

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 ワールドイン グ	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 ノート等の使用	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 〔バット交換 2人介助補助〕 排泄（尿）	看護介助 〔2人介助用スリム 1人介助〕 排泄対応 検査	入浴介助 〔履介助/フト助〕	入浴介助 〔フト用委員〕	入浴介助 〔排泄〕	早退～退社までの 業務全般 検査（血） 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ので、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らうと思う。

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れ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、講習内容や質は一様ではない。 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（利用者の状態が一様ではない中で、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。