

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。