

介護職種における技能実習指導員から技能実習生への
適切な技能移転のあり方に関する調査研究事業

一般社団法人シルバーサービス振興会（報告書A4版 168頁）

事業目的

平成29年11月1日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行されるとともに、同法施行規則第6条において、技能実習制度の対象職種及び作業として「介護」が追加されたところである。

既に技能実習生（以下、実習生）の受入れが開始されており、全国の介護事業所・施設において技能実習指導員による技能移転のための指導が行われている。技能実習制度は日本の介護技能を移転することから、実習生が全国どこの事業所・施設においても技能移転が適切に図られる必要があり、実際に技能等の指導を行う「技能実習指導員（以下、指導員）」の役割は極めて大きい。

移転すべき技能の範囲は国で定められており、それに沿って実習生ごとに「技能実習計画」を定めることとなるが、実習生の母国の介護の概念や文化は異なることから、その理解なしに技能を移転することには難しさがある。そのため、指導員は個々に定められる技能実習計画に基づきどのように指導していくのか、さらに、指導員自身を含め組織としての指導体制をどのように構築していくかについて、受入れ前に十分に検討し、受入れ後も技能が移転されているか検証していく必要がある。

しかし、介護技能実習はまだ開始されたばかりであり、実習実施者の中にはこれまで外国人介護職員を受け入れた経験が無い事業所・施設も多い。指導員の多くが、制度の理解、介護の知識・技術は有しているものの、「技能実習生に対してどのように指導したらよいのか」「技能の移転が十分に図られているのか」といった、不安の声も多く聞かれる。

本調査研究事業では、すでに実習生を受け入れて指導を行っている指導員を対象に、文化の違い等から指導にあたって困ったこと、技能実習計画に沿って指導していく中で想定通りに進まなかったこと等、技能実習指導における取組の実態についてアンケート調査とヒアリング調査を行った。また、指導員は日頃の業務に従事しながら実習生への指導にあたるが多いため、指導員の業務管理も適切に行われる必要がある。組織としての指導体制、指導員間及び他職員との連携等環境面についてもあわせて確認し、適切な指導体制についても検討を行った。

以上の内容を踏まえ、全国どこの事業所・施設においても指導員による適切な技能移転が図られるように、指導に関するガイドラインを作成することとした。

事業概要

(1) 検討体制の構築

本事業では、介護職種における指導員から実習生への適切な技能移転のあり方に関するガイドライン作成のため、調査設計、調査票の作成、調査の実施・分析等を検討する「検討委員会」を設置

した。また、ガイドラインの具体的内容に関しては、実際に実習生を受け入れ、指導を行っている実習実施者の知見を反映するため、「ガイドライン作成ワーキンググループ」を設置した。

【検討委員会】(◎委員長)

| | |
|--------|---|
| ◎原口 恭彦 | 東京経済大学 経営学部 教授 |
| 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 人財開発部 部長 |
| 白井 孝子 | 東京福祉専門学校 副学校長 |
| 二渡 努 | 東北福祉大学 総合福祉学部 社会福祉学科 講師 |
| 松下 能万 | 公益社団法人日本介護福祉士会 事務局次長 |

【ガイドライン作成ワーキンググループ】(◎座長)

| | |
|--------|---|
| ◎古川 和稔 | 東洋大学 ライフデザイン学部 生活支援学科 教授 |
| 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 人財開発部 部長 |
| 柏瀬 美奈子 | ヒューマンライフケア株式会社 戦略本部 人材開発担当責任者 |
| 友次 勝彦 | 社会福祉法人空心福祉会 法人本部 統括アドバイザー |
| 平田 洋介 | 株式会社Q・O・L 取締役・総括施設長 |

【調査研究協力】

| | |
|-------|--|
| 足立 圭司 | 株式会社NTTデータ経営研究所 情報未来イノベーション本部 先端技術戦略ユニット マネージャー |
| 池永 藍 | 同上 コンサルタント |
| 高木 俊介 | 同上 コンサルタント |

(2) 技能実習指導員及び技能実習責任者へのアンケート調査

本調査研究事業では、介護職種における実習生への技能移転における取組や指導の実態について把握し、「指導員」が実際に指導を行う上で参考となるガイドライン作成のための情報収集を目的として、アンケート調査を実施した。調査対象は、介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある全国の実習実施者に在籍する技能実習責任者（以下、責任者）及び指導員とした。

調査対象者：介護技能実習評価試験の受検申請を行ったことがある実習実施者に在籍する責任者及び指導員

調査客体数：696事業所（実習実施者）の責任者及び指導員

調査方法：調査票を用いた郵送法（郵送配布・回収）

調査期間：令和元年11月23日～12月13日

回収状況：・責任者に対する調査 回収数 310票（回収率：44.5%）

・指導員に対する調査 回収数 303票

※指導員に対する調査は、事業所ごとに回答数が異なり、母数が把握できないため回収率は算出していない。

調査内容：・責任者に対する調査

事業所の基本情報、回答者の基本情報、実習生の指導に関する実感、指導体制の整備状況、実習生の受入れ意向 等

・指導員に対する調査

回答者の基本情報、実習生の指導に関する実感、技能実習指導の取組や状況、実習生の受入れによる変化 等

(3) 技能実習生を受け入れている実習実施者へのヒアリング調査

「指導員」が実際に指導を行う上で参考となるガイドライン作成のための情報収集として、アンケート調査にて得られた情報を補い、技能実習指導における取組の実態を詳細に把握することを目的に、ヒアリング調査を実施した。

介護技能実習においては、実習生を受け入れることのできる実習実施者の範囲が広い。約9割は「老人福祉法・介護保険法関係」の事業所・施設であるが、「病院・診療所」や「障害者総合支援法関係」の事業所・施設も対象となる。サービス種別によって指導方法や内容に差があるのか確認するため、障害者施設、病院（療養病床、精神科病床）にもヒアリング調査を実施した。

調査対象地区：全国

調査対象者：すでに実習生を受け入れている実習実施者における責任者及び指導員、その他技能実習における関係者

調査対象事業所：8法人

調査内容：アンケート調査項目を補完するため、実習生の受入れ前から現在に至るまで、責任者や指導員が実際に取り組んできた具体的内容、実習生の指導に苦労した点、指導や受入れ等における課題や不安点、それによる効果について確認。

| No | 分類 | 法人名 | 事業所種別 |
|----|---------------|----------------|--------------------|
| 1 | 老人福祉法・介護保険法関係 | 社会福祉法人小田原福祉会 | 特別養護老人ホーム、短期入所生活介護 |
| 2 | 老人福祉法・介護保険法関係 | 社会福祉法人空心福祉会 | 特別養護老人ホーム（3か所） |
| 3 | 老人福祉法・介護保険法関係 | ヒューマンライフケア株式会社 | 介護付有料老人ホーム |
| 4 | 老人福祉法・介護保険法関係 | 株式会社Q・O・L | 短期入所生活介護、通所介護 |
| 5 | 老人福祉法・介護保険法関係 | 社会福祉法人のぞみ福祉会 | 軽費老人ホーム |
| 6 | 障害者総合支援法関係 | 社会福祉法人泰斗福祉会 | 障害者支援施設 |
| 7 | 病院又は診療所 | 医療法人社団光生会 | 病院（精神病床） |
| 8 | 病院又は診療所 | 医療法人正清会 | 病院（療養病床、地域包括ケア病床） |

(4) 指導ガイドラインの作成

アンケート調査とヒアリング調査結果から、すでに実習生を受け入れ、指導をしている指導員が実際に取り組んだ内容、またその効果を整理した。そのうえで、実習生の受入れから第1号技能実習修了までの指導上の留意事項や指導上のポイントを時系列に整理、ガイドラインとして示すこととした。

また、指導員の留意事項は介護固有要件が前提となることから、固有要件の基礎知識も盛り込み、さらにヒアリング調査にて得られた取組例も掲載することとした。

【ガイドラインの構成】

第1章：実習実施者における介護固有要件

第2章：技能実習生への技能移転の要点

第3章：取組事例

参考資料

(1) アンケート調査の実施過程

本調査研究では、指導員が適切に技能を移転できるよう、指導ガイドラインを作成することを目的としている。最初の介護職種の実習生が入国してから約1年半が経過しているが、実際に事業所・施設が行ってきた指導や取組の多くはまだ一部しか表面に出てきていない。そのため、まずは指導員の指導の実態を把握する必要があり、アンケート調査を行うこととした。

当初は、指導員のみアンケート調査を行う予定であったが、技能実習は責任者が指導の管理監督を行っている。技能実習指導においては、指導員だけでなく組織全体として取り組む必要があり、また指導員の適正の確認、指導員の支援体制も実習に大きく影響を及ぼすことから、アンケート調査の対象者を責任者と指導員の両名とした。

責任者に対しては、「組織としての仕組み、指導體制や業務管理等に環境面」について確認し、指導員に対しては、「実際の指導の進め方、実習生の介護及び利用者理解のために行っている具体的な指導方法など指導面」を確認することとした。

責任者と指導員では役割が異なることから設問の構成も異なるものの、どちらも技能実習の役割としては初めての経験であり、試行錯誤の中、技能実習に取り組んでいることがうかがえる。検討委員会からは、実際に取り組んでいる内容が順調に進んでいるのか、実習の状況と実感を把握することについて意見があったため、双方の調査票に「実習生の指導に関する取組の順調度合」と「それぞれの役割に対する不安感」という自己評価に関する設問を設けた。

特に、指導員をフォローする体制（相談体制、人員体制）については、「不安はない」と回答する者と「不安がある」と回答する者では、その取組内容に差が出るのか確認することとした。また、指導員は、実習生とコミュニケーションをとり、実習生の理解度を確認しながら技能を移転していくこととなるが、そのための取組についても「不安はない」と回答する者は「不安がある」と回答する者に比べ、取組内容が多いことを想定し、クロス集計を行うこととした。

(2) ヒアリング調査の実施過程

アンケート調査と同時進行で、ワーキンググループ委員の所属法人に対してヒアリング調査を実施した。実習実施者ごとに実習生の受入れ時期や人数が異なることから、指導體制、実習生の生活面のフォロー、利用者・家族への説明方法等、実習実施者によって様々な取組をしていることが想定されたため、受入れ前から現在までに実際に取り組んだことを確認することとした。また、アンケート項目を補完する形で具体的内容についても確認を行った。

介護技能実習においては、実習生を受け入れることのできる実習実施者の範囲が広く、約9割は「老人福祉法・介護保険法関係」の事業所・施設であるが、「病院・診療所」や「障害者総合支援法関係」の事業所・施設も対象となる。サービス種別によって指導方法や内容に差があるのかを確認するため、障害者施設、病院（療養病床、精神科病床）にもヒアリング調査を実施した。

(3) ガイドライン検討の経緯

ガイドラインを作成するにあたり、検討委員会にてガイドラインの内容を整理した。

① 想定する対象

実習生の受入れを検討している、又は、現在受入れを決め準備を進めている実習実施者の指導員

② 掲載内容

技能実習は最長5年であるが、現状第2号技能実習生は少なく、第2号、第3号における指導の実態は明らかとなっていない。また、実習生は技能の修得を目的としていることから、指導員の指示のもと業務に従事している。第1号技能実習の修了時には「(指導員の)指示の下であれば、決められた手順等に従い、基本的な介護を実践できるレベル」が求められることから、指導員の関与がもっとも大きい1年目の技能実習指導に着目することとした。

実習実施者には技能実習に関連する職種が複数おり、今回は「指導員」向けのガイドラインであることから、他の職種が主に行う内容については、指導員も理解する必要性について触れる程度とすることとした。

- ・日本語の伝え方 → (役割) 日本語学習指導者
- ・実習生の生活のサポート → (役割) 生活指導員
- ・介護の技術向上等 → (役割) 指導員

※指導員の内容ではあるものの、実習生に移転する技能そのものは国で示されており、技術面は介護福祉士等により担保されていることからガイドラインの対象とはしない。

③ 掲載内容の工夫

<仕組み・体制に関する内容について>

事業所・施設の規模を問わず、全国どこにおいても指導員による適切な技能移転が図られることを目的にしていることから、仕組みや体制づくりが重要ではあるものの、それに特化する内容や、こうすべきであるという強制や命令といった表現にならないよう配慮することとした。

<認知症ケア・ターミナルケアに関する記載について>

介護の技術面には触れないものの、実習生の多くは高齢者施設に配属されており、利用者の中には認知症状のある者、終末期のケアを受けている者も多い。実習生の母国ではまだ一般的ではないこれらの利用者に対するケアに関して、掲載の可否について検討委員会で議論となったが、介護職種においては高齢者施設以外のサービス種別でも実習が行われる関係から、認知症や障害等の「利用者特性に応じた対応」は第3号技能実習にて修得する内容として整理している。また、ターミナルケアについては、「審査基準(介護職種において行う業務の範囲を明確にした技能実習計画の審査基準)」においても特筆されていないことから、個別のケアに着目した指導方法には触れず、あくまでも利用者の状態像の把握という視点にて触れることとした。

<課題に対する表現方法について>

アンケートの自由記述やヒアリングから得られた課題・失敗事例については、指導員の能力や実習生の文化等の否定と誤解されないために、「～の点に配慮するとよいです」「～が望まれます」等書き方を工夫することで、留意事項を示すこととした。

(4) ガイドラインへの掲載方法(時系列整理)

ガイドラインへの掲載方法については、実習生の受入れから第1号技能実習修了までの道筋が理解しやすいよう、まずは取組を時系列に整理することとした。その中で、アンケート調査、ヒアリング調査より得られた情報を「技能実習指導の留意事項」、「取組事例を踏まえ、適切な技能移転のために盛り込むべき事項」、「実際の取組事項」、「その取組を行ったことによる効果」で分類し、時系列の段階や留意事項・指導上のポイントを整理した。留意事項や指導上のポイントの整理については、特にその段階(時期)に取り組んだほうがよいと思われること、実際に多くの方々が取り組んでいることを参考とし分類することとした。

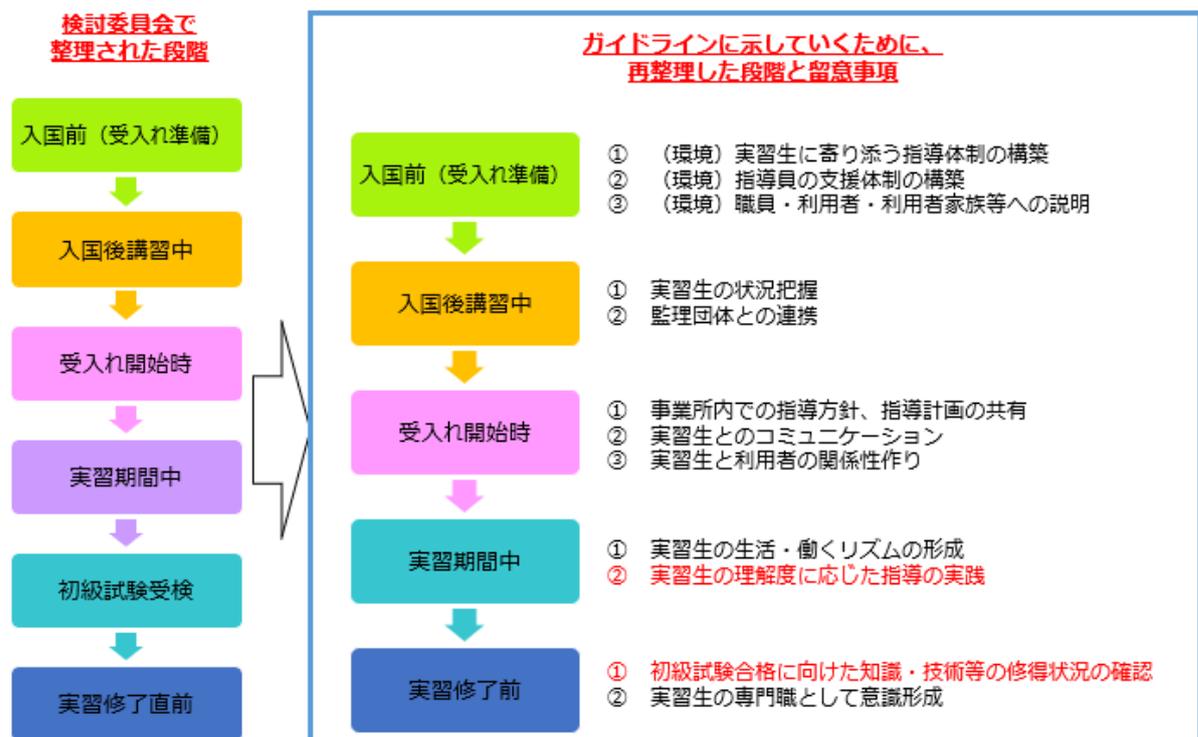
時系列の段階整理について、実習実施者にとって実際の実習指導は配属後からとなるが、実習生

を受け入れるためには、配属前から指導体制等の環境面を整える必要があり、「入国前（受入れ準備）」も含めて時系列の段階を整理することとした。当初、検討委員会においては6段階にて整理することとしたが、ワーキンググループでガイドラインを作成する中で、見直しを行った。

見直しの大きな内容は、「初級試験受検」という期間についてである。試験に関してはアンケート結果からも不安がうかがえるものの、試験は日頃の業務で修得した知識やスキルの成果を確認するものであり、日頃行っていないことを試験として問うものでもない。初級試験に合格することは、指導を進める中の1つの到達目標にすぎないこと、目標設定やフィードバックを行う指導のあり方がより内容として重要であるという意見などが交わされ、その結果、「初級試験受検」の時期は「実習修了直前」の内容に包含し、5段階として整理することとした。

さらに、「実習修了直前」という期間についても、第2号技能実習への移行手続きは試験合格後すぐにされることから、必ずしも「直前」ではない実態も踏まえ、「実習修了前」という表現に変更した。

ワーキンググループでの整理は検討委員会においても承認され、本ガイドラインは5段階で整理することとなった。



事業結果

(1) アンケート調査及びヒアリング調査の結果

<役割に対する不安の度合いによる取組内容の違い>

アンケート結果では、責任者、指導員それぞれに「指導に関する取組の順調度合い」と「役割に対する不安」を確認した。順調度合いについては、責任者、指導員ともに「順調である」「概ね順調である」と回答した者はあわせると9割以上であった。一方、不安については、責任者に関しては「全く不安はない」「ほとんど不安はない」と回答した者はあわせて約6割であったが、指導員に関しては3割強と差がでる結果となった。特に、指導員に関しては、取組は順調ではあるものの不安が大きいということがうかがえる。分析では「全く不安はない」「ほとんど不安はない」を「不安はないグループ」に、「少し不安がある」「大いに不安がある」を「不安があるグループ」に分類し、それぞれの取組内容の違いを確認することとした。

その結果、全体的に「不安はないグループ」は「不安があるグループ」に比べ、取り組んでいる内容が多いことがわかった。特に差がでた項目は以下のとおりである。

- ・日本語学習指導者の配置人数（責任者票）
 - 「不安はないグループ」が「不安があるグループ」に比べ、日本語学習指導者を配置する割合が約1割高く、配置数も多い傾向にあった。
- ・実習生受入れにあたって行った事前準備（責任者票）
 - 「不安はないグループ」が「不安があるグループ」に比べ、「指導員のフォロー体制の準備」「実習生のサポート体制」の実施率が約1割高かった。
- ・受入れにあたって見直したこと（責任者票）
 - 「用具・器具等の保管場所や使用方法の統一」「記録の様式・書式等の統一」「技術マニュアル等の整備」「ICT化の推進」において、「不安はないグループ」は「不安があるグループ」に比べ実施率が約2～4割高かった。
- ・技能実習の計画の進め方（指導員票）
 - 「不安はないグループ」は「不安があるグループ」に比べ、「達成目標を定め、実習生のモチベーション向上等に努めている」「実習生に自己評価をしてもらい、指導員との評価の違いを確認し説明している」にて、実施率が約1～2割程度高かった。

<サービス種別による取組内容の違い>

実習実施者の多くは「老人福祉法・介護保険法関連」であるが、アンケート結果においても9割を占め、残りは「病院又は診療所（6.1%）」と「障害者総合支援法関係（2.7%）」であった。アンケート及びヒアリング結果からも、サービス種別による取組や指導方法に大きな違いはなく、本ガイドラインではサービス種別に因らず、介護職種の指導員に向けた標準的なガイドラインとした。

サービス種別による違いはないものの、ヒアリング調査からその取組事例は様々であった。例えば、指導員の選定の基準に関して、指導員以外の職員にお手本を示すという意味で、管理職を率先して選定している実習実施者もあれば、実際に日本人職員の指導を行うユニットリーダー等主任クラスを選定している実習実施者もあった。選定方法は異なるものの、その目的は共通していることから、ガイドラインには選定の考え方を示すこととした。

(2) 留意事項の時系列整理

アンケート調査及びヒアリング調査を踏まえ、「技能実習指導の留意事項」は以下のように整理を行った。留意事項ごとに指導員がわかりやすいよう文章にてポイントを記載しているが、今回のアンケート結果についても参考として掲載することとした。

「第2章：技能実習生への技能移転の要点」（ガイドライン本文）の構成

| 時期 | 技能実習指導の留意事項 | |
|-------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 入国前 (受入れ準備) | (1) 実習生に寄り添う指導体制の構築 | ①指導員の配置の考え方 |
| | | ②指導員以外の指導に関わる職員の配置・連携の考え方 |
| | | ③指導員の選定の考え方 |
| | (2) 指導員の支援体制の構築 | ①指導員の育成の考え方 |
| | | ②指導員のモチベーション維持方法（メンタルケア含む） |
| | | ③指導の根拠の標準化 |
| | (3) 職員・利用者・利用者家族などへの説明 | ①職員への周知と理解 |
| | | ②利用者・利用者家族への周知と理解 |
| | | ③実習生が地域の生活者と受け入れるための視点 |
| 入国後講習中 | (1) 実習生の状況把握 | ①実習生の人物理解 |
| | | ②実習生の介護の知識・技術の理解 |
| | | ③実習生の日本語能力の理解 |
| | (2) 監理団体との連携 | ①入国後講習の内容把握 |
| | | ②監理団体担当者との連携 |
| | | |
| 受入れ開始時 (1～2週間) | (1) 指導方針・指導計画の共有 | ①関係職員への説明と共有 |
| | | ②実習生への説明と共有 |
| | (2) 指導員と実習生の関係性づくり | ①個別の関わりの工夫 |
| | | ②実習生や関係職員も含めたグループでの関わりの工夫 |
| | (3) 実習生と利用者の関係性づくり | ①業務上の工夫 |
| | | ②コミュニケーション時の配慮 |
| 実習期間中 | (1) 実習生の生活・働きリズムの形成 | ①実習生同士の関係性の把握 |
| | | ②実習生のモチベーション維持方法（メンタルケアも含む） |
| | | ③監理団体との情報共有・役割分担 |
| | (2) 実習生の理解度に応じた指導の実践 | ①指導員の適切な指示の考え方 |
| | | ②報告・連絡・相談の徹底 |
| | | ③評価とフィードバックの反復 |
| | | ④日本語能力の確認 |
| | | |
| 実習終了前 | (1) 初級試験合格に向けた技術・知識等の修得状況の確認 | ①実習生の知識・技術の再確認 |
| | | ②実習生の自信を持たせる工夫 |
| | (2) 実習生の専門職としての意識形成 | ①第1号技能実習の振り返り |
| | | ②第2号技能実習の目標設定 |

(3) 「技能実習指導員」、「技能実習責任者」の取組及び支援策について

今回実施したアンケート調査においては、責任者及び指導員に対し、実習生の指導に関する取組の「不安」について質問した。その結果、責任者で「不安はない」と回答した者は約6割、指導員は3割強と、特に指導員については半数以上が「不安がある」ということが明らかになった。検討委員会では、アンケート調査やヒアリング調査の結果を踏まえ、責任者（実習実施者）及び指導員に対して、以下のような取組及び支援策が求められることが提言された。

① 技能実習指導員に対して

<技能実習指導員としての資質の確保と向上>

指導員の選定基準については、実習実施者により様々であり、アンケート調査結果では、指導員の多くは介護福祉士としての経験年数が10年以上と経験豊富な者が選出されている。また、指導

員が技能実習を行うにあたり受講することが望ましいとされている「技能実習指導員講習」については、受講率が約6割にとどまっていることも明らかとなった。

指導員の6割以上が役割に対して不安があると回答しており、不安の要因として「実習生の技能の修得や試験の合格に対して不安を感じる」とある。このため、実習生の指導にあたる指導員の専門的かつ標準的な技能の修得を推進するため、個々の指導員のスキルの向上に向けた取組が期待される。これを支援する方策として、その受講が推奨されている「技能実習指導員講習」をはじめ、介護プロフェッショナル・キャリア段位制度のアセッサー講習等のように、全国的に標準化された介護技術に基づく外部講習を受講する等、指導員の資質の確保と向上へ向けた支援の取組が求められる。

<技能実習計画の立案への積極的な関与>

指導員をはじめとした関係者の指導力の向上にあたっては、「技能実習計画」の立案段階から積極的に関与していくことが求められる。特に、指導員は、個々の実習生の特性を十分に踏まえ、各段階においてより詳細な計画を立案するとともに、その進捗とともに実習生の修得状況を把握しながら、関係者間で十分に状況を共有化しておくことが求められる。

<指導のための教材の標準化と活用>

実習実施者や指導員によって指導内容に差があってはならないため、具体的な指導の根拠となるテキスト等の教材が活用されることは重要であるが、アンケート調査結果では、「決まった教材を活用していない」と回答した指導員が約4割いた。特に、「介護技能実習評価試験」に向けた教材の在り方としては、全国的に標準化された技能に基づき作成されていることが求められる。

<目標設定や進捗状況に関する十分な説明と PDCA サイクルの活用>

ヒアリング調査結果では、指導員は、技能実習の進捗に合わせて実習生の技能の修得状況を把握し、監理団体を含めた関係者間で共有することの重要性が指摘されている。しかしながら、アンケート調査の結果では、実習生に対して技能実習計画と目標レベルについての説明の実施や、実習生が主体的に実習に取り組むことができるよう実習生自身の目標を設定する支援を行っている指導員は約3割にとどまっていた。こうしたことから、実習生に対して、目標設定への十分な説明できていないことや進捗状況の評価や説明ができておらず、PDCA サイクルが機能していないことが想定される。

このため、指導員は、「技能実習計画」に基づき、実習生への目標設定の説明と、技能実習の進捗ごとの評価結果等についても十分に説明を行い、技能の修得状況について共通の認識を持ち、今後の具体的な指導方針や方法について説明を行うことが求められる。これらの結果を「技能実習計画」にフィードバックすることなどにより適切な PDCA サイクルが機能するようになり、これらは監理団体を含めた実習実施者の関係者間で共有することが求められる。

<実習生の理解度の確認>

アンケート調査結果では、技能実習において、伝えた内容に対する実習生の理解度に疑問をもったことがあるかについて、「よくある」「時々ある」と回答した者をあわせると約9割だった。ヒアリング調査においても、同様の意見が挙がっており、指導員は、実習生に対して、業務の中でわからないことは遠慮せずに聞くことができるよう促すこと、複数回にわたって確認を行うこと等、

それぞれに工夫しながら確認していることも分かった。指導内容の理解度の確認は不可欠であることから、実習生と相談しながら様々に工夫する必要が求められる。

② 技能実習責任者（実習実施者）に対して

<指導員のサポート体制の確保>

責任者や指導員が不安を感じる主な要因としては、初めて外国人を受け入れること、現在の業務に技能実習が加わることで業務の負担が増大すること、実習生の技能の修得や試験の合格に対して不安を感じる事等があることが分かった。また、指導員は、こうした不安の解消のために求める支援策として、指導員用マニュアル等標準的な指針となるものの整備や、指導に関わるスタッフの増員、指導員向けの相談指導体制の整備といった具体的なサポートを求めていることも明らかになった。

このため、介護固有要件に加えて、実習実施者における指導員等の指導体制が十分に確立されることが求められる。責任者は、技能実習が行われる介護現場では指導員の勤務が交代勤務であること等を考慮して、こうした勤務シフト等に対応して指導員数を確保する等の適正な指導体制を敷くこと、また、個々の指導員が孤立しないよう指導の内容や課題を共有するとともに、指導員や他の職員とも協同して対応できるような仕組みを設けることも求められる。さらに、指導員の不安や負担感を軽減する上でも、責任者が常に指導員に寄り添いながら組織全体で技能実習に取り組むことが求められる。

指導員の指導方法について標準的な指針を示すことは、検討委員会においても全国的に標準化されたものを示すことが重要であるとされ、本ガイドラインの作成も有効な支援策となることが示された。

<技能実習生を受け入れる土壌の醸成>

ヒアリング調査の結果では、技能実習を進める上で重要となったポイントとして、あらかじめ組織内で職員等に対して十分な説明を行い、事業所・施設全体で実習生を受け入れ、指導育成していくといった土壌（意識・雰囲気）を醸成していくことが重要であるとの回答が多く寄せられた。技能実習制度に取り組むことについては、経営層や責任者が中心となって意思決定されることが多いものの、具体的に実習生の受入れを行うにあたっては、職員への説明はもとより、利用者・家族の不安が生じないように説明を行う配慮や、実習生が地域で生活するための支援について、責任者を中心とした実習実施者は関係者への早期の説明や疑問を解消する場を提供することが求められる。

<監理団体との連携の強化>

ヒアリング調査の結果では、技能実習を進めるにあたって監理団体との連携強化が重要であることが指摘された。責任者自らが、監理団体を通じて実習生に関する情報を収集するとともに、その母国の文化や宗教、介護の基礎的な知識や技術、日本語能力等、多方面にわたり実習生の情報を得て、実習実施者の関係者に周知することで、実習生の理解、その受入れにあたっての準備が進めやすくなることが分かった。また、受入れ後の技能実習の各場面においても、実習生の様々な不安の解消は、技能実習を適正かつ円滑に進める上での課題の解決にもつながっていくことから、監理団体との連携を密にすることが求められる。

(4) 技能実習（介護職種）が介護現場にもたらす影響と期待

本調査研究事業では、介護職種における技能実習の状況について把握することができたが、その他にも、技能実習に取り組んだ結果、介護現場で様々な改善がもたらされる可能性があることが調査の結果等から確認できた。

例えば、多くの実習実施者が、職員に対して技能実習制度の意義や目的について説明した際の職員の反応として、「法人の理念や教育方針等について改めて確認し共感することができた」と回答しており、技能実習に取り組むことが職員の法人への再評価やモチベーションの向上につながったと感じていることが分かった。さらに、実習生を受け入れたことで、職場の雰囲気や利用者の満足度に良い影響をもたらしていることも確認されている。

また、実習生を受け入れるための具体的な準備段階において、「これまでの介護手順を検証し業務の改善を行うこと」、「指導の根拠となる教材の作成にあたって指導方法や用語・様式等を標準化すること」、「介護行為を評価するための基準を設けること」等に取り組むことにより、事業所・施設全体の質の向上につながっていることが報告されている。さらには、こうした技能実習への取組が、職員教育・研修体制の再構築、指導者の育成を見直すきっかけにもつながり、法人全体のケアの質の向上にも繋がることが分かった。

人間関係のつながりやコミュニケーションを重視する介護現場だからこそ、指導員や責任者による介護現場での様々な取組をはじめ、実習生の実習に向き合う姿勢や利用者の理解等により、技能実習は好意的に受け入れられ、職種追加当初の様々な懸念は払拭されているものと考えられる。

技能実習に取り組むことが介護現場に良い相乗効果をもたらし、介護サービス全体の質の向上につながっていることは、これまで我が国が培ってきた介護の技能が、技能実習制度への介護職種の技能移転にも十分適用されていることの証であるといえる。

アンケート調査やヒアリング調査を通じて、技能実習制度に介護職種が追加されて間がない現状にあって、指導員や責任者がそれぞれの現場で抱える課題に真摯に取り組み、技能実習指導の現状を明らかにすることができた。技能実習に取り組む意義や現場にもたらされる影響や期待は大きいことから、今後とも指導員や責任者の取組に対する支援策が極めて重要となる。

本調査研究事業で取りまとめた『外国人技能実習制度における「技能実習指導員」指導ガイドライン（介護職種）』は当会ホームページにも掲載していく。全国の技能実習の現場で活用され、技能実習の適正な実施のための標準的な指針として機能することを期待するものである。

事業実施機関

一般社団法人シルバーサービス振興会

〒105-0003

東京都港区西新橋3丁目25番33号 フロンティア御成門ビル6階

TEL：03-5402-4880