

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

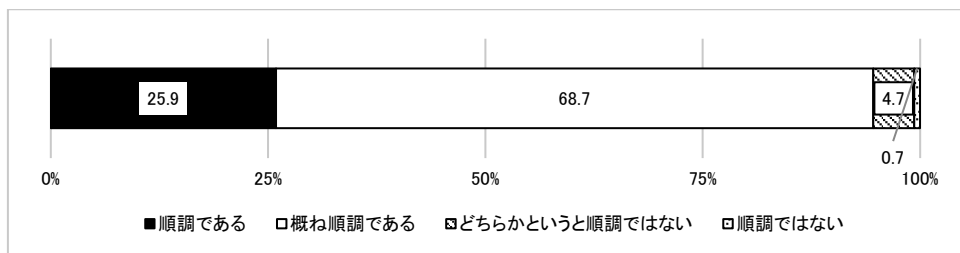
【基本情報・回答者の属性】

- 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。

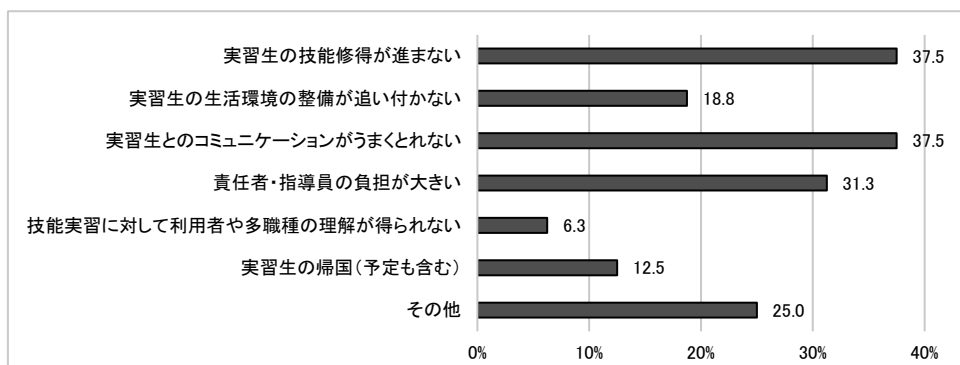
【事業所の技能実習の実施状況や実感】

- 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)

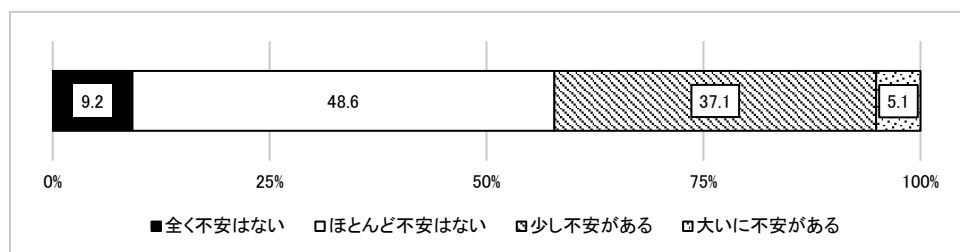


図表 II 問2 技能実習生の受入が順調ではない理由 (複数回答) (n=16)

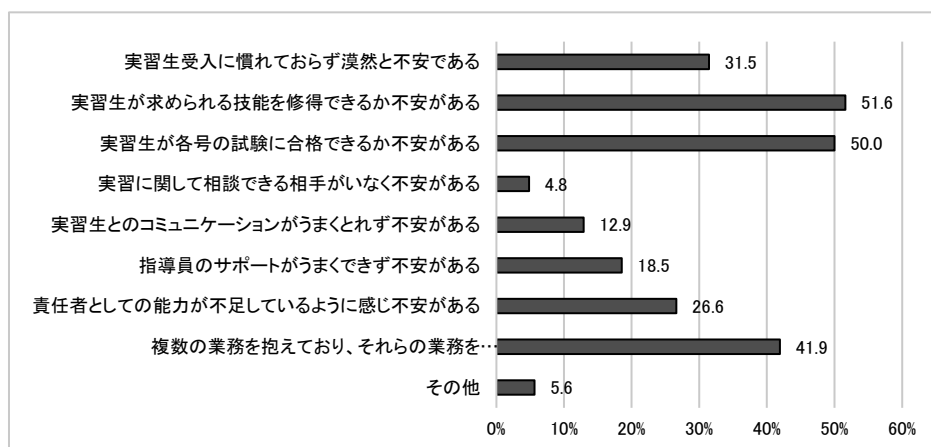


- 「責任者」としての役割に対する不安は、「少し不安がある」が 37.1%、「大いに不安がある」が 5.1%であった。その主な理由としては、「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」、「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」であった。

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)



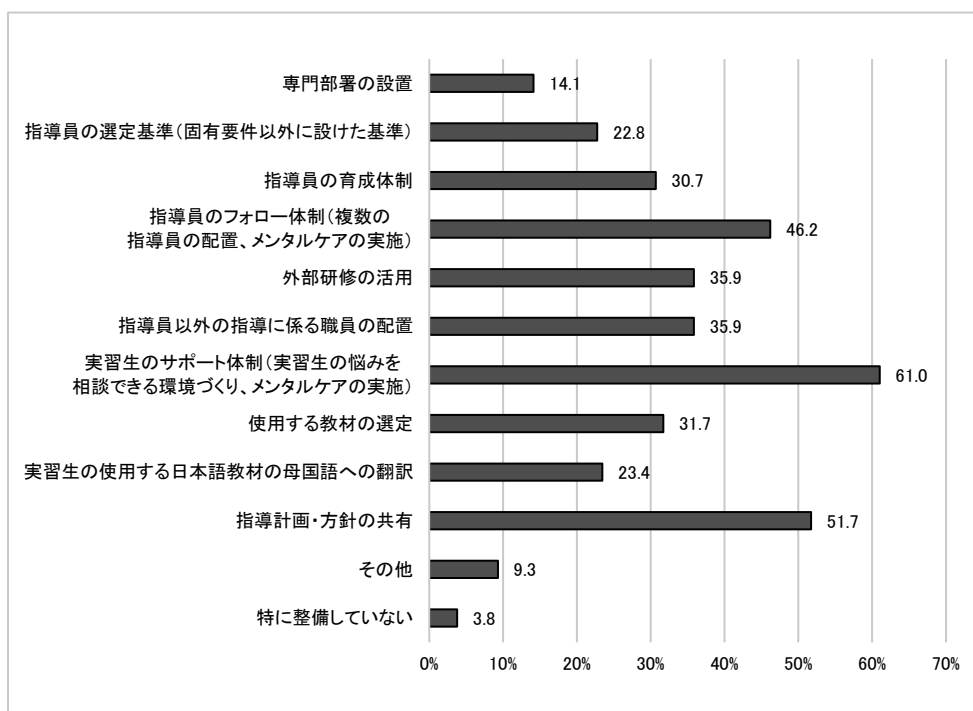
【環境整備の状況】

- 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）



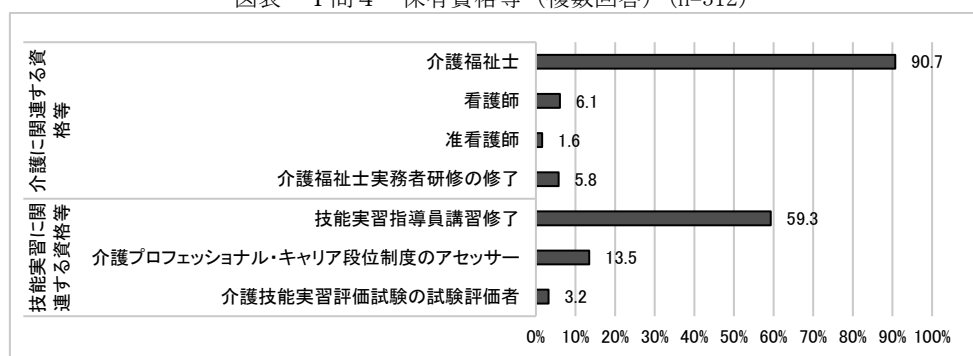
- 実習生を受け入れるにあたって、約半数が見直しを行い、内容は「使用する用語の統一（略語、隠語等）」49.0%、次いで「技術マニュアル等の整備」48.4%、「研修体系」22.6%であった。
- 実習生の個々の実習計画に対する職員の把握状況について「責任者・指導員に加え一部の職員が把握している」が62.0%と最も多かった。

(2) 技能実習指導員票

【基本情報・回答者の属性】

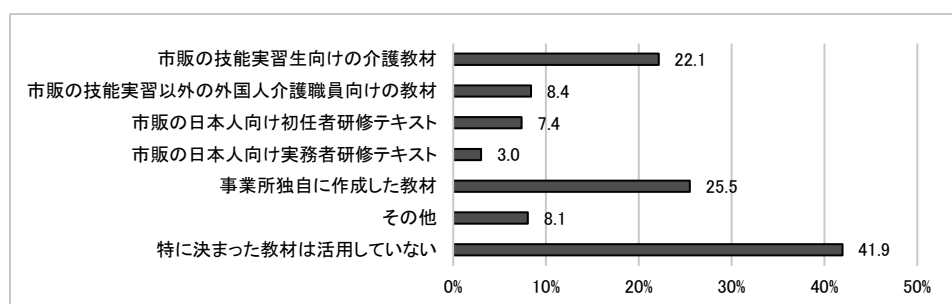
- 「兼務あり」と回答した指導員が約3割で、うち44.0%が「大いに不安がある」と回答。「兼務あり」の中で「責任者を兼務」が67.0%と最も多く、次いで「生活指導員を兼務」が36.4%であった。
- 指導員は、10年以上の経験年数を有する者が全体の約8割であり、うち「介護福祉士」の資格保有者が約9割であった。技能実習に関連する資格等では、「技能実習指導員講習修了」が59.3%、次いで「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー」が13.5%であった。役職は、「管理者・リーダー」が80.1%、次いで「一般職」が11.6%であった。

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。

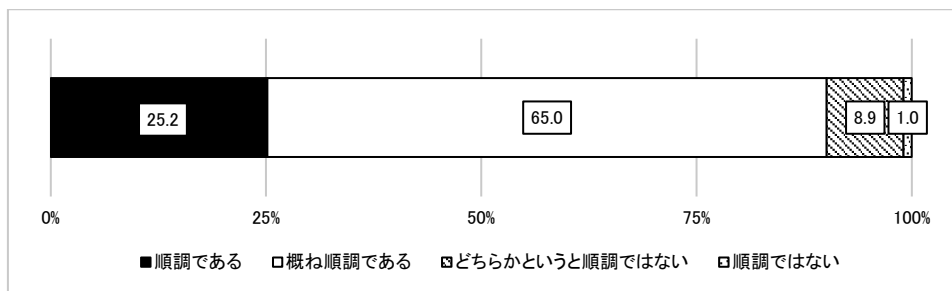
図表 I 問6 実習生の指導にあたり参考になっている教材（複数回答）（n=298）



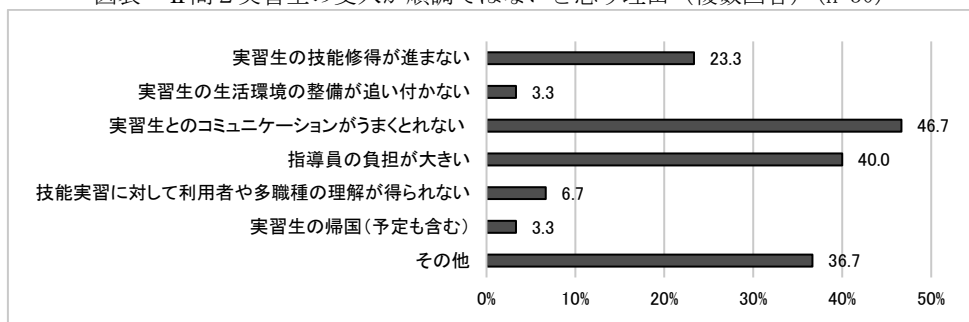
【事業所の技能実習の実施状況や実感】

- 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)

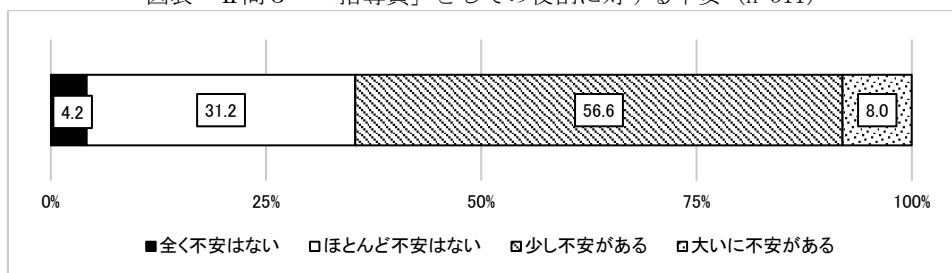


図表 II 問2 実習生の受入が順調ではないと思う理由 (複数回答) (n=30)

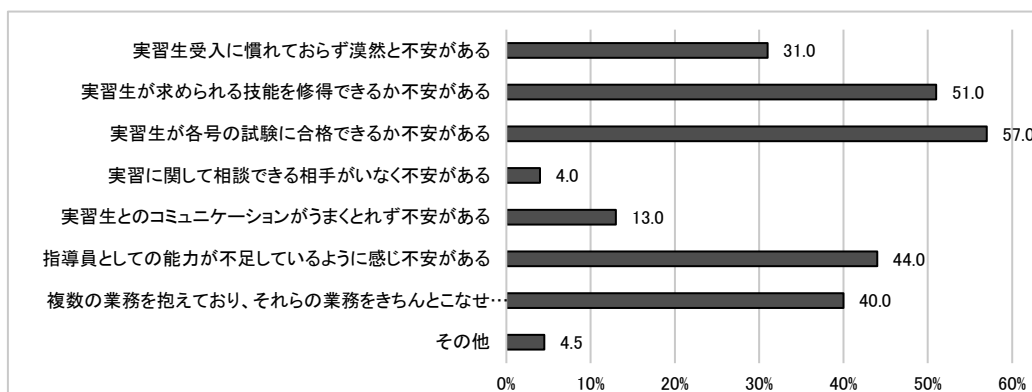


- 「指導員」としての役割への不安は、「少し不安がある」が 56.6%、「大いに不安がある」が 8.0%で、約7割近くの指導員に不安があることが分かった。その理由としては、「実習生が各号の試験に合格できるか不安がある」が 57.0%、次いで「実習生が求められる技能を修得できるか不安がある」、「指導員としての能力が不足しているように感じ不安がある」が 44.0%、「複数の業務を抱えており、それらの業務をきちんとこなせるか不安がある」が 40.0%であった。

図表 II 問3 「指導員」としての役割に対する不安 (n=311)

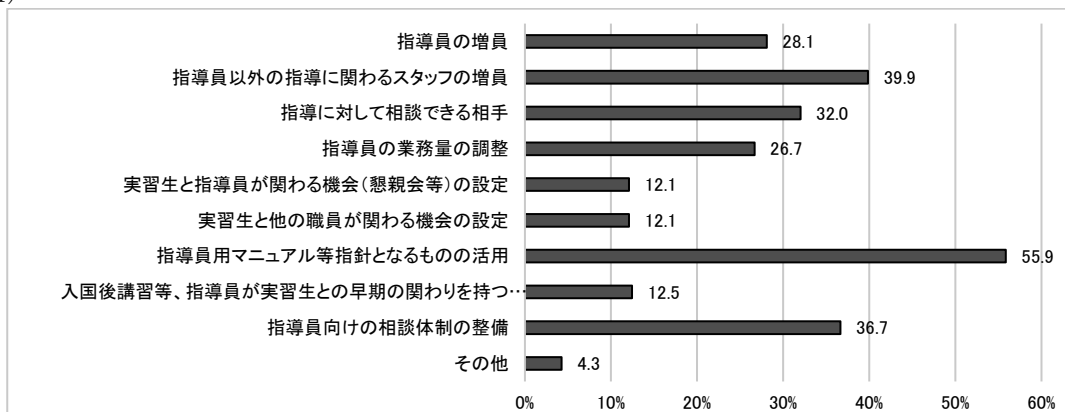


図表 II 問4 指導員としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=200)



- 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。

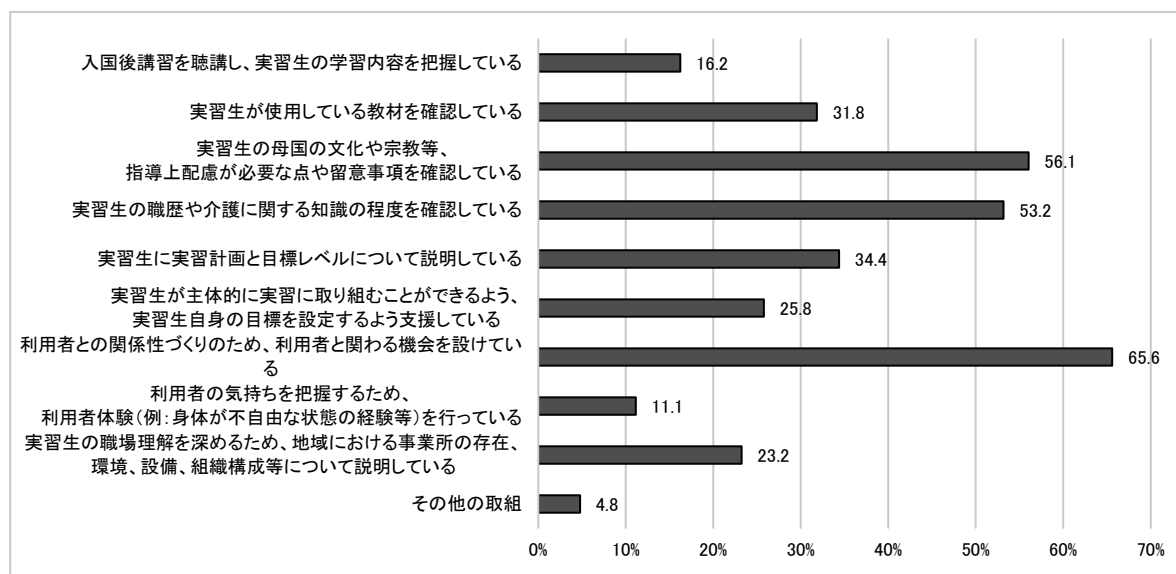
図表 II 問5 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思うか(特に必要と思うもの3つ)
(n=281)



【指導の進め方】

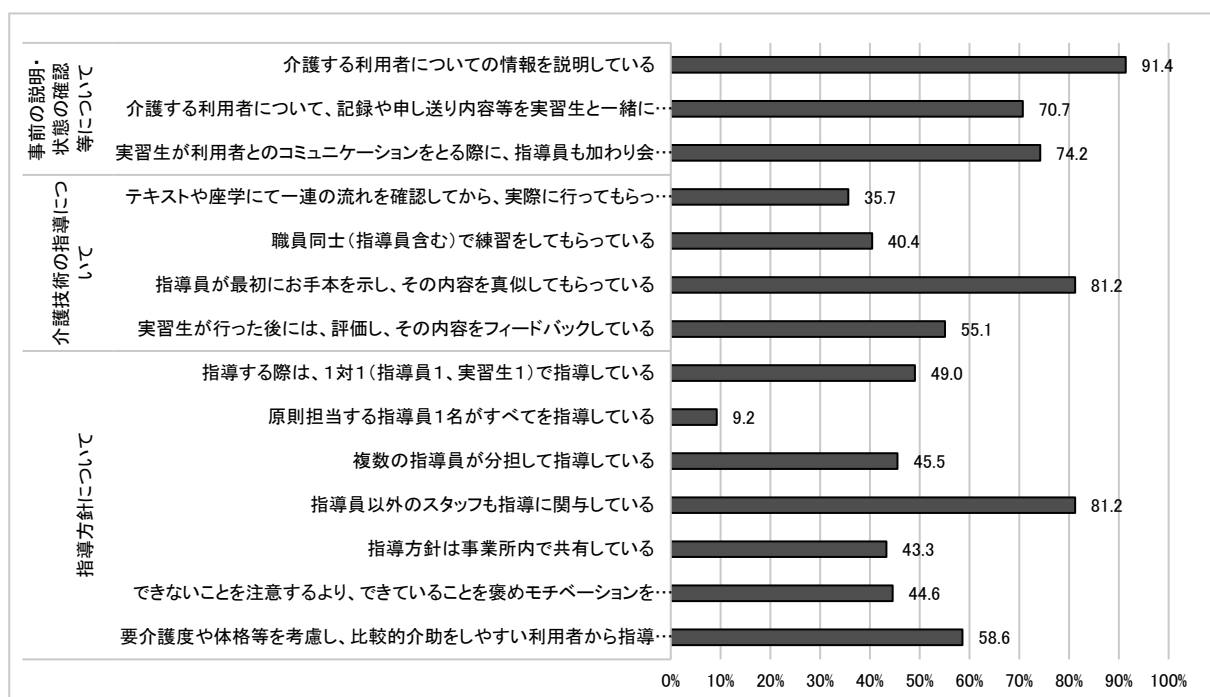
- 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていることとして、「利用者との関係性づくりのため、利用者に関わる機会を設けている」が 65.6%と最も多く、次いで「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している」が 56.1%、「実習生の職歴や介護に関する知識の程度を確認している」が 53.2%であった。一方で、「技能実習生に対して実習計画と目標レベルについて説明している」が 34.4%、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定するよう支援している」が 25.8%と実施率は低く、実習生に十分な目標が設定できていない可能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