

令和元年度 介護の日本語学習支援等事業

外国人介護職員の日本語学習支援に必要な  
知識・技術を習得するための研修  
**ガイドライン**

令和2年3月



公益社団法人 **日本介護福祉士会**

The Japan Association of Certified Care Workers

本ガイドラインは、厚生労働省の令和元年度「介護の日本語学習支援等事業」の一貫としてモデル的に行った外国人介護人材受入施設職員等向け講習会を踏まえ整理したものです。

今後、各自治体や関係団体、職能団体、法人等において、本ガイドラインを踏まえた研修が実施され、外国人介護人材を受け入れた施設・事業所の職員の日本語学習支援に必要な知識・技術の習得等に活用されることを期待します。

# 目次

I. 本編	1
1. 外国人介護人材受入れ施設(受入れ予定施設)の職員に研修を行う意義	3
(1)外国人を受け入れる介護施設の現状	3
(2)研修の目的	3
2. 研修の概要	4
(1)研修の実施方針・実施方法	4
(2)研修の対象者	4
3. 研修のプログラム(案)	6
(1)プログラム策定の際の留意点	6
(2)プログラム全体像	7
5. 研修の効果の測定	13
(1)各研修プログラムについての理解度、参考度で効果を測定する	13
(2)参加者の感じる不安の度合いの減少具合で効果を測定する	13
II. 資料編	15
1. 講習会の目的	17
(1)外国人を受け入れる介護施設の現状	17
(2)講習会の目的	17
2. 講習会の概要	18
(1)講習会の構成	18
(2)講習会の参加者について	19
3. 講習会プログラム概要	20
4. プログラムの内容	21
(1)1日目プログラムについて	21
(2)2日目プログラムについて	23
(3)3日目プログラムについて	25
5. 講習会の効果検証	26
(1)効果検証の目的	26
(2)効果検証の手法	26
(3)講習会プログラムの理解度について	28
(4)プログラムの参考度について	29
(5)講習会前後における参加者の不安の度合いの変化	32
(6)効果検証結果に関するまとめと考察	33
6. 講習会のプログラム検討	34
(1)委員会の設置	34
(2)検討委員会・臨時委員会の開催	35

III. 参考.....	37
附属資料 1 .....	38
附属資料 2 .....	42
附属資料 3 .....	44
附属資料 4 .....	55
附属資料 5 .....	67
附属資料 6 .....	72
附属資料 7 .....	85
附属資料 8 .....	86
附属資料 9 .....	93
附属資料 10 .....	96
附属資料 11 .....	98
附属資料 12 .....	107
附属資料 13 .....	108
附属資料 14 .....	109
附属資料 15 .....	109

# I. 本編



## 1. 外国人介護人材受入れ施設(受入れ予定施設)の職員に研修を行う意義

### (1)外国人を受け入れる介護施設の現状

日本で働く外国人介護人材の受入れに関する在留資格は、在留資格「特定活動」(以下「EPA」とする)(平成 20 年度創設)、在留資格「介護」(平成 29 年度創設)、技能実習「介護」(平成 29 年度創設)、在留資格「特定技能」(平成 31 年度創設)の 4 種類がある。

先行研究<sup>1)</sup>において、外国人介護人材の受入れ制度として最も多くの実績をもつ「EPA」により介護福祉士候補者等の受入れをしている介護施設に対する実態調査がある。調査結果では、多くの受入れ施設が外国人介護人材に最低限必要な能力の 1 つとして、日本語能力を挙げている。具体的には、今後、外国人介護人材の受入れ拡大に向けて必要なこととして受入れ施設による「継続的な日本語学習支援」が挙げられ、また、外国人介護人材を受け入れる前に不安に思うこととして「職員とのコミュニケーション」や「利用者や家族へのコミュニケーション」が挙げられており、外国人介護人材の日本語能力は受入れの際に重要な視点となっていることが分かる。さらに、外国人介護人材を受け入れていない施設においても、その多くが、受入れが難しい理由として「日本語能力向上に向けた学習支援体制が整備できない」点を挙げている。これらの実態調査からも分かるように、外国人介護人材を受け入れるためには、受け入れる介護施設において、外国人介護職員が効果的に日本語能力を上げていくための支援(日本語学習支援)に取り組むことが極めて重要であると考えられる。また、同調査では、受入れの拡大に向けて必要なこととして「受け入れる職場での外国人に対する理解と異文化を受容する心構え」が挙げられており、外国人介護職員の日本語能力向上とともに、受入れ(受入れ予定含む)施設の職員一人ひとりの外国人介護人材への理解を深めていくことが重要である。

### (2)研修の目的

上記(1)の課題を踏まえ、以下の 2 点を目的とした研修を開催することが望ましい。次頁から、この目的を達成するために行うべき研修内容について記載する。

研修の目的
その 1 : 外国人介護人材受入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること
その 2 : 外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受入れ施設職員の不安を払拭すること

<sup>1)</sup> 厚生労働省「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業 報告書」(平成 31 年 3 月)より

## 2. 研修の概要

本ガイドラインでは、外国人介護人材の受入れ施設職員(主に日本語学習支援を担当する職員を想定。以下同じ。)を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援に効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得させることを目的に研修を開催する場合の、研修実施方針・実施方法、研修対象、研修のプログラム等を整理した。外国人介護人材の受入れ施設(受入れ予定施設を含む。以下同じ。)を対象に研修を開催される場合は本内容を参考にされたい。

### (1)研修の実施方針・実施方法

研修は、外国人介護人材にかかわる現状や実態、指導・支援方法などを講義形式で学ぶことのできる座学プログラムと、実際に指導方法等について実践的に参加者が検討できるグループワーク等の実践プログラムの双方を組み合わせる研修プログラムを構築することが望ましい。以下、研修の実施方針、実施方法をお示しする。

研修 実施方針	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得する</li><li>・ 外国人介護人材とのコミュニケーションに関する不安を払拭する</li><li>・ 外国人介護人材を指導する立場にある者として、研修に参加した者同士が相談しあえるネットワークづくりを促す</li></ul>
研修 実施方法	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 事前課題を活用して、受講者に学習課題の設定を促す</li><li>・ アクティブラーニング(学習者が受動的になってしまう研修ではなく、能動的に学ぶことができるような研修)の手法を取り入れ、自身の職場実践と振り返りを組み合わせる</li><li>・ グループワーク等を行う際、参加者全員で議論を活性化させるため、各グループの人数は、4～6名程度とし、受講者数に応じて調整する</li><li>・ 研修運営側は、受講者の受入れにおける課題状況に応じて、研修の内容や実施方法を調整する</li></ul>

### (2)研修の対象者

#### ① 対象者の要件について

研修を行うにあたり、対象者の要件設定は大変重要である。上記(1)で示したとおり、本研修は、事前課題含む座学・グループワーク全てのプログラムを受講することで、参加者が、自らの指導方法等の振り返りも含めた学びを得るものとなっている。このため、以下の条件に該当する者を対象者とすることが望ましい。

研修対象者の要件
<ul style="list-style-type: none"><li>・ 在留資格の種別を問わず、外国人介護人材を受け入れている(又は受入れ予定のある)介護施設・事業所・介護福祉士養成施設等の職員のうち、介護技術指導や日本語指導に関わっている(又は関わる予定のある)者であること</li><li>・ 全ての研修プログラムに参加でき、事前課題を実施し、研修に持参できること</li></ul>

なお、研修の会場や定員規模等で募集人数に制限をかける必要がある場合、上記の条件に加え、例えば以下のような要件を追記することも考えられる。

研修対象者の要件(追加)	
追加要件	左記要件を追加する根拠
・ 1 事業所からの参加者は原則 1 名とする	1 名来ていただければ所属施設・事業所に研修の内容を伝達可能なため
・ 人数が予定数を上回った場合は、現に外国人介護人材を受け入れている法人等の職員のうち、介護現場の指導に関わっている方を優先する	実際に外国人介護人材を指導する際のノウハウを伝達する研修であるため、直接的に指導に関わる方の参加が望ましいため

## ② 想定される研修応募者

研修を実施する際に、実際に外国人介護人材を受け入れている施設・事業所のほか、当面は、これから受入れ予定のある施設・事業所からの応募者も想定される。

また、「(1)研修の実施方針・実施方法」に述べたように、本研修が、実際の介護現場における日本語指導の技術等を指導するものとなることから、介護現場で実際に外国人介護人材の指導に関わる方が多く参加されることが想定される。

想定される研修応募者
<ul style="list-style-type: none"> <li>・これから外国人介護人材を受け入れる予定のある施設・事業所・介護福祉士養成施設等に所属の方</li> <li>・介護現場で、実際に外国人介護人材に指導を行っている(行う予定のある)介護技術指導者および日本語指導者</li> </ul>

このため、以降に述べる研修プログラム(案)は、当該研修応募者に向けたものとして、記載していく。

### 3. 研修のプログラム(案)

#### (1)プログラム策定の際の留意点

プログラムは、参加者のレベルに合ったものを策定することが重要である。以下、プログラムを策定に重要となる点を述べる。

##### ① 参加者属性の把握

参加者の多くが外国人介護人材を受け入れていない施設・事業所等である場合、受入れ後の実態的な実践プログラムを中心に研修を展開しても、実際に外国人介護職員とともに就労した経験のない参加者には思うような効果は得られない可能性がある。そのため、以下のような項目で参加者の属性を把握したうえで、プログラムを策定する上での基礎情報とすることが望ましい。

参加者の属性を把握する条件
<ul style="list-style-type: none"> <li>施設・事業所内での外国人介護人材の受入れ状況の有無</li> <li>介護職としての経験年数</li> <li>外国人介護職員への日本語学習支援の経験年数</li> <li>施設・事業所内での役職</li> <li>研修事前課題(後述 P8 および P11)で提出された課題の記載内容 等</li> </ul>

##### ② 講師の選定

前述した研修の目的(P3 を達成するには、様々な専門性を持つ講師が、適切なプログラムを実施し、参加者に内容を伝えていくことが重要である。例えば、以下のような経験・経歴を持つ講師が望ましい。

図表：研修講師の専門性

講義内容	講師選定の視点・講師に求められる専門性
(ア) 外国人介護人材の在留資格等の制度等の内容	・ 4つの在留資格(EPA(特定活動)／介護／技能実習／特定技能)の制度内容に詳しく、法制上の説明ができる方
(イ) 外国人介護人材に介護技術を指導する際の指導方法	・ 実際に介護技術を日頃から講師として指導しており、かつ外国人介護人材に対しても介護技術を指導した経験がある方
(ウ) 外国人介護人材に日本語を指導する際の指導方法	・ 実際に外国人に日本語を指導しており、かつ外国人介護人材に対しても業務上使用する日本語について指導した経験がある方
(エ) 外国人介護人材の交流にて、異文化を理解した上でのコミュニケーションを施設・事業所で行う為の理解	・ 諸外国に滞在経験があり、かつ異文化コミュニケーションを専門にする方(例：異文化間教育や異文化コミュニケーションに関する学会・研究会等に所属する講師等)
(オ) 外国人介護人材を実際に受け入れたうえでの体験談	・ 外国人介護人材を実際に受け入れている施設・事業所の職員のうち、現場のマネジメントに関わる方(例えば、複数の外国人職員や、複数の在留資格による受入れを経験していることが望ましい)

※上記は参考であり、それぞれの知見を持つ講師が共同して講義等を行うことも考えられる。

##### ③ 講師と研修運営側で議論したうえでのプログラムの策定

①により参加者の属性を把握し、②により講師を選定した上で、研修運営側と講師の双方で議論しながら、参加者のレベルに合ったプログラムを策定することが望ましい。

## (2)プログラム全体像

外国人介護人材にかかわる現状や実態、指導方法などを講義形式で学ぶことのできる座学プログラムと、実際に指導方法等について実践的に参加者が検討できるグループワーク等の実践プログラムの双方を組み合わせる研修プログラムを策定することが望ましい。特に、これから外国人介護人材を受け入れる予定の施設においては、外国人の受入れに関する制度等についても入念に学ぶ必要がある。

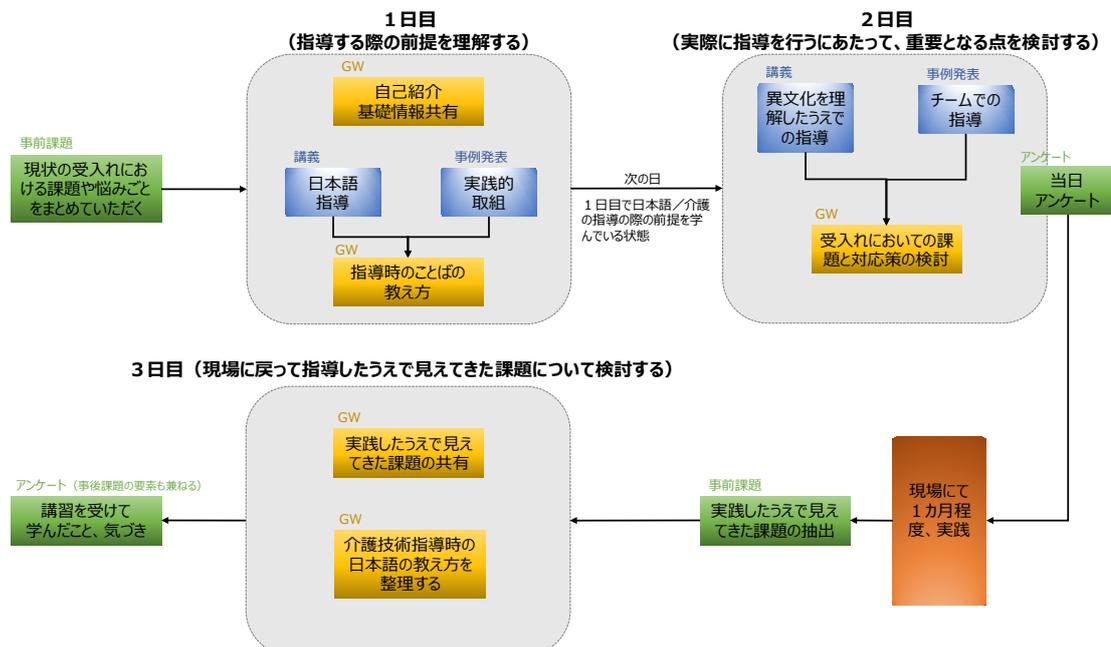
このため、複数の観点から座学の講義を行うべく、研修は複数日に分けて行うとともに、講義内容を定着させるために、講義の間に現場実践等を盛り込むプログラムが望ましい。

なお、「(1)③ 講師と研修運営側で議論したうえでのプログラムの策定」で述べた通り、参加者のレベルに合わせ、プログラム内容は講師と協議の上、策定されたい。

図表:プログラム全体像(例)

①事前課題その1	・ 参加者は、研修受講前に現状における課題や不安点を整理する
②集合研修 1・2 日目	・ 実際に外国人介護人材を指導するにあたり、重要となる点を講義メインで研修を行う。実施後は参加者にアンケートを取り、研修運営側は参加者の理解度や課題を把握する
③職場実践	・ 参加者は、②の内容を踏まえ、実際に外国人介護人材を指導する(受け入れていない施設・事業所は指導に当たる準備を行う)
④事前課題その2	・ 上記③で実践した内容を踏まえつつ、指導する(指導準備する)にあたり見えてきた課題を参加者が整理する。また運営側は、本事前課題を参加者から回収し、内容分析の上、⑤の集合研修 3 日目のプログラムの構成に活かす
⑤集合研修 3 日目	・ ②の実施内容④の内容を踏まえ、外国人介護人材を指導するにあたり、参加者が特に不安に感じるところに重点を置き講義とグループワークの実践で研修を行う

図表:研修の流れ(例)



以下、個別のプログラムについて記載していく。

### ① 事前課題その1

研修受講前に、自施設・事業所における外国人介護人材の受入れ状況や、参加者自らが感じている課題や不安を整理するため、以下の内容について回答いただく。

事前課題その1 参加者回答項目							
ア：あなたが外国人介護職員と一緒に働き始めたのはいつですか							
イ：現在受け入れている外国人介護職員の国籍と人数、在留資格を教えてください							
ウ：外国人介護職員と一緒に働く際に、あなたが考える貴施設・事業所における課題を教えてください							
エ：外国人介護職員とのかかわりの中で、現在、あなたが感じる不安について、その度合いと、理由を教えてください							
<table border="1"><thead><tr><th>不安の度合いを感じる項目【※】</th></tr></thead><tbody><tr><td>A) 外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について</td></tr><tr><td>B) 外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について</td></tr><tr><td>C) 外国人介護人材の生活のサポートについて</td></tr><tr><td>D) 外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について</td></tr><tr><td>E) 外国人介護人材の職場定着について</td></tr><tr><td>F) その他( )</td></tr></tbody></table>	不安の度合いを感じる項目【※】	A) 外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について	B) 外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について	C) 外国人介護人材の生活のサポートについて	D) 外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について	E) 外国人介護人材の職場定着について	F) その他( )
不安の度合いを感じる項目【※】							
A) 外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について							
B) 外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について							
C) 外国人介護人材の生活のサポートについて							
D) 外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について							
E) 外国人介護人材の職場定着について							
F) その他( )							

【※】注意点：外国人介護人材を受け入れる施設・事業所においては、大まかに分けてこの6点の事柄についての対応が求められることとなる。このため、これら6点それぞれについての不安の度合いを分けて確認していくと良い。

### ② 集合研修1・2日目

集合研修1日目においては、参加者に「外国人介護人材を指導する際の前提」を理解いただくための座学、集合研修2日目においては、「実際に外国人介護人材の指導を行うにあたって、重要となる点を検討する」ための座学、実際に参加者同士で課題を抽出していくためのグループワークを中心として研修を行う。

なお、集合研修1日目、2日目は、連日で行うものとする。

図表：集合研修1日目プログラム(例)

●「講師／グループワークのファシリテーターとして望ましい方」については、前述「(1)②講師の選定」(P6)で記載した講師の項番に準ずる

時間	セッション	タイトル（仮称）	プログラムの趣旨	講師／グループワークのファシリテーターとして望ましい方	参考資料
30分	講義	介護に従事する外国人の受入れについて	・ 現存の4つの在留資格について、基礎理解を図るため、EPA／介護／技能実習／特定技能 について概要を講義する	(ア)	付属資料1 (P38)
30分	グループワーク	グループワーク【※】 (自己紹介と基礎情報共有)	・ 2日目、3日目講習ではグループワークを中心とした研修プログラムになるため、グループのアイスブレイクも兼ね、自己紹介とともに、所属する施設や外国人受入れの基礎情報（グループワークで意見を共有する際に必要となる情報）を共有していただく ・ グループを取りまとめる司会進行役の方をここで選定する	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	付属資料2 (P42)
30分	事例発表	外国人介護人材受入れの事例－先行受入れ施設より－	・ 先行して外国人介護人材を受け入れている施設からの事例発表を行う ・ 講義の形式ではなく、先行で受け入れた施設において、どのような点で困ったか、どのように対応したらうまくいったかなど、正解はない前提で、体験談として紹介いただく ・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点について、次コマの「介護現場での日本語指導」の講義につなげるよう、実体験を話す	(オ)	付属資料3 (P44)
60分	講義	介護現場での日本語指導	・ 日本語を指導するうえでの前提、教え方等について講義する ・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点に触れ、その指導の方法についても詳しく紹介する ・ 外国人介護人材への指示の出し方でどのような点が理解されにくいかわれ、一定の指示の出し方の基礎的なポイントを押さえ、次のグループワークにつなげる	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	付属資料4 (P55)
5分	－	グループワークの説明	・ これから行うGWのやり方の説明を行う	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	
50分	グループワーク	グループワーク【※】 (指導時のことばの教え方)	・ 司会進行役のもと、介護行為を指導するうえでの指示の出し方など、外国人介護人材に業務上指導するうえで使用する日本語について、意識すべき点を考えようとして、整理していただく	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	付属資料5 (P67)
30分	－	発表、講師コメント	・ 全グループに議論された内容を発表していただき、講師コメント 実際にグループ発表で挙げられた事例から、全体で再度共有したほうが良い点をピックアップいただき、講義で話したポイントを踏まえ、解説する	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	

【※】注意点：グループワークについては、施設・事業所における課題をじっくり検討いただく目的も兼ね、3日間すべて同じグループで行う

図表：集合研修2日目プログラム(例)

●「講師／グループワークのファシリテーターとして望ましい方」については、前述「(1)②講師の選定」(P6)で記載した講師の項番に準ずる

時間	セッション	講義タイトル	具体的な内容	講師／グループワークのファシリテーターとして望ましい方	参考資料
90分	講義	外国人介護人材と向き合うー異文化理解とコミュニケーションー	・ 指導するにあたり、出身国や性別等々でくって見るのではなく、外国人介護人材1人1人に合わせた指導をすることが必要であるが、人、特に異文化圏出身の方について理解するとはどういったことを指すのか、理解するにはどうしたら良いのか等について、ラポール形式に必要な考え方を踏まえ、講義いただく	(工)	付属資料6 (P72)
30分	講義	介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えていくことについて	・ 後のGWでは実際の現場において生じている課題について議論いただくため、もう一度1日目の講義内容である「介護現場で働く外国人介護人材に対する日本語の指導」について振り返りを行い、重要となるポイントを再整理する。(スライドは1日目と同じものを使用)	(イ)(ウ)(工)で共同して実施	付属資料7 (P85)
30分	事例発表	外国人介護人材受入れの事例ーチームで指導していくということー	・ 実際に指導を行うにあたり、施設・事業所内でのようにチーム連携して指導していくかについて、先行受入れ施設における対応方法に触れつつ、発表する ・ 正解はない前提であるが、チームで動かなかったことでのデメリットや、チームで動いたことでのメリットに関する具体例の紹介も行いつつ、チームで指導していくことの重要性について、先行受入れ施設での経験を踏まえ、実感ベースで発表する	(オ)	付属資料8 (P86)
5分	ー	グループワークの説明	・ これから行うGWのやり方の説明を行う	(イ)(ウ)(工)で共同して実施	
135分	グループワーク	グループワーク【※】 (受入れにおける課題と対応策の検討)	・ 現在所属する施設／事業所において、介護技術や日本語の面、その他チームワーク等の面でどのような課題があるか、テーマは限定せず、課題を洗い出していただく(この段階で参加者は既に1日目、2日目の講義／事例発表で、日本語の面、介護の面、チームワークの面と複数の観点からの重要となる事柄の情報を入手を受けていること、事前課題においてある程度の課題抽出をしていただいているため、個人レベルではあいまながらも自施設の課題が見えつつある状態であることを前提とする) ・ 上記で挙げられ、一定程度整理された課題について、1日目、2日目の講義や事例発表で学んだ事柄等も踏まえ、参加者なりの対応策を考えていただく	(イ)(ウ)(工)で共同して実施	付属資料9 (P93)
30分	ー	発表、講師コメント	・ 全グループに議論された内容を発表していただき、講師コメント 実際にグループ発表で挙げられた事例から、全体で再度共有したほうが良い点をピックアップいただき、講義で話したポイントを踏まえ、解説する	(イ)(ウ)(工)で共同して実施	

【※】注意点：グループワークについては、施設・事業所における課題をじっくり検討いただく目的も兼ね、3日間すべて同じグループで行う

### ③ 職場実践

1日目・2日目の集合研修終了後、集合研修の内容を踏まえ、参加者には、実際に外国人介護人材を指導していただく(未受入れ施設・事業所に関しては指導に当たる準備を行っていただく)。

### ④ 事前課題その2

③の実践内容を踏まえ、「外国人介護職員と一緒に働く際の貴施設・事業所における課題」を以下の項目毎に整理してもらい、整理した各項目の課題と、具体的な実践内容及び実践した結果、参加者が感じた事柄について記載いただく。

図表:事前課題その2(例)

質問1. 第1日目・2日目のセミナーを受けたうえで、「あなたが考える「外国人介護職員と一緒に働く際の貴施設・事業所における課題」を、項目ごとに教えてください。  
※未だ受け入れていない方は、受け入れる際の課題について考え、回答してください

質問1. 回答欄	
項目	左記に関する貴施設・事業所における課題
A. 介護技術指導者の指導能力・指導方法について	
B. 日本語の指導能力・指導方法について	
C. 外国人介護職員の生活のサポートについて	
D. 外国人介護職員の文化・風習・信仰への配慮について	
E. 外国人介護職員の職場定着について	
F. その他(具体的に記載: )	

質問2. 上記質問1. で転記した「最も重要な課題」について、第1回目・2日目のセミナーで学んだことを受け、あなたはこの1カ月、どのような実践を行い、その実践の結果をどのように感じたか、教えてください。  
※未だ受け入れていない方は、受け入れることを想定して、自施設/事業所で準備した事柄について回答してください

質問1. 回答欄		
項目	左記についてこの1カ月で実践した内容	実践した結果「あなたが」感じた事柄
A. 介護技術指導者の指導能力・指導方法について	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	
B. 日本語の指導能力・指導方法について	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	
C. 外国人介護職員の生活のサポートについて	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	
D. 外国人介護職員の文化・風習・信仰への配慮について	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	
E. 外国人介護職員の職場定着について	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	
F. その他(具体的に記載: )	事業所全体で実践した事柄について	
	あなたが個人で実践した事柄について	

### ⑤ 集合研修3日目

集合研修3日目においては、「② 集合研修1・2日目」での実施後アンケートや、「④ 事前課題その2」の内容を踏まえ、外国人介護人材を指導するにあたり、参加者が特に不安を感じる点を重点的に講義かグループワークでの実践によって研修を実施する。

例えば、参加者が「外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について」や「外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について」に課題や不安を持っている場合、実際に日本語で介護技術を指導していく際の具体的な注意点などを参加者に実体験していただくグループワークなどを重点的に行い、指導の際のポイントを解説する等が有効である。

図表:集合研修3日目プログラム(例)

●「講師／グループワークのファシリテーターとして望ましい方」については、前述「(1)②適切な経験を持つ講師の選定」(P6)で記載した講師の項番に準ずる

時間	セッション	講義タイトル	具体的な内容	講師	参考資料
5分	—	グループワークの説明	・これから行うGWのやり方の説明を行う	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	付属資料10 (P96)
30分		グループワーク【※】 (事前課題を踏まえた課題の共有)	・参加者は、1日目、2日目の講義を受け、自施設における課題／その対応策を考え、1カ月半ほど現地に帰り実際に指導をしながら実践を行い、かつ事前課題にて前回で学んだことや実践したうえで新たに増えてきた課題を一定程度整理いただいている前提である。このため、3日目のGWでは、まず、取組を進めたうえで増えてきた課題について、フリートーキングで課題共有していただく	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	
165分		グループワーク【※】 (介護技術指導時の日本語について)	・実際に外国人介護人材に介護業務の中で日本語を教えるということについて、具体的にどのような点に気を付けるべきか、実際の介護業務を例に、考えて、まとめていただく	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	付属資料11 (P98)
40分		発表、講師コメント	・全グループに議論された内容を発表していただき、講師コメント。この際、各グループごとに、講師による日本語の指導に対する具体的なコメントをいただく	(イ)(ウ)(エ)で共同して実施	

【※】注意点：グループワークについては、施設・事業所における課題をじっくり検討いただく目的も兼ね、3日間すべて同じグループで行う

## 5. 研修の効果の測定

研修を行ううえで、受講後の参加者にどのような影響があったかを分析することは、研修の効果測定するうえで重要である。効果検証を行う際は、研修の目的に沿って、その効果を得られているかを確認していく必要があるが、本研修では、以下の2点の目的を据えているため、それぞれにおいて効果を確認していくことが望ましい。

研修の目的(再掲)
その1：外国人介護人材受入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること
その2：外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受入れ施設職員の不安を払拭すること

### (1)各研修プログラムについての理解度、参考度で効果を測定する

上記研修目的のその1については、「参加施設・事業所が、外国人介護人材の日本語学習を効果的に支援するための知識・技術を習得できたか」という点を、研修プログラムごとに理解度、参考度を図ることで、効果を検証できる。具体的には以下のような参加者アンケート等を作成し、参加者から回答をいただいたうえで、研修運営側で集計等を行う。

図表：参加者の研修プログラムの理解度・参考度を図る質問(例)

質問. 「●●●●●についての講義」(■講師)の内容について、どのくらい理解できたかと、参考になったか否かを教えてください

質問. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	質問. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかが選んでください)
<div style="text-align: center;">理解の度合い</div> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>理解できた ←</span> <span>→ 理解できない</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> <span>5</span> <span>4</span> <span>3</span> <span>2</span> <span>1</span> </div>	<div style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</div>
質問. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください	

### (2)参加者の感じる不安の度合いの減少具合で効果を測定する

上記研修目的のその2については、研修の受講前後で、以下6点の項目についての不安の度合いを参加者に確認し、受講前と受講後で、参加者における不安の度合いがどの程度変化したかで効果を検証できる。

不安の度合いを感じる項目【※】(再掲)
A) 外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について
B) 外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について
C) 外国人介護人材の生活のサポートについて
D) 外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について
E) 外国人介護人材の職場定着について
F) その他( )

【※】注意点：外国人介護人材を受け入れる施設・事業所においては、大まかに分けてこの6点の事柄についての対応が求められることとなる。このため、これら6点それぞれについての不安の度合いを分けて確認していくと良い。

具体的には、以下のような参加者アンケート等を作成し、参加者から回答をいただいたうえで、研修運営側で集計等を行う。

図表:参加者の不安の度合いを測る質問(例)

質問. 外国人介護職員とのかかわりの中で、現在、“あなたが”感じる不安について、その度合いと、理由を教えてください  
 ※未だ受け入れていない方は、これから受け入れるにあたって現在感じる不安があれば、回答してください

A. 介護技術指導者の指導能力・指導方法について

質問A. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問A. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

B. 日本語の指導能力・指導方法について

質問B. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問B. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

C. 外国人介護職員の生活のサポートについて

質問C. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問C. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

D. 外国人介護職員の文化・風習・信仰への配慮について

質問D. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問D. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

E. 外国人介護職員の職場定着について

質問E. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問E. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

F. その他 (具体的に記入: )

質問F. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
不安の度合い					
大	←—————→				小
5	4	3	2	1	

質問F. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)	
(例: 昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)	

※同様のものを研修前後の両方で参加者から提出してもらい、その差を比較する

## **II. 資料編**

### **モデル的に実施した**

### **外国人介護人材受入れ施設職員等向け講習会の概要**

ここからは、(公社)日本介護福祉士会が令和元年度に行った「外国人介護人材受入れ施設職員等向け講習会」の実施概要について記載しています。本講習会の実施結果および結果の分析を踏まえ、「I. 本編」に記載したガイドラインを整理しました。

## 1. 講習会の目的

### (1)外国人を受け入れる介護施設の現状

日本で働く外国人介護人材の受入れに関する在留資格には、在留資格「特定活動」(以下「EPA」とする)(平成 20 年度創設)、在留資格「介護」(平成 29 年度創設)、技能実習「介護」(平成 29 年度創設)、在留資格「特定技能」(平成 31 年度創設)の 4 種類がある。

先行研究<sup>2</sup>において、外国人介護人材の受入れ制度として最も多くの実績をもつ「EPA」により介護福祉士候補者等の受入れをしている介護施設に対する実態調査がある。調査結果では、多くの受入れ施設が外国人介護人材に最低限必要な能力の 1 つとして、日本語能力を挙げている。具体的には、今後、外国人介護人材の受入れ拡大に向けて必要なこととして受入れ施設による「継続的な日本語学習支援」が挙げられ、また、外国人介護人材を受け入れる前に不安に思うこととして「職員とのコミュニケーション」や「利用者や家族へのコミュニケーション」が挙げられており、外国人介護人材の日本語能力は受入れの際に重要な視点となっていることが分かる。さらに、外国人介護人材を受け入れていない施設においても、その多くが、受入れが難しい理由として「日本語能力向上に向けた学習支援体制が整備できない」点を挙げている。これらの実態調査からも分かるように、外国人介護人材を受け入れるためには、受け入れる介護施設において、外国人介護職員が効果的に日本語能力を上げていくための支援(日本語学習支援)に取り組むことが極めて重要であると考えられる。また、同調査では、受入れの拡大に向けて必要なこととして「受け入れる職場での外国人に対する理解と異文化を受容する心構え」が挙げられており、外国人介護職員の日本語能力向上とともに、受入れ(受入れ予定含む)施設の職員一人ひとりの外国人介護人材への理解を深めていくことが重要である。

### (2)講習会の目的

上記(1)の課題を踏まえ、公益社団法人日本介護福祉士会において、令和元年度の厚生労働省補助事業(介護の日本語学習支援等事業)の一環として、次の 2 点を目的とした本講習会を開催した。

#### 本講習会の目的

- その 1 : 外国人介護人材受入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること
- その 2 : 外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受入れ施設職員の不安を払拭すること

以下、本目的に沿って実施した講習会の概要を述べる。

<sup>2</sup> 厚生労働省「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業 報告書」(平成 31 年 3 月)より

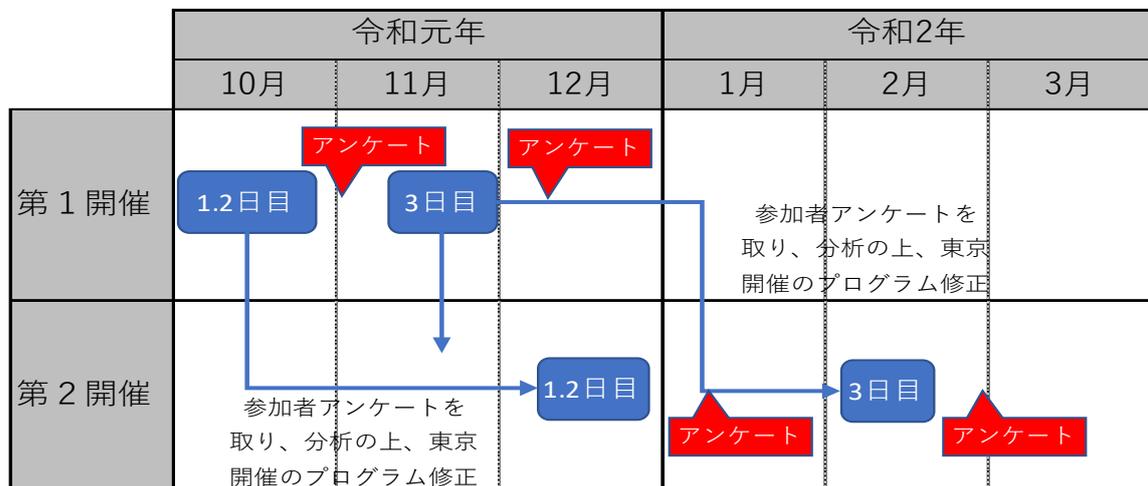
## 2. 講習会の概要

### (1) 講習会の構成

本事業においては、本講習会の開催を全国で2回(第1回目：東京、第2回目：愛媛)、それぞれ3日程ずつを予定し、初回(第1開催)を行い、初回開催での気づきを踏まえた改善策をもとに講習プログラム等の修正を行いつつ、第2開催を行うこととした。大都市圏以外で外国人介護人材確保が課題となっていることを踏まえ、第1回は東京、第2回は技能実習生が多い愛媛県を開催地とした。

講習においては、1・2日目講習にて、外国人介護人材を指導する際の前提、実際に指導を行うにあたって重要となる点を検討することを目的に、基礎知識となる講義を中心とし、既存の課題を共有するためのグループワークを開催した。また、1・2日目講習を実施したのち、参加者が自らの介護施設・事業所に戻って実践をしていただくことを目的に、3日目講習は1・2日目講習から1か月程度経過した後に開催することとした。

なお、第1回(東京都開催)においては、令和元年台風第19号の直撃により、開催不可となったため、第2回(愛媛県講習)のみ実施した。



## (2)講習会の参加者について

※以下、第1回(東京)講習会が未開催であるため、第2回(愛媛)講習会の内容のみを記載する。

### ① 受講要件別

当初、上記「1. 講習会の目的」にあるように、外国人介護人材受入れ施設職員(日本語学習支援を行う者等)に対しての講習会を開催する予定であったが、募集を行ったところ、実際に外国人介護人材を受け入れている施設・事業所からの参加は僅かであった。

外国人介護人材受け入れ有無	受講要件種別	参加人数
有	介護技術指導	0名
	日本語指導	1名
無	介護技術指導、日本語指導	3名
	介護技術指導	17名
	日本語指導	1名

計 22 名

### ② 都道府県別

以下全8府県から参加があった。

No	都道府県	参加人数
1	大阪府	1名
2	広島県	4名
3	岡山県	1名
4	香川県	4名
5	愛媛県	6名
6	徳島県	1名
7	高知県	3名
8	鹿児島県	2名

計 22 名

### 3. 講習会プログラム概要

以下のとおり開催した。

#### ◆ 1日目プログラム（指導する際の前提を理解する）

日程：令和元年12月21日（土） 会場：愛媛県生活文化センター第1研修室

時間	講師	講義タイトル
13:00-13:30 (30分)	川勝委員	介護に従事する外国人の受入れについて
13:30-14:00 (30分)	白井委員長	グループワーク（自己紹介と基礎情報共有）
14:00-14:30 (30分)	井口委員	外国人介護人材受入れの事例ー先行受入れ施設よりー
14:30-15:30 (60分)	白井委員長 橋本委員	介護現場での日本語指導
15:30-15:40	休憩	
15:40-15:45 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
15:45-16:35 (50分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク （指導時のことばの教え方）
16:35-17:05 (30分)	白井委員長 橋本委員 井口委員	発表、講師コメント

#### ◆ 2日目プログラム（実際に指導を行うにあたって、重要となる点を検討する）

日程：令和元年12月22日（日） 会場：愛媛県生活文化センター第1研修室

時間	講師	講義タイトル
9:30~11:00 (90分)	川端委員	外国人介護人材と向き合うー異文化理解とコミュニケーションー
11:00-11:30 (30分)	白井委員長 橋本委員	介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えていくことについて
11:30-12:30	休憩	
12:30-13:00 (30分)	井口委員	外国人介護人材受入れの事例ーチームで指導していくということー
13:00-13:05 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
13:05-14:10 (65分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク （受入れにおける課題と対応策の検討①）ー課題抽出
14:10-15:20 (70分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク （受入れにおける課題と対応策の検討②）ー対応策の検討
15:20-15:50 (30分)	白井委員長	発表、講師コメント
15:50-16:20 (30分)	事務局	日本語WEBコンテンツの紹介

#### ◆ 3日目プログラム（現場に戻って指導したうえで見えてきた課題について検討する）

日程：令和2年1月31日（金） 会場：愛媛県総合社会福祉会館多目的ホール

時間	講師	講義タイトル
11:00-11:05 (5分)	事務局	開会あいさつ
11:05-11:10 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
11:10-11:30 (20分)	白井委員長	グループワーク （事前課題を踏まえた課題の共有）
11:30-12:15 (45分)	休憩	
12:15-15:00 (165分)	白井委員長 川端委員 橋本委員	グループワーク （介護技術指導時の日本語について）
15:00-15:40 (40分)	白井委員長	発表、講師コメント

#### 4. プログラムの内容

当初、外国人介護人材を既に受け入れている施設・事業所のための講習のプログラムを策定していたが、実態として未だ受入れのない施設・事業所からの参加者が主となったため(P19 参照)、外国人介護人材を受け入れていない施設にとって参考になるようなプログラムに変更を行い、実施した。

##### (1)1日目プログラムについて

時間	講師	講義タイトル
13:00-13:30 (30分)	川勝委員	介護に従事する外国人の受入れについて
13:30-14:00 (30分)	白井委員長	グループワーク(自己紹介と基礎情報共有)
14:00-14:30 (30分)	井口委員	外国人介護人材受入れの事例-先行受入れ施設より-
14:30-15:30 (60分)	白井委員長 橋本委員	介護現場での日本語指導
15:30-15:40	休憩	
15:40-15:45 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
15:45-16:35 (50分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク (指導時のことばの教え方)
16:35-17:05 (30分)	白井委員長 橋本委員 井口委員	発表、講師コメント

##### ① 介護に従事する外国人の受入れ

形態	講義(30分)
講義者	公益財団法人国際研修協力機構 実習支援部 職種相談課 課長代理 川勝 貴子様
目的	現在、我が国においては、外国人介護人材に関する4つの在留資格(EPA/介護/技能実習/特定技能)が存在するが、その制度設置趣旨、来日する外国人介護人材の要件など、それぞれ異なっている。この相違点や、受入れについての留意点等の基礎的な部分を参加者に理解いただくことを目的として、講義を実施した
資料	附属資料 1(P38)

##### ② グループワーク(自己紹介と基礎情報共有)

形態	グループワーク(30分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様
目的	後のプログラムで自施設の課題を共有いただくため、自己紹介と情報共有を兼ねてアイスブレイクを行うこと目的として実施した
資料	附属資料 2(P42)

③ 外国人介護人材受入れの事例—先行受入れ施設より—

形態	事例発表(30分)
講義者	社会福祉法人 小田原福祉会 法人事務局 人財開発部長 井口 健一郎様
目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 先行して外国人介護人材を受け入れている施設からの事例発表を行う</li> <li>・ 先行で受け入れた施設において、どのような点で困ったか、どのように対応したらうまくいったかなど、正解はない前提で、体験談として紹介する</li> <li>・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点について、実体験をベースで参加者に伝える</li> </ul>
資料	附属資料 3(P44)

④ 介護現場での日本語指導

形態	講義(60分)
講義者	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本語を指導するうえでの前提、教え方等について講義いただく</li> <li>・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点に触れ、その指導の方法についても詳しくご紹介いただく</li> <li>・ 外国人介護人材への指示の出し方でどのような点が理解されにくいかに触れ、一定の指示の出し方の基礎的なポイントを押さえ、次のグループワークにつなげる</li> </ul>
資料	附属資料 4(P55)

⑤ グループワーク(指導時の言葉の教え方)

形態	グループワーク(50分+発表・講師コメント 30分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
目的	介護行為を指導するうえでの指示の出し方など、外国人介護人材に業務上指導するうえで使用する日本語について、意識すべき点を考えたうえで、参加者に整理していただくことを目的として実施した
資料	附属資料 5(P67)

## (2)2日目プログラムについて

時間	講師	講義タイトル
9:30~11:00 (90分)	川端委員	外国人介護人材と向き合うー異文化理解とコミュニケーションー
11:00-11:30 (30分)	白井委員長 橋本委員	介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えていくことについて
11:30-12:30	休憩	
12:30-13:00 (30分)	井口委員	外国人介護人材受入れの事例ーチームで指導していくということー
13:00-13:05 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
13:05-14:10 (65分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク (受入れにおいての課題と対応策の検討①)ー課題抽出
14:10-15:20 (70分)	白井委員長 橋本委員	グループワーク (受入れにおいての課題と対応策の検討②)ー対応策の検討
15:20-15:50 (30分)	白井委員長	発表、講師コメント
15:50-16:20 (30分)	事務局	日本語WEBコンテンツの紹介

### ① 外国人介護人材と向き合うー異文化理解とコミュニケーションー

形態	講義(90分)
講義者	公益財団法人 日本国際教育支援協会 日本語試験センター 試験開発グループリーダー・作題主幹 川端 一博様
目的	外国人介護人材を指導するにあたり、出身国や性別等々でくって見るのではなく、外国人介護人材一人ひとりに合わせた指導をすることが必要であるが、人、特に異文化圏出身の方について理解するとはどういったことを指すのか、理解するにはどうしたら良いのか等について、ラポール形式に必要な考え方を踏まえ、参加者に理解いただくことを目的として実施した
資料	附属資料 6(P72)

### ② 介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えていくことについて

形態	講義(30分)
講義者	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様 一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
目的	もう一度 1 日目の講義内容である「介護現場で働く外国人介護人材に対する日本語の指導」について振り返りを行い、重要となるポイントを再整理し、後の GW で参加者に議論いただく「実際の現場において生じている課題」の基礎知識として定着させることを目的として実施した
資料	附属資料 7(P85)

③ 外国人介護人材受入れの事例—チームで指導していくということ—

形態	事例発表(30分)
講義者	社会福祉法人 小田原福祉会 法人事務局 人財開発部長 井口 健一郎様
目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日目の事例発表で簡潔に触れた「チームでの指導」について、先行受入れ施設においてはどのように対応しているのかについて発表する</li> <li>・ 正解はない前提であるが、チームで動かなかったことでのデメリットや、チームで動いたことでのメリットに関する具体例の紹介も行いつつ、チームで指導していくことの重要性について、先行受入れ施設での経験を踏まえ、参加者に事例発表する</li> </ul>
資料	附属資料 8(P86)

④ グループワーク(受入れにおける課題と対応策の検討)

形態	グループワーク(135分+発表・講師コメント 30分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
目的	参加者が現在所属する施設・事業所において、介護技術や日本語の面、その他チームワーク等の面でどのような課題があるか、テーマは限定せず、課題を洗い出してもらう。なお、この段階で参加者は既に1日目、2日目の講義・事例発表で、日本語の面、介護の面、チームワークの面と複数の観点からの重要となる事柄の情報を入手していることと、事前課題においてある程度の課題抽出をしていただいているため、個人レベルではあいまいながらも自施設の課題が見えつつある状態であることを前提して実施した
資料	附属資料 9(P93)

### (3)3日目プログラムについて

1・2日目講習の実施内容および振り返りの内容から、「介護技術指導者の指導能力・指導方法について」および「日本語の指導能力・指導方法について」の2点について、参加者の不安が強いことが分かった。また、実際に外国人介護人材を受け入れていない施設・事業所の参加者が多く、介護技術を日本語で指導する際の具体的な指導方法をイメージできていない参加者が多いことが分かったため、当該内容について重点的に指導していくプログラムを設定した。

時間	講師	講義タイトル
11:00-11:05 (5分)	事務局	開会あいさつ
11:05-11:10 (5分)	白井委員長	グループワークの説明
11:10-11:30 (20分)	白井委員長	グループワーク (事前課題を踏まえた課題の共有)
11:30-12:15 (45分)	休憩	
12:15-15:00 (165分)	白井委員長 川端委員 橋本委員	グループワーク (介護技術指導時の日本語について)
15:00-15:40 (40分)	白井委員長	発表、講師コメント

#### ① グループワーク(事前課題を踏まえた課題の共有)

形態	グループワーク(20分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様
目的	参加者は、1・2日目の講義を受け、自施設における課題／その対応策を考えたうえで、1カ月半ほど現地に帰り実際に指導をしながら実践を行い、かつ事前課題にて前回講義で学んだことや実践したうえでの新たに見えてきた課題を一定程度整理いただいている前提である。このため、3日目のGWでは、まず、取組を進めたうえで見えてきた課題について、テーマは限定せず、課題を洗い出していただくことを目的に、ディスカッションを行うことを目的に実施した
資料	附属資料 10(P96)

#### ② グループワーク(介護技術指導時の日本語について)

形態	グループワーク(165分+発表・講師コメント40分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  公益財団法人 日本国際教育支援協会 日本語試験センター 試験開発グループリーダー・作題主幹 川端 一博様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
目的	実際に外国人介護人材に介護業務の中で日本語を教えるということについて、具体的にどのような点に気を付けるべきか、実際の介護業務を例に、参加者に考えて、まとめていただくために実施した
資料	附属資料 11(P98)

## 5. 講習会の効果検証

### (1)効果検証の目的

P17に記載した本講習会の目的(以下その1およびその2)の2点に沿った効果が得られたか、効果検証を行った。

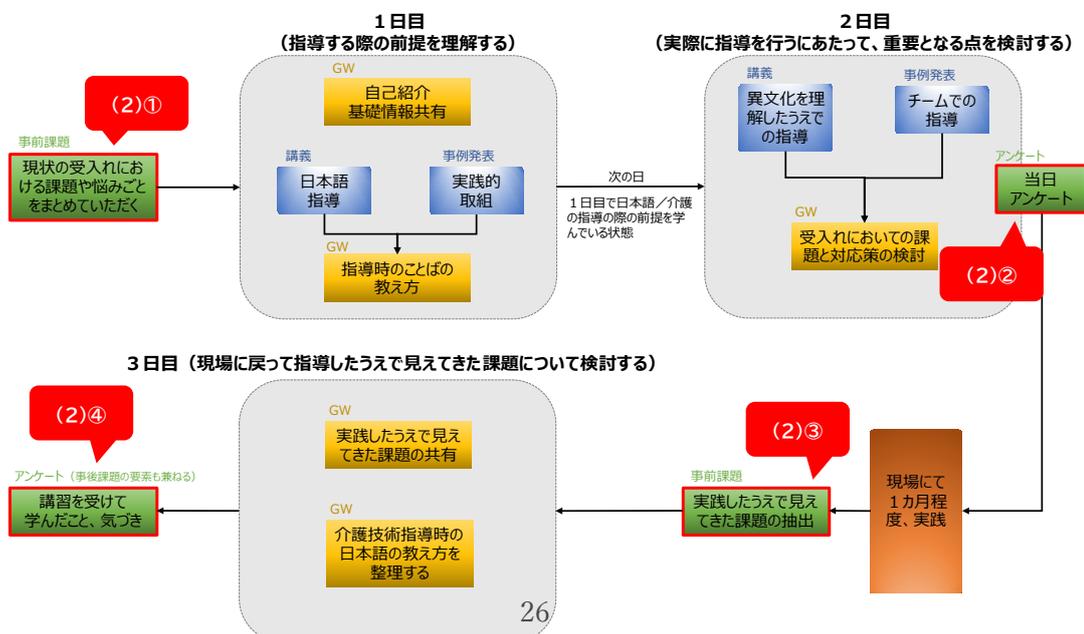
本講習会の目的 (再掲)	その1：外国人介護人材受入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること その2：外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受入れ施設職員の不安を払拭すること
-----------------	--

### (2)効果検証の手法

- ・上記その1については「参加施設・事業所が、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できたか」という点の効果を検証する。具体的には、2日目講習終了後アンケート(以下(2)②)と、職場での実践後に実施した事前課題(以下(2)③)にて、講習会プログラムの理解度と参考度(以下(3)および(4))を図ることとした
- ・上記その2については、1日目事前課題(以下(2)①)と、3日目講習終了後アンケート(以下(2)④)の双方で、以下6点の項目についての不安の度合いを5段階評価(1～5)で参加者に確認し、本講習会受講前後で、参加者における不安の度合いがどの程度変化したか(以下、(5))で図ることとした

不安の度合いを感じる項目【※】	
A)	外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について
B)	外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について
C)	外国人介護人材の生活のサポートについて
D)	外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について
E)	外国人介護人材の職場定着について
F)	その他( )

【※】外国人介護人材を受け入れる施設・事業所においては、大まかに分けてこの6点の事柄についての対応が求められることとなる。このため、これら6点それぞれについての不安の度合いを分けて確認した



① 1日目・2日目事前課題(附属資料 12(P107))

配布・回収方法	エクセル形式の課題をメール配布し、メール回収
実施時期	令和元年 12 月 9 日(月)～16 日(月)
実施目的	実際の外国人介護人材の受入れ状況や、担当者個人の悩み事などを記載することで、自らの課題、施設／事業所の課題を体系的に整理することを目的として実施した

② 2日目当日アンケート(附属資料 13(P108))

配布・回収方法	2 日目講習時に紙配布、2 日目講習終了後、紙回収
実施時期	令和元年 12 月 22 日(日)
実施目的	2 日までの講習会プログラムに関する満足度や、3 日目講習に期待すること等に関する項目を調査することを目的として実施した

③ 3日目事前課題(附属資料 14(P109))

配布・回収方法	エクセル形式の課題をメール配布し、メール回収 ※ 2 種類配布(① 3 日目講習実施直後に回収、② 3 日目講習直前に回収)
実施時期	令和元年 12 月 23 日(月)～① 1 月 6 日(月)、② 1 月 24 日(金)
実施目的	1 日目・2 日目講習で学んだことを踏まえ自施設・事業所で実践を行うが、行ったうえで見てきた課題やさらなる疑問点等を整理することを目的として実施した

④ 3日目講習終了後アンケート(附属資料 15(P109))

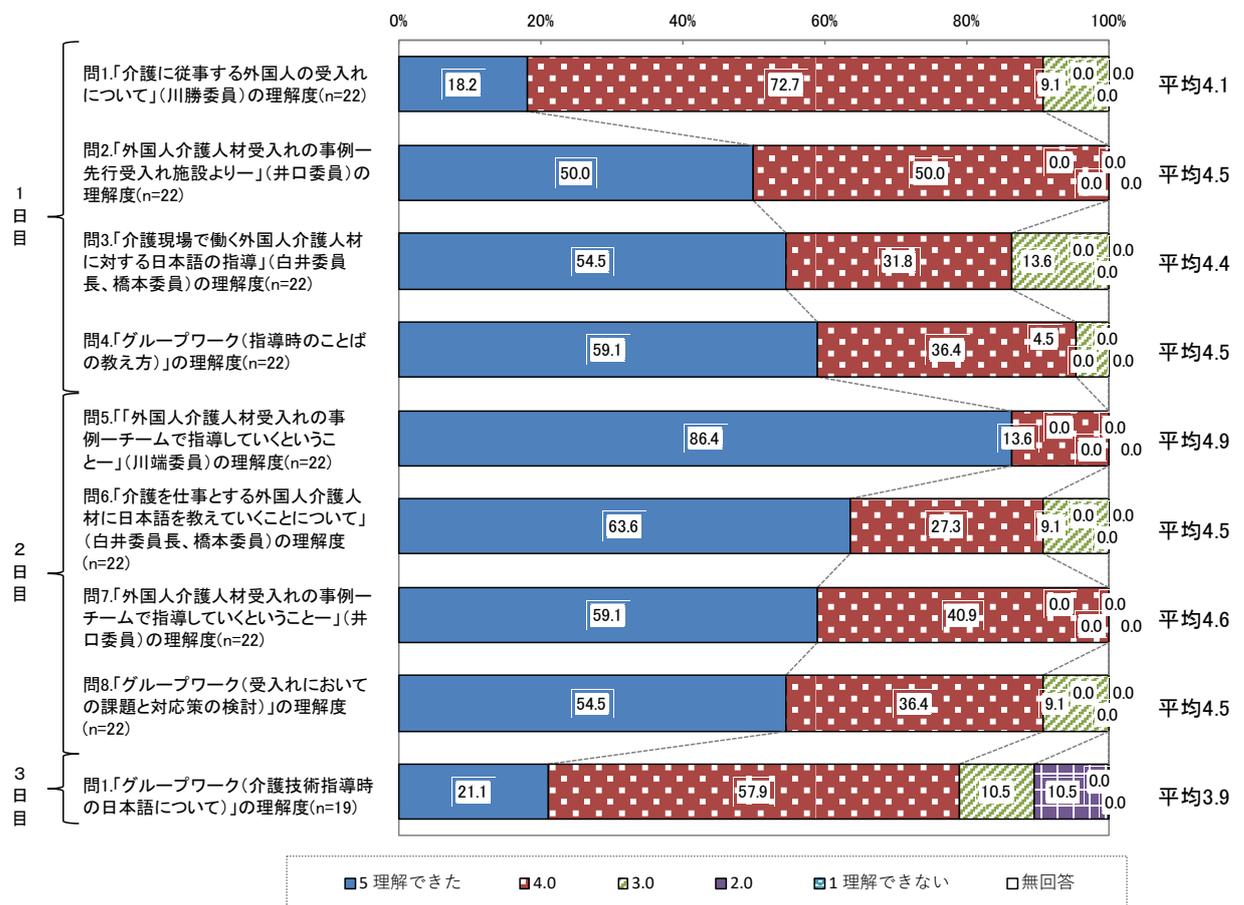
配布・回収方法	WEB アンケートとしてメール送付、WEB 回収
実施時期	令和 2 年 2 月 3 日(月)～2 月 14 日(金)
実施目的	講習会全体についての満足度や、3 日目講習プログラムに対する満足度を確認するとともに、本講習会が、参加者にどのような効果をもたらしたかを確認することを目的として実施した

### (3)講習会プログラムの理解度について

以下の通りの結果となった。理解度についてはほぼ全てのプログラムにおいて、5ポイント中4以上の高い数値となったが、「4つの在留資格の講義への理解について」、および「グループワーク(介護技術指導時の日本語について)」については、以下の理由より、理解度が低くなっている事が想定される。

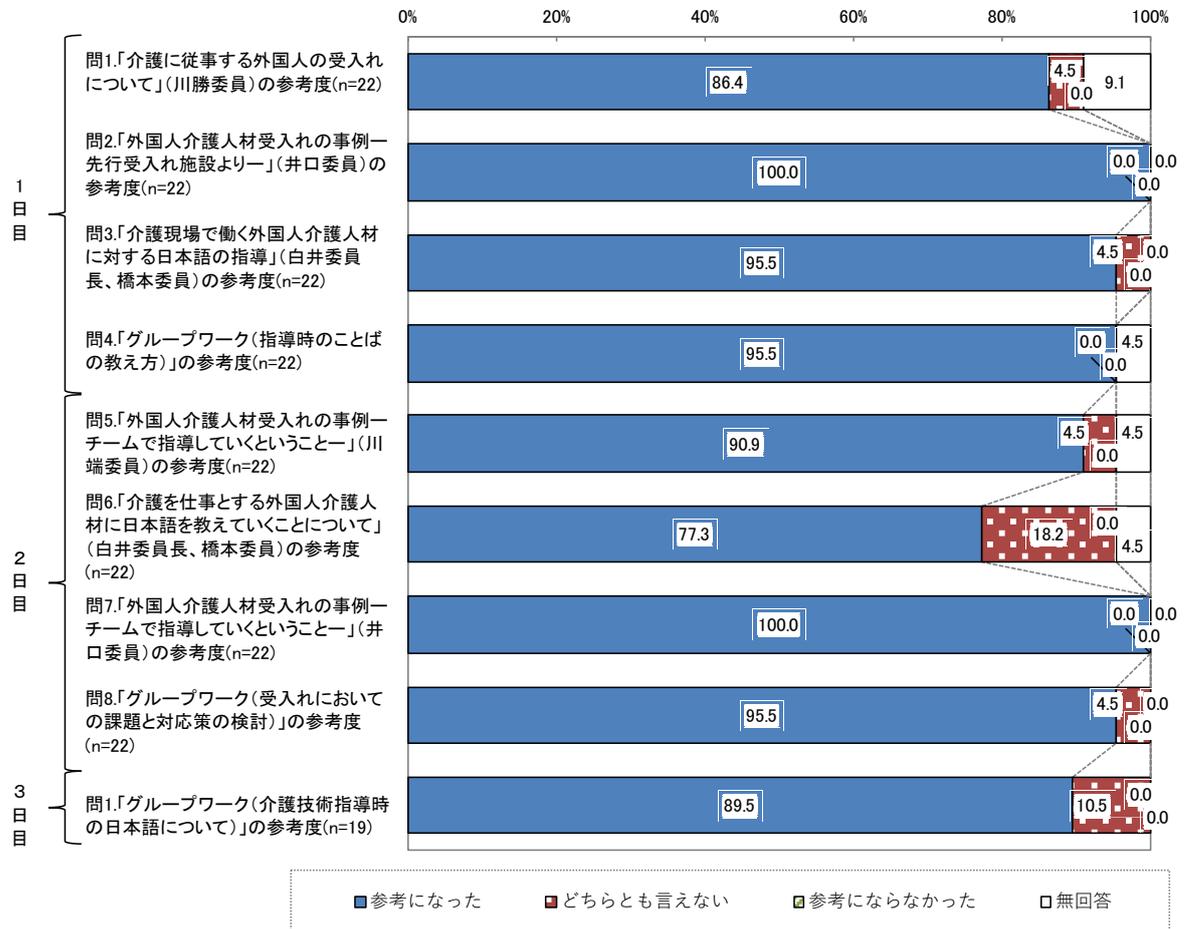
ただし、後述する「(4)プログラムの参考度について」では、両者とも参考度は高かったため、参加者にとっては有益なプログラムであったことがうかがえる。

4つの在留資格の講義への理解について	在留資格の講義は30分で全体像を伝えるに留めたものであり、詳細説明とはならなかった。概要に始終したことから理解度は低めにでたと推察される。
グループワーク(介護技術指導時の日本語について)	「外国人介護人材にとって、介護行為を日本語で分解するとはどのようなことか」という参加者が日頃から考え慣れていない事柄を検討いただいたため、理解度自体が高くなかったことが想定される。



#### (4)プログラムの参考度について

以下の通りの結果となった。どのプログラムにおいても高い割合で「参考になった」と回答があり、「参考にならなかった」の意見は1つもなかった。本講習会のプログラムは、参加者にとって「参考になった」といえる。



## 【参考:個別のプログラムについての参加者からのコメントについて】

以下、実施したそれぞれのプログラムについて、参加者からのコメントを掲載する。

### <1日目講習アンケート結果>

#### ① 介護に従事する外国人の受入れ

- ・ 技能実習指導員講習で1度学んでいたが、特定技能なども追加され、比較等参考になった。
- ・ 外国人の受入れが「人手不足」だという固定観念が違った角度からみえる様になり参考になった(技能移転)。

#### ② グループワーク(自己紹介と基礎情報共有)

※自己紹介等のアイスブレイクであり、理解度を図るプログラムではないため、割愛

#### ③ 外国人介護人材受入れの事例—先行受入れ施設より—

- ・ 実際に受け入れてから、現場に出るまでの注意事項、手順がよくわかった。
- ・ まだ受入れをしていないため、何が不安かさえ不確かであるが、実際に受け入れられている施設での様子をお聞きすると安心する。

#### ④ 介護現場での日本語指導

- ・ 出来るだけ仕事、生活の中で日本語を覚えていく過程を身につけられる様、指導力が必要である事が参考になった。
- ・ 外国人の方々に対して、日本語を伝えるポイントが理解できた。

#### ⑤ グループワーク(指導時の言葉の教え方)

- ・ 実際の業務中の会話からコミュニケーションから“言葉”に留意して互いに理解を深めることが必要だとグループワークを通じて理解できた。
- ・ グループワークを通して自分の考えをアウトプットすることでより理解が深まった。

### <2日目講習アンケート結果>

#### ① 外国人介護人材と向き合う—異文化理解とコミュニケーション—

- ・ 相手に伝える＝相手が理解できる言葉、文章に置き換える手段が理解できた。
- ・ 同じ日本人でも常識と非常識の差があり、自分が正しいと思っている事を常識と思っていることを知り、一方的に決めつけないようにしたい。

#### ② 介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えることについて

- ・ 昨日の振り返りを行え、更に尋ねる⇔答えることでコミュニケーションが成り立つ事を理解し、窓口を広げておくことを学んだ。
- ・ 昨日の振り返りとして、少しずつ自信を持って対応できるような気になった。

### ③ 外国人介護人材受入れの事例—チームで指導していくということ—

- ・ 役割分担の大切さ、具体的に起きたトラブル、地域や利用者家族への知らせ方の一例を知り、自施設で何ができるのかを考えるきっかけとなった。
- ・ チームで意識を変えなくてはならないのは職員側であり、異文化を理解する姿勢をしっかりと持たせる必要があると感じた。

### ④ グループワーク(受入れにおける課題と対応策の検討)

- ・ 毎日行っている業務でも、この様な切り口から見ると新しい問題点などが見えてよかった。
- ・ 自分が考えていた受入れに際しての課題について、グループの意見を聞いて良かった。課題の共有が出来て安心した。
- ・ 取り組み方等についてはわかるが、本当に現場で実現できるのかが結局不安である。

## <3日目講習アンケート結果>

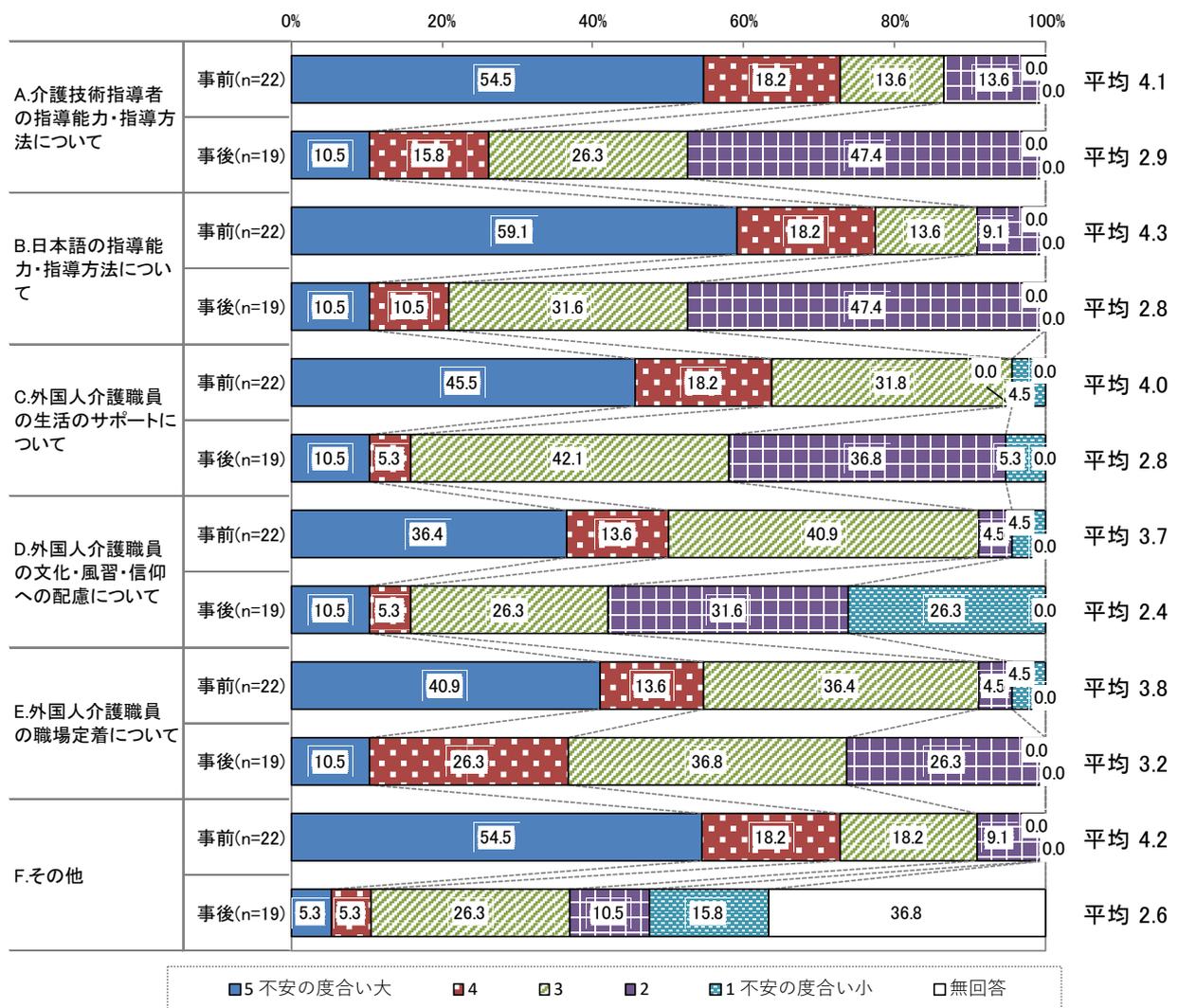
### ● グループワーク(受入れにおける課題と対応策の検討)

- ・ 改めて日本語の難しさも感じたが、留意点をおさえ、伝え方を工夫することで指導がスムーズに運べるのではないかと感じる事ができた。
- ・ 日本語を理解してもらえるように伝える方法(言い換えや短文化)、その難しさがわかった。
- ・ 言葉で説明しにくいことを言い換える引き出しを増やしていく重要性が理解できた。

### (5)講習会前後における参加者の不安の度合いの変化

以下の「不安の度合いを感じる項目」計6点について講習会の「事前」、「事後」の不安の度合いを比較した。6点いずれの項目においても、不安の度合いは減少しており、本講習のプログラムは、以下6点においては受講者の「不安を解消することができた」といえる。

不安の度合いを感じる項目	
A)	外国人介護人材の介護技術の指導能力・指導方法について
B)	外国人介護人材の日本語の指導能力・指導方法について
C)	外国人介護人材の生活のサポートについて
D)	外国人介護人材の文化・風習・信仰への配慮について
E)	外国人介護人材の職場定着について
F)	その他( )



## (6)効果検証結果に関するまとめと考察

本講習会においては、プログラムの理解度、参考度の数値も良く(前述(3)および(4))、受講者の不安も解消されている(前述(5)ため、講習会の目的(以下その1およびその2)の2点)に沿った効果が得られた、といえる。

本講習会の目的 (再掲)	その1：外国人介護人材受入れ施設職員を対象に、外国人介護人材の日本語学習支援を効果的に取り組むために必要な知識・技術を習得できること その2：外国人介護人材への支援を円滑に行うため、外国人介護人材受入れ施設職員の不安を払拭すること
-----------------	--

しかしながら、本講習会においては、当初2地域で開催予定(P18 参照)であったところが諸事情(台風)により1回開催のみとなった影響があるほか、講習会参加者は計22名(P19 参照)であるなど、十分なデータを得られたうえでの効果検証ができていないといえない。

また、そもそも、講習会の効果として「不安を解消できたか」との点を図ることに関しては、複数の視点から確認していく必要がある。外国人介護人材を既に受け入れている施設・事業所においては、講習会にて不安が解消できたことが、「受け入れたうえで実際に起こっている問題を解決できた」として、効果としてみなすことができると思定されるが、未だ1名も外国人介護人材を受け入れている施設・事業所においては、講習会にて不安が解消できたことが「外国人介護人材を受け入れることへの障壁をなくす」以外で何らかの効果があるのか不明瞭である。この効果においては、今後も検証していく必要があると思われる。

なお、次ページ(P34)に記載する検討委員会委員からは、上記「外国人介護人材を受け入れることへの障壁」について、未だ外国人介護人材を受け入れている施設においては、これから起こりうる障壁(以下の3分類)について、正しく想定しておくことと、それら障壁に対する対処の例を知っておくことが不安解消につながるため、障壁においても分類して確認していくべき、という意見が挙げられている。

- ①受入れに踏み切る障壁
- ②受入れの体制づくりに関する障壁
- ③受入れ後の指導カリキュラム作成に関する障壁

## 6. 講習会のプログラム検討

### (1)委員会の設置

講習会のプログラムの検討を行うため、検討委員会を設置した。また、講習会終了後等で介護現場からの視点を共有いただくため、臨時委員を招集し、臨時委員会を実施した。

検討委員会メンバー及び検討委員会の開催状況は以下のとおりである。

検討委員会名簿(敬称略・委員五十音順)

委員長	白井 孝子	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長
委員	井口 健一郎	社会福祉法人 小田原福祉会 法人事務局 人財開発部長
委員	川勝 貴子	公益財団法人国際研修協力機構 実習支援部 職種相談課 課長代理
委員	川端 一博	公益財団法人 日本国際教育支援協会 日本語試験センター 試験開発グループリーダー 作題主幹
委員	橋本 由紀江	一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事
委員	藤野 裕子	公益社団法人 日本介護福祉士会 副会長

臨時委員	岩崎 勝也	山形県介護福祉士会
臨時委員	富澤 伸也	群馬県介護福祉士会
臨時委員	熊木 佐知男	埼玉県介護福祉士会
臨時委員	玉土 靖	東京都介護福祉士会
臨時委員	永嶋 昌樹	東京都介護福祉士会
臨時委員	平田 洋介	富山県介護福祉士会
臨時委員	松ヶ平 朝菜	福井県介護福祉士会
臨時委員	浅野 幸子	大阪介護福祉士会
臨時委員	重松 義成	大阪介護福祉士会
臨時委員	藤岡 秀行	広島県介護福祉士会
臨時委員	池ノ内 祐也	香川県介護福祉士会

(オブザーバー)

成瀬 拓	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 室長補佐
田代 善行	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 外国人介護人材受入企画調整係長
伊藤 優子	社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室 介護福祉専門官

(事務局)

公益社団法人 日本介護福祉士会

## (2)検討委員会・臨時委員会の開催

開催した委員会の主な議題と開催日時、開催場所は以下のとおりである。

検討委員会	臨時委員会	作業部会	主な議題	開催日時・場所
第1回			1.本委員会の目的等の共有 2.講習会プログラムについて 3.その他事項	令和元年6月17日(月) 日本介護福祉士会会議室
		第1回	1.講習会プログラムについて 2.プログラムの内容について 3.ヒアリング項目	令和元年7月17日(水) 日本介護福祉士会会議室
第2回			1.講習会プログラムについて 2.ヒアリング項目案について	令和元年8月1日(木) 日本介護福祉士会会議室
第3回			1.講習会プログラムについて 2.効果検証について	令和元年8月30日(金) 日本介護福祉士会会議室
		第2回	1.映像コンテンツについて	令和元年9月29日(日) 東京福祉専門学校
拡大			1.講習会の模擬実施 2.講習会プログラムについて	令和元年11月29日(金) 日本介護福祉士会会議室
第4回			1.講習会プログラムについて	令和元年11月29日(金) 日本介護福祉士会会議室
	第1回		1.講習会の振り返りについて 2.講習会プログラムの在り方について	令和元年12月21日(土) 愛媛県生活文化センター
	第2回		1.講習会の振り返りについて 2.講習会プログラムの在り方について	令和元年12月22日(日) 愛媛県生活文化センター
第5回			1.講習会プログラムの内容について	令和2年1月8日(水) 日本介護福祉士会会議室
	第3回		1.講習会の振り返りについて 2.講習会プログラムの在り方について	令和2年1月31日(金) 愛媛県総合社会福祉会館
第6回			1.講習会の振り返りについて 2.ガイドラインの策定について	令和2年2月19日(水) 日本介護福祉士会会議室



### **III. 参考**

## **モデル講習会で使用した講習資料集**

【1日目講習】

介護に従事する外国人の受入れについて(川勝貴子委員)

形態	講義(30分)
講義者	公益財団法人国際研修協力機構 実習支援部 職種相談課 課長代理 川勝 貴子様
講義の目的	現在、我が国においては、外国人介護人材に関する4つの在留資格(EPA/介護/技能実習/特定技能)が存在するが、その制度設置趣旨、来日する外国人介護人材の要件など、それぞれ異なっている。この相違点や、受入れについての留意点等の基礎的な部分を参加者に理解いただくことを目的として、講義を実施した

※以下、講義における進め方をフキダシで記載していますのでご参照ください

留学生海外研修助成事業 令和元年度 介護の日本語学習 支援等事業	資料1
外国人介護人材受け入れ増強 職員等向け講習会 (12/21,12/22)	

## 介護に従事する外国人の 受入れについて

令和元年 12月  
公益財団法人 国際研修協力機構  
実習支援部 川勝 貴子

## 日本の外国人政策

国際慣習法 (国際法の1種) ...大原則

自国に入ろうとする外国人について、「入国の自由」はないが「出国の自由」はある

各国は原則、自国に入ることよとしようとする外国人について、「どのような条件で入国・滞在することを認めるか」を独自に決めることができる。

日本は？

「出入国管理及び難民認定法」(入管法)を規定

※日本人・外国人問わず、すべての人に適用

外国人は自由に日本に入国・滞在することができません。外国人の来日に来てもらおうと思っただけに、確認しなければならぬ法律が「入管法」です。その法律で何を定めているか、基礎的なところを押さえます。

## 講義の意図

- ▶ 当該講習会の目的は『介護施設で就労する外国人の日本語学習のサポート体制づくりを支援する』もの
- ▶ 介護施設で就労する外国人の方達は、どのような仕組みで受け入れられたかによって、実は「条件」や「レベル」が異なる。
- ▶ サポート体制を築く際に、まず大前提として、何が違うのかということを理解することが必要

日本語学習支援体制の構築に何故この知識が必要となるのかをまず受講者に掴んでもらいます。

## 入管法について

- ▶ 日本における全ての人の出入国を管理するための基本的な法律
- ▶ 外国人の上陸 (入国)、在留の可否、退去強制の処分などに関する手続き・基準を定める

## 在留資格と在留期間

- ▶ 入管法では、外国人は原則「在留資格」を持って入国、在留しなくてはならない
- ▶ 在留資格は29種類で、「活動に基づき資格」(25)と「身分地位に基づき資格」(4)の2つに分類

参考：在留資格一覧

活動資格 (明法1)

- 1 外交官
- 2 公務員
- 3 労働者
- 4 学生
- 5 特定活動

身分・地位資格 (明法2)

- 1 永住者
- 2 日本人の配偶者等
- 3 永住者の配偶者等
- 4 在留者

▶ 外国人は当該在留資格に応じて活動することができる (在留資格により活動の制限がある)

▶ 外国人は在留できる期間が法令で定められている (入国後そのままいても滞在できるわけではない)

## 介護分野の外国人の受入れ政策

参考資料：厚生労働省資料「外国人介護人材受入れの仕組み」

介護分野の外国人の受入れの仕組みは、現在 4 種類

- ▶ EPA（経済連携協定）に基づく介護福祉士候補者・介護福祉士の受入れ  
二国間の経済連携の強化（国際協力）で、介護福祉士の国家資格取得を目的とするもの
- ▶ 在留資格「介護」（日本の介護福祉養成校卒業生／介護福祉士の資格取得者※予定）  
専門的・技術的分野の外国人の受入れ
- ▶ 技能実習
- ▶ 日本から相手国（技能実習生の母国）への技能移転による国際貢献
- ▶ 特定技能（1号）  
人手不足対応のための一定の専門性・技能を有する外国人の受入れ

それぞれの目的と受入れの流れの概要（特徴）説明をします。特に以下の点を押さえます。

- ① 外国人の受け入れのための制度は 4 種類あること
  - ② 制度は受け入れの目的別に整備されていること（外国人の受け入れといっても、それぞれ目的趣旨が異なること）
- ※ここでは同時に厚労省資料を用いて説明します。

## 業務範囲と求められる日本語レベルの比較

- ▶ EPA介護福祉士候補者・介護福祉士
  - 介護保険 3 施設など指定施設での就労 ※ 資格取得者は一定条件を満たす事業所での訪問系サービス可  
口 入国時に日本語能力試験 N5 程度（インドネシア及びフィリピン）、日本語能力試験 N3 以上（ベトナム）
- ▶ 在留資格「介護」
  - 施設や従事する業務の範囲に制限なし
  - 原則、養老施設（留学生）入学時点で日本語能力試験 N2 程度の水準
- ▶ 技能実習
  - 指定される種類の施設で、認定された技能実習計画に則した身体介護の業務（訪問系サービスを除く）  
口 入国時に日本語能力試験 N4（相当を含む）以上  
口 2 年目（2 年目）移行時に日本語能力試験 N3（相当を含む）以上 ※ 不合格の場合、施設の変更による代替措置
- ▶ 特定技能 1 号
  - 指定される種類の施設で、身体介護等のほか、これに付随する支援業務（訪問系サービスを除く）  
口 「国際交流基金日本語基礎テスト」合格または日本語能力試験 N4 以上、及び「介護日本語準備試験」の合格

外国人の人達に「やってもらえらること（従事できる業務範囲）」や、本人が日本に入国、在留するために要求される日本語能力に関する点について制度別に説明します。  
特に、介護施設において日本語の学習サポートが必要となる技能実習生の日本語の要件については必ず説明で触れるようにします。

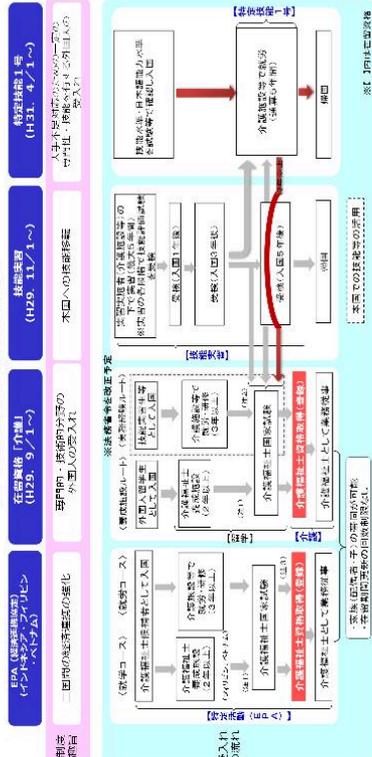
## 制度の特徴と比較

参考資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング（株）発行「外国人介護職員の雇用に関する介護事業者向けガイドブック」P10～11

### 仕組みの傾向

- ▶ 対象者の国籍を限定するのは EPA（経済連携協定）ケースのみ
- ▶ 技能実習や特定技能は、送出国政府と日本政府の間で MOC（二国間取り決め）を交わすようしており、国によっては追加の条件や制約が設けられることがある
- ▶ EPA と在留資格「介護」は介護福祉士国家資格の取得がベース
- ▶ EPA と技能実習は制度の軸が「人材教育」
- ▶ 在留資格「介護」と特定技能は、労働力としての外国人の受入れ政策  
いずれも「専門的な知見を持つ技能労働者の受入れ」  
→ 在留資格「介護」は国家資格を持つ高度技能者  
→ 特定技能は「介護」の能力水準まで至らないが、一定の専門的知識、能力を持つ技能者

### 外国人介護人材受入れの仕組み



（注）1. EPA の申請は、送出国政府と日本政府の間で MOC（二国間取り決め）を交わすようであり、国によっては追加の条件や制約が設けられることがある。  
2. 技能実習は、送出国政府と日本政府の間で MOC（二国間取り決め）を交わすようであり、国によっては追加の条件や制約が設けられることがある。  
3. 特定技能は「介護」の能力水準まで至らないが、一定の専門的知識、能力を持つ技能者

出典：厚生労働省 資料

4 つの制度の特徴から見える仕組み上の類似点や違いに触れます。  
※ 時間を取ることができれば、P41 の資料も見ながら説明します。在留期間や家族の帯同、夜勤や転職の可否などに触れます。なお、本資料は A3 では見づらいため、可能であれば A3 で印刷して受講者に配布することが望ましいです。

組織の目的	組織の組織	組織の活動	組織の活動	組織の活動	組織の活動
<b>EPA</b> EPAは環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。	環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。	環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。	環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。	環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。	環境保護を目的として設立された民間非営利組織です。
<b>NPO</b> NPOは非営利組織です。非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。	非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。	非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。	非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。	非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。	非営利組織は、営利を目的として設立された組織とは異なり、社会公益の増進を目的として設立された組織です。
<b>外国人労働者の導入</b> 外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。
<b>外国人労働者の導入</b> 外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。
<b>外国人労働者の導入</b> 外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。	外国人労働者の導入は、国内の労働力不足を補うための重要な手段です。

本資料はスライドでは見づらいため、可能であれば、A3で印刷して受講者に配布することが望ましいです。

【1日目講習】

グループワーク(自己紹介と基礎情報共有)

形態	グループワーク(30分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様
グループワーク の目的	後のプログラムで自施設の課題を共有いただくため、自己紹介と情報共有を兼ねて アイスブレイクを行うこと目的として実施した

厚生労働省補助事業 介護の日本語学習支援等事業  
「外国人介護人材受け入れ施設職員等向け講習会」

厚生労働省補助事業 令和五年度 介護の日本語学習支援等事業	資料H6
外国人介護人材受け入れ施設 職員等向け講習会(12.21.12.22)	

1日目  
グループワーク  
(自己紹介と基礎情報共有)



グループワークの基本ルール

参加者全員が自由な発想で意見を出し、多様な議論しながら、意見を整理していくため、グループの基本ルールを守って進めていきます。

★基本ルール★

- ✓自由に発想し、他人の意見を否定しない
- ✓お互いの自主性を尊重する
- ✓全員が発言する
- ✓考えが変わった場合、意見を変えてもよい
- ✓全員で協力して進める

自己紹介

【自己紹介と基礎情報共有】

- 本日（1日目）と明日（2日目）、次の3日目は、**すべて同じチームメンバーでグループワークを行います。**
- グループワークでは、ご自身が所属の施設・事業所の課題等について話し合っています。ため、お互いの基礎情報を知るため、この場で**自己紹介**をお願いします。
- これから30分で、ご自身の所属する施設・事業所や、ご自身の役回り等、以下の7点を発表してください。（**必ず全員が発表してください**）

ご自身の情報	① お名前 ② 施設・事業所でのあなたの役職、立場
所属施設・事業所の状況	③ 施設概要（グループ施設・事業所の有無等）
所属施設・事業所においての外国人介護人材受け入れの現状について	④ 外国人介護人材受け入れの状況 （どの国から、どの任用資格の方を何名受け入れているか） ⑤ 外国人介護人材の指導体制 ⑥ 外国人介護人材を指導しているうえで困っていること ⑦ 外国人介護人材を受け入れたことでの以外
本セミナーでの目標	⑧ 本セミナーを受講するにあたっての抱負

～13:30（30分間）

【1日目講習】

外国人介護人材受入れの事例—先行受入れ施設より—(井口健一郎委員)

形態	事例発表(30分)
講義者	社会福祉法人 小田原福祉会 法人事務局 人材開発部長 井口 健一郎様
講義の目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 先行して外国人介護人材を受け入れている施設からの事例発表を行う</li> <li>・ 先行で受け入れた施設において、どのような点で困ったか、どのように対応したらうまくいったかなど、正解はない前提で、体験談として紹介する</li> <li>・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点について、実体験をベースで参加者に伝える</li> </ul>



## 外国人介護人材受入れの経緯と現状

- 当法人は、2010年代より、ヨーロッパ、アジア諸国の法人からの視察が始まった。
- 2013年より韓国仁済大学卒業生が1年間のワーキングホリデービザを活用し、年間2名を受け入れを開始。
- 2015年よりオランダ大使館の医療担当専門官の受け入れを開始。
- 2016年より日本でいう老施設協より現地法人への教育支援を依頼され、現在まで定期的な教育支援を開始。
- 2018年7月より2か月間、中台科技大学より学生2名の実習を受け入れた。
- 2019年4月より長崎県の専門学校を卒業した在留資格介護のネパール人4名を受け入れ開始。

## 技能実習生導入事例

### 在留カード

日本国政府  
GOVERNMENT OF JAPAN

氏名 [REDACTED] 性別 女 F、国籍・地域 インドネシア  
生年月日 [REDACTED] SEX  
DATE OF BIRTH Y M D NATIONALITY/REGION  
住所 未定（届出後裏面に記載）  
ADDRESS  
在留資格 技能実習1号ロ  
STATUS Technical Intern  
在留期間の残数 1年（2019年08月30日）  
在留期間（満了日）  
PERIOD OF RESIDENCE (EXPIRES ON) Y M D  
在留資格に基づく  
就労活動のみ可  
DATE OF EXPIRATION Y M D  
許可の更新 上機社可（入国審査官）  
更新年月日 2018年08月30日 交付年月日 2018年08月30日  
このカードは、2019年08月30日まで有効  
PERIOD OF VALIDITY OF THIS CARD

法務大臣 官印

### 外国人介護人材受入れの経緯と現状

- 元々外国人技能実習制度に対して誤解があった。マスコミからは人手不足の対応策との喧伝があり、失踪や自殺などのマイナスイメージの報道が多かったため、意欲的ではなかった。
- その一方で、今後、超高齢社会を迎える諸外国からの要請もあり、海外からの視察や現地での介護教育指導を積極的に行っていた。
- 技能実習を通じて人材還流を行っていくという法人のプレゼンテーションを通じて、海外の事情にも精通し、人材育成に力を入れている当法人が日本のモデルケースを作っていくとの思いで、この分野に参画した。

## 当法人の技能実習の流れ

- 2017年12月 技能実習生との面接
- 2018年8月 入国後研修(日本語、介護職員初任者研修)
- 2018年11月(実習施設合流)
- 2019年5月(技能実習試験)
- 2019年8月(技能実習試験初級合格に伴い、2号へ移行)

## 出会い

2017年12月 監理団体と提携を結んだ  
2017年12月 送り出し機関(インドネシア)  
在籍中にスカイプ面接



## 受入れ準備(技能実習生本人とのやりとり)

- 受け入れ面談はスカイプで行った。
- 受け応え、人柄を重視して面接を行った。

### 受入れ面談で質問した内容

- 居士に馴染めそうか
- 勤業ビジョン
- 日本でやりたいこと
- 居士に馴染めるか
- 大切に思っていること
- 介護のイメージについて
- おしいちゃん、おばあさんと暮らしたことはあるか
- 困難に直面した時、どう対応するか
- 時間は守れるか
- 人と話す時何を心掛けているか
- 排瀬介助、夜勤は大丈夫か



## 当法人での役割分担

- 技能実習責任者…計画作成、監理団体とのやり取り、判断が必要な時に判断を行う。  
実習マネジメント、調整役、定期面談
- 技能実習指導員…技能実習要件に基づく介護業務指導
- 生活指導員…生活がきちんとできるように環境整備  
健康面についてケアを行い、緊急時には対応する
- 事務員…………寄宿舍の整備、点検

## 施設側の準備 8月～11月合流する前

- 技能実習責任者、技能実習指導員、生活相談員の選出
- 技能実習指導員への教育、入国後講習の視察、教育プログラムの設計
- 寄宿舎準備
- 監理団体とのやりとり(技能実習機構、地方入館管理局申請書類作成)
- 利用者、家族、近隣住民への説明

## 2018年 8月入国 監理団体にて日本語、介護の入国後講習



## 11月1日 実習施設着任

- 雇用契約の締結
- 入社オリエンテーション
- 市長への表敬訪問、市内観光
- 介護技術確認
- 住民票の手続き、口座開設、生活上のオリエンテーション、施設までの通勤経路の説明、スーバーなどの案内
- 一連のオリエンテーション終了後、現場着任、OJT開始

## 市長への表敬訪問、市内観光





## 研修風景



・落ち着かないご利用者の隣に座って、帰宅願望に強いご利用者に丁寧に丁寧に対応し、ご利用者が落ち着いた。コミュニケーション能力が高い。



・懸命さがお年寄りに伝わるし、教えてあげようという気になる。ご利用者もやさしい言葉をかけてくれることが励み。



・利用者が好意的だったのが意外だった。礼儀正しく、お年寄りと一緒に目線を合わせたり、一生懸命行っている。家に帰ってからも勉強している様子。やる気がある、教えがいがいいがある。

## 現場でのOJT



個別指導を行うとともに指導員はこの時期、月に2回進捗状況の確認、課題の共有、教育方針の確認を行った

## 2019年5月 技能実習評価試験受験、 技能実習評価試験(初級)無事合格、 2号へ移行



# 在留資格介護導入事例

ナパール人4名。日本語学校の留学生として入国。  
長崎県の専門学校介護コースを修了し、採用した。  
当方では、一般の新卒者日本人職員と同様に、2か月間の研修  
プログラム及びプリセプター制度を実施している。



## 当法人在留資格介護職員の流れ

- 2018年 8月 法人見学
- 2018年 10月 内定式
- 2019年 1月～3月 専門学校と行政書類のやり取り
- 2019年 3月 宿舍準備、小田原移住、生活を整える。
- 2019年 3月 住民票移動
- 2019年 4月 入社時研修(通常新卒同様2か月間)
- 2019年 6月 プリセプターによるOJT(通常新卒同様)
- 2019年 6月 地方入国管理局申請



## 受け入れた実感

- ・日本人の職員に比べて日本語というハンディはあるが、対人には気怖じしない。ホスピタリティがある。介護技術はしっかりしている。ただし、申し送りや記録などもあるため、日本人職員の一人立ち以上に時間がかかる。
- ・日本語レベルは、ヒンズー語と日本語の隔たりが大きい、個人差はある。現状ではインドネシア人(N3合格者)の方がいる。
- ・既にインドネシア人を受けれているため、利用者、家族、職員からは違和感がない。先に入ってきて、ある程度技能実習生が馴染んでいるということ、お国柄ややる気など技能実習生の方が高いため、どうしても比べられてしまう。
- ・技能実習制度の方が教育目標設定がしやすい。(計画、試験、日誌があるため)



## 受入れ後の対応

### 受入れ後のステップ

- ・いきなりいっぺんにあれも、これもと対応しない(技能実習生が、リンクしてしまふ。本人たちの状況を見つつ、途中で増やしていくことも可能)。
- ・馴れてきたら、信頼できる場所(日本語を勉強できるサークルなど)とつなぐこともできる。

#### 【当法人で考えるステップ】

- ① まずは、生活を成り立たせる。
- ② 実習施設、業務に馴染む  
(この段階で、本人たちと一緒に目標設定をする)
- ③ 技能実習試験に臨む(※技能実習生の場合)

### 受入れ後の指導(日本語能力的側面)

- ① 受入れ前の日本語のレベルはどうか？
  - ② 実際に業務で必要となる日本語とは？
- ・日本語能力試験のレベルはあくまで指標。
  - ・N2保持者であっても、意外に関き取りが困難な方もいるため、外国人介護人材個人の能力を把握しつつ、合った対応をしていく。
  - ・就業規則や法人内でのルールなど、必ず理解をしていただく必要があるものは、母国語で用意ができれば○



## 言葉が通じないことによるストレス

・言葉が通じない。生活でトラブルが多い。その外国人をひとりで見倒れる...

指導員を孤立させないように。

※実習の受入れは、施設の人材育成マネジメント力が問われると思います。現場のOJT指導員も、生活相談員も兼務の中で、人材育成をします。失敗すると有能な職員まで離職するリスクも孕んでいます。



## 受入れ後の指導（介護技術的側面）

- 当法人では、介護を教えるにあたり、共通のモノサシが必要であると考えており、どのような価値観で介護を行っているか、予め指導の方向性を統一している。
- 手順は人それぞれ違うが、何に対してアプローチしているかは共通している。指導上の留意点について指導にあたる職員で共有している。

## 報告、連絡、相談について

当法人では、介護における申し送りについて以下の能力が必要であると考えている。

- ① 申し送りを理解している。
- ② と申し送りを申し送れる。
- ③ 記録に落とせる

### 【①②について】

当法人では、実習生が初期の段階で躓いていたため、「他職員が言った内容はどのような内容であったのか、それを自分に申し送って下さい」と指導員がミーティング後に復習を兼ねて確認していました。現在では、とてもスムーズに申し送りを行っています。

また、当法人では指導員の指導の下、介護の専門家として育成し、チームケアの一員として教育するため、利用者の変化の兆しや業務遂行について、必ず報告するよう、意識付けを繰り返してまいります。

## 文化／宗教の観点から考える介護技術の指導

当法人では、指導時に文化／宗教にからむ点で、以下のようなことがあります。

- 右手は神聖な手ということで左手のみで排泄介助しようとした。（ネパール）
- 男尊女卑で女性リーダーの指導を聞かなかった（ネパール）
- お風呂のお湯加減が分からなかった。（インドネシア）
- ごちゃまぜ丼にしようとした（インドネシア）
- ラマダンをして倒れた（インドネシア） ※他法人

納得<sup>ㇿ</sup> 了承<sup>ㇿ</sup> お詫<sup>ㇿ</sup> 謝<sup>ㇿ</sup> 利潔<sup>ㇿ</sup> 飲用<sup>ㇿ</sup> 除去<sup>ㇿ</sup> 唾液<sup>ㇿ</sup> 返答<sup>ㇿ</sup> 反応<sup>ㇿ</sup> 承服<sup>ㇿ</sup> 診察<sup>ㇿ</sup> 差し入れ<sup>ㇿ</sup> 自走<sup>ㇿ</sup> 安眠、浅眠、不眠、<sup>ㇿ</sup>

回達<sup>ㇿ</sup> 不快感<sup>ㇿ</sup> 負担<sup>ㇿ</sup> 透布<sup>ㇿ</sup> 軟膏<sup>ㇿ</sup> 産薬<sup>ㇿ</sup> 浮腫<sup>ㇿ</sup> 昨晚<sup>ㇿ</sup> 下衣更衣<sup>ㇿ</sup> 立位が悪い(トイレ)<sup>ㇿ</sup> 膳の備み<sup>ㇿ</sup> 返答<sup>ㇿ</sup> 除去<sup>ㇿ</sup> 欠食<sup>ㇿ</sup>

適宜<sup>ㇿ</sup> 露出<sup>ㇿ</sup> 避ける<sup>ㇿ</sup> 配慮<sup>ㇿ</sup> 検温<sup>ㇿ</sup> 常食<sup>ㇿ</sup> 刻み<sup>ㇿ</sup> 租額<sup>ㇿ</sup> 超額<sup>ㇿ</sup> 介護費<sup>ㇿ</sup> 熱感<sup>ㇿ</sup> うとうとし<sup>ㇿ</sup> 起床時<sup>ㇿ</sup> 排便<sup>ㇿ</sup>



### 日本語教室 いつかの会

日本語教室「いつかの会」は、介護職員が日本語を学ぶための場です。介護現場でよく使われる日本語を学び、コミュニケーション能力を向上させます。また、介護職員同士の交流の場としても活用されています。

● 開催日時：毎月第1、3、5日曜日 10:30～12:00  
● 会場：介護福祉センター 103号室  
● 参加費：無料

● 講師：日本語教師 佐藤 美穂 先生

● 問い合わせ先：介護福祉センター 103号室  
TEL: 011-836-1111

## の勉強



## 日本語指導と介護技術の指導は切り分けられるか？

【当法人で実際にあったケース】

- 日常会話ができても、介護特有の言葉もあります。「便失禁のため、下衣更衣」「仰臥位から右側臥位へ体位変換した」など、一般的な日本語では使われない言葉がたくさんあります。まず、介護記録から頻繁に使う専門用語や逐語記録なども抽出し、基本的な用語の統一を図りました。



日本語は日本語指導員に任せるだけでなく、介護の特有の用語などは介護技術の指導者の下、指導しないと意味がないと実感しました。

# さいごに

36



### 当法人での外国人介護人材への指導についての考え方

- 外国人職員を異国での生活者として実習生を支える。
- 介護は誰にでもできる仕事ではない。
- 私たちが作ってきた介護文化を壊さないようにするのが我々の仕事
- 「外国人」というレッテル貼りをしてはいけない。人間としてみる
- そもそも「異文化理解」ではない、協和が大事→現地に行くべき

【1日目講習】

介護現場での日本語指導(白井孝子委員長、橋本由紀江委員)

形態	講義(60分)
講義者	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
講義の目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 日本語を指導するうえでの前提、教え方等について講義いただく</li> <li>・ 日本語は介護の指導とあわせて行わないと意味がないという点に触れ、その指導の方法についても詳しくご紹介いただく</li> <li>・ 外国人介護人材への指示の出し方でどのような点が理解されにくいかを触れ、一定の指示の出し方の基礎的なポイントを押さえ、次のグループワークにつなげる</li> </ul>

※以下、講義における進め方をフキダシで記載していますのでご参照ください

留学生海外活動助成事業 令和元年度 介護の日本語学習支援事業 外国人介護人材向け日本語 聴覚専門日本語講座(12/11,12/22)	資料9
---	-----

# 介護現場での 日本語指導

令和元年 12月

 東京福祉専門学校 一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y  
副学校長 白井 孝子 代表理事 橋本 由紀江

# I. 前提

## I. 前提

### 1. 在留資格による日本語能力の違い

- 在留資格ごとに、入国する際の日本語能力は、異なる

在留資格	「特定活動 (EPA)」	「介護」	「技能実習」	「特定技能 (1号)」
入国者の前 提要件 (日 本語)	・バトナΔはN3 以上 ・インドネシア・ フィリピンはN 4程度以上	おおよそ N2以上	入国時 N4所持	N4以上 もしくは別途 試験※1の合 格、かつ介護 日本語評価試 験※2の合格

※1 国際交流基金日本語基礎テスト  
※2 介護日本語評価試験は、介護現場で介護業務に従事する上で支障のない程度の水準とされている

## I. 前提

### 2. N1～N5のレベルの違い

- 外国人介護人材の多くが受験する「日本語能力試験 (JLPT)」の認定の目安は以下の通り

レベル	認定の目安
N1	幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N2	日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語を理解することができる
N3	日常的な場面で使われる日本語を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
N5	基本的な日本語をある程度理解することができる

難易度高

出典：日本語能力試験公式ウェブサイト「N1～N5：認定の目安」

## I. 前提

4

### 2. N1～N5のレベルの違い



能力試験のレベルでは、どんな日本語ができるかはわからない。どんな言葉を知っているか。どのくらい話せるか……

## I. 前提

5



受入れる外国人介護人材が日本語を学習したテキストをみておくとよい。彼らがどんな日本語を知っているかのイメージができる。「参考」みんなの日本語初級 I・II

外国人介護人材のみなさんは、どんな日本語を知っているの？

## I. 前提

6

### 3. 指導の際に意識すること

「やさしい日本語」  
で指導していくことが必要

## I. 前提

7

### 4. 「やさしい日本語」とは？

- 外国人介護人材が「知っている日本語」
  - ▶ 日本語を学んだテキストに記載されている言葉
    - ✓ 入国当初は、テキストで学んだことが全て。
  - ▶ 仕事で毎日使う言葉は、一般には難しいとされる専門用語でも、「易しい日本語」になる。言葉の難易度は日本人が決めたもので、学習する側からすると、自分が知っているか、必要かによる

(例) 褥瘡、排泄、移乗など

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

### Ⅱ. 働きながらの日本語学習

9

#### 1. 介護職として働きながら行う日本語学習

- ① 日本語の学習が目的ではない
- ② 仕事と連動させた学習

### Ⅱ. 働きながらの日本語学習

10

具体的  
には

### Ⅱ. 働きながらの日本語学習

11

#### ① 日本語学習が目的ではない

- 日本語は、あくまで円滑に介護の仕事をするための手段である
- 学習は指導する側にも学習する側にとっても、シンプルで短時間で効果がでるものにする

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

12

### ② 仕事と連動させた学習が大切

- 仕事の各場面で用いられる言葉を、その場で習得していくことが、最も効果的な学習方法
- 介護現場に必要な物と言葉、行為と言葉は同時に学ぶ
- 言葉は使うことで上達する。使うことで定着する。発話することで会話は伸びる。仕事をすることが日本語学習であることを日本人側が意識し、発話する機会が多くなるように工夫する
- 学ぶ内容は極力シンプルにする
  - ✓ 「これができるだけではだめ」ではなく、「これができるばいい」というぐらいの意識で

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

13

### 2. 仕事に必要な日本語力

仕事で必要な日本語能力は、以下の5点。

- ① 語彙力
- ② 指示を理解して、指示の通り動ける（指示を正確に聞く）
- ③ 自分の行為を報告する
- ④ 文字力（漢字力）
- ⑤ 利用者とのコミュニケーション

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

14

具体的  
には

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

15

### ① 語彙力

- 現場で使う言葉の語彙力は最も重要
  - ✓ どんなにレベルの高い文法表現を知っていても、1つの言葉の意味が分からなければ仕事のミスにつながる
- 必要となる語彙力は、介護専門用語にとどまらない
  - ✓ 「褥瘡」「移乗」などの専門用語はもちろん重要であるが、利用者や職員の名前、役職名、物の名前、場所の名前など、一般的なもののほうがより多く必要
- 生活場面でも使う言葉が多い
  - ✓ 利用者の生活の支援を行うため、生活場面で使う言葉が多
  - ✓ く、職場で使われる言葉をできるだけ多く知ることが重要
  - ✓ 職場で使う言葉を学習することで、日常生活で使用する言葉もあわせて学習できる

## II. 働きながらの日本語学習

16

わたし  
私は \_\_\_\_\_ で  
はたら 働いています

自分が働く事業所の名称を言うようにする。

## II. 働きながらの日本語学習

17

＜仕事に必要な言葉の例＞

入国時手帳に、名前が漢字で書いてあると全く認識できないケースがあることも

分類	例
職員の名前、役職	●●さん、施設長、介護主任、リーダーなど等
利用者の名前	●●さん
関連職種	医師、看護師、理学療法士、栄養士など、各事業所で働いている職種名と名字

## II. 働きながらの日本語学習

18

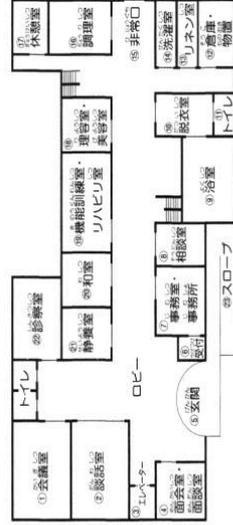
 しむつちやう やまだ 施設長 山田	 しむらう さとう 事務長 佐藤	 からう やまもと 課長 山本
 かいじやう よしだ 介護長 吉田	 あひらみずまき フロア長 鈴木	 しゆじん こうばやし 主任 小林

職員の役職と名前を覚えるためのリスト。  
写真はなくてもよい。

## II. 働きながらの日本語学習

19

施設の図



施設の場所を覚えるための案内図。  
なければ場所の言葉のリストでもよい。

出典：「外国人のための初めよう！介護の日本語」 一般社団法人国際交流&日本語支援Y編著

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

20

### <スケジュール表 (例) >

時間帯	実施事項
9:00	申し送り
9:15	居室のごみ集め、掃除
10:00	水分補給
11:30	食食の配膳 食事介助 (見学) 食食の下膳
14:00	レクリエーション
15:00	おやつ準備
16:30	排泄介助 (見学)
17:30	報告

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

21

### <語彙力についての指導方法>

- 仕事に**必要な言葉をまとめ**、仕事に連動させて言葉も習得できるようにする
- 時間が**ない場合は、市販のテキスト等を活用し**、介護現場で使われる言葉を、場面を通して習得できるようにする

耳(聞く)と目(語彙リストを見て確認する)と口(発話する)、体を使って言葉を覚えていけるように指導する。特に発話する機会を多くすることが大切。

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

22

### ② 指示を理解して、指示の通りに動ける (指示を正確に聞く)

- ▶ 現場では職員の指示に従って仕事を**する**。指示が正しく聞けなければ、事故につながることも**なりかねない**。
- ▶ 人の名前や時間(数字)は間違いやすい
  - ✓ 「山本さん、山口さん、山下さん、山上さん・・・」
  - ✓ 「1時か7時か」など
- ▶ **指示は確認する**
  - ✓ 「指示が理解できたかどうか、指示を復唱してもらい、確認する
  - ✓ 指示の内容をメモして**もらってから**、自分がこれから**すること**を言う

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

23

### <指示の確認についての指導方法>

- 指示を聞いた**ら**、**指示内容を復唱し**、自分がこれから何を**するか確認**することを習慣づけてもらう
- 指示の内容を**メモし**、自分がこれから**すること**を言う**てもら**う。メモをチェックすることで、指導者も確認できる
- 先輩職員が1日の中で**出す指示を整理し**、外国人介護人材に**パターン化して繰り返し返**してもらう
- 仕事でよく使う言葉においては、やや難しい言葉であっても積極的に教える
- 「指示の復唱」、「指示を聞いて自分が**すること**を言う」ことは**良い発話練習になる**

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

24



山田さんに、お茶を  
持って行ってください。

山田さんの水分補給を  
お願いします。

↑  
水分補給の意味が理解できれば、毎日使っているうちに、**言葉が定着**し、使えるようになる

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

25

### ③ 自分の行為を報告する

- 「報告」は重要な介護行為の1つ
  - ✓ 指示に従って行った行為を報告するための日本語を身につける必要がある。小さな指示でも、やったことは報告してもらうようにする
- **報告は、良い発話練習になる**

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

26



山田さんに、お茶を持って行  
きました。山田さんは200cc  
飲みました。

山田さんの水分補給が終わり  
ました。お茶を200cc摂取さ  
れました。

↑  
報告においても専門用語を使用した表現を教え  
ると、本人の**スキルアップ**にもなる。しかし、  
無理は禁物であることに留意が必要

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

27

### ＜「指示の確認、行為の報告」の際の日本語の指導＞

- 指示の確認と行為の報告は大切な仕事であると同  
時に、良い日本語の発話練習になる。

#### 【指導の際の留意点】

- ① 聞き手が途中で遮ったり、言いよどんでいるのを助けたりしない最後まで忍耐強く聞く
- ② なんとなく意味がわかって、文末まできちんと話させる。日本語は肯定、否定、時制は文末で表現するので、文末がないと正確に伝わらないことを意識してもらう
- ③ 間違いは正し、正確な文が言えるようになるまで言わせる。文法的な間違いについて、説明ができなくても、「日本人はこういうのだ」として練習してもらえばよい

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

28

### <指導する際の日本語の留意点>

- ① 文は短く
- ② 指示代名詞（これ、それ、あれ、この、その、あのなど）は使わない。
- ③ 接続詞はできるだけ使わない。

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

29

### ④ 文字力（漢字力）

- 非漢字圏の人にとって、漢字学習は負担感が大きい。必ず覚える、理解するというと負担が大きいの、漢字があっおもしろい、漢字は便利と感じられるように指導していく。なかなかできなければ、振り仮名で対応したり、かな表記にしたりする。

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

30

### <文字（漢字）についての指導方法>

- 1文字1文字練習するのではなく、仕事の言葉と結び付けて覚えられるようにする。  
✓ 物+言葉+漢字 行為+言葉+漢字 のように同時に学習できるように、指導する例が意識する。
- 漢字が読めないと支障がある言葉は、場所・物の名前など実際に見てもうたり例を示し、リストにして覚えてもらうと良い
- 利用者の名前など、必要なものにはできるだけふりがなをふる

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

31

### ⑤ 利用者とのコミュニケーション

- まずは、利用者へのあいさつ、介護をする際の声かけや確認、同意を得るところから
- 利用者の訴えや依頼を他の職員へ伝えることが重要
  - ✓ 就労当初から、利用者から訴えや依頼の対応ができるわけではない

 まずは、利用者へのあいさつ、簡単な声かけ

## Ⅱ. 働きながらの日本語学習

32

### <利用者とのコミュニケーションについての指導方法>

- 挨拶や声かけ、確認、同意のもらい方など、必要なのは仕事の場面に合わせて覚えてもらえるようにする
- 介護現場で利用者から訴えや依頼を受けた場合には、必ず指導者に伝えるよう指導する（内容を指導者に伝える練習を積む）
- 利用者からの訴えや依頼が理解できなかった際には、職員を呼びよう指導しておく

## Ⅲ. 介護技術の指導と日本語学習

## Ⅲ. 介護技術の指導と日本語学習

34

- 移乗介助、体位変換などの介護技術の指導の際にも、技術と同時に言葉も教えるようにする

動作を言葉で説明することは難しい。

介護技術の指導の際には

- ① まず見せる。その際に、動作の言葉を発話しながら見せる。
- ② 1つひとつの動作に分解して言葉を教える。その際にも発話し、外国人介護人材にも発話させる。
- ③ 動作を実際にやってみよう。この際も、話しながら行うことが大事。
- ④ 「足底を床につける」「深く腰掛ける」などは利用者さんの状態でも、いろいろな形が考えられるが、この介護行為では、「この動作がこの言葉」として指導すればよい。

## Ⅳ. さいごに

#### IV. さいごに

36

### 1. 日本語は仕事をすることで、上達する

- 言葉の習得は、机上の学習より実際と連動した学習が、一番効果的
- 「教材は日々の仕事にある」とし、研修計画に合わせて、日本語も学習できるようにする

#### IV. さいごに

37

### 2. 日本人職員での指導内容の共有

- 外国人介護人材への指導については、何をどう伝えるか話し合い、決定事項は守る事が重要
- 人によって言うことが異なることのないよう、且頃から情報共有しておく



#### 参考

38

#### <指導時に注意する例①>

例	
言葉 関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞利用者によって言葉が異なる場合などは、理解してもらうよう事前に伝えておく           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ トイレ               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ お手洗い・御不浄・便所</li> </ul> </li> <li>☞施設で使用している略語を事前に伝えておく               <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ トイレ、ポータ（ポータブルトイレ）陰洗（陰部洗浄）</li> <li>▶ トランス（トランスファー、移乗・移動）、シヨート（シヨートステイ）デイ（デイサービス）ギャッジ（ギャッジアップ）柵・バー（介助バー）</li> <li>▶ あおむけ・横向け（仰臥位・側臥位）</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

#### 参考

39

#### <指導時に注意する例②>

例	
指示 関連	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞正しい用語を使用する。具体的に何をしてほしいかわかるように指示する           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ポータ使ったら、捨てておいてね               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ポータブルトイレの使用が終わったら、排泄物は捨てます</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>☞具体的に何を、どうしてほしいのか伝える           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 居室の掃除をお願いしますね               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 居室のゴミ箱のゴミを廊下のゴミ袋に捨ててください</li> <li>■ 窓を開けてください               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 窓を10cm開けてください</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>☞不必要な略語は使わない。具体的に指示が必要           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ハイタル不安定だから、注意してね               <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 体調が悪いので、介助する時には注意が必要です</li> <li>➢ 立ちあがる時には、ゆっくり行います</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> </li></ul>

< 指導時に注意する例③ >

例	
報告 関連	<p>☞ 日本人同士では、何を意味しているかわかるが、実習生は何を聞かれているかわからないこともある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告：佐藤さんの排泄介助が終わりました</li> <li>■ 返答：出たぞ</li> <li>➢ 尿が出ましたか？ 便が出ましたか？</li> <li>● 報告：山田さんが、嫌だと行って困りました</li> <li>■ 返答：大丈夫だった？</li> <li>➢ 山田さんの介助で困ったことはありませんか？</li> </ul> <p>☞ 怒られていると感じる場合がある。具体的な状態を確認する必要がある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 報告：山田さんが、嫌だと言って困りました</li> <li>■ 返答：どうしたの？何をしたの？</li> <li>➢ どんな時に、嫌だと言っていましたか？</li> <li>➢ あなたは、何が困りましたか？</li> </ul>

【1日目講習】

グループワーク(指導時のことばの教え方)

形態	グループワーク(50分+発表・講師コメント30分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
グループワークの目的	介護行為を指導するうえでの指示の出し方など、外国人介護人材に業務上指導するうえで使用する日本語について、意識すべき点を考えたうえで、参加者に整理していただくこと目的として実施した

厚生労働省補助事業 介護の日本語学習支援等事業  
「外国人介護人材受け入れ施設職員等向け講習会」

厚生労働省補助事業 令和五年度 介護の日本語学習支援等事業	資料H6
外国人介護人材受け入れ施設 職員等向け講習会(12.21.12.22)	

1日目

グループワーク（指導時のことばの教え方）



0

グループワークの基本ルール

参加者全員が自由な発想で意見を出し、多様な議論しながら、意見を整理していくため、グループの基本ルールを守って進めていきます。

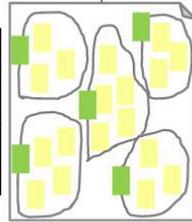
★基本ルール★

- ✓自由に発想し、他人の意見を否定しない
- ✓お互いの自主性を尊重する
- ✓全員が発言する
- ✓考えが変わった場合、意見を変えてもよい
- ✓全員で協力して進める

1

（参考）グループワークで行う意見出し・集約について

基本的な進め方



- Step 1：各自の意見をカードに書き出し**
  - テーマについて、自分の思い浮かべたことをカードに書き出す。
  - 1枚のカードに1つの意見を、大きめ字で分かりやすく書いていき、思い浮かぶ限りまで続ける。
- Step 2：グループ内で共有化**
  - 枚数紙を広げて真ん中に置く。
  - 参加者が交番で、カードに書いた自分の意見を1つ読み上げ、横書きに貼っていく。
  - 同じ意見が登場したら重ねて貼る。
- Step 3：集約化と見出し付け**
  - 似たような意見を整理し、そのひとまとまりを表現する表題（見出し）を設定する。
  - Step 2 で出た意見が一通りグループ化されるまで、この作業を繰り返す。
- Step 4：とりまとめ**
  - Step 3 で整理したまとまりの意見について、関連するグループや、対立するグループなど、グループ間の関係性について、線や文字を入れ、全体構造が分かりやすくなるように定める。

2

グループワーク（指導時のことばの教え方）の進め方

1. まず、実際に介助をしている動画を見てみましょう。

<指導の場面 サンプル>



3

### グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

2. 動画で、介護者が発言していた言葉をMEIにして配布しています(参考資料1)。この一連の流れ(起居から車いすの移乗まで)を外国人介護人材に指導するとき、外国人介護人材が日本語とどこを難しく思うか、**指示の出し方等、意識すべき点を黄色の紙に考えられるだけ書き出しましょう。**

(個人ワーク: ■■■■■ できるだけたくさん書き出しましょう)

～15:55 (5分間程度)

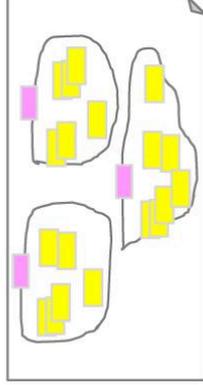
- ※あくまで日本語としての難しさをご議論ください
- ※介護技術の違い等については、ここでは触れないでください

4

### グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

2. 各個人が書き出した黄色のカード■■■■■を、1人ずつグループ内で発表しながら模造紙に張り付けていきます。似た意見があればまとめて張り付けましょう。**(10分間)**

3. 似たような意見を集めて、各グループに見出しをつけてください。  
( ■■■ ピンクのカード) **(10分間)**

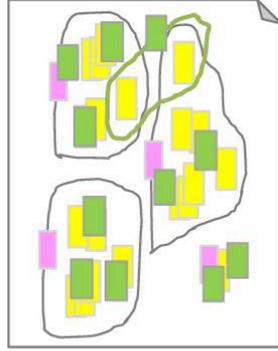


～16:15  
(20分間)

5

### グループワーク(課題と対応策の検討)の進め方

4. 課題の見出し( ■■■ ピンクのカード)それぞれについて、どのように、外国人介護人材に教えていくのが良いか、グループで対応策を検討してください。  
( ■■■ 緑のカードに対応策を記載して貼り付けます)



～16:35 (20分間)

6

### グループワーク(課題と対応策の検討)の進め方

5. 最後、各グループでどのような議論がされたか、発表してみましょう。  
**～17:05 (30分間)**

7

## 1日目グループワーク「指導時のことばの教え方」使用資料

### <指導者による支援 ことば>

- 佐藤さん、こんにちは。
- これから車いすで食堂に向かいたいと思うんですけど、体調の方は大丈夫ですか。
- では、私、車いす取ってきますんで、ちゃんとベッドには座ってられてますかね。
- はい、こちら、佐藤さんの車いすで、よろしいですか。
- では、まず立ち上がりたと思いますので、まず、こちらの足、ベッドの方によせて、引いて載いてよろしいですか。
- 大丈夫ですかね。では、いち、にのさんで、立ち上がりますね。いち、にのさん。
- めまいは、大丈夫ですか。はい、では、車いすの方に座っていきます。
- こちらの手で、こちらをお持ち載いてよろしいですか。
- 動く方の足を、一歩前に出してください。では、ゆっくり座っていきますね。
- 大丈夫ですか。では、少し深く座って載いてよろしいですか。
- こちら、私がお手伝いしますね。いち、に、さん。
- こちらの足、乗せて載いてよろしいですか。私、お手伝いしますね。
- こちらは、ご自分でやって載いてよろしいですか。すわり心地は大丈夫ですか。
- はい、では、ブレーキの方、外して載いてよろしいですか。
- 反対側、私、お手伝い致します。では、前に進んで行きますね。

グループワークでは、P68 の動画を参加者に見てもらいつつ、当該動画の介護行為で実際に発話された言葉を、実際にこのような「発言メモ」を通して参加者に見てもらっています。その上で、この「発言メモ」の中で、外国人介護人材にとって分かりづらい日本語は何か、という点を考えてもらいます。普段の介助の際に何気なく使用する一言でも、客観的に見てみることで、伝え方の工夫等について考えることができます。

## <参考>動画、ワークシートの活用方法

### グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

1. まず、実際に介助をしている動画を見てみましょう。

<指導の場面 サンプル>



- ・ P68に掲載している動画(上記)は、実際に、介護行為を行っている場面を撮影し、参加者に閲覧いただいているものです。
- ・ この動画を撮影するとともに、実際にその介護行為で介護職が発話した言葉をワークシート(P70記載のワークシート参照)にまとめ、これらの言葉の中で、「外国人介護人材が難しいと思うか」をグループワークで検討いただいています。(P69記載のグループワーク資料参照)
- ・ この動画では、端座位から車いすへの移乗の介護行為を動画にしています。

【2日目講習】

外国人介護人材と向き合う—異文化理解とコミュニケーション—(川端一博委員)

形態	講義(90分)
講義者	公益財団法人 日本国際教育支援協会 日本語試験センター 試験開発グループリーダー 作題主幹 川端 一博様
講義の目的	外国人介護人材を指導するにあたり、出身国や性別等々でくって見るのではなく、外国人介護人材1人1人に合わせた指導をすることが必要であるが、人、特に異文化圏出身の方について理解するとはどういったことを指すのか、理解するにはどうしたら良いのか等について、ラポール形式に必要な考え方等を踏まえ、参加者に理解いただくことを目的として実施した

※以下、講義における進め方をフキダシで記載していますのでご参照ください

※本資料は、実際の講習当日資料を一部抜粋したものです

# 外国人介護人材と向き合う 異文化理解とコミュニケーション

公益財団法人 日本介護福祉士会 主催  
外国人介護人材受入れ施設職員等向け講習会 2日目 (2019年12月22日)  
公益財団法人 日本国際教育支援協会 川 端 一 博

1

今日、みなさんと考えたいこと

- 異文化を受け止めるということ
- 日本語で伝え合うということ

2

## 異文化を受け止めるということ

- 外国人介護人材を受け入れるということは、自分たちとは異なる文化をもつ人と接する日々を送ることです。
- そこでは文化摩擦が起こりえます。
- それを解消するのが異文化理解という考え方です。

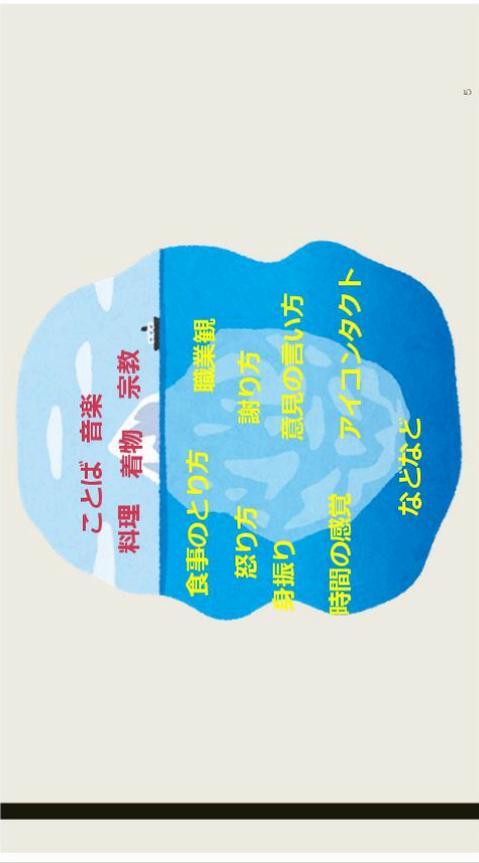
異なる文化と出会った時、「おかし」「変だ」と思うことがあります。互いを理解し、尊重しながらコミュニケーションをとることについて、ワークを通して考えていきます。

## 文化とは

- 「日本の文化」という言葉から、何を思い浮かべますか？
- 思いつくまま書き出してください。
- 書き出したことを、紹介し合ってください。

ワークシート#1

4



### 氷山の上にあるもの

- 目に見えるもの – 料理, 着物
- 勉強から得るもの – 文学, 音楽
- 伝統文化 – 神社仏閣, 祭り

→ 他の文化との違いが分かりやすい

6

他の文化との違いが分かりやすいもの、また違いに気づきにくいものの例を見ました。文化とは、このスライドのように集団によって共有されているものと考えることができそうですが、同じ文化圏に暮らす人の価値観や行動様式は、本当に等質なものなのでしょうか。この後のワークを通じて考えていきます。

### 海面下にあるもの

- 当たり前すぎて、普段意識されていないもの  
怒り方, 謝り方, 意見の言い方,  
身振り, アイコンタクト,  
時間の感覚, 職業観

→ 他の文化との違いに気づきにくい

### では、文化とは？

- 学習されるものである。
- 集団によって共有されているものである。
- 普段意識しないものである。
- 世代から世代へと受け継がれるものである。

(ハヤシタナカ (2001) 「異文化コミュニケーションワークブック」より)

→ 私たちは、文化を共有していますか？

8

## アイコンタクトを例に

- 自分が普段どのような状況で、どれくらい相手の目を見て話しているか振り返って、下の項目に当てはまるものを次の中から選んでみましょう。

1. 相手の目をじつとよく見る
2. 相手の目を普通に見る
3. どちらでもない
4. 相手の目をあまり見ない
5. 相手の目を全然見ない

(小代英子編 (2001) 「異文化コミュニケーションワークブック」より)

9

## 状況

- 初対面の人と世間話をしているとき

1. 相手の目をじつとよく見る
2. 相手の目を普通に見る
3. どちらでもない
4. 相手の目をあまり見ない
5. 相手の目を全然見ない

(小代英子・荒木陽子 (2001) 「異文化コミュニケーションワークブック」より)

ワークシート#2

「日本人なら普通こうするだろう」思っていることが、実は人によって違いがあることを知る必要があります。はじめに、提示された状況において自分はどうするか、またその理由を考えてもらいます。

その後、周囲の人と意見交換をすると、より違いを感じることができるよう。

意見交換ののち、それぞれの選択肢を選んだ人に挙手してもらいます。これにより、人数のばらつきも感じることが出来ます。

最後に、対照的な選択肢、たとえば1と4を選んだ何人かに理由を聞いて、参加者間で共有します。

そもそも同じ文化に属する人同士でもばらつきがあることを知ること、異なる文化圏の人々と接することへの不安を和らげていきます。

状況設定は、日本人であれば同じような反応が予想されるものにし、いくつか用意するとよいです。

## 違う角度から見てもみましょう。

### 状況



阪神電気鉄道 (2013)

ワークシート#4

12

降りる人がすんでから乗ろうね。

乗り遅れないように早く乗ろうね。

子どもは先に乗せてあげようね。

電車が遅れないように早く降りようね。

文化的背景が異なると、同じものが違って見えているかもしれません。

新たな角度から見る練習をしましょう。

このイラストから、「降りる人がすんでから電車に乗るように促していることを読み取る人が多いと思います。それは、そのような文字情報とセットで記憶しているからかもしれません。しかし、このイラストを文字情報なしに、さらには異なる文化圏の人が見た場合、様々な解釈が生まれそうです。それぞれの解釈は決して誤った解釈なのではなく、文化圏ごとの正解であるとも言えます。多様な解釈があり得ることを理解することは、コミュニケーションの原因を断定的に相手に求めることを防いでくれます。そのため、1枚のイラストからどのような解釈が得るか、個人・グループで考えてもらい、全体で共有しましょう。イラストは、道路標識など自分たちがよく目にするもの、多様な解釈が生まれそうなものをいくつか用意するとよいです。

## なぜ、違って見えるのか

- 自分の常識では考えられないようなことでも、なにか理由があるかもしれません。  
**否定する前に、受け止めて、理由を考えてみましょう。**

行動やコミュニケーションの取り方にも、文化圏による違いが見られ、そこには合理的な理由が存在することが多いです。この例では、苦手な食べものを進められた時の断りのスタイルを紹介しています。このような場合、日本人は「お刺身はちよつと。」などのように、はっきり断らないことが多いように思います。一方、この例でははっきりと断っていますし、その理由もはっきりと伝えています。さらに自分の好みも伝えていきます。これは、自分がどのような人間なのかをはっきりと伝えることこそが、親密な関係づくりへの近道であると考えられる文化圏の人のコミュニケーションスタイルだそうです。このように、日本人同士のコミュニケーションでは失礼になるように見えても、異なる文化圏では自然な行為であり、そこには合理的な理由が存在します。自分と異なるコミュニケーションスタイルや行動に出会った時、単純に「おかしい！」と断定するのではなく、いったん立ち止まって、それが個性による違いなのか、文化により違いなのかを考えることは、互いを理解することに役立ちます。

私たちから見て驚くようなことでも、異なる文化圏においては、合理的な理由があるかもしれません。

## 何が起こっていますか？

状況

知り合って間もない外国人に、お刺身をすすめたら、  
「お刺身は好きではありません。  
舌触りが良くないし、匂いも苦手です。  
魚は、焼き魚のほうが好きです。」  
と、理由とともに断られた。

ワークシート#5

異文化に出会った時に、直ちに「おかしい」「変だ」と断定せず、いったん立ち止まってみることを。自分の常識を振りかざさずに、その原因が個性によるものか、文化によるものか、想像してみることを。これまでのワークから得た、互いを尊重しながらコミュニケーションをとる方法のまとめです。

## こんなときどうするか

- 判断を保留する（エポケー）
- 自分の常識を基準にしない
- 個性の問題なのか文化の違いなのか
- 理由を想像する・調べる・尋ねる
- イメージを単純化しない→×偏見化
- 違いを楽しむ

→新たな知識として伝える

## 日本語で伝え合うということ

- 外国人介護人材は、日本語が拙いだけで、**大人**であり、**社会人**です。
- コミュニケーションのスタイルにも、**文化的な差異**があります。
- **伝え方を工夫すること**で、**驚くほど伝わるよう**になります。

日本人に特有とされるコミュニケーションスタイルによって、外国人に与える誤解について考えます。

## 日本語で伝え合うこと

### 何が起こっていますか？

- ある留学生から次のような相談を受けました。  
アルバイトをしているお店で、店長に「**なぜ窓が開いているの？**」と言われました。私は窓を開けていないので、「**窓は最初から開いていました**」と答えました。  
店長は「**なんで口答えをするの？**」と言って怒りました。自分は悪くないのにどうして怒られるのですか。

18

## ここでは何が起こっていますか？

- **なぜ窓が開いているの？**
- **店長が伝えたかったこと**
- **留学生が受け取ったこと**

## 誤解 なぜ生じたか

ワークシート#6

19

前のスライドで店長と留学生との間に生じた誤解の内容について考えます。

## 高コンテクスト文化



- **隣人から**  
「あの、実はお宅のお子さんのピアノの音が…」  
→ 文脈から情報を読み取って、  
相手とのコミュニケーションを成立させる文化

20

## 低コンテキスト文化

窓が開いているのが困るのだったら、  
「窓を閉めてね。」って言ってくれればいいのに。

→ 言語以外のものに依存せず、  
何事も言葉にして明らかにしながら  
分かり合おうとする文化

21

## 誤解を避けるために

店長は、どうすればよかったですか？

留学生は、何を学んでいればよかったですか？

ワークシート#7

22

## 伝わりやすい話し方

■ かたまりとかたまり間に、ポーズを入れる。  
(文節)

野村さんが気分が悪いと言っています。

↓  
野村さんが / 気分が / 悪いと / 言っています。

ここからは、日本語能力が未熟な外国人と日本語でコミュニケーションをとる際に効果的な、具体的なテクニックについて紹介します。

- ・文を区切って話す。
- ・単語を言い換えてみる。
- ・長い文で話さず、いくつかの短い文に分けて話す。
- ・指示出しや確認の方法

などを紹介しています。  
それぞれについて例を示した後、ここに挙げた以外にもいくつか文を用意して練習してみよう。

## 伝わりやすい話し方

■ 伝わらなかつたら、言い換える。

引き継ぎは、11時から行います。

↓  
引き継ぎは、11時から始めます。

↓  
引き継ぎは、11時からです。

大胆に  
言い切る！

24

## 伝わりやすい話し方

- 短い文に分ける。

小林さんは自分で車いすを動かさせないので、  
グエンさんが、ゆっくり押ししてください。



小林さんは自分で車いすを動かさせません。  
グエンさんが、ゆっくり押ししてください。

26

## 伝わりやすい話し方

- 連体修飾はシンプルに

食事の時間にお茶や食べこぼしで汚れてしまった服



食事の時に汚れた服

26

## 伝わりやすい話し方

- 指示の表現をパターン化する。

- 最初に～します。
- つぎに～します。
- さいごに～します。

- 確認する。

わかりましたか？



わかりました

27

## 伝わりやすい話し方

- 指示の表現をパターン化する。

- 髪を洗うとき

- 最初に 髪にお湯をかけます。
- つぎに 熱くないか聞きます。
- つぎに シャンプーをつけます。

- 「質問」で「確認」する。

- 最初に何をしますか？  
→髪にお湯をかけます。

GOOD  
JOB!

28

## 日本語能力試験

- 主催
  - 日本国際教育支援協会（国内実施）
  - 国際交流基金（海外実施）
- 実施日
  - 年2回
  - 7月と12月の第一日曜日

外国人材は、日本での在留資格を得る際に、「日本語能力試験」という試験の合格が求められることがあります。

ここでは「日本語能力試験」がどのような試験なのかを紹介していきます。

「日本語能力試験」の公式ウェブサイトでは、試験の仕組みや問題のサンプルを紹介しています。

試験の難易度など、参考になる情報が多数掲載されていますので、ぜひ閲覧してみてください。

掲載情報の転載等には、日本国際教育支援協会の許諾が必要なる場合がありますので、ご注意ください。

## 日本語能力試験

### ■ レベル



30

## 日本語能力試験

### ■ N4の人の日本語



- ・ 出身：中国
- ・ 年齢：18歳
- ・ 今年4月に来日
- ・ 来日前に半年程日本語を学習

合格者が話す日本語がどのようなものかを例示しています。既に外国人材を受け入れている近隣の事業所などの協力が得られた場合は、インタビュービデオを示すなどして、受講者にイメージしてもらいます。そのとき、個々の外国人材の日本語能力は多様であり、固定的なイメージを持たないように注意を促してください。

31

## 日本語能力試験

### ■ 公式ウェブサイト



32

「日本語能力試験」公式ウェブサイトの URL です。

1. 「日本の文化」という言葉から、何を思い浮かべますか。

思いつくまま書き出してみてください。

2. 自分が普段どのような状況で、どれくらい相手の目を見て話しているか振り返って、下の項目に当てはまるものを次の中から選んでみましょう。

1. 相手の目をじつとよく見る
2. 相手の目を普通に見る
3. どちらでもない
4. 相手の目をあまり見ない
5. 相手の目を全然見ない

【状況】 初対面の人と世間話をしているとき



3. (省略)

4. 文化が異なると、同じものが違って見えます。

このイラストは、他にどんなふうに解釈できますか？新たな角度から見てみましょう。

【状況】降りる人がすんでから乗ろうね。



5. 何が起こっていますか？まず、受け止めましょう。

そのあとで、理由を考えてみましょう。

【状況】

知り合って間もない外国人に、お刺身をすす  
めたら、

「お刺身は好きではありません。

舌触りが良くないし、匂いも苦手です。

魚は、焼き魚のほうが好きです。」

理由

6. 何が起こっていますか。

ある留学生から次のような相談を受けました。  
アルバイトをしているお店で、店長に「なぜ窓が開いているの？」と言われました。  
私は窓を開けていないので、「窓は最初から開いていました」と答えました。  
店長は「なんで口答えをするの？」と言って怒りました。  
自分は悪くないのにどうして怒られるのですか。

店長が伝えたかったことは、何ですか？

留学生が受け取ったことは、何ですか？

7. 誤解を避けるために

店長は、どうすればよかったですか？

留学生は、何を学んでいけばよかったですか？

## 8. 伝わりやすい話し方

- かたまりとかたまりの間に、ポーズを入れる。

（省略）

- 伝わらなかつたら、言い換える。

（省略）

- 短い文に分ける。

（省略）

- 連体修飾はシンプルに

（省略）

**【2日目講習】**

**介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えていくことについて(白井孝子委員長、橋本由紀江委員)**

※スライドは、【1日目講習】介護現場での日本語指導(白井孝子委員長、橋本由紀江委員)と同一

形態	講義(30分)
講義者	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様  一般社団法人 国際交流&日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様
講義の目的	もう一度1日目の講義内容である「介護現場で働く外国人介護人材に対する日本語の指導」について振り返りを行い、重要となるポイントを再整理し、後のGWで参加者に議論いただく「実際の現場において生じている課題」の基礎知識として定着させることを目的として実施した

【2日目講習】

外国人介護人材受入れの事例—チームで指導していくということ—(井口健一郎委員)

形態	事例発表(30分)
講義者	社会福祉法人 小田原福社会 法人事務局 人財開発部長 井口 健一郎様
講義の目的	以下の点を目的として実施した <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日目の事例発表で簡潔に触れた「チームでの指導」について、先行受入れ施設においてはどのように対応しているのかについて発表する</li> <li>・ 正解はない前提であるが、チームで動かなかつたことでのデメリットや、チームで動いたことでのメリットに関する具体例の紹介も行いつつ、チームで指導していくことの重要性について、先行受入れ施設での経験を踏まえ、参加者に事例発表する</li> </ul>



厚生労働省補助事業  
令和元年度「介護の日本国字型」支援事業  
外国人介護人材受け入れ支援  
職員養成研修会(12/21,12/22) 資料5

## 外国人介護人材 受入れの事例②

～チームで指導していくということ～

社会福祉法人 小田原福祉会  
人財開発部長 井口健一郎

## 当法人の 現場の体制



### 受け入れた経験のある事業所としての実感

- 当法人として、外国人職員を受け入れる成功へのカギは3つあると  
考えている
  - ①組織体制
  - ②指導員体制
  - ③本人たちのやる気、施設側の指導力、協働
- 当法人では、まず、最初意識を変えなくてはならないのは、日本人の職員側であった
  - 職員がグローバルマインドに立っているか？異文化を理解する姿勢はあるか。
  - 技能移転の意義の理解
  - OJTを行うにあたり、介護の解脫力が必要

### 外国人職員を「人」として受け入れることを 特に意識しました

- 彼らの成育歴、性格、嗜好、置かれている環境、これからの目標などを  
親身に聞いて、一緒に目標設定を行った
- 技能実習指導員は伴走者であるとの考えから、外国人の職員が一人前  
になるために、共に走るパートナーであるとの姿勢を保った
- 実習責任者は俯瞰し、状況を見ることがとともに、調整役としてコーデ  
ィネートする役割を担った(責任者が買物と一緒にいたり、観光に  
行った)

## 外国人職員との受入れ面談で確認したこと

当法人では、最低資質として、以下の点が必要であると考えている。

- 最低限度意思疎通ができること。
- 日本で暮らす力、一人暮らしができる力
- 介護についての基礎的技術・知識(介護職員初任者研修程度があれば問題ない)
- 素直に指導を受けられるか、学ぶ意欲はあるか(例えば、介護福祉士、日本語能力試験、夢などの目標を設定している。)
- 日本の文化、日本の気候などへの理解や予断接種の有無の確認



面談する際の準備としては以下のことを行った。

- 受け入れる人物の背景を知る(生活の風習、文化、生活水準など一般的なことについて理解する)。
- 現地に行き、当人たちの状況をイメージする。

## 受入れ準備(地域対応)

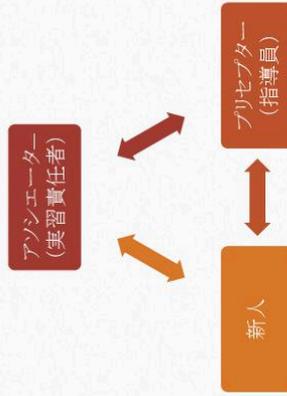
### ◆ご利用者・家族・地域に味方を作る

ご利用者・ご家族・寄宿舍近くの住民の方々に、ご理解を頂けるように、手紙を出し、国の制度として国際交流の一環である技能移転について説明し、温かく迎え入れて頂けるように、努力した(何かあったら法人にご連絡頂くようにも伝えた)。

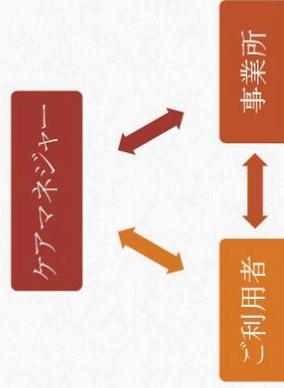


ご利用者・ご家族への手紙

## 当法人の外国人介護人材指導体制 ー プリセプター教育制度 ー



## モデルはケアプランサイクルと同じ設計



君が指導員だから  
あとはよろしくね。

2者間だけの関係だと**摩擦**が起きやすい

OH NO...

俯瞰して、**冷静に判断し、マネジメント**  
**する立場の人が望まれます。**

モチベーション

100% 75% 50% 25%

やる気に溢れている時期

疲れが出て体調を崩しやすい時期

慣れによる自信と過信によるミス

ハイペースになりすぎないように

ペースを落とす

定期面接によるフィードバック、適切なタイミングでの指導、もう一度基礎介護技術を確認する。

実習責任者としては、**実習生・指導員双方の心身のバランスを確認すること**を意識して対応した

その他の指導時の特筆すべきケース

当法人では、指導時に以下のようなことが起こりました。

- メモを取る習慣がない実習生がいた
- 利用者に対して日本人が思う以上に出来なれなく接してしまったり外国人職員がいた
- 「私はこうやってるけど」「私はまだまだだけ」など、講義している姿勢は外国人にとって自信がない人に映ってしまったり。
- 指導員が他の指導員の技術を「違う」と言った。

当法人における  
チームで指導したことでのメリット

- 指導者のメンタルケアの側面(1人ではつづかれる)
- 多くの人で客観的に指導をしていくことができた
- 外国人介護人材のメンタルケア(お買い物等で把握)ができた。

**始めの段階ですっかり役割分担を行い、「チームで外国人職員を育成する」という姿勢を作る**ことができたため、育成がスムーズにできたことと実感している

## 外国人職員がつまづきやすいポイント

- 1 申し送りを理解している
- 2 申し送りで聞いたこととともに、自分の勤務のことを申し送れている
- 3 記録が書けるようになっている
- 4 分らないこと、忘れそうなことはメモしている。
- 5 仕事の優先順位を理解している
- 6 前の日に学んだことを振り返り、次の勤務では活かすことができる
- 7 指示待ちではなく、自ら動けるよう心がけている
- 8 指導員との報告・連絡・相談がとれている
- 9 業務のスピードだけを優先するのではなく、ご利用者の身になって考えてケアができています
- 10 ご利用者の普段と違う兆しに気づき、他の職員に報告している
- 11 ヒヤリハットの視点をもち、事故発生時の対応が出来る
- 12 感染症発生時の対応ができる
- 13 身体拘束廃止や虐待について理解している
- 14 ご利用者の特性を理解し、ケアをしている
- 15 ご利用者の特性を理解し、コミュニケーションをしている
- 16 仕事を中途半端にせず、完結している。対応が重なった時には回りにヘルプを求めている

チームワーク

# おまけ 【事例】 生活編

**日常生活においても大切なことを伝える**  
当法人では、日本人の特色を外国人に理解してもらうために、「日本人は察する文化」であるということを守り伝えていきます。例えば、ゴミ捨てにしても、皆が清潔に使えるようにゴミの管理をする文化、騒音に対して「音がうるさい」と言われる前に迷惑を掛けないように配慮する文化であると伝えました。

### 住民としての手続きに付き添う

市役所に行き、住民票を取ったり、年金手帳の手続き、口座の開設、市民税の支払い等日本人であっても行わなくてはならない手続きがたくさんあります。外国人の場合、外国人登録証明書の住所変更も行わなくてはなりません。行政の窓口は英語などの外国語に対応している窓口もありますが、全ての書類に対応しているわけではありません。外国人にとっては難しい言葉や書類申請があるため、当法人では、1名一日申請に付き添いました。

### 生活を成り立たせる

スーパー、電化製品、布団、ナベ、カマ、一通りの生活必需品は一緒に買いに行きました。また、100円ショップやリサイクルショップなども教えていただきました。どこにスーパーがあるのか、どこで何が買えるかなど、生活インプットの情報提供も行い、職場へのルートについても一度一緒に参観しました。

### 住居の手続き

技能実習制度では、寄宿舎の準備は必須。郊外ではまだまだ外国人の賃貸契約が難しい地域もあるほか、あまり外国人が住んでいない地域では、治安について心配する住民も少なくありません。当法人では、技能実習生以外の外国人でも、法人が寄宿舎を書り、近隣のあいさつ回りをしました。

### 緊急連絡について

外国人職員が体調不良になった時のために、緊急連絡先やかかりつけ医などを明確にしました。また、体調についても、どの程度まで自分で行い、どの程度から助けが必要なのか予め話し合いました。当法人では、近隣でかかりつけ医を作り、あまり重症ではない場合、本人に行ってもらうようにしています。

### 外国人によるトラブル

私たちが思っている以上に、外国人職員の間では、SNSによるネットワークが発達しているようです。日本にいる他職種の技能実習生や永住者などの誘いにより、金銭関係、男女関係の問題が与えられるかもしれませんが、犯罪に巻き込まれる可能性もあるかもしれません。開始直後は、落ち着いて慣れる事が大切であること、介護の技術を習得するために来たということをしつかり伝えていきます。

#### 健康指導管理について

実習生の中では、食費を削り、貯蓄や自国の家族への送金のため、無理をしようとするメンバーもいることが想定されます。介護業務は体力が必要ですので、無理をすべきでないためにも、食生活をはじめ、睡眠は取れているのか、困っていることはないのかなど、親身に話を聞きました。  
また、実習生が孤立しないように、チームの側から進んで輪の中に入れてくれる努力や直接同じ部署でなくても、挨拶をしたり、声をかけてあげて歓迎しているという姿勢で実習生を温かく受け入れる雰囲気づくりに努めています。

#### 予防接種について

介護現場は感染症にかかりやすい環境でもありますが、予防接種について受けてくれないという実習生がいました。その際には、ご利用者も自分もどちらにも予防が必要なることを説明しました。

#### 母国等への連絡手段

携帯電話の契約については、在留カードの期限が9ヶ月以内の場合、契約できないケースがあります。母国の両親や友人と連絡を日本からすくなくとも取りたいと願っている実習生は多いため、当法人では寄寓舎にFREE WiFiを設置しています。携帯電話は個人で契約してもらっています。

#### 水道光熱費について

海外では、冷房・暖房をガンガンにつけてしまうケースがあります。当法人では、自分たちでしっかり水道・光熱費を管理するように本人負担にしています。温暖な国からの実習生であったため、冬季に暖を取るという方法が分からず、暖房を常につけ、高額な電気代が発生したことがあります。この時には、食べ物や着る物や湯たんぽなどで暖を取る方法があることを伝えました。

## 当法人が考える「生活指導」について

—実習生たちの生活が落ちて、仕事に集中できるように—

- 外国人職員たちは様々なバックグラウンドをもっていることを前提に考える
  - ▶ 田舎から出てきた人もいる
  - ▶ 初めて仕事する、初めて社会人になるということと知らないことだらけという人もいる
- 入りの部分でルールを徹底することが必要
- まず環境調整が必要
  - ▶ 知り合いも無く、慣れない初めての異国の地に暮らす実習生
  - ▶ まずは生活が成り立つように、また、ホーミングにならないよう、一定期間伴走することが必要
  - ▶ 始めの半年は、月に数回一輪に出かけてストレス発散ができるように、また地域に馴染めるようにエスコート

# おわりに

## 受け入れた実感から

- 外国人職員、指導員、生活指導員全てにストレスマネジメントが必要
- 中堅を育成するチャンスであるのと同様に中堅を失う危険性を孕んでいる。指導員に、育成の指針もなく、生活全般、病氣などの対応も押し付けてしまうとバーンアウトする恐れがある
- 経営者側のマネジメント能力が大変重要。現場の斬えに真摯に耳を傾け、成功している法人から学ぶ、地域でJN(シヨイントベンチャー)を作ることなどが必要
- 必ず現場に負荷がかかる。現場が納得し、進んでいけるようにしないと継続が難しい
- 人づくりは難しいけど、やりがいがある。定着には時間がかかることは当たり前ととらえることが必要。
- 異文化理解は介護福祉士の専門的技術

## 当法人が感じた受け入れのメリット

- 外国人職員から、アジア諸国の文化として、家族を大切にし、目上の人を敬うや人のつながりを大切に作るホスピタリティの精神を学ぶことができた
- 外国人職員の頑張っている姿が、周りの日本人職員等にどって、とてもよい刺激になった
- 働く環境への配慮を日本人、外国人双方にすることによって、よい現場作りができた

【2日目講習】

グループワーク(受入れにおける課題と対応策の検討)

形態	グループワーク(135分+発表・講師コメント30分)
ファシリテーター	<p>学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様</p> <p>一般社団法人 国際交流&amp;日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様</p>
グループワークの目的	<p>参加者が現在所属する施設・事業所において、介護技術や日本語の面、その他チームワーク等の面でどのような課題があるか、テーマは限定せず、課題を洗い出してもらう。なお、この段階で参加者は既に1日目、2日目の講義・事例発表で、日本語の面、介護の面、チームワークの面と複数の観点からの重要となる事柄の情報を入手していることと、事前課題においてある程度の課題抽出をいただいているため、個人レベルではあいまいながらも自施設の課題が見えつつある状態であることを前提して実施した</p>

厚生労働省補助事業 介護の日本語学習支援等事業  
「外国人介護人材受け入れ施設職員等向け講習会」

厚生労働省補助事業 令和五年年度 介護の日本語学習支援等事業	資料H6
外国人介護人材受け入れ施設 職員等向け講習会(12.21.12.22)	

## 2日目

### グループワーク

#### (受入れにおける課題と対応策の検討)



0

### グループワークの基本ルール

参加者全員が自由な発想で意見を出し、多様な議論しながら、意見を整理していくため、グループの基本ルールを守って進めていきます。

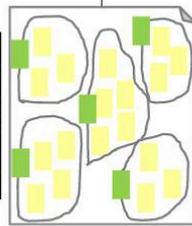
#### ★基本ルール★

- ✓自由に発想し、他人の意見を否定しない
- ✓お互いの自主性を尊重する
- ✓全員が発言する
- ✓考えが変わった場合、意見を変えてもよい
- ✓全員で協力して進める

1

### (参考) グループワークで行う意見出し・集約について

#### 基本的な進め方

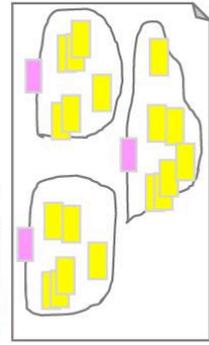


- Step 1 : 各自の意見をカードに書き出し**
  - テーマについて、自分の思い浮かべたことをカードに書き出す。
  - 1枚のカードに1つの意見を、大きめ文字で分かりやすく書いていき、思い浮かぶ限りまで続ける。
- Step 2 : グループ内で共有化**
  - 模造紙を広げて真ん中に置く。
  - 参加者が交番で、カードに書いた自分の意見を1つ読み上げ、模造紙に貼っていく。
  - 同じ意見が登場したら重ねて貼る。
- Step 3 : 集約化と見出し付け**
  - 似たような意見を整理し、そのひとまとまり表現する表題（見出し）を設定する。
  - Step 2 で出た意見が一通りグループ化されるまで、この作業を繰り返す。
- Step 4 : どりまとめ**
  - Step 3 で整理したまとまりの意見について、関連するグループや、対応するグループなど、グループ間の関係性について、線や文字を入れ、全体構造が分かりやすくなるように定める。

2

### グループワーク(課題と対応策の検討)の進め方

1. **外国人介護人材を受け入れ、指導していくにあたっての、自施設における課題**について、黄色のカードに書き出しましょう。  
(個人ワーク: 黄色のカード) できるだけたくさん書き出しましょう。
2. 各個人が書き出した黄色のカードを、1人ずつグループ内で発表しながら模造紙に張り付けていきましょう。似た意見があればまとめて張り付けましょう。
3. 似たような課題を集めて、各グループに見出しをつけてください。  
(ピンクのカード)

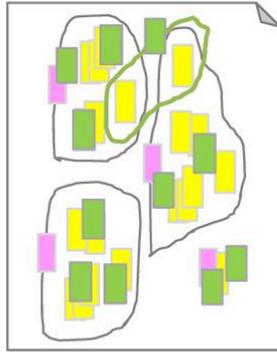


~14:10  
(60分間)

3

### グループワーク(課題と対応策の検討)の進め方

4. 課題の見出し( ■ ピンクのカード) それぞれについて、どのような対応策をとるべきかを検討し、( ■ 緑のカード)に記載して貼り付けます)



**~14:50 (40分間)**

4

### 発表・討議

- ① グループで話し合った意見や、今後の課題・対応策について、グループのどなたかが意見をとりまとめて発表してください。(全グループ)



- ② 発表について、講師からコメントします。

**~15:20 (30分間)**

5

## 【3日目講習】

## グループワーク(事前課題を踏まえた課題の共有)

形態	グループワーク(20分)
ファシリテーター	学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様
グループワーク の目的	参加者は、1・2日目の講義を受け、自施設における課題／その対応策を考えたい え、1カ月半ほど現地に帰り実際に指導をしながら実践を行い、かつ事前課題にて 前回講義で学んだことや実践したうえでの新たに見えてきた課題を一定程度整理い ただいている前提である。このため、3日目のGWでは、まず、取組を進めたうえで 見えてきた課題について、テーマは限定せず、課題を洗い出してもらうことを目的 に、ディスカッションを行うことを目的に実施した

厚生労働省補助事業 令和元年度 介護の日本国学習交流等事業	資料2
外国人介護人材受け入れ促進 財団法人日本介護協会	
財団法人日本介護協会 協会事務局	

## 3日目

### グループワーク①

(事前課題を踏まえた課題の共有)



公益社団法人 日本介護福祉士会  
The Japan Association of Certified Care Workers

## 課題の共有

### 【事前課題の共有】

- このグループワークでは、事前課題をもとに、令和元年12月の講習終了後、現在に至るまで、何を実践し、何を感じたのかについて、**1人1人簡単に発表し、全員の発表終了後、フリートーク**してください。
- 手持ち資料は、「事前課題3日目その②」をご使用ください。
- 事前課題をもとに、どのような内容をお話しいただいてもかまいませんが、1～2日目講習では、参加者の皆様から「A.介護技術の指導能力・指導方法について」「B.日本語の指導能力・指導方法について」の不安・疑問が大きく、この後のグループワークは、このAおよびBの2点に沿ったものになりますので、**AおよびBは必ず触れたいうえで議論ください。**

～11:30 (20分間)

2

## グループワークの基本ルール

参加者全員が自由な発想で意見を出し、多様な議論しながら、意見を整理していくため、グループの基本ルールを守って進めていきます。

### ★基本ルール★

- ✓自由に発想し、他人の意見を否定しない
- ✓お互いの自主性を尊重する
- ✓全員が発言する
- ✓考えが変わった場合、意見を変えてもよい
- ✓全員で協力して進める

1

## 【3日目講習】

## グループワーク(介護技術指導時の日本語について)

形態	グループワーク(165分+発表・講師コメント40分)
ファシリテーター	<p>学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長 白井 孝子様</p> <p>公益財団法人 日本国際教育支援協会 日本語試験センター 試験開発グループリーダー 作題主幹 川端 一博様</p> <p>一般社団法人 国際交流&amp;日本語支援 Y 代表理事 橋本 由紀江様</p>
グループワークの目的	実際に外国人介護人材に介護業務の中で日本語を教えるということについて、具体的にどのような点に気を付けるべきか、実際の介護業務を例に、参加者に考えて、まとめていただくために実施した

厚生労働省補助事業 令和元年度 介護の日本国学習支援事業	資料3
外国人介護人材受け入れ促進 出発準備研修会(1/31)	

### 3日目

## グループワーク②

### (介護技術指導時の日本語について)



公益社団法人 日本介護福祉士会  
The Japan Association of Certified Care Workers

1

### グループワークの基本ルール

参加者全員が自由な発想で意見を出し、多様な議論しながら、意見を整理していくため、グループの基本ルールを守って進めていきます。

#### ★基本ルール★

- ✓自由に発想し、他人の意見を否定しない
- ✓お互いの自主性を尊重する
- ✓全員が発言する
- ✓考えが変わった場合、意見を変えてもよい
- ✓全員で協力して進める

### グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

このグループワークでは、実際に介護技術を外国人介護人材に指導する際、**どのような日本語を使用して指導していけばよいか**を、皆さんに考えていただきます。

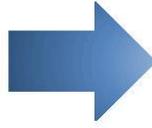
2

### グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

最初に例を挙げますので、  
考えてみましょう。

3

## 例：端坐位の確保



この介護行為を外国人介護人材に指導する際、どのような日本語を使って、どのように教えていきますか？

4

## ① 指導するとき使用する言葉を考える

5

## 例：端坐位の確保

その①：「端坐位の確保」の指導を外国人介護人材に行う際、使用する単語・表現には、どのようなものがありますか？

6

例えば・・・

言葉の種類	内容	具体例
具体的な言葉	物を見せたり動作で説明できる	足底、介助バー
抽象的な言葉	説明にイラストを用いるなどの工夫が必要	床につく、深く座る

7

## ② 抽象的な言葉を説明する方法を考える

8

### 例：端坐位の確保

抽象的な言葉：床につく、深く座る…



その②：指導時に使用する抽象的な言葉について、言葉を説明する方法を、それぞれ、考えてみましょう。

9

例えば…

抽象的な言葉	説明方法
床につく	足底が両足とも床に全面ついていて、浮いたりしていない。
深く座る	ベッドの端に、座る。大腿部から臀部がベッドのっている。

10

## ③ 指導時の工夫を考える

11

## 例：端坐位の確保

その③：「端坐位の確保」の指導を外国人介護人材に行う際、抽象的な言葉を説明する以外に、ほかにどのような指導時の工夫が必要でしょうか？

12

## 例えば・・・

- 具体的に触れてもらい、確認する。
- 足底を足底と呼ぶことを確認する。
- 利用者が安定する姿勢について利用者の状態に合わせて説明する。
- 足底・介助バー・姿勢の良い状態をみて再確認する。

13

## ④ 具体的な指示の言葉を考える

14

## 例：端坐位の確保

その④：外国人介護人材に「端坐位の確保」を指示したい際、具体的などのような指示を出せば理解してもらえるでしょうか？

15

グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

例えば・・・

「〇〇さんの姿勢を確認してください。確認することは3つあります。」  
 1：足底がついている  
 2：介助バーをつかんでいる  
 3：深く座っている

※ 「〇〇さんの端坐位の確保してください」では、意味が通じないこともあるかもしれません。

グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

本日のグループワークシートの該当箇所

- ① 指導するとき使用する言葉を考える
- ② 抽象的な言葉を説明する方法を考える

①の3：使用する言葉	②の2：言葉の説明方法	③の3：指導時の工夫	④の3：具体的な指示の言葉
①の3：使用する言葉 指導時に使用する言葉は、 ① 抽象的な言葉 ② 具体的な指示の言葉 ③ 具体的な指示の言葉	②の2：言葉の説明方法 ① 具体的な指示の言葉 ② 具体的な指示の言葉 ③ 具体的な指示の言葉	③の3：指導時の工夫 ① 具体的な指示の言葉 ② 具体的な指示の言葉 ③ 具体的な指示の言葉	④の3：具体的な指示の言葉 ① 具体的な指示の言葉 ② 具体的な指示の言葉 ③ 具体的な指示の言葉

- ③ 指導時の工夫を考える
- ④ 具体的な指示の言葉を考える

グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

実際にワークしてみよう！

「端座位から車いすへの移乗」の介護行為を例にして、実際にこの介護技術を外国人介護人材に指導する際、**どのような日本語を使用して指導していただくか**を、ワークシートに沿って考えてみましょう！

グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

ワークの進め方

- ① 前回決めリーダー役の方がファシリテーションを行ってください
- ② 模造紙に転記するため、書記役の方を設定してください
- ③ 各人ワークシート (A3用紙) での個人ワークのあと、個人ワークの発表を行います。書記役の方が模造紙に転記します

## グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

### 【グループワーク】 「端座位から車いすへの移乗」を 外国人介護人材に教える際の日本語は？

以下のシチュエーションを想定し、日本語での指導時の注意点や対応（声の掛け方、環境整備、事前準備等）を考えてみましょう

- 日本語N4レベルの外国人に指導することを前提
- 指導する外国人は、介護の知識がほぼなく、利用者にも今まで接したことがない
- 【場面想定】介護する利用者は、車いすへの移乗については介助が必要であり、既にベッド上で端座位になっている

20

## グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

### <その①>

### オレンジ部分を記載しましょう

※できるだけまで構いません

～13:20  
(50分間)

グループ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
発表①																				
発表②																				
発表③																				
発表④																				

各人ワークシート (A4用紙) での個人ワークの  
め、個人ワークの発表をいくつか、書記役の方  
が模造紙に転記します

21

## グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

### <その②>

### 赤色部分 を記載しましょう

※できるだけまで構いません

※時間に余裕があれば青色部分も対応

～15:00  
(90分間)

グループ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
発表①																				
発表②																				
発表③																				
発表④																				

各人ワークシート (A4用紙) での個人ワークの  
め、個人ワークの発表をいくつか、書記役の方  
が模造紙に転記します

22

## グループワーク(指導時のことばの教え方)の進め方

### 発表

- 各チーム、模造紙を踏まえ、どのようなことが話し合われたかを発表しましょう！

～15:40 (40分間)

23

## ワークシート＜端座位から車いすへの移乗＞（1月31日）

厚生労働省補助事業  
令和元年度 介護の日本語学習支援等事業  
外国人介護人材受け入れ施設  
職員向け講習会(1/31) 参考資料2

**前提**

以下のシチュエーションを想定し、日本語での指導時の注意点や対応（声の掛け方、環境整備、事前準備等）を考えてみましょう  
 ・日本語N4レベルの外国人に指導することを前提  
 ・指導する外国人は、介護の知識がほぼなく、利用者にも今まで扱ったことがない  
 ・（場面想定）介護する利用者は、車いすへの移乗については介助が必要であり、既にベッド上で端座位になっている

介護行為 (大項目)	介護行為 (小項目)	その①：使用する言葉		その②：言葉の説明方法	その③：指導時の工夫	その④：具体的な指示の言葉
		具体的な言葉	抽象的な言葉	上記の言葉を外国人介護人材に説明する方法を具体的に上げてください。 (抽象的な言葉の部分のみ)	介護行為（小項目）の指導を行う際、併せて行うべき良い指導時の工夫を考えてください。	実際の指導者→外国人介護人材への指示の言葉（言葉での指示内容）を向かって記載してください
<例> 端座位の確保	★ 端座位になっている利用者の状態を確認する	・足底 ・介助バー	①床につく ②深く座る	①足底が両足とも床に全面ついていて、浮きあがっていない。 ②ベッドの端に、座る。大腿部から臀部がベッドになっている。	・具体的に触れてもらい、確認する。 ・足底を足底と呼ぶことを確認する。 ・利用者が安定する姿勢について利用者の状態に合わせて説明する。 ・足底→介助バー→姿勢の良い状態をみて再確認する。	「○○さんの姿勢を確認してください。確認することはありますか。」 1 足底がついている 2 介助バーをつかんでいる 3 深く座っている
車いすの点検	① フットレスト、アームレスト、ブレーキ等に動作不良がないか確認する					
	② タイヤの空気が十分か確認する					
車いすの準備	① 車いすがベッドに対して20-45度程度の角度になるよう、利用者の健側に向け置く					
	② 車いすにブレーキがかかっているか確認する					
	③ フットレストが上がっているか確認する					
ベッドの高さの確認	① ベッドの高さが移乗しやすい高さになっているか確認する					
	② 端座位になっている利用者の足底が、地面にしっかりとついているか確認する					
ベッドから車いすへの移乗（立位部分）	① 利用者に対し、車いすへ移乗することを説明する					
	② 利用者に健側の手でベッドから遠い方のアームレストをつかんでもらう					
	③ 声を掛け、立ち上げてもらう					
	④ 利用者の立位が取り、安定したことを確認する					
ベッドから車いすへの移乗（移乗部分）	① 利用者の健足を軸にして体を回転してもらう					
	② 患側を支えながらゆとり膝を下ろすよみして車いすに座ってもらう					
移乗後の姿勢保持	① 利用者に腕を組んでもらう					
	② 両手を利用者の後ろから差し込む					
	③ すいよびるように臀部を後ろに引き、深く座ってもらう					
	④ 利用者の足をフットレストに乗せてもらう					
共通して考えられる具体的な工夫						

グループワークでは、実際にこのように具体的な介護行為を、手順ごとに並べてみて、それぞれの個別の介護行為について、①使用する言葉でどのような言葉が難しいか、②その説明方法はどうか、を考えたり、③その介護行為を外国人介護人材に指導するときどのような工夫が必要か、および、実際にその介護行為を外国人介護人材に指示する際はどのような言葉が発するか、までを参加者が考え、グループワークで議論できるようにワークシートを準備しています。

＜参考＞ワークシートの活用方法

ワークシートの上部分を拡大

ワークシート＜端座位から車いすへの移乗＞（1月31日）

厚生労働省補助事業  
令和元年度 介護の日本語学習支援等事業  
外国人介護人材受け入れ施設  
職員等向け講習会(1/31) 参考資料2

以下のシチュエーションを想定し、日本語での指導時の注意点や対応（声の掛け方、環境整備、事前準備等）を考えてみましょう

前提

- ・日本語N4レベルの外国人に指導することを前提
- ・指導する外国人は、介護の知識がほぼなく、利用者にも今まで接したことがない
- ・（場面想定）介護する利用者は、車いすへの移乗については介助が必要であり、既にベッド上で端座位になっている

介護行為 (大項目)	介護行為 (小項目)	その①：使用する言葉		その②：言葉の説明方法	その③：指導時の工夫	その④：具体的な指示の言葉
		具体的な言葉	抽象的な言葉	左記の言葉を外国人介護人材に説明する方法を具体的に上げてください。 (抽象的な言葉の部分のみ)	介護行為（小項目）の指導を行う際、併せて行ったほうが良い指導時の工夫を考えてください。	実際の「指導者→外国人介護人材」への指示の言葉（言葉での指示内容）を何らか1つ記載してください
＜例＞ 端座位の確保	★ 端座位になっている利用者の状態を確認する	・足底 ・介助バー	①床につく →  ②深く座る →	①足底が両足とも床に全面ついていて、浮いたりしていない。 ②ベッドの端に、座る。大腿部から臀部がベッドにのっている。	・具体的に触れてもらい、確認する。 ・足底を足底と呼ぶことを確認する。 ・利用者が安定する姿勢について利用者の状態に合わせて説明する。 ・足底・介助バー・姿勢の良い状態をみて再確認する。	「〇〇さんの姿勢を確認してください。確認することは3つあります。」 1 足底がついている 2 介助バーをつかんでいる 3 深く座っている

- ・ P105 に掲載しているワークシートの上部を拡大したものです。このグループワークでは介護行為を分解し、各行為によって、以下の4点の検討をグループワークにて行うものです。具体的に、参加者がグループワークを行いつつ、どのような検討結果をワークシートに記載するかは、上記＜例＞部分を参照ください。

項番	参加者の対応事項
その①：指導するとき使用する言葉を考える	該当する介護行為の指導を外国人介護人材に行う際、使用する単語・表現には、どのようなものがあるか考える。その際、具体的な言葉と抽象的な言葉に分けて考える
その②：抽象的な言葉を説明する方法を考える	「その①」で抽出した言葉のうち「抽象的な言葉」に該当するものについて、外国人介護人材に言葉で説明する際は、どのような説明の仕方があるかを考える
その③：指導時の工夫を考える	該当する介護行為の指導を外国人介護人材に行う際、「その②」に記載した抽象的な言葉を説明する以外に、どのような指導時の工夫が必要であるかについて考える
その④：具体的な指示の言葉を考える	該当する介護行為を、外国人介護人材に指示する際、具体的にどのような指示を出せばよいか、言葉にして記載することで、指示の言葉を考える



<2日目当日アンケート>

外国人介護人材受け入れ施設職員等向け講習会 1日目・2日目終了後アンケート					
【1日目・2日目講習の感想等について】					
	ご所属： ( ) お名前： ( )				
<b>&lt;1日目のプログラムについてお伺いします&gt;</b>					
質問1. 「介護に従事する外国人の受け入れについて」(川勝委員)の内容について、どのくらい理解できたかと、参考になったか否かを教えてください	質問1. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問1. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問1. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問1. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問1. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問2. 「外国人介護人材受け入れの事例—先行受け入れ施設より—」(井口委員)について、どのように感じましたか	質問2. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問2. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問2. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問2. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問2. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問3. 「介護現場で働く外国人介護人材に対する日本語の指導」(白井委員長、橋本委員)について、どのように感じましたか	質問3. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問3. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問3. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問3. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問3. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問4. 「グループワーク(指導時のことばの教え方)」について、どのように感じましたか	質問4. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問4. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問4. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問4. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問4. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
<b>&lt;2日目のプログラムについてお伺いします&gt;</b>					
質問5. 「外国人介護人材と向き合う—異文化理解とコミュニケーション—」(川端委員)について、どのように感じましたか	質問5. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問5. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問5. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問5. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問5. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問6. 「介護を仕事とする外国人介護人材に日本語を教えることについて」(白井委員長、橋本委員)について、どのように感じましたか	質問6. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問6. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問6. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問6. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問6. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問7. 「外国人介護人材受け入れの事例—チームで指導していくということ—」(井口委員)について、どのように感じましたか	質問7. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問7. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問7. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問7. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問7. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問8. 「グループワーク(受け入れおいての課題と対応策の検討)」について、どのように感じましたか	質問8. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">質問8. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">理解できた ← 理解の度合い → 理解できない</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">5    4    3    2    1</td> </tr> </table>	質問8. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)	理解できた ← 理解の度合い → 理解できない	5    4    3    2    1	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった</td> </tr> </table>	参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった
質問8. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)					
理解できた ← 理解の度合い → 理解できない					
5    4    3    2    1					
参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった					
質問8. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください					
質問9. 3日目講習に参加するにあたり、何か講師等に質問点があれば、ご記載ください	質問9. 回答欄				
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="height: 40px;"></td> </tr> </table>					



<3日目講習終了後アンケート>

外国人介護人材受け入れ施設職員等向け講習会 事後課題 / 3日目終了後アンケート

【3日目講習についてと講習全体の感想等について】

ご所属： ( )  
お名前： ( )

質問1. 3日目講習で行った「グループワーク」について、どのように感じましたか

質問1. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

理解できた ← 理解の度合い → 理解できない

5 4 3 2 1

質問1. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)

参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった

質問1. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください

質問2. 3日目講習で行った「介護技術の指導と絡めたより良い日本語の指導とは」について、どのように感じましたか

質問2. 回答欄 (理解の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

理解できた ← 理解の度合い → 理解できない

5 4 3 2 1

質問2. 回答欄 (参考になったか否かについて、どれかを選んでください)

参考になった / どちらとも言えない / 参考にならなかった

質問2. ※参考になったと回答した方は、どのような点が参考になったか教えてください

質問3. 外国人介護職員とのかかわりの中で、現在、「あなたが」感じる不安について、その度合いと、理由を教えてください

※未だ受け入れていない方は、これから受け入れるにあたって現在感じる不安があれば、回答してください

A. 介護技術指導者の指導能力・指導方法について

質問3A. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3A. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

※本講習を通じて不安を解消できた事柄がありましたら、お書きください

B. 日本語の指導能力・指導方法について

質問3B. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3B. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

※本講習を通じて不安を解消できた事柄がありましたら、お書きください

C. 外国人介護職員の生活のサポートについて

質問3C. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3C. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

※本講習を通じて不安を解消できた事柄がありましたら、お書きください

D. 外国人介護職員の文化・風習・信仰への配慮について

質問3D. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3D. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

※本講習を通じて不安を解消できた事柄がありましたら、お書きください

E. 外国人介護職員の職場定着について

質問3E. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3E. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

※本講習を通じて不安を解消できた事柄がありましたら、お書きください

F. その他 (具体的に記入： )

質問3F. 回答欄 (不安の度合いについて、1-5どれかの数字を選んでください)

大 ← 不安の度合い → 小

5 4 3 2 1

質問3F. 回答欄 (左記選択肢を選んだ理由)

(例：昨年度から始めて受入れを開始し、ノウハウがまだないと思うから)

質問4. 今後、どのような講習を受けたいと思うかについて、教えてください

質問4. 回答欄



厚生労働省補助事業 令和元年度 介護の日本語学習支援等事業

**外国人介護職員の日本語学習支援に必要な知識・技術を習得するための研修ガイドライン**

令和2年3月発行

---

公益社団法人 日本介護福祉士会

〒112-0004 東京都文京区後楽1丁目1番13号 小野水道橋ビル5階

tel 03-5615-9295 fax 03-5615-9296

---