

### Ⅲ. 養成校と実習施設の連携にかかる事例集

本事例集については、本調査研究のアンケート調査において、ヒアリング調査に協力可能と回答のあった養成校及び実習施設を対象に、有益な回答が得られた養成校3校、及び当該養成校の実習施設である3施設を選定し、半構造化インタビューによるヒアリング調査を実施し、ヒアリング内容から好事例を抽出し、事例集として取りまとめた。また、アンケート調査の自由記述から得られた取組についても取りまとめ、2部構成としている。

以下、ヒアリングを行った養成校3校及び当該養成校の実習施設である3施設の基礎情報を記載する。

| 該当事例 No.   | 学校の特性   | 実習施設の特性   |
|------------|---|---|
| 事例 1-1～1-5 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 4年制大学</li> <li>・ 学生数 80 名（全体定員、介護福祉士養成課程のみの人数）</li> <li>・ 専任教員 4 名、その他実習巡回非常勤教員 4 名</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別養護老人ホーム</li> <li>・ 定員 72 名</li> <li>・ 看護職員 4 名、介護職員 28 名（うち介護福祉士 16 名、うち実習指導者講習会修了者 8 名）</li> </ul>  |
| 事例 2-1～2-4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門学校（2 年制）</li> <li>・ 学生数 80 名（全体定員、介護福祉士養成課程のみの人数）</li> <li>・ 専任教員 3 名、その他教員 20 名</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別養護老人ホーム</li> <li>・ 定員 80 名</li> <li>・ 看護職員 5 名、介護職員 33 名（うち介護福祉士 31 名、うち実習指導者講習会修了者 4 名）</li> </ul>  |
| 事例 3-1～3-4 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉系高校</li> <li>・ 生徒数 120 名（全体定員、介護福祉士養成課程のみの人数）</li> <li>・ 専任教員 8 名、その他教員 0 名</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別養護老人ホーム</li> <li>・ 定員 100 名</li> <li>・ 看護職員 3 名、介護職員 55 名（うち介護福祉士 30 名、うち実習指導者講習会修了者 1 名）</li> </ul> |

#### 【本事例で使用する用語について】

| 用語               | 用語の意味や使用方法について   |
|------------------|--|
| 実習指導者<br>（指導責任者） | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 養成校、実習施設ともに、実習を担当する教員・職員を取りまとめる責任者 1 名を指す用語として、本用語を使用している。</li> <li>・ 原則、介護福祉士実習指導者講習会の修了者である。</li> </ul> |
| 実習担当者            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習施設の職員のうち、実習生を直接指導する職員のことを指す。</li> <li>・ 介護福祉士実習指導者講習会の修了の有無によらず、この表記を使用している。</li> </ul>                 |
| 実習生              | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習中の養成校の学生及び生徒のことを指す。</li> </ul>  |
| 学生               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習中か否かにかかわらず、養成施設（大学・専門学校）に所属する学生のことを指す。</li> </ul>   |
| 生徒               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習中か否かにかかわらず、福祉系高校に所属する生徒のことを指す。</li> </ul>   |

表:事例の概要

| 個別事例 | 属性  |              | 事例区分   |     |     |     | 掲載頁          |      |
|------|---|--------------|--------|-----|-----|-----|--------------|------|
|      | 養成校   | 実習施設         | 実習前    | 実習中 | 実習後 | その他 |              |      |
| 1-1  | 養成校で体系的に設置された会議体の活用により実習指導及び講義を充実させている取組                              | ○<br>(大学)    | ○ (特養) | ○   | ○   |     |              | P103 |
| 1-2  | 実習の要点の可視化により実習の質を担保している取組   | ○<br>(大学)    |        | ○   |     | ○   |              | P105 |
| 1-3  | 施設の実習指導体制を整えて実習を受け入れている取組   |              | ○ (特養) | ○   | ○   |     |              | P106 |
| 1-4  | 実習以外でも養成校と実習施設とが連携を図っている取組  | ○<br>(大学)    | ○ (特養) | ○   | ○   |     |              | P108 |
| 1-5  | 外国人の留学生への配慮を行い、介護の理解を深める実習指導を行っている取組                                  |              | ○ (特養) | ○   | ○   |     | ○<br>(留学生対応) | P109 |
| 2-1  | 日ごろからの養成校と実習施設との密な連携により、実習指導が円滑に実施されている取組                             | ○<br>(専門学校)  | ○ (特養) | ○   | ○   |     |              | P111 |
| 2-2  | 実習指導者の業務に同行し、多職種協働も含めた実務を通じた実習指導 (OJT : On the Job Training) を行っている取組 |              | ○ (特養) | ○   | ○   |     |              | P112 |
| 2-3  | 実習報告会を通じ、養成校が地域の拠点となって現場の介護の質向上に寄与している取組                              | ○<br>(専門学校)  | ○ (特養) |     |     | ○   |              | P113 |
| 2-4  | 養成校の卒業生を介護現場でのリーダーとして育てるため、グループ形式の実習を実施している取組                         | ○<br>(専門学校)  |        | ○   | ○   |     | ○<br>(育成指導)  | P114 |
| 3-1  | 実習マニュアルの整備、説明会及び公開授業の開催により、実習施設と実習目標の共有を行っている取組                       | ○<br>(福祉系高校) | ○ (特養) | ○   |     |     |              | P115 |
| 3-2  | 実習施設を慎重に選定している取組  | ○<br>(福祉系高校) |        | ○   |     |     |              | P117 |
| 3-3  | 円滑な実習受入れ体制を構築し、実習の質を担保している取組  |              | ○ (特養) | ○   | ○   | ○   |              | P118 |
| 3-4  | 効果的な実習のあり方を養成校と実習施設双方で検討して実施した代替実習 (※新型コロナウイルス感染症の影響による特例措置) の取組      | ○<br>(福祉系高校) | ○ (特養) | ○   | ○   | ○   | ○<br>(代替実習)  | P120 |

## 【事例 1-1】養成校で体系的に設置された会議体の活用により実習指導及び講義を充実させている取組

### 1) 実習にかかる会議体の設置と運営

介護実習の各科目「実習指導Ⅰ」～「実習指導Ⅳ」<sup>(表1)</sup>には責任者として統括する専任教員を置き、専任教員を中心に、実習の準備や振り返り、授業項目の設定について議論が行われている。

すべての介護実習は「介護福祉実習部会」が取りまとめている。当該養成校には、「社会福祉実習部会」等のその他実習部会が設けられており、これらすべてを取りまとめる「福祉実習委員会」が上位組織として体系的に位置づけられている。

「介護福祉実習部会」では、通常月 1 回、会議が開催されている。会議参加者は、各実習指導責任者と専任教員全員である。議題は、学生の学習意欲、実習に向かうための準備、実習施設の決定、介護実習の教育内容と実習指導の連携教育、実習のまとめ等、実習にかかる全てを取り扱う。必要に応じて、緊急事態等の場合には、臨時会議を別途開催することとしている。

上位組織の「福祉実習委員会」では、全学的な方針、課題の共有が行われるだけでなく、それぞれの「実習部会」の実習の課題なども議論され、全学的な組織体系に位置付けられた会議体を効率的に活用し、実習の質を高める方策が検討できている。このように、他の養成課程の実習との連携も図れる体制となっているため、例えば、新型コロナウイルス感染症向けのワクチン接種の対応等、迅速な対応が必要な際も、全学的に情報共有を図りながら対応方針を決定することができている。

図 1 実習にかかる全学的な組織体系

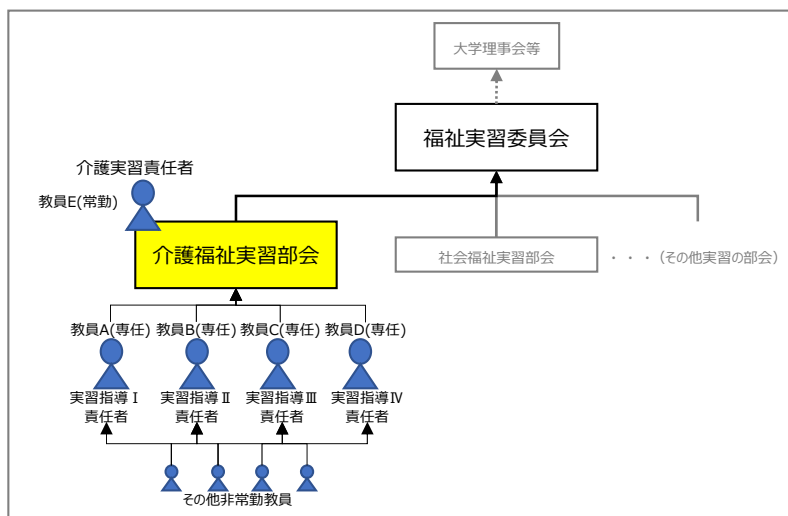


表 1 実習カリキュラム

| 実習名    | 介護実習Ⅰ・①                            | 介護実習Ⅰ・②     | 介護実習Ⅰ・③ | 介護実習Ⅱ・①                                    | 介護実習Ⅱ・② |
|--------|------------------------------------|-------------|---------|--|---------|
| 科目名    | 実習指導Ⅰ                              | 実習指導Ⅱ       |         | 実習指導Ⅲ                                      | 実習指導Ⅳ   |
| 実習時期   | 1年後期                               | 2年前期        | 2年前期    | 2年後期                                       | 3年前期    |
| 実習時間   | 48時間                               | 40時間        | 28時間    | 168時間                                      | 168時間   |
| 対象サービス | 入所施設・通所事業所                         | 認知症グループホーム等 | 訪問介護    | 入所施設                                       | 入所施設    |
| 目的     | 様々な生活の場における利用者とそれに応じた多様なサービスを理解する。 |             |         | 受け持ち利用者の介護過程を通して、利用者の個別性に応じた介護が展開できる能力を養う。 |         |

### 2) 会議体を活用した実習指導及び講義の充実

「介護福祉実習部会」で講義内容等の協議を行う際は、特に、学生が介護過程の展開にかかる理解不足とならないよう、講義の内容や方法等、どのように学生に学んでもらうかを議論する。専任教員全員での会議を設置し、最低月1回、必要に応じて臨時で複数回の議論ができるため、実施内容を会議体にて振り返り、改善点の発見をし、再度実践、その結果をチェックするといった **PDCA サイクル**を回しながら、実習の質を高めることができる。

またある時、学生が実習目標を立てる際、近視眼的になりやすく、作業の遂行のみになってしまいがちであるという課題が部会で議論された。議論の結果、介護過程を踏まえ、実習で確認すべき視点を膨らませる部分が総じて弱い点が指摘されたため、視点を膨らませられるよう、学生同士でディスカッションを行い、教員が学生の議論が深まるようサポートをしていくことができるような授業を行うこととした。

「実習指導Ⅰ」～「実習指導Ⅳ」において、実習前に実習施設職員をゲストスピーカーに招いた講義を行っている。テーマは、介護福祉実習部会でその都度学生の課題を議論したうえで決定しており、それぞれの実習前に各1回ずつ講義が行われる。

直近では、近年、介護現場では医療処置や看取りの利用者に関わる機会が増えていることから、看取りをテーマに、施設でどのような対応が求められるか、その中で利用者の尊厳をどのように保つかに触れ、実習施設の職員に講義をいただいた。依頼を受けた実習施設では、養成校教員と講義内容のすり合わせを行い、資料を作成する。実習施設にとっても、講義で日ごろの学生の様子を実際に確認することができ、実習開始前に学生のイメージを持つことに役立っている。

## 【事例 1-2】 実習の要点の可視化により実習の質を担保している取組

### 1) 実習生に対する、実習の目的・実習目標・学習課題・留意点の可視化(見える化)

#### (1) 実習目的・目標・学習課題の見える化と学生への理解の徹底

実習のすべての科目(「実習指導Ⅰ」～「実習指導Ⅳ」)において、カリキュラムポリシー、アドミッションポリシーに基づいた実習の目的、目標、学習課題が設定されており、学習課題に対する留意点も明確にされている。また、学生がこれらを熟読したうえで理解が難しい内容については、介護総合演習の授業において、学生同士でディスカッションが行われて、実習前の準備として実習に対する理解を助けている。

これらの規定は、実習施設にも共有されており、実習施設の実習受入れマニュアルにも反映されている。規定の充実は、施設の実習生受入れマニュアルのブラッシュアップにも役立っている。

表 2 実習要項の一部抜粋・改変

| 介護実習Ⅱの目的・実習目標   |   |
|---|---|
| <p>&lt;目的&gt;<br/>受け持ち利用者の介護過程を通して、利用者の個別性に応じた介護が展開できる能力を養う。</p> <p>&lt;実習目標&gt; ※複数ある目標の中の1つを掲載<br/>施設・事業所における多職種の業務と役割を知り、さらに連携・協働の方法を理解する。</p> |   |
| 学習課題 ※上記実習目標に則したもの  | 留意点   |
| (1) 利用者を支えるチームの一員としての役割を理解する。   | ① 施設で働く職員の職種と役割を理解するために申し送り、ケアカンファレンスに参加する。<br>② 職員と共に行動し、利用者を支えるチーム体制を知り、チームの一員として支援していることを理解する。                         |
| (2) 個々の利用者の生活場面において多職種の役割や連携を理解する。  | ① 関連職種とその役割を理解する。<br>② 1人の利用者を通して多職種との連携を理解する。  |
| (3) 医療との密接な連携のもと行われる業務を知る。  | ① 介護福祉士による血圧測定、ストマパウチ交換、爪切り等の見学をする。   |
| (4) 介護福祉士が行う医療的ケア(喀痰吸引等)を知る。  | ① 痰の吸引や経管栄養の一連の支援の流れを職員の指導のもと見学し、(指示書の確認と緊急時の連絡方法、対象者の状態、実施前後の観察、安全・安楽、実施後の記録について)整理する。<br>② 痰の吸引や経管栄養実施における医療との連携について知る。 |
| (5) ターミナルケアの支援について知る。   | ① 施設のターミナルケアの方針を聞き、自己の死生観を考える機会とする。<br>② ターミナルケアに関わる機会があれば、積極的に申し出る。<br>③ ターミナルケアに関わる多職種や家族との連携、連絡の方法を知り、チームアプローチについて知る。  |

#### 2) 実習施設及び教員間に対する、実習評価の可視化(見える化)

実習施設に対しては、実習要項に規定されている実習の目的・目標、学習課題、学生の留意点の内容に則した評価表を作成して、実習の評価を依頼している。

実習Ⅰについては、実習施設からの評価のみで実習生の評価を行うが、実習Ⅱについては、実習施設の評価のみでなく、学生の成長の推移を踏まえた評価ができるよう、通常授業も指導し、実習の巡回指導も行っている養成校教員による評価を全体評価の20%程度とし、実習生の成績に加味している。

養成校では、実習指導者では評価できない成長の観点について、教員による評価を行っている。この際、複数の実習施設で行われた実習を評価するため、教員間の評価にバラツキが出ないように、教員全員で調整をしながら綿密に評価を確認していくこととしている。また、あらかじめ、実習における学生の留意点までの詳細な項目を作成しているため、各項目に沿った学生の自己評価、実習担当者の評価が明確になり、安定した評価につながっている。

表 3 養成校の教員が行う評価項目

| 養成校教員の評価項目 (実習Ⅱ)   |
|--|
| ① カンファレンスに向けての資料の準備や段取り、当日の役割を果たすことができた(カンファレンスの準備と参加姿勢) |
| ② 実習担当教員から指示された介護過程の課題が遂行できた                             |
| ③ 実習全体を通して、実習担当教員の指導・助言を受け真面目に取り組む姿勢がみられた                |
| ④ 提出書類について指示通りの期日を守ることができた                               |

## 【事例 1-3】施設の実習指導体制を整えて実習を受け入れている取組

### 1) 法人としての実習の受入れに対する考えの浸透

経営主体である法人は、地域貢献に力を入れており、施設としても介護業界の質向上に寄与できるよう、一丸となって実習受入れに積極的に取り組んでいる。原則として、予定に組み込める実習はすべて受け入れており、年間を通じて、介護福祉士、社会福祉士、管理栄養士の実習を受け入れている。

人材確保を目的として実習を受け入れているわけではないものの、毎年3～4名程度の養成校新卒の就職があり、うち1～2名が当該施設で実習を経験した者となっている。また、実習担当者の士気が実習生に伝わることで、実習生に就職先として選ばれるケースがよくあることや、実習を経て、実習生の成長を感じる事が実習担当者のモチベーションになっている。こういった取組をしている当該施設のことを良いと思って就職した人材が、職員の士気を上げるような雰囲気づくりを積極的に行い、良い循環になって施設全体に伝わっている。

### 2) 実習を統括する体制整備

すべての実習の統括は、施設の専門職全員を取りまとめている施設課長が行い、介護福祉士の実習受入れの実習指導者(指導責任者)も兼務している。実習指導者(指導責任者)を中心とし、実習担当者全員で、実習の目的を共有し、受け入れ体制を整えている。

介護スタッフ 25 名のうち、介護福祉士は 15 名(専門学校卒7名、大卒7名、実務者ルート1名)、うち実習指導者講習会を終了した者が 6 名(全員、養成校出身者)となっている。毎日、1 名の実習生に実習指導者講習会修了者である 6 名の職員のいずれか 1 名を配置している。実習生を担当する職員は、介護福祉士、常勤であることを前提に、ケアの根拠が伝えられる者、学生の気持ちが理解できる者を中心に選定する。指導ができる職員の確保にも取り組んでおり、実習指導者講習会へ毎年 1 名を輩出するようにしている。

### 3) 養成校の実習マニュアルの確認及び施設の実習マニュアルの整備

養成校が実習マニュアルを策定している場合には、実習指導者(指導責任者)が熟読し、養成校の実習に関する意向等を理解する。

実習施設でも養成校のマニュアルを参考にして、施設職員向けに実習受入れマニュアルを作成している。特に、具体的な実習目標や実習内容など、どのような目的で実習を行うかについては、職員にも徹底するため、複数の養成校のマニュアルを参照しながら、職員向けマニュアルに入れ込んでいる。

また、実習生向けにも、実習を行う上での心構え等を記載したマニュアル<sup>(表 4)</sup>を作成している。当該施設での実習を行うにあたって、あらかじめ認識しておくべきことを施設側で整理し、取りまとめている。例えば、毎朝、実習を開始する前に、その日の目標や行動計画を確認することにしているが、施設としては、実習生自ら実施したいことを述べられることが重要と考えており、実習生向けのマニュアルにも当該内容を記載<sup>(表 5)</sup>、あらかじめ実習生に伝達している。

表 4 実習生向けマニュアル

| 実習生向けマニュアルの掲載項目 | 内容  |
|-----------------|---|
| 法人理念等           | 法人理念、サービスの目標 等  |
| 基本的なお願いごと       | 自立支援の考えを前提にケアを行っている点、時間管理、事故防止、ケアの実践、守秘義務、感染対策、1日の目標設定、身だしなみ、申し送り 等 |
| 実習記録の書き方の留意点    | 記録の基本的な書き方(利用者の氏名を明示しない等)、担当職員名の記載、記録時間、実習日誌の提出に際しての注意事項 等          |
| 実習概要            | 実習期間と内容、服装、持参物、実習中の通常の1日のスケジュール、感染症予防対策 等                           |

表 5 実習生向けマニュアルより抜粋

| 目標についての記載                               |                      |
|---|----------------------|
| 1 日の目標を考えてきてください。                       |                      |
| 担当のスタッフに目標・目標設定の理由を自分の言葉で伝えられるようにしましょう。 |                      |
| 1 日 1 つの目標でなく複数決めておきましょう。               |                      |
| 目標を達成するために自分がどう行動するか具体的に考え、伝えてください。     |                      |
| 例「1 日の利用者の過ごし方を理解する」⇒具体的に「スタッフについて行動する」 |                      |
|   | 「フロアでコミュニケーションをとる」など |

#### 4)実習中の指導体制

##### (1)実習施設における指導体制

2フロアあり、それぞれのフロアで人数が偏らないように実習生を配置している。当日の担当者は、施設職員の性別、年齢、性格等と実習生の性格等を踏まえ、実習指導者(指導責任者)が決定する。実習中は、原則 OJT 体制とし、職員と実習生は 1 対 1 で実習に取り組むこととなっている。実習指導者(指導責任者)が指導の統括をしており、1 日のうち何回か各フロアを巡回し、職員や実習生に声をかけながら、何か問題が起こっていないかの確認をとっている。

朝一の朝礼・申し送りでは、当日担当する実習担当者が、自己紹介をするとともに、実習生の当日の行動目標、行動計画を確認することとなっている。実習生には、難しく考えず、自身の実施したいことを計画すればよいと伝えているが、「なんでもいい(特に実施したいことを明示しないこと)」だけは認めないとしており、実習生が行動目標、行動計画を立てられない場合、実習担当者から実習指導者(指導責任者)に報告することとしており、報告があれば、実習指導者(指導責任者)が個別で指導している。

表 6 実習中の 1 日の流れ

| タイムスケジュール |  |
|-----------|--|
| 9:00-     | 実習生はフロアに移動して、朝礼・申し送り(目標、行動計画の確認)                     |
| 9:30-     | 始業   |
| 13:00-    | 昼休憩  |
| 14:00-    | 午後の実習開始  |
| 16:15-    | 引継ぎ 引継ぎ後記録(記録記載時間は 1 時間確保)<br>※その日の業務のフィードバックも、ここで行う |
| 18:00     | 終了   |

##### (2)実習中における養成校教員との連携

実習施設から養成校教員への連絡は、基本的に電子メール又は電話で行う。また、決まりはないが、養成校教員が気にしているだろうと考え、実習初日には、実習終了後に必ずその日の実習生の様子を養成校教員にメールで報告することとしている。

巡回指導では、まず教員と実習指導者(指導責任者)との 2 者で目標の進捗状況や実習生の気になる点、施設として指導の足りないところ等を確認する。そのあと、実習生が実習指導者(指導責任者)に気を遣うことなく、教員に相談等ができるよう、実習指導者(指導責任者)が席を外して、教員と実習生のみで実習の振り返りを行う。

学生への直接のフィードバック、教員への学生のフィードバックについては、良い点を積極的に教員に伝達できるよう心がけており、特に素晴らしいと感じたエピソードについては、即時、養成校の教員に電話で伝えることもある。例えば、「担当する利用者のみでなく、他の利用者にも配慮した声掛けができるなど、視野の広い対応ができていた」、「ベッドメイキング等の単純な作業についても、積極的に取り組んでいた」など、学生の様子を電話で報告していた。実習指導者(指導責任者)は、実習生の良さを教員・実習生ともに認識し、実習生の良い点を伸ばして行ってほしいと考えている。

養成校教員も、学生の状況をこまめに伝達してもらえるため、「考える力はあるため、質問をしてあげてほしい」といった個々の学生の特性を踏まえた指導方法なども依頼しやすいと感じていた。

## 【事例 1-4】実習以外でも養成校と実習施設とが連携を図っている取組

### 1) 講義外で行う学生の理解を深める取組

前述のとおり、実習前に、実習施設の職員による講義が授業に組み込まれているが(事例 1-1:P103-104)、実習カリキュラムが始まる前段階においても、介護施設のイメージが付きやすくなるよう、実習施設の協力を得て、学生が介護施設を訪問し、利用者と交流する機会(以下、交流会という)を設けている。交流会では、学生が限られた時間で利用者とのコミュニケーションを取ることができるよう、コミュニケーションを体験する取組を行い、合わせて、学生に対し、施設職員が施設の概要説明等を行っている。

1年次の学生による施設訪問の際には、若手職員の指導能力・説明能力を研鑽することを目的に、介護福祉士資格を保持する職員のうち、若手を選定し、指導を担当してもらうこととしており、施設職員にとっても、若手のうちから、人前で話す、説明できる役割を得て、自己成長の機会となっている。

このほかに、障害のある利用者に学校を訪問してもらい、学生と会食をしながら交流する場や、福祉用具(介護ロボット含む)を活用する意義を知るため、学生が施設を訪問し、実際に福祉用具を使用する機会等、学生が実習前に施設や利用者の実際を知る場や機会を積極的に作るようにしている。

また、すべての実習を終えた3年生が、最終実習で担当した介護過程の展開を、事例研究としてまとめる授業(介護過程Ⅳ)を設けている。当該授業は、発表会形式の授業としており、実習区分Ⅰ・Ⅱに関係なく、すべての実習指導者に参加を依頼している。実習区分Ⅰの実習指導者からは、総仕上げともいえる段階の介護の過程や思考過程がわかり、実習指導に参考になるとの感想をいただいている。



## 【事例 1-5】外国人の留学生への配慮を行い、介護の理解を深める実習指導を行っている取組

※ 本事例は、事例 1 の実習施設の事例であるが、対する事例 1 の大学には留学生の在籍がなく、本事例は、当該実習施設が実習を受け入れている別の養成校（専門学校）との連携における事例である。

### 1) 日本語能力への配慮

#### (1) 実習受入れの準備

養成校において外国人留学生（以下、留学生という）を受け入れる際は、日本語を含めた学力検査の成績等を勘案して審査し、責任を持って、十分な支援や指導を行えるよう、必要な体制を整備していることが前提であるが、当該実習施設においても、実習受入れ前に、実習記録での文章作成が可能であるかなど、留学生の日本語能力を確認している。意思疎通が難しい場合には、実習指導者（指導責任者）と留学生との振り返りにおいても、留学生がどのような経験をしたのか、詳細が把握できず、実習担当者として実習内容を判断することが難しい。本事例では、当該実習施設に留学生の受入れを依頼した養成校にはヒアリングできていないが、養成校が実習の受入れを依頼する際には、実習の質を担保するため、留学生の日本語能力を踏まえて、養成校でも必要な支援を行うなどの配慮が必要であることが示唆された。

#### (2) 実習中の指導

会話での意思の疎通ができる場合でも、実習記録の作成は苦手とする留学生が多い。留学生は、実習記録の作成や職員との会話で分からない言葉があった場合、その都度、スマートフォン等にインストールされた日本語変換アプリケーション（以下、アプリという）で調べ、内容を理解している。ただし、当該施設では、原則、実習中はスマートフォンの使用を禁止しているため、留学生には実習前に予めアプリの使用有無を確認し、同時期に実習している他学生に対し、言葉を調べるためスマートフォンを使用する留学生の存在を予め伝達している。

また、実習施設でも外国人が雇用されているため、外国人の職員が実習生と実習担当者の仲介をすることもある。

実習記録は、留学生、日本人学生の別にかかわらず、「誰が」「どうした」のか、主語と述語の関係性が明確でない記録が散見される。実習担当者が記録を読んでその内容を理解できなかった場合には、聞き取りによって事実を確認するようにしている。そうして実習担当者が事実を理解できた場合には、実習担当者が記録を修正して留学生に提示し、留学生が修正内容の理解ができたかどうかの確認を丁寧に行うこととしている。聞き取っても事実がわからない場合には、実習生に初めから書き直してもらうこととしている。この場合、「自分以外の他の職員が読んででも理解できる記録」を作成できるまで、時間がかかっても、根気強く対応している。

### 2) 文化の違いへの配慮

文化が異なるため、態度やマナーに関しては都度指導が必要であるが、留学生に悪気はなく、説明をすれば理解してもらえらるため、気づいた点は「日本ではこうする」と具体的に伝えるようにしている。例えば、利用者の前で、留学生が頼杖を突いたり、足を組んだりした場合には、日本ではその行動はマナー違反で、失礼に当たることを説明した。

文化の違いからも、通常の実習指導以上に指導時間の確保が必要である。細かいニュアンスなどを言葉で丁寧に確認しながら指導していく必要があり、実習担当者のみに対応を任せるのではなく、定期的に実習指導者（指導責任者）も指導状況を確認し、実習担当者をサポートできる体制を確保しておくことが重要である。

### 3) 介護への理解を深める指導

実習生は、留学生、日本人学生の別にかかわらず、利用者のいつもと違った変化に気づくことはできていても、介護の在り方に関して十分な理解ができていない。例えば、歩行器を使って施設内を自由に歩き回る利用者の行動を危険だと考えた留学生が、椅子に誘導して、着席しているよう仕向けたため、利用者が怒ってしまった。留学生の行動は、利用者の行動を不必要に制限しており、良いケアには結びつかな

いことを指導した。

留学生への指導では、日本語の問題や文化の違いから、個別に、丁寧な指導が求められ、限られた実習時間の中で伝えたいことをすべて説明することが難しいこともあり、重要な点を取捨選択して伝えるよう心掛けている。このとき、重要な点の判断基準は、留学生、日本人学生ともに変わらず、“利用者にとって良いケア”と言えるかどうかである。

当該実習指導者(指導責任者)は、利用者のいる現場でしか、根拠に基づいた介護は説明できないと考え、利用者の生活を支える“介護の魅力”を伝え続けている。

## 【事例 2-1】日ごろからの養成校と実習施設との密な連携により、実習指導が円滑に実施されている取組

表 7 実習体系(概要)

| 学年       | 実習  | 実習目標  | 実習対象サービス           | 実習日数 | 実習時期   |
|----------|-----|---|--------------------|------|--------|
| 1年       | I   | 利用者の生活の場である多様な介護現場において、利用者の理解を中心とし、これに併せて利用者・家族との関わりを通じたコミュニケーションの実践、多職種協働の実践、介護技術の確認を行う。 | 通所介護               | 10日  | 9月     |
|          |     |   | 認知症グループホーム等        | 10日  | 1月     |
| 障害者支援施設等 | 10日 |   | 7月                 |      |        |
| 訪問介護     | 2日  |   | 8-9月               |      |        |
| 2年       | II  | 一つの施設・事業等において一定期間以上継続して実習を行う中で、利用者ごとの介護計画の作成、実施後の評価やこれを踏まえた計画の修正といった一連の介護過程のすべてを継続的に実践する。 | 特別養護老人ホーム、介護老人保健施設 | 25日  | 10-11月 |

### 1) 養成校と実習施設との連携体制

#### (1) 養成校の体制

養成校では、実習に関する教員体制として、専任教員 3 名を基本とし、状況に応じて非常勤の実習指導担当者を付ける体制をとっている。各教員が複数のグループを担当する。

#### (2) 実習施設の体制

養成校と運営法人が同一であり、現状、当該養成校 1 校のみから実習 II の実習生を受け入れている。当該養成校の一部の学生のアルバイト先にもなっている。

介護課長が実習指導者(指導責任者)であり、実習の全体を統括している。その下に介護主任が配置され、各実習担当者のとりまとめを行っている。具体の指導は、各ユニットに所属する常勤職員(8 名程度)が実習担当者となり対応している。常勤職員の半数が当該養成校の卒業生であり、出身校の実習の仕組みをよく理解しているという理由から、実習担当者は養成校出身者を配置するようにしている。

### 2) 実習中における多角的視点からの指導・連携体制

原則、週 1 回の巡回指導において養成校教員と実習指導者(指導責任者)が実習の進捗を確認しているが、養成校教員は当該養成校の卒業生である実習担当者にも声をかけ、実習生の様子をヒアリングすることができている。養成校教員は実習指導者(指導責任者)、実習担当者、実習生本人から、多角的に実習の状況を把握することができている。また、卒業生が実習担当者になるケースが多く、実習中の学生の気持ちを十分理解している職員が多いことから、実習への取り組み方についてフォローが必要な学生についても安心して預けることができている。

巡回指導以外でも、養成校と施設でインターネット上のコミュニケーションツールを使用し、個人情報に該当しない情報に限り、実習中の学生の様子等を即時即応で情報交換している。教員と実習生においても、日ごろからチャット機能を活用して、状況を確認し合っている。

### 3) 実習外における養成校と実習施設の交流

年間を通し、養成校と施設で月 1 回の定例会議を設けており、実習生の情報や、アルバイトをしている学生の情報等、日ごろから学生の情報やケアの実践に関する情報等を共有している。実習に関しても、実習生の課題や実習の質の評価等、実習施設と円滑に議論することができている。新型コロナウイルス感染症の発生の際も、養成校は実習指導の実施方法について実習施設に相談しながら検討することができた。

また、1 年次の学生が施設でボランティア形式での交流を持っているほか、施設と養成校が共同で実施する介護職の腰痛防止を目的に、福祉機器を活用したケアの研修を養成校と実習施設が共同で実施し、研修には学生も参加するなど、実習生が、施設の様子を実習前から理解できる機会を積極的に作っている。

## 【事例 2-2】実習担当者の業務に同行し、多職種協働も含めた実務を通じた実習指導(OJT:On the Job Training)を行っている取組

### 1)実習受入れ体制

利用者の生活や介護施設の全体像を理解してもらうため、原則として、実習担当者の実務に実習生が同行する、OJTでの指導を行っている。実習生は、担当の実習担当者と同じ、早番、遅番、夜勤のいずれかの勤務体系で実習を行う。

### 2)OJT の指導内容

実習生は、担当の実習担当者と同じ勤務体系で全ての業務に同行することとなるため、利用者の状態像の把握から、看護職員等他職種とのアセスメント等、施設の介護職員の実務を網羅的に経験することとなる。実習担当者は、実習生が業務の流れの中で利用者の状態の変化に気づくことができているか等、声掛けや記録上で確認していく。

利用者の状態の変化等があり、ケアプランを変更する場合、看護職員、ケアマネジャーや生活相談員とのカンファレンス、家族への説明など、一連の業務を実習生が体験する。利用者の状態の変化への気づきから始まる、一連のケアプラン変更の流れを実習生も一緒に経験することで、施設内の多職種協働のあり方を学ぶことができている。また、施設内の多職種連携の会議だけでなく、法人全体の会議にも参加しており、地域における多職種連携のあり方も学ぶことができている。

OJT 形式のため、実習生がただ見ただけで理解できない状況も多く存在する。指導は、実習生の疑問、質問があつて初めて成り立つ側面もあるため、予め、実習生にも積極的に気になるところは実習担当者に声をかけて質問するよう伝達している。また、多職種参加の会議出席後は必ず一定の振り返り時間を設け、実習生にとって理解が難しかった内容を確認している。このように、実習担当者から意識的に質問の場を設けることで、実習生が気軽に質問しやすい雰囲気づくりを心がけている。

また、実習生が利用者への対応をした際など、実習担当者から積極的にフィードバックをするよう心がけている。反応の少ない実習生についても、実習担当者が気づいたことや、実習生の気になったことを丁寧に確認し、それを実習担当者の実習生との会話に結びつけていくことで、学生の自主性を引き出すよう工夫している。

## 【事例 2-3】実習報告会を通じ、養成校が地域の拠点となって現場の介護の質向上に寄与している取組

### 1) 実習報告会の開催形式

実習の報告会は、参加者を養成校と実習施設の実習関係者に限っておらず、広く卒業生にも開かれた行事として、養成校において対面で開催される。実習施設の関係者にはできる限りの参加を依頼して事前に周知し、実習施設からの来校時間に合わせ、当該施設の実習生の発表が行われるようプログラムを調整している。発表は、実習グループ単位で、質疑応答も含めて1グループあたり30分～40分程度で行っている。

実習施設では、養成校から報告会開催の連絡を受け、実習指導者(指導責任者)、その他の役職者や実習担当者だけでなく、他のスタッフにも参加の希望を確認して、なるべく希望者全員が参加できるよう勤務を調整するようにしている。

### 2) 養成校が担う地域のケアの拠点としての役割

実習報告会はなるべくオープンな場とし、関係者皆で構築していくスタンスを大切にしている。養成校が自ら施設に出向き、かつ施設からも養成校に訪問してもらうことで、養成校が地域のケアの拠点となる必要があると考えている。

このような開催形式とすることで、実習生にとっては、他施設の担当者や卒業生からもフィードバックをもらえるため、就職しても通用する経験となって、自信につながり、また、広く関係者から自身の体験へのコメントをもらうことで、自己肯定感を高めることにつながっている。

実習施設の実習関係者にとっては、実習報告会での発表を通じて学生の学びを確認することにより、どのような指導が効果的であったのか振り返ることができ、実習施設の教育力強化につながっている。その他施設の参加者にとっては、初心を思い出し、日頃の業務におけるモチベーションアップにもつながっている。実習報告会で得られた新しい視点や学びを施設に持ち帰り、施設内で他職員に共有することで普及して、地域のケアの質向上が期待される。学びを持ち帰って施設職員に伝えないといけないと感じることで参加者の成長にもつながっている

卒業生にも開かれた報告会にすることで、卒業生が実際に働いてみて行き詰った場合にも、実習報告会に参加し、原点に立ち返ることのできる場となっている。

## 【事例 2-4】養成校の卒業生を介護現場でのリーダーとして育てるため、グループ形式の実習を実施している取組

### 1) 実習グループでのリーダー育成

当該養成校では、「養成校の卒業生が、介護現場でリーダーの役割を果たすべき」という考えに基づき、実習でのリーダーシップ育成に取り組んでいる。複数回ある実習で、原則、実習生を2～3人のグループにして、実習施設に送り出している。グループは、実習ごとに組み換えされ、リーダーとサブリーダーを設置している。リーダー、サブリーダーは、教員への実習進捗の報告なども担当する。報告会の司会や日程の調整についても、社会人としての基礎力を養う場として、学生が担当している。

また、実習生が現場で先輩職員を見て、リーダー像を育むことも教育の一環として大変重要と認識しているため、実習施設の選定基準でも、実習担当者のリーダーシップを重視している。

表 8 実習体系

| 年次 | 実習施設   |
|----|--|
| 1年 | 通所介護（10日間）、認知症グループホーム／小規模多機能型施設（10日間）                        |
| 2年 | 障害児・者施設（10日間）、訪問介護（2日間）、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、重症心身障害児・者施設（25日間） |

### 2) 実習以外での社会人基礎力・リーダーシップを育むための取組

当該養成校では、実習以外でも、日ごろの校内活動等を含め、卒業までにすべての学生が何らかのリーダーの役割を経験することとしている。

介護総合演習の授業の一環で、1年生 2年生がグループを作り、介護施設に模擬実習に赴く授業を行っている。開催時期は、年度初めの5月、ゴールデンウィーク明けとしている。2年生が1年生のチューター役となり、施設と訪問の調整を行う。施設での実習記録の記載や、学校に戻ってからの発表会の資料作成の準備など、2年生が主導し、1年生と共に原則学生のみで行うこととしている。教員は指導以外では極力関与しないようにしている。このような過程を学生に任せることで、学生側も説明力・交渉力を付けることができるとともに、養成校としても職員の負担軽減を図ることができている。

日頃から、地域の敬老会等の地域行事においても、学生が企画運営（企画書作成を含む）できるよう、教員が調整、支援等を行っている。実習中や、卒業後に就職する施設等の行事などで同様に、社会性を発揮して活動することが求められるため、その予行演習の位置づけである。

### 3) グループを活用した人材育成

実習では、グループ内の複数名の実習生で同じ利用者を担当することとしているため、利用者のアセスメントをする際、学生同士の意見交換の時間を確保するようにしている。実習生それぞれの考えの違いなどを話し合うことで、利用者の理解が深まるだけでなく、アセスメントの視点を養うこともできている。

また、学生の中には、自己肯定感が低く、入学当初は社会人基礎力やリーダーシップを発揮することができない学生も存在する。教員が学生へのサポートを行うだけでなく、グループ内で他学生からのサポートを得られるよう、サポートの方法等についても指導している。学生が、利用者とうまく関係が築けないなど課題を抱えたり、記録がうまく作成できないときは、教員からも本人に直接指導を行いつつ、グループ内で他学生がどのように当該学生をサポートできるか、という視点でも教員が学生たちへのサポートを行っている。

学生が、「誰かの助けがないとやっていけないことがあると感じる」、「一人ではうまくいかないことも周りに助けられてうまくいく経験をする」、「自ら心を開き、変わる経験をする」ような経験ができるのも実習ならではの学びと考えている。対人援助の人材を育成するにあたり、グループメンバー間で助け合い、自らも支援される経験を積むことで、対象となる利用者にも十分な支援ができるようになる。個人的な悩み事にも丁寧な面談等を行い、しっかり対応している意義がある。

## 【事例 3-1】実習マニュアルの整備、説明会及び公開授業の開催により、実習施設と実習目標の共有を行っている取組

### 1) マニュアル整備における事前準備

学年ごとに目標等が異なるため、学年別のマニュアルを作成している。マニュアル作成に当たっては、担当教員が別の高等学校の看護科担当であった際に培われたノウハウや他校のマニュアル等を基に作成した。マニュアルは、主に学習指導要領の改訂を契機に見直しているほか、その年の実習生の特性等を鑑み、毎年、修正を加えている。

特に実習評価に関する各項目においては、実習施設が行う評価の内容、判断基準をマニュアルの項目として具現化して加えられるよう、実習施設との意見交換を行い、定期的に教員内で項目改定の必要性について検討している。教員は、巡回指導等の実習施設との交流の中で、施設職員からの生徒評価に関する情報を入手し、当該情報を教員間で共有している。例えば、実習記録において、実習記録の評価項目では、「S(subjective＝主観的情報)、O(objective＝客観的情報)から A(assessment＝評価)が導かれ、P(plan＝計画)に反映されているか」など、現場の介護実践に則した評価項目が策定されている。一方で、実習施設によって評価の尺度にばらつきがあるため、それをどう揃えていくか、さらに工夫の余地があり、今後の課題である。

表 9 マニュアルの記載内容(概要)

| 項目       | 第 1 学年   | 第 2 学年  | 第 3 学年   |
|----------|--|---|--|
| 介護実習の目標  | <ul style="list-style-type: none"> <li>介護及び支援の実施について体系的・系統的に理解するとともに関連する技術を身に付けるようにする</li> <li>課題を発見し、倫理観を踏まえ、科学的な根拠に基づいて創造的に解決する力を養う</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>介護に関する体験的な学習を多様な介護現場において行い、知識と技術を統合させ、介護従事者としての役割を理解するとともに、適切かつ安全な介護ができる実践的な能力と態度を育てる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>校内で学んだ社会福祉や介護の学習を基礎として、介護に必要な知識・技術を統合し、対象に応じた介護の実践能力と態度を養う。</li> </ul>                      |
| 実習内容     | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習施設（通所介護施設、介護老人福祉施設、認知症グループホーム）別の実習の目標と具体的な実践内容</li> <li>実習期間中の流れ、一日の流れの詳細</li> <li>評価方法</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習施設（介護老人保健施設、介護老人福祉施設）別の実習の目標と具体的な実践内容</li> <li>実習期間中の流れ、一日の流れの詳細</li> <li>評価方法</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習施設（選択性）別・時期（6月期と10月期）別の実習の目標と具体的な実践内容</li> <li>実習期間中の流れ、一日の流れの詳細</li> <li>評価方法</li> </ul> |
| 事務的な留意事項 | <ul style="list-style-type: none"> <li>記録物の種類や書き方、持ち物</li> </ul>   | 同左  | 同左   |
| 実習の心得    | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康管理、身だしなみ、通学方法、挨拶、態度マナー、報告方法、禁止事項、守秘義務、欠席遅刻等への対応、感染対策等</li> </ul>  | 同左  | 同左   |
| 実習施設一覧   | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習先一覧を掲載</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習先一覧を掲載</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習施設一覧を掲載</li> </ul>  |

### 2) 実習施設向け説明会

実習の全体像を理解してもらうため、全ての実習施設を対象とした実習説明会を、年1回、開催している。自施設で受け入れている実習の内容だけではなく、学年毎にどういった姿を目指すのか、全体像を理解していただく必要があると考えている。前述の実習マニュアルを資料とし、説明会当日は、実習の目的、実習生が達成すべき実習の目標等を中心に詳しく説明を行い、質疑応答も行うことで、「実習生にここまでは到達させたい」という目標の共有を図り、実習受入れを依頼している。説明会後も、実習施設に実習内容等を理解してもらえよう、教員は積極的に各施設の実習指導者(指導責任者)に連絡し、密にコミュニケーションを取るよう努めている。

施設では、実習指導者(指導責任者)が説明会に参加する。説明会では評価項目の説明も受けるが、

細かく設定されている評価基準を理解するために積極的に質問し、その場で分からないことは、施設に戻ってから、再度電話等で問い合わせをすることもある。実習施設においては、説明会で受けた説明について、実習指導者(指導責任者)から実習担当の職員に伝達するミーティングを設ける。学校の実習にかける思いや実習目標について、実習担当者に明確に伝達するようにしている。実習開始後も、実習指導者(指導責任者)が施設の問い合わせ窓口となり、都度疑問があれば即時学校に問い合わせ、密な情報のやり取りを行っている。

### 3)実習施設向け公開授業の開催

実習施設には、高校生の特性を理解してもらう必要があると考えているため、説明会前、要望のあった実習施設を対象に公開授業を行い、日ごろの生徒の様子を見てもらう機会としている。生徒への理解が、実習中の学生のちょっとした変化に対する気づきになり、実習の充実につながることを期待している。



## 【事例 3-2】実習施設を慎重に選定している取組

### 1) 実習施設を選定するための調査

実習生が高校生であることを考慮し、自宅等から無理なく通えるエリアに絞って、実習施設の候補を選定している。さらに、実習の受入れが可能と表明いただいた施設に対し、複数の教員で訪問し、施設内の見学や受入れ方針に関する説明を聞く機会を設け、調査している。特に、介護の実習であり、実習施設にとっての人手不足を解消するための派遣ではないため、実習施設に「実習生を育てていく」という意向があるかについて、面談等で教員が十分に確認するようにしている。

### 2) 実習中における施設の実態の確認

実習施設として実習を受け入れていただいても、実習生が提出した記録がすぐ返ってくるか、生徒に対する指導の時間を毎日とってもらえるか、指導やサポートを適切にしてもらえるかについて、重点的に確認している。実習生や巡回指導の教員などから施設の実態を聞き取り、実習先として適切であったか実態を把握している。また、卒業生が就職している施設の場合、その離職の状況についても必ず確認している。

### 3) 実習施設を選定に問題が生じた際の対応

何度か養成校から実習施設への調整を行っても対応が改善されない場合、教員が実習施設を訪問し、対話の中で、問題解決を図る。それでも改善の見込みがない場合には、実習生引き上げの判断を行う。

問題となるのは、感染管理が徹底されていない場合、学校への連絡があまりに少ない場合、パワハラが認められる場合、学校が求めていることと異なる内容の指導があった場合、実習担当者が実習生に関わっておらず、現場スタッフに任せきりの場合などがあげられる。

## 【事例 3-3】円滑な実習受け入れ体制を構築し、実習の質を担保している取組

### 1) 実習前準備

実習施設が実習を受け入れる際には、養成校が作成した実習マニュアル等がある場合、実習指導者（指導責任者）がマニュアルを熟読し、養成校の実習にかける思い、実習での達成目標を理解する。養成校が実習に関する説明会を開催する場合は必ず参加し、評価方法等について詳細に確認し、理解できない場合は質問をして確認を行っている。

養成校では、実習生が、興味関心事、性格、ボランティア経験など自身の特性が分かる事項を記載した個人票（プロフィールシート）を作成し、実習前に実習施設に事前送付するようにしている。実習施設では、個人票を確認しながら、生徒の配置（ユニットの選定）を決めておく。

事前に、実習指導者（指導責任者）と、実習生を受け入れることとなる各ユニットのユニットリーダー及びユニット職員でミーティングを行い、学校の実習にかける思いや、実習目標を明確に伝達するほか、実習生のプロフィールや留意点等を全員で共有しておく。

実習施設では、施設全体で実習生を育てていくという点を最重要視している。実習指導者（指導責任者）は、実習を統括する責任のもと、養成校が定めた実習の趣旨・目的を理解し、当該内容をかみ砕いて施設職員に伝達している。また、実習指導者（指導責任者）→ユニットリーダー→ユニット職員と段階を追って情報伝達する仕組みを設けており、各自の役割を明確にすることで、実習の円滑な実施を図っている。

### 2) 実習中の取組

#### (1) オリエンテーションの実施

実習初日は、実習指導者（指導責任者）が担当し、オリエンテーションを行う。施設の概要や、実習の注意事項を説明するほか、実習目標の再確認を行い、実習生が意識して取り組むべきことのすり合わせを行う。

実習生の理解促進のため、前述の内容をオリエンテーション冊子として作成し、配付している。オリエンテーション冊子は、見た目がカラーで、実習が楽しいと思ってもらえるようイラストなどもちりばめて作成している。冊子の内容は、これまでの実習で養成校から質問を受けた事柄など適宜更新をかけており、毎年改定を行っている。

実習初日、実習指導者（指導責任者）、ユニットリーダー、ユニットの職員、実習生で、実習目標を共有・確認する時間を設けており、施設全体で、実習生を育てていくことを職員で再確認している。その際、必ず、養成校から提供された実習に関する資料を職員に共有している。

表 10 オリエンテーション冊子の掲載内容(概要)

| 掲載項目         | 内容  |
|--------------|---|
| オリエンテーションの流れ | 挨拶、施設からの説明、館内案内など、オリエンテーションで行うことの流れ   |
| 実習目標再確認シート   | 以下の項目欄を設けた書式「実習目標再確認シート」を掲載し、実習生から発表してもらう<br><ul style="list-style-type: none"> <li>自己紹介（趣味や特技、家族、自分の性格など）</li> <li>学校の授業でどのようなことを学んできたか</li> <li>施設での実習の目標（頑張りたいこと、知りたいこと等）</li> </ul> |
| 実習中の留意事項     | 実習生の遵守事項<br><ul style="list-style-type: none"> <li>体調管理</li> <li>ケガがあった際の対応</li> <li>記録の提出</li> <li>実習中の心構え 等</li> </ul> 持参物の記載   |
| 実習中の1日の流れ    | タイムスケジュール <sup>(表11)</sup> 参照   |
| 施設概要・理念・運営方針 | 施設概要、定員等一般的な施設概要、理念・運営方針  |
| 実習日誌の取り扱い    | 実習日誌の提出期限や記載方法、実習終了後の提出期限等を掲載   |

表 11 実習中の1日の流れ

| タイムスケジュール |   |
|-----------|---|
| 8:00-     | 実習指導者（指導責任者）と実習生で、その日実施することや、目標、提出物等の確認                         |
| 8:15-     | 始業。実習生はユニットに移動<br>※実習開始数日は、実習指導者（指導責任者）も午前 1 時間程度ユニットに滞在し、様子を確認 |
| 13:00-    | 昼休憩<br>※実習指導者（指導責任者）は各ユニットを見回り、様子を確認                            |
| 14:00-    | 午後の実習開始   |
| 16:30     | 終了  |

## (2)実習中の指導体制

実習指導者（指導責任者）を1名配置し、全体を統括している。具体の指導は各ユニットで、ユニットリーダーが中心となって行うが、シフト勤務のため、ユニット全体で実習生を指導できるよう、実習目標や実習内容は各ユニットリーダーからユニットの職員に伝達されている。実習生が複数いた場合、実習生が1人で思考できるようにするため、また各ユニットの生徒を担当する負担軽減のため、各ユニットに1名ずつ配置し、実習生同士が同一ユニットに配置されないようにしている。

実習指導者（指導責任者）は、昼休み等、定期的に各ユニットを見回るようにしており、実習生、ユニット職員から、状況報告を受けている。何らかの問題がありそうな際は、実習生、職員双方から個別に意見を聴取する。また、職員から実習に関する不明点が出てきた際は、実習指導者（指導責任者）が窓口となり、養成校に都度問い合わせしている。

実習中は、実習生のみで業務等を行うことはなく、職員と一緒に実践している。実習生の実践する業務内容は、利用者とのコミュニケーション、食事・入浴・排泄介助などである。実習生の所属学年によって実施することは異なるが、学年が上がるにつれ実施することを増やしている。最もリスクの高い移乗介助は、必ず職員がついて一緒に行うこととなっている。

## 3)実習後の取組

実習後の評価は、実習指導者（指導責任者）が担当している。評価にあたっては、ユニットリーダー、ユニットの職員の意見を参考にしながら実施する。予め実習目標、実習の評価表について、ユニットの職員に伝達できているため、共通認識があり、評価も円滑に行うことができる。

**【事例 3-4】効果的な実習のあり方を養成校と実習施設双方で検討して実施した代替実習(※新型コロナウイルス感染症の影響による特例措置)の取組**

**表 12 実習体系(抜粋)**

| 学年 | 実習 | 実習目標  | 実習対象サービス   | 実習日数 | 実習時期   |
|----|----|---|------------|------|--------|
| 1年 | I  | 施設の特徴を知る  | 通所介護       | 3日   | 6～7月   |
|    |    |   | 認知症グループホーム | 3日   | 6～7月   |
| 2年 | I  | 利用者の個別性に応じた支援を理解する<br>多職種連携と施設の特徴を理解する<br>介護過程に必要な情報収集の視点を身に付ける | 介護老人保健施設   | 5日   | 7月     |
|    |    |   | 特別養護老人ホーム  | 15日  | 10～11月 |
| 3年 | II | 介護過程の実際を理解し、介護過程の展開の必要性を理解する(※)                                 | 特別養護老人ホーム  | 15日  | 6月     |
|    |    |   | 特別養護老人ホーム  | 15日  | 10月    |

※ 6月の実習で受け持ち利用者を選定し、その後学校に戻り計画を立てたのち、10月の実習で同じ特養にて実習を行い、計画を実践する

**1)代替実習の内容**

3年生の介護過程の展開にかかる実習(表 12)が、新型コロナウイルス感染症の影響により全面的に施設訪問できなくなり、養成校と施設で行った複数回の協議の結果、次のとおり、代替実習を行うこととした。

実習施設が対象となる利用者の日ごらの様子をライブカメラで撮影し、実習生が養成校の授業で当該映像を視聴後、実習生一人ひとりが介護計画を立案する。介護計画の立案のため、オンライン会議システムを活用し、利用者と実習生が直接コミュニケーションをとる機会を複数回設けた。また、利用者の日ごらの様子が見られた方が良いとの考えのもと、移動・移乗、食事介助、入浴介助、排泄介助など生活にかかるあらゆる様子をライブカメラで撮影し、学校に中継できるようにした。

立案した介護計画を発表し、実習生の投票で最も優れた介護計画を1つ選定する。当該介護計画を実習施設に送付し、実習施設の実習指導者(指導責任者)が、生徒の代わりに計画を実施した。当該計画実施の様子もライブカメラで撮影し、学校に中継した。実習生は映像を視聴し、アセスメントを行った。

**2)代替実習を実施するにあたり養成校と実習施設とで協議した内容**

養成校では、実習施設で実施する通常の実習を代替実習に変更した場合、

- ・ 生徒の立場では、実習施設の介護職員の接し方や環境の具体的内容を確認するなど、介護現場を体験できない点
- ・ 教員の立場では、生徒の介護現場での対応能力や、介護に関する思いや考えを理解しづらい点の2点が主な違いであり、実習の効果をあげるための課題と考えた。この2点を補うための工夫をどうするかについて、実習施設に相談を持ち掛けた。

実習施設から、フェイスシート(年齢・要介護度・ADLの状況等)など利用者の基本情報はあらかじめ学校に送付したうえで、ライブカメラで何を確認するかの協議を行った。ライブカメラでの撮影について、どのような利用者を対象とするか、利用者の状態像や生活目標等を鑑み、実習施設職員と養成校教員で相談の上選定しているほか、どのような位置から撮影をすると実習生にわかりやすいか協議して決定している。

昨今は核家族で暮らしてきた実習生も増え、これまで高齢者と接する機会がなかった実習生も増えてきた。認知症の方の症状や、麻痺の状況なども、言葉では理解していても、実際に見ないと理解が深まらないため、代替実習においても、実習生には紙の記録だけではなく、実際に映像を見せることにこだわっている。また、実習生が施設に来訪しないことから、“どのような状況をライブ配信すると利用者像の理解が進むか”という点を常に意識しながら撮影するとともに、細かい撮影ポイントを常に養成校教員と議論し合っている。

### 3) 代替実習の評価方法

実習の評価は、通常の実習と同様の手法で行っている。具体的には、学校・実習施設双方でそれぞれ視点の違う評価表を作成し、実習後、一定期間を確保したうえで、評価表に基づき実習生の評価を行っている。

表 13 実習評価表記載項目

| 評価項目     | 養成校（一部抜粋）  | 実習施設（一部抜粋）  |
|----------|--|---|
| 関心・意欲・態度 | <ul style="list-style-type: none"> <li>遅刻欠席早退、言葉遣いやマナー、身だしなみ等</li> <li>提出物状況</li> <li>目標に対する意識</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>遅刻欠席早退、言葉遣いやマナー、身だしなみ等</li> <li>提出物状況</li> <li>指導等に対する反応・対応</li> <li>目標に対する意識</li> </ul> |
| 思考・判断・表現 | <ul style="list-style-type: none"> <li>実習での学びの振り返り状況</li> <li>生活課題の探索状況</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>支援目標の実現可能性</li> <li>アセスメント結果と介護計画の関連性</li> <li>介護計画の評価状況</li> <li>介護計画の修正</li> </ul>     |
| 技能       | <ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集状況</li> <li>記録の記載内容</li> <li>支援目標と利用者のニーズとの関連性</li> <li>支援方法と短期目標の関連性</li> <li>評価と短期目標の関連性</li> <li>支援目標や支援方法の修正の適切さ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>基本的な介護技術の提供状況</li> <li>利用者の個別性への配慮状況</li> <li>実習記録の内容</li> </ul>                         |
| 知識・理解    | <ul style="list-style-type: none"> <li>記録の読みやすさ</li> <li>プライバシー保護と守秘義務の重要性の理解</li> <li>介護過程の意義と役割の理解</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の理解</li> <li>プライバシー保護と守秘義務の重要性の理解</li> <li>介護過程の意義と役割の理解</li> </ul>                   |

### 4) 効果的な代替実習を支えた養成校と実習施設の連携体制

当該実習施設は、養成校教員の「教員介護実習」対象施設としても協力をいただいている施設であったことから、養成校教員が、実習施設の職員や、実習施設の設備・利用者の状況を十分に把握できていた。このため、実習の目的に鑑みつつ、代替実習での目標達成や効果を高めるための方法に関し、実習施設職員と養成校教員とで深い意見交換を行うことができた。

養成校教員が、実習の要点を的確にとらえていたことが絶対条件ではあるが、実習施設の利用者や施設設備について深い理解があったほか、実習施設職員と対等に議論できる関係性をあらかじめ構築できていたことが、こういった議論ができる土壌となっている。

養成校は、実習施設と実習以外でも関わりを持ち、つながり続けることで非常時にも柔軟な対応をお願いしやすい関係性を築いていた。例えば、生徒が昼休みの時間などを使用して施設とオンラインで映像をつなぎ、レクリエーションに参加する機会を日常的に設けている。

また、当該施設では、利用者の入所見学時等、実習生を受け入れ、教育に力を入れていることを施設の強みとしてアピールしており、利用者は実習受入れに好意的であった。入所の際は、実習生教育のための個人情報共有についても必ず同意を取っており、今回のビデオ撮影に関しては、事例対象となった利用者以外の利用者も映り込みの可能性があるため、ユニットの全ての利用者とその家族に追加で説明を行い、同意を取って実施した。

## 【取組事例】アンケート調査自由記述より

### 1)養成校での取組

#### ① 実習前の取組

##### a. 実習施設と、実習の目的・目標を共有するために行っている取組

多くの養成校では、実習開始前に、養成校教員と実習指導者（指導責任者）の二者で事前に打合せを行っており、養成校によっては、実習生、実習担当教員及び実習指導者が一堂に会して打合せ（説明会）を行っているケースもあった。

また、実習施設の実習担当者以外の介護職員（フロアスタッフ）にも共通理解を図るための周知依頼を行っている養成校もあった。

共通理解を求める内容として、介護実習の目的や目標、実習評価基準、介護過程の展開における実施課題、学生が参加する行事、過去の好事例に加え、実習生の性格や習熟度（得意分野・不得意分野）などが挙げられた。

#### 取組例

- 養成校教員と実習指導者・実習担当者とで研修を開催し、実習に関係するテーマについて、互いに学びあう機会を設けている。近年のテーマとしては、感染対策に関する指導内容の確認や、留学生への指導方法等があげられる。(大学)
- 説明会の際にテーマを決め、実習の段階ごとや施設種別ごとにグループワークを行い、意見交換、実習の振り返り、今後にどのようにつなげるかについて議論する場を設けている。(短期大学)
- 学校独自に介護実習の手引の冊子を作成している。冊子には、共通理解を求める内容や学内での実習指導、実習評価表を含めている。(専門学校)
- 「実習施設における介護現場の様子を幅広く理解できるように、実習に先立ち、養成校教員が施設の会議や研修への参加を行っている。(福祉系高校)

##### b. 実習先と実習生のマッチングのための実習先選定における取組

多くの養成校で、過去の実習生への指導内容や指導に対する実習生の反応を考慮し、実習生の性格等にあった実習施設や実習指導者の選定を行っている事例が見られた。高校では、特に学生の居住地、交通手段を考慮している事例が多く見られた。また、実習指導体制がしっかりしていると、どのようなタイプの学生についても柔軟に指導してもらえるため、施設の指導体制を最も重視するといった回答も見られた。

#### 取組例

- 通いに要する時間や交通費に上限(目安)を設けている。既存の実習契約先施設に該当する施設がない場合は、実習生の希望などを考慮し、実習先を開拓している。(短期大学)
- 実習Ⅱについては、長期にわたるため、自宅から近い施設にしている。実習Ⅰに関しては、距離に関係なく様々な種別の施設を経験できるように選定している。(専門学校)
- 実習施設への交通費をクラス全員の徴収金から折半し、できるだけ負担がないように自宅から通える場所や、定期券範囲内の施設を選定している。(専門学校)
- 長期間の実習に関して、性格上マイペースな学生、従来型施設に馴染みにくそうな学生については、第一にユニット型の実習施設を検討している。(専門学校)
- 過去の実習指導状況と生徒の学びの過程から、実習指導が適切であったと思われる施設を優先的に選定している。(福祉系高校)

## ② 実習中の取組

### c 実習中の教員体制における体制構築の取組

学年全体を実習担当教員が中心となり、学科教員全員ですべての学年を指導する体制を採っている事例、実習施設の所在地ごとや施設ごとに指導する体制を採っている事例、一貫した指導となるよう実習生ごと1教員の担任制としている事例などが見られた。学年全体を学科教員全員で指導している事例では、連絡用紙や会議などで、定期的の実習生や実習の状況に関する情報の共有を行っている。

トラブルが発生した場合や、特別な配慮が必要な実習生に関しては、複数名で対応する、専任教員を付けるなどの工夫が見られた。

#### 取組例

- 留学生の指導体制については、具体的な実習指導をする教員と、記録や日本語などのコミュニケーションの指導を行う教員とで、専門領域ごとに担当を分けている。(専門学校)
- すべての学年を学科教員全員で指導している。すべての学年で授業を担当するように科目担当を振り分け、日頃の生徒の状況を把握している。また、定期的な学科会議を開催し、生徒や実習の状況を共有する機会を確保している。(福祉系高校)
- 実習施設が広範囲に点在しているため、教員の担当を地域で分担している。教員は一日2～3名体制をとり、日ごとに担当地域の入れ替えを行っている。実習指導や悩み相談はその日の担当の教員が行うが、内容についてはほかの教員とも共有している。(福祉系高校)
- 実習施設ごとに担当教員を決めており、巡回しやすい体制となっている。(福祉系高校)

### d 実習をよりよくするために実習中に行っている実習指導者との協議における取組

養成校教員が実習指導者から実習生の実習中の様子を詳細に伺い、実習生の実践状況等に合わせ、その後の実習内容などを調整する取組が多く見られた。その他、実習生のモチベーション維持のために個別での振り返りやカンファレンスの実施、多職種連携や地域との関わり等の理解のための他職種教員からの説明、介護技術の根拠についても伝えるよう依頼する事例も見られた。

#### 取組例

- 夜勤実習や他職種が参加する会議、地域とのつながりや役割を理解できるよう運営推進会議などに学生を参加できるよう依頼している。(専門学校)
- 生活支援技術の実践について、見学を中心に行うティーチングの期間、職員の見守りの中で実践するコーチングの期間、一人で実践する独り立ちの期間など、段階的に生活支援技術の実践ができるように依頼している。(専門学校)
- 現場でしか体験できないような介護技術やコミュニケーション方法、最新のロボット介護などを体験できるように教育プログラムを計画してもらえるよう依頼している。(専門学校)
- 生徒の将来の進路と照らし合わせ、必要に応じて、多職種(看護師、ケアマネジャー、社会福祉士)と話す機会を設けている。(福祉系高校)
- 多職種連携に関する体験(看護師、理学療法士、作業療法士、栄養士等のいずれか1職種以上)を半日以上、計画に入れてもらえるよう依頼している。(福祉系高校)

### e. 通常より訪問回数を増やすことになった理由と追加訪問時の取組

実習生の実習計画に対する進捗、メンタルヘルスを含めた健康状態、欠席を記録上で確認し、追加の指導が必要と思われる場合や実習指導者（指導責任者）から「積極性がない」「コミュニケーションが図れていない」という連絡を受けた場合に、訪問回数を増やしていた。

訪問回数を増やした場合の対応として、実習指導者との2者面談や、場合によっては本人を交えた3者面談を実施しているといった回答が見られた。

#### 取組例

- 精神的に不安定な生徒の場合、訪問回数を増やしており、訪問した際には通常より長く滞在し生徒の様子を見る時間や話を聞く時間を設けて生徒の状況を把握し、生徒の悩んでいる点を実習指導者に代弁しつつ、今後の方針を検討している。（福祉系高校）
- 通常の訪問に加え、生徒が行事などに参加する際や、介護過程の検討会が開催される際に訪問回数を増やしている。（福祉系高校）

## ③ 実習後の取組

### f. 実習の振り返り授業等を行う際の取組

実習を振り返り、実習先での経験を取りまとめた後に報告会を実施し、学びの共有を行う工夫をしている養成校が多数見られた。報告会については、上級生から下級生への経験の伝達、他施設の様子を伝えること、言語化しておくことで複数年継続する実習について、過去・現在・未来と自身の成長を評価できるようにすることなどの効果が挙げられた。その他の方法として、教員との面談や、グループワーク、資料の作成等を通じた実習効果の共有がなされていた。

#### 取組例

- KJ法を活用して付箋に実習時の出来事や思い等を書き出した後、付箋をグループ化して、改善すべき内容等について話し合い、解決策を考えさせるワークを行っている。（短期大学）
- 実習報告会では3年生は3年間の実習の総合的なまとめを下級生に発表することと3学年合同のグループワークを行い、実習に関するディスカッションを行っている。（福祉系高校）
- 実習終了後、生徒自身に自己評価をさせる。その後、実習指導者からの評価を生徒にも見せて比較し、今後の実習や学校生活に向けたアドバイスを個別に行っている。（福祉系高校）
- 振り返り項目（チェックリスト）と振り返り用紙の記載を通して、生徒は自分自身の課題を明確化する。また、グループワークでの学びの共有や、課題の共有を行っている。（福祉系高校）
- 実習施設の実習指導者や保護者などにもオンラインで実習報告会に参加してもらい、指導者からの講評や、保護者には日ごろの生徒の学びや成長を見てもらう。（福祉系高校）



## 2) 実習施設での取組

### ① 実習前の取組

#### g. 実習受入れ準備として、実習の効果を高めるために行っている取組

養成校教員と実習指導者との協議（オンラインミーティングを含む）において実習生の性格、特性や学習の進捗状況などを確認し、実習担当者や配属先のユニットを決定している施設が多く見られた。

また、前回の実習評価で挙げた課題から、期待する指導とアプローチについて事前協議を行う事例も見られた。外国人等の場合は宗教上の注意点や語学力などの特徴について丁寧に事前共有しているケースがあった。

#### 取組例

- 実習は事前訪問からスタートしているため、一方的にプログラムを提示するのではなく、学生自身が考えた行動計画を提示してもらっている。（通所介護）
- 施設独自で実習予定表を作成して養成校に事前送付し、学校から発行される「介護実習要項」と実習予定表の整合性を図っている。また、現場で実習指導に当たる職員にも目的や実習予定を周知し、目標に沿った実習指導ができるよう心がけている。（特別養護老人ホーム）
- 実習指導者研修の修了者を増やし、実習担当者会議などを随時開催している。（特別養護老人ホーム）
- 介護実習だけでなく、送迎やリハビリ見学、運営会議見学など、施設の理解や家族との関わりについても学べるような機会を設けている。（介護老人保健施設）

#### h. 実習の受入れ体制において、実習の効果を高めるために行っている取組

必ず介護福祉士資格保持の職員が技術指導を行うことにしていると回答したケース、専属の指導者を付け、実習生の相談相手とする体制を作る工夫をしているといったケースが多く見られた。

また、他部署・他職種（看護師・栄養士・PT・OT 等のリハビリ職・相談員等）から見た介護福祉士に求められることや役割を伝える機会を設けている事例や、多職種連携や地域との関わりを経験させるため、相談業務や看護業務など他職種と連携して仕事をする場面に同席させたり、地域のイベントと一緒に参加することで地域と施設との関わりを伝えたりしている事例があった。

#### 取組例

- 多職種連携が学べるように、サービス担当者会議に参加してもらい、地域との関わりがわかるように、地域貢献活動に参加してもらい、実習担当者を複数配置し、複数の実習生も対応できるように体制を整備する。（特別養護老人ホーム）
- 実習サポートセンターを立ち上げ、センター長が養成校との窓口になっている。複数の実習担当者を各養成校の担当に指名し、その指導者が実習全体の窓口となるようにしている。（特別養護老人ホーム）
- 記録指導において、質疑応答やポジティブ、ネガティブな出来事を聞く時間を設けている。また、介護・（外国人留学生の場合は）言語の習得状況に応じて通常実習より難しいことも教えることがある。（特別養護老人ホーム）
- 週に数回、実習指導者が実習生の学習に付き添うため、通常業務に入らない日を設けている。（介護老人保健施設）

## ② 実習中の取組

### 1. 巡回指導時の養成校教員との協議における実習の効果高めるための取組

実習生の学校での様子を踏まえ、実習生一人ひとりの到達レベルや悩み等に対して養成校教員と共通認識を持ちながら対応している事例、施設と学校での指導に差がないよう、学校ではどのように指導しているのか確認し、指導したい内容を共有している事例が多く見られた。実習指導者からの指導だけではなく、実習担当教員からの指導を依頼している事例も見られた。

#### 取組例

- 実習状況の報告を実習指導者から実習担当教員に行った後、教員と実習生が直接面談し、その内容を施設の実習指導者に報告している。実習指導者は引き続き実習中の指導に生かすようにしている。(特別養護老人ホーム)
- 養成校教員の巡回時には、実習指導者(指導責任者)以外に実習担当者も同席し、細かい点での学び、気づきを伝えている。(特別養護老人ホーム)
- 巡回指導時には巡回指導者、実習生、実習担当者の三者面談を行い、効率よく指導を行っている。(特別養護老人ホーム)
- 外国人留学生の場合、実習日誌への記載が困難なことがあるので、指導教員にフォローをお願いしている。(特別養護老人ホーム)
- 巡回指導において教員と協議を行い、課題が解決されずに実習が終了した場合は、不合格として再実習をお願いしている。(障害者支援施設)

## ③ 実習後の取組

### j. 実習評価における取組

客観性の担保のため、評価基準表を用いて共通認識を図ること、複数人で評価を行うこと、様々な立場の職員が評価を行うこと、現場での評価を全体の管理者が再評価すること、さらに利用者の評価も取り入れるといった工夫が多くの施設で行われていた。評価時に心がけていることとして、将来の介護職を担う人材であることを念頭に置いて評価すること、改善すべき点と良い点の割合が3対7程度となるよう意識しているといった事例が見られた。

#### 取組例

- 独自の実習連絡表を作成し毎日、実習状況を実習担当者が評価している。それらと実習担当者(主にユニットリーダー)からのヒアリングを行い総合的に評価している。(特別養護老人ホーム)
- 実習初期・中期・後期での成長を確認し、巡回指導教員に報告したうえで評価している。(特別養護老人ホーム)
- 学校によっては半分の学生が外国人留学生ということもあるため、文章力は評価対象に入れていない。(特別養護老人ホーム)
- 実際の介護現場での職員に対する評価に比べ、実習生に対する評価は基本的には甘くつけているが、甘くした点を特記事項で記載し、養成校の教員には詳しく伝えるようにしている。(特別養護老人ホーム)
- カンファレンス時に学生自身にも評価項目について質問し、理解度や実施度を確認し、評価にいかしている。(特別養護老人ホーム)

### 3)代替実習(※新型コロナウイルス感染症の影響による特例措置)

#### ① 養成校での取組

##### k. 実習目標を達成するため最も効果があったと感じる代替実習(実習Ⅰ)の取組

実習施設の利用者の協力を得て、オンラインでのコミュニケーションやグループワークで事例に関する介護計画を立案する取組を多く見られた。事前に養成校教員と実習指導者・施設職員とが打ち合わせを行い、授業目的と当日の進め方などの確認を行っていた。また、オンライン上のコミュニケーションで、施設の雰囲気や利用者の思いなどを学んでいた。

##### 取組例

- 利用者や実習施設の負担も考慮しながら、オンライン介護実習計画を立て、オンラインで交流ができるように事前に実習の調整を行い、提供された事例でのグループワークを行うことによって、実習施設での実習との差異がないようにした。(専門学校)
- オンラインで学生から利用者に対するコミュニケーションを図り、施設から提供を受けた利用者のフェイスシート等の情報も踏まえ、当該利用者に関するケアの方向性を考えるグループワークを行う。その後に実習施設からコメントをいただいた。(専門学校)
- 具体的に利用者を設定することで、実際の介護現場を想定したコミュニケーション技術や介護技術を実践できるようにした。(福祉系高校)

##### l. 実習目標を達成するため最も効果があったと感じる代替実習(実習Ⅱ)の取組

実習Ⅰと同様の取組を行っている養成校が多く見られた。

##### 取組例

- グループで事例のアセスメントと計画立案を行い、指導者からコメントをいただき、立案した計画実施をロールプレイし、実施記録の書き方や計画の修正・評価について理解できるようにした。(専門学校)
- 事前に提供してほしい場面について打合せを行い、打合せに基づいて写真を提供してもらった。(専門学校)
- クラスでの研修を2回に分けて行うことになったため、後から研修する生徒には研修内容を伝えられないよう初めに研修する生徒に指導して実施した。(福祉系高校)オンラインだけではなく対面でも介護ロボットの説明・利用などを行った。(福祉系高校)
- 利用者像を想起させるため、利用者情報の収集や観察方法、多くの情報から必要な情報を整理し統合させる方法を記録用紙上で明確にし、生徒が簡潔に記入できるようにする観点からも、記録用紙を工夫した。(福祉系高校)

## ② 実習施設での取組

### m. 実習目標を達成するため最も効果があったと感じる代替実習(実習Ⅰ)の取組

利用者と学生をオンラインでつなぎ、施設での生活などについてコミュニケーションを行っている事例が多く見られたが、事前に利用者の情報を伝え、学生による支援計画の作成やコミュニケーションについて打ち合わせを行っていた。

#### 取組例

- 固定カメラで実習施設内を撮影した動画を実習生に見せてディスカッションを行い、職員の声掛けや動きを通じて現場の声や雰囲気を感じてもらった。(特別養護老人ホーム)
- 利用者と学生をビデオ・web 会議アプリケーションでつないだ。事前に利用者の情報をプレゼンテーション資料で提示し、利用者像を膨らませたうえで、利用者とのコミュニケーションを図った。(特別養護老人ホーム)
- 利用者の基礎情報をもとに、オンラインで周辺環境(居室、共有スペース)を観察し、アプローチの仕方などの検討結果を提出させた。それをもとにカンファレンス形式のアドバイスや学びの共有を行った。(特別養護老人ホーム)
- 利用者の基本情報を事前に提示し、利用者とのコミュニケーションを図り、ニーズを抽出介護計画を立案した。その後、適時実習指導者がフォローしながら、学内でのシミュレーションを実施し、計画の修正を行った。(介護老人保健施設)

### n. 実習目標を達成するため最も効果があったと感じる代替実習(実習Ⅱ)の取組

実習Ⅰと同様に、オンラインでのコミュニケーションの取組を行っている施設が多く見られた。その他には、レクリエーションの企画を学生が考えている事例、写真で施設の様子などを見ながら介護計画を立案させている事例がみられた。

#### 取組例

- 学生が気になる点を質問し、アセスメント・課題分析を行い、分析後さらに質問を行い、グループごとに目標を決め、それに合わせてケアプランに展開し、グループ発表を行った。(特別養護老人ホーム)
- 認知症の方を知るための DVD を視聴後に、レポートで振り返り、実習生の理解を確認しながら、フィードバックを行った。(特別養護老人ホーム)
- オンラインで定期的に利用者とのコミュニケーションを行った後に、職員と学生でディスカッションやグループワークを行った。(介護老人保健施設)
- オンラインでの交流の際に、発語の状況や難聴の有無、認知症の有無や程度を確認し、フェイスシートの作成や立案につなげるようにした。(介護老人保健施設)

#### 4) 実習を受け入れた際の施設・事業所におけるメリット

最新の介護技術の再確認、職員の意識やサービスの向上、将来的な人材の確保、利用者への好影響、新任職員育成方法への応用の5点が主なメリットとして挙げられていた。「最新の介護技術の再確認」については、実習の受入れが施設職員の介護に関する考え方や技術を再確認する場となっており、養成校での介護技術の指導から新しい情報を収集できることや、施設での支援方法について、実習生の指導のために言語化することで、気づきが得られることもあった。「職員の意識の向上」については、改めて利用者ケアの初心に戻ることが多くあり、職員にとって良い刺激となっていた。「将来的な人材の確保」については、実習生が施設の方針等に共感し、就職につながっている事例があった。「利用者への好影響」については、介護を学ぶ実習生が来ることで利用者が喜んで生き生きとしていること、普段と異なる利用者の反応があり、認知症ケアに繋がるメリットが挙げられた。「新任職員育成方法への応用」については、実習生の受入れのためのマニュアルを作成したことにより、新任職員育成マニュアルの作成にも至り、新任職員への統一した指導が可能になったことや施設職員の指導力向上につながっており、新人職員の指導に反映できているといったメリットが挙げられた。

##### 取組例

- 実習生からの確かな意見や疑問(質問)をもらう場合があり、外部からの視点が入ることによって、ケアの改善や職場環境の改善にいかすことができる。(特別養護老人ホーム)
- 職員が自分の言葉で実習生に話す時に、根拠について考えるようになった。また、施設の風通しが良くなり、スタッフも実習生に見られているから頑張らないと、という気持ちになっている。(特別養護老人ホーム)
- 指導を行う中で、職員によってバラバラであった対応をルール化したことで、業務の効率化を図ることができ、新人職員にも指導しやすくなった。(特別養護老人ホーム)
- 提供するサービスの目的や支援内容の根拠を再確認したり、新人職員等への指導を考え直す機会となっている。また、利用者が、若い学生と接することで元気になり、生活意欲が向上している。(特別養護老人ホーム)
- 若年者の新人が少ない中、新卒採用時の注意点をイメージできる貴重な機会となっている。(認知症グループホーム)