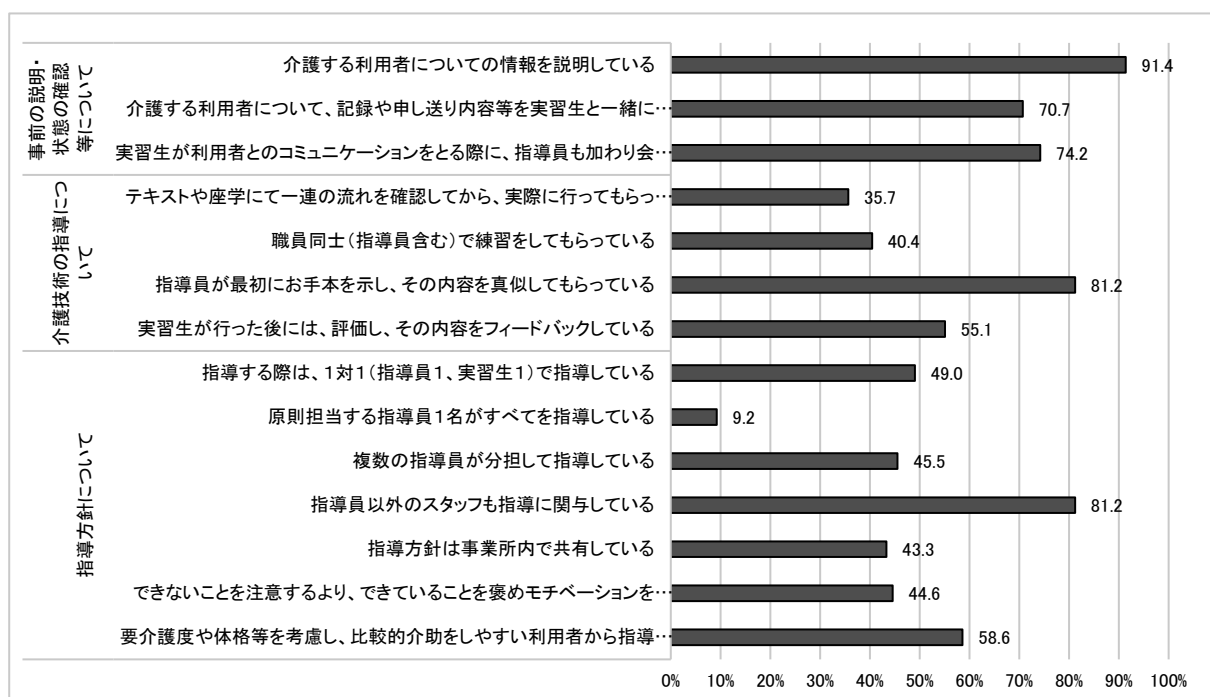
- 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていることとして、「利用者との関係性づくりのため、利用者に関わる機会を設けている」が 65.6%と最も多く、次いで「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している」が 56.1%、「実習生の職歴や介護に関する知識の程度を確認している」が 53.2%であった。一方で、「技能実習生に対して実習計画と目標レベルについて説明している」が 34.4%、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定するよう支援している」が 25.8%と実施率は低く、実習生に十分な目標が設定できていない可能性があると考えられた。

図表 III 問1 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていること(複数回答)
(n=314)



- 技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう、具体的な計画を作成しているとの回答は「はい」が46.2%で、残りの半数は具体的計画の作成を行っていないことが分かった。また、実習生の評価の基準を設けた事業所は、「はい」が45.2%であった。その内容は、「事業所独自で作成した基準で評価」、「実習計画をもとに達成状況の評価」、「介護技能実習評価試験の評価項目・評価基準を使用して評価」の順に多かった。
- 実習生へ介護行為を指導する場合の指導内容として、「介護する利用者についての情報を説明している」、「介護する利用者について、記録や申し送り内容等を実習生と一緒に確認している」、「実習生が利用者とのコミュニケーションをとる際に、指導員も加わり会話をサポートしている」、「指導員が最初にお手本を示し、その内容を真似してもらっている」、「指導員以外のスタッフも指導に関与している」が約7割以上の実施率であった。

図表 III問6 実習生へ介護行為を指導する場合にどのような指導を行っているか（複数回答）（n=314）



- 伝えた内容に対する実習生の理解度に疑問をもったことは、「時々ある」が68.6%と最も多く、次いで「よくある」が22.0%と全体の約9割であった。また、理解度を確認するために行っていることとして、「伝えたことを実習生にその場で復唱してもらおう」、「時間をおいてから、再度本人に確認する」、「必ずメモをとってもらおう」の順に多かった。

(3) アンケート調査結果のガイドラインへの反映事項

<技能実習責任者票>

【実習生の日本語学習の理解】

- 多くの事業所・施設では、実習生の日本語能力レベルを課題と認識している。日本語学習そのものについては指導員の範疇ではないものの、実習生の日本語修得は介護の技能を修得するうえでも重要となることから、指導員が日本語学習について理解する必要性を掲載することとした。

【実習生の生活面の理解】

- 実習生の指導が順調ではない主な理由として、「実習生の技能修得」、「実習生とのコミュニケーション」、「責任者・指導員の負担」、「実習生の生活環境の整備」に関する課題があることが明らかとなり、ガイドラインへ反映した。生活環境に関する内容は、生活指導員の役割ではあるが、実習生の生活での不安やトラブルなどは実習にも大きく影響することから、指導員が実習生の生活面について理解する必要性を掲載することとした。

【初級試験合格に向けた取組】

- 「責任者」としての役割に対する不安の主な理由には、「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」、「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」ことが分かり、初級試験合格に向けた取組等を反映することとした。

【職員向けの説明の実施】

- 9割以上の事業所にて職員向けの説明を実施していることから、一般的な取組事項としてチェックリストへの掲載を行った。職員向けの説明を実施した時期は、平均より早い時期に実施している事業所の方が、順調度合いが高いと回答しており、4回以上説明をした事業所では、不安の程度が低い傾向を示したことから、早期の説明や複数回の説明がポイントとなる点を示唆する内容を記載することとした。

【利用者・家族・地域住民への説明の実施】

- 利用者・家族に対する説明や地域住民に対しての説明は、職員に対する説明に比べ低い実施率であったが、実施しているところでは利用者・家族の不安を解消するため、地域住民の理解や協力を得るため等があった。事業所・施設や地域によっては、利用者・家族・地域住民に説明することによって受入れがスムーズになる場合もあることから、ガイドラインに記載した。

【事業所・施設内の標準化】

- 実習生を受け入れるにあたっての事前準備として、「実習生のサポート体制（実習生の悩みを相談できる環境づくり、メンタルケアの実施）」、「指導計画・方針の共有」、「指導員のフォロー体制（複数の指導員の配置、メンタルケアの実施）」が多く行われていた。また、受入れにあたって、「使用する用語の統一（略語、隠語等）」や「技術マニュアル等の整備」、「研修体

系」が見直されていることが分かり、ガイドライン反映の参考とした。マニュアルの整備については、比較的小さな事業所・施設では取り組みにくいものの、すでに示されている移転すべき技能の内容や着眼点、評価項目・評価基準を参考に技術の標準化を図る方法もあることを掲載した。

【技能実習計画の共有】

- 実習生の個々の技能実習計画は、主に指導に関わる職員に共有されていることから、基本的な対象範囲としてガイドラインへ反映した。

<技能実習指導員票>

【指導員の知識の修得】

- 技能実習指導員講習の受講が望ましいものの、受講率は約6割であった。また、介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサーも約1割であり、指導員の専門的かつ標準的な知識の修得を推進するものとして、外部講習について紹介する内容を掲載した。

【指導の根拠となる教材】

- 教材は、「特に決まった教材は活用していない」が約4割と最も多く、指導の根拠として教材を決めておくこと、また、実習生が使用している教材を指導員が把握することは重要であることから、必要性について言及した。

【指導員のサポート体制】

- 約7割近くの指導員が、各号の試験の合格に対する不安や、実習生が求められる技能を修得できるかといった不安、指導員としての能力や複数業務との兼務に対する不安等を感じていることが分かり、不安感を解消するための内容をガイドラインへ反映した。
- 指導員に対して不安解消に特に必要と思うものとして、「指導員用マニュアル等指針となるものの活用」が約6割と最も多く、本ガイドラインの内容が一定の指導員に必要とされていることが考えられた。また、「指導員以外の指導に関わるスタッフの増員」、「指導員向けの相談体制の整備」が次いで挙げられており、指導員をサポートする体制の必要性についてガイドラインに盛り込むことを確認した。

【実習生の状況把握】

- 母国の文化や宗教等の配慮について、「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している」のは6割であり、実習生の状況を把握することの重要性について記載した。

【実習生への説明や目標設定の支援】

- 「実習生に対して技能実習計画と目標レベルについて説明している」が約3.5割、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定するよう支援している」が約2.5割と実施率が低く、実習生に十分な目標が設定できていないことが考えられ、実習生の目標設定の支援や説明の重要性について記載した。

【計画の具体化及び評価基準の設定】

- 約半数の指導員は、技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう、具体的な計画（実際の業務に沿ったプログラムなど）を作成するということを行っていないことが分かった。また、半数以上の事業所では技能実習生の評価の基準を設けておらず、具体的な計画づくりや評価基準についていずれも実施率は高いとは言えず、必要性についてガイドラインへ記載した。さらに、日本介護福祉士会の技能実習指導員講習においては、技能実習計画をよりかみ砕いて詳しく作る方が良いとされており、ガイドライン作成の際の参考とした。

【介護行為を指導する際の内容】

- 技能実習生へ介護行為を指導する場合の指導内容として、「介護する利用者についての情報を説明している」、「介護する利用者について、記録や申し送り内容等を実習生と一緒に確認している」、「実習生が利用者とのコミュニケーションをとる際に、指導員も加わり会話をサポートしている」、「指導員が最初にお手本を示し、その内容を真似してもらっている」、「指導員以外のスタッフも指導に関与している」が約7割以上の実施率であった。これらの取組は、一般的なものとしてチェックリストへ盛り込む参考とし、ガイドラインへ反映した。

【実習生の理解度の確認】

- 約9割の指導員が、実習生の理解度に疑問をもっており、理解度の確認の必要性をその方法とともに掲載した。

3. ヒアリング調査結果

(1) ヒアリング調査について

アンケート調査と同時進行で、ワーキンググループ委員の所属法人に対してヒアリングを実施した。それぞれ受入れ時期、人数、国籍、指導体制が異なることから、ヒアリングにおいては実習生の受入れの準備から現在までに取り組んだことを確認しながら、その際に困ったことや行ってよかったこと等を把握することとした。

また、介護技能実習においては、実習生を受け入れることのできる実習実施者の範囲が広く、約9割は「老人福祉法・介護保険法関係」の事業所・施設であるが、「病院・診療所」や「障害者総合支援法関係」の事業所・施設も対象となる。サービス種別によって指導方法や内容に差があるのか、また介護の技能移転において異なる点があるのかを確認するため、障害者施設、病院（療養病床、精神科病床）にもヒアリングを実施した。

No	分類	法人名	事業所種別	受入れ人数*	指導体制*
1	老人福祉法・介護保険法関係	社会福祉法人小田原福祉会	特別養護老人ホーム 短期入所生活介護	インドネシア6名	責任者1名、指導員12名
2	老人福祉法・介護保険法関係	社会福祉法人空心福祉会	特別養護老人ホーム (3か所)	中国10名	責任者3名、指導員4名
3	老人福祉法・介護保険法関係	ヒューマンライフケア株式会社	介護付有料老人ホーム	インドネシア3名	責任者兼指導員1名
4	老人福祉法・介護保険法関係	株式会社 Q・O・L	短期入所生活介護 通所介護	ミャンマー2名	責任者兼指導員2名 指導員4名
5	老人福祉法・介護保険法関係	社会福祉法人のぞみ福祉会	軽費老人ホーム	インドネシア5名	責任者兼指導員1名 指導員3名
6	障害者総合支援法関係	社会福祉法人泰斗福祉会	障害者支援施設	ミャンマー4名	責任者兼指導員1名 指導員1名
7	病院又は診療所	医療法人社団光生会	病院(精神科病床)	中国1名 ベトナム3名	責任者1名、指導員20名
8	病院又は診療所	医療法人正清会	病院(療養病床、地域 包括ケア病床)	ベトナム2名	責任者1名 指導員1名

*受入れ人数は、ヒアリング時（令和元年11月～令和2年2月）における当該事業所種別に配属されている実習生の人数を記載

*責任者、指導員として技能実習計画に登録の人数を記載、生活指導員の人数は各ヒアリング結果参照

(2) ヒアリング調査結果

ヒアリング調査においては、実習実施者ごとに実習生の受入れ時期や人数が異なることから、指導体制、実習生の生活面のフォロー、利用者・家族への説明方法等、実習実施者によって様々な取組をしていることが把握できた。ヒアリング先が取り組んでいること、取り組んだことによる効果を分類した。

※表の見方

・「取り組んだことによる効果」に記載の番号は、「ヒアリング先が取り組んでいること」の番号に該当。

	ヒアリング先が取り組んでいること	取り組んだことによる効果
指導体制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 指導員の複数配置 2. 実習生1人に対して1人の指導員（チューター制） 3. 指導員と責任者は兼務せず、指導員を指導に集中できる環境を整える 4. 指導員は責任者、生活指導員などを兼務し、実習生をトータルで把握 5. 職員全員で実習生を指導・育成 6. 受入れから3か月は常に誰かがついて指導できるようシフトを調整 7. 指導員をサポートすることを目的とし、「指導係」配置 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・指導員1人あたりの指導する実習生数をできるだけ少なくすることで、実習生がわからないことを指導員にその場ですぐに相談・確認ができる 4. 実習生の様々な悩みを一元管理できる 6. 指導員は、実習生の様子を見ながら適宜指示を出すことができる 1. 5. 7. <ul style="list-style-type: none"> ・指導員は自身が不在のときでも、実習生を指導することができる
指導員の選定	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一定のスキルを持ち、現場で指導的な立場にある者（リーダーなどの役職者） 2. 施設長を責任者、ユニットリーダーを指導員 3. 指導員は全員、介護福祉士保有や教育・指導経験がある者 4. 子育てが終了している等生活に余裕がある者 5. 実習生と同性 6. コミュニケーション能力が高い人 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・指導の質の担保を図ることができる 1. 2. <ul style="list-style-type: none"> ・役職者が担当となることで、指導体制の統制を図りやすくする、積極的な組織への介入ができる 4. 5. 6. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生にとって相談しやすい指導員の場合、わからないこと気軽に相談・確認できる
指導員へのサポート	<ol style="list-style-type: none"> 1. 指導員の教育として外部講習等の受講 2. 責任者、指導員を含めた定期的な会議を開催 3. 実習生の指導に関与する職員の意見をリーダーが吸い上げ、指導員へ報告。または、責任者に直接報告が行く体制を整備 4. 指導員の実習指導以外にかかる業務の見直し 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 指導員の知識・指導スキルの向上 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・実習指導における課題や指導員の悩みを確認し、解決策を相談することができる 2. 3. 4. <ul style="list-style-type: none"> ・指導員だけに任せるのではなく、事業所として実習生の指導に取り組むことができる 4. 指導員が技能実習指導に注力できる
職員への周知	<ol style="list-style-type: none"> 1. 職員全員に対して説明会を開催 2. リーダー以上の職員に対して説明会を開催 3. 実習生の受入れから約1年前に職員へ説明会を開催 4. シフト等で全員が一同に集まることは難しいため、複数にわけて開催 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. <ul style="list-style-type: none"> ・職員間にて法人・事業所の事業方針や理念を共有できる ・他職員にとっても指導員任せにならず自ら実習生に関わっていく気持ちになる 1. 3. 4. <ul style="list-style-type: none"> ・介護職員以外の他職種を理解を深めることができる 3. 早期周知することにより、理解・協力を得られやすい
利用者・家族等への周知	<ol style="list-style-type: none"> 1. 文書を配布 2. 面談の際に説明 3. 説明会の実施 4. 入国1週間後に実習生の施設見学を企画 5. すでに受け入れている別法人の実習生が施設見学にきて、反応を確認 6. 入国後講習の様子などを写真でお知らせ 7. 実習生に模造紙に地元の紹介を記入してもらい、事業所の出入りに掲示 8. 実習生の技能の修得状況を事業所の出入りに掲示 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. 5. <ul style="list-style-type: none"> ・利用者や利用者家族の技能実習に対する理解を深めることができる ・利用者や利用者家族が実習生に対して親近感を持つことができる 6. 7. 8. <ul style="list-style-type: none"> ・利用者に安心してもらうことができる ・面会にきた利用者家族に安心してもらうことができる ・利用者・利用者家族との話のきっかけとなる
地域への周知	<ol style="list-style-type: none"> 1. 住民に対して説明会を開催 2. 法人のブログ等に、実習生の受入れについて掲載 3. 実習生が地域の活動（清掃活動やお祭り等）に積極的に参加するよう、意図的に施設から地域の方々へ情報を発信 4. 実習生に近所で開催されるイベントの周知を行った 5. 監理団体から依頼され、実習生が地元の中学校の授業で話し、交流する機会があった 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民等が自分の地域に実習生がいることを把握、生活面のトラブルを回避することができる ・法人・事業所等の取組に理解してもらうことができる 3. 4. 5. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生が地域との関わりを経験する中で、日本の社会と繋がる機会となる 3. <ul style="list-style-type: none"> ・地域の人から挨拶や声をかけてくれるようになった ・実習生の様子を施設に教えてくれるようになった
実習生の受入れ準備	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習生に渡す書類（規約、研修資料など）は翻訳 2. 通訳の雇用 3. 受入れマニュアルを作成 4. 指導に関わる関係者を集め、委員会を設置 5. 物品や職種名など使用されている用語の確認 6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度の評価基準について職員全体で読み合わせを実施 7. 監理団体が作成した介護技術のチェックシート（実習生向け）に沿って介護職員がスキルの確認を実施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・規約など日本語での理解が難しいものを理解しやすくなる 4. <ul style="list-style-type: none"> ・受入れ時の注意事項を全員で考え、確認ができる ・配慮が必要なこと等事前に準備・検討ができる 5. 用語の標準化を図ることができる 6. 7. <ul style="list-style-type: none"> ・日本人職員の介護技術の見直しを図ることができる ・実習生に修得してもらった技能の再確認ができる

	ヒアリング先が取り組んでいること	取り組んだことによる効果
受入れ前の実習生との関わり	1. 前職要件、母国での学習状況を確認 2. 入国前講習中、講習内容や実習生の成績が、監理団体より毎週、週報で送られていた 3. 入国前より実習生と現地やSkypeによる面談を実施 4. 入国日や入国後講習時に実習生へ会いに行った	1. 2. 3. 4. ・実習生のことを把握することができる ・配慮が必要な点を確認することができる ・指導方針、指導計画をより明確にすることができる（指導の効率化） 3. 4. ・実習生の不安を軽減できる ・実習生との関係を深められる
	5. 入国後講習の見学 6. 入国後講習の内容を監理団体に確認 7. 配属前に身につけてほしいことを監理団体へ依頼した 8. 入国後講習の閉講式では実習生を迎えに行った 9. どのような点がトラブルとなるのか監理団体に確認した 10. 監理団体と今後の役割分担について確認した 11. 事業所見学等 Off-JT を実施した	5. 6. 7. ・指導方針、指導計画をより明確にすることができる（指導の効率化） 7. 8. 9. 10. ・実習生のスムーズな受入れやトラブル回避 8. 11. ・実習生との関係を深められる 9. 10. ・実習生が実習実施者、監理団体どちらに相談しても対応できるように、情報共有の体制を作ることができる 11. 実習生がこれから働く事業所の様子や雰囲気を把握することで実習に入りやすくなる
技能実習計画	1. 技能実習計画を現場の状況に応じて具体的な計画にした 2. 責任者や指導員だけでなく他職員とも共有 3. 進捗管理表を作成した 4. 利用者ごとの介護チェックリストに沿って行うこととした（日本人職員も同様） 5. 実習生に指導方針や技能実習計画を説明した	1. 2. 3. 4. ・指導員が急遽不在になったときでも実習指導ができる ・実習生の勤務や業務状況を他職員も把握することができる ・実習生の修得度合いが把握しやすくなる 5. 実習生がこれから行う実習の内容を把握し、目標をもって取り組むことができる
実習生の受入れ時	1. 新人職員研修をベースに実習生向けにより丁寧に説明 2. 各介助を学習する時間を設けた 3. 接遇面の研修を行った	1. 2. 3. ・実習生の理解度に応じて説明することができる ・実際に現場に入る前に、介護技術やマナー等を確認できる
	4. 自社オリジナルのマニュアルやテキストを作成 5. 監理団体からの教材、市販の教材を活用 6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度に対応した動画やテキストを活用 7. e-ラーニング教材を準備	4. 5. 6. 7. ・指導の根拠となるものを標準化することで、統一した指導が可能となる ・指導員が実習生の教材等を把握していることで、指導がしやすくなる 7. 動画確認で、より修得しやすくなる
実習生との関わり方	指導員 1. 定期的な面談の実施 2. 交換日記（最初の1か月） 3. 昼休憩等業務以外でも積極的に会話を 4. 休日を一緒に過ごす	1～8. ・実習生が相談しやすい環境を作ることができる ・実習生の悩みや不安を把握しやすくなる ・実習生の性格や嗜好等を把握することができる ・実習生と信頼関係を構築することができる ・実習生に周りが気にかけていることを伝えることができる ・実習生のコミュニケーション能力、表現方法が豊かになる
	指導員以外 5. 食事会の実施 6. チャットアプリでグループを作成し会話 7. 日本人職員と一緒に昼休憩をとってもら 8. 勉強するときは施設内の休憩室で行ってもらった	
業務上の配慮（利用者との関係性）	1. 利用者の顔写真入りの名簿を作成 2. 物品等に記載されている利用者の名前にはルビをつけた 3. 入浴介助等、利用者や個別に関わる機会を業務上増やした 4. 最初のうちは、利用者の体調確認や意向確認等、介護技術よりも利用者に関わる業務を中心に行った 5. 毎日、翌日受け持つ利用者について予習している 6. 想定される利用者とのやり取りの内容を確認している	1. 2. 3. 4. 5. 6. ・実習生が利用者の顔や名前を覚えやすくなる ・実習生が利用者の状態像を把握しやすくなる ・実習生が利用者の関わりに自信を持つことができる 3. 4. 5. 6. ・コミュニケーションの重要性を理解してもらうことができる 5. 利用者等の理解を深め、カルテを読むことで日本語の学習にも繋がる 6. シミュレーションを行うことで、利用者等との対前面に実践力を高めることができる
	7. コミュニケーションがとりやすい利用者から関わってもらった 8. 信頼関係を築くのに時間のかかる利用者との関わりは現時点では避けている 9. 介護拒否等がある利用者の介護の際には、指導員も加わりコミュニケーションをとった	7. 8. 9. ・小さな成功体験を積み上げることで、実習生が利用者との関わりに自身を持つことができる（楽しいと思えるようになる） ・利用者にとっても嫌な思いをしなくてすむようになる ・コミュニケーションによるトラブルを回避できる

	ヒアリング先が取り組んでいること	取り組んだことによる効果
生活面での配慮	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習生同士仲が良い場合、たまに休日をあわせることで一緒に出掛けられる日を作った 2. 実習生同士仲が悪い場合、勤務時間をずらした 3. 実習生同士が一緒にいすぎることのないよう、フロアを別にした 4. 朝が苦手な実習生は本人の希望を確認したうえで、遅番業務を中心とした 5. 腰痛がある実習生にコルセットを渡した 6. けがや体調不良の際に、病院に付き添った 7. 実習生と同じ母国の先輩（実習生、EPA 介護福祉士、在留資格介護など）が地域のルール等を説明 8. 月に2回買い物ツアーを行っている 9. お米など重たいものは施設でまとめて購入し、実習生との交流も兼ねて自宅まで届けている 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <ul style="list-style-type: none"> ・一緒に過ごす時間を作ることができる ・ホームシックの解消になる 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・シフトや担当フロアをずらすことで関係悪化を防ぐことができる 4. 実習生のモチベーションがあがった 5. 6. 7. 8. 9. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生を孤立させず居場所をつくることができる ・気にかけていることを伝えることができる ・実習生の悩みや不安を察知しやすくなる ・実習生の言語や生活面での不安の軽減が図れる
指導員の指導の工夫	<ol style="list-style-type: none"> 1. はっきりゆっくりと、実習生にわかりやすいよう指示 2. 最初のうちでできるだけ標準語で話した 3. 必ずメモをとってもらったようにした 4. 利用者に実習生の行った介護行為について確認をとった 5. 指示した後は、実習生に復唱してもらった 6. 指示した後は、実習生に他の職員にその内容を伝えてもらい、他の職員から確認をとった 7. 利用者体験（おむつ体験、杖体験等）を行った 8. 何かを教えるときは必ずお手本を見せた 9. 報告・連絡・相談・同意を習慣化した 10. 勤務中は日本語以外の言語を禁止 	<ol style="list-style-type: none"> 1～9. <ul style="list-style-type: none"> ・指導員の指導力や説明力が向上した ・実習生の日本語が上達した ・実習生のわかったふりをなくすことができる ・実習生の技能の修得状況を把握することができる ・日頃から介護行為の修得状況の評価とフィードバックを行うことを定着させることができる ・実習生が指導内容を理解しやすくなる
技能の修得状況の確認	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度の基準をもとに評価した 2. 試験課題の評価項目に沿って評価した 3. 自己評価と他者評価にて、できること、できないことを見える化した 4. 動画をみせることで、技術を見える化し、いつもで復習可能にした 5. 法人の育成プログラムをもとに評価を行っている 6. 技能実習計画に沿って、責任者が状況を確認し、定期的に評価している 7. 3か月ごとに自己評価・指導者評価するチェックリストを使用し管理している 8. 指導員、責任者、その他の職員など複数の者で確認 	<ol style="list-style-type: none"> 1～8. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生の修得状況を把握できる 1. 2. <ul style="list-style-type: none"> ・評価基準が明確なため、評価しやすい ・誰でも評価ができる 3. <ul style="list-style-type: none"> ・「できる」ことを見える化することにより、実習生に自信を持たせることができる ・「できない」ことを見える化することにより、実習生の過信等を防ぐことができる 4. 実習生が自ら復習、予習ができる
日本語面でのサポート	<ol style="list-style-type: none"> 1. 通訳を配置 2. 毎日業務時間外に1時間、休日はアパートにて1時間半、通訳が日本語学習をしている 3. 月に2回、責任者兼指導員が日本語能力試験の問題集を使用し学習している 4. 入国後講習で勉強する意識づけがしっかりなされているため、実習生は自主的に勉強をしている。わからないときは質問してもらう。 5. 毎日日記をつけてもらう。（添削するわけではなく、文章を書くことを習慣化するため） 6. 地域の日本語教室を紹介 	<ol style="list-style-type: none"> 1～6. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生の日本語能力が向上する 1. 2. 3. <ul style="list-style-type: none"> ・介護の専門用語を学習することができる 1. 2. 4. 6. <ul style="list-style-type: none"> ・指導員が日本語学習指導する必要があるため、実習指導に集中できる
試験前に取り組んだこと	<ol style="list-style-type: none"> 1. 試験前に技術面を実習生に実際に行ってもらった 2. 試験前には片麻痺の方に対する更衣の介助など練習を行った 3. 社内資格試験を事前に取得（介護技能実習評価試験に準じた内容） 4. 日頃から行っている介護のため、特別な練習等は行わなかった 5. 実習生の良いところを積極的に褒めた 6. 「大丈夫だよ」と実習生の不安に寄り添う声かけを実施 7. 実習生の不安や悩みを確認した 8. 試験に合格したときには遊園地等彼らが行きたいところに連れていく約束した 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2. 3. 4. <ul style="list-style-type: none"> ・身につけてきた知識・技術の内容や達成具合を確認することができる（可視化される） 1. 2. <ul style="list-style-type: none"> ・試験の流れについて、指導員、実習生双方で確認することができる ・指導員、実習生ともに自信を持つことができる 3. 実習生が自信や余裕をもって試験に臨むことができる 5. 6. 7. 8. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生のモチベーションを高めることができる ・信頼関係が深まる

	ヒアリング先が取り組んでいること	取り組んだことによる効果
第2号技能実習に向けて	<ol style="list-style-type: none"> 1. 試験の結果をフィードバックした 2. 今後の目標、将来どうなりたいかについて確認した 3. 第2号技能実習計画について実習生と相談し共有した 4. 人事考課制度を利用し、年度で目標設定、中間で確認を行っている 5. ケース会議等に出席してもらった 6. 事業所内の委員会等で実習生に役割をもたせた 7. 母国語でとっていたメモをできるだけ日本語でとるよう指導した 8. 最初はチェック中心だった記録を文章で記録してもらった 	<ol style="list-style-type: none"> 1～8. <ul style="list-style-type: none"> ・実習生が指導員の指示を受けながらも、自ら考える力を身につけることができる ・実習生も職員として責任ある立場にいることを意識してもらうことができる ・実習生に自信をつけることができる ・今後実習生を受け入れた際に、現在の実習生が先輩として後輩たちを支えることができる 2. 3. 4. <ul style="list-style-type: none"> ・組織の目標と結びつき、より個人の目標管理が強化される

多くの事業所が取組の結果、効果を感じており、また実習生に対しても好意的な内容が多かったが、注意しなければいけない点として、以下の内容も確認された。

- ・実習生同士に競争心があり、相手よりも早く修得したいという思いから、自分の判断で介護を行おうとしたことがあった。(対応：指導員の指示に従わず、自らの判断で行うことが利用者を危険にさらすことを伝え、理解してもらった。)
- ・施設の特性として同性介護が基本であるため、今のままでは体格が似たような同性の介護しかできない可能性がある。(対応：食事介助などの一部の介助に関しては、性別に関わらず利用者に関わり、介助ができるよう検討している。)

(3) ヒアリング結果を踏まえたガイドラインへの反映事項

今回のヒアリングは計8か所で実施したが、サービス種別、実習生の受入れ人数や配属時期等も異なることから、様々な取組が確認できた。例えば、指導員の選定の基準に関して、指導員以外の職員にお手本を示すという意味で、管理職を率先して選定している実習実施者もあれば、実際に日本人職員の指導を行うユニットリーダー等主任クラスを選定している実習実施者もあった。選定方法は異なるものの、その目的は共通していることから、ガイドラインには選定の考え方を示すこととした。このように、手法は様々であるが、共通項として抽出されたものを目的別に整理し、ガイドラインへ考え方の留意事項を記載している。

<同じ目的に対し取組が異なる事例>

目的	取組の一例
指導員の配置	<ul style="list-style-type: none"> ・実習生1名に対し、指導員1名のチューター制 ・指導員は1名だが、指導員をサポートする指導係を配置 ・指導に関わる者は全員指導員として登録し、常に指導員がいる状態をつくる
指導員の選定	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニットリーダー等実際に現場で指導する者を選定 ・面倒見がよい、コミュニケーション能力が高い等の人間性から選定 ・事業所・施設全体が積極的に取り組めるよう施設長等の管理職を選定
指導員のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・責任者、指導員、生活指導員など実習生に関わる者で定期的に情報共有の場をもつ ・指導の進捗管理ができるツールを用い、他の職員と情報を共有 ・指導員の実習指導以外の業務の見直し
指導の根拠するものの標準化	<ul style="list-style-type: none"> ・法人にて作成した独自のテキストを使用 ・介護プロフェッショナル・キャリア段位制度に対応した動画教材とそれに付随したテキストを使用 ・監理団体が作成した、移転すべき技能の内容を細分化したチェックリストを活用
実習生と利用者 の関係性づくり (業務上の工夫)	<ul style="list-style-type: none"> ・最初のうちは、利用者への説明、体調確認など、介護技術よりも利用者とのコミュニケーションをとる業務を優先して行った ・入浴介助は、起居、移動、着替えなど多くの身体介護業務を含んでおり、介助中は利用者とは接する時間も長いため、初期のうちから関わってもらった ・比較的コミュニケーションをとりやすい利用者から関わってもらった

<ヒアリング結果を踏まえたガイドラインへの反映事項>

【実習生に寄り添う指導体制の構築】

- 実習 1 年目は指導員の指示のもと業務を行うことから、全ての事業所にて、指導員の配置数に関わらず、実習生に対し複数の指導を担当する職員を配置していることが分かった。指導者が不在の状態にならないよう、指導員を配置する必要についてガイドラインへ記載した。
- 指導員の選定について、固有要件以外に、職位や現場で一定のスキルを備え指導的な立場にある方、接しやすさ・伝える能力があることなどのコミュニケーション能力を重視する等事業所により様々な基準を設けていることが分かった。そのため、事業所の特性や実習体制から固有要件以外に選定基準を設ける必要を確認することについて言及した。また、固有要件以外の指導員の選定基準は、参考として記した。

【指導員の支援体制の構築】

- 複数の事業所では、積極的に責任者・指導員が、技能実習指導員講習など外部講習等を受講し、指導を行う立場として教育を受けていた。さらに、指導員の学習の機会が、実習に役立つとの意見が得られた。この結果をもとに、指導者の育成についてガイドラインへ反映した。
- 指導員の相談の場として、指導員同士、責任者、その他関係する職員等が定期的に話し合いを行う場を設ける等対応を行っていることが分かり、指導員のメンタルケアサポートの対応として記載した。
- ヒアリング先の事業所では、指導の根拠として教材を活用し、指導に関わる関係者間で情報共有していた。また、移転すべき技能の内容がわかるチェックリストの活用や、介護プロフェッショナル・キャリア段位制度に沿った指導内容の統一化などを行っている等の事例もみられ、これについても参考とし、指導の根拠を標準化する必要性について記載した。

【職員・利用者・利用者家族等への説明】

- 職員への周知は、実習生の受入れの半年から 1 年以上前との回答がほぼ全ての事業所にてみられ、アンケート結果の平均より早期の段階で周知を行うことで、職員の協力が得られやすく、より良い技能実習につながる可能性が考えられた。また、複数の事業所で複数回の周知が行われていた。
- ヒアリング先の事業所の多くは、職員のみならず、利用者・家族や地域住民に丁寧に説明を行っており、その結果、実習生が利用者・家族や地域に受け入れられやすい環境を作ることができていた。また、実習生が地域社会とつながりを持つ機会を設け、技能実習の質を高める役割を果たしており、その必要性についてガイドラインへ反映することとした。しかしながら、これまで外国人を多く受け入れた経験のある事業所や国籍・性別等関係なく働くことのできる環境が整っている事業所では、あえて実習生について説明していない場合もあり、その点を配慮する内容とした。

【実習生の状況把握】

- 多くの事業所では、職員が実習生の母国の文化・宗教等を事前に把握していた。そうすることで、不安感の軽減や、予測されるトラブルの回避、実習生個人の特性を理解するうえでも

役立つことがわかった。また、実習生の知識・技術を理解するために、実習生の前職要件や母国での学習状況を確認する事業所がある一方で、職種名が同じ場合でも日本とは同じスキルを保有しているとは限らないこともわかり、注意事項として言及した。

- さらに、現地訪問やスカイプ面談、入国後講習への参加など、実習生の受入れ前から、責任者や指導員等が実習生と顔を合わせる事業所が多くみられた。これにより、お互いに安心感や信頼感が生まれることでスムーズな実習に結びついていることが分かり、ガイドラインへ反映した。

【監理団体との連携】

- 事前の情報収集として、入国前講習・入国後講習の内容の確認により、指導の方針や設計がより明確になることがわかった。一部の事業所では、実習生の配属前に、最低限実習生に身に付けてもらいたい知識や技術を監理団体と擦り合わせを行っているところもあった。監理団体によっては、技能実習を進める上で起こりがちなトラブル等豊富な知見を有していることを把握できた。スムーズな技能実習を実現するために、監理団体との緊密な連携が重要であることがわかり、本項目をガイドラインへ反映することとした。

【事業所内での指導方針・指導計画の共有】

- ヒアリングでは、現場の状況に応じて具体的な指導計画の立案や進捗管理表、介護チェックリストなどを用いることでより情報共有がしやすくなることが明らかとなった。また、指導計画や指導内容の情報共有は、責任者や指導員だけでなく、指導に関わる他職員へ伝えることで、指導のばらつきを可能な限り回避していることが分かった。このような技能実習計画以外での、指導に関する管理方法についても記載することとした。また、ほとんどの事業所の回答より、実習生への指導内容は日本人職員と言語面以外で大きな違いがないことが明らかとなった。

【実習生とのコミュニケーション】

- 受入れ初期には特に、実習生とのコミュニケーションを重視し、面談の実施だけではなく、交換日記や業務外での関わり等を実習生と多く持つように配慮し、少しでも実習生の不安やストレスをなくすよう各事業所にて努めていることが分かった。またグループチャットアプリの作成、食事会の開催など、職員と実習生が関わる機会を設けていた。これらの情報を参考として、ガイドラインへ反映することとした。
- 2期生を受け入れている事業所では、1期生受入れの際には責任者や指導員だけでなく他の職員も実習生を気にかけて関わりを深めていたが、2期生が入ってくると決まり、同等の関わりができるか不安であるとの声が聞かれた。今後は国籍が異なる実習生が配属される可能性もあり、国籍や配属時期によって関わり方に差がでないよう注意することをガイドラインへ反映することとした。

【実習生と利用者の関係性作り】

- 実習生と利用者の関係性を作る際に、コミュニケーションがとりやすい方から実習生が関わ

る、信頼関係を築くのに時間のかかる利用者との関わりは現時点では避けている、介護拒否等がある利用者の介護の際には指導員も加わりコミュニケーションをとるといった、様々な関わり方がみられた。実習生と利用者の双方が関わりを嫌がることのないよう、指導員は注意する必要があることを記載した。特に介護技術を行うときは、利用者の特性も考えたうえ信頼関係の構築やリスク管理についても配慮が必要であることに言及した。

【実習生の生活・働くリズムの形成】

- ヒアリング先の事業所では、実習生は同じ居住空間にて生活している場合が多く、実習生同士の生活を含めたトラブルに関する意見を複数聴取した。一方で、実習生同士は非常に仲が良く、ホームシックへの対応としてシフトを合わせるなどの取組を行っている事業所もみられた。そのため、実習生同士の関係性に配慮し、対応する必要性について言及した。
- 全ての事業所にて面談等の実習生の悩みを相談する場を設けていたが、監理団体にのみ実習生が本音を言う場合も少なくないことが分かった。実習生の「大丈夫です」という言葉だけではなく、日頃から実習生の表情や反応の観察、監理団体との連携などにより支援する必要性についてガイドラインへ記載した。

【実習生の理解度に応じた指導の実践】

- 多くの実習生は「わかりましたか」と確認すると「わかりました」と答える傾向にあることが明らかとなった。本当に理解しているか常に指導員は確認することを心がける必要があることと、理解の確認方法についてガイドラインへ記載した。また、OJT においては報告・連絡・相談が重要となるため、報告・連絡・相談を促す必要性や実際の取組についても言及することとした。

【初級試験合格に向けた技術・知識等の修得状況の確認】

- 多くの事業所では初級試験を通過地点の一つととらえ、大きな準備は行わず、試験前に技術面を実習生に実際に行ってもらい技能を確認するなどの取組を実施していた。一方で、実習生によっては入国時より、初級試験に合格するか不安を持っている方もいることもわかった。そのため、実習生を安心させる声掛けの実施や、試験対策を行った事例についてもガイドラインへ反映することとした。

【実習生の専門職としての意識形成】

- 次年度以降の目標設定として、委員会への参加等で実習生に役割をもたせる、第2号技能実習計画について実習生へ相談・共有の実施、既存の人事考課制度での管理、面談での目標やなりたい将来像の確認など各事業所にて様々な取組が行われていた。また、複数の事業所にて第1号技能実習を終える頃、実習生の中には職員へ依存的な傾向のある方も一部いることが分かった。技能実習の目的に立ち戻り、実習生が基本的な介護知識・技術を応用し自ら考えて行動できるよう、意識形成していく必要性についてガイドラインへ記載した。

第4章 ガイドラインの作成について

1. ガイドラインの作成方針

アンケートやヒアリングにより指導員による指導の実態を把握することとしたが、それをガイドラインに示していくにあたり、検討委員会にて作成方針を定めた。

(1) 想定する対象

介護職種は平成 29 年 11 月に技能実習制度に職種が追加された。制度開始からまだ日が浅く、実習実施者においてはより良い技能実習に向け試行錯誤の中、実習生の指導を実施していることが想定される。アンケートやヒアリング調査からその取組を確認することで、本ガイドラインは、実習生の受入れを検討している、又は、現在受入れを決め準備を進めている実習実施者の指導員を想定して作成することとした。

(2) 掲載内容

技能実習は最長 5 年であるが、現状第 2 号技能実習生は少なく、第 2 号、第 3 号における指導の実態は明らかとなっていない。また、実習生は技能の修得を目的としていることから、指導員の指示のもと業務に従事している。第 1 号技能実習の修了時には「(指導員の) 指示の下であれば、決められた手順等に従い、基本的な介護を実践できるレベル」が求められることから、指導員の関与がもっとも大きい 1 年目の技能実習指導に着目することとした。

実習生の受入れにあたり、組織の教育・指導体制や、自身の指導スキルに不安を抱える指導員を想定し、実習生の受入れから介護技能実習評価試験を経て、第 1 号技能実習修了までの道筋が理解できることを目指し、上記の各場面においてどのような準備や取組が必要なのか、またそのポイントや留意事項について掲載する。なお、指導体制については、事業所・施設の種別や職員数等によって影響を受けることのないよう表現方法には注意を払うこととした。なお、内容を盛り込む際には、日本介護福祉士会作成の「介護職種の技能実習指導員講習テキスト」の内容と調整を行うこととした。

実習生に移転する技能そのものはすでに国で示されており、技術面は介護福祉士等により担保されていることから本ガイドラインの対象とはしないこととした。また、日本語の伝え方についても日本語学習指導者の役割があること、また、実習生の日本語能力によって対応が異なることから、指導員が指導する上で必要な基本的な内容のみを掲載することとした。

(3) ガイドライン作成のための情報収集について

<アンケート調査>

すでに実習生を受け入れている実習実施者の責任者及び指導員に郵送アンケート調査を実施し、実習生への技能移転における取組の実態や受入れの状況を情報収集し、ガイドライン作成の参考とした。

<ヒアリング調査>

すでに実習生を受け入れている実習実施者における責任者及び指導員、その他技能実習における関係者に対し、ヒアリング調査を実施し、アンケート調査にて得られた情報を補うため技能実習指導における取組の実態を詳細に情報収集し、ガイドライン作成の参考とした。さらに、課題に対する取組や工夫などについて情報収集を行い、好事例と考えられる取組についてはガイドラインの参考事例とした。

(4) 構成

ガイドラインにはアンケートやヒアリングから得られた留意事項をわかりやすくまとめて示すこととしたが、介護固有要件を踏まえたうえで留意しなければいけない事項について記載することとなる。そのため、固有要件の基礎知識を復習できるよう、指導員に押さえてほしい内容については第1章として記載することとした。

また、ヒアリング調査にて得られた取組例を掲載することで、指導員が参考にしやすいよう情報提供も行うこととした。

さらに、指導員が自身の取組を円滑に行うことができるよう、ガイドラインに沿った確認用のチェックリストも掲載することとした。

【ガイドラインの構成】

第1章：実習実施者における介護固有要件

第2章：技能実習生への技能移転の要点

第3章：取組事例

2. ガイドラインの掲載内容及び表現の検討

前述のガイドラインの作成方針に則り、検討委員会・ワーキンググループにて、ガイドラインの掲載内容及び表現等の留意事項や工夫点として検討した事項を以下の通りである。

(1) 掲載内容の検討

<仕組み・体制に関する内容について>

本ガイドラインは、事業所・施設の規模を問わず、全国どこにおいても指導員による適切な技能移転が図られることを目的にしていることから、全ての事業所・施設にも参考となる

内容とする必要がある。また、制度開始から日が浅いこともあり、実習生への指導方法について確立されているものはない。これらを踏まえ、仕組みや体制づくりが重要ではあるものの、仕組みや体制面に特化する内容や、こうすべきであるという強制や命令といった表現にならないよう配慮した。

一方で、本来は、技能移転するための体制を整え、移転すべき技能の具体的内容・指導のポイントの標準化ができていることが望まれる。指導員がそれらを十分に理解して指導にあたる必要があることを示す内容とした。

<生活環境の整備等に関する内容について>

実習生が入国した際に、生活者としての支援は重要であるが内容は幅広い。本ガイドラインは実習指導に関する内容が中心であることから、生活指導員の役割に関する内容は除外した。しかしながら、実習生の生活面の不安やトラブルは実習指導にも影響することから、指導員も生活環境に気を配る必要があることを示す内容とした。

<監理団体との連携に関する内容について>

監理団体との関わりは技能実習を進めるには非常に大きく、入国の際には実習生に対するチームアプローチも重要となる。また、技能実習計画を提出する段階で、監理団体と実習実施者がきちんと打ち合わせしていないということによりトラブルも聞かれている。このことから、監理団体との関わる必要性についても留意しながら整理を行った。

<認知症ケア・ターミナルケアに関する記載について>

実習生の多くは高齢者施設に配属されており、利用者の中には認知症状のある者、終末期のケアを受けている者も多い。実習生の母国ではまだ一般的ではないこれらの利用者に対するケアに関して、ガイドラインに示すべきか検討委員会にて意見があった。

実習生の多くは第1号技能実習時より介護が必要な認知症状のある利用者に関わる機会があると想定される。しかし、介護職種においては高齢者施設以外のサービス種別でも実習が行われる関係から、認知症や障害等の「利用者特性に応じた対応」は第3号技能実習にて修得する内容として整理している。また、ターミナルケアについては、「審査基準（介護職種において行う業務の範囲を明確にした技能実習計画の審査基準）」においても特筆されていない。

本ガイドラインは、第1号技能実習に着目した標準的なガイドラインであることから、個別のケアに着目した指導方法には触れず、あくまでも利用者の状態像の把握という視点にて触れるものとした。

<その他ガイドラインへ掲載する内容について>

※アンケート調査結果のガイドラインへの反映事項を参照

※ヒアリング調査結果のガイドラインへの反映事項を参照

(2) 表現における留意点

<ガイドライン全体の文章の表現について>

本ガイドラインは実習生を受け入れる前の指導員を想定して作成することから、読みやすさを重視し、「です」「ます」体の表現を用いることとした。また、説明文が長くならないようにポイントを整理していくようにした。

<課題に対する表現方法について>

課題・失敗事例については、指導員の能力や実習生の文化等の否定と誤解されないために、「～の点に配慮するとよいです」「～が望まれます」等書き方を工夫することで、留意事項を示した。

3. 技能実習指導の時系列整理

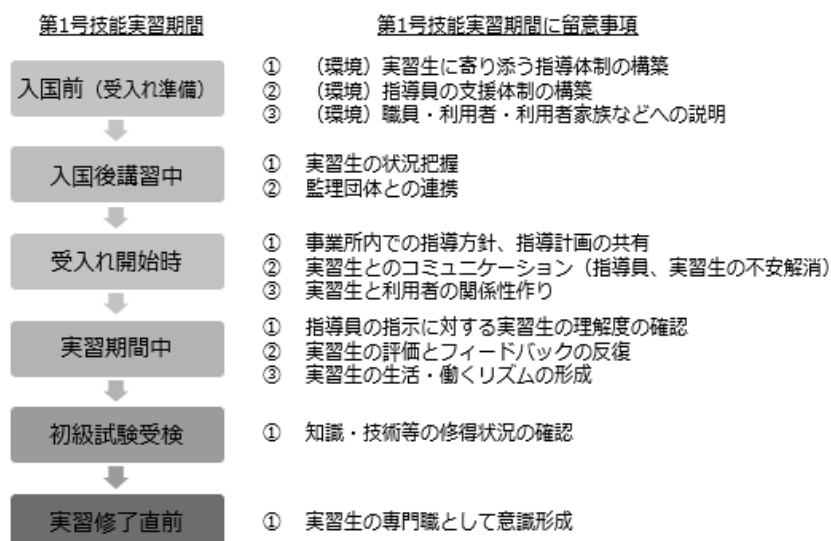
本ガイドラインを作成するにあたり、ガイドラインの内容の整理方法について検討委員会にて検討を行った。実習生の受入れから第1号技能実習修了までの道筋が理解しやすいよう、まずは取組を時系列に整理することとした。その中で、アンケート調査、ヒアリング調査より得られた情報を、「技能実習指導の留意事項」、「取組事例を踏まえ、適切な技能移転のために盛り込むべき事項」、「実際の実習取組事項」、「その取組を行ったことによる効果」の4つの視点で、時系列の段階や留意事項・指導上のポイントを整理した（「実際の実習取組事項」「その取組を行ったことによる効果」は、第3章（2）ヒアリング調査結果を参照）。留意事項や指導上のポイントの整理については、特にその段階（時期）に取り組んだほうがよいと思われること、実際に多くの方々に取り組んでいることを参考とし、分類した。

なお、実習実施者にとって実際の実習指導は配属後からとなるが、実習生を受け入れるためには、配属前から指導体制等の環境面を整える必要があるため、「入国前（受入れ準備）」も含めて時系列の段階を整理することとした。

< 6段階整理 >

実習生が事業所・施設に配属される前は、実習生の受入れ自体はすでに確定していても実習生自身はまだ母国で準備中という「入国前（受入れ準備）」にあたる。入国後も約1～2か月間は、実習生は監理団体が行う「入国後講習」で日本語や介護を学習する。どちらも実習生と何らかの関わりが必要な期間であるが、日本に入国する前と後で関わる方法は異なることから、準備に関しては2段階とした。

また、配属された後は「受入れ開始時」「実習期間中」「初級試験受検」「実習修了直前」の4段階で整理を行った。「受入れ開始時」は配属後1～2週間を想定しており、実習の初期の関わりがその後の実習にも影響を及ぼすことから、この時期に指導員が取り組む内容について記載することとした。実習の終盤には、技能が適切に身についているか確認するため、実習生は介護技能実習評価試験を受検することとなる。アンケートの結果においても、「試験に合格できるか不安である」との声もあったことから「初級試験受検」という段階も設けることとした。



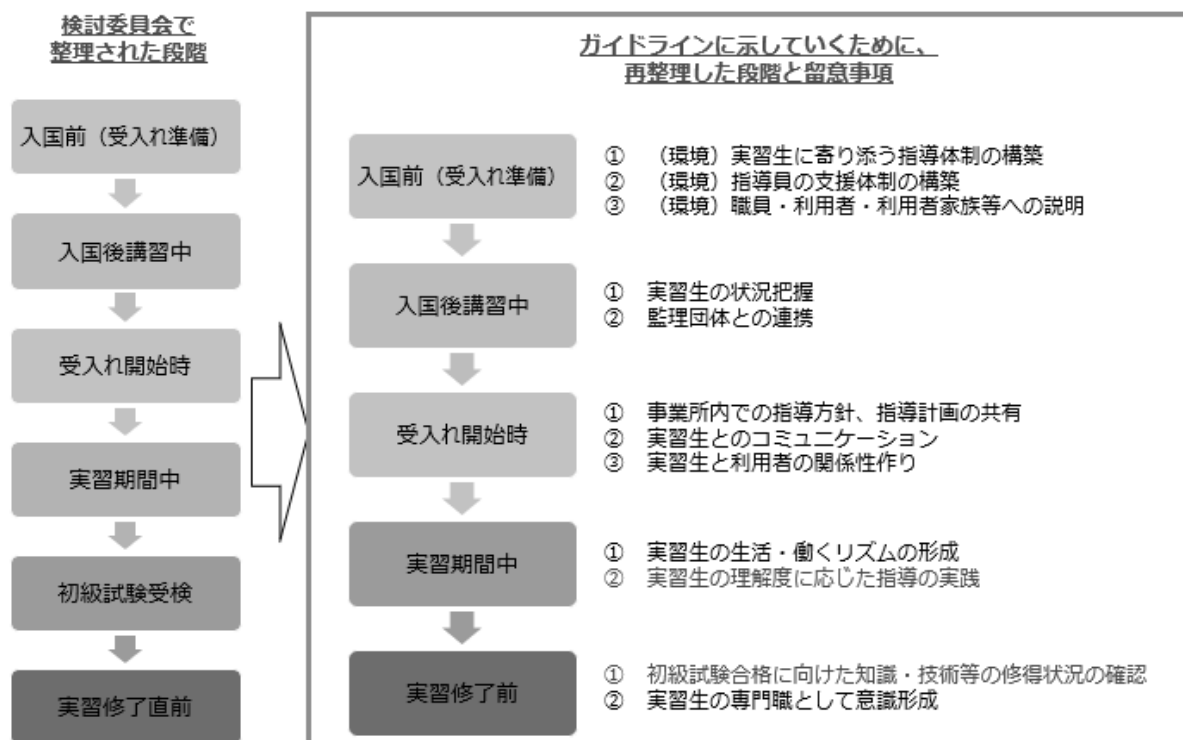
< 5段階整理 >

検討委員会にて6段階で整理をおこない、実際にガイドラインを作成していく中で、ワーキンググループにて段階の整理について見直しを行った。

本ガイドラインの主旨は、指導員による適切な技能移転である。その成果の確認は、実習生が介護技能実習評価試験に合格することであるが、試験は日頃の実習指導が適切に行われていれば特段難しいものではなく、日頃行っていないことを試験として問うものでもない。初級試験に合格することは、指導を進める中の1つの到達目標にすぎないこと、目標設定やフィードバックを行う指導のあり方がより内容として重要であるという意見などが交わされ、その結果、「初級試験受検」の時期は「実習修了直前」の内容に包含し、5段階として整理することとした。

さらに、「実習修了直前」についても、第2号技能実習への移行手続きは試験合格後すぐになれることから、必ずしも「直前」ではない実態も踏まえ、「実習修了前」という表現に変更した。

ワーキンググループでの整理は検討委員会においても承認され、本ガイドラインは5段階で整理されることとなった。



各段階には、それぞれ指導員及び責任者が技能実習を進めるうえでの留意事項を設けている。留意事項によっては、技能実習期間全体を通して取り組む必要があるものも含まれるが、特に留意が必要な時期で整理をした。例えば、「実習生とのコミュニケーション」は、配属されてから不安の大きい「受入れ開始時」に記載しているが、「入国前」や「入国後講習中」から実習生とコミュニケーションを深めることで「受入れ開始時」の不安は軽減されることがある。また、「実習期間中」においても実習生の技能の修得度合、生活面での様子などを確認するためコミュニケーション

ョンは重要である。このため、特に留意が必要な段階に分類はするものの、その他の段階については本文の中に記載することで対応した。本ガイドラインでは、指導員が第1号技能実習という期間で実習生をどのように指導していくか、自身や事業所・施設の取組の参考になる内容を心掛けた。

外国人技能実習制度における「技能実習指導員」
指導ガイドライン
(介護職種)

令和2年 3月

一般社団法人シルバーサービス振興会

はじめに

平成 29 年 11 月、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下、「技能実習法」という。）」の施行に伴い、技能実習制度に対人サービスとして初となる「介護職種」が追加されました。その後、介護職種の技能実習生の受入れ数は着実に増加しています。

技能実習制度の目的は、日本から海外への技能移転としての国際貢献であることから、技能実習生を受け入れる事業所・施設（実習実施者）にあっては、技能実習生が介護の知識・技術等の技能を適切に修得できるよう実習体制を確保しなければなりません。このため、具体的な指導体制としては、実習の指導を担当する「技能実習指導員」を技能実習生 5 名につき 1 名以上選任（そのうち 1 名以上は介護福祉士等）することなど、制度上、介護職種の特性を踏まえた固有要件が設けられています。

介護職種の技能実習においては、国や技能実習評価試験機関から、技能実習の内容、具体的な技術、着眼点、到達目標となる試験の基準が公開されており、それらに基づき実習実施者が技能実習生ごとの個別の技能実習計画を作成します。「技能実習責任者」「技能実習指導員」をはじめ現場の職員がこの計画に従い、目的や指導方針を共有しながら、適切に技能実習が行えるよう体制や環境を整えていかなければなりません。

本ガイドラインの作成にあたって、技能実習生に指導を行う立場である「技能実習責任者」「技能実習指導員」を対象として、これらの方々へのアンケートやヒアリング調査の結果を基に、技能実習生を指導する際のポイントをまとめました。技能実習生の受入れ時期に応じて、どのような取組を行うべきか、また、指導の際にどのような点に気をつけるべきかなど、「技能実習指導員」が実際に指導を行っていくうえでの留意事項を時系列に整理しています。また、実際に技能実習生を受け入れている実習実施者の具体的な取組事例も紹介しています。

技能実習は、我が国の介護職が培ってきた技能を移転するという国際貢献の役割だけでなく、これに取り組むことで、介護サービスの質を向上させるとともに介護職の社会的評価の向上につながることを期待されます。「技能実習指導員」はその中心的役割を担うことから、本ガイドラインがその一助となることを切に願っております。

令和 2 年 3 月

一般社団法人シルバーサービス振興会

【本ガイドラインの位置づけ】

本ガイドラインは、「技能実習指導員」が適切な指導を行うにあたって、技能実習生の受入れから第1号技能実習修了時までの期間、どのようなことに取り組む必要があるかを時系列に整理しています。また、ガイドラインでは、技能実習生への指導方法や実習に関わる方々との連携のあり方などにも触れています。実習実施者によって職員数などの規模や実習生の受入れ人数が異なる点にもできる限り配慮し、どのような環境でも円滑に実習が進められるよう特に押さえるべきポイントに絞り、その考え方を掲載しています。技能実習指導員自身の指導方法をはじめ、事業所・施設等において受入れ体制を検討する際の参考として本ガイドラインをご活用ください。

実習期間は最長5年間です。特に第1号技能実習期間中（実習1年目）は、技能実習生、技能実習指導員ともに不安を感じやすい時期ですが、この期間はお互いの信頼関係を構築し、よりよい指導体制を整えていく上で極めて重要な時期であると考えられます。そのため、本ガイドラインでは第1号技能実習期間を想定した指導のあり方を示しています。

【本ガイドラインの対象者】

本ガイドラインは、これから技能実習に取り組む「技能実習指導員」を対象とし、実習指導に必要なポイントを事前に把握したうえで指導に臨むことができるようにしています。また、既に技能実習生の指導にあたっている技能実習指導員にも、自身の取組を振り返るために活用していただけます。本調査研究で実施した技能実習指導員向けのアンケート結果を見ますと、技能実習生の受入れに関する取組は「順調である」「概ね順調である」と回答した者が90.2%であるものの、一方で、技能実習指導員という役割に対する不安感では「少し不安がある」「大いに不安がある」と回答した者は64.6%でした。これは、過半数の技能実習指導員は不安を抱えながらも、試行錯誤の中で技能実習に取り組み、結果として順調に進んでいるものと思われます。

また、「技能実習責任者」や「その他技能実習に関わる関係職員」にも、活用いただけます。技能実習は「技能実習指導員」1人だけでできるものではありません。技能実習生を取り巻く多くの関係者が技能実習制度への理解を深め、それぞれの関係者が連携しながら技能実習生をサポートすることが大切であることから、技能実習生を受け入れている実習実施者や監理団体の皆様にもご活用いただきたいと思います。

【本ガイドラインの構成】

本ガイドラインは、大きくわけて3つの構成になっています。第1章には「実習実施者における介護固有要件」として固有要件の基礎知識について復習できるようにしています。第2章には「技能実習生への技能移転の要点」として、技能実習生の受入れ前から第1号技能実習修了時までの指導における留意事項を時系列で整理しています。第3章には「取組事例」として、第2章に記載の内容の具体的な取組事例を紹介しています。

※第2章、第3章では、技能実習に関係する名称を読みやすいよう略称で表記しています。

技能実習責任者	→	責任者
技能実習指導員	→	指導員
生活指導員	→	生活指導員
技能実習生	→	実習生
実習実施者	→	事業所・施設

※第2章の中に掲載している統計データは、調査研究事業において技能実習責任者及び技能実習指導員に対して行ったアンケート結果を基にしています。技能実習責任者及び技能実習指導員が実際に現場でどのような取組を行っているか参考になる点があることから掲載しています。

調査名：令和元年度社会福祉推進事業「介護職種における技能実習指導の状況等に係る調査」

① 調査対象

調査協力地区：全国

調査対象者：介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある実習実施者に在籍する
技能実習責任者及び技能実習指導員

調査客体数：696事業所（実習実施者）の技能実習責任者及び技能実習指導員

② 調査方法

調査票を用いた郵送法（郵送配布・回収）

③ 調査期間

令和元年11月23日～12月13日

④ 回収状況

技能実習責任者に対する調査 回収数 310票（回収率：44.5%）

技能実習指導員に対する調査 回収数 303票

※技能実習指導員に対する調査は、事業所ごとに回答数が異なり、母数が把握できないため回収率は算出していない。

目次

はじめに

本ガイドラインの位置づけ

本ガイドラインの対象者

本ガイドラインの構成

第1章：実習実施者における介護固有要件	1
1. 技能実習生を受け入れることができる施設について	1
2. 受け入れることができる技能実習生の人数について	2
3. 実習実施者に配置する職種について	3
第2章：技能実習生への技能移転の要点	6
1. 入国前（受入れ準備）	7
(1) 実習生に寄り添う指導体制の構築	7
(2) 指導員の支援体制の構築	8
(3) 職員・利用者・利用者家族などへの説明	10
2. 入国後講習中	12
(1) 実習生の状況把握	12
(2) 監理団体との連携	13
3. 受入れ開始時（1～2週間）	15
(1) 指導方針・指導計画の共有	15
(2) 指導員と実習生の関係性づくり	16
(3) 実習生と利用者の関係性づくり	17
4. 実習期間中	19
(1) 実習生の生活・働くリズムの形成	19
(2) 実習生の理解度に応じた指導の実践	20
5. 第1号技能実習修了前	23
(1) 初級試験合格に向けた知識・技術等の修得状況の確認	23
(2) 実習生の専門職としての意識形成	24
第3章：取組事例	25
事例1. プリセプター教育制度	26
事例2. 受入れ準備委員会の設置	26
事例3. 実習生の受入れについて事前周知	27
事例4. 実習生が地域の生活者として受け入れられる工夫	27
事例5. 入国後講習の内容把握	28
事例6. 移転すべき技能と指導状況の管理	28
事例7. 受入れ後の実習生とのコミュニケーション	29
事例8. 実習生を知ってもらう取組	29

事例9. 介護基礎技術チェックシートの活用	30
事例10. 実習生の知識・技術の再確認	30
参考資料	31
介護職種（審査基準）	31
介護職種（試験基準）	32
実習期間中における、実習生及び指導員の1日のスケジュール例	34
介護職種の技能実習指導員のためのセルフチェックリスト	35

第1章：実習実施者における介護固有要件

1. 技能実習生を受け入れることができる施設について

「介護」は日常生活上の行為を支援するものであり、多様な場面で展開され得るものです。しかしながら、適切な技能移転を図るためには、移転の対象となる「介護」の業務が行われていることが制度的に担保されている必要があることから、技能実習生を受け入れることができる事業所・施設を「介護福祉士の国家試験の受験資格要件において「介護」の実務経験として認められる施設」に限定しています（表1）。また、居宅介護サービスでは技能実習における指導体制の確保が困難なことから、「利用者の居宅においてサービスを提供する業務」は除かれています。

さらに、十分な指導体制が確立されている必要があることから、実習実施者（技能実習を行わせる事業所）には開設後3年以上経過していることが要件とされています。

（表1）

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」の実務経験として認める施設のうち、現行制度において存在するものについて、訪問介護等の訪問系サービスを対象外とした形で整理をしたもの）※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	介護医療院
肢体不自由施設又は重症心身障害児施設の委託を受けた指定医療機関（国立高度専門医療研究センター及び独立行政法人国立病院機構の設置する医療機関であって厚生労働大臣の指定するもの）	第1号通所事業	指定通所リハビリテーション
児童発達支援	老人デイサービスセンター	指定介護予防通所リハビリテーション
放課後等デイサービス	指定通所介護（指定療養通所介護を含む）	指定短期入所療養介護
障害児入所施設	指定地域密着型通所介護	指定介護予防短期入所療養介護
児童発達支援センター	指定認知症対応型通所介護	指定介護予防特定施設入居者生活介護
保育所等訪問支援	指定介護予防認知症対応型通所介護	指定地域密着型特定施設入居者生活介護
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・事業
短期入所	指定短期入所生活介護	救護施設
障害者支援施設	指定介護予防短期入所生活介護	更正施設
療養介護	養護老人ホーム※1	その他の社会福祉施設等
生活介護	特別養護老人ホーム（指定介護老人福祉施設）	地域福祉センター
共同生活援助（グループホーム）	軽費老人ホーム※1	隣保館デイサービス事業
自立訓練	ケアハウス※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
就労移行支援	有料老人ホーム※1	ハンセン病療養所
就労継続支援	指定小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者養護ホーム
福祉ホーム	指定介護予防小規模多機能型居宅介護※2	原子爆弾被爆者デイサービス事業
日中一時支援	指定複合型サービス※2	原子爆弾被爆者ショートステイ事業
地域活動支援センター	指定認知症対応型共同生活介護	労災特別介護施設
	指定介護予防認知症対応型共同生活介護	病院又は診療所
	介護老人保健施設	病院
		診療所

※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。
 ※2 訪問系サービスに従事すること除く。

確認！

受入れ対象の事業所・施設であっても、技能実習生が技能等の修得を行えない場合は受け入れることができません。受入れを検討する際には、受け入れるための条件（介護固有要件）等を確認する必要があります。

2. 受け入れることができる技能実習生の人数について

技能実習の目的は技能移転であることから、実習指導が技能実習生1人1人に行き届くように、技能実習生の受入れ人数には上限が設けられています（表2）。

介護職種においては、実習実施者は各事業所・施設等の単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員の総数に応じて受入れ人数が設定されています

（表2）

技能実習生の人数枠

受け入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（**常勤介護職員の総数が上限**）した数を超えることができない。

<団体監理型の場合>

事業所の常勤介護職員の総数	一般の実習実施者		優良な実習実施者	
	1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2・3号）
1	1	1	1	1
2	1	2	2	2
3～10	1	3	2	3～10
11～20	2	6	4	11～20
21～30	3	9	6	21～30
31～40	4	12	8	31～40
41～50	5	15	10	41～50
51～71	6	18	12	51～71
72～100	6	18	12	72
101～119	10	30	20	101～119
120～200	10	30	20	120
201～300	15	45	30	180
301～	常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

※法務大臣及び厚生労働大臣が継続的で安定的な実習を行わせる体制を有すると認める企業単独型技能実習も同様。

<企業単独型の場合>

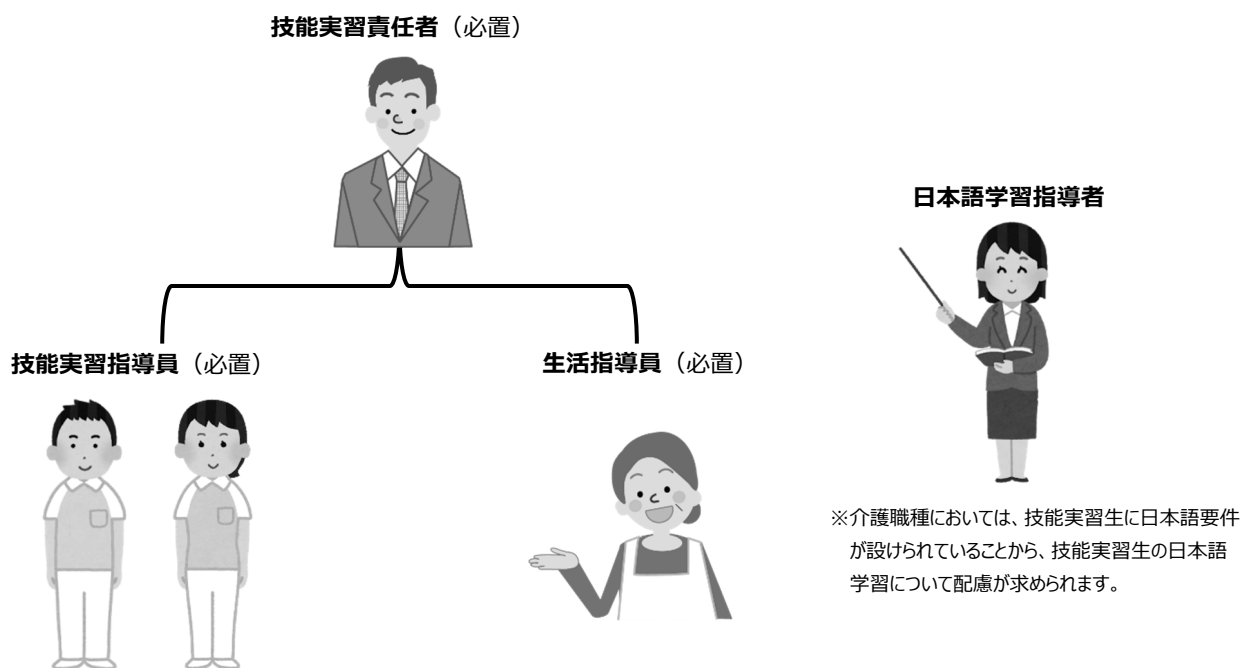
一般の実習実施者		優良な実習実施者	
1号	全体（1・2号）	1号	全体（1・2・3号）
常勤介護職員の 20分の1	常勤介護職員の 20分の3	常勤介護職員の 10分の1	常勤介護職員の 5分の3

確認！

実習生の受入れ人数は、受入れ事業所・施設や指導員が適切な指導を行うことができるかを見極めたうえで、検討する必要があります。

3. 実習実施者に配置する職種について

実習実施者は、技能実習生の技能等の修得にあたり、適切に指導が行える人員体制を確保する必要があり、技能実習法上、技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員を配置しなければなりません。これらの職種は、実習実施者内の常勤の役員や職員から選任しなければならないとされています。また、欠格事由に該当する者（禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終えた日から5年を経過していない者等）、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令に関し不正又は不当な行為をした者、未成年者を選任することはできません。



【技能実習責任者】



技能実習指導員、生活指導員その他技能実習に関与する職員を監督する責任を負う者です。技能実習の進捗状況を管理するほか、技能実習計画を作成することとされています。また、過去3年以内に「技能実習責任者講習」を修了した者でなければなりません。

確認！

技能実習責任者は技能実習の進捗状況を管理するという業務の特性から、介護の知識・技術を有している者を選任することが望ましいです。また、技能実習指導員の統括管理を行う必要があることから新人職員をあてるとは認められていません。技能実習指導員や生活指導員との兼務も可能ですが、その場合、技能実習責任者としての役割を十分に果たすことができるか確認する必要があります。

【技能実習指導員】



技能実習生への技能移転のために直接現場で指導をする者です。移転すべき技能等について5年以上の経験を有していることが求められます。また、介護職種における固有の要件として、技能実習指導員の中の1名以上は、介護福祉士の資格を有する者（又は、看護師等これと同等以上の専門的知識及び技術を有する者）とされています。さらに、技能実習生5名につき1名以上配置する必要があります。

技能実習指導員の養成にあたっては「技能実習指導員講習」が開催されています。受講は義務ではありませんが、制度の正しい理解、技能実習指導員の役割を正しく理解するためにも講習を修了した者が望ましいとされています。

確認！

「技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員の配置」は最低条件です。介護は、利用者の安全を確保しながら技能実習生に技能を身につけてもらうことになるため、適切な技能移転のために指導員は何名必要か、指導員以外に指導に関わる者を配置するかなど、人員体制は実習実施者にあわせて考える必要があります。（第2章 1.入国前（受入準備）参照）

確認！

例年、厚生労働省補助事業により、「介護職種の技能実習指導員講習」が開催されます。本講習では技能実習制度の基本知識をはじめ、介護の移転すべき技能の考え方や実習生への指導方法などについても学ぶことができます。なお、令和元年度の講習で使用された講習テキストは日本介護福祉士会のホームページに公開されています。

【生活指導員】



技能実習生の生活面を指導する者です。生活指導員は、技能実習生の生活上の留意点について指導するだけでなく、技能実習生の生活状況を把握するほか、相談を受ける等して、問題の発生を未然に防止することが求められます。

生活指導員の養成にあたっては「生活指導員講習」が開催されています。受講は義務ではありませんが、制度の正しい理解、生活指導員の役割を正しく理解するためにも講習を修了した者が望ましいとされています。

確認！

生活指導員に関して介護固有要件はありませんが、技能実習生の生活と現場での実習は密接につながっています。技能実習責任者や技能実習指導員と連携をとり、技能実習生に寄り添う体制を構築する必要があります。

【その他：日本語学習指導者】



技能実習生が技能を修得するためには日本語能力も重要です。特に、対人サービスである介護職種は、利用者の意向を確認する、職員の指示を受けて報告する等、技能の修得にあたって日本語でのコミュニケーションが重視されていることから、技能実習生には日本語能力の要件が設けられています。

また、技能実習計画には、技能移転の対象業務の記載だけでなく、(1) 個々の業務において必要となる着眼点や具体的な技術等の内容を記載するとともに、(2) 介護業務に関連して日本語の学習を進められるよう、必須業務、関連業務、周辺業務ごとに業務に関連する日本語学習について記載する必要があります。

そのため、実習実施者は、技能実習生が日本語を修得できるよう環境を整えることが必要です。日本語学習を指導する者が事業所・施設内にいることが理想ですが、配置できない場合は、様々な日本語学習支援ツール(※)を活用することが考えられます。また、地方公共団体や近隣の日本語教室が日本語学習のための研修などを開催している場合は、技能実習生が受講できるよう十分にサポートすることも必要です。

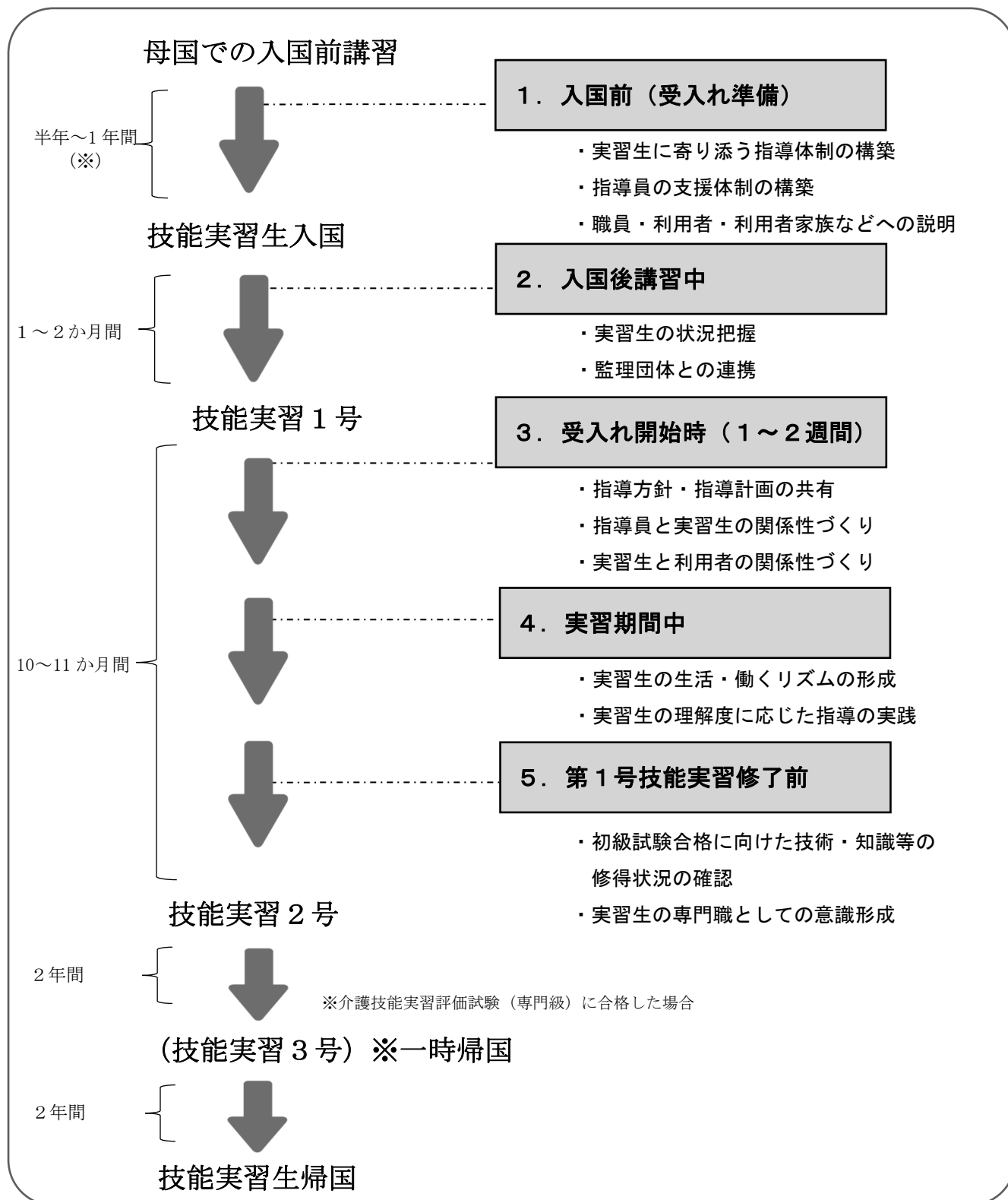
※WEBコンテンツ「にほんごをまなぼう」をはじめ「介護の日本語テキスト」など、介護の日本語を学習するための支援ツールが日本介護福祉士会により開発されています。これらの支援ツールは9言語（英語、クメール語、インドネシア語、ネパール語、モンゴル語、ビルマ語、ベトナム語、中国語、タイ語）に翻訳されているため、実習生の国籍に応じて活用することができます。なお、これらは厚生労働省補助事業により開発したものであり、幅広く活用されるよう無料で公開されています。

確認！

技能実習生は、技能実習指導員の指示の下、業務を行うことから、指示の仕方には工夫が必後要です。できるだけ平易な言葉で伝えること、伝わらないときは単語を言い換える等、技能実習指導員には指示の内容を正しく伝えるための工夫が必要です。日本語学習指導者は、技能実習指導員がうまく指示できるようサポートすることが必要です。同時に、日本語学習指導者は介護現場でよく使われる専門用語を技能実習指導員から教えてもらうことで、より実践的な日本語を実習生に覚えてもらうことができます。このように、日本語学習と現場での実習は分離させることなく、一体的に進めていくことが大切です。

第2章：技能実習生への技能移転の要点

第1号技能実習生の実習期間は最長1年間です。技能実習を効果的に進めていくために、事業所・施設が取り組むべきポイントを入国前（受入れ準備）、入国後講習中、受入れ開始時（1～2週間）、実習期間中、第1号技能実習修了前の5つの段階に区分して整理しました。



※「母国での入国前講習」から「技能実習生入国」までの期間を「半年～1年間」としていますが、実際の期間は送出機関と監理団体の調整状況や実習実施者の受入れ準備状況等により変わります。あくまでも目安として記載したものです。

1. 入国前（受入れ準備）

実習生の入国前は、受入れ事業所・施設における指導体制を整えるための準備期間です。実習生が母国で日本語や介護技術を学び、実習に向けた準備を進めているのと同様、事業所・施設は実習生が安心して実習に取り組むことができるよう指導体制を整え、また、職員や利用者などの不安を解消するため、実習生を受け入れることやその意義を説明するなど受入れの準備を進めます。

（1）実習生に寄り添う指導体制の構築

① 指導員の配置の考え方

- 実習生は技能実習指導員の指示のもと業務を行う必要がありますが、休暇やシフトの関係で、一人の指導員が常に実習生と行動を共にすることが難しい場合があります。このため、実習生の指導体制に支障が出ないよう指導員を複数人配置するなどの環境配慮が必要です。
- 同じ業務内容にも関わらず指導員によって指示の内容が異なる、また、指導員が技能実習計画に沿ってどこまで指導をしたか他の指導員が把握していないということがないよう、指導員同士の間であらかじめ指示の仕方を共有し、指導の進捗状況を共有する仕組みを検討しておく必要があります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

- ・事業所・施設に勤務する常勤介護職員数は「10～19人」が28.0%と最も多く、続いて「10人未満」が21.5%、「20～29人」が21.1%であった。受け入れることのできる実習生の数は常勤介護職員数に因ることから、約7～8割の事業所・施設が「1～3」人の実習生を受け入れていることになる。
- ・指導員の配置人数は「1人」と回答した者が44.49%であるが、「3人以上」と回答した者も35.5%あった。1事業所・施設あたりの平均指導員数は約3人であった。

② 指導員以外の指導に関わる職員の配置・連携の考え方

- 実習生の指導を特定の指導員のみ任せるとは、指導員への過度な負担を押し付けてしまうことになりかねません。また、指導員に過度な負担がかかる状況が続けば、実習生への指導にも支障が生じる可能性があります。そのため、指導員以外に指導をサポートする職員を配置するなど、実習生への指導体制を充実することが求められます。
- 「指導員が実習生に指導した内容は指導に関わる職員と共有する」、「指導員以外の職員が実習生に指導した場合、指導員はその指導内容について報告を受ける」など、指導内容を指導員が進捗管理できる体制を整えることが必要です。また、実習生からの質問の窓口は指導員に一本化することで、回答にブレがなくなり、実習生も聞く相手が明確なため質問をしやすくなります。

③ 指導員の選定の考え方

- 指導にあたっては、固有要件以外に選定基準を設ける必要がないか確認します。（固有要件は第1章を参照）管理職が自ら指導員となることで指導体制の統制を図りやすくすることも考えられますが、一方、日本人介護職への指導にあたってきた経験豊富な職員を指導員に選任するケースもあります。また、実習生がわからないことをその場ですぐに確認し、質問することができるようにするために、相談しやすい職員を指導員に選任するケースもあります。
- 日本と実習生の母国とでは、年齢や性別に関係して人間関係や組織との関わりについての考え方が異なる場合があります。例えば、家父長制や年輩を敬う文化を背景にもつ実習生には、自分よりも年少者から指導を受けることを快く思うことができない状況が起こり得るかもしれません。このため、実習生の母国の文化、宗教、慣習などについて知っておくことが大切です。実習生との面談時に、職場環境や指導体制を説明する際には、実習生に一方向的に理解を求めめるのではなく、実習生がおかれた状況を考慮した環境や体制を検討することも必要です。
- 指導員は、専門的な介護技術を有していることのほか、人柄、雰囲気、わかりやすく話すことができるコミュニケーション能力なども踏まえながら選定することが大切です。指導員は実習生にとって一番身近にいる存在であり、実習生が言動を模倣することもありますので、言葉遣いにも注意が必要です。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票・指導員票】

- ・責任者が指導員の選定基準としているものは、「実務経験年数（79.9%）」「保有資格（51.4%）」「役職（50.4%）」の順番であった。「性別」と回答している者も13.7%あった。※複数回答
- ・指導員の経験年数は「15年以上」が39.7%と最も多く、10年以上で全体の80.0%を超える。また、90.7%が「介護福祉士」を保有しており、「管理職・リーダー」が指導員となる場合が80.1%であった。

➡ 事例1. 「プリセプター教育制度」 p.26

(2) 指導員の支援体制の構築

① 指導員の育成の考え方

- 指導員は、技能実習制度の趣旨をはじめ、実習生のことや実習生の母国の文化などをよく理解したうえで、指導にあたらなければなりません。指導員の育成にあたってはこれらの視点をしっかり身につけてもらう必要があります。事業所・施設内で指導員を育成するほか、「技能実習指導員講習」、「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー講習」、「試験評価者養成講習」など外部の講習を積極的に利用することで、専門的かつ標準的な知識を身につけ、指導員としての一層のスキル向上を図ることもできます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

- ・「技能実習指導員講習」の受講者は59.3%、「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」は13.5%であった。※複数回答

② 指導員のモチベーション維持方法（メンタルケア含む）

- 指導員は、実習生の指導を行いながら他の職員の指導や別の業務を担うケースが多いと思われます。このため、指導員が実習生の指導にあたって様々な悩みを一人で抱え込まないように配慮しなければなりません。例えば、トラブルが起きたときや指導の進捗がうまくいかないときの対応を相談する場、指導に関する情報を実習生に関わる職員と共有する場を作ることが考えられます。指導員が実習生の指導に積極的に関わられるよう、事業所・施設において、指導員の悩みを解消できる場をつくる必要があります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票・指導員票】

- ・指導員に対して役割に対する不安を確認したところ、「全く不安はない」と回答した者は4.2%であり、「少し不安がある」「大いに不安がある」を回答した者は64.6%であった。一方で、責任者に対して役割に対する不安を確認したところ、「少し不安がある」「大いに不安がある」は42.2%であり、責任者と指導員では不安感に差が出る結果となった。
 - ・責任者に対して、実習生受入れにあたって準備したことを確認したところ「指導員のフォロー体制」と回答した者は46.2%あり、約半数の責任者が指導員へのフォロー体制を重要性和感していることがわかる。また、指導員に対して不安解消のための支援として望んでいることとして、人員体制のほか、「指導員向けの相談体制の整備（36.7%）」「指導に対して相談できる相手（32.0%）」といった相談体制に関する希望がみられた。
- ※複数回答

③ 指導の根拠の標準化

- 複数の職員で実習生を指導する場合、同じ介護場面にも関わらず各職員によって指導内容や説明にばらつきがあると、実習生は混乱してしまいます。こうした状況が続けば、実習生の技能修得に支障を来すことになります。このため、指導員をはじめ複数の職員で実習生に指導を行う体制を整えている場合は、指導の根拠を明確にしたうえで、指導内容や指導方法について一定のルールを決めておく必要があります。移転すべき技能を確認した上、介護手順やテキスト・動画などの教材の統一を図り、指導に関わる関係者間で情報を共有することが有効です。
- 事業所内にある物品や、医師、看護師、介護支援専門員（ケアマネジャー）などの職種名の用語も統一することで、実習生の混乱を回避することができます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

- ・実習生の受け入れにあたって見直したのがあるかについては、「はい」が54.0%と半数以上が見直しを行っており、内容は「使用する用語の統一（略語、隠語等）」が49.0%、「技術マニュアル等の整備」が48.4%であった。

➔ 事例2. 「受入れ準備委員会の設置」 p.26

(3) 職員・利用者・利用者家族などへの説明

① 職員への周知と理解

- ▶ 外国人である実習生と一緒に働くことについて、職員の多くは漠然とした不安を抱え、特に円滑にコミュニケーションを取ることができるとかについて不安の声が聞かれます。実習生を受け入れる前に、あらかじめ職員の不安を取り除き、技能実習に対する理解や職員全員で実習生をサポートするという意識を醸成させておくことは、その後の受入れをスムーズにします。このため、技能実習制度、実習生、実習生の母国の文化などについて、できる限り全ての職員を対象に事業所・施設内で説明会を開催するなどの取組を行うことが非常に重要です。また、職員向けの説明会は、職員の理解度に応じて複数回開催することも有効です。
- ▶ なお、外国人介護職員の受入れについては、EPA（経済連携協定）、在留資格「介護」、特定技能など、技能実習以外にも様々な制度が存在しています。制度別の受入れの意義・目的を明確にし、技能実習制度の趣旨・目的を正しく理解してもらうことが必要です。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

- ・職員に対して実習生の受入れを相談したかについては、「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」が65.5%、「職員全体を対象に個別に説明した」が8.8%であり、70%以上が事業所・施設全体に周知していることがわかった。
- ・説明会の開催回数は「2回から3回」が61.9%と最も多く、「4回以上」開催しているところも13.6%あった。
- ・説明の内容は、「実習生を受入れる目的や意義について（91.5%）」「技能実習制度について（80.8%）」「実習生について（75.2%）」が続き、その他「事業所としての受入れ体制について（69.2%）」「コミュニケーションの取り方や指示の出し方について（68.4%）」があがった。 ※複数回答

② 利用者・利用者家族への周知と理解

- ▶ これまで外国人を受け入れた経験のない事業所では、実習生の受入れに対し不安を感じる利用者やその家族がいることがあります。このような場合、何も説明がないまま実習生を受け入れることは、利用者や利用者の家族に不信感を募らせてしまうこともあります。このため、実習生の受入れ前に、利用者や利用者の家族を対象にした説明会の開催や文書の配布により、技能実習の意義や目的を伝えて、疑問に答えていくなど必要な対応をとることも考えられます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

- ・利用者・家族に対する説明は「文書を配布・送付した」が35.9%と最も多かったものの、一方で「特に説明していない」も31.5%あった。「特に説明していない」事業所・施設に関しては、日頃からダイバーシティなどをスローガンとして掲げている、外国人介護職員がすでに多く働いていることなどから実習生に特化した説明の必要がない場合も含まれる。

③ 実習生を生活者として受け入れるための視点

- 技能実習を円滑に進めていくためには、実習生を生活者として受け入れるための視点を持つことが重要です。実習生が日本での生活をスムーズに始められるよう、実習生が生活する地域の方々や、普段から事業所と関わりのあるの方々などに実習生の受入れについて説明することも必要な場合があります。地域住民が実習生について理解を深めていくことは、実習生との間で生活面におけるトラブルを回避することにつながり、また、地域で実習生を見守るなどの協力を得られることもあります。
- 実習生が事業所に配属された後は、日本の文化や生活に慣れ親しみ、地域住民との交流を深めていくために、地域の清掃活動やお祭りなどのイベントと一緒に参加することも大切な取組であると考えられます。監理団体が積極的に取り組んでいることもあるため適宜情報交換を行うことも必要です。監理団体や入国後講習の場所が遠方にある場合は、事業所・施設がその役割を担うことになります。
- 実習生が日本の文化や生活に慣れ親しむだけでなく、地域住民に実習生の母国の文化などを知ってもらう方法もあります。事業所・施設のバザーやイベントで、実習生が母国の食事や衣装などを披露することで、地域住民に実習生のことをより深く知ってもらうことができます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

・地域住民に対する説明は、「特に説明していない」が64.4%と多く、口頭や文書など何らかの説明を行ったと回答した者は25.1%であった。

- ➡ 事例3. 「実習生の受入れについての事前周知」 p. 27
- ➡ 事例4. 「実習生が地域の生活者として受け入れられる工夫」 p. 27

2. 入国後講習中

入国後講習中は、事業所と実習生の間には雇用関係はなく、実習生は事業所に配属されていません。しかし、この期間中は、入国直後の実習生とコミュニケーションを図る大切な時期となります。入国後講習を実施する監理団体と十分連携を図りながら、実習生との関係性を深めていくことが重要です。

(1) 実習生の状況把握

① 実習生の人物理解

- 実習生の受入れにあたり、実習生の母国（出身地）、家族構成、文化的背景（宗教観）などを事前に把握することは、実習生を知る第一歩となります。同じ国でも出身地が異なれば文化や価値観が異なることがあります。また、宗教についても禁忌とされているものの捉え方が個人によって異なることもあるため、あらかじめ確認することで、これらに起因するトラブルを回避できます。また、実習生の行動などを理解する際、文化的背景を知ること、適切なフィードバックに結び付きやすくなります。
- 実習生の受入れ前から顔を合わせることや連絡をとることで、お互いに安心感や信頼感が生まれ、入職前後の実習生の不安感やストレスを軽減することが期待できます。

② 実習生の介護の知識・技術の理解

- 実習生の母国での仕事内容（前職要件）や学習状況を確認することは、実習生の介護の知識・技術レベルを確認する上で参考になりますが、一方で、母国の介護や看護の概念は日本と異なることがあるため注意が必要です。入国前講習や入国後講習の内容を確認（※監理団体との連携を参照）することも有効です。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

・指導員のうち「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している（56.1%）」や「実習生の職歴や介護に関する知識の程度を確認している（53.2%）」は半数以上が回答している。「入国後講習を聴講し、実習生の学習内容を把握している（16.2%）」や「実習生が使用している教材を確認している（31.8%）」の回答は半数に満たない状況であり、指導員が実習生の実際の学習内容を十分に把握することが課題であると考えられる。

③ 実習生の日本語能力の理解

- 実習生は日本語能力試験のN4レベル以上の日本語能力を有すると認められた者が入国することから、日常生活に必要な日本語の理解はあるものの、その到達能力には個人差があります。しかしながら、実習生は原則、第1号技能実習修了時にはN3程度に到達する必要があるま

す。あらかじめ日本語能力を確認することで、受け入れた後の日本語学習支援について検討することができます。介護は利用者とのコミュニケーションを通して技術を修得していくことになるため、介護の技能修得とあわせて日本語の修得を考えて、実習を進めていく必要があります。

- 実習生によっては、第1号技能実習の期間中に「介護技能実習評価試験」と「日本語能力試験等」の2つの試験を受けることになります。介護技能実習評価試験は実務経験6か月経過後（入国後講習は含まない）に受検することができるため、第1号技能実習修了時まで期間に幅があります。一方、日本語能力試験などは日程が決まっていることから、2つの試験をどの時期に受けるのか予めスケジュールをたてて、実習を進めていくことが必要となります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

- ・実習生の日本語能力レベルについては、技能修得にあたって課題と感じている事業所・施設が多く、「ほとんど課題はない」「全く課題ではない」と回答した責任者は16.9%であった。課題を感じている事業所等に比べ課題を感じていないと回答した事業所等が、配属時の実習生の日本語能力が高い傾向がみられた。
- ・日本語学習を指導する者の配置は制度上義務づけられていないが、事業所・施設において日本語学習指導者を配置していると回答した割合は、15.4%であった（無回答も0人とみなして集計）。また、指導員が独自で日本語を教えている、自治体や地域の日本語教室に実習生が自主的に参加している例もみられる。

（2）監理団体との連携

① 入国後講習の内容把握

- 入国後講習でどのようなことを学んでいるのか講習内容の確認や使用しているテキストを把握しておく、指導の方針や技能実習計画に沿ったプログラムやチェックリストの組み立てがより明確になります。事業所・施設への配属前に最低限実習生に修得してほしい知識や技術を監理団体と擦り合わせる事が望まれます。特に、事業所内で介護手順や事業所内にある物品、職種名などを統一している場合は、入国後講習中から慣れ親しんでもらうと、配属後の実習がスムーズとなります。
- 入国後講習の開講場所が実習実施者から近い場合は、実習生の様子や教育内容を実際に目で見るため、見学するとよいです。指導員は、実習生の状況を把握することができるだけでなく、日本語教師による実習生への日本の文化やルールの説明方法、わかりやすい日本語での伝え方なども知る事ができ、参考となります。
- 遠方の場合であっても、開講式や閉講式に参加する、実習生を迎えにいくなど、入国後講習期間に実習生と関わる事ができないか確認するとよいです。実習生を迎えに行き、移動時間を共にすることで、実習生との関係性を深める事ができたというケースもあります。

② 監理団体担当者との連携

- 実習実施者と監理団体の担当者、実習生がどちらに相談しても対応できるよう情報共有の体制を作ることが求められます。実習生も含め実習実施者、監理団体の担当者にて顔合わせを行い、今後の役割分担を確認することでより良い実習の素地を築くことができます。
- 監理団体によっては、技能実習を進めるうえで起こりがちなトラブルなど豊富な知見を有しています。事前に情報を収集することで、リスクの回避を図ることができます。
- 実習生がこれから働く事業所・施設の様子や雰囲気把握することで実習に入りやすくなるため、配属前に実習実施者の見学や説明などを行うことも有効です。入国後講習期間中に、会いに行くことが難しい場合は、コミュニケーションアプリなどで連絡をとる手段もあります。実習生がスマートフォンを持っていない場合は、監理団体側に連絡手段がないか確認するとよいです。

➡ 事例 5. 「入国後講習の内容把握」 p. 28

3. 受入れ開始時（1～2週間）

受入れ開始時は、実習生、指導員だけでなく、他の職員や利用者なども不安が大きい時期です。関係者全員がしっかりとコミュニケーションをとりながら徐々に不安を軽減していくようにします。

（1）指導方針・指導計画の共有

① 関係職員への説明と共有

- 実習は技能実習計画に沿って実施されますが、実習現場は通常の業務の中で行われるため、事業所内の様々な職員の協力が必要です。技能実習計画を実際の実務に沿って、細かなプログラムを作成し、日々の実習の進捗状況を管理する仕組みを設けて、関係職員間で共有できるようにしておくといいです。
- 入国後講習中に得た実習生の情報をもとに、技能実習計画を進めるうえでの注意点や、特に指導が必要と感じた部分は、改めて事業所・施設内の関係職員間で共有することで、より良い実習環境を整えることができます。
- 事業所・施設は、主務省令にて「技能実習に従事させた業務及び技能実習生に対する指導の内容を記録した日誌（技能実習日誌）」を作成し、備えることが求められています。この技能実習日誌は様式が示されていますが、日誌のみでは技能の移転ができていないか確認が難しいことから、技能実習計画に沿ったプログラムやチェックリストなどを作成することも必要になります。介護職種の技能実習指導員講習にて例示が示されています。また、こうした技能実習の進捗管理については、監理団体とも共有しておくことが望ましいです。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

・実習生の個々の実習計画に関して、「全ての職員が把握している（8.7%）」「責任者・指導員に加え一部職員が把握している（62.0%）」と回答しているものの、「責任者のみが把握している」は4.5%あり、また「責任者と指導員のみが把握している」も24.7%とある。

➡ 事例6. 「移転すべき技能と指導状況の管理」 p.28

② 実習生への説明と共有

- 技能実習計画、実習計画に沿ったプログラムやチェックリストなどは、必ず実習生に説明を行います。定められた目標レベルを踏まえ、実習生に実習の全体像を把握してもらい、いつまでに何を修得するのか理解してもらうことで、実習への心構えを作ることができます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

・指導員へのアンケート結果では、「実習生に実習計画と目標レベルについて説明している」は34.4%、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう、実習生自身の目標を設定するよう支援している」は25.8%となっており、目標を設定するための実習生へのフォローなどが課題になっていると考えられる。

(2) 指導員と実習生の関係性づくり

① 個別の関わりの工夫

- ▶ 海外から日本に来た実習生は、新しい生活環境の中でストレスや孤立の不安を抱えやすくなります。実習生がストレスを強く感じる環境にいる場合、介護現場においては利用者へのサービスにも影響する可能性があります。実習生が些細なことも気軽に相談できるような雰囲気づくりを最初の段階に心がけることが大切です。
- ▶ この時期は特に、指導員は、昼食を共にする、面談を毎日実施するなど、コミュニケーションの場を積極的に設けるようにすると実習生との信頼関係が築きやすくなります。また、実習生にとっては、その場では言いづらいことや表現がうまくできないこともあるため、交換日記などの文面を通してコミュニケーションをとることが有効な場合もあります。文章を書くことで、日本語が上達したという話も聞かれます。
- ▶ 指導員と生活指導員が異なる場合、実習生は仕事のことを指導員に話し、生活のことを生活指導員に、別々に話すことがあります。役割分担を明確にすることも大切ですが、実習生が必要に応じて気軽に話せる環境を作ることも大切です。指導員は仕事以外のことでも話がしやすい雰囲気を作るよう心がける必要があります。また、実習生が性別や年齢特有の悩みなど相談しづらい問題を抱えることもあります。その際には、無理に聞き出すようなことはせず、同性や年齢の近い職員などに加わってもらいなど配慮することが望まれます。

② 実習生や関係職員も含めたグループでの関わりの工夫

- ▶ 職場の同僚に職員や同期の実習生がいる場合は、皆のコミュニケーションが円滑に進むよう気を留めることが大切です。事業所やチームとしての歓迎会や食事会のほかに、海外では日本に比べてチャットアプリが盛んなため、グループチャットを行うことが実習生と関係職員の繋がりを深める手段として有効と考えられます。
- ▶ 配属時期や出身国が異なる実習生がいる場合、事業所やチームとしてイベントなどを企画する際には、それぞれの実習生への関わり方に差が出ないように注意が必要です。

➔ 事例7. 「受入れ後の実習生とのコミュニケーション」 p. 29

(3) 実習生と利用者の関係性づくり

① 業務上の工夫

- 入居施設など利用者の人数が多い場合やショートステイなど利用者が短期間で入れ替わる場合は、実習生は利用者の名前を覚えることが難しくなります。職員同士で使用する記録などには、利用者名にルビをふり、特徴を記載するなど覚え易くする工夫をしているケースもあります。
- 利用者の言葉が方言や言語障害などにより聞き取りづらい場合があります。特に、最初のうちは意思の疎通がうまくできない状態が続くと思われまますので、実習生、利用者ともにストレスを感じる場合があるかもしれません。指導員は、実習生と利用者の会話をサポートすることが必要です。
- 実習開始当初は実習生と利用者が十分コミュニケーションを図ることができるよう業務内容を検討することも必要です。例えば、利用者と触れ合う機会の長い介護行為や、体調の確認、介助の説明を中心に行ってもらうなどが考えられます。なお、実習生が特定の利用者に関わることをストレスに感じたり、利用者から反発を受けたりした際に、精神的に落ち込んでしまわないよう常に気に掛けることが大切です。
- レクリエーションは利用者とのコミュニケーションをとる手段として有効な場合も多いですが、日本語でのやりとりが難しく苦手と感じる実習生もいます。指導員は個々の実習生の様子を観察しながら、レクリエーションメニューの中でその実習生が行いやすい役割を与えるなど配慮が望まれます。
- 実習生が認知症ケアやターミナルケアを必要とする利用者に関わる機会もあります。これらの専門的な知識や技術は第1号技能実習の修得範囲ではありませんが、利用者に関わるうえで状態像を把握することは大切です。指導員は利用者の症状や適切な対応方法について実習生に伝えることが必要です。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

・介護行為を指導する際の方針として、「要介護度や体格等を考慮し、比較的介助をしやすい利用者から指導している」と回答した指導員は58.6%であった。また、個別の利用者だけでなく、事業所・施設内での配属するフロアや病棟も比較的介助しやすい利用者の多いところで実習を行うケースがある。 ※複数回答

① コミュニケーション時の配慮

- 実習生と利用者の関係性を作る際に、双方がうまく関わりを持つことができるよう、指導員は注意する必要があります。特に介護行為を行うときは、利用者の特性も考慮したうえで、

最初から実習生が関わっても問題ないか、お互い信頼関係を構築してから関わったほうがよいのか、その時期についても十分考慮する必要があります。介護の現場においては、技能の未熟や間違いがあると、それが利用者の命を危険にさらすことに繋がってしまいます。このため、指導員は実習生と利用者のコミュニケーションを適宜確認し、場合によっては指導員も一緒に会話に加わることで信頼関係を築く配慮も必要です。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

- ・介護行為を指導する際の事前の説明・状態等については、指導員の91.4%が「介護する利用者について情報を説明している」と回答し、「介護する利用者について、記録や申し送り内容等を実習生と一緒に確認している(70.7%)」「実習生が利用者とのコミュニケーションをとる際に、指導員も加わり会話をサポートしている(74.2%)」も多くが取り組んでいる結果となった。 ※複数回答

➡ 事例8. 「実習生を知ってもらう取組」 p. 29

4. 実習期間中

実習期間中は、実習生が技能を修得する大切な期間です。指導員は実習生の理解度を日々確認しながら実習を進めていくとともに、実習生が実習に集中できるよう生活面にも気を配る必要があります。また、実習生が日本語能力試験N4程度で配属した場合は、N3程度の合格が必要となることから、日本語面でも気を配る必要があります。

(1) 実習生の生活・働くリズムの形成

① 実習生同士の関係性の把握

- 実習生が複数いる場合、同じ居住空間で生活していることが多いです。同じ国から来たとしても、もともと友人同士ではないことや、生活習慣や価値観の違いから関係性が変わることがあります。個別に実習生と面談し、悩んでいることを聞き出すことで、関係の悪化を防ぎ、実習に集中できる環境を整えます。一方で、実習生同士の仲がよい場合は、シフトを調整することにより、休日に一緒に過ごす時間をつくる配慮を行っているケースもあります。
- 当人たちが言いづらいことは生活指導員にも支援してもらおうなど、居住空間内で工夫できることはできるだけ対応することも大切です。
- 実習生が複数いる場合は、実習生間での母国語の会話が多くなります。プライベートで母国語を話すことは問題ありませんが、業務中は実習生同士の会話もできるだけ日本語で話すよう指導することも必要です。利用者や利用者家族の前で、母国語で会話すると、利用者や家族はどのようなことを話しているのか不安になります。また、指導員にとっては実習生が抱える様々な課題を把握しづらくなります。
- 実習生が1人だけの場合、実習生同士のトラブルはなくとも、仲間がいないことで孤独を感じる可能性がありますので、特に気にかける必要があります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：責任者票】

・事業所・施設に配属されている実習生の人数は、「2人」が40.9%と最も多く、続いて「1人」が26.2%、「3人」が15.8%と、平均すると1事業所あたり2.4人受け入れている。

② 実習生のモチベーション維持方法（メンタルケアも含む）

- 日本に来てから時間が経過すると、ホームシックにかかる実習生が多いです。悩みを一人で抱え込むことがないように、この時期は特に気にかける必要があります。

- 多くの実習生は「大丈夫ですか？」と聞くと「大丈夫」と答えることが多いと言われてい
ます。例えば、家族や友人と連絡はとれているか、生活で困っていることはないか、体調は良
いかなど、具体的に考えられることを聞いてみることも必要です。こうした傾聴を行うこと
で、指導員は実習生の悩みや不安を理解しやすくなるだけでなく、実習生に寄り添っている
ことを伝えることができ、実習生の孤立を防ぐことができます。
- 実習生が、年代が近い日本人職員に相談していることもあるため、実習生から相談を受けた
場合には、指導員が把握できるような仕組みを作ることが大切です。
- 実習生が仕事を楽しく思えるよう、身近な目標や到達点を設定することも効果が期待できま
す。また、指導上できたことや得意なことなどは積極的に褒めることもモチベーションアッ
プにつながります。

③ 監理団体との情報共有・役割分担

- 定期的な面談など実習生の悩みを相談する場を設けることが求められます。実習生が職場で
言えないことを監理団体に相談しているといった声も少なくありません。監理団体と事業
所・施設の情報共有を密に行うことや、実習生の普段の表情などを細かく観察し、実習生の
生活支援を行うことも必要です。
- 実習生が病気やケガをしたときの対応についても事前に相談しておくといよいです。外国人患
者の受入れ体制が整っていない医療機関の場合は、実習生は問診票の記入や症状の説明など
1人で行うことが難しく、指導員が付き添うことも想定されます。特に、常勤の医師やグル
ープ法人内の病院で診察を受けることが難しい実習実施者は、近隣の医療機関を確認して
おく、よくある症状の母国語と日本語を用意しておくなど準備をすると、突然の対応にも慌て
なくて済みます。

(2) 実習生の理解度に応じた指導の実践

① 指導員の適切な指示の考え方

- 実習生は指導員の指示のもと業務を行うこととなります。そのため、指導員は実習生にわか
りやすく伝え、それが理解されているか常に確認をとることが大切です。「介護職種の技能実
習指導員講習」では、わかりやすい日本語の伝え方のポイントも学習するため、参考にする
とよいです。
- 特に介護の指導においては、まずは指導員が行うのを見てもらい、その後一緒に行い、最後

に一人で行ってもらなど、実習生の理解度にあわせて段階を踏んだ指導を行います。その際に、実習生の理解度を確認します。

- 複数の指導員がいる場合などは、実習生ができなかったことに対して指導員がどのような指示を出したのか、指導員間で確認することも有効です。その指示が適切だったのか、言い方を工夫することができるのかなど確認することができ、指示の改善に繋がります。
- 実習生は「わかりましたか」と確認すると「わかりました」と答えることが多いようです。表情などから、まだ理解していないと思われるときは、指示した内容を復唱してもらい、別の職員に伝達してもらいなどして、実習生の理解を確認することが必要です。実習生にはわからないまま行うことの危険を理解してもらいことが大切ですが、わからない状態が続く場合は、指導員の指示は適切か検証する必要があります。
- 指導上、注意をする際には、全員に対して行う内容なのか、個別に行う内容なのか十分に考慮したうえで対応することが必要です。人前で怒ることは実習生の自尊心を傷つけるだけでなく、指導員自身が感情をコントロールできない人として評価をされてしまうことがあります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

- ・指導員が伝えた内容に対する実習生の理解度に疑問をもったことがあるかについて、「ない」「ほとんどない」は9.4%に過ぎず、「時々ある（68.6%）」「よくある（22.0%）」が90.0%を超えた。
- ・理解度の確認方法としてもっとも多かったのが「伝えたことを実習生にその場で復唱してもらい（58.8%）」であり、「時間をおいてから、再度本人に確認する（57.2%）」「必ずメモをとってもらい（35.0%）」が続いた。
- ・自由回答では、「実習生に今日行ったこと、指導を受けたことを記録・提出してもらい」という回答も複数あり、口頭の確認だけでなく、文字で確認を行っているところもあった。

② 報告・連絡・相談の徹底

- 報告・連絡・相談（ホウレンソウ）は重要なことですが、日本語での伝達がまだうまくできない実習生にとっては簡単なことではありません。そのため、「怒られてしまうのではないか」、「できないと思われるのではないか」と、ホウレンソウを怠ってしまうことがあります。
- 指導員はただ注意をしたり伝えたりするのではなく、最初のうちは指導員のほうからホウレンソウを促す配慮が必要です。また、職員全体がホウレンソウを行っていれば、実習生もそれをあたりまえだと思うため、指導員自身も実習生にホウレンソウを行うなどして、まずは行って見せるということが有効な場合もあります。

③ 評価とフィードバックの反復

- 指導員は、技能実習日誌に日々行った指導内容を記していくこととなりますが、日誌に日々行った指導内容などを実習生が修得しているかどうか、定期的に確認する必要があります。そのためには、何をもってできたとするかといった評価の基準を指導員間、実習実施者内で共有しておくことが必要となります。
- こうした標準化された基準をもとに評価することで、指導員は実習生の修得度合いを把握することができ、実習生も自分の知識・技術を確認することができます。また、実習生に自己評価をしてもらい、その内容が客観的に見てもできているか他者評価をすることも有効です。できることとできないことを可視化（見える化）することにより、指導の効率も図ることができます。
- 評価基準は、介護技術の細かい出来具合や質を問う内容として整理するところもありますが、「できた」「できない」や「○」「×」といった基本を押さえた整理も有効です。大切なことは、評価した内容を実習生にフィードバックするために指導員が自身の評価や基準の考え方について説明できることです。評価基準がない場合は、技能実習計画を細分化する、介護技能実習評価試験の評価項目と評価基準を参考とするなど、すでにあるものを活用することもできます。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

・実習生の評価の基準を設けているところは45.2%であり、評価基準がないまま指導をしている事業所・施設が半数以上あることがわかった。評価基準を設けているところでもっとも多かった内容は「事業所独自で作成した基準で評価（52.1%）」であり、続いて「実習計画をもとに達成状況を評価（31.4%）」「介護技能実習評価試験の評価項目・評価基準を使用して評価（27.1%）」であった。 ※複数回答

➡ 事例9. 「介護基礎技術チェックシートの活用」 p. 30

④ 日本語能力の確認

- 実習生は、介護固有要件にて、第2号技能実習時には「日本語能力試験のN3に合格している者その他これと同等以上の能力を有すると認められる者であること」とされています。N4程度で配属された実習生はN3に合格することが求められます。指導員は介護の技能を指導する立場となりますが、実習生の日本語能力についても確認が必要です。特に、事業所・施設で日本語学習指導者を配置していない場合は、実習生は独学で日本語を学習しなければなりません。実習生の学習状況や修得状況を気にかけて、状況が芳しくない場合は監理団体や責任者などと相談し、日本語学習指導を行うことも必要になる場合があります。

5. 第1号技能実習修了前

第1号実習修了前は、これまでの実習が第1号技能実習で求められる目標レベルに到達したことを確認するため、初級試験を受検する時期です。これまで修得した技能の振り返りをしっかり行うとともに、次の第2号技能実習に向けた意識形成をする時期とします。

(1) 初級試験合格に向けた知識・技術等の修得状況の確認

① 実習生の知識・技術の再確認

- ▶ 日頃から、技能の修得度合いの確認は必要ですが、試験前には改めて、その知識や技術等振り返りも兼ねて確認を行います。試験課題や評価項目は公表されているので、実習生がそれらの内容を理解し、一連の介助を行うことができるか確認します。指導員の指示のもと実習生が行う介護（試験課題）を他の指導員や責任者などに客観的に判断してもらうことも有効です。

② 実習生に自信を持たせる工夫

- ▶ 実習生は技能が身につけていても、「試験」というだけで緊張しています。不合格になった場合は帰国しなければいけないため、大きなプレッシャーを感じている人もいます。指導員は、試験までの間、実習生の良いところを積極的に褒め、実習生の不安に寄り添うことが大切です。
- ▶ 初級の実技試験は指導員と実習生の二人三脚です。試験においても指導員の指示のもと介護を行いますので、指導員自身が試験の内容を理解し、「私の指示のもと行うのだから大丈夫」と自信をもって伝えることも実習生の不安を解消することに繋がる可能性があります。

【令和元年度社会福祉推進事業で実施したアンケート結果：指導員票】

・指導員としての役割に「少し不安がある（56.6%）」「大いに不安がある（8.0%）」と回答した者のうち、不安を感じる理由としてもっとも多いのが「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある（57.0%）」であった。次に、「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある（51.0%）」が続く。試験は日頃の指導の延長であり技能の修得を確認するものであるが、試験の合否が実習生の将来を左右することから、指導員が責任を感じていることがうかがえる。

➡ 事例 10. 「実習生の知識・技術の再確認」 p. 30

(2) 実習生の専門職としての意識形成

① 第1号技能実習の振り返り

- 介護技能実習評価試験が終了し、合格した後は、指導員、実習生ともに安心している期間です。第2号技能実習修了時には「自ら利用者の状態に応じた介護を一定程度実践できるレベル」が求められることから、指導員は実習生がそのレベルに達することができるよう、第1号技能実習の間に、これまで修得した内容を振り返り、できているところ、まだ経験の積み重ねが必要などところを見極めることが大切です。

② 第2号技能実習の目標設定

- 実習生はその立場上、指導員の指示のもと業務を行うこととなりますが、受け身の態勢でいることとは異なります。実習生は母国に技能を持ち帰るために日本へ来ていますので、実習生が自ら考えて行動できるよう、第2号技能実習の目標、それに沿った計画を実習生と話しあうことが大切となります。実習生が受け身の状態の場合は、ケース会議に同席してもらう、事業所内の委員会など何か役割をもってもらうことで実習生の意識を変える効果が期待できます。
- 実習生の日本語の修得状況によっては、日本語に関しても引き続き学習体制を整える必要があります。また、実習生の中には、介護知識・技術をさらに身につけるため介護福祉士や実務者研修など、日本の介護に関連する資格に合格・取得したいと考える者もいます。指導員は、実習生が技能実習として求められるレベルの先を目指す場合は、第2号技能実習中に取り組まなければいけないことを整理し、実習生と将来について話あう必要があります。
- 実習生は、1年間の実務の中で基本的な介護知識・技術は身につけていると思います。これからは実習生がその基本を応用として活用できるよう、また介護の専門職として業務に臨むことができるよう、意識形成していくことが大切です。2期生を受け入れている事業所・施設では、実習生が先輩となり、次にくる実習生をサポートする姿も見られています。

第3章：取組事例

1. 入国前（受入準備）

（1）実習生に寄り添う指導体制の構築

事例1. プリセプター教育制度 26

（2）指導員の支援体制の構築

事例2. 受入れ準備委員会の設置 26

（3）職員・利用者・利用者家族などへの説明

事例3. 実習生の受入れについて事前周知 27

事例4. 実習生が地域の生活者として受け入れられる工夫 27

2. 入国後講習中

（1）実習生の状況把握

事例5. 入国後講習の内容把握 28

3. 受入開始時（1～2週間）

（1）指導方針・指導計画の共有

事例6. 移転すべき技能と指導状況の管理 28

（2）指導員と実習生の関係性づくり

事例7. 受入れ後の実習生とのコミュニケーション 29

（3）実習生と利用者の関係性づくり

事例8. 実習生を知ってもらう取組 29

4. 実習期間中

（2）実習生の理解度に応じた指導の実践

事例9. 介護基礎技術チェックシートの活用 30

5. 第1号技能実習修了前

（1）初級試験合格に向けた知識・技術等の修得状況の確認

事例10. 実習生の知識・技術の再確認 30

1. 入国前（受入れ準備）

（1）実習生に寄り添う指導体制の構築

事例 1. プリセプター教育制度

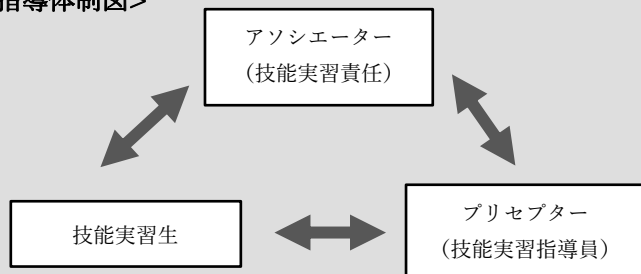
社会福祉法人小田原福祉会
（特別養護老人ホーム）

「チーム指導により、実習生、指導員共に安心の指導体制」

日本人の新人職員と同様、プリセプター教育制度で実習生を指導。1 人の実習生に、1 人の指導員がついて指導を行うが、指導員だけに任せることはせず、双方の関係性や心身のバランスを確認できる者でかつ、介護福祉に造詣が深い者が責任者としてマネジメントを行う。定期的にプリセプター会議を開催し、実習生の教育計画に照らし、個々の進捗状況を確認、評価している。どこにたずまきがあり、いつまでにどのような課題設定が必要かなど共有し、PDCA サイクルをまわしている。



<指導体制図>



取組のきっかけ・アドバイス等

当法人では6名の技能実習生を受け入れています。実習生は母国を離れ慣れない環境にストレスを感じやすいですが、指導員も同様です。チームとして、指導における役割分担を明確に行うことで、実習生、指導員双方が安心して実習を行えるよう環境を整えています。このシステムは、実習生への指導以外でも、施設内の教育の好循環化にもつながりました。

1. 入国前（受入れ準備）

（2）指導員の支援体制の構築

事例 2. 受入れ準備委員会の設置

医療法人正清会（病院）

「責任者、指導員、生活指導員、通訳など関係者で受入れを準備」

これまで外国人介護職員を雇用した経験がなく、実習生の受入れにあたって「受入準備委員会」を結成した。メンバーは実習生の指導に関わる者で構成され、責任者、指導員、生活指導員、通訳など10名に入ってもらった。入職前に複数回の会議を設け、どのような準備や注意が必要か検討した。

実習生を受入れる際には、各病棟で使用している用語の洗い出しを行い、医療現場特有の用語を翻訳した。受入準備委員会のメンバーが中心となり、実習生への技術の指導、日本語学習指導を実施している。他職員に対しては、受け入れる際に説明会を開催し、技能実習制度や実習生の母国の文化等に加え、受け入れる意義について説明した。その際、単なる人員の補充ではないことは強調して説明を行った。職員全体で実習生を育てていく雰囲気が出てきている。



取組のきっかけ・アドバイス等

技術修得の評価は、病院で独自に作成しているマニュアルとチェックシートを使用。自己評価、指導員評価、指導員以外の評価と3重で確認。実習生にも評価基準は示している。評価の前日に復習してから臨むよう伝え、試験に対する心構えも形成されている。

事例3. 実習生の受入れについての事前周知

「施設職員や利用者等に周知し、外国人実習生の受入れに対する理解を深めた」

実習生を受け入れることについて、施設職員の理解を深めるため、職員の全体会議などを通じ、可能な限り早期に周知を実施。介護職だけでなく、送迎ドライバーや厨房の職員を含め、職員全員を対象にした。説明会は複数回実施し、シフト勤務の施設でも全員が参加できるよう配慮した。説明会では技能実習制度や実習生の母国文化、注意点などを丁寧に説明し、実習生への理解を深めていった。

また、利用者やご家族向けに説明会を設け、受入れ予定時期や入国後講習での実習生の様子などについて紹介した。法人の評議員にも説明を行った。丁寧な説明を重ねることで、関係者の実習生に対する理解が深まったと同時に、実習生を歓迎する雰囲気醸成され、スムーズな受入れに繋がった。



取組のきっかけ・アドバイス等

職員や利用者、また地域住民の中には外国人に不慣れな方や抵抗がある方もいます。外国人実習生を受け入れる意義や目的等について可能な限り早期に周知しておくことで、関係者の不安を解消し、スムーズに実習生を受け入れることができます。

事例4. 実習生が地域の生活者として受け入れられる工夫

「実習生が地域住民と触れ合う場の提供」

実際に生活を始めると細かいルール（ゴミ出しなど）を教えることも必要になるため、まず入職オリエンテーション時に日本の生活習慣、地域のルールなど丁寧に説明し理解を促した。施設職員全体で実習生の生活のサポートを行い、定期的に住居訪問し、気になる所の改善を促した。また、実習生には近所の方に会ったときは挨拶するよう伝えた。施設としては地域の行事に実習生を積極的に参加させ、紹介することで、地域の方に顔を覚えてもらえるよう関わる時間や場所を設けるようにした。その結果、地域住民も実習生を気にかけてくれるようになり、施設外でも声を掛け合う関係となった。

参加した行事

- 地域清掃
- 地域のお祭り（秋祭り・ホタルまつりなど）
- 法人の地域開放行事（夏祭りなど）
- 施設の地域と関わるイベント
（障害者スポーツ大会・車いす空手など）
- 法人運営のカフェの手伝い



取組のきっかけ・アドバイス等

監理団体を通して、地元の中学校に呼ばれたこともありました。地域で働く外国人というテーマの中で、実習生が母国の文化や現在の仕事について説明し、実習生、生徒たちにとって貴重な経験となりました。

2. 入国後講習中

(2) 監理団体との連携

ヒューマンライフケア株式会社

(介護付有料老人ホーム)

事例5. 入国後講習の内容把握

「事前の顔合わせと情報収集が職員と実習生の安心感に。入国後講習訪問」

入国日と入国後講習中の計2回、本社の実習生受入れ担当、育成担当、責任者、指導員、生活指導員などと入国後講習先に訪問。現場でも実習生を気にする声があがっており、実習生との関わりが多い各担当者は全員が訪問できるよう、シフトを調整した。入国後講習先に訪問することで、お互いの顔が分かり双方が安心感を得ることができた。また、介護の技能等に関する科目を見学したことで、実習生の日本語能力の把握や介護に対する姿勢なども知ることができた。講師とも話をすることでできたため、今後の指導方法についての参考となった。監理団体及び入国後講習の講師には、配属までに「報告・連絡・相談（ホウレンソウ）」を理解してもらえよう要望を伝えることもできた。実習生と顔見知りになったおかげで、配属日にはスムーズに受け入れができた。



取組のきっかけ・アドバイス等

実習生がどのような人なのかと、受け入れる側は気になります。同時に、実習生も同様に、受け入れ先はどんな人がいるのかと不安に感じていると思います。入国後講習中に顔を合わせておく顔見知りとなり安心感が生まれ、配属日もスムーズに受け入れることができます。

3. 受入れ開始時（1～2週間）

(1) 指導方針・指導計画の共有

株式会社Q・O・L

(ショートステイ・デイサービス)

事例6. 移転すべき技能と指導状況の管理

「一目でわかる、誰でも使える！指導内容の一括管理と情報共有ツールを活用」

技能実習計画を参考に、必須業務、関連業務、周辺業務、安全衛生業務を具体的な業務に細分化し、1日ごとに、各業務について、どの指導員が何を教えたかわかるよう実習事項確認票という独自のツールを作成。その他、毎日の申し送りの際に実習生の情報を共有することで、実習生の指導状況を全員が把握できるようにしている。



<実習事項確認表>

実習事項	詳細実習内容	指導員				日												
		① 花子	② 次郎	③ 三郎	④ 良子	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	
必須業務、関連業務、周辺業務、安全衛生業務	具体的な項目																	
	(1) 挨拶の確認等	① 声、笑顔	○	○	○													
	(2) 挨拶の挨拶	① 挨拶の挨拶	○	○	○													
	(3) これを行うことの説明、調整を講ず	① 説明、調整	○	○	○													
I 身体介護業務	1. 着せかえの介助																	
	(1) 着せかえ	① 必要物品の用意	○	○	○													
	(2) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(3) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(4) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(5) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(6) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(7) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(8) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(9) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
II 食事業務	(1) 着せかえ(座位・車位)	① 必要物品の用意	○	○	○													
	(2) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(3) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													
	(4) 履物の確認	① 履物の確認	○	○	○													

取組のきっかけ・アドバイス等

当施設では、技能実習生2名に対し、6名の指導員を配置しています。実習生に対し複数名での指導を行う際には、指導のばらつきをできるだけなくすることが必要になります。監理団体の担当者や指導員に関する相談を行う中で、指導の進捗状況を情報共有できるツールとして、実習事項確認表を提案頂きました。本ツールを導入し、実習生の指導状況などを一目で把握することができるようになり、指導の進め方や技能移転の修得状況を確認する上でも大いに役立っています。

3. 受入れ開始時（1～2週間）

（3）指導員と実習生の関係性づくり

事例7. 受入れ後の実習生とのコミュニケーション

社会福祉法人空心福祉会
（特別養護老人ホーム）

「交換日記やチャットツールを利用者したグループコミュニケーション」

実習生への指導は、日本人の新入スタッフと同様、指導員1人に対し実習生1人というチューター制を採用し、実習生が配属されてから1か月間は「コミュニケーションノート」を使用している。ノートは、業務(技能実習)スケジュールや質問事項、悩みごと、技術の評価など、何でも記載できるものとした。また、実習生同士が日頃から使用しているチャットアプリで、責任者、指導員、その他管理職級スタッフと実習生のグループを作り、業務以外の日常会話や地域のイベント等の紹介を行っている。その他、住まいへの訪問、月1回の面談で定期的に実習生とのコミュニケーション機会を確保している。

実習生が各施設に複数人(法人全体で1、2期生あわせて10名)おり、個々の日本語能力や技能修得スピードは異なる為、一人ひとりのペースに合わせて指導を行った。更に施設毎の指導員と責任者間だけでなく、法人全体で担当者が情報を共有する為、人材育成を管轄する委員会内に外国人材の専門部会を立ち上げた。



取組のきっかけ・アドバイス等

実習生を受入れたことによって、日本人スタッフ自身が自らの介護を見直す機会になりました。これまで日本人スタッフに対してはニュアンスで伝わったことも、実習生に対しては根拠を示し、相手が理解できるよう伝える事が必要となり、指導にかかわるスキルが向上しました。

3. 受入れ開始時（1～2週間）

（3）実習生と利用者の関係性づくり

事例8. 実習生を知ってもらうための取組

社会福祉法人のぞみ福祉会
（介護型軽費老人ホーム）

「出身地紹介や技術修得状況が会話のきっかけに！」

実習生の受入れにあたっては、事前に利用者や利用者家族に説明を行っているが、配属されてからも実習生のことをより理解してもらうため、実習生本人に出身地などの紹介してもらっている。実習生本人がイラストや写真などを活用し、模造紙に記入。事業所の入り口に掲示することで、皆に見てもらうことができ、話のきっかけとなっている。

また、事業所の入り口には、「実習生の介護習得表」も掲示している。実習生の介護技術の修得状況を責任者、指導員だけが把握するのではなく、他職員や利用者・利用者家族なども確認できるようにした。利用者家族からも安心の声が聞かれている。



取組のきっかけ・アドバイス等

「介護修得表」は、実習生を受け入れる際に、他法人の取組などを情報収集した中で出会いました。当法人では、責任者が技能実習計画に沿って、1か月目、3か月目（その後は3か月ごと）に実習生の介護技術を確認し評価しています。できることを示すというポジティブな視点と、わかりやすいイラストで、実習生の自尊心にも配慮しています。

4. 実習期間中

(2) 実習生の理解度に応じた指導の実践

事例 9. 介護基礎技術チェックシートの活用

医療法人光生会
(病院)

「実習生の自己評価と指導員評価で修得状況を確認」

日本人の新人職員と共に、毎月新人ケアワーカー研修に参加しており、月毎にテーマを変えて、身体介護技術の勉強をしている。技術のチェックに関しては、監理団体が作成した介護技術実習の評価基準を踏まえた「介護基礎技術チェックシート」を活用している。1か月、2か月、6か月目に実習生の自己評価と指導員評価を行い、修得状況を確認している。

実習日誌に関しては、既存のものより記載スペースを多く設け、実習生と日々の振り返りを行っている。

病棟での実践場面では、看護師もしくは先輩介護職者が指導にあたっているが、言語のサポートは各病棟に配属されているベトナム人の介護福祉士が行っている。



取組のきっかけ・アドバイス等

当病院は、看護部長、師長、主任、介護福祉士の計20名を指導員として登録しています。実習生を指導するにあたり、介護職者の技術チェックを事前に行い、技術の修得状況を改めて確認をしました。

5. 第1号技能実習修了前

(1) 初級試験合格に向けた知識・技術等の修得状況の確認

事例 10. 実習生の知識・技術の再確認

株式会社ヒューマンライフケア
(介護付有料老人ホーム)

「社内資格に合格！介護技能実習試験前の自信につながる」

配属5か月を過ぎた頃、社内資格の介護技術試験を受験してもらうために、本社より介護技術講習を開催。講習では介護の基本であるボディメカニクスを習得し、実技テスト課題の練習を行った。実習生の日本語の理解力を確認できると共に、技術スキルの状況も把握できた。社内資格は見事合格し、3か月後の介護技能実習評価試験（初級試験）に向けて、再度技術講習を行った。試験と同様に、指導員の指示のもと行う介護を本社の担当者が確認。指導員、実習生ともに試験の緊張感も味わうとともに、試験の流れを理解することができた。実際の初級試験に合格した時は、事業所スタッフ全員が喜び、フロアは笑顔があふれていた。



取組のきっかけ・アドバイス等

試験が不合格だった場合、実習生は帰国しなければならないため、不安を感じています。介護技能実習評価試験前に社内資格に合格することで、試験に慣れることができ、自信がついたと思います。また、合格したときには皆で遊園地に行くことを約束し、試験へのモチベーションを高めました。

参考資料

介護職種（審査基準）

業務の定義	○ 身体上または精神上の障害があることにより、日常生活を営むのに支障がある人に対し、入浴や排泄、食事などの身体上の介助やこれに関連する業務をいう。		
	第1号技能実習	第2号技能実習	第3号技能実習
必須業務（移行対象職種・作業で必ず行う業務）	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>①身じたくの介護（1）の3.については、状況に応じて実施）</p> <p>1) 整容の介助 1. 整容（洗面、整髪等） 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助（座位・臥位）</p> <p>②移動の介護</p> <p>1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助（起き上がり・立位）</p> <p>2) 移動の介助（2.については、状況に応じて実施）</p> <p>1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③食事の介護</p> <p>1) 食事の介助</p> <p>④入浴・清潔保持の介護（3）については、状況に応じて実施</p> <p>1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤排泄の介護（3）については、状況に応じて実施</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p>	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>①身じたくの介護（1）の3.については、状況に応じて実施）</p> <p>1) 整容の介助 1. 整容（洗面、整髪等） 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助（座位・臥位）</p> <p>②移動の介護</p> <p>1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助（起き上がり・立位）</p> <p>2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③食事の介護</p> <p>1) 食事の介助</p> <p>④入浴・清潔保持の介護（3）については、状況に応じて実施</p> <p>1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤排泄の介護（3）については、状況に応じて実施</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p>	<p>(1) 身体介護業務 (これらに関連する、準備から記録・報告までの一連の行為を含む)</p> <p>①身じたくの介護</p> <p>1) 整容の介助 1. 整容（洗面、整髪等） 2. 顔の清拭 3. 口腔ケア</p> <p>2) 衣服着脱の介助 1. 衣服の着脱の介助（座位・臥位）</p> <p>②移動の介護</p> <p>1) 体位変換 1. 体位変換 2. 起居の介助（起き上がり・立位）</p> <p>2) 移動の介助 1. 歩行の介助 2. 車いす等への移乗の介助 3. 車いす等の移動の介助</p> <p>③食事の介護</p> <p>1) 食事の介助</p> <p>④入浴・清潔保持の介護</p> <p>1) 部分浴の介助 1. 手浴の介助 2. 足浴の介助</p> <p>2) 入浴の介助 3) 身体清拭</p> <p>⑤排泄の介護（3）については、状況に応じて実施</p> <p>1) トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 2) おむつ交換 3) 尿器・便器を用いた介助</p> <p>⑥利用者特性に応じた対応（認知症、障害等）</p> <p>1) 利用者特性に応じた対応</p>
関連業務、周辺業務（上記必須業務に関連する技能等の修得に係る業務等で該当するものを選択すること。）	<p>(1) 関連業務</p> <p>①掃除、洗濯、調理業務</p> <p>1. 利用者の居室やトイレ、事業所内の環境整備</p> <p>2. 利用者の衣類等の洗濯</p> <p>3. 利用者の食事にかかる配下膳等</p> <p>4. 調理業務（ユニット等で利用者と共に行われるもの）</p> <p>5. 利用者の居室のベッドメイキングやシーツ交換</p> <p>②機能訓練の補助やレクリエーション業務</p> <p>1. 機能訓練の補助や見守り</p> <p>2. レクリエーションの実施や見守り</p> <p>③記録・申し送り</p> <p>1. 食事や排泄等チェックリスト等による記録・報告</p> <p>2. 指示を受けた内容に対する報告</p> <p>3. 日誌やケアプラン等の記録及び確認（必要に応じて）</p> <p>(2) 周辺業務</p> <p>1. お知らせなどの掲示物の管理</p> <p>2. 車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理</p> <p>3. 物品の補充や管理</p> <p>(3) 安全衛生業務（関連業務、周辺業務を行う場合は必ず実施する業務） 上記※に同じ</p>		
使用する素材（材料）（該当するものを選択すること。）			
使用する機械、設備、器具等（該当するものを選択すること。）	<p>【機械、設備等】（必要に応じて使用すること）</p> <p>・入浴 … 介護用浴槽、入浴用リフト、バスボード、浴槽マット、シャワーチェア、シャワーキャリー、浴槽内椅子等</p> <p>・移動 … スイングアーム介助バー、移動用リフト</p> <p>・その他 … 特殊寝台、スクリーンやカーテン等</p> <p>【用具】（必要に応じて使用すること）</p> <p>・整容 … 洗面容器、ブラシ、タオル、ガーゼ、歯ブラシ、コップ、ガーグルベースン、スポンジブラシ、舌ブラシ、デンタルフロス、綿棒、歯磨き粉、マウスウォッシュ等</p> <p>・入浴 … 洗面容器、タオル、ガーゼ、スポンジ、石鹸、保湿クリーム、温度計等</p> <p>・食事 … 食器一式（皿、スプーン、フォーク、ナイフ、箸、コップ等）、食食用エプロン等</p> <p>・排泄 … ポータブルトイレ、尿器・便器、おむつ（紙製、布製）、タオル、ガーゼ、トイレットペーパー等</p> <p>・衣服の着脱 … 衣類（上着類、下着類）</p> <p>・移動 … スライディングボード、クッション、体位変換器、車いす（自走、電動含む）、車いす付属品、歩行者、歩行補助杖（T字杖、ロフストランド・クラッチ、多点杖、松葉杖等）等</p> <p>・利用者特性に応じた対応 … 義歯、義肢装具、補聴器、コミュニケーションボード、白杖、眼鏡等</p> <p>・その他 … シーツ、タオルケット、毛布、枕、枕カバー等 バイタル計測器、マスク、手袋、調理用具、掃除用具、レクリエーションにかかわる道具、リハビリに関する用具等</p>		
移行対象職種・業務とはならない業務例	<p>1. 厨房に入って調理業務のみを行う場合</p> <p>2. 上記の関連業務及び周辺業務のみの場合</p>		

介護職種（試験基準）

初 級	専 門 級	上 級
基本的な業務を遂行するために必要な 基礎的な技能及び知識	初級の技能者が通常有すべき一般的な技能及び知識	中級の技能者が通常有すべき一般的な技能及び知識
<p>学科試験</p> <p>1 介護業務を支える能力・考え方等に関する知識</p> <p>①人間の尊厳と自立支援の理解 次に掲げる人間の尊厳と自立に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間の尊厳 2. 自立支援 <p>②コミュニケーションの理解 次に掲げるコミュニケーションに関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーションの目的と方法 2. コミュニケーション技法 <p>③社会と生活の理解 次に掲げる社会と生活に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生活とは何か 2. 社会生活とルール <p>④ことろからだのしくみ等の理解 次に掲げることろからだのしくみ等に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ことろのしくみ 2. からだのしくみ 3. 障害の理解 <p>2 身体介護業務に関する知識</p> <p>①身じたくの介護に関する初歩的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 身じたくに関連したところからだの基礎知識 2. 身じたくに関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす身じたく行動への影響 <p>②移動の介護に関する初歩的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 移動に関連したところからだの基礎知識 2. 移動に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす移動への影響 <p>③食事の介護に関する初歩的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食事に関連したところからだの基礎知識 2. 食事に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす食事への影響 <p>④入浴・清潔保持の介護に関する初歩的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入浴・清潔保持に関連したところからだの基礎知識 2. 入浴・清潔保持に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす入浴への影響 <p>⑤排泄の介護に関する初歩的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 排泄に関連したところからだの基礎知識 2. 排泄に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす排泄への影響 <p>3 身体介護以外の支援に関する知識</p> <p>①掃除、洗濯、調理などに関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における掃除、洗濯、調理等 2. ベッドメイキング・シーツ交換 3. 利用者の状態に応じた居室環境整備 <p>②機能訓練の補助、レクリエーションに関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における機能訓練の補助の見守りや補助 2. 施設におけるレクリエーション等の見守りや補助 <p>③情報収集に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者個人個人の認識 2. 利用者の変化について、必要な情報の収集方法 <p>④記録・報告に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 量・頻度等チェックリストによる記録または報告 <p>4 使用する用品等に関する知識</p> <p>①施設にある用品に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用する用品（車いす、歩行器等） 2. 用品の使用方法 3. 用品の管理方法（福祉用具の手入れ等を除く人） <p>5 安全衛生業務に関する知識 身体介護業務に伴う安全衛生及び衛生管理に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること</p> <p>①安全衛生</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇入れ時等の安全衛生教育 2. 介護職種における疾病・腰痛予防 3. 福祉用具の使用方法及び点検業務 4. 介護職種における事故防止のための教育 5. 緊急時・事故発見時の対応 <p>②衛生管理 感染対策について、次に掲げる事項の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 適切な手洗い 2. 健康上のリスクへの対応と疾病の予防のために必要な知識と、自己のケア及び感染予防対策 	<p>学科試験</p> <p>1 介護業務を支える能力・考え方等に関する知識</p> <p>①人間の尊厳と自立支援の理解 次に掲げる人間の尊厳と自立に関する一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間の尊厳 2. 自立支援 <p>②コミュニケーションの理解 次に掲げるコミュニケーションに関する一般的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーションの目的と方法 2. コミュニケーション技法 <p>③社会と生活の理解 次に掲げる社会と生活に関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生活とは何か 2. 社会生活とルール <p>④ことろからだのしくみ等の理解 次に掲げることろからだのしくみ等に関する初歩的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ことろのしくみ 2. からだのしくみ 3. 障害の理解 <p>2 身体介護業務に関する知識</p> <p>①身じたくの介護に関する基礎的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 身じたくに関連したところからだの基礎知識 2. 身じたくに関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす身じたく行動への影響 <p>②移動の介護に関する基礎的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 移動に関連したところからだの基礎知識 2. 移動に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす移動への影響 <p>③食事の介護に関する基礎的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食事に関連したところからだの基礎知識 2. 食事に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす食事への影響 <p>④入浴・清潔保持の介護に関する基礎的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入浴・清潔保持に関連したところからだの基礎知識 2. 入浴・清潔保持に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす入浴への影響 <p>⑤排泄の介護に関する基礎的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 排泄に関連したところからだの基礎知識 2. 排泄に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす排泄への影響 <p>3 身体介護以外の支援に関する知識</p> <p>①掃除、洗濯、調理などに関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における掃除、洗濯、調理等 2. ベッドメイキング・シーツ交換 3. 利用者の状態に応じた居室環境整備 <p>②機能訓練の補助、レクリエーションに関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における機能訓練の補助の見守りや補助 2. 施設におけるレクリエーション等の見守りや補助 <p>③情報収集に関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者個人個人の認識 2. 利用者の変化について、必要な情報の収集方法 <p>④記録・報告に関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 量・頻度等チェックリストによる記録または報告 <p>4 使用する用品等に関する知識</p> <p>①施設にある用品に関する基礎的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用する用品（車いす、歩行器等） 2. 用品の使用方法 3. 用品の管理方法（福祉用具の手入れ等も含む） <p>5 安全衛生業務に関する知識 身体介護業務に伴う安全衛生及び衛生管理に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること</p> <p>①安全衛生</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇入れ時等の安全衛生教育 2. 介護職種における疾病・腰痛予防 3. 福祉用具の使用方法及び点検業務 4. 介護職種における事故防止のための教育 5. 緊急時・事故発見時の対応 <p>②衛生管理 感染対策について、次に掲げる事項の知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 適切な手洗い 2. 健康上のリスクへの対応と疾病の予防のために必要な知識と、自己のケア及び感染予防対策 3. 感染症予防対策 	<p>学科試験</p> <p>1 介護業務を支える能力・考え方等に関する知識</p> <p>①人間の尊厳と自立支援の理解 次に掲げる人間の尊厳と自立に関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 人間の尊厳 2. 自立支援 <p>②コミュニケーションの理解 次に掲げるコミュニケーションに関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. コミュニケーションの目的と方法 2. コミュニケーション技法 <p>③社会と生活の理解 次に掲げる社会と生活に関する概略の知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生活とは何か 2. 社会生活とルール 3. 介護サービス <p>④ことろからだのしくみ等の理解 次に掲げることろからだのしくみ等に関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ことろのしくみ 2. からだのしくみ 3. 障害の理解 4. 認知症の理解 <p>2 身体介護業務に関する知識</p> <p>①身じたくの介護に関する実践的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 身じたくに関連したところからだの基礎知識 2. 身じたくに関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす身じたく行動への影響 <p>②移動の介護に関する実践的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 移動に関連したところからだの基礎知識 2. 移動に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす移動への影響 <p>③食事の介護に関する実践的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 食事に関連したところからだの基礎知識 2. 食事に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす食事への影響 <p>④入浴・清潔保持の介護に関する実践的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 入浴・清潔保持に関連したところからだの基礎知識 2. 入浴・清潔保持に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす入浴への影響 <p>⑤排泄の介護に関する実践的な知識</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 排泄に関連したところからだの基礎知識 2. 排泄に関連したところからだのしくみ 3. 機能低下・障害が及ぼす排泄への影響 <p>3 身体介護以外の支援に関する知識</p> <p>①掃除、洗濯、調理などに関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における掃除、洗濯、調理等 2. ベッドメイキング・シーツ交換 3. 利用者の状態に応じた居室環境整備 <p>②機能訓練の補助、レクリエーションに関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 施設における機能訓練の補助の見守りや補助 2. 施設におけるレクリエーション等の見守りや補助 <p>③情報収集に関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 利用者個人個人の認識 2. 利用者の変化について、必要な情報の収集方法 <p>④記録・報告に関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 量・頻度等チェックリストによる記録または報告 <p>4 使用する用品等に関する知識</p> <p>①施設にある用品に関する実践的な知識を有すること</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 使用する用品（車いす、歩行器等） 2. 用品の使用方法 3. 用品の管理方法（福祉用具の手入れ等も含む） <p>5 安全衛生業務に関する知識 身体介護業務に伴う安全衛生及び衛生管理に関し、次に掲げる事項について、詳細な知識を有すること</p> <p>①安全衛生</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 雇入れ時等の安全衛生教育 2. 介護職種における疾病・腰痛予防 3. 福祉用具の使用方法及び点検業務 4. 介護職種における事故防止のための教育 5. 緊急時・事故発見時の対応 <p>②衛生管理 感染対策について、次に掲げる事項の知識を有すること。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 適切な手洗い 2. 健康上のリスクへの対応と疾病の予防のために必要な知識と、自己のケア及び感染予防対策 3. 感染症予防対策

初 級	専 門 級	上 級
基本的な業務を遂行するために必要な基礎的な技能及び知識	初級の技能者が通常有すべき一般的な技能及び知識	中級の技能者が通常有すべき一般的な技能及び知識
実技試験 1 身体介護業務 ①身じたくの介護 1. 洗面の介助（顔の清拭の介助）ができること 2. 座位での上衣の着脱の介助ができること 3. 仰臥位での着脱の介助ができること ②移動の介護 1. 体位変換（仰臥位から側臥位の介助）ができること 2. 起居の介助ができること 3. 車いすへの移乗の介助ができること 4. 車いすの移動の介助ができること 5. 歩行の介助ができること ③食事の介護 1. 食事の介助ができること ④入浴・清潔保持の介護 1. 手浴の介助ができること 2. 足浴の介助ができること 3. 入浴の介助ができること ⑤排泄の介護 1. おむつ交換ができること 2. トイレでの排泄の介助ができること 2 安全衛生業務 ①事故防止・安全対策 1. リスク管理（事故対応）ができること 2. 車いすの点検ができること 3. 咳やむせこみの対応ができること ②感染対策 1. 適切な手洗いができること 2. 感染対策ができること	実技試験 1 身体介護業務 ①身じたくの介護 1. 洗面の介助（顔の清拭の介助）ができること 2. 座位での上衣の着脱の介助ができること 3. 仰臥位での着脱の介助ができること ②移動の介護 1. 体位変換（仰臥位から側臥位の介助）ができること 2. 起居の介助ができること 3. 車いすへの移乗の介助ができること 4. 車いすの移動の介助ができること 5. 歩行の介助ができること ③食事の介護 1. 食事の介助ができること ④入浴・清潔保持の介護 1. 手浴の介助ができること 2. 足浴の介助ができること 3. 入浴の介助ができること ⑤排泄の介護 1. おむつ交換ができること 2. トイレでの排泄の介助ができること 2 安全衛生業務 ①事故防止・安全対策 1. リスク管理（事故対応）ができること 2. 車いすの点検ができること 3. 咳やむせこみの対応ができること ②感染対策 1. 適切な手洗いができること 2. 感染対策ができること	実技試験 1 身体介護業務 ①身じたくの介護 1. 洗面の介助（顔の清拭の介助）ができること 2. 座位での上衣の着脱の介助ができること 3. 仰臥位での着脱の介助ができること 4. 口腔ケアができること ②移動の介護 1. 体位変換（仰臥位から側臥位の介助）ができること 2. 起居の介助ができること 3. 車いすへの移乗の介助ができること 4. 車いすの移動の介助ができること 5. 歩行の介助ができること 6. 身体の特性に応じた移動の介助ができること ③食事の介護 1. 食事の介助ができること ④入浴・清潔保持の介護 1. 手浴の介助ができること 2. 足浴の介助ができること 3. 入浴の介助ができること 4. 身体清拭ができること ⑤排泄の介護 1. おむつ交換ができること 2. トイレでの排泄の介助ができること ⑥利用者特性に応じた対応（認知症・障害等）ができること 2 安全衛生業務 ①事故防止・安全対策 1. リスク管理（事故対応）ができること 2. 車いすの点検ができること 3. 咳やむせこみの対応ができること 4. ヒヤリハットと事故の記録及び説明ができること ②感染対策 1. 適切な手洗いができること 2. 感染対策ができること

実習期間中における、実習生及び指導員の1日のスケジュール例

	利用者の1日の生活例	実習生	指導員
5:00	就寝		
6:00	起床・モーニングケア 身支度・排泄など		
7:00	朝食		
8:00	自由時間	出勤・申し送り	
9:00	自由時間・レクリエーション活動 入浴など	入浴介助	↓
10:00			技能実習指導
11:00			↓
12:00	昼食	食事介助・下膳・口腔ケア	入浴介助
13:00	自由時間	休憩	休憩
14:00	レクリエーション活動 入浴など	レクの手伝い（移動介助等） ・排泄介助・配茶等	入浴介助
15:00	ティータイム		会議・記録等の実施
16:00	自由時間		↓
17:00		技能実習指導	
17:00		業務終了	
18:00	夕食		
19:00	自由時間		
20:00			
21:00	就寝		

※指導員の矢印（技能実習指導）の部分が、指導員が直接実習生に指導している時間

※指導員不在の時間帯は、実習生は他の職員に付き実習を行う

介護職種の技能実習指導員のためのセルフチェックリスト

自身の取組がどこまでできているか、また不足している点はないか確認するためのチェックリストです。

1. 入国前（受入れ準備）

※経営層や施設全体の取組となる可能性が高いです。

- 職員、利用者や利用者家族、地域住民などに対して実習生の受入れを事前に説明する
- 常時1名の指導者が実習生に付くことができるよう、指導者の配置・シフトを調整する
(特に受入れから約3か月)
- 介護手順やテキスト・動画等の教材、物品などの用語について統一を図る

2. 入国後講習中

- 実習生の母国の文化・宗教・要配慮点などを事前に把握し、関係者を中心に共有する
- 責任者・指導員は受入れ前から実習生と顔を合わせる
- 入国後講習で実習生が身につける内容を把握する、または身につけてほしいことを監理団体と擦り合わせる
- 監理団体の担当者と役割を確認し、実習生の相談対応ができる体制を作る

3. 受入れ開始時（1～2週間）

- 実習生の知識・技術を評価し、特に指導が必要なところ等を指導方針や計画に盛り込む
- 事業所の指導方針や技能実習計画、プログラム、定められた目標レベル、また実習で学ぶためのルールなどを実習生に説明する
- 実習関係者、その他の職員と実習生とのコミュニケーションの場を積極的に設ける
- 実習生が利用者と関わる際は、指導員も一緒に会話に加わる、コミュニケーションが

4. 実習期間中

- 指示した内容が実習生に理解されているか、都度確認を行う
- 実習生へハウレンソウを促すなど配慮し、報告・連絡・相談を習慣化させる
- 実習生の技能修得の評価や技能の修得状況を、実習生を含む関係者間で共有する
- 実習生の悩みを把握し、実習に集中できる環境を整える

5. 第1号技能実習修了前

- 試験前には、試験課題の評価項目や評価基準を見直し、知識や技術の振り返り確認を行う
- 指導員の指示のもと実習生が行う介護（試験課題）を指導員間、事業所内で共有する
- 第1号技能実習として修得した内容を振り返り、できているところ、まだ経験の積み重ねが必要なところを実習生と確認する
- 第2号技能実習の目標、それに沿った計画を実習生と話し合う

第5章 技能実習指導員等による適切な技能移転 のための取組及び支援策のあり方

1. 「技能実習指導員」、「技能実習責任者」の取組及び支援策について

第2章でも述べたとおり、技能実習制度に介護職種を追加するにあたっては、介護固有の要件が定められている。このうち、実習実施に係る環境整備に関しては、「適切な実習実施者の対象範囲の設定」、「適切な実習実施体制の確保」の観点から以下の要件が定められている。

【参考】「介護技能実習における固有要件の概要（抜粋）」

- ① 技能実習生を受け入れ指導を行うために適切な実習実施者の対象範囲として、「介護」の業務が現に行われている事業所を対象（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設）とし、さらに、当該事業所についても経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過していること。
- ② 適切な実習実施体制の確保について、受入れ人数枠の設定、技能実習指導員の要件（技能実習生5名につき1名以上を選任、そのうち1名以上は介護福祉士等）、入国時の講習、夜勤業務等において利用者の安全の確保等のために必要な措置が講じられていること。

今回実施したアンケート調査においては、責任者及び指導員に対し、実習生の指導に関する取組についての「不安感」について質問した。その結果、責任者においては約4割、指導員においては約6割の者が不安を感じていると回答しており、上記に示した介護固有の要件の下であっても、それぞれが不安を抱えていることが明らかになった。

このため、検討委員会では、アンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえ、責任者（実習実施者）及び指導員に対して、以下のような取組及び支援策が求められることが提言された。

（1） 技能実習指導員

＜技能実習指導員としての資質の確保と向上＞

今回の調査研究の結果、指導員の選定基準については、実習実施者により様々であることが分かった。アンケート調査結果では、指導員の多くは介護福祉士としての経験年数が10年以上であり経験豊富な者が選出されている。また、指導員が技能実習を行うにあたり受講することが望ましいとされている「技能実習指導員講習」については、受講率が約6割にとどまっていることも明らかとなった。

ただし、介護福祉士をはじめとして我が国の介護職種については、全国的なOJT(On The Job Training)の標準化が確立されておらず、実践的な現場スキルの教育指導が個々の事業所・施設に委ねられていることから、均質化が図られていないことが指摘されており、このことは当会が平成29年度に実施した『OJTを通じた介護職員の人材育成に関する調査研究事業』の調査結果をみても、経験年数の長さや介護技術のスキルとは必ずしも一致しないことがわかっている。これは、前述した今回のアンケート調査結果において、指導員の約6割が不安を感じていると回答しており、不安の要因として「実習生の技能の修得や試験の合格に対する精神的な負担を感じる」としていることから伺える。

このため、介護職種における技能実習制度において、実習生の指導にあたる指導員の専門的かつ標準的な技能の修得を推進するため、個々の指導員のスキルの向上に向けた取組が期待される。また、これを支援する方策として、その受講が推奨されている「技能実習指導員講習」の受講をはじめ、介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー講習などのように、全国的に標準化された介護技術に基づく外部講習を受講するなど、指導員の資質の確保と向上へ向けた支援の取組が求められる。

<技能実習計画の立案への積極的な関与>

指導員をはじめとした関係者の指導力の向上にあたっては、ヒアリング調査の結果などからも、「技能実習計画」の立案段階から積極的に関与していくことが求められる。特に、指導者は、個々の実習生の特性を十分に踏まえ、各段階においてより詳細な計画を立案するとともに、その進捗とともに実習生の修得状況を把握しながら、関係者間で十分に状況を共有化しておくことが求められる。

<指導のための教材の標準化と活用>

アンケート調査結果では、「決まった教材を活用していない」と回答した指導員が約4割と最も多く、これに加えて、実習生の技能の修得や試験の合格に対する精神的な負担を感じていること等も明らかとなっている。このため、具体的な指導の根拠となるテキスト等の教材の活用は重要である。また、「介護技能実習評価試験」に向けた教材の在り方としては、全国的に標準化された技能に基づき作成されていることが求められる。

<目標設定や進捗状況に関する十分な説明と PDCA サイクルの活用>

ヒアリング調査結果では、指導員は、技能実習の進捗に合わせて実習生の技能の修得状況を把握し、監理団体を含めた関係者間で共有することの重要性が指摘されている。しかしながら、アンケート調査の結果では、実習生に対して技能実習計画と目標レベルについての説明の実施や、実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定する支援を行っている指導員は約3割にとどまっていた。こうしたことから、実習生に対して、目標設定への十分な説明できていないことや進捗状況の評価や説明ができておらず、PDCA サイクルが機能していないことが想定される。

このため、指導員は、「技能実習計画」に基づき、実習生への目標設定の説明と、技能実習の進捗ごとの評価結果等についても十分に説明を行い、技能の修得状況について共通の認識を持ち、今後の具体的な指導方針や方法について説明を行うことが求められる。

これらの結果を「技能実習計画」にフィードバックすることなどにより適切な PDCA サイクルが機能するようになりさらの、これらは監理団体を含めた実習実施者の関係者間で共有することが求められる。

<実習生の理解度の確認>

ヒアリング調査結果では、技能実習において、指導した内容等に対する実習生の理解度を確認する際に、実習生の「わかりました」と回答することについて、大半の指導員が疑問を

もっていることが分かった。このため、指導員は、業務の中でわからないことは遠慮せずに聞くことができるよう促すこと、複数回にわたって確認を行うことなど、それぞれに工夫しながら確認していることも分かった。指導内容の理解度の確認は不可欠であることから、技能実習生と相談しながら様々に工夫する必要が求められる。

(2) 技能実習責任者（実習実施者）

<指導員のサポート体制の確保>

責任者や指導員が不安を感じる主な要因としては、初めて外国人を受け入れること、現在の業務に技能実習が加わることで業務の負担が増大すること、実習生の技能の修得や試験の合格に対する精神的な負担を感じること等があることが分かった。また、指導員は、こうした不安の解消のために求める支援策としては、指導員用マニュアル等標準的な指針となるものの整備や、指導に関わるスタッフの増員による孤立防止、指導員向けの相談指導体制の整備といった具体的なサポートを求めていることも明らかになった。

このように、今回の調査結果を踏まえると、介護固有要件に加えて、実習実施者における指導員等の指導体制が十分に確立されることが求められる。責任者（実習実施者）は、技能実習が行われる介護現場では指導員の勤務が交代勤務であること等を考慮して、こうした勤務シフト等に対応して指導員数を確保する等の適正な指導体制を敷くことが求められる。また、個々の指導員が孤立しないよう指導の内容や課題を共有するとともに、指導員や他の職員とも協同して対応できるような仕組みを設けることも求められる。さらに、指導員の不安や負担感を軽減する上でも、責任者（実習実施者）が常に指導員に寄り添いながら組織全体で技能実習に取り組むことが求められる。

指導員の指導方法について標準的な指針を示すことは、検討委員会においても全国的に標準化されたものを示すことが重要であるとされ、本ガイドラインの作成も有効な支援策となることが示された。

<技能実習生を受け入れる土壌の醸成>

ヒアリング調査の結果では、技能実習を進める上で重要となったポイントとして、あらかじめ組織内で職員等に対して十分な説明を行い、事業所・施設全体で実習生を受け入れ、指導育成していくといった土壌（意識・雰囲気）を醸成していくことが重要であるとの回答が多く寄せられた。技能実習制度に取り組むことについては、経営層や責任者が中心となって意思決定されることが多いものの、具体的に実習生の受入れを行うにあたっては、職員への説明はもとより、利用者・家族の不安が生じないように説明を行う配慮や、実習生が地域で生活するための支援について、責任者を中心とした実習実施者は関係者への早期の説明や疑問を解消する場を提供することが求められる。

また、実習生への指導については、既存の研修制度、評価制度、目標管理制度なども十分に活用でき、言語によるコミュニケーションを除けば、日本人と外国人の違いはほとんどないことが明らかとなった。

このように、実習生を受け入れるにあたっては、「介護固有要件」をはじめとして制度が求める要件を整えることはもとより、職員の教育や指導に対して、常日頃から組織全体としての意識や雰囲気といった土壌づくりがなされていることや、その体制や仕組みが十分に整備されていることが求められる。

＜監理団体との連携の強化＞

ヒアリング調査の結果では、技能実習を進めるにあたって監理団体との連携強化が重要であることが指摘された。責任者（実習実施者）自らが、監理団体を通じて実習生に関する情報収集するとともに、その母国の文化や宗教、介護の基礎的な知識や技術、日本語能力等、多方面にわたり実習生の情報を得ることで、実習実施者の関係者が、実習生をより理解しやすくなり、その受入れにあたっての準備が進めやすくなることが分かった。また、受入れ後の技能実習の各場面においても、技能実習生の様々な不安の解消は、技能実習を適正かつ円滑に進める上での課題の解決にもつながっていくことから、監理団体との連携を密にすることが求められる。

2. 介護職種における技能実習制度への期待

（1） 介護職種における技能実習の意義

外国人技能実習制度は、我が国が先進国としての役割を果たし国際社会との調和ある発展を図っていくため、我が国の各職種において培ってきた技能、技術又は知識を開発途上国等へ移転するための技術指導を行い、今後、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ている。こうした制度の趣旨目的に照らし、高齢化の先進国であり、昭和62年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定されて以降、介護職種の育成と質の向上に取り組んできた我が国が、今後、急速に高齢化を迎える諸外国に対して、介護技能の移転を図っていくことで国際貢献が果たせることの意義は極めて大きいといえる。

このため、技能実習制度に介護職種を追加するにあたって厚生労働省の中に設けられた「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」の中間まとめ（平成27年2月4日）においては、「日本は他国と比較し、高齢化が急速に進展しており、認知症高齢者の増加等、介護ニーズの高度化、多様化に対応している日本の介護技術を取り入れようとする動きも出てきている。こうした介護技能を他国に移転することは、国際的に意義のあるものであり、制度趣旨にも適うものであるとされている。」と示されているところである。

（2） 技能実習生の受入れに伴う介護現場の変化

対人サービスとして初となる「介護職種」の技能実習生の受入れは、平成29年11月から始まったが、実習生を受け入れた実習実施者において変化が見られ始めている。今回実施したアンケート調査、ヒアリング調査のいずれにおいても、多くの責任者、指導員から、実習生を受け入れ

たことで、職場全体や職員、利用者や家族においてもポジティブな変化がみられ、下記のような意見が寄せられている。このように、介護職種における技能実習は実習実施者側にとって、多方面にわたり非常に意義のある取組であることが明らかである。主な職員の意見は、以下のとおりである。

<技術の見直し・標準化に関する声>

- ・事業所や施設内での介護技術や指導方法の標準化や見直しにつながった。

<指導員及びその他職員の育成に関する声>

- ・実習生の指導を通して、指導員が指示の出し方や伝え方を工夫するようになり、自身の知識や技術を見直す機会となった。
- ・実習生がいることで職員間の指示の出し方、依頼の仕方などが丁寧になり、雰囲気はよくなった。

<職場の雰囲気や組織風土に関する声>

- ・職員間の連携体制や絆が深まった。
- ・実習生の熱心な働きぶりや学ぶ姿勢、丁寧な言葉遣いなどが周囲の指導員や職員の刺激となり、日本人職員の学ぶ姿勢やスキルの向上につながっている。
- ・実習生は挨拶も丁寧で、笑顔が多いため、職場の雰囲気が明るくなった。

<利用者・家族>

- ・実習生は笑顔が多い、介助が丁寧など利用者の評判がよい。
- ・利用者や利用者家族から実習生の成長を楽しみにしているという声が聞かれる。

<その他>

- ・今では実習生は職場にとって欠かせない存在となっている。
- ・国際貢献につながることで、介護業界に対し誇りを持つことができる。

(3) 技能実習（介護職種）が介護現場にもたらす影響と期待

本調査研究事業では、介護職種における技能実習の状況について、アンケート調査やヒアリング調査を通じて把握することができた。その結果については、これまで説明してきたとおりであるが、それ以外にも技能実習に取り組んだ結果、介護現場で様々な改善がもたらされる可能性があることが調査の結果等から確認できた。

例えば、多くの実習実施者が、職員に対して技能実習制度の意義や目的について説明した際の職員の反応として、「法人の理念や教育方針等について改めて確認し共感することができた」と回答しており、技能実習に取り組むことが職員の法人への再評価やモチベーションの向上につながったと感じていることが分かった。さらに、実習生を受け入れたことで、職場の雰囲気や利用者の満足度に良い影響をもたらしていることも確認されている。

また、実習生を受け入れるための具体的な準備段階において、「これまでの介護手順を検証し業務の改善を行うこと」、「指導の根拠となる教材の作成にあたって指導方法や用語・様式等を標準化すること」、「介護行為を評価するための基準を設けること」等に取り組むことにより、事業所・施設全体の質の向上につながっていることが報告されている。さらには、こうした技能実習への取組が、職員教育・研修体制の再構築、指導者の育成を見直すきっかけにもつながり、法人全体のケアの質の向上にも繋がることが分かった。

さらに、技能実習制度への介護職種の追加にあたって厚生労働省に設けられた「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」の中間まとめにおいては、外国人介護人材の受入れにあたっての様々な懸念に対して、「介護が外国人が担う単純な仕事というイメージにならないようにすること」、「外国人について、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにすること」、「介護サービスの質を担保するとともに、利用者の不安を招かないようにすること」といった基本的な考え方が示され、これを実現するために「介護固有要件」が求められたところである。

今回の調査研究結果からは、人間関係のつながりやコミュニケーションを重視する介護現場だからこそ、指導員や責任者による介護現場での様々な取組をはじめ、実習生の実習に向き合う姿勢や利用者の理解等により技能実習は好意的に受け入れられており、前述の懸念は払拭されているものと考えられる。

このように技能実習に取り組むことが介護現場に良い相乗効果をもたらし、介護サービス全体の質の向上につながっていることは、これまで我が国が培ってきた介護の技能が、技能実習制度への介護職種の技能移転にも十分適用されていることの証であるといえる。

アンケート調査やヒアリング調査を通じて、技能実習制度に介護職種が追加されて間がない現状にあって、指導員や責任者がそれぞれの現場で抱える課題に真摯に取り組み、技能実習指導の現状を明らかにすることができた。本章において述べたように、技能実習に取り組む意義や現場にもたらされる影響や期待も大きいことから、今後とも指導員や責任者の取組に対する支援策が極めて重要となる。

本調査研究事業では、『外国人技能実習制度における「技能実習指導員」指導ガイドライン（介護職種）』の取りまとめを行った。介護現場で実践的に活用していただけるよう、指導員の抱える様々な不安に対して、指導に係る標準的な手順やポイントを示すとともに、先進的な取組を事例として取り上げている。このガイドラインが、全国の技能実習の現場で活用され、技能実習の適正な実施のための標準的な指針として機能することを期待するものである。

参考資料

1. 調査票依頼状

令和元年11月吉日

介護技能実習にお取組の介護サービス事業者 御中

一般社団法人シルバーサービス振興会
介護技能実習評価試験 事務局

令和元年度 厚生労働省 社会福祉推進事業

「介護職種における技能実習指導員から技能実習生への適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業」

「介護職種における技能実習指導の状況等に係る調査」

アンケート調査へのご協力をお願い（依頼）

拝啓 時下益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。

平素より、介護技能実習評価試験へのご理解・ご協力を賜り誠にありがとうございます。

この度、一般社団法人シルバーサービス振興会では、厚生労働省の社会福祉推進事業「介護職種における技能実習指導員から技能実習生への適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業」を受託いたしました。

現在、介護職種の技能実習生は急速な勢いで増加しており、既に全国で多くの介護事業所・施設等において技能実習が開始され、当会でも「介護技能実習評価試験」の適正かつ円滑な運営に努めているところです。

技能実習制度において、技能実習指導員の役割が極めて重要とされておりますが、介護職種が追加されて間がないこともあり、技能実習指導現場では戸惑いや不安の声も多く聞かれ、その中で技能実習生への指導に日々奮闘されておられるものと推察致します。

このため、本調査は、実際に技能実習生を受入れ指導されている実習実施者の「技能実習指導員」の皆様を対象に、指導方法、実習指導を行う上での課題やその対応策等、実際の実習状況を調査し、皆様への支援のための方策について検討することを目的としています。また、指導にあたっては組織としての指導体制や他職員との連携状況等も影響することから、「技能実習責任者」の皆様を対象とした調査も併せて実施させていただきます。

なお、本調査の実施につきましては、株式会社NTTデータ経営研究所に調査・集計・分析を委託しておりますが、調査結果等のデータの取り扱いにつきましては、個人名や事業所名が特定されない形で報告書に取り纏めさせていただくことを念のため申し添えます。

つきましては、業務ご多用の中、大変お手数をおかけしますが、介護職種における技能実習指導員から技能実習生への適切な技能移転を図るための支援体制の構築という本調査の趣旨・目的を十分にご理解いただき、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

記

- アンケートの回答者
技能実習責任者票 : 技能実習責任者
技能実習指導員票 : 技能実習指導員3名まで

※技能実習責任者と技能実習指導員を兼ねている場合は、恐れ入りますが、どちらも回答願います。

- アンケートの回答期限
令和元年12月13日(金)

- アンケート調査票の返送先及び問い合わせ先

【返送先】

株式会社エヌ・ティ・ティデータ経営研究所
住 所 〒102-0093 東京都千代田区平河町2-7-9 JA 共済ビル10階
株式会社NTT データ経営研究所
情報未来イノベーション本部 先端技術戦略ユニット

【問合せ先】

一般社団法人シルバーサービス振興会 企画部 (担当: 小林、渡部、奈良)
TEL 03-6402-3865
FAX 03-5402-4884

以上

令和元年度 厚生労働省 社会福祉推進事業
介護職種における技能実習指導員から技能実習生への適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業

「介護職種における技能実習指導の状況等に係る調査」

ご回答方法

- ・ 貴事業所の技能実習指導員の方にご記入をお願いいたします。
- ・ 技能実習指導員の方が複数いる場合には、本調査票を複写しご記入ください。
(※技能実習責任者との兼務者を含む。技能実習指導員票の回答者は、1事業所当たり最大3名迄としてください。)
- ・ あてはまる番号を○(マル)で囲んでください。
- ・ () 内には具体的な数値、用語等をご記入ください。
- ・ () 内に数値を記入する設問で、該当無しは「0(ゼロ)」を、わからない場合は「-」をご記入ください。
- ・ 令和元年10月1日時点の状況についてお答えください。

※選択肢内の表記は、技能実習責任者＝責任者、技能実習指導員＝指導員、技能実習生＝実習生として記載

以下の設問は、技能実習指導員の方のみお答えください。(※技能実習責任者等を兼務する方を含む)

I. 本調査にご回答いただく、技能実習指導員の方へお伺いします。

問1 あなたの技能実習に関連する兼務状況について、ご選択ください。(○は1つ)

1. 兼務あり 2. 兼務なし

< I-問1の設問において、「1. 兼務あり」と回答された方は問2の設問にお答えください。 >

問2 あなたの兼務の状況についてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 技能実習責任者を兼務 2. 生活指導員を兼務 3. 日本語学習指導員を兼務

問3 あなたの経験年数(実習生に修得等をさせようとする技能等についての経験)としてあてはまるものに○をつけてください。(○は1つ)

1. 5年以上6年未満 2. 6年以上7年未満 3. 7年以上8年未満 4. 8年以上9年未満
5. 9年以上10年未満 6. 10年以上15年未満 7. 15年以上

問4 あなたの免許・資格・講習経験等としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | | |
|----------------|-------------------------------|------------------|
| <介護に関連する資格等> | 1. 介護福祉士 | 2. 看護師 |
| | 3. 准看護師 | 4. 介護福祉士実務者研修の修了 |
| <技能実習に関連する資格等> | 5. 技能実習指導員講習修了 | |
| | 6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー | |
| | 7. 介護技能実習評価試験の試験評価者 | |

問5 あなたの役職等について、ご選択ください。(○は1つ)

1. 経営層 2. 管理者・リーダー 3. 一般職 4. その他 ()

問6 技能実習生の指導にあたり、貴事業所内で参考にしている教材についてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 市販の技能実習生向けの介護教材（教材名： _____ ）
2. 市販の技能実習以外の外国人介護職員向けの教材（教材名： _____ ）
3. 市販の日本人向け初任者研修テキスト 4. 市販の日本人向け実務者研修テキスト
5. 事業所独自に作成した教材 6. その他（ _____ ）
7. 特に決まった教材は活用していない

Ⅱ. 貴事業所の技能実習の状況やあなたの実感をお伺いします。

問1 貴事業所における技能実習生の指導に関する取組は順調ですか。最も近いものに○をつけてください。（○は1つ）

1. 順調である 2. 概ね順調である
3. どちらかというと順調ではない 4. 順調ではない

問2 Ⅱ-問1の設問にて「3. どちらかというと順調ではない」又は「4. 順調ではない」とお答えになった方にお伺いします。
技能実習生の受入が「3. どちらかというと順調ではない」又は「4. 順調ではない」理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 実習生の技能習得が進まない 2. 実習生の生活環境の整備が追い付かない
3. 実習生とのコミュニケーションがうまくとれない 4. 指導員の負担が大きい
5. 技能実習に対して利用者や多職種理解が得られない 6. 実習生の帰国（予定も含む）
7. その他（ _____ ）

問3 あなたは「技能実習指導員」としての役割に不安はありますか。最も近いものに○をつけてください。（○は1つ）

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. 少し不安がある 4. 大いに不安がある

問4 Ⅱ-問3の設問にて「3. 少し不安がある」「4. 大いに不安がある」とお答えになった方にお伺いします。
「3. 少し不安がある」「4. 大いに不安がある」理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 実習生受入に慣れておらず漠然と不安がある
2. 実習生が求められる技能を修得できるか不安がある
3. 実習生が各号の試験に合格できるか不安がある
4. 実習に関して相談できる相手がいなく不安がある
5. 実習生とのコミュニケーションがうまくとれず不安がある
6. 指導員としての能力が不足しているように感じ不安がある
7. 複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある
8. その他（ _____ ）

問5 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思いますか。
特に必要と思うもの3つに○をつけてください。

1. 指導員の増員 2. 指導員以外の指導に関わるスタッフの増員
3. 指導に対して相談できる相手 4. 指導員の業務量の調整
5. 実習生と指導員が関わる機会（懇親会等）の設定 6. 実習生と他の職員が関わる機会の設定
7. 指導員用マニュアル等指針となるものの活用
8. 入国後講習等、指導員が実習生との早期の関わりを持つ機会の設定
9. 指導員向けの相談体制の整備
10. その他（ _____ ）

<介護技術の指導について>

4. テキストや座学にて一連の流れを確認してから、実際に行ってもらっている
5. 職員同士（指導員含む）で練習をしてもらっている
6. 指導員が最初にお手本を示し、その内容を真似してもらっている
7. 実習生が行った後には、評価し、その内容をフィードバックしている

<指導方針について>

8. 指導する際は、1対1（指導員1、実習生1）で指導している
9. 原則担当する指導員1名がすべてを指導している
10. 複数の指導員が分担して指導している
11. 指導員以外のスタッフも指導に関与している
12. 指導方針は事業所内で共有している
13. できないことを注意するより、できていることを褒めモチベーションを高められるようにしている
14. 要介護度や体格等を考慮し、比較的介助をしやすい利用者から指導している

問7 Ⅲ-問6で選択した以外に、指導において工夫していることや留意していることがあればご記入ください。

自由記述：

問8 技能実習生は「わかりました」と言っているが、伝えた内容に対する技能実習生の理解度に疑問をもったことはありますか。最も適当なものをご選択ください。（○は1つ）

0. ない 1. ほとんどない 2. 時々ある 3. よくある

問9 伝えたことに対する技能実習生の理解度を確認するために行っていることはありますか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 伝えたことを実習生にその場で復唱してもらう
2. 伝えたことを他のスタッフに伝達してもらう（伝達した内容を後でスタッフから確認）
3. Web 翻訳などのツールを通して確認する 4. 時間を置いてから、再度本人に確認する
5. 必ずメモをとってもらう 6. 期限を定めて実際に伝えたことを行ったか確認する
7. その他工夫している確認方法（ ）

IV. 技能実習の受入全般についてお伺いします

問1 あなたが技能実習生の受入前に比べ、変化した又は学んだと思うことについて、あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 自身の介護技術や知識を振り返る（見直す）ことができた
2. 自身の指導のスキルが向上した
3. 言語の違いによるコミュニケーションへの理解が向上した
4. 文化の違いなど多様性への理解が深まった
5. 利用者が積極的に実習生と関わるなど、利用者の反応がポジティブに変化した
6. 教育体制や介護手順の見直しなど、事業所全体の質の向上や業務の改善につながった
7. その他（具体的に： ）
8. 特になし

問2 技能実習生から、業務や人間関係等について相談・要望があればご記入ください。

自由記述：

問3 あなた以外の技能実習指導員や指導に関わる者から、業務や人間関係等について相談・要望があればご記入ください。

自由記述：

以上でアンケートは終了です。ご協力を頂きまして誠にありがとうございました。

お手数をお掛け致しますが、この調査票を令和元年12月13日(金)までに返信用封筒(切手不要)に入れて、ポストに投函して頂きますようお願い致します。

令和元年度 厚生労働省 社会福祉推進事業
介護職種における技能実習指導員から技能実習生への適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業

「介護職種における技能実習指導の状況等に係る調査」

ご回答方法

- ・本調査票は貴事業所の技能実習責任者の方にご記入をお願いいたします。
- ・貴事業所の技能実習責任者の方が、技能実習指導員を兼務されている場合には、本調査票に加え(別紙)技能実習指導員票へのご記入をお願い致します。
- ・あてはまる番号を○(マル)で囲んでください。
- ・()内には具体的な数値、用語等をご記入ください。
- ・()内に数値を記入する設問で、該当無しは「0(ゼロ)」を、わからない場合は「-」をご記入ください。
- ・令和元年10月1日時点の状況についてお答えください。

※選択肢内の表記は、技能実習責任者＝責任者、技能実習指導員＝指導員、技能実習生＝実習生として記載

以下の全ての設問は、技能実習責任者の方のみお答えください。

I. 貴事業所の概要についてお伺いします。

問1 貴事業所の開設者についてご選択ください。(○は1つ)

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 社会福祉法人 | 2. 医療法人 |
| 3. 社団・財団法人 | 4. 営利法人 |
| 5. 特定非営利活動法人 | 6. その他(具体的に:) |

問2 貴事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別(※以降同様)についてご選択ください。(○は1つ)

- 老人福祉法・介護保険法関連

A. 通所介護	B. 短期入所生活介護	C. 特別養護老人ホーム	D. 認知症対応型共同生活介護
E. 介護老人保健施設	F. 特定施設入居者生活介護	G. その他(具体的に:)	
- 障害者総合支援法関係(具体的に:)
- 児童福祉法関係(具体的に:)
- 生活保護法関係(具体的に:)
- 病院又は診療所

A. 一般病床	B. 精神病床	C. その他(具体的に:)
---------	---------	----------------
- その他(具体的に:)

問3 貴事業所に勤務する常勤介護職員数・非常勤介護職員数について、以下の()にご記入ください。

※介護報酬上の常勤換算方法により算出するものではなく、実習実施者に継続的に雇用されている介護職員数をご記入ください。

常勤介護職員数()人 非常勤介護職員数()人

問4 貴事業所の技能実習以外の外国人の受入の仕組みについて、あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. EPA(経済連携協定) | 2. 在留資格「介護」 |
| 3. 特定技能1号 | 4. その他(具体的に:) |

問5 貴事業所で働いている技能実習生の人数について、以下の（ ）にご記入ください。																		
実習生受入数（ ）人																		
問6 貴事業所において1人目の技能実習生を受け入れた時期について、以下の（ ）にご記入ください。																		
1人目の技能実習生の実習受入時期（西暦： 年 月）※入国ではなく事業所に配属された時期																		
問7 貴事業所の技能実習生の国籍について、あてはまるもの全てに○をつけてください。																		
1. ベトナム 2. 中国 3. インドネシア 4. カンボジア 5. スリランカ 6. タイ 7. モンゴル 8. ミャンマー 9. フィリピン 10. その他（ ）																		
問8 貴事業所の技能実習生の受入時の日本語能力レベルについて、以下の（ ）にご記入ください。																		
1. N1相当（ ）人 2. N2相当（ ）人 3. N3相当（ ）人 4. N4相当（ ）人																		
問9 貴事業所の技能実習生が技能を修得するにあたり、日本語能力レベルは課題となっていますか。最も近いものに○をつけてください。（○は1つ）																		
1. 大いに課題である 2. 課題である 3. どちらともいえない 4. ほとんど課題はない 5. 全く課題ではない																		
問10 貴事業所の技能実習生の母国での介護に関連する業務従事経験について、以下の（ ）に業務従事経験別の技能実習生数をご記入ください。																		
1. 看護課程を修了した又は看護師資格を有している（ ）人 2. 母国における介護士認定等を受けている（ ）人 3. 介護・看護の資格等は有していないものの、高齢者若しくは障害者の介護施設又は居宅等において、日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する（ ）人 4. 母国での介護に関連する業務に従事した経験を有しない（ ）人																		
問11 貴事業所の技能実習に関連する職員の配置数について、以下の（ ）にご記入ください。																		
1. 技能実習責任者（ ）人 2. 技能実習指導員（ ）人 4. 生活指導員（ ）人 4. 日本語学習指導員（ ）人																		
問12 あなたの介護職員としての経験年数について、ご選択ください。（○は1つ）																		
1. 介護職としての経験はない 2. 1年以上3年未満 3. 3年以上5年未満 4. 5年以上7年未満 5. 7年以上9年未満 6. 9年以上10年未満 7. 10～15年未満 8. 15年以上																		
問13 あなたの免許・資格・講習経験等としてあてはまるもの全てに○をつけてください。																		
<table border="0"> <tr> <td><介護に関連する資格等></td> <td>1. 介護福祉士</td> <td>2. 看護師</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3. 准看護師</td> <td>4. 介護福祉士実務者研修の修了</td> </tr> <tr> <td><技能実習に関連する資格等></td> <td>5. 技能実習指導員講習修了</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>7. 介護技能実習評価試験の試験評価者</td> <td></td> </tr> </table>				<介護に関連する資格等>	1. 介護福祉士	2. 看護師		3. 准看護師	4. 介護福祉士実務者研修の修了	<技能実習に関連する資格等>	5. 技能実習指導員講習修了			6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー			7. 介護技能実習評価試験の試験評価者	
<介護に関連する資格等>	1. 介護福祉士	2. 看護師																
	3. 准看護師	4. 介護福祉士実務者研修の修了																
<技能実習に関連する資格等>	5. 技能実習指導員講習修了																	
	6. 介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー																	
	7. 介護技能実習評価試験の試験評価者																	
問14 あなたの役職等について、ご選択ください。（○は1つ）																		
1. 経営層 2. 管理者・リーダー 3. 一般職 4. その他（ ）																		

Ⅱ. 貴事業所の技能実習の状況やあなたの実感をお伺いします。

問1 貴事業所における技能実習生の指導に関する取組は順調ですか。最も近いものに○をつけてください。(○は1つ)

- | | |
|-------------------|------------|
| 1. 順調である | 2. 概ね順調である |
| 3. どちらかというと順調ではない | 4. 順調ではない |

問2 Ⅱ-問1の設問にて「3. どちらかというと順調ではない」又は「4. 順調ではない」とお答えになった方にお伺いします。

技能実習生の受入が「3. どちらかというと順調ではない」又は「4. 順調ではない」理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. 実習生の技能修得が進まない | 2. 実習生の生活環境の整備が追い付かない |
| 3. 実習生とのコミュニケーションがうまくとれない | 4. 責任者・指導員の負担が大きい |
| 5. 技能実習に対して利用者や多職種の理解が得られない | 6. 実習生の帰国(予定も含む) |
| 7. その他() | |

問3 あなたは「技能実習責任者」としての役割に不安はありますか。最も近いものに○をつけてください。(○は1つ)

- | | | | |
|------------|--------------|------------|-------------|
| 1. 全く不安はない | 2. ほとんど不安はない | 3. 少し不安がある | 4. 大いに不安がある |
|------------|--------------|------------|-------------|

問4 Ⅱ-問3の設問にて「3. 少し不安がある」「4. 大いに不安がある」とお答えになった方にお伺いします。

「3. 少し不安がある」「4. 大いに不安がある」理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 実習生受入に慣れておらず漠然と不安である
2. 実習生が求められる技能を修得できるか不安がある
3. 実習生が各号の試験に合格できるか不安がある
4. 実習に関して相談できる相手がいなく不安がある
5. 実習生とのコミュニケーションがうまくとれず不安がある
6. 指導員のサポートがうまくできず不安がある
7. 責任者としての能力が不足しているように感じ不安がある
8. 複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある
9. その他()

<貴事業所の技能実習生受入前の環境整備の状況についてお伺いします。>

問5 職員に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明しましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した
2. 実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した
3. 職員全体を対象に個別に説明した
4. 実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に個別に説明した
5. 特に説明していない
6. その他()

問6 Ⅱ-問5の設問にて「1」、「2」、「3」、「4」のいずれかをお答えした方にお伺いします。説明を実施した時期はいつですか。最も適当なものに○をつけてください。(○は1つ)

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1. 受入(※事業所への配属、以下同様)の半年以上前 | 2. 受入の6か月前から3か月前 |
| 3. 受入の3か月前から受入直前 | 4. 受入後 |

<以下、問7、問8の設問は、Ⅱ-問5の設問にて「1. 職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」又は「2. 実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」とお答えした方にお伺いします。説明の頻度・内容についてあてはまるものに○をつけてください。>

問7 説明の頻度（○は1つ）

1. 1回

2. 2回から3回

3. 4回以上

問8 説明の内容（○は複数可）

1. 技能実習制度について
2. 実習生を受入れる目的や意義について
3. 実習生について（宗教や母国の文化・習慣等）
4. 事業所としての受入体制について
5. コミュニケーションの取り方や指示の出し方について
6. その他（)

問9 利用者・家族に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明しましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 説明会を開催し説明した | 2. 個別面談等にて説明した |
| 3. 文書を配布・送付した | 4. 特に説明していない |
| 5. その他（) | |

問10 利用者・家族に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 技能実習制度について
2. 実習生を受入れる目的や意義について
3. 実習生について（宗教や母国の文化・習慣等）
4. 事業所としての受入体制について
5. コミュニケーション等利用者・家族が不安に感じる点の説明
6. その他（)

問11 地域住民に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明しましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- | | |
|----------------|--------------|
| 1. 説明会を開催し説明した | 2. 個別に説明した |
| 3. 文書を配布・送付した | 4. 特に説明していない |
| 5. その他（) | |

問12 地域住民に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容について、あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 技能実習制度について
2. 実習生を受入れる目的や意義について
3. 実習生について（宗教や母国の文化・習慣等）
4. 事業所としての受入体制について
5. 実習生の住まい等生活環境について
6. その他（)

<指導体制の整備状況についてお伺いします。>

問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか。あてはまるものに○をつけてください。
※ 既存の仕組みがある場合にも○をつけてください。

- 1. 専門部署の設置
- 2. 指導員の選定基準（固有要件以外に設けた基準）
- 3. 指導員の育成体制
- 4. 指導員のフォロー体制（複数の指導員の配置、メンタルケアの実施）
- 5. 外部研修の活用
- 6. 指導員以外の指導に係る職員の配置
- 7. 実習生のサポート体制（実習生の悩みを相談できる環境づくり、メンタルケアの実施）
- 8. 使用する教材の選定
- 9. 実習生の使用する日本語教材の母国語への翻訳
- 10. 指導計画・方針の共有
- 11. その他（)
- 12. 特に整備していない

問 14 技能実習生を受け入れるにあたって、見直したもの（見直しているもの）はありますか。

- 0. はい
- 1. いいえ

問 15 「0. はい」とお答えになった方にお伺いします。技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（見直していますか）。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- 1. 使用する用語の統一（略語、隠語等）
- 2. 職員の呼び名の統一
- 3. 用具・器具等の保管場所や使用方法等の統一
- 4. 記録の様式・書式等の統一
- 5. 技術マニュアル等の整備
- 6. 研修体系
- 7. キャリアプランの設計
- 8. ICT 化の推進
- 9. その他（)

問 16 技能実習指導員の選定について、選定基準はありましたか。あてはまるもの全てに○をつけてください。

- 1. 実務経験年数
- 2. 役職
- 3. 保有資格（資格名：)
- 4. 日本語以外の語学力
- 5. 年齢
- 6. 性別
- 7. その他（)

問 17 技能実習生の個々の実習計画に対する職員の把握状況について、ご選択ください。（○は1つ）

- 1. 技能実習責任者のみが把握している
- 2. 技能実習責任者と技能実習指導員が把握している
- 3. 技能実習責任者・技能実習指導員に加え一部の職員が把握している
- 4. 全ての職員が把握している

Ⅲ. 今後の技能実習生の受入意向および要望についてお伺いします。

問1 今後、貴事業所における技能実習生の受入について、最もあてはまるものをご選択ください。
(○は1つ)

1. 積極的に受け入れたい 2. 機会があれば受け入れたい 3. 検討中・わからない
4. 積極的には受け入れない 5. 受け入れない

問2 Ⅲ-問1にて「1. 積極的に受け入れたい」、「2. 機会があれば受け入れたい」と答えた方にお伺いします。今後も技能実習生を受け入れたい理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 実習生を指導することにより、日本人職員の知識・技術も向上したから
2. 介護技術や指導方法等、事業所内の標準化が図られたから
3. コミュニケーションの増加により、事業所の雰囲気明るくなったから
4. 実習生を指導することにより、協力や連携体制が深まり、職員間の絆が深まったから
5. その他 ()

問3 Ⅲ-問1にて「4. 積極的には受け入れない」、「5. 受け入れない」と答えた方にお伺いします。今後受入を積極的に行わない理由としてあてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 職員の業務負担が大きいため
2. 費用負担が大きいため
3. 新入職員の指導に注力したいから
4. その他 ()

問4 技能実習生から、業務や人間関係等について相談・要望があればご記入ください。

自由記述：

問5 技能実習指導員から、業務や人間関係等について相談・要望があればご記入ください。

自由記述：

以上でアンケートは終了です。ご協力を頂きまして誠にありがとうございました。

お手数をお掛け致しますが、この調査票を令和元年12月13日(金)までに
返信用封筒(切手不要)に入れて、ポストに投函して頂きますようお願い致します。

4. アンケート調査結果

(1) 技能実習責任者票

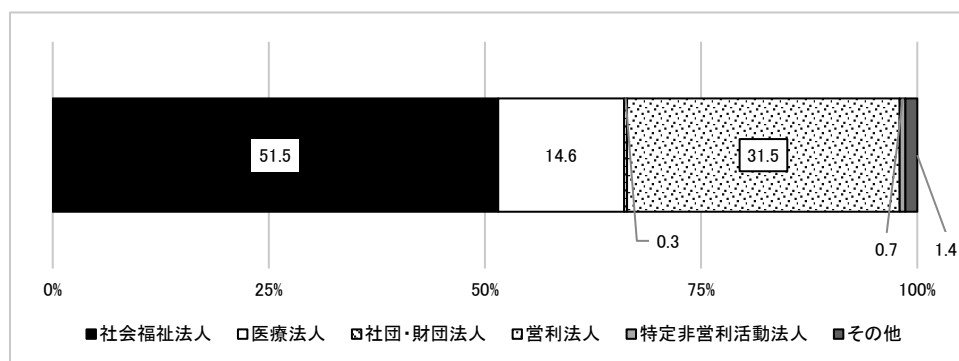
① 単純集計結果

I. 事業所の概要について

I 問1 事業所の開設者

「社会福祉法人」が51.5%と最も多く、「営利法人」が31.5%、医療法人が14.6%であった。

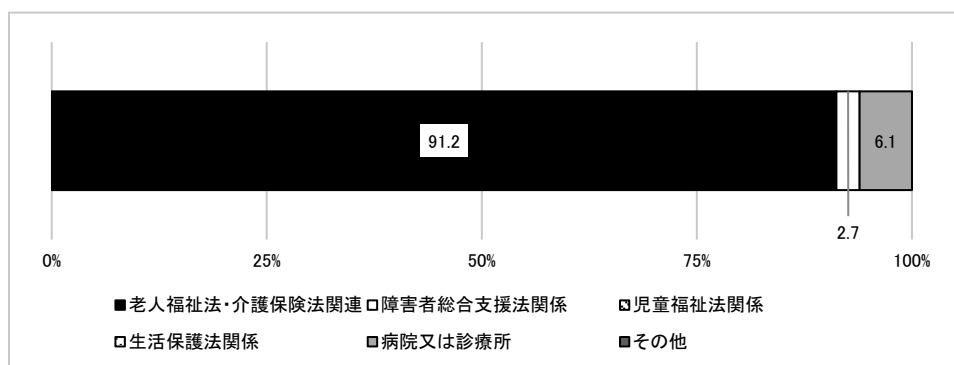
図表 事業所の開設者 (n=295)



I 問2 事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別

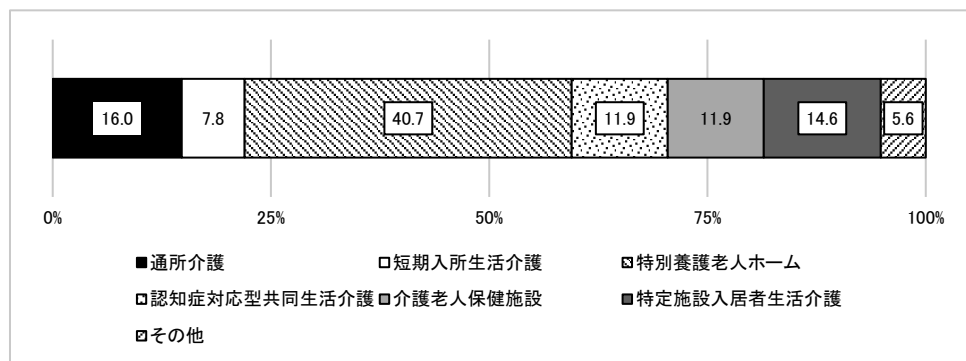
「老人福祉法・介護保険法関連」が91.2%と最も多く、「病院又は診療所」が6.1%、「障害者総合支援法関係」が2.7%であった。

図表 事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別 (n=296)



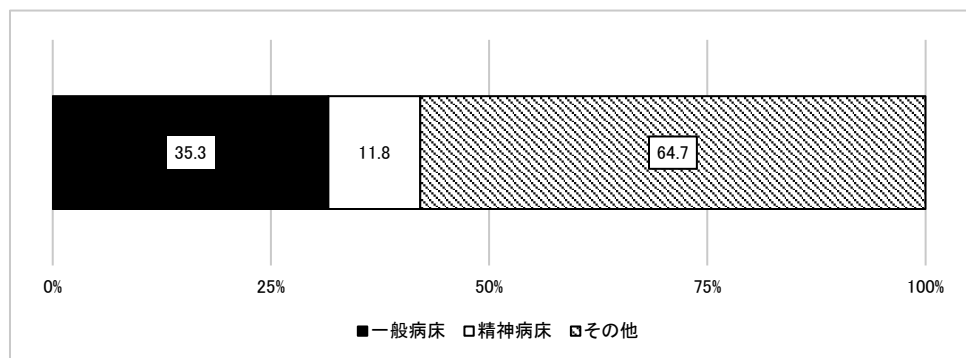
技能実習計画上登録しているサービス種別が「老人福祉法・介護保険法関連」である事業所の内訳は、「特別養護老人ホーム」が40.7%と最も多く、次いで「通所介護」が16.0%、「特定施設入居者生活介護」が14.6%であった。

図表 事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別「老人福祉法・介護保険法関連」の内訳 (n=268)



技能実習計画上登録しているサービス種別が「病院又は診療所」である事業所の内訳は、「その他」が64.7%と最も多く、うち半数以上が「医療療養病床」と回答した。次いで、「一般病床」が35.3%、「精神病床」が11.8%であった。

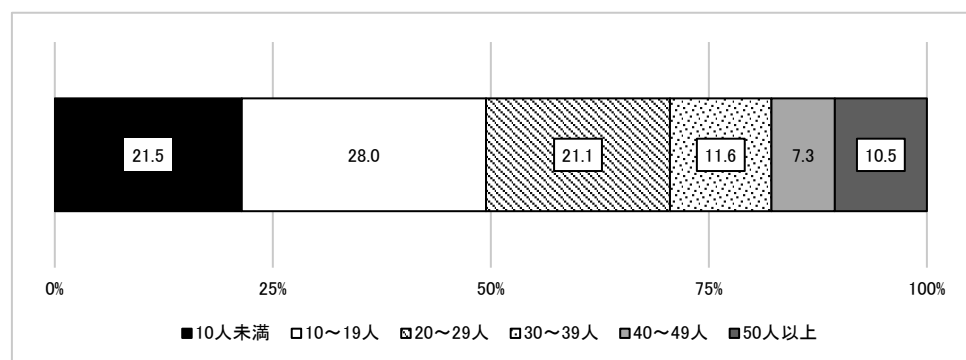
図表 事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別「病院又は診療所」の内訳 (n=20)



I 問3 事業所に勤務する常勤介護職員数

「10～19人」が28.0%と最も多く、次いで「10人未満」が21.5%、「20～29人」が21.1%、全体の平均は「24.7人」であった。

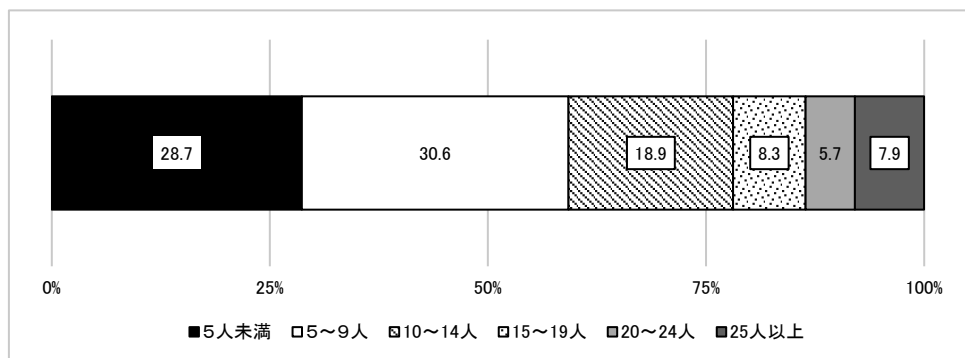
図表 事業所に勤務する常勤介護職員数 (n=275)



I 問3 事業所に勤務する非常勤介護職員数

「5～9人」が30.6%と最も多く、次いで「5人未満」が28.7%、「10～14人」が18.9%、全体の平均は「10.4人」であった。

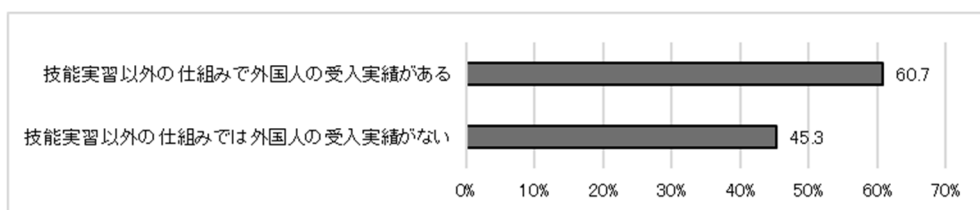
図表 事業所に勤務する非常勤介護職員数 (n=265)



I 問4 事業所の技能実習以外の外国人の受入の仕組みについて (複数回答)

技能実習以外の仕組みでの外国人の受入実績がある事業所が複数回答にて60.7%である一方、技能実習以外の仕組みでは外国人の受入実績がない事業所は45.3%であった。

図表 技能実習以外の外国人の受入実績の有無 (複数回答) (n=316)

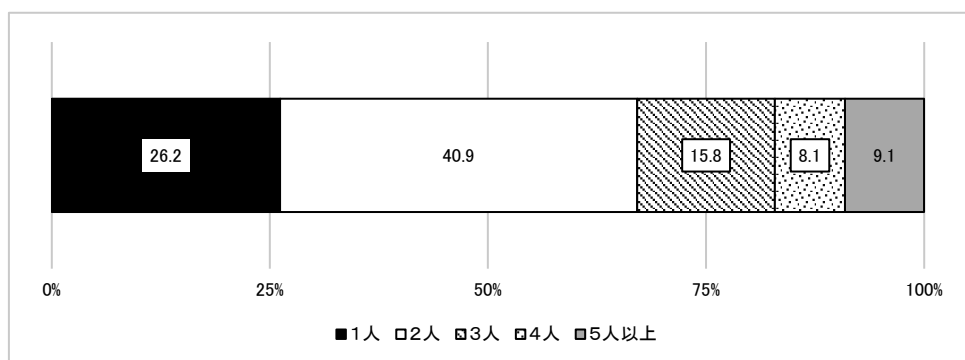


※事業所の技能実習以外の外国人の受入実績において無回答とした事業所を、「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」とみなした。

I 問5 事業所で働いている技能実習生の人数

「2人」が40.9%と最も多く、次いで「1人」が26.2%、「3人」が15.8%であり、全体の平均は2.4人であった。

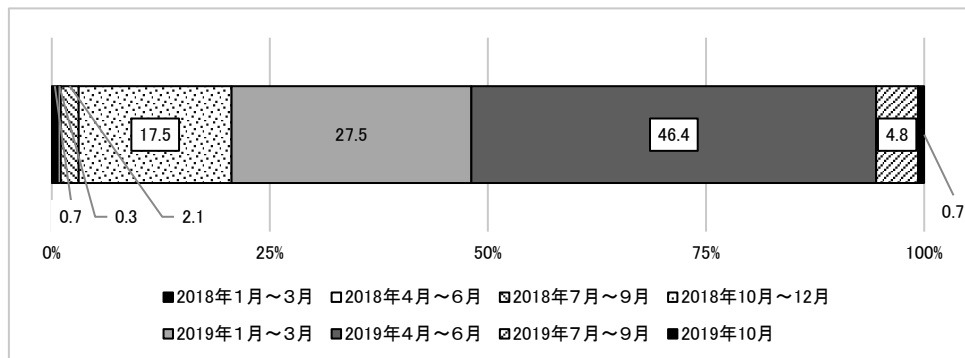
図表 事業所で働いている技能実習生の人数 (n=298)



I 問 6 1人目の技能実習生の実習受入時期

「2019年4月～6月」が46.4%と最も多く、次いで「2019年1月～3月」が27.5%、「2018年10月～12月」が17.5%であった。

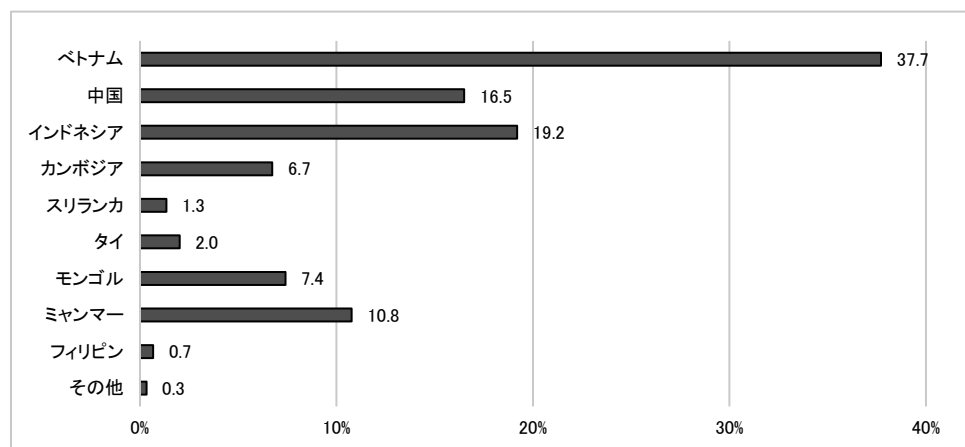
図表 1人目の技能実習生の実習受入時期 (n=291)



I 問 7 技能実習生の国籍 (複数回答)

「ベトナム」が37.7%と最も多く、次いで「インドネシア」が19.2%、「中国」が16.5%であった。

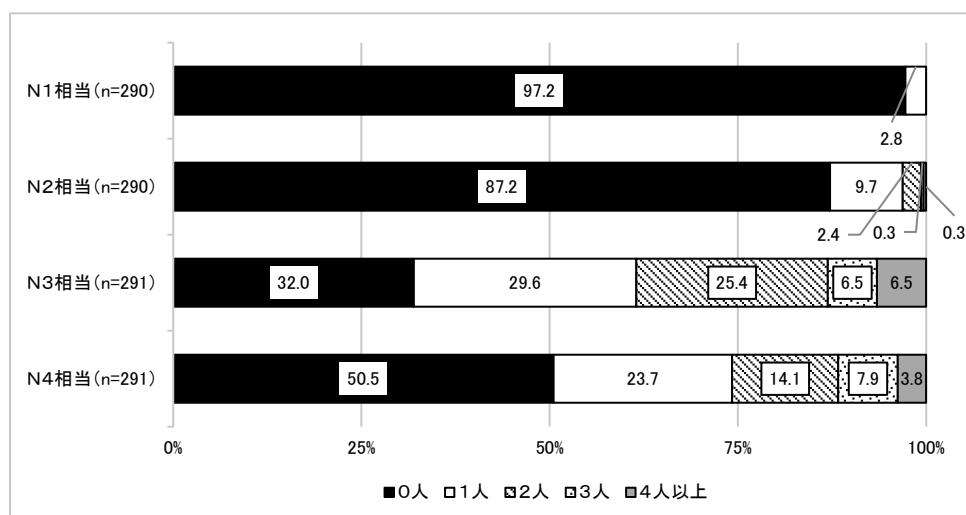
図表 技能実習生の国籍 (複数回答) (n=297)



I 問 8 技能実習生の受入時の日本語能力レベル別人数

日本語能力別に平均すると、「N1相当」が0.0人「N2相当」が0.2人、「N3相当」が1.3人、「N4相当」が0.9人であり、技能実習生の多くが「N3相当」または「N4相当」であり、日本語の理解に一定程度の支援が必要であることが分かる。

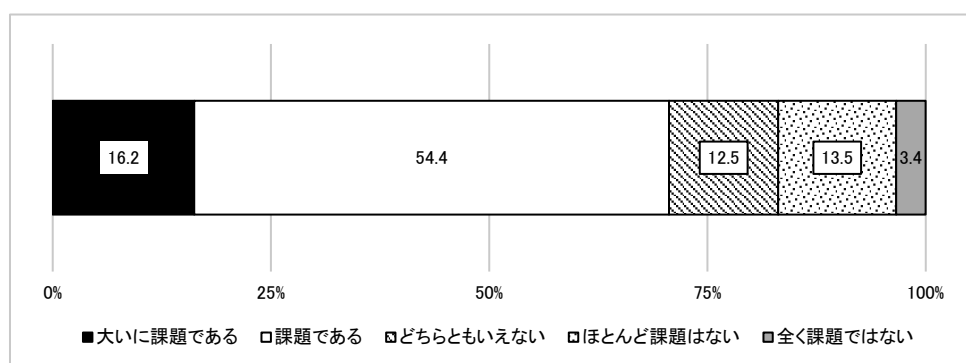
図表 技能実習生の受入時の日本語能力レベル別人数の割合



I 問9 技能実習生が技能を修得するにあたり、日本語能力レベルは課題となっていますか

「課題である」が54.4%と最も多く、次いで「大いに課題である」が16.2%と、7割以上の事業所にて、技能実習生の日本語能力レベルが課題と回答した。一方で、「ほとんど課題がない」が13.5%、「全く課題ではない」が3.4%であった。

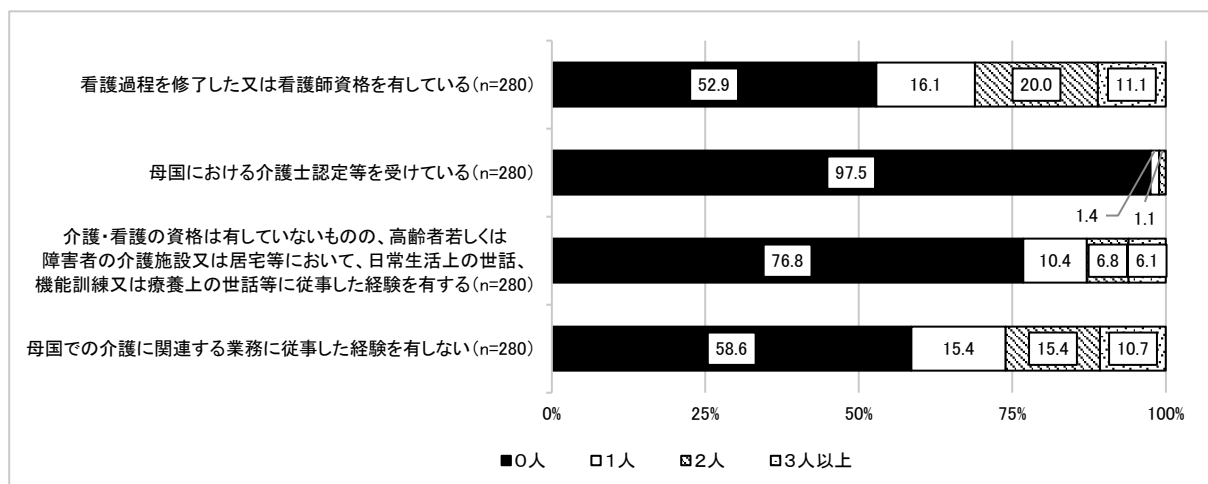
図表 技能実習生が技能を修得するにあたり、日本語能力レベルは課題となっているか (n=296)



I 問10 技能実習生の母国での介護に関連する業務従事経験別の人数

平均では、「看護過程を修了した又は看護師資格を有している」が150件で平均2.1人、「母国での介護に関連する業務に従事した経験を有しない」が25件で平均2.1人、「介護・看護の資格は有していないものの、高齢者若しくは障害者の介護施設又は居宅等において、日常生活上の世話、機能訓練又は療養上の世話等に従事した経験を有する」が83件で平均2.0人、「母国での介護に関連する業務に従事した経験を有しない」が134件で2.1人であった。

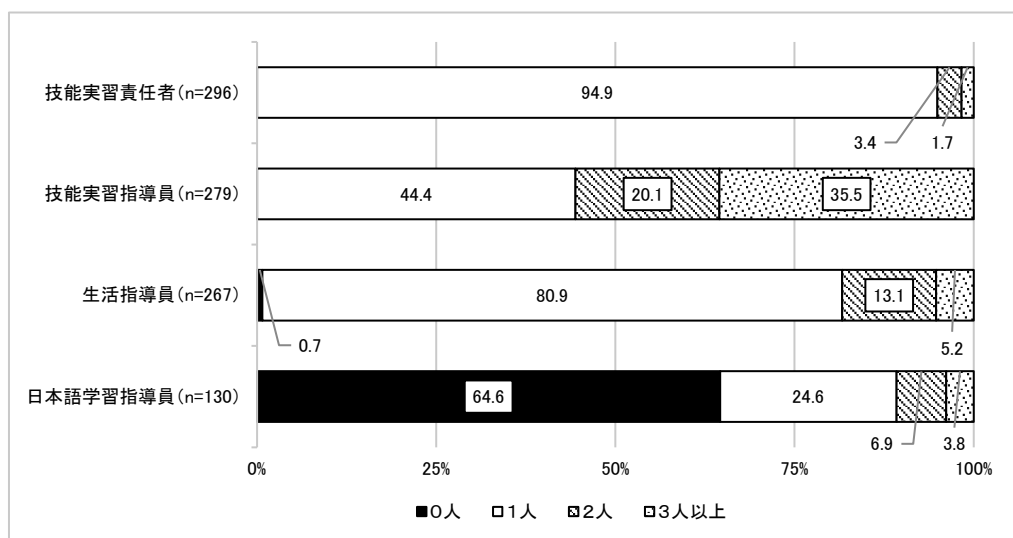
図表 技能実習生の母国での介護に関連する業務従事経験別の人数の割合



I 問 11 技能実習に関連する職員の配置人数

平均では、「技能実習責任者」が 1.1 人、「技能実習指導員」が 3.0 人、「生活指導員」が 1.2 人、「日本語学習指導員」が 0.5 人であった。

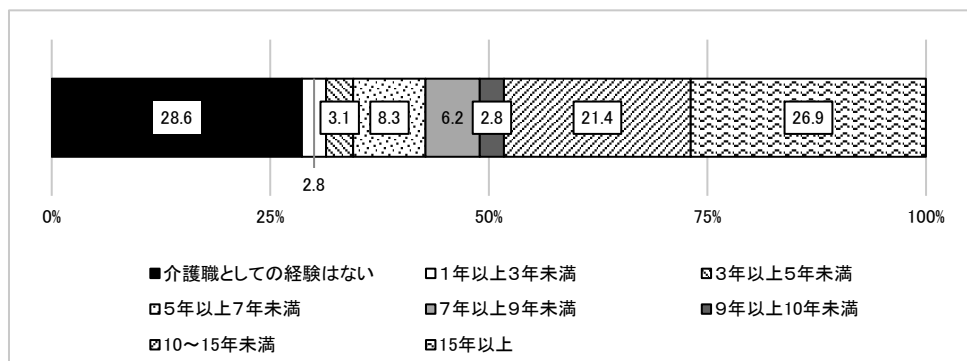
図表 技能実習に関連する職員の配置人数の割合



I 問 12 技能実習責任者の介護職員としての経験年数

「介護職としての経験はない」が 28.6%と最も多く、次いで「15年以上」が 26.9%、「10～15年未満」が 21.4%であり、10年以上の介護職の経験者が約 5 割であるのに対し、約 3 割の技能実習責任者は介護職としての経験がないことが分かった。

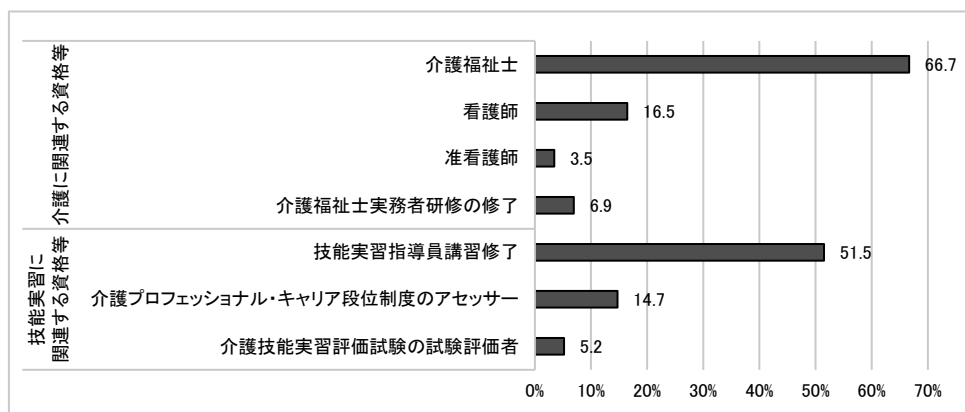
図表 介護職員としての経験年数別の割合 (n=290)



I 問 13 保有資格等 (複数回答)

介護に関連する資格等では、「介護福祉士」が 66.7%と最も多く、次いで「看護師」が 16.5%であった。技能実習に関連する資格等では「技能実習指導員講習修了」が 51.5%と最も多く、次いで「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」が 14.7%であった。

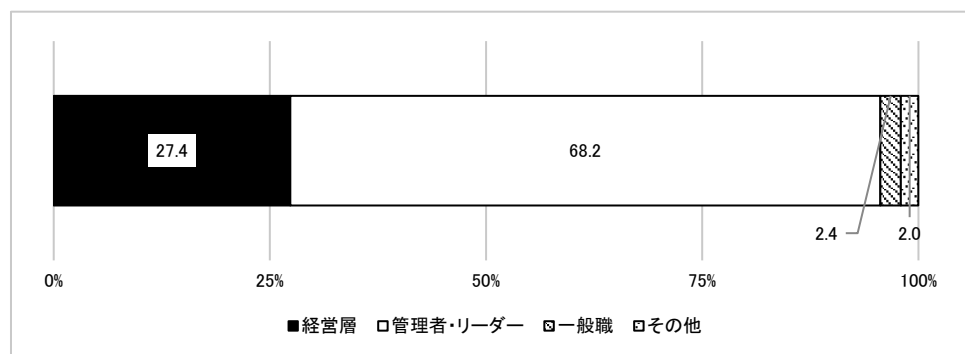
図表 保有資格等 (複数回答) (n=231)



I 問 14 役職等について

「管理者・リーダー」が 68.2%と最も多く、次いで「経営層」が 27.4%、「一般職」は 2.4%であった。

図表 役職等 (n=296)

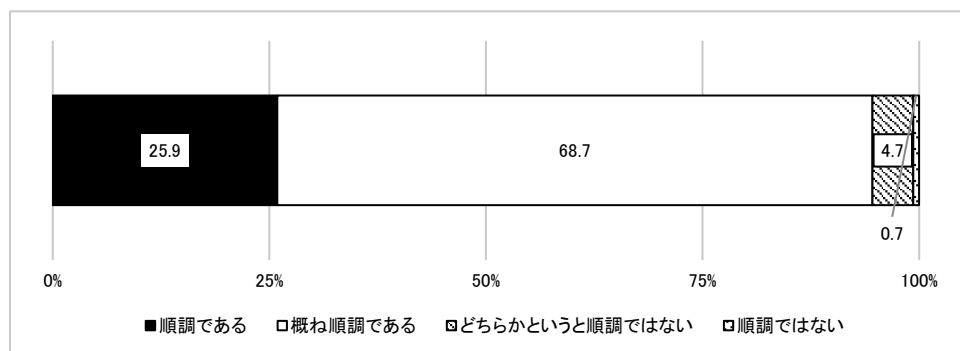


II. 事業所の技能実習の状況や実感

II問1 事業所における技能実習生の指導に関する取組は順調ですか

「概ね順調である」が 68.7%と最も多く、次いで「順調である」が 25.9%、「どちらかというと順調ではない」が 4.7%、「順調ではない」が 0.7%であった。

図表 事業所における技能実習生の指導に関する取組の順調度合い別の割合 (n=297)

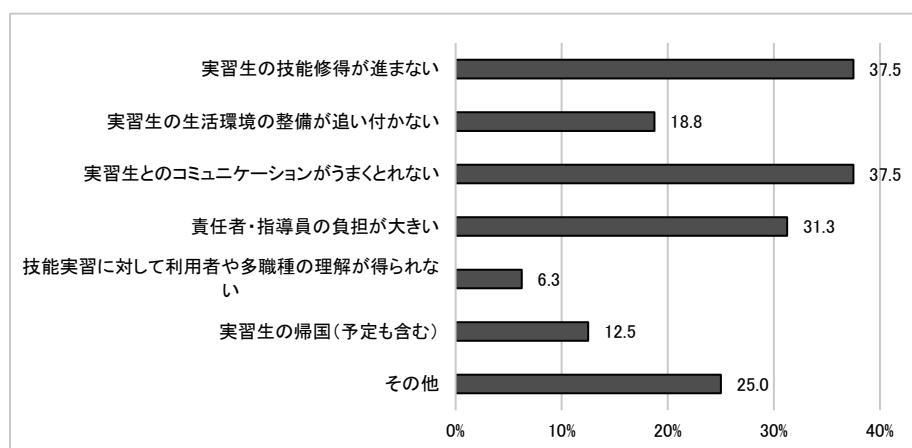


【II問1で「どちらかというと順調ではない」もしくは「順調ではない」と回答した方のみ】

II問2 技能実習生の受入が順調ではない理由（複数回答）

「実習生の技能修得が進まない」、「実習生とのコミュニケーションがうまくとれない」が 37.5%と最も多く、次いで「責任者・指導員の負担が大きい」が 31.3%、「実習生の生活環境の整備が追い付かない」が 18.8%であった。

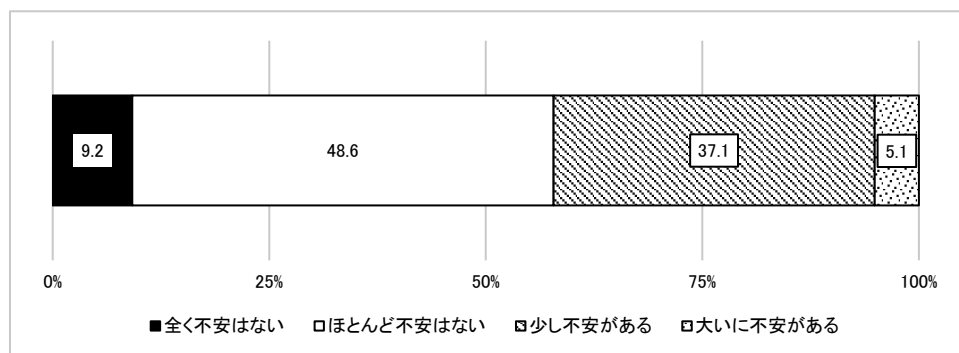
図表 技能実習生の受入が順調ではない理由（複数回答）(n=16)



II問3 「技能実習責任者」としての役割に不安はありますか

「全く不安はない」が 9.2%、「ほとんど不安はない」が 48.6%、「少し不安がある」が 37.1%、「大いに不安がある」が 5.1%であった。

図表 「技能実習責任者」としての役割に不安はあるか (n=294)

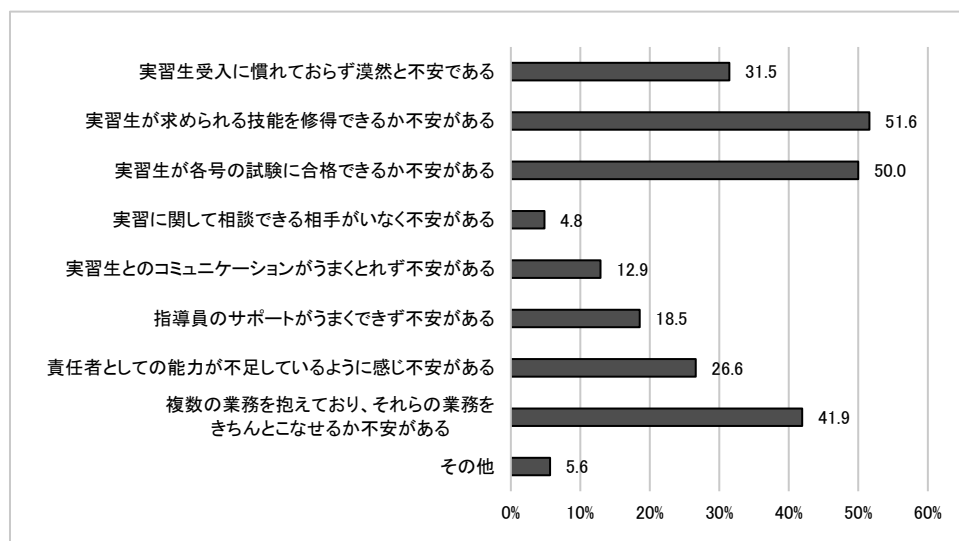


【Ⅱ問3で「少し不安がある」もしくは「大いに不安がある」と回答した方のみ】

Ⅱ問4 技能実習責任者としての役割に不安を感じる理由 (複数回答)

「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」が51.6%と最も多く、次いで「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」が50.0%、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」が41.9%であった。

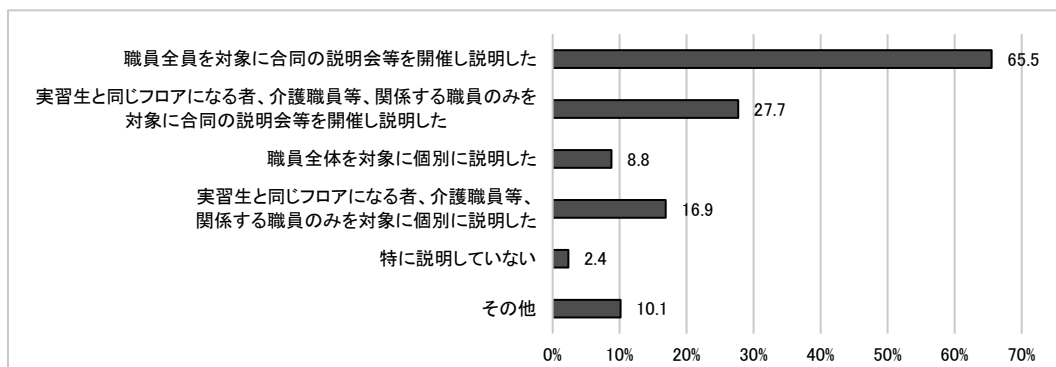
図表 技能実習責任者としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=124)



Ⅱ問5 職員に対して、どのような方法で技能実習生の受入について相談しましたか (複数回答)

「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」が65.5%と最も多く、次いで「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」が27.7%、「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に個別に説明した」が16.9%であった。また、「特に説明していない」との回答は2.4%であり、9割以上の事業所にて職員向けの説明を実施していることが分かった。

図表 職員に対して、どのような方法で技能実習生の受入について相談したか（複数回答）（n=296）

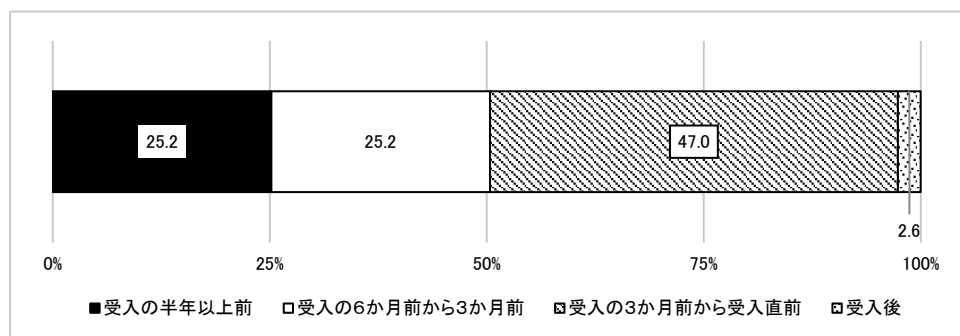


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」～「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に個別に説明した」と回答した方のみ】

Ⅱ問6 説明を実施した時期はいつですか

「受入の3か月前から受入直前」が47.0%と最も多く、次いで「受入の半年以上前」、「受入の6か月前から3か月前」がともに25.2%であった。

図表 説明を実施した時期（n=266）

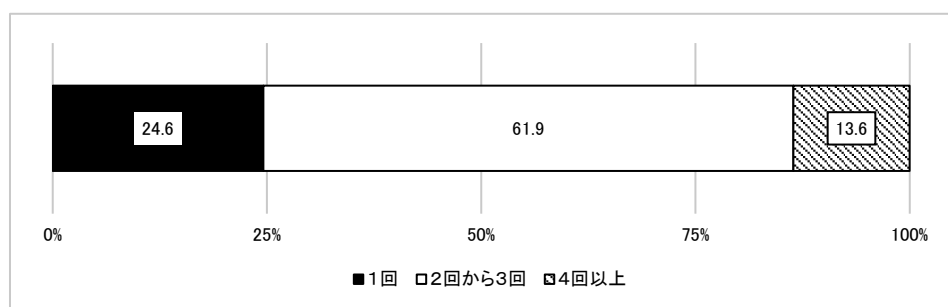


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」もしくは「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」と回答した方のみ】

Ⅱ問7 説明の頻度

「2回から3回」が61.9%と最も多く、次いで「1回」が24.6%、「4回以上」が13.6%であった。

図表 説明の頻度（n=236）

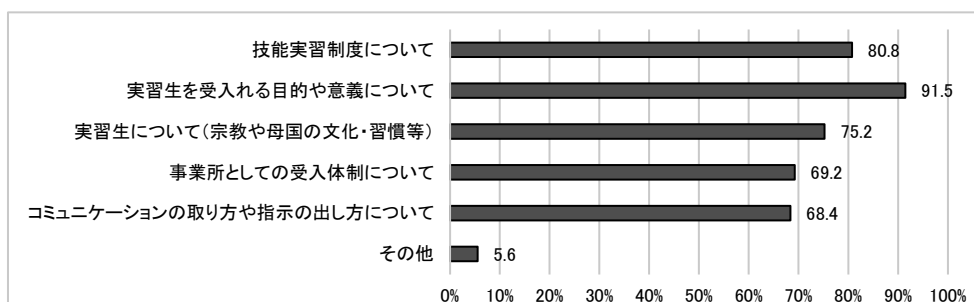


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」もしくは「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」と回答した方のみ】

Ⅱ問8 説明の内容（複数回答）

「実習生を受入れる目的や意義について」が91.5%と最も多く、次いで「技能実習制度について」が80.8%、「実習生について（宗教や母国の文化・習慣等）」が75.2%であった。

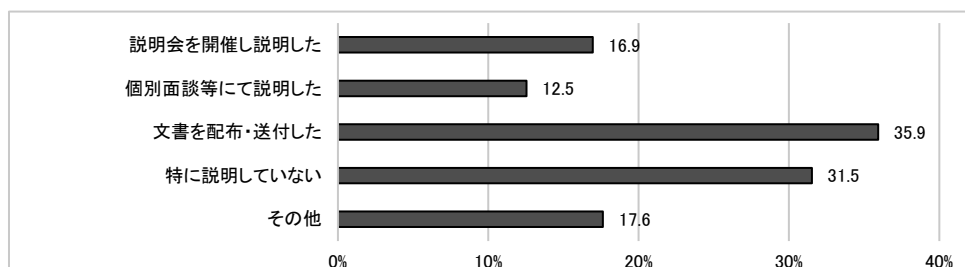
図表 説明の内容（複数回答）（n=234）



Ⅱ問9 利用者・家族に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明しましたか（複数回答）

「文書を配布・送付した」が35.9%と最も多く、「説明会を開催し説明した」が16.9%であった。一方で、「特に説明していない」が31.5%であった。

図表 利用者・家族に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明したか（複数回答）（n=295）

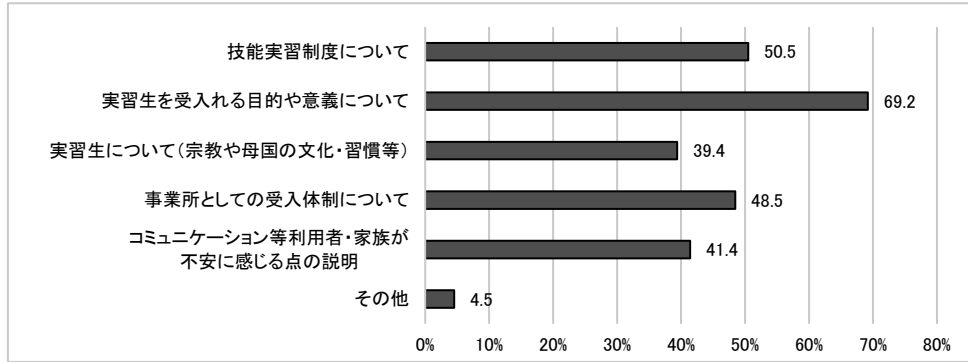


【Ⅱ問9で「特に説明していない」と回答した方は除く】

Ⅱ問10 利用者・家族に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容について（複数回答）

「実習生を受入れる目的や意義について」が69.2%と最も多く、次いで「技能実習制度について」が50.5%、「事業所としての受入体制について」が48.5%であった。

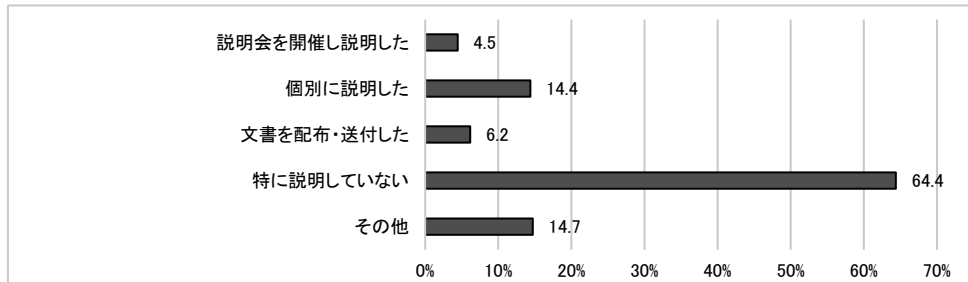
図表 利用者・家族に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容（複数回答）（n=198）



Ⅱ問 11 地域住民に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明しましたか（複数回答）

「特に説明していない」が64.4%と最も多く、「個別に説明した」が14.4%、「その他」が14.7%で、運営推進会議や自治会にて説明したとの回答が多くみられた。

図表 地域住民に対して、どのような方法で技能実習生の受入について説明したか（複数回答）（n=292）

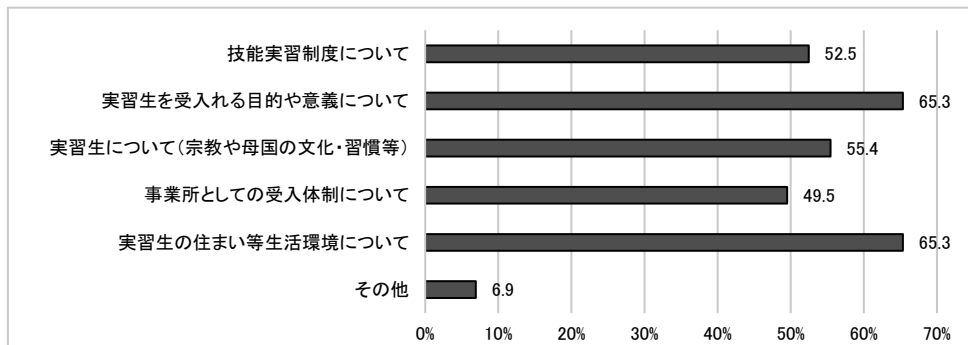


【Ⅱ問 11 で「特に説明していない」と回答した方は除く】

Ⅱ問 12 地域住民に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容について（複数回答）

「実習生を受入れる目的や意義について」、「実習生の住まい等生活環境について」が65.3%と最も多く、次いで「実習生について（宗教や母国の文化・習慣等）」が55.4%であった。

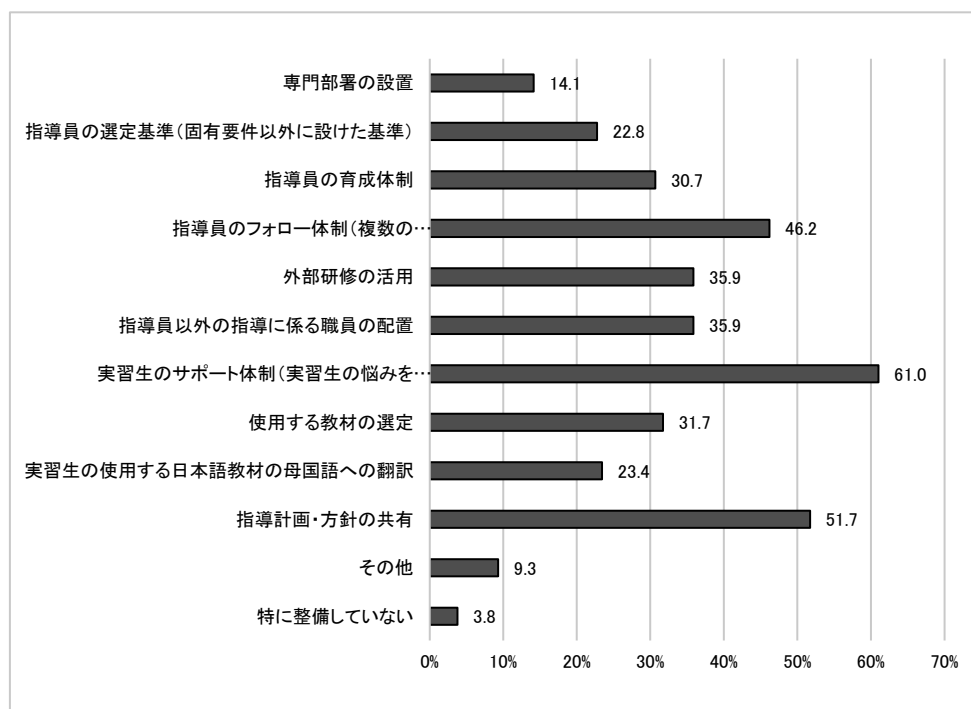
図表 地域住民に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容（複数回答）（n=101）



Ⅱ問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか（複数回答）

「実習生のサポート体制（実習生の悩みを相談できる環境づくり、メンタルケアの実施）」が61.0%と最も多く、次いで「指導計画・方針の共有」が51.7%、「指導員のフォロー体制（複数の指導員の配置、メンタルケアの実施）」が46.2%であった。

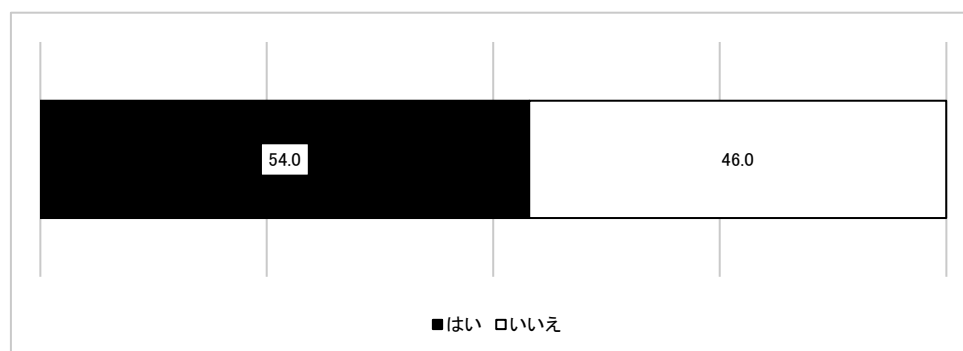
図表 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしたか（複数回答）（n=290）



Ⅱ問 14 技能実習生を受入れるにあたって、見直したものはありますか

「はい」が54%、「いいえ」が46%と約半数に回答が分かれた。

図表 技能実習生を受入れるにあたって、見直したものはあるか（n=289）

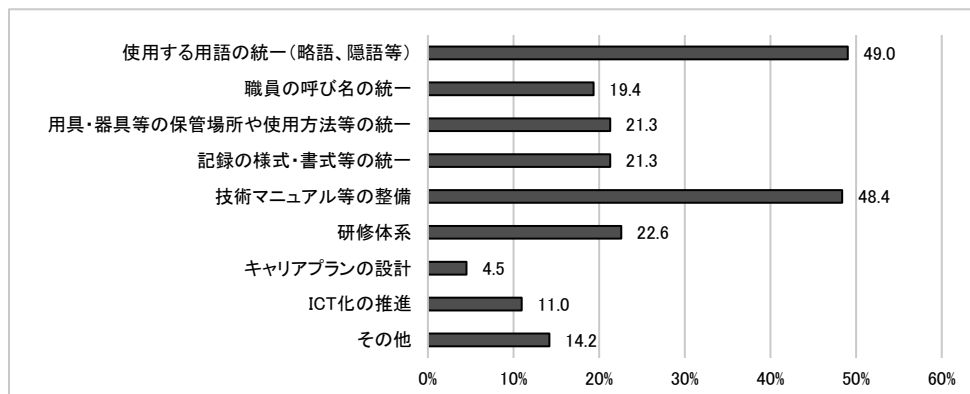


【Ⅱ問 14 で「はい」と回答した方のみ】

Ⅱ問 15 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（複数回答）

「使用する用語の統一（略語、隠語等）」が49.0%と最も多く、次いで「技術マニュアル等の整備」が48.4%、「研修体系」が22.6%であった。

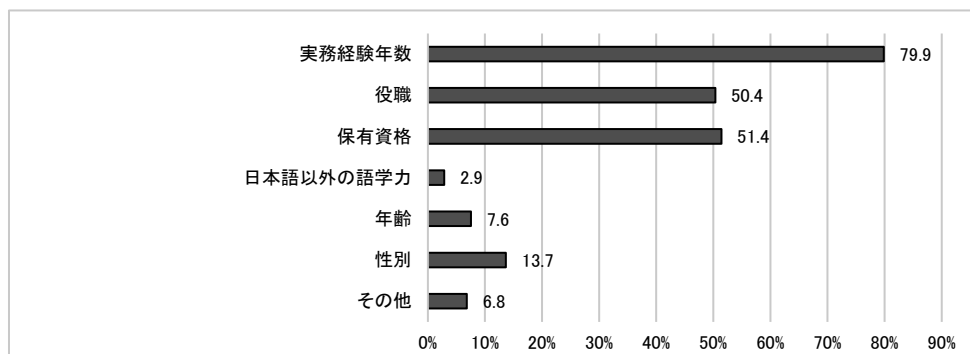
図表 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直したか（複数回答）（n=155）



II 問 16 技能実習指導員の選定について、選定基準はありましたか（複数回答）

「実務経験年数」が 79.9%と最も多く、次いで「保有資格」が 51.4%、「役職」が 50.4%であった。

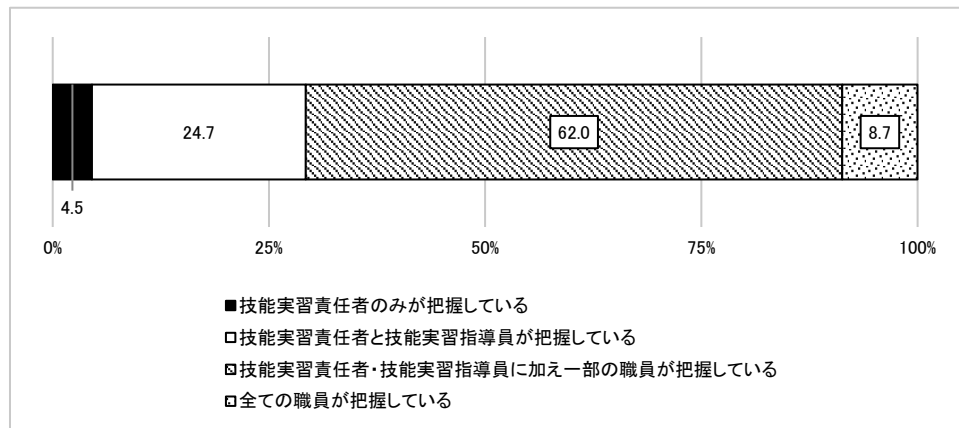
図表 技能実習指導員の選定について、選定基準はあったか（複数回答）（n=278）



II 問 17 技能実習生の個々の実習計画に対する職員の把握状況について

「技能実習責任者・技能実習指導員に加え一部の職員が把握している」が 62.0%と最も多く、次いで「技能実習責任者と技能実習指導員が把握している」が 24.7%であった。「全ての職員が把握している」は、8.7%であった。

図表 技能実習生の個々の実習計画に対する職員の把握状況（n=287）

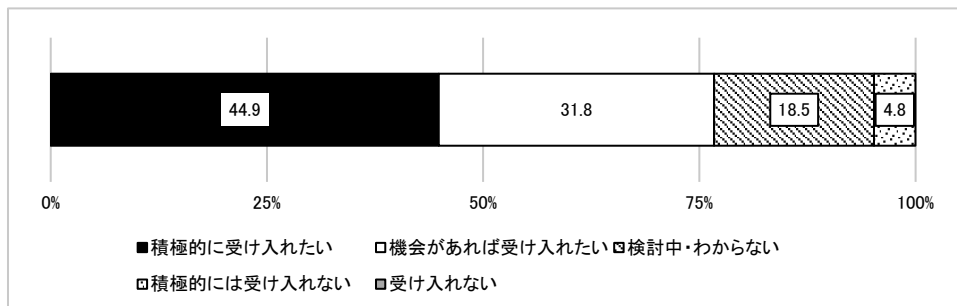


Ⅲ. 今後の技能実習生の受入意向および要望

Ⅲ問1 今後、事業所における技能実習生の受入について

「積極的に受け入れたい」が44.9%と最も多く、次いで「機会があれば受け入れたい」が31.8%、「検討中・わからない」が18.5%であった。

図表 今後の事業所における技能実習生の受入について (n=292)

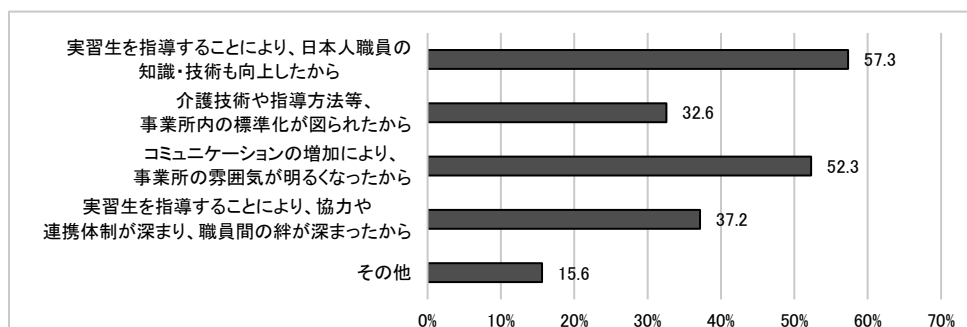


【Ⅲ問1で「積極的に受け入れたい」もしくは「機会があれば受け入れたい」と回答した方のみ】

Ⅲ問2 今後も技能実習生を受け入れたいと思う理由 (複数回答)

「実習生を指導することにより、日本人職員の知識・技術も向上したから」が57.3%と最も多く、次いで「コミュニケーションの増加により、事業所の雰囲気明るくなったから」が52.3%、「実習生を指導することにより、協力や連携体制が深まり、職員間の絆が深まったから」が37.2%であった。

図表 今後も技能実習生を受け入れたいと思う理由 (複数回答) (n=218)

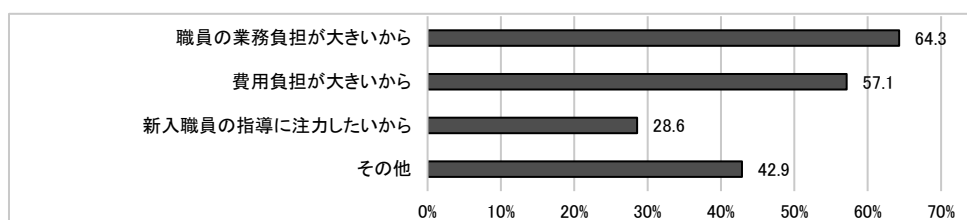


【Ⅲ問1で「積極的に受け入れない」もしくは「受け入れない」と回答した方のみ】

Ⅲ問3 今後受入を積極的に行わない理由 (複数回答)

「職員の業務負担が大きいから」が64.3%と最も多く、次いで「費用負担が大きいから」が57.1%、「その他」が42.9%で、実習生個人の意欲やスキルに関する理由などがみられた。

図表 今後受入を積極的に行わない理由 (複数回答) (n=14)

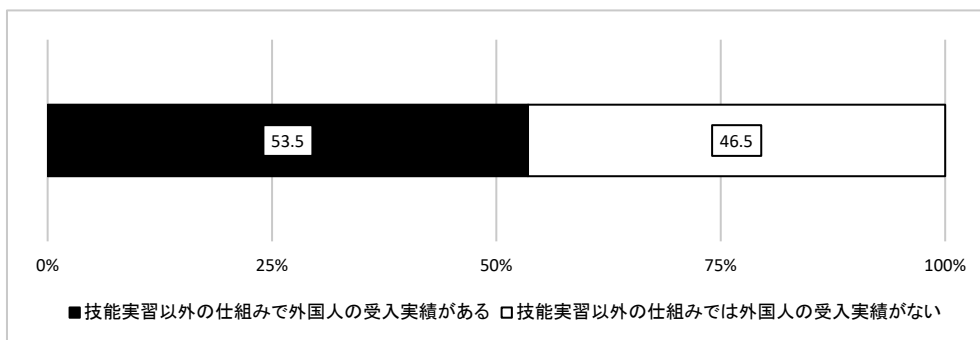


② クロス集計（Ⅱ問3不安感）

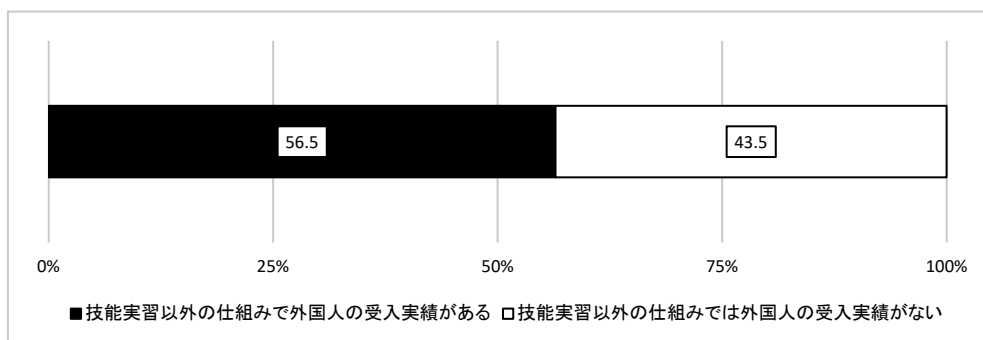
※不安感について、「全く不安はない」、「ほとんど不安はない」と回答したものを「不安はない」とした。また、「少し不安がある」、「大いに不安がある」と回答したものを「不安がある」として集計を実施している。

I 問4 技能実習以外の外国人の受入実績の有無（複数回答）

図表 「不安はない」と回答（n=170）



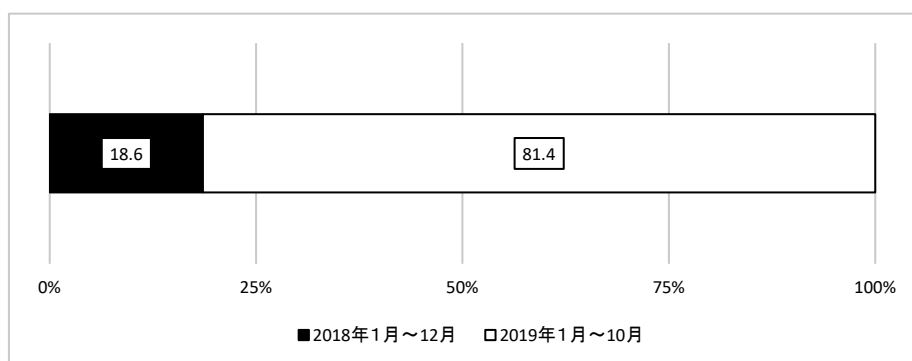
図表 「不安がある」と回答（n=124）



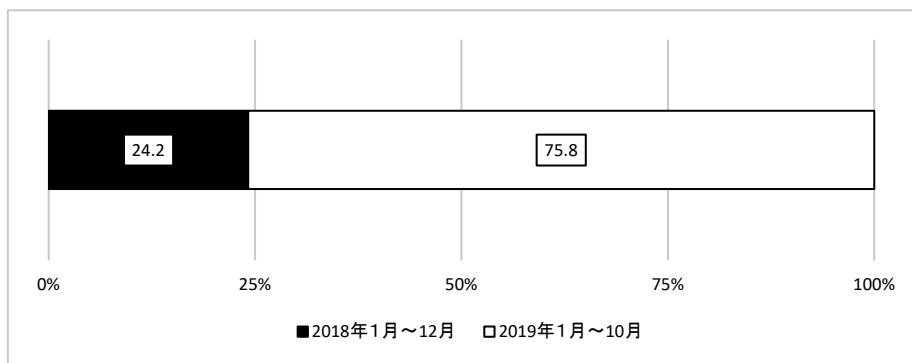
I 問6 1人目の技能実習生の実習受入時期

1人目の技能実習生の実習受入時期が2019年で、「不安はない」が81.4%と、「不安がある」が75.8%であり、不安がない若干は割合が高かった。

図表 「不安はない」と回答（n=167）



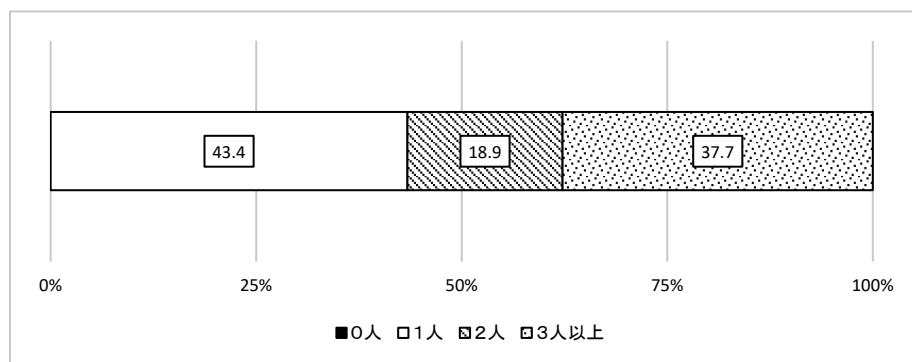
図表 「不安がある」と回答 (n=120)



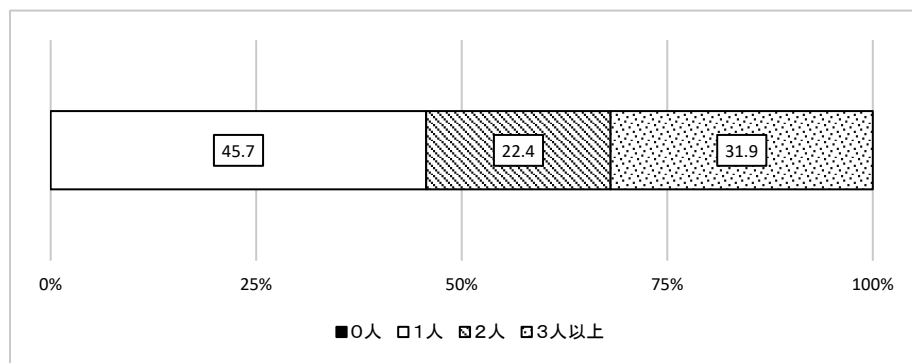
I 問 11 技能実習に関連する職員（技能実習指導員）の配置人数

技能実習指導員の配置人数が3人以上の場合、「不安はない」が37.7%、「不安がある」が31.9%であった。

図表 「不安はない」と回答 (n=159)



図表 「不安がある」と回答 (n=116)

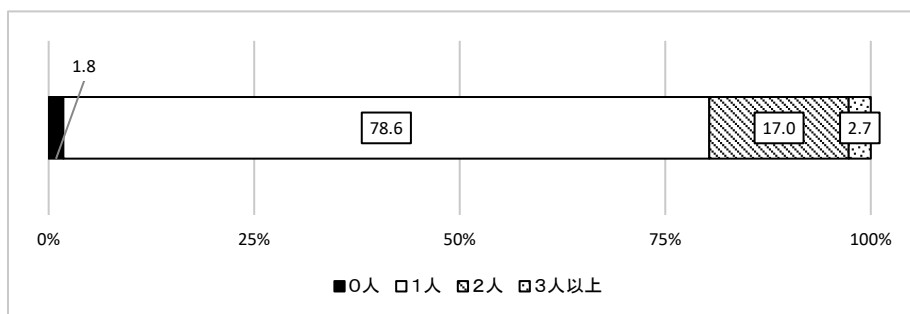


I 問 11 技能実習に関連する職員（生活指導員）の配置人数

図表 「不安はない」と回答 (n=151)



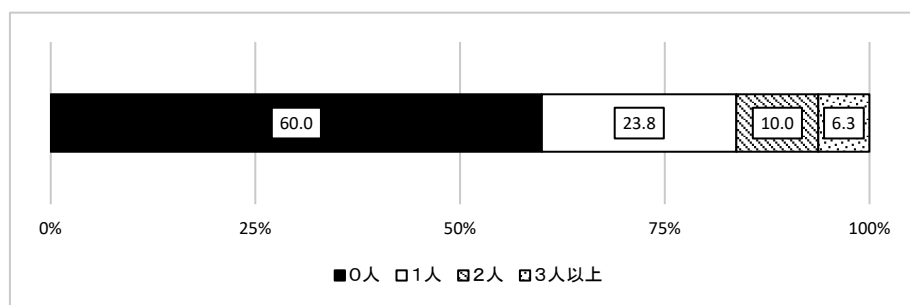
図表 「不安がある」と回答 (n=112)



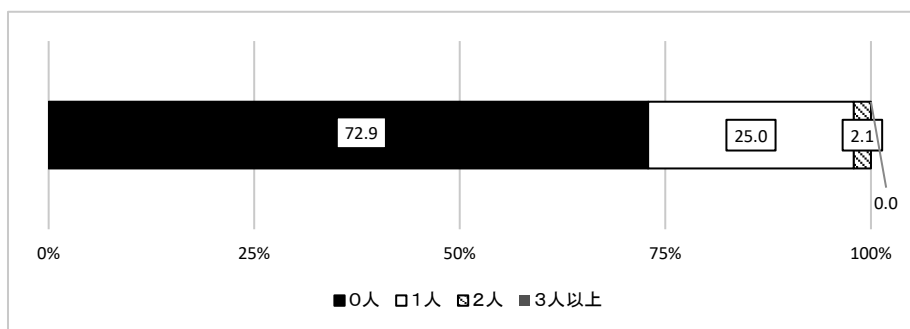
I 問 11 技能実習に関連する職員（日本語学習指導員）の配置人数

「不安がある」と回答した事業所に比べ、「不安はない」と回答した事業所の方が、日本語学習指導員を配置する割合が約1割高く、配置数も多い傾向にあった。

図表 「不安はない」と回答 (n=80)



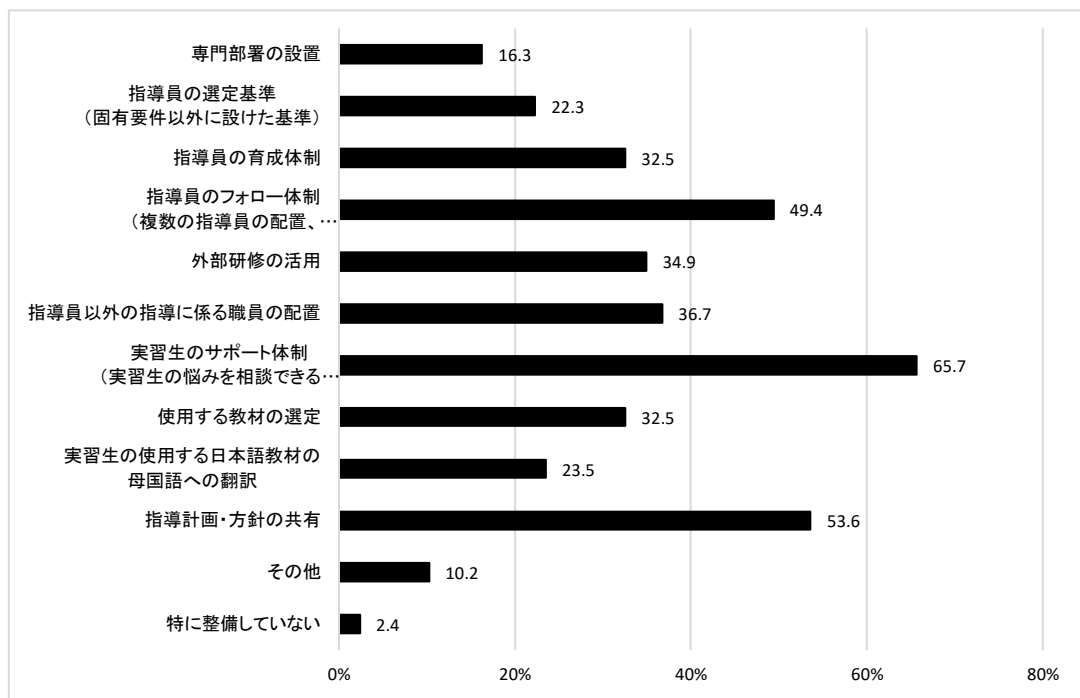
図表 「不安がある」と回答 (n=48)



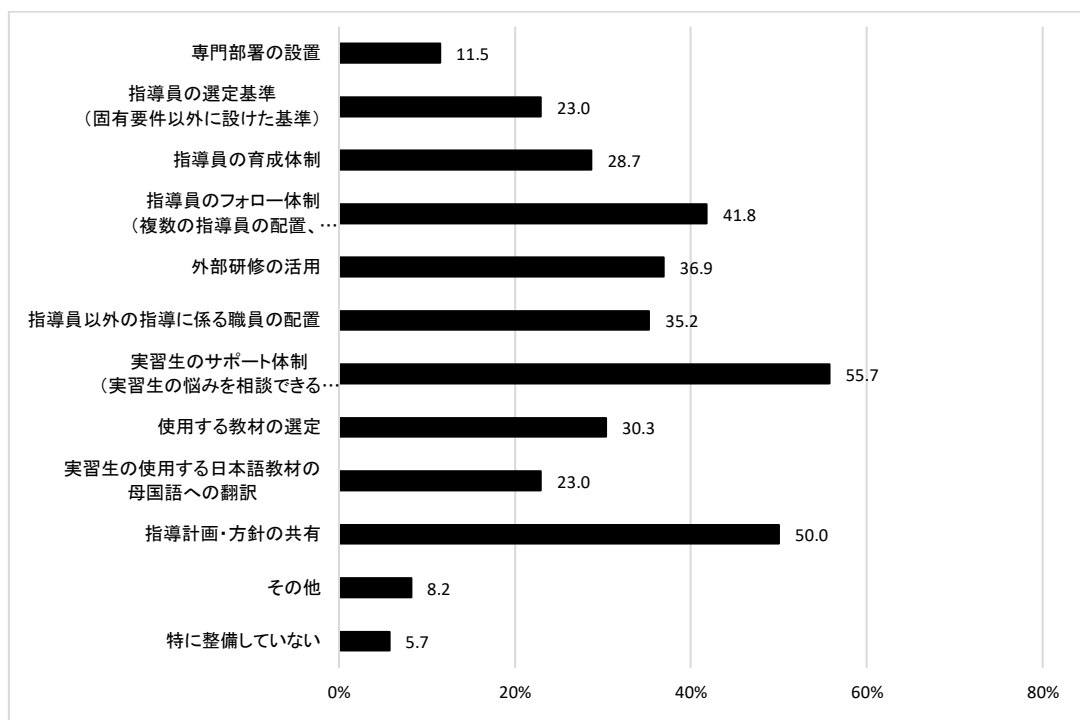
Ⅱ問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか（複数回答）

「不安はない」と回答した事業所の方が、「不安がある」事業所に比べ、「指導員のフォロー体制の準備」、「実習生のサポート体制」の実施率が約1割高かった。

図表 「不安はない」と回答 (n=166)



図表 「不安がある」と回答 (n=122)

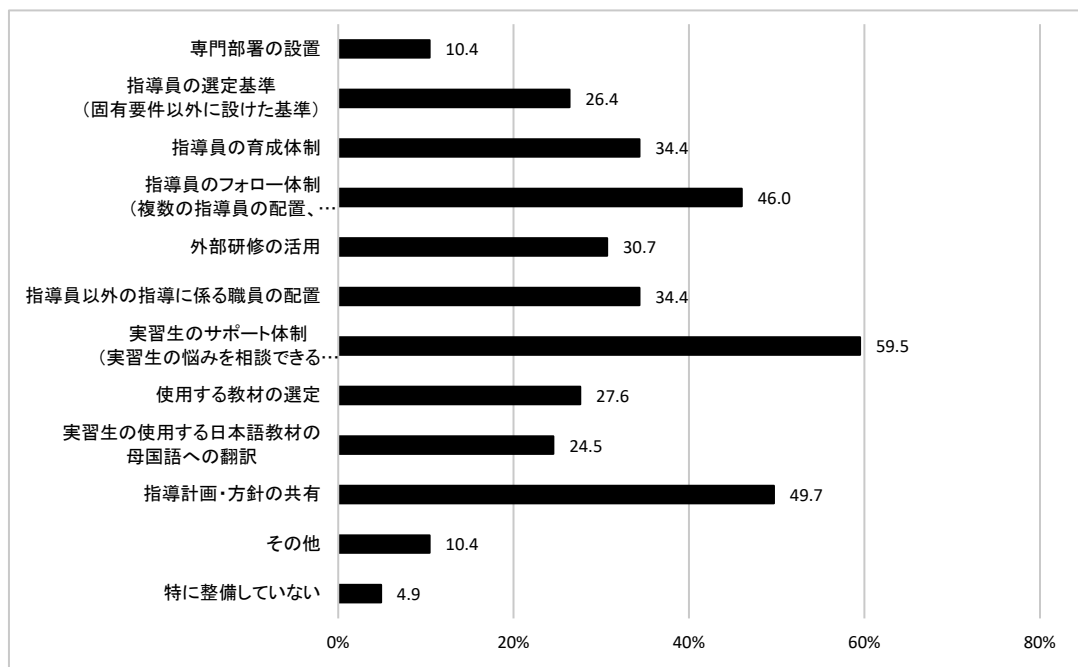


Ⅱ問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか（複数回答）

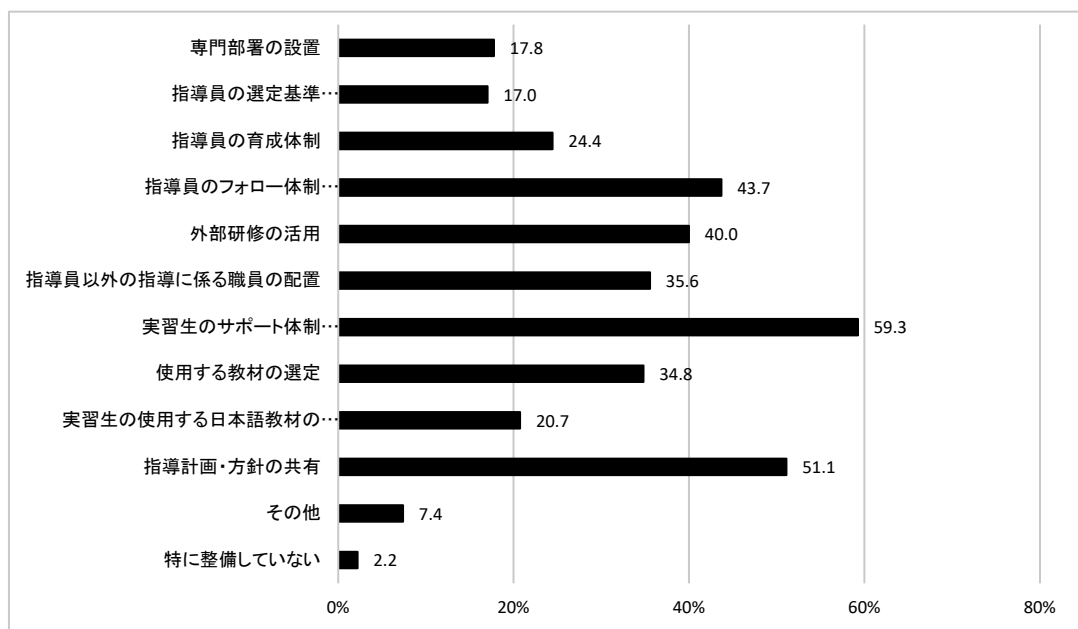
※ 技能実習以外の外国人の受入実績とのクロス集計

事業所では、「専門部署の設置」、「外部研修の活用」、「使用する教材の選定」において、実績のある事業所に比べ準備の実施率が高かった。

図表 「技能実習以外の仕組みでは受入実績がある」と回答（n=163）



図表 「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」と回答（n=135）

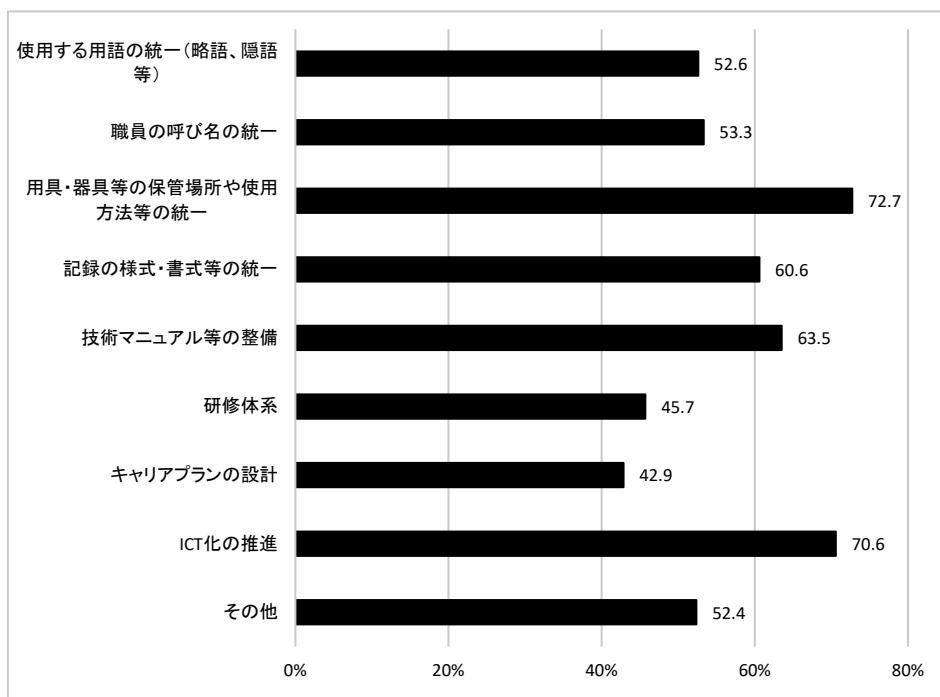


※事業所の技能実習以外の外国人の受入実績において無回答とした事業所を、「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」とみなした。

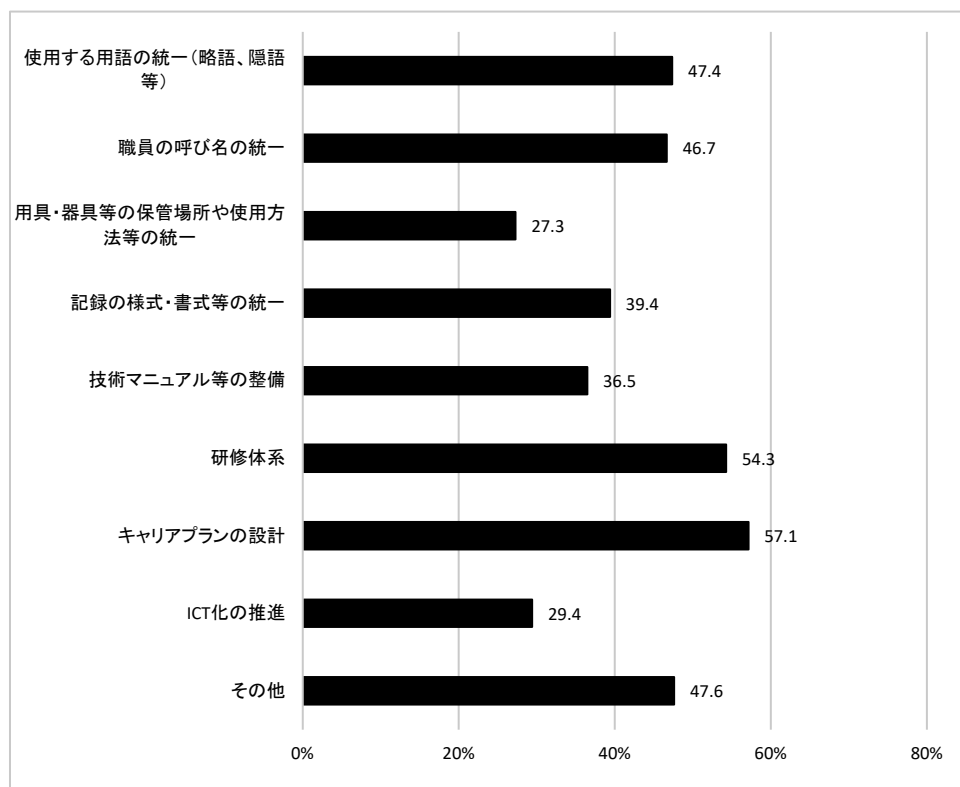
Ⅱ問 15 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（複数回答）

「用具・器具等の保管場所や使用方法の統一」、「記録の様式・書式等の統一」、「技術マニュアル等の整備」、「ICT化の推進」において、「不安はない」と回答した事業所が、「不安がある」と回答した事業所に比べ実施率が約 20～40%高かった。

図表 「不安はない」と回答（n=81）



図表 「不安がある」と回答（n=72）

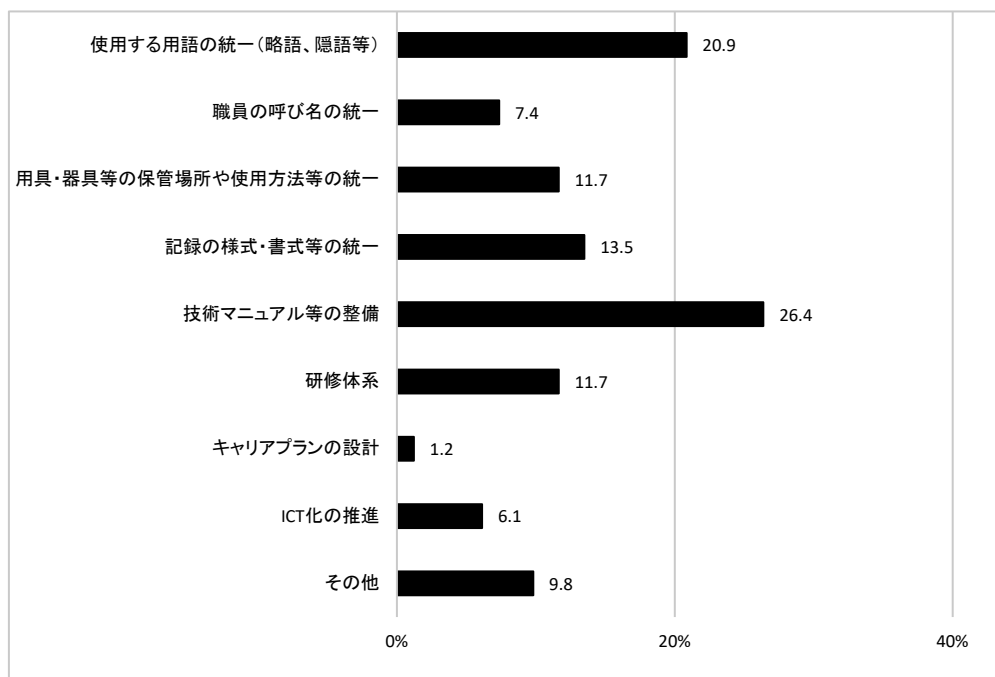


Ⅱ問 15 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（複数回答）

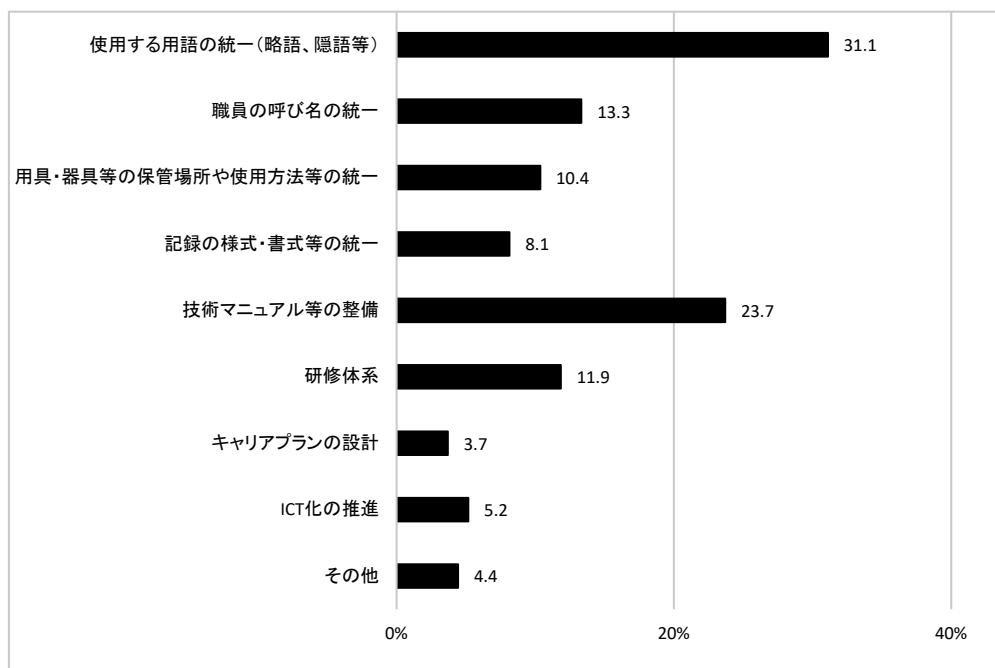
技能実習以外の受入実績とのクロス集計

「技能実習以外の仕組みでは受入実績がある」事業所では、実績がない事業所に比べ、「使用する用語の統一」、「職員の呼び名の統一」、「キャリアプランの設計」の見直しの実施率が低く、既に整備されている可能性がある。

図表 「技能実習以外の仕組みでは受入実績がある」と回答（n=163）



図表 「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」と回答（n=135）



※事業所の技能実習以外の外国人の受入実績において無回答とした事業所を、「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」とみなした。

(2) 技能実習指導員票

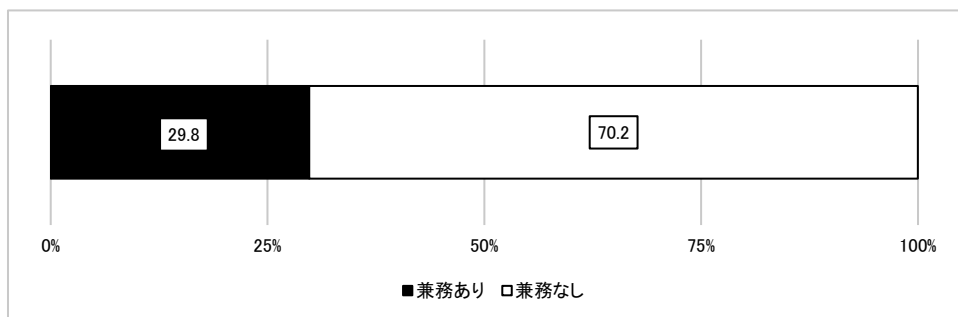
① 単純集計

I. 技能実習指導員の方へお伺いします

I 問1 技能実習に関連する他の役割との兼務状況について

「兼務なし」が70.2%、「兼務あり」29.8%であった。

図表 技能実習に関連する兼務状況 (n=312)

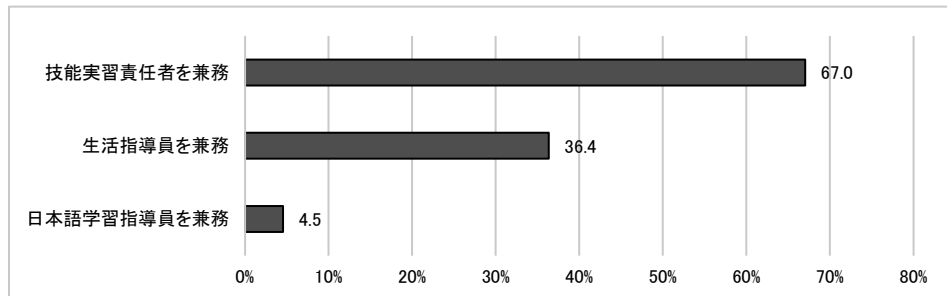


【I 問1で「兼務あり」と回答した方のみ】

I 問2 兼務の状況について (複数回答)

「技能実習責任者を兼務」が67.0%と最も多く、次いで「生活指導員を兼務」が36.4%、「日本語学習指導員を兼務」が4.5%であった。

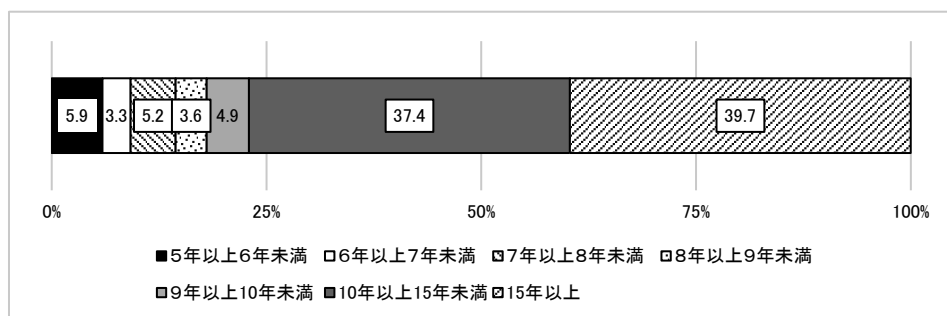
図表 兼務の状況 (複数回答) (n=88)



I 問3 経験年数

「15年以上」が39.7%、「10年以上15年未満」が37.4%で、10年以上の経験年数を有する指導員が全体の約8割であった。

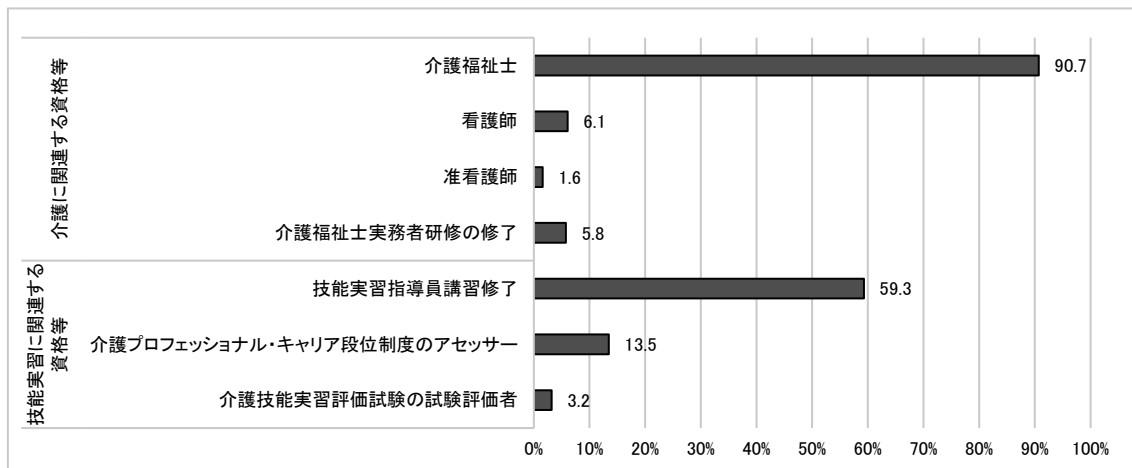
図表 経験年数 (n=305)



I 問 4 保有資格等（複数回答）

介護に関連する資格では、「介護福祉士」が 90.7%と全体の約 9 割であった。技能実習に関連する資格等では、「技能実習指導員講習修了」が 59.3%と最も多く、次いで「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」が 13.5%であった。

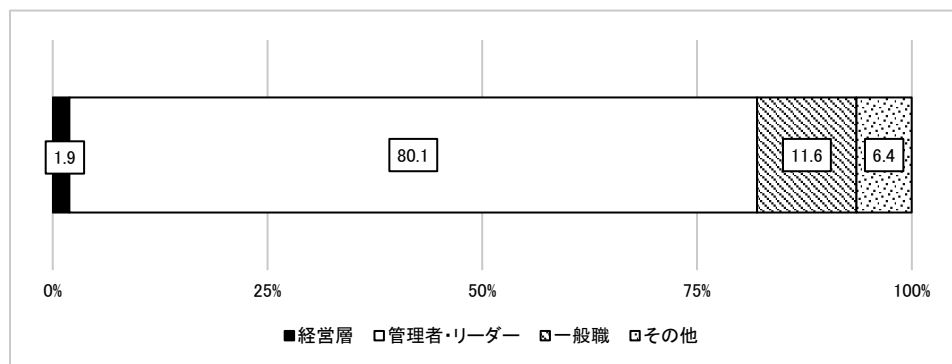
図表 保有資格等（複数回答）（n=312）



I 問 5 役職等について

「管理者・リーダー」が 80.1%と最も多く、次いで「一般職」が 11.6%であった。

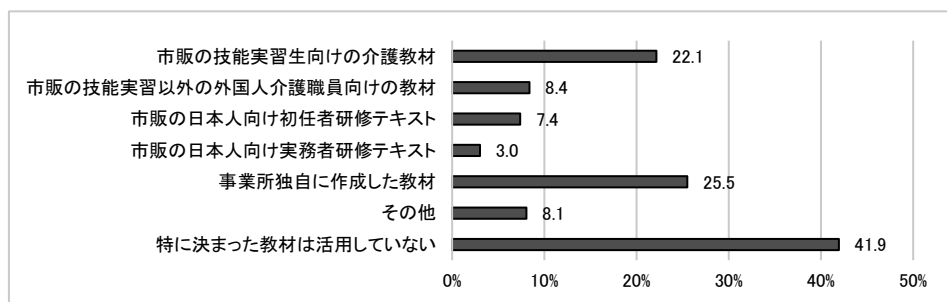
図表 役職等について（n=311）



I 問 6 技能実習生の指導にあたり参考になっている教材について（複数回答）

「特に決まった教材は活用していない」が 41.9%と最も多く、次いで「事業所独自に作成した教材」が 25.5%、「市販の技能実習生向けの介護教材」が 22.1%であった。

図表 技能実習生の指導にあたり参考にしている教材（複数回答）（n=298）

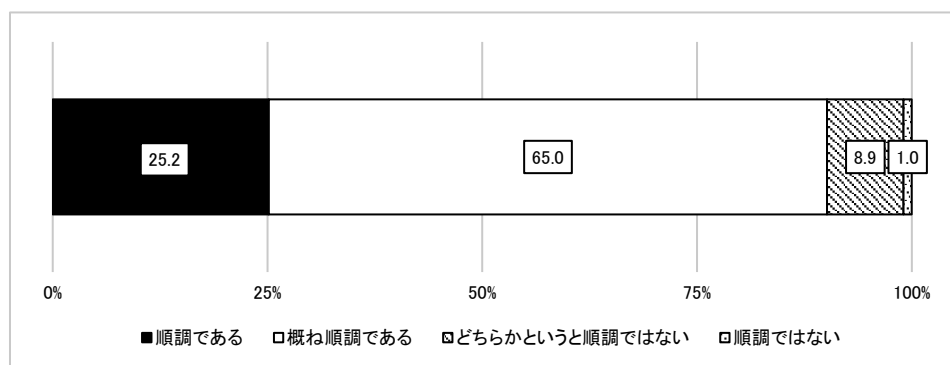


II. 事業所の技能実習の状況や実感

II 問 1 事業所における技能実習生の受入に関する取組は順調ですか

「概ね順調である」が 65.0%と最も多く、次いで「順調である」が 25.2%と、全体の約 9 割であった。一方で、約 1 割は「どちらかという順調ではない」、「順調ではない」と回答した。

図表 事業所における技能実習生の受入に関する取組（n=314）

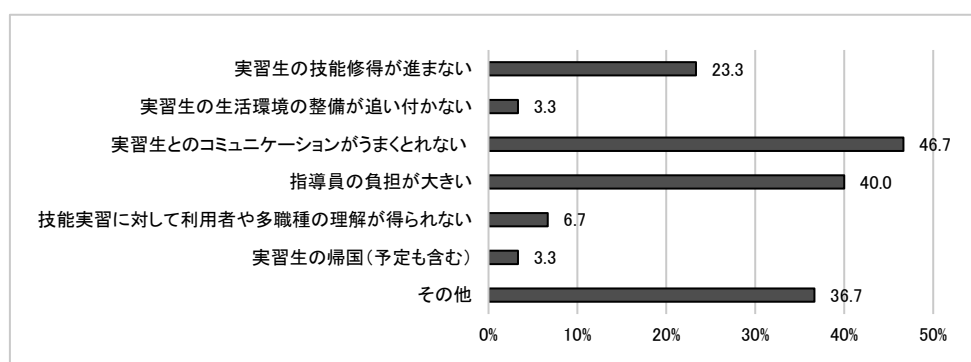


【II 問 1 で「どちらかという順調ではない」もしくは「順調ではない」と回答した方のみ】

II 問 2 技能実習生の受入が順調ではないと思う理由（複数回答）

「実習生とのコミュニケーションがうまくとれない」が 46.7%と最も多く、次いで「指導員の負担が大きい」が 40.0%と、「その他」が 36.7%で日本語能力の習得や介護技能実習評価試験、生活指導に関する理由が挙げられていた。「実習生の技能修得が進まない」との回答も 23.3%みられた。

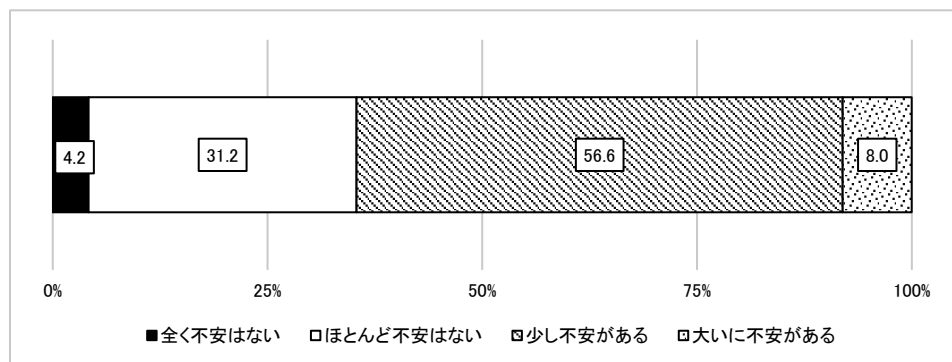
図表 技能実習生の受入が順調ではないと思う理由（複数回答）（n=30）



Ⅱ問3 「技能実習指導員」としての役割に不安はありますか

「全く不安ではない」が4.2%、「ほとんどが不安ではない」が31.2%であるのに対し、「少し不安がある」が56.6%、「大いに不安がある」が8.0%であった。

図表 「技能実習指導員」としての役割に対する不安 (n=311)

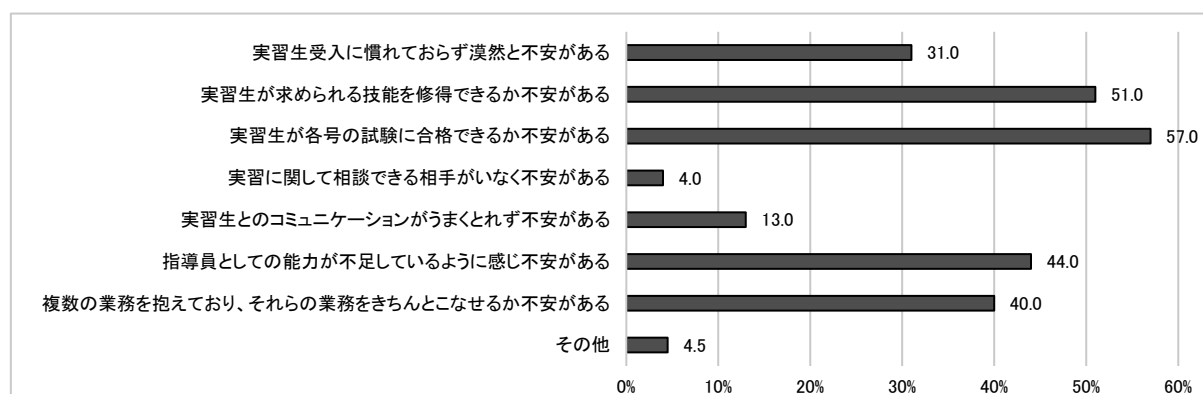


【Ⅱ問3で「少し不安がある」もしくは「大いに不安がある」と回答した方のみ】

Ⅱ問4 技能実習指導員としての役割に不安を感じる理由 (複数回答)

「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」が57.0%と最も多く、次いで「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」が51.0%、「指導員としての能力が不足しているように感じ不安がある」が44.0%、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」が40.0%であった。

図表 技能実習指導員としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=200)

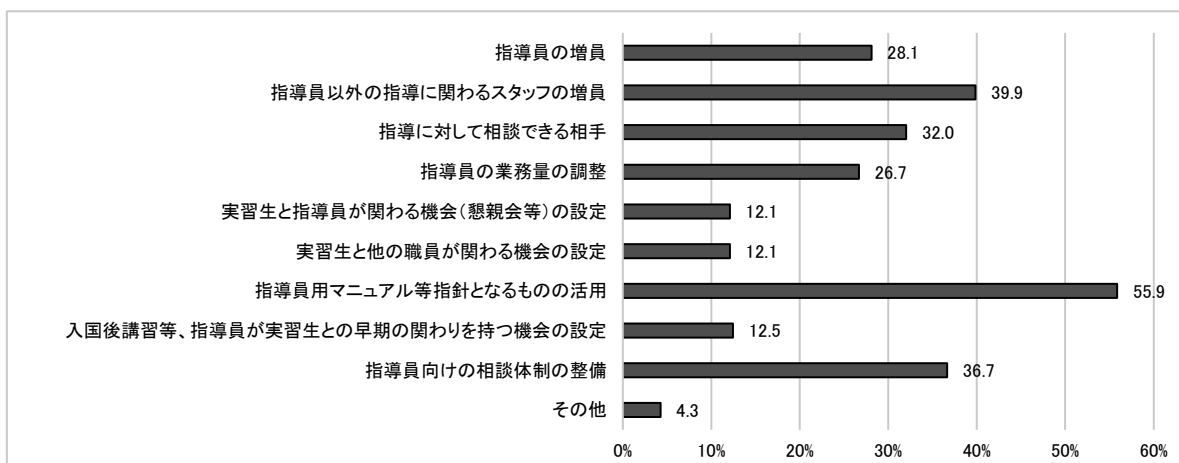


Ⅱ問5 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思いますか (特に必要と思うもの3つ)

「指導員用マニュアル等指針となるものの活用」が55.9%と最も多く、次いで「指導員以外の指導に関わるスタッフの増員」が39.9%、「指導員向けの相談体制の整備」が36.7%であった。

図表 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思うか（特に必要と思うもの3つ）

(n=281)

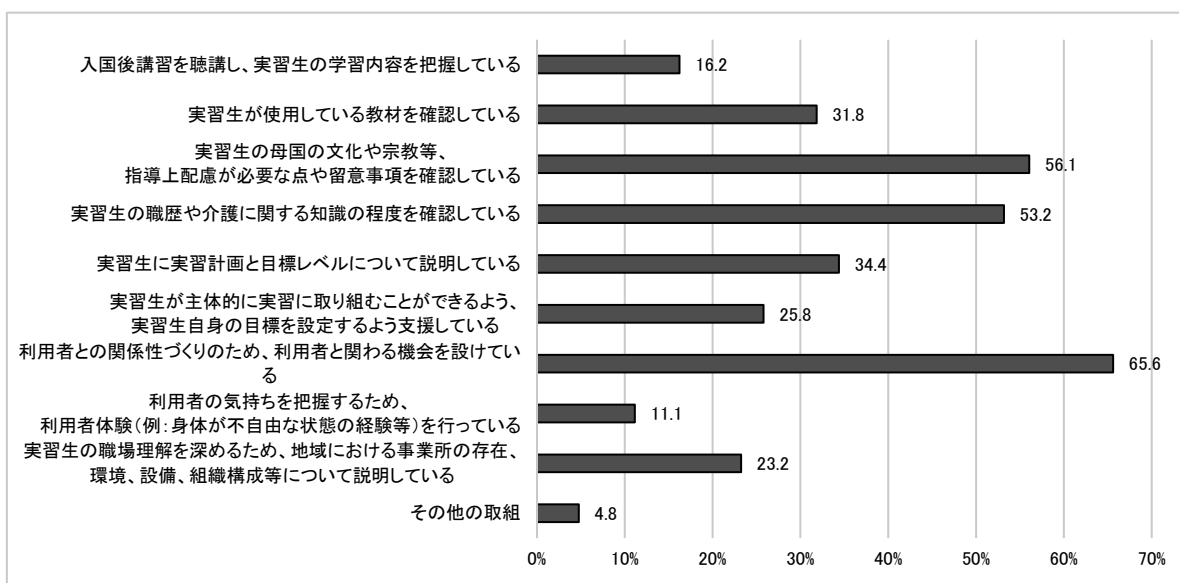


III. 指導の進め方について

Ⅲ問1 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていることはありますか（複数回答）

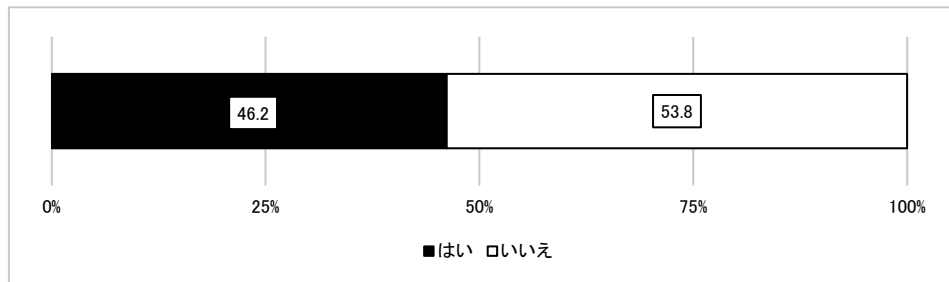
「利用者との関係性づくりのため、利用者に関わる機会を設けている」が65.6%と最も多く、次いで「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している」が56.1%、「実習生の職歴や介護に関する知識の程度を確認している」が53.2%であった。また、「技能実習生に対して実習計画と目標レベルについて説明している」が34.4%、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定するよう支援している」が25.8%と実施率は低く、実習生に十分な目標が設定できていない可能性があると考えられた。

図表 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていること（複数回答）(n=314)



Ⅲ問 2 技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう、具体的な計画を作成していますか
「いいえ」が 53.8%、「はい」が 46.2%であった。

図表 技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう、具体的な計画を作成しているか (n=314)

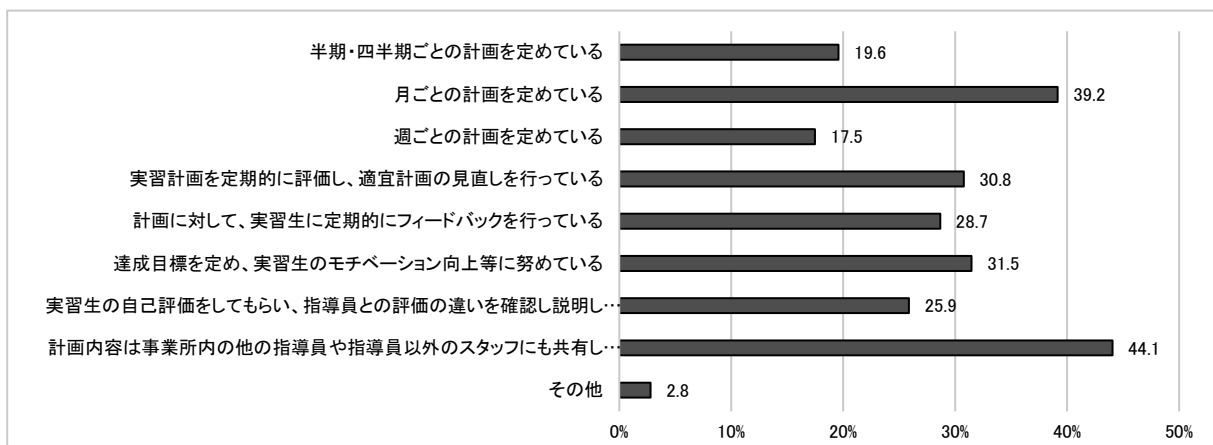


【Ⅲ問 2 で「はい」と回答した方のみ】

Ⅲ問 3 どのように技能実習の計画を進めていますか (複数回答)

「計画内容は事業所内の他の指導員や指導員以外のスタッフにも共有している」が 44.1%と最も多く、次いで「月ごとの計画を定めている」が 39.2%、「達成目標を定め、実習生のモチベーション向上等に努めている」が 31.5%であった。

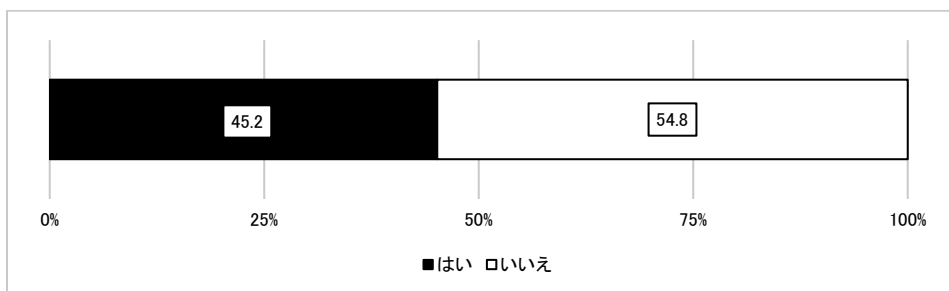
図表 どのように技能実習の計画を進めているか (複数回答) (n=143)



Ⅲ問 4 技能実習生の評価の基準を設けていますか

「いいえ」が 54.8%、「はい」が 45.2%であった。

図表 技能実習生の評価の基準を設けているか (n=310)

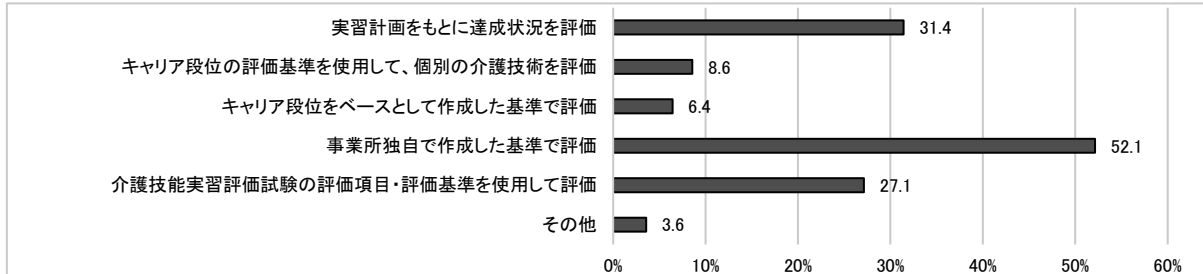


【Ⅲ問4で「はい」と回答した方のみ】

Ⅲ問5 どのような評価基準を設けていますか（複数回答）

「事業所独自で作成した基準で評価」が52.1%と最も多く、次いで「実習計画をもとに達成状況を評価」が31.4%、「介護技能実習評価試験の評価項目・評価基準を使用して評価」が27.1%であった。

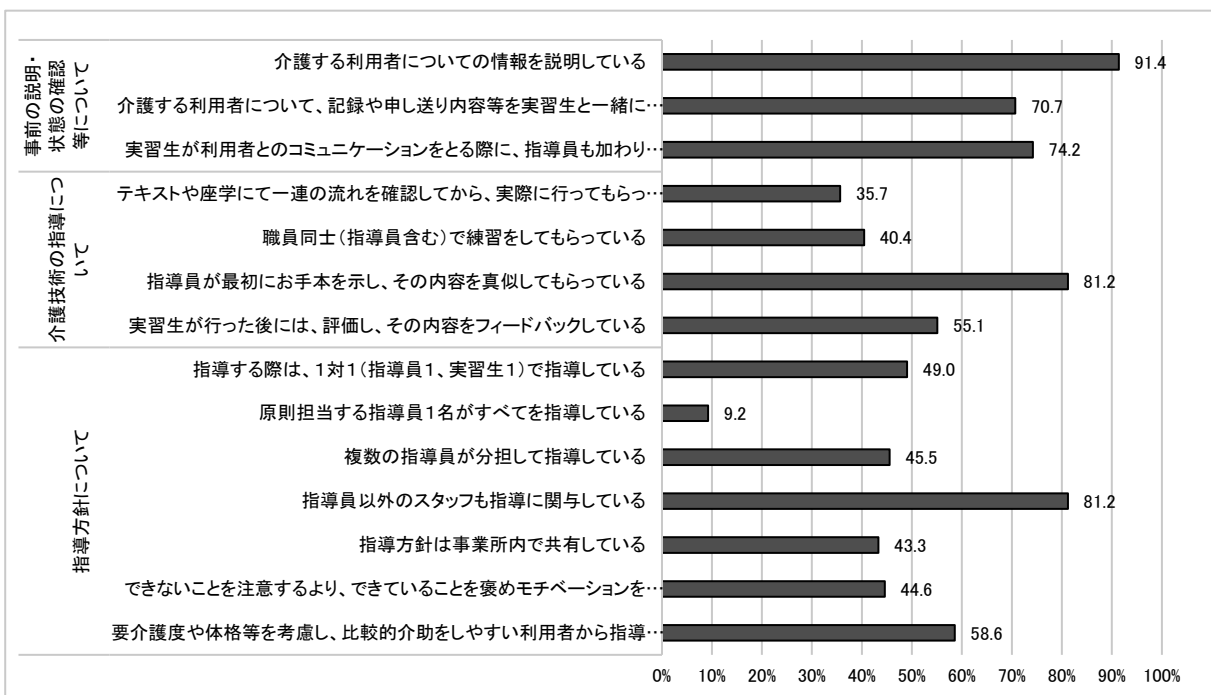
図表 どのような評価基準を設けているか（複数回答）（n=140）



Ⅲ問6 技能実習生へ介護行為を指導する場合にどのような指導を行っていますか（複数回答）

「介護する利用者についての情報を説明している」、「介護する利用者について、記録や申し送り内容等を実習生と一緒に確認している」、「実習生が利用者とのコミュニケーションをとる際に、指導員も加わり会話をサポートしている」、「指導員が最初にお手本を示し、その内容を真似してもらっている」、「指導員以外のスタッフも指導に関与している」が約7割以上と高い実施率であった。

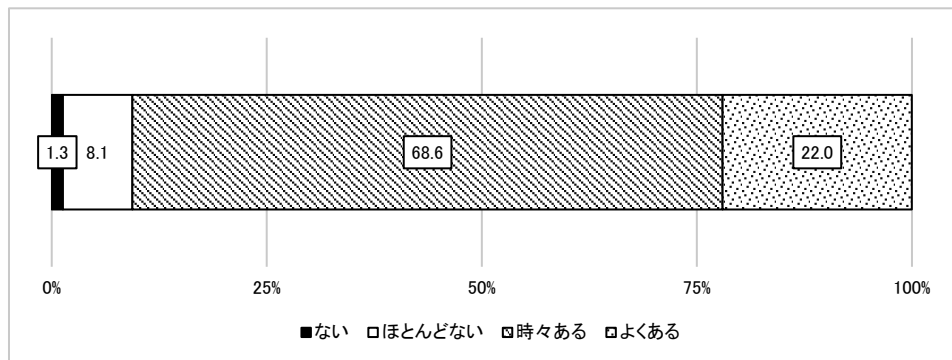
図表 技能実習生へ介護行為を指導する場合にどのような指導を行っているか（複数回答）（n=314）



Ⅲ 8 伝えた内容に対する技能実習生の理解度に疑問をもったことはありますか

「時々ある」が68.6%と最も多く、次いで「よくある」が22.0%と全体の約9割であった。

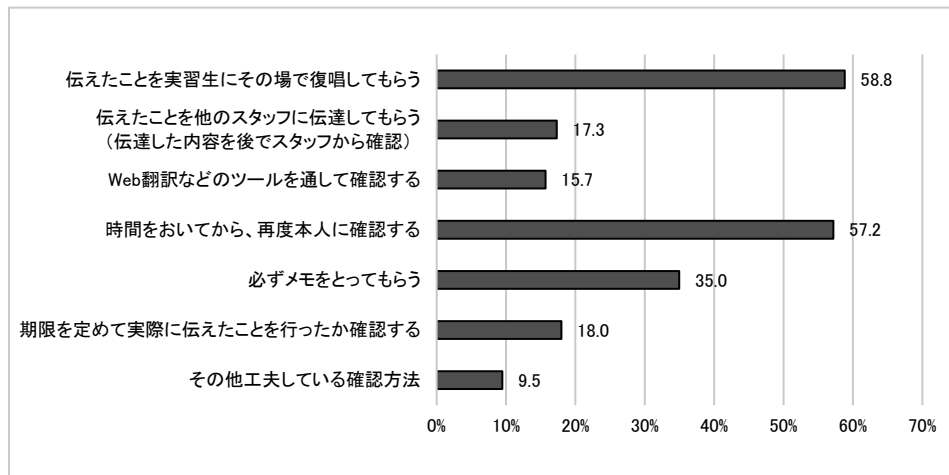
図表 伝えた内容に対する技能実習生の理解度に疑問をもったことがあるか (n=309)



Ⅲ 問 9 伝えたことに対する技能実習生の理解度を確認するために行っていることはありますか (複数回答)

「伝えたことを実習生にその場で復唱してもらおう」が58.8%と最も多く、次いで「時間をとおいてから、再度本人に確認する」が57.2%、「必ずメモをとってもらおう」が35.0%であった。

図表 伝えたことに対する技能実習生の理解度を確認するために行っていること (複数回答) (n=306)

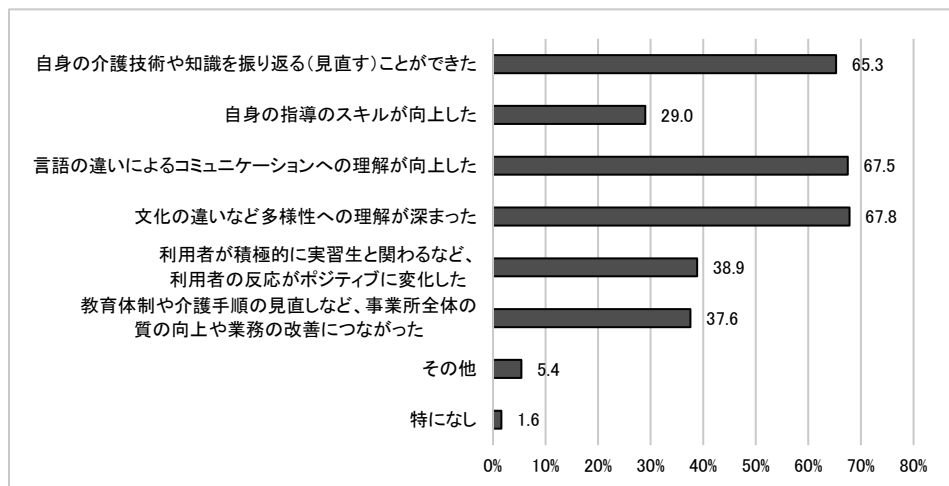


Ⅳ. 技能実習の受入全般について

Ⅳ 問 1 技能実習生の受入前に比べ、変化した又は学んだと思うことについて (複数回答)

「文化の違いなど多様性への理解が深まった」が67.8%と最も多く、次いで「利用者が積極的に実習生と関わるなど、利用者の反応がポジティブに変化した」が67.5%、「自身の介護技術や知識を振り返る (見直す) ことができた」が65.3%であった。

図表 技能実習生の受入前に比べ、変化した又は学んだと思うこと（複数回答）（n=314）

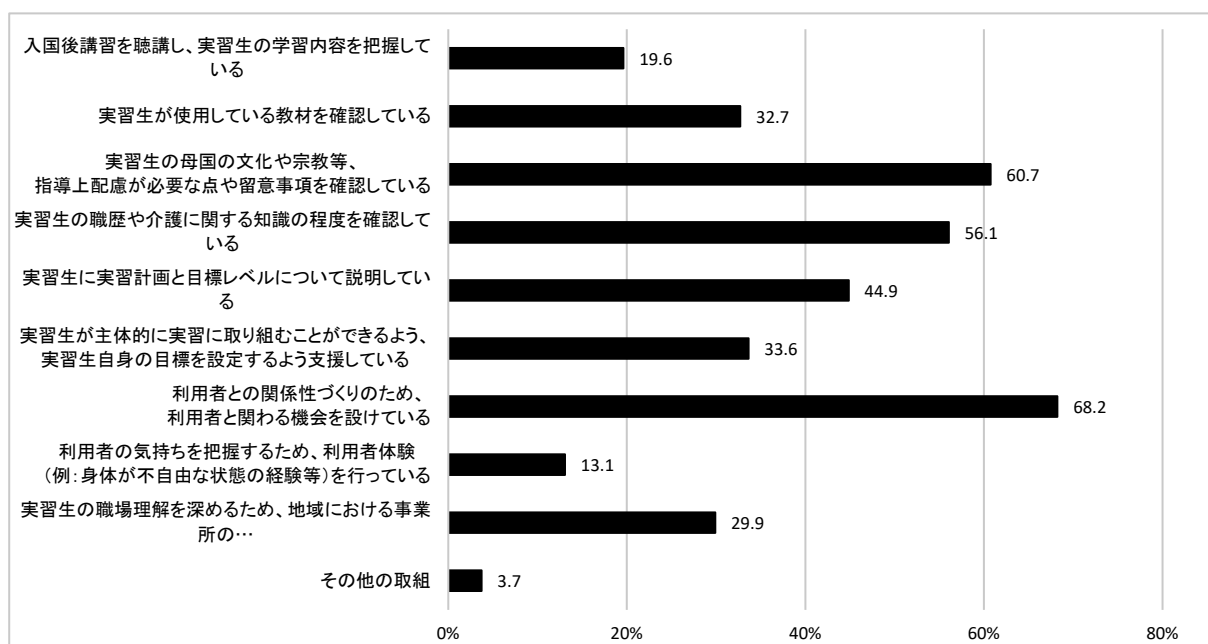


② クロス集計（Ⅱ問3不安感）

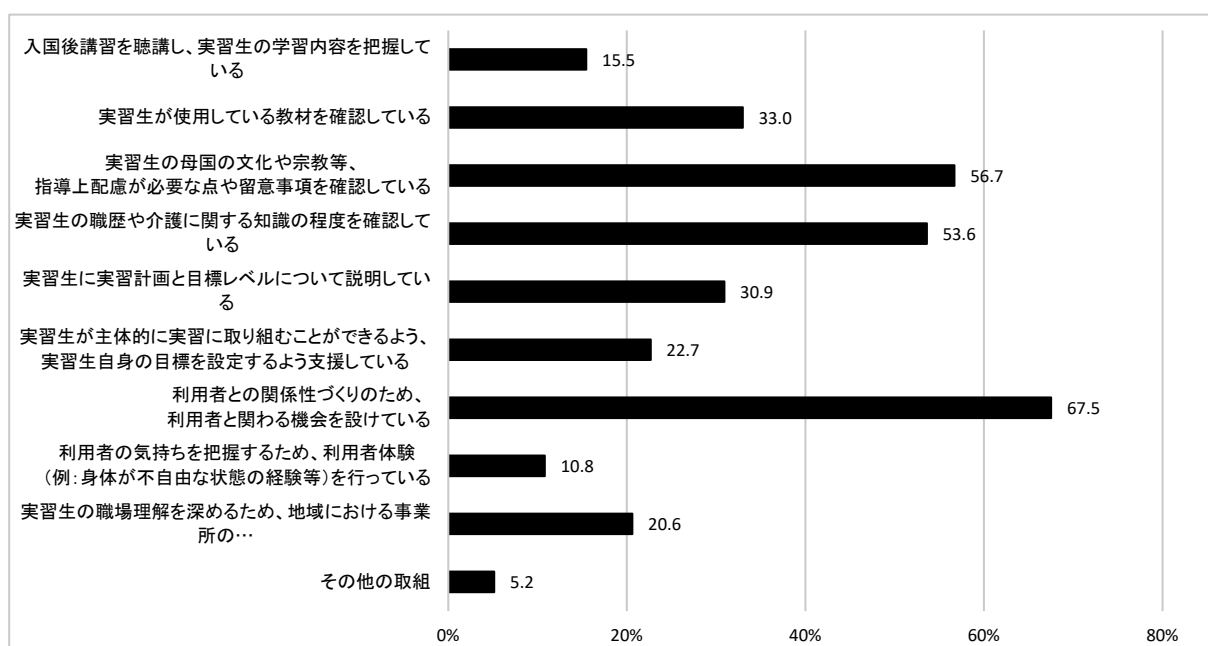
Ⅲ問1 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていることはありますか（複数回答）

「不安はない」と回答した事業所は、「不安がある」と回答した事業所に比べ、「実習生に実習計画と目標レベルについて説明している」、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう、実習生自身の目標を設定するよう支援している」、「実習生の職場理解を深めるため、地域における事業所の存在、環境、設備、組織構成等について説明している」の取組において、約1割実施率が高かった。

図表 「不安はない」と回答（n=107）

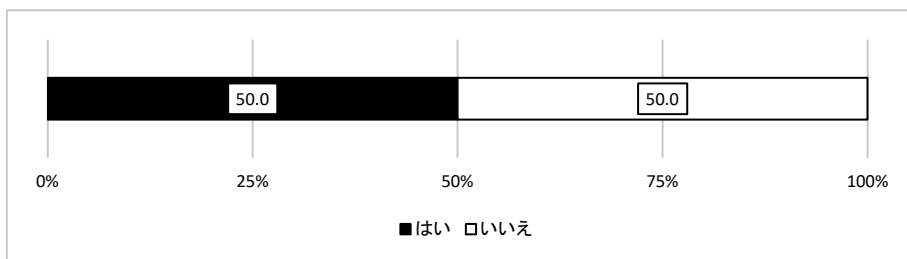


図表 「不安がある」と回答（n=194）

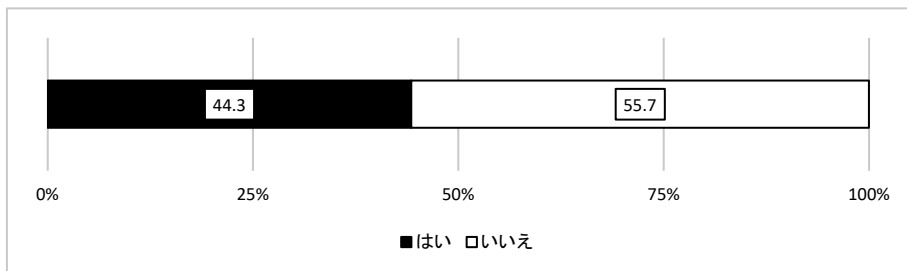


Ⅲ問2 技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう具体的な計画を作成していますか

図表 「不安はない」と回答 (n=110)



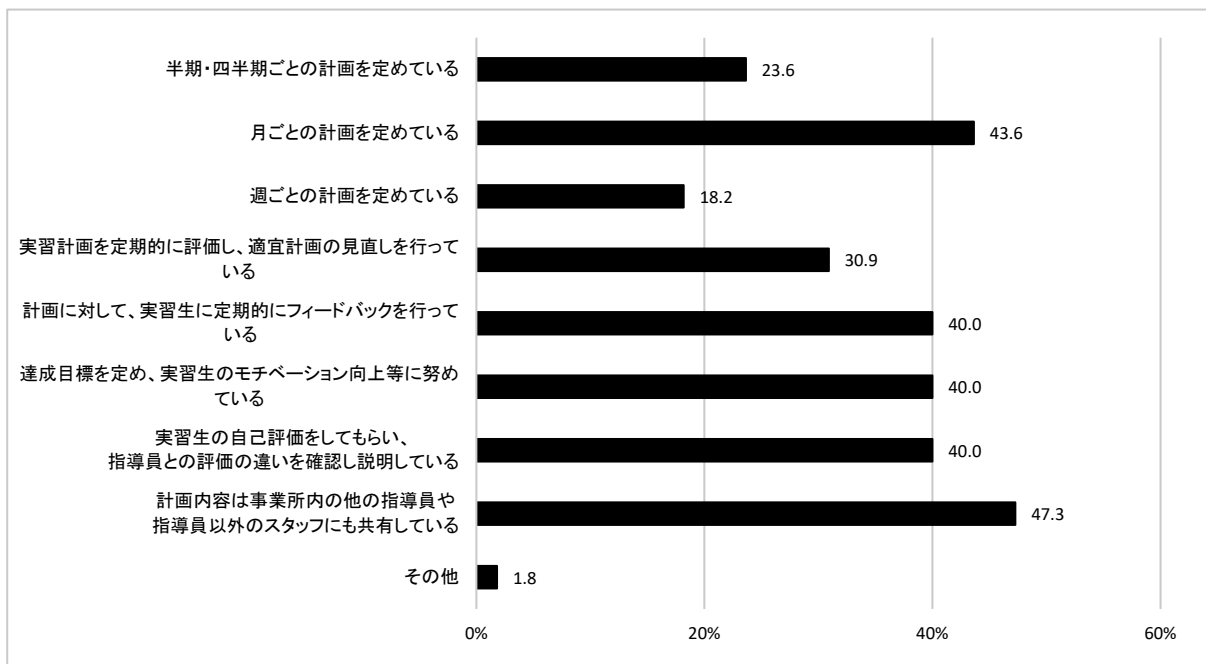
図表 「不安がある」と回答 (n=201)



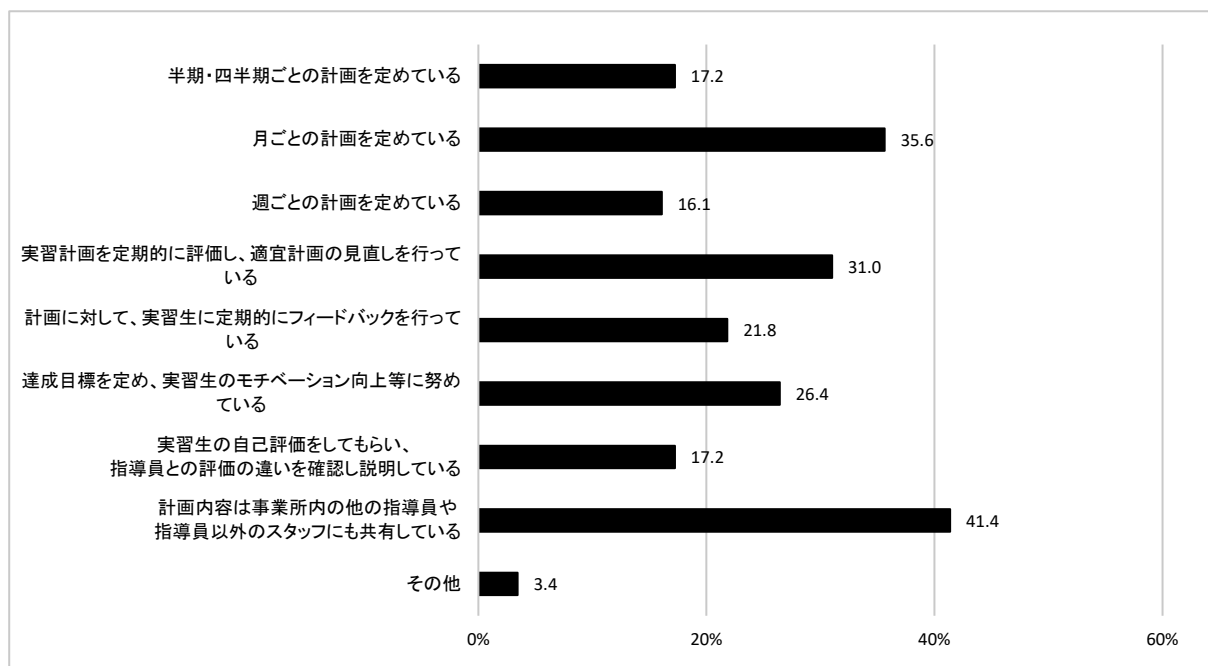
Ⅲ問3 どのように技能実習の計画を進めていますか (複数回答)

「不安はない」と回答した事業所は、「不安がある」と回答した事業所に比べ、方法を問わず全般的に実施率が高かった。特に、「達成目標を定め、実習生のモチベーション向上等に努めている」、「実習生の自己評価をしてもらい、指導員との評価の違いを確認し説明している」にて約1～2割程度、不安はない事業所の方が、実施率が高かった。

図表 「不安はない」と回答 (n=55)



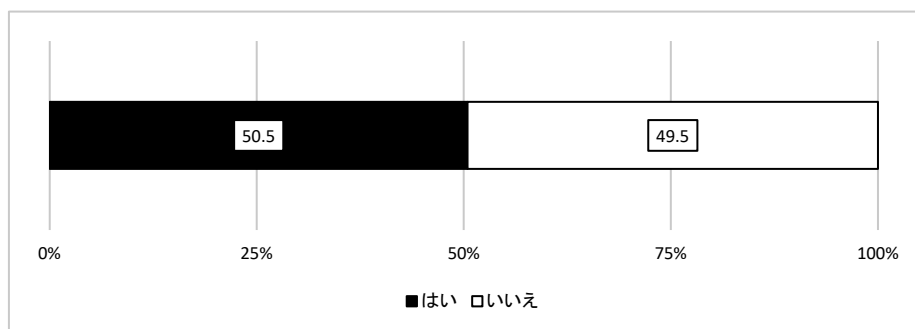
図表 「不安がある」と回答 (n=87)



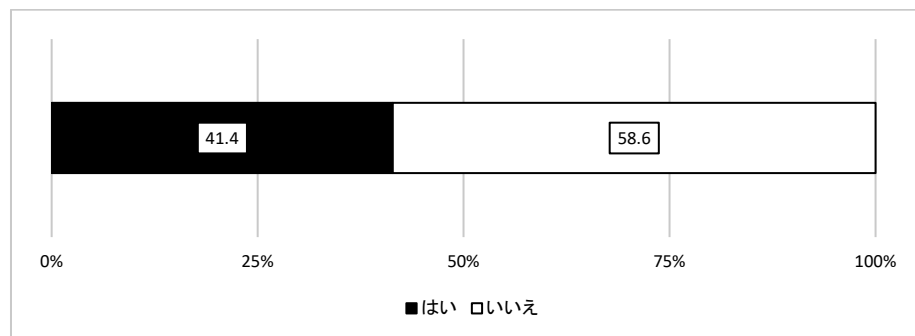
Ⅲ問4 技能実習生の評価の基準を設けていますか

「不安はない」と回答した事業所は、「不安がある」と回答した事業所に比べ、約1割程度評価基準を設けている割合が高かった。

図表 「不安はない」と回答 (n=109)



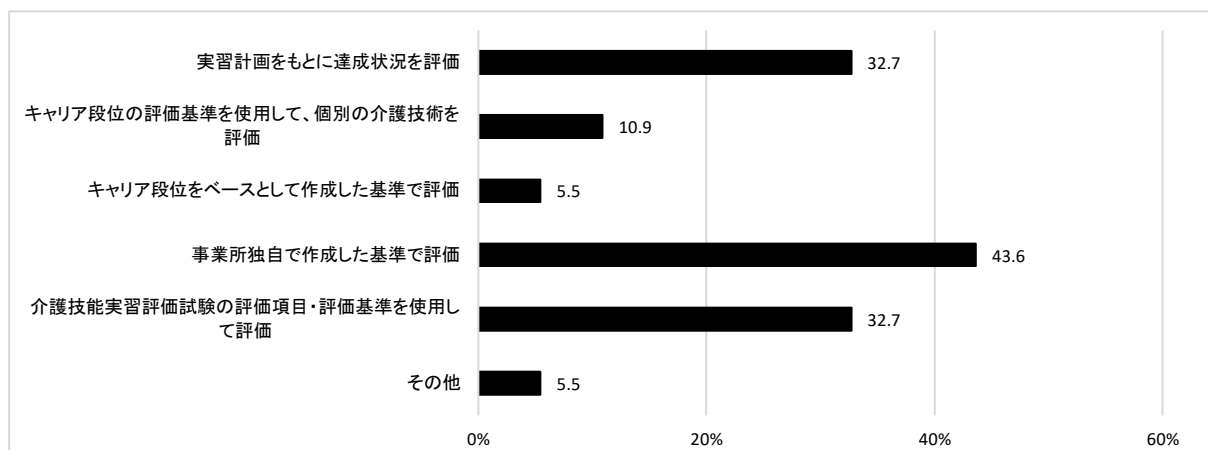
図表 「不安がある」と回答 (n=198)



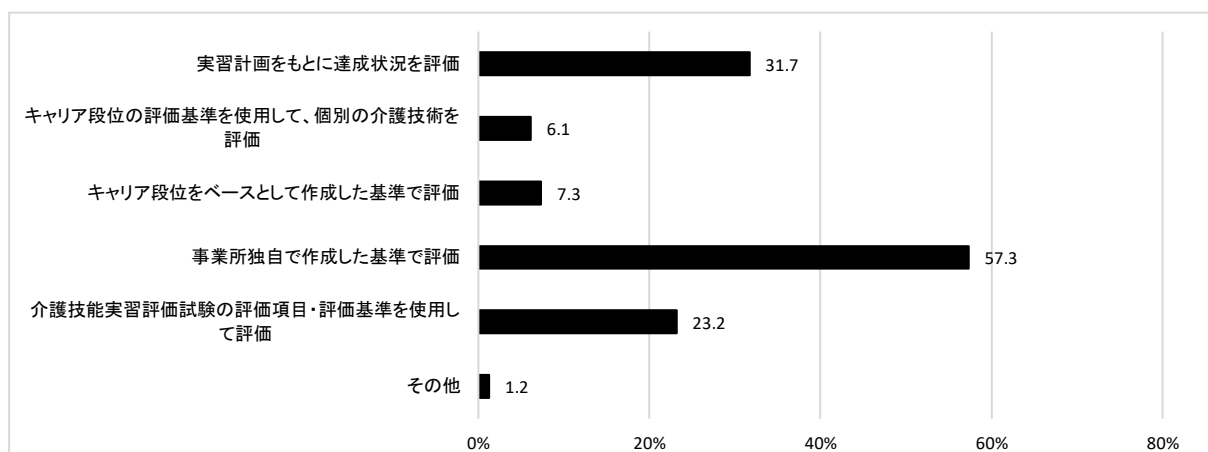
Ⅲ問5 どのような評価基準を設けていますか（複数回答）

「不安はない」と回答した事業所は、「不安がある」と回答した事業所に比べ、「介護技能実習評価試験の評価項目・評価基準を使用して評価」の実施率が約1割高かった。「事業所独自で作成した基準で評価」については、「不安がある」と回答した事業所のほうが実施率は高かった。

図表 「不安はない」と回答（n=55）



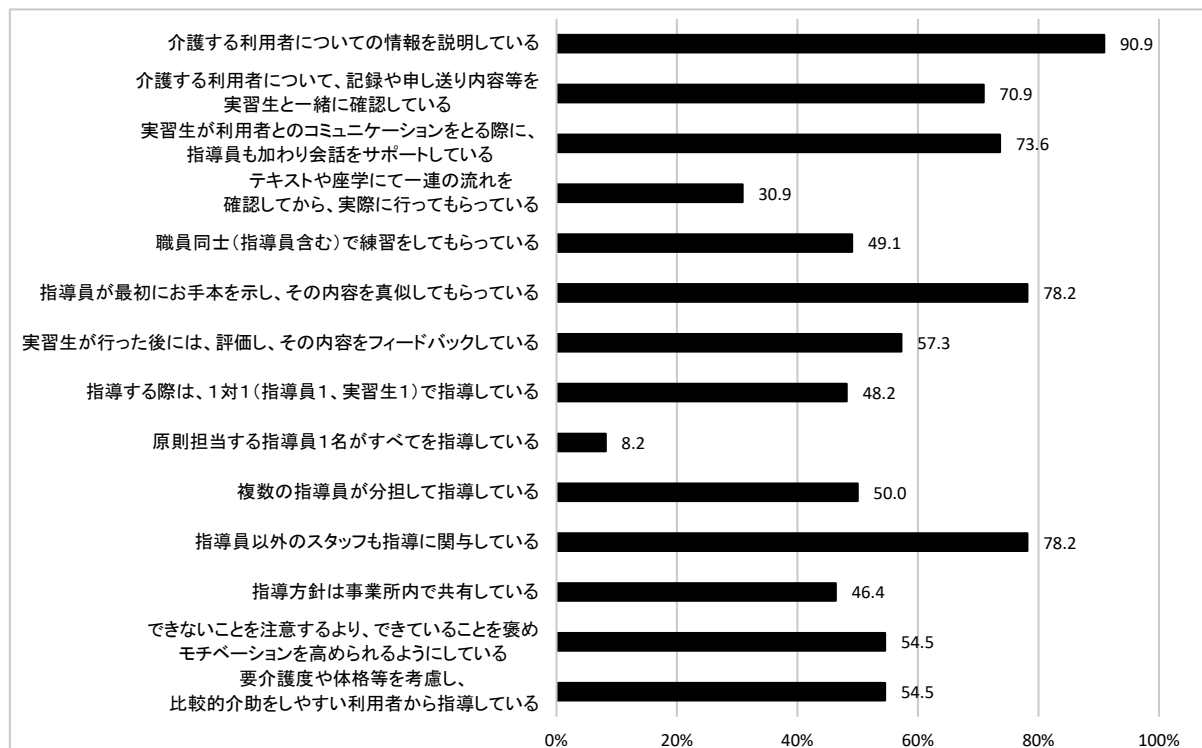
図表 「不安がある」と回答（n=82）



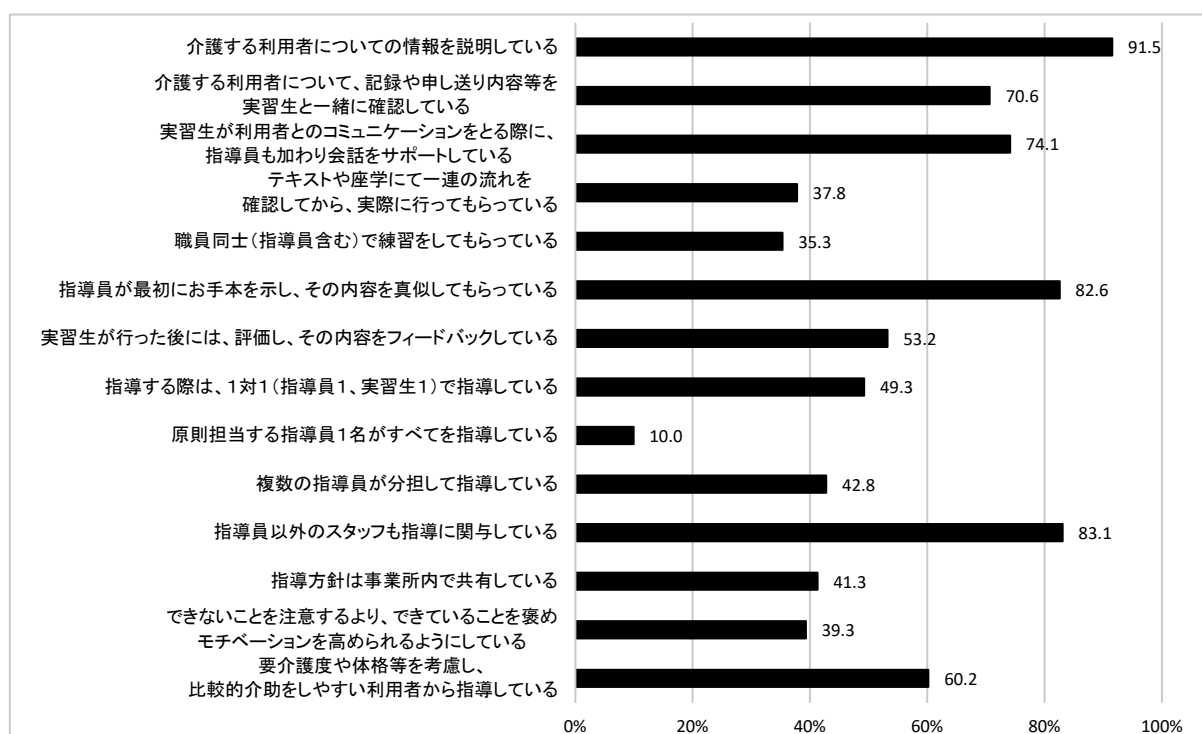
Ⅲ問6 技能実習生へ一介護行為を指導する場合にどのような指導を行っていますか(複数回答)

「不安はない」と回答した事業所は、「不安がある」と回答した事業所に比べ、「職員同士(指導員含む)で練習をしてもらっている」、「できないことを注意するより、できていることを褒めモチベーションを高められるようにしている」の項目において特に実施率が約1.5割高かった。

図表 「不安はない」と回答 (n=110)



図表 「不安がある」と回答 (n=206)



5. アンケート調査結果（自由回答一覧）

【技能実習責任者】

Ⅱ問5 職員に対して行った、技能実習生受入れについての説明方法－その他	カテゴリ
主たる介護職員の多くに技能実習指導員講習を受講させた（他6件）	講習
各部署の代表が集まる会議において説明した。（他4件）	会議
職員全体に紙ベースで通知した。（他3件）	書面
担当フロア以外のリーダーおよび各セクションリーダーへの説明を実施した（他3件）	特定の職員に説明（リーダー）
介護責任者にのみ説明（他3件）	特定の職員に説明（その他）
簡単な説明のみ（EPA外国人介護職を以前から受け入れているため）（他3件）	その他
申し送り等を利用して全体に説明（他1件）	申し送り

Ⅱ問9 利用者・家族に対して行った、技能実習生受入れについての説明方法－その他	カテゴリ
家族懇談会にて参加者へ事業計画の中で説明をした（他11件）	家族会で説明
利用時やご家族とお会いする際、都度説明をした（他11件）	都度説明
施設のお祭りの際に紹介した（他8件）	イベント時に説明
ポスターを作成し掲示した（他8件）	掲示物
入職時に利用者全体に紹介、事業所新聞やHPで紹介（他6件）	受入時に説明
広報紙で説明した（他2件）	広報誌

Ⅱ問11 地域住民に対して行った、技能実習生受入れについての説明方法－その他	カテゴリ
運営推進会議で情報が入るごとに説明した（他13件）	運営推進会議
自治会会合に参加し説明（他11件）	地域自治組織
町の広報紙で紹介していただいた（他3件）	メディアに掲載
行事の際に説明した（他2件）	イベント時
受入後、行政窓口への挨拶回りで紹介した	行政
掲示板による説明	その他

Ⅱ問13 技能実習生の受入れの際に行った事前準備－その他	カテゴリ
新たに寮を借り上げ、技能実習に専念できる生活環境を整備した（他8件）	生活環境の整備
通訳・翻訳スタッフの雇用（他4件）	受入体制づくり
ICT導入（他4件）	業務環境の整備
記録類の整備、実習の進め方の検討（他4件）	指導方法の確立
以前外国の方と仕事をした職員がいたので、どのような感じなのかは知っていた（他2件）	その他

Ⅱ問15 技能実習生の受入にあたり見直したこと－その他	カテゴリ
利用者の名札のふりがなをローマ字にして、読みやすくした（他6件）	日本語対応
方言を使用しない（他3件）	方言の使用
就業規則（他2件）	規則、規程
すでにEPA候補生を受け入れていることから、実習生達の名前が同じだったりすることがあり、重なることがないような呼び名を決めた（他6件）	その他

Ⅱ問 16 技能実習指導員の選定基準（保有資格名）
介護福祉士（98件）
看護師、准看護師（11件）
保育士（2件）
介護支援専門員（3件）
介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアセッサー（2件）

Ⅱ問 16 技能実習指導員の選定基準（その他）	カテゴリ
介護技術の指導力（他6件）	指導力
人柄（コミュニケーション力があり、他者をいたわれる人材など）（他5件）	人間性
日本の文化、ルールを伝えられるか（他3件）	その他

Ⅲ問 2 今後も技能実習生を受け入れたい理由－その他	カテゴリ
介護職員の充足のため（他17件）	人員充足
実習生の仕事への姿勢が勤勉で、今後の戦力として期待が持てる（他3件）	勤務態度が良好
真面目に取り組む姿勢が、周りに良い影響を与えてくれているから（他3件）	日本人職員への好影響
ルールが必要となり、それを皆が守ることで生産性が向上。作業効率がよくなった（他2件）	ケアの質や生産性の向上
多くの日本人職員よりも優秀である（他1件）	能力の高さ
国際貢献（他2件）	その他

Ⅲ問 3 今後受入れを積極的に行わない理由－その他	カテゴリ
実習生自身の意欲にバラつきあり。語学留学気分、日本に来てみたかった等の技能移転の意識が低い（他1件）	意欲が低い
現在の通所施設では、より高いコミュニケーションスキルが求められるため（他1件）	スキル不足

Ⅲ問 4 技能実習生からの業務や人間関係等について相談・要望	カテゴリ
日本語が難しい、早口で話されてしまうとわからない（他8件）	日本語対応
技能実習生同士のケンカ（共同生活をする上での衝突）（他3件）	人間関係
日本人の先輩と仲良く話せない。先輩の会話に入っていけない（他2件）	コミュニケーション
残業がしたい（もっと給料がほしい）（他1件）	業務量が足りない
<ul style="list-style-type: none"> ・職員それぞれ介護のやり方が異なるため、教え方に違いがあることがある（主にトランス） ・日本の制度（保険、税制）への理解が当然難しく、採用前（求人）に提示した金額（概算）との差異についての説明を求められる（不信感を持たれる）。 ・3年未満での一時帰国希望。帰国目的により柔軟に対応しているが、イレギュラーや不慮の事故等が心配。 ・学習意欲が高く、N2を取りたいと希望している。（他18件） 	その他

Ⅲ問 5 技能実習指導員からの業務や人間関係等について相談・要望	カテゴリ
業務が立て込んで、指導が疎かになる日もある。（他3件）	業務との両立
コミュニケーションがとれない。日本語の丁寧語などのニュアンスが伝わらない。（他2件）	実習生とのコミュニケーション
個人の問題もあるかもしれないが、周りの人達とのコミュニケーションがうまく取れていない様子。仕事はまじめに行っている。（他2件）	実習生に対する心配
返答はあるが、理解をきちんとできているのかわからない時がある（他1件）	理解度の確認
日本語の指導が難しい。（他11件）	その他

【技能実習指導員票】

I 問6 参考にしている教材	
選択肢 1. 市販の技能実習生向けの介護教材（教材名）	
外国人技能実習生（介護職種）のためのよくわかる介護の知識と技術（16件）	
外国人技能実習生（介護職種）のための介護導入講習テキスト（9件）	
外国人のためのやさしく学べる介護の知識・技術（4件）	
他（16件）	
選択肢 2. 市販の技能実習以外の外国人介護職員向けの教材（教材名）	
外国人のためのやさしく学べる介護の知識・技術（2件）	
介護の言葉と漢字ハンドブック（2件）	
介護の知識と技術（2件）	
その他（4件）	
選択肢 6. その他	
介護職種の技能実習指導員講習テキスト（他5件）	指導員向け講習テキスト
監理団体が用意した教材（他4件）	管理組合が用意した教材
スピードマスター（他2件）	市販の外国人向けテキスト
メディパス介護アカデミー	オンライン研修システム
その他（8件）	その他

II 問2 技能実習生の受入れが順調でない理由－その他	カテゴリ
日本語の修得が課題（他3件）	日本語能力
評価試験（筆記）の1回目を3人中2人、落としてしまった（他1件）	評価試験
今回、技能実習生の受入れが初めてということもあり、とまどいがある	受入れ体制
指導員以外の職員の負担が大きい	施設側の負担が大きい
やっと一人で動けるようになって、職員や利用者に対する態度に問題があったりする。技能指導より生活指導をしなくてはいけない（他2件）	その他

II 問4 技能実習指導員としての役割に不安がある－その他	カテゴリ
初めてのことで試験の内容が直前でないとわからなかった、進め方にも困った（他3件）	指導方法に不安がある
生活指導のほうをしっかりとしないといけないため、技能指導の進行が遅れてしまう	技能指導が順調でない
日本語の修得	日本語の修得が順調でない

II 問5 指導員に対して必要と思う支援－その他	カテゴリ
定期的な指導研修、情報交換（他3件）	指導員向け講習
入職前の日本語教育の充実（他1件）	実習生への日本語教育
教材が少ないので、認定されている統一した教材があると良い	指導員向け教材の改善
通訳（他3件）	その他

Ⅲ問1 実際の介護指導前及び実習開始時に行っていることーその他	カテゴリ
職員との交流の機会を作り、話しやすいようにしている (他6件)	コミュニケーションの機会を設ける
入国後、当事業所内での基本マニュアルを活用しての研修を行っている (他2件)	研修
留学生および職員による日本語教室 (他1件)	日本語教育
実習前に利用者、家族、施設のスタッフに説明と理解を得る (他2件)	その他

Ⅲ問7 指導において工夫していることや留意していること	カテゴリ
専門用語(介護)を実習生に母国語で訳させて、日本語への再変換を行っている (他16件)	日本語学習の実施
毎日、業務時間内に「わからなかったこと」「悩んでいること」等話をする時間を設けている (他11件)	技能実習生と指導員とのコミュニケーション
イラスト付きのマニュアルを作成したり、実習生用のトラブル報告書や技能チェックリストを作成し、他CWも指導時に見られるようにしている (他4件)	職員間での情報共有
ゆっくり会話し、わかったか声かけで確認 (他3件)	わかりやすい指導
介護技術が上手くできなかった時に、どうしてその方法をとったのか、なぜ上手くいかなかったのかを考え、言葉で説明してもらい振り返ってもらうようにしている (他2件)	自主的な学習を促す
介護技術だけでなく、その方の人間性も見ながらアドバイスするようにしている (他2件)	個人の特性に応じた指導
業務終了後、実習生から注意されたことの聞き取りを行い、指導を行った者からも聞き取りを行い、両者のズレがないかを確認している。ズレがあった場合、両者に指導を行う (他1件)	業務の振りかえりの機会を設ける
実習生本人にも関わりやすい利用者を確認しながら実施にうつしている (他1件)	介護する利用者の選定の工夫
方法や知識は必ず文章に残し、理解のズレがないようにしている	理解度の確認
<ul style="list-style-type: none"> ・同じ国の先輩職員の指導も実施している。 ・月単位で同じ業務を繰り返し行い、できることを増やしている ・基本をしっかり学んできているので、混乱を避けるためにあえて介護技術の方法を変えないようにしている。(他11件) 	その他

Ⅲ問9 伝えたことに対する技能実習生の理解度を高めるために行っていることーその他	カテゴリ
毎日記録し(今日やったこと、指導を受けたことなど)、提出、確認 (他5件)	業務や学習の内容、疑問点などを文字化する
口頭だけではなく、実際に行動、ジェスチャーを交えて伝えながら、その場で本人にも同じように行ってもらおう (他5件)	指導した場で確認
共通の母国語を話せるスタッフに通訳してもらおう (他4件)	通訳の活用
伝えたことをスタッフが共有し、行ったか確認する (他1件)	複数のスタッフで対応
違う質問をする。逆に質問をしてもらう (他8件)	その他

IV問1 技能実習生の受入前に比べ、変化した又は学んだと思うことーその他
<ul style="list-style-type: none"> ・職員とのコミュニケーションで職場がとても良い雰囲気になったと思う ・言語コミュニケーションが難しい中で、自ら察知し、取り組もうとする洞察力に感銘を受けた ・指導員、スタッフの業務の負担が増加し、利用者と関わる時間が少なくなった ・全体に協力していこうとするムードが高まった ・日本人にはない感受性（本来、人として持つべきところ）の表現力に気付かされた（他5件）

IV問2 技能実習生からの業務や人間関係等についての相談・要望	カテゴリ
ゲストの訴えが理解できず困った。悩んでいる（他8件）	日本語能力
相談ではないが、実習生の中でも合う、合わないのがあるらしく、一人でいつも行動している実習生がいる。どこまで指導員が関わっているのか不明（他5件）	人間関係
夜勤業務へ入る希望はあるが、その力量に達することができていない（患者対応、細かな業務内容の理解など）（他4件）	業務関係
ホームシックにかかり、そのことで仕事が嫌になっている実習生がいる。なかなか本音で話してくれないことが多く、時間をかけてゆっくりコミュニケーションをはかっている（他1件）	環境への適応
お金がほしい（給料が安い、物価が高い）。技能実習に来る前に聞いていた話と違う（他1件）	金銭
<ul style="list-style-type: none"> ・PCスキルを学びたい、もっと日本の文化に触れたいなど。 ・以前は話しかけにくい等も言っていたが、今は慣れ、皆とフランクに話ができている。 （他5件）	その他

IV問3 技能実習指導員や指導に関わる者からの業務や人間関係等についての相談・要望	カテゴリ
日本語のレベルに差があり、時間が経つと実習生の中で差が出てきました。一方はできるが、もう一方はできないことがあり、できない人には時間を与えて学んでいただいた（他6件）	指導上の問題
日本語を勉強してほしい、指導を受け入れてほしい、個別ケアを理解してほしい（他3件）	勤務態度、学習態度
どんな教材を使用し、どのような学習・実習したかが明確にわかると、現場に入った時に対応しやすい。何をどこまでわかっているかが不明（他2件）	職員間での指導内容の共有
生活指導員は仕事以外の時間でサポートする場面が多く、負担が大きすぎると感じる（他2件）	負担の大きさ
「はい」「わかりました」と返事をするものの、理解できていないことが多い。日本語の理解が難しい。技能実習生が一緒になると、異国の言葉で話をしてしまい、何を話しているのかわからない時がある（他2件）	日本語対応
就業時間が人によって違うため、指導者と実習生中心の勤務を組むのが難しい（他2件）	その他

6. ヒアリング調査結果

社会福祉法人小田原福祉会（ヒアリング時期 2019 年 11 月）

所在地：神奈川県小田原市

種別：特別養護老人ホーム、短期生活入所介護

担当者：責任者、指導員、事務担当者（行政書類の作成や監理団体の連絡等）

実習生：インドネシア 6 名（2018 年 11 月受入れ）

<指導体制>

・責任者 1 名

・指導員 12 名（特養 8 名、ショート 4 名） ・生活指導員 2 名（特養 1 名、ショート 1 名）

技能実習責任者

- 実習生の受入れ 1 か月前に利用者へ手紙を配布、面会に来た家族には直接お伝えした。事前の情報共有を行うことで、職員も含め、文化や言語の違いなどを受け入れやすくなった。実習生が来日した際には、市長に表敬訪問を行い、その内容はブログに掲載した。
- 入国後講習の視察を行い、実習生が学ぶ内容を事前に把握することで実習の設計に役立った。監理団体が日本で働く上でのルールを実習生へ教育してくれて良かった。
- 利用者体験を実施し、シフト業務での指導とともに育成に有効だった。
- 体調管理に配慮が必要だった。食事や気候が原因で月一回体調不良による休みが増えてきた。共同生活のストレスによる相談、母国では予防接種がなく水疱瘡を発症した実習生もいた。
- 地域ボランティアを情報提供というかたちで実習生に紹介するなど、社会的つながりを法人外で持つように意図した。一方、実習生が犯罪に巻き込まれないよう注意喚起なども行った。

技能実習指導員

- 指導員に対する支援として、月一回程度のチューター会議にて指導員や責任者等と情報共有を図り、話し合いを行い問題の対応など悩んだ際に参考になった。他の職員もチューターに報告する対応を行い、職員皆で一緒に実習生を育成している。
- 指導を進める上での計画として、業務内容に照らしてプログラムに落とし込んだ。進捗を適宜指導員が管理し、段階に応じた指示や指導を行った。
- 初級試験の受検前に、実習生に試験課題や試験対策の技術講習会を実施した。指導員が試験を受けてみるということも行い、実習生と指導者が互いに技術を見直す機会ができた。
- 指導上の工夫として、実習生のメモを見て伝えた内容を理解しているか確認している。言葉のニュアンスの違いを理解してもらうことが難しかった。
- 試験前には実習生の自信をつけるため実習生の良いところを伝え、試験に合格した際にはお祝いの手紙などを用意した。ストレスマネジメントや孤立感を防ぐよう配慮した。
- 次年度に向けた実習生の指導では、実習生が責任感を持ち、指導する側になっていくために委員会への参加など役割を与えることを考えている。
- 指導員講習を受講することで、指導員は技能実習の構造や移転すべき技能を把握できた。

社会福祉法人空心福祉会（ヒアリング時期 2019 年 11 月）

所在地：京都府福知山市

種別：特別養護老人ホーム（3か所）

担当者：責任者、指導員

実習生：中国6名（2019年3月受入れ）、中国4名（2019年8月受入れ）

<指導体制>

- ・責任者 3名 ※各施設に1名ずつ
- ・指導員 4名 ※各施設に1名以上
- ・生活指導員 3名 ※各施設に1名ずつ

技能実習責任者

- 受入れの3年程前から、外国籍の方を受け入れようとしている話を、職員や関係者へ実施。
- 当施設ではチューター制度を設けており、指導員の基準は、チューターとして4～5年の経験があり、教育の実践者であること、信頼関係を築くことができることなどとした。
- 人材育成委員会を設置しており、法人として人材の教育・育成を検討する場が設けられている。また、担当者部会を法人で作成し、指導員と責任者にて情報共有を行い、その場で解決策等を提案している。そのほか、随時、業務の中で責任者が指導員の相談を受けている。
- 理事長が受入れ前に、実習生と現地やスカイプにて面接を実施した。実習生6人の出国時には理事長が立ち会い、実習生の家族へ翻訳した文書を渡した。
- 実習生のサポートとして、1か月に限定し、指導員と実習生で、交換日記のようなやり取りを行った。その他、定期的な面談、積極的な声かけ、細かな反応を観察するようにしている。

技能実習指導員

- 実習生への指導として、利用者とのコミュニケーションについては、一定の配慮が必要な方への介入は実習内容や日本語能力が向上してから行うよう考慮している。
- 育成状況については、独自のチェックリストを用いて確認を実施。育成プログラムの一環として、実習生同士が利用者や介護者となり、ロールプレイを実施している。実習の進捗管理は法人独自の実習計画に基づき、普段のOJTの中で随時評価している。指導時にはテキストを使用した。使用する物品や用語は、もともと標準化している。
- 安全面や衛生面については特に支障はない。日本での考え方や習慣を指導した。
- 初級試験向けの準備として、一通りの段取りを計画し、時間が取れる時に準備を進めた。
- 実習生がコミュニケーションツールとして活用しているチャットアプリで、我々スタッフも含めたグループを作り日頃からコミュニケーションをとっている。
- 実習生によっては、監理団体のみ本当の悩みを訴えることもある。監理団体は1回/月程度、実習生と面談を行い、施設側に情報共有している。監理団体との連携体制は重要である。
- ホームシックとなった実習生に対し、実習生同士の休日が合うようにシフト調整した。
- 実習生の受入により、根拠に基づいた介護について再確認でき、自らの介護を見直す機会となった。また、日本人は細かく言わなくても伝わる部分があったが、外国人だからこそ、伝え方や細かい点まで目を配るようになり、指導員としてのスキルが上がったと感じる。

ヒューマンライフケア株式会社（ヒアリング時期 2019 年 12 月）

所在地：埼玉県さいたま市

種別：介護付有料老人ホーム

担当者：責任者兼指導員

実習生：インドネシア 3 名（2019 年 2 月受入れ）

<指導体制>

・責任者 1 名 ※指導員を兼務

・指導員 1 名

・生活指導員 1 名

技能実習責任者

- 以前より外国籍の職員がいたため、実習生について職員や利用者から抵抗や反対は全くなかった。現場には入職の 1 年前から周知しはじめ、以降、2 か月に 1 度程度の頻度で、実習生の状況を積極的に伝えるようにした。また、実習生の入職の 2 か月前には利用者様やご家族を対象とした説明会を開催し、目的や意義について説明した。実習生を受け入れることについて、職員に早い段階から周知していたことが、スムーズな受入に繋がったと感じる。
- 受入れに際しては受入事前チーム（本社人事、本部の教育担当、監理団体、エリア統括者、技能実習責任者で構成）を組成し、役割分担を明確にして準備を進めた。
- 実習生の受入を機に、本部にて新たに介護技能実習評価試験に準じた外国人向けの社内資格を作った。評価試験前に、社内資格試験に向けた学習計画を立て、動画にて学習してもらった。初級試験の 1 か半月前には、実技の事前講習を行った。
- 生活指導員は、医療面等生活のサポートがしやすいよう同性（女性）にした。
- 指導員とは別に指導員をサポートすることを目的として「指導係」2 名を選定し、指導員を含め 3 名で指導にあたった。指導担当者以外の職員にも積極的に関わるよう促した。実習生の入職から 5 か月は指導する職員と実習生の勤務を合わせ、実習計画は職員間で共有した。

技能実習指導員

- 受入前は、実習生の言葉や宗教、文化がわからないので不安だった。実習受入れ後に、宗教上できること、できないことを確認した。
- 入職して 1 か月間は利用者への体調確認や意向確認等傾聴することを中心に指導し、2 か月目から実際の介護技術を指導した。ただし、リスクが高い入浴介助は関わらせなかった。
- 実習生の受入れを機に改めて、物品等の名称の統一を再徹底した。わかりやすい平易な言葉で、できるだけ短い文章で伝えることを意識した。なぜこの方（利用者）に介護が必要なのか実習生へ質問し、回答できない場合は再度説明し復唱させ、常に理解度の確認を行った。
- すべての帳票の漢字にルビを振る等対応を実施した。
- 日本の常識や価値観等も含めて指導することが必要と感じた。例えば、シーツの乱れを直しておくことについて、実習生は最初その意味を理解できないようだった。
- 実習生と日頃からコミュニケーションをとる場面を意図的に多く作り、勤務中は日本語以外の言語を禁止した。3 名の実習生の人間関係には最も気を使い、注意深く見守った。

所在地：富山県高岡市

種別：短期入所生活介護、通所介護

担当者：責任者兼指導員、監理団体の担当者

実習生：ミャンマー2名（2019年9月受入れ）

<指導体制>

・責任者 2名 ※指導員、生活指導員兼務

・指導員 6名（ショート4名、デイ2名） ・生活指導員 2名

技能実習責任者

- 1年前から具体的な実習生の受入れについて準備を進めてきた。当初は、外国人を受け入れることのイメージができず漠然と不安が大きかった。日本人とどのように違うのがわからず困った。監理団体によっても情報量が異なるため、監理団体を選定するのにも苦労した。
- 実習生の受入れに当たって、健康状態、既往歴など十分な情報が得られない。1名は受入れ後の健康診断で肺に影が見られ、採用前で健康保険証もなく、監理団体が対応して、本人も生まれて初めて病院に受診した。入国前に感染等のリスク等があると怖いと感じた。
- 固有要件を満たすこと以外に、養成校にて実習指導を受けた経験のある方、年長者で子育てや介護等がない方など配慮し指導員を選定した。また、常時指導員がいる体制を確保するための配置を行った。他の職員も指導に関与することはあることから、技能実習計画や指導方針を説明している。

技能実習指導員

- 技能実習計画を参考にしながら、監理団体の協力により1日ごとに、だれが何を教えたかわかるよう実習事項確認票を作成し、進捗を管理することで指導がしやすくなった。評価は1か月に1回程度行っている。また、毎日の申し送りの際に実習生の情報を共有した。
- 早い段階で利用者とコミュニケーションを取ること、利用者の顔と名前を覚えることを重視し、利用者の顔写真とケース記録を覚えてもらおうとしたが短期間ではうまくいかなかった。一方で、入浴介助に入ることで、実習生は利用者との個別の関わりがあり、特徴を把握しやすかった。入浴介助は職員が多く配置されることから、常時教えられる体制が確保でき、実習生の自信もつきやすいつと感じた。
- 方言一覧表にて、実習生へ方言を教えている。はじめは難しいが自然と慣れていくと思う。
- 備品等については、実物を見せて理解させた。例えば、食事をどの形の食器に入れることが適切なのかなど、生活文化を知らず、複雑な作業になると難しいことがわかった。
- 医療行為、医者と看護師等のイメージ（概念）が日本とずれていると感じた。
- 指導員のスキルとして、はっきり伝えること、日本語能力の高い人などが必要と感じる。

（監理団体）

- 技能実習を円滑にするには、生活上の不安を取り除くことも大事と考えて、随時対応している。また、指導員など実際に実習生に触れている人と関わるように配慮している。

社会福祉法人のぞみ福祉会（ヒアリング時期 2020 年 1 月）

所在地：長野県小諸市

種別：軽費老人ホーム

担当者：責任者兼指導員、生活指導員、監理団体代表

基本情報：インドネシア 3 名（2018 年 10 月受入れ）、インドネシア 2 名（2019 年 10 月受入れ）

<指導体制>

・技能実習責任者 1 名 ※指導員兼務

・技能実習指導員

・生活指導員 1 名

技能実習責任者

- 利用者、家族には口頭で説明を行った。試験に関しても協力依頼をしたが、利用者、家族から理解が得られないということにはなかった。
- 法人の理念として、組織のトップが積極的に取り組まないのに下に伝えることはできないということから、組織体系として、まずは施設長を責任者、ユニットリーダーを指導員とした。
- 責任者は介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサーであり、試験評価者も取得した。実習生を受入れるにあたって、2 か月間、キャリア段位制度の評価基準について職員全体で読み合わせを行った。実習生を指導するために、まず最低限の標準化は図る必要がある、読み合わせをすることは有効だった。また、入国後講習中はできるだけ見学に行った。
- 2 期生への言語や生活面のサポートに関しては、1 期生が先輩となり率先して行っている。

技能実習指導員

- 指導方針として、事業所の入り口に、実習生の技術修得状況を掲示している。本人や職員だけではなく、利用者家族も技能実習生の技術レベルを確認できる。
- 評価は技能実習計画に沿って、責任者が状況を確認し、定期的に評価している。
- 入浴介助はプライバシーに特に配慮する必要があるため、信頼関係がないと難しいと感じており、ある程度色々な介助ができてから、入浴介助に入ってもらおうようにしている。
- 実習生だからということで特別に嫌がる利用者はいない。
- 実習生が本当に理解しているかわからないときは、何度も確認し、それでも不安な場合は、実際に指示した内容を行って見せている。何かを教えるときは必ずお手本を見せている。
- 試験課題は、普段行っている内容のため、試験対策を特別にしたということはないが、技術面の確認は試験前に何度か実際に行い確認した。
- 実習生は試験に落ちたらどうしようということが一番不安に感じているため、指導する側が評価基準に関して理解できていると、試験についてしっかり伝えることができる。
- 日本人だと利用者の表情や態度で、落ち着いてから話しかけてみようとそのニュアンスを感じとることができるが、実習生はそれが難しく指導が大変だった。

（監理団体）

- 入国後講習は実習生が基礎を身につけるために 2 か月としている。現在は、現地の送り出し機関と連携し、入国後講習と同じテキストを使用し入国前講習を 1 か月行っている。

社会福祉法人泰斗福祉会（ヒアリング時期 2019 年 12 月）

所在地：愛媛県松山市

種別：障害者支援施設

担当者：施設長、責任者兼指導員

実習生：ミャンマー 4 名（2019 年 4 月受入れ）

<指導体制>

- ・責任者 1 名 ※指導員・生活指導員を兼務
- ・指導員 2 名 ※責任者とは別の指導員（生活指導員を兼務）を 1 名配置
- ・生活指導員 3 名 ※ 上記 2 名以外に 1 名配置

技能実習責任者

- 入国後 1 週間ほど経過した時点で、実習生に施設へ見学に来てもらい、見学時の写真を家族等にもお見せし説明した。早い段階から利用者には受入れについて周知した。
- 職員への周知が一番大事と感じる。運転手や厨房の職員も含め全職員に対し説明を行った。説明内容として、制度について、ミャンマーの国について、どんな人が来る、文化の違い、注意すべき点などの話を段階で分け、職員全員が聞くことができるようにした。
- 地域に対しても、法人から地域の方に発信した。実習生は地域の活動（清掃活動やお祭り、中学校への訪問等）に積極的に参加してもらい知ってもらった。
- 指導員は基本的には同性の指導員をつけるように配慮している。介助自体も高齢者施設とは異なり同性介助が基本である。今後は、異性の利用者の介助に関わることも検討している。
- 指導状況は月 1 回のリーダー会議等で共有し、役職者クラスで指導方針を決めている。

技能実習指導員

- 入職後 3 か月は、実習生は他の職員とペアになり、シーツ交換や食事の片付け、簡単な食事介助から指導した。実習生のシフト表を作成し、常に他の職員と業務に入るよう調整した。
- 実習初期は日中だけのケアになることや、時間帯で必要なケアが発生するため、初期の段階で実習生は入浴介助を行った。障害支援施設の特性として、リフト・スライディングボードの使用や、ストレッチャー浴の介助も多い。入浴介助にて、実習生の介護技術が伸びた。
- 実習の初期には、介入しやすい利用者を選定し、小さい成功を積み上げる育成を行った。
- 新入職員に利用する、利用者別の対応チェックリストを評価基準とし、独り立ちできるかどうか判断した。フィードバックは日々の指導の中で都度実施した。
- 実習生は、大丈夫ですと言うことが多いため、わからないことははっきり言うように言い続けた。実習生が理解しているか 1 つ 1 つ確認することも重要である。また、介護技術の根拠を丁寧に説明した。最初にやってみせ、動きをみってもらうようにした。本人はミャンマー語でメモを取るようにはしていた。指導上、日本人と実習生では言語以外での大きな違いはなく、新入職員と同じ手順で指導した。一度だけ、実習生が指で食材をつかみ、利用者が怒ったことに対し理解できず説明を要した。
- 職員の指導の仕方が優しくなった。教える側の丁寧さが、日本人と外国人に対して異なる。言葉の表現方法や、かみ砕いて平たい言葉にする工夫が生まれた。

医療法人社団光生会（ヒアリング時期 2020 年 1 月）

所在地：東京都八王子市

種別：病院（精神病床）

担当者：看護部長（今後、責任者を担当予定）、指導員、生活指導員、監理団体の担当者

実習生：中国 1 名（2019 年 1 月）ベトナム 3 名（2019 年 10 月）

<指導体制>

・責任者 1 名

・指導員 20 名 生活指導員 1 名

技能実習責任者

- 実習生に限らず、新入職員を皆で支えることが看護部の教育方針として掲げられ、風土ができています。国を離れた状況にある実習生に対し、皆で支える必要を説明した。
- 病院独自のケアワーカー用のマニュアルを基本技術として使用（母国語と日本語）した。
- 精神科特有の指導内容として、精神保健福祉士法に関する必要事項である、患者の行動制限等について、入職の際に行動制限委員会より実習生へ説明を行った。
- 以前より働いているベトナム人の介護福祉士 3 人を、1 人ずつ実習生の配置されている各病棟へ配置し、日本語が通じない場合の言語サポートや生活面での支援を行って頂いた。
- 指導員は、師長、主任クラスをはじめ、模範的に指導ができる方を選定した。また、介護福祉士全員を集め実習生への指導に関係する研修を実施した。
- 実習生を受け入れる前に、中堅やベテランの職員も含め、自己や部下の業務の修得状況を、チェックリストを用いて評価した。標準化に向けた業務の見直しも事前に行った。
- 実習生は年間で計画されている、新入職員向けのケアワーカー研修へ毎月参加している。
- 入国時より実習生（N4 にて入国）は、N3 が受からなかった場合のプレッシャーを訴えている。実習生は、具合が悪い時にも訴えがなかった方もいた。入職直後は気を付けて見守った方が良いと感じた。また、実習生が抗体検査やワクチン接種を受ける場合、自己負担となるため負担が多いのではないかと感じた。

技能実習指導員

- 受入初期 1 か月程度は毎日病棟内で、1 日の実習がどうであったか、実習生に確認した。
- 言語のサポートとして、翻訳機を使用し工夫している。文章にすると理解できることも多い。母国で習得した日本語レベルによって、言語の習熟度は異なる。
- 認知症の方等多いため、実習生単独で介入せず、指導の介護福祉士とケアに入るようにした。
- 技術の進捗度について、1 か月・3 か月・6 か月毎に自己評価・指導者評価を記入する、チェックリスト（介護基礎技術チェックシート）を使用し管理している。
- 技能実習計画は、現場の OJT を中心としながら、常に修正しながら進めている。
- 初級試験の対象となる患者には同意を取り対応した。当日に患者の急な入れ替わりもあるため、選定が難しかった。試験前には片麻痺の方に対する更衣の介助など練習を行った。
- 目標設定は、人事考課制度を利用し、年度で目標設定、中間で確認を行っている。

医療法人正清会（ヒアリング時期 2020年2月）

所在地：大阪府富田林市

種別：病院（地域包括ケア病棟、療養病棟）

担当者：責任者、指導員

実習生：ベトナム2名（2019年12月受入れ）

<指導体制>

・責任者1名（事務長）・指導員1名（看護師長）・生活指導員1名（看護師）・通訳1名

技能実習責任者

- 職員には実習生の受入れから約1年前に説明会を開催。説明会では技能実習制度やベトナムの文化、受け入れる意義等に加え、単なる人員の補充ではないことを強調して説明した。
- 実習生の受入にあたって、受入準備委員会を組成した。メンバーは実習生の指導に関わる者で構成され、責任者、指導員、生活指導員、通訳等10名に入ってもらった。入職前に複数回の会議を設け、どのような準備や注意が必要か検討した。
- 実習生とは毎月面談の機会を設けている。「現在までのところ大きな問題はない」「仕事は楽しい」とのことだが、本当に悩み事などがないか心配している。
- 現在、登録上の指導員は1名のみだが、指導員以外にも、受入準備委員会のメンバーが中心となって指導に当たっている。職員全員で実習生を育てていく雰囲気が醸成できている。
- ベトナムでの入国前講習中、講習内容や実習生の成績が、監理団体より毎週、週報で送られていた。入国後講習の閉講式では実習生を迎えに行き、食事や会話をしながら親睦を深めることができた。

技能実習指導員

- 実習生を受け入れるまでに、各病棟で使用している用語の洗い出しを行った。「介護の日本語」に出てこない用語も多くあり、ベトナム人通訳者に訳してもらいテキスト化した。
- 入職から最初の2週間は、指導員がマンツーマンで実習生へ指導を行った。また、実習生が入職した当初、これまでの経験や研修でどのようなスキルや能力があるのか分からなかったため、手探り状態で把握していった。指導（実習実施者側）の参考として、入職時に、実習生がそれまでの研修等で習得した知識やスキルを把握できるものがあればよいと感じた。また、技術に関するテキストと実習生受入れに関するマニュアルがあるとよいと思う。
- 毎朝のミーティングでは実習生がすべてを聞き取り理解することは難しいため、その後の申し送りで見守り確認を行っている。その他、日本語の学習も兼ねて、毎日翌日受け持つ患者について予習することになっている。想定される患者とのやり取りも確認している。
- 実習内容は、技能実習計画に則って進めている。また、評価は（病院で独自に作成している）マニュアル、チェックシートを活用している。まずは自己評価をしてもらい、次に指導員が評価する。さらに別の職員にも評価をしてもらい、3重で修得度合いを確認している。
- 実習生は母国で看護や介護の資格は持っているものの、最初は手洗いの習慣が不足しているように見えた。そのため、食事等何か行為をする度に、手洗いをするよう徹底させた。

この事業は令和元年度厚生労働省生活困窮者就
労準備支援事業費等補助金(社会福祉推進事業
分)の一環として行われたものです。

**介護職種における技能実習指導員から技能実習生への
適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業
報告書**

令和2年3月発行

内容照会先 一般社団法人シルバーサービス振興会
〒105-0003
東京都港区西新橋3-25-33 フロンティア御成門ビル6階
TEL 03-5402-4880 FAX 03-5402-4884