

令和3年度

「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト（分野横断型リカレント教育プログラムの開発）」

生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発事業

# 事業報告書

---

令和4年2月

学校法人 青池学園  
若狭医療福祉専門学校

本報告書は、文部科学省の教育政策推進事業委託費による委託事業として、学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校で実施した令和3年度「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」の成果をとりまとめたものです。





# 目次

第1部 事業の概要	
1 事業の概要	1
1.1 プログラム検討委員会の「設置」	1
1.2 実証授業の「開催」	1
1.3 検証評価委員会の「評価」	1
1.4 プログラムの「改善」	2
2 各機関の役割・協力事項について	2
2.1 教育機関の役割	2
2.2 地域行政機関の役割	2
2.3 産業界の役割	2
3 事業の趣旨・目的	
3.1 事業の趣旨・目的	3
3.2 学習ターゲット・目指すべき人材像	3
3.3 当該教育カリキュラム・プログラム開発が必要な背景について	
3.3.1 介護人材不足と介護ニーズの高まり	3
3.3.2 外国人介護人材を活用する上での課題	4
3.3.3 介護業界のICT活用状況と課題	5
3.4 当該教育カリキュラム・プログラムの必要性	5
3.5 カリキュラム・プログラム開発の方向性	6
4 開発する教育カリキュラム・プログラムの概要	
4.1 名称	7
4.2 内容	7
4.2.1 外国人介護人材の職場定着・成長支援	7
4.2.2 生産性向上につながるICT活用力向上	7
4.2.3 外国人介護人材への日本語指導力	7
5 事業の取り組み	
5.1 令和2年度の取り組み	8
5.2 令和3年度の取り組み	8
5.3 令和2年度のスケジュール	9
5.4 令和3年度のスケジュール	9
6 事業を実施する上で設置する会議	
6.1 プログラム検討委員会	10
6.2 プログラム検討委員会の構成員	11
6.3 検証評価委員会	12
6.4 検証評価委員会の構成員	12
7 事業を実施する上で必要な調査	
7.1 アンケート調査	13
7.2 ヒアリング調査	14
8 開発に関して実施する実証講座の概要	
8.1 実証講座の概要	15
9 事業実施に伴うアウトプット（成果物）	15
10 本事業終了後の成果の活用方法・手法	16

## 第2部 令和2年度の事業活動

1 介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用実態調査の検討	18
1.1 目的と概要	
1.1.1 目的	18
1.1.2 検討体制	18
1.1.3 令和2年度のスケジュール	19
1.2 分析枠組みの検討	
1.2.1 プログラム検討委員会実施	19
1.2.2 調査対象	20
1.2.3 調査範囲	20
1.2.4 調査方法	21
1.2.5 調査標本抽出	21
1.2.6 調査件数	21
1.2.7 目標有効回答率	21
1.2.8 調査項目の仕様	22
1.2.9 調査期間	22
1.2.10 調査項目の検討	22
1.2.11 アンケート質問検討	23
2 実態等に関するアンケート調査の実施結果	
2.1 目的	26
2.2 調査概要	26
2.2.1 調査方法	26
2.2.2 調査対象	26
2.2.3 調査実施期間	26
2.2.4 アンケート配布・回収結果	27
2.2.5 調査項目	27
2.3 調査結果	
2.3.1 回答事業所回収率と所在地	28
2.3.2 回答事業所種別	29
2.3.3 定員数	30
2.3.4 雇用形態	31
2.3.5 外国人介護職員数	32
2.3.6 介護職員充足状況	33
2.3.7 外国人職員に対する支援	34
2.3.8 外国人職員に対する評価	35
2.3.9 外国人職員に対する評価（記述）	36
2.3.10 介護業務に必要な日本語能力	37
2.3.11 外国人雇用事業所の受入予定	38
2.3.12 外国人非雇用事業所の不安・抵抗感	38
2.3.13 抵抗感と受入事業所評価ギャップ分析	39
2.3.14 外国人非雇用事業所の受入れ見通し	40
2.3.15 外国人職員非雇用理由（記述）	41
2.3.16 導入済みのICTと導入意向	44
2.3.17 ICT導入効果	45

3	実態等に関するヒアリング調査の実施結果	
3.1	目的	46
3.2	調査概要	46
	3.2.1 調査方法	46
	3.2.2 調査実施期間	46
	3.2.3 調査項目	46
3.3	調査結果	
	3.3.1 外国人介護職員の国籍と人数	47
	3.3.2 外国人介護職員の評価（利用者の評価）	48
	3.3.3 外国人介護職員の評価（職員の評価）	50
	3.3.4 外国人介護職員の評価（管理職の評価）	52
	3.3.5 テキストや通信教育、研修会ニーズ	54
4	アンケート・ヒアリング調査結果の検討	
4.1	プログラム検討委員会	56
4.2	アンケート・ヒアリング調査結果の検討	57
5	開発プログラムの方向性と目指す人物像の検討	
5.1	開発プログラムの方向性と目指す人物像	60
5.2	開発プログラムの方向性と目指す人物像の検討	61
第3部	令和3年度の事業活動	
1	教材概要検討	
1.1	2つのドリルについての意見	64
1.2	ケーススタディ・管理者向けテキストの意見	66
1.3	実証研修の場所について	67
2	実証研修の実施	
2.1	目的	68
2.2	実証研修開催概要	68
2.3	実証研修実施状況	69
	2.3.1 施設A実証研修実施状況	69
	2.3.2 施設B実証研修実施状況	69
	2.3.3 施設C実証研修実施状況	69
2.4	実証研修実施教材	
	2.4.1 使用教材	70
	2.4.2 教材使用要領	70
	2.4.2.1 実証研修の流れ	70
	2.4.2.2 教材の特徴	70
	2.4.2.3 教材の使い方	71
	2.4.2.4 教材の留意点	72
2.5	実証研修評価シート	
	2.5.1 研修記録票	73
	2.5.2 研修担当者用評価シート	73
	2.5.3 受講者用評価シート	73

3	実証研修評価	
3.1	研修担当者による研修・教材評価	74
3.1.1	全体評価	74
3.1.2	介護のことば	74
3.1.3	介護の声かけ（シャドーイング）	75
3.1.4	介護の声かけ（ロールプレイング）	75
3.1.5	介護の知識	75
3.1.6	外国人介護職員対象の教育プログラムの提案 （自由記述）	76
3.2	受講者による研修・教材評価	77
3.2.1	全体評価	77
3.2.2	介護のことば	77
3.2.3	介護の声かけ	77
3.2.4	介護の知識	77
3.2.5	希望する研修（自由記述）	78
4	教材の評価（数値）	
4.1	日本語難易度	79
4.2	教えにくさ	79
4.3	内容の多さ	79
5	教材改善案	80
6	完成教材評価	81
7	プログラム普及に向けて	83



## 目次

第1部		
図 1-1	人材教育協議会マネジメント概要図	1
図 1-2	第7期介護保険事業計画による介護人材不足数推計	3
図 1-3	平成30年度「介護労働実態調査」より 「外国人労働者を活用する上での課題」	4
図 1-4	総務省「医療・介護・健康分野における先導的なICT利活用の推進」	5
図 1-5	本事業終了後の活用方針・手法	16
第2部		
図 2-1	回答事業所所在地	28
図 2-2	回答事業所種別（択一・記入）	29
図 2-3	定員数（数値記入）	30
図 2-4	雇用形態（数値記入）	31
図 2-5	雇用形態 県別（数値記入）	31
図 2-6	外国人介護職員 雇用形態（択一）	32
図 2-7	介護職員充足状況（択一）	33
図 2-8	介護職員充足状況 県別（択一）	33
図 2-9	外国人職員に対する支援（択一）	34
図 2-10	外国人職員に対する評価（択一）	35
図 2-11	介護業務に必要な日本語能力（択一）	37
図 2-12	外国人職員を雇用している事業所の受入予定（択一）	38
図 2-13	外国人雇用に対する不安・抵抗感（択一）	38
図 2-14	外国人職員に対する不安抵抗感と 受入れ事業所の評価のギャップ（分析）	39
図 2-15	外国人職員のない事業所の受入れ見通し（択一）	40
図 2-16	導入済みのICTと導入意向（択一）	44
図 2-17	ICT導入効果（択一）	45

## 表目次

第1部		
表 1-1	令和2年度のスケジュール	9
表 1-2	令和3年度のスケジュール	9
表 1-3	プログラム検討委員会の役割・検討内容等	10
表 1-4	プログラム検討委員会の構成員	11
表 1-5	検証委員会の役割・検討内容等	12
表 1-6	検証評価委員会の構成員	12
表 1-7	アンケート調査の目的・対象・手法・項目・分析内容・活用手法	13
表 1-8	ヒアリング調査の目的・対象・手法・項目・分析内容・活用手法	14
表 1-9	実証講座の概要	15

第2部		
表 2-1	プログラム検討委員会の構成員	18
表 2-2	2020 年度スケジュール案	19
表 2-3	第1回プログラム検討委員会	19
表 2-4	調査項目の検討	22
表 2-5	調査項目	22
表 2-6	アンケート質問検討	23
表 2-7	アンケート調査方法・対象等	26
表 2-8	アンケート調査期間	26
表 2-9	アンケート調査配布数	27
表 2-10	回答事業所所在地 回収率	28
表 2-11	回答事業所 その他	29
表 2-12	外国人職員比率	32
表 2-13	外国人職員に対する評価（記述）	36
表 2-14	外国人職員に対する評価（記述）	41
表 2-15	ヒアリング調査方法・対象等	46
表 2-16	ヒアリング調査期間	46
表 2-17	ヒアリング調査事業所と実施日時	47
表 2-18	外国人介護職員の国籍と人数	47
表 2-19	外国人介護職員の評価（利用者の評価）	48
表 2-20	外国人介護職員の評価（職員の評価）	50
表 2-21	外国人介護職員の評価（管理職の評価）	52
表 2-22	テキストや通信教育、研修会ニーズ	54
表 2-23	第2回プログラム検討委員会	56
表 2-24	アンケート・ヒアリング調査結果の検討	57
表 2-25	開発プログラムの方向性	60
表 2-26	目指す人物像	60
表 2-27	開発プログラムの方向性と目指す人物像	61
第3部		
表 3-1	実証研修 開催概要（施設A）	68
表 3-2	実証研修 開催概要（施設B）	68
表 3-3	実証研修 開催概要（施設C）	68
表 3-4	実証研修 開催状況（施設A）	69
表 3-5	実証研修 開催状況（施設B）	69
表 3-6	実証研修 開催状況（施設C）	69

## 議事録

令和3年度第1回委員会議事録	86
令和3年度第2回委員会議事録	90
令和3年度第3回委員会議事録	93





## 第1部 事業の概要

### 1 事業の概要

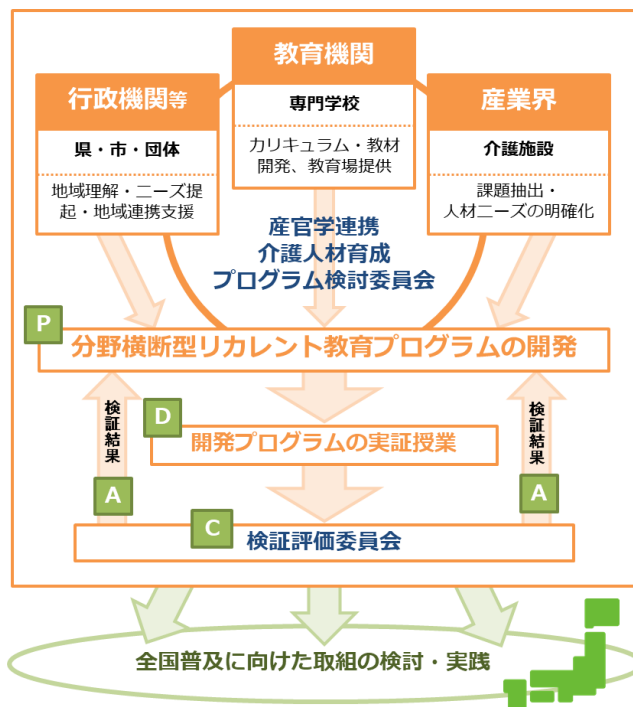


図 1-1 人材教育協議会マネジメント概要図

#### 1.1 プログラム検討委員会の「設置」【PLAN：計画】

- ・産官学連携によるプログラム検討委員会開催
- ・アンケート等調査分析、検討
- ・目指す人材像の明確化
- ・プログラムの策定

#### 1.2 実証授業の開催 【DO：実行】

- ・教材開発
- ・授業準備
- ・実証授業の開催
- ・受講者アンケート等開発教材評価、検討
- ・検証評価委員授業見学

#### 1.3 検証評価委員会「評価」【CHECK：評価】

- ・構成員：教育機関、産業界より各2名程度
- ・検証方法：受講者用・検証評価委員用アンケートの実施および検証評価委員からの意見
- ・アンケート内容：受講者用（教育プログラム・学習効果・教材評価）  
：検証委員用（教育プログラム・学習効果・教材評価、および受講者の態度評価）

#### 1.4 プログラム「改善」 【ACTION：改善】

- ・ 検証結果より課題の抽出
- ・ 教育プログラム、実証授業の内容の改善と修正

## 2 各機関の役割・協力事項について

### 2.1 教育機関の役割

- ①人材ニーズの把握（アンケート調査、ヒアリング調査）
- ②カリキュラムの開発・提供
- ③実証授業の開催・運営
- ④人材輩出

### 2.2 地域行政機関の役割

- ①地域の実情や方向性の提示
- ②地域データの提供支援
- ③地域関係機関や企業等との連携支援

### 2.3 産業界の役割

- ①産業界の課題表出
- ②人材ニーズ等の情報提供
- ③現地視察およびヒアリング受け入れ
- ④人材ニーズの明確化

### 3 事業の趣旨・目的

#### 3.1 事業の趣旨・目的

人生100年時代において、介護は国民の多くが直面する現実かつ喫緊の課題である。介護離職ゼロに向け、政府は2020年代初頭までに50万人分の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は「介護人材の確保」である。国は介護人材確保に向け、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備等、総合的な対策に取り組むとしている。

本事業で開発するリカレントプログラム「生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム」は、介護職員に外国人材指導力及びICT活用能力を持つ多機能職業人材へと成長させるものである。開発プログラムにより新たな介護の担い手として期待される外国人材がスムーズに参入し、やさしい日本語による指導及びコミュニケーション活性化により外国人材の職場定着を促進する。また、ICT活用能力向上により外国人材に限らず日本人も負担に感じる介護記録作業を軽減し、生産性を向上させ、介護サービスの質向上に繋がるという好循環を生み出していく。さらに、開発プログラムを全国普及することで、介護業界の生産性向上、人材不足解消に寄与していく。

#### 3.2 学習ターゲット、目指すべき人材像

学習ターゲット：入職5年程度の介護職リーダー、介護職リーダー候補生

目指すべき人材像：介護職員に外国人材指導力及びICT活用能力を持つ多機能職業人材へと成長させる。

#### 3.3 当該教育カリキュラム・プログラム開発が必要な背景について

##### 3.3.1 介護人材不足と介護ニーズの高まり

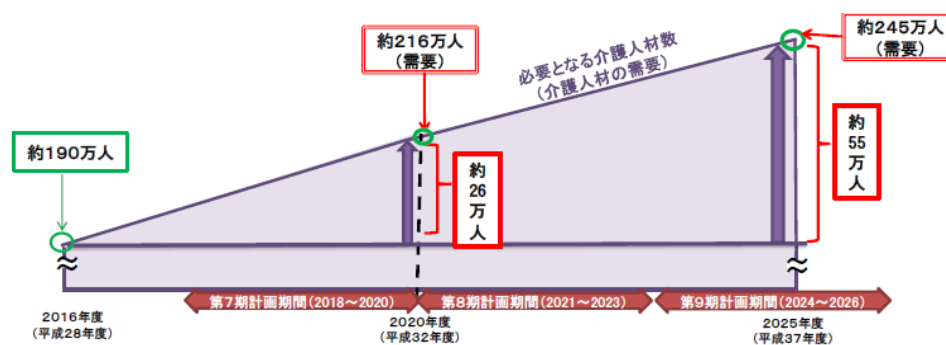


図 1-2 第7期介護保険事業計画による介護人材不足数推計

厚生労働省が発表した「第7期（2018～2020年度）介護保険事業計画」をもとに「将来、必要となる介護人材」の数を推計すると、2020年度には216万人、2025年度には245万人となる。2016年度の190万人に加え、2020年度末までに26万人、2025年度末までに55万人、年間6万人程度の介護人材を新たに確保する必要がある。2025年には団塊の世代がすべて75歳以上の後期高齢者となるため、介護ニーズが今後、飛躍的に増加するのは自明である。

求められるニーズに対応し、介護人材不足を解消するには、「新たな人材確保」が必要であり、今、外国人を介護職員として採用する介護事業所が増えている。外国人介護人材の受入れに関して国は、2008年の「経済連携協定（EPA）」から始まり、2016年の在留資格「介護」の創設、2017年の技能実習制度による「介護」職種追加、2019年の在留資格「特定技能」の創設と、様々な施策が順次開始されており、外国人介護人材の更なる活躍が期待されている。

### 3.3.2 外国人介護人材を活用する上での課題

#### ■外国人労働者を活用する上での課題（複数回答）



図 1-3 平成30年度「介護労働実態調査」より「外国人労働者を活用する上での課題」

平成30年度「介護労働実態調査」（公益財団法人 介護労働安定センター）によると、外国人介護人材の受入れをしている事業所は全体の2.6%（受入れ事業所数233／全体事業所数9,040）と少数だった。受入れ事業所を増やすためには、受入側の不安払拭や体制整備への助言、外国人介護人材活用の有用性を開発プログラムに盛り込まなければならない。開発するリカレントプログラムに当校で介護を学ぶ留学生と受講生（介護職員）との接触機会を設けることで、外国人介護人材活用の可能性を理解いただく機会とする。

また、平成30年度「介護労働実態調査」より、外国人介護人材の受入れをしている事業所が「外国人労働者を活用する上での課題」（複数回答）として、「日本語文章力・読解力の不足等により、介護記録の作成に支障がある」が70.4%と一番多く、「利用者等との会話等における意思疎通に支障がある」が52.4%、「日本人職員との会話等における意思疎通に支障がある」が51.9%と続く。外国人介護人材への日本語指導は「聞く・話す」の指導にとどまらず、介護記録作成に繋がる「読む・書く」の指導も進めていかなければならない。



### 3.3.3 介護業界のICT活用状況と課題

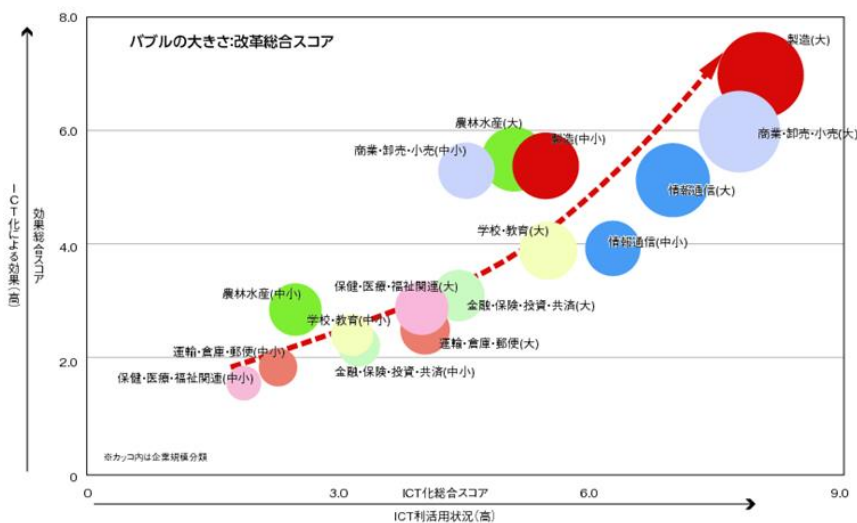


図 1-4 総務省「医療・介護・健康分野における先導的なICT利活用の推進」

介護業界の人材確保と同時に、業務効率化も必要不可欠である。労働力人口が減少していくなかで、増え続ける介護ニーズに対応するには、介護業務を効率化しなければならない。介護の現場では、いまだに介護記録が手書きで行われているところもある。また、総務省の調査によると、保健・医療・福祉業界のICT活用率・効果ともに産業界で最も低くなっている。

開発プログラムでは、介護事業所でICTを活用し業務効率化及び生産性を向上させた好事例を紹介する。成功の要因や受講生自身の事業所で活かせるようなポイントを習得し、ICT活用を推進できる人材へと成長させる。そして、事業所のトップダウンでICT化が進むのではなく、現場レベルの悩みや困りごとを真に解決するためにICT化を推進できる人材へと育成する。

### 3.4 当該教育カリキュラム・プログラム開発の必要性

本事業で開発するリカレントプログラム「生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム」は、介護職員に外国人介護人材指導力及びICT活用・推進力を持つ多機能職業人材へと成長させるものである。

開発プログラムにより新たな介護の担い手として期待される外国人材がスムーズに参入し、やさしい日本語による指導及びコミュニケーション活性化により外国人材の職場定着を促進する。また、ICT活用・推進力向上により外国人材に限らず日本人も負担に感じる介護記録作業を軽減し、生産性を向上させる。

そして、「介護業界で働くすべての人が働きやすい職場で生き生きとやりがいを持って働くことで提供する介護サービスの質向上に繋がる」という好循環を生み出していく。さらに、開発プログラムを全国普及することで、介護業界の生産性向上、人材不足解消に寄与していく。

### 3.5 カリキュラム・プログラム開発の方向性

- ①外国人介護人材の職場定着・成長支援
  - ・外国人材への配慮、理解
  - ・円滑なコミュニケーション
  - ・外国人材育成・成長支援方法
- ②外国人介護人材への日本語指導力
  - ・やさしい日本語の習得
  - ・介護現場での日本語教授法
  - ・介護記録指導法
- ③ICT活用力
  - ・介護業界ICT化の現状
  - ・ICT導入事例検討
  - ・推進人材としての行動指針

## 4. 開発する教育カリキュラム・プログラムの概要

### 4.1 名称

生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム

### 4.2 内容

#### 4.2.1 外国人介護人材の職場定着・成長支援（1.5時間×8コマ＝12時間）

- 外国人介護人材の雇用に関する基礎知識
  - 外国人介護人材雇用に関する制度理解
  - 外国人介護人材雇用の現状・実態
  - 外国人介護人材雇用にあたっての留意点
- 指導力・コミュニケーション力向上
  - チームワークを高める
  - ティーチング・コーチング
  - ストレスマネジメント

#### 4.2.2 生産性向上につながる ICT 活用力向上（1.5時間×8コマ＝12時間）

- ICT 活用力向上
  - 介護業界 ICT 化の現状と課題
  - ICT 導入事例検討
  - ICT 化推進人材としての行動指針

#### 4.2.3 外国人介護人材への日本語指導力（1.5時間×24コマ＝36時間）

- 日本事情・日本語理解
  - 日本人の特性・素養、道徳心、倫理観
  - 日本人の介護（介護者と利用者との相性、コミュニケーション）
  - 日本事情の理解（日本人の生活、外国人と日本語教育）
  - 日本語理解（外国人から見た日本語、語彙意味、文字表記）
- やさしい日本語習得
  - やさしい日本語、外国人に伝わる日本語とは
  - やさしい日本語の作り方
  - やさしい日本語作成演習
- 介護現場での日本語
  - 介護現場でよく使う介護用語、方言理解
  - 外国人に介護技術を日本語で教えるための計画
  - 外国人（留学生）に介護技術を日本語で教える（実践実習）
- 介護記録の作成指導
  - 介護記録の書き方の基本
  - 介護記録の作成指導法
  - 介護施設別介護記録の書き方ポイント、指導法

## 5 事業の取り組み（全体像）

### 5.1 令和2年度の取り組み

1. アンケート調査
  - 1) 調査対象
    - ・介護事業所
  - 2) 調査内容
    - ・介護業界の実態や人材ニーズ調査
    - ・外国人介護人材活用調査
    - ・ICT等活用状況
2. ヒアリング調査
  - 1) 調査対象・内容
    - ①介護事業所
      - ・介護業界の実態や人材ニーズ調査
      - ・外国人介護人材活用調査
    - ②介護ICT開発企業
      - ・介護ICT化最新状況調査
3. 委員会開催
  - 1) 事業目的と業界動向等情報共有
  - 2) 課題と人材ニーズを整理
  - 3) 育成する人材像を体系的に整理
  - 4) カリキュラム案の策定
  - 5) 次年度のスケジュール策定
4. 報告と成果物
  - 1) 調査分析報告書
  - 2) 事業報告書
  - 3) Webサイトでの活動報告

### 5.2 令和3年度の取り組み

1. カリキュラムの開発と実証
  - 1) カリキュラムの開発
    - ・スキル・能力を体系的に整理
    - ・指導法及び評価手法の開発
    - ・シラバス、コマシラバスの作成
  - 2) 教材の開発
  - 3) 実証授業開催
    - ・授業運営
    - ・評価
2. 講座・開発教材の評価分析
  - 1) アンケート、評価シートの分析
  - 2) 評価手法の分析
  - 3) 指導法、開発教材の評価・分析
3. 全国普及に向けた取り組み
  - 1) 他県での実証授業開催
  - 2) 実証授業評価
4. 委員会開催
  - 1) 講座、開発教材の課題整理
  - 2) カリキュラムの見直し検討
  - 3) 全国普及に向けた取り組み検討

## 5. 報告と成果物

- 1) カリキュラム（成果物一式）
- 2) 事業報告書
- 3) Web サイトでの活動報告
- 4) 事業PR動画
- 5) 普及冊子

## 5.3 令和2年度のスケジュール

時期	委員会開催 他	アンケート調査	ヒアリング調査
9月	委員依頼・委員就任		
10月		アンケート調査票作成	
11月	第1回委員会	アンケート発送	
12月		アンケート返送締切	ヒアリング調査
1月		アンケート調査報告書	ヒアリング調査報告書
2月	第2回委員会		
3月			
3月中旬	年度報告書完成		

表 1-1 令和2年度のスケジュール

## 5.4 令和3年度のスケジュール

時期	委員会開催 他	教材開発	その他
7月	第1回委員会	教材素案策定	
8月		教材開発	
9月		教材開発	
10月		教材開発	
11月	実証研修		実証研修開催
12月	第2回委員会	教材改訂	
1月	第3回委員会	教材完成	PR・普及ツール制作
2月			事業報告書

表 1-2 令和3年度のスケジュール

## 6 事業を実施する上で設置する会議

### 6.1 プログラム検討委員会

会議名①	プログラム検討委員会
目的・役割	産官学連携によるプログラム検討委員会を開催 PDCA サイクルで教育プログラムを開発する。さらに、開発プログラムを全国に普及していくための方策を検討する。
検討の具体的な内容	<p>○令和2年度の検討内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業概要とスケジュール確認</li> <li>・事業目的の明確化</li> <li>・アンケート、ヒアリング調査内容検討</li> <li>・アンケート、ヒアリング調査結果考察</li> <li>・人材像把握、スキルマップ作成</li> <li>・教材開発素案検討</li> <li>・プログラム素案検討</li> <li>・教育プログラムの時間数、学習形態の検討</li> </ul> <p>○令和3年度の検討内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度の検討を踏まえ、プログラム策定</li> <li>・プログラム実証</li> <li>・プログラム実証報告、課題とその解決策検討</li> <li>・プログラムの改訂、最終プログラム完成</li> </ul>
委員数	14名
開催頻度	令和2年度 2回、令和3年度 3回

表 1-3 プログラム検討委員会の役割・検討内容等

## 6.2 プログラム検討委員会の構成員

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	青池 浩生	青池学園・理事長	委員長	福井県
2	岩永 城児	岩永学園・理事長	委員	長崎県
3	大本 研二	こおりやま東都学園・理事長	委員	福島県
4	荒木 博文	光道園・理事長	委員	福井県
5	櫻井 泰行	敬仁会・法人本部局長	委員	福井県
6	高橋 耕平	相生会・事務局長	委員	福井県
7	蓑輪 克宏	福井県健康福祉部長寿福祉課 課長	委員	福井県
8	富岡 郁子	若狭医療福祉専門学校 教務課長	委員	福井県
9	山崎 敏	若狭医療福祉専門学校 介護福祉科	委員	福井県
10	山本 朋恵	青池調理師専門学校 教務課長	委員	福井県
11	射場 光晴	青池調理師専門学校 日本語科	委員	福井県
12	西村 久美子	青池学園・専務理事	委員	福井県
13	竹島 円	青池学園・事業開発推進室 室長	委員	福井県
14	原 拓真	AOIKE エンタープライズ株式会社	委員	福井県

表 1-4 プログラム検討委員会の構成員

## 6.3 検証評価委員会

会議名①	検証評価委員会
目的・役割	実証講座の成果と評価、及び受講生アンケートに基づき、カリキュラム詳細と達成度評価基準及び評価方法について検証・評価を実施する。 PDCAサイクルを元に評価・検証・改善
検討の具体的内容	1. 評価 (Check) 各分野の講座毎に、受講者を対象としたアンケート及び自己評価を照らし合わせ講師による達成度を評価する。 人材育成ニーズに合致した達成度評価を基に、シラバスに記載されている内容に沿った検証を行う。 2. 改善 (Action) 検証評価委員会において評価内容を協議し、各分野のスキルマップ及び実証・実践授業を修正するため、カリキュラムにフィードバックさせる。
委員数	4名
開催頻度	令和3年度 1回

表 1-5 検証委員会の役割・検討内容等

## 6.4 検証評価委員会の構成員

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	青池 浩生	青池学園・理事長	委員長	福井県
2	岩永 城児	岩永学園・理事長	委員	長崎県
3	大本 研二	こおりやま東都学園・理事長	委員	福島県
4	荒木 博文	光道園・理事長	委員	福井県

表 1-6 検証評価委員会の構成員



## 7 事業を実施する上で必要な調査

### 7.1 アンケート調査

調査名①	アンケート調査 介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況調査
調査目的	介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況を調査し、実態と課題を分析し、課題解決に向けた人材像を明らかにし、教育カリキュラム・プログラム開発に反映する。
調査対象	介護事業所（1,000事業所程度）
調査手法	質問紙法（郵送、Web併用）
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本事項（事業所名、所在地、従業員数）</li> <li>・人材の過不足状況</li> <li>・外国人介護人材受入れ状況</li> <li>・外国人介護人材の活用状況・課題</li> <li>・外国人介護人材教育状況</li> <li>・今後の外国人介護人材の活用展望</li> <li>・ICT等活用状況</li> </ul>
分析内容 （集計項目）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働実態</li> <li>・人材ニーズの実態と課題分析</li> <li>・外国人介護人材活用状況分析</li> <li>・ICT活用状況分析</li> </ul>
開発するカリキュラムにどのように反映するか （活用手法）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材ニーズを明らかにし、教育プログラムに反映。</li> <li>・外国人介護人材活用の課題を明らかにし、教育プログラムに反映。</li> <li>・生産性向上、業務効率に向けた課題解決法を明らかにし、教育プログラムに反映。</li> </ul>

表 1-7 アンケート調査の目的・対象・手法・項目・分析内容・活用手法

## 7.2 ヒアリング調査

調査名②	ヒアリング調査 ①介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況調査 ②介護 ICT 化最新状況調査
調査目的	①アンケート調査による介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況について度合いを知るためにアンケートと併せてヒアリング調査し、実態と課題を分析、課題解決に向けた人材像を検討する。 ②介護 ICT 化の最新状況をヒアリング調査し、介護記録の作成指導方法等開発プログラムに反映する。
調査対象	①福井県、委員参画予定の福島県、長崎県他数県（10 施設程度） ②介護 ICT 開発企業（IT 関連企業）2 社程度
調査手法	面接調査法
調査項目	①基本事項、人材の過不足状況、外国人介護人材受入れ状況、外国人介護人材の活用状況・課題、外国人介護人材教育状況、今後の外国人介護人材の活用展望、ICT 等活用状況、その他適宜質疑 ②基本事項、介護 ICT 化最新状況
分析内容 （集計項目）	①労働実態、人材ニーズの実態と課題分析、外国人介護人材活用状況分析、ICT 活用状況分析 ②介護 ICT 化実態分析、介護記録の作成方法分析
開発するカリキュラムにどのように反映するか （活用手法）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材ニーズを明らかにし、教育プログラムに反映。</li> <li>・外国人介護人材活用の課題を明らかにし、教育プログラムに反映。</li> <li>・介護 ICT 化の現状と課題を分析し、教育プログラムに反映。</li> <li>・生産性向上、業務効率性に向けた課題解決法を明らかにし、教育プログラムに反映。</li> </ul>

表 1-8 ヒアリング調査の目的・対象・手法・項目・分析内容・活用手法

## 8 開発に関して実施する実証講座の概要

### 8.1 実証講座の概要

実証講座の対象者	入職5年程度の介護職リーダー、介護職リーダー候補生
期間（日数・コマ数）	60時間（1.5時間×40コマ）
実施手法	介護職として働きながら無理なく学べる環境を提供するため、eラーニングを活用したプログラムを開発する。ただし、外国人に介護技術を日本語で教える実践実習のみ（3時間程度）通学ワークショップとする。
想定される受講者数	20名

表 1-9 実証講座の概要

## 9 事業実施に伴うアウトプット（成果物）

### ○令和2年度

#### 事業成果報告書

- ①アンケート、ヒアリング調査分析報告書
- ②事業報告
- ③Webサイトでの活動報告

### ○令和3年度

#### 事業成果報告書

- ①事業報告
- ②Webサイトでの活動報告

#### 成果物

- ①カリキュラム
- ②シラバス、コマシラバス
- ③開発教材
- ④評価基準及び評価シート

10 本事業終了後の成果の活用方針・手法

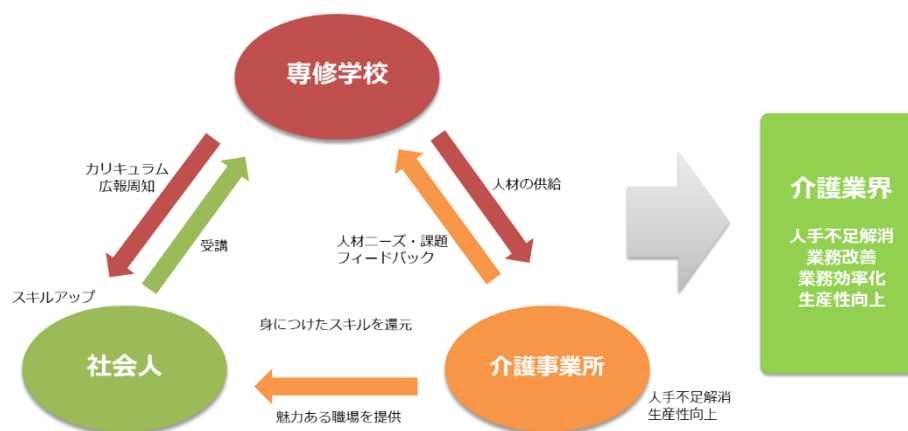


図 1-5 本事業終了後の活用方針・手法

事業終了後、ブラッシュアップしながら開発したカリキュラム実施を継続し、下記イメージ図のように、社会人、企業、専修学校間で好循環を拡大していくことが重要である。開発したカリキュラム・教材、導入事例は Web 公開し、成功事例紹介及び開発カリキュラム導入マニュアルを掲載する。開発カリキュラム開催時には SNS 等で情報発信する。また、開発カリキュラムの全国普及に向けた普及冊子を作成し、事業終了後の普及活動に役立てる。



## 第2部 令和2年度の事業活動

### 1 介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用実態調査の検討

#### 1.1 目的と概要

##### 1.1.1 目的

介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況を調査し、実態と課題を分析し、課題解決に向けた人材像を検討する。

##### 1.1.2 検討体制

有識者から構成される「『生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発事業』のためのプログラム検討委員会」（以降、検討委員会）を開催して検討を行う。

（順不同・敬称略）

	氏名	所属・職名	役割等	都道府県名
1	青池 浩生	青池学園・理事長	委員長	福井県
2	岩永 城児	岩永学園・理事長	委員	長崎県
3	大本 研二	こおりやま東都学園・理事長	委員	福島県
4	荒木 博文	光道園・常務理事	委員	福井県
5	櫻井 泰行	敬仁会・法人本部局長	委員	福井県
6	高橋 耕平	相生会・施設長	委員	福井県
7	蓑輪 克宏	福井県健康福祉部長寿福祉課 課長	委員	福井県
8	竹村 繭美	若狭医療福祉専門学校 介護福祉科学科長	委員	福井県
9	山崎 敏	若狭医療福祉専門学校 介護福祉科	委員	福井県
10	山本 朋恵	青池調理師専門学校 日本語科学科長	委員	福井県
11	射場 光晴	青池調理師専門学校 日本語科	委員	福井県
12	西村 久美子	青池学園・専務理事	委員	福井県
13	竹島 円	青池学園・事業開発推進室 室長	委員	福井県
14	原 拓真	AOIKE エンタープライズ株式会社	委員	福井県

表 2-1 プログラム検討委員会の構成員

## 1.1.3 令和2年度のスケジュール

時期	委員会開催 他	アンケート調査	ヒアリング調査
9月	委員依頼・委員就任		
10月		アンケート調査票作成	
11月	第1回委員会	アンケート発送	
12月		アンケート返送締切	ヒアリング調査
1月		アンケート調査報告書	ヒアリング調査報告書
2月	第2回委員会		
3月			
3月中旬	年度報告書完成		

表 2-2 令和2年度スケジュール

## 1.2 分析枠組みの検討

## 1.2.1 プログラム検討委員会実施

以下の日程でプログラム検討委員会を開催し、実態調査について検討した。

開催日時	令和2年11月10日(火) 15:00~17:00
会場	ホスト：学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校
方式	オンライン会議
出席者	出席委員(12名) 青池委員長、岩永委員、大本委員、荒木委員、高橋委員、蓑輪委員、西村委員、竹村委員、山崎委員、山本委員、射場委員、竹島委員 欠席委員(2名) 櫻井委員、原委員 オブザーバー(調査研究協力者：3名) 株式会社穴吹カレッジサービス 伊藤、広原、中村

表 2-3 第1回プログラム検討委員会

### 1.2.2 調査対象

検討委員会は、調査対象を介護保険施設（特養・老健）＋グループホームとした。

理由として、先行調査（※1）では、外国人介護職員を受け入れている施設の割合は、特養61.5%、老健23.9%、障害児者支援施設5.5%、その他9.1%だった。そのため、特養および老健を調査対象に含むことで全体の傾向が分析できることを挙げた。

※1 「外国人介護人材の受け入れ環境に向けた調査研究：2019年3月三菱UFJリサーチ&コンサルティング」

### 1.2.3 調査範囲

検討委員会は、調査対象を福井県・石川県・富山県とし、大都市圏を避け環日本海圏の特性を捉えることとした。

大都市圏を対象地域に選定しない理由は、大都市圏と地方の地域特性（地域のつながり、利用者や利用者家族の心情、県民性など）や介護事情が異なるため、地方に立地する当学園としては地方の抱える課題解決の一端を担うという意義があるとした。



### 1.2.4 調査方法

郵送 web 併用で行うことを検討したが、以下の理由で郵送法とした。

- 封筒、切手を同封する郵送法では web での回答がごくわずかであること
- web 回答の方が回答に時間がかかること
- 単純集計を行うわけではないので、web 回答の方が集計に時間コストがかかること

### 1.2.5 調査標本抽出

検討委員会は、地域内全数調査を行うことが妥当であるとした。

理由：想定有効回答率（低位）10%とした場合、878 の標本サイズが必要である。信頼区間 95%と標本誤差 10%による統計的誤差とコストを鑑みると、約 1000 件の全数調査を行う方が正確な実態が把握できるとした。

（抽出法を採用した場合の標本サイズ計算）

信頼区間 95%、標本誤差 10%、母集団サイズ 1000 とする  
次式に当てはめて標本サイズを算出した。

$$n = \frac{N}{\left(\frac{e}{1.96}\right)^2 \frac{N-1}{\rho(1-\rho)} + 1}$$

*[N=1000, e=0.1, ρ=0.5]*

$$n \doteq 87.8$$

よって、想定有効回答率 10%とすると、878 の標本サイズが必要。

### 1.2.6 調査件数

検討委員会は、1000 件程度とした。

### 1.2.7 目標有効回答率

一般的な調査で回答率 20%を超えることは非常に厳しいため、現実的な目標とし 15%とした。

### 1.2.8 調査項目の仕様

検討委員会は、有効回答率15%を達成するために、回答所要時間を6分程度に抑え、回答所要時間を10分以内と明記することが妥当であるとした。そのため、質問用紙はA4 2枚(4ページ) 回答所要時間6分程度とした。(記述回答以外)

### 1.2.9 調査期間

2020年11月～2020年12月の2週間を調査期間とした。

### 1.2.10 調査項目の検討

検討委員会に、以下の素案を提示して検討した。

施設の基本情報(住所・施設種別など) 外国人介護職員の受入れ状況(職員数・国籍など) 外国人介護職員の評価(職員からの評価・利用者からの評価) 外国人介護職員の教育状況 ICT等活用状況
---

表2-4 調査項目の検討

その結果、以下の内容を調査項目とすることとした。

施設の基本情報(住所・名称・施設種別) 施設の定員 介護職員と外国人介護職員 介護職員の過不足状況 外国人介護職員に対する支援 外国人介護職員の評価(職員評価・利用者評価) 外国人介護職員の日本語能力 外国人介護職員の採用意向 外国人介護職員を受け入れていない理由 ICT等活用状況
--

表2-5 調査項目

## 1.2.11 アンケート質問検討

検討委員会で、アンケート質問内容について検討した。その結果、以下の意見を得ることができた。

問7の「外国人介護職員に対する評価はどうか？」について、評価はアンケートを回答する人の立場等によって回答内容が違って来るのではないかと。また、問8の「外国人介護職員に最低限必要な日本語能力をお答えください。」について、日本語能力は人によって能力が違う、差があるので一概に言えないのではないかと。10人が10人当てはまらない、国籍によっても違いがあると思われる。

問7、問8について確認したい点がある。記載している「特定ケア」とは「喀痰吸引、医療的ケア」を指すのか。問7の評価は現場の介護職員がどう思っているかが大事なので、様々な意見があったとすればそれを丁寧に聞くことが重要。誰かの主観によって評価される場合がよくある。つまり、誰かが出来ていると言ったら出来ているし、できてないと言ったら出来てないということになるのではないかと。

問7の評価について、具体的に書きすぎると細かくなりすぎると感じた。また、大本委員と同じ意見で「特定ケア」がわからなかった。また、問8のN5～N1がどんなものかわからないのではないかと。

また、事業概要について。資料②の「学習ターゲット 目指そうとしている人、介護リーダーを目指す」について、そうあってほしいと思うが、計画のカリキュラムは相当レベルが高いと感じた。施設側の体制がきちんと整っていないと対応できない施設もあるのでは。施設の体制によってレベルの差が出てきている。学生のレベルを上げることも大事だが、施設のレベルを上げていくことも大事。日本語を教える力が施設にないといけない。並行して、施設のスタッフ育成というのもカリキュラムに入れてほしいと思う。

(オブザーバー)

特定ケアについて。特定ケアとはという補足資料をつけ足す。また、働いている外国人介護職員の日本語レベルは人によって違い、答えにくいので「全体的な評価として」ということをつけ足す。また、N1～5のレベル、対応表をつける。

委員の施設にも外国人が1名いる。外国人の育成はまだまだこれからというところ。アンケートに関しては介護施設に春と秋に多くのアンケートが届く。極めて簡潔に短時間でできることは重要。このアンケートは短時間のうちに進めていくことが出来そうなのでよいと思う。特定ケアが何を指すかがわからなかった。また、日本語レベル N1～N5のレベル内容が入っているといいのではと思った。

(事務局)

特定ケア、N1～5の説明はアンケートに補足資料として追記させていただく。また、事業で開発したカリキュラムや事業スキームについて、冊子という形でまとめさせていただく

<p>て、専門学校、介護事業所等にお送りさせていただく。Webでの情報発信を文科省はもちろん、介護人材に深くかかわる厚労省とも連携し、積極的に行っていきたい。</p>
<p>一定数の外国人が福井県に入ってきている。各介護施設に個人的にプログラムはあるのかわからないのか。どのような勉強方法がよいのか、また、国籍も様々、外国人の受け入れの仕方も技能実習や特定技能、留学生と様々あるので、勉強の仕方も多様性が求められるのではないかと。</p>
<p>全体的な質問になるが、事業概要で学習ターゲットが唐突に出てくる感がある。学習ターゲットをどのあたりにするのか。</p> <p>(事務局)</p> <p>目指すべき人材像をぜひこの委員会で固めていきたい。事業概要に掲載しているのは企画段階であり、企画が通ったというだけで、不十分、未完成のものと位置付けてほしい。そして、ぜひとも今後委員会で皆様から多くの意見を頂戴し、作っていきたい。</p>
<p>日本人の介護職員が外国人の職員に日本語をどのように教えるか、日本人職員対象の教育方法、その虎の巻となるものがこの事業で作られていくとよい。</p> <p>(事務局)</p> <p>日本人スタッフをどう育成していくかを検討委員会でぜひとも固めていきたい。</p>
<p>介護施設に質問だが、既存のプログラムはあるのかどうか？</p> <p>(委員)</p> <p>委員の法人では日本人と同じカリキュラムを受けさせている。新人の場合、介護技術を就職前に学んでもらい、フォローアップを受けてもらう。日本人と同じ内容。中堅、リーダーと、キャリアパスの要件が法人内に整っている。また、日本語の先生が3人いる。留学生、技能実習生、日本人向けと3人おり、1週間に2時間程度、研修を行っている。外国人は5年たったら母国に帰ろうかなとなる場合が多いので、資格を取って帰るという流れ。業務内容をノートに書かせており、添削して返す。ユニット型なので、ユニットの上長がノートに書いたものを毎日、添削。一番困っているのは擬音語、擬態語がわからない。ものすごく丁寧に話さなければわからない。「それ、取って」の「それ」がわからない。そういったものをカリキュラムに入れてほしい。「どんどんやってください」の「どんどん」がわからない。日常で、ノートの中で教えていければいいのだが、日本人の能力もバラバラ。方言はよく覚えていて、福井弁に慣れている。</p> <p>(委員)</p> <p>1名いる外国人、日本語を結構しゃべる。わからないときはローマ字で書く。ユニットに入ってもらっており、ユニット内のスタッフのフォローがあるからうまくいっていると思う。今後、外国人を2名受け入れることになっていて、人数も増えるので、今後入ってきたときに施設に体系だった教育カリキュラムがないといけないと思っている。今はユニット内のスタッフが臨機応変に教えているから問題なく回っているけれど、今後はそういったカリキュラムがあればと思っている。</p>

<p>(事務局)</p> <p>外国人の方が施設に入って来られた時に、研修カリキュラム、社協が出しているテキストやカリキュラムがあるか知っているか。どこかの団体が外国人の交流サイトをやっていると思うが、それがいいかどうか分からない。外国人を対象とした研修をやったらどうかという話が県社協からあって、どんなものかなと思った。委員にお聞きしたいのだが、県の事業として何か教育カリキュラム等あるのか。</p> <p>(委員)</p> <p>今年度から外国人を受け入れるセンターを作った。次年度以降、日本語教育もそのセンターで考えていくようになる。</p>
<p>(事務局)</p> <p>介護の留学生、外国人の方が定着するためのものについて、他県はいかがだろうか。</p> <p>(委員)</p> <p>長崎県より、外国人技能実習生向けの教育を長寿社会対策課から委託を受けている。1号から2号に上がるときに再度日本語を教える。県の委託事業である。</p> <p>(委員)</p> <p>福島県はかなり遅れており、聞いたことがない。同様のアンケートを出したとしても外国人を入れるかどうかの入口レベル。人手不足は間違いないのだが。</p> <p>(委員)</p> <p>外国人の方が介護施設に入った時のフォローとして、施設側に研修手当という形でフォローしている。</p>
<p>「特定ケア」について、厚労省が看護師向けの言葉として使ったのではないかと思う。</p> <p>(オブザーバー)</p> <p>承知した。「特定ケア」の意味について具体例を示した文書を追加する。</p>

表2-6 アンケート質問検討

## 2 実態等に関するアンケート調査の実施結果

### 2.1 目的

環日本海中央地域の介護業界の実態、人材ニーズ及び外国人介護人材活用状況を調査し、実態と課題を分析し、課題解決に向けた人材像を検討する。

### 2.2 調査概要

#### 2.2.1 調査方法

調査方法を以下の表に示す。

対象	調査方法	調査対象	調査数	目標回答率
福井・富山・石川	質問紙法（郵送調査法）	介護業界	1010 事業所	15%

表 2-7 アンケート調査方法・対象等

#### 2.2.2 調査対象

福井・富山・石川県内の特養・老健・グループホームなど 1010 事業所

福井県	274 件
富山県	345 件
石川県	391 件
計	1010 件

#### 2.2.3 調査実施期間

調査実施期間を以下に示す。

	調査期間・調査日
アンケート調査	令和2年11月13日～令和2年11月30日

表 2-8 アンケート調査期間

## 2.2.4 アンケート配布・回収結果

アンケート配布・回収数を以下に示す。目標有効回収率 15%を 6.9 ポイント上回った。

調査種別	配布数	回収数	回収率
事業所調査	1010	221	21.9%

表 2-9 アンケート調査配布数

## 2.2.5 調査項目

以下の調査項目を設定した。

施設の基本情報（住所・名称・施設種別）

施設の定員

介護職員と外国人介護職員

介護職員の過不足状況

外国人介護職員に対する支援

外国人介護職員の評価（職員評価・利用者評価）

外国人介護職員の評価（自由記述）

外国人介護職員の日本語能力

外国人介護職員の採用意向

外国人介護職員を受け入れていない理由（自由記述）

I C T等活用状況

## 2.3 調査結果

以下にデータの図表化処理を行ったアンケート調査結果を示し、全体的な傾向及び特徴的な事項について記載する。なお、すべての集計結果データは資料1に掲載する。

### 2.3.1 回答事業所回収率と所在地

- 回答事業所県別回収率は、福井県 24.1%、富山県 25.8%、石川県 16.9%だった。

県名	送付数	回収数	回収率
福井県	274	66	24.1%
富山県	345	89	25.8%
石川県	391	66	16.9%
計	1010	221	21.9%

表 2-10 回答事業所所在地 回収率 (N=221) ※Nは有効回答数 以下略

- 回答事業所所在地は、富山県 40.2%、福井県 29.9%、石川県 29.9%だった。

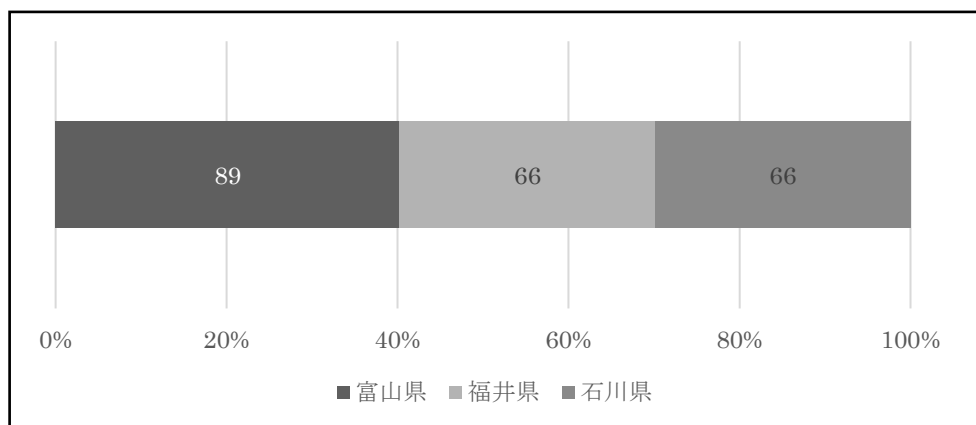


図 2-1 回答事業所所在地 (N=221)



### 2.3.2 回答事業所種別

- 回答事業所種別は、特養 37.6%、老健 13.1%、グループホーム 41.6%だった。

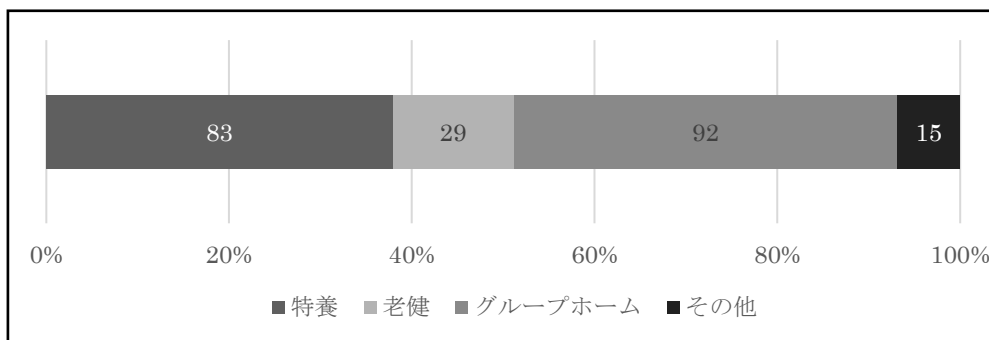


図 2-2 回答事業所種別（択一・記入）（N=221）

- その他の 15 事業所は、ショートステイ 9、居宅介護 2、サ付住 1、介護医療院 1、有料ホーム 1、軽費老人ホーム 1 だった。

ショートステイ	9
居宅介護	2
サービス付き高齢者住宅	1
介護医療院	1
有料老人ホーム	1
軽費老人ホーム	1
合計	15

表 2-11 回答事業所 その他（N=15）

### 2.3.3 定員数

- 回答事業所定員数は、28.3%が10～19人、16.0%が20～29人、15.1%が9人以下だった。

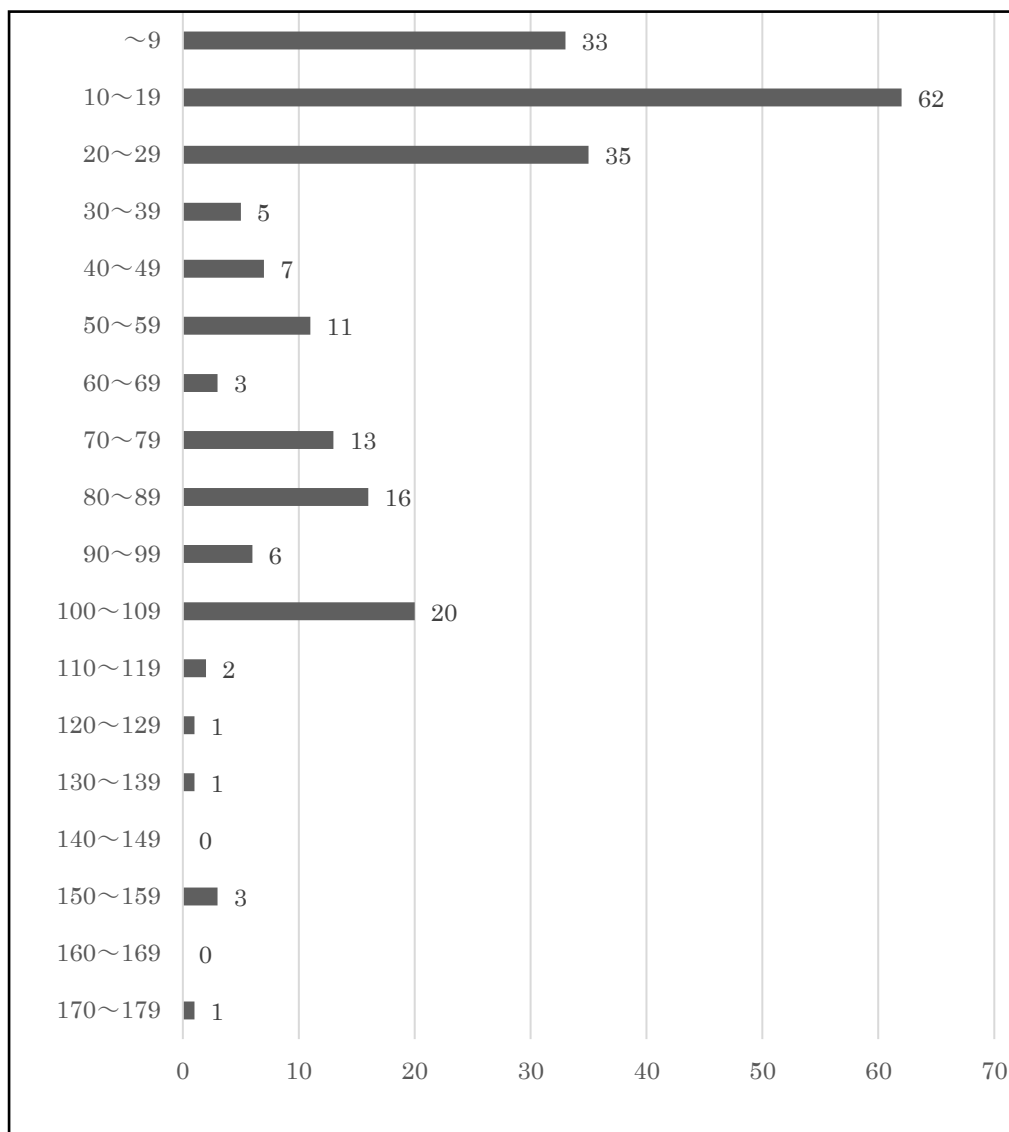


図 2-3 定員数（数値記入）（N=219（NA=2））※NAは無回答 以下略

### 2.3.4 雇用形態

- 常勤職員は71.4%、非常勤職員は28.6%だった。

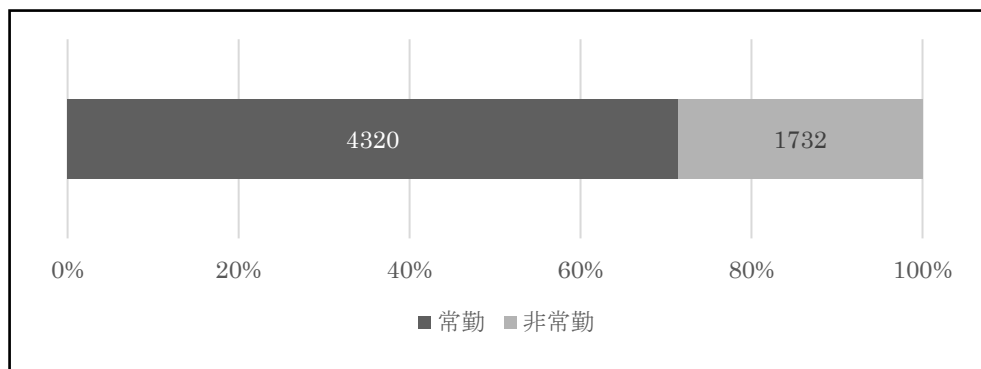


図2-4 雇用形態（数値記入）（N=214（NA=7））

- 職員総数に対する非常勤職員比率は、富山県32.7%、石川県23.9%、福井県27.1%だった。

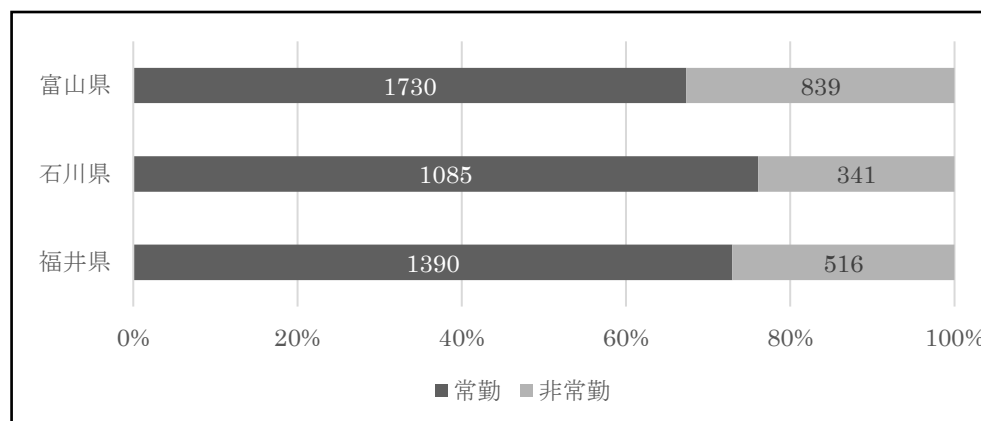


図2-5 雇用形態 県別（数値記入）（N=214（NA=7））

### 2.3.5 外国人介護職員数

- 職員総数(常勤+非常勤)に対する外国人職員(常勤+非常勤)比率は、福井県 2.00%、富山県 1.67%、石川県 1.26%だった。

県名	外国人介護職員数 ( )内は事業所数	職員総数	外国人職員比率
福井県	38 (15)	1906	2.00%
富山県	43 (21)	2569	1.67%
石川県	18 (8)	1426	1.26%
計	99 (44)	5901	1.68%

表 2-12 外国人職員比率 (N=44)

- 常勤職員は 43.5%、留学生アルバイト以外の非常勤職員は 22.2%だった。留学生アルバイトは、34.3%だった。

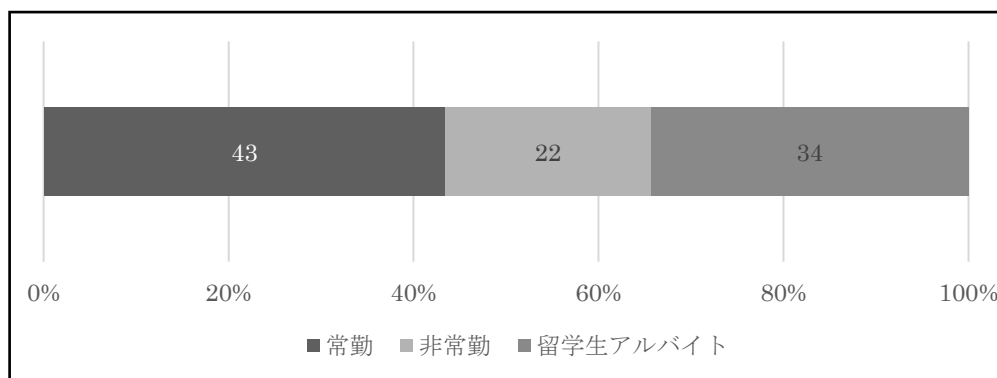


図 2-6 外国人介護職員 雇用形態 (択一) (N=99)

### 2.3.6 介護職員充足状況

- 大いに不足が11.5%、不足が23.9%、やや不足が37.2%、適当が26.6%、過剰が0.9%だった。

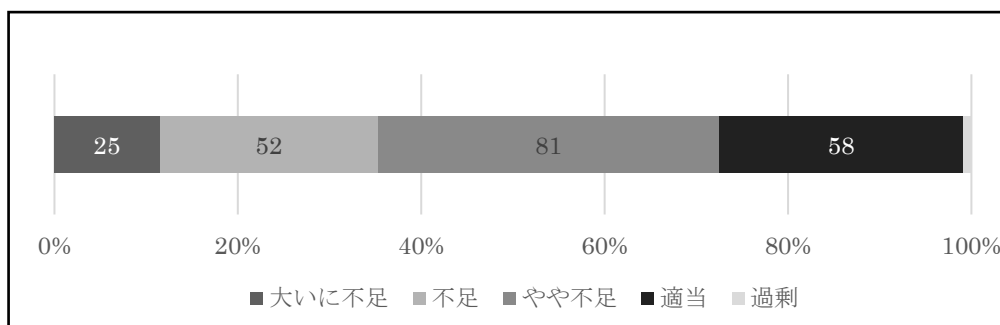


図2-7 介護職員充足状況 (択一) (N=218 (NA=3))

- 大いに不足について、富山県が16.9%、石川県が4.5%、福井県が11.1%だった。

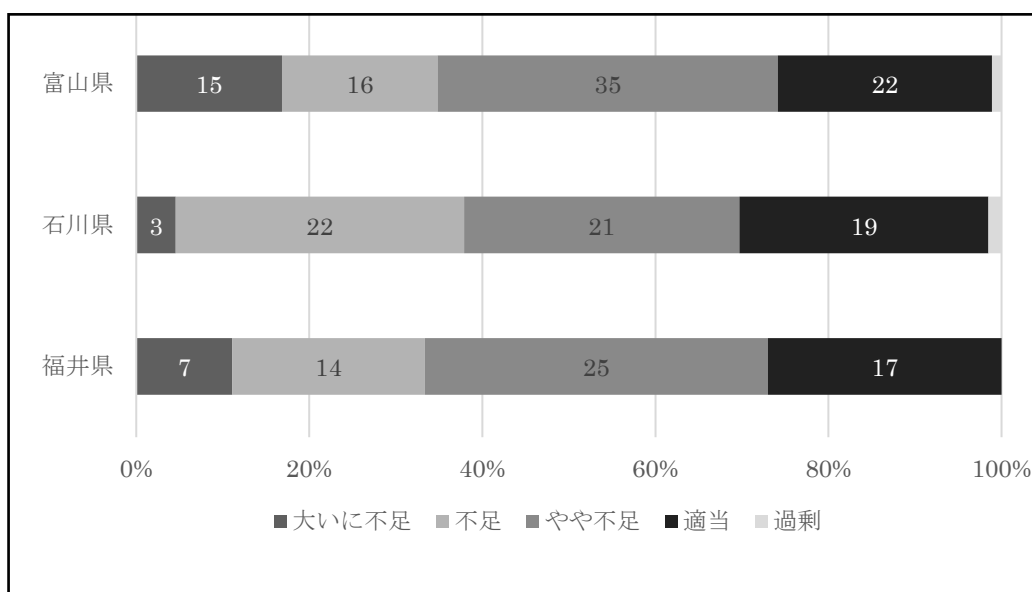


図2-8 介護職員充足状況 県別 (択一) (N=218 (NA=3))

### 2.3.7 外国人職員に対する支援

- 「非常によく行っている」、「行っている」に関して、65.9%がメンタルケアの支援、60.5%が住居の支援、59.5%がプライベートの支援、58.1%が行政手続きやスマホ購入時、銀行手続きなどの支援、46.3%が文化風習への配慮、44.2%が言葉の壁をなくす支援だった。
- 「全く行っていない」、「あまり行っていない」に関して、60.5%が信仰上の配慮、60.0%が食生活の支援、54.8%が地域・人的交流支援、51.2%が言葉の壁をなくす支援だった。

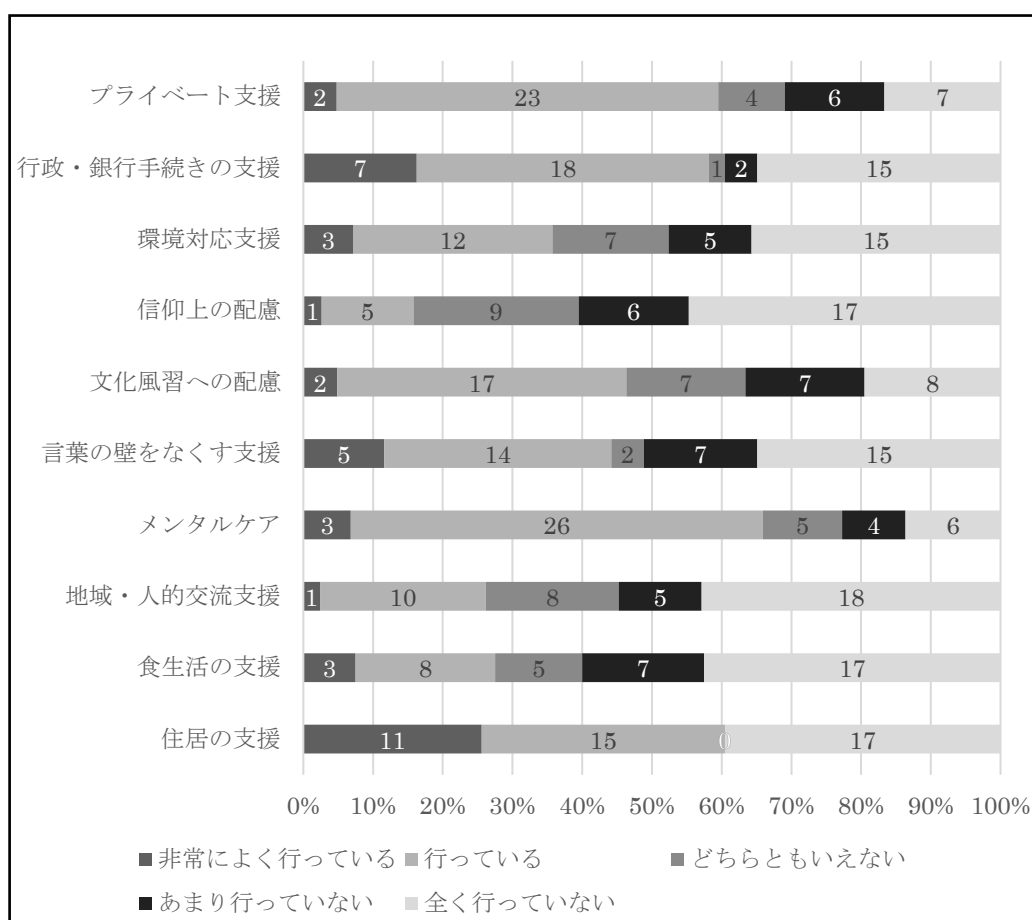


図 2-9 外国人職員に対する支援（択一）（N=44）

### 2.3.8 外国人職員に対する評価

- 「非常によくできている」、「できている」に関して、70.5%が身体介助、68.2%が職場のコミュニケーション、65.1%が生活援助およびレクリエーション、52.3%が利用者とのコミュニケーションだった。
- 「全くできていない（行っていない含む）」、「あまりできていない」に関して、62.8%が介護計画、60.5%がカンファレンスへの参加、47.5%が特定ケア、38.6%が申し送りだった。

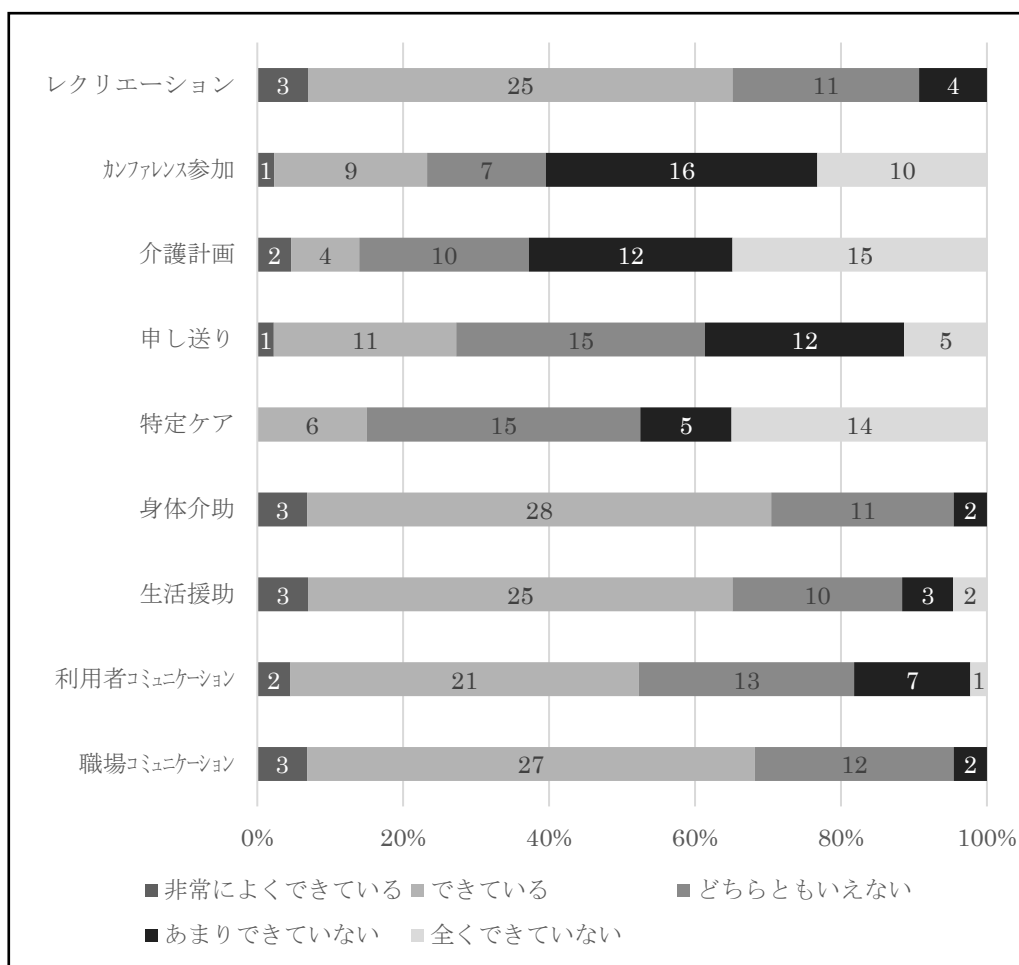


図 2-10 外国人職員に対する評価（択一）（N=44）

## 2.3.9 外国人職員に対する評価（記述）

約束を守らない、突然休む
とても勤勉な方ばかりです。言葉については特に習字、読解力がまだ課題となっています。
介護記録を日本語記入できない点が外国人採用の問題点として施設内で浮上している。
留学生として介護専門学校へ行って6ヶ月、常勤者はヘルパー2級を持っているが、経験は6ヶ月であり、現状での仕事振りは「どちらともいえない」状況。3人とも言葉のコミュニケーションは良好であるが、気持ちとか思いが心配である。
利用者からの評価は高いですが、言葉のニュアンスの理解やコミュニケーション不足を感じる場合があります。
返事をしても分かっていない時がある。
介護労働に対する意欲、モチベーションが高くコミュニケーション能力も極めて高い。メンタルも強く職員、利用者からかわいがられている。
とてもまじめで、よく動いている。ある程度の日本語は出来るが方言が理解できない。色々教える時に、日本語が理解できないがわかったと答えてしまうので確認が必要。(どこまで理解できたか)
日本人と結婚され地元で30年間住んでおられ、コミュニケーションもとれ、漢字も十分書けます。しかし、まだ介護の業務に就いて1年足らずで現在研修を受けに行っています。
ベトナム人の介護福祉士1名を採用しています。ケア全般に関しては問題はありませんがコミュニケーション能力に多少問題があります。(職員や利用者との会話には大きな問題はありません)申し送り時に日本語の言い方が理解できない様子で、苦手意識から、業務をさげようとする行動も出てきました。どのような対応をし、苦手を克服してあげることができるでしょうか。
夜勤専従なので、介護業務全体としての評価はなかなか難しい。
限定された支援(機能別)では慣れてくると効率的であったり、日本人より言語的コミュニケーションは劣るが利用者との関係が構築されている場合もある。利用者が留学生に教えてあげようという気持ちや役に立ちたいなど育ててくれる場面もある。
外国人職員と留学生では実施する業務内容に違いがあるため、評価の選択がしにくいと感じました。例えば、留学生は申し送り、介護計画、カンファレンスには関わらないためです。
明るい性格。笑顔がいい。何をしても良いのかわからない時があるが、指示をあげるとできる。

表 2-13 外国人職員に対する評価（記述）



### 2.3.10 介護業務に必要な日本語能力

- N3程度の日本語能力があればできる業務として、80.6%が身体介助、79.4%がレクリエーション、74.3%が職場のコミュニケーションおよび生活援助、65.7%が利用者とのコミュニケーションを挙げた。
- N2程度の日本語能力があればできる業務として、100.0%が身体介助および生活援助、97.1%がレクリエーションおよび職場のコミュニケーションおよび利用者とのコミュニケーションを挙げた。
- N1程度の日本語能力が必要な業務として、15.2%が介護計画、12.1%がカンファレンス参加、10.3%が特定ケア、8.6%が申し送りを挙げた。

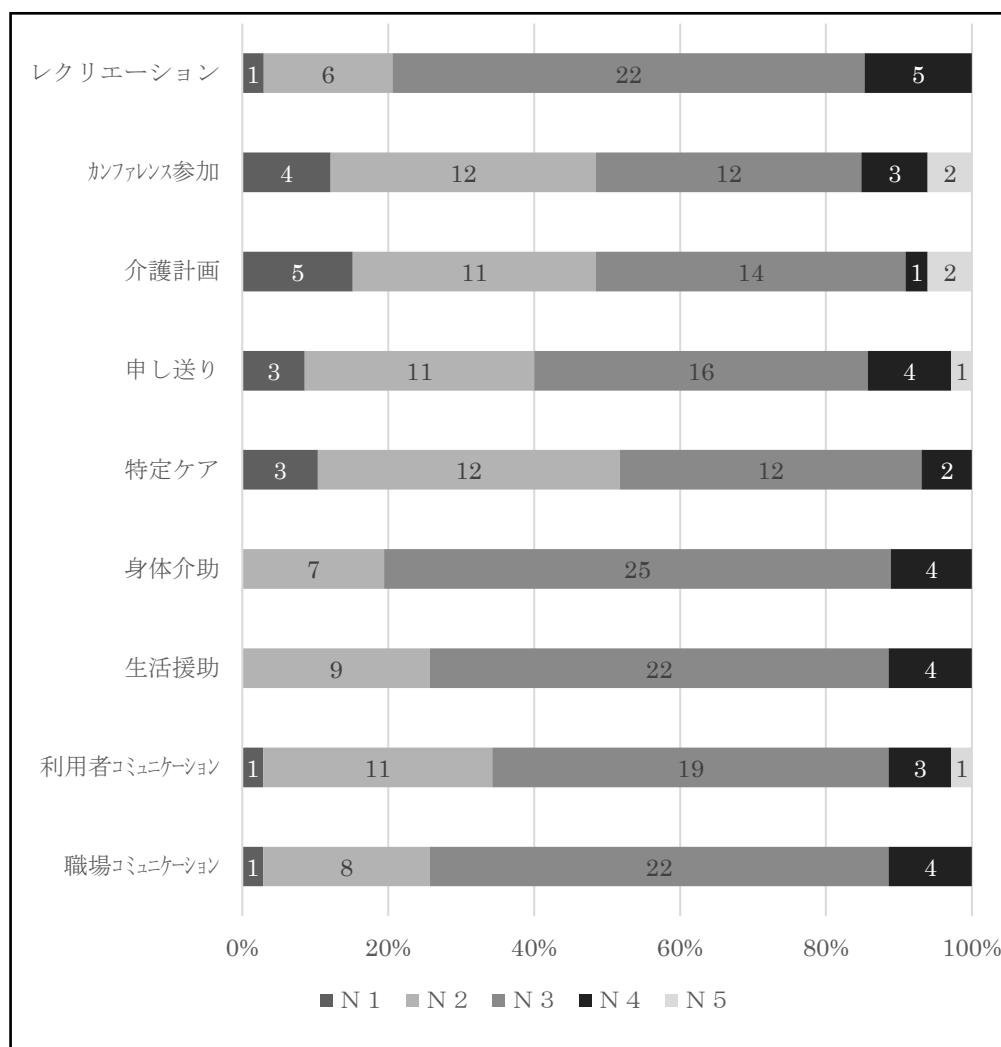


図2-11 介護業務に必要な日本語能力（択一）（N=44）

### 2.3.11 外国人職員を雇用している事業所の受入予定

- 52.5%が今後も受入れ予定があるとした。一方、14.8%が受入れ予定はないとした。

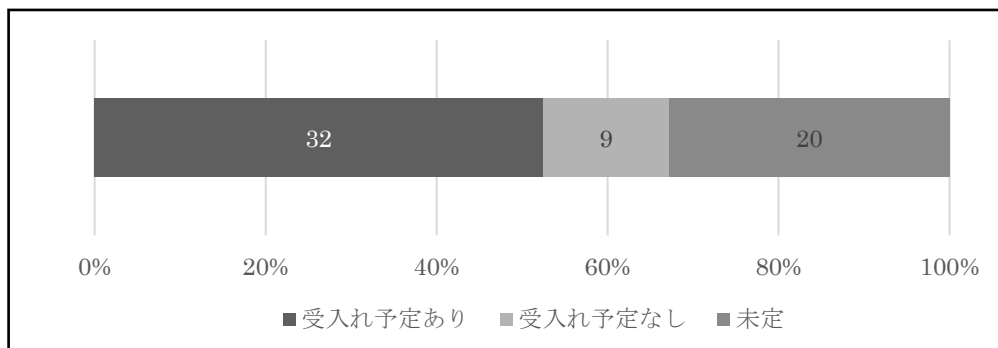


図 2-12 外国人職員を雇用している事業所の受入予定（択一）（N=44）

### 2.3.12 外国人職員を受け入れていない事業所の外国人雇用に対する不安・抵抗感

- 「不安・抵抗感がある」、「やや不安・抵抗感がある」について、90.3%が申し送り、89.4%が利用者とのコミュニケーション、86.8%が介護計画、80.3%が職場のコミュニケーション、77.1%がカンファレンス参加、75.2%が特定ケアを挙げた。

- 「特に不安・抵抗感はない」について、57.0%がレクリエーション、49.0%が身体介助、41.3%が生活援助、24.8%が特定ケア、22.9%がカンファレンス参加を挙げた。

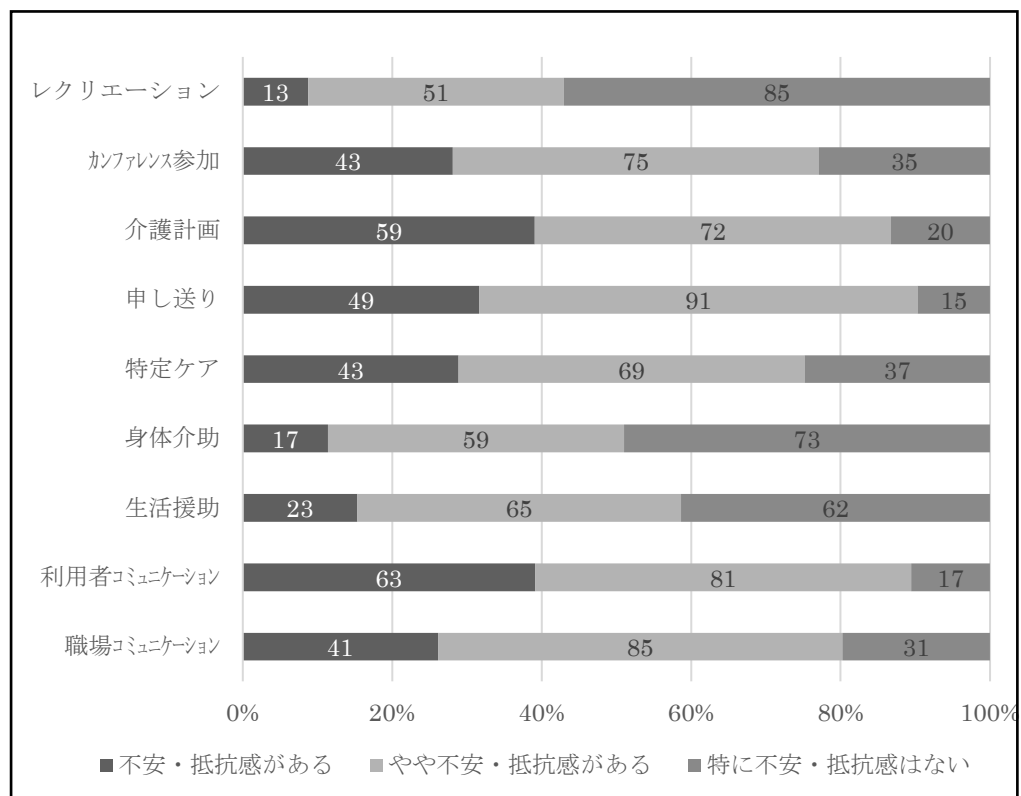


図 2-13 外国人雇用に対する不安・抵抗感（択一）

### 2.3.13 外国人職員に対する不安・抵抗感と受入れ事業所の評価のギャップ分析

外国人職員に対して「不安・抵抗感がある」「やや不足・抵抗感がある」の占める率を「不安ポイント」とし、外国人職員受入れ事業所の評価「あまりできていない」「できていない」「全くできていない」の占める割合を「できていないポイント」とする。

その上で、「不安ポイント」－「できていないポイント」の計算を行う。

値がプラスのとき：(不安>できていない)「予想よりできる業務」になる。

値がゼロのとき：(不安=できていない)「予想通りの業務」になる。

値がマイナスのとき：(不安<できていない)「予想よりできない業務」になる。

- 職場のコミュニケーションのギャップが48ポイント、利用者とのコミュニケーションのギャップは42ポイントになり、不安は大きい但实际上はできている業務になった。
- 生活援助のギャップは24ポイント、身体介助のギャップは21ポイント、申し送りのギャップは18ポイントになり、不安はあるが実際はできている業務になった。
- カンファレンス参加はギャップが0ポイント、介護計画は1ポイントになり、予想通りあまりできない業務になった。
- 特定ケアは、ギャップがマイナス10ポイントになり、予想以上にできていない業務になった。

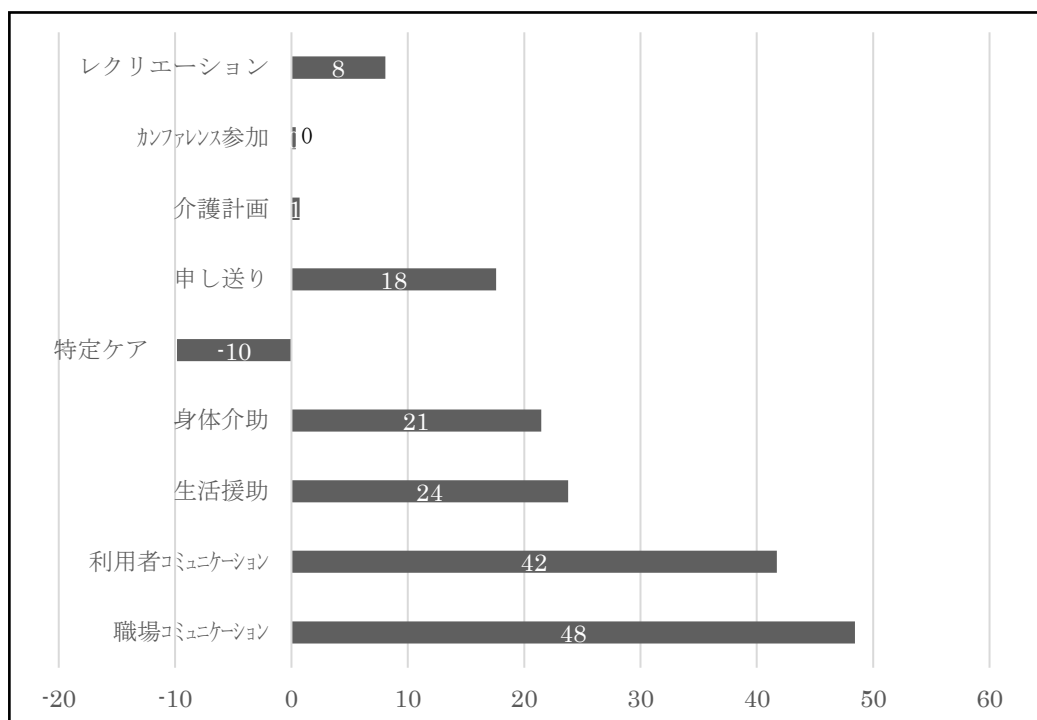


図 2-14 外国人職員に対する不安・抵抗感と受入れ事業所の評価のギャップ（分析）

### 2.3.14 外国人職員を受け入れていない事業所の、今後の受入れ見通し

- 12.4%が受入れ予定あり、35.4%が受入れ予定なしだった。

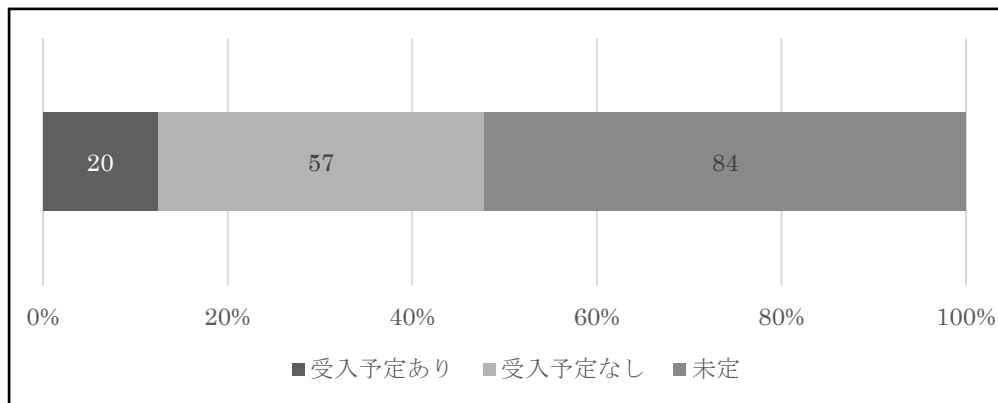


図 2-15 外国人職員のいない事業所の受入れ見通し（択一）（N=161（NA=60））

## 2.3.15 外国人職員を受け入れていない理由（記述）

現時点では、介護職員は充実しているので、将来に備えて検討しているところです。
準備は行っていたがコロナで今は急いで動くことはないと感じている為
現在の人員で足りているから。日本人でさえ難しくてストレスの多い仕事を、外国人(生活様式)が適性なのか、以前から疑問に思っています。今以上に職員への負担になるので、できれば避けたい。
住居等生活環境が車がないと生活そのものが成立しない。
システムが良く解らない・身近な施設等で受け入れの実績をあまりきかない・受け入れ人数もポイントになると思います。
希望者がいれば受け入れる
理事長が反対する
まだ機会なし
以前受入れた際、指導するリーダー数名の価値観の違いで精神的負担が発生したため。
法人が受け入れの予定を立てておらず、事業所としては対応できていない。
外国人介護職員の求人募集者が来ない為
コロナウイルス感染症の影響により入国時期が延期になったため、現在は受け入れしていない状況である。
以前は計画や紹介もあったが、現在紹介も求職者もない状況です。インド、ネパール、カンボジア、インドネシアからの問い合わせはありますが、採用に至ってません
受け入れは考えているが、施設でも現場の意見を聞きながら前向に検討していく時期だと思っている。始まったばかりなので、少し慎重になっているのかも。コロナが落ち着けば、前へ進めて行こうと考えています。
以前一度台湾人を受け入れしていたことがあった。小学生に言葉を教えるといった教育現場でダブルワークされていたこともあったが、認知症の方の不安を増加するような言葉をかけたことでクレームとなった。その後も変化なかった。
同法人の特養で受け入れを行っている為、今の段階で同事業での受け入れは、考えていない。
コロナ禍において産業別に見ても外国人にマンパワーを依存しているがために、外国人技能実習生が入国できない事によるマンパワーの空洞化が顕在化しています。福祉の産業は介護分野を含め、外国人に依存すべきではありません。
特にそういう場面が今までなかったから
介護職員の雇用に現状で問題点はありません
受入れのノウハウがわからない。

理由は特にない。希望や配属があれば検討する。外国人職員本人がホームシックや帰国の希望(1年に1回等)があるのか、帰国の際には休みが何日必要なのか等受け入れ前に双方の意思確認が必要なのでは。利用者さんが外国人に対して抵抗感があるのではないかと考えてしまう。利用者家族さんとのコミュニケーションが大丈夫かが不安。
今の所、人材不足に急を要していない。
今のところ職員が充足しているため受け入れをしていない
法人本部が受入れの方針を立てていない
そもそも、宿泊施設の環境が整っていない。
費用面で日本人の採用よりもかかる。
生活習慣の違いや記録などに対して不安がある。法人としては受け入れを予定している。
地域性を重視したいためできるだけ地域の人材を受け入れたい。
採用費用がかかる。
当施設法人の別のグループホームで外国人介護職員を受け入れ、職場のコミュニケーションや利用者とのコミュニケーションが不安材料となり、その方の採用を見合わせたことがありました。法人としてもコミュニケーション能力が気になるということで現在受入れがありません。
本部で話が止まっている。現場としては職員が不足しているので、外国人の方でも受け入れを希望している。
今年度から技能実習生を受け入れる予定でしたが、新型コロナの影響で今年度中の日本への訪問が難しくなっています。
派遣元で外国人介護職員の採用が無い。
宿泊施設の環境が整っていない。
本来今年度受け入れ予定であったがコロナの影響により遅れている。
人員不足がそれほど深刻ではなかったため
求人が今のところない。
変化に気づき対応でき、そして判断して、次の行動をするときにしっかりと伝達ができるのか。日本人でも難しい。
就職案件がない為
受け入れる体制は整っているが、条件が合う方に出会っていない
養成学校の外国人生活の実習を受け入れた結果職員より No の意見が強いため。
応募がない
受入れ検討中だったがコロナの為中止に
受け入れていないわけではない。以前パートで職務に当たって下さった。とても良かったが、突然前ぶれなく来なくなり困った事があった。パートとして日中職員が複数入れればコミ

コミュニケーションは他の日本人職員がカバーできると思われる。求人であれば面談にて決めたい。
仕事の面でも不安もありますが、プライベート等も面倒をみたり、住まいその他生活面の支援が出来るかどうか(経済的な面で自施設ではむりなのでは!?)などもあります
今後受け入れを検討しているが、今の状況では難しく、先に話を進める事が出来ない。
日本人で充足できているため
コミュニケーション(語学力)の部分に、かなり不安があり受け入れに抵抗がある。
特にない。応募がないため。
親会社(本社)が決めることなので、何も意見できないが、言語の問題、もしくはある程度、年数がたつと母国へ戻ってしまうケースもあり育成しても長続きしないのでは?という不安もある。
職員が十分にいるので考えていない。
日本人の介護職員で足りているので!
今のところ、日本人の職員で充足している。
施設外での外国人介護職員の行動に関し責任が取れないと感じている。
令和2年12月末入国予定(モンゴル人)
コロナの関係で計画が中止されています。今後の動向も含めて受け入れる予定です
会話等に支障がなければ問題はないと思いますが、コロナウイルス感染拡大防止のため今は見合わせている。
機会がなかっただけ

表2-14 外国人職員に対する評価(記述)

### 2.3.16 導入済みのICTと導入意向

- 導入済のICT等について、83.2%が介護保険関連ソフト、79.3%がWifi、64.6%が人事・基幹業務ソフト、42.1%が監視カメラだった。
- メリットは感じているがまだ導入していないICT等（未導入率）について、84.2%がスマホアプリ、74.7%がインカム、67.8%が見守りロボット、67.3%が多職種連携システム、64.0%が電子カルテシステム、53.2%がグループウェア、39.0%が監視カメラを挙げた。

未導入率：メリットを感じられるが未導入 / (メリットを感じられるが未導入 + 導入済) で計算した。

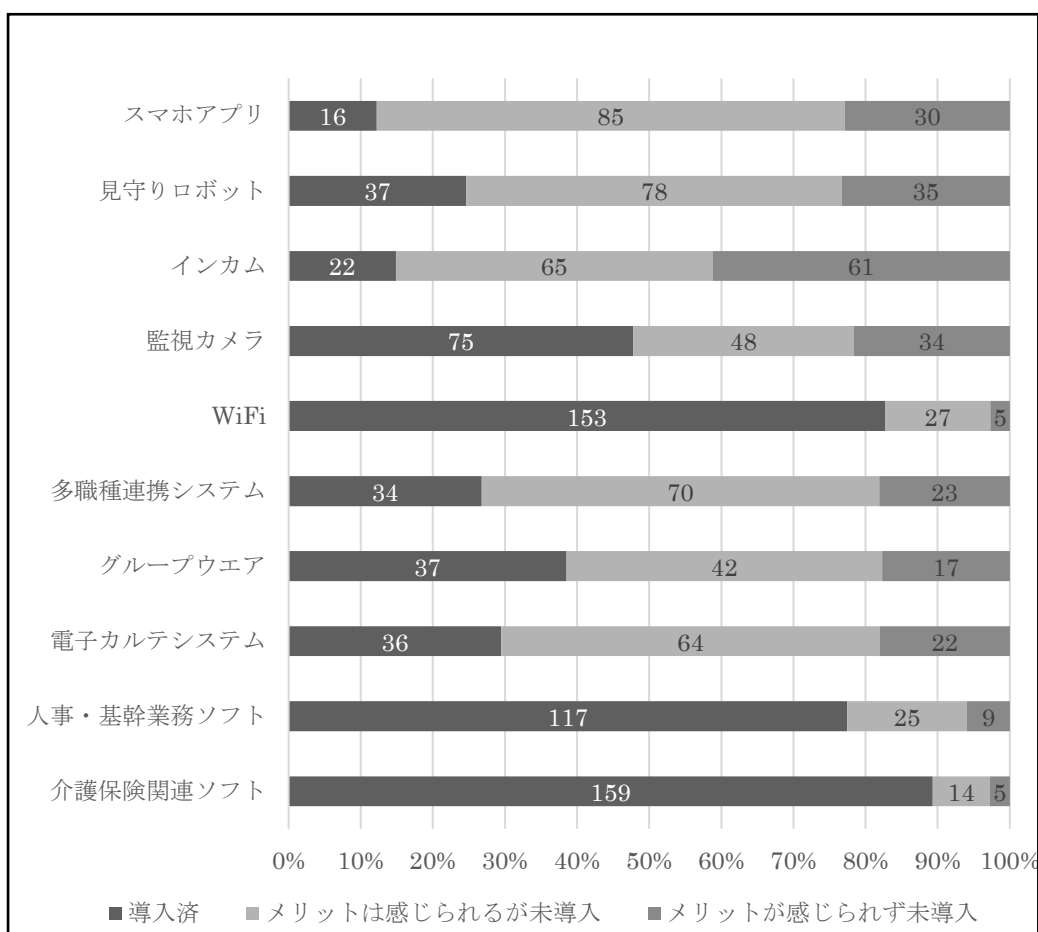


図 2-16 導入済みのICTと導入意向（択一）（「不明」除く）



### 2.3.17 ICT導入効果

- 「大いに効果があった」ICT等について、41.1%が利用者情報の共有、34.9%が業務の効率化、32.6%が事務作業の効率化を挙げた。
- 「大いに効果があった」「やや効果があった」ICT等について、84.2%が業務の効率化、81.5%が利用者情報の共有、80.6%が事務作業の効率化、74.1%が介護記録業務の負担軽減を挙げた。
- 16.7%がペーパーレス化に効果がなかった、9.9%が情報伝達の迅速化に効果はなかったとした。

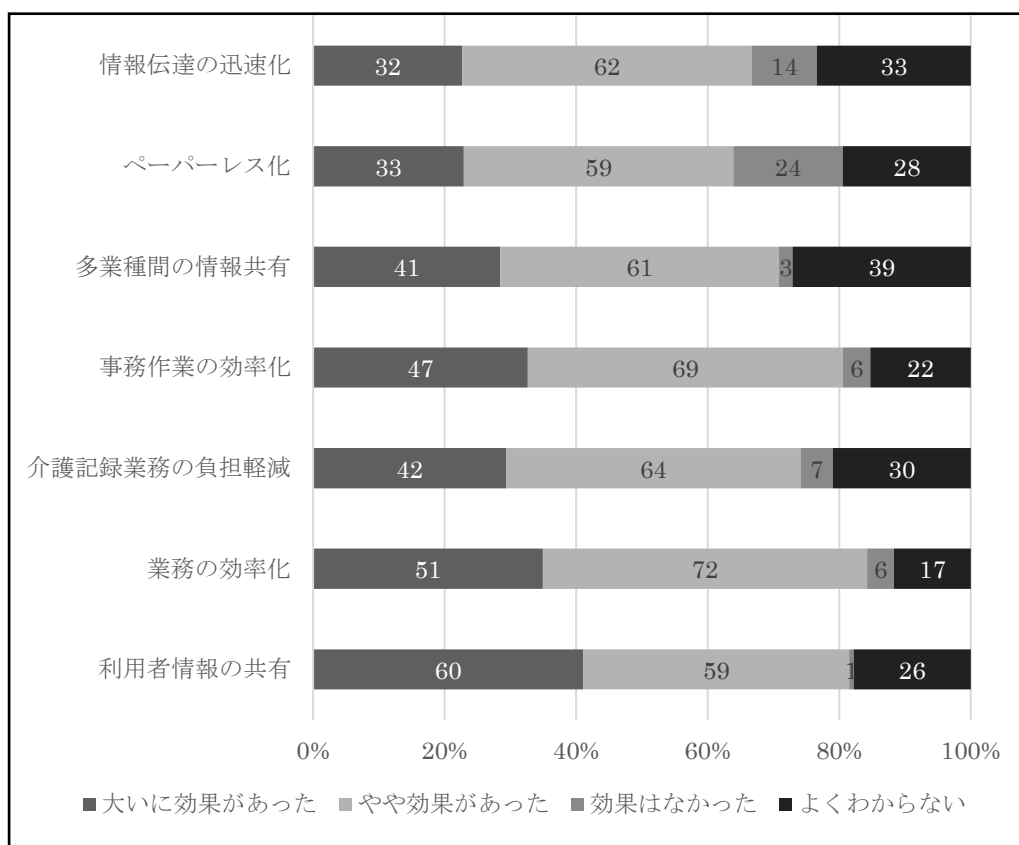


図2-17 ICT導入効果（択一）（NA除く）

### 3 実態等に関するヒアリング調査の実施結果

#### 3.1 目的

介護業界の人材ニーズ及び外国人介護人材実態を調査し課題を明らかにし、課題解決に向けた人材像を検討する。

#### 3.2 調査概要

##### 3.2.1 調査方法

調査方法を以下の表に示す。

地域	調査方法	調査対象	調査数
福井県	電話ヒアリング	外国人を雇用する介護事業所	3事業所
香川県	電話ヒアリング	外国人を雇用する介護事業所	3事業所

表 2-15 ヒアリング調査方法・対象等

##### 3.2.2 調査実施期間

調査実施期間を以下に示す。

	調査期間
ヒアリング調査	令和2年12月16日～ 令和3年1月19日

表 2-16 ヒアリング調査期間

##### 3.2.3 調査項目

以下の調査項目を設定した

施設の基本情報（住所・回答者）

外国人職員の国籍と人数

<課題の抽出>

外国人介護職員の評価

利用者の評価

職員の評価

管理職の評価

<教育プログラムニーズ>

外国人介護職員の育成につながるテキスト・通信教育

### 3.3 調査結果

以下にヒアリング調査結果を示す。なお、ヒアリング対象施設および対象者の特定を避けるため、ヒアリング結果は順不同で掲載し、言葉の言い回し等についてヒアリング内容を損なわない程度に揃えた。

また、ヒアリング調査票として資料を掲載するが、施設及び回答者の特定を避けるため回答者及び外国人国籍・人数を非表示とし内容のみの資料とする。

ヒアリング調査事業所と実施日時

(順不同)

県	施設名	実施日時
福井県	特別養護老人ホーム 第三光が丘ハウス	2020.12.16 14:45
	特別養護老人ホーム 湖岳の郷	2020.12.18 10:00
	介護老人保健施設 気比の杜	2021.1.12 14:30
香川県	特別養護老人ホームシオンの丘ホーム	2021.1.7 10:30
	株式会社 あなぶきメディカルケア	2021.1.19 14:00
	住宅型有料老人ホーム 和が舎こうなん	2021.1.13 15:00

表 2-17 ヒアリング調査事業所と実施日時

#### 3.3.1 外国人介護職員の国籍と人数

(順不同)

国籍	人
ベトナム	2
ベトナム(常勤)	2
ベトナム(非常勤)	6
ベトナム	48
中国	12
フィリピン	6
中国	1
フィリピン	2
ネパール	3
ベトナム(常勤)	6
ベトナム(非常勤)	3

表 2-18 外国人介護職員の国籍と人数

## 3.3.2 外国人介護職員の評価（利用者の評価）

（順不同）

良い点	気がかりな点（悪い点）
<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国人介護職員に対して好意的な方が大半です。</li> <li>●日本語の歌や方言を教えたり、楽しんで応援してくれる方がいらっしゃいます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●初期段階は意思疎通ができないようです。</li> <li>●利用者だけでなく、ご家族も含めて外国人というだけで抵抗感のある方が一定数いらっしゃいます。ただ、実際に目の前に来て、頑張っている姿を見ていれば収まるケースがほとんどです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●いつも一生懸命、まじめに仕事に取り組んでいる姿が印象的です。</li> <li>●毎日必ず笑顔で挨拶してくれます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●日本語の聞き取りが難しいようで、利用者から質問を受けてもわからないようで、笑顔でその場から去ってしまうことがあります。</li> <li>●マスクをせずに仕事しているときがあります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●言葉をきちんと聞き取り理解しようとする姿勢は、利用者さんに共感することが出来ています。</li> <li>●年齢的にも孫や曾孫と接するような感じで、利用者さんの親心のような感情や意欲が湧いているようです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●言葉のアクセントやイントネーションの違いから、聞き慣れない言葉になると上手く伝わらないことがあります。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●全体的に良い評価です。</li> <li>●外国人だからという苦情もありません。</li> <li>●10人ほどのユニットなのでなじみの関係もあり、コミュニケーションもよくとれています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●とくにありません。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●やさしいです。</li> <li>●いつも笑顔です。</li> <li>●よく声をかけてくれているという評価です</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●3,4年日本で過ごしていると思うので、早く日本の生活に慣れて欲しいと思います。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●笑顔が多いです。</li> <li>●やさしい対応をしてくれます。</li> <li>●利用者様からの評判も良いです。</li> <li>●アジア系の方達なので、利用者様の中には外国人とあまり分かっていない方もいるようです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●利用者様の言葉を聞き取れない事が多々あります。（特に経験が少ない方）</li> <li>●日本語の方言には苦労をしているようです。</li> <li>●利用者様の中には、多小偏見があるのか、いやそうにされる方もいらっしゃいます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●明るいです。</li> <li>●優しいです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●スキンシップが馴れ馴れしいことがあります。例えば、声かけせずにボディタッチをし</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>●そばにいてくれます。</li> <li>●かわいらしいです。</li> <li>●人見知りをしません。</li> </ul>	<p>たり、顔を触ったりします。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●声かけがフレンド。</li> <li>●アニメがTVで放送されていた時、集中して観てしまっていました。</li> <li>●特定の人との関わりが得意ですが、全く関わらない人もいて、公平性がないようです。</li> </ul>
--	---

表 2-19 外国人介護職員の評価（利用者の評価）

3.3.3 外国人介護職員の評価（職員の評価）

（順不同）

良い点（得意な業務など）	気がかりな点（苦手な業務など）
<ul style="list-style-type: none"> <li>●決まった時間のルーティンワークはそつなくこなします。</li> <li>●シーツ交換は準備・片付け・しわのない正確な業務ができます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●レクリエーション（計画・実施）が苦手です。</li> <li>●介護（身体）記録は行っていません。</li> <li>●どの職員にでも相談をしています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●急な業務を依頼しても嫌な顔ひとつせず、笑顔で返事をさせていただきます。</li> <li>●職員がしようとしていることも（オムツ補充など）「私出来ます！」と積極性もみられます。</li> <li>●利用者にも積極的に関わっており、他部署の利用者にも自ら声掛けしコミュニケーションを図っています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●利用者からの訴えなどがあった際にはうやむやにせず、その場で職員に相談していただけるとなおいと思います。</li> <li>●マスクをつけていない時は、声かけさせてもらっています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●常に教えを受けようとする姿勢で、職員側のモチベーションも高められます。</li> <li>●学校や介護現場で学んだこと（シーツ交換等の生活援助、更衣や移動などの身体介護）が的確に実行できています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●介護記録については、実践する機会が少ないこともあり不慣れな部分です。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●基本的に表情はみな明るく、ケアも嫌がらず一生懸命に行うため、慣れてくると任せられることは増えます。</li> <li>●意欲が高くケアと日本語を学ぼうとしている姿は応援したくなるし、成長を感じられてうれしいです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●電話、介護記録、生活記録が苦手です。</li> <li>●専門用語の理解が難しいようです。</li> <li>●方言も含めて日本語の理解が難しいようです。</li> <li>●日本文化や仕事のマナーの理解が難しいようです。（靴を脱ぐこと、5分前行動をすること、遅刻欠勤時に電話をすること等）</li> <li>●時間（約束）を守ることができないことがあります。</li> <li>●日本社会のルール＆マナーができてないことがあります。（交通ルール、ゴミ出し等）</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●理解出来れば、日常業務は行えます。</li> <li>●職員との簡単な会話や申し送りは出来ています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●理解してもらえないまでには、複数回の指導が必要です。</li> <li>●その場に合せた対応は難しいです。</li> <li>●介護記録など、記録物はかなり苦手としています。</li> <li>●家族様との対応は、まだ無理な時があります。</li> </ul>

<p>●常勤の留学生のうち1名は、勤務期間が長いので夜勤もしています。</p>	<p>●夜勤をしている1名は、ケース会議には出られそうだが、申し送りや介護計画作成は、日本語力がまだ乏しいため難しいと思います。</p> <p>●特に技能実習生は語学力が乏しいです。</p> <p>●担当職員との日誌を毎日やり取りしていて、日本語の指導を含めてだんだんと伸びてきていると感じています。</p>
<p>●職員同士名前を覚え、コミュニケーションはとれています。</p>	<p>●職員は通常、入職して3ヶ月ほど経つと夜勤に入ってもらいますが、体制が整わないため入ってもらえていません。そのため主に日勤フルタイムで働いてもらっています。</p> <p>●難しい漢字は書けませんが、簡単な漢字やひらがなを使って日誌も書いており、内容は伝わっています。</p> <p>●会議に入ることは難しいです。</p>

表 2-20 外国人介護職員の評価（職員の評価）

## 3.3.4 外国人介護職員の評価（管理職の評価）

（順不同）

良い点（これからも伸ばして欲しい点など）	気がかりな点（これから改善して欲しい点や今後の課題など）
<ul style="list-style-type: none"> <li>●外国人職員はこの先増えていくと思うので、今いる外国人職員には、今後入ってくる人たちのリーダーになってほしいです。</li> <li>●外国人職員が入り、職員が指導することで、今までの業務に対する確認作業にもなっています。入っていただきありがたいと思っています。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●慣れてくると自分の判断で行動してしまうことがあります。</li> <li>●指導に対して、わかっているにもかかわらず、「はい」と返事をするため間違った理解をしていないか、心配になることがあります。</li> <li>●わからないところを聞けるように、指導を行っています。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●語学力を伸ばして欲しいです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●言葉の壁を乗り越えて欲しいです。</li> <li>●必死に理解しようとしているのはわかるが、やはり伝わっていない部分も多いのではと感じます。</li> <li>●こちらもわかるように伝えようと思いますが、外国人同士が外国語で話をして解決していることも多く、何を話しているのかわからず、本当にわかっているのか、不安です。</li> <li>●普段の会話も外国語を使わず、日本語で話して欲しいです。</li> <li>●わからないことは聞いて欲しいです。</li> <li>●昔の言葉や地域の言葉を使う利用者も多いため、会話をしているにもかかわらず分からない部分も多いのではと感じます。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●これまでは、掃除やシーツ交換など生活援助が多かったですが、今後は身体介護の技術習得を目指して欲しいです。</li> <li>●コミュニケーションを活用した対人援助を実践し、介護の技術力を高めていって欲しいと思います。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●これまでは、受け身で仕事の指示待ちだったので、主体的に業務を遂行できるようになって欲しいです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>●チームの中に子供が入ってきたような感覚となり、みんなで外国人に関わろう、育てようという意識が出ています。</li> <li>●ハングリー精神（明るさ・努力）と素直さ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●とにかく日本語で話すこと、聞くこと、書くことの経験を増やすことだと思います。言葉は使った時間に比例して上達していきます。これによって意思疎通も感情表現もしやすくなり、</li> </ul>



<p>があれば、可愛がってもらえるため、日本語もケアも伸びると思います。</p> <p>●日本語レベルをN1まで上げて、ケア経験を積んで、サービス提供責任者を目指してほしいです。</p>	<p>外国人自身が楽しくなってくると思います。</p> <p>●日本人以上にキャリアを金銭面等でドライに判断する傾向があるため、目の前のことだけでなく、長く続けてもらいたいと思います。</p>
<p>●フロア全体をよく観察しているので、急な立ち上がりやリスク管理に対しては継続して欲しいです。</p> <p>●利用者の行動の背景にはどんな理由があるのか、利用者の思いまで考えられるともっとよくなると思います。</p>	<p>●利用者に対しての尊厳について学んで欲しいです。</p> <p>●丁寧語の習得、ゆっくり話すことができるようになって欲しいです。</p> <p>●品のあるふるまいをして欲しいと思います。</p>
<p>●利用者への援助・業務・シーツ交換等はきちんとできます。</p> <p>●真面目に取りくむ姿勢を持ち続け、言葉で表現できるともっとよくなります。</p>	<p>●国の慣習からかマイペースなところがあります（出勤時間をもっと早くすること）。</p> <p>●「仕事が1時間前に全て終わったので帰りたい」と報告がないまま帰宅することがあります。</p> <p>●連絡・報告をきちんとすることは必要です。</p>
<p>●前向きな姿勢はこれからも持ち続けて欲しいです。</p> <p>●笑顔・明るさも持ち続けて欲しいです。</p>	<p>●価値観・言葉のニュアンスの微妙な違いを、お互いが理解していきたいと思います。</p> <p>●自身の都合で仕事の勤務変更等があります。</p> <p>●分からない事を、分かったかの様にしてしまうところがあります。</p>

表 2-21 外国人介護職員の評価（管理職の評価）

### 3.3.5 テキストや通信教育、研修会ニーズ

<p>●介護技術の一つとして、言語の壁を乗り越えるための非言語的コミュニケーション手段（ジェスチャー、筆談）を学ぶことによって、心身機能の低下した高齢者にとっても有用になると思う。</p> <p>●介護職員から生活相談員やサービス提供責任者などへのステップアップを図る上で、ケアプランに関して携わることも必要だと思う。</p> <p>●介護に関する仕事を覚えてもらうだけでなく、日本の観光名所やおいしい食べ物など日本文化を学べると日本全体の理解にもつながると思う。</p>
<p>&lt;外国人職員向け&gt;</p> <p>●初任者研修相当の知識・技術・専門用語について解説されたテキスト・教育</p> <p>●日本文化（礼儀、おもてなし、時間、約束、交通ルール、歌）</p> <p>&lt;リーダー、管理職向け&gt;</p> <p>●「やさしい日本語」→意思疎通するのにとても重要。こちらが工夫してあげる</p>
<p>●利用者の思いを理解できるように、考えられるような研修にして欲しい。</p>
<p>●介護現場で想定される場面での対応例など</p> <p>●文字だけのテキストでは伝わりにくいと思うので、映像や音声を入れた視覚、聴覚的な教材だとわかりやすいのではないか。</p>
<p>●日本語の勉強、日本語の理解力を伸ばすもの</p> <p>●方言の意味や使い方</p>
<p>●介護知識・基本技術は、専門学校でのカリキュラムで習得出来ていると思う。日本社会での職業倫理観を、身につけて頂ければ、指導がし易くなると感じる。</p> <p>（具体例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■日本の社会で働く社会人としてのルールやマナー</li> <li>■介護職員としてのルールやマナー</li> </ul> <p>例えば仕事を急遽休む時も当然休む権利があるという風にするのではなく、事前に言っておく、やむを得ず急ぎよ休むことになったとしても当然の権利という感じで休むのではなく、気遣いを持ちつつ休むといった日本の文化的なこと。</p> <p>●日本語の中の敬語、特に丁寧語がもう少し勉強してほしい。</p> <p>会話、話し言葉の丁寧語ができないのは仕方ない、徐々にできるようになるのでいいが、「記録を書く」つまり文章の時に、例えば「利用者に食べさせた」と書くのはNGで、「利用者に食べていただいた」が正しいという違いがわかる教材があるといい。</p> <p>●技術や業務の指導方法だけでなく、マネジメント管理や指導法などが分かるテキスト等があると助かる。</p> <p>マネジメント管理とは外国人材向けのラインケア、ティーチング、コーチング、そ</p>

の指導法がわかるテキストがあるとよい。専門学校は様々な国の学生が介護を学んでいて、入学してから卒業するまで学生に技術だけではなく生活面やその他さまざまな支援をしていると思う。そこにたくさんのノウハウがあると思うので、国別対応法などあればよいと思う。

- それぞれの外国の文化について教えて欲しい
- 指導後の理解度はどうしたらわかるのか。

表 2-22 テキストや通信教育、研修会ニーズ

## 4 アンケート・ヒアリング調査結果の検討

### 4.1 プログラム検討委員会

以下の日程でプログラム検討委員会を開催し、ヒアリング調査結果について検討した。

開催日時	令和3年2月15日(月) 15:00~17:00
会場・方法	学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校(オンライン会議)
出席者	出席委員(11名)  青池委員長、岩永委員、大本委員、荒木委員、櫻井委員、高橋委員、西村委員、竹村委員、射場委員、原委員、竹島委員  欠席委員(3名)  藁輪委員、山崎委員、山本委員

表 2-23 第2回プログラム検討委員会

## 4.2 アンケート・ヒアリング調査結果の検討

検討委員会で、ヒアリング調査結果について検討した。その結果、以下の質問・意見を得ることができた。

当施設では、接遇セミナーや介護記録の書き方セミナーを職員向けにやっている。また言い換えリストを作り、日本人も活用している。言い換えリストは外国人にも活用できる。接遇や書き方について外国人向けにあったらいいと思う。

職員の数が少ないと答えた施設が7割強、海外から人を受け入れるという時に、外国人の定着等に人手を割けないというのは根本的な原因が見え隠れしたということをアンケートの中で見せてもらったような気がした。

突然休むことや返事をしてもわかっていないなどは、日本人でも十分おきること。外国人に特化したことではない。だから、教育のツール、キャリアパス、例えば、マクドナルドのレコグニションシール制度のように、利用者にこの留学生は何ができて何ができないかがわかるようにすることも必要なのではと感じた。

ICTの導入事例でいうと、当施設ではインカムをかなり多用している。夜勤者など人が少ないときにはインカムで違う階の職員とも連絡とり合い、情報共有でき非常によかったので、アンケート結果のICTのところを聞いていて紹介したいと思った。

アンケート結果より、とり越し苦労の部分が多いのかと感じた。当施設でも、心配していた割には、コミュニケーションなどは思っていた以上に気持ちが通じ合っている。もともと日本に住んでいるフィリピン人を採用しているが、施設の中でその人を支えていこうという空気感や土壌があったので、今はすごくなじんでいる。また、アルバイトとしてフィリピン人来てもらおうようになったが、職員が温かく受け入れてくれている。これが否定的で、抵抗があったらこんなにうまくいっていないと思っている。

外国人そのものの教育も大事だが、続けていけるようにするには、施設がどれだけ外国人を受け入れていけるか、施設側の土壌がすごく重要で、施設の職員向けのプログラムも並行してできあがり、施設の人に外国人を受け入れることについての理解が育てばいいのにと考えた。

EPAの方は日本語を習熟しているので、勉強の仕方をどうするかということから伝える必要はなかったのだが、今受入れている中国人は日本に来て1か月後に現場で受け入れることになった。年齢も若く、そのような若い方たちにどうすれば、何をすればいいのかわからず途方に暮れた。勉強法を伝えること自体が難しい。外国人の日本語レベルでやるのが結構違ってくることを強烈に感じた。それに対する助言となるプログラムになればありがたいなと思った。

(事務局質問)：日本語力レベルの違いに対して施設がどのように対応しているのか

N4レベルではほとんど日本語がわかっていない。挨拶程度はできるが、それ以外は理解していないのではと思う。最初に入ったベトナムの職員を先生代わりに、入ってきたベトナム人を教育してもらおう。また、週1回日本語を教えてくれる先生にも来てもらっている。1年くらいかけて、N2くらいまで引き上げなければ業務上のコミュニケーションは難しい。業務上ということだとN2が必要。N3では日常会話、生活レベルになってしまう。

(委員長質問)：外国人に対する期待について伺いたい。

今の段階であれば、身体介護が最低できることを目標として定めている。今後、順調に外国人が増えていったとき、外国人の占める割合がそんなに高くなければできることをきちんとやってくれるというのでいいが、外国人の占める割合が高くなってきたときに、例えばご家族に電話する、担当者会議に出る、提出書類をまとめるという高度なことが求められる。将来的にはそのあたりまでできるようにならなければ難しいのではと想像している。

養成施設を卒業して来ている外国人は日本人と同様にしている。日本人であろうが外国人であろうが、素質があればリーダーになってほしいと思っている。

技能実習生も一人前にして母国に返すということを目指している。3年間で身体介護だけではなく、精神的なケアもしっかりできるようになってもらえるよう指導している。そのようにしないと、今後日本に来てくれない、日本に続けてきてもらうことが大事。ただし、日本語の能力の差が問題になってくるので、そこは個々にフォローしていかなければならない。

専門学校に日本語学科と介護福祉学科があり、客観的に介護施設を見て、施設によって外国人の活用の仕方が違うと感じている。外国人を活用するかしないかは理事長や施設長次第。こちら側からわざわざ活用してほしいとは言わない。活用したいと思うところに案内する。次に、活用したいところの活用の仕方。意外と外国人は活用できるなという意見が多いと思う。リーダーになったらいいなと思っているところも多い。そのリーダーは外国人の中のリーダーという位置づけというところもあれば、日本人も含めた中でのリーダーというところもある。

日本人でも主任レベルと現場レベルは違う。だから外国人が主任レベルになるというのはかなり難しいと思うので、まずは外国人が現場レベルの対応ができるということをプログラムの人材像として位置づけるほうがいいのではと思う。

外国人を活用していない施設があるとしたら、外国人活用の門戸を広げることが重要なので、少し興味があるけれど、どうすればいいかわからない施設向けに導入方法などを伝えられるものになれば、日本語のレベルや介護のレベルによりうまくいかないときに助け舟となるものになればいいと思う。

その外国人が母国に戻り、コア人材となって活躍するのか、それとも日本でリーダーとなっていくのかというのは次に考えていけばいいことと思う。

昨年度、青池学園さんとフィリピンに行ったときに、リーダークラス、主任クラスになるのではと期待できる人、大変意識の高い外国人がいた。ただ、最終的にそこを目指すとなると、日本人、外国人に関係なくどのように成長させていくか、教育するかということになるので、まずは日本人と外国人のギャップである言葉の壁や文化の壁をどう教育の中で解消していくかが大事になってくると思う。

表 2-24 アンケート・ヒアリング調査結果の検討

## 5 開発プログラムの方向性・目指す人物像の検討

### 5.1 開発プログラムの方向性と目指す人物像

第2回プログラム検討委員会において、委員に下表の「開発プログラムの方向性及び目指す人物像」案を提示した。

(開発プログラムの方向性)

外国人介護人材の職場定着・成長支援 外国人介護人材の日本語力向上
-------------------------------------

表 2-25 開発プログラムの方向性

(目指す人物像)

- |   |
|---|
| ①わからないことが聞ける人<br>②時間や約束が守れる人<br>③連絡・報告をきちんとする人<br>④真面目に取り組み姿勢を持ち続ける人<br>⑤丁寧語が話せる人<br>⑥品のある振る舞いができる人<br>⑦利用者の行動の背景にある思いまで考えられる人<br>⑧介護記録・生活記録が作成できる人<br>⑨利用者の自立支援のために対人援助を実践できる人<br>⑩申し送りや介護計画作成ができる人<br>⑪電話応対ができる人<br>⑫主体的に業務を遂行できる人<br>⑬これから入ってくる外国人介護人材のリーダーになれる人 |
|---|

表 2-26 目指す人物像



## 5.2 開発プログラムの方向性と目指す人物像の検討

目指す人物像について重要なもの3つあるいは4つを選んで頂くようお願いし、開発プログラムの方向性と目指す人物像の検討を行った。

<p>「⑬これから入ってくる外国人介護人材のリーダーになれる人」「⑫主体的に業務を遂行できる人」「⑨利用者の自立支援のために対人援助を実践できる人」</p> <p>①～⑥は施設で働いて注意しているうちでできること。日々言い続けるしかない。「⑧介護記録、生活記録が作成できる人」は、介護記録、生活記録ができる人に外国人がなるべきかどうかかわからない。「⑩申し送りや介護計画作成ができる人」は申し送りはある程度外国人もできるようになると思う。でも、介護記録、生活記録については、外国人に日本人と同じようにあれもこれもと求めないほうがいいのではと思った。</p>
<p>①～⑥は接遇マナーの部分で通常の研修で対応でき、⑦～⑬が現場で必要と思う。⑧はICT活用し、タブレット入力などで対応できる。語彙力を求めるよりは利用者の満足度を求めるシステムを作ること重要。マインドの部分と技術を含めて考えると「⑫主体的に業務を遂行できる人」「⑬これから入ってくる外国人介護人材のリーダーになれる人」「⑨利用者の自立支援のために対人援助を実践できる人」「⑦利用者の行動の背景にある思いまで考えられる人」がメインになるのでは。</p>
<p>①～⑥は接遇マナーで職員が教えることでいいのかなと思う。その職員をどういうふうに育てていくか、レベルに合わせた研修であることが大切。カンファレンスからケアプランまで、タブレットなども使って、できるようになることが求められる。</p>
<p>日本に来る外国人のレベルは高い。やる気、意欲、成長意欲、マインド、向上心、日本人以上に高い人が多いのでそれをどう磨き上げていくのか。</p> <p>①～⑥は他の研修でできる。介護独特の研修部分で、「⑨利用者の自立支援のために対人援助を実践できる人」「⑩申し送りや介護計画作成ができる人」があると助かる。</p> <p>究極は「⑬これから入ってくる外国人介護人材のリーダーになれる人」すべてのことができなければ⑬になりえない。</p>
<p>日本語力向上はもちろんだが、一番求めるのは「職場定着」。職場定着というところから外国人人材を考えると、どんな人材像になるか。その次の年に入ってくる外国人のリーダーになっていること、前向きに働ける人たちが職場定着につながる。</p>
<p>教材がどういう種類がいいかはわからないが、日本文化や日本人独特の考え方、暗黙のルール、机上の勉強だけではわからない、肌で感じていくこと。日本人ならではの文化、慣習を習得する何かがあったらいいのではと思った。</p>
<p>先ほどの意見、日本の文化、慣習を学べること、その地方の特長がわかることはとても重要。職場定着につながる。少し本題から外れているかもしれないが、その施設の理念やポリシーが、OJTに結び付いて、その施設を理解するしかけのようになればいいのでは。ま</p>

た、開発される教材がパワーポイントのノートの機能のようにここではこういうことを言う  
ということが記載されていれば現場で活用しやすいのではと思う。

表 2-27 開発プログラムの方向性と目指す人物像



## 第3部 令和3年度の活動

### 1 教材概要検討

第1回プログラム検討委員会において、開発教材の素案（資料）を提示し委員に諮問した。

#### 1.1 <やさしい日本語（利用者の尊厳を尊重する声かけ・オノマトペ）ドリル>、<日本文化ドリル>2つの教材についての意見聴取

●介護施設で働いている外国人の在留資格は4つくらいあって、いろいろな日本語レベルの外国人がいると思うが、このドリルはどのくらいの日本語レベルの方を想定しているのか。専門学校から介護施設に就職した人を想定しているのであれば大丈夫と思うが、技能実習とかEPAだともう少しやさしい問題のほうが良いと思った。

●選択肢というのは簡単でわかりやすく、すごくいい。問題形式になっているので記憶に残りやすい。「はたちの歌」や「100歳の歴史」は日本人でも難しいレベルだと思うが、外国人がどこまで理解できるのか、疑問に思った。

●施設に入っただけの人には問題のレベルが高い、難しいのでは？というのが正直な感想である。日本語学校の教師からすると、やさしい日本語ではないというのが正直な感想である。このテキストは日本人がそのまま使えるレベルのテキストだと思う。日本語学習者にとっては難易度が高いテキストと思った。

また、オノマトペは日本語学科としても教えるのが難しい。日本語のオノマトペは無限にあり、どれを教えるかというのはいつも頭を抱える問題である。この点は介護に特化したオノマトペがあるのは非常に良いと思った。

「頭がカツカツする」と「おなかがシクシク痛む」の「シ」と「ツ」の形が外国人は分からない。日本語学科で試験などを作る際には教科書フォントなど、日本人が書いたフォントに近いものを使うとわかりやすい。そのような点に気を付けて作るともっとわかりやすくなると思った。

●オノマトペは地方によってかなり異なる。例えば東北では、おなかがずっと痛む様子は「おなかがシクシク痛む」という表現は聞いたことがなく、「ズキズキ、キリキリ、グルグル」などを使う。

●日本人の介護職員が外国人介護職員に教えていくということを考えた時に、対象となる外国人の日本語レベルがどの程度なのかで、レベルに合ったものを順番に教えていける。段階的に教えられるテキストになっていけば教える側にも教えられる側にもメリットがあるのではと感じた。

●今回のテキストは、外国人介護職員の日本語能力を高めていくということが主目的なのか、それとも、日本人介護職員と外国人介護職員が1つの職場でうまくやっていくために円滑なコミュニケーションが必要で、そのためのツールということが主目的なのか？日本語能力を高めていくことを主目的にするならば、外国人介護職員の日本語レベルに応じた厳密な仕分けというのが必要だと思われるが、コミュニケーションをうまくとっていくということを主目的にするならば、より介護現場で使われやすいということや、やりとりによって学んでいくということに重きを置いていく、ということになると思うが、どちらに重きを置いているのか？

●介護現場の限られた時間の中でどう活用していくかがポイントと思う。

●このやり方自体はいいと思う。1つ不安に感じたのは、現場でリーダー的な人が外国人に教えていく、伝えていく、文科省のような指導要領、なぜこういうことを教えるのか、なぜこれが良くてこれが悪いのか、のすり合わせが必要なのでは？日本人介護職員も間違える可能性がある。教える側のテキストが必要なのではと思った。また、当施設にいる外国人を見ていると、本当にレベルが様々なので、1つの教材でいろいろなレベルを対応するのは難しいのではと思う。

●コンセプトはすごくいいと思った。外国人がそれぞれの制度で勉強していくということは制度的に整っているので、コミュニケーションツールとして使っていくということはすごくいいと思った。既存の教材にない部分をカバーできると思うので。

100年の歴史について。日本人が見て、これを活用してほしいということだが、日本人介護職員が1931年満州事変を見た時に会話を上げられるかとなると疑問に思うので、内容をもっとキャッチーなものにすれば、若い介護職員も会話を上げられるのではないかと思った。

これにより、教材の大きな見直しを行うこととした。

## 1.2<寄り添いケーススタディドリル>、<管理者向けテキスト>2つの教材についての意見聴取

●管理者向けテキストについて。ベトナムならベトナムの地理や文化が記載されている。非常にわかりやすいと思った。また、動画でも学べるのはとてもいいと思った。

●日本人の管理者にとって外国人の国民性など、背景を知ってもらうのは重要。ただ、国民性を語る時には差別的な書き方や言い回し、例えば「時間にルーズ」などは誤解を招かないように、注意していただいたほうがいいのではと思った。

●いろいろな国の歴史、文化が学べることはすごくいいこと、いいテキストになると思った。その国のタブー、その国の人と接するときに、このようなところを気をつけたほうがいいというのを加えてもらえるといいのでは。

●現時点ではこれでいいかなと思う。今回見せてもらったのは一部分で、全体が見えてこない  
ので、全体が見えてきたらわかるのではないかと思った。

事例は非常に難しいのではと思う。もっと簡単な内容でなければわかりにくい、説明もしにくいと感じた。

管理者向けテキストは差別的な表現を捉えかねない部分についてチェックを行うこととした。

### 1.3（新型コロナウイルス感染症蔓延の状況下の、）実証研修の場所について

●話がそれるかもしれないが、その法人、その施設が外国人労働者を雇い、どう育成して、どう活かしていくかを考えていかなければ、どんなにいいテキストが出来上がっても意味をなさない。法人がどう育成し、どう活かしていくかをしっかり考えることが外国人労働者の働きがい、やりがいにつながっていくのではと思う。

●施設外部から人が入らずに、施設内部の人だけでできるものであれば可能。外部から人が中に入るとなると難しい。今後のコロナの状況にもよるが、今は玄関くらいまでが限界で、難しいと思う。

●法人に外国人労働者も大勢いるので協力できる。日本語能力、コミュニケーション力をあげたいと思っているので、協力はできる。

●技能実習生の中国人が2名いるので、その2名でよければ協力は可能である。

これにより、実証研修を委員の3施設で実施することとした。実施時期は11月を予定。

## 2 実証研修の実施

### 2.1 目的

令和2年度に開発した教材を利用した研修プログラムを全国に普及するための評価を行い、実効性や継続性あるいは発展性を確保するための提言をまとめることを目的とする。

### 2.2. 実証研修開催概要

#### <施設A>

開催日	令和3年11月15日(月)
回数	1回
会場	施設A内
受講者	介護職員2名(両名とも出身国はベトナム)
講師	施設内職員
研修内容	介護のことば、シャドーイング、ロールプレイング、介護の知識

表3-1 実証研修 開催概要(施設A)

#### <施設B>

開催日	令和3年11月8日(月)～11日(木)
回数	4回
会場	施設B内
受講者	介護職員1名(出身国ベトナム)
講師	施設内職員
研修内容	介護のことば、シャドーイング、ロールプレイング、介護の知識

表3-2 実証研修 開催概要(施設B)

#### <施設C>

開催日	令和3年11月12日(金)～26日(金)
回数	3回
会場	施設C内
受講者	介護職員2名(両名とも出身国はフィリピン)
講師	施設内職員
研修内容	介護のことば、シャドーイング、ロールプレイング、介護の知識

表3-3 実証研修 開催概要(施設C)



## 2.3 実証研修実施状況

### 2.3.1 施設A実証研修実施状況

1回	実施日時	11月15日 15:00~16:00
	受講者数	2名
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（シャドーイング・ロールプレイング）

表3-4 実証研修 開催状況（施設A）

### 2.3.2 施設B実証研修実施状況

1回	実施日時	11月8日 15:07~15:51
	受講者数	1名
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（ロールプレイング）
2回	実施日時	11月9日 15:00~15:55
	受講者数	1名
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（シャドーイング・ロールプレイング）
3回	実施日時	11月10日 15:07~16:05
	受講者数	1名
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（シャドーイング・ロールプレイング）
4回	実施日時	11月11日 15:15~16:15
	受講者数	1名
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（シャドーイング・ロールプレイング）

表3-5 実証研修 開催状況（施設B）

### 2.3.3 施設C実証研修実施状況

1回	実施日時	11月12日 15:30~16:30
	受講者数	2名
	内容	介護のことば、介護の声かけ（シャドーイング）
2回	実施日時	11月19日 15:30~16:30
	受講者数	2名
	内容	介護の知識、介護の声かけ（ロールプレイング）
3回	実施日時	11月26日 15:30~16:00
	受講者数	2名
	内容	介護のことば
	内容	介護のことば、介護の知識、介護の声かけ（シャドーイング・ロールプレイング）

表3-6 実証研修 開催状況（施設C）

## 2.4 実証研修実施教材

### 2.4.1 使用教材

実証研修は、開発研修教材（別添1）を使用した。

※研修教材は全12回の構成である。資料1はそのうち1～4回を提示している。

### 2.4.2 教材使用要領

実証研修を行う施設に以下の要領（1.4.2.1～1.4.2.4）を説明し実施した。

#### 2.4.2.1 実証研修の流れ

- ①週一回、外国人介護職員向けの研修を行う。
- ②研修実施後、「実証研修記録票（資料1）」に記入。
- ③1～4回の研修後、アンケート記入のこと。

#### 2.4.2.2 教材の特徴

- ◎研修対象者は介護職に就いた1～2年目の外国人職員を想定している。
- ◎将来現場リーダーになるためのコミュニケーション力・専門性を身につける。
- ◎研修時間の長さや回数によって内容を選択できるように3部構成にしている。

##### ①「介護のことば」

市販されている日本語教材にはないような、あいさつ・オノマトペ・介護用語・日本の歴史文化・身体の名前などを取り上げている。

##### ②「介護の声かけ」

介護現場で使えるコミュニケーション（声かけ）を学ぶ教材。

「シャドーイング」と「ロールプレイング」に分け、「真似る」→「できる」の流れで実践力を養う。

##### ③「介護の知識」

「老年医学」「認知症」の基本を学び、介護職としての専門性を身につける。

##### ④介護の日本語（解説編）

研修担当者の準備時間の負担を軽減するために、模範解答と解説を作った。

「介護の知識」の重要ポイントについては、赤字で示している。

### 2.4.2.3 教材の使い方

1週間に1回1時間程度の研修で、受講生の日本語能力は基本的な日本語を理解できる程度（N4）～簡単な日常会話理解できる程度（N3）を想定している。研修時間や受講生の日本語能力レベルに応じて、実施する内容を適宜変更して実施する。

例えば、一回分の研修の内容は以下のようなケースがある。

時間が長い時<第一回介護のことば、第一回介護の声かけ、第一回介護の知識>

時間が短い時<第一回介護のことば、第一回介護の声かけ（シャドーイング）>

時間が短い時<第一回介護の声かけ（シャドーイング）（ロールプレイング）>

ただし、最後に教材の評価をしていただく都合上、「介護のことば」「介護の声かけ」「介護の知識」の科目は少なくとも一回分は研修で取り上げる。（少なくとも第一の「介護のことば」「介護の声かけ」「介護の知識」は済ませる。）

例えば、次のようなケースもある。

11/5<第一回介護のことば、第一回介護の声かけ（シャドーイング）第一回介護の知識>

11/12<第二回介護のことば、第一回介護の声かけ（ロールプレイング）、第二回介護の知識>

11/19<第二回介護の声かけ（シャドーイング）（ロールプレイング）、第三回介護の知識>

11/26<第三回介護のことば、第三回介護の声かけ（シャドーイング）（ロールプレイング）>

この例ではそれぞれ三回分の教材を終えている。

なお、教材は、事前に受講生に配布していても、その場で配布してもどちらでもかまわない。

#### 2.4.2.4 教材の留意点

①「介護のことば」

地域や施設によって「あいさつ」や「オノマトペ」が異なる場合がある。訂正や誤りがある場合は、解説編に赤字で修正を入れていただきたい。最終版に反映させる。

②「介護の声かけ」

「シャドーイング」と「ロールプレイング」は一般的な「声かけ」例として作っている。地域や施設、利用者の状況あるいは職員によって「声かけ」は異なるので、施設内で最も多いケースで、模範的な「声かけ」に変更をしていたらいて構わない。その場合、解説編に赤字で修正を入れていただきたい。最終版に反映させる。

③「介護の知識」

少し専門的な内容（医学的用語や表現など）に触れている。受講生の日本語力では理解できないようであれば重点ポイントを説明するだけで構わない。

## 2.5 実証研修評価シート

実証研修評価のため、研修記録票・研修担当者用研修評価シート・受講者用研修評価シートを使用した。

### 2.5.1 研修記録票

実施日：施設内研修の頻度がわかる。

実施時間：研修にかける時間がわかる。

実施内容：研修密度がわかる。

### 2.5.2 研修担当者用評価シート

<全体評価>

全体評価：研修の評価がわかる

受講者意欲評価：受講者の意欲・興味度がわかる。

<各科目・分野別評価>

教材難易度評価：教材の難易度がわかる。

教材の教えやすさ評価：教えやすさがわかる。

<外国人介護職員対象の教育プログラムの提案>

記述

### 2.5.3 受講者用評価シート

<研修全体評価>

全体評価：研修の評価がわかる

研修意欲評価：研修意欲がわかる

<各科目・分野別評価>

教材難易度評価：教材の難易度がわかる。

教材の分量評価：教材の適切な分量がわかる。

<研修プログラムの提案>

記述

### 3 実証研修評価

項目間相対評価を行うため、役に立った、意欲的だった、難しかった、教えやすかったを5ポイント、少し役に立った、少し意欲的だった、少し難しかった、少し教えやすかったを4ポイント、どちらともいえない、ちょうどよかったを3ポイント、少し役に立たなかった、少し意欲的でなかった、少し簡単だった、少し教えにくかったを2ポイント、役に立たなかった、意欲的でなかった、簡単だった、教えにくかったを1ポイントとし、合計点数を指標とした。

#### 3.1 研修担当者による研修・教材評価

##### 3.1.1 全体評価

この教材を使った研修は役に立ちましたか（14点）

役に立った	少し役に立った	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった
2	1	0	0	0

受講者は意欲的に取り組んでいましたか。（15点）

意欲的だった	少し意欲的だった	どちらともいえない	少し意欲的でなかった	意欲的でなかった
3	0	0	0	0

##### 3.1.2 介護のことは

日本語の難易度はどうでしたか（11点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
1	0	2	0	0

教えやすさはどうでしたか（9点）

教えやすかった	少し教えやすかった	どちらともいえない	少し教えにくかった	教えにくかった
1	0	0	2	0

自由記述

日本の文化・歴史を短時間で教えることは難しいです

1-8では「ひじ」「ひざ」がわかれば、「すね」「くるぶし」がわからなくても答えられていた

地理・歴史・文化の問題はやや難しかったように思う。問題文が難解なのでもう少しわかりやすい日本語表現の方がよいと思う

### 3.1.3 介護の声かけ（シャドーイング）

日本語の難易度はどうでしたか（10点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
0	1	2	0	0

教えやすさはどうでしたか（13点）

教えやすかった	少し教えやすかった	どちらともいえない	少し教えにくかった	教えにくかった
2	0	1	0	0

自由記述

何時のルビが「いつ」となっていた

一日のルビが「ついたち」となっていた

「いらっしゃる」よりも「来られる」の方が言いやすいのでよく使われている

### 3.1.4 介護の声かけ（ロールプレイング）

日本語の難易度はどうでしたか（11点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
1	0	2	0	0

教えやすさはどうでしたか（13点）

教えやすかった	少し教えやすかった	どちらともいえない	少し教えにくかった	教えにくかった
2	0	1	0	0

自由記述

実践の中でも経験している内容だったので、正しい声かけができていることを確認することが出来た。

実際にやってもらったが、なかなか言葉が出ず、やや難しかった様子。まず、質問文の意味を理解するところからなのでなかなか進まない。

### 3.1.5 介護の知識

日本語の難易度はどうでしたか（14点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
2	1	0	0	0

教えやすさはどうでしたか（3点）

教えやすかった	少し教えやすかった	どちらともいえない	少し教えにくかった	教えにくかった
0	0	0	2	1

自由記述

長文より箇条書きで表現されている方がわかりやすい

専門用語がたくさん出てくるので、一つ一つ説明すると時間がかかり（時間的に）厳しいです。

専門用語なので仕方がないのかもしれないが、非常に難しかった。単語の理解だけでも相当に難解。

### 3.1.6 外国人介護職員対象の教育プログラムの提案（自由記述）

- 言葉の問題があるので、慣れるまで繰り返し声かけや手順の確認を行っています。
- 基本を応用に移行させていくためにはOJTは有効だと思います。
- 母国語の解説がないと、理解しづらいと思います。
- 日本語の習得については、「聞く」「話す」「書く」「読む」ことへの個人の積極性が大きく影響されるため、外国人の意欲を引き出せる「学びの場」があるといいとも考えます
- 「学校で勉強したことはあるけど仕事を始めてテキストなどを見ることはほとんどなく、忘れてしまった。」と外国人スタッフが言っていました。特に医学的な専門知識は就職後も（必要なので）「学びの場」を作る必要があると感じました。
- 知識系の問題は日本人でも難しい内容が多かった。教材化すると難しく書かざるを得ないのかもしれないが、もう少し平易な日常的な表現にレベルダウンしてもよいのではないか。
- 徐々にレベルを上げていくなど、難易度別にしてもよいのではないか。



## 3.2 受講者による研修・教材評価

### 3.2.1 全体評価

この教材を使った研修は役に立ちましたか（19点）

役に立った	少し役に立った	どちらともいえない	あまり役に立たなかった	役に立たなかった
3	2	0	0	0

このような研修を今後も受けてみたいですか。（23点）

受けたい	どちらかというを受けたい	どちらともいえない	どちらかというを受けたくない	受けたくない
4	0	1	0	0

### 3.2.2 介護のことば

日本語の難易度はどうでしたか（19点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
3	0	1	0	1

内容の多さはどうでしたか（19点）

多かった	少し多かった	ちょうどよかった	少し少なかった	少なかった
3	0	1	0	1

### 3.2.3 介護の声かけ

日本語の難易度はどうでしたか（15点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
0	2	2	0	1

内容の多さはどうでしたか（21点）

多かった	少し多かった	ちょうどよかった	少し少なかった	少なかった
2	2	1	0	0

### 3.2.4 介護の知識

日本語の難易度はどうでしたか（21点）

難しかった	少し難しかった	ちょうどよかった	少し簡単だった	簡単だった
3	0	2	0	0

内容の多さはどうでしたか（19点）

多かった	少し多かった	ちょうどよかった	少し少なかった	少なかった
2	0	3	0	0

### 3.2.5 希望する研修（自由記述）

これから、どのような研修を受けたいですか（原文ママ）

○介護の研修

○日本語の研修

○電話対応の研修を受けてみたいです。

○でんわたいおうをべんきょうしたい

○介護技術の研修

○介護計画の研修

○日本語の研修（この勉強はとても大切です。新しい言葉がわかりたいからです。とくに、介護のことと日本の歴史のことでもある。これも私たちがたくさんまなぶことができると思います。この勉強がつづきますように。おねがいたします。）

○日本語の研修（この教材は本当に役に立つと思う。私にとってこれからむずかしいですが、いろいろなまなんでいるだろう。今、かいごのことばはわかりませんから、この教材はてつだってもらいました。）

#### 4 教材の評価（数値）

介護の知識分野の問題は、日本語が難しく、講師も教えるに感じた。

介護の声かけ分野の問題は、講師が教えるに感じた。

##### 4.1 日本語難易度

<講師サイド>

最も日本語が難しいと感じたのは、介護の知識（14ポイント）であった。次いで、介護のことばとロールプレイング（11ポイント）、シャドーイング（10ポイント）だった。

<受講者サイド>

最も日本語が難しいと感じたのは、介護の知識（21ポイント）であった。次いで、介護の言葉（19ポイント）、介護の声かけ（15ポイント）だった。

##### 4.2 教えるにさ

<講師サイド>

最も教えるにさかた感じたのは、介護の知識（5ポイント）であった。次いで、介護のことば（9ポイント）、ロールプレイング・シャドーイング（13ポイント）だった。

##### 4.3 内容の多さ

<受講者サイド>

最も内容が多かた感じたのは、介護の声かけ（21ポイント）であった。次いで、介護のことば、介護の知識（19ポイント）だった。

## 5 教材改善案

「介護のことば」領域について

「介護のことば」は、あいさつ・オノマトペ・介護用語・日本地理・歴史・文化・季節・からだの名称の問題をドリル形式で出題し幅広く「日本」を知ってもらうことで、「円滑な利用者や職場のコミュニケーション」や「介護職の定着」を目指していた。しかし、外国人介護職員の日本語レベルや「日本」に対する理解に大きな開きがあるのが現実であり、これらをまとめて教育プログラムで研修を行うことは難しいことがわかった。

日本地理・歴史・文化・季節領域を段階的・レベル別・項目別に学ぶ教育プログラムを作成するためには相当な時間と労力を要することが予想される点、たとえ完成したとしても目的である「介護職の定着」が達成できるかどうかは疑問が残る点を鑑み、本事業では日本の文化歴史に関わる領域の教材を扱わないこととし、あいさつやオノマトペ、介護用語、からだの名称は「介護の声かけ」で取り上げることを委員会に提案する。

実証研修評価を踏まえて、研修プログラムを

- ①介護の声かけ（シャドーイング）
- ②介護の声かけ（ロールプレイング）
- ③介護の知識（介護・老人医学・認知症用語）

の3部構成にし、

- 声かけ領域に電話対応の基礎を入れる。
- 声かけ領域は内容を吟味し分量を減らす。
- 介護・老人医学・認知症用語について、内容を吟味し分量を減らす。
- 自学自習ができるような平易な日本語で解説を作成し、教える側の負担が増えないようにする。

## 6 完成教材評価

第3回プログラム検討委員会で完成教材の評価を行った。

●いいものができたのではないだろうか。あとは先ほど教材開発者が言われたように仕上げただければと思う。

●いいと思う。また使ってみて、ひとりひとりレベルが違うので、こちらは使う側になるので、使いながら、法人独自の工夫やアレンジを加えながら使っていければいいと思う。

YouTube もとてもいいかなと思った。

●皆さんと同じような感想になるが、だいぶすっきりした印象になった。介護の専門性についても前よりもぱっと見だが、ずっと頭に入りやすいというか、見やすくなったと思う。動画の解説も非常にいいかなと思う。やっていながら、必要な部分は手直しが必要かもしれないが、これで見てもらったらいいのではと思う。

●とてもすっきりした印象で、見やすいと言うのが第一印象である。メモ用にスペースをたっぷりとってあるところが視覚的にも見やすいという印象を受けた。

●私もすっきりした印象というのがあった。日本語教師として1点意見を述べると、ロールプレイングを留学生に教える場合、例えばレストランで使う言葉を教える場合、まず、ここはレストランであるという場面の説明をする。このテキストを使うのはほぼ介護施設内だと思うので、このロールプレイングをもう少し職場の実際の場面と結びつけ、翌日の職場で使うなどすると、より実践できるものになると思う。

●順番を変えたらやりやすいのではないかと思ったところがある。まず、最初にロールプレイの例を出して、それを見せてから、この時は他にどんな言い方があるか、ということで、いろんな表現を一緒に考えて出して行って、他にもこんな表現があるよとシャドーイングを出していき、最後にシャドーイングして、もう一度ロールプレイをやると、指導者も教えやすいのではないかと思った。

●老年医学の教材に関して、イラストなどもあるので非常に見やすい、外国人にとってはイメージしやすくなったと思う。前回資料として拝見させてもらったものは難しいという印象があるが、今後、介護福祉士を取得する等、ステップアップしていく上で前回の紹介いただいた教材も活用できたら、外国人も専門性を持ってより力を発揮できるのではという印象を持った。

●委員の皆様の貴重なご意見、また、あたたかいお言葉ありがとうございます。

ああしたい、こうしたいと、やりたいことはたくさんあり、でも時間的に限られた中で作成させてもらったので、修正できる部分は修正して、また、動画部分は完成させて、3点をしっかりまとめて提出できればと思っている。

荒木委員のご意見にあったように、各施設で使っていただきながら、たたき台にいただきながら修正してもらい、カスタマイズしてもらおう。機会があれば、さらによりよい教材として予算を取って、プロジェクトを進めていければなと思っている。まずは第一弾、ファーストス

トップとしてこの形で世に出していければ。そしてまた、次の機会で、セカンドチャレンジでよりよいものになればと思っている。

●特定技能のテキストについて、専門学校では見たことがある。入国前のもので、これに受かってから入ってくるのでは。特定技能を目指す学生たちが使っている。

●特定技能のテキストについて、本校は日本語学科から介護福祉学科に進んだ学生が補講として使っている。また、知人の話になるが、日本語学校にとっては留学生であるが、介護施設にとっては就労者になる。就労者向けのテキストは種類が少なく、これをテキストとして使っているということを聞いたことがある。介護施設等で就労者として留学生を預かっている人は知っていると思う。

## 7 プログラム普及に向けて

●3年ほど前に同様に我々も事業運営していたが、なかなか普及させていくことが難しい。内部でも使うようにずっと言い続けている。先ほど出てきたカスタマイズ、個々の施設で使い方をカスタマイズしていくことは使い続ける上で重要。対象の外国人で向き不向きがあると思うので。普及はあきらめたら使えなくなるので、一緒にまぜたような形で使わせていただければと思う。

●今までこのような教材はなかった。どちらかという日本語検定の勉強やこちらでその時々で用意したもので勉強してもらおうということが多かったので、こういうものがあるのは助かると思う。自分なりに工夫して、直しながらうまく活用できたらいいなと思う。当施設で声かけの質を上げようと「意思決定支援」ということをやっている。相当声かけが難しい状況になる。声かけは相当レベルが高いので、その人のレベルに合わせてやっていくしかないのかなと。このテキストを基本にして、その人に合わせた形に変化させていければいいのかなと思った。普及について。福井県内では老施協や老健協などいろいろな団体があるので、そういうところに働きかけをしていけば広めることもできるのでは。技能実習生や特定技能1号の人が県内に入ってきていて、皆、悩みながらいろいろなことに取り組んでやっている。教材を団体に投げかけるとちょっとインパクトがあるのではと思った。

●教材というものは使って初めて意味があると思う。手軽にダウンロードできる仕組み、スマホでダウンロードできると外国人も使えるのでは。荒木委員がおっしゃったようにいろいろな団体に周知していくこと。格のあるところから下ろしてもらおうと、しっかりした教材として使ってもらえるのでは。私自身、こういった委員の経験は初めてで、委員の皆様からいろいろな意見を聞かせてもらって、大変勉強になった。また、完成した教材はうちの施設に入ってくる方たち、また、今いる方たちで使っていければと思っている。

●当校も留学生を受け入れて2年目になるが、介護に進む学生に介護の専門用語を見せると戸惑うということがほとんどである。このようなわかりやすい教材、手に取りやすい教材が作れるということはとてもいいこと。外国人にとって介護への興味関心につなげるためにもどんどん改善していき、新しいものを提供できれば。我々の教育にもいい影響を与えられる教材なのではと思った。

●教材を皆様と一緒に作成するという事に携わらせてもらい、私は留学生の日本語教師ということで頭がいっぱいだったのだが、このように現場の皆様の意見を聞くことができ、大変勉強になった。

●教材の普及について、各施設に使っていただけるように、現場で使っていただけるように普及のアプローチを考えていくことは重要である。教材ダウンロードのサイトは若狭医療福祉専門学校のホームページよりバナーを張り、専用ページを作成し、そこからダウンロードできる仕組みになっている。また、PR動画等もそこに置くようにしている。

●QRコードをつけて、そこからダウンロードできるように。また、福井県老協や福井県健康福祉部にも協力いただきながら、また、福井県内の委員の皆様、福島県や長崎県の委員の皆様のところでもぜひお使いいただいて、普及していければ。簡単にデータを取りにいけるようにHPを制作していただければと思っている。



## 議事録

## 令和3年第1回プログラム検討委員会議事録

文部科学省 「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」 「生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発」事業 令和3年度 第1回プログラム検討委員会 議事録	
開催日時	令和3年7月20日(月) 15:00~17:00
会場	学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校(オンライン会議)
出席者	委員(13名) ①青池 浩生 青池学園・理事長 <大本 研二 こおりやま東都学園・理事長 代理出席(以下2名)> ②佐藤 篤 郡山健康科学専門学校 介護福祉学科長補佐 ③菅野 孝志 郡山健康科学専門学校 日本語学科 ④荒木 博文 光道園・理事長 ⑤櫻井 泰行 敬仁会・法人本部長 ⑥高橋 耕平 相生会・事務局長 ⑦蓑輪 克宏 福井県健康福祉部長寿福祉課・課長 ⑧山崎 敏 若狭医療福祉専門学校 介護福祉科 ⑨山本 朋恵 青池調理師専門学校 教務課長 ⑩射場 光晴 青池調理師専門学校 日本語科 ⑪西村 久美子 青池学園・専務理事 ⑫原 拓真 AOIKE エンタープライズ株式会社 ⑬竹島 円 青池学園・事業開発推進室 室長 教材開発協力者(2名) 株式会社穴吹カレッジサービス 広原 敬幸、中村 多恵
欠席者	委員(3名) ①岩永 城児 岩永学園・理事長 ②大本 研二 こおりやま東都学園・理事長 ③富岡 郁子 若狭医療福祉専門学校 教務課長
議題	1. 開会 プログラム責任者挨拶 2. プログラム検討委員ご紹介 3. 議事 議題1 令和3年度事業概要説明 議題2 開発教材について 4. 今後の予定 5. 閉会
配付資料	資料① 委員名簿 資料② 令和3年度事業計画書 資料③ 開発教材について
会議概要	プログラム責任者青池(青池学園・理事長)より挨拶後、初めて委員会に出席された委員のご紹介を行った。その後、議題1 令和3年度事業計画書を資料②を用いて説明し、次に、資料③を用いて開発教材について説明し、意見聴取した。最後に今後のスケジュールを案内し、閉会とした。
委員ご意見	■4つの開発教材について意見聴取した。 <やさしい日本語(利用者の尊厳を尊重する声かけ・オノマトペ)ドリル> <日本文化ドリル> <寄り添いケーススタディドリル> <管理者向けテキスト>  ■<やさしい日本語(利用者の尊厳を尊重する声かけ・オノマトペ)ドリル>、<日本文化ドリル>2つの教材についての意見聴取 (山本委員) 介護施設で働いている外国人の在留資格は4つくらいあって、いろいろな日本語レベルの外国人がいると思うが、このドリルはどのくらいの日本語レベルの方を想定しているのか。 (広原開発者) 介護施設に入職して間もない方向け、最初の6カ月の研修用として開発している。 (山本委員) 技能実習やEPAで入ってきている外国人向けにもなっているのか? (広原開発者) 想定しているのは専門学校から介護施設に就職した人である。 (山本委員) 専門学校から介護施設に就職した人を想定しているのであれば大丈夫と思うが、技能実習とかEPAだともう少しやさしい問題のほうがいいと思った。 (高橋委員) 感想であるが、選択肢というのは簡単でわかりやすく、すごくいい。問題形式になっているので記憶に残りやすい。「はたちの歌」や「100歳の歴史」は日本人でも難しいレベルだと思うが、外国人がどこまで理解できるのか、疑問に思った。 (広原開発者)

	<p>日本文化のドリルに関しては、1-1のパターン。</p> <p>1-1 お正月に食べるものはどれでしょう。</p> <p>1 おはぎ 2 そうめん 3 おせち 4 だんご</p> <p>を想定している。1-2、1-3、1-4は委員の皆さんにこのような効果があるということを知っていただくための見本であり、外国人には出さない。</p> <p>(菅野委員)</p> <p>施設に入ってすぐの人には問題のレベルが高い、難しいのでは？というのが正直な感想である。1-1も難しい。日本語学校の教師からすると、やさしい日本語ではないというのが正直な感想である。「朝、部屋に入る時は何と言いますか」くらいがやさしい日本語だと思う。このテキストは日本人がそのまま使えるレベルのテキストだと思う。日本語学習者にとっては難易度が高いテキストと思った。</p> <p>また、オノマトペは日本語学科としても教えるのが難しい。日本語のオノマトペは無限にあり、どれを教えるかというのはいつも頭を抱える問題である。この点は介護に特化したオノマトペがあるのは非常にいいと思った。</p> <p>「頭がカツカツする」と「おなかがシクシク痛む」の「シ」と「ツ」の形が外国人は分からない。日本語学科で試験などを作る際には教科書フォントなど、日本人が書いたフォントに近いものを使うとわかりやすい。そのような点に気を付けて作るともっとわかりやすくなると思った。</p> <p>(佐藤委員)</p> <p>やさしい日本語ドリルのおなかがずっと痛む様子の答えはどれか？</p> <p>(広原開発者)</p> <p>おなかがずっと痛む様子は「おなかがシクシク痛む」である。</p> <p>(佐藤委員)</p> <p>あまり東北では聞かない表現なので聞いてみた。</p> <p>(広原開発者)</p> <p>地方の言葉があると思うので、一度完成させた後に皆様から、ご指摘、ご意見頂戴したい。東北ではシクシクではなくどのような言葉を使うのか？</p> <p>(佐藤委員)</p> <p>東北ではズキズキ、キリキリ、グルグルなどは使うが、シクシクは聞いたことがない。</p> <p>(青池委員長)</p> <p>先ほど当学園の山本委員から話があったように、介護の現場で働き始めた外国人労働者の日本語レベルは様々だと思うが、郡山の先生もおっしゃられたように、レベルが高いものとそうでないものが出てくるのではないと思うが、レベル別のテキストにするというのはできないのか？</p> <p>(広原開発者)</p> <p>今、皆様に見てもらっているやさしい日本語の問いかけについては、朝起きた場面や夜寝る場面や、いろんな場面での声かけという問題がある。その中でも簡単な問いかけというものもある。すべての問題ができた後に、簡単なものを前のほうに、少し難しいかなというものは慣れた頃の後ろのほうにもっていくという問題の出し方ができると思う。</p> <p>(青池委員長)</p> <p>日本人の介護職員が外国人介護職員に教えていくということを考えた時に、対象となる外国人の日本語レベルがどの程度なのかで、レベルに合ったものを順番に教えていける。段階的に教えられるテキストになっていけば教える側にも教えられる側にもメリットがあるのでと感した。</p> <p>(箕輪委員)</p> <p>確認だが、今回のテキストは、外国人介護職員の日本語能力を高めていくということが主目的なのか、それとも、日本人介護職員と外国人介護職員が1つの職場でうまくやっっていくために円滑なコミュニケーションが必要で、そのためのツールということが主目的なのか？日本語能力を高めていくことを主目的にするならば、外国人介護職員の日本語レベルに応じた厳密な仕分けというのが必要だと思うが、コミュニケーションをつまくとっていきっていくことを主目的にするならば、より介護現場で使われやすいということや、やりとりによって学んでいくということに重きを置いていく、ということになると思うが、どちらに重きを置いているのか？</p> <p>(広原開発者)</p> <p>想定しているのは、どちらにも重きを置いている。日本語能力向上のためだけとなると、厚労省から技能実習生用、EPA用というテキストがすでにあり、既存のテキストと重なってしまう。日本語能力を向上しつつ、テキスト使って日本語介護職員が外国人介護職員に教えていくことで深いつながりができたり、コミュニケーションをとっていけたりすることにも重きを置いている。どちらにも重きを置くことで既存テキストにはない新規性や独自性を出していきたいと思っている。</p> <p>(箕輪委員)</p> <p>介護現場の限られた時間の中でどう活用していくかがポイントと思う。</p> <p>(荒木委員)</p> <p>このやり方自体はいいと思う。1つ不安に感じたのは、現場でリーダー的な人が外国人に教えていく、伝えていく、文科省のような指導要領、なぜこういうことを教えるのか、なぜこれが良くてこれが悪いのか、のすり合わせが必要なのでは？日本人介護職員も間違える可能性がある。教える側のテキストが必要なのではと思った。また、当施設にいる外国人を見ていると、本当にレベルが様々なので、1つの教材でいろいろなレベルを対応するのは難しいのではと思う。</p> <p>(広原開発者)</p> <p>教える側のテキスト、ポイントを記載した指導書を作成する。このドリルに答えと指導書をセットに開発することになっている。</p> <p>(櫻井委員)</p> <p>コンセプトはすごくいいと思った。外国人がそれぞれの制度で勉強していくということは制度的に整っているので、先ほど箕輪委員がおっしゃったコミュニケーションツールとして使っていくとい</p>
--	---

	<p>うことはすごくいいと思った。既存の教材にない部分をカバーできると思うので、100年の歴史について、日本人が見て、これを活用してほしいということだが、日本人介護職員が1931年満州事変を見た時に会話を広げられるかとなると疑問に思うので、内容をもっとキャッチーなものにすれば、若い介護職員も会話を広げられるのではないかと思った。</p> <p>■&lt;寄り添いケーススタディドリル&gt;、&lt;管理者向けテキスト&gt;2つの教材についての意見聴取 (青池委員長) 管理者向けテキストについて、ベトナムならベトナムの地理や文化が記載されている。非常にわかりやすいと思った。また、動画でも学べるのはとてもいいと思った。この資料ではベトナムが例で掲載されているが何か国くらい作る予定か？ (広原) 今作っているのが、中国、ベトナム、インドネシア、タイ、マレーシア、フィリピン、台湾を作っており、ネパールとモンゴルはまだ作っていない。 (青池委員) ネパールからの外国人介護人材も結構入ってきているのではないかなと思うので、ぜひ作っていただきたい。 (高橋委員) 基本的な質問になるが、日本人の管理者向けなのか？ 動画について、アプリがあればスマホで検索できていいのではと思った。 (広原) 日本人の管理者向けである。 時間も限られており、アプリは難しいが、HP、HTMLでは作ることができるので、検討していく。 (箕輪委員) 日本人の管理者にとって外国人の国民性など、背景を知ってもらうのは重要。ただ、国民性を語る時には差別的な書き方や言い回し、例えば「時間にルーズ」などは誤解を招かないように、注意していただいたほうがいいのではと思った。 (佐藤委員) いろいろな国の歴史、文化が学べることはすごくいいこと、いいテキストになると思った。その国のタブー、その国の人と接するときに、気をつけたほうがいいことを加えてもらえるといいのでは。 (広原) タブーを入れる予定である。例えばフィリピン人に家族の悪口を絶対に言ったりしてはいけない等、それぞれ国ごとにタブーがある。1つ項目を設けて、この点は注意ということを記載していく。 (菅野委員) 例えばベトナムの学生だと、問題ではない欄外に記載されたところに、わからない言葉が出てくると調べたくなる学生もいるのだが、ドリルなどはどのくらいの時間を要するものになるのか教えてほしい。全体がどれくらいで、どのドリルが何分くらいで想定されているのか教えてほしい。 (広原) まだ、全体の問題をそろえていないので、はっきりと言えないが、A4で4枚くらい。読んで答えて、回答をリーダーが教えるというので1時間くらいを想定している。 (荒木委員) 現時点ではこれでいいかなと思う。今回見せてもらったのは一部分で、全体が見えてこないで、全体が見えてきたらわかるのではないかと思った。 事例は非常に難しいのではと思う。もっと簡単な内容でなければわかりにくい、説明もしにくいと感じた。 (櫻井委員) 国別の説明は非常にいいと思った。 事例については難しいと思った。日本人がやってもどうなのかなというレベル。事例に出るような情報をどうやって掴んでいくのか。前段階のことかもしれないが、どう情報を掴んでいくかということも問題になるのではと思った。</p> <p>■実証検証の場所について (竹島委員) 実証検証の場所についてご意見を賜りたい。計画時には施設で実証検証する予定であったが、コロナ感染拡大の状況で、施設で実証するのは難しいのではと思っている。委員のご意見を聞きたい。 (荒木委員) 話がそれるかもしれないが、その法人、その施設が外国人労働者を雇い、どう育成して、どう活かしていくかを考えていかなければ、どんなにいいテキストが出来上がっても意味をなさない。法人がどう育成し、どう活かしていくかをしっかり考えることが外国人労働者の働きがい、やりがいにつながっていくのではと思う。 (櫻井委員) 施設外部から人が入らずに、施設内部の人だけでできるものであれば可能。外部から人が中に入るとなると難しい。 (高橋委員) 櫻井委員と同様で、施設外部から人がユニットの中に入るとなると難しい。今後のコロナの状況にもよるが、今は玄関くらいまでが限界で、難しいと思う。 (竹島委員) 評価について、施設内で行って、評価は外から入ることはできないので、内部で評価するというのはどうか。評価の仕組みについて教えてほしい。 (広原)</p>
--	--

	<p>施設内で実証していただけるのであれば、管理者、日本人介護職員（リーダー）、外国人介護職員のアンケートを取っていただく。そして、そのアンケート結果を見て、評価委員が評価していくという流れができればと思う。</p> <p>（青池委員長）</p> <p>施設に第三者、外部の人が入ることは極めて困難な状況と思うが、今年度が事業最終年度でまとめていかなければならないということもあるので、先ほど広原研究員が言った流れでしていくのがいいのではと思う。</p> <p>（西村委員）</p> <p>実証授業の件数は、委員の施設、つまり、三施設でやっていただくので大丈夫か？</p> <p>（広原）</p> <p>3件あれば可能。1施設に外国人が1名でもいれば可能。ただ、1施設だけ実証するというのであれば、その施設に外国人が複数名ほしい。</p> <p>（荒木委員）</p> <p>法人に外国人労働者も大勢いるので協力できる。日本語能力、コミュニケーション力をあげたいと思っているので、協力はできる。</p> <p>（櫻井委員）</p> <p>技能実習生の中国人が2名いるので、その2名でよければ協力は可能である。</p> <p>（高橋委員）</p> <p>当施設には今、2名。青池学園に通われている学生でよければ協力できる。</p> <p>（青池委員長）</p> <p>今後も外国人が、どんどん介護の業界に入ってくる。また、留学生も増えてくると思う。そのような方が現場で困らないように、よりよいものを開発できればと思っているので、委員の皆様ご協力よろしくお願いいたします。</p>
今後の委員会スケジュール	<p>プログラム検討委員会</p> <p>第2回：令和3年12月21日（火）15:00～17:00</p> <p>第3回：令和4年1月18日（火）15:00～17:00</p>

文部科学省 「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」 「生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発」事業 令和3年度 第2回プログラム検討委員会 議事録	
開催日時	令和3年12月21日(火) 15:00~17:00
会場	学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校(オンライン会議)
出席者	委員(11名) ①青池 浩生 青池学園・理事長 ②岩永 城児 岩永学園・理事長 ③荒木 博文 光道園・理事長 ④櫻井 泰行 敬仁会・法人本部長 ⑤高橋 耕平 相生会・事務局長 ⑥裳輪 克宏 福井県健康福祉部長寿福祉課・課長 ⑦山崎 敏 若狭医療福祉専門学校 介護福祉科 ⑧山本 朋恵 青池調理師専門学校 教務課長 ⑨射場 光晴 青池調理師専門学校 日本語科 ⑩西村 久美子 青池学園・専務理事 ⑪原 拓真 AOIKE エンタープライズ株式会社 教材開発協力者(2名) 株式会社穴吹カレッジサービス 広原 敬幸、中村 多恵
欠席者	委員(2名) ①大本 研二 こおりやま東都学園・理事長 ②富岡 郁子 若狭医療福祉専門学校 教務課長 ③竹島 円 青池学園・事業開発推進室 室長
議題	1. 開会 プログラム責任者挨拶 2. プログラム検討委員ご紹介 3. 議事 議題1 実証研修報告について 議題2 教材改善案について 4. 今後の予定 5. 閉会
配付資料	資料① 委員名簿 資料② 実証研修報告書 資料③ 研修資料(問題) 資料④ 研修資料(解説)
会議概要	プログラム責任者青池(青池学園・理事長)の挨拶後、資料②1~11頁を用いて実証研修報告し、委員より意見聴取した。次に、資料②12~15頁を用いて受講者による研修・教材評価、教材改善案について説明し、再度委員より意見聴取した。最後に今後のスケジュールを案内し、閉会とした。
委員ご意見	<p>■開発教材についての意見聴取 (荒木委員) テキストは概ねいいと思うが、受ける人によって、個々にレベルが違うので、場合によっては個々に合わず指導が必要。集団でやれる場合とひとりひとり別々に個々のレベルに合わせてやっていかなければならない場合の組み合わせというものが必須ではと、現場からの意見があった。</p> <p>(櫻井委員) 最近、ベトナムの方を6名受入れ、毎日、日本語教育を行っている。その中で一番難しいと感じたのは、「教えるのが難しい」ということ。うちはベトナム人なので、ベトナム語訳がないと難しい。翻訳があるもの、隅々まで翻訳があるものを選んで教材として使っている。こういうテキストを使って教えるのは、母国語の翻訳があることがすごく時間短縮にもつながる。本人たちはわかってなくても「わかっている、わかっている」という方が多いので、翻訳があることが重要。</p> <p>(高橋委員) 今回はフィリピンの方2名に僕が教えた。実際教材使ってやってみて、非常に難しく感じた。介護の言葉の中で、例えば、「日本で一番高い山は？」が「日本で一番高い火山は？」になっているのは、山でいいのでは。「木造建築物」ということがわからない。「建物」と言い換えて、進めていった。言葉が難しく、日本人でもここまで細かく言うのかなと思った。シャドーイングとロールプレイングは教えやすく、入りやすかった。</p> <p>櫻井委員がおっしゃったように、母国語の解説があると非常に教えやすい。教えながら非常に難しい言葉が出てきた。どうしても伝わらない言葉、専門用語はスマホの翻訳アプリを使って、英語を見せて、それでやっと理解してもらった。スマホの翻訳アプリを補助で使うこと、特に医学的な言葉はアプリに頼って進めていったので、母国語の解説があるとよかったのではと思った。</p> <p>(岩永委員) 私が疑問に思ったことだが、開発プログラムの方向性や目指す人材像の検討というのがあって、今説明いただいた問題を解いたということとプログラムを比べると、問題を解けることでプログラムの目的や目指す人材像につながるのか？問題を解かせることとプログラムがどうつながるかが疑問に思った。</p> <p>(裳輪委員) 私もプログラムの目指すべき方向性、将来現場のリーダーになるということと、この教材がどうつながるのか、疑問に思った。詳しく説明してほしいと思った。 内容の難易度、結果としては難しかったという話があるが、ちょうどよかったというところに修正し</p>

	<p>ていく必要があるのではと思った。        文法的な問題と言うより、1つ1つの説明文の知識というか、背景や教養という部分で難しいという印象を受けたので、今後教材の見直し、修正をどうしていくかが聞きたかった。</p> <p>(山本委員)        教材について、設問も選択肢もすべての日本語が難しい。設問が難しいので、答えを選ぶ前に読んでしまう。全部で12回あるとしたら、最初に最低限知らなければならなければならない挨拶から始めて、だんだん難しいものに移っていく。第1回は挨拶だけの問題、第2回は例えば体の部位だけの問題。第3回に介護用語だけの問題。というように、簡単なものから順番にしていこうというほうが教えるほうもやりやすいのではないかなと思った。</p> <p>シャドーイングは、シャドーイングの意味を理解して初めて役立つものと思う。量的に多いので意味を理解して始めるとなると時間が非常にかかるのではと思う。        介護の知識も難しすぎて、教えるほうも難しいと感じるので、教えられるほうはもっと難しいと感じるのではと思う。</p> <p>(射場委員)        介護の言葉の中に「法隆寺、どれでしょうか？」があるが、これらの問題が介護とどうつながるのかが疑問に思った。        シャドーイングや声かけは実践的で、受講する人のレベルにもよるが、役に立つと思った。        介護の知識は難しいと感じた。ここまでの知識が実際の現場で必要なのかと思い、もう少し現場のほうに即したものにしたいほうがいいのではというのが感想である。</p> <p>(山崎委員)        このプログラムをやった後、結果的に学びを現場で生かせるかどうか。介護の知識、専門性がおそらく大切になっていく。認知症などポイントをあげていくことは重要。ただ、難しさということがあるので、外国人に理解してもらうために、文字だけでなく、イラストや映像があればイメージしやすく、理解できるのでは。イラストや映像などで理解してもらうということも大切なのは。</p> <p>(広原開発者)        質問があったところについて。目指す人物像の資料②2頁目の13項目は介護施設にアンケート・ヒアリング調査した際に現場のリーダーがこのような外国人介護人材であってほしいというものをあげている。この13項目の目指す人物像について、委員の皆様にご意見をお聞きし、まとめたものが資料②3頁目になる。3頁目から出てくることはやはり、「外国人介護人材のリーダーになれる人」ということが非常に多かった。コミュニケーションが一番重要ということなので、介護の声かけを中心にしていってどうか、また、委員から日本文化や歴史も重要と言われ、オノマトベも入れて作成した。</p> <p>介護の専門用語は、委員の皆様からは出てなかったが、前回の委員会の最後のほうで、外国人介護人材の育成に日本人が制限をかけているのではないかというご意見があったので、専門的知識を身につけるために専門用語を入れた、という経緯である。</p> <p>■教材改善案、その他追加で委員より意見聴取</p> <p>(山本委員)        教材改善案のところ、挨拶やオノマトベ、介護用語、体の名称は介護の声かけで取り上げるといように変更をされるということだが、声かけの中で挨拶やオノマトベを毎回入れていくということか。</p> <p>(広原開発者)        全体的な量をかなり減らしていこうと思っているので、毎回入れるということにはならないと思うが、毎回入れたほうがいいということであれば、毎回入れるようにする。</p> <p>(山本委員)        挨拶や基本的な介護用語等はある程度決まっていると思うので、それらは別に、挨拶は挨拶、介護用語は介護用語で最初のほうにまとめて入れるのがいいかなと思う。声かけの中に1つ2つ入るといではなく、挨拶は挨拶でまとめてやったほうがいいのでは？</p> <p>(広原開発者)        挨拶のドリルと介護用語のドリルを別建てで作ったらいいたろうか。</p> <p>(山本委員)        変更後の教材がまだ手元にないので、ロールプレイングで1回出てきた2回出てきたでは定着しないと思うので、何かいい方法はないか。</p> <p>(広原開発者)        検討してみる。</p> <p>(山本委員)        文化や歴史などは難しいので扱わないと記載しているが、高齢者の方とコミュニケーションをとる時に文化や歴史や地理が役に立つことはあると思うので、研修が進むにつれて、季節のことや地理のことなどわかりそうなものは入れていっていいのではと思う。すべてなくすというよりは高齢者との会話の中で使えそうなものは入れていってもいいのではと思う。</p> <p>(岩永委員)        歴史や文化について。報告書にどう書かれるかわからないけれど、歴史や文化は削除するということだろうか。今回のプログラムでなくなってもいい、なくなっても仕方ないとは思うけど、必要性としてはその土地の文化、例えば、私は長崎にいるが長崎の文化、長崎の中でも地域・地方の文化を学ぶというようなことは必要、と報告書に書く必要があると思う。今回のテキストの中にはなくとも。</p> <p>(養輪委員)        ちょっと原点に立ち返る話になるが、この教材改善案を踏まえて、他の教材を比べてどのような特徴があると言えるのか、改めていけたらどうか。内容を一般的な教材に近づけていくと、他の教材との差異がなくなってしまうのかなとも思ったりしている。この改善策をやることで、このプログラムや教材が他の教材と比べて、特徴はどのあたりになるのか、ということは今、改めてお聞きしたい。</p> <p>(広原開発者)        シャドーイングやロールプレイングを体系的にドリル形式で作っているという教材は私の知って</p>
--	---

	<p>いる範囲ではなく、新しい面があると考えている。介護の知識、専門用語に関して、日本語のものは出回っているが、外国人材向けは非常に簡単なものしかなく、あまり出回っていないと認識している。というところが他にはないものになっているのではと思う。</p> <p>歴史や文化を扱っているものは実は存在し、大学の研究機関等で大学の留学生向けに作成されたものが多い。今回作成したものもそのあたりを参考にさせてもらった部分もあり、差異がなかなか見つけにくいものとなっている。</p> <p>(袁翰委員)</p> <p>やがてまとめられる報告書に、教材の特徴が明らかになり、まとめられるといいのではと思う。</p> <p>(高橋委員)</p> <p>教えていて思ったのは、うちだとフィリピンの子たち。非常に意欲が高く、スポンジのよう。教えたら教えただけ吸収したい、という感じ。教材を見せるだけだと、家で勉強したいからコピーしたいと言ってくるくらい、学習意欲が高い。せっかく作る教材が少しでも彼女たち、また、このような方たちの役に立つものであればと願っている。</p> <p>(櫻井委員)</p> <p>我々もいつも外国人の方に教えるときに、自分自身疑問を感じながら教えている。というのも、私自身、教える側が2か国語を話せるわけではない。他に教えている日本人スタッフも2か国語をしゃべれるわけではないので、海外から来た外国人に対して、日本語を教え、日本語を覚えていってもらうという時に、教え方がこれでいいのか？という自問が常にある。だから、他の委員の方が言われたように、教材の特徴の中に、日本語を勉強するための勉強の仕方、どうやって勉強していくのか、といった内容もあればうれしいなど、いつも教えていて思っている。内容自体は新しいというか、介護の職場に即したものになっていると思うので素晴らしいと思う。</p> <p>(荒木委員)</p> <p>このプログラムは入って1、2年目の方を対象としているのだろうけれど、その法人でその外国人にどこまで求めるのかということがある。うちの法人では日本人と変わらない状況にもっていきたい、同じことを求めたい。高齢者であればケアプラン、障害者であれば個別支援計画。その素案は担当職員が作成していくというのがうちの法人の方針。そこまでのレベルにあげたいと思っている。留学生から専門学校に入り、卒業して就職という方はそこまでぜひあげたいと思い、指導をしているつもり。教材でマッチする人とマッチしない人はどうしても出てくる。日本語検定を受ける者もいれば、介護福祉士が自動的に取得できるからと言ってあまり勉強しない人もいる。1、2年目の人は教材を使うのでいいが、1、2年後のその先は深いなと感じている。育成はしているものの、教えるレベルもなかなかあがっていかないので難しい。専門学校でどこまでのレベルを教えているのか、見えてこない。実際は最初からやり直しということになることもある。最初に来たときは書ける、読める、でも意味は分からないからのスタートだったので、こちらに教える技術がないとダメ、教えるほうもレベルを上げていくことが必要。この教材はいい材料にはなるが、その先、1、2年のその先をどう育てていくかが当法人では重要。</p> <p>(山崎委員)</p> <p>先ほどの荒木委員の意見、介護過程については専門学校でやっているが、利用者様の課題を明確化して、どのような支援をすればいいのだろうか、なかなか日本人でも考える部分。さらにそこを外国の方が考える思考、考え方を持つかどうかということも難しい。これも個人差はあるのかなと思うし、日本語の難しさということもあると思うが、考え方自体をしっかりと落とし込んでいくことは必要と思う。</p> <p>(広原開発者)</p> <p>全体でご意見をいただいたので、年末年始で大きな宿題をもらったので、頑張っていきたいと思う。なるべく皆さんの意見が反映されるようにまとめていきたい。</p> <p>介護の知識に関しては、ベトナム語と英語で解説があればとのことだったので、一部、認知症の分野でベトナム語と英語の単語を入れた解説動画を作成し始めている。次回委員会でご披露できたらと思っている。</p> <p>(青池委員長)</p> <p>お忙しい中、貴重なご意見誠にありがとうございました。</p> <p>介護福祉施設の皆様が留学生に期待をしてくださっていて、何とか育てていきたいという思いをひしひしと皆様のご意見から感じた。開発する教材について、できるだけ現場で役立つ教材にしていかなければならないと思った。いただいたご意見を貴重なご意見として参考にし、まとめていきたい。次回、1月になるが、まとめたものが広原開発者から出てくると思っている。これで完璧というものはなく、留学生のレベルは個々で、個々に合った教材というのは難しいだろうなと思う。が、この短い期間の中でできる限り皆様のご意見に合ったものになれば、そして、これで学んだ方がもっと学びたい、日本で働きたいという思うこと、日本に定着して、介護の仕事に愛着を持ってするためには地域のことも知らないといけない。文化や歴史のことを学んでもらうということだと思う。すべてひくくめるめてというのは難しいとは思いますが、少しでも皆様方のご意見に近づけるように教材開発していきたいと思っている。</p>
今後の委員会スケジュール	<p>プログラム検討委員会 第3回：令和4年1月18日(火) 15:00~17:00</p>



文部科学省 「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」 「生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発」事業 令和3年度 第3回プログラム検討委員会 議事録	
開催日時	令和4年1月18日(火) 15:00~17:00
会場	学校法人青池学園 若狭医療福祉専門学校(オンライン会議)
出席者	委員(12名) ①青池 浩生 青池学園・理事長 ②岩永 城児 岩永学園・理事長 ③(代理出席)佐藤 篤 こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校 介護福祉学科 学科長補佐 ④(代理出席)菅野 孝志 こおりやま東都学園 郡山健康科学専門学校 日本語学科 ⑤荒木 博文 光道園・理事長 ⑥高橋 耕平 相生会・事務局長 ⑦山崎 敏 若狭医療福祉専門学校 介護福祉科 ⑧山本 朋恵 青池調理師専門学校 教務課長 ⑨射場 光晴 青池調理師専門学校 日本語科 ⑩西村 久美子 青池学園・専務理事 ⑪原 拓真 AOIKE エンタープライズ株式会社 ⑫竹島 円 青池学園・事業開発推進室 室長 教材開発協力者(3名) 株式会社穴吹カレッジサービス 伊藤 慎二郎、広原 敬幸、中村 多恵
欠席者	委員(4名) ①大本 研二 こおりやま東都学園・理事長 ②養輪 克宏 福井県健康福祉部長寿福祉課・課長 ③櫻井 泰行 敬仁会・法人本部長 ④富岡 郁子 若狭医療福祉専門学校 教務課長
議題	1. 開会 プログラム責任者挨拶 2. プログラム検討委員ご紹介 3. 議事 議題1 開発教材について 議題2 プログラム普及に向けて 4. 閉会
配付資料	資料① 委員名簿 資料② テキストとサンプル動画
会議概要	プログラム責任者青池(青池学園・理事長)の挨拶後、議題1 開発教材について、資料②テキストとサンプル動画( <a href="https://www.anabuki-cs.jp/aoike/O3/">https://www.anabuki-cs.jp/aoike/O3/</a> )を用いて教材説明し、委員より意見聴取した。次に、議題2 プログラム普及に向けて及び2年間の事業を振り返っての感想や意見を委員より聴取し、閉会とした。
委員ご意見	■開発教材についての意見聴取 (岩永委員) いいものができたのではないだろうか。あとは先ほど教材開発者が言われたように仕上げていただければと思う。 (荒木委員) いいと思う。また使ってみて、ひとりひとりレベルが違うので、こちらは使う側になるので、使いながら、法人独自の工夫やアレンジを加えながら使っていただければいいと思う。YouTube もとてもいいかなと思った。 (高橋委員) 皆さんと同じような感想になるが、だいぶすっきりした印象になった。介護の専門性についても前よりもばっと見だが、ずっと頭に入りやすいというか、見やすくなったと思う。動画の解説も非常にいいかなと思う。やっていきながら、必要な部分は手直しが必要かもしれないが、これで見てもらったらいいのではと思う。 (佐藤委員) とてもすっきりした印象で、見やすいと言うのが第一印象である。メモ用にスペースをたっぷりとってあるところが視覚的にも見やすいという印象を受けた。 (菅野委員) 私もすっきりした印象というのがあった。日本語教師として1点意見を述べると、ロールプレイングを留学生に教える場合、例えばレストランで使う言葉を教える場合、まず、ここはレストランであるという場面の説明をする。このテキストを使うのはほぼ介護施設内だと思うので、このロールプレイングをもう少し職場の実際の場面と結びつけ、翌日の職場で使うなどすると、より実践できるものになると思う。 (山本委員) シャドーイングのところで前回もお伝えしたかと思うが、シャドーイングのやる意味を理解できていないと、シャドーイングする意味がないと思うので、シャドーイングの練習をする前にシャドーイングの意味を説明する方がよい。となると、指導者の負担が大きいのではないかとと思うが、その点はどうか。

	<p>(広原開発者) 実際に使っていただいて、その施設のご要望をお聞きして、そのあとに新しい教材を作っていくというのがこのような事業の流れの1つである。事業期間も限られているので、施設のご要望を聞きつつ、青池学園でぜひブラッシュアップし、いいものにしていければ。</p> <p>(山本委員) シャドーイングの解説書のようなものはないのか？</p> <p>(広原開発者) この教材を作った1つの目的が介護のリーダーと外国人のコミュニケーションをとっていく1つのツールであること、ここを大きな目的と考えている。コミュニケーション活性化が大きな1つの目的のため、解説についてはリーダーの1つの役割として位置付けてもらえれば、という考え方である。外国人が独学でやっていくということは想定していなかったため、解説書のようなものは作っていない。</p> <p>(山本委員) 順番を変えたらやりやすいのではないかと思ったところがある。まず、最初にロールプレイの例を出して、それを見させてから、この時は他にどんな言い方があるか、ということで、いろんな表現を一緒に考えて出していく、他にもこんな表現があるよとシャドーイングを出していく、最後にシャドーイングして、もう一度ロールプレイをやると、指導者も教えやすいのではないかと思った。</p> <p>(山崎委員) 老年医学の教材に関して、イラストなどもあるので非常に見やすい、外国人にとってはイメージしやすくなったと思う。前回資料として拝見させてもらったものは難しいという印象があるが、今後、介護福祉士を取得する等、ステップアップしていく上で前回の紹介いただいた教材も活用できたら、外国人も専門性を持ってより力を発揮できるのではという印象を持った。</p> <p>(青池委員長) 委員の皆様のご意見、また、あたたかいお言葉ありがとうございます。 ああしたい、こうしたいと、やりたいことはたくさんあり、でも時間的に限られた中で作成させてもらったので、修正できる部分は修正して、また、動画部分は完成させて、3点をしっかりとまとめて提出できればと思っている。 荒木委員のご意見にあったように、各施設で使っていただきながら、たたき台にしていただきながら修正してもらい、カスタマイズしてもらおう。機会があれば、さらによりよい教材として予算を取って、プロジェクトを進めていければなど思っている。まずは第一弾、ファーストステップとしてこの形で世に出していければ。そしてまた、次の機会で、セカンドチャレンジでよりよいものになればと思っている。</p> <p>1点、介護福祉施設の方に質問があるが、3つの目のテキスト(介護の日本語学習支援等事業 日本介護福祉士会発行 介護の特定技能評価試験学習テキスト)は実際現場で使われているものなのか？</p> <p>(高橋委員) 私は見たことがない。</p> <p>(岩永委員) 特定技能のテキスト、専門学校では見たことがある。入国前のもので、これに受かってから入ってくるのでは。特定技能を目指す学生たちが使っている。</p> <p>(菅野委員) 本校は日本語学科から介護福祉学科に進んだ学生が補講として使っている。また、知人の話になるが、日本語学校にとっては留学生であるが、介護施設にとっては就労者になる。就労者向けのテキストは種類が少なく、これをテキストとして使っているということを知ったことがある。介護施設等で就労者として留学生を預かっている人は知っていると思う。</p> <p>(青池委員長) 皆さんに使われているテキストをベースとして使っていくのはテキスト選びとして間違っていないということがわかった。それが先ほどの質問の意図である。</p> <p>■プログラム普及に向けて</p> <p>(岩永委員) 3年ほど前に同様に我々も事業運営していたが、なかなか普及させていくことが難しい。内部でも使うようにずっと言い続けている。先ほど出てきたカスタマイズ、個々の施設で使い方をカスタマイズしていくことは使い続ける上で重要。対象の外国人で向き不向きがあると思うので。普及はあきらめたら使えなくなるので、一緒にまぜたような形で使わせていただければと思う。</p> <p>(荒木委員) 今までこのような教材はなかった。どちらかというと日本語検定の勉強やこちらでその時々で用意したもので勉強してもらうことが多かったので、こういうものがあるのは助かると思う。自分なりに工夫して、直しながらうまく活用できたらいいと思う。当施設で声かけの質を上げようと「意思決定支援」ということをやっている。相当声かけが難しい状況になる。声かけは相当レベルが高いので、その人のレベルに合わせてやっていくしかないのかなど。このテキストを基本にして、その人に合わせた形に変化させていければいいのかなと思った。</p> <p>普及については、福井県内では老施協や老健協などいろいろな団体があるので、そういうところに働きかけをしていけば広めることもできるのでは。技能実習生や特定技能1号の人が県内に入ってきていて、皆、悩みながらいろいろなことに取り組んでやっている。教材を団体に投げかけるとちょっとインパクトがあるのではと思った。</p> <p>(高橋委員) 教材というものは使って初めて意味があると思う。手軽にダウンロードできる仕組み、スマホでダウンロードできると外国人も使えるのでは。荒木委員がおっしゃったようにいろいろな団体に周知していくこと。格のあるところから下ろしてもらって、しっかりした教材として使ってもらえるのでは。</p> <p>私自身、こういった委員の経験は初めてで、委員の皆様からいろいろな意見を聞かせてもらって、大変勉強になった。また、完成した教材はうちの施設に入ってくる方たち、また、今いる方たちで使っ</p>
--	---

	<p>ていければと思っている。</p> <p>(佐藤委員)</p> <p>当校も留学生を受け入れて 2 年目になるが、介護に進む学生に介護の専門用語を見せると戸惑うということがほとんどである。このようなわかりやすい教材、手に取りやすい教材が作れるということはとてもいいこと。外国人にとって介護への興味関心につなげるためにもどんどん改善していき、新しいものを提供できれば、我々の教育にもいい影響を与えられる教材なのではと思った。</p> <p>(菅野委員)</p> <p>教材を皆様と一緒に作成するという事に携わせてもらい、私は留学生の日本語教師ということで頭がいっぱいだったのだが、このように現場の皆様の意見を聞くことができ、大変勉強になった。</p> <p>(青池委員長)</p> <p>教材の普及について、各施設に使っていただけるように、現場で使っていただけるように普及のアプローチを考えていくことは重要であるが、ちなみにサイトのアドレスはどこか。</p> <p>(竹島委員)</p> <p>教材ダウンロードのサイトは若狭医療福祉専門学校のホームページよりバナーを張り、専用ページを作成し、そこからダウンロードできる仕組みになっている。また、PR 動画等もそこに置くようにしている。</p> <p>(青池委員長)</p> <p>QR コードをつけて、そこからダウンロードできるように。また、福井県老協や福井県健康福祉部にも協力いただきながら、また、福井県内の委員の皆様、福島県や長崎県の委員の皆様のところでもぜひお使いいただいて、普及していければ。簡単にデータを取りにいけるように HP を制作してもらえればと思っている。</p> <p>(竹島委員)</p> <p>制作する PR 動画や普及冊子にはすべて QR コードをつけて、簡単に HP にアクセスできるよう準備を進めているので、確認いただきたい。</p>
--	--



「専修学校リカレント教育総合推進プロジェクト」  
(分野横断型リカレント教育プログラムの開発)

生産性向上・人手不足解消に資する介護人材育成プログラム開発事業

## 事業報告書

令和4年2月

学校法人 青池学園 若狭医療福祉専門学校

〒919-1146 福井県三方郡美浜町大藪 7-24-2

