

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 (日本語能力試験 独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本語能力試験協会が実施) |
| | 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 |
| | 適切な実習体制の確保 | <ul style="list-style-type: none"> 受入れ人数枠:受入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う実務職員(実務介護職員)の総数に応じて設定(実務介護職員の総数が上限) 技能実習指導員の要件: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等。 入国時の講習:専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ 夜勤業務等:利用者の安全の確保等のために必要な修業を講じる ※具体的には、技能実習計画の届出に際し、技能実習生以外の介護職員を同時(遠隔)派遣することが求められるが、業界が「介護」において技能実習生以外の介護職員と技能実習生の就労を定める規定。また、夜勤業務を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務も業界が「介護」に規定。 |
| 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 | |
| 技能実習評価試験 | 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 2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 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高度で実施できるレベル |

*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。

| 講習内容 | | ①日本語 | | ②介護導入講習 | |
|--------------|-------|--------|----------|-------------|-----|
| 科目※ | 時間数 | 教育内容 | 時間数() | 教育内容 | 時間数 |
| 日本語【詳細は①】 | 240 | 総合日本語 | 100 (90) | 介護の基本Ⅰ・Ⅱ | 6 |
| 介護導入講習【詳細は②】 | 42 | 聴解 | 20 (18) | コミュニケーション技術 | 6 |
| 法的保護等に必要情報 | 8=1 | 読解 | 13 (11) | 移動の介護 | 6 |
| 生活一般 | - | 文字 | 27 (24) | 食事の介護 | 6 |
| 総時間数 | 320=1 | 発音 | 7 (6) | 排泄の介護 | 6 |
| | | 会話 | 27 (24) | 衣服の着脱の介護 | 6 |
| | | 作文 | 6 (5) | 入浴・身体の清潔の介護 | 6 |
| | | 介護の日本語 | 40 (36) | 合計 | 42 |
| | | 合計 | 240 | | |

○ 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。)

(※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。)

(※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。

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のないものの、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。