

令和4年度老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態
に関する調査研究事業報告書

令和5年3月



一般社団法人シルバーサービス振興会

ELDERLY SERVICE PROVIDERS ASSOCIATION

はじめに

我が国の総人口は、2008(平成 20)年の 12,808 万人をピークに、2011(平成 23)年以降は一貫して減少が続いており、とりわけ生産年齢人口（現役世代）の急速な減少は、社会経済のあらゆる分野に深刻な影響を及ぼし始めています。こうした中、2022(令和 4)年の出生数は、79.9 万人と 80 万人を割り込み過去最少を記録し、少子化のスピードがさらに加速化しています。一方で、高齢者人口は増加を続けており、医療や介護等の社会保障の持続可能性の確保とともに、その担い手となる人材の確保が深刻さを増しています。

このように、本格的な少子高齢化・人口減少社会を迎える中での介護人材確保対策としては、国内において女性や高齢者の就労を引き続き最大限に促進するとともに、外国入介護人材の受入れのための環境についても早期に整備していく必要があります。

介護分野における外国人介護人材の受入れは、2008(平成 20)年に EPA(経済連携協定)に基づくインドネシアの介護福祉士候補生の受入れが最初でした。その後の政府の方針もあり、厚生労働省においては、「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」が設置され、多様かつ慎重な検討が行われてきました。現在では、外国人介護人材の受入れの仕組みとしての在留資格は、4つ(①EPA(経済連携協定)、②在留資格「介護」、③技能実習、④特定技能)にまで拡大されており、その環境整備が進められつつあります。また、今後、急速に高齢化が進むアジア諸国においては、介護保険制度をはじめ、我が国のこれまでの対応への関心が高まっています。

こうした背景の下で、EPA(経済連携協定)に基づく受入れ開始時から取り組み、一定の経験値を積み重ね、既に外国人介護人材が定着しつつある先進的な介護事業所・施設もあるなど、積極的に取り組む介護事業者・施設も年々増加傾向にあります。しかしながら、全国的にみますと、外国人介護人材の受入れに対する不安や戸惑いも大きいことや、4つの仕組みのそれぞれの特性や違いなどが十分に理解されていないことなどもあり、深刻な人材不足の中にあっても、こうした取り組みに慎重になっている介護事業所・施設が多いというのが実状のようです。

このため、当会では、令和 4 年度老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)の一環として、「外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導(OJT)の実態に関する調査研究事業」を実施し、既に外国人介護人材の受入れに取り組まれている介護事業所・施設の実態を把握し、現場での指導の質の向上・均質化に向けた検討を行いました。本報告書が、現在及び今後外国人介護人材の受入れに取組まれる皆様の一助となれば幸いです。

本事業の実施にあたり、ご指導をいただきました検討委員会(委員長:原口恭彦 東京経済大学経営学部教授)並びに厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室の皆様、アンケート調査・ヒアリング調査にご協力をいただいた全国の介護事業者・施設の皆様、調査研究協力をいただきました(株)日本能率協会総合研究所の皆様、深く感謝申し上げます。

令和 5 年 3 月

一般社団法人シルバーサービス振興会

目次

I. 事業概要	9
1. 事業の背景・目的	11
2. 事業実施の概要	14
(1) 検討委員会の設置・開催.....	14
(2) 施設・事業所アンケート.....	15
(3) 監理団体アンケート.....	16
(4) ヒアリング調査.....	18
(5) 介護現場での指導の質の向上・均質化に向けた方策等の検討.....	18
II. 施設・事業所アンケート 調査結果	19
1. 施設・事業所の属性	21
(1) 所在地.....	21
(2) 法人種別.....	21
(3) サービス種別.....	22
(4) 日本人従業員数.....	22
(5) 日本人介護職員数.....	23
2. 外国人介護人材の受け入れ状況	24
(1) 外国人介護人材の人数（受け入れ制度別）	24
(2) 技能実習生の人数（母国別、日本語能力別、在留資格別）	25
3. 技能実習生に対するOJTに関する体制	26
(1) 技能実習指導員の人数.....	26
(2) 主たる技能実習指導員の立場・職位.....	26
(3) 主たる技能実習指導員が有する介護業務経験年数.....	27
(4) 主たる技能実習指導員が有する資格・受講した講習等.....	27
(5) 技能実習生に対する指導が修了するまでに関与する技能実習指導員の人数... ..	28
(6) 複数の技能実習指導員が指導に関与する場合の役割分担.....	28
4. 技能実習生に対するOJTの計画	29
(1) 実習実施予定表の作成方針.....	29
(2) 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況.....	29
(3) 詳細計画で用いられている時間単位.....	30
5. 技能実習生に対するOJTの実施	31
(1) OJTで活用している教材等	31
(2) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等.....	33
(3) 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること	35
(4) 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること（自由回答）	35

(5) 技能実習生への OJT に関する課題：技能実習生にまつわる課題	36
(6) 技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題	37
(7) 業務別の「指導員の技術指導のもと技能実習生に業務をさせてみる」時期 ...	38
(8) 業務別の「ある程度技能習得した技能実習生を指導員が見守る」時期	39
(9) 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況	40
6. 技能実習生に対する介護技術・知識の定期的な評価	41
(1) 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況	41
(2) 介護技術・知識の定期的な評価の実施頻度	41
(3) 介護技術・知識の定期的な評価の評価主体	42
(4) 介護技術・知識を他者評価する場合の評価主体	42
(5) 介護技術・知識の習得状況の評価方法	43
(6) 現認により介護技術・知識の評価をする場合の事前告知の有無	43
(7) 介護技術・知識の評価時に活用している資料・ツール等の有無	44
(8) 介護技術・知識の評価後のフィードバック実施状況	45
(9) 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い	45
7. OJT の順調度および技能習得に関する当初期待と実際の比較	46
(1) OJT の順調度	46
(2) 技能習得に関する当初期待と実際の比較	46
8. その他	47
(1) 技能実習生と他の外国人介護人材との OJT の違い	47
(2) 日本人介護職員に対する OJT におけるキャリア段位活用状況	47
(3) 日本人介護職員に対する OJT について見直すきっかけとなっているか	48
9. クロス集計：技能実習生の人数別	49
(1) 日本人介護職員数	49
(2) 主たる技能実習指導員の立場・職位	49
(3) 主たる技能実習指導員の保有資格・受講した講習	50
(4) 技能実習生に対する OJT に関して工夫・重視していること	51
(5) 技能実習生への OJT に関する課題：技能実習生にまつわる課題	52
(6) 技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題	53
(7) OJT の順調度	53
(8) 技能習得に関する当初期待と実際の比較	54
10. クロス集計：技能実習指導員の人数別	55
(1) OJT で活用している教材等	55
(2) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等	55
(3) OJT に関して工夫・重視していること	56
(4) 技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題	56

11. クロス集計：主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別	57
(1) 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況	57
(2) OJT で活用している教材等	58
(3) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等	59
(4) OJT に関して工夫・重視していること	59
12. クロス集計：OJT の順調度別、技術習得に関する当初期待と実際の比較別	60
(1) OJT で活用している教材等	60
(2) OJT に関して工夫・重視していること	61
(3) 技能実習生への OJT に関する課題：技能実習生にまつわる課題	62
(4) 技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題	63
(5) 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況	64
(6) 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況	64
(7) 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い	65
(8) 日本人介護職員に対する OJT における介護キャリア段位制度活用状況	65
13. 施設・事業所アンケートのまとめ・考察	66
(1) 主たる調査結果：単純集計	66
(2) 単純集計結果より	68
(3) 主たる調査結果：クロス集計	69
(4) クロス集計結果より	71
Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果	73
1. 法人種別および「特定技能制度」の登録支援機関の登録状況	75
(1) 法人種別	75
(2) 「特定技能制度」の登録支援機関への登録状況	75
(3) 「優良監理団体」の認定状況	76
2. 「技能実習計画」および「指導マニュアル」について	77
(1) 技能実習計画作成指導者の要件該当者数	77
(2) 「技能実習計画」作成における「技能実習計画のモデル例」の活用有無	78
(3) 実習実施者（受け入れ施設）との連絡・調整方法	78
(4) 技能実習に係る「指導マニュアル」等の作成状況	79
(5) 「指導マニュアル」に盛り込まれている内容（自由記述回答）	79
3. 入国前講習・入国後講習（講習内容）について	80
(1) 「日本語」に関する入国前講習および入国後講習の時間数	80
(2) 「日本語」の入国後講習に関する外部委託状況	80
(3) 「介護導入講習」に関する入国前講習および入国後講習の時間数	81
(4) 「介護導入講習」の入国後講習に関する外部委託状況	81

(5) 入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材	82
4. 実習実施者（受け入れ施設）への実習開始前の確認および指導	84
(1) 技能実習制度関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度	84
(2) 介護技能実習評価試験の仕組みや過去問題等の指導状況	84
(3) 実習実施者（受け入れ施設）に対する実技試験関連事項の説明状況	85
(4) 実技試験関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度	85
5. 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査の実施状況	86
(1) 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査実施方法	86
(2) 実地確認で監査を行う際の確認・指導等の実施状況	87
(3) 実地確認以外の方法で監査を行う際の方法	87
(4) 実地確認以外の方法で監査を行う際の確認・指導等の実施状況	88
6. 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施状況	89
(1) 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施方法	89
(2) 実地確認による訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況	90
(3) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の方法	91
(4) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況	91
7. 技能実習計画の見直し・技能実習生のスキル向上に向けた取り組み	92
(1) 「技能実習計画」の見直し状況	92
(2) 技能実習生スキル向上のために監理団体として取り組んでいること	92
8. 監理団体アンケートのまとめ・考察	93
(1) 主たる調査結果	93
(2) 単純集計結果より	94
IV. ヒアリング調査結果	95
1. ヒアリング対象	97
(1) 事業者ヒアリング	97
(2) 監理団体ヒアリング	98
2. 事業者ヒアリング結果	99
(1) 高齢者施設における外国人介護人材のOJT	99
(2) 介護技能実習制度の枠組みを用いたOJT	102
(3) 外国人介護人材育成を通じた、OJT組織定着	104
3. 監理団体ヒアリング結果	105
(1) 技能実習制度を用いたOJT：監理団体の介入の仕方	105
(2) ヒアリング結果を受けて	108
4. 事業者ヒアリング個票	109
5. 監理団体ヒアリング個票	119

V. 総合考察	127
1. 技能実習制度における現場指導（OJT）に係る要件等	129
2. 調査結果からみる技能実習制度における現場指導（OJT）の実態に関する考察 ...	131
3. 調査結果からみる技能実習制度における現場指導（OJT）の課題について	135
VI. 参考資料	137
1. 施設・事業所アンケート票	139
2. 監理団体アンケート票	149

I. 事業概要

I. 事業概要

1. 事業の背景・目的

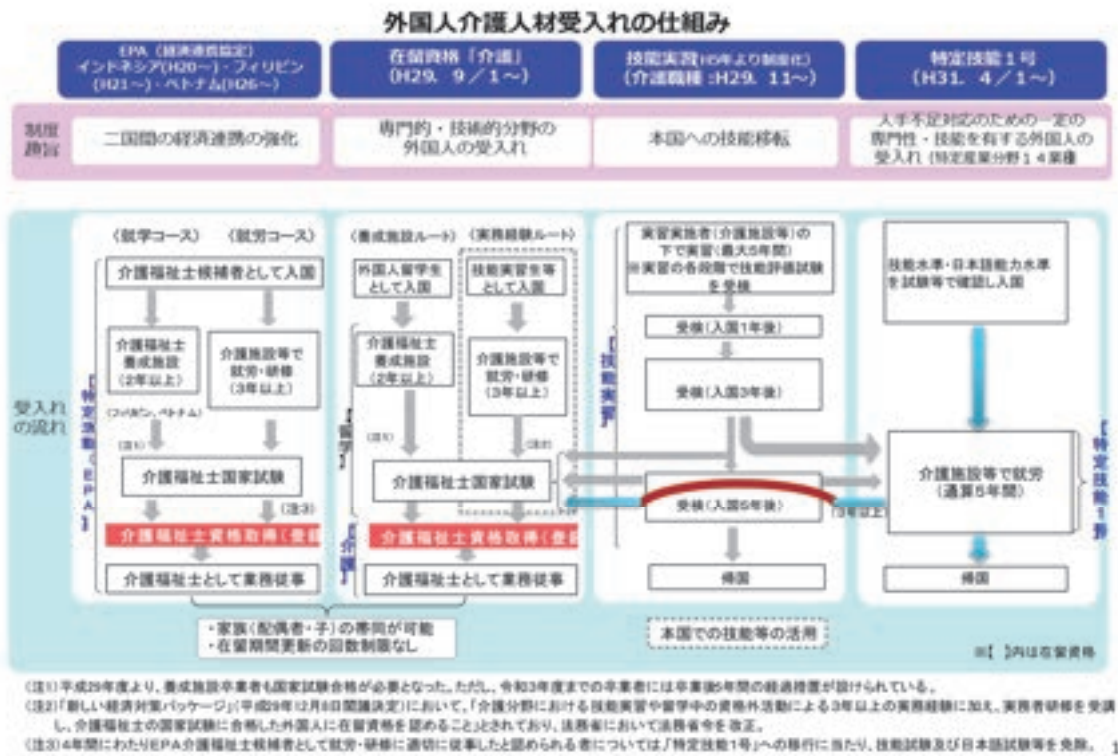
外国人介護人材の受入れについては、2008(平成20)年度にEPA(2国間の経済連携協定)に基づくインドネシアからの受入れが開始されて以来、フィリピンに2009(平成21)年度、ベトナムに2014(平成26年度)と拡大された。また、2014(平成26)年度に厚生労働省に設置された「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」では、それまでの外国人材受け入れのための制度の検証とともに、対人サービスとして利用者とのコミュニケーションを重視する介護分野の特性を踏まえた日本語の習得などの要件が付された。これらを踏まえて、外国人介護人材の受入れのための新たな仕組みが検討され、在留資格としては、2017(平成29)年9月に在留資格「介護」の創設、同年11月に技能実習制度への「介護職」の追加、2019(平成31)年4月に特定技能1号が創設されるなど、制度面での環境整備が急ピッチで整えられてきた。

この間、新型コロナウイルス感染症の世界的拡大の影響はあるものの、介護現場での深刻な人材不足とも相まって、技能実習制度や特定技能制度を中心にしながら、外国人介護人材の受け入れが急速に拡大しており、今後も更なる増加が見込まれている。

こうした中、外国人介護人材が中長期にわたって、質の高い介護人材として成長していくためには、受入施設等の現場におけるOJT(On the Job Training)が、それぞれの制度の目的遂行のためにも極めて重要となる。しかしながら、その指導については、それぞれの受入施設等の現場の指導者に委ねられているのが実状であることから、受入施設等の現場における指導の実態を把握するとともに、質の向上・均質化に向けた支援方策を検討する必要がある。

このため本事業では、技能の移転を目的とし、制度的に現場指導(OJT)が組み込まれている「技能実習制度」に着目し、外国人介護人材(技能実習生)の受入れを行っている介護事業所・施設等における現場指導(OJT)の実態について、指導にあたる者(技能実習指導員)の経験年数やスキル、役職、どのような指導を行っているのか、また、指導の計画内容の分析、教材・指導方法の分析、指導する上での課題点、組織や職員及び利用者への波及効果等に関して定量的なアンケート調査やこれを補完するヒアリング調査を実施し、その実態把握に努め、調査結果の分析等により、現場での指導の質の向上・均質化に向けた方策の検討を行うこととした。

参考



図表に示したとおり、我が国における外国人介護人材受入れについては、4つの仕組みが導入されている。以下に、その概要とそれぞれの直近の在留者数を示しているが、在留者数については、調査時点が異なるものの、これを単純に合計しても、既に、介護分野における外国人介護人材の受入れは4万人規模にまで拡大している。とりわけ、技能実習制度、特定技能制度の在留者数の増加が著しい状況となっている。

① 【EPA(経済連携協定)】

EPA（経済連携協定）は、2国間又は多国間での相互の経済連携強化を目的として、物品やサービスの貿易のみならず、人の移動、知的財産権の保護、投資、ビジネス環境の整備、競争政策など様々な協力や幅広い分野での連携を促進するために締結される。

2008(平成20)年にインドネシア、2009(平成21)年にフィリピン、2014(平成26)年にベトナムにおいて、2国間でのEPA（経済連携協定）が締結されてきている。受入れ調整機関である国際厚生事業団（JICWELS）が、それぞれの国から一定数の外国人看護師・介護福祉士候補者を受入れ、6か月間の訪日前日本語研修、来日後さらに6か月間の訪日後日本語研修及び看護・介護導入研修を受講した後、雇用契約に明示された受入れ施設において、研修責任者の監督の下で、日本の看護師資格、介護福祉士資格を取得するための研修を受けながら就労することとなる。就学コース（介護福祉士養成施設で2年以上）と就労コース（介護施設等で3年以上就労・研修）がある。

このために「特定活動」としての在留資格が設けられており、資格取得の後に看護師、介護福祉士として業務従事し、家族（配偶者・子）の帯同が可能となり、在留期間更新の回数制限がないことから長期にわたって在留することが可能となる。

EPAの在留者数は、2022年8月現在で3,069人（国際厚生事業団調べ）となっている。

② 【在留資格「介護」】

2017(平成29)年9月から、専門的・技術的分野の外国人の受入れを目的として、就労が認められる在留資格として新たに「介護」が追加された。介護福祉士の資格を有する外国人が、介護又は介護の指導を行う業務に従事する活動について在留資格が認められている。介護福祉士養成施設ルート（外国人留

学生として入国) と、実務経験ルート (技能実習生等として入国) があるが、介護福祉士資格取得が目的化され、資格取得の後に介護福祉士として業務従事し、家族 (配偶者・子) の帯同が可能となり、在留期間更新の回数制限がないことから長期にわたって在留することが可能となる。

この在留資格「介護」の在留者数は、2022年6月現在で5,339人 (出入国在留管理庁調べ) となっている。

③ 【技能実習「介護職種」】

1993(平成5)年から、開発途上地域等への技能の移転を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力することを目的として、我が国の国際協力・国際貢献の一環として開始された就労が認められる在留資格であり、2022(令和4)年4月現在の移行対象職種は、86職種158作業にのぼっている。2017(平成29)年11月から「介護職種」が追加された。就労が認められる在留資格として新たに「介護」が追加された。実習実施者 (介護施設等) の下で実習 (最大5年間) を行い、実習の各段階で技能評価試験を受検する。技能実習修了後は本国に帰国し修得した技能等の活用を図る。

*技能実習制度においては、全ての職種共通的に、技能等の適正な修得、習熟又は熟達のために整備され、かつ、技能実習生が技能実習に専念できるようにその保護を図る体制が確立された環境で行われなければならないとされているが、介護職種の追加に当たっては、固有の要件として、コミュニケーション能力の確保 (日本語能力)、適切な実習実施者の対象範囲の設定 (介護福祉士国家試験の受検資格要件において「介護」の実務経験として認める施設)、適切な実習体制の確保 (技能実習指導員の要件に介護福祉士等の資格が求められる等)、監理団体による管理の徹底 (監理団体の役職員に5年以上の実務経験を有する介護福祉士等を配置) などが組み込まれ、現場指導 (OJT) がより重視された仕組みとなっている。
この技能実習「介護職種」の在留者数は、2022年6月現在で15,011人 (出入国在留管理庁調べ) となっている。

④ 【特定技能1号】

2019(令和元)年4月から、国内人材を確保することが困難な状況にある特定産業分野14業種において、一定の専門性・技能を有する外国人を受入れることを目的として設けられた就労が認められる在留資格であり、この業種の一つとして「介護」が位置づけられている。相当程度の知識又は経験を有し、特段の育成・訓練を受けることなく直ちに一定程度の業務を遂行する水準の技能と、日常生活に支障がなく業務上必要な日本語能力の水準が求められることから、分野別運用方針において定める試験等によりこれらを確認の上で入国した後、特定技能所属機関である介護施設等で就労する (通算5年間) こととなる。特定技能所属機関は雇用主であるとともに、日常生活、社会生活上の支援を行うことが義務付けられている。また、特定技能所属機関からの委託を受け、特定技能1号外国人が活動を安定的かつ円滑に行うために、在留期間における支援計画の作成や実施を行う登録支援機関がある。

この特定技能1号 (介護) の在留者数は、2023年1月現在で17,066人 (出入国在留管理庁調べ: 速報値) となっている。

2. 事業実施の概要

(1) 検討委員会の設置・開催

【検討委員会】

委員長 (学識者)	原口 恭彦	東京経済大学 経営学部 教授
委員 (技能実習指導員)	井口 健一郎	社会福祉法人小田原福祉会特別養護老人ホーム潤生園 施設長
(監理団体)	池邊 正一朗	株式会社ワールドディング マネージャー
(学識者)	伊藤 優子	龍谷大学短期大学部 教授
	白井 孝子	東京福祉専門学校 副学校長
(業界団体)	塩澤 達俊	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 外国人介護人材対策部会 幹事
	光山 誠	公益社団法人全国老人保健施設協会 人材対策委員会 副委員長
(職能団体)	松下 能万	公益社団法人日本介護福祉士会 事務局長

【オブザーバー】

翁川 純尚	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
水津 秀幸	厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護福祉士支援係 (併外国人介護人材受入企画調整係 長 介護技能実習支援係長)

【事務局】

業務実施協力	株式会社 日本能率協会総合研究所
実施主体	一般社団法人 シルバーサービス振興会

【検討委員会の開催状況】

回	開催時期	主な検討事項
第1回	令和4年9月30日(金) 10:00~12:00	<ul style="list-style-type: none"> ・事業概要説明 ・外国人介護人材の在留資格及び現況報告 ・「介護技能実習評価試験」の実施状況 ・アンケート調査の実施概要、調査項目等の検討
第2回	令和5年1月17日(火) 16:00~18:00	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査 中間報告 (単純集計) ・ヒアリング調査の実施概要、ヒアリング項目等の 検討 ・現状と課題についての意見交換
第3回	令和5年3月20日(火) 10:00~12:00	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査最終報告 ・ヒアリング結果報告 ・外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導 (OJT) の 在り方についての検討 ・報告書(案)の検討

(2) 施設・事業所アンケート

以下の内容に基づいて調査を実施した。

調査名	外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導 (OJT) の実態に関する調査【事業所調査】
調査対象施設・事業所	外国人介護人材の受け入れを行っている全国の介護事業所 ※技能実習生に対する介護技能実習評価試験の受検実績を有する介護事業所 (5,238 件)
想定回答者	外国人介護人材の OJT に関わっている技能実習指導員
調査実施期間	令和4年11月8日～12月14日
調査手法	WEB 調査 (メールによる調査依頼、回答はアンケートサイトにて取得)
発送件数	5,238 件
有効回答件数	989 件 (完全回答件数)
回収率	18.9%

主なアンケート項目

1. 施設・事業所の属性	(1) 所在地 (2) 法人種別 (3) サービス種別 (4) 日本人従業員数 (5) 日本人介護職員数
2. 外国人介護人材の受け入れ状況について	(1) 外国人介護人材の人数 (受け入れ制度別) (2) 技能実習生の人数 (母国別、日本語能力別、在留資格別)
3. 技能実習生に対する OJT に関する体制	(1) 技能実習指導員の人数 (2) 主たる技能実習指導員の立場・職位 (3) 主たる技能実習指導員が有する介護業務経験年数 (4) 主たる技能実習指導員が有する資格・受講した講習等 (5) 技能実習生に対する指導が修了するまでに関与する技能実習指導員の人数 (6) 複数の技能実習指導員が指導に関与する場合の役割分担
4. 技能実習生に対する OJT の計画	(1) 実習実施予定表の作成方針 (2) 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況 (3) 詳細計画で用いられている時間単位
5. 技能実習生に対する OJT の実施	(1) OJT で活用している教材等 (2) 技能実習生に活用を指示している (推奨している) 教材等 (3) 技能実習生に対する OJT に関して工夫・重視していること (4) 技能実習生に対する OJT に関して工夫・重視していること (自由回答) (5) 技能実習生への OJT に関する課題: 技能実習生にまつわる課題 (6) 技能実習生への OJT に関する課題: 指導者にまつわる課題 (7) 業務別の「指導員の技術指導のもと技能実習生に業務をさせてみる」時期 (8) 業務別の「ある程度技能習得した技能実習生を指導員が見守る」時期

	(9) 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況
6. 技能実習生に対する 介護技術・知識の 定期的な評価	(1) 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況 (2) 介護技術・知識の定期的な評価の実施頻度 (3) 介護技術・知識の定期的な評価の評価主体 (4) 介護技術・知識を他者評価する場合の評価主体 (5) 介護技術・知識の習得状況の評価方法 (6) 現認により介護技術・知識の評価をする場合の事前告知の有無 (7) 介護技術・知識の評価時に活用している資料・ツール等の有無 (8) 介護技術・知識の評価後のフィードバック実施状況 (9) 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い
7. OJT の順調度および 技能習得に関する 当初期待と実際の比較	(1) OJT の順調度 (2) 技能習得に関する当初期待と実際の比較
8. その他	(1) 技能実習生と他の外国人介護人材との OJT の違い (2) 日本人介護職員に対する OJT におけるキャリア段位活用状況 (3) 日本人介護職員に対する OJT について見直すきっかけとなっているか

(3) 監理団体アンケート

以下の内容に基づいて調査を実施した。

調査名	外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導 (OJT) の実態に関する調査 【監理団体調査】
調査対象施設・事業所	技能実習制度の監理団体 (介護職種) ※令和4年3月末時点、介護技能実習評価試験の受検申請を行った監理団体 (全数)。
想定回答者	介護領域における技能実習生の監理担当者
調査実施期間	令和4年11月8日～12月14日
調査手法	WEB 調査 (メールによる調査依頼、回答はアンケートサイトにて取得)
発送件数	582 件
有効回答件数	138 件 (完全回答件数)
回収率	23.7%

主なアンケート項目

1. 法人種別および 「特定技能制度」の登録 支援機関の登録状況	(1) 法人種別 (2) 「特定技能制度」の登録支援機関への登録状況 (3) 「優良監理団体」の認定状況
2. 「技能実習計画」および 「指導マニュアル」に ついて	(1) 技能実習計画作成指導者の要件該当者数 (2) 「技能実習計画」作成における「技能実習計画のモデル例」の活用有無 (3) 実習実施者 (受け入れ施設) との連絡・調整方法 (4) 技能実習に係る「指導マニュアル」等の作成状況 (5) 「指導マニュアル」に盛り込まれている内容 (自由記述回答)

<p>3. 入国前講習・入国後講習 (講習内容) について</p>	<p>(1) 「日本語」に関する入国前講習および入国後講習の時間数 (2) 「日本語」の入国後講習に関する外部委託状況 (3) 「介護導入講習」に関する入国前講習および入国後講習の時間数 (4) 「介護導入講習」の入国後講習に関する外部委託状況 (5) 入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材</p>
<p>4. 実習実施者（受け入れ施設）への実習開始前の確認および指導</p>	<p>(1) 技能実習制度関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度 (2) 介護技能実習評価試験の仕組みや過去問題等の指導状況 (3) 実習実施者（受け入れ施設）に対する実技試験関連事項の説明状況 (4) 実技試験関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度</p>
<p>5. 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査の実施状況</p>	<p>(1) 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査実施方法 (2) 実地確認で監査を行う際の確認・指導等の実施状況 (3) 実地確認以外の方法で監査を行う際の方法 (4) 実地確認以外の方法で監査を行う際の確認・指導等の実施状況</p>
<p>6. 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施状況</p>	<p>(1) 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施方法 (2) 実地確認による訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況 (3) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の方法 (4) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況</p>
<p>7. 技能実習計画の見直し・技能実習生のスキル向上に向けた取り組み</p>	<p>(1) 「技能実習計画」の見直し状況 (2) 技能実習生スキル向上のために監理団体として取り組んでいること</p>

(4) ヒアリング調査

アンケート調査結果を補足する情報や具体的な取組等の詳細を把握するため、ヒアリング調査を実施した。

○ 事業者調査

	外国人介護人材を受け入れている施設等より選定	所在地	実施日
1	社会福祉法人晋栄福祉会 法人本部、介護老人福祉施設	兵庫県	2023年2月17日
2	社会福祉法人B 介護老人福祉施設	栃木県	2023年3月3日
3	社会福祉法人奉優会 法人本部、介護老人福祉施設他	東京都	2023年3月8日
4	医療法人敬英会 社会福祉法人敬英福祉会 法人本部、介護老人保健施設他	大阪府	2023年2月22日

- ・ 実施方法：オンラインミーティング
- ・ ヒアリング事項：外国人介護人材のOJT実態、アンケート調査結果補足 他
- ※ 上記の他、実施1件につき報告書掲載対象外とする

○ 監理団体調査

	介護技能実習監理団体等	所在地	実施日
1	株式会社ワールドディング	東京都	2023年2月21日
2	G協同組合	東京都	2023年2月20日
3	H協同組合	大阪府	2023年2月22日

- ・ 実施方法：オンラインミーティング、訪問面談
- ・ ヒアリング事項：外国人介護人材のOJT実施の支援実態、アンケート調査結果補足 他

(5) 介護現場での指導の質の向上・均質化に向けた方策等の検討

調査結果及び分析結果を、今後の介護現場での指導の質の向上・均質化に向けた方策等について、検討委員会での検討を行った。

II. 施設・事業所アンケート 調査結果

II. 施設・事業所アンケート 調査結果

1. 施設・事業所の属性

(1) 所在地

「東京都」6.9%が最も多く、次いで「広島県」6.7%、「愛知県」6.2%であった。

貴施設・事業所の所在地をお答えください。(1つだけ選択)

図表 1 所在地

	n	%		n	%		n	%
北海道	34	3.4	石川県	5	0.5	岡山県	12	1.2
青森県	3	0.3	福井県	8	0.8	広島県	66	6.7
岩手県	7	0.7	山梨県	6	0.6	山口県	13	1.3
宮城県	10	1.0	長野県	30	3.0	徳島県	13	1.3
秋田県	7	0.7	岐阜県	27	2.7	香川県	6	0.6
山形県	6	0.6	静岡県	21	2.1	愛媛県	46	4.7
福島県	9	0.9	愛知県	61	6.2	高知県	6	0.6
茨城県	24	2.4	三重県	33	3.3	福岡県	48	4.9
栃木県	17	1.7	滋賀県	14	1.4	佐賀県	3	0.3
群馬県	24	2.4	京都府	17	1.7	長崎県	15	1.5
埼玉県	29	2.9	大阪府	56	5.7	熊本県	19	1.9
千葉県	41	4.1	兵庫県	47	4.8	大分県	16	1.6
東京都	68	6.9	奈良県	6	0.6	宮崎県	3	0.3
神奈川県	55	5.6	和歌山県	14	1.4	鹿児島県	16	1.6
新潟県	13	1.3	鳥取県	1	0.1	沖縄県	6	0.6
富山県	7	0.7	島根県	1	0.1			
計						989	100.0	

(2) 法人種別

「社会福祉法人（社協以外）」49.2%が最も多く、次いで「営利法人」25.0%、「医療法人」20.1%であった。

貴施設・事業所の法人種別をお答えください。(1つだけ選択)

図表 2 法人種別

	n	%
社会福祉法人（社協以外）	487	49.2
営利法人	247	25.0
医療法人	199	20.1
社会福祉法人（社協）	32	3.2
特定非営利法人	11	1.1
生協	4	0.4
社団・財団	3	0.3
農協	1	0.1
地方公共団体	0	0.0
その他	5	0.5
計	989	100.0

(3) サービス種別

「介護老人福祉施設」38.1%が最も多く、次いで「認知症対応型共同生活介護」13.1%、「介護老人保健施設」9.6%であった。

貴施設・事業所の主なサービス種別をお答えください。(1つだけ選択)

図表 3 サービス種別

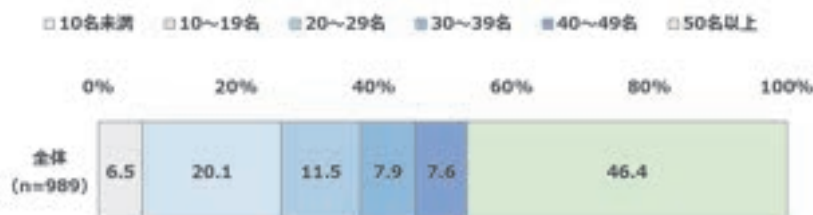
	n	%
介護老人福祉施設	377	38.1
認知症対応型共同生活介護	130	13.1
介護老人保健施設	95	9.6
病院・診療所	89	9.0
通所介護	88	8.9
特定施設入居者生活介護	83	8.4
小規模多機能型居宅介護	42	4.2
障がい者支援法・生活保護法関係	41	4.1
短期入所生活介護	31	3.1
老人福祉法・介護保険法関係のその他施設	13	1.3
その他	0	0.0
計	989	100.0

(4) 日本人従業員数

「50名以上」46.4%が最も多く、次いで「10～19名」20.1%、「20～29名」11.5%であった。

2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の日本人従業員数をお答えください。外国人介護人材は含めずにお答えください。※職種、雇用形態は問いません。(1つだけ選択)

図表 4 日本人従業員数

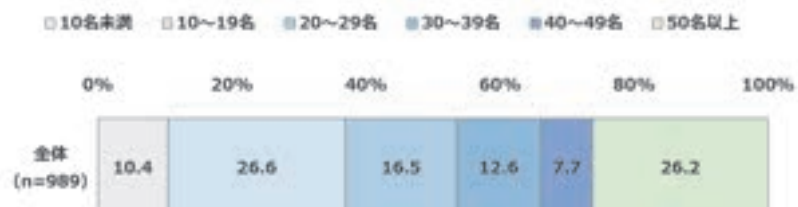


(5) 日本人介護職員数

「10～19名」26.6%が最も多く、次いで「50名以上」26.2%、「20～29名」16.5%であった。

2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の日本人介護職員数をお答えください。外国人介護人材は含めずにお答えください。※雇用形態は問いません。(1つだけ選択)

図表 5 日本人介護職員数



2. 外国人介護人材の受け入れ状況

(1) 外国人介護人材の人数（受け入れ制度別）

受け入れ制度別の外国人介護人材の人数は以下のとおりである。技能実習生の人数を平均値で見ると1施設・事業所あたり3.02人であり、他の受け入れ制度よりも多い。割合で見ると「1名」が20.3%、「2名」が32.6%であり、合わせると5割を超える。

2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の外国人介護人材の人数を受け入れ制度別にお答えください。（数字を半角で入力）

図表 6 外国人介護人材の人数（受け入れ制度別）

(上段：実数、下段：割合)

受け入れ制度別	全体	0名	1名	2名	3名	4名	5名	6～10名	11名以上	無回答 不明	平均値
EPA（経済連携協定）に基づく 外国人介護福祉士候補者 外国人介護福祉士	989	914	23	14	15	6	4	10	3	0	0.26
	100%	92.4%	2.3%	1.4%	1.5%	0.6%	0.4%	1.0%	0.3%	0.0%	
在留資格「介護」を持つ外国人	989	837	69	33	12	17	7	12	2	0	0.39
	100%	84.6%	7.0%	3.3%	1.2%	1.7%	0.7%	1.2%	0.2%	0.0%	
技能実習制度を活用した外国人 (技能実習生)	989	0	201	322	155	154	57	87	13	0	3.02
	100%	0.0%	20.3%	32.6%	15.7%	15.6%	5.8%	8.8%	1.3%	0.0%	
在留資格「特定技能1号」を持つ外国人	989	684	123	85	37	19	14	26	1	0	0.74
	100%	69.2%	12.4%	8.6%	3.7%	1.9%	1.4%	2.6%	0.1%	0.0%	
その他	989	803	89	37	23	12	7	10	8	0	0.54
	100%	81.2%	9.0%	3.7%	2.3%	1.2%	0.7%	1.0%	0.8%	0.0%	

(2) 技能実習生の人数（母国別、日本語能力別、在留資格別）

母国別、日本語能力別、在留資格別の技能実習生の人数は次のとおりである。

図表 7 技能実習生の人数（母国別、日本語能力別、在留資格別）

(上段：実数、下段：割合)

母国別	全体	0名	1名	2名	3名	4名	5名	6～10名	11名以上	無回答 不明	平均値
ベトナム	989	520	98	135	68	51	22	36	6	53	1.29
	100%	52.6%	9.9%	13.7%	6.9%	5.2%	2.2%	3.6%	0.6%	5.4%	
インドネシア	989	623	44	91	35	56	10	30	3	97	0.97
	100%	63.0%	4.4%	9.2%	3.5%	5.7%	1.0%	3.0%	0.3%	9.8%	
ミャンマー	989	692	32	50	23	37	19	18	1	117	0.66
	100%	70.0%	3.2%	5.1%	2.3%	3.7%	1.9%	1.8%	0.1%	11.8%	
中国	989	789	32	19	11	11	2	0	3	122	0.24
	100%	79.8%	3.2%	1.9%	1.1%	1.1%	0.2%	0.0%	0.3%	12.3%	
フィリピン	989	772	22	28	18	18	8	5	1	117	0.34
	100%	78.1%	2.2%	2.8%	1.8%	1.8%	0.8%	0.5%	0.1%	11.8%	
モンゴル	989	821	8	11	4	2	5	4	0	134	0.12
	100%	83.0%	0.8%	1.1%	0.4%	0.2%	0.5%	0.4%	0.0%	13.5%	
タイ	989	839	4	3	4	2	1	0	0	136	0.04
	100%	84.8%	0.4%	0.3%	0.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	13.8%	
スリランカ	989	838	3	4	6	1	0	3	0	134	0.06
	100%	84.7%	0.3%	0.4%	0.6%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	13.5%	
カンボジア	989	831	7	12	5	1	2	1	0	130	0.08
	100%	84.0%	0.7%	1.2%	0.5%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	13.1%	
その他の国	989	818	18	15	5	2	2	3	0	126	0.12
	100%	82.7%	1.8%	1.5%	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%	0.0%	12.7%	

(上段：実数、下段：割合)

日本語能力別	全体	0名	1名	2名	3名	4名	5名	6～10名	11名以上	無回答 不明	平均値
N4	989	436	213	162	65	27	11	16	1	58	1.09
	100%	44.1%	21.5%	16.4%	6.6%	2.7%	1.1%	1.6%	0.1%	5.9%	
N3	989	202	287	243	101	49	26	36	5	40	1.81
	100%	20.4%	29.0%	24.6%	10.2%	5.0%	2.6%	3.6%	0.5%	4.0%	
N2	989	623	199	66	19	6	0	2	0	74	0.47
	100%	63.0%	20.1%	6.7%	1.9%	0.6%	0.0%	0.2%	0.0%	7.5%	
N1	989	831	34	6	0	0	1	0	0	117	0.06
	100%	84.0%	3.4%	0.6%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	11.8%	

(上段：実数、下段：割合)

在留資格別	全体	0名	1名	2名	3名	4名	5名	6～10名	11名以上	無回答 不明	平均値
技能実習1号	989	396	175	235	86	42	15	18	2	20	1.33
	100%	40.0%	17.7%	23.8%	8.7%	4.2%	1.5%	1.8%	0.2%	2.0%	
技能実習2号	989	306	173	285	94	67	20	15	0	29	1.56
	100%	30.9%	17.5%	28.8%	9.5%	6.8%	2.0%	1.5%	0.0%	2.9%	
技能実習3号	989	872	24	40	11	3	4	2	0	33	0.19
	100%	88.2%	2.4%	4.0%	1.1%	0.3%	0.4%	0.2%	0.0%	3.3%	

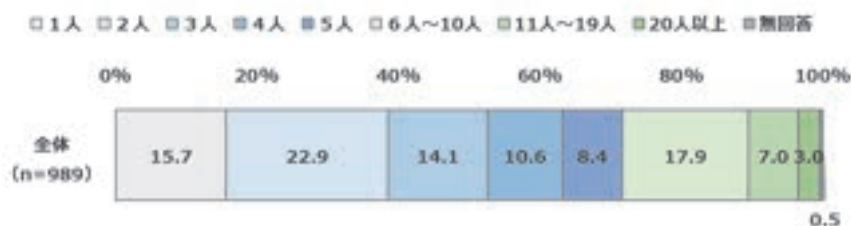
3. 技能実習生に対するOJTに関する体制

(1) 技能実習指導員の人数

「2人」22.9%が最も多く、次いで「6人～10人」17.9%、「1人」15.7%であった。3人以下の割合を合算すると52.6%であり、過半数を超える。

技能実習生のOJTに関わっている、技能実習指導員の人数をお答えください。(数字を半角で入力)

図表 8 技能実習指導員の人数



(2) 主たる技能実習指導員の立場・職位

「主任、介護部門の長」53.0%が最も多く、次いで「ユニットリーダー、サブリーダー」20.5%、「施設長、管理者」18.9%であった。

技能実習指導員のうち、中心的な役割を担っている方を一人想起してください。この設問以降、その方を「主な指導員」と略します。主な指導員の方の立場・職位として、最も近いものをお答えください。
※あなた自身が「主な指導員」に相当する場合、あなた自身のことをお答えください。(1つだけ選択)

図表 9 主たる技能実習指導員の立場・職位

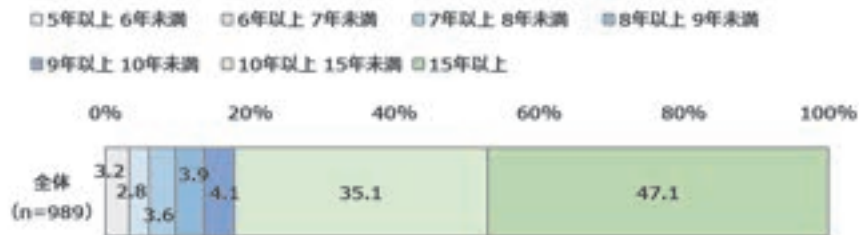
	n	%
主任、介護部門の長	524	53.0
ユニットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）	203	20.5
施設長、管理者	187	18.9
一般スタッフ（特に立場、役職には就いていない）	56	5.7
その他	19	1.9
計	989	100.0

(3) 主たる技能実習指導員が有する介護業務経験年数

「15年以上」が最も多く、5割弱（47.1%）となっている。次いで「10年以上 15年未満」35.1%であった。10年以上の割合を合算すると8割を超える（82.2%）。

主な指導員の方が有する介護業務経験年数をお答えください。※自施設での介護業務経験年数に限定せず、他の施設・事業所での経験があれば、通算した上でご回答ください。

図表 10 主たる技能実習指導員が有する介護業務経験年数



(4) 主たる技能実習指導員が有する資格・受講した講習等

「介護の技能実習指導員講習会」33.9%が最も多く、次いで「介護支援専門員(ケアマネジャー)」26.1%、「介護福祉士実習指導者講習 修了」19.2%であった。

介護技能の指導にあたって、主な指導員の方が有する「介護福祉士」以外の資格、または受講した講習等をお答えください。(あてはまるものをすべて選択)

図表 11 主たる技能実習指導員が有する資格・受講した講習等

	n	%
介護の技能実習指導員講習会	335	33.9
介護支援専門員(ケアマネジャー)	258	26.1
介護福祉士実習指導者講習 修了	190	19.2
介護福祉士実務者研修 修了	140	14.2
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 修了	130	13.1
看護師・准看護師	115	11.6
認定介護福祉士	51	5.2
実務者研修教員講習 修了	48	4.9
外国人技能実習制度の試験評価者	35	3.5
介護福祉士養成施設等における介護領域科目の教授や指導の経験	22	2.2
介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定取得	21	2.1
その他	74	7.5
介護福祉士以外の資格は持っていない	219	22.1
計	989	100.0

下記の5つの講習等を「指導力向上に関連する講習等」と位置づけ、いずれかの講習を1つ以上受講したと回答している件数をカウントしたところ、479件（48.4%）であった。

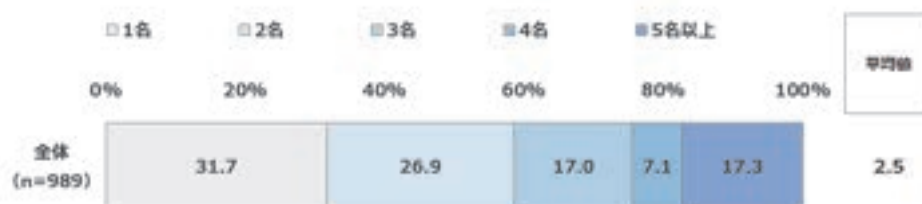
指導力向上に関連する講習等	
●介護の技能実習指導員講習会	●介護福祉士実習指導者講習
●介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアセッサー講習	●実務者研修教員講習
●介護福祉士養成施設等における介護領域科目の教授や指導の経験	

(5) 技能実習生に対する指導が修了するまでに関与する技能実習指導員の人数

「1名」31.7%が最も多く、次いで「2名」26.9%であった。

1人の技能実習生に対する技術指導が修了するまでに、責任を持って関与する（明確に役割として関わっている）技能実習指導員は、およそ何名ですか。技能実習1号、2号の修了ではなく技能実習全体が修了するまで、という想定でお答えください。

図表 12 技能実習生に対する指導が修了するまでに関与する技能実習指導員の人数



(6) 複数の技能実習指導員が指導に関与する場合の役割分担

技能実習生への指導が修了するまでに技能実習指導員が2名以上関与する施設・事業所に対して、その役割分担を尋ねたところ、「配属部署ごとに分担」が最も多く45.9%、次いで「教える介護技術領域ごとに、担当指導員が分かっている」14.5%、「期間による分担」9.3%であった。「特に役割分担はしていない」は32.7%であった。

「技能実習生1人に対して、複数の技能実習指導員が指導に関与している」と回答した方にお聞きます。複数の指導員は、それぞれどのように役割分担をしていますか。（あてはまるものをすべて選択）

図表 13 複数の技能実習指導員が指導に関与する場合の役割分担

(技能実習生への指導が修了するまでに技能実習指導員が2名以上関与する場合のみ回答)

	n	%
配属部署ごとに分担	310	45.9
教える介護技術領域ごとに、担当指導員が分かっている	98	14.5
期間による分担（技術実習が一定期間経過すると、担当指導員が交代する等）	63	9.3
その他	56	8.3
特に役割分担はしていない	221	32.7
計	675	100.0

4. 技能実習生に対するOJTの計画

(1) 実習実施予定表の作成方針

「定型化（標準化）された実習実施予定表があり、それを採用している」66.6%と最も多い。続く「定型化（標準化）された実習実施予定表があり、それを技能実習生ごとに一部修正している」21.1%と合わせると、9割弱の施設・事業所において、定型化（標準化）された実習実施予定表を採用していることがうかがえる。

技能実習計画における「実習実施予定表」についてお聞きします。実習実施予定表の作成方針として、貴施設・事業所の状況に最も近いものをお答えください。（1つだけ選択）

図表 14 実習実施予定表の作成方針

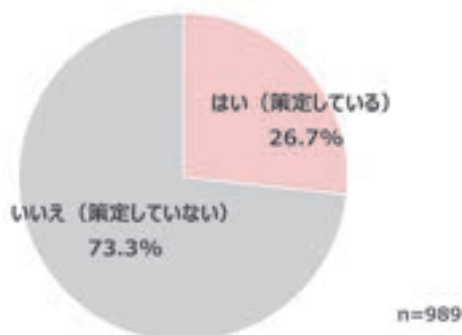


(2) 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況

実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している施設・事業所は26.7%であった。

着任時に定めた技能実習計画における「実習実施予定表」をさらに詳細化した計画を策定していますか。（1つだけ選択）

図表 15 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況



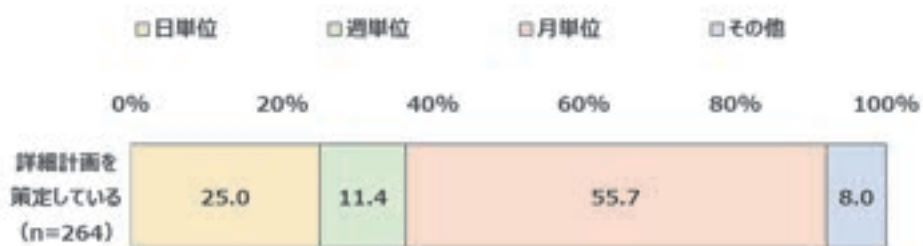
(3) 詳細計画で用いられている時間単位

実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している施設・事業所に対して、その計画で用いられている時間単位を尋ねたところ、「月単位」が最も多く 55.7%、次いで「日単位」25.0%、「週単位」11.4%であった。

詳細計画はどのような単位で作成されていますか。(1つだけ選択)

図表 16 詳細計画で用いられている時間単位

(実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している場合のみ回答)



5. 技能実習生に対するOJTの実施

(1) OJTで活用している教材等

「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」が最も多く37.6%、次いで「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」30.2%、「市販の書籍物」17.6%であった。

技能実習生に対するOJTで活用している教材、資料等をお答えください。
※技能実習生が活用している教材等という意味ではなく、指導する側が指導で活用している教材等という視点で回答ください。(あてはまるものをすべて選択)

図表 17 OJTで活用している教材等

	n	%
施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料	372	37.6
介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン	299	30.2
市販の書籍物	174	17.6
各種団体、振興会等が公開している資料	112	11.3
eラーニングでの講座	91	9.2
「介護キャリア段位制度」の評価基準・項目	69	7.0
行政が公開している資料	25	2.5
その他	56	5.7
特に教材、資料等は活用していない	226	22.9
計	989	100.0

「OJT で活用している教材」について、具体的な教材名等を自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

【施設・事業所内で作成したテキスト・資料】

- ・ 業務マニュアル／介護マニュアル／事業所マニュアル
- ・ 新人教育・新人研修マニュアル
- ・ OJT チェックシート／業務チェックシート

【市販の書籍物】

- ・ 外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術
- ・ 外国人のためのやさしく学べる介護の知識・技術
- ・ 介護の日本語
- ・ 介護導入講習テキスト

【各種団体、振興会等が公開している資料】

- ・ 介護の特定技能評価試験学習テキスト
- ・ 外国人技能実習制度の手引き

【e ラーニングでの講座】

- ・ 認知症介護基礎研修
- ・ ジョブメドレーアカデミー

【行政が公開している資料】

- ・ 介護基礎ハンドブック等
- ・ 外国人技能実習機構資料

【その他】

- ・ 日本語ドリルや介護評価試験用問題集
- ・ YouTube 動画

(2) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等

「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」が最も多く 28.9%、次いで「市販の書籍物」14.9%、「各種団体、振興会等が公開している資料」11.9%であった。「特に教材、資料等は活用していない」は 43.5%であった。

技能実習生に活用を指示している（あるいは推奨している）教材、資料等をお答えください。
(あてはまるものをすべて選択)

図表 18 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等

	n	%
施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料	286	28.9
市販の書籍物	147	14.9
各種団体、振興会等が公開している資料	118	11.9
eラーニングでの講座	97	9.8
行政が公開している資料	16	1.6
その他	69	7.0
特に教材、資料等は活用していない	430	43.5
計	989	100.0

「技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等」について、具体的な教材名等を自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

【施設・事業所内で作成したテキスト・資料】

- ・ マニュアル／介護マニュアル／業務マニュアル
- ・ 施設マニュアル／事業所マニュアル
- ・ 介護用語

【市販の書籍物】

- ・ 外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術
- ・ 介護の日本語
- ・ 介護導入講習テキスト

【各種団体、振興会等が公開している資料】

- ・ 介護の特定技能評価試験学習テキスト
- ・ 学んでみよう日本の介護

【eラーニングでの講座】

- ・ ジョブメドレーアカデミー介護
- ・ 認知症介護基礎研修
- ・ 学研ナーシング

【行政が公開している資料】

- ・ 日本介護福祉士会 介護職種の技能実習指導員講習テキスト
- ・ 介護基礎技術ハンドブック

【その他】

- ・ 介護施設協同組合からのテキスト
- ・ 認知症サポーター、認知症基礎研修

(3) 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること

「日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている」が最も多く 95.1%、次いで「できるだけ介護場面に立ち会うようにしている」78.4%、「教える人によって教え方がばらつかにように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」58.8%であった。

技能実習生に対するOJTに関して、工夫・重視していることをお答えください。
(あてはまるものをすべて選択)

図表 19 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること

	n	%
日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている	941	95.1
できるだけ介護場面に立ち会うようにしている	775	78.4
教える人によって教え方がばらつかにように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている	582	58.8
現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている	544	55.0
指導で用いる用語・言葉が教える人や場面によってばらつかにように、事前に用語・言葉の使い方を揃えている	274	27.7
相談しやすいように、メンター職員を配置している	255	25.8
個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している	226	22.9
学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている	209	21.1
教材等を用いて、伝えるようにしている	191	19.3
相手の文化、習慣を理解するために、相手国の言葉を少し覚えて話すようにしている	171	17.3
現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い介護職員とチームを組むようにしている	92	9.3
あてはまるものはない	3	0.3
計	989	100.0

(4) 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること（自由回答）

「技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること」について、自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

- ・ 定期的に個人面談を実施し、困りごとや意見等を把握するようにしている。
- ・ 日本語の言葉の使い方や文章を書く練習として、交換ノートを実施している。
- ・ 書く日本語力アップのために、業務日誌を書いてもらっている。その日やったことを簡潔に書き、思ったことや分からなかったことを書いてもらい、それに対して指導員が回答する。
- ・ 最初の1か月は、集団で研修を行い基本的な介護技術や報告、連絡、相談の方法などを座学、実技を交えて研修を行った。その研修を経た後、現場にばらけ、各フロアでのOJTを開始した。現場のOJTの前の事前研修が重要だと思う。
- ・ 介護に関する話、指導だけでなく、プライベート（自国の話、普段の生活など）の会話をしたり、楽しく業務に従事できる環境を整える努力をしている。
- ・ 利用者様とのコミュニケーションを積極的にいただき、日本語や方言を習得している。また、文化の違いもあるため施設で相談できる担当者を決めている。
- ・ 2人目の技能実習生に関しては、毎日ミーティングの時間を設けて1人目の技能実習生に参加してもらい、母国語を使用して理解度を確認してもらっている。
- ・ 地域交流や外国人同士の交流ができる国際交流センター・キリスト教会等の紹介
- ・ 本人に責任をもって仕事をして頂くための委員会の参加や役割の提供

(5) 技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題

「言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている」が最も多く 35.3%、次いで「(省略) 日本の介護の現場で求められる「安全」や「衛生」の理解が難しい」26.6%、「自立支援」についての理解が難しい」25.1%であった。「技能実習生に関連する課題はない」は24.8%であった。

技能実習生に対するOJTに関して、課題に感じていることをお答えください。(技能実習生について)
(あてはまるものをすべて選択)

図表 20 技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題

	n	%
言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている	349	35.3
技能実習生は、出身国によっては「安全」や「衛生」について文化的に異なる考え方を持っているため、日本の介護の現場で求められる「安全」や「衛生」の理解が難しい	263	26.6
「自立支援」についての理解が難しい	248	25.1
技能実習生の間で心理的・感情的な衝突がある	124	12.5
技能実習生が日本人職員と心理的な距離を取っている（壁を作っている）	95	9.6
技能実習生がミスを起こしてしまった際に、速やかに報告することをためらう傾向がある	94	9.5
生活全般に関する課題が多く、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている	53	5.4
その他	125	12.6
技能実習生に関連する課題はない	245	24.8
計	989	100.0

「その他」の自由回答欄に記入された回答について、下記に一部抜粋を示す。

- ・ 「大丈夫。分かった」等の言葉が出るが分かっていないことが多いので気をつけている。
- ・ 遠慮してなかなか本音は言わない、日本語の細かいニュアンスが伝わらない。
- ・ 「わかりません」や「できません」など一般的にはネガティブに捉えられる言葉を使うことに躊躇いがみられる。
- ・ コミュニケーションが取れないわけではないが、理解度をくみ取るのが難しい。
- ・ 相談はできているが意見は言えていない（言えない）ことがある。
- ・ 慣れのためか、指導した内容と違う内容で業務にあたることもある。
- ・ 慣れてくると、途中でだらけてくる。ミスが増える傾向がある。
- ・ 専門用語が伝わりづらい。介護の根拠、ケアの根拠を伝えるのが難しく、何故この介護をしているかを理解してもらうことが困難。日本語は上手になってきたが、指示した内容と異なる受け止めをすることがあり、お互いにしっかりと確認していく必要がある。

(6) 技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題

「通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない」が最も多く55.0%、次いで「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」38.5%、「施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している」28.2%であった。「指導者に関連する課題はない」は12.5%であった。

技能実習生に対するOJTに関して、課題に感じていることをお答えください。(指導者について)
(あてはまるものをすべて選択)

図表 21 技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題

	n	%
通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない	544	55.0
指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる	381	38.5
施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している	279	28.2
技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している	270	27.3
技能実習生の資質や能力の差に合わせた柔軟な指導ができない	189	19.1
指導に役立つ教材がわからない	142	14.4
指導方法について確信が持てないまま、手探りで指導している	139	14.1
指導に関わる職員がチーム意識をもって指導にあたれていない	89	9.0
その他	23	2.3
指導者に関連する課題はない	124	12.5
計	989	100.0

「その他」の自由回答欄に記入された回答について、下記に一部抜粋を示す。

- ・ 実習生の感覚を理解しようとする余裕がない。
- ・ コロナ禍で積極的なコミュニケーションが取りづらい環境。
- ・ 日本語で方言が出てくる。
- ・ 言葉の理解で誤解を生む。
- ・ 毎日のことで指導者としての認識が薄れる。
- ・ 初めての外国人技能実習生の受け入れで言葉の違いや文化の違いで戸惑うときがある。
- ・ 実習生の習熟度に合わせた指導が難しい。
- ・ 私生活の関与をどこまでするのか。

(7) 業務別の「指導員の技術指導のもと技能実習生に業務をさせてみる」時期

介護技術に関する指導を、以下の2つのSTEPに大別した。

Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示だしを行いながら、
技能実習生に業務推進させてみる

Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る

その上で、技能実習生が着任した後、STEP1が開始される時期を質問した。その結果を以下に示す。安全衛生業務のうち「雇い入れ時の安全衛生教育」や、関連業務の「掃除、洗濯、調理業務」の開始時期が早い一方で、関連業務の「記録・申し送り」の開始時期が遅い傾向が示唆された。なお、1割弱の施設・事業所では、1年目の実習では「記録・申し送り(10.4%)」といった関連業務の他、掲示物管理(13.9%)、福祉用具の点検・点検管理(7.2%)等の周辺業務に携わっていないとの実態も示された。

技能実習生に対する技術指導は、大きく以下の2つのステップを経ていくと考えられます。
Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示だしを行いながら、技能実習生に業務推進させてみる
Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る
以下の各業務について、Step1は、着任後どれくらい経ってからでしょうか。
(それぞれについて、1つ選択)

図表 22 業務別の「指導員の技術指導のもと技能実習生に業務をさせてみる」時期

業務		着任後 1ヶ月以内	着任後 1ヶ月～ 3ヶ月目から	着任後 4ヶ月～ 6ヶ月目から	着任後 7ヶ月～ 9ヶ月目から	着任後 10ヶ月～ 12ヶ月目から	2年目以降の 時期から
共通項目	体調の確認等	56.1%	32.6%	7.7%	2.5%	0.5%	0.6%
身ぶりの介護	整容の介助	45.5%	44.4%	7.6%	1.8%	0.4%	0.3%
	衣服着脱の介助	37.3%	46.4%	12.5%	3.1%	0.2%	0.4%
移動の介護	体位変換	30.6%	47.0%	16.8%	4.2%	0.7%	0.6%
	移動の介助	35.5%	44.4%	15.4%	3.4%	1.0%	0.3%
食事の介護	食事の介助	32.8%	43.1%	15.4%	6.2%	1.7%	0.9%
入浴・清潔保持の介護	部分浴の介助	22.5%	45.3%	20.6%	8.2%	2.1%	1.2%
	入浴の介助	19.3%	44.4%	22.9%	9.5%	2.7%	1.2%
	身体拭拭	19.6%	45.2%	22.0%	8.5%	3.0%	1.6%
排泄の介護	トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助	29.0%	48.3%	14.9%	5.5%	2.0%	0.3%
	おむつ交換	31.4%	43.9%	16.9%	5.2%	2.0%	0.6%
	尿器・便器を用いた介助	25.4%	44.6%	17.9%	6.9%	3.0%	2.2%
安全衛生業務	雇い入れ時の安全衛生教育	80.1%	14.1%	3.8%	1.5%	0.1%	0.4%
	介護職種における疾病・腰痛予防	62.3%	26.8%	7.8%	2.1%	0.4%	0.6%
	福祉用具の使用方法・及び点検	49.6%	35.4%	11.0%	2.5%	0.9%	0.5%
	介護事故防止のための教育	54.5%	30.2%	10.0%	3.3%	1.1%	0.5%
	緊急時・事故発生時の対応	44.6%	29.2%	15.4%	5.8%	2.8%	1.7%
関連業務	掃除、洗濯、調理業務	69.2%	23.0%	4.4%	1.2%	0.3%	0.9%
	機能訓練の補助やレクリエーション業務	35.1%	34.1%	18.0%	7.1%	2.5%	3.2%
	記録・申し送り	19.3%	28.5%	25.4%	9.7%	6.7%	10.4%
周辺業務	お知らせなどの掲示物の管理	25.6%	27.2%	19.1%	8.9%	5.4%	13.9%
	車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理	27.5%	32.4%	20.9%	8.5%	3.5%	7.2%
	物品の補充や管理	27.5%	32.6%	20.1%	8.5%	3.4%	7.9%

n = 989

(8) 業務別の「ある程度技能習得した技能実習生を指導員が見守る」時期

介護技術に関する指導を、以下の2つのSTEPに大別した。

Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示だしを行いながら、
技能実習生に業務推進させてみる

Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る

その上で、技能実習生が着任した後、STEP2が開始される時期を質問した。その結果を以下に示す。多くの業務が「着任後1年未満」でSTEP2の状態になることが示されたが、関連業務の「記録・申し送り」や、周辺業務の「お知らせなどの掲示物の管理」が相対的に遅い傾向が示唆された。

技能実習生に対する技術指導は、大きく以下の2つのステップを経ていくと考えられます。

Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示だしを行いながら、技能実習生に業務推進させてみる

Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る

以下の各業務について、Step2は、着任後どれくらい経ってからでしょうか。

(それぞれについて、1つ選択)

図表 23 業務別の「ある程度技能習得した技能実習生を指導員が見守る」時期

業務		着任後 1年未満	着任後 2年目の 1～3ヶ月から	着任後 2年目の 4～6ヶ月から	着任後 2年目の 7～9ヶ月から	着任後2年目 の10ヶ月～ 12ヶ月から	着任後 3年目以降
共通項目	体調の確認等	68.9%	18.7%	7.9%	3.5%	0.6%	0.4%
身じたくの介護	髪形の介助	70.8%	18.5%	6.8%	3.2%	0.4%	0.3%
	衣服着脱の介助	69.3%	19.1%	7.6%	3.3%	0.5%	0.2%
移動の介護	体位変換	65.3%	20.8%	8.9%	4.0%	0.6%	0.3%
	移動の介助	67.3%	20.2%	7.7%	3.9%	0.6%	0.2%
食事の介護	食事の介助	65.2%	21.7%	7.9%	3.9%	0.6%	0.6%
入浴・清潔保持の介護	部分浴の介助	63.9%	19.8%	10.1%	4.9%	0.9%	0.4%
	入浴の介助	59.9%	21.9%	11.3%	5.3%	1.2%	0.4%
	身体清拭	61.2%	20.9%	11.1%	4.9%	1.3%	0.6%
排泄の介護	トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助	65.9%	19.7%	9.0%	4.4%	0.7%	0.2%
	おむつ交換	65.6%	20.2%	8.9%	4.1%	0.5%	0.6%
	尿器・便器を用いた介助	62.7%	21.1%	9.1%	5.2%	0.8%	1.1%
安全衛生業務	雇入れ時の安全衛生教育	75.6%	14.4%	5.5%	3.0%	0.7%	0.8%
	介護職種における疾病・腰痛予防	71.6%	16.5%	7.4%	2.8%	1.0%	0.7%
	福祉用具の使用方法及び点検	68.7%	17.8%	8.1%	3.6%	0.9%	0.9%
	介護事故防止のための教育	67.2%	17.7%	8.5%	4.3%	1.2%	1.0%
	緊急時・事故発生時の対応	59.0%	21.1%	9.8%	5.9%	1.8%	2.3%
関連業務	掃除、洗濯、調理業務	70.0%	12.8%	4.3%	2.1%	0.8%	0.9%
	機能訓練の補助やレクリエーション業務	65.2%	20.5%	8.0%	3.6%	1.4%	1.2%
	記録・申し送り	49.7%	25.0%	10.3%	6.6%	3.0%	5.4%
周辺業務	お知らせなどの掲示物の管理	53.5%	24.8%	7.7%	4.0%	2.3%	7.7%
	車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理	60.6%	20.7%	8.3%	4.4%	2.1%	3.8%
	物品の補充や管理	60.5%	20.4%	8.7%	4.6%	2.0%	3.8%

n = 989

(9) 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況

「技能実習生に振り返りの記録を書かせるようにしている」が最も多く 47.9%、次いで「指導員が記録を書くようにしている」45.3%、「その日ごとの振り返りは実施していない」18.4%であった。

技能実習生が業務に従事するその日ごとに、指導した技術の習得について振り返りを実施していますか。
(あてはまるものをすべて選択)

図表 24 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況

	n	%
技能実習生に振り返りの記録を書かせるようにしている	474	47.9
指導員が記録を書くようにしている	448	45.3
その他	77	7.8
その日ごとの振り返りは実施していない	182	18.4
計	989	100.0

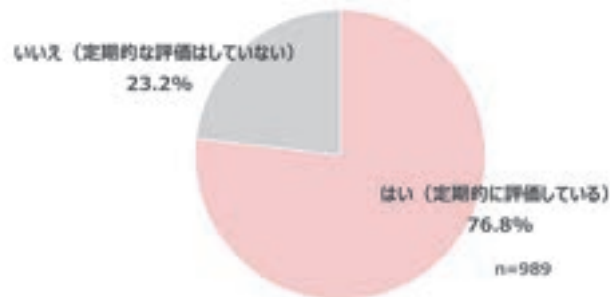
6. 技能実習生に対する介護技術・知識の定期的な評価

(1) 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況

技能実習生ひとりひとりについて、介護技術・知識の習得状況を定期的に評価している施設・事業所は76.8%であった。

技能実習生ひとりひとりについて、介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していますか？
 ※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価を指します。(1つだけ選択)

図表 25 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況



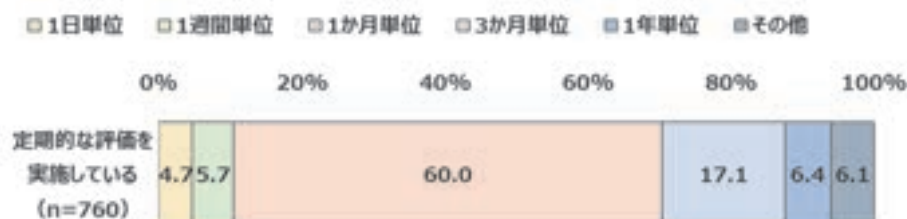
(2) 介護技術・知識の定期的な評価の実施頻度

介護技術・知識の定期的な評価を実施している施設・事業所に対して、頻度を尋ねたところ、「1か月単位」が最も多く60.0%、次いで「3か月単位」17.1%、「1年単位」6.4%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していると回答した方にお聞きます。
 どのくらいの頻度で評価を実施していますか。最も近いものをお答えください。
 ※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価を指します。(1つだけ選択)

図表 26 介護技術・知識の定期的な評価の実施頻度

(介護技術・知識の定期的な評価を実施している場合のみ回答)



(3) 介護技術・知識の定期的な評価の評価主体

介護技術・知識の定期的な評価を実施している施設・事業所に対して、評価主体を尋ねたところ、「実習生による自己評価と他者評価どちらも行っている」が最も多く 60.9%、次いで「実習生に対する他者評価のみ行っている」36.1%、「実習生による自己評価のみ行っている」3.0%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していると回答した方にお聞きます。
 評価は自己評価でしょうか、他者評価でしょうか。
 ※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価を指します。(1つだけ選択)

図表 27 介護技術・知識の定期的な評価の評価主体
 (介護技術・知識の定期的な評価を実施している場合のみ回答)

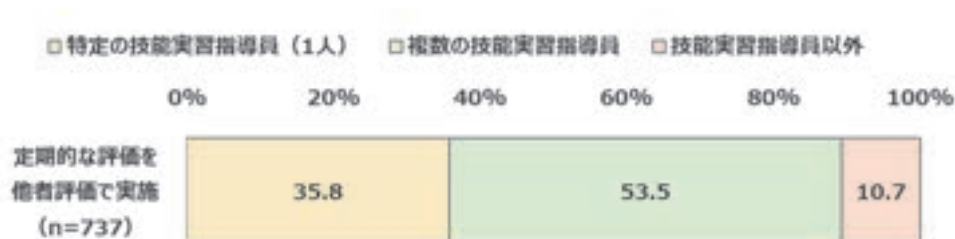


(4) 介護技術・知識を他者評価する場合の評価主体

介護技術・知識の定期的な評価を他者評価で実施している施設・事業所に対して、その評価主体を尋ねたところ、「複数の技能実習指導員」が最も多く 53.5%、次いで「特定の技能実習指導員 (1人)」35.8%、「技能実習指導員以外」10.7%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価 (他者評価) は、誰が実施していますか? 最も近いものをお答えください。
 ※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価を指します。(1つだけ選択)

図表 28 介護技術・知識を他者評価する場合の評価主体
 (介護技術・知識の定期的な評価を他者評価で実施している場合のみ回答)



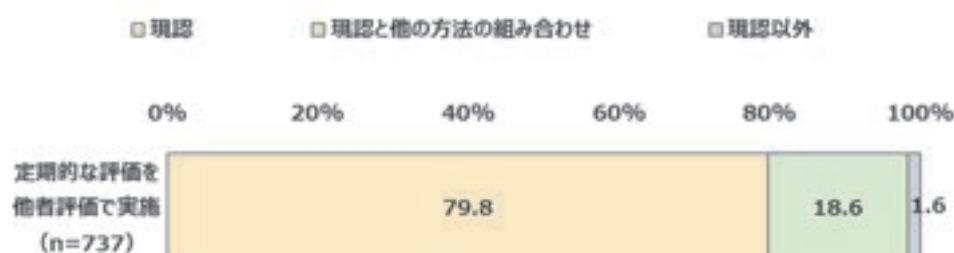
(5) 介護技術・知識の習得状況の評価方法

介護技術・知識の定期的な評価を他者評価で実施している施設・事業所に対して、その評価方法を尋ねたところ、「現認」が最も多く 79.8%、次いで「現認と他の方法の組み合わせ」18.6%、「現認以外」1.6%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価（他者評価）は、どのような方法で評価していますか？
（1つだけ選択）

図表 29 介護技術・知識の習得状況の評価方法

（介護技術・知識の定期的な評価を他者評価で実施している場合のみ回答）



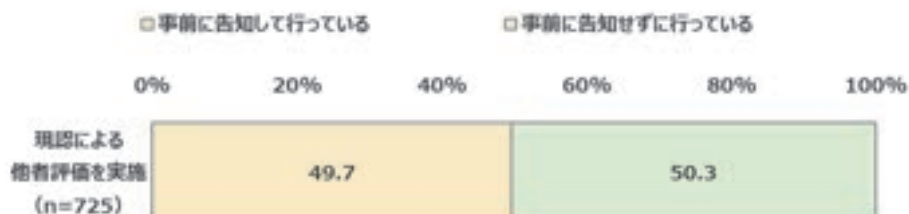
(6) 現認により介護技術・知識の評価をする場合の事前告知の有無

現認による他者評価を実施している施設・事業所がある事業所に対して、事前告知の有無を尋ねたところ、「事前に告知せずに行っている」が 50.3%、「事前に告知して行っている」が 49.7%であり、割合が拮抗していた。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況を現認により評価する際、技能実習生本人に事前に告知して行っていますか？
（1つだけ選択）

図表 30 現認により介護技術・知識の評価をする場合の事前告知の有無

（現認による他者評価を実施している場合のみ回答）



(7) 介護技術・知識の評価時に活用している資料・ツール等の有無

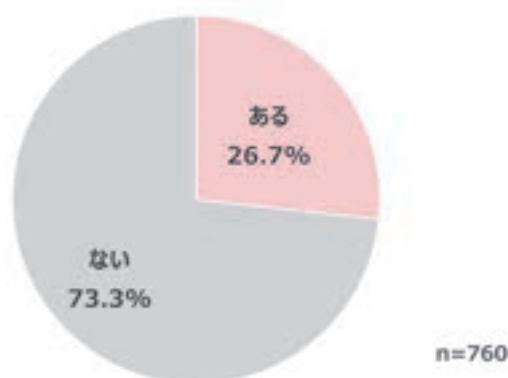
介護技術・知識の定期的な評価を実施している施設・事業所に対して、評価時に活用している資料・ツール等の有無を尋ねたところ、「ない」が多く73.3%、「ある」は26.7%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価する際、活用している資料やツールはありますか？

※技能実習実施計画書以外で、という前提でお答えください。

※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価を指します。(1つだけ選択)

図表 31 介護技術・知識の評価時に活用している資料・ツール等の有無
(介護技術・知識の定期的な評価を実施している場合のみ回答)



「介護技術・知識の評価時に活用している資料・ツール等」について、具体的な資料・ツール名等を自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

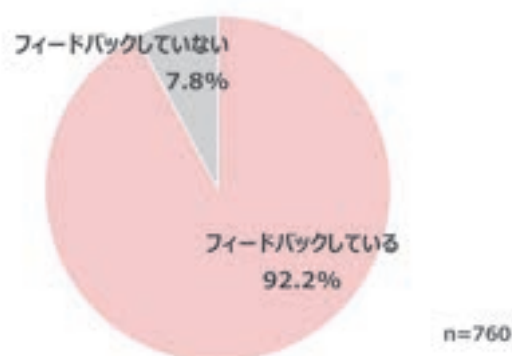
- ・ OJT チェックシート
- ・ 介護教育基礎技術マニュアル 法人内の介護全般
- ・ 当施設独自の教育評価表 (自己評価・指導係からの評価、業務ごとの評価、次回の評価日までの目標など)
- ・ eラーニング看護補助者用チェックリスト(技術の方法・根拠が示されている)
- ・ eラーニングリスクマネジメントからの抜粋
- ・ 業務チェック表 (介護業務が正確にできているか確認するため。介護業務全般が評価できるようになっている。)
- ・ キャリア段位制度を施設の実態に合わせてアレンジしたもの
- ・ 実習月報 (目標設定と自己評価と指導者のフィードバック)

(8) 介護技術・知識の評価後のフィードバック実施状況

介護技術・知識の定期的な評価を実施している施設・事業所に対して、評価したのちに技能実習生にフィードバックしているかを尋ねたところ、「フィードバックしている」が多く 92.2%、「フィードバックしていない」は7.8%であった。

技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価したのち、技能実習生本人にフィードバックしていますか？（1 つだけ選択）

図表 32 介護技術・知識の評価後のフィードバック実施状況
(介護技術・知識の定期的な評価を実施している場合のみ回答)



(9) 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い

「日常業務の中で話し合っている」が最も多く 53.3%、次いで「不定期で話し合いの機会を設けている」35.4%、「定期的に話し合いの機会を設けている」27.1%であった。

技能実習生の OJT に関わる技能実習指導員やその他日本人介護職員同士で、OJT の方法について振り返ったりより良い方法がないか話しあう機会を設けていますか？（あてはまるものをすべて選択）

図表 33 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い

	n	%
日常業務の中で話し合っている	527	53.3
不定期で話し合いの機会を設けている	350	35.4
定期的に話し合いの機会を設けている	268	27.1
話し合いの機会はほとんど設けていない	54	5.5
計	989	100.0

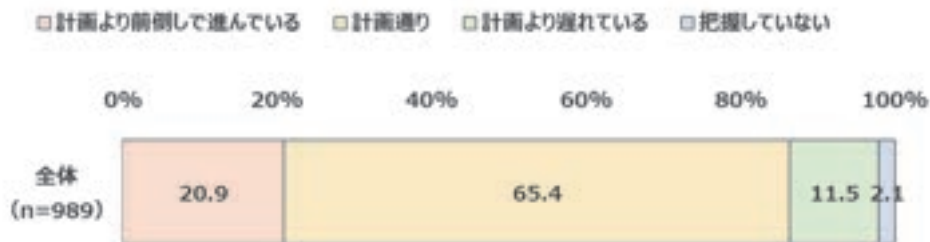
7. OJT の順調度および技能習得に関する当初期待と実際の比較

(1) OJT の順調度

「計画通り」が最も多く 65.4%、次いで「計画より前倒しで進んでいる」20.9%、「計画より遅れている」11.5%であった。

貴施設・事業所全体として、技能実習生に対する指導の進捗は、当初の計画と比較してどのような状況でしょうか？
(1つだけ選択)

図表 34 OJT の順調度

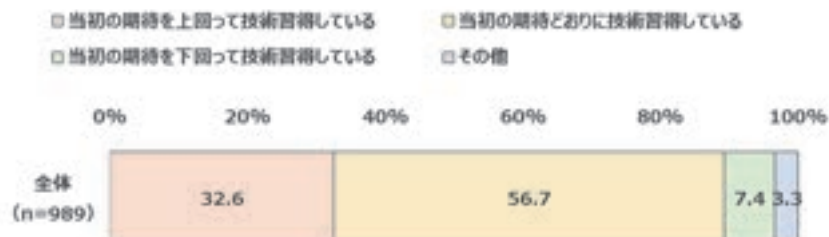


(2) 技能習得に関する当初期待と実際の比較

「当初の期待どおりに技術習得している」が最も多く 56.7%、次いで「当初の期待を上回って技術習得している」32.6%、「当初の期待を下回って技術習得している」7.4%であった。

貴施設・事業所全体として、技能実習生は当初の期待どおりに技術を習得できていますか？ (1つだけ選択)

図表 35 技能習得に関する当初期待と実際の比較



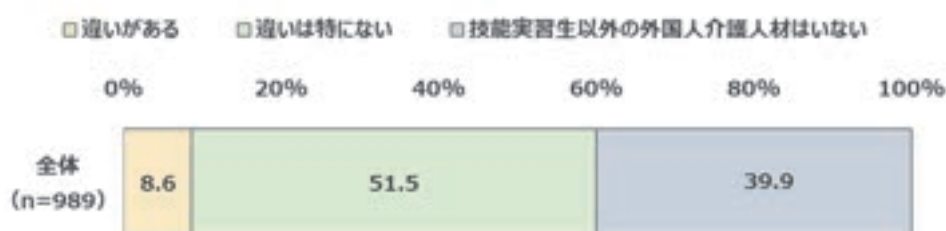
8. その他

(1) 技能実習生と他の外国人介護人材とのOJTの違い

「違いは特にない」が51.5%、「違いがある」8.6%であった。「技能実習生以外の外国人介護人材はいない」は39.9%であった。

技能実習生に対するOJTと、それ以外の外国人介護人材に対するOJTを比較したとき、「技能実習実施計画表に基づいて進める」こと以外で、進め方について何か違いはありますか？（1つだけ選択）

図表 36 技能実習生と他の外国人介護人材とのOJTの違い



(2) 日本人介護職員に対するOJTにおけるキャリア段位活用状況

「いいえ（活用していない）」が最も多く74.8%、次いで「はい：アセッサーによる評価を実施しておらず、キャリア段位の項目を活用している」16.1%、「はい：アセッサーによる評価を実施している」9.1%であった。

日本人介護職員に対するOJTでキャリア段位制度を活用していますか。（1つだけ選択）

図表 37 日本人介護職員に対するOJTにおけるキャリア段位活用状況

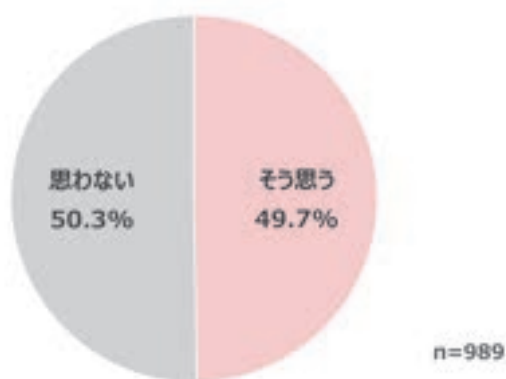


(3) 日本人介護職員に対するOJTについて見直すきっかけとなっているか

「そう思う」が49.7%、「思わない」が50.3%であり、割合は拮抗していた。

技能実習生を受け入れ、技能実習生に対してOJTを行うことが、日本人介護職員に対するOJTのあり方を見直す機会になっていると思いますか？（1つだけ選択）

図表 38 日本人介護職員に対するOJTについて見直すきっかけとなっているか



「日本人介護職員に対するOJTについて見直すきっかけとなっているか」について、「そう思う」と回答した施設・事業所に対して、具体的な内容を自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

- ・ 来日して言葉の壁や文化・習慣が違う中で、心意気や取り組む姿勢・態度が日本人介護職員に大きな刺激を与え切磋琢磨できる環境になってきた。お互い助け合いの精神をもって利用者に寄り添えているように思われる。
- ・ 技能実習生の取り組む姿勢をみて、日本人の職員の業務に対する取り組み姿勢が変化した。
- ・ 指導することで普段の業務を見直す機会となっている。
- ・ OJTチェックシートを定期的に見直している。
- ・ 日本語の表現等、従来使っていたものを改良した。
- ・ OJTの在り方よりは、介護のマナー化に指導者が技能実習生へ指導を行うことで自分達が行っている介護について気づいたことがあり、それを活かしたサービスの質を高めて行けるようになった。
- ・ すぐに結果を求めず、職員の個々のペースに合わせるようになった。
- ・ 初心に戻る（自己言動評価）。

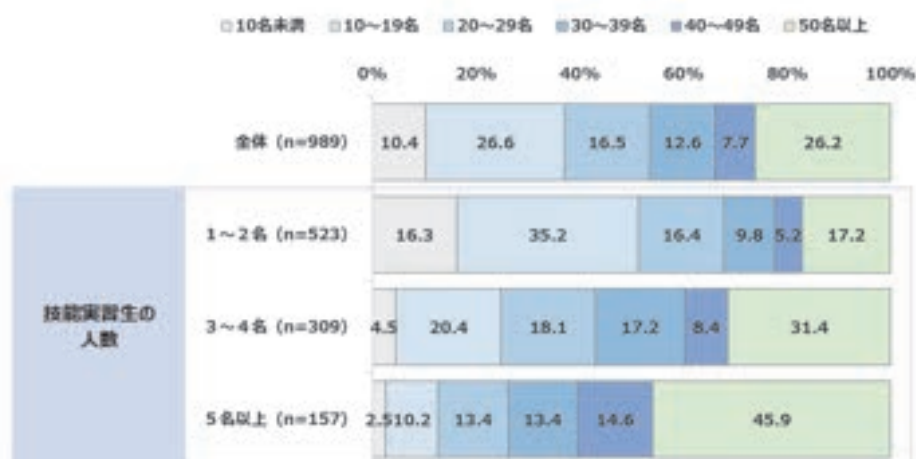
9. クロス集計：技能実習生の人数別

技能実習生の人数別に施設・事業所の特徴、OJTの実態を分析した。分析の結果、一定の傾向差がみられたものを掲載する。

(1) 日本人介護職員数

技能実習生の人数が多い施設・事業所ほど、日本人介護職員数が多い傾向がみられた。

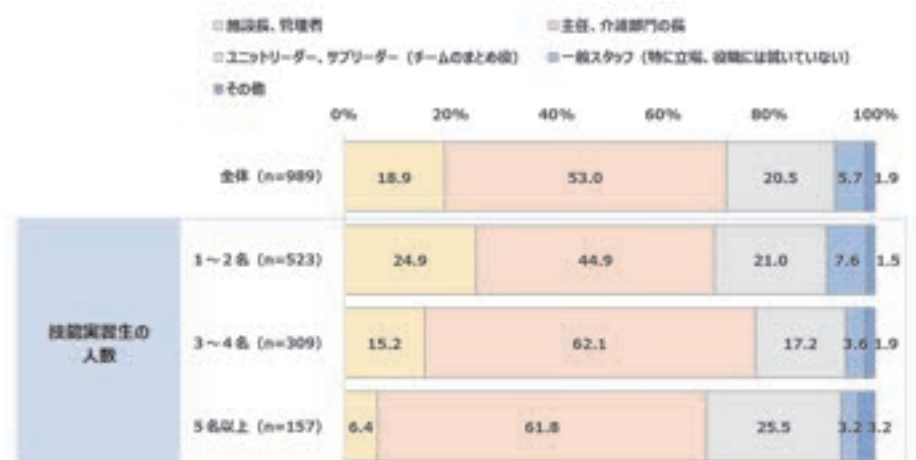
図表 39 技能実習生の人数別・日本人介護職員数



(2) 主たる技能実習指導員の立場・職位

技能実習生の人数が「1~2名」の場合、「施設長、管理者」の割合が24.9%であり、「3~4名」「5名以上」と比較すると相対的に高い。

図表 40 技能実習生の人数別・主たる技能実習指導員の立場・職位



(3) 主たる技能実習指導員の保有資格・受講した講習

技能実習生の人数が「3～4名」「5名以上」の施設・事業所は、「介護の技能実習指導員講習会」を受講している割合が相対的に高い。

図表 41 技能実習生の人数別・主たる技能実習指導員の保有資格・受講した講習

	技能実習生の人数			
	全体	1～2名	3～4名	5名以上
	n=989	n=523	n=309	n=157
				(%)
介護の技能実習指導員講習会	33.9	29.8	37.2	40.8
介護支援専門員（ケアマネジャー）	26.1	27.7	27.2	18.5
介護福祉士実習指導者講習 修了	19.2	17.6	20.4	22.3
介護福祉士実務者研修 修了	14.2	17.4	11.7	8.3
介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアセッサー講習 修了	13.1	12.0	14.6	14.0
看護師・准看護師	11.6	8.8	13.9	16.6
認定介護福祉士	5.2	6.7	4.5	1.3
実務者研修教員講習 修了	4.9	5.2	4.9	3.8
外国人技能実習制度の試験評価者	3.5	3.4	4.2	2.5
介護福祉士養成施設等における介護領域科目の教授や指導の経験	2.2	1.7	2.3	3.8
介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定取得	2.1	2.5	1.6	1.9
その他	7.5	6.5	10.7	4.5
介護福祉士以外の資格は持っていない	22.1	23.9	19.1	22.3

(4) 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること

技能実習生の人数が「5名以上」の施設・事業所は、「相談しやすいように、メンター職員を配置している」「個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している」「学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている」の割合が相対的に高い。これらの項目以外についても、全体的に工夫・重視していることが多い傾向がうかがえる。

図表 42 技能実習生の人数別・技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること

	技能実習生の人数			
	全体	1～2名	3～4名	5名以上
	n=989	n=523	n=309	n=157
	(%)			
日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている	95.1	95.0	94.5	96.8
できるだけ介護場面に立ち会うようにしている	78.4	76.9	81.6	77.1
教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている	58.8	58.9	57.6	61.1
現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている	55.0	51.8	57.6	60.5
指導で用いる用語・言葉が教える人や場面によってばらつかないように、事例に用語・言葉の使い方を揃えている	27.7	26.4	29.1	29.3
相談しやすいように、メンター職員を配置している	25.8	25.8	23.0	31.2
個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している	22.9	20.1	24.3	29.3
学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている	21.1	18.7	21.7	28.0
教材等を用いて、伝えるようにしている	19.3	19.1	18.8	21.0
相手の文化、習慣を理解するために、相手国の言葉を少し覚えて話すようにしている	17.3	18.0	17.2	15.3
現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い介護職員とチームを組むようにしている	9.3	8.6	10.4	9.6
あてはまるものはない	0.3	0.0	0.6	0.6

(5) 技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題

技能実習生の人数が「1～2名」の施設・事業所では「技能実習生の間で心理的・感情的な衝突がある」の割合が1割を下回っているが、「3～4名」「5名以上」の施設・事業所では相対的に高い傾向がある。

図表 43 技能実習生の人数別・技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題



(6) 技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題

技能実習生の人数が「5名以上」の施設・事業所は、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」「技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している」の割合が相対的に高い。

図表 44 技能実習生の人数別・技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題



(7) OJTの順調度

技能実習生の人数が「1～2名」の施設・事業所は、「計画より前倒して進んでいる」の割合が相対的に高い。ただし、「計画通り」と合算した値で傾向をみると、技能実習生の人数による差異はほぼなく、実習生の人数にあわせたOJTが実施されているものと読み取れる。

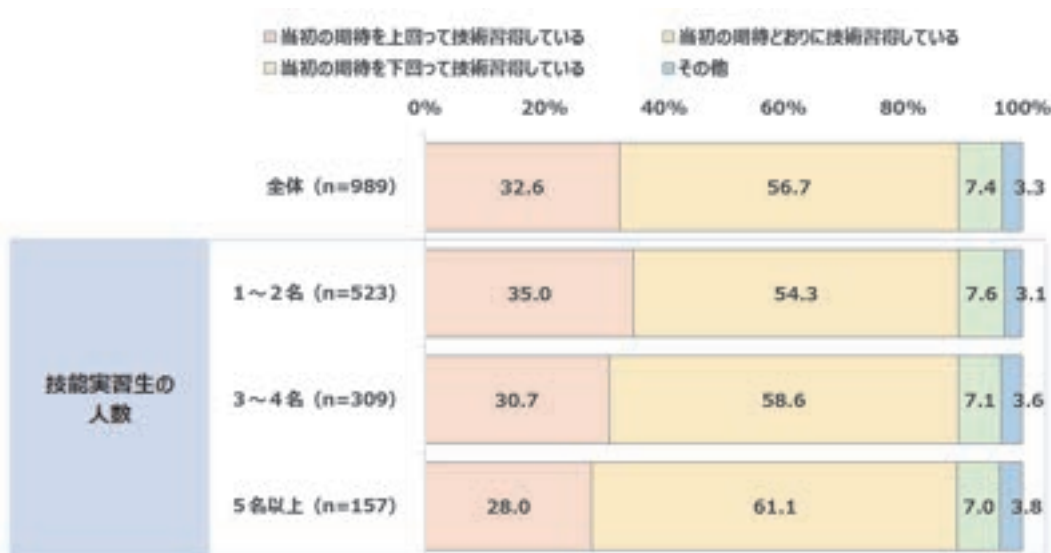
図表 45 技能実習生の人数別・OJTの順調度



(8) 技能習得に関する当初期待と実際の比較

技能実習生の人数が「1～2名」の施設・事業所は、「当初の期待を上回って技術習得している」の割合が相対的に高い。ただし、「当初の期待どおりに技術習得している」と合算した値で傾向をみると、技能実習生の人数による差異はほぼなく、実習生の人数にあわせたOJTが実施されているものと読み取れる。

図表 46 技能実習生の人数別・技能習得に関する当初期待と実際の比較



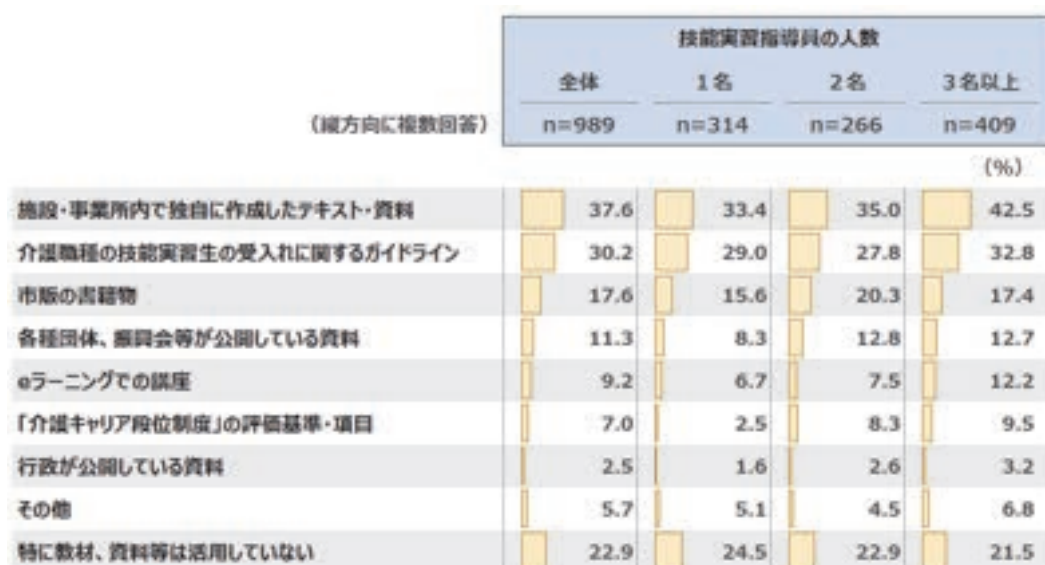
10. クロス集計：技能実習指導員の人数別

技能実習指導員の人数別に施設・事業所の特徴、OJTの実態を分析した。分析の結果、一定の傾向差がみられたものを掲載する。

(1) OJT で活用している教材等

技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」「介護職種の技能実習生の受け入れに関するガイドライン」の割合が相対的に高い。指導員が3名等以上といった施設・事業所では、教材やガイドラインなどを用いて実施方法を明確化した上で臨んでいる傾向が読み取れる。

図表 47 技能実習指導員の人数別・OJT で活用している教材等



(2) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等

技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「特に教材、資料等は活用していない」の割合が相対的に低く、何らかの教材等の活用を指示している（推奨している）傾向が高い。指導員が3名等以上といった施設・事業所では、学習教材等を活用しながら、OJTに臨んでいる傾向が読み取れる。

図表 48 技能実習指導員の人数別・技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等



(3) OJT に関して工夫・重視していること

技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」「現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている」の割合が相対的に高い。

指導員3名以上の施設・事業所においては、「指導方法」の標準化に向けた対応や、指導体制の工夫をはかり、OJTに取り組んでいる傾向があると読みとれる。

図表 49 技能実習指導員の人数別・OJT に関して工夫・重視していること

(縦方向に複数回答)	技能実習指導員の人数			
	全体 n=989	1名 n=314	2名 n=266	3名以上 n=409
	(%)			
日本語をできるだけゆっぴり正確に話そうとしている	95.1	94.9	93.2	96.0
できるだけ介護場面立ち会うようにしている	78.4	72.9	77.4	83.1
教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている	58.8	54.1	56.0	64.3
現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている	55.0	53.5	51.9	58.2
指導で用いる用語・言葉が教える人や場面によってばらつかないように、事前に用語・言葉の使い方を揃えている	27.7	25.2	24.4	31.8
相談しやすいように、メンター職員を配置している	25.8	24.8	24.4	27.4
個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している	22.9	21.0	22.2	24.7
学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている	21.1	20.1	17.3	24.4
教材等を用いて、伝えるようにしている	19.3	16.6	16.5	23.2
相手の文化、習慣を理解するために、相手の言葉を少し覚えて話そうとしている	17.3	20.1	13.9	17.4
現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い介護職員とチームを組むようにしている	9.3	8.9	8.3	10.3
あてはまるものはない	0.3	0.6	0.4	0.0

(4) 技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題

技能実習指導員の人数が「2名以上」の施設・事業所は、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」の割合が相対的に高く、現場 OJT にあたっては、「指導方法の標準化」「指導の仕方」が課題となっていることが読み取れる。

図表 50 技能実習指導員の人数別・技能実習生への OJT に関する課題：指導者にまつわる課題

(縦方向に複数回答)	技能実習指導員の人数			
	全体 n=989	1名 n=314	2名 n=266	3名以上 n=409
	(%)			
通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない	55.0	55.7	57.1	53.1
指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる	38.5	33.8	40.2	41.1
施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している	28.2	27.7	33.5	25.2
技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している	27.3	23.6	27.1	30.3
技能実習生の資質や能力の差に合わせた柔軟な指導ができない	19.1	17.2	19.5	20.3
指導に役立つ教材がわからない	14.4	12.7	14.3	15.6
指導方法について確信が持てないまま、手探りで指導している	14.1	12.1	18.0	13.0
指導に関わる職員がチーム意識をもって指導にあたっていない	9.0	6.1	10.2	10.5
その他	2.3	3.5	1.1	2.2
指導者に関連する課題はない	12.5	14.6	9.8	12.7

11. クロス集計：主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別

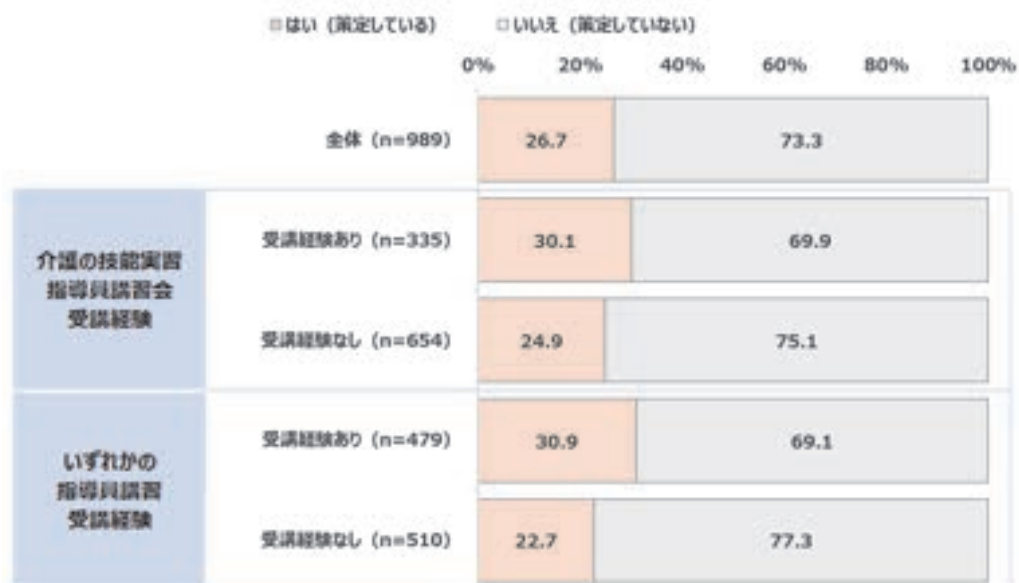
本分析では、「介護の技能実習指導員講習会」の受講経験有無を分析軸とした。また、下記の5つの講習等を「指導力向上に関連する講習等」と位置づけ、いずれかの講習を1つ以上受講した経験についても分析軸とした。施設・事業所の特徴、OJTの実態を分析し、一定の傾向差がみられたものを掲載する。

指導力向上に関連する講習等	
介護の技能実習指導員講習会	
介護福祉士実習指導者講習	
介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアセッサー講習	
実務者研修教員講習	
介護福祉士養成施設等における介護領域科目の教授や指導の経験	

(1) 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況

「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している傾向が高い。

図表 51 主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別・実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況



(2) OJT で活用している教材等

「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、各種教材等を活用している傾向が高い。特に「介護職種の技能実習生の受入に関するガイドライン」の活用率が高い。

図表 52 主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別・OJT で活用している教材等

(縦方向に複数回答)	介護の技能実習指導員講習会受講経験					いずれかの指導員講習受講経験					
	全体	受講経験あり		受講経験なし		全体	受講経験あり		受講経験なし		
	n=989	n=335	n=654	n=479	n=510						
											(%)
施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料	37.6	39.1	36.9	39.7	35.7						
介護職種の技能実習生の受入に関するガイドライン	30.2	37.3	26.6	35.3	25.5						
市販の書籍物	17.6	23.0	14.8	21.5	13.9						
各種団体、協会等が公開している資料	11.3	14.3	9.8	12.5	10.2						
eラーニングでの講座	9.2	11.9	7.8	11.1	7.5						
「介護キャリア相対制度」の評価基準・項目	7.0	11.3	4.7	11.5	2.7						
行政が公開している資料	2.5	3.0	2.3	2.3	2.7						
その他	5.7	3.3	6.9	3.5	7.6						
特に教材、資料等は活用していない	22.9	17.3	25.7	18.2	27.3						

(3) 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等

「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、各種教材等を技能実習生に推奨している傾向が高い。

図表 53 主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別・技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等

(縦方向に複数回答)	介護の技能実習指導員講習会受講経験					いずれかの指導員講習受講経験					
	全体	受講経験あり		受講経験なし		全体	受講経験あり		受講経験なし		
	n=989	n=335	n=654	n=479	n=510						
											(%)
施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料	28.9	34.3	26.1	34.9	23.3						
市販の書籍物	14.9	19.7	12.4	19.0	11.0						
各種団体、協会等が公開している資料	11.9	14.0	10.9	12.1	11.8						
eラーニングでの講座	9.8	11.0	9.2	10.9	8.8						
行政が公開している資料	1.6	1.5	1.7	1.3	2.0						
その他	7.0	7.2	6.9	7.1	6.9						
特に教材、資料等は活用していない	43.5	38.2	46.2	37.4	49.2						

(4) OJTに関して工夫・重視していること

「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、全体的に工夫・重視していることが多い。

図表 54 主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別・OJTに関して工夫・重視していること

(縦方向に複数回答)	介護の技能実習指導員講習会 受講経験		いずれかの 指導員講習 受講経験		全体 n=989
	受講経験あり n=335	受講経験なし n=654	受講経験あり n=479	受講経験なし n=510	
	(%)				
日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている	95.1	95.8	94.8	95.6	94.7
できるだけ介護場面立ち会うようにしている	78.4	80.3	77.4	80.6	76.3
教える人によって教え方がばらつかないように、 教える側同士で教え方のすり合わせをしている	58.8	68.4	54.0	64.9	53.1
現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある 介護職員とチームを組むようにしている	55.0	58.2	53.4	57.8	52.4
指導で用いる用語・言葉が教える人や場面によって ばらつかないように、事前に用語・言葉の使い方を揃えている	27.7	33.4	24.8	32.4	23.3
相談しやすいように、メンター職員を配置している	25.8	30.4	23.4	29.2	22.5
個別に進捗状況について、チェックリストを用いて PDCAを確認している	22.9	28.4	20.0	27.8	18.2
学習しやすいよう、施設・事業所内に 勉強室（学習スペース）を設けている	21.1	27.2	18.0	25.1	17.5
教材等を用いて、伝えるようにしている	19.3	21.8	18.0	20.7	18.0
相手の文化、習慣を理解するために、相手国の言葉を 少し覚えて話すようにしている	17.3	17.6	17.1	17.3	17.3
現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い 介護職員とチームを組むようにしている	9.3	7.8	10.1	8.8	9.8
あてはまるものはない	0.3	0.0	0.5	0.2	0.4

12. クロス集計：OJTの順調度別、技術習得に関する当初期待と実際の比較別

OJTの順調度別、技術習得に関する当初期待と実際の比較別に、施設・事業所の特徴、OJTの実態を分析した。分析の結果、一定の傾向差がみられたものを掲載する。

(1) OJTで活用している教材等

OJTが「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」の割合が相対的に高い。

図表 55 OJTの順調度別、当初期待と実際の比較別・OJTで活用している教材等

	OJTの順調度				当初期待と実際の比較		
	全体	計画より前倒し	計画通り	遅行・把握していない	期待を上回る	期待通り	期待を下回る・その他
	n=989	n=207	n=647	n=135	n=322	n=561	n=106
	(縦方向に複数回答)						
	(%)						
施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料	37.6	36.7	38.3	35.6	37.9	38.0	34.9
介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン	30.2	35.7	28.7	28.9	32.6	30.1	23.6
市販の書籍物	17.6	19.8	17.0	17.0	18.3	15.7	25.5
各種団体、協会等が公開している資料	11.3	12.1	10.7	13.3	12.7	10.5	11.3
eラーニングでの提供	9.2	6.8	10.0	8.9	8.7	9.8	7.5
「介護キャリア育成」の評価基準・項目	7.0	9.7	6.6	4.4	8.7	6.4	4.7
行政が公開している資料	2.5	3.9	2.2	2.2	2.8	2.7	0.9
その他	5.7	8.2	5.1	4.4	7.5	5.0	3.8
特に教材、資料等は活用していない	22.9	19.3	23.8	23.7	20.2	24.2	23.6

(2) OJT に関して工夫・重視していること

当初期待と実際の比較で「期待を上回る」と回答した施設・事業所は、「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」の割合が相対的に高い。

図表 56 OJT の順調度別、当初期待と実際の比較別・
OJT に関して工夫・重視していること

	OJT の順調度				当初期待と実際の比較		
	全体	計画より 前倒し	計画通り	実行・把握 していない	期待を 上回る	期待通り	期待を 下回る・ その他
	n=989	n=207	n=647	n=135	n=322	n=561	n=106
(縦方向に複数回答)	(%)						
日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている	95.1	94.2	95.3	94.8	94.1	95.0	99.1
できるだけ介護現場に立ち会うようにしている	76.4	81.6	78.5	72.6	79.2	78.4	75.5
教える人によって教え方がばらつかないように、 教える側同士で教え方のすり合わせをしている	58.8	61.4	60.4	47.4	65.2	56.3	52.8
現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある 介護職員とチームを組むようにしている	55.0	61.4	54.1	49.6	61.5	52.4	49.1
現場で用いる用語・言葉が教える人や現場によって ばらつかないように、事前に用語・言葉の使い方を揃えている	27.7	26.1	29.2	23.0	27.6	27.8	27.4
相談しやすいように、メンター職員を配置している	25.8	34.3	23.6	23.0	31.7	23.2	21.7
個別に進捗状況について、チェックリストを用いて POCAを確認している	22.9	18.8	25.0	18.5	25.8	20.5	26.4
学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室 (学習スペース) を設けている	21.1	20.8	21.2	21.5	21.4	20.3	24.5
教材等を用いて、伝えるようにしている	19.3	18.8	19.2	20.7	22.7	16.8	22.6
相手の文化、習慣を理解するために、相手の言葉を 少し遅らせて話すようにしている	17.3	19.3	18.1	10.4	18.9	16.8	15.1
現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い 介護職員とチームを組むようにしている	9.3	11.6	8.7	8.9	11.8	7.5	11.3
あてはまるものはない	0.3	0.0	0.3	0.7	0.0	0.5	0.0

(3) 技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題

OJTの順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、技能実習生にまつわる様々な課題を抱えているが、特に「言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている」の割合が高く、55.6%と過半数を超える。

同項目は、当初期待と実際の比較で「期待を下回る・その他」と回答した施設・事業所でも割合が高く、74.5%に達している。

この他、OJT「遅行・把握していない」施設・事業所においては、「安全・衛生管理の理解が難しい(43.3%)」が全体より16.4ポイント高く、「自立支援の理解が難しい(40.7%)」は全体より15.6ポイント高く、介護の基本の技能移転においても難しさに直面していることが伺える。

上記項目につき、当初期待との比較で「期待を下回る」との回答施設・事業所においても、同様の傾向である。

図表 57 OJTの順調度別、当初期待と実際の比較別・
技能実習生へのOJTに関する課題：技能実習生にまつわる課題



(4) 技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題

OJTの順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、技能実習指導員にまつわる様々な課題を抱えているが、特に「通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない」の割合が高く、71.1%と過半数を超える。

同項目は、当初期待と実際の比較で「期待を下回る・その他」と回答した施設・事業所でも割合が高く、66.0%である。

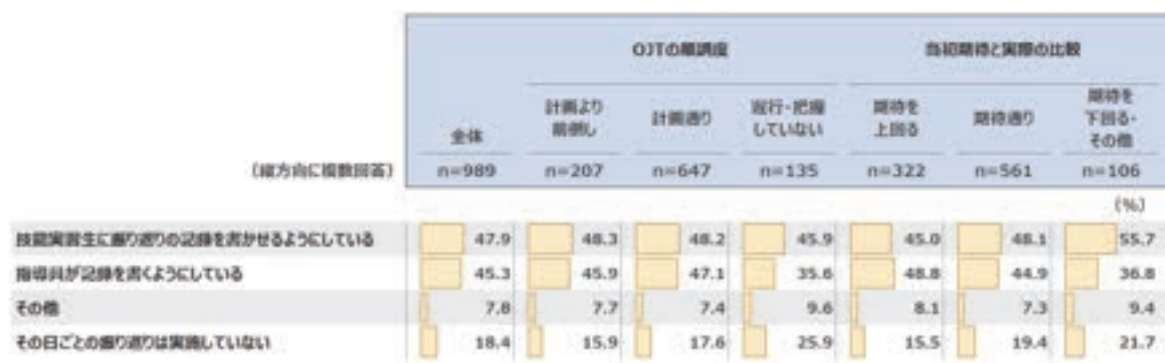
図表 58 OJTの順調度別、当初期待と実際の比較別・
技能実習生へのOJTに関する課題：指導者にまつわる課題

	OJTの順調度			当初期待と実際の比較			
	全体 n=989	計画より 遅れし n=207	計画通り n=647	遅行・把握 していない n=135	期待を 上回る n=322	期待通り n=561	期待を 下回る・ その他 n=106
	(横方向に複数回答)						
	(%)						
通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない	55.0	53.1	52.2	71.1	47.5	57.2	66.0
指導する職員によって、同じクアであっても指導方法が異なる	38.5	35.7	38.3	43.7	36.6	38.9	42.5
施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している	28.2	24.2	26.9	40.7	23.6	28.3	41.5
技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している	27.3	24.2	25.7	40.0	21.4	28.7	37.7
技能実習生の資質や能力の差に合わせた柔軟な指導ができない	19.1	15.5	18.1	29.6	10.2	23.0	25.5
指導に役立つ教材がわからない	14.4	12.6	13.3	22.2	12.1	14.4	20.8
指導方法について確信が持てないまま、手探りで指導している	14.1	11.1	12.7	25.2	11.8	13.7	22.6
指導に関わる職員がチーム意識をもって指導にあてられていない	9.0	10.6	7.0	16.3	5.9	9.3	17.0
その他	2.3	2.9	1.9	3.7	2.5	2.3	1.9
指導者に関連する課題はない	12.5	16.4	12.2	8.1	17.1	11.1	6.6

(5) 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況

OJT の順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、「その日ごとの振り返りは実施していない」の割合が相対的に高く、25.9%であった。また、「指導員が記録を書くようにしている」の割合が相対的に低い（35.6%）。振り返りを実施していない、あるいは指導員が関与せず技能実習生に任せている傾向が示唆される。

図表 59 OJT の順調度別、当初期待と実際の比較別・業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況



(6) 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況

OJT の順調度に関して「計画より遅れている・把握していない」と回答した施設・事業所は、介護技術・知識の定期的な評価の実施率が相対的に低い。

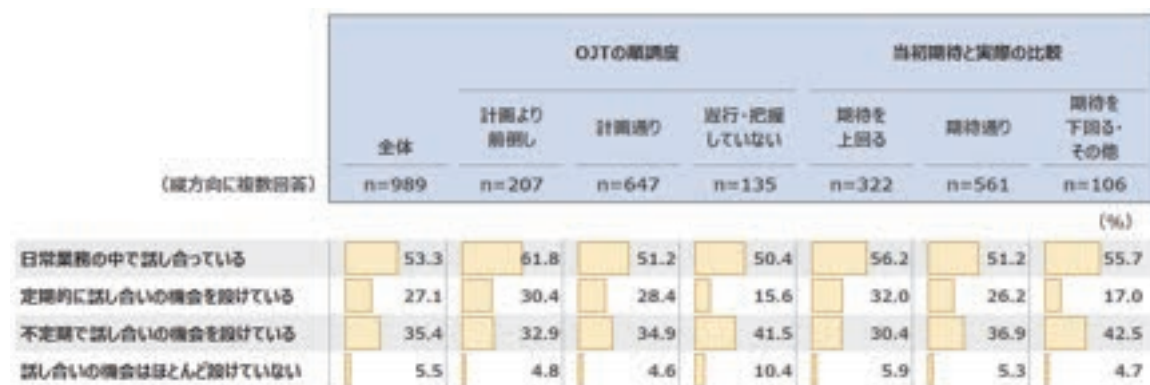
図表 60 OJT の順調度別、当初期待と実際の比較別・介護技術・知識の定期的な評価の実施状況



(7) 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い

OJT が「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、「日常業務の中で話し合っている」の割合が相対的に高い。

図表 61 OJT の順調度別、当初期待と実際の比較別・日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い



(8) 日本人介護職員に対する OJT における介護キャリア段位制度活用状況

OJT が「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、介護キャリア段位制度の活用度が高い。当初期待と実際の比較で「期待を上回る」と回答した施設・事業所にも同様の傾向がみられた。

図表 62 OJT の順調度別、当初期待と実際の比較別・日本人介護職員に対する OJT における介護キャリア段位制度の活用状況



13. 施設・事業所アンケートのまとめ・考察

(1) 主たる調査結果：単純集計

1. 施設・事業所の属性	<ul style="list-style-type: none"> 法人種別：「社会福祉法人（社協以外）」49.2%、「営利法人」25.0%、「医療法人」20.1% サービス種別：「介護老人福祉施設」38.1%、「認知症対応型共同生活介護」13.1%、「介護老人保健施設」9.6% 日本人従業員数：「50名以上」46.4%が最も多く、次いで「10～19名」20.1%、「20～29名」11.5% 日本人介護職員数：「10～19名」26.6%が最も多く、次いで「50名以上」26.2%、「20～29名」16.5%
2. 外国人介護人材の受け入れ状況	<ul style="list-style-type: none"> 技能実習生の1施設・事業所あたり人数（平均値）：3.02人。「1名」20.3%、「2名」32.6%であり、合わせると5割超。
3. 技能実習生に対するOJTに関する体制	<ul style="list-style-type: none"> 1施設・事業所あたりの技能実習指導員の人数：「2人」22.9%が最も多く、次いで「6人～10人」17.9%、「1人」15.7% 3人以下の割合を合算すると52.6%であり、過半数を超える。 主たる技能実習指導員の立場・職位：「主任、介護部門の長」53.0%、「ユニットリーダー、サブリーダー」20.5%、「施設長、管理者」18.9% 主たる技能実習指導員について <ul style="list-style-type: none"> 介護業務経験年数：「10年以上」82.2% 保有資格・受講した講習等 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「介護の技能実習指導員講習会」33.9% ✓ 「介護福祉士実習指導者講習 修了」19.2% ✓ 「何らかの指導力向上に関連する講習等」受講率：48.4% 技能実習生に対する指導が修了するまでに関与する技能実習指導員の人数：「1名」31.7%、「2名」26.9%、「3名」17.0% 複数の技能実習指導員が指導に関与する場合の役割分担：「配属部署ごとに分担」45.9%、次いで「教える介護技術領域ごとに、担当指導員が分かっている」14.5%、「期間による分担」9.3%
4. 技能実習生に対するOJTの計画	<ul style="list-style-type: none"> 実習実施予定表の作成方針：「定型化（標準化）された実習実施予定表があり、それを用いている」66.6% 実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定：26.7% 詳細計画で用いられている時間単位：「月単位」55.7%、「日単位」25.0%、「週単位」11.4%
5. 技能実習生に対するOJTの実施	<ul style="list-style-type: none"> OJTで活用している教材等：「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」37.6%、「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」30.2%、「市販の書籍物」17.6% 技能実習生に活用を指示している教材等：「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」28.9%、「市販の書籍物」14.9%、「各種団体、振興会等が公開している資料」11.9%

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生に対する OJT に関して工夫・重視していること <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている」 95.1% ✓ 「できるだけ介護場面に立ち会うようにしている」 78.4% ✓ 「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」 58.8% ・ OJT に関する課題：技能実習生にまつわる課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている」 35.3% ✓ 「日本の介護の現場で求められる「安全」や「衛生」の理解が難しい」 26.6% ✓ 「「自立支援」についての理解が難しい」 25.1% ・ OJT に関する課題：指導者にまつわる課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない」 55.0% ✓ 「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」 38.5% ✓ 「施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している」 28.2% ・ 業務従事日ごとの技術習得に関する振り返り：「技能実習生に振り返りの記録を書かせるようにしている」 47.9%、「指導員が記録を書くようにしている」 45.3%、「その日ごとの振り返りは実施していない」 18.4%
<p>6. 技能実習生に対する介護技術・知識の定期的な評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護技術・知識の定期的な評価の実施：「実施している」 76.8% ※ 主に1か月単位で実施 ・ 介護技術・知識の評価主体：「他者評価」 36.1%、「自己評価と他者評価」 60.9% ・ 介護技術・知識の習得状況の評価方法：「現認」 79.8% ・ 評価時に活用している資料・ツール等：「ない」 73.3% ・ 介護技術・知識の評価後のフィードバック：「フィードバックしている」 92.2% ・ 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い：「日常業務の中で話し合っている」 53.3%、「不定期で話し合いの機会を設けている」 35.4%、「定期的に話し合いの機会を設けている」 27.1%
<p>7. OJT の順調度および技能習得に関する当初期待と実際の比較</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT の順調度：「計画どおり」 65.4%、「計画より前倒して進んでいる」 20.9% 合計 86.3% ・ 技能習得に関する当初期待と実際の比較：「期待どおり」 56.7%、「期待を上回る」 32.6% 合計 89.3%
<p>8. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生と他の外国人介護人材との OJT の違い：「違いは特にない」が 51.5%、「違いがある」 8.6% ・ 日本人介護職員に対する OJT における介護キャリア段位制度の活用状況 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「はい：アセッサーによる評価を実施しておらず、キャリア段位の項目を活用している」 16.1% ✓ 「はい：アセッサーによる評価を実施している」 9.1% ・ 日本人介護職員に対する OJT について見直すきっかけとなっているか：「そう思う」 49.7%、「思わない」 50.3%

(2) 単純集計結果より

- 今回のアンケート結果においては、介護技能実習生の受入れ状況として2名以内とする施設・事業所が52.9%を占めている。
- 一方、技能実習指導員は、3名以内とする施設・施設事業所が52.6%となっている。
- 1人の技能実習生に対して、責任を持って関与する技能実習指導員数は、1名が31.7%と最も多く、平均でみると、2.5人である。アンケート結果からは、技能実習制度の介護固有要件として示す、「技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員の配置」を上回る配置をとり、実習指導・技術移転が行われている実態といえる。
- 技能実習生に対するOJTを推進する「主たる技能実習指導員」は、「主任、介護部門の長」「ユニットリーダー、サブリーダー」といった現場リーダーが担う傾向が高い(7割超)。
- 主たる技能実習指導員の経験年数をみてみると、10年以上とする割合は、82.2%であり、制度の介護固有要件(5年)を上回る、経験年数を積んでいる指導員が指導にあたっている実態が示された。
- 主たる技能実習指導員につき、「技能実習指導員講習会」受講は33.9%であった。「何らかの指導力向上に関連する講習等」の受講率でみると、約5割(48.4%)となっている。
- アンケート結果からは、基準に示す配置よりも手厚い配置により、経験年数のある指導員が、OJTを牽引している状況が読み取れる。
- OJTでは、様々な教材・資料が活用されている。「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」(4割弱)、次いで「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」(約3割)であった。
- OJTでの工夫・重視点としては、「日本語をできるだけゆっくり正確に話す」が最も多く(95%)、日本語による伝達、意思疎通に配慮していることが示された。次いで「できるだけ介護場面に立ち会うようにしている」(78.4%)と「現認によるOJT」をするようにしていること、「教え方がばらつかないように、教え方のすり合わせをしている」が58.8%と続く。さらに、指導者側がチームで指導していくことを前提とした工夫・重視点も上位項目に挙げられており、指導者側による指導方法の工夫がなされていることが示された。
- 多くの施設・事業者は、業務従事日ごとに技術習得に関する振り返りを行っている(約8割)。また、76.8%の施設・事業所が介護技術・知識の習得状況の定期的な評価を行っている(自己評価と他者評価、現認が中心)。評価結果は技能実習生にフィードバックされている(フィードバック実施率92.2%)。日本人介護職員によるOJT改善に向けた話し合いも積極的に行われている。一方で、評価時に資料・ツール等を用いている施設・事業所は、3割弱(26.7%)に留まっている。
- アンケート結果からは、技能実習生に対するOJTは技能実習計画に則り、経験年数を有する指導者の関わりのもとで、現認を伴う指導が行われていること、現認評価を行い、結果をフィードバックさせながら、OJT改善の話し合いの機会を設け、進められていると読み取れる。
- こうした状況を背景に、多くの施設・事業所は、技能実習生に対するOJTが「計画どおり」「計画より前倒しで進行」していると認識している(合算値でみると86%)。また、技能習得も「期待どおり」または「期待を上回っている」と認識している(合算値でみると約9割)。

(3) 主たる調査結果：クロス集計

<p>技能実習生の人数別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人介護職員数：技能実習生の人数が多い施設・事業所ほど、日本人介護職員数が多い。 ・ 主たる技能実習指導員の立場・職位：技能実習生の人数が1～2名の場合、「施設長、管理者」の割合が24.9%であり、3～4名、5名以上と比較すると相対的に高い。 ・ 主たる技能実習指導員の保有資格・受講した講習：技能実習生の人数が「5名以上」の施設・事業所は、「介護の技能実習指導員講習会」を受講している割合が相対的に高い。 ・ 技能実習生に対するOJTに関して工夫・重視していること：全体的に工夫・重視していることが多い傾向。 ・ 技能実習生にまつわるOJTの課題：技能実習生が3～4名、5名以上の施設・事業所では「技能実習生の間で心理的・感情的な衝突がある」の割合が相対的に高い傾向。 ・ 技能実習指導員にまつわるOJTの課題：技能実習生の人数が「5名以上」の施設・事業所は「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」「技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足」の割合が相対的に高い。 ・ OJTの順調度：技能実習生の人数が「1～2名」の施設・事業所は、「計画より前倒して進んでいる」の割合が相対的に高い。ただし、「計画通り」と合算した値で傾向をみると、技能実習生の人数による差異はほぼない。 ・ 技能習得に関する当初期待と実際の比較：技能実習生の人数が「1～2名」の施設・事業所は、「当初の期待を上回って技術習得している」の割合が相対的に高い。ただし、「当初の期待どおりに技術習得している」と合算した値で傾向をみると、技能実習生の人数による差異はほぼない。
<p>技能実習指導員の人数別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJTで活用している教材等：技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」「介護職種の技能実習生の受け入れに関するガイドライン」の割合が相対的に高い。 ・ 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等：技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「特に教材、資料等は活用していない」の割合が相対的に低く、何らかの教材等の活用を指示している（推奨している）傾向が高い。 ・ OJTに関して工夫・重視していること：技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」「現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている」の割合が相対的に高い。 ・ 指導者にまつわるOJTの課題：技能実習指導員の人数が「2名以上」の施設・事業所は、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」の割合が相対的に高い。
<p>主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習実施予定表をさらに詳細化した計画の策定状況：「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している傾向が高い。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT で活用している教材等：「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、各種教材等を活用している傾向が高い。特に「介護職種の技能実習生の受入に関するガイドライン」の活用率が高い。 ・ 技能実習生に活用を指示している（推奨している）教材等：「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、各種教材等を技能実習生に推奨している傾向が高い。 ・ OJT に関して工夫・重視していること：「介護の技能実習指導員講習会」「いずれかの指導員講習」どちらについても、受講経験ありの場合、全体的に工夫・重視していることが多い。
<p>OJT の順調度別・当初期待と実際の比較別</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT で活用している教材等：OJT が「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」の割合が相対的に高い。 ・ OJT に関して工夫・重視していること：当初期待と実際の比較で「期待を上回る」と回答した施設・事業所は、「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」の割合が相対的に高い。 ・ 技能実習生にまつわる OJT の課題：OJT の順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、技能実習生にまつわる様々な課題を抱えているが、特に「言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている」の割合が高く、55.6%と過半数を超える。 ・ 技能実習指導員にまつわる OJT の課題：OJT の順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、技能実習指導員にまつわる様々な課題を抱えているが、特に「通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない」の割合が高く、71.1%と過半数を超える。 ・ 業務従事日ごとの技術習得に関する振り返りの実施状況：OJT の順調度に関して「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所は、「その日ごとの振り返りは実施していない」の割合が相対的に高く、25.9%。また、「指導員が記録を書くようにしている」の割合が相対的に低い（35.6%）。 ・ 介護技術・知識の定期的な評価の実施状況：OJT の順調度に関して「計画より遅れている・把握していない」と回答した施設・事業所は、介護技術・知識の定期的な評価の実施率が相対的に低い。 ・ 日本人介護職員による OJT 改善に向けた話し合い：OJT が「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、「日常業務の中で話し合っている」の割合が相対的に高い。 ・ 日本人介護職員に対する OJT におけるキャリア段位活用状況：OJT が「計画より前倒し」で進行している施設・事業所は、キャリア段位の活用度が高い。当初期待と実際の比較で「期待を上回る」と回答した施設・事業所にも同様の傾向がみられた。

(4) クロス集計結果より

- 技能実習生の人数別
 - ・ 技能実習生を多く受け入れている施設・事業所は、連動して日本人介護職員が多く、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」といった課題が顕在化しやすい傾向が確認された。
 - ・ 一方で、技能実習生を多く受け入れている施設・事業所は「相談しやすいように、メンター職員を配置している」「個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している」「学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている」の割合が相対的に高かった。これらの項目以外についても、全体的に工夫・重視していることが多い傾向がうかがえた。
 - ・ また、技能実習生を3名以上受け入れている施設・事業所では、主な技能実習指導員が「介護の技能実習指導員講習会」を受講している割合が高い傾向にあった。
 - ・ なお、OJTの順調度、技能習得に関する当初期待と実際の比較では、人数による差異はほぼ見られなかった。これらの結果を勘案すると、総じて技能実習生の人数にあわせたOJTが実施されていることがうかがえる。
- 技能実習指導員の人数別
 - ・ 技能実習指導員の人数が「2名以上」の施設・事業所は、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」といった課題が顕在化しやすい傾向が確認された。
 - ・ 他方、OJTに関する工夫・重視点として「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」「現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている」といった事項が意識されている傾向が高く、上述した課題に対する対策が取られている様子がうかがえる。
 - ・ 技能実習指導員の人数が「3名以上」の施設・事業所は、「施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料」「介護職種の技能実習生の受け入れに関するガイドライン」の割合が相対的に高かったが、この結果は、指導方法の標準化・共通化を志向する対策として解釈することができる。
- 主たる技能実習指導員の指導講習受講状況別
 - ・ 「介護の技能実習指導員講習会」または「いずれかの指導員講習」を受講している場合、下記の傾向がみられた。
 - ✓ 実習実施予定表をさらに詳細化した計画を策定している傾向が高い。
 - ✓ OJTで各種教材等を活用している傾向が高い。特に「介護職種の技能実習生の受入に関するガイドライン」の活用率が高い。
 - ✓ 技能実習生に対して各種教材等を推奨している傾向が高い。
 - ✓ 全体的に、OJTに関して工夫・重視していることが多い。
 - ・ 指導員が、指導に関する講習を受けている場合は、より詳細な計画に則り、ガイドラインや教材を用い、OJTの実施方法を明確化の上で取り組み、「教え方のすり合わせ」や、現場相談体制を組むといった、「指導方法」の工夫を行うなど、OJT実施体制の構築をはかり臨んでいることが読み取れる。またこれらの指導に資する講習参加が、体系的なOJT実施に寄与している可能性も指摘できる。

- OJT の順調度別・当初期待と実際の比較別
 - ・ OJT が「計画より前倒し」で進行している、または、技能習得が「当初期待を上回る」施設・事業所は、下記の傾向がみられた。
 - ✓ OJT で活用している教材として「介護職種の技能実習生の受入に関するガイドライン」の活用率が高い。
 - ✓ OJT に関する工夫・重視点として「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」の割合が相対的に高い。
 - ✓ 日本人介護職員による OJT 改善に向けて、「日常業務の中で話し合っている」割合が相対的に高い。
 - ✓ 介護キャリア段位制度の活用度が高い。
 - ・ 他方、OJT が「遅行している・把握していない」、または、技能習得が「期待を下回る・その他」施設・事業所は、下記の傾向がみられた。
 - ✓ 業務に従事する日ごとの技術習得に関する振り返りについて、「その日ごとの振り返りは実施していない」の割合が相対的に高い。また、「指導員が記録を書くようにしている」の割合が相対的に低い。振り返りを実施していない、あるいは指導員が関与せず技能実習生に任せている傾向がみられた。
 - ✓ 介護技術・知識の定期的な評価の実施率が相対的に低い。
 - ✓ 「コミュニケーションが円滑に取れない」「安全・衛生の理解が難しい」、「自立支援についての理解が難しい」など、基本をなす介護技能移転にあたっては難航していると読み取れる。
 - ✓ 「指導方法」について課題としつつも、課題への対応はとれていない傾向。
 - ・ 上記より、介護技能実習制度を用いた OJT を、着実に推進していくためには、ガイドラインに基づきつつ、指導者によってばらつきがない適切な指導を展開するとともに、日々の振り返り、介護技術・知識の定期的な評価を実施していくことが、取組の順調度、結果に影響を与える可能性が示唆される。
 - ・ OJT 実施方法を明確にし、指導の仕方の標準化をはかりながら、現認評価を伴う OJT にて PDCA サイクルを展開させていくという、OJT 体制構築の上での実施が、外国人介護人材の技能移転、育成においても重要であるといえる。

III. 監理団体アンケート 調査結果

Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果

1. 法人種別および「特定技能制度」の登録支援機関の登録状況

(1) 法人種別

「中小企業団体」78.3%が最も多く、次いで「公益社団法人又は公益財団法人」11.6%であった。

貴監理団体の法人種別をお答えください。(1つだけ選択)

図表 63 法人種別

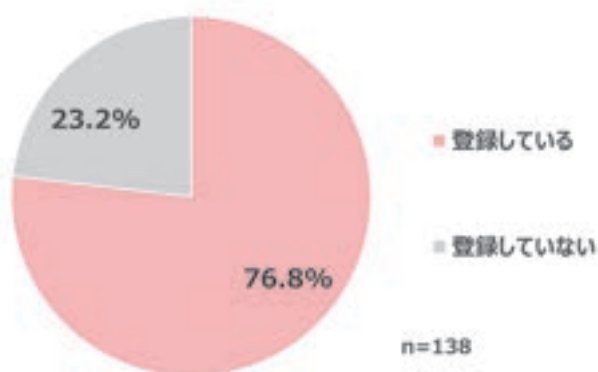
	n	%
中小企業団体	108	78.3
公益社団法人又は公益財団法人	16	11.6
職業訓練法人	1	0.7
商工会議所	0	0.0
商工会	0	0.0
その他	13	9.4
計	138	100.0

(2) 「特定技能制度」の登録支援機関への登録状況

「特定技能制度」の登録支援機関へ登録している団体は、全体の76.8%であった。

貴監理団体は、「特定技能制度」の登録支援機関への登録をしていますか。(1つだけ選択)

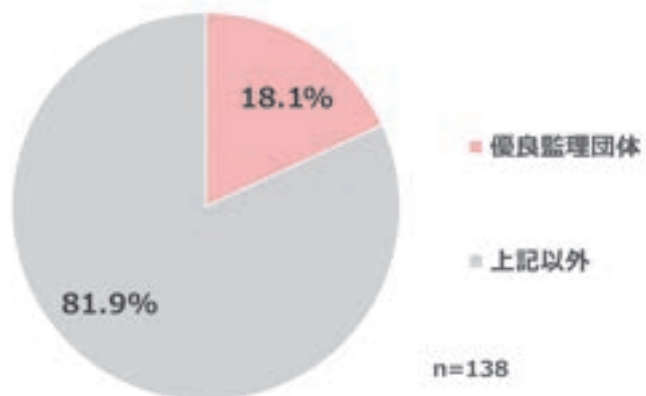
図表 64 「特定技能制度」の登録支援機関への登録状況



(3) 「優良監理団体」の認定状況

「優良監理団体」の認定を受けている団体は、全体の18.1%であった。

図表 65 「優良監理団体」の認定状況



2. 「技能実習計画」および「指導マニュアル」について

(1) 技能実習計画作成指導者の要件該当者数

介護職種における「技能実習計画」の作成指導に携わる者（技能実習計画作成指導者）の要件に該当する方の人数は以下のとおりであった。

貴監理団体では、以下の介護職種における「技能実習計画」の作成指導に携わる者（技能実習計画作成指導者）の要件に該当する方は、何名在籍されていますか。

図表 66 技能実習計画作成指導者の要件該当者数



図表 67 技能実習計画作成指導者の要件該当者の有無（1名以上在籍しているか）

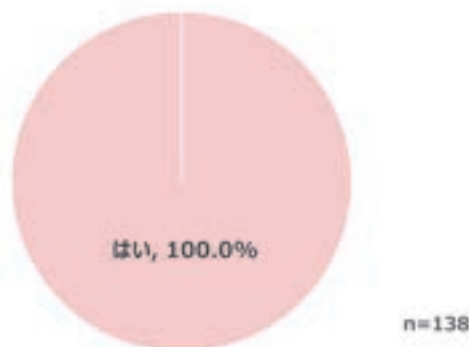
	n	%
介護福祉士であって5年以上の実務経験を有する者	83	60.1
看護師・准看護師であって5年以上の実務経験を有する者	43	31.2
介護施設又は事業所の施設長又は管理者として3年以上の実務経験を有する者	24	17.4
介護支援専門員であって5年以上の実務経験を有する者	21	15.2
計	138	100.0

(2) 「技能実習計画」作成における「技能実習計画のモデル例」の活用有無

すべての団体 (100.0%) が、「技能実習計画」の作成にあたり、厚生労働省が示す「技能実習計画のモデル例」を活用していた。

「技能実習計画」の作成にあたっては、厚生労働省が示す「技能実習計画のモデル例」を活用していますか。(1つだけ選択)

図表 68 「技能実習計画」作成における「技能実習計画のモデル例」の活用有無

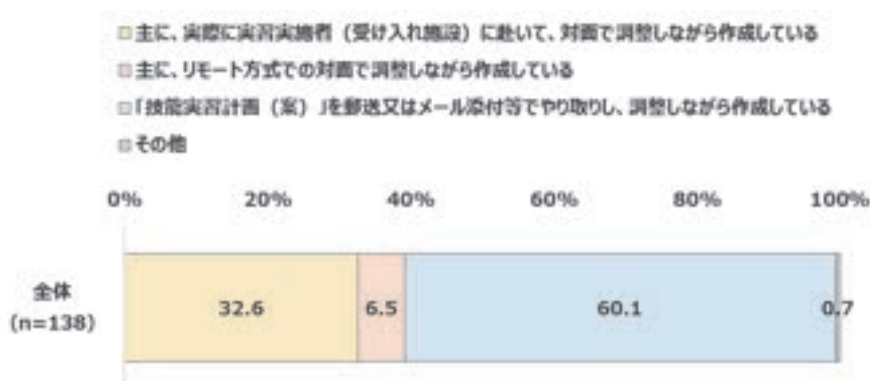


(3) 実習実施者（受け入れ施設）との連絡・調整方法

実習実施者（受け入れ施設）との連絡・調整方法は、「技能実習計画（案）」を郵送又はメール添付等でやり取りし、調整しながら作成している」が過半数を超えて最も多く (60.1%)、次いで「主に、実際に実習実施者（受け入れ施設）に赴いて、対面で調整しながら作成している」が32.6%であった。

「技能実習計画」の作成にあたっては、貴監理団体の技能実習計画作成指導者と、実習実施者（受け入れ施設）の側の技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員等との連絡・調整をどのようにしていますか。
(最も近いものを1つだけ選択)

図表 69 実習実施者（受け入れ施設）との連絡・調整方法

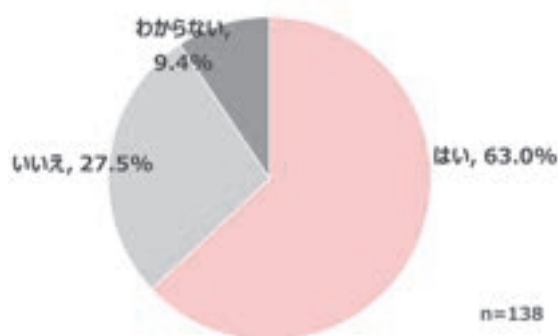


(4) 技能実習に係る「指導マニュアル」等の作成状況

技能実習に係る「指導マニュアル」等を作成している団体は63.0%であった。

技能実習に係る「指導マニュアル」等を作成されていますか。※ここでいう指導マニュアルとは、定期監査、訪問指導等の実施に関する監理団体職員向けのマニュアルを指します。(1つだけ選択)

図表 70 技能実習に係る「指導マニュアル」等の作成状況



(5) 「指導マニュアル」に盛り込まれている内容（自由記述回答）

技能実習に係る「指導マニュアル」等を作成している団体に、その具体的な内容を自由回答形式で回答を求めた。下記に一部抜粋を示す。

- ・ 監理団体の責務
- ・ 監査実施頻度
- ・ 定期監査・訪問指導等の項目及び実習進捗、問題点等
- ・ 注意事項や、翻訳アプリなどによる説明方法など
- ・ 確認事項、何を見て何を確認するのか等
- ・ 指導手順、作成資料、確認事項、共有事項などのフローと手順
- ・ 実習実施者及び実習生に確認すべき書類と項目のリスト
- ・ 実習内容・備え付け帳簿の確認、有給消化状況等
- ・ 職務意識、働く環境（ハラスメントの有無）、労働条件、ストレス有無、生活環境、日本語学習進捗など
- ・ 実施頻度、実施すべき内容、報告方法、確認事項（業務面・待遇面・保護面・書類面等）、実施上のポイント（労働基準法関係・労働安全衛生法関係）
- ・ 確認項目等 計画との齟齬、賃金、実習環境の確認、有給休暇の取得の有無、労災の有無等

3. 入国前講習・入国後講習（講習内容）について

(1) 「日本語」に関する入国前講習および入国後講習の時間数

「日本語」に関する入国前講習および入国後講習の時間数は以下のとおりであった。

「日本語」に関する下記の教育内容について、貴監理団体における入国前講習および入国後講習の時間数をお答えください。（介護職種を想定してお答えください）

図表 71 「日本語」に関する入国前講習および入国後講習の時間数

	入国前講習での時間数	入国後講習での時間数	計
総合日本語	105.0	44.9	149.9
聴解	26.1	8.9	35.0
読解	20.0	7.3	27.4
文字	26.3	11.4	37.7
発音	14.0	6.4	20.4
会話	27.5	18.5	46.0
作文	11.5	5.8	17.2
介護の日本語	34.0	32.1	66.1
計	264.4	135.2	399.6

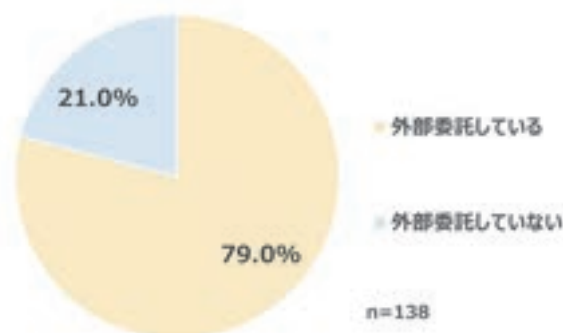
※ 数値：平均値（単位は時間） n=138

(2) 「日本語」の入国後講習に関する外部委託状況

「日本語」の入国後講習における外部委託率は79.0%であった。

「日本語」の入国後講習について、外部委託していますか（外部業者を活用していますか）。（1つだけ選択）

図表 72 「日本語」の入国後講習に関する外部委託状況



(3) 「介護導入講習」に関する入国前講習および入国後講習の時間数

「介護導入講習」に関する入国前講習および入国後講習の時間数は以下のとおりであった。

「介護導入講習」に関する下記の教育内容について、貴監理団体における入国前講習および入国後講習の時間数をお答えください。

図表 73 「介護導入講習」に関する入国前講習および入国後講習の時間数

	入国前講習での時間数	入国後講習での時間数	計
介護の基本 I・II	6.3	9.2	15.4
コミュニケーション技術	3.4	6.0	9.4
移動の介護	3.9	5.9	9.9
食事の介護	3.9	5.9	9.8
排泄の介護	3.3	5.9	9.3
衣服の着脱の介護	3.5	6.0	9.5
入浴・身体の清拭の介護	3.2	5.9	9.1
計	27.6	44.8	72.4

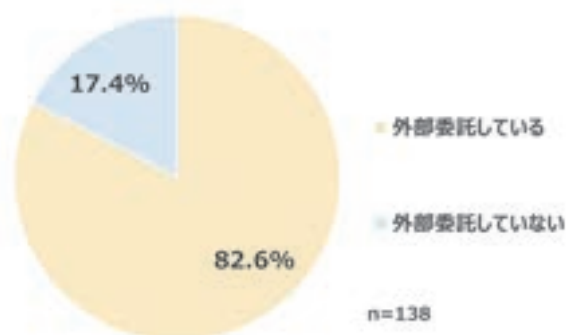
※ 数値：平均値（単位は時間） n=138

(4) 「介護導入講習」の入国後講習に関する外部委託状況

「介護導入講習」の入国後講習における外部委託率は82.6%であった。

「介護導入講習」の入国後講習について、外部委託していますか（外部業者を活用していますか）。
(1つだけ選択)

図表 74 「介護導入講習」の入国後講習に関する外部委託状況



(5) 入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材

入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材は、「市販の書籍等を用いている」が最も多く43.5%、次いで「自ら作成している」35.5%であった。

入国後講習のカリキュラム「介護導入講習」で使用されている教材（テキスト）をお答えください。
 (あてはまるものをすべて選択)

図表 75 入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材

	n	%
市販の書籍等を用いている	60	43.5
自ら作成している	49	35.5
その他	47	34.1
計	138	100.0

入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材に関して、「市販の書籍等を用いている」と回答した団体には、具体的な書籍等の名称について追加回答を求めた。以下はその一部抜粋である。

- ・ 介護の日本語
- ・ 外国人のためのやさしく学べる介護のことば
- ・ JCCD 基本セット（入門テキストベトナム語版）
- ・ シルバーサービス振興会の入国後教習用教材
- ・ やさしい介護の日本語、介護導入研修
- ・ 介護の基本テキスト
- ・ 介護の日本語
- ・ 介護職員初任者研修課程テキスト
- ・ 介護導入講習テキスト、よくわかる介護の知識と技術
- ・ 介護入門テキスト（JCCD）
- ・ 外国人のためのやさしく学べる介護の言葉／知識・技術
- ・ 外国人技能実習制度（介護職種）の指導ガイドブック
- ・ 外国人技能実習生のためのよくわかる介護の知識と技術
- ・ 外国人技能実習生のための介護導入講習テキスト
- ・ 技能実習制度（介護職種）入国後講習用教材

また、入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材に関して、「その他」と回答した団体に、具体的な内容について追加回答を求めた。以下はその一部抜粋である。

- ・ web で公開されているもの
- ・ シルバーサービス振興会発行の入国後講習用教材
- ・ 委託している外部機関へ一任している。
- ・ 介護の特定技能評価試験学習テキスト
- ・ 介護の日本語
- ・ 介護技術 DVD 視聴
- ・ 実習実施者が指定する教材
- ・ 受入れ学校作成のものを使用

4. 実習実施者（受け入れ施設）への実習開始前の確認および指導

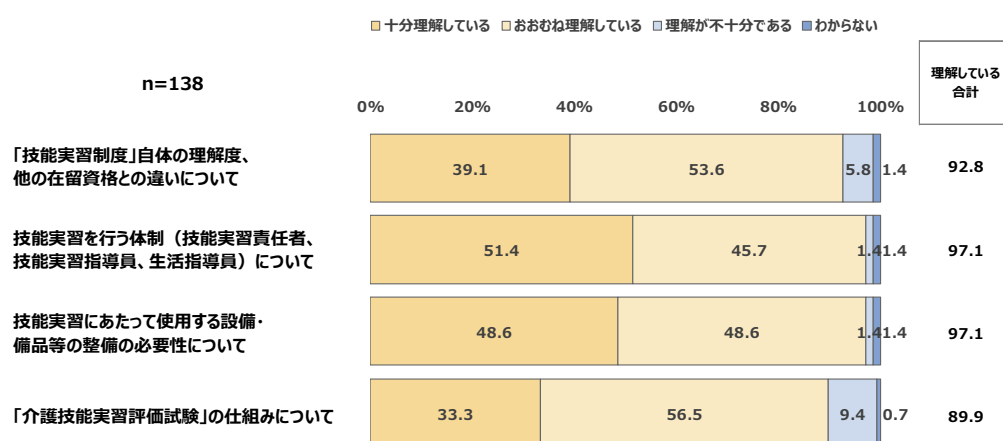
(1) 技能実習制度関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度

技能実習制度関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度について、監理団体としての認識を確認したところ、4つの事項すべてについて、約9割程度（またはそれ以上）、実習実施者（受け入れ施設）は「十分理解している」または「おおむね理解している」との回答が得られた。

技能実習生の実習開始前に、実習実施者（受け入れ施設）に対する確認および指導にあたって、下記の項目に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度についてのご見解をお答え下さい。

※貴監理団体からみて、実習実施者が下記の項目をどれくらい理解できていると感じるか、という視点でお答えください。（それぞれについて、1つだけ選択）

図表 76 技能実習制度関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度



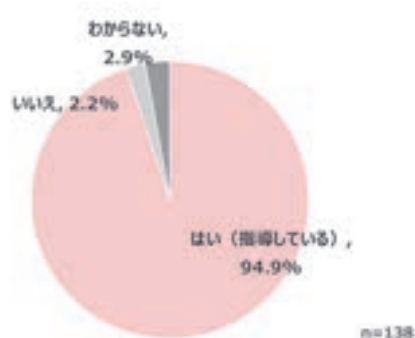
※ 理解している合計：「十分理解している」と「おおむね理解している」の合算値

(2) 介護技能実習評価試験の仕組みや過去問題等の指導状況

技能実習指導員、技能実習生に対して、直接、「介護技能実習評価試験」の仕組みや過去問題（練習問題）等について指導しているか質問したところ、94.9%の団体が「はい（指導している）」と回答した。

技能実習指導員、技能実習生に対して、直接、「介護技能実習評価試験」の仕組みや過去問題（練習問題）等について、指導していますか。（1つだけ選択）

図表 77 介護技能実習評価試験の仕組みや過去問題等の指導状況



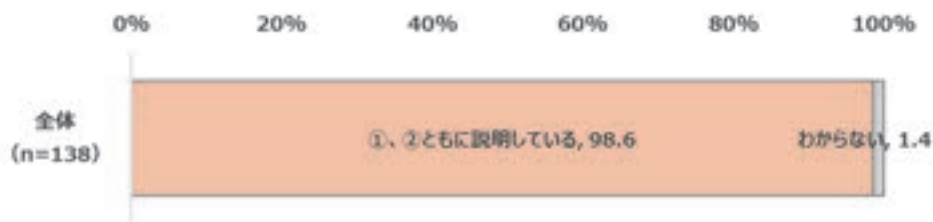
(3) 実習実施者（受け入れ施設）に対する実技試験関連事項の説明状況

「介護技能実習評価試験」の「実技試験」に関する以下の2点について、実習実施者（受け入れ施設）への説明状況を質問したところ、ほぼすべての団体が①と②ともに説明していた。

「介護技能実習評価試験」の「実技試験」に関する以下の2点について、実習実施者（受け入れ施設）に説明していますか。（1つだけ選択）

- ① 試験評価者は、受検生（技能実習生）が利用者に対して実際に行っている介護行為を現認しながら評価すること
- ② このため事前に利用者の同意を得ることが必要であること

図表 78 実習実施者（受け入れ施設）に対する実技試験関連事項の説明状況



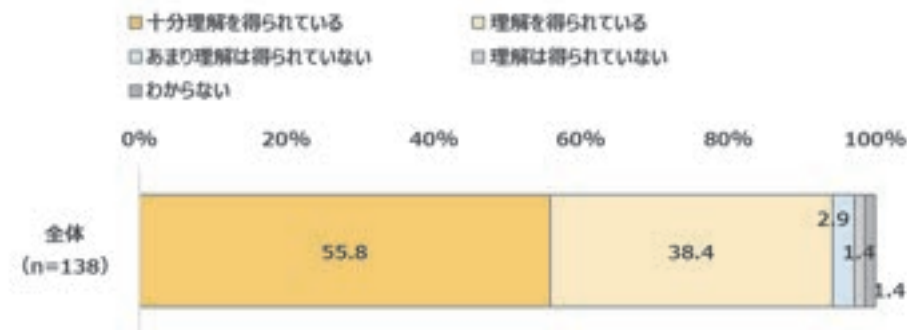
(4) 実技試験関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度

実技試験関連事項に関する以下の2点について、実習実施者（受け入れ施設）から理解を得られているかどうか、監理団体としての認識を質問した。「十分理解を得られている」が55.8%、「理解を得られている」が38.4%であり、これらを合わせると、94.2%の団体が「理解を得られている」と回答した。

「介護技能実習評価試験」の「実技試験」に関する下記の①と②について、実習実施者（受け入れ施設）の理解は得られていますか。（1つだけ選択）

- ① 試験評価者は、受検生（技能実習生）が利用者に対して実際に行っている介護行為を現認しながら評価すること
- ② このため事前に利用者の同意を得ることが必要であること

図表 79 実技試験関連事項に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度



5. 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査の実施状況

（1）実習実施者（受け入れ施設）に対する監査実施方法

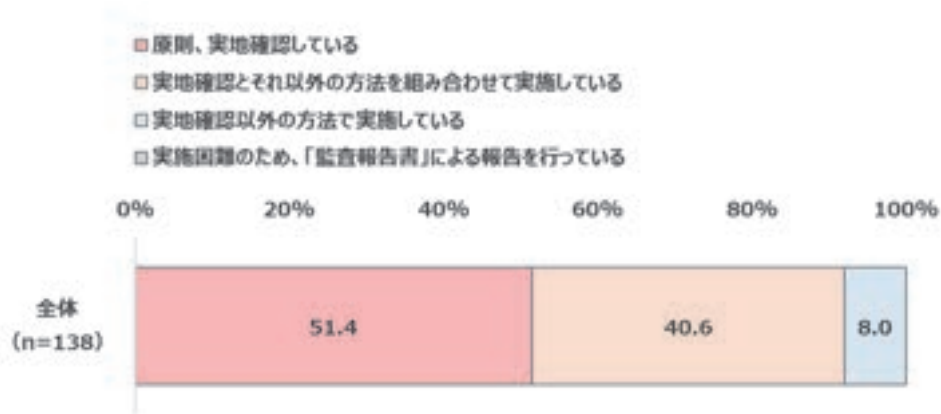
「原則、実地確認している」が過半数を超えて最も多く（51.4%）、次いで「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」が40.6%であった。

新型コロナウイルス感染症の対応等に伴い、実習実施者（受け入れ施設）に対する監査はどのような方法で実施していますか。（1つだけ選択）

※ ここでいう監査とは、外国人技能実習制度において定められている、実習実施者に対して監理団体が3か月に1回以上の頻度で行う監査のことを指します。

※ 監査の対象となる実習実施者（受け入れ施設）が複数ある場合は、技能実習生の人数が多い実習実施者（受け入れ施設）を1つ想定してお答えください。

図表 80 実習実施者（受け入れ施設）に対する監査実施方法



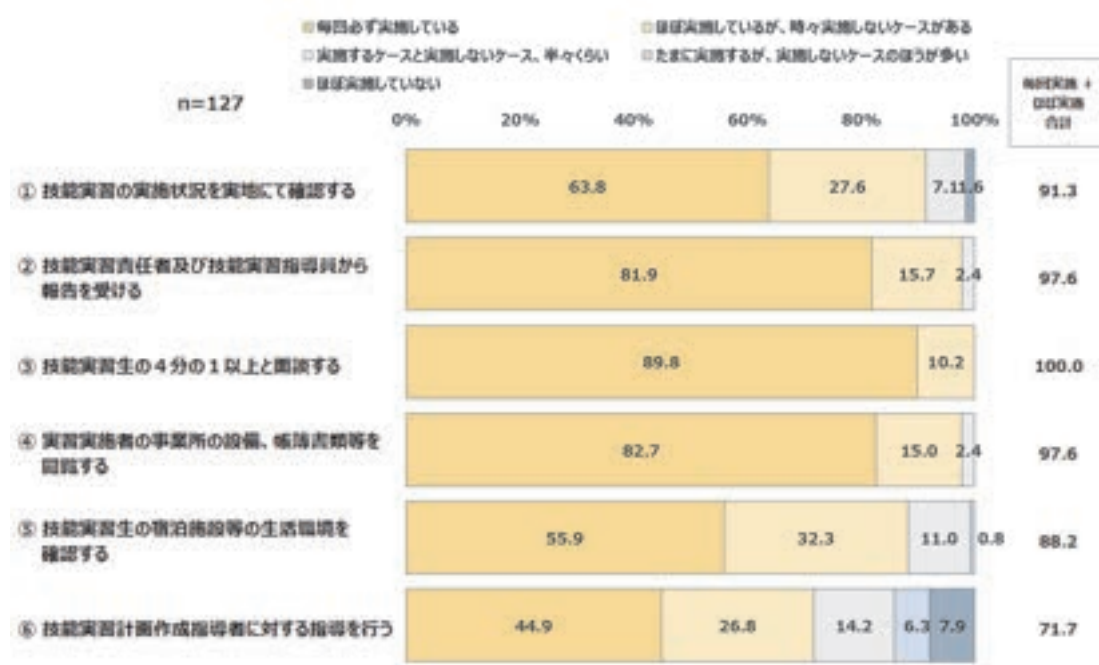
(2) 実地確認で監査を行う際の確認・指導等の実施状況

実地確認で監査を行う際の確認・指導等の内容（図表に示す6つの項目）について、その実施状況を確認した。「毎回必ず実施している」と「ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある」の合算値で見ると、ほとんどの項目が9～10割程度の実施率であったが、「⑥ 技能実習計画作成指導者に対する指導を行う」は71.7%と相対的に低かった。

監査を「原則、実地確認している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。実地確認で監査をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。
(それぞれについて、1つだけ選択)

図表 81 実地確認で監査を行う際の確認・指導等の実施状況

(実地確認で監査を行っている場合のみ回答)



(3) 実地確認以外の方法で監査を行う際の方法

「WEB会議（リモート）」が74.6%と最も多く、次いで「電話」56.7%、「メール」40.3%であった。

監査を実地確認以外で実施していると回答された方にお聞きします。具体的な方法を教えてください。
(あてはまるものをすべて選択)

図表 82 実地確認以外の方法で監査を行う際の方法

(実地確認以外の方法で監査を行っている場合のみ回答)

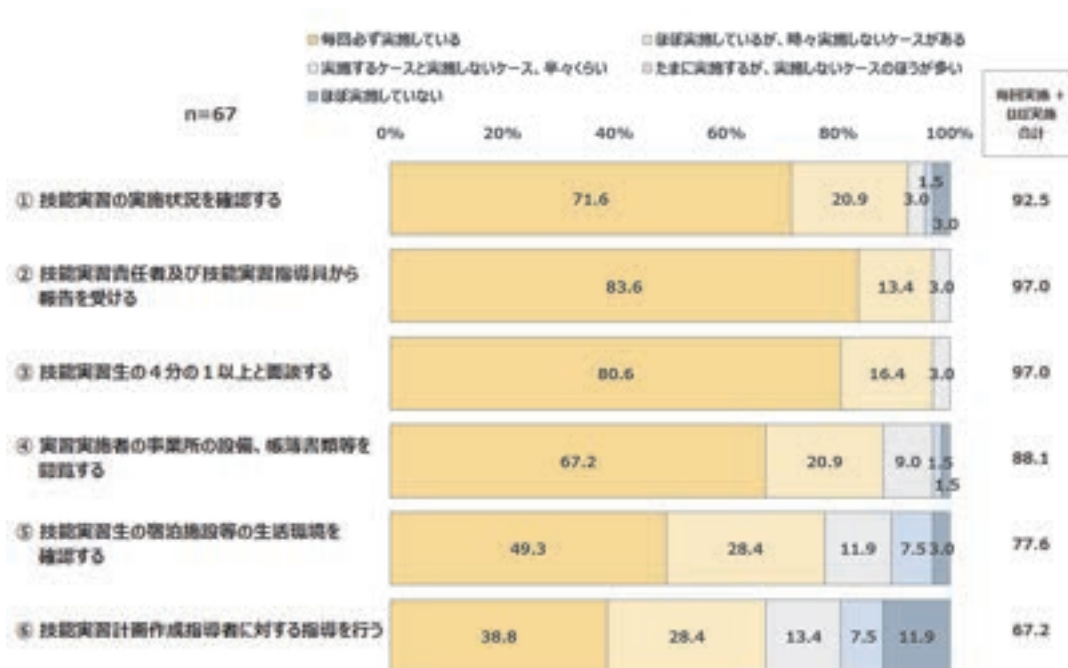
	n	%
WEB会議（リモート）	50	74.6
電話	38	56.7
メール	27	40.3
その他の方法	11	16.4
計	67	100.0

(4) 実地確認以外の方法で監査を行う際の確認・指導等の実施状況

実地確認以外の方法で監査を行う際の確認・指導等の内容(図表に示す6つの項目)について、その実施状況を確認した。「毎回必ず実施している」と「ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある」の合算値でみると、①～④の項目が9～10割程度の実施率であったが、「技能実習生の宿泊施設等の生活環境を確認する」が77.6%、「技能実習計画作成指導者に対する指導を行う」が67.2%と相対的に低かった。

監査を「実地確認以外の方法で実施している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。実地確認以外の方法で監査をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。(それぞれについて、1つだけ選択)

図表 83 実地確認以外の方法で監査を行う際の確認・指導等の実施状況
(実地確認以外の方法で監査を行っている場合のみ回答)



6. 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施状況

（1）実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施方法

「原則、実地確認している」が過半数を超えて最も多く（53.6%）、次いで「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」が39.9%であった。

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等に伴い、実習実施者（受け入れ施設）への訪問指導はどのような方法で対応していますか。（1つだけ選択）

※ ここでいう訪問指導とは、外国人技能実習制度において定められている、第1号技能実習を行っている実習実施者に対して監理団体が1か月に1回以上の頻度で行う指導のことを指します。

※ 訪問指導の対象となる実習実施者（受け入れ施設）が複数ある場合は、技能実習生の人数が多い実習実施者（受け入れ施設）を1つ想定してお答えください。

図表 84 実習実施者（受け入れ施設）に対する訪問指導の実施方法

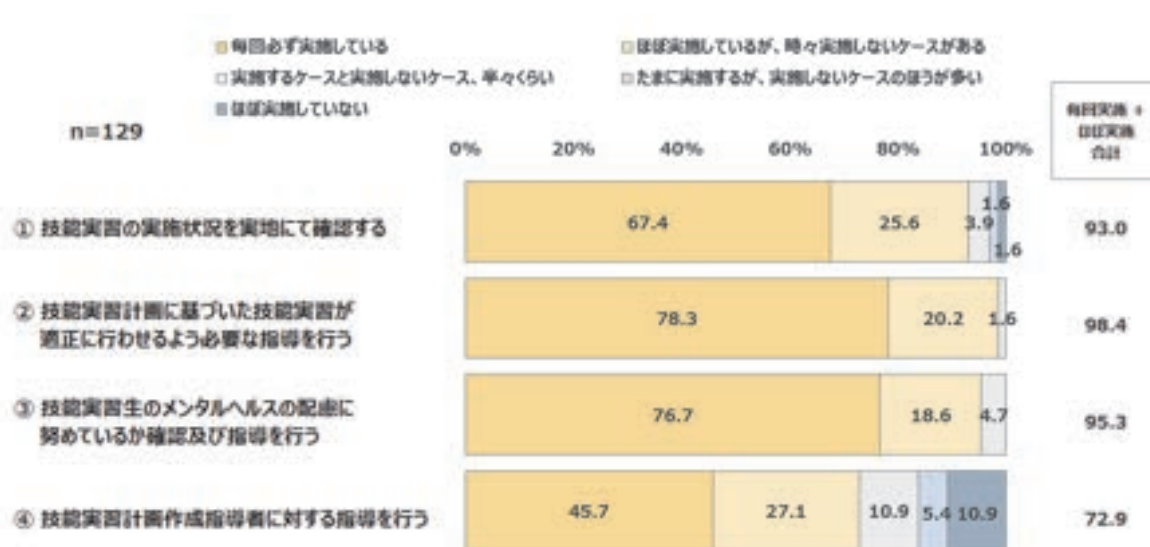


(2) 実地確認による訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況

実地確認による訪問指導を行う際の確認・指導等の内容（図表に示す4つの項目）について、その実施状況を確認した。「毎回必ず実施している」と「ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある」の合算値で見ると、①～③の項目が9～10割程度の実施率であったが、「技能実習計画作成指導者に対する指導を行う」が72.9%と相対的に低かった。

訪問指導を「原則、実地確認している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。実地確認で訪問指導をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。
(それぞれについて、1つだけ選択)

図表 85 実地確認による訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況
(実地確認による訪問指導を行っている場合のみ回答)



(3) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の方法

「WEB 会議（リモート）」が 80.6%と最も多く、次いで「電話」54.8%、「メール」38.7%であった。

訪問指導を実地確認以外で実施していると回答された方にお聞きします。具体的な方法を教えてください。（あてはまるものをすべて選択）

図表 86 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の方法
(実地確認以外の方法で訪問指導を行っている場合のみ回答)

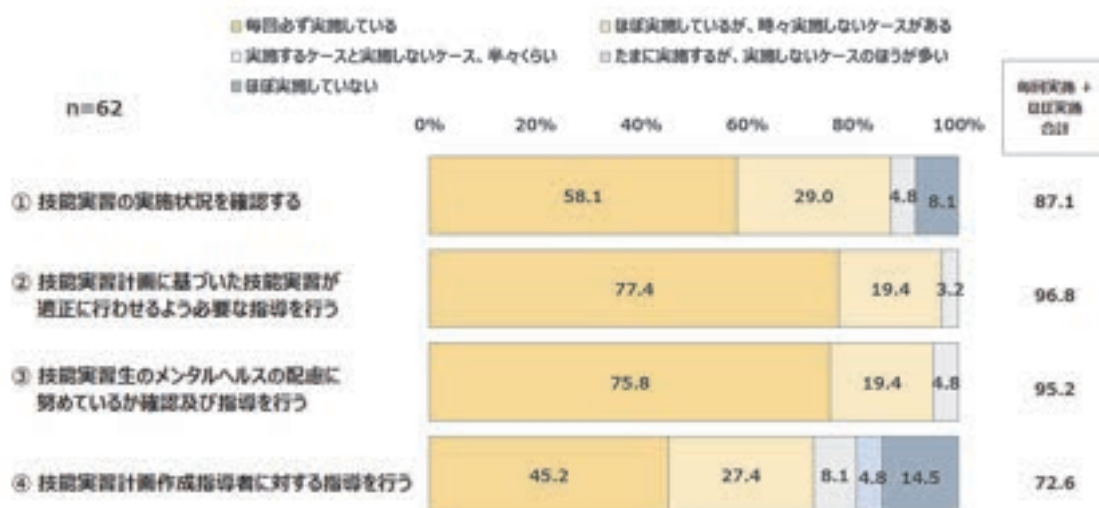
	n	%
WEB会議（リモート）	50	80.6
電話	34	54.8
メール	24	38.7
その他の方法	4	6.5
計	62	100.0

(4) 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況

実地確認以外の方法による訪問指導を行う際の確認・指導等の内容(図表に示す4つの項目)について、その実施状況を確認した。「毎回必ず実施している」と「ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある」の合算値でみると、①~③の項目が9割程度の実施率であったが、「技能実習計画作成指導者に対する指導を行う」が72.6%と相対的に低かった。

訪問指導を「実地確認以外の方法で実施している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。実地確認以外の方法で訪問指導をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。（それぞれについて、1つだけ選択）

図表 87 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の確認・指導等の実施状況
(実地確認以外の方法で訪問指導を行っている場合のみ回答)



7. 技能実習計画の見直し・技能実習生のスキル向上に向けた取り組み

(1) 「技能実習計画」の見直し状況

「技能実習計画」の適正な進捗に重点を置いているので、特段の事由がない限り、見直しはしていない」が47.8%と最も多く、次いで「定期的に進捗状況、習得状況をチェックし、都度見直している」26.8%、「実習実施者又は技能実習生からの申し出に基づき見直している」22.5%であった。

実習実施者（受け入れ施設）の技能実習の進捗状況、および技能実習生の技能の習得状況等を踏まえた「技能実習計画」の見直しについて、どのように行っていますか。（1つだけ選択）

図表 88 「技能実習計画」の見直し状況



(2) 技能実習生スキル向上のために監理団体として取り組んでいること

「技能実習生の勤務（業務）や日常生活上の相談に対応している」が88.4%と最も多く、次いで「技能実習生の技能の習得状況を踏まえながら、勉強方法等について相談に対応している」68.8%、「日本語のスキルアップのために、日本語学校に通わせる、日本語講師を招く、日本語のテキストを提供する等の支援を行っている」55.1%であった。

技能実習生のスキル向上のために、監理団体として取り組んでいることをお答えください。（あてはまるものをすべて選択）

図表 89 技能実習生スキル向上のために監理団体として取り組んでいること

	n	%
技能実習生の勤務（業務）や日常生活上の相談に対応している	122	88.4
技能実習生の技能の習得状況を踏まえながら、勉強方法等について相談に対応している	95	68.8
日本語のスキルアップのために、日本語学校に通わせる、日本語講師を招く、日本語のテキストを提供する等の支援を行っている	76	55.1
介護技能（知識・技術）のさらなる向上のために、介護福祉士等の資格取得や研修受講、介護技術の教材等を提供するなどの支援を行っている	45	32.6
監理団体の技能実習計画作成指導者等が、訪問やリモート方式等にて直接指導している	35	25.4
その他	17	12.3
わからない	0	0.0
特に何も取り組んでいない	0	0.0
計	138	100.0

8. 監理団体アンケートのまとめ・考察

(1) 主たる調査結果

<p>1. 法人種別および「特定技能制度」の登録支援機関の登録状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人種別は「中小企業団体」(78.3%)が最も多く、次いで「公益社団法人又は公益財団法人」(11.6%)。 ・ 「特定技能制度」登録支援機関への登録：76.8% ・ 「優良監理団体」の認定を受けている団体：18.1%
<p>2. 「技能実習計画」および「指導マニュアル」について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習計画作成指導者の要件該当者数 実務経験5年以上の介護福祉士：60.1% 実務経験5年以上の看護師・准看護師：31.2% 実務経験3年以上の介護施設・事業所の管理者：17.4% ・ 「技能実習計画のモデル例」の活用状況：活用率100.0% ・ 実習実施者との連絡・調整方法：「技能実習計画(案)を郵送またはメール添付等でやりとりし、調整・作成」60.1% ・ 技能実習に係る「指導マニュアル(監理団体職員向け)」等の作成状況：「作成している」63.0%
<p>3. 入国前講習・入国後講習(講習内容)について</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入国後講習「日本語」に関する外部委託率：79.0% ・ 「介護導入講習」の外部委託率：82.6% ・ 入国後講習の「介護導入講習」で使用されている教材：「市販の書籍等を用いている」43.5%、「自ら作成している」35.5%
<p>4. 実習実施者(受け入れ施設)への実習開始前の確認および指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習制度関連事項に関する実習実施者の理解度(監理団体としての認識)：すべての項目について「十分理解している」または「おおむね理解している」(合算値9割程度)。 ・ (技能実習指導員、技能実習生に対する)介護技能実習評価試験の仕組みや過去問題等の指導状況：「指導している」94.9% ・ 実習実施者に対する実技試験関連事項の説明状況：「説明している」98.6% ・ 実技試験関連事項に関する実習実施者の理解度：「十分理解を得られている」と「理解を得られている」の合算値は94.2%
<p>5. 実習実施者(受け入れ施設)に対する監査の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習実施者に対する監査実施状況：「実地確認」51.4%、「実地確認とそれ以外の方法の組み合わせ」40.6% ・ 実地確認以外の方法で監査を行う際の方法：「WEB会議(リモート)」74.6%、「電話」56.7%、「メール」40.3%
<p>6. 実習実施者(受け入れ施設)に対する訪問指導の実施状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習実施者に対する訪問指導実施状況：「実地確認」53.6%、「実地確認とそれ以外の方法の組み合わせ」39.9% ・ 実地確認以外の方法で訪問指導を行う際の方法：「WEB会議(リモート)」80.6%、「電話」54.8%、「メール」38.7%
<p>7. 技能実習計画の見直し・技能実習生のスキル向上に向けた取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「技能実習計画」の見直し状況：「技能実習計画の適正な進捗に重点を置いているため、見直しはしていない」47.8%、「定期的に状況チェッ

	<p>ク、都度見直し」26.8%、「実習実施者、技能実習生の申し出に基づき見直し」22.5%</p> <p>・技能実習生スキル向上のために取り組んでいること：「技能実習生の勤務や生活上の相談に対応」88.4%、「勉強方法等についての相談に対応」68.8%、「日本語能力向上サポート」55.1%</p>
--	--

(2) 単純集計結果より

- 技能実習計画作成指導者の要件該当者は、実務経験5年以上の介護福祉士が中心となっている（約6割）。また、技能実習計画作成にあたり、すべての団体（100.0%）が厚生労働省が示す「技能実習計画のモデル例」を活用している。介護の現場を知る介護福祉士が中心となり、制度の主旨に即して計画を策定している傾向がうかがえる。
- 技能実習に係る「指導マニュアル（監理団体職員向け）」は、6割強の団体が作成している。
- 入国後講習については、監理団体自身で行っているところは2割程度に留まり、外部委託によっている傾向が伺える（入国後講習「日本語」の外部委託率：79.0%。介護導入講習の外部委託率：82.6%）。また、「介護導入講習」の教材につき、監理団体自身で作成しているところは3割強（35.5%）である。
- 技能実習制度の関連事項については、実習実施者において理解がされているとの認識（「十分理解を得られている」と「理解を得られている」の計：94.2%）であり、介護職種における制度開始5年を経過し、技能実習制度に係る理解・浸透が図られていることが伺える。
- 実習実施者に対する介護技能実習評価試験や過去問題等の指導は、ほとんどの監理団体が行っている（「指導している」：94.9%）。実技試験関連事項の説明も同様である（現認評価及び利用者同意の説明の実施につき、98.6%）。
- 実習実施者に対する監査および訪問指導は、主に実地確認によって行われている（監査実施方法につき、「原則、実地確認」と「実地確認とそれ以外の方法の組み合わせ」の計：92.0%）（訪問指導の実施方法につき、「原則、実地確認」と「実地確認とそれ以外の方法の組み合わせ」の計：93.5%）。
- 監査における確認すべき事項、指導における指導すべき事項の実施率も9割～10割程度と高い水準にある中で、「技能実習計画作成指導者に対する指導」については、監査時、訪問指導時いずれも7割程度に留まる。
- 技能実習計画の見直しについては、「特段の事由がない限りしていない」が半数程度と最も多い（47.8%）が、「定期的に進捗状況、習得状況をチェックし、都度見直し」は26.8%、「実習実施者の申し出に基づき見直し」が22.5%と、適宜の調整対応がなされている実態が伺える。
- 技能実習生のスキル向上のために監理団体として取り組んでいることは多岐にわたり、特に本来の監理団体の義務とされていない生活支援（88.4%）、勉強方法等の相談対応（68.8%）、日本語習得のサポート（55.1%）などが行われている実態が読みとれる。介護の資格取得支援や介護技術教材提供は、3割程度（32.6%）に留まる。
- 総じて、実習実施者に対して、監理団体として制度の枠組みに則り監理・指導、働きかけが行われており、また、技能実習生に対してのサポートが適切に行われていることが伺える。

IV. ヒアリング調査結果

IV. ヒアリング調査結果

本事業では、外国人介護人材の受入れを行っている介護事業所・施設での現場指導 (OJT) の実態について、アンケート調査結果を実施した。この調査では、外国人介護人材のうち、介護技能実習生に対する OJT 実態について、また技能実習制度の監理団体の関わりについても調査を行ったところである。本章では、これらのアンケート調査結果を補完する目的から、介護事業者及び監理団体に対してのヒアリング調査結果を報告する。

1. ヒアリング対象

(1) 事業者ヒアリング

本ヒアリング調査では、本事業でのアンケート調査に示された事項の具体的な現場の取り組みとして、介護技能実習制度を用いた OJT 実態を探るとともに、当該制度に関わらず外国人介護人材の受入れを積極的に行っている介護事業者における OJT 実態についても探り、現場 OJT の工夫、OJT 体制の構築方策について、調査することとした。

事業者ヒアリング

事例	法人・施設等	所在地	選定理由等	実施日
1	社会福祉法人 晋栄福祉会 法人本部 介護老人福祉施設	兵庫県	<ul style="list-style-type: none"> グローバル推進戦略委員会を設置し、EPA 他、様々な在留資格の外国人介護人材を受け入れ、教育プログラムを展開する法人・事業所の OJT 実態 本事業アンケート協力事業所 	2023年2月17日
2	社会福祉法人B 介護老人福祉施設	栃木県	<ul style="list-style-type: none"> EPA 他、多国籍人材の受入れ、留学生受入れ等の実績 介護技能実習生の OJT 実態 本事業アンケート協力事業所 	2023年3月3日
3	社会福祉法人 奉優会 法人本部、介護老人福祉施設他	東京都	<ul style="list-style-type: none"> EPA 他、様々な在留資格の外国人介護人材受け入れ実績を有する法人・事業所の OJT 実態 本事業アンケート協力事業所含む 	2023年3月8日
4	医療法人 敬英会 社会福祉法人 敬英福祉会 法人本部 介護老人保健施設他	大阪府	<ul style="list-style-type: none"> 大阪介護留学支援プログラムを用いた OJT 実態 外国人職員による OJT 展開 	2023年2月22日

※ 上記の他、実施1件につき、報告書掲載対象外とする

(2) 監理団体ヒアリング

本事業で実施した、監理団体アンケート結果を補完する目的として、監理団体における実習実施現場 OJT (実習実施者、指導者、技能実習生) に関する関わりの実態を把握することを目的に、聞き取りを行った。

監理団体ヒアリング

事例	介護技能実習監理団体等	所在地		実施日
1	株式会社 ワールドینگ	東京都	<ul style="list-style-type: none"> 複数の監理団体への支援実績を有する 関連法人に本事業アンケート協力団体 (優良監理団体) 	2023年2月21日
2	協同組合 G	東京都	<ul style="list-style-type: none"> 多職種に跨る受入れを実施している監理団体の実態 地域特性 本事業アンケート協力団体 優良監理団体 	2023年2月20日
3	協同組合 H	大阪府	<ul style="list-style-type: none"> 介護分野に特化した監理団体の実態 本事業アンケート協力団体 優良監理団体 	2023年2月22日

2. 事業者ヒアリング結果

(1) 高齢者施設における外国人介護人材のOJT

事例1, 事例2, 事例3, 事例4は、法人・事業所において、様々な在留資格の外国人介護人材等の受入れを積極的に行ってきた実績を有するケースである。

EPA 介護福祉士候補者受入れ実績等を有し、外国人介護人材の受入れ・育成の過程を通じて、OJT 体制構築をはかってきた事例といえる。

① 事例1

事例1では、法人全体で様々な在留資格の外国人介護人材を受け入れる中、EPA 介護福祉士候補者育成用に作成した、法人作成の教育プログラム（月単位の業務内容、学習内容計画、他）を用いて、介護技能実習生に対しても共通のプログラムでOJTを実施している事例である。

介護技能実習制度の枠組みに即し、技能実習計画、実習指導員による指導が行われる中、半期に1度、評価者（ユニットリーダー等）による現認による評価を行っている。その際、介護技術に関する評価基準は設けていないが、人事評価制度として、日本語能力の向上（N3取得）、夜勤対応ができるといった事項を昇給等基準として明示し、また技能実習生においても「介護福祉士取得」をキャリアパスとして明示し、目標設定、目標管理を重視する。

現場OJT（法人内の1事業所）では、介護キャリア段位制度の評価基準（OJTポケットガイド）を用い、指導の標準化の取組やスキルの達成状況の確認を行っている。

事例1

介護技能実習生へのOJT体制、実施上の工夫	
計画・カリキュラム	法人独自の教育プログラム（月単位）を用い進捗管理。試験評価のタイミングを意識し、実習を進める。
実習指導員の要件	実習指導者講習受講を促している。
現認評価	半期に1度。評価結果は、実習生にフィードバックしている。具体的な評価基準は用意していない。
OJT教材	法人内の事業所では、業務・指導にあたっては、介護キャリア段位制度の評価基準（OJTポケットガイド）を指導時に携帯し活用している。
日本語コミュニケーション	日本語コミュニケーションに配慮。ゆっくり正確に話す、職員の母国の言葉を覚えて話す等、OJTで日本語能力も含めたスキル向上を図る
指導の工夫	指導者側の教え方のすり合わせ、チーム編成（経験年数の浅い職員、経験年数のある職員の入れ込み）を行っている。 チェックリストを用いてPDCAを確認
日本人OJTとの違い	日本語教育の問題以外は、日本人OJTと同様との認識。
日本人教育への影響	個々の職員の能力に合わせてOJTを行うようになった。
外国人介護人材育成にあたっての工夫・配慮事項	
スキルアップの道筋	目標設定・目標管理を重視。人事評価制度において、昇給ポイントとして、日本語能力N3取得の段階、夜勤勤務対応可能となる段階を設定し、具体的な目標となっている。介護福祉士取得をキャリアパスとして位置づける。先輩外国人介護福祉士の存在がパスモデルになっている。

② 事例2

事例2では、日本人の新人教育プログラムをベースにして、外国人介護人材（介護技能実習生）へのOJTを実施している。

技能実習制度の枠組みを用い、監理団体の示す技能実習計画を、実態に即すようにアレンジの上、新人教育プログラムの評価項目（日本人・外国人共通）を用いて、実習指導員による指導・進捗確認を行っている。また、指導員による定期的な現認評価の際には、技能実習試験評価資料（過去問題）を活用している。

また、技能実習制度の試験対策を意識し、介護スキルの教育を行うことで、実習生間の技術習得の差を縮め、平準化に寄与しているとのことであり、技能実習制度の枠組みを活用して、計画的なOJTを機能させているものと読み取れる。

外国人介護人材がスキルアップをはかっていく中で、今後は、専門級以降の更なるスキルアップに向けて、介護キャリア段位制度の評価基準を活用し、評価・OJTの基準を作り、育成を進めていく予定である。

外国人人材の育成における工夫としては、外国人人材を特別視せず、技能実習生にもケア会議に参加してもらい、発言の機会を持たせ、自律的な存在として受入れることで、ケアへの関心・楽しさを実感してもらいながら、OJTをしていくことを心がるとのことである。

技能実習生への支援としては、業務のみならず、生活全般も含めて気軽に相談できる体制（施設長）、意見の言い合える関係性作りが効果的であるとの見解である。

事例2

介護技能実習生へのOJT体制、実施上の工夫	
計画・カリキュラム	技能実習計画に従い実施。日本人の新人職員用教育プログラムと同様のものを使用。試験評価のタイミングを意識し、実習を進める。進捗には個人差があり、個別に調整。
実習指導員の要件	法人独自の要件は設けていない。
現認評価	技能実習試験評価資料を用いた、技能実習指導員による現認評価。評価結果は、実習生にフィードバックしている。
OJT教材	技能実習試験評価資料の活用。 スキルアップに応じて（専門級以降等）、介護キャリア段位制度評価基準を活用の予定。
日本語コミュニケーション	日本語コミュニケーションに配慮。ゆっくり正確に話す、職員の母国の言葉を覚えて話す等、日本語能力も含めてスキル向上を図る
指導の工夫	外国人人材を特別視しない。会議に参加させる。コミュニケーションを取り、関係性を築いていくことを重視している。 教える側同士で教え方のすり合わせ、教材を用いて伝える。現場に立ち会う。
日本人OJTとの違い	日本語教育の問題以外は同様。
日本人教育への影響	日本人職員のOJTにおいても、根拠に基づくケアを意識することに繋がった。介護技術評価基準を用いたOJTを日本人職員のOJTにも活かしていく方針。

③ 事例3

事例3も、法人全体で様々な在留資格の外国人介護人材の受け入れをしている法人・事業所のケースである。異なる在留資格の外国人介護人材が、同施設・同フロアに様々いる中で、業務・教育指導の混乱を防ぐために、制度や処遇の違い等を解説した、詳細マニュアルを作成し、現場で共有することで、受入れの混乱を予防している。また、現場での困りごと、相談にすぐに対応できるように、ICTを積極的に活用して（インカムの導入、iPadを用いた記録、翻訳機能等による多言語対応、グループLINEの活用等）、情報連携、相談体制、すぐに質問できる体制をとっている。

在留資格の違いは、現場の学習の進め方にも影響しており、EPAと技能実習生では異なるタイミングでの学習や実習サポートとなるといった調整を現場フロアリーダーと役職者との検討で行っているとのことである。

外国人介護人材の教育として、日本語能力のうち、介護の専門用語については、法人研修を行い取り組むとともに、OJTにおいても、日本語での伝え方の工夫、表現の統一に配慮するようにしているとのことである。

介護技能実習制度におけるOJTとしては、制度の枠組みを用いつつ、技能実習指導員に実習指導者講習の受講を促し、複数名（2人以上）の指導員による体制をとるよう配置し、技能実習指導員による定期的な現認評価を行っている。

複数名による指導体制をとるうえでは、教え方のすり合わせを行うように工夫をしているが、一方で指導要件を満たす職員の確保、指導のばらつきは課題として認識されている。

定期的な現認評価に際して、法人としての具体的な評価基準は設けていないが、事業所の現場での対応事例として、介護キャリア段位制度の評価基準をアレンジして、技能実習生に向けた評価を試み、具体的な基準を目安にしながら評価とOJTを行うといった、OJT標準化に向けた取組があげられた。

事例3

介護技能実習生へのOJT体制、実施上の工夫	
計画・カリキュラム	技能実習計画に即し実施。試験評価タイミングを意識し、実習を進める。進捗には個人差があり、個別に調整。
実習指導員の要件	実習指導者講習受講、介護キャリア段位制度のアセッサー講習受講を促し。複数名（2名以上）体制。
現認評価	技能実習指導員による現認評価。評価結果は、実習生にフィードバックしている。法人内の事業所では、介護キャリア段位制度評価基準の活用し評価を試みる。
日本語コミュニケーション	法人内研修で、介護専門用語を学習。 日本語をゆっくり正確に話す、日本語での伝え方の工夫、表現の統一。
指導の工夫	教える側同士での教え方のすり合わせ、介護場面に立ち会う、経験年数のある職員とチームを組ませる。
日本人OJTとの違い	日本語教育の問題以外は、日本人OJTと同様との認識。
日本人教育への影響	伝え方（伝わっているか）を工夫したり、個々の理解状況にあわせて、OJTを行うといった見直しのきっかけになっている。
外国人介護人材育成にあたっての工夫・配慮事項	
ICT活用	ICTの活用。インカムの導入、iPadを用いた記録、翻訳機能等による多言語対応、グループLINEの活用等による情報連携、相談体制、すぐに質問できる体制をとっている。
その他	外国人指導者による指導・支援

④ 事例4

事例4は、法人全体で様々な在留資格の外国人介護人材の受け入れをしている法人・事業所のケースであるが、介護技能実習制度の枠組みの活用ではなく、日本語学校、介護福祉士養成校、介護事業所（介護提供施設）の各専門機関が連携して、介護福祉士取得、取得後の実践までを一体的な教育プログラムとして、最長9年をかけて育成する仕組みを用い、OJTを行っている事例である。

この一連の教育プログラムを修了した外国人介護人材が、法人・事業所内で先輩外国人職員として現場に蓄積されていくことで、知見が現場に蓄積され、現場での母国語での実践的な指導やアドバイス、教育指導が、業務中に根付いている。取組成果として、外国人人材のOJTが、現場で自転する仕掛けとして機能している。

事例4

外国人介護人材育成にあたっての工夫・配慮事項	
専門3 機関連携の一体的な教育プログラム	日本語学校、介護福祉士養成校、介護事業所（介護提供施設）の各専門機関が連携して、介護福祉士取得、取得後の実践までを一体的な教育プログラムとして設計し、最長9年をかけて育成していく仕組みにより育成。先輩外国人職員の存在と現場知見の蓄積によって、母国語による指導やアドバイスが、日常的に生じ、現場OJTが自転するようになっている。

(2) 介護技能実習制度の枠組みを用いたOJT

【 制度枠組みに即した計画的OJTの実施 】

介護技能制度によるOJTの実態として、事例1、事例2、事例3からは、技能実習計画に即して実習が執り行われていることが伺えた。そのうち、法人独自のプログラムを作成の上で実施しているケース（事例1）、監理団体から提示された実習計画を現場の実態にあうようアレンジして作成の上、実施しているケース（事例2）などが示された。

OJT進捗は、実習生の日本語能力差、国の違い、経歴の違い、目標設定の違いなどにより、差が生じることとなる（事例2、事例3）とのことであるが、遅れのみられる実習生への対応を行う、年計画では順調遂行されていること（事例1、事例2、事例3）、計画遂行の上で、「試験評価」の機会を、実習の進捗差の調整に資すものであり、第三者による「試験評価」のタイミングを意識してOJTを行うことで、計画に即した実施が遂行されているとのことが伺えた（事例1、事例2、事例3）。

【 実習指導員によるOJTと現認評価 】

また、制度の枠組みとして技能実習指導員となるには、介護福祉士5年以上の経験を有する者であることが要件化されているが、運用においては実習生の受入れに関するガイドラインが示すように、「介護の技能実習指導員講習会」を受講するよう促している法人（事例1、事例3）、複数指導員体制を原則とする法人（事例3）があげられた。また外国人指導員を配置する対応（事例1、事例2）など、指導側の体制を工夫することで、OJTを行っている対応が示された。

また、全事例において、指導員による定期的な現認評価を実施し、実習生に対してのフィードバックを行っているが、その際に介護技術評価基準は用いておらず、実習生ごとの目標管理により、達成度を確認しているケース（事例1）、法人では設けていないが、現場の試みとして評価基準を用いたケース（事例3）、評価基準を用意し、評価を行っているケース（事例2）など、現認評価の仕方として、客観的評価基準を設けているところは限られる。評価・OJTで活用されている基準としては、介護キャリア段位制度の評価基準や試験評価資料を使用（事例2）と、国等により具体的に提示されている介護技術の評価基準を用いて、評価やOJTがなされているケースが示された。

【 OJT 実施上の工夫と課題 】

OJT 実施にあたっては、日本語コミュニケーションへの配慮として、日本語をゆっくり正確に話す、事前に用語・言葉の使い方を揃えているなどがあげられた。この点、日本語コミュニケーションスキルは、介護専門スキルを構成する重要な要素であり、ケアスキル向上に不可欠な要素として位置づけられている（事例1、事例2、事例3、事例4）。このため、実習生の日本語能力は、Off-JT と OJT を組み合わせて実習をすすめており、介護専門用語、語彙習得の Off-JT を設ける（事例3）など、介護に係る日本語のスキルの向上をはかること、また外国人指導者による OJT（事例1）、国の言葉を覚えて話す（事例1）、タブレット端末の翻訳機能を活用して対応する（事例3）、教材を用いて伝えるようにする（事例2）など、実習生とのコミュニケーションギャップを埋めながら、スキル向上をはかる工夫をしているなどが示された。

指導内容については、在留資格の別に関わらず、外国人人材で共通する（事例1）、日本人新人職員 OJT と共通する（事例2）、在留資格別に組み立て、調整している（事例3）など、法人・事業所により異なる見解が伺えた。

このような中、日本人職員 OJT との違いについては、「日本語教育」の点であり、それ以外は共通であるとの見解が各事例共通の見解であった。（事例1、事例2、事例3）。

OJT 実施の工夫として、教える側同士で教え方のすり合わせをしている（事例1、事例2、事例3）、教材の使用（事例2、事例3）、チーム編成の工夫（経験の浅い職員との編成、経験年数のある職員との編成）（事例1、事例3）などが示された。

一方で、OJT 実施上の課題として、複数指導員体制を組む法人・事業所からは、指導員により指導方法が異なることがあげられた（事例3）。

【 スキルアップの道筋 】

技能実習制度では、技能実習1号、2号、3号と実習中のスキルアップの「パス」が明示されている。ヒアリング事例からは、この制度の枠組みに従い、スキルアップに向けた実習を行うだけでなく、法人・事業所独自で、具体的な道筋を示し、志気向上をはかっているケースなどが確認できた。事例1では、日本語検定N3資格取得、夜勤対応可能となる段階で昇給するよう設計、目標管理制度により、スキル習得状況の到達度評価を通じて、スキルアップに意識を向けるようにしているとのことである。

また技能実習生のキャリアパスとして、介護福祉士取得目標を提示し、役職者の外国人介護福祉士の存在など、成長の先にある活躍の姿、具体的な目標を共有しながら実習を行うことで、スキルアップに意識を向けているとのことであった（事例1）。

制度枠組みのスキルアップの「パス」が示される中、ヒアリング事例からは、介護技能実習生として技能実習1号（1年目）、2号（2～3年目）を終えた実習生について、今後のパスとして3号（4～5年目）に進むのではなく、別在留資格である特定技能「介護」に移行し就労目的として在留するケースが散見されるとのことであり、複数の選択肢がある中で実習生の意向尊重と調整が行われているとのことであった（事例4）。

【 監理団体との関わり方 】

技能実習制度を用いた OJT の特徴の一つに、監理団体との関わりがあげられる。監理団体については、同一法人であっても、事業所により監理団体が異なり、連携の仕方は事業所、団体により異なってくる、一様ではない実態があるとの見解（事例3）、監理団体選定は法人本部が行っているため、OJT 現場（事業所）に選択権はないなどの意見があげられた（事例2）。また、監理団体に期待する事項として、介護スキル向上への介入・支援というよりも、実習生の在留、出国等に伴う行政手続の支援を期待（事例2）との意見もあげられた。

【 日本人職員 OJT への影響、根拠に基づくケアへの立ち返り 】

介護技能実習制度を用いた OJT の取組に関して、日本人 OJT との違いに関する質問については、ヒアリング対象のいずれの事業者・事業所においても、「日本語教育の問題以外は、日本人 OJT と同様」との意見が示された（事例 1，事例 2，事例 3）。

一方で、技能実習制度に取り組むことで、日本人 OJT に何らかの影響があったかどうかについての質問については、いずれの事業者・事業所においても、「日本人 OJT を見直すきっかけになった」との見解が示された（事例 1，事例 2，事例 3）。

技能実習制度の枠組みを用いて OJT を展開することによる気づきとして、日本人への OJT にあっても「本人の能力に合わせて OJT を実施すること（事例 1）」、評価基準を用いた評価を伴う OJT を展開するため、介護キャリア段位制度のアセッサーによる OJT を行っていくことを考えている（事例 2）」、外国人人材への OJT を通じて、日本人職員が「伝え方や自身の理解度を改めて知る機会になっている（事例 4）」など、制度の枠組みを用いた OJT を外国人職員に展開することで、根拠に照らしてケアを実践していくことに立ち返る機会、基本に立ち返る機会に繋がっていると読み取ることができる。

また、外国人人材の OJT をきっかけに、日本人職員に向けて設計されている OJT の仕組みといえる、介護キャリア段位制度の評価基準や、OJT ツールを外国人人材に向けて活用している（事例 1，事例 2，事例 3）など、事業所現場において、体系化された OJT の実践に向けての工夫が図られていることが伺えた。

（3）外国人介護人材育成を通じた、OJT 組織定着

介護技能実習制度の枠組みではなく、専門機関連携（日本語学校、介護福祉士養成校、介護実施機関による、留学プログラムを用いた育成の事例（事例 4）では、日本語スキルの習得も、介護スキルの習得にも一定期間を要すること、プログラム過程を通じた先輩外国人人材の存在により、メンター制度が機能し、現場 OJT が自転する仕組みとして定着しているとのことである。この点、一定期間の留学制度を通じて、職員の技術習得における知見・ノウハウを組織内に蓄積させていくことにより、現場教育を日常業務に埋め込むことができているケースと読み取ることができる。

3. 監理団体ヒアリング結果

監理団体ヒアリングでは、法人内に監理団体を有し、複数の監理団体に対して、入国後講習、介護導入講習を受託等の支援を行っている法人（事例1）、介護分野に特化して技能実習生の受入れを行っている団体（事例2）、介護以外の分野の技能実習生の受入れを行い、介護分野追加以降に、介護技能実習生の受入れを行っている団体（事例3）について、アンケート調査の補完としての聞き取りを行った。

（1）技能実習制度を用いたOJT：監理団体の介入の仕方

事例1ヒアリングでは、様々な監理団体と関わりをもち、入国後講習の受託を行っている実績から、実態として監理団体が担っている役割、実習実施者、実習生との関わり方、監理団体による差異などについて、実状を伺った。

事例2（多業種を取り扱う、監理団体）と、事例3（介護職種のみを取り扱う監理団体）とをみると、事例2では、受入れ前段階での実習候補者の教育には関与しておらず、入国後教育の質、実習実施者のOJTの質に依拠する流れの中で、学習・スキルアップに資する情報提供をいかに行うかとの観点からの支援と読み取れる。

一方、介護分野に特化した、監理団体のケース（事例3）では、入国前教育として、現地看護短大との連携（看護知識、スキルの習得を前提）、入国時の日本語能力の独自の設定（N3レベル）と、入国前に一定のスキル習得を行った上での受入れとし、入国後の実習実施場でのケア提供の質を確保し、スキルアップに向けての情報提供・支援を行っているケースといえる。

【 受入れ実習生の入国前の関わり 】

一般に監理団体は技能実習生の入国から出国までの監理を行い、技能実習生との直接的な契約関係がなく、対応できることが限られる中で、入国前の実習生選別は監理団体は行えず、送り出し機関と連携した入国前講習の工夫や、入国後の実践的な教育（日本語、介護技術）を重要視し、支援しているケース（事例1）、監理団体独自の受入れ条件を設定し、本国の大学機関や送り出し機関と連携した入国前の教育を前提として、入国後の教育・実習を円滑に行おうと設計しているケース（事例3）、入国前講習には関与できないとするケース（事例2）が示された。

【 入国後講習の位置づけ 】

アンケート調査で約8割が外部委託によると示された、入国後講習、介護導入講習については、講習は大まかなテーマと時間数が規定されている迄であり、講習内容、料金は実施業者により異なるとの談（事例1、事例2）、講習の質を確保するため、教材は団体独自で作成し、工夫をしている（事例3）など、入国時において、介護専門教育が一樣ではない実態が伺えた。

事例1では、そもそも母国にて「介護」の概念自体に馴染みがない中で、介護導入講習にあたっては、様々な介護専門教材、福祉用具を用い、要介護者疑似体験も含めた実践型講習を作り上げ、他監理団体からの受託も受けているとのことである。

講習教材についても、全国標準化は図られておらず、各団体に任されている実態が伺えた（事例1、事例2、事例3）。

【 技能実習計画のモデル例の活用状況 】

技能実習計画については、国が示すモデル例において、「技能実習の内容（必須票む、関連業務、周辺業務の例）、実施スケジュール（実施月数、時間数）等が詳細に明記されている中、ヒアリング事例からは、本モデル例は、遵守すべきものとして取り扱われており、実習実施者のサービス提供内容にあうよう、アレンジを行うものの、基本的にモデル例に従って実習を進めるべく、実習実施者に提示しているとの実状が伺えた（事例1、事例2、事例3）。

【 監査の実施方法について 】

監理団体の実地訪問の実態につき、アンケート結果からは「実地確認とそれ以外の組み合わせ」92.0%と示されたところであるが、ヒアリングからは、実地訪問を原則とするも、コロナ禍での制約を受け、実習実施者側の申し出により、訪問を取りやめ、WEB会議（面談）の実施、電話やe-mailを用いて状況把握、相談支援のやり取りをするケースもあるとのことであった（事例1、事例2、事例3）。

【 実習実施者との関わりについて 】

実習実施者との関わりとして、技能実習制度、在留資格に係る行政手続支援の役割を重視しているケース（事例2）、実習実施者は選定しており、実習生に対する指導・相談体制が確保できる事業者であること、指導員2名以上の体制であること、実習指導者講習受講、実習生のキャリアアップ、スキルアップに向けて実習方針を共有できる事業者であることとしたうえでの連携としているケース（事例3）、関連団体において、実習実施者向けの受託研修（外国人材、日本人管理者・従業員、日本人指導員、日本人実務担当者、役員・管理者等）を行い支援しているケース（事例1）などが示され、実習実施者との関わり方においても、一様とはいえない実態が伺えた。

【 実習生との関わりについて 】

実習生への支援として、技能実習制度の試験評価のタイミングを目安として、試験対策を通じた試験問題等の情報提供を行っており（事例2、3）、「評価」を伴う枠組みを活用して、実習が行われているといえる。また、スキルアップに向けては、積極的に研修や資格取得（日本語資格、介護専門資格）に向けた情報提供の支援を行っている（事例1、事例2、事例3）、業務及び生活全般のサポートとしてICT（携帯端末）で速やかに相談・支援を行う（事例1、事例3）、出身国職員による定期訪問、ICT端末での連絡相談体制（事例3）など、支援の仕方にも団体により差異がみられることが伺えた。

実習進捗の確認については、計画通りにできているかどうか、記録類（日誌等）から確認する（事例2）、実習生により、進捗バラつきがみられるため、進捗の遅い職員に対して、実習生面談、状況確認を通じて講じる方策を、実習実施者と共に検討し、答えを見つけていく（事例1、事例3）など、習得に時間を要している実習生についての支援を行うなど、関わり方についても監理団体により違いがある様子が伺えた。

実習生のキャリアアップに向けては、介護福祉士国家資格取得に向けての情報提供支援を行う中で、専門級修了後の進路として、特定技能「介護」への移行の希望、育成途上での、よりよい労働条件への人材流出とも受け止められるケースがあり、できるだけ長く所属してもらいたいと希望する実習実施者との間での調整が必要なことがあるとのことである（事例2、事例3）。

監理団体アンケート・ヒアリング結果 比較一覧 (抜粋)

監理団体	事例1の関連団体	事例2	事例3
	F 協同組合	G 協同組合	H 協同組合
	優良監理団体、特定技能制度登録支援機関	優良監理団体、特定技能制度登録支援機関	優良監理団体
所在地	東京都	東京都	大阪府
技能実習計画作成指導者	看護師・准看護師で5年以上の実務経験を有する者 1名	介護支援専門員で5年以上の実務経験を有する者 1名	介護支援専門員で5年以上の実務経験を有する者 1名
「技能実習計画のモデル例」の活用状況	活用している	活用している	活用している
実習実施者との連絡・調整方法	「技能実習計画(案)」を郵送又はメール添付でやり取りし、調整しながら作成	「技能実習計画(案)」を郵送又はメール添付でやり取りし、調整しながら作成	「技能実習計画(案)」を郵送又はメール添付でやり取りし、調整しながら作成
「指導マニュアル」等の作成状況	—	—	作成している
入国後講習。講習カリキュラム「介護導入講習」で使用されている教材	・関連団体に委託。 ・教材は自ら作成 ・書籍「外国人のための 始めよう！介護の日本語」を使用	・外部委託による ・教材も外部に委託 ・研修の内容・質は業者により異なる。	・外部委託による。 ・教材は自ら作成
監査実施方法	実地確認以外の方法で実施している(WEB 会議、メール、電話)	実施確認とそれ以外の方法(WEB 会議、電話)を組み合わせる実施している	実施確認とそれ以外の方法(WEB 会議)を組み合わせる実施している
訪問指導の実施方法	実地確認以外の方法(WEB 会議、メール、電話)で実施している	原則、実地確認している	実地確認とそれ以外の方法(WEB 会議、電話)を組み合わせる実施している
技能実習計画の見直し状況	特段の事由がない限り、見直しはしていない	特段の事由がない限り、見直しはしていない	特段の事由がない限り、見直しはしていない
技能実習生のスキル向上のために、監理団体として取り組んでいること	・勉強方法等の相談対応 ・勤務(業務)や日常生活上の相談対応	・介護の資格習得や研修受講、介護技術の教材、試験評価の過去問提供 ・(技術指導よりも、手続きに関する相談支援の方が、実習実施者から求められている)	・日本語のスキルアップのための支援 ・介護の資格取得や研修受講、教材、試験評価の過去問提供 ・直接指導 ・勉強方法の相談対応 ・勤務(業務)や日常生活の相談対応(同国出身の職員による相談支援)
実習生の技術移転、スキルアップ支援に向けての要望	・教材の標準化が必要ではないか。 教えている内容、研修の質につき、団体により差異がある可能性を危惧する。	実習実施者に示す、指導要領があれば、監理監督、支援に資する。	試験評価の機会(1年後、3年後等)だけではなく、試験に向けての統一見解を共有する機会や支援ツールがあればよい。 標準化されたスキル習得のためには、実習中の事業所移転

			があってもよいのではない か。現制度は自由度が少ない。
--	--	--	--------------------------------

(2) ヒアリング結果を受けて

介護技能実習制度の移行対象職種・作業は、86 種、158 作業に及び監理団体の実態としては、全国 3,599 (令和 4 年 11 月時点) ある中、単一職種、単一国の受入れを扱う団体から、複数の職種、地域、国を対象とする団体まで多種多様である中、技能実習制度における唯一の対人援助専門職といえる介護分野に関しては、制度上介護分野固有の要件が設けられており、評価を軸とした OJT の仕組みが、他分野よりも詳細に規定され、実施にあたっては遵守が求められるものとなっている。

アンケート結果では、OJT の軸となる実施計画 (技能実習計画の策定) 作りにおいては、国の示すモデル例の活用率が 100%であったが、ヒアリングからは、制度設計に忠実に、監理団体は国の示すモデル例をそのまま活用し、計画策定の支援としている実状が伺えた。技能実習制度に組み込まれている、計画的な OJT 展開のための仕掛けといえる、技能実習計画に基づく実施、経験年数 5 年以上の介護福祉士 (指導員) による指導、所定のタイミング (入国から 1 年経過、3 年経過、5 年経過) で一定の到達点に達しているかを確認する枠組み (外部の第三者による「試験評価」を伴う OJT の仕組み) は、現場 OJT の展開に一定の役割を果たしているものと読み取れる。

一方、技能実習制度の中で、入国後講習は、カリキュラムの枠組みと時間数までの規定であり、具体的な指導内容 (どのように講義や実習を行い、どこまでの習得をはかるか) は定められていない。日本語教育支援の仕方、介護導入講習の内容、管理監督業務としての実習実施者や実習生との関わり方、相談支援体制と対応の仕方といった事項は、監理団体によりアプローチは異なり、実状として監理団体による差異が生じている可能性がある。

ヒアリング結果においても、教育支援にあたって、教材やカリキュラムの標準化の必要性があることにつき、指摘されたところである (事例 1)。また、監査の現地確認に際しても、形式的な書類の確認なのか、実習内容に踏み込んだ確認・支援なのか、生活全般に渡る支援なのかは、教育プログラムの整備と同様、監理団体により差異がみられるものと推察される。

このような中、ヒアリングにおいては、他業種との比較し、介護分野はカンファレンス、勉強会、研修会、検証するといった教育指導の文化が根付いているのではないかと、との見解もあげられた (事例 1)。この点につき、当該分野が介護保険制度上での運営であること、チームケアが前提となり、カンファレンスになじみがあること、また介護スキルの要素には、日本語コミュニケーションが含まれ、日本語能力の向上と介護スキルの向上につき、実習期間中の off-JT と OJT がリンクすること、利用者の生活支援に携わり、利用者の尊厳の保持、安全配慮といった、基本的事項の遵守が実習においても前提となること、このため介護固有の要件が設定されており、緻密な OJT の設計が制度に組み込まれていることなど、いくつかの要素が相まって、アンケート結果に示された、計画に即した制度運用がなされている可能性がある。

しかしながら一方で、技能実習制度における監理団体の関与は、特に団体の裁量で実施している事項では、一様ではなく、教育カリキュラム内容の詳細は教材の標準化を求める意見も、挙げられた。監理団体の差異が、現場 OJT にどのような影響を及ぼしているかは、今回の調査では伺えないところであったが、教材の標準化等、制度運営における基本的な支援にあたり、要整備事項が残されていることが伺える。

4. 事業者ヒアリング個票

事例1

事業者名	社会福祉法人 晋栄福社会
------	--------------

法人種別	社会福祉法人	所在地	兵庫県
サービス	介護老人福祉施設 等		
外国人介護人材受け入れ実績（法人、2022年4月時点）	計149名（EPA介護福祉士:18名、EPA介護福祉士候補者 57名 介護ビザ 35名、留学生6名、技能実習生 3名、特定技能 29名）		
受入れ国	ベトナム24名、フィリピン52名、インドネシア67名 他		

外国人介護人材の受入れについて EPA受入れを契機に、経年的に受入れ基盤を作る	
<ul style="list-style-type: none"> 法人にグローバル化に伴う案件や課題の対応を行う専門部門（グローバル推進戦略委員会）を設置。将来的な介護人材不足も視野に入れ、外国人介護人材の柔軟な受入れ、「多文化共生」を掲げる。 EPA介護福祉士候補者受入れ（平成21年度より）を契機として経年的に実績を積む。 現在は、法人・事業所には、EPA、在留資格介護、技能実習、特定技能、留学生等、多様な在留資格の外国人介護人材が在籍。 	

外国人教育プログラムについて グローバル課題を専門に扱う委員会を発足し、運営

- ・ EPA 介護福祉士候補者受入れとして、業務進捗プログラムを設計。月単位の業務内容、学習内容を計画化の上実施（配属～6か月、7か月～1年後等）。在留資格共通で、同プログラムを用い、専門委員会にて統括。
- ・ 在留資格により日本語能力の差異等はあるものの、プログラム・指導内容の使い分けはしていない。在留資格制度が異なっても、OJT は共通である。
- ・ EPA の教材を他の在留資格受入れ者にも活用し、介護の語彙等学んでいく。
- ・ 施設の状況、地域性を踏まえ各施設で柔軟に対応するようにし、専門委員会（月1回）にて進捗や課題等を共有し、専門委員会にて施設間格差が生じないよう調整している。
- ・ 技能実習制度においても、最終的な目標としては、介護福祉士取得を目指すよう、キャリアパスを設計し支援。

EPA介護福祉士候補者〔受入れ手引き〕
配属から6か月まで～業務進捗プログラム～

	配属月	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月
業務内容	職場環境に慣れる コミュニケーション 見守り リネン・記録・環境 整備などの生活援助 記録・申し送り ノート等の作成	研修で学んだ視点で業務 コール対応 会議の参加	研修で学んだ視点で業務 コール対応 交代シフト開始	研修	看護介助 スタートの案内 介助の見学 記録の作成	食事介助 口腔ケア 更衣介助 2人介助の補助	看護介助 排泄介助
学習	オリエンテーション	自主学習・JICWELS（通称テスト）			訪問授業	到達度テスト	到達度テスト 合同学習会

EPA介護福祉士候補者〔受入れ手引き〕
7か月から1年後～業務進捗プログラム～

	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月	11ヶ月	1年後
業務内容	看護介助 〔バト交換 2人介助補助〕 研修（座）	看護介助 〔2人介助助える 1人介助〕 研修対応 補充	入浴介助 〔鏡介助/フト助〕	入浴介助 〔フト助委員〕	入浴介助 〔研修〕	早退～退社までの 業務支援 研修（座） 全ての業務に対応できる ようになれば 就業開始をもち
学習	JICWELS 通称テスト		研 修		JICWELS 合同学習会	到達度テスト JICWELS通称テスト

- ・ EPA 介護福祉士候補者受入れの業務進捗プログラムより。在留資格制度が異なっても、介護技術に関するOJTプログラム（月単位での業務目標の設定、進捗管理等）は共通で用いている。

介護技能実習生の指導状況について

- ・ 受入れ時の日本語能力は、個人差があるのが実状。N5～N4 レベルだと伝達事項に時間を要す印象であり、N3 レベルだと早期に介護業務に移行可能である。
- ・ 入国1年目では、介護技術に関してはOJTを通じた学習。（初任者研修等の介護専門研修は、ある程度の日本語スキルが備わってから参加としている。）
- ・ 記録・申し送り業務の関わりについては、早い方で、入国後2～3か月目から取り掛かり、記録ソフトを活用して練習していく。

外国人介護人材へのOJT 指導における工夫等について

介護の専門用語の習得、介護に関する語彙スキルについて

- ・ 各エリアと各施設に日本語教育担当スタッフを配置し、サポート体制をとっている。
- ・ 介護の語彙については、OJT で飛び交う会話と記録とを一致させるように留意。

指導者・指導スキルについて

- ・ 指導者は、介護福祉士実習指導者講習を受講。
- ・ 現場で相談できるよう、伝え方が優しい職員を選定するようにしている。質問がしやすい関係性を築く、丁寧さ、根気強さ、教えようとする「意欲」、人材の成長に喜びを感じることができることなども指導スキルに含まれるといえる。
- ・ 指導方法が指導者側で教え方のすり合わせをしている。
- ・ 進捗状況について、リストを用いてPDCAを確認している。

外国人介護人材のスキルの到達度・習得度の評価について

- ・ 年2回の人事考課制度で、個人目標を確認しながら取組の振り返りを行っている。
- ・ 実習生による自己評価とユニットリーダーによる他者評価のいずれも行うが、評価に際し、介護技術評価基準等のツールは用いていない。
- ・ 介護キャリア段位のポケットガイドを各ユニットに配布しており、それをもとにOJTの指導内容に個人差が出ないようにしている。

「成長」に向け、具体的なインセンティブの提示と目標の設定

- ・ 外国人介護人材の「目標」設定として、日本語能力N2到達者の昇給、夜勤ができるようになった人材への手当等、具体的なインセンティブを設定しており、目標管理を行っている。特に外国人人材には、インセンティブの設定が成長に向けた行動指針・目標として機能していると感じる。
- ・ 法人として「成長や昇格ができるシステム」を確立していくことを目指している。外国人人材にとっての「成長」は日本語能力が占める部分が大きい。
- ・ 現在は、目標管理に資する外国人用ラダーについて検討することを考えている（いつまでにN2を取得する等）。
- ・ 役職付（リーダー、サブリーダー等）の外国人職員がおり、外国人人材の具体的な「目標」、キャリアモデルを示すことに繋がっている。日本人・外国人の区別なく昇給・昇格ができるシステムとすることで、キャリアパスを示すことができている。

外国人介護人材受け入れに関する意見

- ・ EPAでの受け入れ当初に見られたような日本語教育対応や受け入れ教材整備等の試行錯誤は、現在は見られず、基盤づくりがされてきたものと認識している。
- ・ 外国人介護人材受け入れに関する法人姿勢を、継続的に職員・利用者に示し、指導に関する職員理解、利用者理解を得てきた。十数年の取組として、外国人介護人材育成・受け入れの効果を職員・利用者が実感してきたことで、育成・受け入れの風土が根付いたのではないかと。

外国人介護人材受け入れの日本人職員への影響

- ・ 外国人介護人材の受け入れ、OJT実施を行っていることにより、日本人職員へのOJTについても、本人の能力にあわせてOJTを実施するようになった。

事例2

事業者名	社会福祉法人B
------	---------

法人種別	社会福祉法人	所在	栃木県
サービス種	介護老人福祉施設		
外国人介護人材受け入れ実績（事業所）	EPA 介護福祉士候補者1名、技能実習生8名（初級3名、専門級5名）他		
受入れ国（事業所）	<ul style="list-style-type: none"> ・技能実習生：ベトナム ・タイ、ブラジル、韓国、フィリピン、台湾 他 		

外国人介護人材の受入れについて	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生の受入れ以前より、外国人介護福祉士の存在、日本人配偶者のいる外国人職員、毎年の短期留学生受け入れ（台湾）、ボランティアなど、従来より多国籍の人材の受入れをしてきており、職員や利用者との間に言葉の壁や異文化に対して理解する風土がある。 	
介護技能実習生の指導体制	
<ul style="list-style-type: none"> ・ ユニットごとに指導員を配置(6ユニット、指導員6名)。介護福祉士のうち、役職者を選定。講習受講は要件としていない。うち、EPA 出身の外国人介護福祉士の指導員1名も含まれる。全体統括者が1名。 ・ 指導進捗については、施設全体で共有し、相談。問題が出た場合（学習進捗の遅れ等）には、指導員ごとに責任を負わせるのではなく、施設全体でどのように教育していこうか、相談していく。 	
技能実習生の指導に当たっての整備事項 教材等	
日本語教育、介護専門語彙について	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人向けの介護に特化した学習教材を使用（栃木県提供教材「日本語を学ぼう」） ・ 介護の用語は、現場OJTで、やり取りの中で身に付けていく。 ・ 多言語対応の介護記録支援ソフト（ワイズマン）を使用することで、記録を通じて、語彙に関するやり取りができるようになった。 	
OJTに関して	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生受入れに関するガイドラインを使用しているが、技術指導に関して実習生用に特別な教材は使用していない。 	
技能実習生の介護スキルの到達度・習得度の評価について	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人の新人教育プログラムの評価項目をベースに指導。進捗・評価の物差しとなっている。（日本人・外国人共通で使用）。 ・ 指導者による他者評価を通じて、法人の基準を伝えるようにしている。 	

<p>OJT 指導における工夫等について</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習生を特別扱いをしない。日本語以外は、日本人と同様の扱いで教育し、コミュニケーションをとり、関係性を築く。お互いに意見を言い合える関係を心がける。 ・ 基本は日本人と同じ扱いをし、ユニット会議、委員会にも参加してもらい、意見を交わすようにしている。実習生だから意見を控えるといったことはなく、よい意見は介護の中に取り入れていく。
<p>介護技能実習生の指導状況 今後のパスについて</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門級 5 名の実習生は、介護に関して意見を言えるようになってきて、はないずれも現場中核を担う程になってきた。介護に関しての意見本人意思により、全実習生とも当該事業所で働くことを希望。次年度からは特定技能に移行して当該事業所に勤務予定である。 <p>介護キャリア段位制度の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャリアパスで考えると、技能実習の試験評価の部分は、入門スキル。3 年、5 年を経た職員のスキルアップに、キャリア段位制度の評価軸を用いていくことを考えている。(介護技術評価基準をもちいた OJT を) 日本人 OJT にも活かしていく方針である。
<p>介護技能実習制度について</p>
<p>技能実習計画の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当初はどのようなものかわからなかったため、監理団体から提示されたものから、実態に合うようにアレンジして使用した。日本語の理解度に差がでてくるため、進捗具合は、実習生個別に調整している。 <p>試験評価について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 技能実習制度の試験資料は、外国人だけでなく、日本人の教育ツールとしても活用。基本の基本への立ち返りに用いている (利用者の意思確認、プライバシー確保など)。 <p>監理団体との関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 介護 OJT、教育に関しては、受入れ事業者にて行う。監理団体には、行政手続の面でのサポートを期待する。 <p>生活支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 業務のことだけでなく、生活面も含めて、相談できる職員 (施設長) がいることが、孤立を防ぎ、実習生の安心につながっていると思う (相談、愚痴などとも言える関係性、母親的な存在)。
<p>外国人介護人材受け入れに関する意見等</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人人材を特別視しない。介護について、各自が意見を持ち、話し合えるようになることで、介護への興味を深めながら、伸び伸びと、楽しく学習していくことで、実習生・職員に選ばれる事業所に繋がっているのではないかと。 ・ 在留資格の制約がある中、本人にとっては在留期間、何年日本で働くかは自身で決められる方がよいのだろうと思う。

事例3

事業者名	社会福祉法人 奉優会
------	------------

法人種別	社会福祉法人	所在地	東京
サービス種	介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護、通所介護 他		
外国人介護人材受け入れ実績（法人、2023年2月時点）	計264名（EPA介護福祉士候補者：85名、介護福祉士：43名、技能実習生：35名、特定技能生：51名、看護師：10名、その他：40名）全職員の約12%を外国籍職員が占める		
受入れ国（法人）	インドネシア163名、ベトナム47名、タイ21名、フィリピン10名、中国8名他		

外国人介護人材の受入れについて 方針	
<ul style="list-style-type: none"> 法人として女性の積極採用、管理職登用をはかってきた中で、人材確保の目的ではなく、能力があっても仕事やチャンスを与えられない海外の女性への支援を行う方針から、平成25年度よりEPA事業に協力。将来を見据え、これから高齢化を迎える諸外国での介護事業展開も視野にしている。 技能実習生の受入れは、タイ：16名、インドネシア19名の2国。EPA事業でインドネシアからの人材を受け入れていたことと、監理団体が得意なエリアがタイであったことから。 	
様々な在留資格の人材の受入れ：受入れ準備として、説明会、対応マニュアルの整備、グループラインを用いた相談・情報連携体制の整備	
<ul style="list-style-type: none"> 同施設、同フロアに、異なる在留資格の職員が所属することになるため、現場での混乱を防ぐよう、各制度の受入れ前段階で説明会を実施。 詳細マニュアルは、更新・改訂を重ねており、現場担当者の入れ替えがあっても対応可能なように準備している。 法人内グループラインを用い、困りごと・相談事項を共有連携し、すぐに対応していくようにしている。（予測可能なものはマニュアルで状況共有し、それでも発生する問題は、即解決に繋げるように対応していくようにしている。） 	
外国人介護人材へのOJT指導における工夫等	
外国人介護人材受け入れに伴うICT活用	
<ul style="list-style-type: none"> 外国人人材受け入れにあたって、インカムを導入。これにより同時に多方面からの支援対応が得られ、情報伝達ができ、サポート体制が強化されている。経験の浅い日本人職員のサポートにもなり、相乗効果を発揮している。（日本人OJTへのプラスの影響） 記録はタブレット端末（Ipad）、PCへの入力による。スマートフォンを活用している世代であり、端末機器の使用は、使い熟せている印象。WEB翻訳機能も活用。適宜日本人スタッフがフォローし、日本語ニュアンスの指導をすることで、記録業務（入力）についても習得していく。 	
介護専門用語の習得、介護に関する語彙スキルについて	
<ul style="list-style-type: none"> 法人本部で「介護の日本語講習を実施している。外国籍職員がオンラインで参加可能。（技能実習生受入れ当初は、母国語対応の介護書籍を探し、コピーして対応していた。） 	

技能実習指導体制について

- ・ 法人内組織では、事業部別体制（特養、GH、デイサービス等別）で相談と実施をしている。実習生の配属は、法人本部と事業所上層部で検討し、決めていく。
- ・ 配属事業所にて、指導員と責任者で相談と実施。
- ・ 法人本部にて、生活環境や日本語研修開催などのサポートをしている。
- ・ 実習事業所にて、技能実習生の理解や情報共有のために、全体会議や勉強会を開催。

介護技能実習指導員について

- ・ 各事業所に複数人配置するようにしている。
- ・ 指導員には、技能実習指導員養成講習の受講を促している。
- ・ 異動や退職で指導者が欠員とにならないように管理。
- ・ 外国籍職員（介護福祉士、ベトナム籍）の実習指導員がおり、実習生の語学サポート・施設内面談を行っている。日本人職員よりも遠慮なく、指摘・指導する側面も見受けられ、サポート体制に厚みがあるのでている。
- ・ 課題として、技能実習指導員の要件を満たす職員（実務経験5年以上）が限られている事業所がある点あげられる。

実習実施者（指導員）としての指導の現状と課題

- ・ 用いる言葉、表現の統一（例：数字の「7」の読み方／「大丈夫」の意味／指示や指導の際に長々と言う事など）
- ・ 根拠に基づく指導（ボディメカニクス等の手法の活用不足、認知症の対応なども根拠が自己流の事もある）。
- ・ 指導方法のばらつき。
- ・ 学習進捗の把握（どこまで教えたかの日本人間の共有が出来ていない）。
- ・ 面談や日々の振り返りが難しく、指導者によってばらつきがある。
- ・ 自身の業務と指導業務の両立。時間の確保が課題。
- ・ 定期的に日本語のレベル習得状況を把握することが必要。

技能実習生に対するOJTの仕方 介護技能実習生へのOJT指導における工夫等について

サービス種、事業所による違い

- ・ 事業部（特養、GH、デイサービス）により、育成や指導員確保の難しさがちがう。

実習生のスキルの差、習得状況の差

- ・ 同じ出身国、入国タイミングの実習生であっても、性格、受け止め方、言語スキル、言語の習得ペース、理解力は異なってくる。一律ではなく、個々の学習ペース、進み具合にあわせ業務を振り分け、指導・対応をしている。

在留資格の違いを踏まえた指導

- ・ 技能実習制度では、EPAのように日本語の習得(学習)機会が義務付けてられていないので、日本語習得が各々の個人的努力になっている。このため、実習生用には別のアプローチを掛け、どのタイミングで語学の勉強、介護実習のサポートをするか、フロアや役職者が検討し、実習生に働きかけている。
- ・ 法人作成のマニュアル、グループラインを活用し、すぐに質問できる体制を用意している。現場の臨機応変な対応も機能しているといえる。

監理団体との関わり

- ・ 事業所によって監理団体との連携の仕方が異なってくる。一律ではない。

介護技能実習生のスキルの到達度・習得度の評価について

- ・ 日本語能力については、共通の評価指標を設けているが、介護スキルの評価については、事業所の取組による。
- ・ 日本語能力については、法人本部管轄のテスト（評価）を行いクラス分けして育成。
- ・ 介護キャリア段位制度の評価項目を、入門レベル用にアレンジし、3か月、6か月、1年の間隔で評価を試みた。具体的な目標設定を行いながら取り組んだ方が、実習生、指導者ともに目安ができてよいのではないか、とのねらい。（評価までは実施したが、振り返り、フィードバックまでは難しかった）

外国人介護人材の受入に伴う現場での指導（OJT）に関する意見や要望 等

学習ツールの要望

- ・ 外国人へ口頭で伝える際の「注意点」や「分かりやすい伝え方」等の冊子などがあると周知しやすい。
- ・ 全国的に受け入れ人数が少ない国の教材を探すのが難しい。（インドネシア語の教材はあるが、タイ語版はみあたらない）。翻訳の充実がはかられたなら、学習・指導がしやすくなる。

学習支援体制

- ・ 技能実習に関しては、公の勉強サポートがない。介護に関する日本語教育、技術教育は、法人の中で培ってきたノウハウで、現在に至っているとの印象。ノウハウの蓄積のない事業所では、法人が受入れ当初に経験してきたことと同様のことが起きているのではないかと。（受け入れ、教育、指導の試行錯誤）
- ・ 法人内に学習の機会がある事に対して積極的になっており、バックアップ体制の機会が多くあると本人たちの意欲につながると思う。
- ・ 同国の先輩がいるとサポートしやすい。

異文化理解

- ・ 受け入れに伴う現場の指導は、実習生の国の文化や宗教等の理解が必要と思われ、考え方や生まれ育った環境が異なる為、日本人の考えに及ばない内容の理解が必要であると思う。

技能実習制度

- ・ 半年間の人員カウントできない期間や、指導員とのシフト調整、実習生はできない仕事があり、制約が多いことと日本語力に課題があり実習実施事業者としては受入れに労力が必要。

事例4

事業者名	医療法人 敬英会 社会福祉法人 敬英福祉会
------	-----------------------

法人種別	医療法人	所在	大阪府・和歌山県
サービス種	介護老人保健施設・介護付有料老人ホーム等		
外国人介護人材受け入れ実績（法人）	65名（うち大阪介護留学支援プログラム参加者56名）		
法人種別	社会福祉法人	所在	大阪府
サービス種	特別養護老人ホーム		
外国人介護人材受け入れ実績（法人）	6名（うち大阪介護留学支援プログラム参加者5名）		

介護留学プログラム参加者国別内訳	ベトナム48名、ネパール8名、バングラディッシュ2名、フィリピン1名、ロシア1名、インドネシア1名
------------------	---

- ・ 法人として外国人介護人材を積極的に受け入れる方針を明示、EPA 制度開始（2009年）に先立ち、将来に渡る外国人介護人材受け入れの在り方を検討。日本語学校、介護福祉士養成校、介護施設での業務従事と介護福祉士資格取得を連動させたインターンシッププログラム（大阪介護留学支援プログラム）を構築。2016年より受入れ開始。

介護留学プログラムを活用した外国人介護人材の受入れと育成： 専門機関連携で、日本語教育(日本語学校)、介護教育（介護福祉士養成校）、介護実践スキルの習得(介護事業者)をはかるプログラム

- ・ 同プログラムは、最長9年であり、日本語習得と介護技術の習得、実践を通じての介護福祉士国家資格取得、国家資格取得後の就労がコース化されている。(留学生（日本語習得、介護知識・技術習得）⇒介護福祉士取得⇒正職員（介護実践）・介護福祉士としての就労）。日本語、介護教育、介護実践の各専門機関が連携することで、システムの的に育成を図る。

サプライチェーンの確立



- ・ 専門機関での学習と、介護施設での実践を通じて、専門スキルの習得ができること、母国に戻っても優位に立てる役立つスキルを身に付けられるスキームであることが強みであるが、例えば手早く就労し短期在留での帰国を希望する者のニーズにはそぐわないといった側面がある。

- ・ システム的な育成により、日本語スキル、介護スキルともに、不足を着実に埋めることができている。本プログラムでの基盤と知見があることから、介護以外の在留資格制度についても、仕組の差し替えで対応できる基礎ができていると史料する。また、先輩職員が不在の言語を母国語とする学生についても、対応できる体制が確立できており、OJT システムを組み込むことができているといえる。

外国人介護人材受入れ、OJT 指導における工夫：プログラム出身の先輩職員達による重層的指導体制により、OJT が、現場に根付き、展開している

- ・ 外国人受け入れ当初に配慮した点としては、法人の方針・方向性を職員間に浸透させること、職員の日本語スキルの学習途上において、言葉をどのように伝えるかということと、母国に「介護サービス」がない中で、介護への興味・関心をいかに持ってもらえるかという点。これらの苦慮はプログラムの実績を積むことで、解決済となっている。
- ・ 本プログラムの継続により、外国人人材が組織に蓄積されており、重層的な指導体制を組むことができている。先輩達の経験が蓄積され、指導の効果を上げている。また母国語での指導や通訳が日常となり、OJT の好循環が生まれている。
- ・ OJT に際して、指導ツールは使っていない。実践の中で指導できている。外国人と日本人の違いは日本語の点だけではないか。業務ではゆっくりと話し伝えること、ケアの場面に立ち会うこと、指導方法のすり合わせを行うといった点は、日本人への教育の際も同様である。
- ・ 外国人ならではの指導視点としては、文化理解の観点があげられる。本プログラム先輩職員の存在、長年の取組蓄積により、異文化理解が高められていると思う。

5. 監理団体ヒアリング個票

事例 1

法人名	株式会社ワールドディング *監理団体や外国人介護人材の受入れ施設等への支援を数多く手がけ、関連法人に監理団体も有していることから、全体的な概況を含めてヒアリングを実施した。
-----	---

法人種別	株式会社	所在地	東京都
サービス	外国人受入れ企業等への支援、監理団体・登録支援機関への支援 (職業紹介事業、労働者派遣事業、旅行業、特定技能登録支援機関)		
外国人介護人材受け入れ実績 (法人、2022年4月時点)	現在日本に在留している3,500人の技能実習生の生活を支援。職員には7か国のスタッフを雇用している。外国人介護人材向けの情報冊子(KIZUNA)はベトナム語、インドネシア語、中国語、ミャンマー語で作成している。		
受入れ国	ベトナム、中国、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、タイ、モンゴル		

監理団体は、数も多く、多種多様な業種を対象としていることから、個々に状況が異なる。

- ・ 現在、技能実習制度の移行対象職種・作業は86種158作業あり(令和4年4月25日時点)、監理団体数も3,599(令和4年11月時点)と増加傾向にある。
- ・ 単一職種、単一地域(技能実習生の実習先)、単一国(技能実習生の母国)を対象とした監理団体から、複数の職種、地域、国を対象としている監理団体まで多種多様である。したがって「介護職種」のみを対象としている場合と、他職種をやっていた監理団体が参入した場合とでは状況が異なる。
- ・ 製造業中心でやってきた監理団体が介護職種を受け入れる場合、実習実施者の環境や現場の状況、試験の実施方法等も異なることから、戸惑っている状況ではないか。
- ・ また、母国によっても、本制度に対する取り組み姿勢の違いや、求人数と求職者数の違いによって状況が異なる。

監理団体は、業務として技能実習生の入国から出国までの監理を行うが、技能実習生との直接的な契約関係がないため、できることが限られている。

- ・ 監理団体の業務は、ざっくり言うと「人材の紹介斡旋機能」、「技能実習計画の作成指導」、「技能実習の監理・監督」、「技能実習生の相談対応」となる。しかし、それだけをやっている監理団体として選ばれない。実習実施者が求めているのは、どれだけ生活のサポートをしてくれるか、困ったときにすぐ対応してくれるか、日本語能力を引き上げる教育体制をもっているか等が評価される点である。
- ・ 実習実施者から求人票をもらうが、自分で募集するわけではなく、本国において送出機関が募集する。入国後の技能実習生の監理においても、雇用契約が成立しているのは実習実施者と技能実習生の間であり、監理団体は契約の当事者になり得ないことから、賃金や労働環境等において指導やお願いはできても直接的な交渉等はできない

技能実習計画の策定に係る指導において、「介護職種」については職種追加されて間もないこともあり、技能実習生の受け入れ側（実習実施者・技能実習指導員等）の経験も浅く、監理団体側も介護職種の経験が乏しいところもあるなどの理由から、監理団体と実習実施者において、お互いの役割分担や、より良い関与の在り方を模索している段階である。

- 技能実習計画は、技能実習の技能移転のための指導計画と思われがちだが、実際には技能実習責任者が誰で、技能実習指導員が誰で、生活指導員が誰で、どんな業務作業をするのか、給与がいくらで、どこに住むのかといった、技能実習全体を包含した広範囲に及ぶ計画である。このため、本来実習実施者側が作成し、監理団体はその指導に当たる役割だが、監理団体への依存度が高い傾向がみられる。
- 一方、監理団体側も、「介護職種の追加」から間がないこともあり、経験値を積み上げている段階。このため「技能実習計画のモデル例」に従っているのが実情。特に「介護の実習実施予定表」は、他の職種に比べて細かいので、あまりいじることができないので、実習実施者に「これでやって下さい」となるところが多いのではないかと。
- 上記のような理由から、アンケート結果で、ほとんどが「技能実習計画のモデル例」を活用しており見直しを行っていないという結果に繋がっているのではないかと。現状では、監理団体と実習実施者において、お互いの役割分担や、より良い関与の在り方を模索している段階であるといえる。
- 当社では、専門職（看護師）が、ベトナムでの入国前講習のコンサルティング、入国後講習における介護導入講習、配属後の指導等にも一貫して関わっている。特に、これまでの経験値から有効的な学習内容の構築、実習実施者の不安・疑問に対応できる研修コンテンツを作成し、他の監理団体から介護導入講習を含む入国後講習を受託している。さらに、実習実施者の役割である実習・生活・技能検定（試験）などのサポートも行うなど、一気通貫での教育・指導体制を構築している。

介護技能実習生への指導について、当社独自の一気通貫教育体制を構築している

入国前講習支援

- 入国前講習として、配属前までに整えておくべき状態実現に向け、有効的な学習内容の前倒し指導→入国後講習の学習効果向上
- 雇入れ時健康診断、予防接種の実施で感染症対策

入国後講習支援

- 法的保護講習、警察講習、消防講習、日本語講習、介護職種向け導入講習、生活習慣（ルール・マナー）、大使館講習、労働安全講習、衛生・健康管理講習、専門用語教育等の講習を用意

配属後講習

- 実習実施者の役割である実習・生活・技能検定などの指導継続をあらゆるコンテンツやサービスでサポート

入国前から配属後に至る間に一貫した学習管理システム「ミライへのビラ」+教育用 ICT コンテンツ

- 生活・学習 に直結する内容を1コンテンツあたり約5分で速習できる ICT コンテンツを構築

実習実施者向けにも多角的な研修を用意しており、定期的かつ指導関係者の新規就任時に実施することで知識の均質化を図っている

- 外国人材向け、日本人向けに多角的な定期研修のラインナップを用意し、実習実施者向けにカスタマイズするなど柔軟な対応を行っている
- 定期的かつ技能実習責任者・技能実習指導員の新規就任時に実施することで、知識の均質化を図っている

定期研修の例

（外国人材全般）→安全管理研修、衛生管理研修、健康管理研修、女性向け保健研修、ハラスメント研修、5S・報連相研修、行動指針研修、コンプライアンス研修、現場リーダー研修

(日本人管理者・従業員) →外国人材受入制度理解研修、実地検査研修、異文化理解研修、日本人向けハラスメント研修、日本人向け安全管理・衛生管理研修

(日本人指導員) →やさしい日本語の話し方研修

(日本人実務担当者) →初めて技能実習生を受け入れる方へ、外国人技能実習生受入実務研修、特定技能外国人受入実務研修

(役員・管理者) →外国人受入動向情報提供

指導にあたって留意している点について

- 技能実習生をはじめ、外国人介護人材は国も違ふし、経歴も違ふので、当然のことながら個々人の差がある。監理団体は良い方だけ選ぶというわけにはいかない。このため監理団体としては、技能実習生それぞれのモチベーションの維持向上が課題となる。現場では、積極的にコミュニケーションを取りに行く人は、いろんな業務をさせてもらえるので経験値が上がる。一方、そうでない人は固定業務しかさせてもらえないので、「これやっておいて」と言われた時に確実にそれができるかどうかで、任せられる、任せられないの評価になってしまう。技術（スキル）の差というかコミュニケーションの差になってつながってしまう。こうした点を踏まえながら、技能実習生個々人のやる気や能力を維持向上させることに留意している。
- 技能実習生への指導はもちろんだが、実習実施者（技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員）への指導も大事である。日本での「常識」、「当たり前」、「普通」が理解できないということを理解させる必要がある。生まれてから日本に来るその年齢まで、母国での常識、当たり前、普通があったわけだから、常識がないわけではない。「なんでそんなこともわからないの？」となると負のスパイラルに陥りストレスが溜まっていくことになる。このため、これらの言葉は指導場面で使わないように指導している。
- 当社の指導責任者は、医療介護の現場の経験を持ち、ベトナムに住んでいた経験もあるので、母国での生活がわかっている。このため、どういった場面で、どういったことで躓きやすいのかがわかる。このため、前述の一貫した学習管理システムの構築においても、その経験を活かしながら、支援ツールを作成し、支援体制を構築している。
- 職場で技能実習生が経験する疎外感や、ひどい場合いじめのようなことは顕在化しにくい。このため、普段からどれだけコミュニケーションをとり、言いやすい雰囲気構築できるかということに尽力している。
- 入国後講習の中の「介護の日本語（40時間）」、「介護導入講習（42時間）」についても時間の枠組みだけでは指導できない。このため指導に当たっての必要となるもの（各種福祉用具・機器、口腔ケアセット、老人の疑似体験セット等）を用意し環境を整えた上で、利用者の状態像を体験してもらって、その上で、身長の高い低い、安心、安全の他どうやったら利用者が楽か？といった単なる知識としての教育指導ではなく、それぞれにねらいを作って、毎回、座学と実践を組み合わせながら、より現場実践に近い形での指導をしている。
- 介護導入講習に当たっては、入国後講習で日本語を教えている先生にも見学に来てもらい、介護の実際を見ながら、どういう時にどういう言葉を使うのか？について理解してもらうようにしている。
- 現場でのトラブルは日常的に発生する。このため、それらの情報はICTを活用して全ての社員で共有するようにしている。
- 介護職種と他の職種の決定的な違いは、介護現場にカンファレンス、勉強会、研究会といった教育指導の文化が定着しているということ。日本人スタッフを含め、職場内に新しい知識を得る、学ぶことが当たり前になっている。また、各種制度の勉強会や、どう指導すれば理解してもらえるか？なぜ伝えられなかったか？といった指導する側も検証しながら最善を目指している。さらに、介護職種の技能実習計画（モデル例）は、相当丁寧に作りこんである。これらの違いは、非常に大きいと思う。
- 各地域の「方言」は苦勞する。特に高齢者等の利用者は方言がきつく、日本語を理解していてもわからない。

外国人材受け入れにあたっての、平準化、均質化、標準化に関する意見

- ・ 監理団体は数も多く、質の差も相当あるのではないかと思っている。平準化、均質化の取組みが重要である。
- ・ その為にも、入国後講習で使用するテキスト等の各種ツールの内容の標準化を行って欲しい。
- ・ 技能実習生は、制度上の規定は別として、実態としては、送出機関、監理団体、実習実施者を選べない状況にある。まさに運。これらのマッチングが適正に実施できる環境づくりが大事である。
- ・ 介護固有要件で技能実習指導員の資格要件が加えられた。しかし、資格者が知識や技術を持っているということと、教えるスキルは異なる。現場で指導する人たちのスキルの差、教え方の差が出ないように、指導員の指導方法や指導のためのツールを標準化する必要がある。

事例2

事業者名	G 協同組合		
所在地	東京都	監理圏域	北陸、中部、関東等
取扱業種・職種	製造業、食品業、建設業、介護 他。		
	優良認定団体、特定技能制度登録		
介護職種の取り扱い	34名（ミャンマー）		
介護実習指導計画について			
<ul style="list-style-type: none"> 技能実習指導計画作成指導者は、介護支援専門員1名が担当。 国の示すモデル例に基づき計画を作るようにしてもらっている。特養、GH等のサービス種により若干調整するが、基本的にモデル例に即したもので運用している。 			
入国後講習について（日本語講習、介護導入講習）			
<ul style="list-style-type: none"> 入国後講習は外部委託による。監理団体で実施するには、教員資格要件等が足りず、外部委託によっている。 特定の業者に限定しておらず、よりよい条件の業者を探っている状況。金額、立地、講習内容、講師の教え方、諸手続（転入手続等）を実施してくれるか否か、日本の生活ルールやマナー指導等があるかなどを考慮して選定。 			
介護導入講習			
<ul style="list-style-type: none"> 業者により、講習内容や質は一樣ではない。 当初内製を試みようとしたが、指導内容は講師任せになり、内容介入はできなかった。指導要領（フォーマット）のようなものが示されれば、活用できるのではないか。 			
監査の実施確認／訪問指導について			
<ul style="list-style-type: none"> 監査における実地確認（3か月に1回）、訪問指導（月1回）は、コロナ禍の制約を受けている。自治体により、実習実施者の都合上、オンラインで代替する形となった。オンラインでも特段の不都合はなかった。 実習実施計画通りに行われているかどうか、書類（日誌）の確認を行っている。 指導員・責任者との面談内容は、実習生の生活での困りごと、実習実施者からのお願い事項などである。 			
指導状況の確認について			
<ul style="list-style-type: none"> 指導マニュアル等は特段用いていない。 実習計画は、計画通りに進捗しており、計画の見直しまでは生じていない。 			
技能実習試験評価について			
<ul style="list-style-type: none"> 入国時に、過去の試験問題情報を実習生に渡し、試験時期が近づくと、実習実施者の方で試験対策の指導をするようにしている。実習実施者が初回の場合は、試験方法につき不安が伴うようで、問い合わせがある（利用者の状態が一樣ではない中で、どのように評価されてしまうのか、など。）実習生の在留資格に関わること、現場職員が技能実習制度に詳しいわけではないことから、質疑が寄せられる。 			

技能実習生への支援について

- ・ 実習実施者側は、できるだけ長く働いてほしいとの要望である中、実習生には、キャリアアップに向けてのアドバイスとして、介護実務者研修、介護福祉士取得に向けた研修など、キャリアアップにつながる情報を提供している。
- ・ 実習生が、在留資格制度について詳細を理解していない場合が多い。
- ・ 将来的に介護福祉士取得を目指している実習生も多いが、通訳を目指す方など、描く方向性は様々。他業種と比べ、夜勤手当や研修手当がでることなど、他業種よりも好条件との実習生の声を聞く。
- ・ 技能実習2号修了後の道として、特定技能を選択しようとしている者が多い印象。事業者に不満はなくても、より賃金条件のよい方に移行する傾向がみえる。

事例3

事業者名	H 協同組合		
所在地	大阪府	監理圏域	大阪府・奈良県・千葉県
取扱業種・職種	介護		
	優良認定団体		
受け入れ国	ベトナム		
<ul style="list-style-type: none"> 関係機関として、医療法人・社会福祉法人を中心としたグループを母体として、グループ施設への外国人受け入れ介在を目的に、技能実習生介護職種追加と同時期に、監理団体を発足。 			
受け入れ前の教育の実施、 受入れ時の要件設定として日本語 N3 取得、看護短大卒			
<ul style="list-style-type: none"> 受け入れ国の医療短大（看護系）と連携し、現地法人組織と在学中・卒後の日本語教育を行っている。受け入れ時の要件として日本語スキル N3 取得者、母国での看護師有資格者としている。入国の前段階の教育に時間をかけ、入国後の教育（日本語、介護）と現場での実践をスムーズに行っていこうとするもの。 			
受入れ施設（実習実施者）について			
<ul style="list-style-type: none"> 受入れ施設（実習実施者）は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、有料老人ホーム、認知症対応型グループホーム、病院等。 受入れ時の要件を設定していることへの理解が得られる事業者、実習生に対する指導・相談が取れる体制がある事業者であることを念頭に置いている。優良団体であることも、選定のポイントになる。指導員の異動、退職の際はフォローを入れ、指導員体制として、少なくとも2名以上とし、実習指導者講習の受講を促している。実習生のキャリアアップ、方向性の話ができる事業者かどうか、選定のポイントとなる。育成に向けて同じ目線、方向性で連携できる事業者であることを選定ポイントとしている。 			
介護実習指導計画について			
<ul style="list-style-type: none"> 技能実習指導計画作成指導者は、介護支援専門員（介護福祉士）1名が担当。 国の示すモデル例を軸にしている。制度の枠組みの中で、独自色を出しにくく、むしろ変に変わってはいけないのではないかと怖さもあり、即している方が安心ところがある。柔軟なプログラムを立ててもよいのであれば、実習実施者と協議し、施設の特徴をもっと入れた計画づくりができるのではないかと。 技能実習を計画通りに進めていくことだけでなく、高齢者の生活支援、自立支援の意味するところを実習生に理解してもらうことを重視し伝えている。 計画の変更はあまりない。 事業所により OJT のやり方に差異はある。サービス種の共通項はあるものの、利用者の状態の違いもある。事業所間異動が認められていない。技術移転の観点からは、多様なサービスを経験してほしいが、制度上できない。 			
監理団体職員向けの指導マニュアルについて			
<ul style="list-style-type: none"> 独自に作成している。項目：実地確認による監査／技能実習責任者・指導員からの報告による監査／技能実習生の面談による監査／設備の確認及び帳簿書類閲覧による監査／宿泊施設その他生活環境の確認による監査／法令違反の有無 指導者の関係性の築き方、実習生が安心できる環境づくりなどの観点から、事業者と協働して作成したもの。事業者共通で用いている。 			

入国後講習について（日本語講習、介護導入講習）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 入国後講習は外部委託による。 ・ 介護導入講習の教材は、監理団体独自で作成したものを使用している。
監査の実施方法／実地訪問について
<ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍の制約を受け、訪問を断られるケースもあるが、受入れ機関、実習生との顔合わせての面談ができるよう、できるだけ訪問を心がけている。
指導状況の確認について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 指導マニュアルを作成。 ・ 実習生個人間のバラつきは生じる。日本語試験を突破できない、他の実習生と比べて習得に時間を要すなど。相談に乗りながら、方向性を導き出していくことはある。あるタイミングを境に、実習生間の差が縮まるといったこともあり、実習生の意見、疑問を聞きながら、答えを見つけていく支援をする。 ・ 技能実習計画の見直しまでは行わない。
技能実習試験評価について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 試験評価は、タイミングも含めて学習に役立っている。受入れ施設と協力しながら、試験に向けて勉強をしていく。プレッシャー、緊張感にもつながっている。試験までの OJT の期間で、研修会（Off-JT）により、試験に向けての統一見解を共有できる機会があれば、よりよい。試験を意識した研修会支援ツールを提供してほしい。
技能実習生への支援について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 情報提供による支援を行う。日本語学習、試験対策の学習ツールの情報など、できるだけ豊富に提供し、本人があうものを選んで学べるよう支援している。 ・ 監理団体にベトナム人職員（介護専門知識を有する）が在籍しており、LINE でのやり取り、月 1 の訪問など生活支援や業務相談支援を行っている。
監理団体としての意見・要望
<ul style="list-style-type: none"> ・ 無償で活用できる学習教材があれば、実習生、事業者ともに活用してもらえるように伝えたい。日本語教育、研修の助成、介護技術教育の標準的ツールなど、充実させてもらえると助かる。 ・ 技能実習生にとって、もう少し自由度があればよいのではないかと。いくつかのサービスを経験したり、地域を経験できたりする方が、実習が充実するのではないかと。技能実習制度と特定技能を併せた形で、ステップアップしていく環境づくりができればよいのではないかと。 ・ 在留資格制度別の必要数を提示すべき。需給のバランスをはかり育成・調整していければよいと思う。 ・ 実習生が母国に戻ってから、学んだ介護専門スキルを活かしていける場があるのか。送り出し国の環境整備も必要である。両国の発展に資するべきである。

V. 総合考察

V. 総合考察

外国人介護人材が中長期にわたって質の高い介護人材として成長していくためには、現場におけるOJT(On the Job Training)が、EPA(経済連携協定)、在留資格「介護」、技能実習、特定技能のそれぞれの目的遂行のためにも極めて重要となる。このため、調査実施にあたっては、当初、外国人介護人材の受入れの仕組みである4つの在留資格を幅広く調査することも検討したが、それぞれの仕組みが「就労」を目的としたもの、「資格取得(介護福祉士)」を目的としたものなど、主たる目的が異なることから、当該事業の目的に照らし、技能の移転を目的として制度的に現場指導(OJT)が組み込まれている「技能実習制度」に着目し、外国人介護人材(技能実習生)の受入れを行っている介護事業所・施設等における現場指導(OJT)の実態について調査を実施することとした。

1. 技能実習制度における現場指導(OJT)に係る要件等

*技能実習制度は、実習実施者(技能実習指導員)による現場指導(OJT)を通じて、技能実習生の出身国では修得が困難な技能(知識・技術)等の修得・習熟・熟達を目指して実施されるものであり、開発途上地域等への「技能の移転」を図り、その経済発展を担う「人づくり」に協力をするを通じた国際協力・国際貢献の仕組みである。

*2017(平成29)年の制度見直しの内容(管理監督体制を強化するとともに、技能実習生の保護を図る)を踏まえ、監理団体による実習実施者に対する監理の徹底(許可制度)、適切な技能実習の確保(技能実習計画の認定制、実習実施者の届出制)、技能実習生の保護などが強化されている。さらに、「介護職種」の追加にあたっては、技能実習制度本体の要件に加えて、下記の図表の通り「介護固有の要件」が付されている。

介護固有要件	コミュニケーション能力の確保	<ul style="list-style-type: none"> 1年目(入国時)は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N2」程度が要件(参考)「N3」:日常的な場面で行われる日本語もある程度理解することができる。「N4」:基本的な日本語を理解することができる。 <small>(日本語能力試験「独立行政法人国際交流基金」の「国際交流基金日本語国際センター」)</small>
	適切な実習実施者の対象範囲の設定	<ul style="list-style-type: none"> 「介護」の業務が現在行われている事業所を対象とする(介護福祉士国家試験の実務経験対象施設)ただし、技能実習生の人権確保、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない 経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所を対象
	※技能実習制度本体の要件に加えて追加する必要がある。	適切な実習体制の確保
技能実習評価試験	監理団体による監理の徹底	<ul style="list-style-type: none"> 監理団体の役員員に5年以上の実務経験を有する介護福祉士等を配置 「介護」職種における優良要件は「介護」職種における実務等を基に判断
	移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化	<ul style="list-style-type: none"> 一定のコミュニケーション能力の取得、人間の尊厳や介護実習の考え方、社会のしくみ・こころがらだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする 必須業務=身体介護(入浴、食事、排せつ等の介護等) 関連業務=身体介護以外の支那(掃除、洗濯、調理等)、簡易業務(記録、申し送り等) 周辺業務=その他(お知らせなどの掲示物の管理等)
	適切な公的評価システムの構築	<ul style="list-style-type: none"> 各年の到達水準は以下のとおり 1年目:指示の下であれば、決められた手順に従って、基本的な介護(実務)できるレベル 3年目:自ら、介護業務の基礎となる能力や考え方に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実施できるレベル 5年目:自ら介護業務の基礎となる能力や考え方に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を実施できるレベル

*監理団体は、現場指導(OJT)に係る事項として、①監査(実習実施者に対して、3か月に1回以上の頻度で実施)として、(1)技能実習の実施状況を实地に確認すること、(2)技能実習責任者及び技能実習

指導員から報告を受けること、(3)技能実習生の4分の1以上と面談すること、(4)実習実施者の事業所の設備、帳簿書類等を確認すること、(5)技能実習生の宿泊施設等の生活環境を確認すること、②訪問指導、③入国後講習の実施、④技能実習計画の作成指導、⑤相談体制の整備などを行うこととされている。

*「入国後講習」とは、技能実習生の入国後に、監理団体が実習実施者における技能等の習得を行わせる前に実施する講習のことで、介護職種における入国後講習のうち日本語と介護導入講習については、以下の内容によることとされている。

入国後講習の教育内容と時間数について		
○ 介護においては、基本的には、技能実習制度本体の仕組みによるが、日本語と介護導入講習については、以下の内容によることとする。(入国前講習を行った場合には、内容に応じて時間数を省略できる。)		
講習内容		
科目※	時間数	
日本語【詳細は①】	240	
介護導入講習【詳細は②】	42	
法的保護等に必要情報	8=1	
生活一般	-	
総時間数	320=1	
(※1) 技能実習制度本体上定められているもの。総時間数については、第1号技能実習の予定時間全体の1/6(入国前講習を受けた場合は1/12)以上とされている。(320時間については目安として記載。)		
①日本語		
教育内容	時間数=2	
総合日本語	100 (90)	
聴解	20 (18)	
読解	13 (11)	
文字	27 (24)	
発音	7 (6)	
会話	27 (24)	
作文	6 (5)	
介護の日本語	40 (36)	
合計	240	
(※2) 日本語科目の各教育内容の時間数については上記を標準として、設定。()内に記載した時間数が最低限の時間数として求められる。		
②介護導入講習		
教育内容	時間数	
介護の基本Ⅰ・Ⅱ	6	
コミュニケーション技術	6	
移動の介護	6	
食事の介護	6	
排泄の介護	6	
衣服の着脱の介護	6	
入浴・身体の清潔の介護	6	
合計	42	
N3程度以上を有する技能実習生については、①日本語のうちの「発音」「会話」「作文」「介護の日本語」について合計で80時間以上の受講を要件とする。各教育内容の時間数については、上記と同様。		

*介護職種の技能実習を行わせる事業所は、介護福祉士国家試験の受検資格の認定において実務経験として認められる介護等の業務に従事させることができる事業所とされている。(訪問介護などの訪問系サービスは対象外)

*実習実施者は、受け入れようとする技能実習生ごとに、監理団体の指導に基づいて「技能実習計画」を作成し、外国人技能実習機構から認定を受ける必要がある。また、実習実施者における指導体制としては、技能実習責任者、技能実習指導員(介護等の技能等について5年以上の経験を有する者の中から、技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士や看護師等の一定の専門性を有すると認められる者である必要がある)、生活指導員の配置が求められている。

*技能実習制度では、実習の期間が明確に定められており(最長5年間)、所定のタイミングで技能修得の達成度を試験評価によって確認する仕組みが構築されている。具体的には、技能実習6か月以上の実務経験を有する者が第1号技能実習から第2号技能実習へ移行する場合には「初級試験」を、24か月以上の実務経験を有する者が第2号技能実習から第3号技能実習へ移行する場合には「専門級試験」を、技能実習生本人が、それぞれ所定の介護技能実習評価試験に合格していることが必要となる。また、48か月以上の実務経験を有する者が第3号技能実習修了する時には「上級試験」の受検が必要となる。

2. 調査結果からみる技能実習制度における現場指導（OJT）の実態に関する考察

- (1) 外国人介護人材（技能実習生）の受入れを行っている実習実施者（介護事業所・施設等）は、老人福祉法・介護保険法関係の施設が大半を占めているが、これらは通常から一定の教育指導体制が構築されている施設であり、技能実習生に対する現場でのOJTの体制についても、制度基準よりも厚い指導体制で臨んでいることが伺えた。
- 「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」をみると、技能実習生を受け入れている実習実施者（介護事業所・施設）は、老人福祉法・介護保険法関係の施設が86%を占めており、中でも介護老人福祉施設が38.1%と最も高い。法人種別をみても、社会福祉法人が5割(49.2%)を占めている。これらの施設は、介護福祉士国家試験の受検資格の認定において実務経験として認められる介護等の業務に従事させることができる事業所とされており、介護福祉士養成施設等の学生の実習施設にもなっていることから、通常から一定の教育指導体制が構築されている施設であるといえる。ヒアリング結果からも、検討委員会の分析においても、外国人介護人材の受入れ及び現場でのOJTについては、日本人介護職員への教育指導の延長線上で十分対応可能であり、日本語指導を除けば、人材育成としては共通であり、大きな違いはないとの認識が強く示された。
 - 技能実習生に対する現場でのOJTの中核を担う技能実習指導員について、技能実習制度では「修得をさせようとする技能等についての5年以上の経験を有する」ことのみで足りるが、介護職種では、前述した「介護固有要件」において「介護等の技能等について5年以上の経験を有する者の中から、技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士や看護師等の一定の専門性を有すると認められる者」と資格要件が付されている。さらに、「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」では、実習生1名に対する実習指導員の体制は平均で2.5人となっており、また主たる技能実習指導員の介護業務経験は10年以上が8割を超え(82.2%)、職位も主任・介護部門の長、ユニットリーダー・サブリーダー、施設長・管理者の合計が9割を超える(92.4%)など、制度要件の示す人員配置よりも手厚い体制といえ、かつ経験年数を積んだ職員による指導体制で取り組んでいるといえる。さらには、約半数の事業所で、主たる技能実習指導員が「指導力向上に関連する講習等の受講」(48.4%)しているなど、指導力向上にも取り組んでいることが伺えた。
 - 現場でのOJT指導の実態について、「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」をみると、OJTに関する工夫についても、「日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている」(95.1%)、「できるだけ介護場面に立ち会うようにしている」(78.4%)、「教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている」(58.8%)、「現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている」(55.0%)など、技能実習生の理解を深められるような、伝え方や教え方の工夫がなされている。ヒアリング結果においても、個々の理解度に応じた伝え方や教え方の工夫と、伝え方や教え方の標準化に向けた対応が確認された。これらの観点は、検討委員会での分析時にも、日本語指導や介護行為の技術指導においても重要である点が指摘された。
 - 技能実習生の技能の習得にあたっての振り返りへの支援について、「技能実習生に振り返りの記録を書かせるようにしている」(47.9%)、「指導員が記録を書くようにしている」(45.3%)と重視されており、技能の習得状況の評価についても、「技能実習生ひとりひとりについて、介護技術・知識の習得状況を定期的に評価している」ところが多く(76.8%)、その頻度は「1か月単位」(60.0%)であった。「評価した後に技能実習生本人にフィードバックしている」(92.2%)、OJTに関わる技能実習指導員やその他日本人介護職員等での改善に向けた話し合いの実施状況についても、「日常業務の中で話し合っている」(53.3%)など、スキル向上のPDCAサイクルを意識した支援が行われている実態が伺われる。

- EPA（経済連携協定）に基づく受入れ開始時から取り組み、一定の経験値を積み重ね、既に外国人介護人材が定着しつつある先進的な介護事業所・施設に対しては、これまで「これに取り組める理由として、一定の事業規模があり経営的に余力があることや、人間的にも余力がありスケールメリットが活かせるからだ」との指摘があったが、今回の調査結果「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」をみると、介護事業所・施設の規模の問題ではなく、前述のとおり現場でのOJTの体制について指導体制が構築されていることが重要であることが確認された。ただし、検討委員会での分析においては、技能実習について、人材不足の対応として、OJT実施体制の構築なしで臨んだ場合、制度の趣旨目的に合致しないばかりか、技能移転も現場のケア提供も上手く行かないのではないかとという指摘や、人材育成を属人的な取組みによらず組織的に継続していくためには実習実施者に体制構築が必要との指摘があった。
- また、今回の調査結果及び検討委員会での分析において指摘されたのは、介護分野は、介護福祉士（国家資格）や各種研修制度等をはじめ、これまでの発展過程の中で人材育成のための技能（知識や技術）の言語化や体系化・構造化が進んでいる分野であり、これらが介護保険制度等の公的スキームの中で体系的に透明性を持って進められていることも、技能実習制度の技能移転が概ね順調に推移してきている要因として考えられることが指摘された。さらには、介護が、対人援助サービスの中でも、不特定多数というよりは施設利用者をはじめ特定の者に支援を継続するサービスであることの特徴により、利用者・家族や他の職員とのコミュニケーションが維持されることも、技能実習生のモチベーションの維持に寄与していることが指摘された。

(2) 現場指導 (OJT) は、総じて、技能実習制度上の諸条件を満たしつつ実施されており、人材確保が困難な中であっても、拙速ではなく、慎重かつ丁寧に取り組まれている。

- 実習実施者は、受け入れようとする技能実習生ごとに、監理団体の指導に基づいて「技能実習計画」を作成することとされており、このため監理団体には技能実習計画作成指導者を配置することが求められている。介護職種では、前述した「介護固有要件」として、介護福祉士や看護師等の一定の専門性を有すると認められる者が行うこととされている。「Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果」をみると、「介護福祉士であって5年以上の実務経験を有する者」(60.1%)、「看護師・准看護師であって以上の実務経験を有する者」(31.2%)など、一定の専門性が担保されている。
- 介護職種の技能実習計画については、技能移転の対象種目ごとに詳細な計画を作成することが求められ、具体的には、技能移転の対象業務の記載だけでなく(1)個々の業務において必要となる着眼点や具体的な技術等の内容を記載するとともに、(2)介護業務に関連して日本語の学習を進められるよう、必須業務、関連業務、周辺業務ごとに、業務に関連する日本語学習について記載することが求められている。これについては、厚生労働省からモデル例が示されているが、「Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果」をみると、回答した全ての監理団体が「厚生労働省が示す技能実習計画のモデル例を活用している」(100%)としており、見直しの状況については、「技能実習計画の適正な進捗に重点を置いているので、特段の事由がない限り、見直しはしていない」(47.8%)、「定期的に進捗状況、習得状況をチェックし、都度見直している」(26.8%)とするなど、総じて制度上の諸条件を満たしつつ適正に実施されていることが伺える。
- 「Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果」をみると、技能実習生のスキルの向上のために監理団体として取り組んでいることとして、「技能実習生の勤務（業務）や日常生活上の相談に対応している」(88.4%)、「技能実習生の技能の習得状況を踏まえながら、勉強方法等について相談に対応している」(68.8%)、「日本語のスキルアップのために、日本語学校に通わせる、日本語講師を招く、日本語のテキストを提供する等の支援を行っている」(55.1%)などの取組みがみられ、監理団体として、実習実施者（技能実習指導員）に対して適切に監理・指導・働きかけを行うなど連携を図りながら、技能実習生に対しても適切なサポートが行われていることが伺えた。

- 一方、検討委員会での分析においては、前述した技能実習生に対するサポートは、多くの監理団体において実施されているものの、具体的な実施内容まで掘り下げると差がみられており、今後、技能実習生が中長期にわたって質の高い介護人材として成長していくためにサポート側に求められるのは、(1)適宜必要な情報を提供できているか、(2)現場指導 (OJT) に係る事項について現場での情報を聞き出すコミュニケーション力が確保されているか等が重要となることが指摘された。
 - 監理団体へのヒアリング結果においても、他の職種に比べて、介護職種については、技能実習計画のモデル例等が細部にわたって作成されるなど、他分野より丁寧な対応がなされてきていることが指摘されている。また、先進的に取り組んだ介護事業所・施設へのヒアリング結果からも、人材確保が困難な中であっても、外国人介護人材の受入れに対しては、決して拙速ではなく、慎重かつ、丁寧な取り組みがなされてきたことが確認できた。
- (3) 外国人介護人材の受け入れにあたって懸念されていた言語の問題は、介護分野での対人サービスにおけるコミュニケーション能力 (日本語能力) の重要性に関する理解度が高いこと、日本語能力が「介護固有要件」として求められたこと、関係者の努力により克服されつつある。**
- 厚生労働省の「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会 (中間まとめ)」においては、介護のサービスの質を担保するとともに、対人サービスとして利用者の不安を招かないようにすることが重要であるとされ、とりわけ、介護行為全般において利用者とのコミュニケーションが重要であることから、「介護職種」の追加にあたって「介護固有要件」として日本語能力が求められたところである。
 - これを受け、介護分野の日本語に関する書籍や映像等の学習支援ツールの開発、介護事業所・施設での創意工夫ある取り組み、入国前・入国後の日本語学校等での日本語教育への取り組み、国 (直轄事業)、都道府県 (地域医療介護総合確保基金) による日本語学習支援の取り組みなど、多様な場面での取り組みが展開されることになった。また、そのことが技能実習の現場に大きな効果をもたらしている。
 - 「Ⅲ. 監理団体アンケート 調査結果」をみると、「日本語」の入国後講習について日本語学校等に外部委託している監理団体が、79.0%であった。また、「日本語のスキルアップのために、日本語学校に通わせる、日本語講師を招く、日本語のテキストを提供する等の支援を行っている」(55.1%)【再掲】として、日本語能力の向上に向けた支援を行っている。「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」、「Ⅳ. ヒアリング調査の結果」をみても、取り組み当初は、日本語の教材を独自で作成し準備しなければならぬ大変だった様子が聞かれたものの、近年では、ICT技術をはじめとしたテクノロジーの活用 (母国言語と日本語の翻訳ソフト、これらを活用した介護記録支援ソフト等) が大きく役立っていること、外国人介護人材は比較的若い方々が多いことから、デジタルバイアスがなく、機器を使いこなすまでのスピードが早いという現状が確認された。
 - このように、外国人介護人材の受け入れにあたって懸念されていた言語の問題は、依然として大きな課題であることは間違いないものの、関係者の努力や行政等の支援、ICT技術の活用等によって克服されつつあり、今後の受入れ拡大に向けての光明となっている。
- (4) これまで長年にわたり介護現場で構築されてきた教育指導体制が、外国人介護人材 (技能実習生) の受入れにおいても機能しており、介護分野においては、外国人人材の受入れに適した環境が整っていると見える。**
- 1987 (昭和62) 年に施行された「社会福祉士及び介護福祉士法」において、介護福祉士は、専門的知識及び技術をもって、要介護者の心身の状態に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者として定義されている。世界的にも珍しい介護

専門職であるが、介護福祉士国家試験の実施、介護福祉士養成のためのカリキュラムや時間数の標準化、それを具現化する養成施設及び教員等の整備、テキスト等学習のための各種ツールの作成など国家資格者養成のための環境が整えられてきた。

- また、個々の介護事業所・施設においても現場での日々の実践の中でその専門的知識及び技術の向上に向けた研鑽のための各種研修会等が OJT、Off-JT を組み合わせながら多様に用意されている。技能実習制度においては、移行対象職種・作業への追加の要件の一つに「自国において技能の習得ができないこと」があるが、「介護職種」においてこの要件を満たすことができたのは、介護職種には、体系化され、標準化された技能（知識や技術）があることや、介護事業所・施設の介護現場において、これを習得させるための教育指導体制が重層的に構築されているということである。このことは、「IV. ヒアリング調査の結果」及び検討委員会の分析でも、他職種と介護職種の特徴的な相違点として挙げられていた。
- このように、長年にわたり介護現場で構築されてきた教育指導体制は、外国人介護人材の受入れにおいて適切かつ有効に機能していることが、今回の調査でも確認された。さらには、介護技能実習評価試験の合格率が95%を超えていることを踏まえれば、技能実習制度をはじめとして、介護分野においては、外国人人材の受入れに適した環境が整っているといえる。¹

(5) 外国人介護人材（技能実習生）自身の取組み姿勢・意識の高さを評価する声が多く聞かれる一方で、個々のスキルや業務を適正に評価することの必要性や難しさについて指摘する声も聞かれた。

- 外国人介護人材の受入れが概ね順調に推移している理由について、「II. 施設・事業所アンケート調査結果」における自由記述や、「IV. ヒアリング調査の結果」において指摘されたのは、外国人介護人材（技能実習生）自身の取組み姿勢・意識の高さと個々の努力であった。とりわけ、外国人介護人材（技能実習生）の取組み姿勢においては、素直であること、利用者への接し方に優しさや思いやりがあること、勤勉であることなどの評価が数多く聞かれた。
- その一方で、「IV. ヒアリング調査の結果」では、技能実習生から自分のスキルや業務に対する適正な評価を求められ、やる気向上につながる目標の提示、金銭的インセンティブの設定（日本語能力取得に関する手当、勤務手当等）、キャリアモデルの提示を行っているといった声や、日本語能力や技能習得において個人差が生じることへの対処の難しさ（業務の分担や処遇）、意見の言える関係性作り、外国人を特別扱いしないことの重要性などの声も聞かれた。

¹ 2022年度の介護技能実習評価試験実績によると、初級試験合格率95.4%、専門級試験合格率99.1%となっている。（（一社）シルバーサービス振興会調査）

3. 調査結果からみる技能実習制度における現場指導（OJT）の課題について

(1) 現場指導（OJT）の均質化、質の向上、理解促進に向けた取組みをさらに進める必要がある。

- 今回の調査では、技能実習制度において現場指導（OJT）が概ね順調に実施されていることが確認できたが、実際の指導場面での現状について、「Ⅱ. 施設・事業所アンケート 調査結果」を見ると、技能実習生への現場指導（OJT）に係る指導者側の課題に関する設問では、OJTの順調度が「遅行（計画より遅れている）・把握していない」と回答した施設・事業所の課題をさらに分析すると、「通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できていない」（71.1%）、「指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる」（43.7%）、「施設・事業所全体として指導スキルを有する職員が不足している」（40.7%）、「技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している」（40.0%）、「技能実習生の資質や能力の差に合わせた柔軟な指導ができない」（29.6%）、「指導に役立つ教材がわからない」（22.2%）、「指導方法に確信が持てないまま、手探りで指導している」（25.2%）といった課題を抱えていた。
- 同じ内容を伝えるのに指導する側での言語表現や技術指導の方法が異なると技能実習生が理解しにくくなるため、実際に、実習実施者（介護事業所・施設）、技能実習指導員間のバラつきを補正する取り組みがなされていることも確認されており、ヒアリングや検討委員会でも、その重要性が指摘されたところである。このため、今後とも現場指導（OJT）の均質化、質の向上、理解促進に向けた取組みを進めて行くために、指導する側においても、更なる技能の言語化、体系化等の取組みを進めるとともに、これに向けた更なる現場支援が必要である。
- とりわけ、検討委員会での分析では、介護技術や日本語の指導における指導方法の標準化や、更なる支援ツールの開発、また、指導の過程において生じる個人差（技能実習生個々人の関心や理解度の違い、これに伴う習得状況の違い等）に対しては、日本人同様、個々人の進捗状況に丁寧に対応できる伴走型の指導体制の構築の必要性についても指摘された。
- また、技能実習制度では、現場指導（OJT）の期間が最長で5年間であるが、その途中や修了後において他の在留資格に移ることも可能となっており、最終的に介護福祉士の国家資格の取得を目指す技能実習生も現れている。こうした点を踏まえ、今後、現場においては、それぞれの外国人介護人材の目標や到達点を見据えた教育指導が展開できるような支援も必要となることが指摘された。

(2) 日本の介護への関心や理解の促進を図るためにも、「日本語」の学びへの支援に向けた取組みを更に進める必要がある。

- 介護分野においては、利用者とのコミュニケーションが重要であることから、一定レベルの日本語能力が求められており、技能実習生の努力、関係者の支援、ICT技術の活用等によって克服されつつあることは前述したところであるが、こうした日本語学習における高い学習効果を得るためには、何よりも技能実習生自身が自律的に学習に取り組める環境づくりが求められる。
- これに対しては、「介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン」（平成29年9月29日）に掲載されている政府が開発した「日本語自立学習支援ツール（WEBコンテンツ）」が開発され、現在も、公益社団法人日本介護福祉士会において、介護現場で必要な日本語能力や基礎的な介護の技能を合わせて学ぶための学習支援Webサイトとしてバージョンアップされ続けている。特に、単なる会話スキルではなく、日本語学習と現場スキルを結びつけながら「理解できる」、「伝えられる」、「記録できる」などのスキルが向上するような取組みを進める必要がある。その際には、今後、より多くの国の言語に対応できるようにするため、多様かつ迅速な対応が求められる。

- また、「IV. ヒアリング調査の結果」では、長年にわたって外国人介護人材の受入れに取り組んでいる介護事業所・施設において、既に外国人の指導者も生まれ、効果が出ていることも把握できている。技能実習生の受入れの実績が蓄積されるとともに、こうした傾向は高まることが予想されることから、これらの効果についても検証していく必要がある。

(3) 介護分野におけるキャリアパスの重要性と、技能評価指標の構築に向けた取組みをさらに進める必要がある。

- 技能実習制度においては、在留資格である第1号技能実習から第2号技能実習へ移行する場合には、介護技能実習評価試験の「初級試験」を、第2号技能実習から第3号技能実習へ移行する場合には「専門級試験」を、第3号技能実習修了する時には「上級試験」に合格していることが求められる。このように、試験の合格が目標化されていることで、介護技能実習評価試験に取り組むことを通じた技能（技術・知識）の習得状況の確認・評価が行われている。
- 「II. 施設・事業所アンケート 調査結果」において、介護技術・知識の定期的な評価をしている施設・事業所に対して、評価時に活用している資料・ツール等の有無を聞いたところ、「ない」（73.3%）との回答が非常に多かった。前述したとおり「技能実習生から自身のスキルや業務に対する適正な評価を求められる」といった実態や、これに対して、施設・事業所ごとの独自の技能評価指標の開発や介護キャリア段位制度などの全国共通の評価指標の活用なども取り組まれていることも確認された。
- しかしながら、こうした点は、介護分野全体にも言えることであり、今後は、資格の有無や経験年数といった評価指標に加えて、個々の能力やスキルが適正に評価され、キャリアパスにつながっていくことが重要視されることになるのは間違いないものと思われる。このため、評価指標の開発、活用のための環境整備を進めていく必要がある。

(4) 今後の更なる調査研究の必要性について

- 今回、外国人介護人材の受入れの仕組みである4つの在留資格を幅広く調査することができなかった。しかしながら、「IV. ヒアリング調査結果」や検討委員会での検証の際にも、それぞれの仕組みは「就労」、「資格取得（介護福祉士）」、「技能移転による国際貢献」など、主たる目的が異なるものの、今回調査した技能実習制度の現場指導（OJT）の実態は、外国人介護人材受入れのための他の仕組みについても、大きく変わるものではないのではないかと指摘があった。
- また、現場指導（OJT）では、日本国内での技能取得、国家資格の取得、国内外での就労といった、それぞれの外国人介護人材の目標や到達点を見据えながら各制度を展開していく方向性についても指摘され、これを伴走的に支援できる教育指導が必要となることも指摘された。
- さらに、それぞれの仕組みの実績や特性を活かしつつも、介護事業所・施設等におけるより効率的、効果的な現場指導（OJT）の在り方について引き続き実態の把握と検証を行うことの必要性についても指摘された。

VI. 參考資料

1. 施設・事業所アンケート票

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
<p>本アンケートでは貴施設・事業所における外国人介護人材について詳しくお聞きします。 本アンケートにおける外国人介護人材とは、以下のいずれかに該当する方を指します。よくご確認ください。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者 外国人介護福祉士 在留資格「介護」を持つ外国人 技能実習制度を活用した外国人（技能実習生） 在留資格「特定技能1号」を持つ外国人 その他（例：日本人の配偶者となり日本国籍を取得した外国人、留学生（資格外活動））</p> </div> <p>なお、本アンケートでは、外国人介護人材のうち、特に技能実習制度を活用した外国人（技能実習生）のOJT等を中心に、実態をおうかがいします。 はじめに、貴施設・事業所の基本情報についてお聞きします。</p>	
Q 1	<p>貴施設・事業所の所在地をお答えください。 (1つだけ選択)</p> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; margin: 10px auto;"></div>
Q 2	<p>貴施設・事業所の法人種別をお答えください。 (1つだけ選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 社会福祉法人（社協以外） <input type="radio"/> 社会福祉法人（社協） <input type="radio"/> 医療法人 <input type="radio"/> 社団・財団 <input type="radio"/> 営利法人 <input type="radio"/> 特定非営利法人 <input type="radio"/> 生協 <input type="radio"/> 農協 <input type="radio"/> 地方公共団体 <input type="radio"/> その他（ ）
Q 3	<p>貴施設・事業所の主なサービス種別をお答えください。 (1つだけ選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 介護老人福祉施設 <input type="radio"/> 介護老人保健施設 <input type="radio"/> 認知症対応型共同生活介護 <input type="radio"/> 特定施設入居者生活介護 <input type="radio"/> 短期入所生活介護 <input type="radio"/> 通所介護 <input type="radio"/> 小規模多機能型居宅介護 <input type="radio"/> 障がい者支援施設 <input type="radio"/> 病院・診療所 <input type="radio"/> その他（ ）
Q 4	<p>2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の日本人従業員数をお答えください。 外国人介護人材は含めずにお答えください。※職種、雇用形態は問いません。 (1つだけ選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 10名未満 <input type="radio"/> 10～19名 <input type="radio"/> 20～29名 <input type="radio"/> 30～39名 <input type="radio"/> 40～49名 <input type="radio"/> 50名以上
Q 5	<p>2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の日本人介護職員数をお答えください。 外国人介護人材は含めずにお答えください。※雇用形態は問いません。 (1つだけ選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 10名未満 <input type="radio"/> 10～19名 <input type="radio"/> 20～29名 <input type="radio"/> 30～39名 <input type="radio"/> 40～49名 <input type="radio"/> 50名以上

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設-事業所アンケート																															
外国人介護人材の受け入れ状況についてお聞かせします。																															
Q 6	<p>2022年10月1日時点における、貴施設・事業所の外国人介護人材の人数をお答えください。 総数および受け入れ制度別にお答えください。 (数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)</p> <p>EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉士候補者・外国人介護福祉士 在留資格「介護」を持つ外国人 技能実習制度を活用した外国人（技能実習生） 在留資格「特定技能1号」を持つ外国人 その他（例：日本人の配偶者となり日本国籍を取得した外国人、留学生（資格外活動））</p> <table style="float: right;"> <tr><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>_____</td><td>名</td></tr> </table>	_____	名	_____	名	_____	名	_____	名	_____	名																				
_____	名																														
_____	名																														
_____	名																														
_____	名																														
_____	名																														
Q 7	<p>技能実習生についてお聞かせします。 2022年10月1日時点における、技能実習生の人数を「母国別（出身国別）」にお答えください。 (数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)</p> <table style="width: 100%;"> <tr><td>ベトナム</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>インドネシア</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>ミャンマー</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>中国</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>フィリピン</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>モンゴル</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>タイ</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>スロバキア</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>カンボジア</td><td>_____</td><td>名</td></tr> <tr><td>その他の国</td><td>_____</td><td>名</td></tr> </table>	ベトナム	_____	名	インドネシア	_____	名	ミャンマー	_____	名	中国	_____	名	フィリピン	_____	名	モンゴル	_____	名	タイ	_____	名	スロバキア	_____	名	カンボジア	_____	名	その他の国	_____	名
ベトナム	_____	名																													
インドネシア	_____	名																													
ミャンマー	_____	名																													
中国	_____	名																													
フィリピン	_____	名																													
モンゴル	_____	名																													
タイ	_____	名																													
スロバキア	_____	名																													
カンボジア	_____	名																													
その他の国	_____	名																													
Q 8	<p>技能実習生についてお聞かせします。 2022年10月1日時点における、技能実習生の人数を「日本語能力別」にお答えください。 ※日本語能力試験の合格実績人数をお答えください。 (数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)</p> <table style="width: 100%;"> <tr><td>N4</td><td>_____</td></tr> <tr><td>N3</td><td>_____</td></tr> <tr><td>N2</td><td>_____</td></tr> <tr><td>N1</td><td>_____</td></tr> </table>	N4	_____	N3	_____	N2	_____	N1	_____																						
N4	_____																														
N3	_____																														
N2	_____																														
N1	_____																														
Q 9	<p>技能実習生についてお聞かせします。 2022年10月1日時点における、技能実習生の人数を「在留資格別」にお答えください。 (数字を半角で入力。該当者がいない場合は0を入力)</p> <table style="width: 100%;"> <tr><td>技能実習1号</td><td>_____</td></tr> <tr><td>技能実習2号</td><td>_____</td></tr> <tr><td>技能実習3号</td><td>_____</td></tr> </table>	技能実習1号	_____	技能実習2号	_____	技能実習3号	_____																								
技能実習1号	_____																														
技能実習2号	_____																														
技能実習3号	_____																														

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
<p>ここからは、「技能実習生」に対して行われている「介護技術に関するOJT（On-the Job Training）」についてお聞きします。</p> <p>※OJT（On the Job Training）とは、職場を通じての研修、業務を通じて行う研修のことを指します。</p> <p>※「介護技術」のOJTに関して質問致します。日本語指導や生活指導等は対象外と致します。</p> <p>※「技能実習生」以外の外国人介護人材に対するOJTは対象外としてお答えください。</p>	
技能実習生に対するOJTの「体制」についてお聞きします。	
Q 10	<p>技能実習生のOJTに関わっている、技能実習指導員の人数をお答えください。 (数字を半角で入力)</p> <p style="text-align: center;">[] 名</p>
Q 11	<p>技能実習指導員のうち、中心的な役割を担っている方を一人選択してください。 この役割以降、その方を「主な指導員」と称します。 主な指導員の方の立場・職位として、最も近いものをお答えください。 ※あなた自身が「主な指導員」に相当する場合、あなた自身のことをお答えください。 (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 施設長、管理者</p> <p><input type="radio"/> 主任、介護部門の長</p> <p><input type="radio"/> エキジットリーダー、サブリーダー（チームのまとめ役）</p> <p><input type="radio"/> 一般スタッフ（特に立場、役職には就いていない）</p> <p><input type="radio"/> その他（ ）</p>
Q 12	<p>主な指導員の方が有する介護業務経験年数をお答えください。 ※自施設での介護業務経験年数に限定せず、他の施設・事業所での経験があれば、過半数した上でご回答ください。 (プルダウンリストから数字を選択)</p> <p style="text-align: center;">介護実務経験年数 [] 年</p> <p><input type="radio"/> 5年以上 6年未満</p> <p><input type="radio"/> 6年以上 7年未満</p> <p><input type="radio"/> 7年以上 8年未満</p> <p><input type="radio"/> 8年以上 9年未満</p> <p><input type="radio"/> 9年以上 10年未満</p> <p><input type="radio"/> 10年以上 15年未満</p> <p><input type="radio"/> 15年以上</p>
Q 13	<p>介護技術の指導にあたって、主な指導員の方が有する「介護福祉士」以外の資格、または受講した講習等をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <p><input type="checkbox"/> 看護部・准看護部</p> <p><input type="checkbox"/> 介護支援専門員（ケアマネジャー）</p> <p><input type="checkbox"/> 認定介護福祉士</p> <p><input type="checkbox"/> 介護の技能実習指導員講習会</p> <p><input type="checkbox"/> 介護福祉士実習指導者講習 修了</p> <p><input type="checkbox"/> 介護福祉士実務者研修 修了</p> <p><input type="checkbox"/> 実務者研修教員講習 修了</p> <p><input type="checkbox"/> 介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアシスター講習 修了</p> <p><input type="checkbox"/> 介護プロフェッショナルキャリア段位制度のレベル認定取得</p> <p><input type="checkbox"/> 外国人技能実習制度の試験評価者</p> <p><input type="checkbox"/> 介護福祉士養成施設等における介護領域科目の教授や指導の経験</p> <p><input type="checkbox"/> その他（ ）</p> <p><input type="checkbox"/> 介護福祉士以外の資格は持っていない</p>
Q 14	<p>1人の技能実習生に対する技術指導が終了するまでに、責任を持って関与する（明確に役割として関わっている）技能実習指導員は、およそ何名ですか。技能実習 1号、2号の終了ではなく技能実習全体が終了するまで、という想定でお答えください。 (プルダウンリストから数字を選択)</p> <p style="text-align: center;">技能実習生1人につき [] の技能実習指導員が関与する</p> <p><input type="radio"/> 1名</p> <p><input type="radio"/> 2名</p> <p><input type="radio"/> 3名</p> <p><input type="radio"/> 4名</p> <p><input type="radio"/> 5名以上</p>

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
Q 15	<p>「技能実習生1人に対して、複数の技能実習指導員が指導に同与している」と回答した方にお聞きします。 複数の指導員は、それぞれどのように役割分担をしていますか。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <p><input type="checkbox"/> 教える介護技術領域ごとに、担当指導員が分かれている</p> <p><input type="checkbox"/> 期間による分担（技能実習が一定期間経過すると、担当指導員が交代する等）</p> <p><input type="checkbox"/> その他（ ）</p> <p><input type="checkbox"/> 配属部署ごとに分担</p> <p><input type="checkbox"/> 特に役割分担はしていない</p>
技能実習生に対するOJTの「計画」についてお聞きします。	
Q 16	<p>技能実習計画における「実習実施予定表」についてお聞きします。 実習実施予定表の作成方針として、貴施設・事業所の状況に最も近いものをお答えください。 ※「実習実施予定表」とは、外国人技能実習生がどのような実習内容で、どのくらいの実習期間で、 どこでどのように業務に従事するのかを記載する予定表のことを指します。 (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 定型化（標準化）された実習実施予定表があり、それを用いている</p> <p><input type="radio"/> 定型化（標準化）された実習実施予定表があり、それを技能実習生ごとに一部修正している</p> <p><input type="radio"/> 定型化（標準化）された実習実施予定表はなく、各技能実習生の状況に合わせて都度作成している</p>
Q 17	<p>着任時に定めた技能実習計画における「実習実施予定表」をさらに詳細化した計画を策定していますか。 (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> はい</p> <p><input type="radio"/> いいえ</p>
Q 18	<p>前問で「はい」とお答えになった方にお聞きします。 その詳細計画はどのような単位で作成されていますか。 (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 日単位</p> <p><input type="radio"/> 週単位</p> <p><input type="radio"/> 月単位</p> <p><input type="radio"/> その他（ ）</p>
技能実習生に対するOJTの「実行」についてお聞きします。	
Q 19	<p>技能実習生に対するOJTで活用している教材、資料等をお答えください。 ※技能実習生が活用している教材等という意味ではなく、指導する側が指導で活用している教材等という視点で回答ください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <p><input type="checkbox"/> 施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 市販の書籍物 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 介護職種の技能実習生の受入れに関するガイドライン</p> <p><input type="checkbox"/> 行政が公開している資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 各種団体、協会等が公開している資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 「介護キャリア育成制度」の評価基準・項目</p> <p><input type="checkbox"/> eラーニングでの講座 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> その他 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 特に教材、資料等は活用していない</p>
Q 20	<p>技能実習生に活用を指示している（あるいは推奨している）教材、資料等をお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <p><input type="checkbox"/> 施設・事業所内で独自に作成したテキスト・資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 市販の書籍物 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 行政が公開している資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 各種団体、協会等が公開している資料 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> eラーニングでの講座 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> その他 → (具体的に:)</p> <p><input type="checkbox"/> 特に教材、資料等は活用していない</p>

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
Q 21	<p>技能実習生に対するOJTに関して、工夫・重視していることをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 日本語をできるだけゆっくり正確に話すようにしている <input type="checkbox"/> 相手の文化、習慣を理解するために、相手国の言葉を少し覚えて話すようにしている <input type="checkbox"/> 指導で用いる用語・言葉が教える人や場面によってばらつかないように、事前に用語・言葉の使い方を揃えている <input type="checkbox"/> 教える人によって教え方がばらつかないように、教える側同士で教え方のすり合わせをしている <input type="checkbox"/> 教材等を用いて、伝えるようにしている <input type="checkbox"/> できるだけ介護現場に立ち会うようにしている <input type="checkbox"/> 現場で相談できるよう、新人職員等の経験年数の浅い介護職員とチームを組むようにしている <input type="checkbox"/> 現場で相談できるよう、ベテラン職員等の経験年数のある介護職員とチームを組むようにしている <input type="checkbox"/> 個別に進捗状況について、チェックリストを用いてPDCAを確認している <input type="checkbox"/> 相談しやすいように、メンター職員を配置している <input type="checkbox"/> 学習しやすいよう、施設・事業所内に勉強室（学習スペース）を設けている <input type="checkbox"/> あてはまるものはない
Q 22	<p>前問で選択肢として記載されていたこと以外で、「技能実習生に対するOJTに関して、工夫・重視していること」があればどのようなことでも結構ですのでお答えください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
Q 23	<p>技能実習生に対するOJTに関して、課題を感じていることをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <p>(技能実習生に関する課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 技能実習生が日本人職員と心理的な距離を取っている（壁を作っている） <input type="checkbox"/> 技能実習生の壁で心理的・感情的な衝突がある <input type="checkbox"/> 技能実習生がミスを起こしてしまった際に、速やかに報告することをめらう傾向がある <input type="checkbox"/> 技能実習生は、出身国によっては「安全」や「衛生」について文化的に異なる考え方を持っているため、日本の介護の現場で求められる「安全」や「衛生」の理解が難しい <input type="checkbox"/> 「自立支援」についての理解が難しい <input type="checkbox"/> 生活全般に関する課題が多く、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている <input type="checkbox"/> 言葉の問題でコミュニケーションが円滑にとれず、介護技術の習得にマイナスの影響が出ている <input type="checkbox"/> その他（具体的に： _____） <input type="checkbox"/> 技能実習生に関する課題はない <p>(指導者に関する課題)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 通常業務が忙しく、技術指導のための時間を十分確保できない <input type="checkbox"/> 指導する職員によって、同じケアであっても指導方法が異なる <input type="checkbox"/> 指導方法について確信が持てないまま、手探りで指導している <input type="checkbox"/> 技能実習生の資質や能力の差に合わせた柔軟な指導ができない <input type="checkbox"/> 指導に役立つ教材がわからない <input type="checkbox"/> 指導に関わる職員がチーム意識をもって指導にあたれていない <input type="checkbox"/> 施設・事業所全体として、指導スキルを有する職員が不足している <input type="checkbox"/> 技能実習生にとってわかりやすい日本語を適切に使うスキルが不足している <input type="checkbox"/> その他（具体的に： _____） <input type="checkbox"/> 指導者に関する課題はない

Q 24 技能実習生に対する技術指導は、大きく以下の2つのステップを繰り返すと考えられます。

- Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示出しを行いながら、技能実習生に業務推進させてみる
Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る

以下の各業務について、「Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示出しを行いながら、技能実習生に業務推進させてみる」のは、習任後どれくらい経ってからでしょうか。
（それぞれについて、1つ選択）

		STEP1					2年目以降の 時期から
		習任後 1か月以内	習任後 1か月～ 3か月目から	習任後 4か月～ 6か月目から	習任後 7か月～ 9か月目から	習任後 10か月～ 12か月目から	
身体介護業務							
共通項目	体調の確認等						
身じたくの介護	髪型の介助						
	衣服着脱の介助						
移動の介護	体位変換						
	移動の介助						
食事の介護	食事の介助						
	部分浴の介助						
入浴・清潔保持の介護	入浴の介助						
	身体清拭						
	トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助						
排泄の介護	おむつ交換						
	尿器・便器を用いた介助						
安全衛生業務							
雇い入れ時の安全衛生教育							
介護職種における疾病・障害予防							
福祉用具の使用方法及び点検							
介護事故防止のための教育							
緊急時・事故発生時の対応							
関連業務							
掃除、洗濯、調理業務							
機能訓練の補助やレクリエーション業務							
記録・申し送り							
周辺業務							
お知らせなどの掲示物の管理							
車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理							
物品の補充や管理							

Q 25 技能実習生に対する技術指導は、大きく以下の2つのステップを繰り返して考えられます。

- Step1 技能実習生のそばで指導員が説明・指示なしを行いながら、技能実習生に業務推進させてみる
Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る

以下の各業務について、「Step2 ある程度1人で業務推進できるようになった技能実習生を指導員が見守る」状態になるのは
新任後どれくらい経ってからでしょうか。
(それぞれについて、1つ選択)

		新任後 1年未満	新任後 2年目の 1～3か月から	新任後 2年目の 4～6か月から	新任後 2年目の 7～9か月から	新任後 2年目の 10か月～ 12か月から	新任後 3年目以降
身体介護業務							
共通項目	体調の確認等						
身じたくの介護	整容の介助 衣服着脱の介助						
移動の介護	体位変換 移動の介助						
食事の介護	食事の介助						
入浴・清潔保持の介護	部分浴の介助 入浴の介助 身体清拭						
排泄の介護	トイレ・ポータブルトイレでの排泄介助 おむつ交換 尿器・便器を用いた介助						
安全衛生業務							
雇い入れ時の安全衛生教育							
介護職種における疾病・怪傷予防							
福祉用具の使用方法及び点検							
介護事故防止のための教育							
緊急時・事故発生時の対応							
関連業務							
掃除、洗濯、調理業務							
機能訓練の補助やレクリエーション業務 記録・申し送り							
周辺業務							
お知らせなどの掲示物の管理							
車いすや歩行器等福祉用具の点検・管理 物品の補充や管理							

Q 26 技能実習生が業務に従事するその日ごとに、指導した技術の習得について振り返りを実施していますか。
(あてはまるものをすべて選択)

- 技能実習生に振り返りの記録を書かせるようにしている
 指導員が記録を書くようにしている
 その他 ()
 その日ごとの振り返りは実施していない

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
技能実習生に対するOJTの「評価」についてお聞かせします。	
Q 27	<p>技能実習生ひとりひとりについて、介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していますか？</p> <p>※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価をお願いします。（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ</p>
Q 28	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していると回答した方にお聞かせします。</p> <p>どのくらいの頻度で評価を実施していますか。最も近いものをお答えください。</p> <p>※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価をお願いします。（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> 1日単位 <input type="radio"/> 1週間単位 <input type="radio"/> 1か月単位 <input type="radio"/> 3か月単位 <input type="radio"/> 1年単位 <input type="radio"/> その他（ ）</p>
Q 29	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況を定期的に評価していると回答した方にお聞かせします。</p> <p>評価は自己評価でしょうか、他者評価でしょうか。</p> <p>※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価をお願いします。（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> 実習生による自己評価のみ行っている <input type="radio"/> 実習生に対する他者評価のみ行っている <input type="radio"/> 実習生による自己評価と他者評価どちらも行っている <input type="radio"/> 評価を行っていない</p>
Q 30	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価（他者評価）は、誰が実施していますか？</p> <p>最も近いものをお答えください。</p> <p>※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価をお願いします。（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> 特定の技能実習指導員（1人） <input type="radio"/> 複数の技能実習指導員 <input type="radio"/> 技能実習指導員以外：具体的に（ ）</p>
Q 31	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況の評価（他者評価）は、どのような方法で評価していますか？</p> <p>（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> 現認 <input type="radio"/> 現認と他の方法の組み合わせ：「他の方法」を具体的に（ ） <input type="radio"/> 現認以外：具体的に（ ）</p>
Q 32	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況を現認により評価する際、技能実習生本人に事前に告知して行っていますか？</p> <p>（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> 事前に告知して行っている <input type="radio"/> 事前に告知せずに行っている</p>
Q 33	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況を評価する際、活用している資料やツールはありますか？</p> <p>※技能実習実施計画書以外で、という前提でお答えください。</p> <p>※ここでいう評価とは、業務中に個々の業務に対して行う評価ではなく、技能実習生の技能習得が全体としてうまく進捗しているかどうかに関する評価をお願いします。（1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> ある <input type="radio"/> ない</p>

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
Q 34	<p>前問で、「技能実習生の介護技術・知識を評価する際、活用している資料やツールがある」と回答された方にお聞きします。その内容をできるだけ詳しく教えてください。</p> <p>また、技能実習生の介護技術・知識を現場で評価する際に活用しているツールがありましたら、2つ目の自由回答欄にできるだけ詳しく教えてください。</p> <p>(名称、どういった目的で活用しているか、どのような内容が盛り込まれているか、など)</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-bottom: 10px;"></div> <p>◆技能実習生の介護技術・知識を現場で評価する際に活用しているツール (名称、どういった目的で活用しているか、どのような内容が盛り込まれているか、など)</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px;"></div>
Q 35	<p>技能実習生の介護技術・知識の習得状況を評価したのち、技能実習生本人にフィードバックしていますか？ (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> フィードバックしている <input type="radio"/> フィードバックしていない</p>
Q 36	<p>技能実習生のOJTに関わる技能実習指導員やその他日本人介護職員同士で、OJTの方法について振り返ったりより良い方法がないか話しあう機会を設けていますか？ (あてはまるものをすべて選択)</p> <p><input type="checkbox"/> 日常業務の中で話し合っている <input type="checkbox"/> 定期的に話し合いの機会を設けている <input type="checkbox"/> 不定期で話し合いの機会を設けている <input type="checkbox"/> 話し合いの機会はほとんど設けていない</p>
Q 37	<p>貴施設・事業所全体として、技能実習生に対する指導の進捗は、当初の計画と比較してどのような状況でしょうか？ (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 計画より前倒しで進んでいる <input type="radio"/> 計画通り <input type="radio"/> 計画より遅れている <input type="radio"/> 把握していない</p>
Q 38	<p>貴施設・事業所全体として、技能実習生は当初の期待どおりに技術を習得できていますか？ (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 当初の期待を上回って技術習得している <input type="radio"/> 当初の期待どおりに技術習得している <input type="radio"/> 当初の期待を下回って技術習得している <input type="radio"/> その他 ()</p>
Q 39	<p>技能実習生に対するOJTと、それ以外の外国人介護人材に対するOJTを比較したとき、「技能実習実施計画書に基づいて進める」こと以外で、進め方について何か違いはありますか？ (1つだけ選択)</p> <p><input type="radio"/> 違いがある →具体的には <input type="radio"/> 違いはない <input type="radio"/> 技能実習生以外の外国人介護人材はない</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 10px;"></div>

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 介護施設・事業所アンケート	
最後に、日本人介護職員に対するOJTについてお聞きします。	
Q-40	<p>日本人介護職員に対するOJTでキャリア階級制度を活用していますか。 （1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> はい：アセスサーによる評価を実施している</p> <p><input type="radio"/> はい：アセスサーによる評価を実施しておらず、キャリア階級の項目を活用している</p> <p><input type="radio"/> いいえ</p>
Q-41	<p>技能実習生を受け入れ、技能実習生に対してOJTを行うことが、 日本人介護職員に対するOJTのあり方を見直す機会になっていると思いますか？ （1つだけ選択）</p> <p><input type="radio"/> そう思う →具体的にどのようなことを見直しましたか？</p> <p><input type="radio"/> 思わない</p> <div style="border: 1px solid black; width: 280px; height: 60px; margin-left: 20px;"></div>

2. 監理団体アンケート票

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 監理団体対象アンケート									
はじめに、貴監理団体の法人種別等についてお聞きします。									
Q 1	<p>貴監理団体の法人種別をお答えください。 (1つだけ選択)</p> <p> <input type="radio"/> 商工会議所 <input type="radio"/> 商工会 <input type="radio"/> 中小企業団体 <input type="radio"/> 職業訓練法人 <input type="radio"/> 公益社団法人又は公益財団法人 <input type="radio"/> その他（具体的な法人形態を記入して下さい： ） </p>								
Q 2	<p>貴監理団体は、「特定技能制度」の登録支援機関への登録をしていますか。 (1つだけ選択)</p> <p> <input type="radio"/> 登録している <input type="radio"/> 登録していない </p>								
「技能実習計画」および「指導マニュアル」についてお聞きします。									
Q 3	<p>貴監理団体では、以下の介護職種における「技能実習計画」の作成指導に携わる者（技能実習計画作成指導者）の要件に該当する方は、何名在籍されていますか。 (数字を半角で入力、該当者がいない場合は0を入力)</p> <p> 介護福祉士であって5年以上の実務経験を有する者 看護師・准看護師であって5年以上の実務経験を有する者 介護施設又は事業所の施設長又は管理者として3年以上の実務経験を有する者 介護支援専門員であって5年以上の実務経験を有する者 </p> <table style="float: right; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 15px;"></td><td style="padding-left: 5px;">名</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 15px;"></td><td style="padding-left: 5px;">名</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 15px;"></td><td style="padding-left: 5px;">名</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 15px;"></td><td style="padding-left: 5px;">名</td></tr> </table>		名		名		名		名
	名								
	名								
	名								
	名								
Q 4	<p>「技能実習計画」の作成にあたっては、厚生労働省が示す「技能実習計画のモデル例」を活用していますか。 (1つだけ選択)</p> <p> <input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない </p>								
Q 5	<p>「技能実習計画」の作成にあたっては、貴監理団体の技能実習計画作成指導者と、実習実施者（受け入れ施設）の側の技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員等との連絡・調整をどのようにしていますか。 (最も近いものを1つだけ選択)</p> <p> <input type="radio"/> 主に、実際に実習実施者（受け入れ施設）に赴いて、対面で調整しながら作成している <input type="radio"/> 主に、リモート方式での対面で調整しながら作成している <input type="radio"/> 「技能実習計画（案）」を郵送又はメール添付等でやり取りし、調整しながら作成している <input type="radio"/> その他（ ） </p>								
Q 6	<p>技能実習に係る「指導マニュアル」等を作成されていますか。 ※ここでは指導マニュアルとは、定期監査、訪問指導等の実施に関する監理団体職員向けのマニュアルを指します。 (1つだけ選択)</p> <p> <input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ <input type="radio"/> わからない </p>								
Q 7	<p>「指導マニュアル」等を作成していると回答した方にお聞きします。 「指導マニュアル」に盛り込まれている内容をお答えください。</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>								

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業
 監理団体対象アンケート

入国前講習・入国後講習（講習内容）についてお聞かせします。

Q 8 「日本語」に関する下記の教育内容について、貴監理団体における入国前講習および入国後講習の時間数をお答えください。
 （介護職種を想定してお答えください）

	入国前講習での時間数 （曜日別）	入国後講習での時間数 （曜日別）
総合日本語		
聴解		
読解		
文字		
発音		
会話		
作文		
介護の日本語		

Q 9 「日本語」の入国後講習について、外部委託していますか（外部業者を活用していますか）。
 （1つだけ選択）

- 外部委託している
 外部委託していない

Q 10 「介護導入講習」に関する下記の教育内容について、貴監理団体における入国前講習および入国後講習の時間数をお答えください。

	入国前講習での時間数 （曜日別）	入国後講習での時間数 （曜日別）
介護の基本Ⅰ・Ⅱ		
コミュニケーション技術		
移動の介護		
食事の介護		
排泄の介護		
衣服の着脱の介護		
入浴・身体の清拭の介護		

Q 11 「介護導入講習」の入国後講習について、外部委託していますか（外部業者を活用していますか）。
 （1つだけ選択）

- 外部委託している
 外部委託していない

Q 12 入国後講習のカリキュラム「介護導入講習」で使用されている教材（テキスト）をお答えください。
 （あてはまるものをすべて選択）

- 自ら作成している
 市販の書籍等を用いている → 具体的な書籍等の名称（ ）
 その他（ ）

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業
 監理団体対象アンケート

実習実施者（受け入れ施設）への実習開始前の確認および指導についてお聞きします。

- Q 13 技能実習生の実習開始前に、実習実施者（受け入れ施設）に対する確認および指導にあたって、下記の項目に関する実習実施者（受け入れ施設）の理解度についてのご見解をお答え下さい。
 ※貴監理団体からみて、実習実施者が下記の項目をどれくらい理解できていると感じるか、という視点でお答えください。
 （それぞれについて、1つだけ選択）

	十分理解している	おおむね理解している	理解が不十分である	わからない
「技能実習制度」自体の理解度、他の任用資格との違いについて				
技能実習を行う体制（技能実習責任者、技能実習指導員、生活指導員）について				
技能実習にあたって使用する設備・備品等の整備の必要性について				
「介護技能実習評価試験」の仕組みについて				

- Q 14 技能実習指導員、技能実習生に対して、直接、「介護技能実習評価試験」の仕組みや過去問題（練習問題）等について、指導していますか。
 （1つだけ選択）

- はい
 いいえ
 わからない

- Q 15 「介護技能実習評価試験」の「実技試験」に関する以下の2点について、実習実施者（受け入れ施設）に説明していますか。
 （1つだけ選択）

- ① 試験評価者は、受検生（技能実習生）が利用者に対して実際に行っている介護行為を現認しながら評価すること
 ② このため事前に利用者の同意を得ることが必要であること

- ①、②ともに説明している
 ①のみ説明している
 ①、②ともに説明していない
 わからない

- Q 16 前問で「①、②をともに説明している」と回答しなかった方にお聞きします。その理由をお答えください。
 （あてはまるものをすべて選択）

- 監理団体が説明しなければならないことを知らなかった
 説明の必要性を感じなかった
 その他（具体的に：_____）

- Q 17 「介護技能実習評価試験」の「実技試験」に関する下記の①と②について、実習実施者（受け入れ施設）の理解は得られていますか。
 （1つだけ選択）

- ① 試験評価者は、受検生（技能実習生）が利用者に対して実際に行っている介護行為を現認しながら評価すること
 ② このため事前に利用者の同意を得ることが必要であること

- 十分理解を得られている
 理解を得られている
 あまり理解は得られていない
 理解は得られていない
 わからない

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業
 監理団体対象アンケート

監査の実施状況についてお聞きします。

Q 18 新型コロナウイルス感染症の対応に伴い、実習実施者（受け入れ施設）に対する監査はどのような方法で実施していますか。

※ここでの監査とは、外国人技能実習制度において定められている、実習実施者に対して
 監理団体が3か月に1回以上の頻度で行う監査のことを指します。
 ※監査の対象となる実習実施者（受け入れ施設）が複数ある場合は、
 技能実習生の人数が多い実習実施者（受け入れ施設）を1つ想定してお答えください。
 （1つだけ選択）

- 原則、実地確認している
- 実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している
- 実地確認以外の方法で実施している
- 実地確認のため、「監査報告書」による報告を行っている

Q 19 監査を「原則、実地確認している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。
 実地確認で監査をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。
 （それぞれについて、1つだけ選択）

	毎回必ず 実施している	ほぼ実施して いるが、 時々実施 しないケース がある	実施する ケースと 実施しない ケース、 半々くらい	たまに 実施するが、 実施しない ケースのほうが 多い	ほぼ実施して いない
① 技能実習の実施状況を実地にて確認する					
② 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受ける					
③ 技能実習生の4分の1以上と面談する					
④ 実習実施者の事業所の設備、帳簿書類等を閲覧する					
⑤ 技能実習生の宿泊施設等の生活環境を確認する					
⑥ 技能実習計画作成指導者に対する指導を行う					

Q 20 監査を実地確認以外で実施していると回答された方にお聞きします。具体的な方法を教えてください。
 （あてはまるものをすべて選択）

- WEB会議（リモート）
- メール
- 電話
- その他の方法（ ）

Q 21 監査を「実地確認以外の方法で実施している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞きします。
 実地確認以外の方法で監査をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。
 （それぞれについて、1つだけ選択）

	毎回必ず 実施している	ほぼ実施して いるが、 時々実施 しないケース がある	実施する ケースと 実施しない ケース、 半々くらい	たまに 実施するが、 実施しない ケースのほうが 多い	ほぼ実施して いない
① 技能実習の実施状況を確認する					
② 技能実習責任者及び技能実習指導員から報告を受ける					
③ 技能実習生の4分の1以上と面談する					
④ 実習実施者の事業所の設備、帳簿書類等を閲覧する					
⑤ 技能実習生の宿泊施設等の生活環境を確認する					
⑥ 技能実習計画作成指導者に対する指導を行う					

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 監理団体対象アンケート						
訪問指導の実施状況についてお聞かせします。						
Q 22	<p>新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、実習実施者（受け入れ施設）への訪問指導はどのような方法で対応していますか。</p> <p>※ここでいう訪問指導とは、外国人技能実習制度において定められている、第1号技能実習を行っている実習実施者に対して監理団体が1か月に1回以上の頻度で行う指導のことを指します。</p> <p>※訪問指導の対象となる実習実施者（受け入れ施設）が複数ある場合は、技能実習生の人数が多い実習実施者（受け入れ施設）を1つ想定してお答えください。（1つだけ選択）</p>					
	<input type="radio"/> 原則、実地確認している <input type="radio"/> 実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している <input type="radio"/> 実地確認以外の方法で実施している <input type="radio"/> 訪問指導の対象となる実習実施者がいない（現在、第1号技能実習の対象となる技能実習生がいない） <input type="radio"/> 実地確認によることが難しく困難であり、実施していない					
Q 23	<p>訪問指導を「原則、実地確認している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞かせします。実地確認で訪問指導をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。（それぞれについて、1つだけ選択）</p>					
		毎回必ず実施している	ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある	実施するケースと実施しないケース、半々くらい	たまに実施するが、実施しないケースのほうが多い	ほぼ実施していない
	① 技能実習の実施状況を実地に確認する					
	② 技能実習計画に基づいた技能実習が適正に行わせるよう必要な指導を行う					
	③ 技能実習生のメンタルヘルスの配慮に努めているか確認及び指導を行う					
	④ 技能実習計画作成指導者に対する指導を行う					
Q 24	<p>訪問指導を「実地確認以外で実施している」と回答された方にお聞かせします。具体的な方法を教えてください。（あてはまるものをすべて選択）</p>					
	<input type="checkbox"/> WEB会議（リモート） <input type="checkbox"/> メール <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> その他の方法（ ）					
Q 25	<p>訪問指導を「実地確認以外の方法で実施している」「実地確認とそれ以外の方法を組み合わせて実施している」と回答された方にお聞かせします。実地確認以外の方法で訪問指導をする際、下記の項目をどの程度実施していますか。（それぞれについて、1つだけ選択）</p>					
		毎回必ず実施している	ほぼ実施しているが、時々実施しないケースがある	実施するケースと実施しないケース、半々くらい	たまに実施するが、実施しないケースのほうが多い	ほぼ実施していない
	① 技能実習の実施状況を確認する					
	② 技能実習計画に基づいた技能実習が適正に行わせるよう必要な指導を行う					
	③ 技能実習生のメンタルヘルスの配慮に努めているか確認及び指導を行う					
	④ 技能実習計画作成指導者に対する指導を行う					

外国人介護人材の受入れに伴う現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業 監理団体対象アンケート	
技能実習計画の見直し状況および技能実習生のスキル向上に向けた取り組みについてお聞きします。	
Q 26	<p>実習実施者（受け入れ施設）の技能実習の進捗状況、および技能実習生の技能の習得状況を踏まえた「技能実習計画」の見直しについて、どのように行っていますか。 (1つだけ選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 定期的に進捗状況、習得状況をチェックし、都度見直している <input type="radio"/> 実習実施者又は技能実習生からの申し出に基づき見直している <input type="radio"/> 「技能実習計画」の適正な進捗に重点を置いているので、特段の事由がない限り、見直しはしていない <input type="radio"/> その他（具体的に) <input type="radio"/> わからない
Q 27	<p>技能実習生のスキル向上のために、監理団体として取り組んでいることをお答えください。 (あてはまるものをすべて選択)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 日本語のスキルアップのために、日本語学校に通わせる、日本語講師を招く、日本語のテキストを提供する等の支援を行っている <input type="checkbox"/> 介護技術（知識・技術）のさらなる向上のために、介護福祉士等の資格取得や研修受講、介護技術の教材等を提供するなどの支援を行っている <input type="checkbox"/> 貴監理団体の技能実習計画作成指導者等が、訪問やメール方式等にて直接指導している <input type="checkbox"/> 技能実習生の技能の習得状況を踏まえながら、勉強方法等について相談に対応している <input type="checkbox"/> 技能実習生の勤務（業務）や日常生活上の相談に対応している <input type="checkbox"/> その他（具体的に) <input type="checkbox"/> わからない <input type="checkbox"/> 特に何も取り組んでいない

この事業は令和4年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業の一環として行われたものです。

外国人介護人材の受入れに伴う
現場での指導（OJT）の実態に関する調査研究事業報告書

令和5年3月発行

内容照会先 一般社団法人シルバーサービス振興会

〒101-0032

東京都千代田区岩本町 2-14-2 イトーピア岩本町 ANNEX ビル5階

TEL 03-3862-8061 FAX 03-3862-8065