

令和5年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に向けた
指導者養成の在り方に関する調査研究事業
【報告書】

令和6年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆◇目 次◇◆

第 I 章 事業の概要.....	1
1. 事業の目的.....	1
2. 事業の実施体制.....	2
(1) 制度運営部会.....	2
(2) カリキュラム部会.....	4
3. 事業内容.....	6
(1) 検討委員会の運営.....	6
(2) ヒアリング調査.....	9
(3) モデル事業（指導者養成研修、外国人教育者チームの派遣）の実施.....	11
(4) 手引きの作成.....	11
第 II 章 指導者養成研修 参加者アンケート結果.....	12
1. 調査実施概要.....	12
(1) 調査目的.....	12
(2) 調査対象.....	12
(3) 調査方法.....	12
(4) 調査実施期間.....	12
(5) 調査内容.....	12
(6) 回収状況.....	13
2. 調査結果.....	13
(1) 参加者の所属.....	13
(2) 外国人介護人材の受入れ状況.....	14
(3) 研修を知ったきっかけ.....	15
(4) 研修の満足度.....	16
(5) 研修プログラムの中で役立ったもの.....	18
(6) 外国人教育者チームの派遣についての考え.....	24
(7) 本研修の感想・意見等.....	26

参考資料（別添）

- ・ヒアリングメモ
- ・介護福祉士を目指す外国人介護人材受入れ施設のための指導者養成研修 運営の手引き
（指導者養成研修 資料一式を含む）

第I章 事業の概要

1. 事業の目的

外国人介護人材については、社会保障審議会介護保険部会「介護保険制度の見直しに関する意見」（令和4（2023）年12月20日）（以下「意見書」という。）において「我が国で介護職として活躍することを希望する外国人介護人材に対し、引き続き受入・定着を促しながら、日本語学習や生活相談の支援とともに介護福祉士の資格取得支援等を推進することが必要である。」とされている。

介護職種の技能実習生（以下「技能実習生」という。）及び介護分野の特定技能外国人（以下「特定技能外国人」という。）の中には、日本で長期間就労し続けるため、あるいは将来母国で介護の仕事をする際に役立てるため、介護福祉士国家資格取得を希望する者がみられる。また、技能実習生や特定技能外国人等の外国人介護人材を受け入れている法人・施設（以下「受入法人・施設」という。）も、職場への定着及び長期にわたる就労を望んでいる現状がある。

しかしながら、技能実習や特定技能は介護福祉士国家資格取得を目指した制度ではないため、介護施設・事業所での就労開始から介護福祉士国家資格取得までの具体的な道筋や学習支援の手法などが明確ではなく、受入法人・施設の方針次第で学習方法等が大きく異なっている。どの施設で勤務していても適切な学習支援等が行われるよう、介護福祉士国家資格取得を希望する技能実習生や特定技能外国人等の外国人介護人材に対する学習支援や環境整備が求められる。

技能実習生や特定技能外国人に対して、介護福祉士国家資格取得のための効果的かつ効率的な学習支援を行うためには、既に先行的に実施している経済連携協定（EPA）に基づく受入れによる学習支援等のノウハウや介護福祉士養成施設等に通う留学生に対する教育方法等に加え、これまでの事業で得られた示唆も踏まえながら、都道府県圏域での指導や教育チーム（以下「都道府県チーム」という。）の養成を促すことが必要である。

そこで本事業では、こうした都道府県チームを養成するための方策等を検討の上、試行的に事業の実施（伝達研修等）を行った。具体的には、都道府県内の受入法人・施設の外国人教育担当職員等を対象とした、外国人介護人材の学習支援方法に関する知識や技能に関する「指導者養成研修」を実施した。また、指導者養成研修で養成した指導者を受入法人・施設に派遣し、施設の教育担当職員や外国人介護人材本人に向けた学習支援体制・指導方法・学習方法などについて助言を行う「外国人教育者チームの派遣」を行った。

2. 事業の実施体制

本事業では、技能実習生や特定技能外国人等の介護福祉士国家資格受験に向けた学習支援のあり方等について検討するため、また、指導者養成研修のカリキュラムを作成するため、2種類の検討委員会を設置した。

(1) 制度運営部会

<委員> (敬称略)

(座長)

川井 太加子 桃山学院大学 社会学部 ソーシャルデザイン学科 教授

(委員：五十音順)

伊藤 優子 龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授

今村 文典 公益社団法人日本介護福祉士会 副会長

白井 孝子 学校法人滋慶学園 東京福祉専門学校 副学校長

濱田 和則 全国社会福祉法人経営者協議会 外国人介護人材特別委員長

光山 誠 公益社団法人全国老人保健施設協会 人材対策委員会 副委員長

森山 善弘 公益社団法人全国老人福祉施設協議会

介護人材対策委員会 外国人介護人材対策部会 副部会長

<オブザーバー>

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

<事務局>

三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第1回	令和5年8月22日(火) 17時～19時 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 会議室、オンラインの併用	<ul style="list-style-type: none"> • 事業計画について • 本検討会の検討内容(論点)について • 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の指導者養成に関する問題意識の共有
第2回	令和5年12月1日(金) 16時半～17時半 ウェルグループ会議室 令和5年12月7日(木) 17時～18時 医療法人敬英会会議室、オンラインの併用	<ul style="list-style-type: none"> • 指導者養成研修及びカリキュラムの概要について • モデル自治体の主なご意見について
第3回	令和6年3月21日(木) 9時半～11時半 オンライン	<ul style="list-style-type: none"> • 指導者養成研修の手引き(案)について • 今後の進め方について

※ 第2回検討会は、委員の参加可否に合わせ、2回に分けて開催した。

(2) カリキュラム部会

<委員> (敬称略)

(座長)

伊藤 優子 龍谷大学短期大学部 社会福祉学科 教授

(委員：五十音順)

天野 ゆかり 静岡県立大学 経営情報学部 大学院経営情報イノベーション研究科
講師

岡本 匡弘 京都保育福祉専門学院 副学院長

久留 善武 一般社団法人シルバーサービス振興会 事務局長

笹沼 昌子 公益社団法人国際厚生事業団 国際・研修事業部 部長

杉田 珠希 一般社団法人全国メディケア事業協議会 理事
ウェルグループ 副社長

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

花井 春香 株式会社 ONODERA USER RUN 教務企画部 部長

二渡 努 東北福祉大学総合福祉学部社会福祉学科 講師

Le Thi Bich Hop ハードン医療短期大学看護学部 教員

<オブザーバー>

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

<事務局>

三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社

<開催経緯>

	開催日時・場所	議題
第1回	令和5年9月11日(月) 10時～12時 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> • 事業計画について • 本検討会の検討内容(論点)について • 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の指導者養成に関する問題意識の共有
第2回	令和5年10月10日(火) 18時～20時 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> • 第1回検討委員会及びモデル自治体の主なご意見について • 指導者養成カリキュラム(素案)について
第3回	令和5年10月26日(木) 10時半～12時半 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> • 指導者養成研修及びカリキュラムの概要について • モデル自治体の主なご意見について • 指導者養成研修ご担当のお願い
第4回	令和5年11月29日(水) 17時半～19時半 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング 会議室	<ul style="list-style-type: none"> • 指導者養成研修及びカリキュラムの概要について • 指導者養成研修の資料について

※ 全ての回について、オンライン会議も併用のうえ開催した。

3. 事業内容

(1) 検討委員会の運営

制度運営部会では、指導者養成研修及び外国人教育者チームの派遣のあり方、及び事業のとりまとめについて議論した。カリキュラム部会では、指導者養成研修のカリキュラムの内容の検討を中心に同研修及び指導者派遣の進め方についても議論した。

<検討委員会（制度運営部会）の主な論点>

① 技能実習生や特定技能外国人等の介護福祉士国家資格取得までの指導のあり方

- ・ 「就労しながら」学習し、介護福祉士国家資格取得を目指す技能実習生や特定技能外国人等の指導にあたり、どのような視点や注意点が必要か。留学生指導との違いはあるか、あるとすればどのようなことか。
- ・ 来日から介護福祉士国家資格取得までの、段階的な知識・技能取得のための指導はどのようにあるべきか。
- ・ 初期の段階から、技能実習生や特定技能外国人等の日本で長く働きたいという気持ちを、介護福祉士国家資格取得に結び付けるよう指導していくことが重要ではないか。介護福祉士国家資格取得への理解・関心、モチベーションを高めるため、我が国の介護における介護福祉士の位置づけや、資格を取得して活躍する外国人介護人材の姿なども伝えてはどうか。
- ・ 技能実習生や特定技能外国人等の在留資格の違い、これまで身に付けてきた知識や経験の違いを、どの程度踏まえて指導すべきか。
- ・ 技能実習生が介護福祉士国家資格取得を希望し、実務者研修の受講も含めた学習を行う場合について、技能実習計画との関係を整理しておくべきではないか。

② 教育の質を確保するためのポイント

- ・ 本来は、介護福祉士国家資格取得に向けた学習で身に付ける知識を根拠とする介護が、現場で行われている必要がある。基礎的な内容を正しく伝えているか、根拠や理由を含めて伝達しているか等、教育の質を確保するためのポイントは何か。
- ・ 関係者の意見によれば、介護福祉士国家試験に合格するためには N2 程度の日本語能力が必要と考えられ、来日後就労しながらの日本語学習支援は必須である。日本語学習の指導者に対して、どのような支援が必要か。日本語と介護の専門家がどのように連携して対応するのがよいか。

③ 指導者に求められること

- ・ 介護、日本語それぞれについて、技能実習生や特定技能外国人等の指導者に求められる要件は何か。（職種、資格、介護職あるいは日本語指導に関する経験年数、外国人材の受入れ、あるいは指導経験等。なお、この要件が研修参加者（教育者）の要件にもなり

得る。)

- ・ 都道府県単位で行われる指導者向け研修の講師となるため、あるいは都道府県内の法人・施設に派遣されるために必要な要件は何か。指導者向け研修の受講に加えて、求められることは何か。

④ 先進事例の活用

- ・ 指導のあり方を検討するにあたり、関係機関や一部の法人・施設等における先進的な取組みを参考にするのはどうか。
- ・ 例えば、EPA 介護福祉士候補者に対する指導のポイントを整理し、技能実習生や特定技能外国人等に応用してはどうか。ただし、EPA 介護福祉士候補者への学習支援は、体系的なプログラムや組織的な体制の下で行われているものであり、単純にポイントを取り入れるだけでは機能しないことに留意が必要である。
- ・ 介護福祉士国家資格取得支援を強みとする監理団体や登録支援機関の取組みを参考にするのはどうか。

⑤ 都道府県チームの養成

- ・ 都道府県チームには、どのようなメンバーが必要か（自治体、その他関係機関・関係者）、及び各メンバーの役割等は何か。
- ・ 指導者向けの研修はどのように実施するのが効果的か。（参加対象者、講師の選定、研修の実施方法、実施にあたっての注意点、周知方法、使用するテキスト、当日の進め方等）
- ・ 法人・施設への指導者派遣はどのように実施するのが効果的か。（法人・施設、指導者の選定方法等）
- ・ 今年度の試行的な研修及び指導者派遣の実施を踏まえた、来年度以降の課題
- ・ 指導者向け研修の修了者と、自治体及び関係機関の間の継続的な情報共有、スキルアップのための仕組み / 等

⑥ その他

- ・ 実務者研修については、介護事業者やそこに従事する職員（外国人材を含む）に十分な情報提供がなされていないという声もある。実務者研修実施機関のリストや当該リストの多言語対応等、情報提供の拡充が必要ではないか。
- ・ その他、「教える側への支援」として必要なことは何か。

<検討委員会（カリキュラム部会）の主な論点>

① 技能実習生や特定技能外国人等の介護福祉士国家資格取得までの指導のあり方

- ・ 「就労しながら」学習し、介護福祉士国家資格取得を目指す技能実習生や特定技能外国人等の指導にあたり、どのような視点や注意点が必要か。留学生指導との違いはあるか、

あるとすればどのようなことか。

- ・ 来日から介護福祉士国家資格取得、特に実務者研修受講までの、段階的な知識・技能取得のための指導はどのようにあるべきか。
- ・ 技能実習生が介護福祉士国家資格取得を希望し、実務者研修の受講も含めた学習を行う場合について、技能実習計画との関係を整理しておくべきではないか。

② 指導者を養成するためのカリキュラムの具体的な内容

- ・ 初期の段階から、技能実習生や特定技能外国人等の日本で長く働きたいという気持ちを、介護福祉士国家資格取得に結び付けるよう指導していくことが重要ではないか。
- ・ 介護福祉士国家資格取得への理解・関心、モチベーションを高めるため、我が国の介護における介護福祉士の位置づけや、資格を取得して活躍する外国人介護人材の姿なども伝えてはどうか。
- ・ 技能実習生や特定技能外国人等の在留資格の違い、これまで身に付けてきた知識や経験の違いを、どの程度踏まえて指導すべきか。

③ 教育の質を確保するためのポイント

- ・ 本来は、介護福祉士国家資格取得に向けた学習で身に付ける知識を根拠とする介護が、現場で行われている必要がある。基礎的な内容を正しく伝えているか、根拠や理由を含めて伝達しているか等、教育の質を確保するためのポイントは何か。
- ・ 関係者の意見によれば、介護福祉士国家試験に合格するためには N2 程度の日本語能力が必要と考えられ、来日後就労しながらの日本語学習支援は必須である。日本語学習の指導者に対して、どのような支援が必要か。日本語と介護の専門家がどのように連携して対応するのがよいか。

④ 先進事例の活用

- ・ 指導のあり方を検討するにあたり、関係機関や一部の法人・施設等における先進的な取組みを参考にするのはどうか。
- ・ 例えば、EPA 介護福祉士候補者に対する指導のポイントを整理し、技能実習生や特定技能外国人等に応用してはどうか。ただし、EPA 介護福祉士候補者への学習支援は、体系的なプログラムや組織的な体制の下で行われているものであり、単純にポイントを取り入れるだけでは機能しないことに留意が必要である。
- ・ 介護福祉士国家資格取得支援を強みとする監理団体や登録支援機関の取組みを参考にするのはどうか。

⑤ 指導者等に求められること

- ・ 介護、日本語それぞれについて、技能実習生や特定技能外国人等の指導者に求められる要件は何か。(職種、資格、介護職あるいは日本語指導に関する経験年数、外国人材の

受入れ、あるいは指導経験等。なお、この要件が研修参加者（教育者）の要件にもなり得る。）

- ・ 指導者養成研修の講師となるため、あるいは受入施設に派遣されるために必要な要件は何か。指導者養成研修の受講に加えて、求められることは何か。

⑥（参考）外国人教育者チームの養成

- ・ 外国人教育者チームには、どのようなメンバーが必要か（例：日本語学校講師、介護福祉士養成施設の教員等の専門家）、及び各メンバーの役割等は何か。
- ・ 指導者養成研修はどのように実施するのが効果的か。（参加対象者、講師の選定、研修の実施方法、実施にあたっての注意点、周知方法、当日の進め方等）
- ・ 受入施設への派遣はどのように実施するのが効果的か。（受入施設、指導者の選定方法等）
- ・ 今年度の試行的な指導者養成研修及び外国人教育者チームの派遣の実施を踏まえた、来年度以降の課題
- ・ 指導者向け研修の修了者と、自治体及び関係機関の間の継続的な情報共有、スキルアップのための仕組み / 等

⑦ その他

- ・ 実務者研修については、介護事業者やそこに従事する職員（外国人材を含む）に十分な情報提供がなされていないという声もある。実務者研修実施機関のリストや当該リストの多言語対応等、情報提供の拡充が必要ではないか。
- ・ その他、「教える側への支援」として必要なことは何か。

(2) ヒアリング調査

検討委員会における議論の参考とするため、委員が所属する法人・施設の取組みに加えて、技能実習生や特定技能外国人等の介護福祉士国家資格取得支援に携わる事業者の取組みについてヒアリング調査を実施した。

<外国人介護人材受入れ事業者・登録支援機関ヒアリング 開催日時>

開催日時・場所	事業者名
令和6年1月10日（水）10時～11時半 オンライン会議	・ Zenken 株式会社
令和6年1月30日（火）15時半～17時 オンライン会議	・ アサヒケアサービス株式会社 ・ 京都介護サービス協同組合

<調査内容>

(外国人介護人材受入れ事業者)

- ・ 法人の概要
 - 事業の拠点、事業内容
 - 業務体制（職員数）
 - 法人内の介護事業所における外国人介護人材受入れ状況（人数、国・地域等）
- ・ 外国人介護人材の学習環境整備について
 - 学習支援、介護福祉士国家資格取得のために実施している環境整備の内容、重視しているポイント
 - 外国人介護人材が国家資格を取得することにより本人が得られるメリット、将来の可能性等を本人に説明する時期、説明の仕方
 - 外国人介護人材が苦手としている科目、つまづきやすいポイント
 - その他の職員（国家資格を目指さない技能実習生や特定技能外国人、資格取得を目指す日本人職員）との関係の整理、納得を得る方法
 - 支援の課題
- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の意義等について
 - 外国人介護人材に介護福祉士国家資格取得を目指してもらうことの目的・効果
 - 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に係る意見

(監理団体・登録支援機関)

- ・ 組合概要
 - 設立の経緯
 - 事業内容
 - 組合における外国人介護人材受入れ状況（人数、国・地域、事業所数 等）
- ・ 外国人介護人材の学習環境整備について
 - 組合の支援プログラムの内容（日本語教育支援、介護福祉士国家資格取得支援、日本語作文コンクール 等）
 - 学習支援、介護福祉士国家資格取得のために実施している環境整備の内容、重視しているポイント
 - 外国人介護人材が苦手としている科目、つまづきやすいポイント
 - その他の職員（国家資格を目指さない技能実習生や特定技能外国人、資格取得を目指す日本人職員との関係の整理、納得を得る方法
 - 支援の課題
- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得の意義等について
 - 外国人介護人材に介護福祉士国家資格取得を目指してもらうことの目的・効果
 - 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に係る意見

(3) モデル事業（指導者養成研修、外国人教育者チームの派遣）の実施

- ・ 茨城県、京都府、広島県の協力を得て、「指導者養成研修」各1回、「外国人教育者チームの派遣」各1回のモデル事業を実施した。また、指導者養成研修の参加者に対するアンケート調査を実施した。

図表1 モデル事業の実施概要

<指導者養成研修>

	茨城県	京都府	広島県
開催日時	2023年12月13日（水）	2023年12月18日（月）	2023年12月26日（火）
開催場所	茨城県庁	京都テルサ	TKP ガーデンシティ PREMIUM 広島駅前
参加者数	29名 （所属先別：受入法人・施設19名、介護福祉士養成施設4名、日本語学校2名、その他4名（自治体3名、監理団体1名）	17名 （所属先別：受入法人・施設15名、介護福祉士養成施設0名、日本語学校2名、その他0名）	29名 （所属先別：受入法人・施設20名、介護福祉士養成施設8名、日本語学校0名、その他1名）

<外国人教育者チームの派遣>

	茨城県	京都府	広島県
開催日時	2024年2月16日（金）	2024年2月5日（月）	2024年2月8日（木）
外国人教育者チームの構成	介護福祉士養成施設1名、日本語学校1名、オプザーバー（自治体）1名	受入法人・施設1名、日本語学校2名、その他（登録支援機関）1名、有識者1名	介護福祉士養成施設2名、有識者1名
派遣対象施設	特別養護老人ホーム1法人2施設	特別養護老人ホーム1施設	有料老人ホーム1施設

(4) 手引きの作成

(1) から (3) の検討結果を踏まえ、「介護福祉士を目指す外国人介護人材受入れ施設のための指導者養成研修 運営の手引き」を作成した。

第 II 章 指導者養成研修 参加者アンケート結果

1. 調査実施概要

(1) 調査目的

2023年12月に実施した指導者養成研修の満足度等を把握するため、また、今度の指導者養成研修及び外国人教育者チーム派遣に関する検討の参考にするため、研修参加者に対するアンケート調査を実施した。

(2) 調査対象

指導者養成研修の参加者

(3) 調査方法

① 参加者募集時

府県を通じて web アンケートの URL を周知、参加希望者による回答

② 研修当日

指導者養成研修の会場にて紙面配付・回収

(4) 調査実施期間

- ・ 茨城県：2023年12月13日（水）
- ・ 京都府：2023年12月18日（月）
- ・ 広島県：2023年12月26日（火）

(5) 調査内容

① 参加者募集時

- ・ 参加者の所属
- ・ 受け入れている外国人介護人材の在留資格、人数

② 研修当日

- ・ 参加日・会場
- ・ 指導者養成研修について知ったきっかけ
- ・ 研修プログラムに対する満足度
- ・ 研修プログラムの中で、特に役立ったもの、具体的に役立った点
- ・ 外国人教育者チームへの参加、受入れに関する現時点の考え
- ・ 研修を受講した感想、意見等

(6) 回収状況

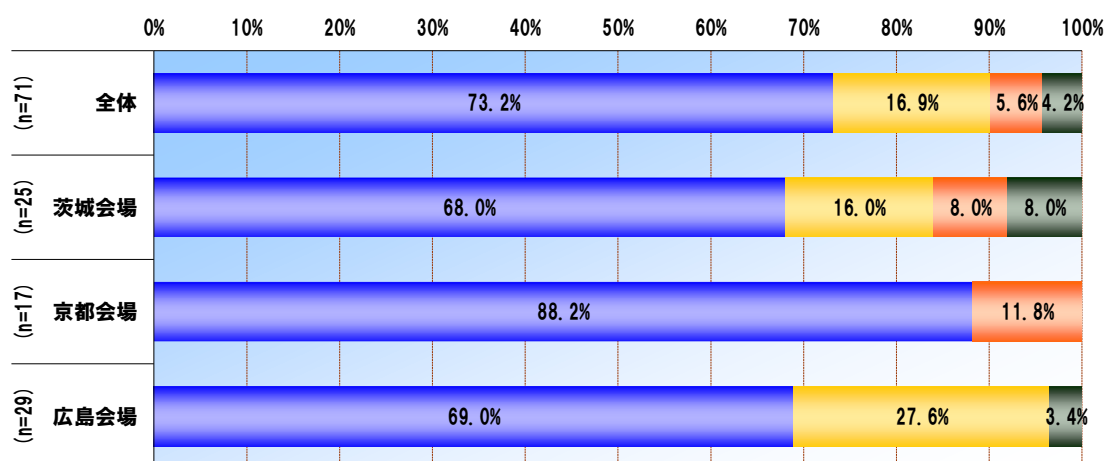
- ・ 茨城県：25件
- ・ 京都府：17件
- ・ 広島県：29件

2. 調査結果

(1) 参加者の所属

いずれの会場においても「外国人介護人材受入れ法人・事業所」の割合が高かった。会場別にみると、京都は「介護福祉士養成施設」が0件、広島は「日本語教育機関」が0件だった。

図表 1 参加者の所属



- 1) 外国人介護人材受入れ法人・事業所
- 2) 介護福祉士養成施設
- 3) 日本語教育機関
- 4) 関係団体・機関
- 5) 行政機関
- 6) その他

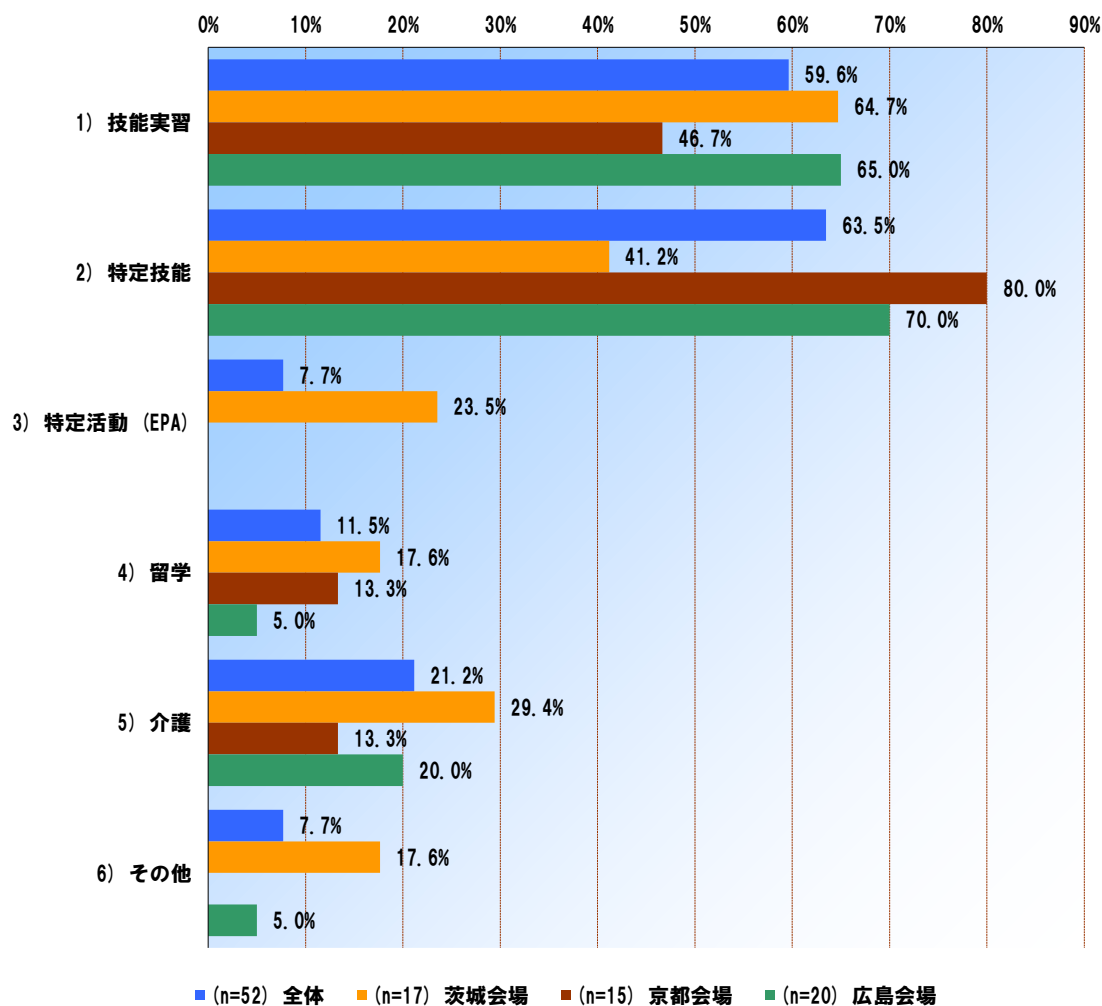
		合計	1) 外国人介護人材受入れ法人・事業所	2) 介護福祉士養成施設	3) 日本語教育機関	4) 関係団体・機関	5) 行政機関	6) その他
I. 参加会場	全体	71	52	12	4	0	0	3
		100.0%	73.2%	16.9%	5.6%	0.0%	0.0%	4.2%
	茨城会場	25	17	4	2	0	0	2
		100.0%	68.0%	16.0%	8.0%	0.0%	0.0%	8.0%
	京都会場	17	15	0	2	0	0	0
	100.0%	88.2%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	
広島会場	29	20	8	0	0	0	1	
	100.0%	69.0%	27.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3.4%	

(2) 外国人介護人材の受入れ状況

① 受け入れている外国人介護人材の在留資格

参加者のうち、「外国人介護人材受入れ法人・事業所」の52件（人）に、受け入れている外国人介護人材の在留資格を尋ねたところ、「技能実習」が59.6%、「特定技能」が63.5%だった。

図表2 受け入れている外国人介護人材の在留資格



② 受入れ人数

受け入れている外国人介護人材の人数は「5人以下」の法人・事業所が多かった。

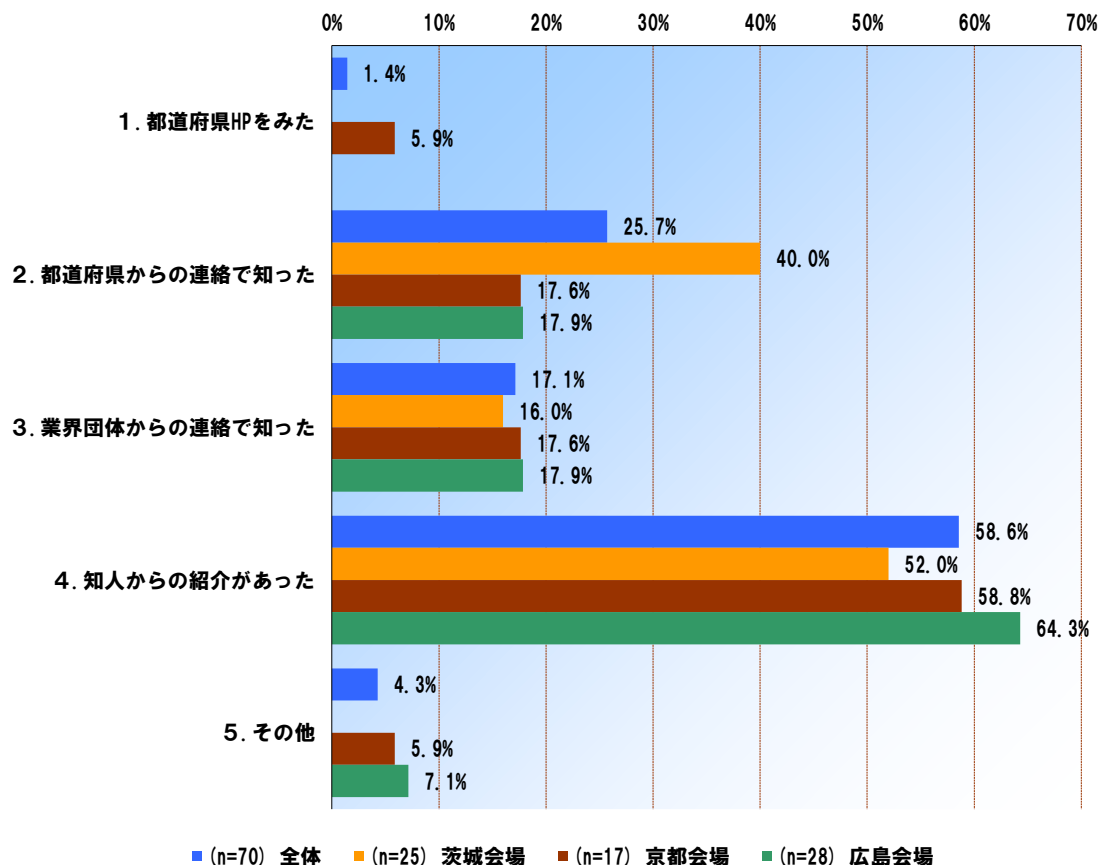
図表3 受け入れている外国人介護人材の人数

		合計	～5	5～10	10～15	15～20	20～25	25～30	30～35
I. 参加 会場	全体	52	30	13	7	1	0	0	1
		100.0%	57.7%	25.0%	13.5%	1.9%	0.0%	0.0%	1.9%
	茨城会場	18	10	4	2	1	0	0	1
		100.0%	55.6%	22.2%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%
	京都会場	14	7	4	3	0	0	0	0
	100.0%	50.0%	28.6%	21.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
広島会場	20	13	5	2	0	0	0	0	
	100.0%	65.0%	25.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

(3) 研修を知ったきっかけ

研修を知ったきっかけは、「知人からの紹介があった」が58.6%と半数を超え、次いで「都道府県からの連絡で知った」が25.7%だった。

図表4 研修を知ったきっかけ（複数回答）



		合計	1. 都道府県HPをみた	2. 都道府県からの連絡で知った	3. 業界団体からの連絡で知った	4. 知人からの紹介があった	5. その他
I. 参加会場	全体	70	1	18	12	41	3
		100.0%	1.4%	25.7%	17.1%	58.6%	4.3%
	茨城会場	25	0	10	4	13	0
		100.0%	0.0%	40.0%	16.0%	52.0%	0.0%
	京都会場	17	1	3	3	10	1
	100.0%	5.9%	17.6%	17.6%	58.8%	5.9%	
広島会場	28	0	5	5	18	2	
	100.0%	0.0%	17.9%	17.9%	64.3%	7.1%	

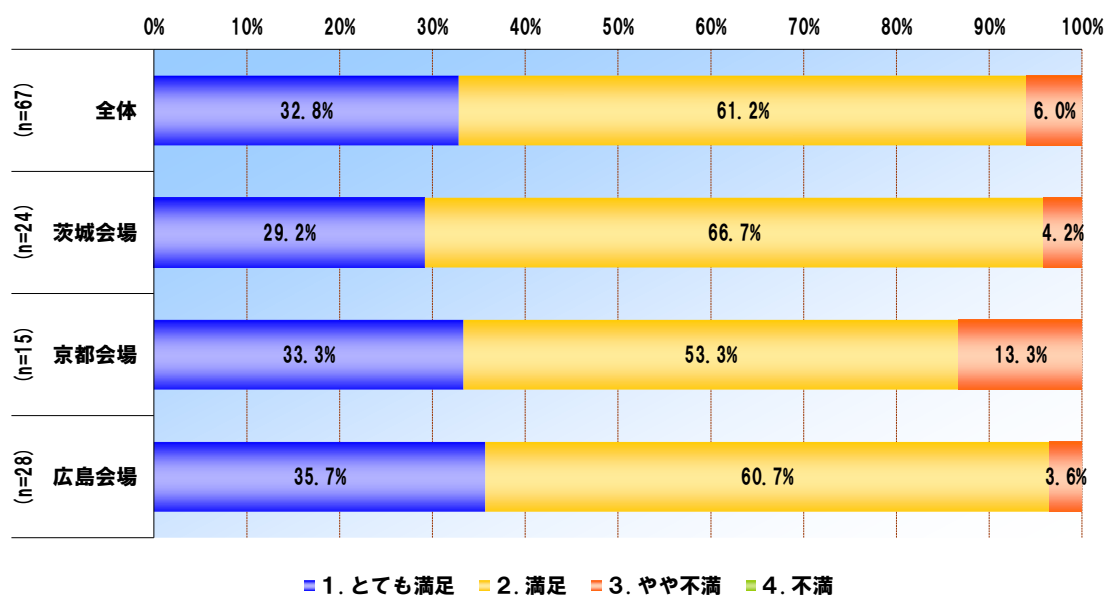
(注) 無回答（1件）は表示していない。

(4) 研修の満足度

研修の満足度についてみると、「とても満足」が32.8%、「満足」が61.2%だった。「やや不満」が6.0%（4件）、「不満」は0件だった。

「やや不満」の4件についてみると、うち1件には「これからの期待を込めて」の注意書きがみられた。また、うち2件（人）の方には、外国人教育者チームの派遣にご協力頂いた。

図表 5 研修の満足度（会場別）

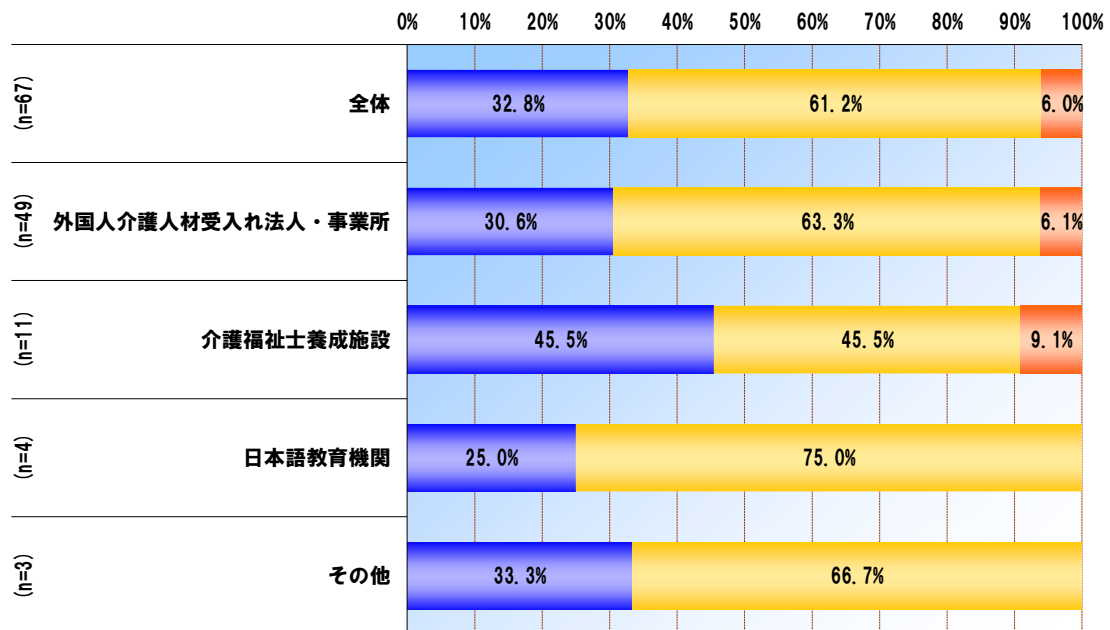


		合計	1. とても満足	2. 満足	3. やや不満	4. 不満
I. 参加会場	全体	67	22	41	4	0
		100.0%	32.8%	61.2%	6.0%	0.0%
	茨城会場	24	7	16	1	0
		100.0%	29.2%	66.7%	4.2%	0.0%
	京都会場	15	5	8	2	0
	100.0%	33.3%	53.3%	13.3%	0.0%	
広島会場	28	10	17	1	0	
	100.0%	35.7%	60.7%	3.6%	0.0%	

(注) 無回答（4件）は表示していない。

参加者の所属別にみると、外国人介護人材受入れ法人・事業所は「とても満足」が30.6%、「満足」が63.3%、「やや不満」が6.1%だった。介護福祉士養成施設は「とても満足」、「満足」がいずれも45.5%（5件）だった。日本語教育機関は「とても満足」が25.0%（4件）、「満足」が75.0%（3件）だった。

図表 6 研修の満足度（参加者の所属別）



■ 1. とても満足 ■ 2. 満足 ■ 3. やや不満 ■ 4. 不満

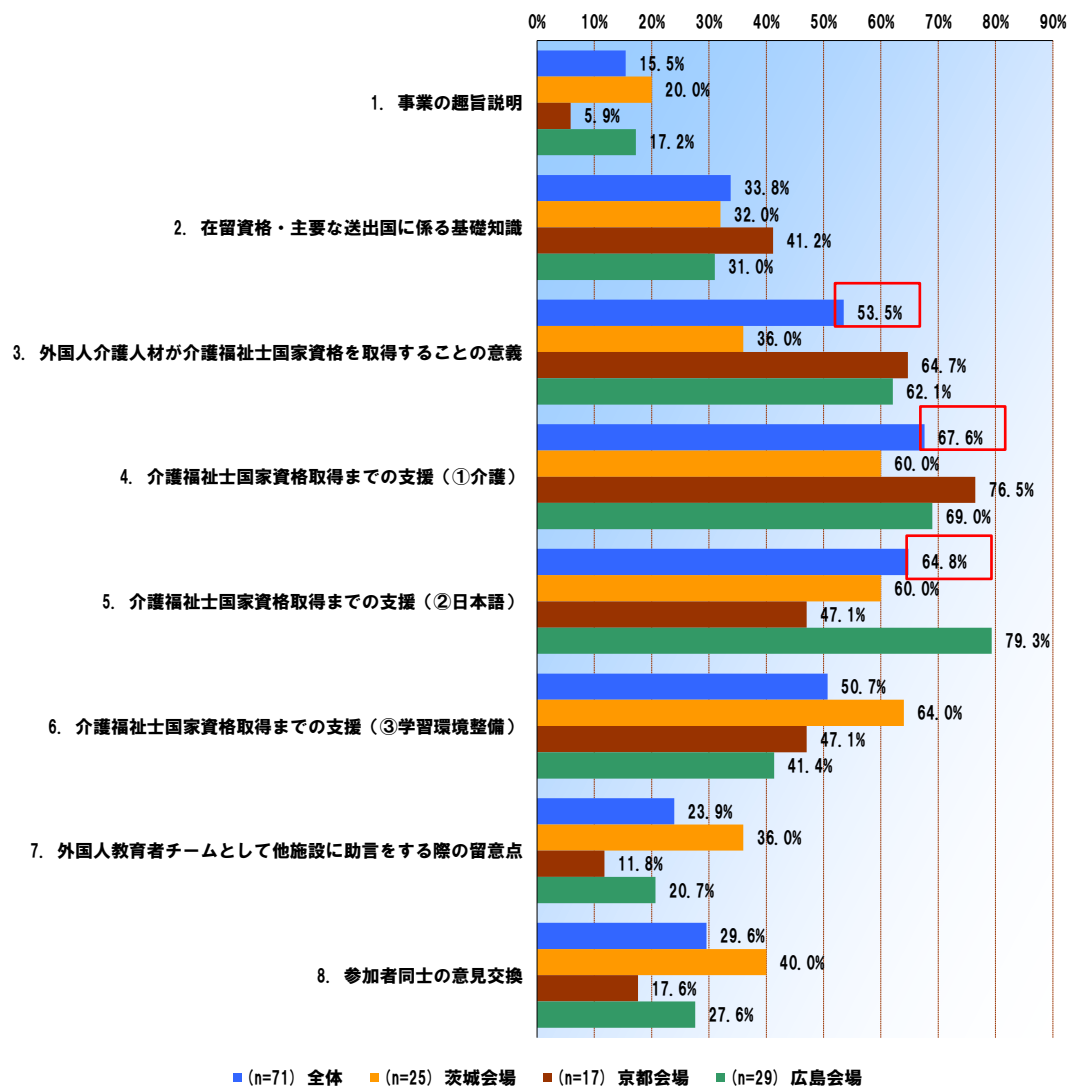
		合計	1. とても満足	2. 満足	3. やや不満	4. 不満
Q1ご所属の団体	全体	67	22	41	4	0
		100.0%	32.8%	61.2%	6.0%	0.0%
	1) 外国人介護人材受入れ法人・事業所	49	15	31	3	0
		100.0%	30.6%	63.3%	6.1%	0.0%
	2) 介護福祉士養成施設	11	5	5	1	0
		100.0%	45.5%	45.5%	9.1%	0.0%
3) 日本語教育機関	4	1	3	0	0	
	100.0%	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	
6) その他	3	1	2	0	0	
	100.0%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	

(5) 研修プログラムの中で役立ったもの

① 特に役立ったもの

研修プログラムの中で特に役立ったものは、「介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）」が67.6%、「介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）」が64.8%、「外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義」が53.5%だった。

図表7 研修プログラムの中で特に役立ったもの（会場別）（複数回答）



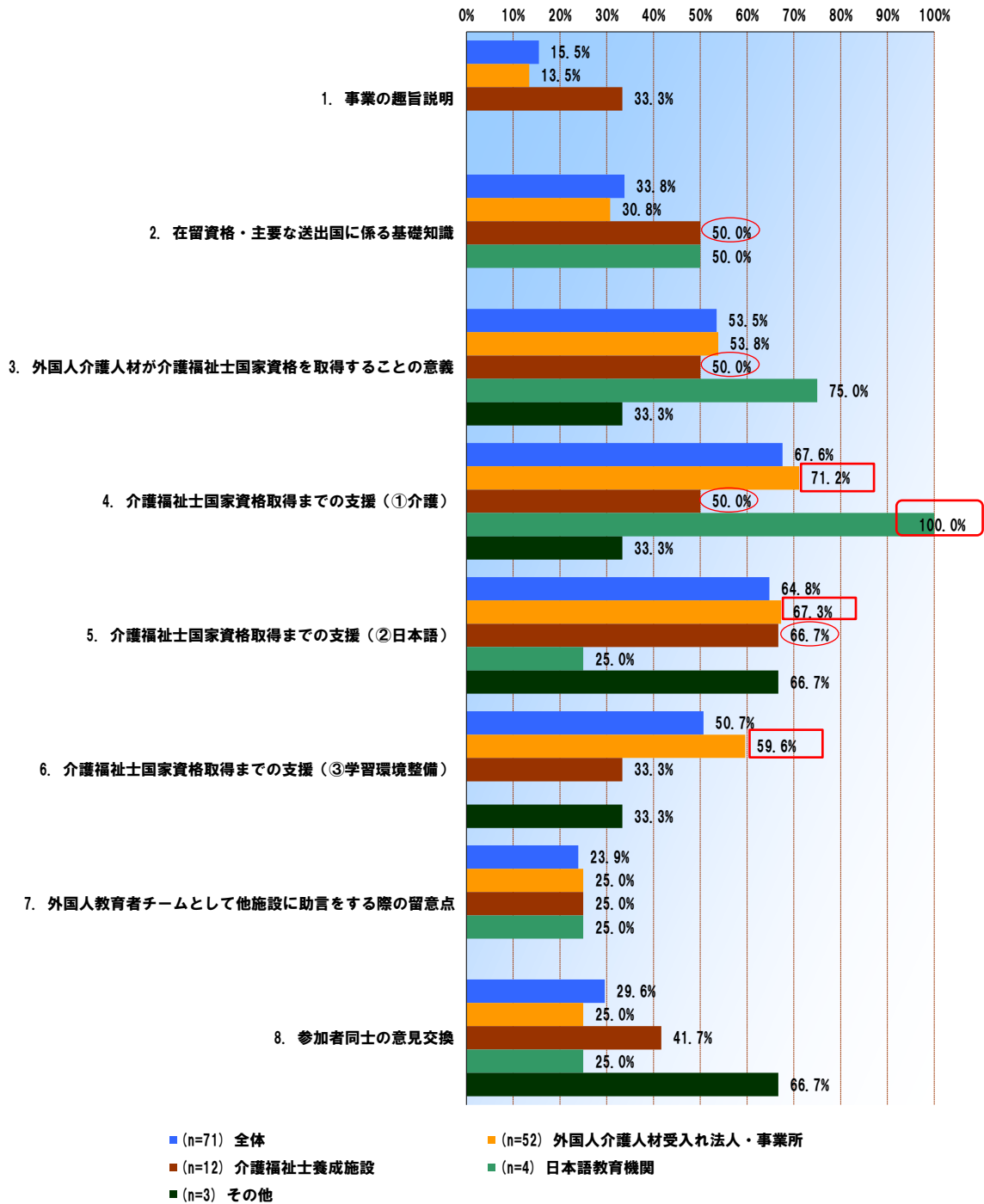
		合計	1. 事業の趣旨説明	2. 在留資格・主要な送出国に係る基礎知識	3. 外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義	4. 介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）	5. 介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）	6. 介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）	7. 外国人教育者チームとして他施設に助言をする際の留意点	8. 参加者同士の意見交換
I. 参加会場	全体	71	11	24	38	48	46	36	17	21
		100.0%	15.5%	33.8%	53.5%	67.6%	64.8%	50.7%	23.9%	29.6%
	茨城会場	25	5	8	9	15	15	16	9	10
		100.0%	20.0%	32.0%	36.0%	60.0%	60.0%	64.0%	36.0%	40.0%
	京都会場	17	1	7	11	13	8	8	2	3
	100.0%	5.9%	41.2%	64.7%	76.5%	47.1%	47.1%	11.8%	17.6%	
広島会場	29	5	9	18	20	23	12	6	8	
	100.0%	17.2%	31.0%	62.1%	69.0%	79.3%	41.4%	20.7%	27.6%	

参加者の所属別にみると、外国人介護人材受入れ法人・事業所では「介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）」の割合が最も高く、71.2%だった。次いで、「介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）」が67.3%、「介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）」が59.6%だった。

介護福祉士養成施設では、「介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）」が66.7%（8件）だった。次いで、「在留資格・主要な送出国に係る基礎知識」、「外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義」、「介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）」がいずれも50.0%（6件）だった。

日本語学校では、「介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）」が100.0%（4件）だった。

図表 8 研修の満足度（参加者の所属別）



		合計	1. 事業の趣旨説明	2. 在留資格・主要な送出国に係る基礎知識	3. 外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義	4. 介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）	5. 介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）	6. 介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）	7. 外国人教育者チームとして他施設に助言をする際の留意点	8. 参加者同士の意見交換
01ご所属の団体	全体	71	11	24	38	48	46	36	17	21
		100.0%	15.5%	33.8%	53.5%	67.6%	64.8%	50.7%	23.9%	29.6%
	1) 外国人介護人材受入れ法人・事業所	52	7	16	28	37	35	31	13	13
		100.0%	13.5%	30.8%	53.8%	71.2%	67.3%	59.6%	25.0%	25.0%
	2) 介護福祉士養成施設	12	4	6	6	6	8	4	3	5
		100.0%	33.3%	50.0%	50.0%	50.0%	66.7%	33.3%	25.0%	41.7%
3) 日本語教育機関	4	0	2	3	4	1	0	1	1	
	100.0%	0.0%	50.0%	75.0%	100.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	
6) その他	3	0	0	1	1	2	1	0	2	
	100.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	33.3%	0.0%	66.7%	

② 具体的に役立った点

前問(①)で選んだプログラムについて、具体的に役立った点を尋ねたところ、以下のような意見が挙げられた。

(介護の根拠の重要性について)

- ・ どうしてそれをやるのか?など、介護の根拠の確認と理解の重要性を知った。
- ・ 外国人個々にどの程度の日本語ができるか把握しておくことが大切であることを学んだ。また言葉だけでなく、実際に実践を通して根拠を伝えて理解してもらうことが大切だと理解することができた。

(介護福祉士国家試験について)

- ・ 介護の国家資格を取得することのメリットについて、知ることができてよかったです。
- ・ 国家試験の具体的なポイントについて
- ・ 国家資格取得までの計画の作り方がとても参考になりました。
- ・ 介護福祉士取得までの過程が理解できた。
- ・ 国家試験対策についての具体的なヒントが得られました。まんじゅう型、富士山型の考え方、日本語教育業界にも言えることだと思いました。
- ・ 介護福祉士国家試験の詳しい内容を知ることが出来た点。
- ・ 国家試験の出題パターンや対策方法など、教え方が日本人とそれぞれに違うことが分かった。
- ・ 国家試験や介護の日本語で外国人職員がつまずきやすいポイント等について詳しく伺うことができました。

(学習支援全般について)

- ・ 教えるにあたってのポイントを知ることができた。
- ・ 具体的にどのように伝え、確認していくか、イメージができた。
- ・ 育成において留意すべき点がよくわかりました。
- ・ 非常に参考になりました。肌感覚的に理解していたことをきちんと整理して頂き、自分ごとにできました。介福の資格取得支援チームと共有したいと思います。
- ・ 今まで取り組んできた体制との整合ができた。今後の取り組み方の参考になった。
- ・ 自施設の現状と照らし合わせて考えることができたので分かりやすかったです。
- ・ 施設で特定技能実習生を受け入れています。講師の先生のお話で事例をふまえてくださったので、5年前に研修を受けたことの復習ができよかったです。
- ・ 本人達の意味確認をしないといけない事。
- ・ 自部署への伝達、共有したいと思います。あと、本人とよく話を聞いてみたいと思います(将来に対してのビジョン)。
- ・ ①介護について:施設よっての取り組み方を決める。施設全体で取り組むことの大切さ。

- ・ 学習教材が参考になった。学習方法について一度見直す機会になった。
- ・ ケアプランと同じようにアセスメント、モニタリング、計画が効果的だという事。
- ・ 指導方法や自己学習のための環境整備等、関わり方のポイントなど多くの事を学びました。今後指導していく上で一つずつ役立てたいと思います。
- ・ 教材の紹介、介護福祉士国家試験における科目別得点率等分析。
- ・ 学習面での向き合い方など再確認できた。考え方など。
- ・ 指導方法等、わかりやすく、施設に持ち帰りたいと思った。また、意見交換では他施設の話聞くことができてよかった。
- ・ EPA の学習支援プログラムは、特定技能職員のサポートに参考になりましたが、コストが高い。転職のリスクもあり、すべてはできないと感じました。
- ・ 留学生しか受け入れがなく、技能実習生を今年から受け入れ始めて手探り状態の為、勉強になりました。
- ・ 留学生を受け入れ介士養成を行っているが、あるあるが多く、自分自身の留学生に対する言動・コミュニケーション等気付きがあった。彼らのバックグラウンドの理解が大切だ。
- ・ 留学生のみの指導しか行ったことがありませんでした。その他の外国人の方々の仕組みや国家試験の合格率等のデータが知れたことが良かったです。

(日本語の学習支援について)

- ・ 介護現場で必要な日本語について、仕事と連動させた学習が大切であって、なるべく発語してもらうことによって、日本語能力も上がる。
- ・ 学習環境や指導方法などを改めて確認させて頂き、技術と連動しながら日本語の意味などの理解を深めることが重要と感じました。実践していきたいと思います。
- ・ 日本語の教え方など専門外の内容を知ることができた。
- ・ 言葉をわかりやすく伝える事を改めて確認しました。
- ・ 施設内で週2回1時間N3合格に向けて学習していますが、本日の資料がたくさんありとても参考になりました。
- ・ 外国人への日本語の伝え方が役に立ちました。日本人への教育にも同じことが言えると思いました。
- ・ すでに在籍している技能実習生への日本語支援を具体的に知ることができた。配属されている拠点の日本人スタッフへの理解が得られる説明が事例としてあった。
- ・ 日本語の指導の仕方で迷っていた点があったが、本日の研修内容から問題なかったことが確認できた。改めて指導計画を立てていきたいと感じた。
- ・ 実習指導の中での日本語学習をどのように進めていくかが分かりやすかった。
- ・ 知らなかった知識を知ることができた。制度、日本語のテキストなど。
- ・ 外国人個々にどの程度の日本語ができるか把握しておくことが大切であることを学ん

だ。また言葉だけでなく、実際に実践を通して根拠を伝えて理解してもらうことが大切だと理解することができた。(再掲)

(学習環境の整備について)

- ・ 学習環境整備の重要性に関する話を聞きながら、共感しました。外国人介護人材の採用・育成担当者として介護福祉国家試験受験対策と日本語指導を行うとき、大変役立つと思います。
- ・ 金銭面より介護福祉取得を目指す方が集まる事業所の方が、外国人にとっては需要があると知り、自施設でもそういう環境を作るにあたってみようという意識につながった。

(在留資格等の基礎知識について)

- ・ 在留に対しての基礎知識を全然知らなかったので、勉強になった。
- ・ 現状、特定技能職員が入職しているが、在留資格等基礎的な理解が乏しかった為、よい機会となった。外国職員に対する指導法にもつながり、生活面でもサポートできます。
- ・ 在留資格等、基礎的な学びができてよかったです。
- ・ 現状の受け入れやルートによる違いなど初めて知ることが多かった。在留資格などベース部分の把握が自分としては足りなかったため、その部分が一番気になることかなと感じました(何年日本に居られるの?という声をよく聞きます)。
- ・ (外国人介護人材全般ふまへ) 技能実習、特定技能の日本語能力の目安・配置・夜勤などの区別が理解できた。

(地域の取組みに関する情報について)

- ・ 京都府における外国人介護人材受け入れ、支援状況、国家試験戦略

(他施設との意見交換)

- ・ 今まで、他施設との交流もなく情報もないまま進めてきた部分がありましたが、意見を交換できた事で、これからやらなければいけない事や同じ思いを感じることができて勉強になりました。
- ・ 他の施設さんの話と、自分たちの課題を照らし合わせ、必要な支援がみえたものもあった。
- ・ 各施設、各立場(所属)の生の意見がきけた点。

(その他)

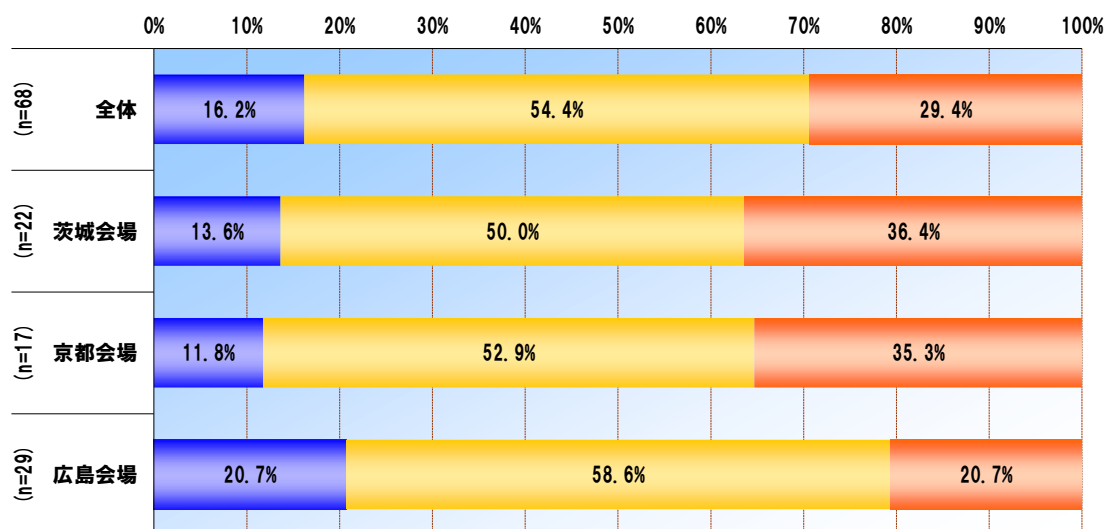
- ・ 勉強のすすめ方
- ・ 細かな流れ、仕組みを理解できた。
- ・ 事業の趣旨から基本的な理解が得られた。
- ・ 実習生の関わり方などよくわかった。

(6) 外国人教育者チームの派遣についての考え

① 外国人教育者チームとして他施設に訪問し、助言することについて

外国人教育者チームの一員として他施設に訪問し、助言することについて、研修終了時点で「訪問・助言可能」と回答したのは16.2%だった。「相談内容や派遣先の施設・事業所の状況に応じて判断したい」が54.4%、「訪問・助言不可」は29.4%だった。

図表9 外国人教育者チームとして他施設に訪問し、助言することについて



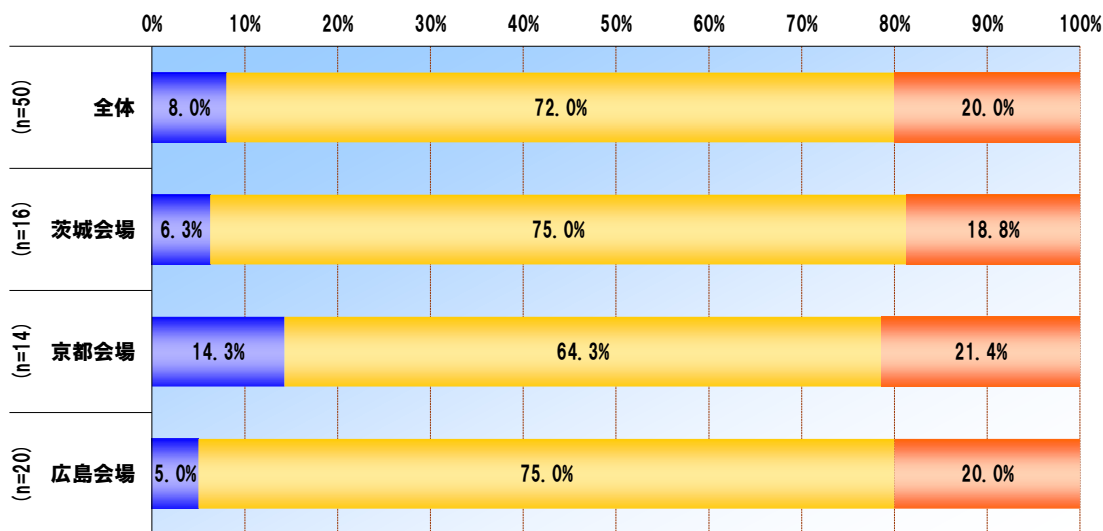
■ 1. 訪問・助言可能 ■ 2. 相談内容や派遣先の施設・事業所の状況に応じて判断したい ■ 3. 訪問・助言不可

		合計	1. 訪問・助言可能	2. 相談内容や派遣先の施設・事業所の状況に応じて判断したい	3. 訪問・助言不可
I. 参加会場	全体	68	11	37	20
		100.0%	16.2%	54.4%	29.4%
	茨城会場	22	3	11	8
		100.0%	13.6%	50.0%	36.4%
京都会場	17	2	9	6	
	100.0%	11.8%	52.9%	35.3%	
広島会場	29	6	17	6	
	100.0%	20.7%	58.6%	20.7%	

② 外国人教育者チームの受入れについて

外国人教育者チームの訪問を受け入れ、助言を受けることについては、「受入れ可能」が8.0%、「受入れ時期や内容に応じて判断したい」が72.0%、「受入れ不可」が20.0%だった。

図表 10 外国人教育者チームの受入れについて



■ 1. 受入れ可能 ■ 2. 受入れ時期や内容に応じて判断したい ■ 3. 受入れ不可

		合計	1. 受入れ可能	2. 受入れ時期や内容に応じて判断したい	3. 受入れ不可
I. 参加会場	全体	50	4	36	10
		100.0%	8.0%	72.0%	20.0%
	茨城会場	16	1	12	3
		100.0%	6.3%	75.0%	18.8%
	京都会場	14	2	9	3
	100.0%	14.3%	64.3%	21.4%	
広島会場	20	1	15	4	
	100.0%	5.0%	75.0%	20.0%	

(7) 本研修の感想・意見等

アンケートの設問の最後に、本研修を受講した感想、意見等について尋ねた。

① 指導者養成研修について

(研修内容についての感想・意見)

- ・ 知らないこともたくさんあって勉強になった。
- ・ 今後資格取得する外国人の方達に、今回受講させて頂き、指導するにあたりとても勉強になりました。
- ・ 講師の先生がおっしゃった“小さく生んで大きく育てる”がとても印象的でした！先生方、ありがとうございました！
- ・ すべて大変参考になりましたが、日々の業務の中、どうやって時間を作るか悩みます。
- ・ 勉強になる事ばかりでした。資料もていねいに作成されており、また持ち帰り施設でも回覧したいと思います。
- ・ 持ち帰り課題がおもいです。と、楽しみです。
- ・ 留学生受け入れにあたって大変参考になりました。国試合格後介護福祉士として働くための専門性の伝え方が大切だと思いました。
- ・ 日本語教育のポイントが具体的に学べて有意義であった。
- ・ グループ内で研修して今までしてきたことの振り返りができた。
- ・ 日頃外国人の介護を教育するにあたり、何がわかって何がわからないのか知ることができていなかったが、介護を指導するだけでなく介護福祉士という目標をまず持つてもらえるように係わりたいと思った。

(運営方法に関する意見)

- ・ 全ての項目の時間が短く、もっとじっくり聞きたかったです。「介護福祉士国家資格取得までの支援 (②日本語)」詳しく聞く機会を希望します。
- ・ 午前中は足早に進んでしまい、ゆっくり聞きたかった。
- ・ せつかくの内容が早足のため、もったいないと感じた。もう少し時間をとって詳しく知りたかった。
- ・ これから具体例など身近に感じられる事例も盛り込まれると良くなっていくと思います。修了証などいただくと活動につながると思います。

(今後の研修のあり方)

- ・ とてもためになりました。今後に向けてもっとこういう機会があればうれしいです。
- ・ 試行錯誤しながら外国人の方へ入国後介護の授業を担当しています。ロールプレイを使って介護の現場の日本語を教えていました。今日の研修で、具体的な指示方法を示していただいたので、大変参考になりました。また、このような研修があれば是非参加したいと思います。

- ・ 意見交換発表でもあったように、今から受け入れる側ともう受け入れている側でレベルの差、ニーズの差があったので、研修を変えていったらと思いました。
- ・ 外国人材受け入れ施設のための指導者養成研修がもっと多く行われると良いと思う。段階に応じた指導者研修があると良いと思った。
- ・ 県の介護福祉士会で開催している「介護福祉士実習指導者講習会」にこの研修を併せて行えば、より時間の余裕もでき、深く学習できるのではと思った。
- ・ 実際に受け入れている施設の話を知りたい。

② 外国人教育者チームの派遣について

(事前準備やメンバーのスキル向上が必要)

- ・ 実際に派遣されるのであれば、事前に各分野の指導者研修を行ってほしい。
- ・ 指導者として派遣される側なら、もっと細かい所まで把握していないと難しいと感じました。
- ・ グループとして事前に研修できる機会。ファシリテーターとしての立場としての研修、チーム作り。
- ・ 本日の研修は日頃の業務には大変役に立つ内容で実りがありました。外国人教育者チームの一員となるには今回の内容だけでなく、教育者チームを受け入れる施設様の対日本人とのコミュニケーションも大切だと思うので、助言者としてのスキルを勉強する必要があると感じました。
- ・ 現状の課題が多い点や自らの指導において学びたいところが多く、正直、他者へのアドバイスが上手くできる自信はないのですが、今回の学びを实践してよい関わりができればよいと考えます。
- ・ 手探り状態でスタートした中での今回のセミナーは、心から有難く、まずは自身の拠点全てへの説明・教育をしていきたいと思いました。
- ・ まずは、知ることから始め、理解を深め、指導にあたっていきたい。浅く理解できた。もっと色々な制度など深く知らなければと思います。

(助言の対象・内容の明確化等)

- ・ 外国人を受け入れ、仕事をしながらの勉強（国家試験）を行うのは、施設の組織マネジメントからサポートする必要があると思う。（理由：現場から抜けさせて勉強をサポートできるか等、組織として方向を明確にする必要あり。その際、日本人の負担に対するサポートも一緒に考えることも必要となるのでは。）国家試験対策には専門講師がオンラインで複数名で勉強した方が効率的ではないか。
- ・ 指導者として、訪問先の施設へ何を助言すればよいか、今回の研修では分からない。
- ・ 何を指導・助言するのかははっきりしなかった。ボランティア養成のようなものなのか？
- ・ どんなタイミングでどう派遣される（してくれる）のかも大切だと思います。（安心して外国人を採用する為に）

③ 参加者間の意見交換について

- ・ 現場の方々とのグループワークをさせていただき、現場で受け入れをされている様子を知ることができてよかったです。
- ・ 日本語教師が役に立てることがあればうれしいです。対面での講習は人とのつながりが生まれてとても有意義だと思いました。貴重な機会をありがとうございました。
- ・ 普段交流することがない学校の先生など交流できたことが良かったです。外国の方との向き合い方、ちょっとした手間とを感じる部分を省かない努力が必要だなと実感しました。
- ・ グループ内の施設の方や専門学校の方との話ができてよかった。

④ その他

- ・ 資格取得後のサポートについても是非充実させてもらいたいです。イスラムの保育の充実など。
- ・ 「通訳の方がいたら」というのは、施設・実習生ともに心強いと感じました。当グループの中でもネパールの方やベトナムの方が教育に係わっていただき活躍してくれているので。このチームの中にもそういった外国の方の活用ができればよいと思いました。
- ・ 教育体制がもっと広がれば良いと思います。

<調査票：申込時の web アンケート>

Q1

ご所属の団体は以下のどれになりますか。

- 1) 外国人介護人材受入れ法人・事業所
- 2) 介護福祉士養成施設
- 3) 日本語教育機関
- 4) 関係団体・機関
- 5) 行政機関
- 6) その他

Q2-1

Q1で 1) と回答した方のみお答えください。

受け入れている外国人介護人材の人数を教えてください。

人

Q2-2

Q1で 1) と回答した方のみお答えください。

受け入れている外国人介護人材の在留資格を教えてください。（複数回答可）

- 1) 技能実習
- 2) 特定技能

- 3) 特定活動 (EPA)
- 4) 留学
- 5) 介護
- 6) その他

<調査票：会場における紙面調査>

**介護福祉士を目指す外国人介護人材受入れ施設のための指導者養成研修
参加者様 アンケート**

本日は、当研修にご参加いただき、ありがとうございました。アンケートにご協力をお願いします。

事業所・学校名		お名前	
---------	--	-----	--

I. ご参加の日時・会場をお答えください(1つに○)。

1. 12/13 (水) 茨城会場	2. 12/18 (月) 京都会場	3. 12/26 (火) 広島会場
-------------------	-------------------	-------------------

II. 本日の研修をどのように知りましたか(あてはまるものはいくつでも○)。

1. 都道府県HPをみた	3. 業界団体からの連絡で知った	5. その他	
2. 都道府県からの連絡で知った	4. 上司や同僚からの紹介があった	()

III. 本日の研修プログラムに対する満足度を教えてください(1つに○)。

1. とても満足	2. 満足	3. やや不満	4. 不満
----------	-------	---------	-------

IV. 本日の研修プログラムのなかで、特に役立ったものを教えてください(あてはまるものはいくつでも○)。

1. 事業の趣旨説明	5. 介護福祉士国家資格取得までの支援 (②日本語)
2. 在留資格・主要な送出国に係る基礎知識	6. 介護福祉士国家資格取得までの支援 (③学習環境整備)
3. 外国人介護人材が介護福祉士国家資格を取得することの意義	7. 外国人教育者チームとして他施設に助言をする際の留意点
4. 介護福祉士国家資格取得までの支援 (①介護)	8. 参加者同士の意見交換

V. 上記IVで選んだプログラムについて、具体的に役立った点を教えてください(自由記述)

VI. 外国人教育者チームとして他施設に訪問し、助言することについて、現時点のお考えを教えてください(1つに○)。

※本事業の取組みとして、2024年1月頃、対面あるいはオンラインでの実施を予定しています。なお、本回答を持って訪問・助言の義務が発生することはございません。実際に施設・事業所に訪問・助言をするかどうかはご希望・ご都合に応じてご判断いただけます。また、「訪問・助言可能」とご回答いただいた場合でも、全ての方にお断りするものではございません。

1. 訪問・助言可能	2. 相談内容や派遣先の施設・事業所の状況に応じて判断したい	3. 訪問・助言不可
------------	--------------------------------	------------

VII. 【介護施設・事業所の方のみ】貴施設・事業所が外国人教育者チームを受け入れる可能性について教えてください(1つに○)。

※本回答を持って受入れ義務が発生することはございません。あくまで可能性としてお答えください。

1. 受入れ可能	2. 受入れ時期や内容に応じて判断したい	3. 受入れ不可
----------	----------------------	----------

VIII. 本研修を受講したご感想、ご意見等がございましたら、ご記入ください。

～ ご記入いただきました情報の取扱いについて ～

・ご記入いただいた情報は、弊社、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社の「個人情報保護方針」(http://www.muro.jp/corporate/privacy/) および「個人情報の取扱いについて」(http://www.muro.jp/privacy/) に従って適切に取り扱います。

・ご記入いただきました個人情報は、本アンケート目的及び今後の当社からの各種ご案内のために利用させていただきます。また、本セミナーの開催事業等に活用することがあります。

・お預かりした個人情報は、データ入力作業等のために開示する場合がございます。その際には十分な個人情報保護の水準を確保する者を選定し、契約によって個人情報の保護水準を守るよう定め、個人情報を適切に取り扱います。

・ご記入は任意です。個人情報が未記入であることを理由として無効とすることはありません。

・お預かりした個人情報の開示、削除等のお申し出、その他のお問合せにつきましては、下記までご連絡ください。

【個人情報に関するお問合せ】三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 経済政策部 (担当：加藤) E-mail: makoto.kato@muro.jp

参考資料（別添）

ZENKEN 株式会社様 ヒアリング記録

1. 会社概要

(1) 沿革

- ・ Zenken 株式会社は、1975 年に語学領域に特化した生涯教育文化事業（語学教室、学習教材出版など）で創業した。2000 年から IT 事業を本格進出し、現在の主な事業はマーケティング事業と海外人材事業となっている。
- ・ 海外人材事業は 2018 年より開始し、IT から参入した。
- ・ 2022 年 4 月に海外介護人材活用のフラッグシップ施設運営を目的とした全研ケア株式会社（100%子会社）を設立。同年 7 月に、海外介護人材事業を開始した。埼玉県久喜市で運営されていた施設を譲り受けて住宅型有料老人ホーム 3 施設を運営している。
- ・ 当時、介護業界における実績がなかったため、人材を紹介するだけでは信頼を高められないと考え、実際に介護施設を運営して日本語教育を行い、課題解決を自ら経験してノウハウを発信していくため、住宅型有料老人ホーム 3 施設をフラッグシップ施設として運営することとした。

(2) 海外介護人材事業の概要

- ・ 介護領域では、人材不足が顕著であること、また、介護の仕事は言葉を話せなければ仕事が成り立たない。特定技能制度が始まる際、強みである語学教育のノウハウを活かし、介護領域に参入することにした。
- ・ 現在、登録支援機関として取り扱っている分野は介護のみとなっている。技能実習制度の監理団体は今のところ考えていない。
- ・ これまで語学を専門に事業展開してきたため、介護の教育コンテンツを作成するにあたり、介護福祉士の国家資格と日本語教師の資格の双方を持ち、介護現場の経験および外国人介護人材の育成経験を持つ人材と講師契約を行い、そのメンバーを中心に日本語教育のナレッジとかけあわせて「ZENKEN NIHONGO 介護」を作成した。
- ・ 2021 年 6 月に、東京証券取引所マザーズに株式を上場した関係もあり、事業を大きくしていくため、フラッグシップ施設を運営するとともに、介護教育のコンテンツも内製化できるよう体制を整えた。

(3) フラッグシップ施設での外国人介護人材の受入れ

- ・ フラッグシップ施設は、引き継いだ段階では外国人介護職員はいなかった。これまで外国人介護職員を雇用したことがない施設をフラッグシップ施設とすることで、日本人職員に対する啓発の取組から実践することができ、採用・教育・定着のノウハウ獲得につながると考えた。

- ・ フラッグシップ施設では現在インドネシア人の女性職員 3 名を受け入れており、併設する通所介護の業務に従事させている。2023 年 4 月に入国し、10 か月程度経過した。当社では現地で日本語教育に力を入れているため日本語能力が高く、日本人職員とのコミュニケーション上の問題は今のところない。

2. 外国人介護人材の学習支援について

(1) 特定技能外国人の介護福祉士国家資格取得に対する考え

- ・ 特定技能外国人には、基本的には介護福祉士の国家資格取得を目指してもらうことを前提としている。海外介護人材事業を開始する際、介護業界における労働力不足という日本社会の課題解決を一番の使命と考えた。そのために最も重要なのは、介護施設に外国人材を定着させることと考える。
- ・ 教育コンテンツも介護福祉士の国家資格取得を目標として設計しており、紹介する人材は殆どが、介護福祉士となり日本に定着したいと希望する人材であると発信している。中には、数年で帰国する人や結婚するために帰国する人もいるので厳密には 100% ではないが、送り出し国側と連携し日本で介護士としてキャリアを積めるといった情報を発信し、その元集まってきた人材を紹介することで、定着する可能性を高めている。

(2) 外国人材の募集、入国前教育

- ・ 現在、海外介護人材事業を展開しているのは主にインドネシアとインドである。外国人材に対する介護福祉士の国家資格取得の意識づけは、入国前から行っている。
- ・ 両国の平均年齢を比較すると、インドの方が若干高い。

① インドネシアにおける人材募集、入国前教育

- ・ 13 の職業高校（保健、助産師、看護、介護）、短期大学、大学と提携し、定期的に説明会を開催、その段階で、会社を紹介する際に、日本でキャリアアップしたい人と企業をマッチングしていると説明している。
- ・ 現地 35 年以上にわたり日本語学校の運営や日本語教材の開発・出版を行っている企業「Gakushudo（学修堂／ガクシュウドウ）」との独占契約により、特定技能介護人材育成のためのオリジナル・ケアギバープログラムや教材を開発・展開している。

② インドにおける人材募集、入国前教育

- ・ インド国家技能開発公社（NSDC）の 100% 子会社である、NSDC インターナショナル（NSDCI）と業務提携契約を締結しており、第 1 段階として、2025 年までに 120 人のインド人材の雇用を日本国内で創出することになっている。
- ・ 4 年制の看護大学、2 年制・3 年制の看護短大を卒業した 25 歳までの人材を中心に、海外で働きたいという人が集まり、NSDCI の研修施設に宿泊しながら特定技能評価試験の試験勉強をしているが、ここに入る前段階で、英語でインタビューを行い、日本に

行きたいか、どのくらいいいたいか、家族に話したか、何度も面接をしてスクリーニングを行い、合格者は Zenken クラスで特定技能評価試験の勉強をする。そのため、日本で長くキャリアを積むことを前提としてクラスに入ることになる。

- ・ NSDC および NSDCI との協業により独自の教育プログラムを開発・実施し、即戦力となる介護人材を育成している。

(3) 介護施設受け入れ後の教育システム「ZENKEN NIHONGO 介護」の概要、特徴

- ・ すべてオンラインで、週 2 回計 100 分のライブ授業と、自主学習として毎日動画を視聴することになっている。動画は、集中力が続く時間となるよう 10 分程度としており、予習・復習を含めて毎日 30-60 分学習することになっている。
- ・ 教育システムには、①体系的なカリキュラム、②専門的かつ優秀な講師、③挫折させない学習プログラムの 3 つの特徴がある。

① 体系的なカリキュラム

- ・ 日本語能力の向上及び介護福祉士の国家資格取得を目標に、対策・計画されたカリキュラムとなっている。
- ・ 1 年目では、生活日本語、介護の基本を学び、介護の仕事を理解し働けるようになることを目指す。2 年目では、「介護福祉士ベーシック」として国家試験対策、3 年目には「介護福祉士マスター」として国家試験対策、4 年目には「介護福祉士トレーニング」として演習を行い、介護知識・技術を向上させ、介護福祉士の国家資格取得を目指す。
- ・ 最大 5 年間でしっかり積み上げて勉強していくことで介護福祉士の国家資格を取得できるプログラムになっている。

② 専門的かつ優秀な講師

- ・ 介護福祉士の国家資格を持ち、外国人介護人材への日本語指導経験が豊富、かつ介護現場で働いたことのある講師を雇用している。実際の介護現場を知っている講師が講義から学習サポートまで全面的に指導するため、教育の質が高い。

③ 挫折させない学習プログラム

- ・ どれだけ質の高い動画教材を作成し、優れた講師を採用しても、毎月しっかり勉強しなければ意味がない。継続性に重きを置き、本人がモチベーションを維持して楽しく主体的に勉強できる仕組みにするため、コホート型学習というメソッドを導入している。
- ・ 同じ目的・属性の人がグループとなり（クラスメイトのようなイメージ）、仲間同士で授業に参加している。働きながら勉強するのは大変なので、互いに感化し励まし合って勉強できるような仕掛けをしている。
- ・ 1 クラス 5~15 人となっている。介護施設の希望にあわせて、法人・事業所別にグループ組成している場合と複数法人の職員が同じグループになっている場合がある。

- ・ 介護施設が希望すれば、紹介した人材以外の職員も受講することができる。教育プログラムを作成すれば、単体でニーズがあると考えていた。紹介先の介護施設で EPA 候補者や技能実習生が受講しているケースもあれば、ZENKEN NIHONGO 介護のみを利用し他社紹介の特定技能外国人が受講生しているケースもある。

④ 教材・授業

- ・ 教材は動画のみで、年間 200-300 本の動画を配信している。動画はただ配信するのではなく、本人に行動を促す工夫をしておき、次の授業までに日本人職員に聞いておくこと、確認しておくことを宿題として示し、次のライブレッスンで発表してもらいディスカッションしている。
- ・ ライブレッスンにおいても、知識のインプットはもちろんするが、アウトプットと継続性に重きをおいているため、施設長に聞いてもらったり、施設ではどうかを確認してもらうことで、実践・行動から学べるようにしている。相当インタラクティブに行われている。

⑤ 介護施設への学習状況レポート

- ・ ZENKEN NIHONGO 介護の大きな特徴として、学習レポートを介護施設に毎月提出している。1 日の動画視聴時間、スキップしないで視聴しているか、ライブレッスンへの出席率等をレポートしている。仮に外国人介護職員を 10 人受け入れても、パフォーマンスや相性等によって、介護施設が定着を見込むのは 6 名程度となることが多い。外国人材の定着可能性を可視化するツールにもなっている。
- ・ 一人ひとりに関して、授業での所見、発言、目立ったこと、宿題を提出しなかったといったことまで報告している。各介護施設の管理者・人事担当者がそれを見ることで、介護福祉士国家試験の合格の可能性も予想できる。
- ・ 現時点では、当社として各介護施設に関わるのは、窓口となる管理者・人事担当者までにとどめている。施設によって、教育体制や考え、ZENKEN NIHONGO 介護の使い方も違うため、施設側の考え・方針を尊重し、月次のレポートに関しても可視化できるので活用してくださいと報告している。ただし、職場での問題や困りごと等を把握した際は（入国時より教えを受けている先生には話しやすいという側面がある）、必要に応じてフィードバックしている。
- ・ 介護施設への関わり方は、施設によって異なる。施設長が教育内容を知りたいという場合は、プログラムの中身も共有している。プログラムの内容をふまえて、日頃の業務においてそれを補うサポートをしている施設もある。

(4) 紹介先の介護施設

- ・ 当社の事業に関心を持つ介護施設は、介護人材の定着を重視して、これから受け入れたいという施設である。そのほか、すでに外国人材を受け入れているが、日本語教育の質

を高めたい、オンラインで完結したいという相談もある。

- ・ 介護施設の中には、人材紹介と日本語教育を別の事業者に依頼していたり、日本語教育は法人内で対応していたりする施設もあるため、人材紹介と語学教育・定着サポートをまとめて依頼できるということで相談がある。
- ・ 紹介先の介護施設は、現在は関東地方、山梨県、新潟県となっているが、今後は全国に広げていく。

(5) WEB メディア「ケア・いろ」による取組事例の発信

- ・ 特定技能は転職できるため、地方の介護施設に人材を紹介しても、その後都市部に流出してしまう課題については事業に参入する際に認識していた。地方にある紹介先の介護施設の中には、生活に不便、時給が低いというデメリットを、ZENKEN NIHONGO 介護を活用することでカバーしている施設もある。日本語の充実した教育体制や ES、キャリアアップをサポートする仕組みがあることを前面に打ち出している。
- ・ 当社の強みを活かし、「ケア・いろ」という WEB メディアを構築して、紹介先の山梨県、茨城県、千葉県介護施設を掲載し（2023 年 12 月末現在）、外国人介護人材受入れの取組事例を発信している。
- ・ この WEB サイトは、外国人等にも見てもらえるようになっており、これを見て問い合わせがあったケースもある。採用につなげるサポートも行っている。

3. 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に係るご意見等

(1) 都市部と地方の格差

- ・ 地方と都市の特定技能の格差、特に賃金面での差が埋まらない状況である。

(2) 介護事業所を運営する法人への情報発信

- ・ 外国人介護人材受入れの各制度や在留資格の違いや特徴が介護事業所を運営する法人に十分伝わっていないと感じている。国や自治体がそうした情報をいかに届けていくかが重要ではないか。
- ・ 「ケア・いろ」に掲載されているような介護施設は、知識や経験が豊富で、EPA の初期段階から外国人材を受け入れてきた。しかし、相談を受ける介護施設のうち約半数は、外国人材の受入れ経験がなく、中には 4～5 年検討を続けているものの、十分な情報を得られていない介護施設もある。
- ・ 国籍や在留資格、仲介業者の選定など情報が足りないまま、また、内部管理体制も整わないまま受け入れてしまうので、受け入れた外国人材がキャリアアップしたいのに施設側はそれに応えられないといったミスマッチが生じて定着しない。
- ・ 各業界団体もそれぞれ情報発信しているが、あくまでもそれぞれの立場からの発信となるため、国・自治体として情報発信してもらえるとよい。

(3) 外国人材に寄り添った支援

- ・ 実際には、様々な介護施設があり、例えば、就業時間内に勉強させるのは難しいから技能実習生を受け入れているという施設、介護福祉士の国家資格取得を支援したくても、それができるほど職員体制に余裕がないという施設、外国人に対し手厚い支援をすると日本人職員から反発があるという施設もある。地域共生社会が謳われていながらも実際には難しい部分が、こうしたところで見えてきていると感じている。
- ・ 介護業界に限らず、外国人材を受け入れるにあたって、いかに日本人がそこに寄り添えるか。それがなければ、条件が良いところへ人材は流出していくだろう。定着してもらう上でキャリアパスを示すことも重要である。そのあたりを、どうやって国が届かせていくのか。それができれば、外国人だけでなく日本人とっても働きやすい職場となり、介護業界の人材確保につながるのではないかな。

(4) 自治体による支援、情報発信のばらつき

- ・ 特定技能人材に対する日本語教育については、補助金が付かないケースがまだ多く、施設の自助努力に委ねられている。また、地域により情報発信の温度差もあるため、補助金があっても受入れ施設がその存在を知らないといったケースも多い。国や自治体には、在留資格や金額の違いなどをなくすなどシンプルで分かりやすいものとしつつ、正しい情報を広く浸透させるための仕組みづくりなどを進めていただきたい。

以上

アサヒケアサービス株式会社・京都介護サービス協同組合 ヒアリング記録

1. 会社概要

(1) アサヒケアサービス株式会社

- ・ グループホーム3か所（さくら、やすらぎは京都、三雲は滋賀）、デイサービス1か所（居宅介護支援併設）
- ・ 技能実習生3名と、特定技能外国人が1名、在留資格介護（介護福祉士国家資格取得者：ベトナム出身、女性）（以下「Aさん」という。）が1名いる。
- ・ 出身国・地域は、ミャンマーが2名、ベトナム人も3名。全員京都介護サービス協同組合で受け入れた。

(2) 京都介護サービス協同組合

- ・ 人材不足が続く介護業界をサポートしたいということで、組合を立ち上げた。介護分野に特化した監理団体として事業を開始し、後に登録支援機関のライセンスも取得した。
- ・ 当組合は介護分野に特化し、組合には30法人所属している。サポートしているのは技能実習生がほとんどである。特定技能については、現在は技能実習生修了者を続けてサポートするケースが多い。
- ・ 登録支援機関を始めた経緯は、技能実習を修了して特定技能になりたいという人を続けてサポートしたかったためであるが、今後は積極的に取り組む。

2. 外国人介護人材の学習環境整備について

(1) 介護福祉士国家資格合格者

- ・ AさんとBさんの2名が介護福祉士国家試験に合格した。
- ・ Aさんはグループホームやすらぎで3年勤務後、グループホーム三雲に異動し1年間勤務した。2023年秋にやすらぎに戻り現在も働いている。
- ・ Bさんはグループホームさくらで2年勤務後、グループホームやすらぎに異動した。障害分野について学びたいという本人の希望から、現在は退職して別の法人で働いている。
- ・ グループホーム間の異動は、通常の人事異動に加え、日本人と外国人の偏りがないように調整した結果である。1ユニット9人しかいないグループホームに外国人職員が集中すると、利用者や家族とのコミュニケーションがスムーズにとれない場合がある。また、異動の最大のねらいとして、長く働く職員が多く慣れも多いた所に新しい人が入ると職員にとっても刺激になり、それが仕事にも反映されることで明るく良い空間になるということがある。

(2) 学習環境整備

(アサヒケアサービス)

- ・ 勉強のためのシフト調整は、事業所の管理者に任せていたが、外国人本人にこまめに声をかけ要望を聞くようにしていた。管理者や主任が、勉強できる時間を作っていたと聞いている。一般的には、外国人は金銭的な理由で勤務日数を多くしたいという要望が多いが、それをずっと続けていると、休みたい時になっても言い出せないかもしれないので様子を見るようにしている。

(3) 国家資格取得の動機付け

(アサヒケアサービス)

- ・ Bさんは向上心が強く、いつも「勉強したい」と言っていたので、職員にも細かいことを教えてあげるよう伝えていた。介護福祉士国家資格取得を志すAさんの影響を受けたのか資格取得を志望しはじめたため、Aさんと一緒に実務者研修を受けることを提案した。
- ・ 基本的に、資格を取得するかどうかは本人の希望次第である。グループホームに入職した日本人でも、介護福祉士を目指す人とそうでない人がいる。国家資格取得の動機が資格手当であっても、資格取得やそのための勉強自体がプライドを持って働くことに繋がると思う。
- ・ 何年か働くと資格を取りたいと思える職場づくりをしているため、職員から「資格を取りたい」という声が出てくる。資格を取りたい職場というのは、利用者に触れたり介助をしたりするとき、資格があることで自信を持って対応できる。

(京都介護サービス協同組合)

- ・ 来日する人は20~30歳と若く、外国人は日本で働いて家族に送金したいという思いが強い。3年あるいは5年後に帰国する予定であっても、ただ働くのではなく、介護福祉士国家資格を取得することは、介護の技術や知識を学んだことの裏付けになると考えている。
- ・ 現場では介護の実践をし、その意味合い、根拠などを座学で勉強することで実践と座学のバランスが取れ、介護の深さが分かると思う。
- ・ 入国時は日本でずっと働きたいのか、3年で帰りたいのか確認する。その後は毎月事業者を訪問し、楽しかったこと、辛かったこと、学びたかったことを聞き取る。1年経つと技能実習2号になるので、将来の目標を明確にすることがより重要と考えている。そのように実習生にも伝えている。
- ・ 日本語能力試験はN2、介護福祉士の試験に臨むことを技能実習生全員に意識させている。両資格は日常生活でも仕事でも必ず役に立つことに加え、次の仕事をするうえでも自信に繋がると思っている。

- ・ 資格取得は強制ではないが、介護の実践を母国で伝えるとき、食事介助や入浴介助だけでなく、人の尊厳など試験対策で学んだことを説明できるようになることで、彼女たちの自信に繋がる。なぜ資格取得を勧めるのか伝えれば、本人たちにも理解してもらえていると思っている。

(4) 学習方法

(京都介護サービス協同組合)

- ・ 協同組合で勉強会をしていた。仕事が休みの時に対面で2回ほど勉強会をした。その後コロナ禍になり、オンライン勉強会に変更した。市販のテキストを使い、学習者同士で言葉の意味や内容を教え合ってもらった。アサヒケアサービス以外の人も参加していたが、Bさんがベトナム語の通訳を申し出てくれたこともあり、和気藹々とした雰囲気勉強していた。
- ・ 現在は勉強会を中断しているが、昨年10月から月2回介護福祉士受験対策講座を組合で実施し1月の試験に備えた。組合の事務所に講師が来て指導してもらった。全6回のうち1回はオンライン実施であったが、5回は対面で実施した。対面実施だと分からないところが繰り返し聞け、とても勉強になったという受講者からの声があった。実務者研修講師と知り合ったきっかけは、府社協のセミナーに参加し、名刺交換をしたことである。
- ・ テキストは講師が独自で作成したものをしている。ベトナム語は増えてきたが、ビルマ語対応のものは少ない。加えて、普段話している言葉と試験に出る言葉は違う場合もあるため、補足が必要になると思う。

(5) その他の職員との関係

(京都介護サービス協同組合)

- ・ 勉強に当たっては、職員の声かけが効果的であったと思う。過去問を3回は勉強するように組合から指導したが、休みの調整に加えて職場の同僚や上司からの日常の声かけが励みになったのではと思う。

(アサヒケアサービス)

- ・ 職員も試験の経験者であるため、気持ちが分かるほか、試験の様子も分かっており、アドバイスができる。試験問題が仕事に直結することもあり、食事を作りながら、介助しながら、試験問題の話ができる。職員の応援の効果は大いにあったと思う。現場と試験の内容が違うことは意識していた。
- ・ 年配の職員は癒しの部分、資格保持者はしっかり指導するなど、バランスを取ってしっかりコミュニケーションができていたと思う。それはAさんやBさんに、協力したいと思わせる人徳があったからだと思う。

(6) 外国人介護人材がつまずきやすいポイント

(アサヒケアサービス)

- ・ 記録の付け方はこれまで紙を使っていたが、外国人の入職や IT 化の影響により、1 年前から iPad を使うようになった。試験勉強には書いて覚えることも重要と言ったこともあるが、職員の日本語の字は崩し字で読みにくく、それを外国人が理解するのは難しかったようで、iPad にして読みやすくなったという。外国人の方が iPad を使いこなしている。書くことを疎かにしてはいけないと言っているが、実際は書く機会は減っているようである。

(京都介護サービス協同組合)

- ・ 外国人がつまずきやすいのはまず読解である。問題文の長い文章を読んでシチュエーションを思い浮かべ、理解するのは難しいようである。
- ・ 現場では短く話し、「はい」「いいえ」で答えられるように話す工夫をしていることもあって、回りくどい問題文には慣れないかもしれない。主語が省略されていて分からない、「○時頃に行けるかもしれない」の指す時間帯が分からない、などという課題がある。
- ・ 現場で実践している部分は想像がつきやすいが、法律や介護の仕組みのパートでは漢字ばかり並ぶため、それを理解したり覚えたりするのは大変そうである。

(7) 資格取得支援の課題

① 環境整備

(アサヒケアサービス)

- ・ 当施設ではベトナム人とミャンマー人しかいないが、言葉も文化も違う。最初はどうすればうまくコミュニケーションが取れるのか考えた。引っ込み思案でうまく話せなかったり、同郷人ばかりと交流したりという様子もみられた。
- ・ 現在はミャンマー2名とベトナム1名が同じ一軒家に住んでおり、各人一部屋ずつ提供している。残る2名はそれぞれ1人暮らしをしている。3DKのマンションで一部屋ずつあるが台所は共用である。共用の台所の使用を遠慮している人がいないか、注意して見ていきたい。

② 学習支援

(京都介護サービス協同組合)

- ・ 勉強の習慣づけが重要である。試験の間際になると勉強しだすが、仕事をしていると疲れて勉強しない日ができることもある。毎日30分でも、テキストを読んでからご飯を食べるというような習慣づけをしてほしい。
- ・ Aさんのような合格者が指導者となり、勉強方法などについて教えるような環境を作りたい。
- ・ 組合で受け入れた実習生が横で繋がり、教え合う関係もあっていいと思っている。勉強

会を通して学び合えれば学習も長続きすると思うので、今後取り組んでいきたい。花見のように楽しいことを目指した交流会は既に実施しているが、勉強を主目的にしたイベントをやりたいと思っている。

- ・ 合格者が前に立って発表するような機会、合格者と資格取得を目指す外国人介護人材の接触の機会を作っていく必要がある。そのような機会を通してまずは介護福祉士国家資格取得を目指すこと、次に勉強の習慣をつけることが重要である。勉強のやり方を文字だけでなく時計の図などで示すことで分かりやすくすることも求められる。
- ・ 実習生が母国の文化を日本人側に教えてくれるような場も欲しいと思っている。

(アサヒケアサービス)

- ・ Aさんがリーダーになれるように育てていきたいと思っている。また後進も育てていきたい。既にAさんは今年の介護福祉士の試験対策の講師として教えることもしており、学習者の成長に大きく貢献したようである。Aさんの指導者としての取組もサポートしていきたい。
- ・ 今後は、介護福祉士資格を持つ外国人がフロアのリーダーになったり役職に就いたりすることも考えられる。
- ・ Aさん、Bさんが介護福祉士国家試験に合格したことで、周囲は感動もひとしおだったと思うが、本人たちの自信にも繋がり、後輩への指導も自信を持ったものになった。2人が努力し、一緒に受けた日本人も不合格になるような試験に合格しているという事実そのものにも、周囲は刺激を受けていると思う。

以上