

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

<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. 時間をおいてから、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。	
<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（ ）

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

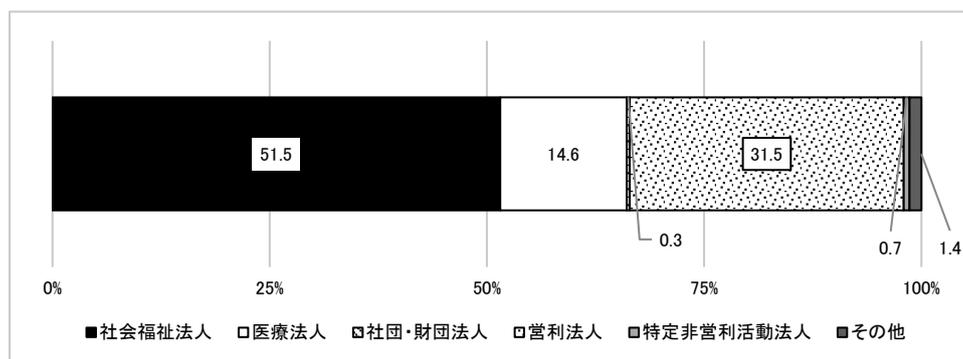
① 単純集計結果

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。

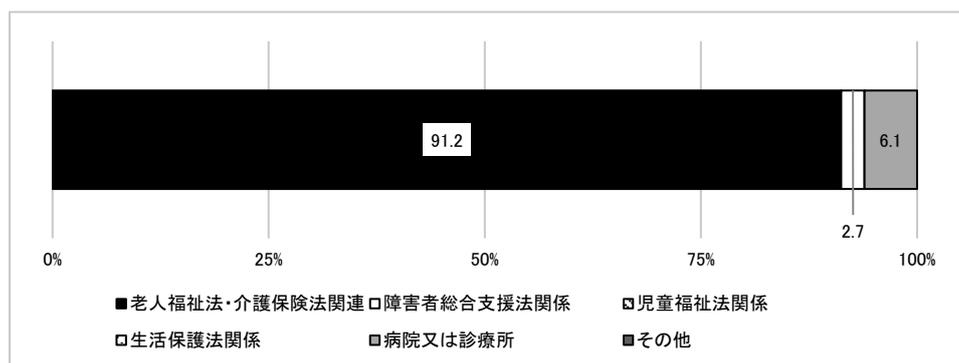
図表 事業所の開設者 (n=295)



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

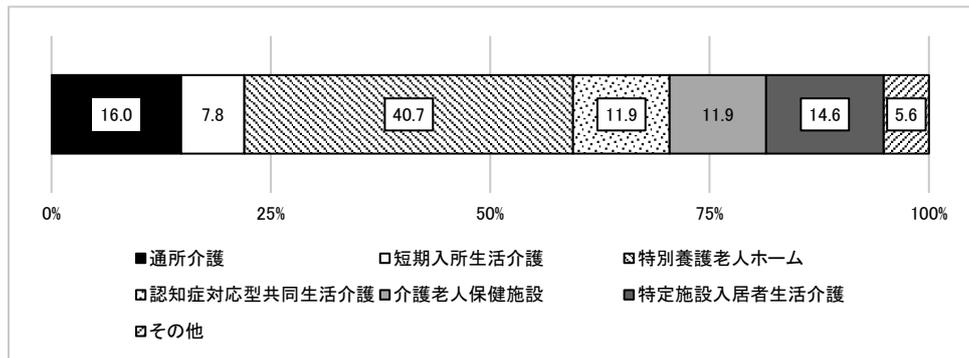
「老人福祉法・介護保険法関連」が91.2%と最も多く、「病院又は診療所」が6.1%、「障害者総合支援法関係」が2.7%であった。

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)



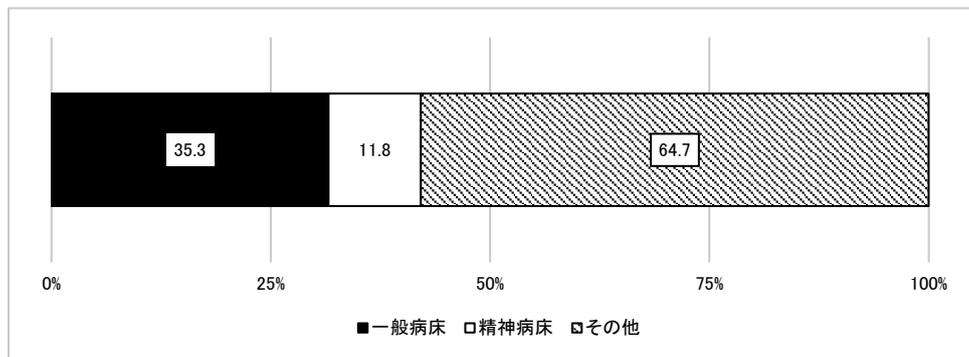
技能実習計画上登録しているサービス種別が「老人福祉法・介護保険法関連」である事業所の内訳は、「特別養護老人ホーム」が40.7%と最も多く、次いで「通所介護」が16.0%、「特定施設入居者生活介護」が14.6%であった。

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。

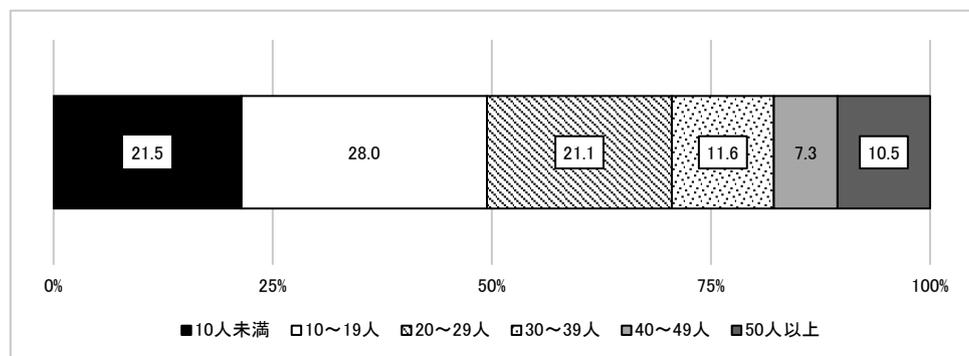
図表 事業所の技能実習計画上登録しているサービス種別「病院又は診療所」の内訳 (n=20)



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。

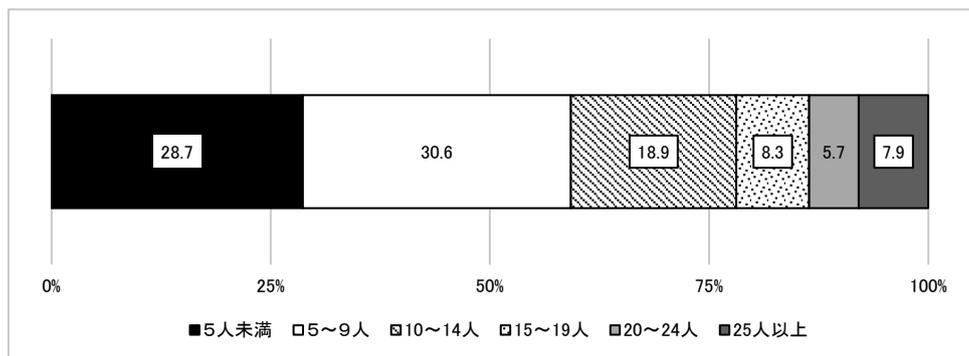
図表 事業所に勤務する常勤介護職員数 (n=275)



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。

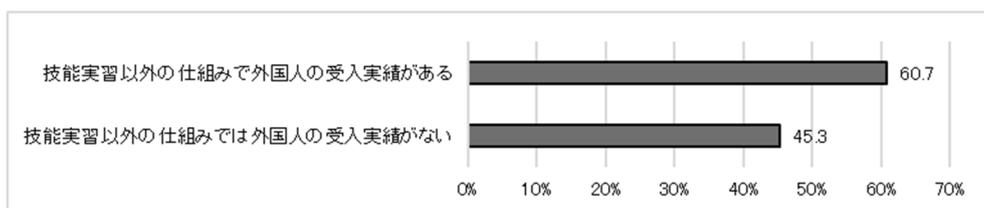
図表 事業所に勤務する非常勤介護職員数 (n=265)



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)

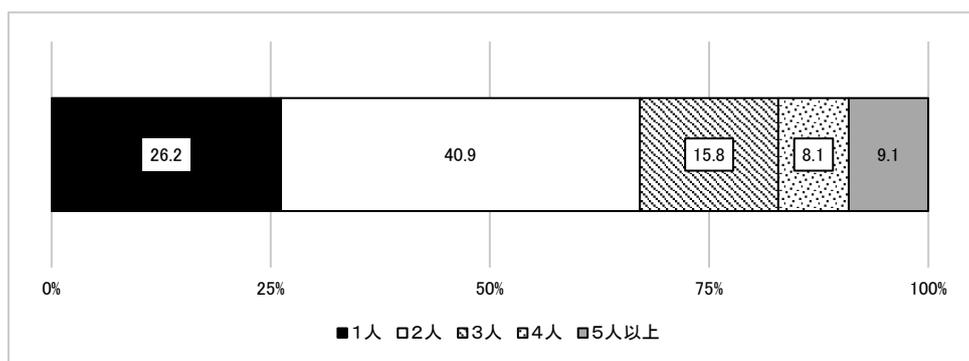


※事業所の技能実習以外の外国人の受入実績において無回答とした事業所を、「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」とみなした。

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。

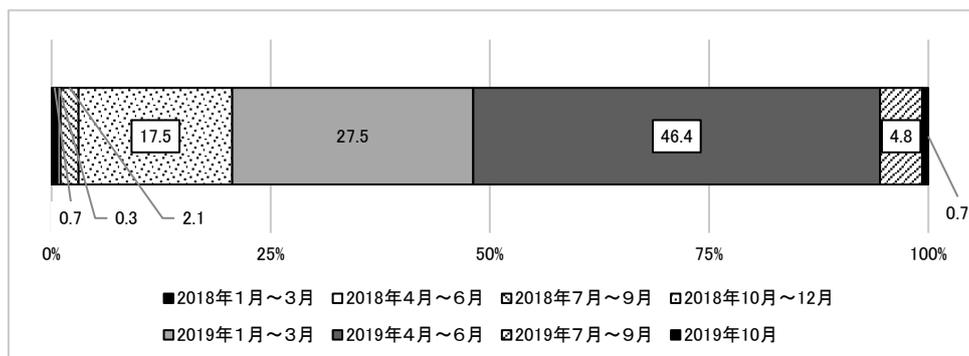
図表 事業所で働いている技能実習生の人数 (n=298)



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。

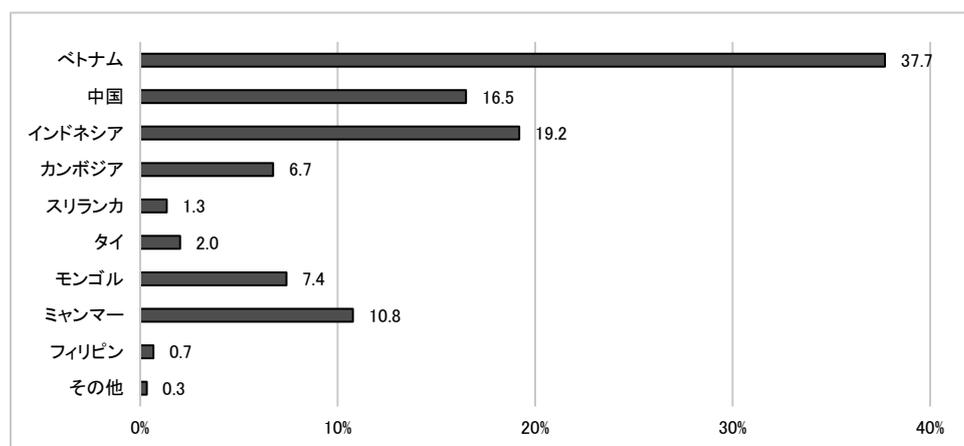
図表 1 人目の技能実習生の実習受入時期 (n=291)



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。

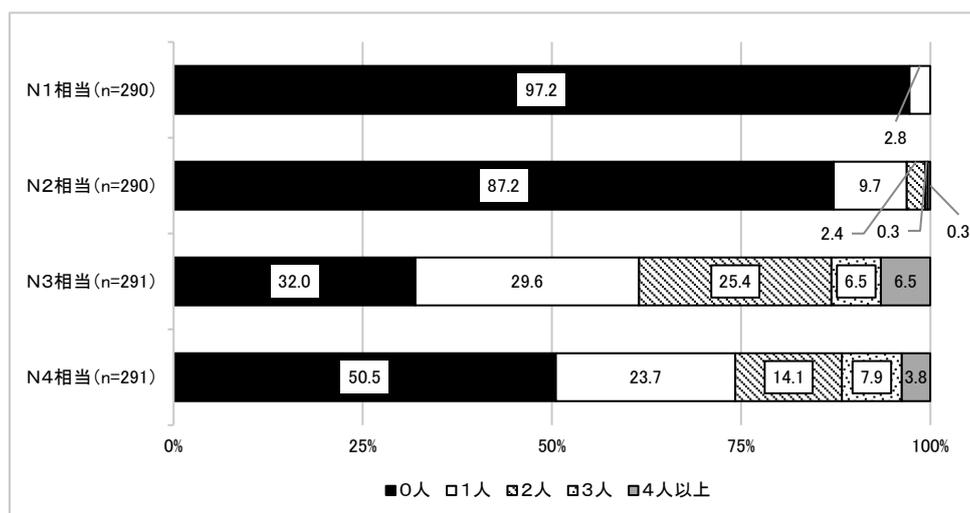
図表 技能実習生の国籍 (複数回答) (n=297)



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。

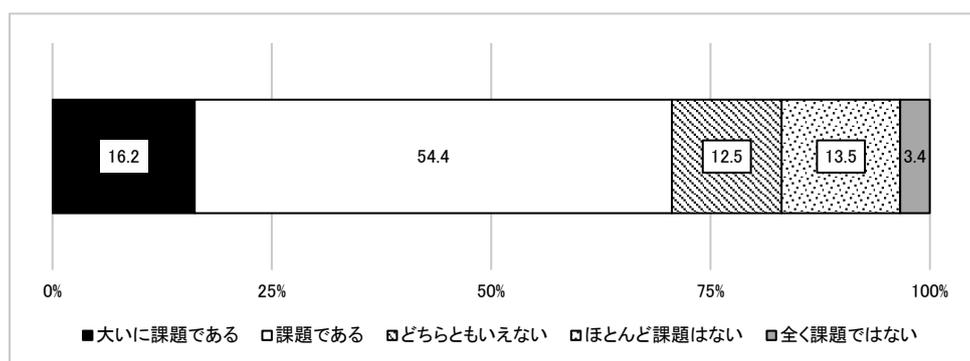
図表 技能実習生の受入時の日本語能力レベル別人数の割合



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。

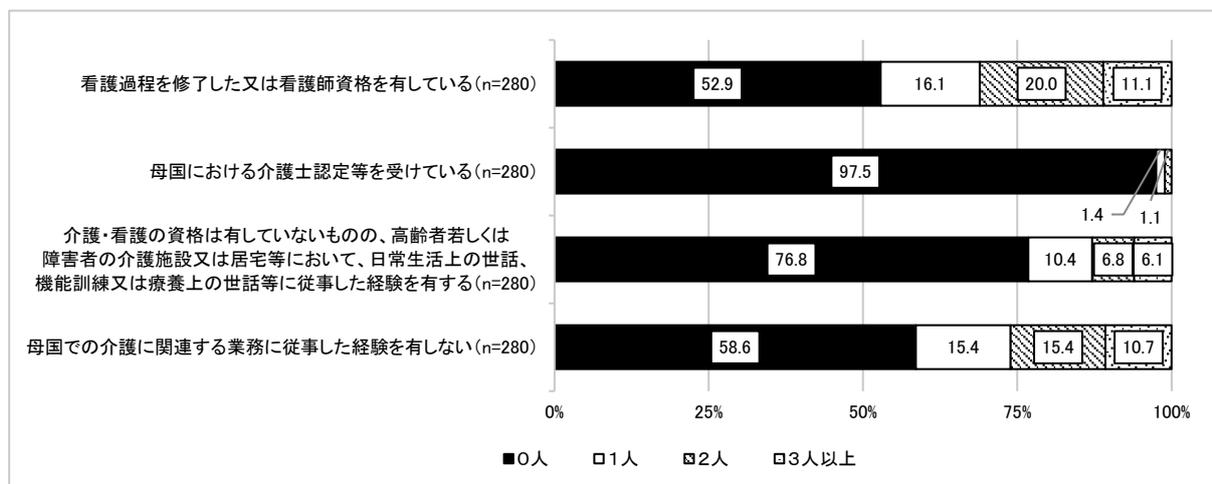
図表 技能実習生が技能を修得するにあたり、日本語能力レベルは課題となっているか (n=296)



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。

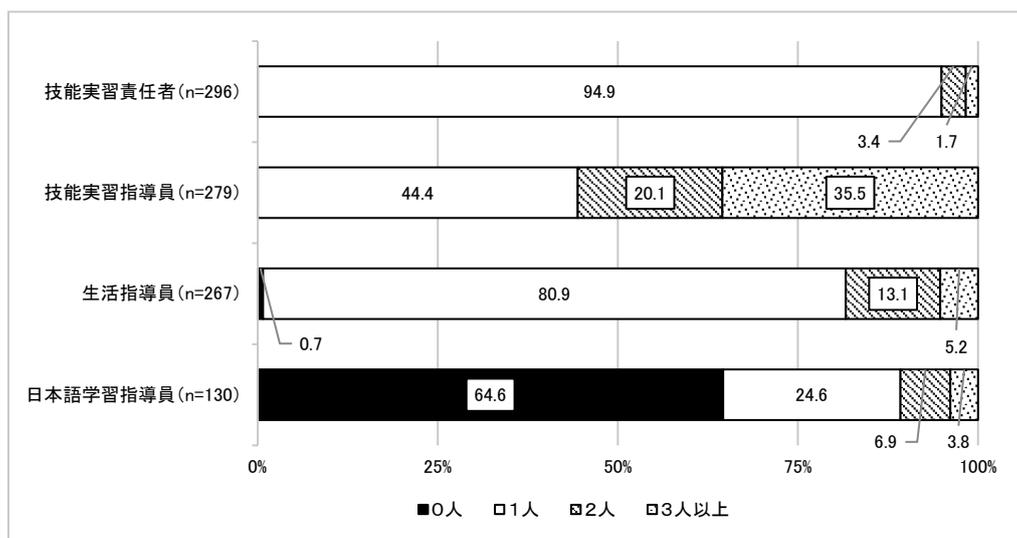
図表 技能実習生の母国での介護に関連する業務従事経験別の人数の割合



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。

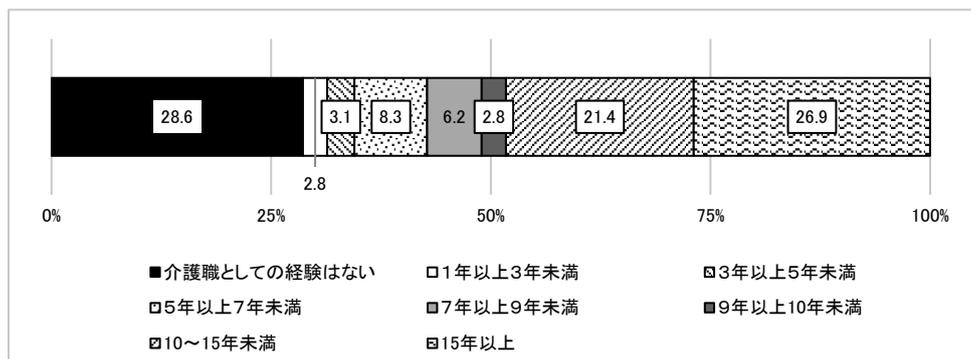
図表 技能実習に関連する職員の配置人数の割合



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。

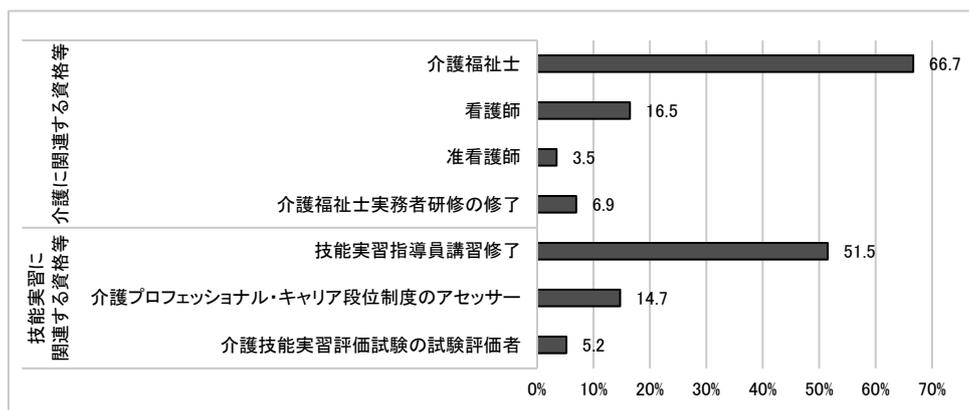
図表 介護職員としての経験年数別の割合 (n=290)



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。

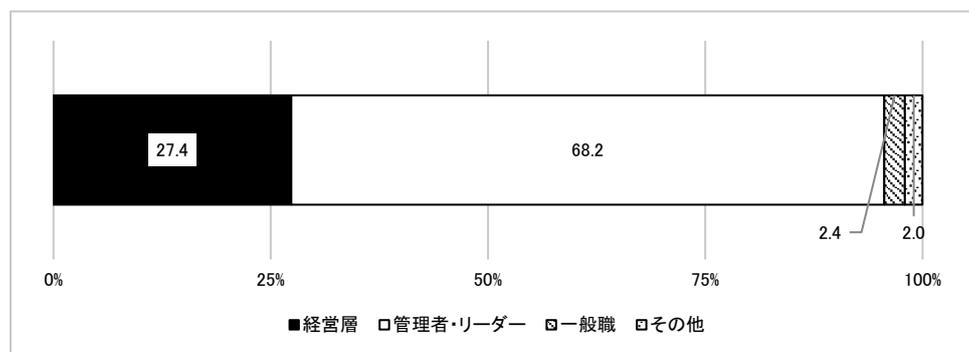
図表 保有資格等 (複数回答) (n=231)



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)

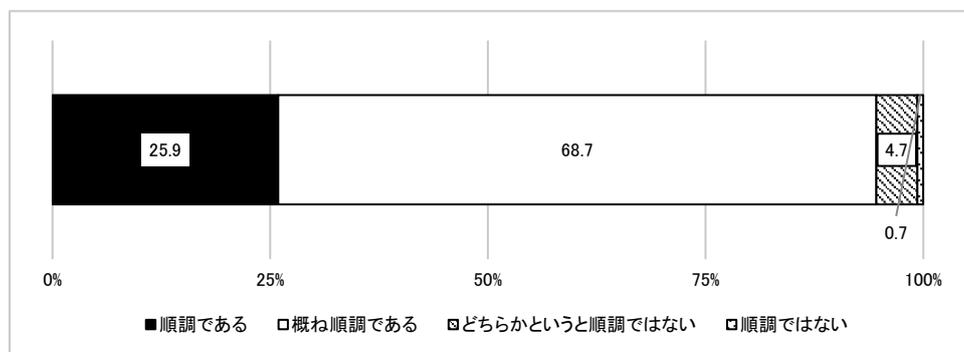


II. 事業所の技能実習の状況や実感

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)

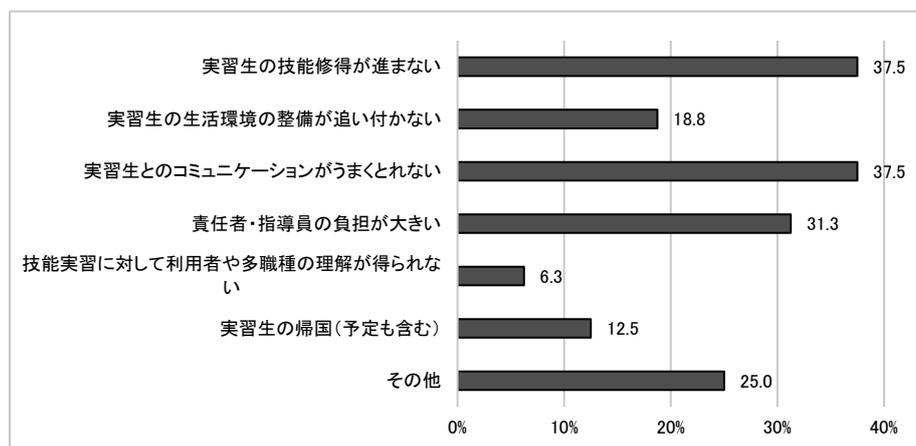


【II問1で「どちらかというとな順調ではない」もしくは「順調ではない」と回答した方のみ】

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。

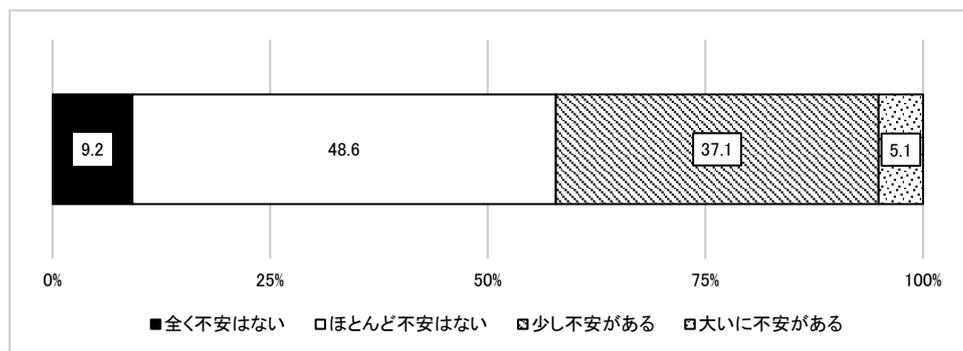
図表 技能実習生の受入が順調ではない理由 (複数回答) (n=16)



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)

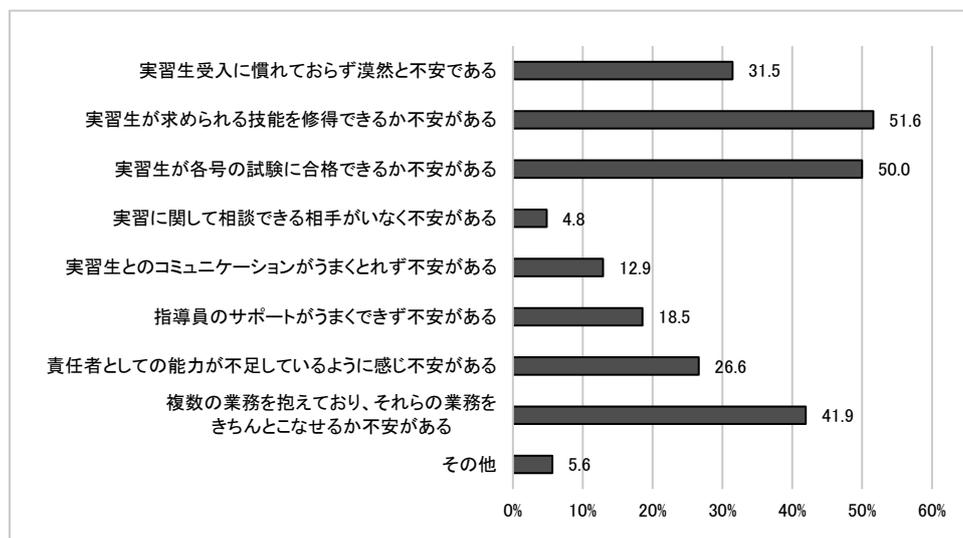


【Ⅱ問3で「少し不安がある」もしくは「大いに不安がある」と回答した方のみ】

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。

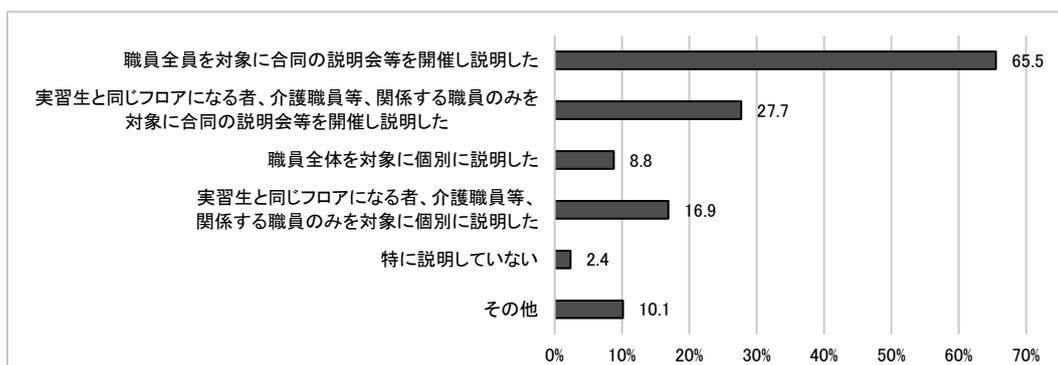
図表 技能実習責任者としての役割に不安を感じる理由 (複数回答) (n=124)



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）

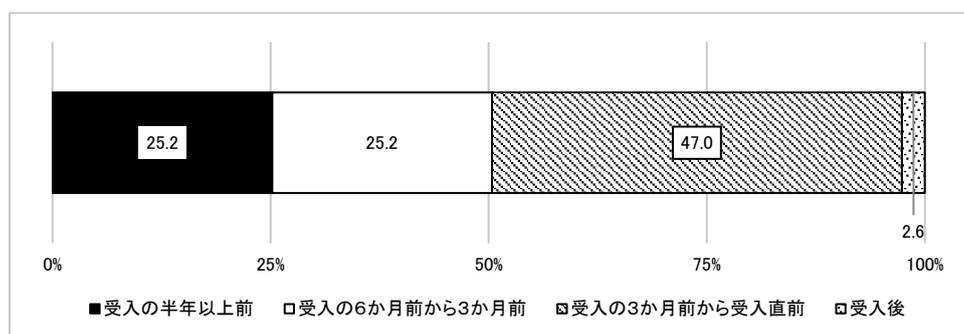


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」～「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に個別に説明した」と回答した方のみ】

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）

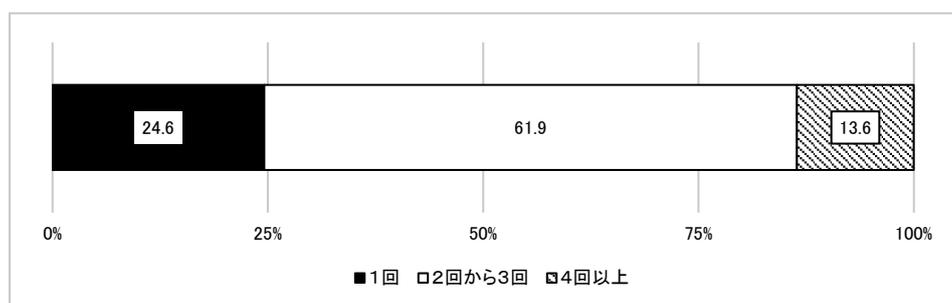


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」もしくは「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」と回答した方のみ】

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）

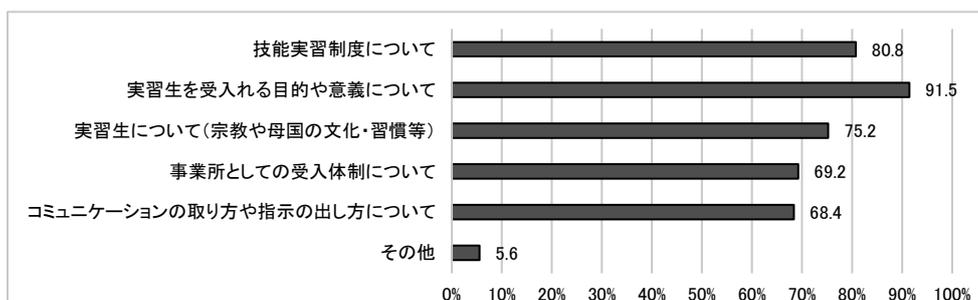


【Ⅱ問5で「職員全員を対象に合同の説明会等を開催し説明した」もしくは「実習生と同じフロアになる者、介護職員等、関係する職員のみを対象に合同の説明会等を開催し説明した」と回答した方のみ】

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。

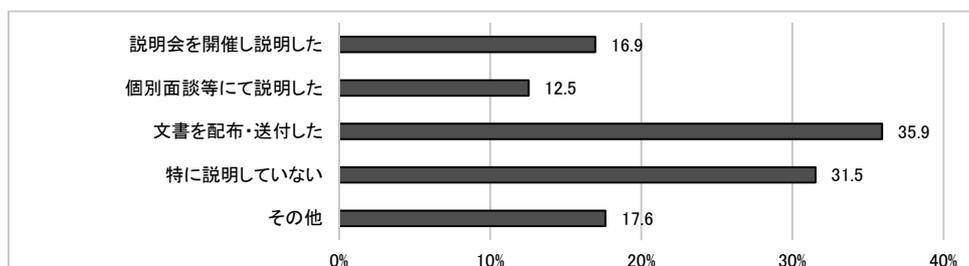
図表 説明の内容（複数回答）（n=234）



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）

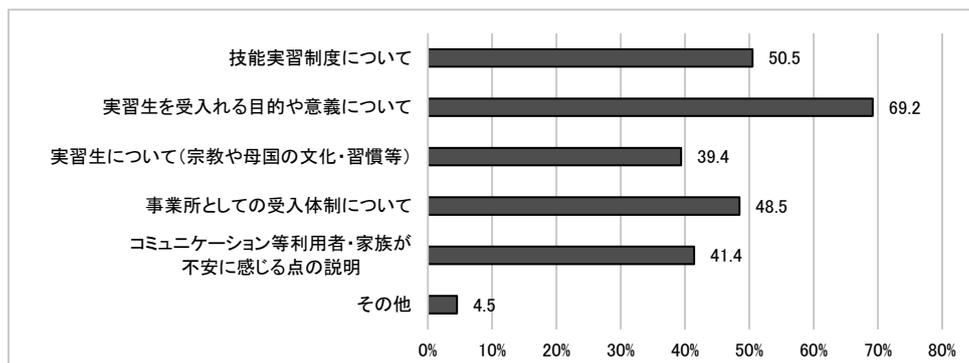


【Ⅱ問9で「特に説明していない」と回答した方は除く】

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。

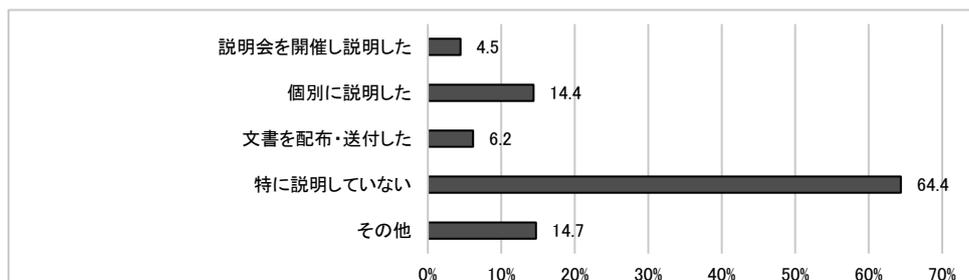
図表 利用者・家族に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容（複数回答）（n=198）



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）

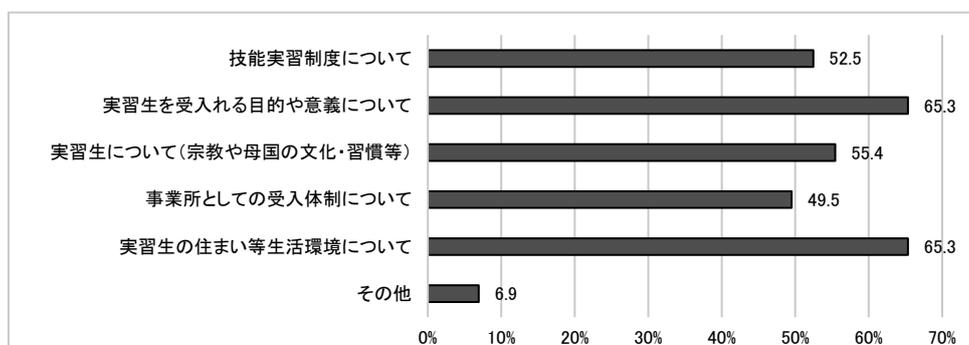


【Ⅱ問 11 で「特に説明していない」と回答した方は除く】

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。

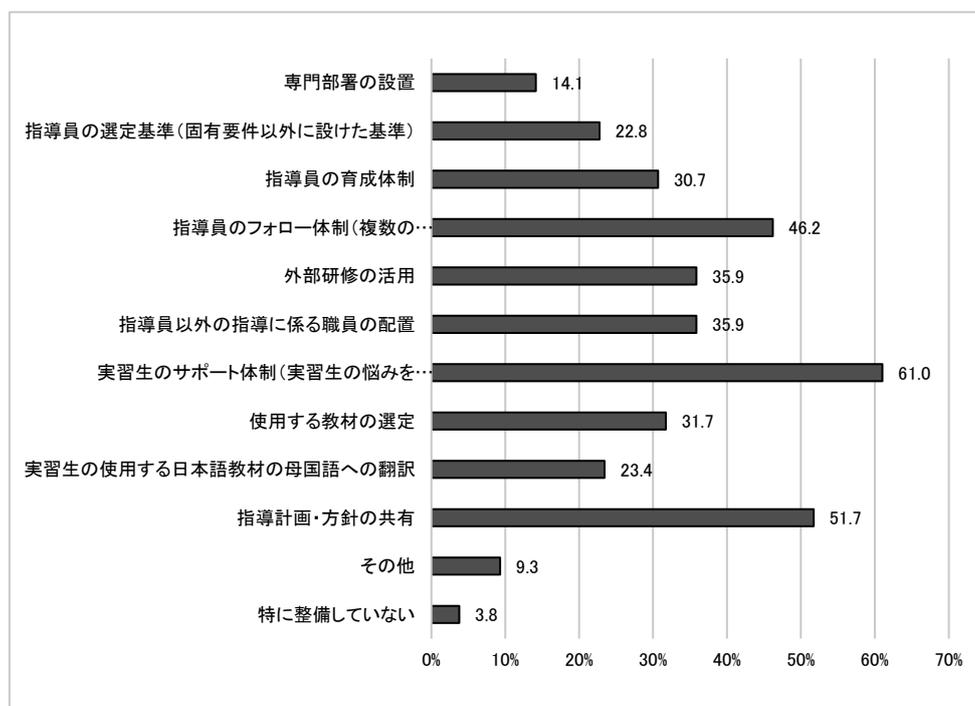
図表 地域住民に対して行った技能実習生の受入に関する説明の内容（複数回答）（n=101）



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。

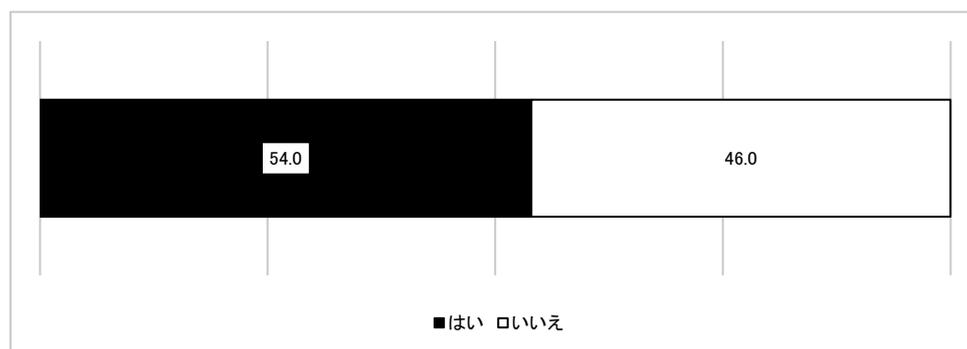
図表 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしたか（複数回答）（n=290）



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）

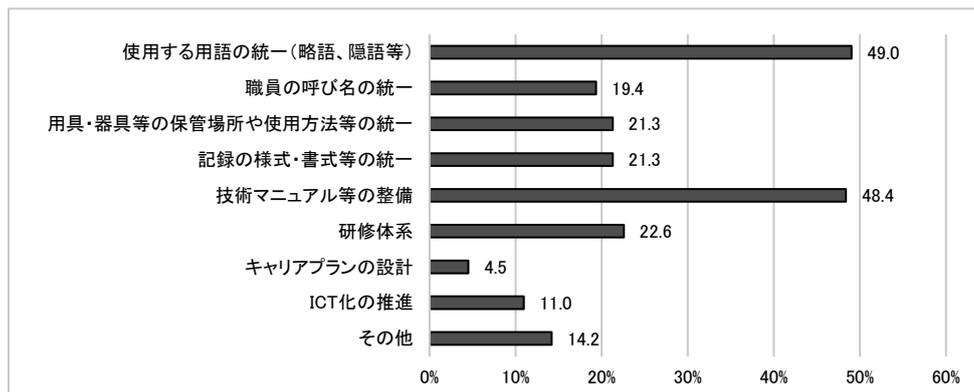


【Ⅱ問 14で「はい」と回答した方のみ】

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。

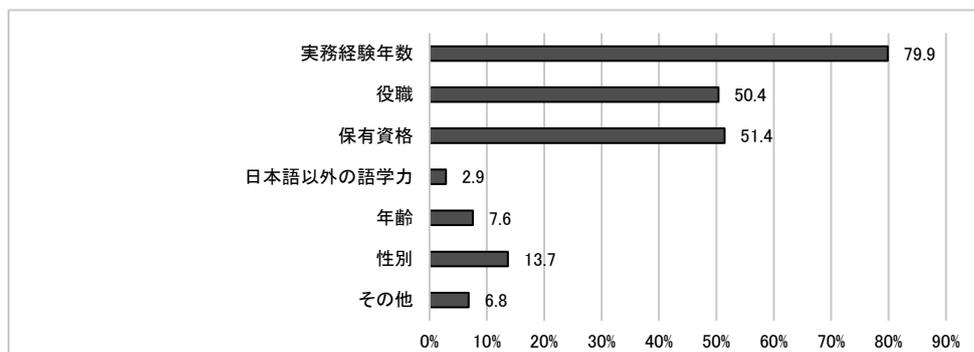
図表 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直したか（複数回答）（n=155）



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。

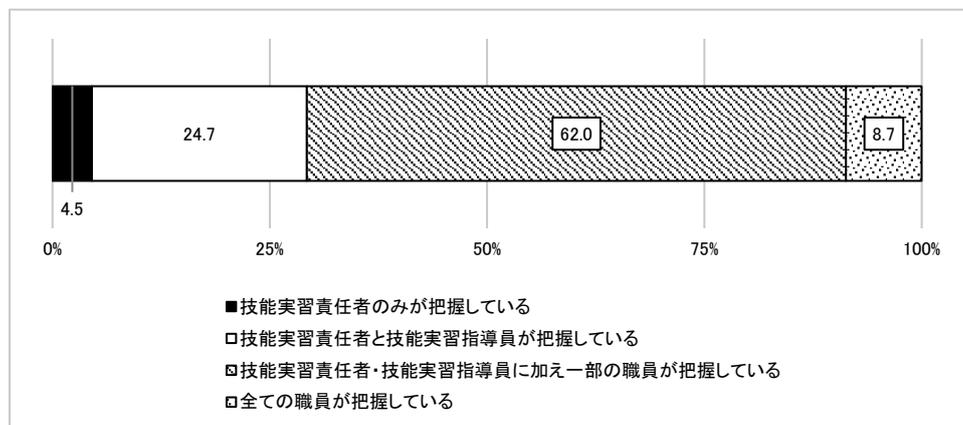
図表 技能実習指導員の選定について、選定基準はあったか（複数回答）（n=278）



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）

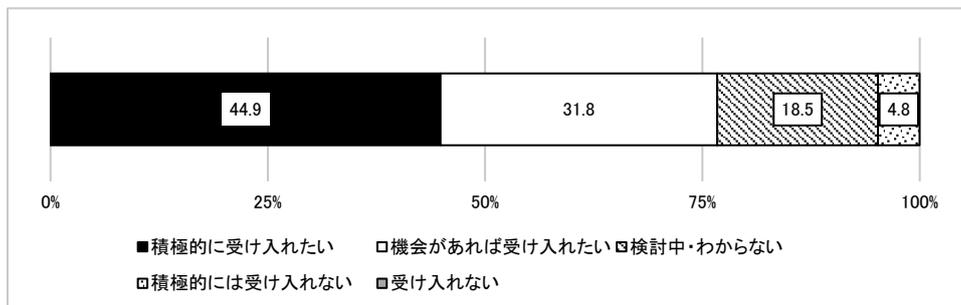


Ⅲ. 今後の技能実習生の受入意向および要望

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)

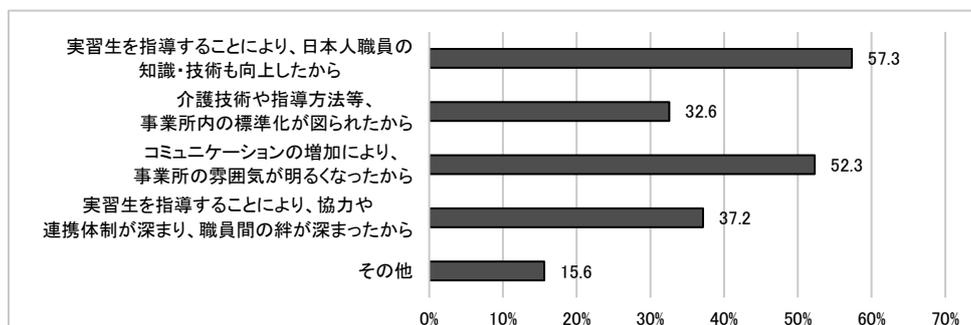


【Ⅲ問1で「積極的に受け入れたい」もしくは「機会があれば受け入れたい」と回答した方のみ】

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)

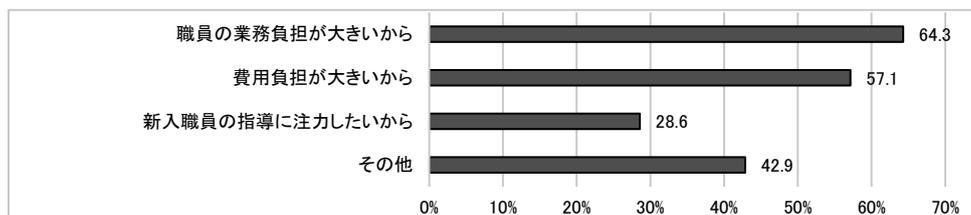


【Ⅲ問1で「積極的に受け入れない」もしくは「受け入れない」と回答した方のみ】

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)

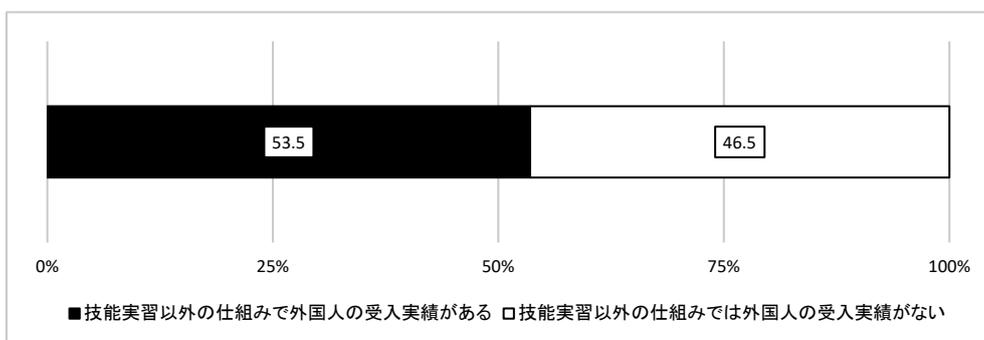


② クロス集計（Ⅱ問3不安感）

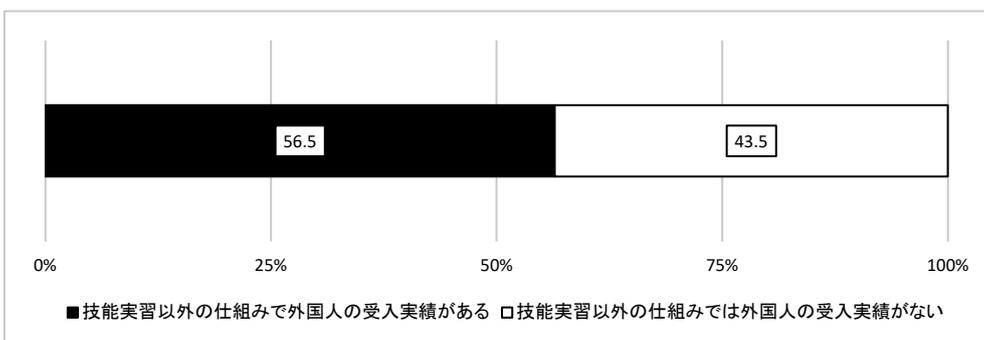
※不安感について、「全く不安はない」、「ほとんど不安はない」と回答したものを「不安はない」とした。また、「少し不安がある」、「大いに不安がある」と回答したものを「不安がある」として集計を実施している。

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）



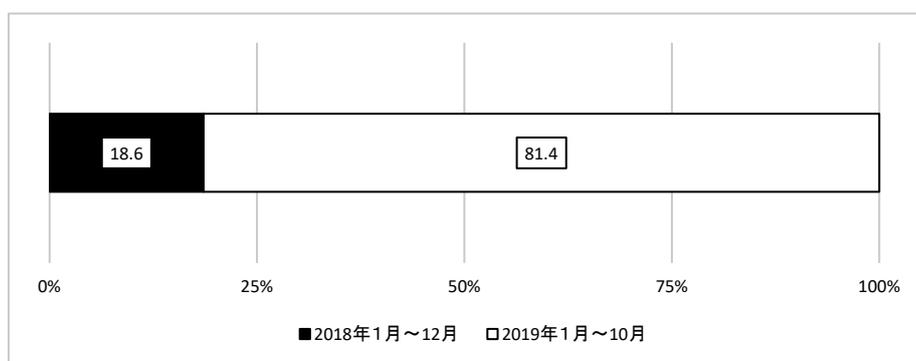
図表 「不安がある」と回答（n=124）



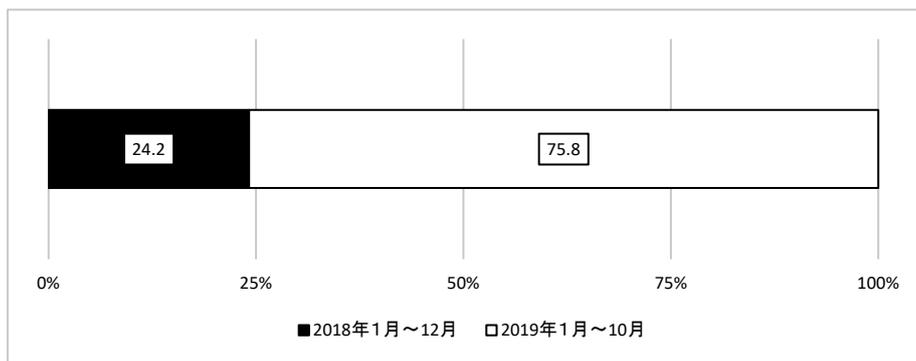
I問6 1人目の技能実習生の実習受入時期

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）



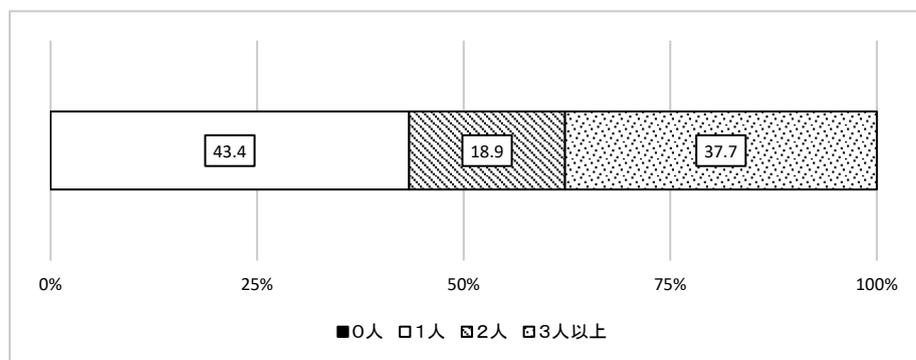
図表 「不安がある」と回答 (n=120)



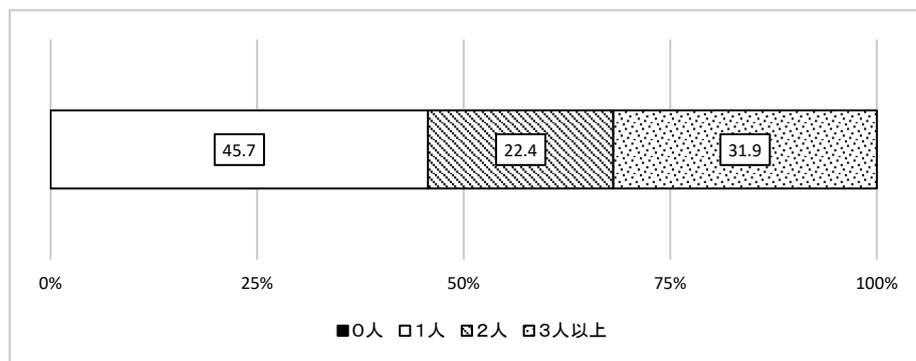
I 問 11 技能実習に関連する職員（技能実習指導員）の配置人数

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)

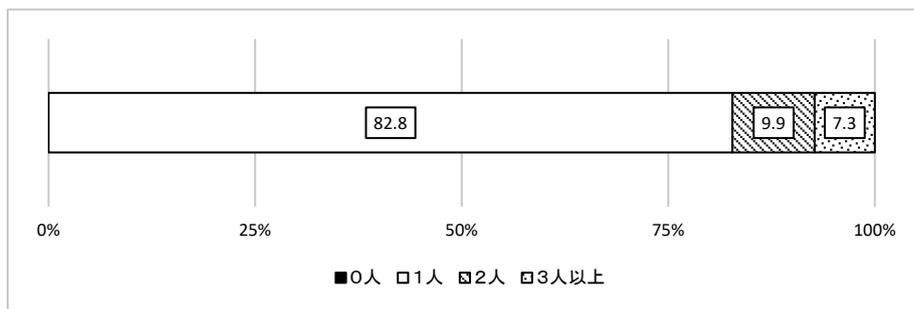


図表 「不安がある」と回答 (n=116)

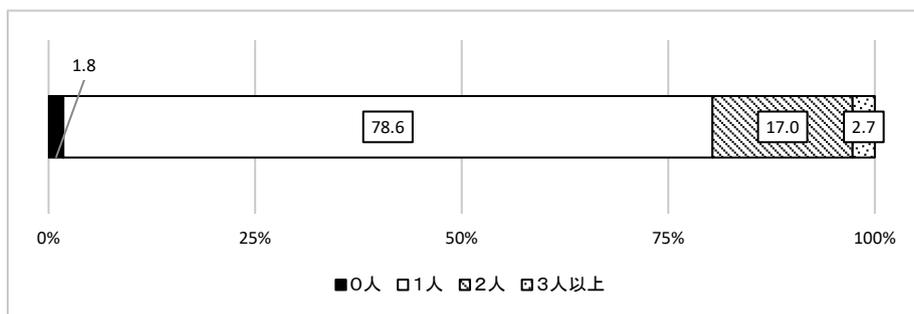


I 問 11 技能実習に関連する職員（生活指導員）の配置人数

図表 「不安はない」と回答 (n=151)



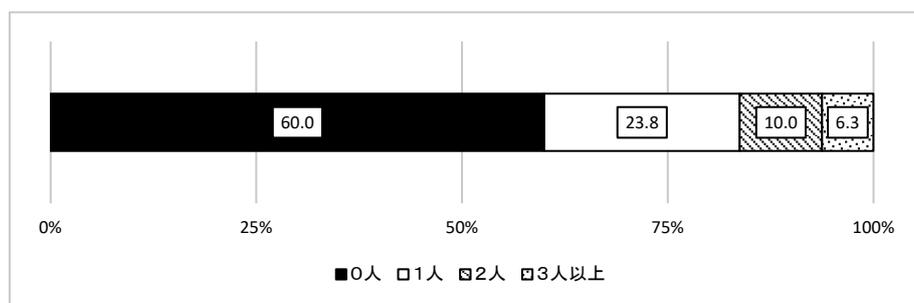
図表 「不安がある」と回答 (n=112)



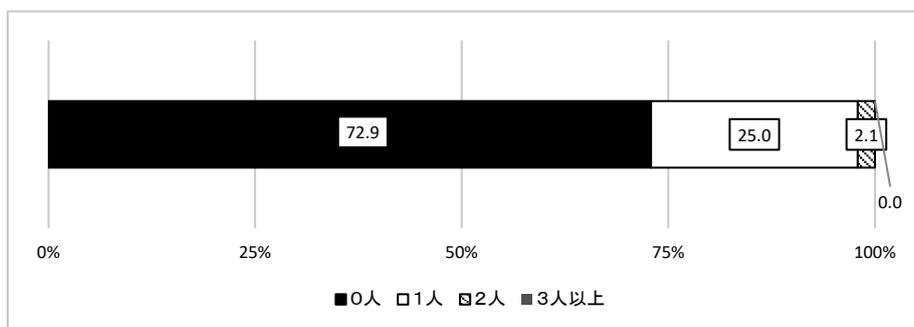
I 問 11 技能実習に関連する職員（日本語学習指導員）の配置人数

「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)



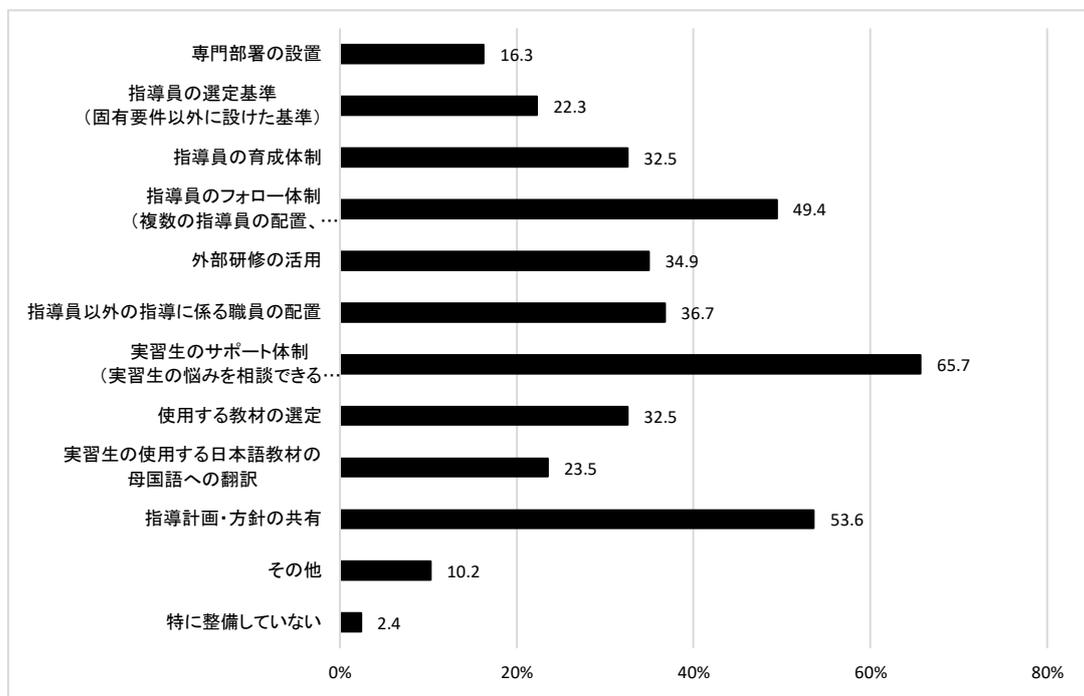
図表 「不安がある」と回答 (n=48)



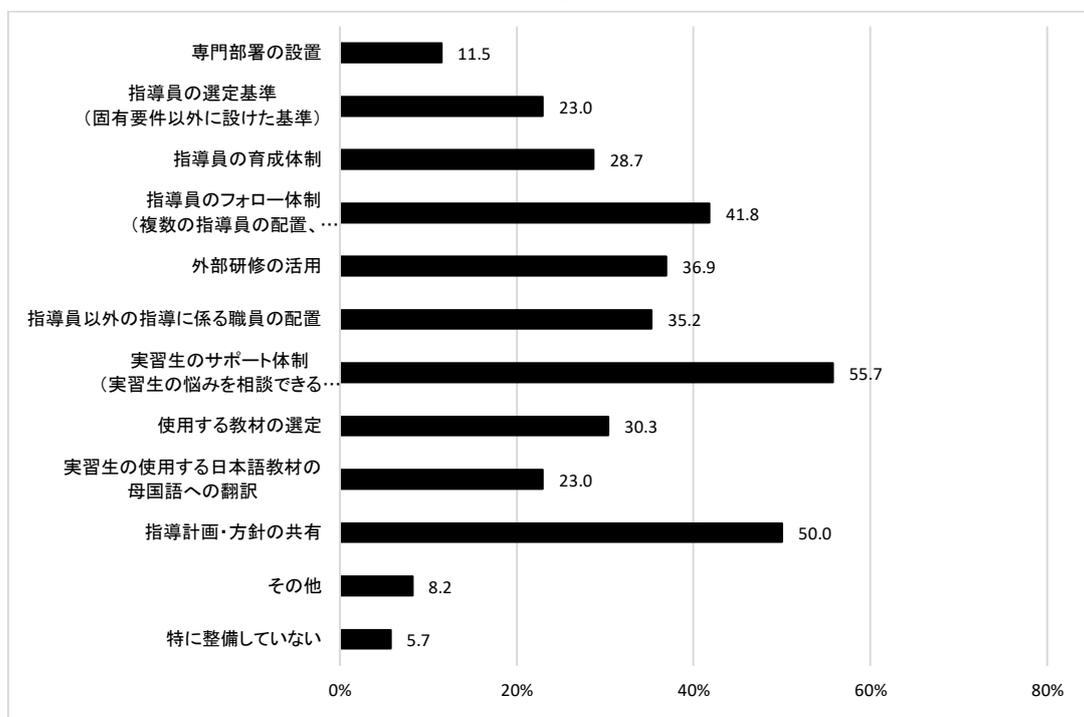
Ⅱ問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか（複数回答）

「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)

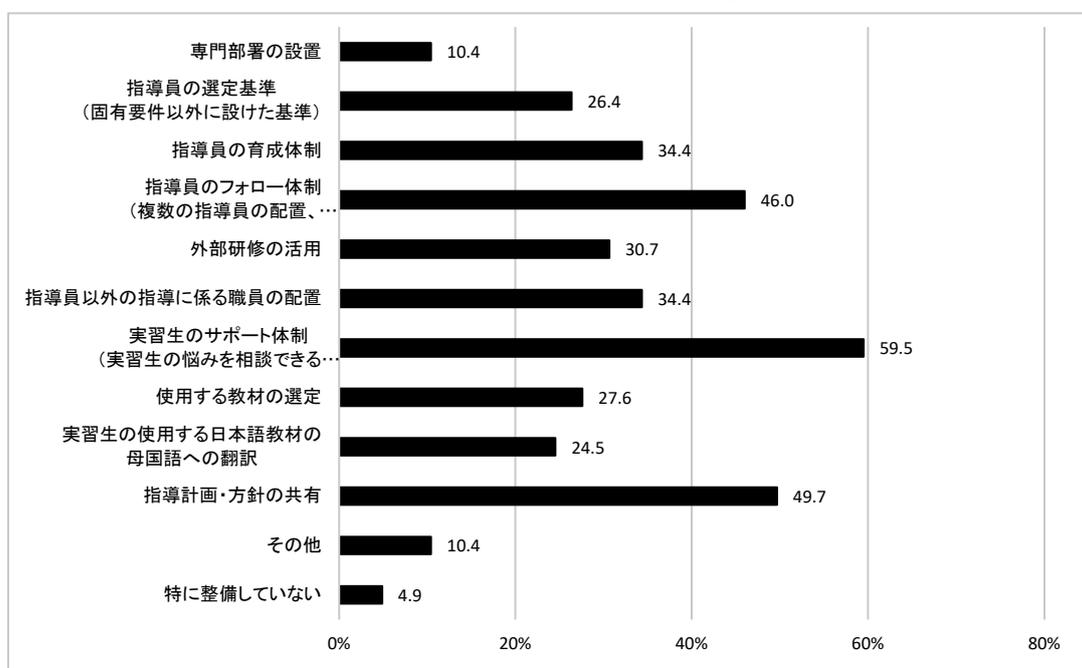


Ⅱ問 13 技能実習生を受け入れるにあたって、どのような事前準備をしましたか（複数回答）

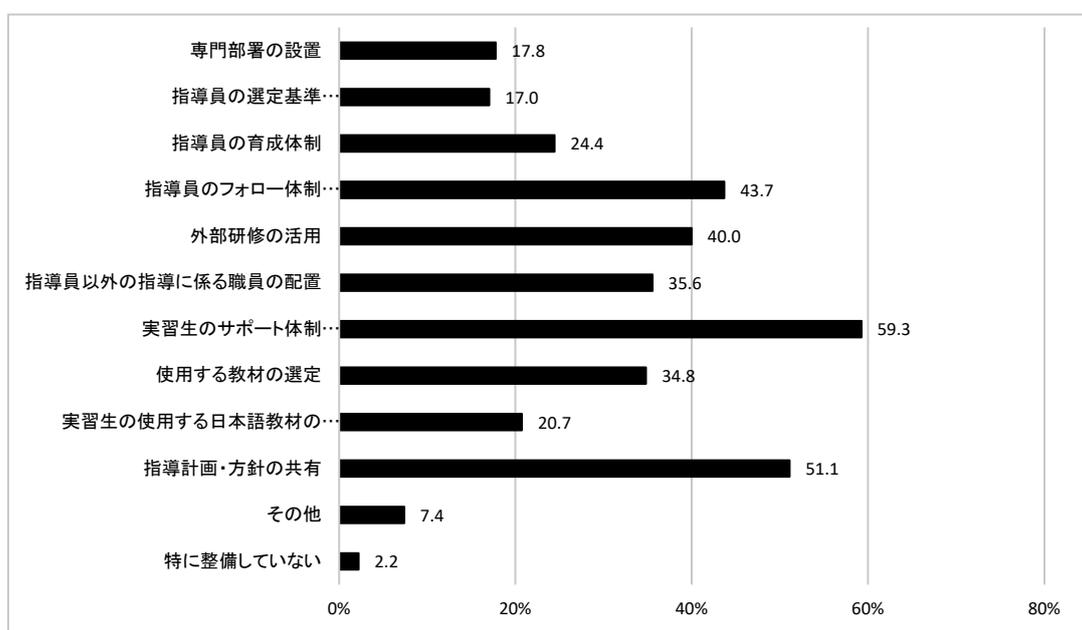
※ 技能実習以外の外国人の受入実績とのクロス集計

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）

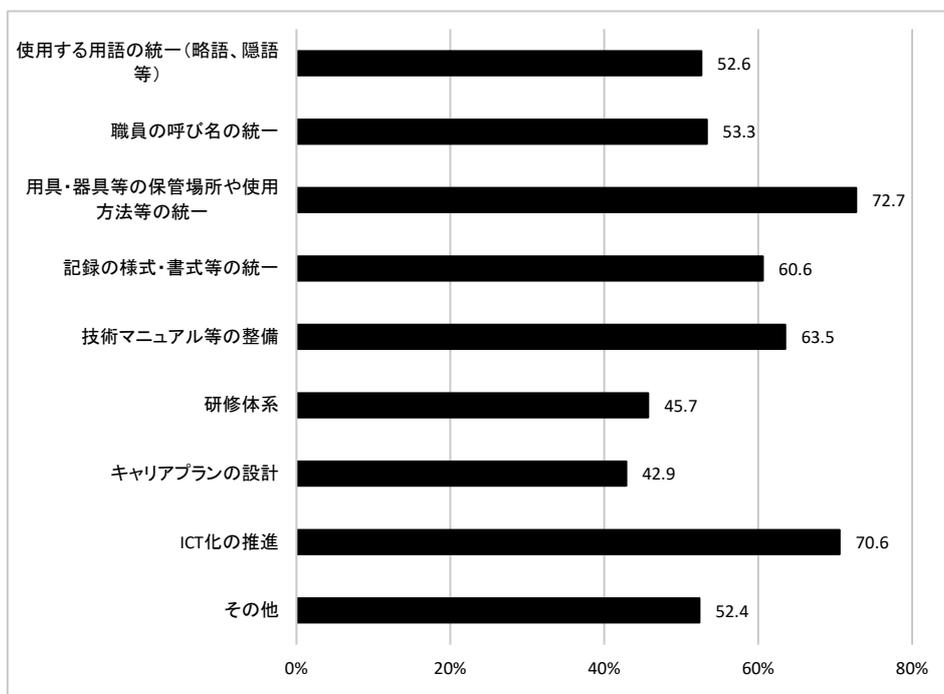


※事業所の技能実習以外の外国人の受入実績において無回答とした事業所を、「技能実習以外の仕組みでは受入実績がない」とみなした。

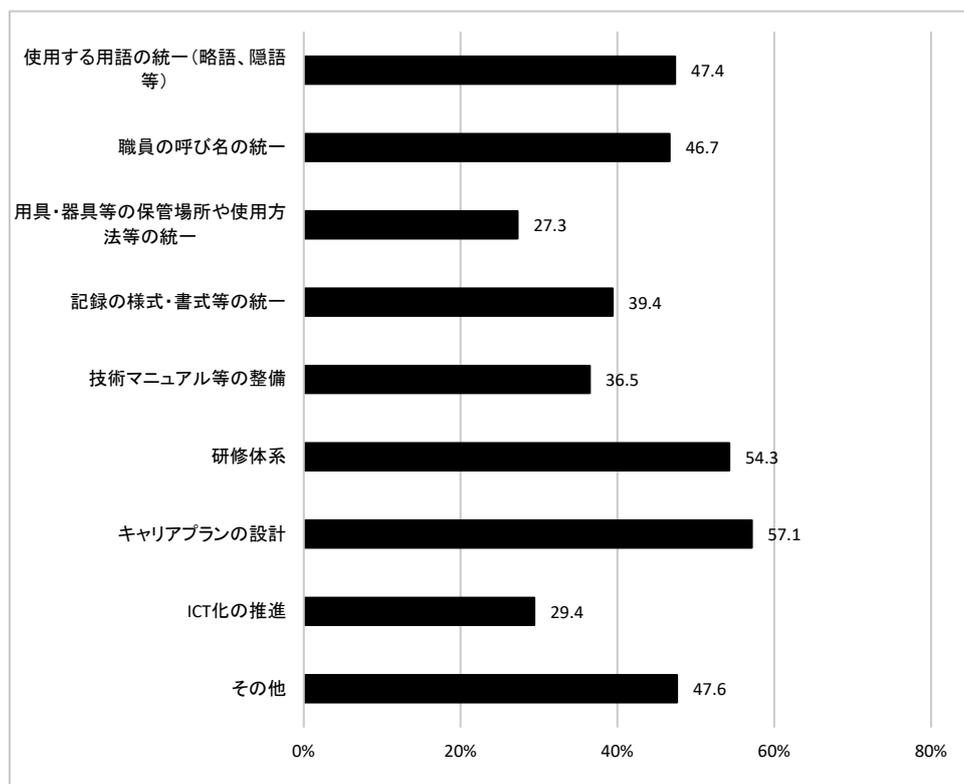
Ⅱ問 15 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（複数回答）

「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）

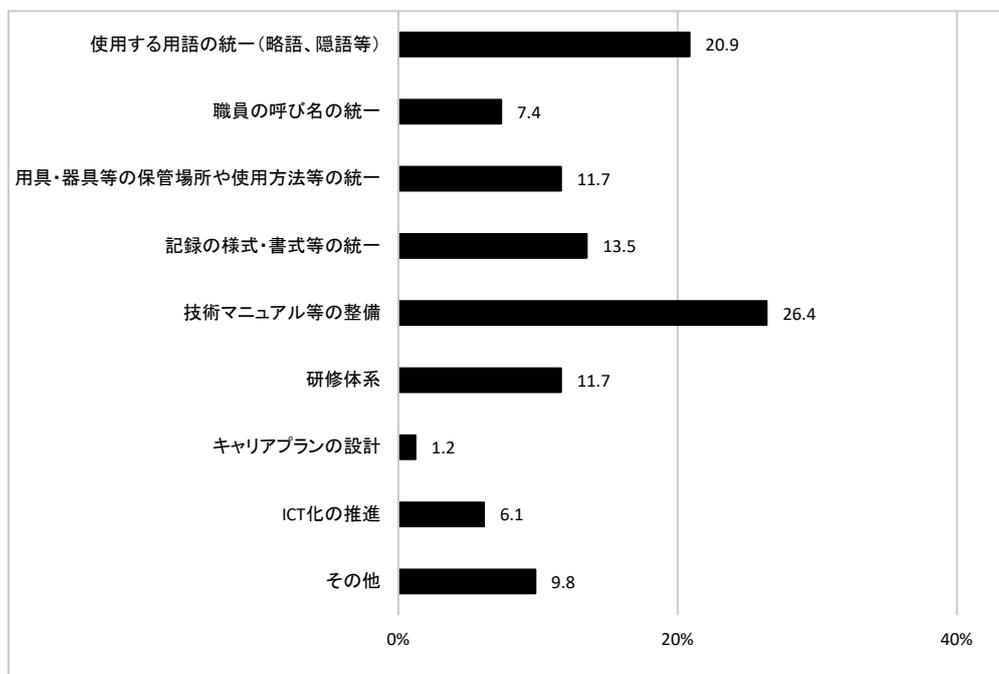


Ⅱ問 15 技能実習生の受入にあたりどのようなことを見直しましたか（複数回答）

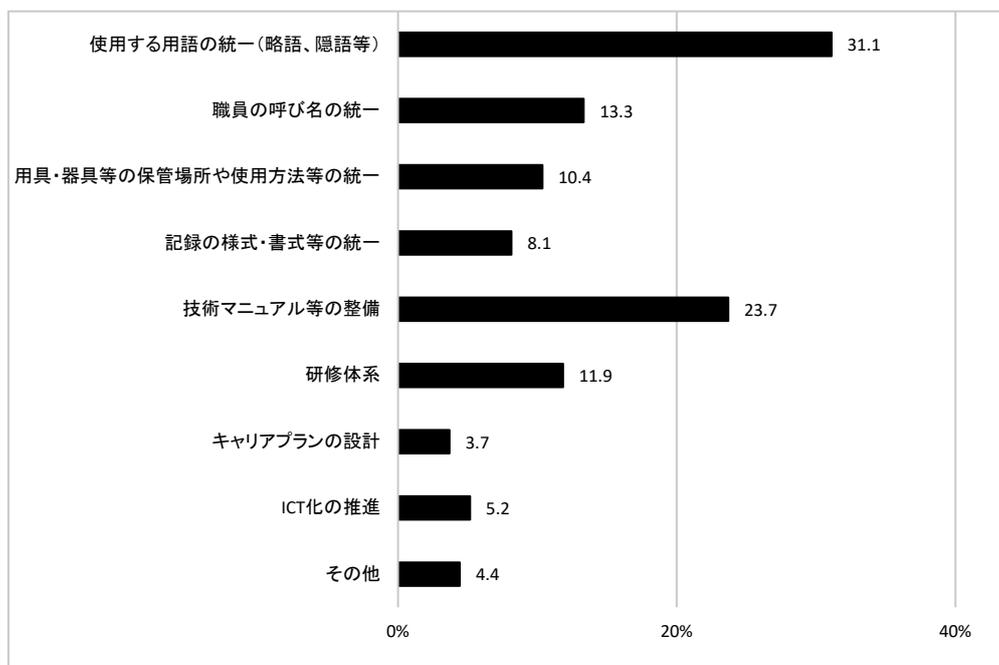
技能実習以外の受入実績とのクロス集計

「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

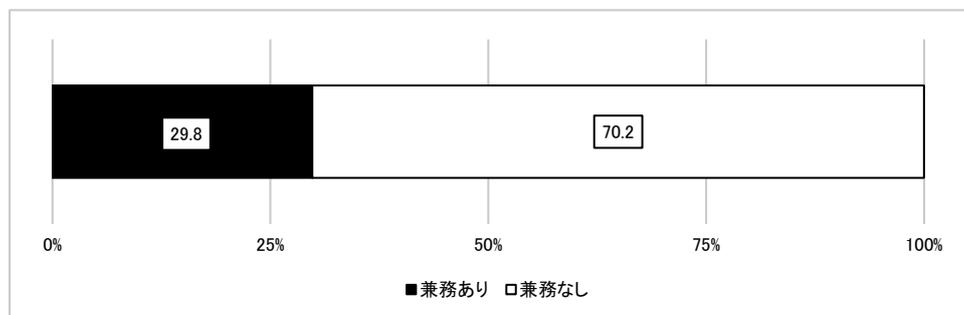
① 単純集計

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)

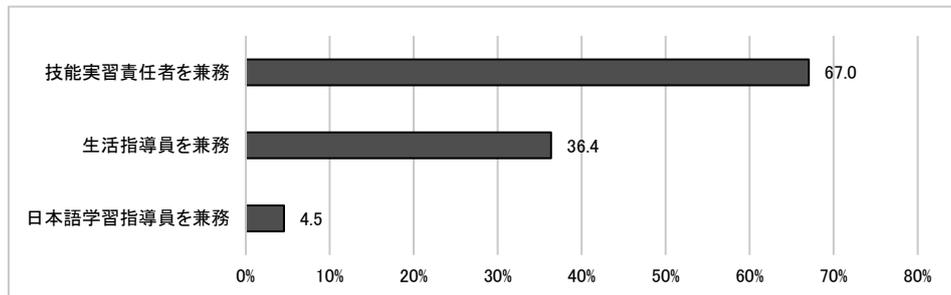


【I 問1で「兼務あり」と回答した方のみ】

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。

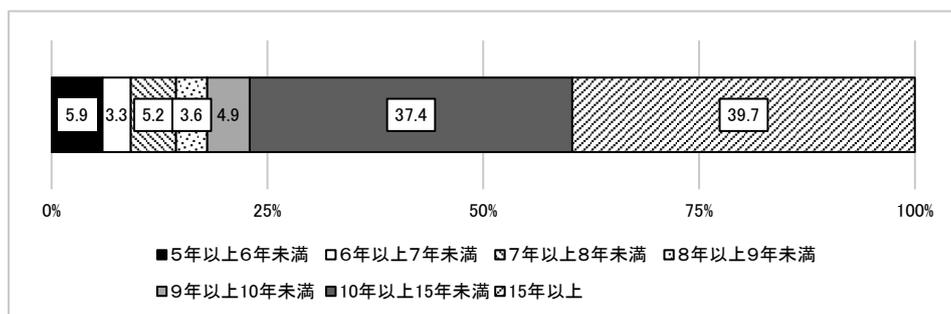
図表 兼務の状況 (複数回答) (n=88)



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。

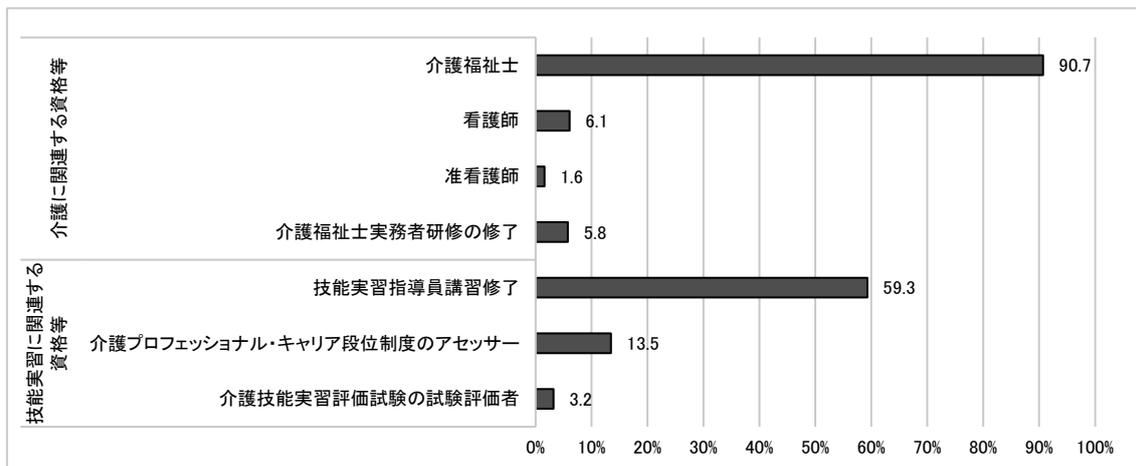
図表 経験年数 (n=305)



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。

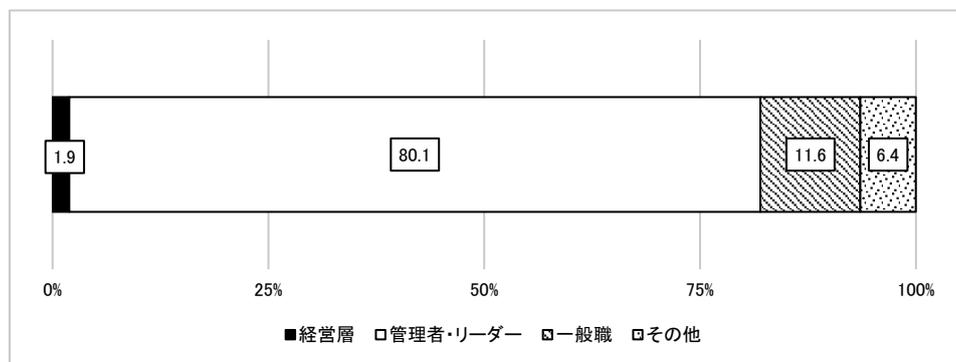
図表 保有資格等（複数回答）（n=312）



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。

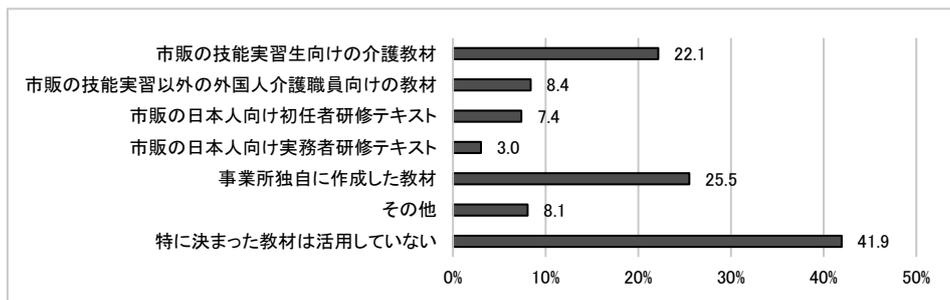
図表 役職等について（n=311）



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）

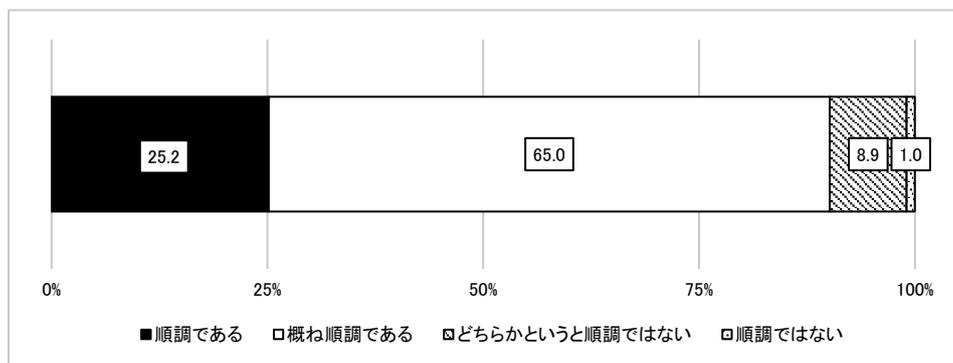


II. 事業所の技能実習の状況や実感

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）

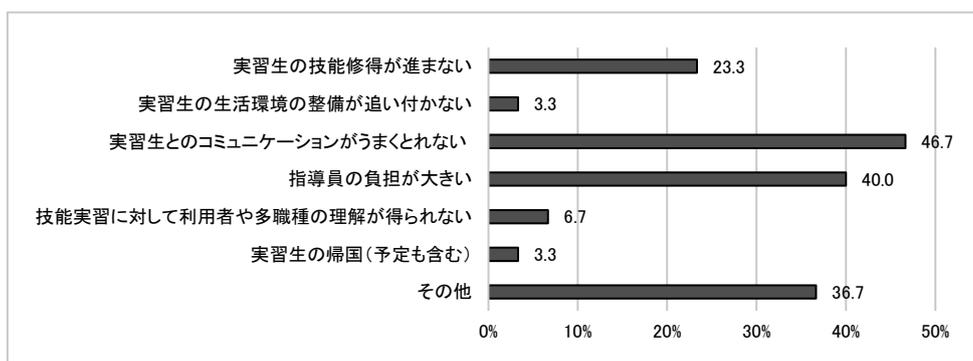


【II 問 1 で「どちらかという順調ではない」もしくは「順調ではない」と回答した方のみ】

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。

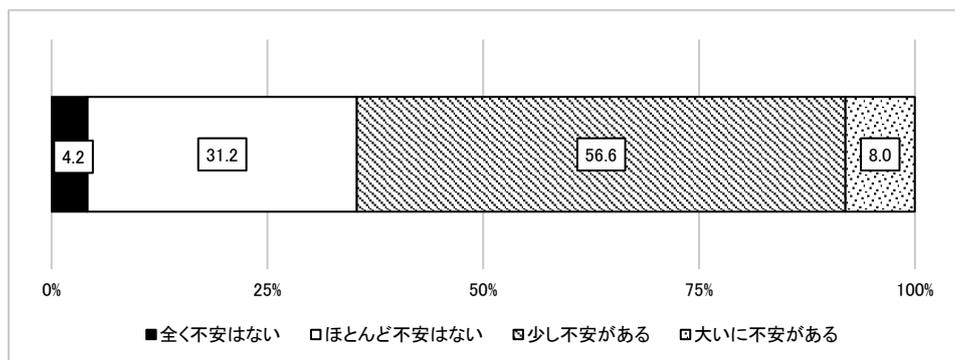
図表 技能実習生の受入が順調ではないと思う理由（複数回答）（n=30）



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)

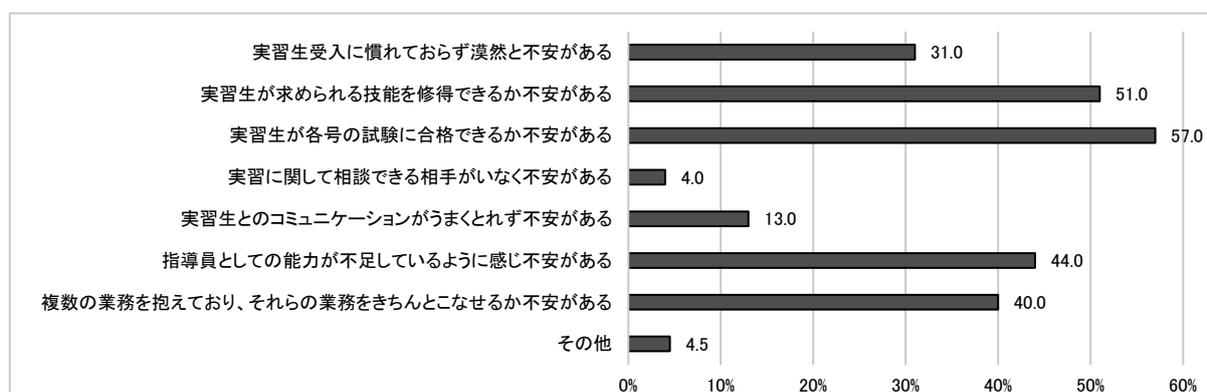


【Ⅱ問3で「少し不安がある」もしくは「大いに不安がある」と回答した方のみ】

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)

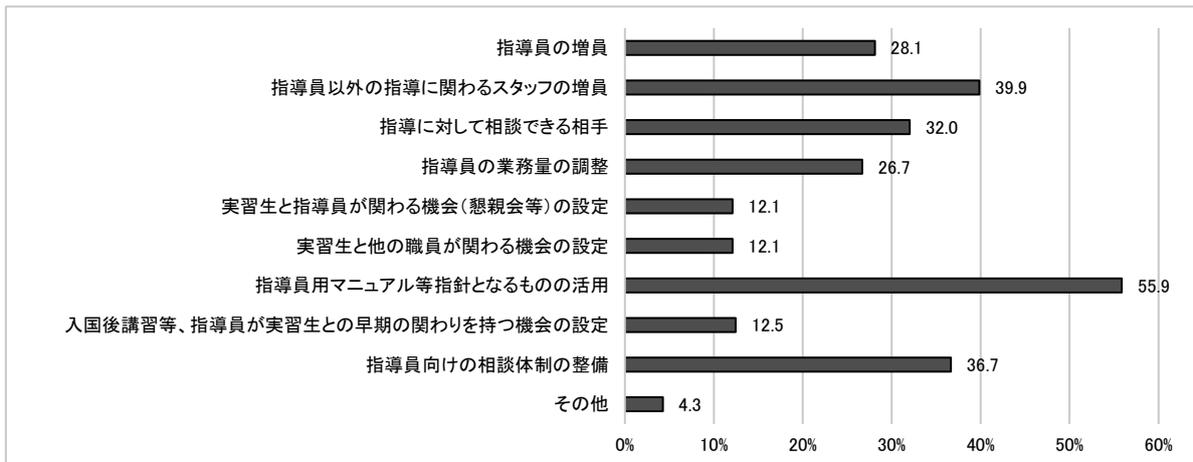


Ⅱ問5 指導員に対してどのような支援があれば、不安は解消されると思いますか (特に必要と思うもの3つ)

「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)

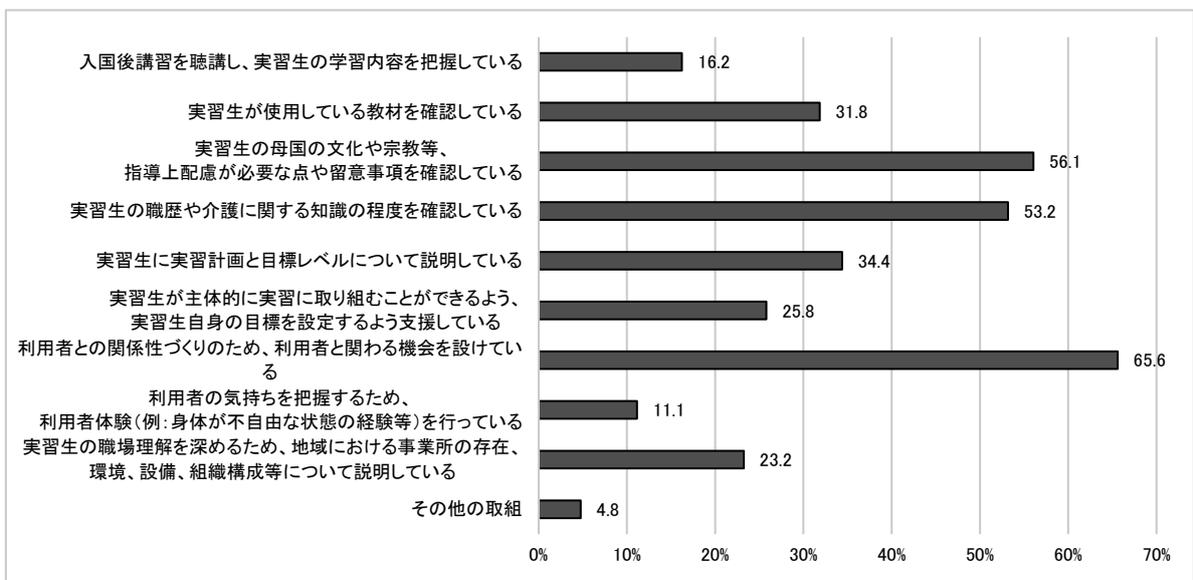


III. 指導の進め方について

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）

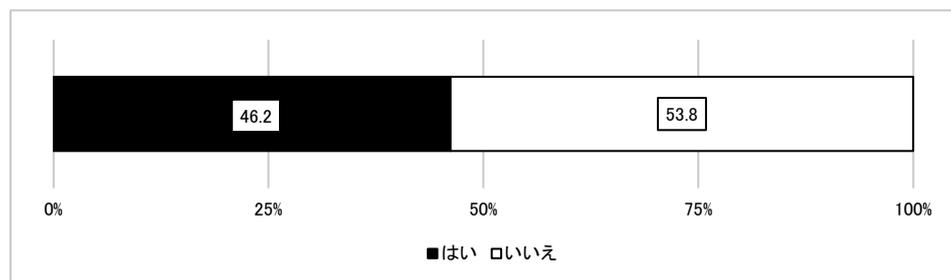
「利用者との関係性づくりのため、利用者に関わる機会を設けている」が65.6%と最も多く、次いで「実習生の母国の文化や宗教等、指導上配慮が必要な点や留意事項を確認している」が56.1%、「実習生の職歴や介護に関する知識の程度を確認している」が53.2%であった。また、「技能実習生に対して実習計画と目標レベルについて説明している」が34.4%、「実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定するよう支援している」が25.8%と実施率は低く、実習生に十分な目標が設定できていない可能性があると考えられた。

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)

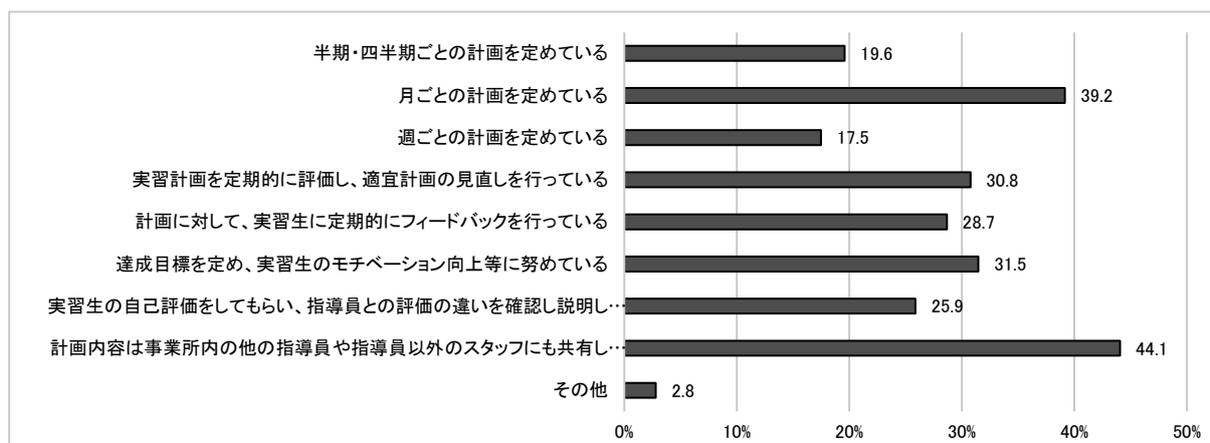


【Ⅲ問2で「はい」と回答した方のみ】

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。

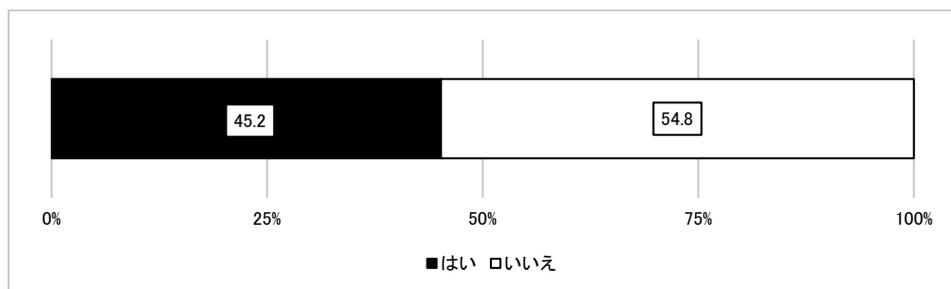
図表 どのように技能実習の計画を進めているか (複数回答) (n=143)



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)

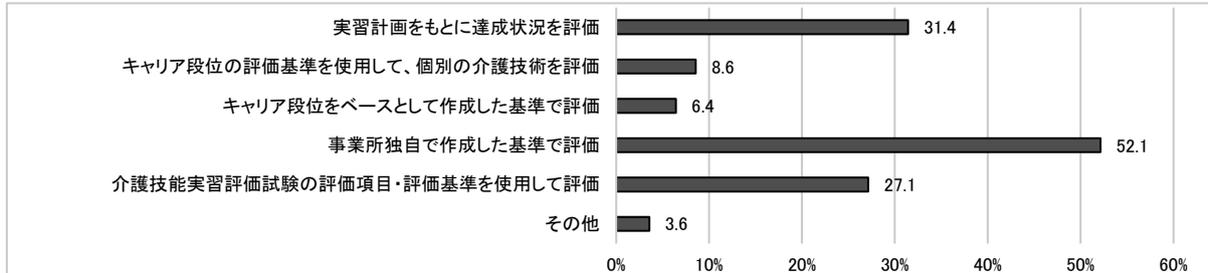


【Ⅲ問4で「はい」と回答した方のみ】

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。

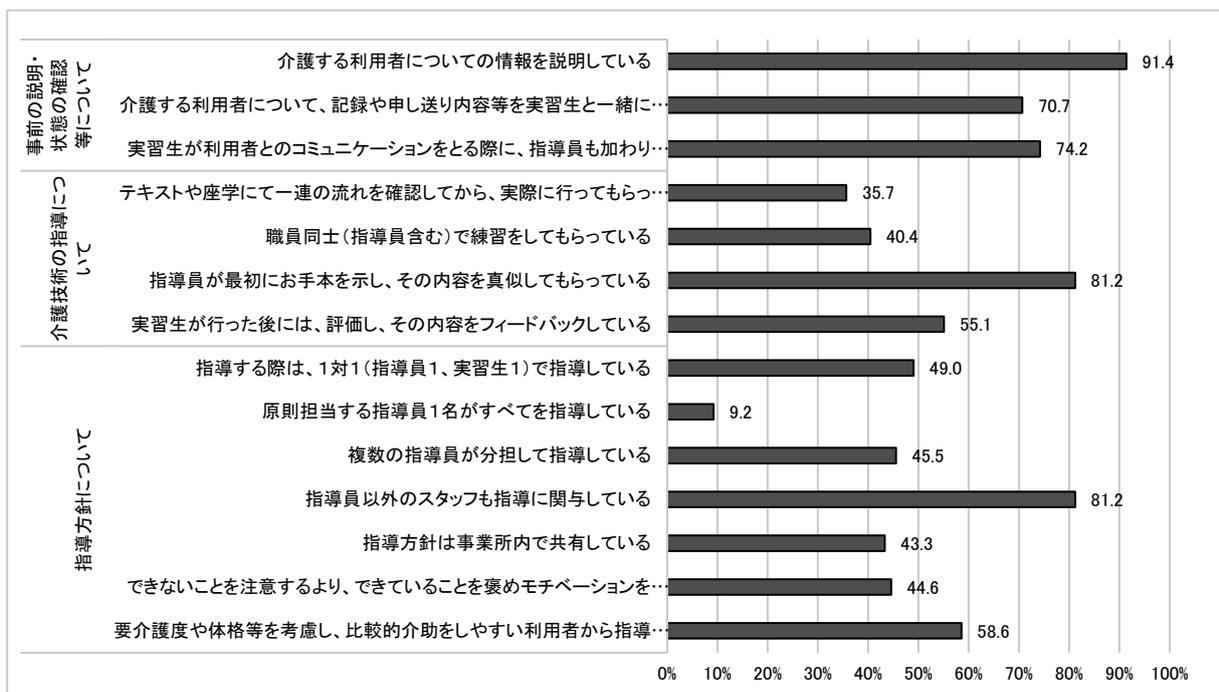
図表 どのような評価基準を設けているか（複数回答）（n=140）



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。

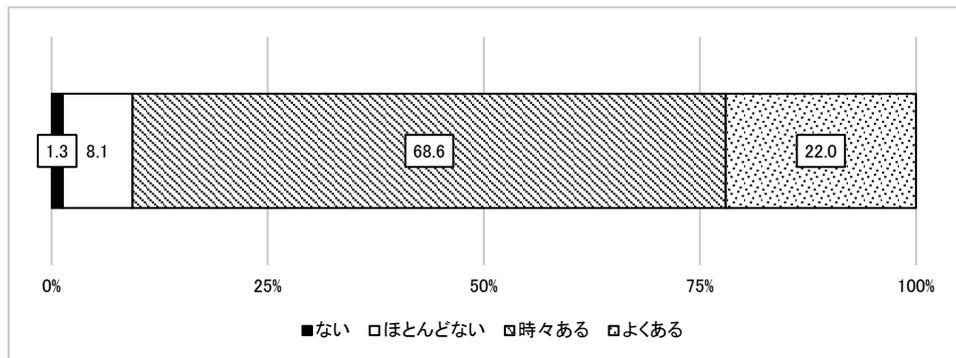
図表 技能実習生へ介護行為を指導する場合にどのような指導を行っているか（複数回答）（n=314）



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。

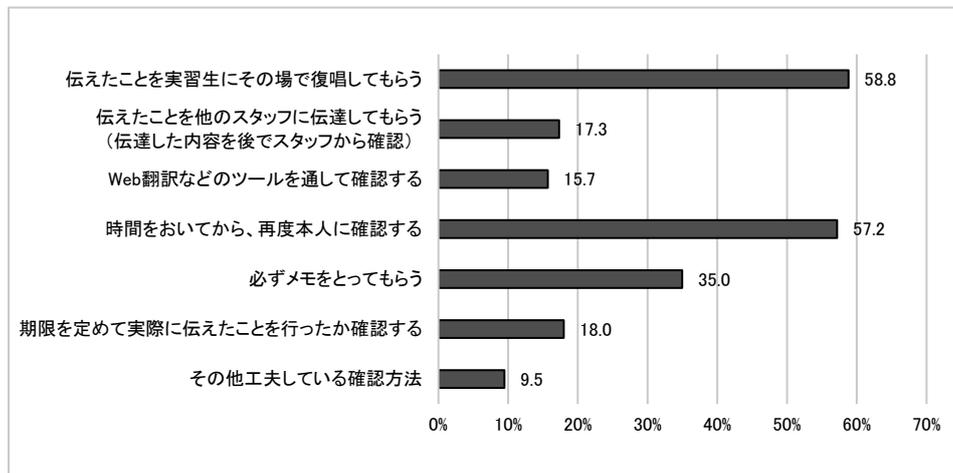
図表 伝えた内容に対する技能実習生の理解度に疑問をもったことがあるか (n=309)



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)

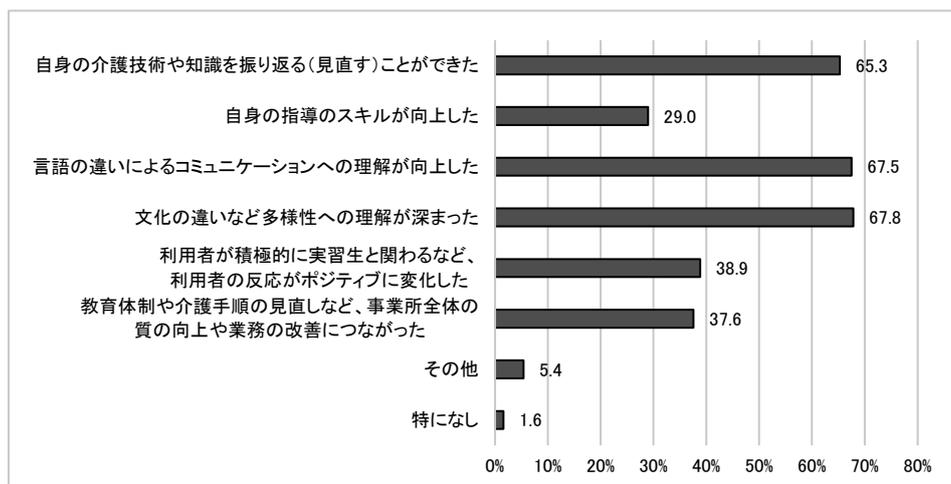


Ⅳ. 技能実習の受入全般について

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）

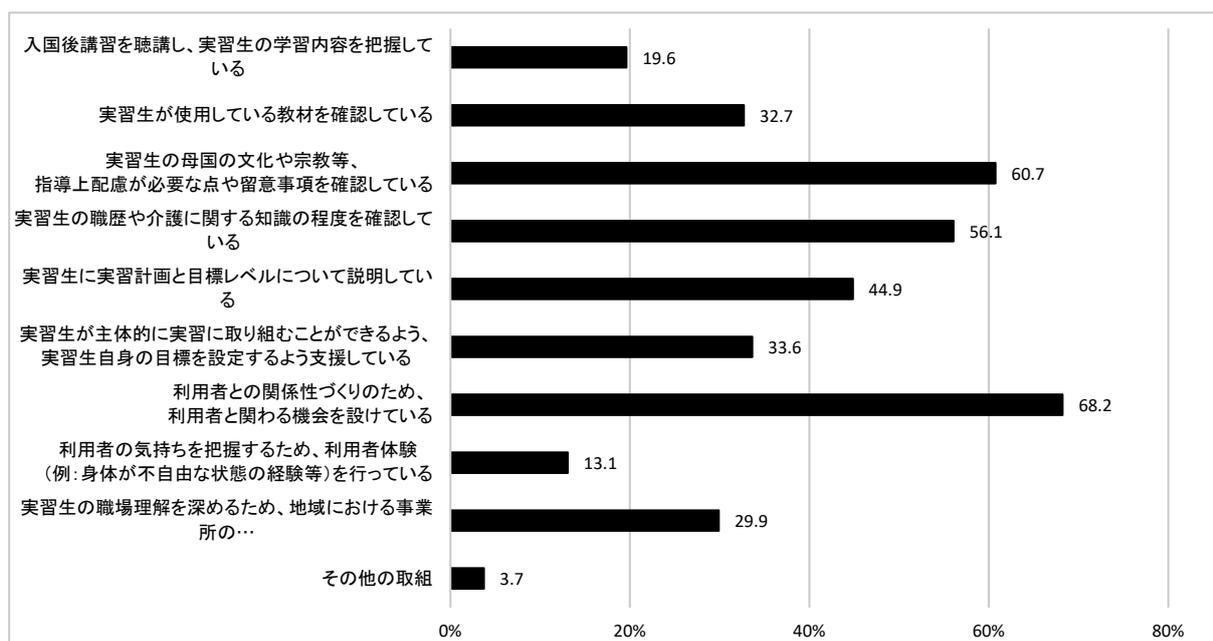


② クロス集計（Ⅱ問3不安感）

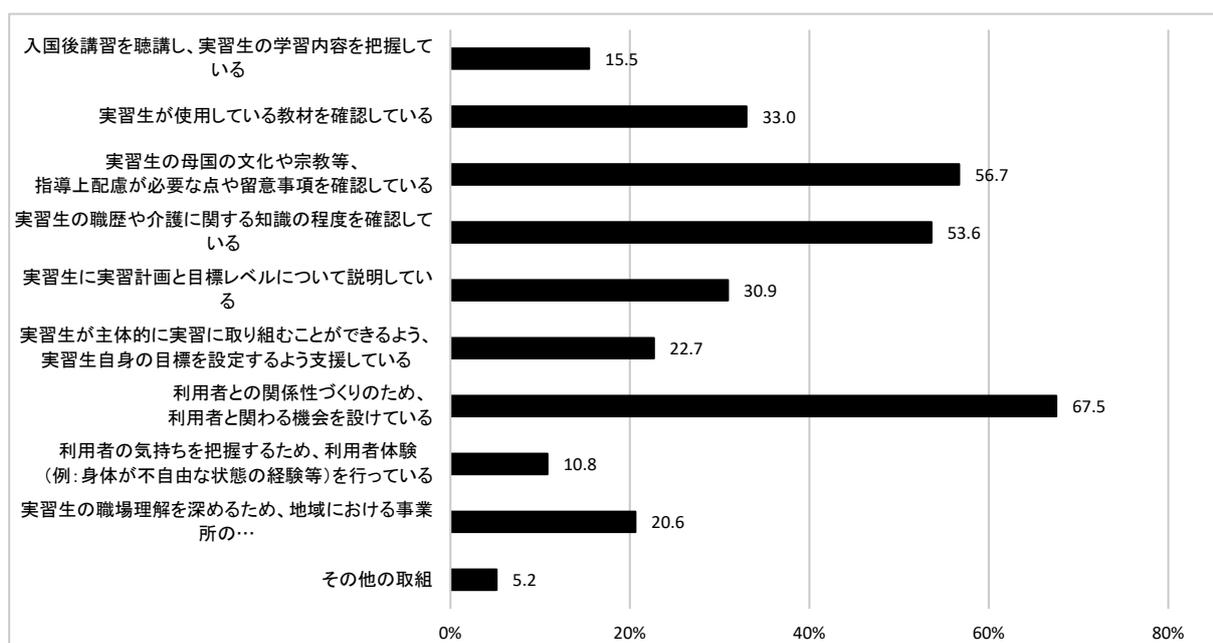
Ⅲ問1 実際の介護指導前及び実習開始時に、より技能実習がしやすいよう行っていることはありますか（複数回答）

「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）

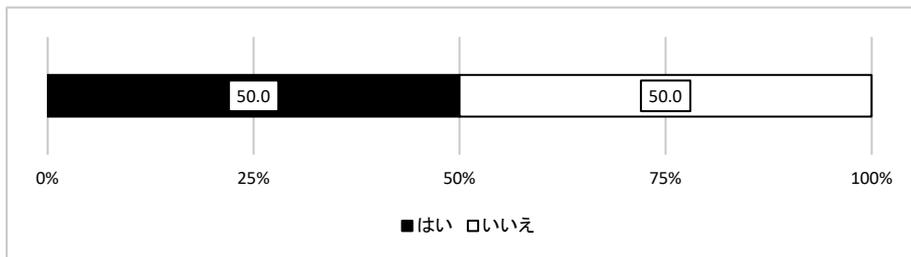


図表 「不安がある」と回答（n=194）

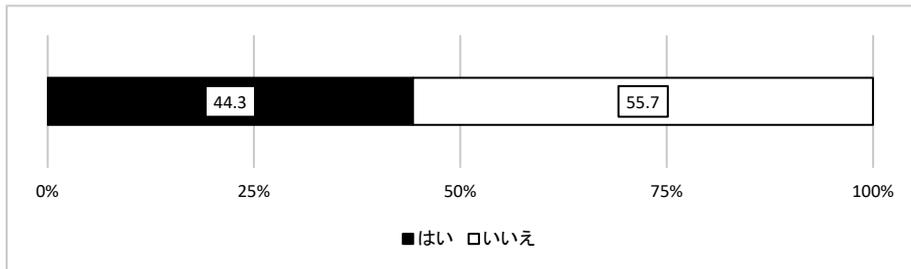


Ⅲ問2 技能実習計画をさらに現場で指導しやすいよう具体的な計画を作成していますか

図表 「不安はない」と回答 (n=110)



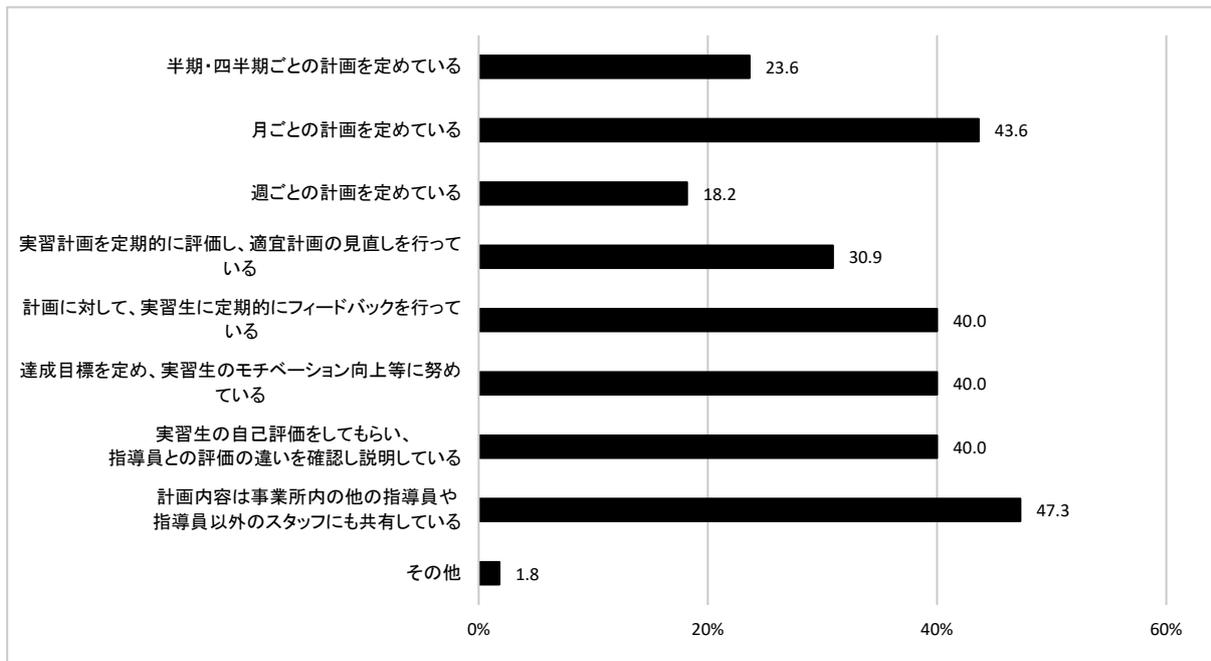
図表 「不安がある」と回答 (n=201)



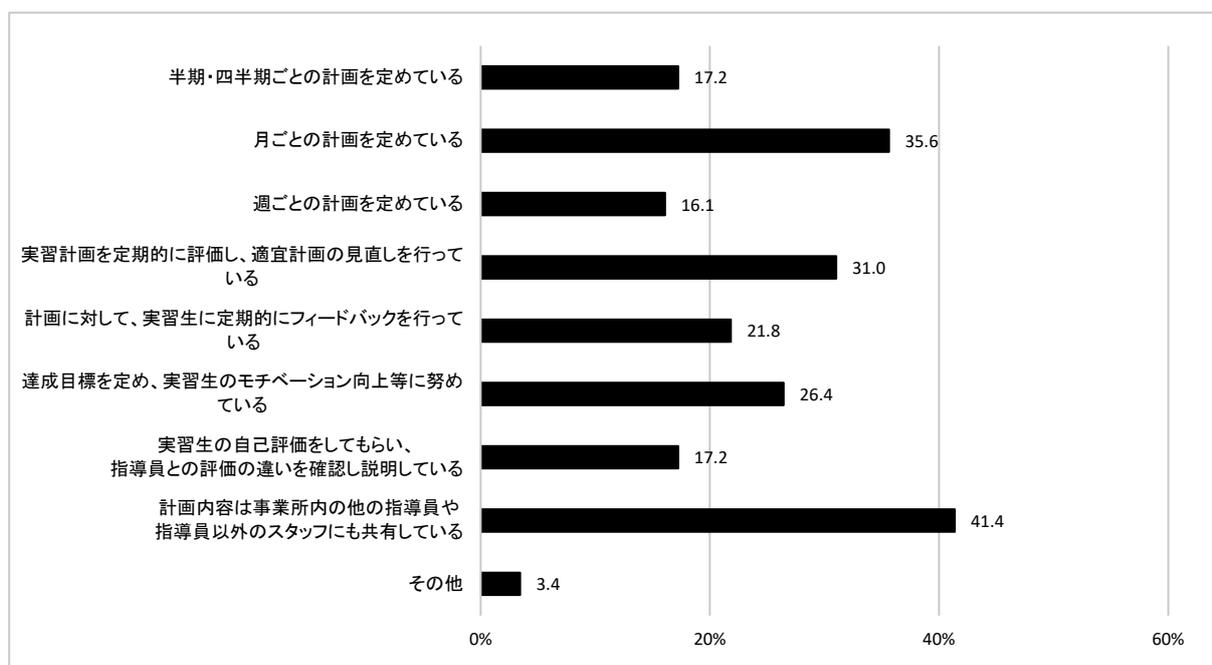
Ⅲ問3 どのように技能実習の計画を進めていますか (複数回答)

「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)



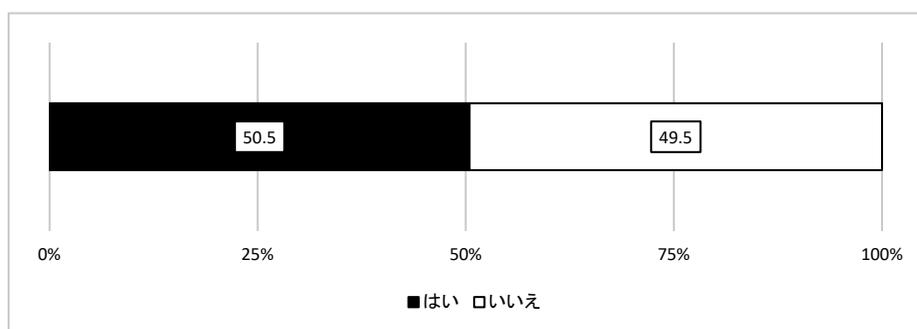
図表 「不安がある」と回答 (n=87)



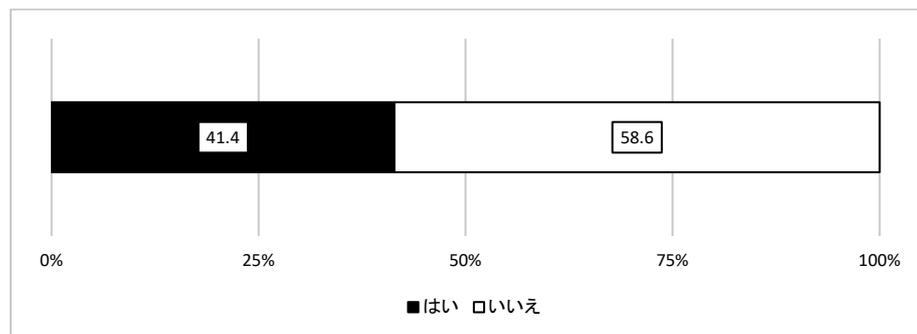
Ⅲ問4 技能実習生の評価の基準を設けていますか

「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)



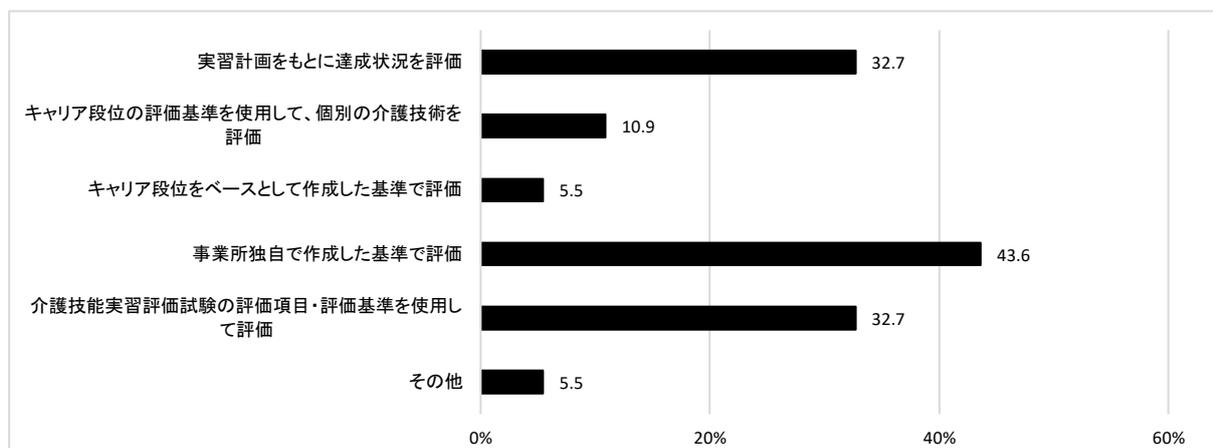
図表 「不安がある」と回答 (n=198)



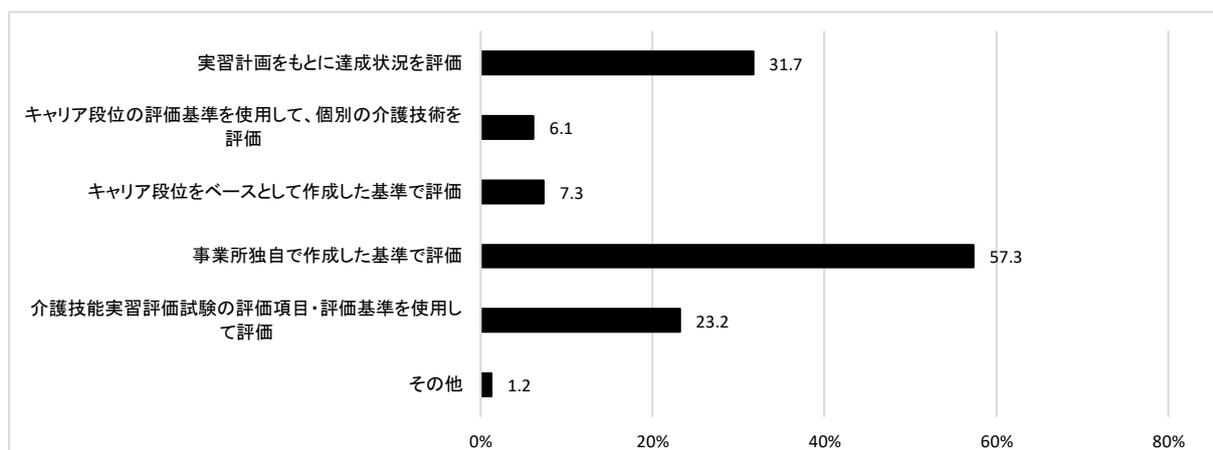
Ⅲ問5 どのような評価基準を設けていますか（複数回答）

「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）



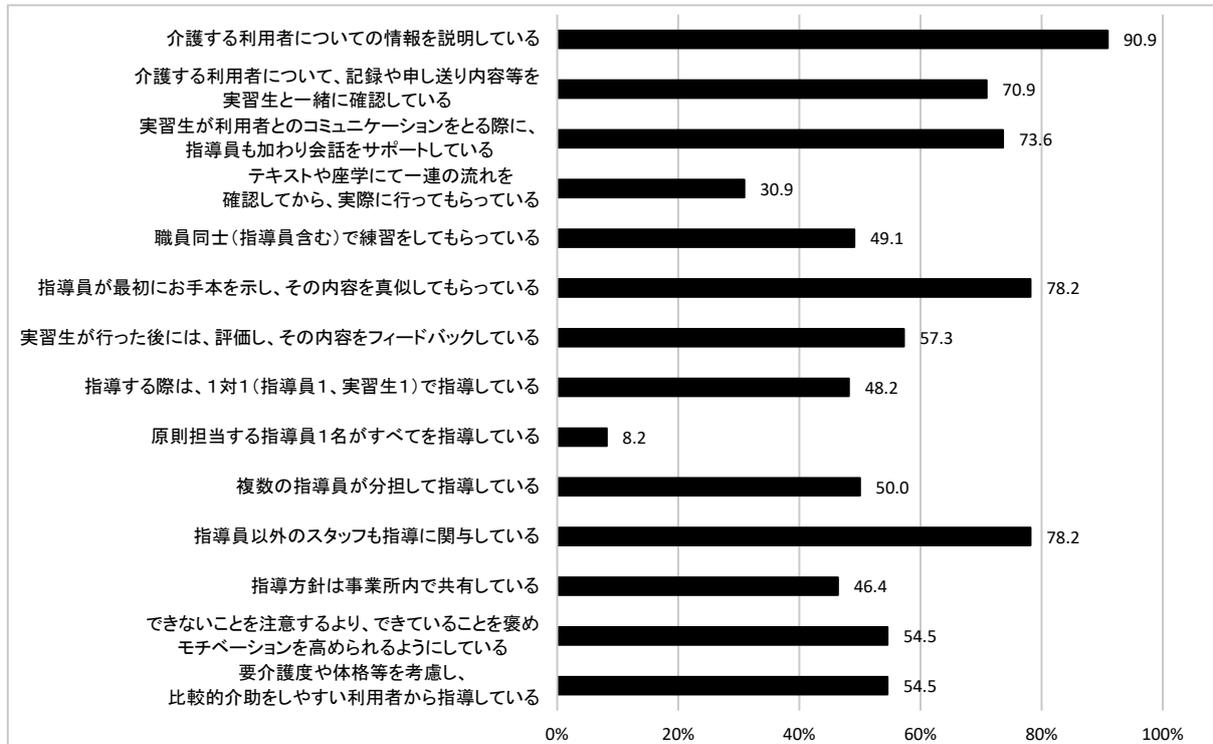
図表 「不安がある」と回答（n=82）



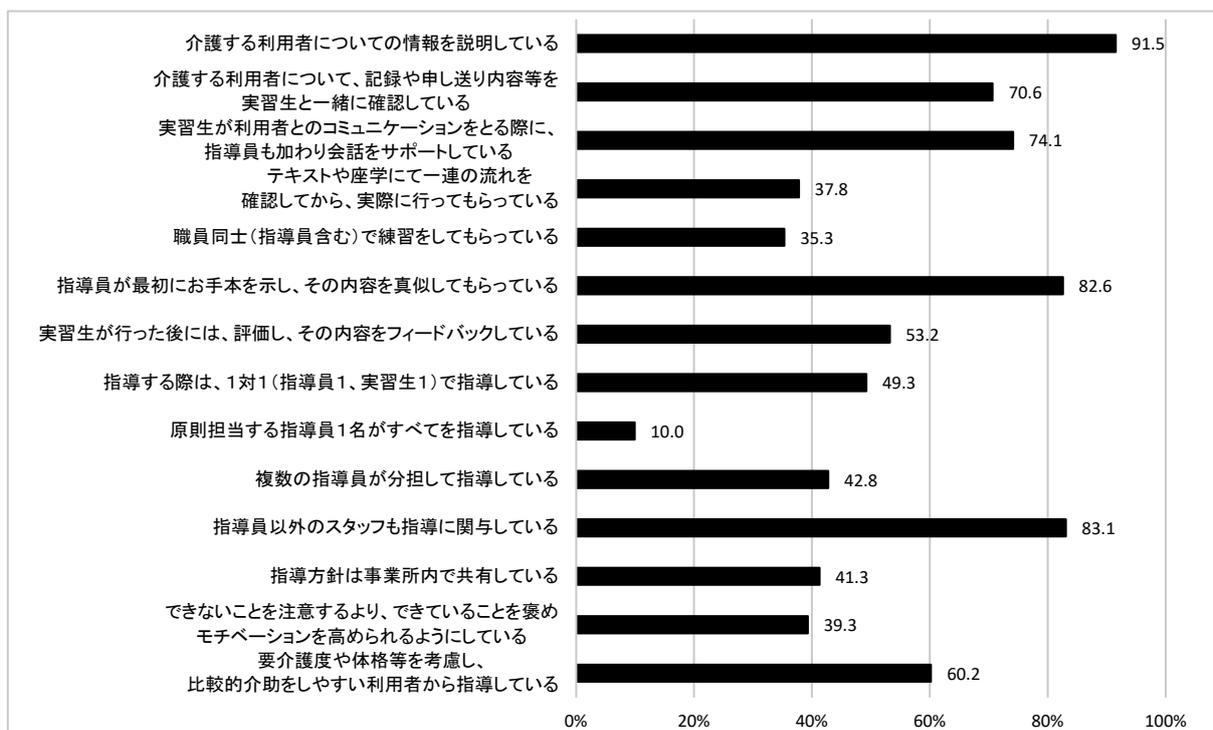
Ⅲ問6 技能実習生へ一介護行為を指導する場合にどのような指導を行っていますか(複数回答)

「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、職員や利用者に対しての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ため、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しまった。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っているようにしている。
- 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。最初にやって見せ、動きをみ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。