

2. 施設対象アンケート結果

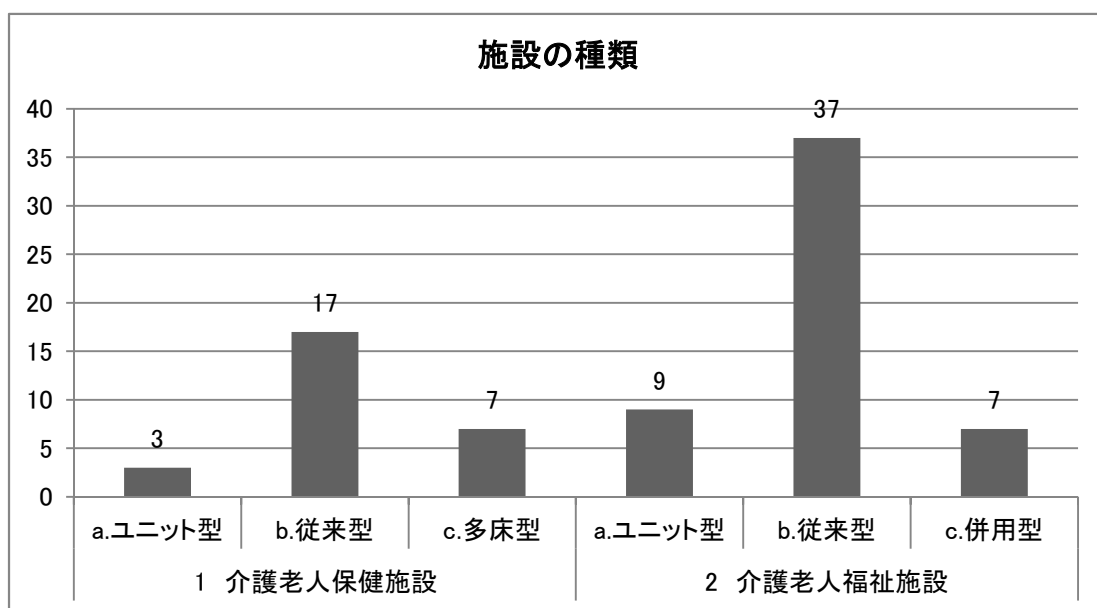
2.1. 基本事項

2.1.1. 施設の種類の種類

Q 1. 貴施設は次のうちどれに該当しますか。(複数回答可)			
1 介護老人保健施設	→ a. ユニット型 (3)	b. 従来型 (17)	c. 多床型 (7)
2 介護老人福祉施設	→ a. ユニット型 (9)	b. 従来型 (37)	c. 併用型 (7)

最も多いのは、従来型の介護老人福祉施設の 37 件で全体の約 35%を占めている。これに次ぐのが従来型の介護老人保健施設の 17 件となっている。

図表 2-1 施設の種類の種類



▼「その他」の回答 ※ () 内の数字は同一回答の件数。

- ・ 身体障害者療護施設
- ・ 介護療養型老人保健施設 (多床室)
- ・ 障害福祉サービス事業所
- ・ 障害者支援施設 (11)
- ・ 障害者支援施設 (旧法：知的障害者入所更生施設)
- ・ 障害福祉サービス共同生活介護
- ・ 障害福祉サービス事務所 (就労移行支援、就労継続支援 B 型)

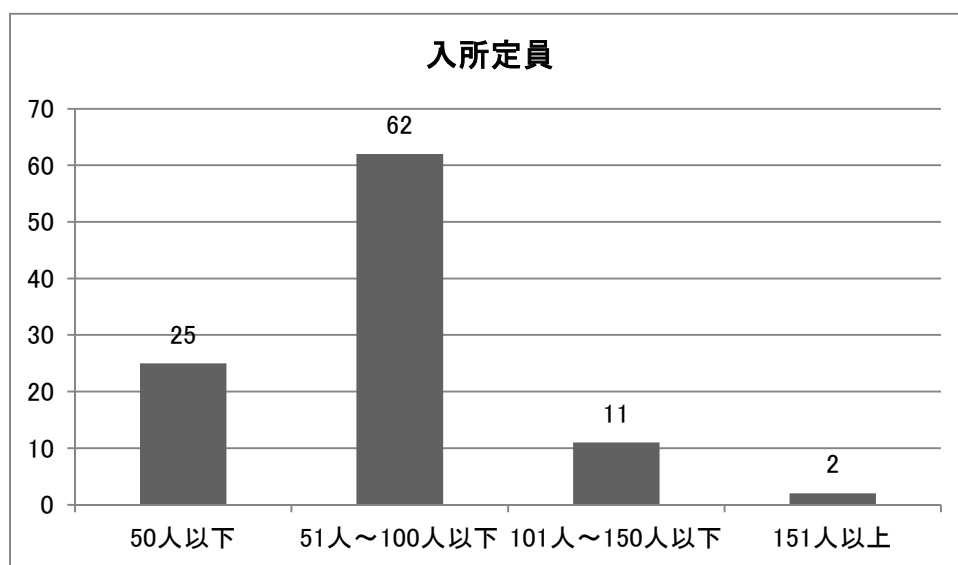
- ・ 単独型ショート デイケア施設
- ・ 知的障害者入所援産施設
- ・ 知的障害者授産施設
- ・ 知的障害者入所施設
- ・ 通所介護 通所リハビリテーション
- ・ 認知症対応型共同生活介護、通所介護、訪問介護
- ・ 認知症対応型共同生活介護
- ・ 重症心身障害児施設
- ・ 東館は a、西館は b と館が完全に分かれている

2.1.2. 入所定員

Q 2. 貴施設の入所定員は何人ですか。 [平均 79.9] 人

「51人～100人以下」という施設が62件と最も多く、全体の6割弱を占めている。「50人以下」が25件、「101人～150人以下」が11件で、「151人以上」という施設はわずか2件に留まっている。

図表 2-2 入所定員



2.1.3. 介護職員の人数

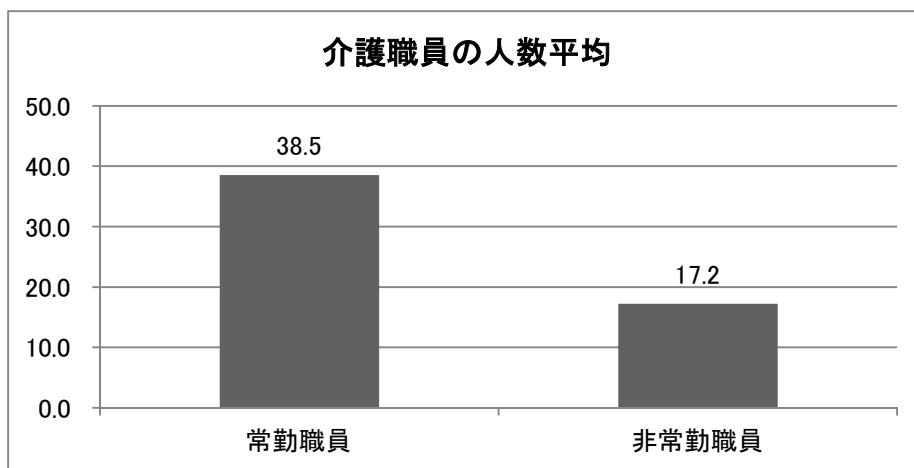
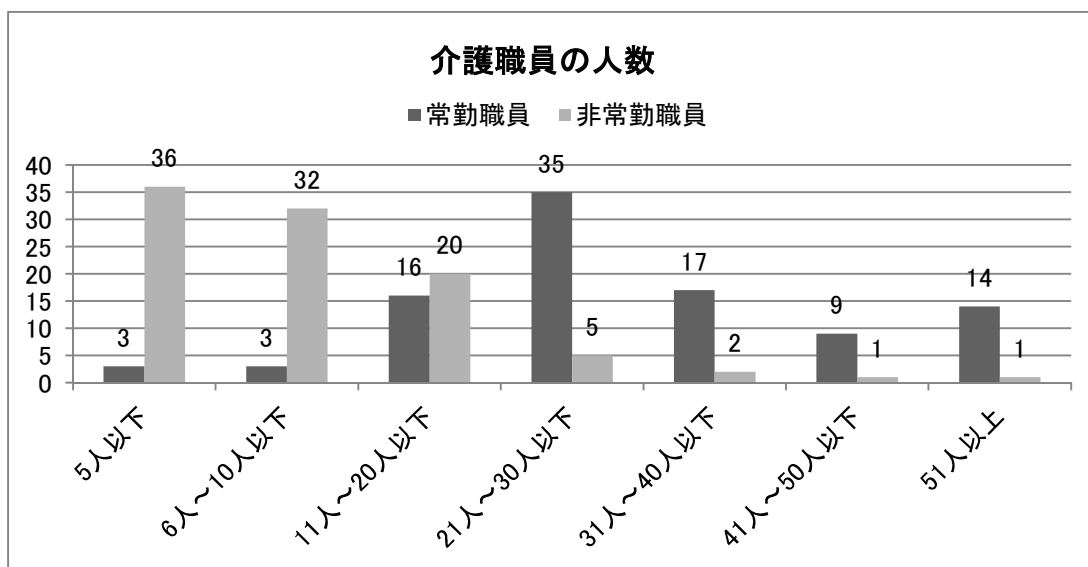
Q 3. 貴施設の介護職員は何人ですか。 常勤職員 [平均 38.5] 人
 非常勤職員 (常勤換算人数) [平均 17.2] 人

常勤職員では「21人～30人以下」という回答が最も多く35件で、全体の3割を超えている。これに次ぐ形で「31人～40人以下」(17件)、「11人～20人以下」(16件)、「51人以上」(14件)が僅差で並んでいる。

非常勤職員の人数で最も多い回答は「5人以下」の36件で、これに続くのが「6人～10人以下」の32件となっている。常勤職員に比して、非常勤職員の人数は少ない傾向にあることが読み取れる。

なお、回答施設全体の平均人数は常勤職員が38.5人、非常勤職員が17.2人となっている。

図表 2-3 介護職員の人数

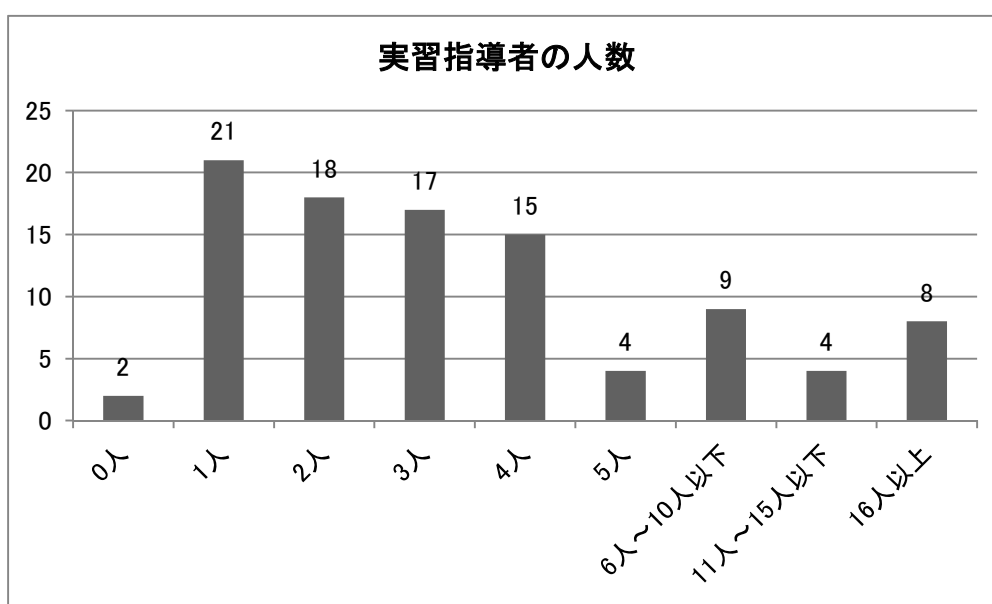


2.1.4. 実習指導者の人数

Q 4. 今年度の施設実習の指導者は何人ですか。 [平均 4.9] 人

最も多いのは「1人」の21件であるが、「2人」が18件、「3人」が17件、「4人」が15件で、1人から4人という回答が僅差で並んでおり、1人から4人という施設が全体の6割以上を占めている。

図表 2-4 実習指導者の人数



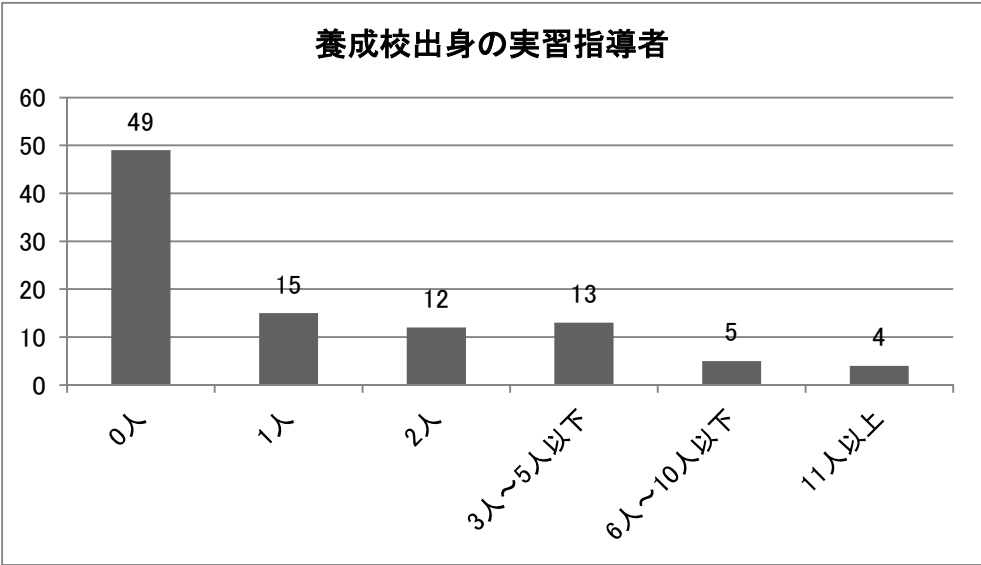
なお、本章の末尾に、施設の種別（介護老人福祉施設ユニット型・従来型）の実習指導者の人数、入所定員別（100人以下・101人以上）の実習指導者の人数を集計した結果を掲載している。適宜、参照されたい。

Q 5. 今年度の施設実習の指導者のうち、養成校出身者は何人ですか。 [平均 1.8] 人

「0人」という回答が49件と最も多く、全体の4割以上を占めている。これに続くのが「1人」の15件、「3人～5人以下」の13件、「2人」の12件などで、回答の全体平均は1.8人である。

先の設定問「実習指導者の人数」の平均が4.9人であることも勘案すると、養成校出身の指導者の占める比率は高くないのが現状のようである。

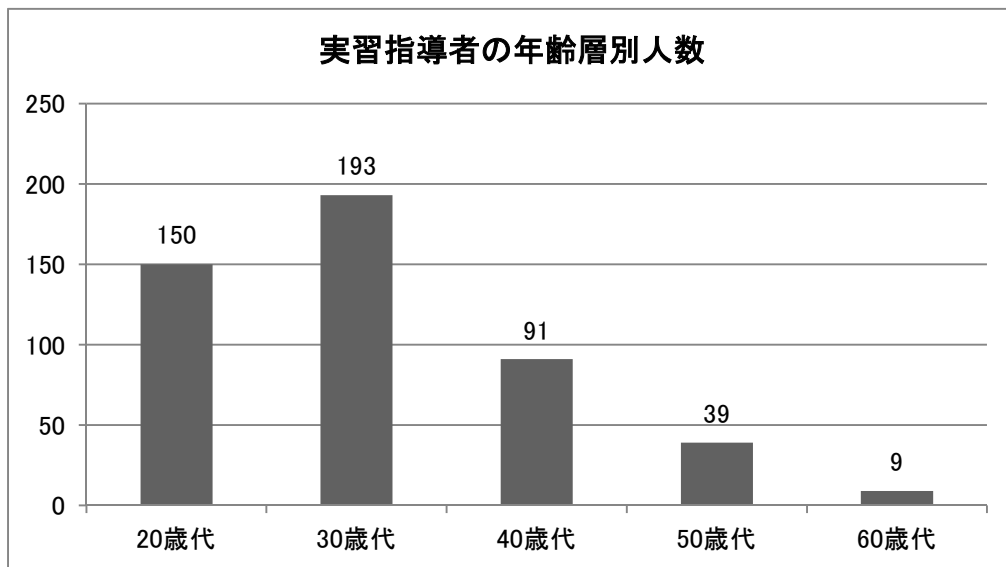
図表 2-5 養成校出身の実習指導者



Q 6. 今年度の施設実習の指導者の年齢層別の人数を記入してください。

「30 歳代」が最も多く「193 人」で、「20 歳代」の「150 人」がこれに次いでいる。「30 歳代」が指導者全体の約 4 割、「20 歳代」が約 3 割で、実習指導者の 7 割が 20～30 歳代で占められている。

図表 2-6 実習指導者の年齢層別人数



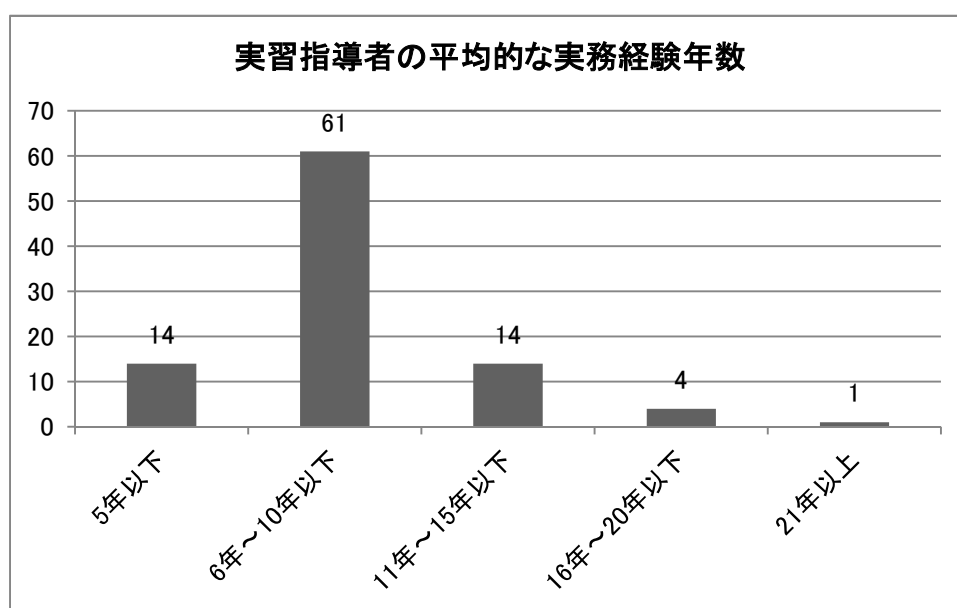
Q 7. 施設実習の指導者の平均的な介護実務の経験年数はどれくらいですか。

[平均 9.1] 年

最も多いのは「6年～10年以下」の61件で、全体の過半数を占めており、全体平均は9.1年となっている。これに次ぐのは、「5年以下」と「11年～15年」の14件で、回答数に大きな開きがある。

先の設問「実習指導者の年齢層別人数」では、30歳代が最多で20歳代が続いていたが、指導者の平均的な実務経験年数はその結果とも符合している。

図表 2-7 実習指導者の平均的な実務経験年数



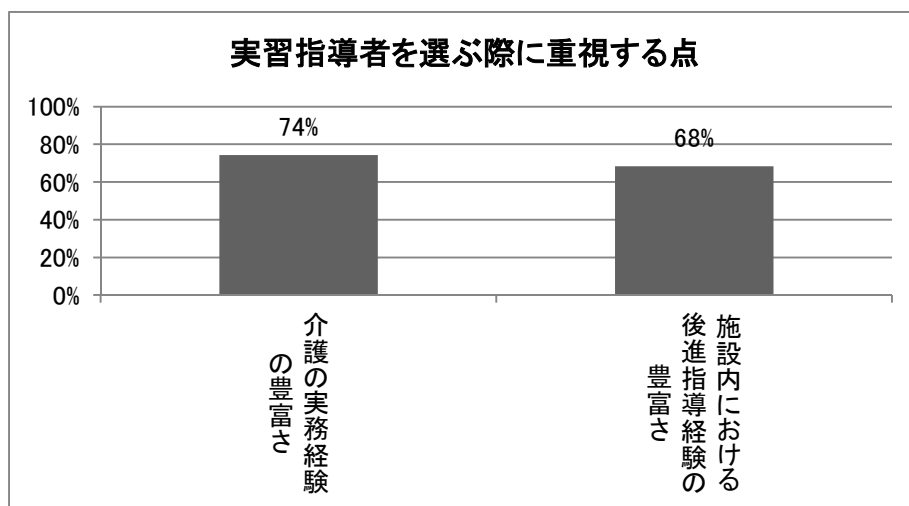
Q 8. 介護職員から施設実習の指導者を選ぶ際、どのような点を重視していますか。(複数回答可)

- 1 介護の実務経験の豊富さ [74%] (75)
- 2 施設内における後進指導経験の豊富さ [68%] (69)
- 3 その他 [具体的に]

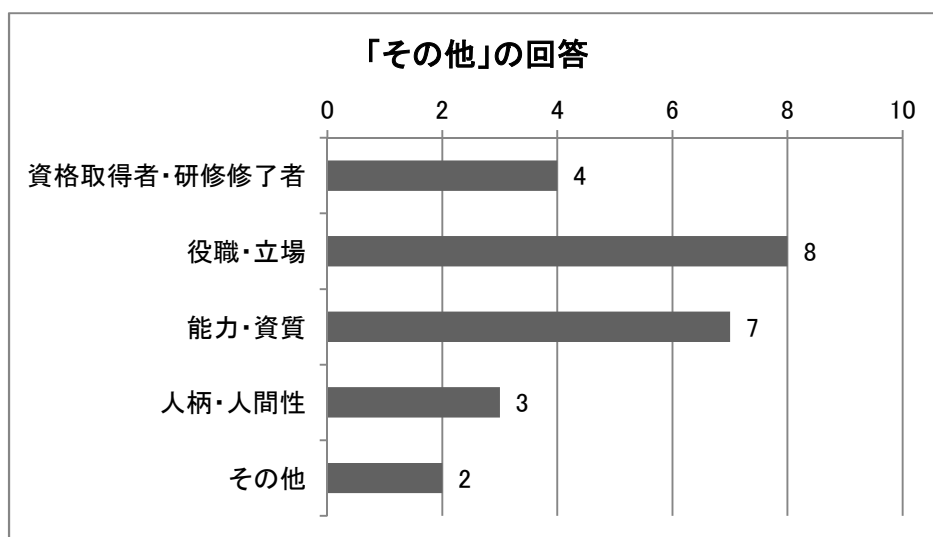
「介護の実務経験の豊富さ」が7割を超えているが、「施設内における後進指導経験の豊富さ」を重視するという回答も多い。

「その他」では、資格取得者・研修修了者、主任やリーダーなどの役職にある者、指導者としての素養や能力・資質、人間性や人柄などの回答があった。

図表 2-8 実習指導者を選ぶ際に重視する点



図表 2-9 実習指導者を選ぶ際に重視する点「その他」の回答



▼「その他」の回答

○資格取得者・研修修了者

- ・ 介護福祉士国家資格取得
- ・ 資格取得者
- ・ 有資格者、介護実習指導者研修終了者、新人教育研修終了者
- ・ 介護福祉士実習指導者の研修後、修了証を持つ者 2 名がコメント等を責任を持って記入する。現場における実習指導として各フロアチーフが担当をし、介護過程等ケアプラン作成を含め、指導していく。(各フロア 4 名)

○役職・立場

- ・ ユニット、リーダー
- ・ 相談員及び施設内役職者
- ・ 生活相談員
- ・ 主任・副主任をあてている
- ・ サービス管理責任者が代行
- ・ サービス管理責任者 指導力
- ・ 施設にて常勤職員として勤務し研修中ではない者
- ・ 実習生は子どもが生活しているユニットにて実習を行うため、日常の実習指導者はそのユニットにいる職員が行う。

○能力・資質

- ・ 受講者が介護に対し逡巡しない様、やさしく接する事ができる職員
- ・ 指導する内容や目的を理解し、学生個々の特徴や能力をみながら指導出来る力を持っている職員を選んでいる。
- ・ 指導者としての素質の評価の高さと人間性
- ・ 実習生の受入れ目的が明確化されていること。実習生と施設職員の調整役になれる事。
- ・ 基本は勤務で組まれている職員の中から「2」に適した職員を
- ・ 基本的 6 つのユニットとDSに配置する正職員の日勤者が担当しています。施設の理念等の研修を習得している者です。
- ・ 具体的な年数は決めていないが、ある程度の介護経験がある事と指導者として適任かどうか。

○人柄・人間性

- ・ 人柄
- ・ 人間性
- ・ 細やかな点にも十分に配慮でき、あらゆる角度から人を見れる、人として豊かな心の

ある人。他人の痛みやつらさを自分に置きかえて感じられる人。自分の能力、技術など持っているものを他者に理解出来るように十分に教えられる人。

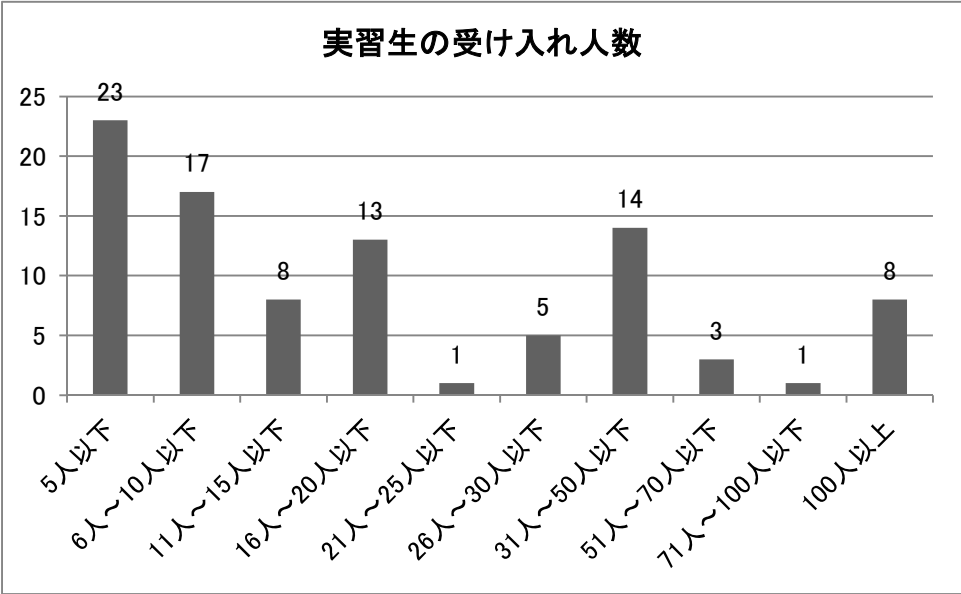
○その他

- ・ 1名で指導するのではなく、2名でチームを作るので、職員にも教育の1つとして考えている
- ・ 現場の実務（援助）業務については、現場職員に依頼している。

Q10. 今年度、実習生を何人受け入れる見込みですか（延べ人数）。 [平均 44.2] 人

最も多いのは「5人以下」の23件で、これに次ぐのが「6人～10人以下」の17件である。10人以下という施設が4割弱の比率となっているが、全体的には、受け入れ人数は施設により開きが認められる。但し、「100人以上」という回答は一施設あたりの人数としては多いので、グループ全体での人数ではないかと推察される。

図表 2-10 実習生の受け入れ人数（延べ人数）



2.2. 施設実習の指導

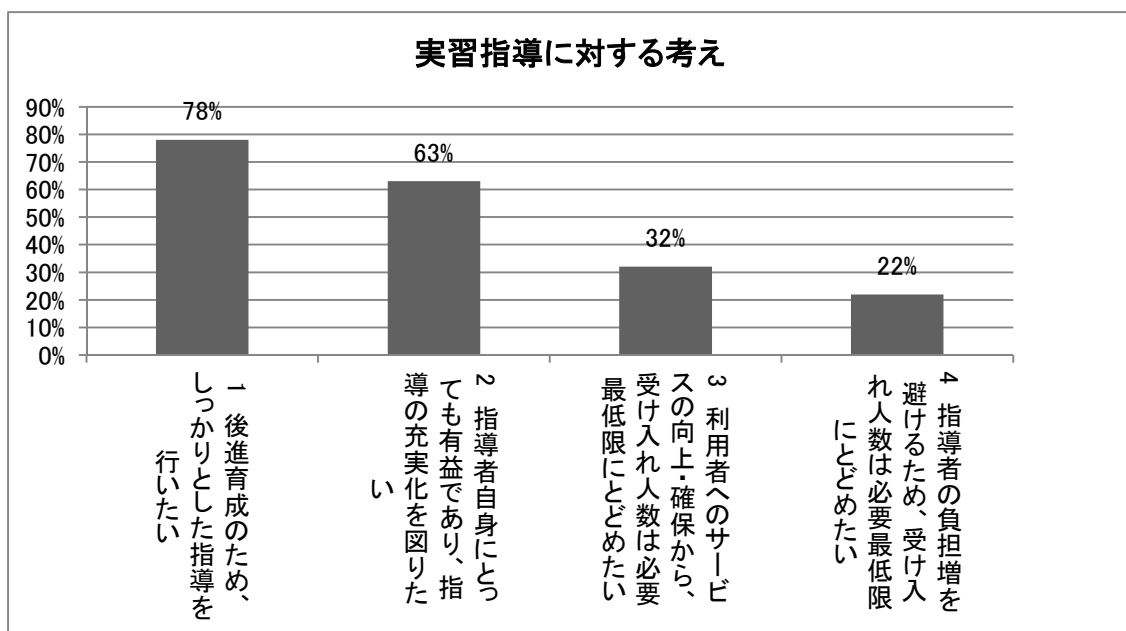
2.2.1. 評価のマインド

Q 11. 実習生への指導に対する貴施設の考えとして、該当するものを選んでください。(複数回答可)

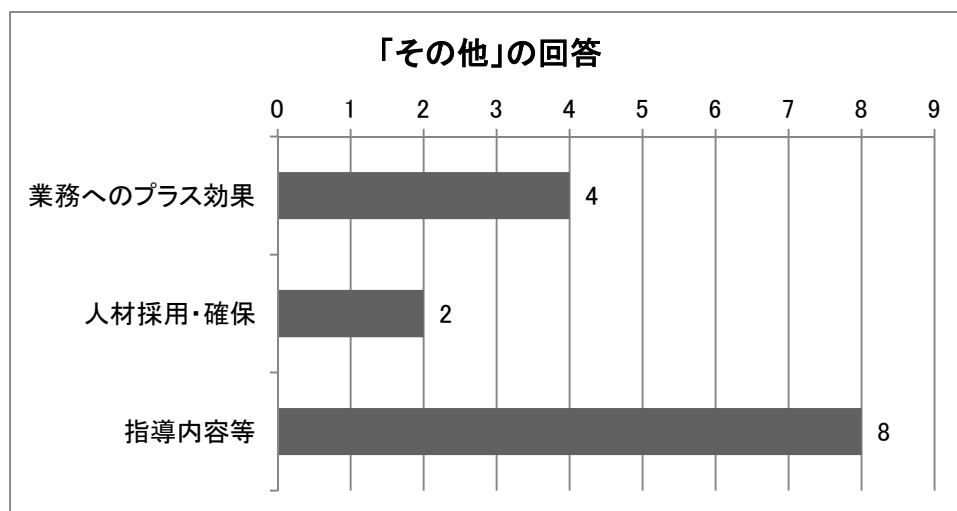
- 1 後進育成のため、しっかりとした指導を行いたい [78%] (78)
- 2 指導者自身にとっても有益であり、指導の充実化を図りたい [63%] (63)
- 3 利用者へのサービスの向上・確保から受け入れ人数は必要最低限にとどめたい [32%] (32)
- 4 指導者の負担増を避けるため、受け入れ人数は必要最低限にとどめたい [22%] (22)
- 5 その他 [具体的に]

最も多い回答は「後進育成のため、しっかりとした指導を行いたい」で、全体の約 8 割を占めており、施設実習について積極的な意向の施設が多い。また、「指導者自身によっても有益であり、指導の充実化を図りたい」とする回答も多く、6 割を超えている。「その他」の回答でも、「自らの仕事や、意識を見直すためにも、実習が役立っている部分もある」「介護という仕事をあらためて再認識する機会となっている」などのコメントが寄せられている。これに対して、「受け入れ人数は必要最小限にとどめたい」という消極的な意見は 2 割から 3 割の水準にとどまっている。

図表 2-11 実習指導に対する考え



図表 2-12 実習指導に対する考え「その他」の回答



▼「その他」の回答

○業務へのプラス効果

- ・ 実習生が感じたことから、介護方法の見直しをしたり、利用者の生活をより良いものになるよう検討する機会を得られると思うため、施設にとってのメリットと捉えている。
- ・ 自らの仕事や、意識を見直すためにも、実習が役立っている部分もある。
- ・ 介護という仕事をあらためて再認識する機会となっている。
- ・ 外部の目としてサービスの質向上、維持に有益。3, 4の部分はある程度配慮必要と考える。

○人材採用・確保

- ・ 職員のスキルアップにつながる人材採用を目指す。
- ・ 人材確保、採用につなげたい

○指導内容等

- ・ 介護とはなにか？
- ・ 当事業所が全てではなく、いろんなニーズがあり、施設があるという事。
- ・ 学校、生徒に施設の役割を見てほしい
- ・ 施設の援助業務を全ての勤務で経験して頂き、施設の援助について知ってもらう。
- ・ 実習施設への就職も多いと聞くので、その時の為に、しっかりとした指導を行いたい。
- ・ 実習に対して積極的な方であれば、いくらでも受け入れたいと思います。
- ・ 指導がいきとどくよう指導者1名に対して2名の実習生としている。(1日)
- ・ 誰にでもきちんといさつがができること。実習に取り組む姿勢。

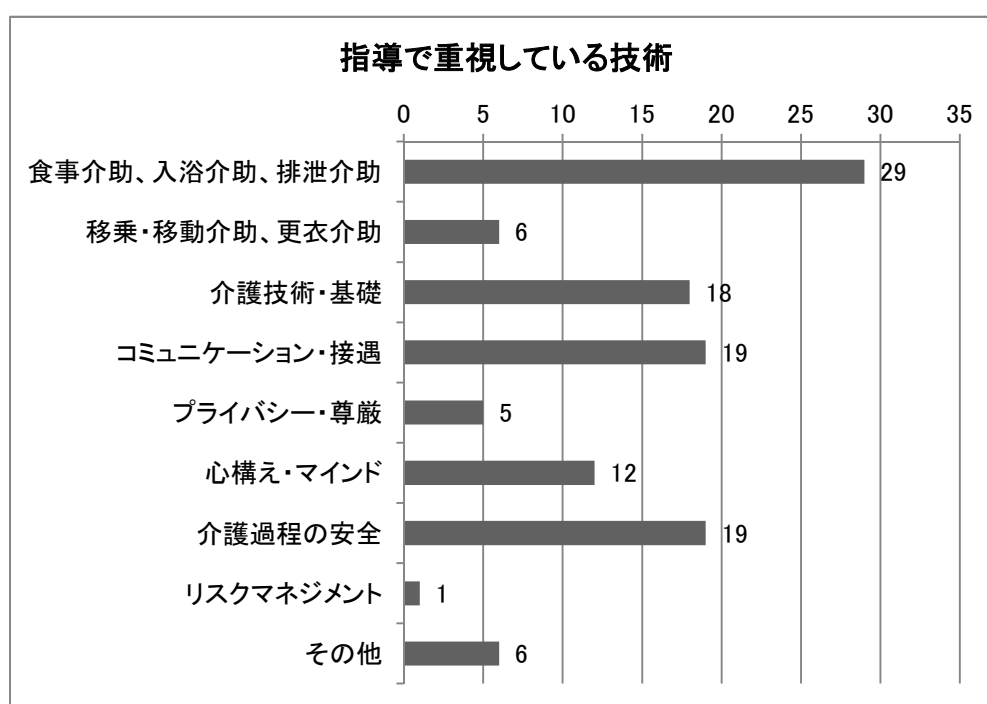
2.2.2. 実習内容

Q 1 2. 実習生に対する「生活支援技術の指導」で重視していることは何ですか。

(3) 全施設の回答

全体的に「食事介助・入浴介助・排泄介助」を重視するという施設が多い。これに次いで多いのは、「コミュニケーション・接遇」「介護過程の安全」や「介護技術・基礎」などである。

図表 2-13 指導で重視している技術



○食事介助、入浴介助、排泄介助 ※ () 内の数字は同一回答の件数。

- ・ 食事、入浴、排泄等全ての介助の指導について
- ・ 食事・入浴・排泄介助の指導
- ・ 食事・排泄・入浴・介助・生活行為に関わるケア
- ・ 食事介助について 排泄介助について
- ・ 全介助者の方々への食事介助
- ・ 食事介助の指導
- ・ 食事介助の指導。高齢化による排泄支援の増加の為の支援、援助。
- ・ 食事補助、排泄介助
- ・ 入浴～排泄介助等々は個々人で違う（それぞれに特徴がある）個別ケアを重視して指導

- ・ 食事、排泄介助の指導及び、コミュニケーション指導
- ・ 排泄、入浴、食事介助の指導
- ・ 入浴時における着脱介助の機会を多く設ける事で、利用者個人個人の健側、患側や可動域等を良く意識しながら接する様働きかけると共に、一つ一つの動作を声かけしながら行う様働きかけ、単に技術的手法のみに偏った無機的な介助動作に陥る事の無い様重点を置いて指導。
- ・ 食事介助・・・咀嚼、嚥下の理解、食形態の理解、身体状況に応じた介助
- ・ 排泄介助の個々に違う方法の指導
- ・ 排泄介助の指導（3）
- ・ 排泄、着脱介助等、身体介助への指導
- ・ 排泄交換、食事介助、トランスファー等利用者に関する生活支援業務を指導者と共に行っています。
- ・ 1日に介助にあたることが多い排泄介助について特に重視しています。
- ・ 入浴介助、食事介助、排泄介助
- ・ 入浴介助の指導、食事介助の指導
- ・ 入浴時着脱の指導、オムツ交換の指導、移乗介助の指導
- ・ 他施設ではあまり行っていないという、入浴介助です。
- ・ コミュニケーションを通じ、裸の状態でのどのように関わりを持つ事ができるかということも学んでもらうこと。
- ・ おむつ交換、トイレでの排泄介助、移乗介助、入浴介助、食事介助など、なんでも一緒に行動してもらっている。
- ・ 利用者に対しての理解のうえでの、食事介助・入浴介助全般です。
- ・ 実習生の介護力を随時評価しつつ、排泄・入浴・食事、トランスファーが一人でできるように指導している。※力量がなく危険と判断した場合にはさせない場合もある。
- ・ 三大介護。どれをとっても1人1人違うので、その方をしっかり把握してからの介護が必要である。又、いつもとは違う何かを早期発見し、早めの対応をする。

○移乗・移動介助、更衣介助

- ・ 移乗、入浴介助、心のケア
- ・ 移乗介助
- ・ 歩行介助
- ・ 車の乗降
- ・ 車イス移動時の速さの指導、車イス移乗時立位姿勢の指導
- ・ 身だしなみ、更衣等の支援

○介護技術・基礎

- ・ 高齢者の身体的変化の把握と理解
- ・ 残存機能を生かした自立支援
- ・ 根拠に基づいた介護技術全般の指導、利用者個々の心身の状態に応じた介護技術全般の指導
- ・ 介護技術全般
- ・ 各種介護サービス提供場面において、その技術や能力に対する根拠から理解してもらえる様に指導をしていくこと
- ・ 学校での基本技術と現場レベルでの応用技術の違い。利用者個別対応の理解と必要性、工夫。
- ・ 基本の徹底
- ・ 基本となる介護技術の習得。
- ・ 個々の介護技術の基礎をしっかりと身に付けて頂くこと。
- ・ 作業（日中活動）の指導
- ・ 相談支援
- ・ 生活リハビリの考え方をもとにした介助方法、介助技術、取り入れている理由
- ・ その人に合った介助方法を重点的に指導（日常生活すべて）。
- ・ 入所者が苦痛を感じない介護技術を学んでもらうこと。
- ・ 利用者様に心地いい介護の提供。できることはご自分（利用者様）でやって頂く様にしています。リハビリ機会の有効利用
- ・ すべては基本的（安全、プライバシーを守る等）なことが重要
- ・ 生活支援技術全般を重視していますが、実習期間中の習得は難しいと考えています。利用者様に危険のないよう配慮し、基本を重視します。
- ・ 基本業務（排泄介助、移動、移乗、食事、入浴、リネン交換等）

○コミュニケーション・接遇

- ・ コミュニケーションが全て根底にあることの理解。体験学習を（車椅子乗車、嚙下）取り入れる事で、介護を受け入れる側の状態を理解してから実践
- ・ 利用者様に対する接し方、言葉使い、身だしなみ、及び実際に介護する時の技術。
- ・ オムツ装着者の臥床されている時の細やかな声かけ
- ・ 話しの聴き方、態度、姿勢
- ・ 利用者とのコミュニケーション（4）
- ・ 利用者とのコミュニケーションのとり方
- ・ コミュニケーション技術（2）
- ・ コミュニケーション能力
- ・ コミュニケーション

- ・ コミュニケーション（言葉だけのものだけでなく、いろいろな方法、手段を使って、自分に合ったやり方を見つけだす）
- ・ コミュニケーション、接遇、傾聴、レクリエーション、ボティメカニクス
- ・ すべての介助に共通することとして、利用者に関わる際に、事前にしっかりと声かけ、確認を行う事の大切さの指導。
- ・ 接遇やケアに対する考え方の指導
- ・ 利用者とのふれあい。利用者への理解
- ・ 声かけをはじめとした利用者への接し方

○プライバシー・尊厳

- ・ プライバシーの保護
- ・ 人間の尊厳を如何にして守るかという点
- ・ 入浴、排泄について、プライバシーの保護と、尊厳を配慮した視点で指導しています
- ・ 身体介助における、プライバシーの保護
- ・ 利用者様の尊厳。コミュニケーション等

○心構え・マインド

- ・ 思いやりをもち、利用者の方の立場に立って考えて行動するよう心がけること。基本的介護の中の食事介助においては、誤嚥しないように、利用者のペースに合わせて介助すること。入浴介助、排泄介助等においては、特にプライバシー保護に努めることなどの指導を重視しています。
- ・ 障害ゆえに生じるであろう生活上の生きづらさに共感し、利用者が快適な生活をすごせるよう支援、介護を行うこと。
- ・ 常に利用者の立場になり、何を求めているのかを理解し、必要な援助を行うように指導しています。
- ・ 利用者様が楽しく生活して頂くために、介護福祉士はどの様に考え動くのか心掛けが大切だということ。考えがきちんとあれば、技術は後からでも問題ない。
- ・ 利用者のニーズを理解すること。生活全般を通して利用者が必要とする支援は何なのかを知っていく、考えていく。
- ・ 身勝手な思い込みで介助しない。身体に触れる際には、職員に支援に対する注意事項（個別の）を聞いてから職員の見守りのうえで行ってもらいます。
- ・ 生活全般における支援の考え方
- ・ 落ち着いて考えること。
- ・ 体力・気力など就労支援の基礎的要件を具備していること。
- ・ 「人間嫌いに福祉関係の仕事は勤まらない」人には優しく、根気力があること。
- ・ スピードではなく、丁寧にきちんと介助することが大切であること。

- ・ 常に利用者の気持ちになって、「自分だったらどのようにして欲しいか」を考えて介助すること。

○介護過程の安全

- ・ 自立支援について 入浴介助・・・安全安楽な介助、プライバシーの配慮
- ・ 自立支援について 排泄介助・・・安全安楽な介助、プライバシーの配慮
- ・ 自立支援について 移動介助・・・車イスの使用法、歩行者の見守り
- ・ 安全面に配慮した入浴介助・食事介助（安全でかつ楽しんでいただく工夫）、個々の排泄リズムに配慮した排泄介助
- ・ 安全、配慮、安楽、快適さ
- ・ 安全、プライバシーに配慮して介助
- ・ 安全性の確保について（事故防止等）
- ・ 安全な介助（利用者様に負担をかけない）
- ・ 安楽・安全に介護にあたる技術（基本）の指導。
- ・ 各介助行為における安全面の指導
- ・ 子どもの安全面、性的な事故、権利に対する配慮
- ・ 自習中に事故のない様に指導しています。
- ・ 利用者様にケガを負わず等、自己のないように、必ずスタッフが付き添う。
- ・ 利用者の安全を守ることは必ず指導します。生活支援技術を実施する場合は必ず職員とともにこなうことをしています。
- ・ 介助のスピードではなく、安全・安心・確実性
- ・ 「安全・安心」の提供のため、患側の保護
- ・ 安全、安楽
- ・ 安全を守ること。
- ・ 声かけの重要性と、相手のペースに合わせ、安全に行える事を重視しています。

○リスクマネジメント

- ・ リスクマネジメントを踏まえ、人を扱うことの「怖さ」を知ってもらい、緊張感をもって、介助に臨むこと。

○その他

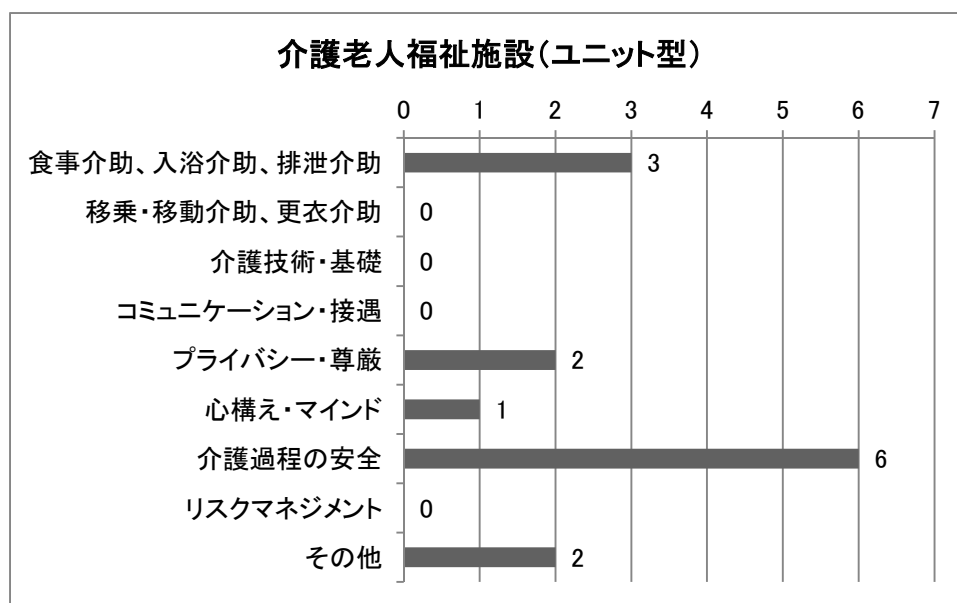
- ・ 実習前に実習生が作成した実習計画書を元にして本人の目標に沿った指導を重視。
- ・ 業務の全て
- ・ 個々人の理解（多面的に）
- ・ 個別対応
- ・ 幼児への衣類の着脱、歯磨き、食事マナー等、基本的な生活習慣に関わる援助

- ・ 子どもへの行動のうながし方

(4) 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答

ユニット型の介護老人福祉施設に着目してみると、「介護過程の安全」が最多で、「食事介助、入浴介助、排泄介助」が続いている。

図表 2-14 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答



○食事介助、入浴介助、排泄介助

- ・ 入浴～排泄介助等々は個々人で違う（それぞれに特徴がある）個別ケアを重視して指導
- ・ 食事介助・・・咀嚼、嚥下の理解、食形態の理解、身体状況に応じた介助
- ・ 1日に介助にあたることが多い排泄介助について特に重視しています。

○プライバシー・尊厳

- ・ 入浴、排泄について、プライバシーの保護と、尊厳を配慮した視点で指導しています。
- ・ 人間の尊厳を如何にして守るかという点

○心構え・マインド

- ・ 常に利用者の立場になり、何を求めているのかを理解し、必要な援助を行うように指導しています。

○介護過程の安全

- ・ すべては基本的（安全、プライバシーを守る等）なことが重要
- ・ 自立支援について 入浴介助・・・安全安楽な介助、プライバシーの配慮
- ・ 自立支援について 排泄介助・・・安全安楽な介助、プライバシーの配慮
- ・ 自立支援について 移動介助・・・車イスの使用法、歩行者の見守り
- ・ 声かけの重要性と、相手のペースに合わせ、安全に行える事を重視しています。
- ・ 安全面に配慮した入浴介助・食事介助（安全でかつ楽しんでいただく工夫） 個々の排泄リズムに配慮した排泄介助

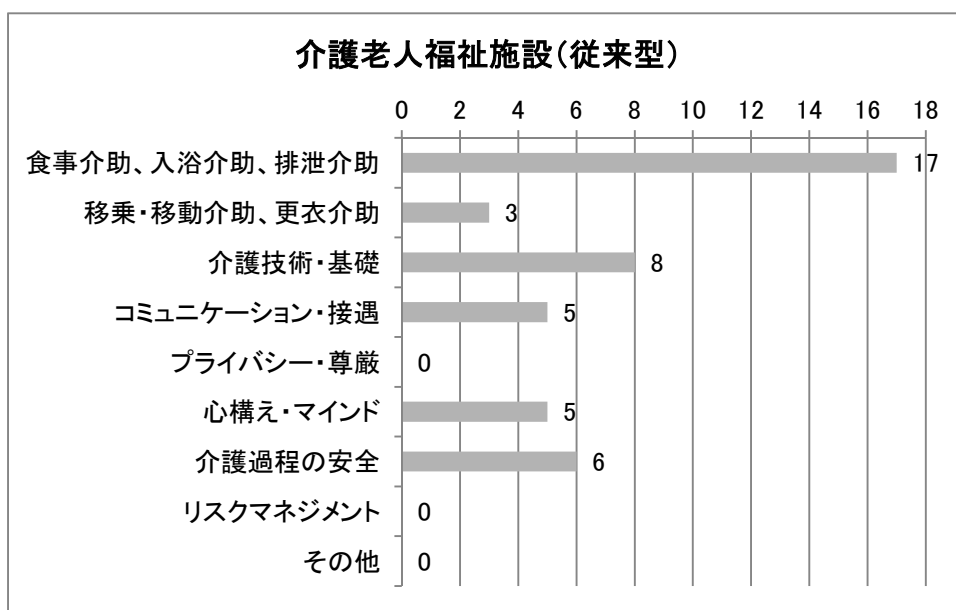
○その他

- ・ 個別対応
- ・ 個々人の理解（多面的に）

(5) 介護老人福祉施設（従来型）の回答

従来型の介護老人福祉施設では、「食事介助、入浴介助、排泄介助」が抜きん出て多い。

図表 2-15 介護老人福祉施設（従来型）の回答



○食事介助、入浴介助、排泄介助

- ・ 三大介護。どれをとっても1人1人違うので、その方をしっかり把握してからの介護が必要である。又、いつもとは違う何かを早期発見し、早めの対応をする。
- ・ 実習生の介護力を随時評価しつつ、排泄・入浴・食事、トランスファーが一人でできるように指導している。※力量がなく危険と判断した場合にはさせない場合もある

- ・ 入浴～排泄介助等々は個々人で違う（それぞれに特徴がある）個別ケアを重視して指導
- ・ 他施設ではあまり行っていないという、入浴介助です。
- ・ コミュニケーションを通じ、裸の状態でどのように関わりを持つ事ができるかということを学んでもらうこと。
- ・ 食事介助の指導
- ・ 食事・排泄・入浴・介助・生活行為に関わるケア
- ・ 排泄、入浴、食事介助の指導
- ・ 食事、入浴、排泄等全ての介助の指導について
- ・ 入浴介助、食事介助、排泄介助
- ・ 排泄、着脱介助等、身体介助への指導
- ・ 入浴時 着脱の指導
- ・ 食事介助について 排泄介助について
- ・ 排泄介助の指導（2）
- ・ 1日に介助にあたることが多い排泄介助について特に重視しています。
- ・ オムツ交換の指導

○移乗・移動介助、更衣介助

- ・ 移乗介助（2）
- ・ 車イス移動時の速さの指導、車イス移乗時立位姿勢の指導

○介護技術・基礎

- ・ その人に合った介助方法を重点的に指導（日常生活すべて）。
- ・ 根拠に基づいた介護技術全般の指導、利用者個々の心身の状態に応じた介護技術全般の指導
- ・ 基本業務（排泄介助、移動、移乗、食事、入浴、リネン交換等）
- ・ 個々の介護技術の基礎をしっかりと身に付けて頂くこと。
- ・ 利用者様に心地いい介護の提供。できることはご自分（利用者様）でやって頂く様にしています。リハビリ機会の有効利用
- ・ 基本となる介護技術の習得。
- ・ 生活リハビリの考え方をもとにした介助方法、介助技術、取り入れている理由
- ・ 学校での基本技術と現場レベルでの応用技術の違い。利用者個別対応の理解と必要性、工夫。

○コミュニケーション

- ・ コミュニケーション（2）

- ・ 利用者様とのコミュニケーション（2）
- ・ すべての介助に共通することとして、利用者に関わる際に、事前にしっかりと声かけ、確認を行う事の大切さの指導。
- ・ コミュニケーションが全て根底にあることの理解。体験学習を（車椅子乗車、嚙下）取り入れる事で、介護を受け入れる側の状態を理解してから実践

○心構え・マインド

- ・ 思いやりをもち、利用者の方の立場に立って考えて行動するよう心がけること。基本的介護の中の食事介助においては、誤嚥しないように、利用者のペースに合わせて介助すること。入浴介助、排泄介助等においては、特にプライバシー保護に努めることなどの指導を重視しています。
- ・ 身勝手な思い込みで介助しない。身体に触れる際には、職員に支援に対する注意事項（個別の）を聞いてから職員の見守りのうえで行ってもらいます。
- ・ スピードではなく、丁寧にきちんと介助することが大切であること。
- ・ 常に利用者の気持ちになって、「自分だったらどのようにして欲しいか」を考えて介助すること。
- ・ 生活全般における支援の考え方

○介護過程の安全

- ・ すべては基本的（安全、プライバシーを守る等）なことが重要
- ・ 介助のスピードではなく、安全・安心・確実性
- ・ 安全を守ること。
- ・ 安楽・安全に介護にあたる技術（基本）の指導。
- ・ 安全性の確保について（事故防止等）
- ・ 実習前に実習生が作成した実習計画書を元にして本人の目標に沿った指導を重視。

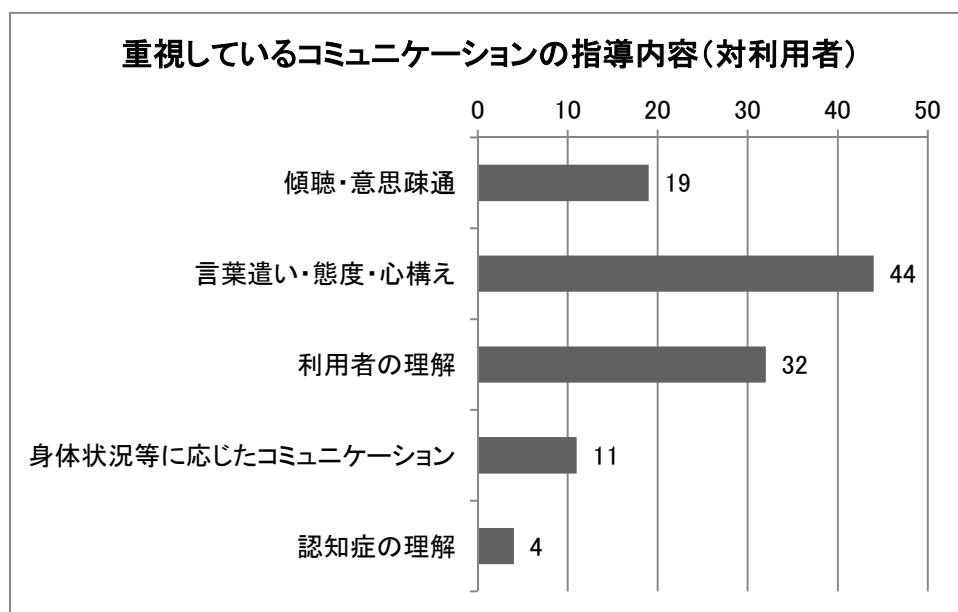
Q13. 実習生に対する「利用者とのコミュニケーションの指導」で重視していることは何ですか。

(1) 全施設の回答

「言葉遣い・態度・心構え」に関する指導を重視するという回答が44件と最も多い。具体的には、「言葉使いを始め、声の大きさ、目線（座る位置など）の基本的指導」や「利用者の尊厳を大切にし、言葉づかいに気をつける」などの回答が寄せられている。

また、「利用者の理解」という回答も32件と多く、「利用者がどのような時代を生きて来たのか歴史（戦争体験等）を知る指導。上記がベースとなり、個々の利用者を理解してコミュニケーションを成立させる指導となる」といった回答が寄せられている。

図表 2-16 重視しているコミュニケーションの指導内容（対利用者）



○傾聴・意思疎通

- ・ 傾聴
- ・ 傾聴 笑顔 あいさつ
- ・ 傾聴、共感することで、利用者に安心感を与えること。
- ・ 傾聴、共感
- ・ 利用者様の会話を傾聴しているか。
- ・ 必ず利用者の目線になり、話を傾聴する。
- ・ 言語、非言語のコミュニケーション
- ・ 傾聴に意識を持ってもらいます。認知症の方が多いので、基本的には共感することで距離を縮めてもらいます。

- ・ 聞く姿勢
- ・ 敬意を持って傾聴する態度
- ・ 利用者の方からの話を聞く。そして相手の方に伝わりやすい言葉を選び、自分の考えを伝えていく。
- ・ 相手の話を聴くこと
- ・ 短期間に、いかに信頼関係を築くかを重視したコミュニケーション技術を学んでもらうこと。傾聴と授受の大切さを学んでもらう。
- ・ 接遇面
- ・ コミュニケーションのとれない学生が多く、驚く事も多いです。まずは、あいさつの励行から指導するとともに、相手の立場に立った視点で、コミュニケーションととるようにしています。
- ・ 受け持ち利用者（プラン作製対象者）と毎日コミュニケーションをとる時間を設けている。
- ・ 挨拶は大きな声でしっかりと
- ・ 子どもへの理解及び言葉かけの仕方
- ・ 利用者との会話。会話から利用者の想いをさぐる。会話以外のコミュニケーションのとり方。

○言葉遣い・態度・心構え ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 言葉遣い、目線等
- ・ 言葉遣い、礼儀
- ・ 不快にならない言葉使い。
- ・ 言葉使いを始め、声の大きさ、目線（座る位置など）の基本的指導
- ・ 利用者との目線、言葉づかい
- ・ 笑顔（2）
- ・ 明るく笑顔での対応
- ・ 介助を行う中での関わりを大切にする
- ・ 実習生の緊張は高齢者に伝わる為、実習生の緊張を緩和する関わりをする。
- ・ 落ち着くこと。
- ・ 自分が笑顔で接すること。
- ・ 態度、仕草で本当に伝えたいことを感じる事。
- ・ 利用者様と同じ目線で話すこと。
- ・ 利用者と同じ目線に立つ事 人生の大先輩である事を常に意識させる事
- ・ 利用者の方とまず目線を合わせながらコミュニケーションをとること。利用者の方の気持ち等を考え、その心境を理解することが大切である。
- ・ 目の高さを合わせての話しかけの指導

- ・ 話しかける時は大きな声で利用者の目線を合わせて話す事や、積極性を重視。
- ・ やさしさを持った関わりとマナー。自らコミュニケーションを行おうとする姿勢。
- ・ かたよることなく、色々な利用者様とコミュニケーションをとってほしい。
- ・ 利用者1人1人に合ったコミュニケーションのやり方
- ・ 利用者1人1人の距離間の違いを感じて考えてから接するように。
- ・ 基本的な礼節 相手の気持ちを考えて対応する事。
- ・ 利用者様との信頼関係
- ・ 利用者の尊厳
- ・ 利用者の人権を尊重し、権利侵害がないように支援、介護を行う。
- ・ 信頼関係づくり
- ・ 先入観や思い込みを待たずに利用者に関わる事。
- ・ 人として接すること
- ・ 実習生としての立場をふまえた行動をすること。
- ・ 友達に対する様な馴れ馴れしい言葉遣いは厳に慎むという基本とあまりかしこまり過ぎず親しみを持って接するという、一見二律背反とも思える様な二者の両立。
- ・ 何を考えどう返答するのか、利用者様をもっと知りたい、好きでいたい。そう思いコミュニケーションをとること。
- ・ 主として、知的障害者の就労支援が中心となるので、実習生に対しても性格明朗にして、体力・気力旺盛な率先垂範の指導力が期待される。
- ・ 利用者の理解と同時に自分自身を利用者に理解して頂ける様自ら声をかけ接する事。
- ・ 長く会話をすることだけにとらわれず、常に気にかけている事からコミュニケーションにつながるという事
- ・ 利用者の尊厳を大切にし、言葉づかいに気をつける。指示命令的にはならず利用者の立場にたって寄り添った介護をこころ掛ける。
- ・ いつも笑顔で、適切な言葉遣いをする。
- ・ 挨拶は大きな声でしっかりと 相手の話を聴くこと
- ・ 言葉使い、尊敬、相手の話をよく聴く
- ・ きちんと敬語を使っているか？
- ・ 非言語のコミュニケーションの仕方
- ・ 声をかけることの大切さ
- ・ 利用者に分かりやすい言葉・話し方・態度で接することを心がける
- ・ 利用者様に分かりやすい様に話をする。

○利用者の理解 ※ () 内の数字は同一回答の件数。

- ・ 利用者の理解 (5)
- ・ 利用者の理解 (特に時代背景など)

- ・ 高齢者を敬う対応して頂くため、時代背景の説明など。
- ・ 利用者がどのような時代を生きて来ていたのか歴史（戦争体験等）を知る指導。上記がベースとなり、個々の利用者を理解してコミュニケーションを成立させる指導となる。
- ・ 利用者の心の理解
- ・ 利用者を理解、受容する
- ・ 利用者を理解し、利用者主体でかかわること
- ・ 利用者をよく知る
- ・ 利用者理解と、その時における対応方法
- ・ 利用者の姿と名前を覚え、その後、信頼を得ていく課程
- ・ 利用者の願い、思いを感じとる。
- ・ 利用者の皆様とよく会話し、相手を理解する。
- ・ 利用者様のADLなどの情報の提供。
- ・ 入所に至る、生活背景を知ること。
- ・ 入所生活に於ける利用者の悲哀の感情理解。
- ・ 相手の気持ちと状況を理解しようとする心。
- ・ 在宅サービスなので、利用者の自宅での生活を理解した上で介助にあたる。
- ・ 自分だったらどうなんだろうと相手の気持ちを考えて介助してほしいと伝えています。ただ理解してと言っても、なかなか伝わらないですよ。具体的に説明するようにしています。
- ・ 実習はじめに、利用者様の特性を伝える。途中、2回ミーティング。
- ・ 信頼関係
- ・ 利用者とのラポール作り。
- ・ 利用者個々のその日、その時に応じた声かけの工夫。
- ・ 利用者個々の状況にあわせたコミュニケーションのとり方の指導。
- ・ 利用者の立場になり、相手の反応を確かめながら行うこと
- ・ 利用者個々の気持ちの表現方法の違い。真意はどこにあるのかと考えようとする力。
- ・ 利用者への理解を含め、言葉のおくにある心理を読み取れるよう話をしていくこと。理解を深めるように助言。
- ・ 利用者の生活歴や環境を把握し、決して不快な思いをさせることのないよう指導しています。
- ・ 特定の利用者とのコミュニケーションの時間を設け、利用者の人生のストーリーを書き起こすことをしている。

○身体状況等に応じたコミュニケーション

- ・ 言葉でのコミュニケーションがとれない利用者とも関わりを持ち、利用者のサインを

理解していく。

- ・ 利用者の行動に対しての理解 理解したうえでコミュニケーションへの理解 ※知的障害・自閉症の方が多いため、健常者が思うコミュニケーションとは異なること。
- ・ 障害者の行動や話し方を理解し、一人ひとりに応じた接し方。
- ・ 障害特性に応じたコミュニケーション。
- ・ 障害を持っている子どもに対する理解。
- ・ 言葉を持たない方へのコミュニケーション方法の検討
- ・ 利用者のこれまでの様々な背景についても理解し、相手の立場を尊重した内容や、その方の身体的能力等に応じたコミュニケーション手段・技術を用いていくことを重視して指導すること。
- ・ 利用者に対する接し方。障害を理解し、その人にとって必要な声かけ等を学んでもらう。その際、チームで行う事の大切さを感じてもらおう。
- ・ 様々な利用者様がいらっしゃいますので、非言語的コミュニケーションも含めた工夫と、利用者様を理解しようとする姿勢。
- ・ 関わりの際だけでなく、介助の際にも利用者の言葉以外の訴え（表情・しぐさ）に対して注意を払ってもらえるように指導しています。
- ・ 言語によるものだけでなく、非言語としての、手話、ゼスチャー、スキンシップによるボディランゲージについても知ってもらおう。

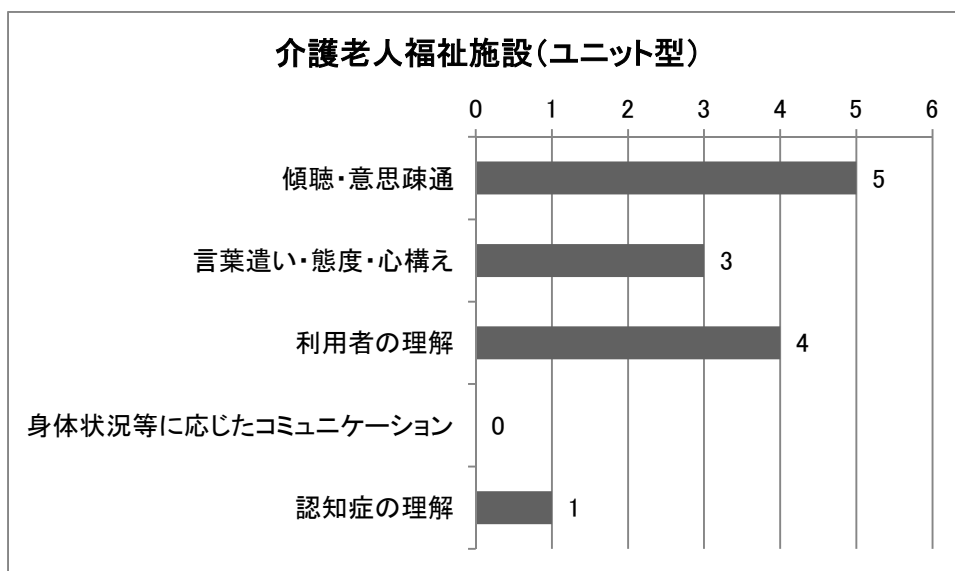
○認知症の理解 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 認知症の理解（2）
- ・ 認知症、高齢者の理解。利用者に対しての目配り、気配りについて
- ・ 認知症及び個々の性格、生活感及び人生感などの理解

(2) 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答

ユニット型の介護老人福祉施設では、「傾聴・意思疎通」に関する指導を重視するという回答が最も多いが、「利用者の理解」と「言葉遣い・態度・心構え」も僅差である。

図表 2-17 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答



○傾聴・意思疎通

- ・ 敬意を持って傾聴する態度
- ・ コミュニケーションのとれない学生が多く、驚く事も多いです。まずは、あいさつの励行から指導するとともに、相手の立場に立った視点で、コミュニケーションととるようにしています。
- ・ 傾聴、共感
- ・ 必ず利用者の目線になり、話を傾聴する。
- ・ 言語、非言語のコミュニケーション

○言葉遣い・態度・心構え

- ・ 言葉使いを始め、声の大きさ、目線（座る位置など）の基本的指導
- ・ 利用者の尊厳を大切に、言葉づかいに気をつける。指示命令的ではなく利用者の立場にたって寄り添った介護をこころ掛ける。
- ・ いつも笑顔で、適切な言葉遣いをする。

○利用者の理解

- ・ 利用者の願い、思いを感じとる。
- ・ 利用者がどのような時代を生きて来ていたのか歴史（戦争体験等）を知る指導。 上

記がベースとなり、個々の利用者を理解してコミュニケーションを成立させる指導となる。

- ・ 相手の気持ちと状況を理解しようとする心
- ・ 利用者の生活歴や環境を把握し、決して不快な思いをさせることのないよう指導しています。

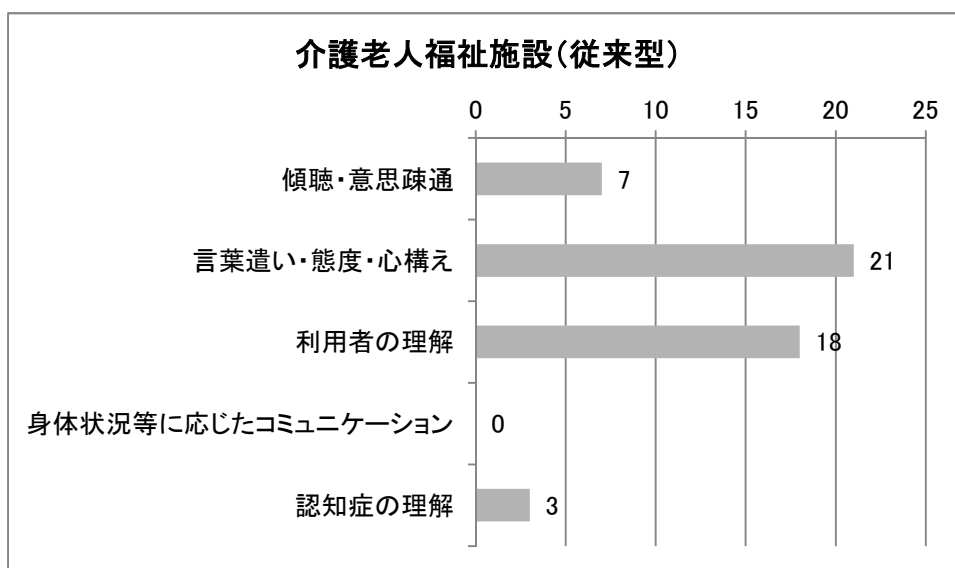
○認知症の理解

- ・ 認知症の理解

(3) 介護老人福祉施設（従来型）の回答

従来型の介護老人福祉施設では、「言葉遣い・態度・心構え」が 21 件と最多で、これに次ぐのが「利用者の理解」の 18 件となっている。

図表 2-18 介護老人福祉施設（従来型）の回答



○傾聴・意思疎通

- ・ 傾聴
- ・ 傾聴（心で感じる）
- ・ 利用者様の会話を傾聴しているか。
- ・ 信頼関係（2）
- ・ 傾聴に意識を持ってもらいます。認知症の方が多いので、基本的には共感することで距離を縮めてもらいます。
- ・ 利用者との会話。会話から利用者の想いをさぐる。会話以外のコミュニケーションのとり方。

○言葉遣い・態度・心構え

- ・ 言葉遣い、目線等
- ・ 利用者との目線、言葉づかい
- ・ 利用者の方とまず目線を合わせながらコミュニケーションをとること。利用者の方の気持ち等を考え、その心境を理解することが大切である。
- ・ 言葉使いを始め、声の大きさ、目線（座る位置など）の基本的指導
- ・ やさしさを持った関わりとマナー。自らコミュニケーションを行おうとする姿勢。
- ・ 明るく笑顔での対応
- ・ 笑顔で接する。
- ・ 介助を行う中での関わりを大切にす
- ・ 目の高さを合わせての話しかけの指導
- ・ 先入観や思い込みを待たずに利用者に関わる事。
- ・ 話しかける時は大きな声で利用者の目線を合わせて話す事や、積極性を重視。
- ・ 長く会話をすることだけにとらわれず、常に気にかけている事からコミュニケーションにつながるという事
- ・ 利用者様と同じ目線で話すこと。
- ・ 利用者の理解と同時に自分自身を利用者に理解して頂ける様自ら声をかけ接する事。
- ・ 挨拶は大きな声でしっかりと 相手の話を聴くこと
- ・ 言葉使い、尊敬、相手の話をよく聴く
- ・ きちんと敬語を使っているか？
- ・ 非言語のコミュニケーションの仕方
- ・ 声をかけることの大切さ
- ・ 利用者に分かりやすい言葉・話し方・態度で接することを心がける
- ・ 利用者様に分かりやすい様に話をする。

○利用者の理解

- ・ 利用者の理解（2）
- ・ 利用者を理解、受容する
- ・ 利用者の心の理解
- ・ 利用者の理解（特に時代背景など）
- ・ 利用者がどのような時代を生きて来ていたのか歴史（戦争体験等）を知る指導。上記がベースとなり、個々の利用者を理解してコミュニケーションを成立させる指導となる。
- ・ 利用者をよく知る
- ・ 利用者理解と、その時における対応方法
- ・ 利用者の皆様とよく会話し、相手を理解する。

- ・ 利用者個々のその日、その時に応じた声かけの工夫。
- ・ 利用者個々の気持ちの表現方法の違い。真意はどこにあるのかと考えようとする力。
- ・ 利用者個々の状況にあわせたコミュニケーションのとり方の指導。
- ・ 利用者の生活歴や環境を把握し、決して不快な思いをさせることのないよう指導しています。
- ・ 利用者の立場になり、相手の反応を確かめながら行うこと
- ・ 特定の利用者とのコミュニケーションの時間を設け、利用者の人生のストーリーを書き起こすことをしている。
- ・ 特定の利用者とのコミュニケーションの時間を設け、利用者の人生のストーリーを書き起こすことをしている。
- ・ 利用者への理解を含め、言葉のおくにある心理を読み取れるよう話をしていくこと。理解を深めるように助言。
- ・ コミュニケーションを通して相手の事を知る。

○認知症の理解

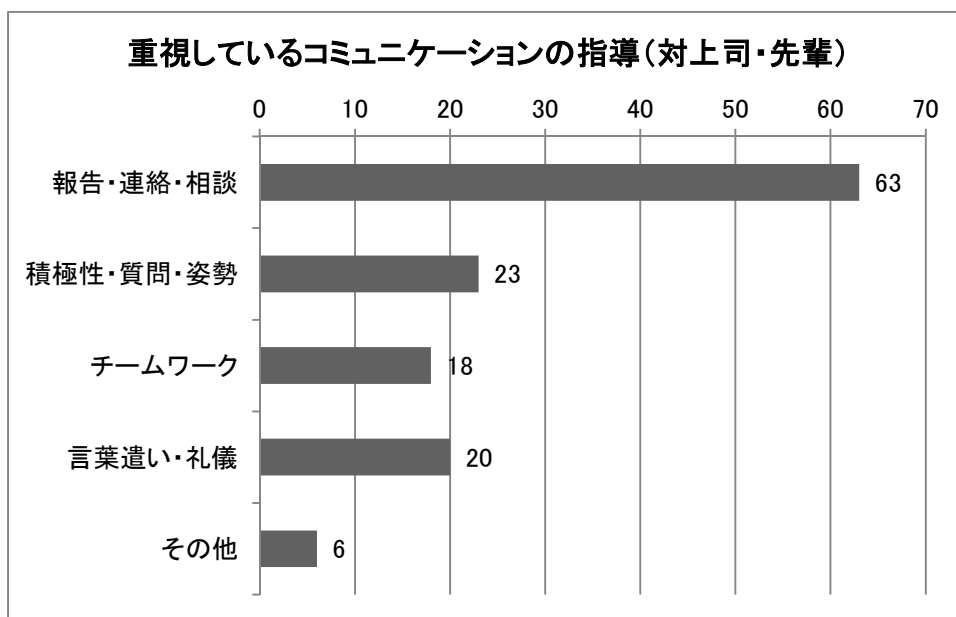
- ・ 認知症を理解する
- ・ 認知症の利用者の理解を深める
- ・ 認知症、高齢者の理解。利用者に対しての目配り、気配りについて

Q 1 4. 実習生に対する「上司や先輩とのコミュニケーションの指導」で重視していることは何ですか。

(1) 全施設の回答

「報告・連絡・相談」という回答が 63 件で、他の項目を大きく引き離す結果となっている。具体的には「報告・連絡・相談の大切さを理解してもらう」「疑問に感じたことは必ず聞くこと。利用者の方から言われたことなど、きちんと報告、相談すること。実習を休む時や、利用者の方の記録等での報告、連絡、相談すること」などの回答が寄せられている。

図表 2-19 重視しているコミュニケーションの指導（対上司・先輩）



○報告・連絡・相談 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 報告、連絡、相談（15）
- ・ 報・連・相の重要性（4）
- ・ 報告、連絡、相談等の徹底（2）
- ・ 報・連・相、特に相談する事。
- ・ 報・連・相同様、情報の共有（2）
- ・ 具体的で明確な報告・連絡・相談の仕方など
- ・ 報告・連絡・相談の大切さを理解してもらう。
- ・ 報告、連絡、相談 どんどん質問して頂く様、お伝えしています。
- ・ 報告・連絡・相談 実習生としての挨拶や実習日誌の活用など
- ・ 報告・連絡・相談 分からない事があれば必ず職員に聞くようにして頂く。
- ・ 報告・連絡・相談の重要性 必ず報告するように指導する。報告がないことがしばし

ばあります。

- ・ 報告・連絡・相談等、自分の判断で行わない。知りたいことは何でも聞く姿勢を持つこと。
- ・ 報告・連絡・相談。少しでも不安に思ったことや疑問点は、独自で判断せず、必ず相談すること。また、小さなミスでも必ず報告すること。
- ・ 疑問に感じたことは必ず聞くこと。利用者の方から言われたことなど、きちんと報告、相談すること。実習を休む時や、利用者の方の記録等での報告、連絡、相談すること。
- ・ 自分の考えをまとめてから、報告・連絡・相談をするように指導しているが、こちらから聞くまで話せない学生が非常に多い。指導者から聞く事の方が多いです。
- ・ 上司に関わらず、報告、連絡、相談の意義の指導
- ・ 報告、業務内容の確認。視野を広く持つ為、他職員（上司、先輩）の意見をきく。
- ・ 部外者との接触及び通常と異なる日課等を忌避する傾向の利用者も何人かいる。よって、実習生のよかれと思う言動も、当事者には不快となり心理状態の修復に時間を要することもある。特に、実習指導者との報告・連絡・相談は密に願いたい。
- ・ 行動する前に必ず報告をしてから行くこと。
- ・ 子どもと関わった際、職員に報告する。わからないこと、疑問に思ったことは積極的に職員に聞く。
- ・ 指示を仰ぐだけでなく、依頼されたことが終了したら、終了の報告も行う
- ・ 報告、連絡、相談の指導と共に、指導者は実習生の体調など計れるようにしている。
- ・ 必ず報告すること。疑問に感じたら相談すること。
- ・ 何か介助等を行なう際の報告の徹底。
- ・ 不測の出来事についての報告
- ・ 遅刻や早退など実習担当者への報告はもちろん、上司への報告も実習生に直接報告するように指導。社会人の態度や挨拶などがきちんと守れるように指導。
- ・ 報告を必ずする。指示した作業が終了しているのかわからないことがある。
- ・ 報告の指導
- ・ 報告の徹底
- ・ 報告はもちろんの事、特に相談について重要視しています。
- ・ 報告を必ずすること。分からないことは必ず相談する。
- ・ 報告をきちんとする。
- ・ 1人で行動せず、報告すること。
- ・ 報告、業務内容の確認
- ・ 相談の指導（3）
- ・ わからないことについては必ず相談及び確認を行う。
- ・ 視野を広く持つ為、他職員（上司、先輩）の意見をきく。
- ・ 話を聴く。自分の意見を言い考えを伝える。

- ・ 積極的に動くのが基本だが、動く前には必ず相談してから動くこと。
- ・ 困ったことが起きた場合はすぐに相談すること。抱え込まないこと。
- ・ 特に無いが、必ず不明点は伝えるようにしている。実習生が早く実習に打ち込めるよう（緊張がとけるよう）スタッフの側から積極的に関わるよう指導。
- ・ 提出物のしめきり等の基本マナー

○積極性・質問・姿勢 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 積極的に質問すること
- ・ 積極的に質問する姿勢と、職員の取り組みを「まね」して、次に自分だったらどうするか試行錯誤する姿勢を持つ。
- ・ 分からないことは後ではなく、その場で聞き指示をもらって下さいとしています。
- ・ 指示にはまず従って、その上で疑問があれば聞く
- ・ わからないことは自分だけで判断に進めず、上司、先輩に確認すること。
- ・ わからないことをそのままにしないで、その日の内に聞いて解決するよう指導しています。
- ・ 実習中、わからなかったこと、疑問に思ったことは、なるべくその日のうちに質問し、次の日に持ち越さないようにする、
- ・ わからなかったことを、そのままにせず、積極的に質問すること（2）。
- ・ 分からないことは積極的に聞いていく。
- ・ 興味があるか。 わからない事をすぐ質問できるか。
- ・ 不明点は必ず質問し、次の日に持ちこさないこと。
- ・ 実習中に分からないことは、そのままにしないで自ら聞く。
- ・ 希望（実習に対して）を伝えること。
- ・ 疑問に思ったことはそのままにしておかない。
- ・ 疑問に思ったことを聞くことができるのか？
- ・ 疑問に思った事、わからない事、実習中に感じ得た事はその日のうちに解決する意識をもち、自ら積極的に言葉をかける事を心掛ける様指導。
- ・ いつでも聞いてほしいと伝えています。忙しくしていなければ大丈夫です。とにかく、どんな事でも聞いてくれるような、ガッツのある子を、こちらも望んでいます。
- ・ 「指導してもらっている」という気持ちを忘れず、学ぶ姿勢をもつこと。
- ・ なあなあにしないという事
- ・ 明るく、元気に
- ・ あいさつ
- ・ 相談、チャレンジ、目標

○チームワーク

- ・ 上司や先輩という見方にとらわれず、多職種協働、チームワークという観点での指導。
- ・ 上司や先輩というより、チームで対応する職種として、情報の共有や引継ぎの重要性
- ・ 勝手に動かない
- ・ 単独で行動する事は絶対にしない。
- ・ 独断先行せず、相談や指示を踏まえて行動する様。(利用者の安全確保の為)
- ・ チームワーク業務であることへの理解。
- ・ 指導者や職員から出された指示に従えるか、またはしっかり理解しているかを重視している。
- ・ 一人で解決せず、他の職員と連携を図る。
- ・ 相互関係について
- ・ 職員間の連携
- ・ 職員間の情報伝達について説明し、連携について指導しています。
- ・ 多職種連携
- ・ 毎日の反省会（短時間）
- ・ ミーティングやカンファレンスへの参加
- ・ 勤務開始前に、今までしてきたことと今日の目標を指導者と話し合うことにしている。
- ・ 実習中に職員ととる昼食時の情報交換
- ・ 毎日短時間の振り返りの時間を設けている。
- ・ 積極的に話をする。強制はしないが、休憩時間に日誌を記入していると、周りは話しかけづらい為、会話に加わるようにして欲しい。

○言葉遣い・礼儀 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 言葉使い（8）
- ・ 意思表示
- ・ あいさつ（6）
- ・ あいさつの仕方、タイミング e t c
- ・ 挨拶、敬語、連絡をしっかりと行う。
- ・ 職場の規律
- ・ 礼儀
- ・ 身だしなみのマナー

○その他

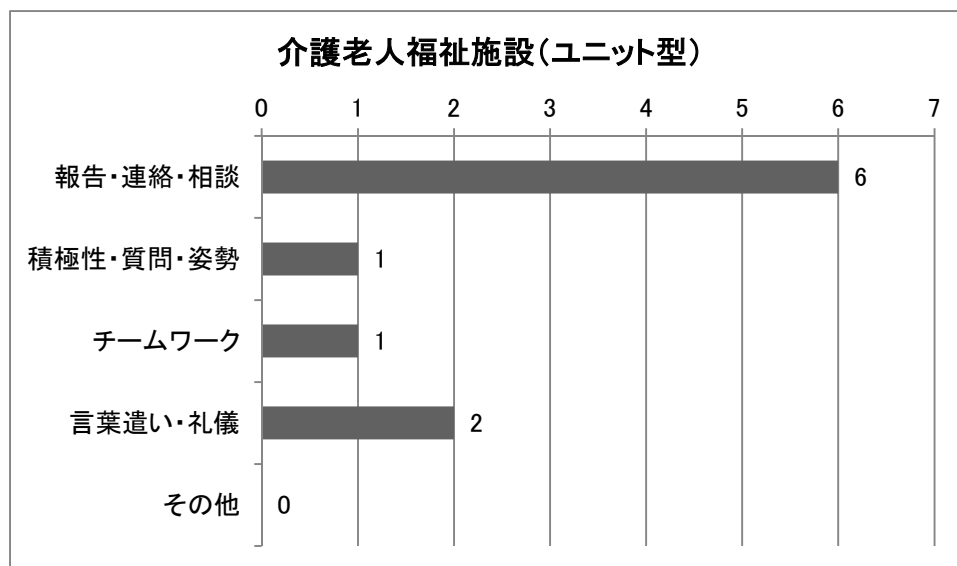
- ・ 実習生を呼ぶ時は「実習生さん」ではなく「〇〇さん」と個々の名前呼び、1人の存在として認める姿勢。
- ・ 介護現場に対する厳しさを知って頂くことも必要であるが、介護のやりがいを感じて頂く指導。

- ・ 実習での不安や疑問について確認しておく。その場でなくても今後いつでも質問して大丈夫であることを伝える。
- ・ 質問しやすい環境を整える。
- ・ 実習担当責任者を決めることにより、相談しやすい環境にしている。
- ・ 情報収集源として活用することが実習を成功させるコツとして話をする。人それぞれによる見方と理解の違い

(2) 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答

ユニット型の介護老人福祉施設でも「報告・連絡・相談」が最も多い。

図表 2-20 介護老人福祉施設（ユニット型）の回答



○報告・連絡・相談

- ・ 報・連・相同様、情報の共有
- ・ 報告、連絡、相談の指導と共に、指導者は実習生の体調など計れるようにしている。
- ・ 上司に関わらず、報告、連絡、相談の意義の指導
- ・ 自分の考えをまとめてから、報告・連絡・相談をするように指導しているが、こちらから聞くまで話せない学生が非常に多い。指導者から聞く事の方が多いです。
- ・ 報告はもちろんの事、特に相談について重要視しています。
- ・ 報告・連絡・相談の大切さを理解してもらう。

○積極性・質問・姿勢

- ・ 不明点は必ず質問し、次の日に持ちこさないこと。

○チームワーク

- ・ 一人で解決せず、他の職員と連携を図る。

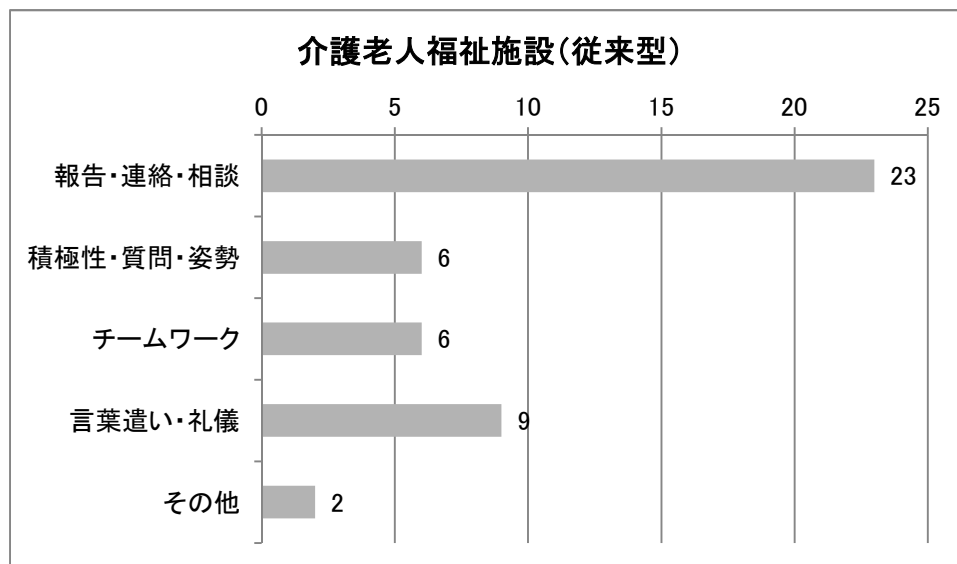
○言葉遣い・礼儀

- ・ 正しい言葉遣いをする。
- ・ あいさつの仕方、タイミング e t c

(3) 介護老人福祉施設（従来型）の回答

従来型の介護老人福祉施設に限定していても「報告・連絡・相談」が最も多い。

図表 2-21 介護老人福祉施設（従来型）の回答



○報告・連絡・相談

- ・ 報告・連絡・相談 (5)
- ・ 報告の徹底
- ・ 報告の指導
- ・ 相談の指導
- ・ 報・連・相、特に相談する事。
- ・ 報告・連絡・相談の重要性の指導
- ・ 報告、連絡、相談の必要性
- ・ 情報の共有の大切さ
- ・ 報告、連絡、相談 どんどん質問して頂く様、お伝えしています。
- ・ 報告、業務内容の確認。視野を広く持つ為、他職員（上司、先輩）の意見をきく。
- ・ 疑問に感じたことは必ず聞くこと。利用者の方から言われた事など、きちんと報告、

相談すること。実習を休む時や、利用者の方の記録等での報告、連絡、相談すること。

- ・ 報告、連絡、相談の指導と共に、指導者は実習生の体調など計れるようにしている。
- ・ 遅刻や早退など実習担当者への報告はもちろん、上司への報告も実習生に直接報告するように指導。社会人の態度や挨拶などがきちんと守れるように指導。
- ・ 報告を必ずする。指示した作業が終了しているのかわからないことがある。
- ・ 報告・連絡・相談 分からない事があれば必ず職員に聞くようにして頂く。
- ・ 報告はもちろんの事、特に相談について重要視しています。
- ・ 具体的で明確な報告・連絡・相談の仕方など
- ・ わからないことは自分だけで判断に進めず、上司、先輩に確認すること。
- ・ 自分の意見を言い考えを伝える。報告・連絡・相談の重要性を教える。

○積極性・質問・姿勢

- ・ 積極的に質問すること
- ・ 実習中に分からないことは、そのままにしないで自ら聞く。
- ・ わからないことをそのままにしないで、その日の内に聞いて解決するよう指導しています。
- ・ 疑問に思った事を聞く事が出来るのか？
- ・ 分からないことは後ではなく、その場で聞き指示をもらって下さいとしています。
- ・ 実習中、分からなかった事、疑問に思った事は、なるべくその日のうちに質問し、次の日に持ち越さないようにする。

○チームワーク

- ・ 勤務開始前に、今までしてきたことと今日の目標を指導者と話し合うことにしている。
- ・ 1人で行動せず、報告する事。
- ・ 指示を仰ぐだけでなく、依頼された事が終了したら、終了の報告も行う
- ・ 積極的に話をする。強制はしないが、休憩時間に日誌を記入していると、周りは話しかけづらい為、会話に加わるようにして欲しい。
- ・ 毎日短時間の振り返りの時間を設けている。
- ・ 相互関係について

○言葉遣い・礼儀

- ・ 言葉使い (3)
- ・ 挨拶、敬語、連絡をしっかりと行う。
- ・ 礼儀、言葉づかい、身だしなみのマナー
- ・ あいさつ、言葉使い 職場の規律
- ・ あいさつ。話を聴く。

- ・ あいさつ (2)

○その他

- ・ 情報収集源として活用する事が実習を成功させるコツとして話しをする。人それぞれによる見方と理解の違い
- ・ 質問しやすい環境を整える

2.2.3. 評価の観点

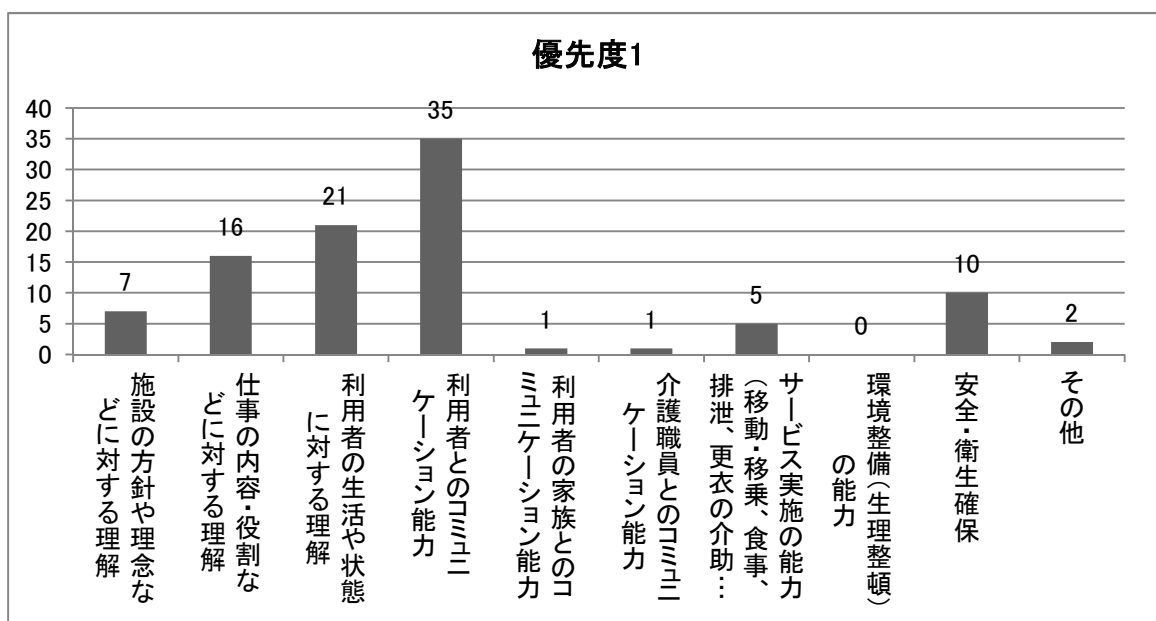
Q15. 実習生への指導・評価に際して、重視しているものを優先度の高い順に上位3つまで選んでください。

(1) 介護サービスの知識・技術

	優先度 1	優先度 2	優先度 3
施設の方針や理念などに対する理解	7	2	6
仕事の内容・役割などに対する理解	16	22	19
利用者の生活や状態に対する理解	21	30	15
利用者とのコミュニケーション能力	35	23	18
利用者の家族とのコミュニケーション能力	1	1	0
介護職員とのコミュニケーション能力	1	4	11
サービス実施の能力（移動・移乗、食事、排泄、更衣の介助など）	5	8	18
環境整備（生理整頓）の能力	0	1	0
安全・衛生確保	10	6	9
その他	2	0	1

最も優先度が高いとされた評価の観点は「利用者とのコミュニケーション能力」の35件で、これに次ぐのが「利用者の生活や状態に対する理解」の21件となっている。

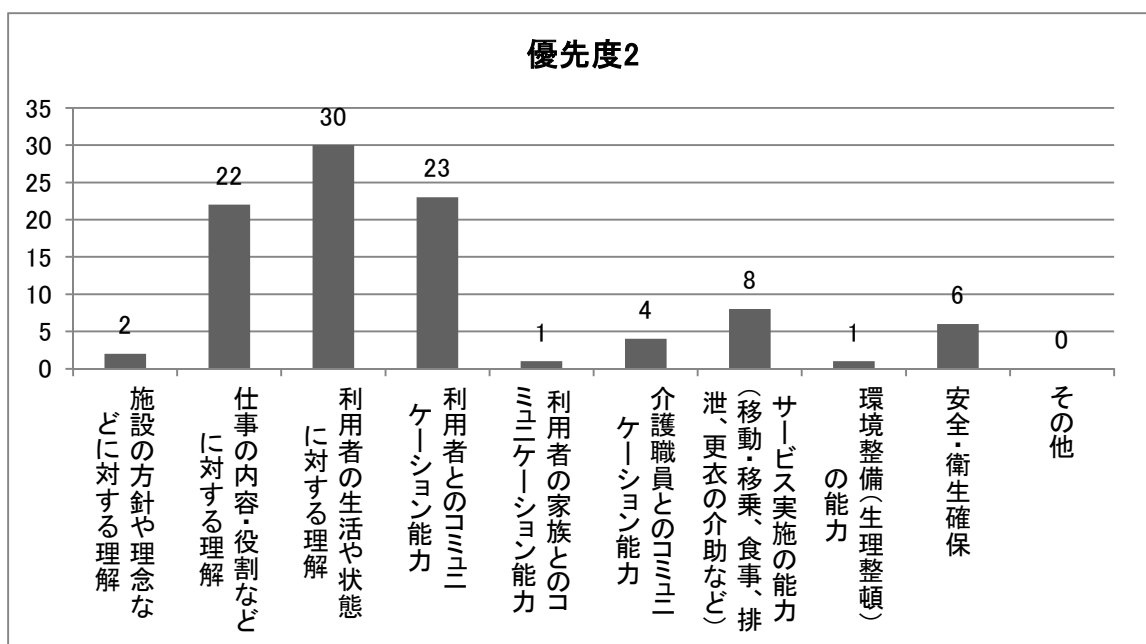
図表 2-22 評価の観点「優先度1」



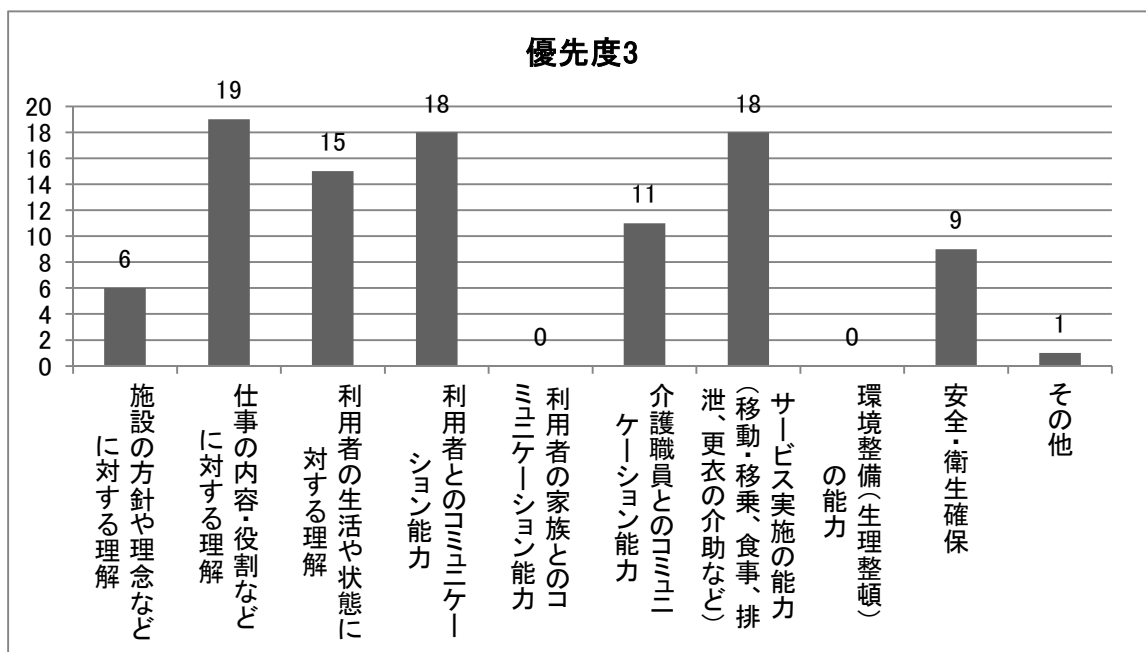
二番目に優先度が高いとされたものの上位は「利用者の生活や状態に対する理解」の 30 件、「利用者とのコミュニケーション能力」の 23 件、「仕事の内容・役割などに対する理解」の 22 件である。

三番目では、「仕事の内容・役割などに対する理解」や「サービス実施能力」などの回答が多いが、全体的には回答が分散の傾向にある。

図表 2-23 評価の観点「優先度 2」

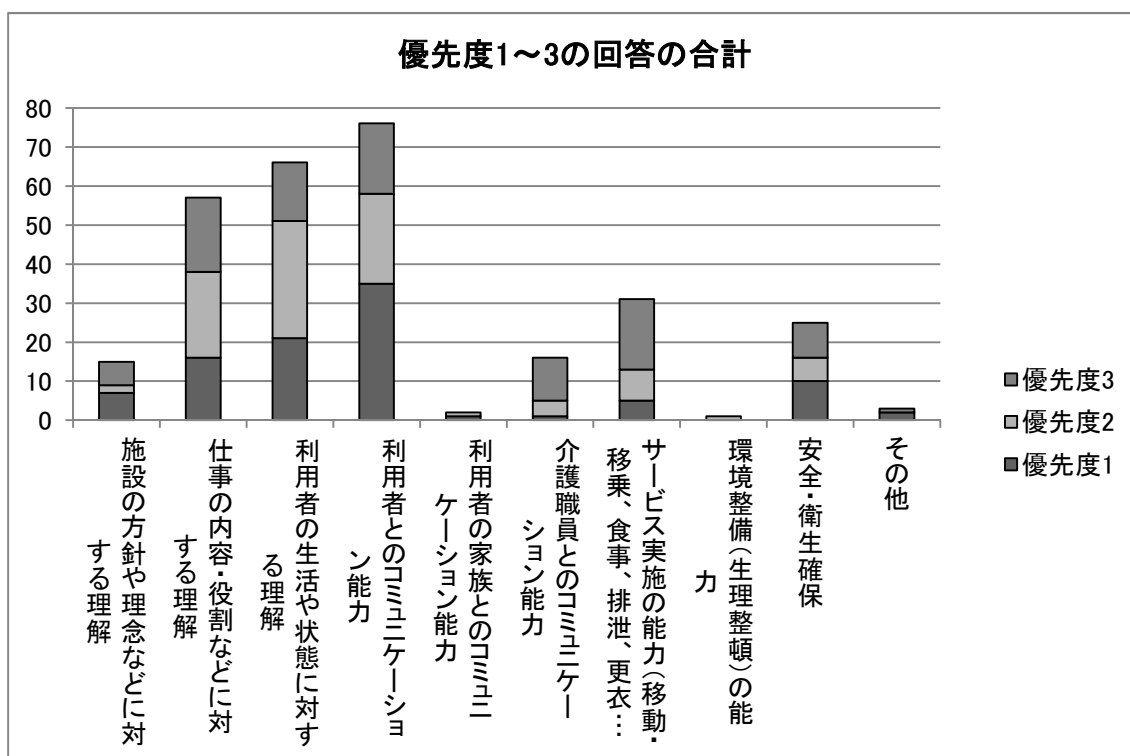


図表 2-24 評価の観点「優先度 3」



優先度 1 から優先度 3 までの回答を評価の観点ごとに積み上げたものが、以下のグラフである。合計でみると「利用者とのコミュニケーション能力」が最多で、以下「利用者の生活や状態に対する理解」「仕事の内容・役割などに対する理解」と続いている。これらに比して、食事介助や移動・移乗介助といったサービスの実施能力を評価の観点とするという回答は少ない。

図表 2-25 評価の観点 優先度 1~3 の合計

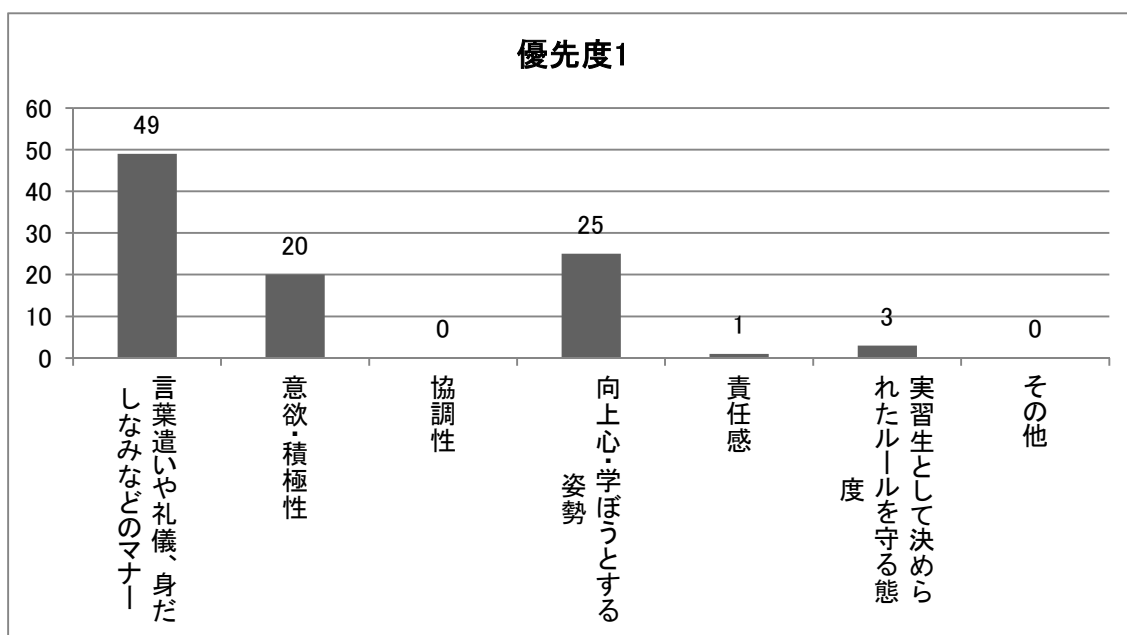


(2) 基本的な態度

	優先度 1	優先度 2	優先度 3
言葉遣いや礼儀、身だしなみなどのマナー	49	14	19
意欲・積極性	20	28	19
協調性	0	7	11
向上心・学ぼうとする姿勢	25	35	23
責任感	1	3	9
実習生として決められたルールを守る態度	3	11	16
その他	0	0	0

最も優先度が高いとされた評価の観点は「言葉遣いや礼儀、身だしなみなどのマナー」の49件で、これに次ぐ「向上心・学ぼうとする姿勢」の25件を大きく上回っている。

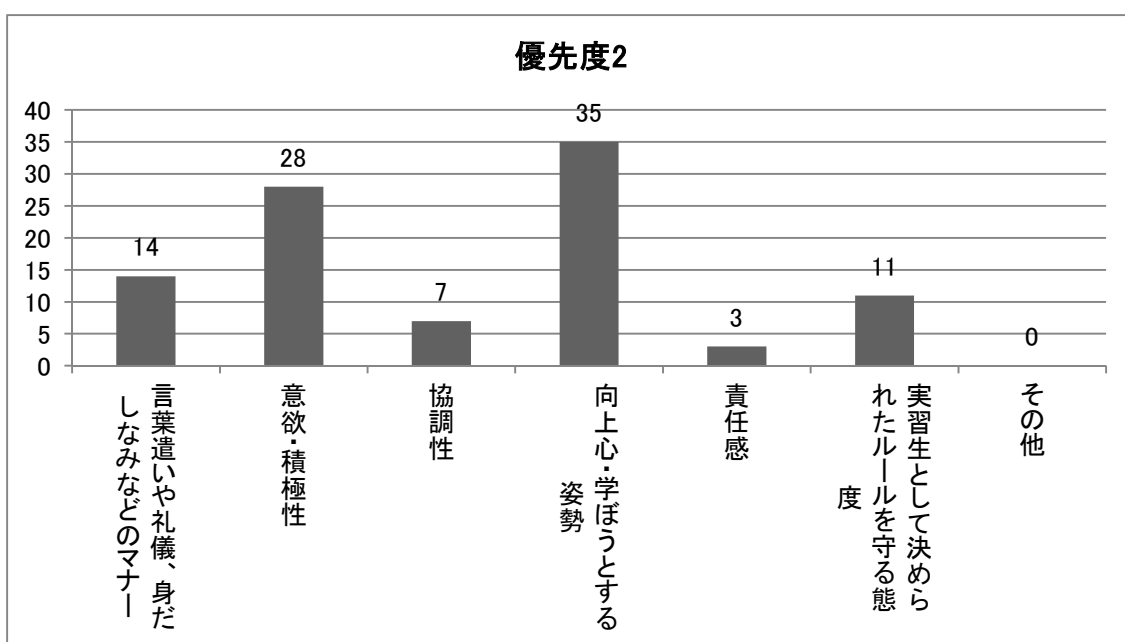
図表 2-26 評価の観点「優先度 1」



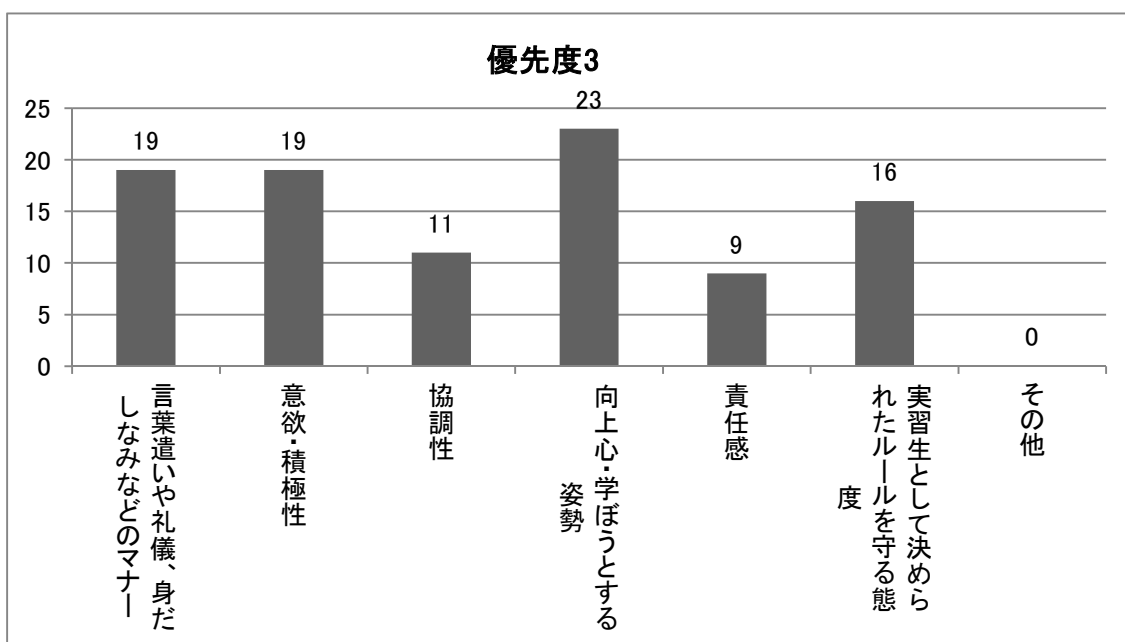
二番目に優先度が高いとされたものの上位は「向上心・学ぼうとする姿勢」の35件、「意欲・積極性」の28件である。

三番目では、「向上心・学ぼうとする姿勢」や「言葉遣いや礼儀、身だしなみなどのマナー」などの回答が多いが、先に報告した「介護サービスの知識・技術」と同様に、回答が全体的に分散している。

図表 2-27 評価の観点「優先度2」

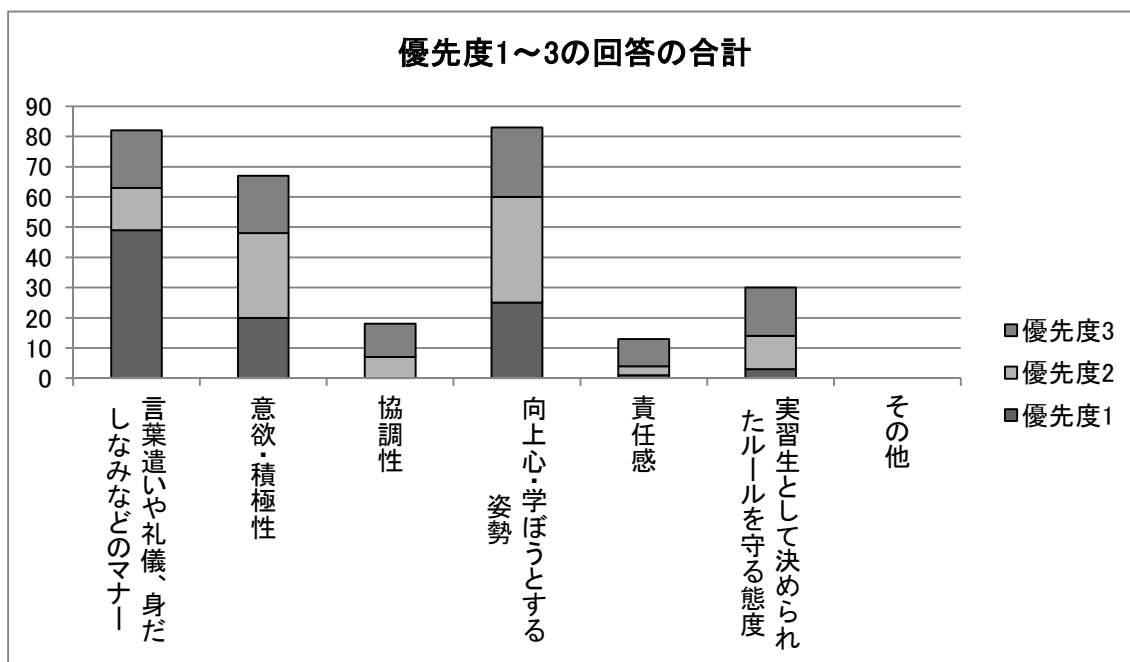


図表 2-28 評価の観点「優先度3」



優先度 1 から優先度 3 までの回答を評価の観点ごとに積み上げてみると「向上心・学ぼうとする姿勢」が 83 件と最多だが、「言葉遣いや礼儀、身だしなみなどのマナー」も 82 件と僅差である。また、「言葉遣いや礼儀、身だしなみなどのマナー」は「優先度 1」という回答が非常に多く（49 件）、「向上心・学ぼうとする姿勢」の 25 件を大きく上回っている。

図表 2-29 評価の観点 優先度 1~3 の合計



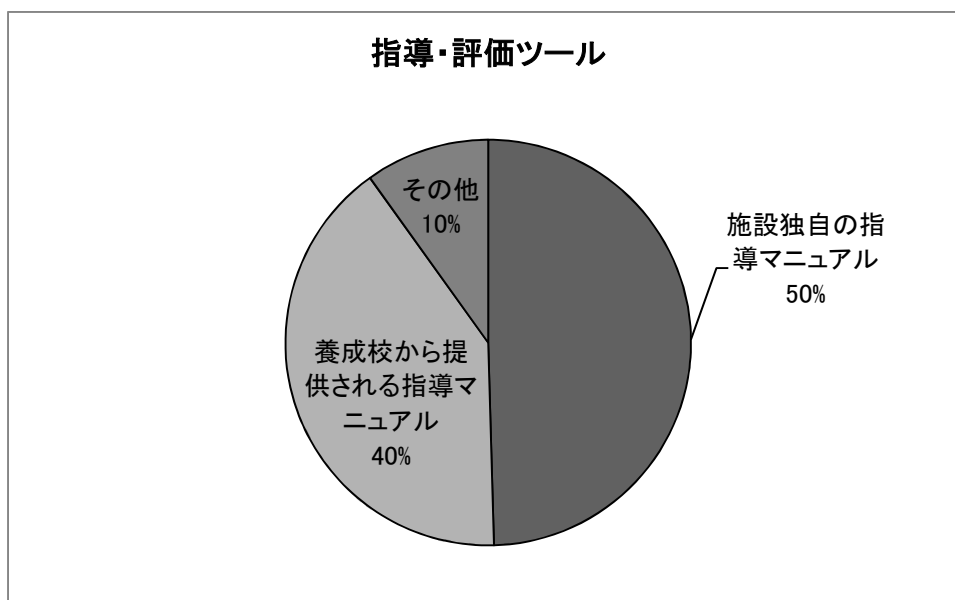
2.2.4. 指導・評価のツール

Q16. 施設実習の「指導」で利用しているものを選んでください。

1 施設独自の指導マニュアル	[50%] (55)
2 養成校から提供される指導マニュアル	[40%] (45)
3 その他 → [具体的に]	[10%] (11)

「施設独自の指導マニュアル」という回答が半数、「養成校から提供される指導マニュアル」が4割となっている。「その他」では『介護福祉士実習指導マニュアル』『介護職のための正しい介護術』といった書籍を挙げる回答があった。

図表 2-30 利用している指導・評価ツール



▼「その他」の回答

- ・ 介護福祉士実習指導マニュアル (社) 日本介護福祉士会監修
介護職のための正しい介護術 成美堂出版
実習生の指導研修で学んだ事や、いただいた資料などを活用。
- ・ 実際、養成校や独自のマニュアルはあるが、そればかりにとらわれていると、マニュアルありきの指導になってしまい考えることをしなくなる。もっとアバウトにとらえ、良しも悪しもその子の持っている個性、力を引き出してあげたい。むしろマニュアルはシンプルなものでもいいと思う。
- ・ 研修で学んできたものを検討して作成
- ・ オリエンテーション時に実習にあたり心がまえ(お願い)として書面を提示。

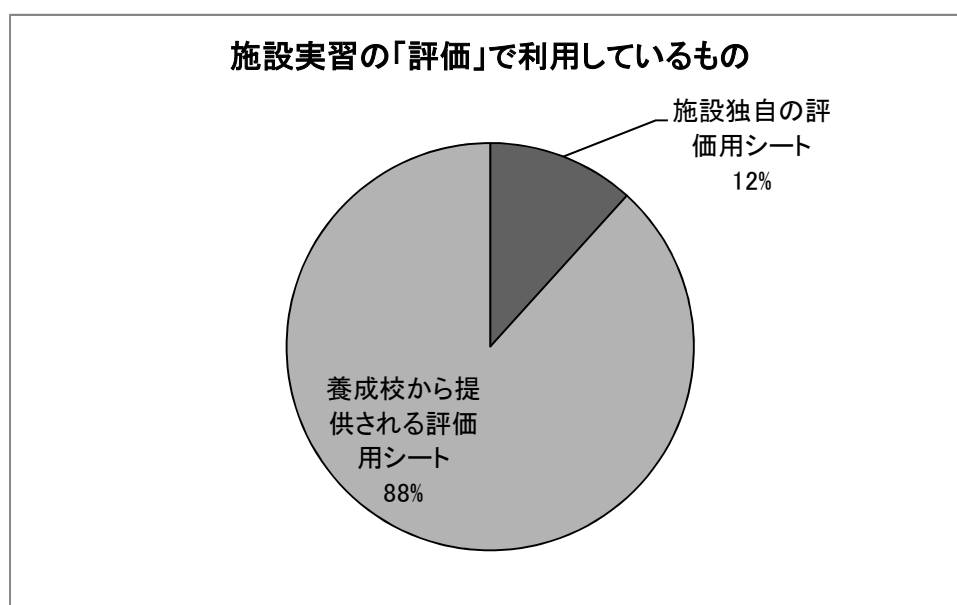
- ・ オリエンテーション時の資料
- ・ 各ユニットの紹介内容
- ・ 自施設のは、これから作成していく
- ・ 実習指導の細部については、経験豊富なサービス管理責任者に一任
- ・ 特にないが、養成校から提供されるものがあれば、利用したい。
- ・ 新人職員に配布する資料と同じものを使っています。

Q 17. 施設実習の「評価」で利用しているものを選んでください。

- | | |
|--------------------|------------|
| 1 施設独自の評価用シート | [12%] (11) |
| 2 養成校から提供される評価用シート | [88%] (83) |

評価用のシートは養成校から提供されるものを利用する施設が 88%と大半を占めている。

図表 2-31 施設実習の「評価」で利用しているもの



▼「その他」の回答 ※ () 内の数字は同一回答の件数。

- ・ 考えたこと、感じたことなどを、担当した指導者から聞き取って評価
- ・ 実習生の記録、反省かにおける発言。実習中の取り組み姿勢。
- ・ 実習日誌で評価 (2)
- ・ 指導者からの報告
- ・ 何を基準に指導し評価するのか要請がない

2.2.5. 指導の工夫

Q18. 実習生ひとり一人の知識・技術レベルに合わせて、個別的に到達目標を設定するなど、個別対応を行っていますか。行っている場合には、その内容を具体的に記入してください。

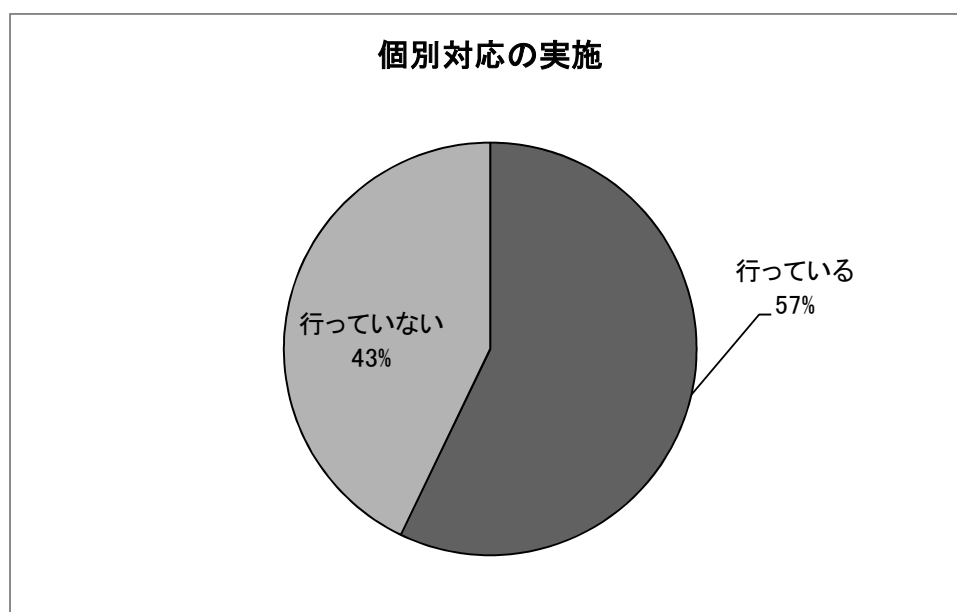
- | | | | | |
|----------|---|--------|-------|------|
| 1 行っている | → | [具体的に] | [57%] | (56) |
| 2 行っていない | | | [43%] | (42) |

個別対応を「行っている」という回答が56件で過半数を占めている。

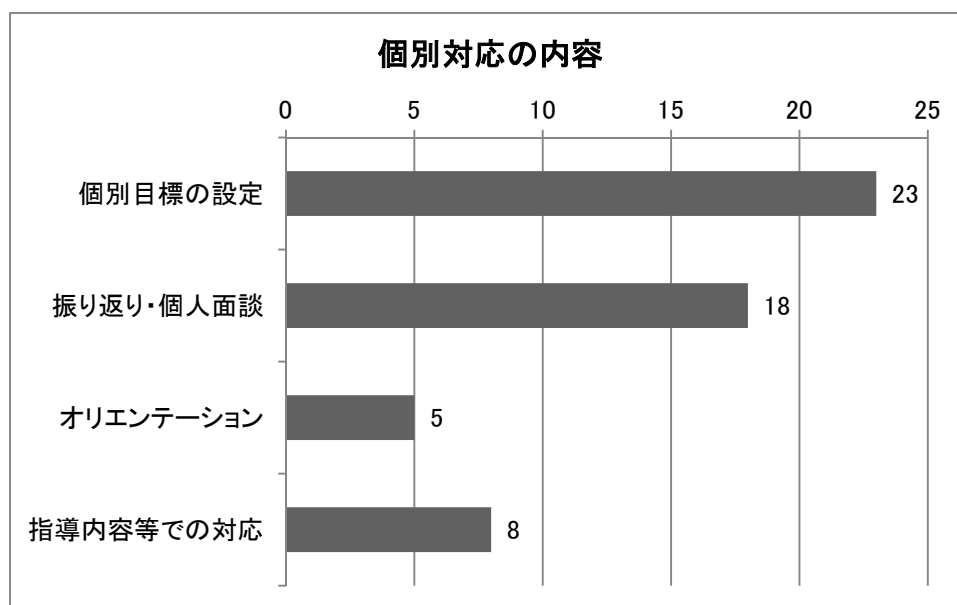
個別対応の内容では、「個別目標の設定」が23件と最も多い。具体的には、「実習に入る前のオリエンテーションで目標を立ててもらっている。朝礼にて発表し意識を高めてもらい、実習中での位達成できたかなど、反省会も行い、指導している」や「本人が設定した目標に合わせて実習内容を検討する。又、本人の能力に合わせて目標を変更したり追加したりする」などの回答が寄せられている。

「個別目標の設定」に次いで多いのは「振り返り・個人面談」の18件である。具体的には「1週間単位で振りかえりと次週の目標を、個人面談している」や「定期的の実習の振り返りを実施している」などの回答があった。

図表 2-32 実習生への個別対応の実施



図表 2-33 個別対応の内容



▼「行っている」の内容

○個別の目標設定

- ・ 施設独自に作成している「実習目標表」を配布し毎日本人の日々の目標を記入してもらい、実習前にあずかりそれに応じた施設側の指導計画。具体的な指導者は内容を記入した上で現場に渡します。その日の、実習終了後に目標に応じた振り返り、反省、達成できた点、まとめなどの記入箇所へ本人が記録をし、次日へ繋げている。毎日、本人の能力に合っている内容か確認、アドバイスをします。現場の指導者は毎日、どの位目標達成したか、どの点が難しかったかなど、別に記録表があり、毎日記入して全員にわかるようにして行きます。
- ・ 今日の目標を本人と施設で設定
- ・ 個別に目標設定等
- ・ 個別目標の設定とオリエンテーション
- ・ 実習後に実習生と指導者と話し合い次実習の目標の設定（反省などを踏まえる）
- ・ 実習生が今までの自習の振り返りから立てた目標内容に沿えるようにしている。
- ・ 実習生がその日その日の目標を設定してやっているの、できない時には、実習日誌などから読みとりアドバイスする。施設としてはやっていない。
- ・ 実習生が目標設定したことに対して、アドバイス、指導をしている。
- ・ 実習生調書を参考にし、個人の目標を把握し、ノートにアドバイスをする。
- ・ 実習生とのミーティングの時間を取り、現状を把握した後、目標設定を行う。
- ・ 実習生の現レベルにあわせ、次の段階（技術）をそのつど考え指導している。実習生により到達目標違っている。

- ・ 実習に入る前のオリエンテーションで目標を立ててもらっている。朝礼にて発表し意識を高めてもらい、実習中での位達成できたかなど、反省会も行い、指導している。
- ・ 実習前オリエンテーションにて、目標を定めています。
- ・ 実習前に目標を確認し、毎日の目標も確認して、当日の具体的な実習内容を決めている。
- ・ 本人が設定した目標に合わせて実習内容を検討する。又、本人の能力に合わせて目標を変更したり追加したりする。
- ・ 本人がたてた目標について話をきき、レクチャーしている。
- ・ 本人の目標に合わせて、面接して新しい目標や到着までの工夫を説明する。
- ・ 毎日の実習開始時に、目標を聞き、そこを中心に指導している。
- ・ 毎日の目標設定の話し合い、毎日の反省会での質疑応答や指導
- ・ 毎日目標を設定してもらい、実習生担当の職員を付け、コメントを書いている。途中2回のミーティングと最終日には反省会を実施している。
- ・ 目標発表時に必要な理由を確認し、修正が必要な場合助言する。
- ・ 様子を見る。話をすることで、実習生の目標の達成を見守る。
- ・ 担当職員と適宜話し合いを行い、目標と個人のレベル差等について指導を行う

○振り返り・個人面談

- ・ 1週間単位で振りかえりと次週の目標を、個人面談している。
- ・ 1段階以外は、以前の実習先で行った事を聞き本人の希望と合わせる。一緒に入り、態度を見ながら、行えることをすり合わせて行う。
- ・ 個別指導
- ・ 担当職員を配置（マンツーマンでの指導を行っている）
- ・ 通常の指導で対応できない時は、その実習生に合わせたレベルでの指導を実施している。
- ・ 定期的の実習の振り返りを実施している。
- ・ 1フロア1人の受入れのため、1人1人に合わせて対応している。
- ・ 質問の機会を増やす。相談
- ・ 週に1回は個別スーパービジョンを行う。
- ・ 実習回数、学年を考慮し指導時にアドバイスをしています。
- ・ 実習生の希望により、体験回数を変えるなど
- ・ レポート提出と面談
- ・ 実習生の苦手とする部分の確認や、前回指導した部分での改善点の確認
- ・ 実習担当教員と相談の上、例外的に実施（公平性を保つ為）
- ・ 担当職員と一緒に行動し、その都度アドバイスしている。
- ・ 実習中の様子を見て、必要に応じて変化

- ・ 提出日誌記入で確認出来た知識不足は個々に説明し、技術指導をする。
- ・ 出来るだけ、特定の指導者を配置し、実習生の性格や能力を把握するようにし、個々の疑問等を気軽に言えるようにする。

○オリエンテーション

- ・ オリエンテーションや中間反省会等
- ・ 介助の種類を限定して行なっている
- ・ ケアプラン作成の場合、終了しないと業務に入れない。
- ・ （レベルに合わせて）学生の場合は、先生が1週間毎来園する為、オリエンテーション時話し合う。
- ・ 事前のオリエンテーションでの学校からの個人の特性を加味し、個人の計画書に沿った指導。

○指導内容等での対応

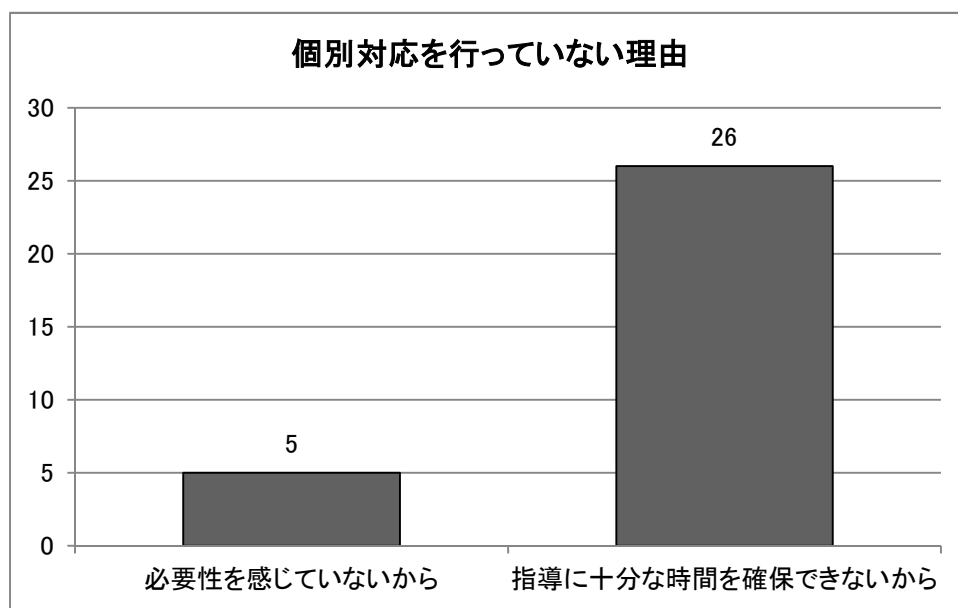
- ・ 食事介助等の介助を行いやすい利用者様をメインに行い、そこから、難しい利用者様を行うか決めていく。
- ・ 身体介助の体験、業務の参加
- ・ その子から申し出があれば、その目標について相談にのるが、こちらからあえては聞きません。いろんな意味で実習生自身にチャレンジしてきてほしい。また、そのような実習になってほしい。
- ・ 何を学びたいかをしっかりとらえる。
- ・ 日々の業務内容を明確にスケジュール表に記入し一日の終わりに反省点などを報告してもらっていた。
- ・ 未経験であればコミュニケーション、経験者であればリネン交換等、話しを聞きながら進めています。
- ・ より多くの回数を経験してもらったり、個別の状況説明を行なったりと、不足部分をおぎなう形をとるようにしている。学生に説明、自分自身の状況把握をしてもらう。
- ・ レベルに合わせた実習内容をくむこと。職員への周知。

Q19. 「行っていない」と回答された方にお伺いします。その理由として該当するものを選んでください。(複数回答可)

- | | |
|---------------------|------------|
| 1 必要性を感じていないから | [16%] (5) |
| 2 指導に十分な時間を確保できないから | [84%] (26) |

個別対応を「行っていない」理由では、「指導に十分な時間を確保できないから」という回答が最も多い。これに対して「必要性を感じていないから」はわずか5件にとどまっている。しかし、「その他」の回答の中には「個別の到達目標は設定していないが、個別にはアドバイスしている」や「一人一人は時間的に出来ないが、巡回の教員と相談しながら個別に変更することもある」などの回答が示すように、実際には個々に合わせた指導の工夫が行われているケースもある。

図表 2-34 個別対応を行っていない理由



▼「その他」の回答

- ・ 一般的対応の中で、個別に自己評価をして頂き、次への自己課題としてもらう為
- ・ 一般マニュアル的な内容を全般に指導している為
- ・ 限られた時間数の中で浅く、広く心掛けています。学校側の目標に合わせる。実際に仕事をされていく中で技術は必ずのびると思われる為。
- ・ 学生の能力が十分把握できていない
- ・ 技術的な目標より、高齢者に慣れる等のマインド重視なので。
- ・ 個別の到達目標は設定していないが、個別にはアドバイスしている。
- ・ 実習生（介護福祉士）の受入が無い

- ・ その実習生にあった実習場所の提供や指導は行っているが、実習内容に変更はない
- ・ 一人一人の技術レベル等は不明
- ・ 一人ひとりには行っていないが、基礎研修、2級と過程によっては、内容を変えている。
- ・ 一人一人は時間的に出来ないが、巡回の教員と相談しながら個別に変更することもある。
- ・ 本人の目標設定と考えているため

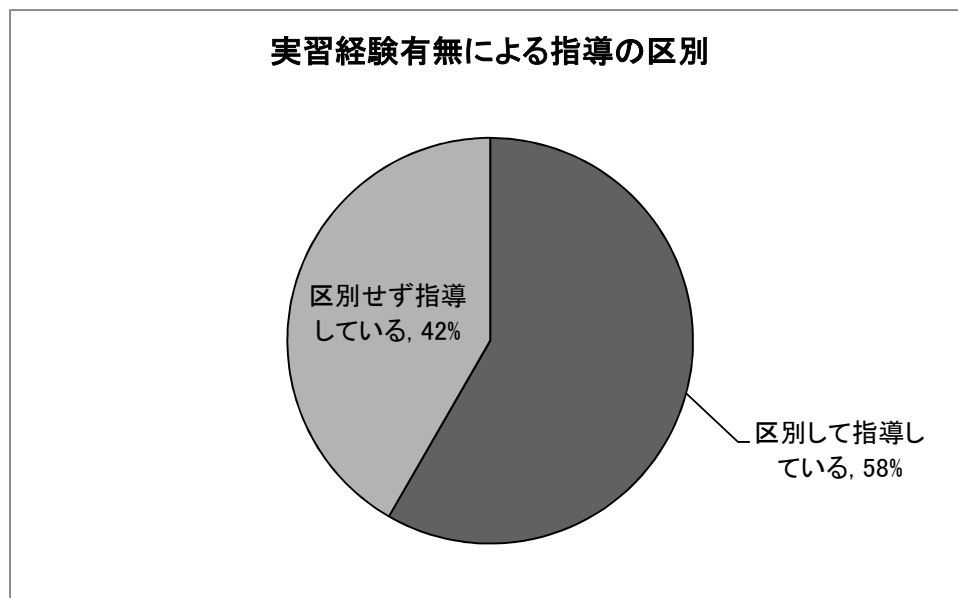
Q20. 実習経験のある実習生と、初めて施設実習を行う実習生を同時に受け入れる場合、両者の指導を区別していますか。

- 1 区別して指導している [58%] (49)
- 2 区別せず指導している [42%] (35)

「区別して指導している」という回答が49件で6割弱の比率となっている。これは、先に報告した「実習生に対する個別対応」を「行っている」(57%)とほぼ同じ割合である。

「その他」の中には、「実習経験の有無ではなく、本人の力量で区別している」「実習内容は同じですが、指導時の対応は異なります」といった回答もある。

図表 2-35 実習経験の有無による指導の区別



▼「その他」の回答 ※ () 内の数字は同一回答の件数。

- ・ オリエンテーション時確認し、必要ならばフロアに伝える。又、期間の長い実習生には、利用者と深くかかわってもらえる。
- ・ 実習経験の有無ではなく、本人の力量で区別している。

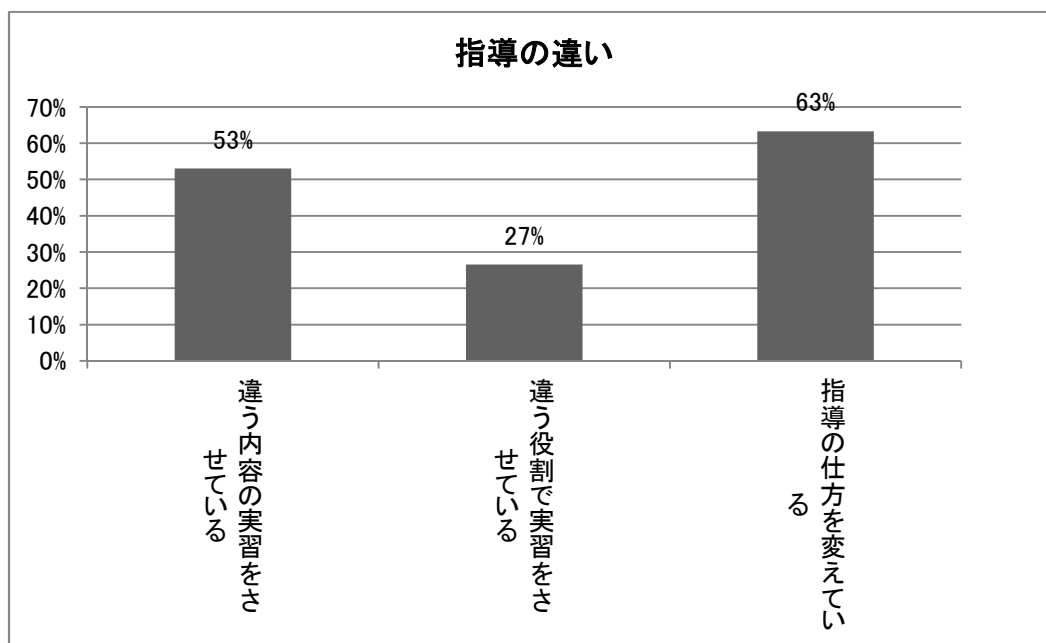
- ・ 実習生（介護福祉士）の受入が無い
- ・ 実習内容は同じですが、指導時の対応は異なります。
- ・ 同時受入れの経験なし。受け入れ日程をたてる段階で、すでに調整をおこなっている。
- ・ 同時に受け入れたことがない。経験と能力を見て、区別することがあると思う。
- ・ 同時に受け入れたことはないが、受け入れる場合は、もちろん区別します。
- ・ 配属先によって変化。指導内容は区別。
- ・ 同時に受け入れていない（4）。

Q 2 1. 「区別して指導している」と回答された方に伺います。両者を実習でどのように区別しているか、該当するものを選んでください。（複数回答可）

- | | |
|-----------------|------------|
| 1 違う内容の実習をさせている | [53%] (26) |
| 2 違う役割で実習をさせている | [27%] (13) |
| 3 指導の仕方を変えている | [63%] (31) |

「指導の仕方を変えている」が31件で最も多く、これに次ぐのが「違う内容の実習をさせている」の26件となっている。

図表 2-36 指導の違い



▼「その他」の回答

- ・ レクリエーションのリーダー等
- ・ 介助に段階を設け行なっている（食事介助等）

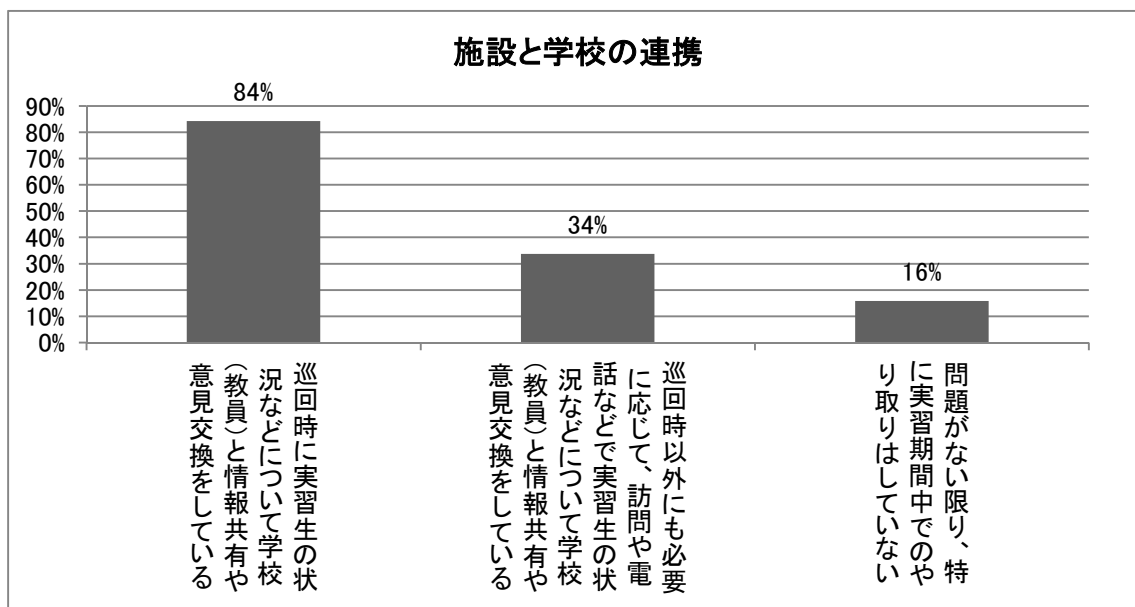
- ・ 個人の能力を判断し行う。
- ・ 実習場所をかえる
- ・ 入浴ならば機械操作もしてもらおう（職員が必ずつきそう事で）
- ・ 本人と面談し、実習目標をたてている。
- ・ 実習生（介護福祉士）の受入が無い

Q22. 実習期間中、指導者もしくは施設と学校（教員）の間でどのような連携をしているか、該当するものを選んでください。（複数回答可）

- 1 巡回時に実習生の状況などについて学校（教員）と情報共有や意見交換をしている [84%] (80)
- 2 巡回時以外にも必要に応じて、訪問や電話などで実習生の状況などについて学校（教員）と情報共有や意見交換をしている [34%] (32)
- 3 問題がない限り、特に実習期間中でのやり取りはしていない [16%] (15)

大半の施設が「巡回時に学校（教員）と情報共有や意見交換」を行う方法で、学校との連携を図っている。一方、「問題がない限り実習期間中でのやり取りはない」とする施設は15件と少ない。

図表 2-37 施設と学校の連携



▼「その他」の回答

- ・ 学校から様子伺い等一切ない。
- ・ 実習校や実習指導巡回教員の巡回指導には、色々な考え方があります。その学校の指導方針や教員の指導方法を第一に考え、その教えに沿った連携を図るようにしており

ます。

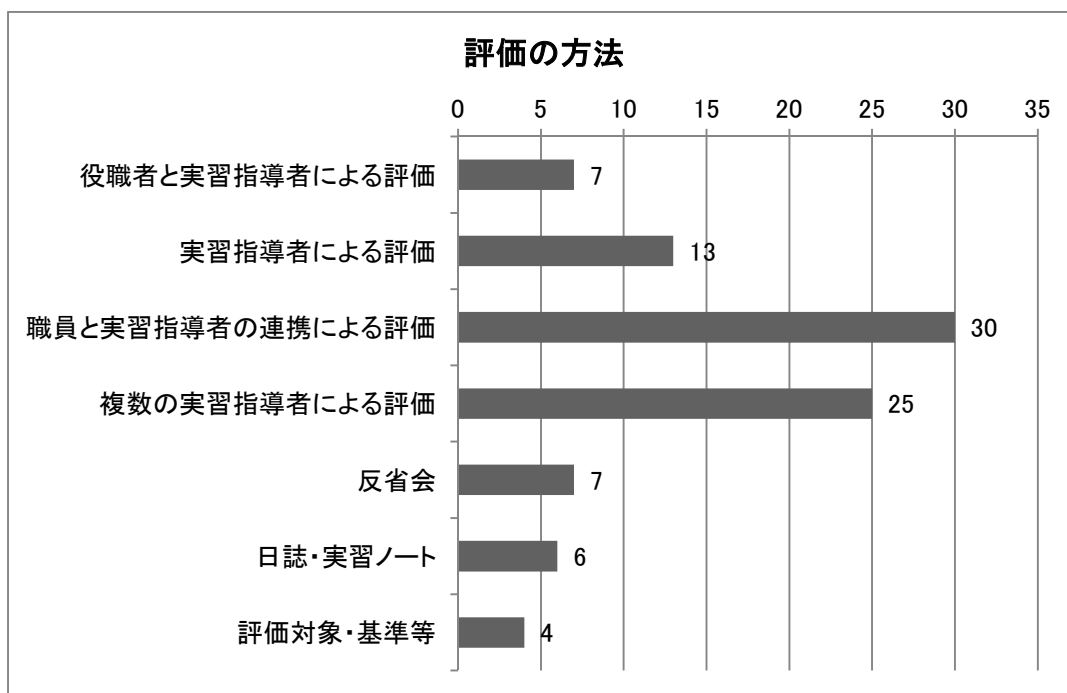
- ・ 問題がある時のみ、実習生の状況を報告して判断等を図る。
- ・ 実習生（介護福祉士）の受入が無い

2.2.6. 評価の方法

Q23. どのような方法で、実習生に対する評価を行っていますか。具体的に記入してください。

最も多い回答は「職員と実習指導者の連携による評価」の30件で、これに続くのが「複数の実習指導者による評価」の25件となっている。「役職者と実習指導者による評価」も7件あり、複数の人間が連携して評価にあたっている状況が窺える。逆に言えば、実習指導者が一人で評価を行っているケースは少ない。

図表 2-38 評価の方法



「職員と実習指導者の連携による評価」では、「現場リーダー、担当者から意見をきき、指導者が結果をすり合わせて評価している」や「実習担当者は、実習生の配置先の職員の感想等を取り入れて評価している」といった具体的な回答が寄せられている。また、「複数の実習指導者による評価」では、「各部署、フロアなど複数の指導者で一人の実習生を評価し、結果をすり合わせて最終評価を行う」「最終的に一人の指導者が一人の実習生を評価し

ます。実習期間中に付きっきりで対応することは困難なので、他の指導者の評価と合わせ総合的な評価をしています」などの回答があった。

○役職者と指導者による評価

- ・ 担当フロアの主任が評価を行なう。実際に本人を指導した職員と主任とで行なう。
- ・ 1日1日の指導者がその日の評価を行い、管理者が最終的評価を行う。
- ・ 1ユニットに一人の実習生をいれる為、ユニットリーダーが複数職員の意見を集約して評価を下している。
- ・ 学校から配られた学校独自の評価表に記入。指導する職員は複数だが、評価はフロアの主任にしてもらう。
- ・ 実習担当者がまず評価を下書きとして提出し、実習責任者、上司に目を通してもらい段階的な確認・評価を実施している。
- ・ 主任と相談員（実習担当）とで評価
- ・ 複数の指導者から意見を聞いたりしながら最終的に主任がまとめ評価を行っている

○実習指導者による評価 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 実習担当者が評価する（2）
- ・ 実習指導者が一人で評価を行なう。
- ・ 実習担当責任者が最終の評価を行っている。
- ・ 実習受け入れ担当者が、日常的に実習生の日誌、行動を見る中で行っている。
- ・ 実習期間、日替りで指導者が評価。最終評価は結果をすり合わせて実習担当者が行う。
- ・ 時間のある際は、自らの目で実習の様子を見て、直接実習生と情報交換を行っている。
- ・ 実習生と同じ平常勤中心の指導者がおり、その指導者が中心となって評価している。
- ・ 実習生の自己評価を受けて指導者の評価の上で指導者が決定している。
- ・ 実習生1人に対し、職員を1人付け一緒に行動してもらう。職員から情報を集め、3日～5日に1回のペースで実習生と話し、実習の方向性を考えてもらい、実習指導者は全体の本人の取り組みや姿勢を評価する。
- ・ その実習生を担当する指導者の内、担当リーダーが評価する。
- ・ 直接指導者が評価用紙をもとに計画を行っている。
- ・ 対応した指導者からの実施、学習状況を評価

○職員と実習指導者の連携による評価

- ・ 各職員より現場での実習生の行いを確認し、その後、指導者サイドにて評価を行っていく。
- ・ 現場からの情報により、担当が評価する。
- ・ 現場フロアチーフを日直担当者等で一人の実習生の評価をし、実習指導者がそれらを

踏まえて最終評価をする

- ・ 本人と実習責任者の日々の相談、アドバイス、指導時間の中から、すべてをトータルして評価を行う。(また、本人の実践するケア場面も十分に見ています。)
- ・ 現場リーダー、担当者から意見をきき、指導者が結果をすり合わせて評価している。
- ・ 実習担当者は、実習生の配置先の職員の感想等を取り入れて評価している。
- ・ 実習担当職員からの評価も参考にし、一日の目標の達成度を合わせて評価している。
- ・ 実習担当の職員の意見をすり合わせて評価
- ・ 主に担当した指導者が、他の職員からも意見を聞き、評価をしている。
- ・ 総合的には指導者の他に、日々の業務における担当者をつけ、報告・情報交換をしながら評価している。
- ・ なかなか 1 人の職員が実習が終るまで添えないことが多いため、日々の実習生の態度をその日 1 日の実習担当者に記録をとってもらい実習後に話し合う。
- ・ 各日での担当を決め、指導を行い、それを、実習指導者に伝えてもらったりと、連絡し、総合的な判断をするようにしています。
- ・ 複数の実際に指導を行なった職員から、報告や評価の意見をもらい、最終評価を実習指導責任者が行なう。
- ・ 一人の指導者担当の直接的所見と、その他の職員からの総合所見 実習記録からの所見などから、指導者担当が最終的に一人で評価
- ・ 1 人の実習生に対し 1 人の指導者がつく。現場で実習生と共に動いていた職員から実習状況を聞くこともあるが、最終的に指導者が最終評価を行う。
- ・ 指導者 1 名を決め、かかわった職員に話をきき、総評するようにしている。他職種・施設長までまわし最終承認をえる。
- ・ 指導者以外にもまわりの職員からの意見を参考に評価している。
- ・ 指導者が現場職員にも様子をきき評価
- ・ 指導者が実習生にかかわった実習担当者から状況を聞きとり、また、実際みて確認し、評価をおこなう。
- ・ 担当を決め、その者が中心となり、意見を他の職員から聞いて評価をしている。
- ・ 直接関わる指導者に聞いて、実習受入担当職員が評価します。直接的な介護の知識、技術でなく、その子が持っているもの、雰囲気を経験的に見て評価しています。
- ・ 直接指導した介護職員から、実習中の態度、様子、評価をきき、すり合わせて最終的な評価を行う。
- ・ 実習段階にもよるが、シフト毎に指導にあたる職員評価と実習担当者の評価をすり合わせて行う
- ・ 実習指導者が一人なので、実習を担当した介護職員より、毎日情報をもっている。
- ・ 実習に関わっている職員から様子を聞き、実習担当者が評価する。
- ・ 指導した職員に実習生の状況を聞き、そのうえで実習指導責任者が評価を行う。

- ・ 実習記録を読み、指導を担当した職員に話しを聞いて評価を行なう。
- ・ 実習指導者が現場の担当者としてすり合わせた行い、評価をしている。
- ・ 接した職員 1 人 1 人に印象等を確認
- ・ チームで組んだ職員と一緒に評価する

○複数の実習指導者による評価 ※（）内の数字は同一回答の件数。

- ・ 2 名の指導者で実習生の評価を行い、結果をおつたえする。
- ・ 2 名の職員で評価を行っている。
- ・ 各部署、フロアなど複数の指導者で一人の実習生を評価し、結果をすり合わせて最終評価を行う。
- ・ 現場職員より日ごろの様子をききながら、他指導者と確認していく。
- ・ 実習担当者 2 名を中心に、直接指導を行なった職員からの意見を踏まえ行なっている。
- ・ 複数の指導者で一人の実習生を評価し、結果をすり合わせて最終評価を行う（4）
- ・ 自己評価してもらい参考にする。複数で評価する。
- ・ 施設実習の指導者がそれぞれに評価したものをまとめて最終評価としている。
- ・ 実習中の態度や姿勢については複数の指導者で一人の学生を評価。あわせて記録の取り組み等。総合的に評価を行う。
- ・ 上記例と同じく、2 人の指導者と他スタッフの意見を聞き、評価を行う。
- ・ 担当 2 名にて実施、日誌にて評価を行っています。
- ・ 1 人の実習生に対し、複数の指導者がつく為、情報を集め評価する。
- ・ 直接指導者と受入れ担当者による評価をおこない、結果のすりあわせをおこなう。その後、最終評価調整をおこなう。
- ・ 一人ひとりの実習生に担当者を配置し、担当者が実習生を評価した後、実習担当全員で再度評価します。
- ・ 指導担当者より問題提起や現状報告があり、複数人のスタッフで実習目標との擦り合わせなどを行っている。
- ・ 複数の指導者、支援員等で評価
- ・ 複数の指導者であたっている為、記録用紙又聴き取りにて総合的に評価をしている
- ・ 複数の指導者で実習生を評価している。
- ・ 複数の指導者で 1 人の実習生に対応するので、意見を聞いたり実習日誌の指導者コメント欄から読みとる。
- ・ 複数の指導者で一人の実習生を評価する他、対応した指導者外の職員の所見等も参考としながら、結果を擦り合わせて最終評価を行う。
- ・ 最終的に一人の指導者が一人の実習生を評価します。実習期間中に付きっきりで対応することは困難なので、他の指導者の評価と合わせ総合的な評価をしています。
- ・ 実習の内容（デイサービス、特養 e t c）で指導担当者を決めて、個人での評価の後、

複数の指導者で検討・評価を決める。

○反省会

- ・ 反省会を開催し、実習をふり返る。レポート提出。
- ・ 関わった職員に評価を聞き、実習反省会を設け、実習指導担当者が最終評価を行う。
- ・ 現場における様子、評価を複数職員から聞き、実習生との話、反省会、日誌の内容と照らし合わせ、実習担当者が評価する。
- ・ 基本的には、職員間の評価を重視しています。言われた事が理解されているか、実践されているか、質問は出たか等、職員から聞きとり、反省会で実習生に確認するやり方です。
- ・ 実習中の様子。話をする。反省会の内容をもとに評価している。実習指導者が評価し、施設長の承認を得る。
- ・ それぞれの指導者に意見を聞く。反省会での発言も踏まえる。記録及び提出物の評価。
- ・ ユニットの日勤者が指導者となり、最終日には、担当責任者が反省会の時間に対応する。

○日誌・実習ノート

- ・ 実習指導者個々からの直接の報告。毎日記入する「実習指導記録表」
- ・ 実習ノート、個別の面談、雑談の中から利用者様に対する理解度を推しはかり評価。
- ・ 実習ノートでのやり取り
- ・ 日々の担当指導者に、実習指導記録を記入してもらい、それらの内容を総合して最終評価を行う。
- ・ 本人の状況の観察日誌等から
- ・ 特に評価はしていません。気がついたことは実習日誌に記入しています。

○評価対象・基準等

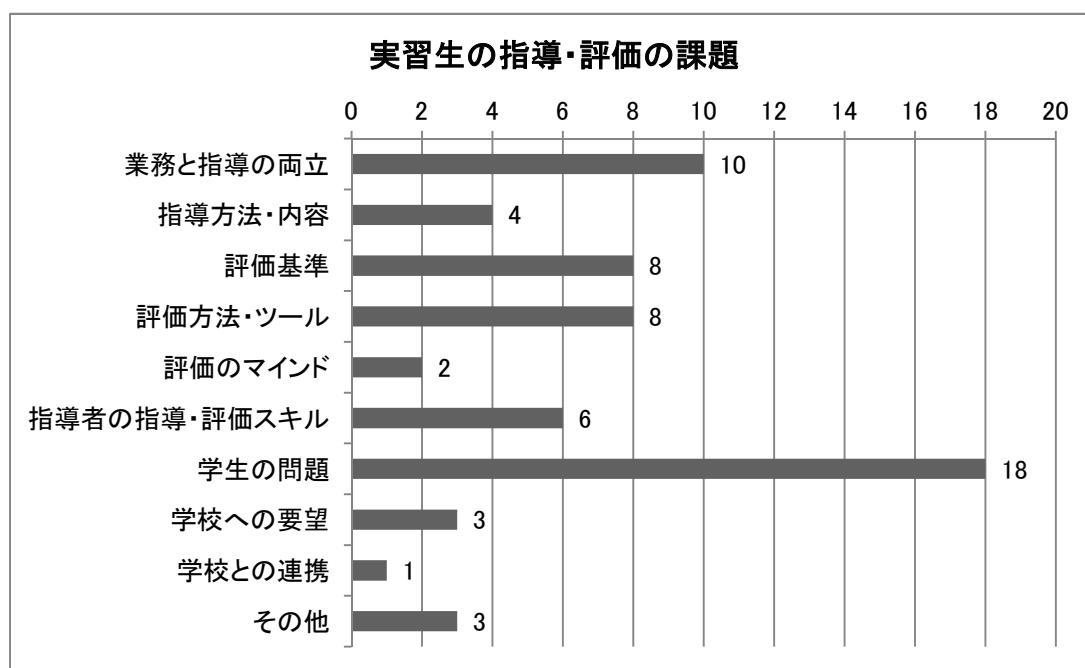
- ・ 指導者は1日1人マンツーマンで付いています。危険な移乗と認めた際には直接的介助は外しています。一通りの実務を行ってもらいたいと考えてはおりますが、出来ておりません。
- ・ 排泄介助は、排泄介助で一つ一つの介助を評価している。あいさつ、敬語を使っているかも評価しています。項目別に行っている。
- ・ 日頃の態度、学ぶ意欲、向上心、技術そのものの評価。基本的な部分（言葉使い、挨拶 e t c）
- ・ 養成校毎の評価基準にあわせて行なう。

Q 2 4. 実習生の指導・評価に関して課題などがありましたら、具体的に記入してください。

「学生の問題」を課題とする回答が 18 件と最も多く、学生の意欲の低さや基本的なマナーの欠如などについての指摘である。具体的には、「指導に対して、実習生の反応が薄く、意欲に欠けていると思ってしまうこともあり、指導に困惑することもあり」や「必要最低限のマナー・ルールの守れない実習生がいる事（提出物の期限が守れない。利用者の方への接し方等）」などの回答が寄せられている。

「評価基準」「評価方法・ツール」を課題としているのが、それぞれ 8 件で、評価に係る点を課題としている施設も多い。例えば、「達成度、理解度の段階評価は基準が不明確で評価しづらい」「評価は具体的な評価項目を示された方が評価しやすい」（以上、「評価基準」）、「学校ごとに評価表（用紙）が違うので、統一してもらいたい」などの指摘がある。

図表 2-39 実習生の指導・評価の課題



○業務と指導の両立

- ・ 業務と指導の両立。
- ・ 職員は変則勤務のため、日々の実習生担当者が変わり、指導状況が把握できるよう連携を図っていくこと。
- ・ 同じ指導者で実習期間指導ができればよいと思うのですが、勤務の都合上できない。
- ・ 実習生が誰に聞いたらいいのかわからない状況を作っていたら、申し訳ないと思う。
（担当者が業務、公休等で不在時）対応としては他スタッフに代理をお願いしている

のですが・・・

- ・ 指導・評価を通常業務と平行しておこなうため、時間の確保が難しい。
- ・ 実習に時間を要する為、専門員を配置したいが困難
- ・ 実習の目標設定が適切でない場合が多い。それぞれのステータに合わせて、学生として現実的な設定が望まれる。
- ・ 指導者が夜勤等シフトにより、実習生の状況を完全に把握することが難しい。
- ・ 指導担当者のみでなく、勤務に沿い、複数の介護職員が実習に関わる為、細かな情報（実習の進捗状況など）のやりとりが不足してしまう。
- ・ 複数の指導者がおける状況ではなく、1人で担当するのでは通常業務へのしわ寄せが大きい。

○指導方法・内容

- ・ 実習生が自ら立てた目標（その日1日の）に必ずしも合った実習内容にならない時もある。何名もの職員が実習生に関わるため、職員によってちがう事を伝えているかもしれない（利用者の状況によってケースバイケース、ちがった対応になる事もある）
- ・ 実習生の能力を比較してしまう傾向があるので、同期間に違う学校が入らないようなるべく配慮している。
- ・ 指導に関してのマニュアルを施設なりに作成するとよい。
- ・ 認知症利用者との関わりの中で、暴言・暴力行為があった際、ショックを受け、モチベーションが下がってしまう事がある。悩みをすぐに話してくれる学生もいるが、内にため込んでしまう学生もいる為、コミュニケーションを密に図り、早期のフォローが課題である。

○評価基準

- ・ 学校からは5段階評価が多いが、3段階が良いのでは？
- ・ 達成度、理解度の段階評価は基準が不明確で評価しづらい。例えば「ABCDE」、「特に良い～普通～劣る」など
- ・ 評価は具体的な評価項目を示された方が評価しやすい。
- ・ 指導者同士でも実習生の到達レベルをどの程度と判断するのかの統一が難しいため、評価にバラツキが出てしまうことがある。
- ・ 今後施設内評価基準の作成が課題である。
- ・ 実習校によって評価内容、基準に違いがある。
- ・ 評価項目は具体的であると、さらに評価しやすい。
- ・ 評価のスケールがないため評価し難い。

○評価方法・ツール

- ・ 施設や制度に関する理解に対しての評価→介護現場では確認する場面がない。どのような時に理解しているのかを確認したら良いのかが知りたい。
- ・ 学校ごとに評価シートが異なる為、統一した評価が難しい。ある程度統一してもらえると助かります。
- ・ 学校ごとに評価表（用紙）が違うので、統一してもらいたい。
- ・ 一度に複数名の実習生を受けてしまうと、情報が混ざってしまい、評価の際困るときあり。
- ・ 実習生個々によって、実習にくる目的が違っている。評価というのが非常にむずかしく、結果的には各実習生（何人もくる中での）相対的な評価になってしまっている。
- ・ 評価が日誌と実技のみになってしまい、どれ位の介護スキルがあるのかがうまく評価できていません。何かツールがあるといいのですが。
- ・ ヘルパー実習や介護職員研修等、各社評価方法も様々。一律の評価方法があると良い。
- ・ 実習生を送り出してくる学校により、重視する課題が若干変化がある為、個々人の能力評価に対し満足しているか否か、不安がある。

○評価のマインド

- ・ 施設側としては、悪い点はつけられないと思っている。
- ・ 養成校によっては厳しい評価は避けた方が良いというところが過去にあったので、評価に困った。

○指導者の指導・評価スキル

- ・ 施設内における指導者の個人差。
- ・ 職員によって、指導力に違いがあり、差がありすぎる事。
- ・ 職員によって、評価が均一でない。公平に評価出来ていない者がいる。
- ・ 毎日、実習指導担当者がいるのですが（事前オリエンテーション時に当日の指導者名とシフト、シフト内容はわかるように実習日程表等配布しています。）どうしても全く同じ方法で技術などを指導出来ておらず実習生から「指導者によって、やり方が少し違ったりしているので、どの方法を覚えるのが良いか考えてしまう」と迷わせたり、不安にさせてしまっています。そのような事がないように、指導するようにしなければなりません。
- ・ 評価する能力が全てにおいて実習責任者はパーフェクトにありませんので能力をもっと身につけて行けるよう学びが必要と考えています。
- ・ 介護福祉士取得のカリキュラムがかわり、養成講師の資格研修に順次いくようにしているが、施設職員も入れ替わり等があると指導に影響もでてきている。

○学生の問題

- ・ 積極性ややる気のない実習生への指導が学校も施設も課題
- ・ 指導に対して、実習生の反応が薄く、意欲に欠けていると思ってしまうこともあり、指導に困惑することもあり。
- ・ せっかくこの道に進もうと志しているのにもかかわらず、その意欲が我々につたわりにくい。
- ・ 基本的なマナーができていない実習生の対応について。
- ・ 学生の指導もさまざまであり、学習能力に差がかなりある。精神的に弱い学生が多く、実習途中での欠席等、看護学生に比べると多い。学生の実習期間中、指導者が勤務できない場合があり、評価しづらいこともある。
- ・ 近年、目的意識が低い学生が多い
- ・ 実習生個々に意欲に差がある。養成校自体も、教育・指導に差があるようで、良い学生はだいたい決まった養成校からの学生が多い。
- ・ 実習生とのコミュニケーションがとりづらい事が多い。実習生のもとめているものがつかみづらい。
- ・ 指導した内容を理解できない実習生がいる。あいさつが苦手な実習生がいる。
- ・ 職員側からの指導内容と、実習生が受けとった内容とのギャップが大きい事が多い。主体的に学ぶ姿勢や考えて行動する実習生が総体的に減少している。
- ・ 全ての事に積極的に取り組む姿勢が必要です。
- ・ 全体的に弱さを感じます。この実習で何かつかんでやろうとか、何かものにしてやろうなど、いろんな意味で元気のある子が本当に少ない。ただ私たちも、そのスタンスを変えていかないと難しくなるとも思っています。施設内でも実習指導者側の指導もこれからはでてくるのかもしれませんが。
- ・ 態度、学ぼうとする姿勢が年々減って来ているように感じます。とりあえず資格だけをとっておこうという気持ちが見え、指導する側も、どのように対応してよいか疑問に思う時があります。学校教育の前に家庭教育がなっていないのではないかと先生も困惑しております。
- ・ 適性がないと思われる実習生の指導について、とりあえず実習期間が無事に終了するように対応しています。今までにそのようなことはなかったですが、あまりにひどい時は養成校に連絡して指導の中止をお願いするしかありません。
- ・ 時々、適性が著しく低い実習生が来た場合、どこまでハッキリ評価をしてしまっても良いか悩むことがある。
- ・ 年々、指導に関して理解度の低い実習生が多くなっているため、評価に困ることがある。
- ・ 必要最低限のマナー・ルールの守れない実習生がいる事（提出物の期限が守れない。利用者の方への接し方等）

- ・ 学生の意欲のない方もおり、自覚の問題ではあるが、指導にかかる時間も大きい。

○学校への要望

- ・ 学校がかわらの意見があれば、遠慮なく伝えてほしい。
- ・ 学校での、事前の情報が入らない。(問題の多い方)
- ・ 何を教えて欲しいのか学校から要望がない。評価したくても基準がないので困る。

○学校との連携

- ・ もうすこし養成校との連絡を密にして、大事に育てられたらよい。

○その他

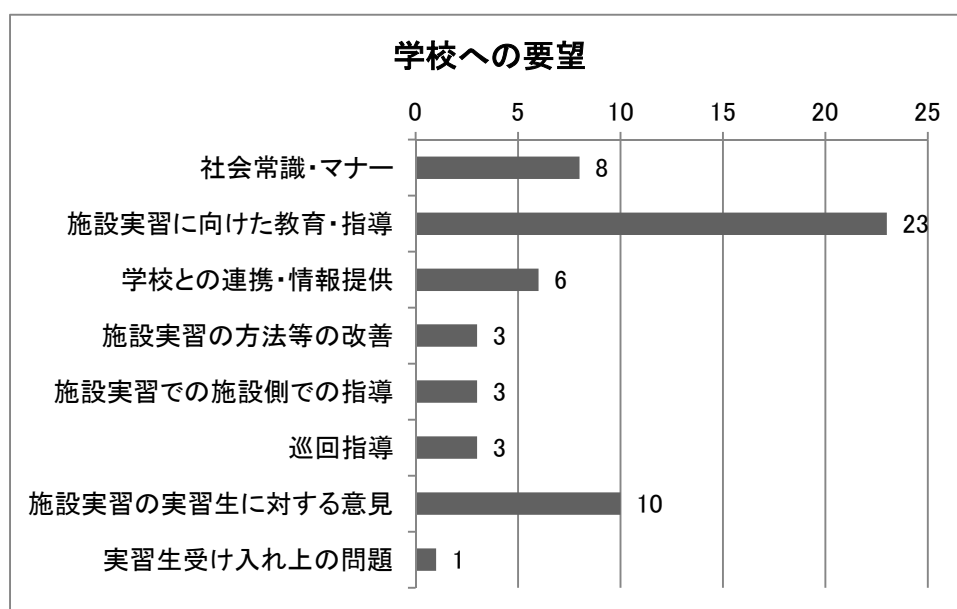
- ・ 介護（援助）業務として、利用者との関係を評価の上で重視している。
- ・ 課題ではありませんが、当施設独自のアンケートを作成し、実習生に記入してもらっています。そのアンケートを元に、今後の指導の参考にしています。
- ・ 現在ですが、アットホームな小さな施設です。まずは利用者さんとのふれあいが一番と考えています。利用者1人1人の個性を生かせる指導を常に心がけています。

Q25. 施設実習全般に関して、学校に要望事項などがありましたら、具体的に記入してください。

「施設実習に向けた教育・指導」に係る要望が最も多く、23件となっている。その内容的には、実習の心構えやマナー、身だしなみなどについての指導の徹底や、学ぶ姿勢の涵養などを求める意見が目立つ。具体的には、「基本的なマナー及び、実習へ取組む姿勢を実習前に指導してほしい」「礼儀・マナーに欠ける実習生もおり、学校側で実習前に指導していただきたい」などの回答が寄せられている。

「施設実習の実習生に対する意見」でも学ぶ姿勢や意欲、態度などについて厳しい意見が多い。

図表 2-40 学校への要望



○社会常識・マナーの教育

- ・ 「社会人」としての基本を知識として持たせて欲しい。
- ・ あいさつの仕方
- ・ 目上の人への敬意
- ・ 仕事をする上での言葉使い 実践は現場で行い、指導も致しますが、意識の低さにびっくりする時がありますので「学校でも教えてもらったと思いますが」という言葉から始まって指導をしていきたいと思えます。
- ・ あいさつ、返事など。介護者である以前に必要なマナーを身につけておいてほしい。(元気がない学生が多いように感じる。)
- ・ 学生に対し、最低限の社会的ルール、マナー（挨拶、返事、休む・遅刻時の連絡など）の徹底指導をお願いしたい。

- ・ 最近の実習生は一般常識等もできていない。時間や日程なども管理できない実習生は送らないでほしい。
- ・ 利用者様はもちろんの事、職員に対しても誰にでもきちんとあいさつが出来るよう指導して欲しいと思います。

○施設実習に向けた教育・指導

- ・ 実習先での心がまえや実習態度など指導をお願いしたい。
- ・ 最近の実習生に言えることですが、特に若い実習生の文章力の低下が気になってます。福祉の中で記録はとても重要なものです。学校で記録の仕方の指導に力を入れて欲しいと思います。
- ・ 事前学習において実習先たる事業所の内容については十分に理解をしてもらってから実習へと臨んでいただきたい。
- ・ 実習先にて何を学ぶのか、学校から指導要綱等も頂けず、規定の時間を消化させて下さい的なお願いが多い。受入側としては基準を示してもらいたい。実習期間に様子伺いの訪問もなければ問い合わせもありません。講習を終えたから実習という流れもどうなのでしょう。合否判定を施設側で行って良いなら、ほとんどの方は不合格です。
- ・ 個人の主張が強い方が多く、指導者の話をきき入れない。上記内容（意欲、目的）を実習前に指導して欲しい。
- ・ 実習開始前の指導を綿密に行ってほしい。集中力・責任感の薄い実習生も見受けられる。
- ・ 基本的なマナー及び、実習へ取組む姿勢を実習前に指導してほしい。
- ・ 個々のレベルにもよるが、記録の書き方の指導をしっかりと行って頂きたい。
- ・ 礼儀・マナーに欠ける実習生もあり、学校側で実習前に指導していただきたい。
- ・ 実習中、あまりにもひどい実習生がいる場合、途中で指導を入れるが、改善されない人もいます。学校も遊びではないことをもっと強く話してほしい。
- ・ 実習日誌の書き方をしっかり学んできて下さい。
- ・ 基本的な介護の知識や倫理は教えて頂いてほしいと思います。積極性のない実習生が増えています。
- ・ 実習に来る学生に大きなムラがありすぎる。身だしなみや言葉づかいなど、事前指導を徹底してほしい。
- ・ 実習に入る前段階に基本的な学ぶ姿勢や常識に関して、注意喚起する事や、著しく不適切な実習生に対する対応への理解があると良い。
- ・ 実習前のオリエンテーションで注意をしているようですが、再チェックできていないことが多い。（長い爪、つけまつ毛、ピアス、ひげ、体臭等）又、当日体調悪いのに実習に来ている。
- ・ 実習を継続して行える健康管理に注意していけるよう生徒の管理も大変ですが、

実習にこられるよう指導してほしい。(質も昔にくらべ変化してきている。)

- ・ 福祉施設が生まれた歴史的背景、戦前から今日に至るまでの近代史の基本的な把握をする為の講義を最低でも2~3時間(コマ)必ず実施してから参加させて欲しい。
- ・ 文章力(簡潔に事物が表現できる方法)や誤字、脱字のない(調べる力)文の記入方法を授業内容に入れて、学習してほしいです。(せめて、キレイな字を書くように)
- ・ 学びに来るといふ姿勢(事前学習や施設見学等)をしっかりと行って欲しい。
- ・ 学ぶ姿勢を常に持ち続けられるような指導を。
- ・ 物事のとらえ方としては、個人差はあるところですが、将来に向け、福祉関連での活躍を志している意欲を持ち続けていける指導を、行なっていけるとよいと思う。
- ・ 技術や介護論だけでなく、社会生やマナー等。社会人としての心得等も指導してほしい。※字を知らない、書けない、若い方が多いように感じます。
- ・ 興味がある方を望みます。 事前に知識を入れておく等の意欲もできたらほしいです。

○学校との連携・情報提供

- ・ 学校がどのような教え方、伝え方をしているのか、教えていただきたい。
- ・ 学校により、どのような実習をさせたいのか要綱もなく困ります。学生のレディネス、学科の進行状況もみえない学校が多い。
- ・ 実習前の指導で学校と施設との捉え方の違いがある。具体的には、事前にどのような事を指導したかとか実習では特にこういう事を中心に指導してほしいなどお互いに交流する(話をする)時間があっても良いと思います。
- ・ どのような実習生なのか詳しい情報が欲しい。遅刻、早退の指導をしっかりとしてほしい。
- ・ 基本的なマナーは、実習前に指導をお願いします。又、実習生の情報については、施設側にできるだけ事前に伝えてください。(アレルギーや学校での問題行動など)
- ・ 学校と施設側の情報交換、実習終了後の感想等。連絡・報告・相談を密にできればと思います。

○施設実習の方法等の改善

- ・ 直接、利用者の方にふれる現場実習をもっと長期に集中して出来るようにした方が十分な学びが期待出来ると思います。基本を学校で良く学んで最終学年の中間以降にのみ現場実習を長期に実践する。施設は、2ヶ所位で、就職を希望する、乳児、児童、高齢の施設で学生が選んで行く。難しいですが実習施設は、1日指導者が必ず学生につき十分に指導出来る所を選ぶようにする。
- ・ あれだけ細かいマニュアルを作る事が必要なのかと疑問を感じます。いろいろ聞いて勉強してほしいなと思います。いろんな場面でコミュニケーションをとる機会を作る必要があるとも思います。

- ・ 学校としてどこまでのスキル等を身につけさせたいか、目標があれば明確にしていたけると有難いです。

○施設実習での施設側での指導

- ・ 学習、実習において、気づき「なんでだろう？」と感ずることができるとよいと思います。
- ・ 実習中の施設側が行なう指導の範囲をあらかじめ伝えてほしい。ケアプランの内容については指導しなくて良い等
- ・ 学校により自由記述欄がやたらに多い実習ノート類もある。実習担当者の書き込む負担を考慮し、パソコンに呼び込んで回答できるようなシステムを考案されたい。(この種のアンケート調査についても、多いので改善を期待したい！)

○巡回指導

- ・ 現場での気付きと学校での学びをむすびつけられるよう、教員の巡回が増えると良い。実習前の打合せをもう少し有効に出来ると良いと思う。学生観、指導についてが不足していると思う。
- ・ 先生方も巡回指導は大変だと思いますが、学校との連携できる貴重な時間であり、今後お願いしたい。
- ・ 巡回指導で指導された内容をおおまかに伝えて欲しい。教員と異なることを施設側が伝えては、学生が混乱する為。

○施設実習の実習生に対する意見

- ・ 介護を学びたい気持ちの生徒のみにしてほしい
- ・ 学生によって(学校によって)実習に対する、臨み方に違いがある事。
- ・ 学生のやる気にバラツキがあり消極的な生徒もいる。各学校とも実習の時期が重なってしまい、受け入れは大変なことがある。
- ・ 自分の実習だという自覚が薄いためか、その場に流されて結果今日1日何をやったのかという学生が多い。
- ・ 当施設は実習生を受け入れることにあたり、当たり前のことですが、「遅刻をしない」「忘れ物をしない」「体調を整える」ということをオリエンテーションでは話していません。最低限のことではありますが、それらのことを守っていただきたいです。
- ・ 休憩中、何もしてもいいが、寝ないでほしい。
- ・ 意欲がない実習生が多く、目的がない。
- ・ 実習生のレベルのバラつきがありすぎる。学校によってはすべて受入れ施設におまかせ、準じますというスタンスでくる時がある。学校での知識と実践が繋がらない学生が多い。

- ・ 最近はメールなどで施設側の悪口やネット上にのせる方もいる。又、友達同士で悪いウワサを流すことの廃止してほしい。
- ・ 実習を受けさせていただくという謙虚な気持ちを持って下さい。

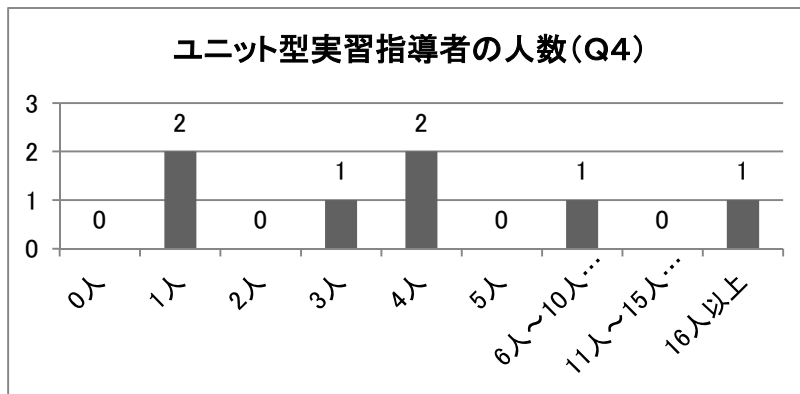
○実習生受け入れ上の問題

- ・ 実習生を多く受入れたいが、各校とも夏休みに実習期間が集中しており辞退せざるを得ない状況がある。スケジュールの一考を要したい。

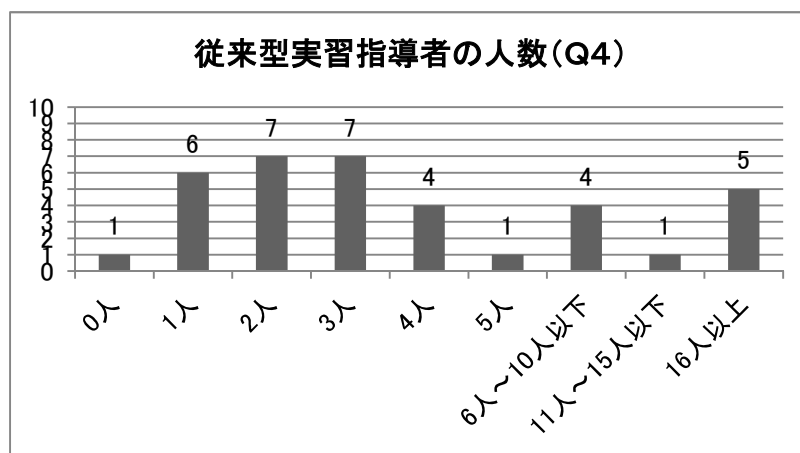
2.2.7. 参考

(1) 実習指導者の人数（ユニット型／従来型介護老人福祉施設）

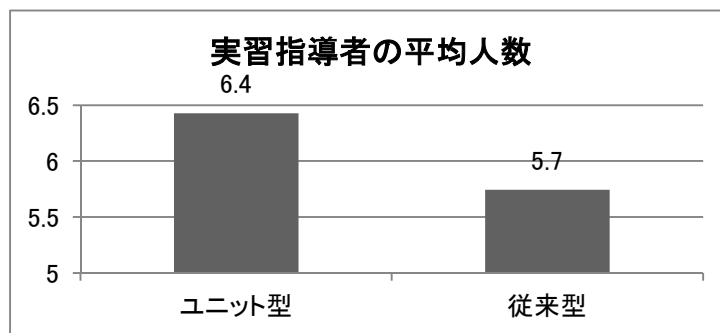
図表 2-41 ユニット型介護老人福祉施設の実習指導者の人数



図表 2-42 従来型介護老人福祉施設の実習指導者の人数

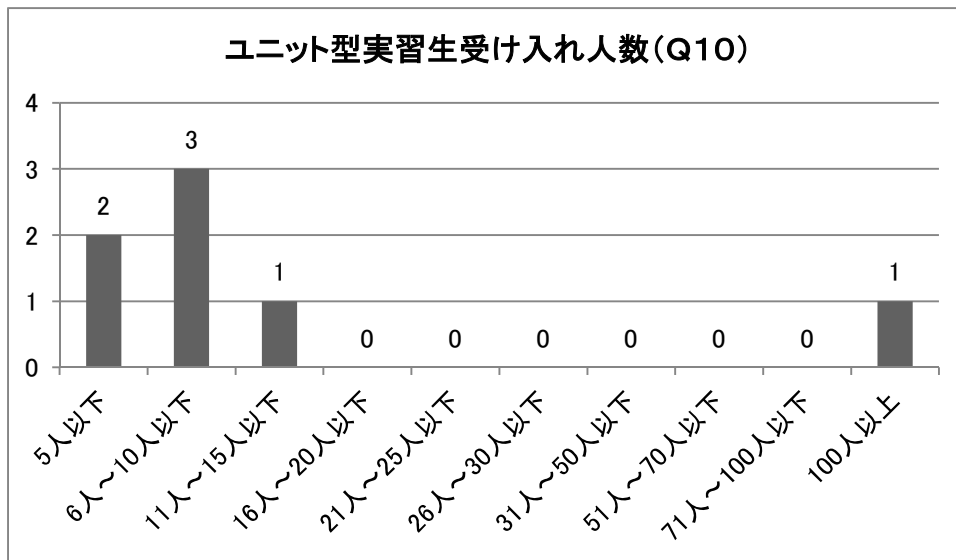


図表 2-43 ユニット型と従来型介護老人福祉施設の実習指導者の平均人数

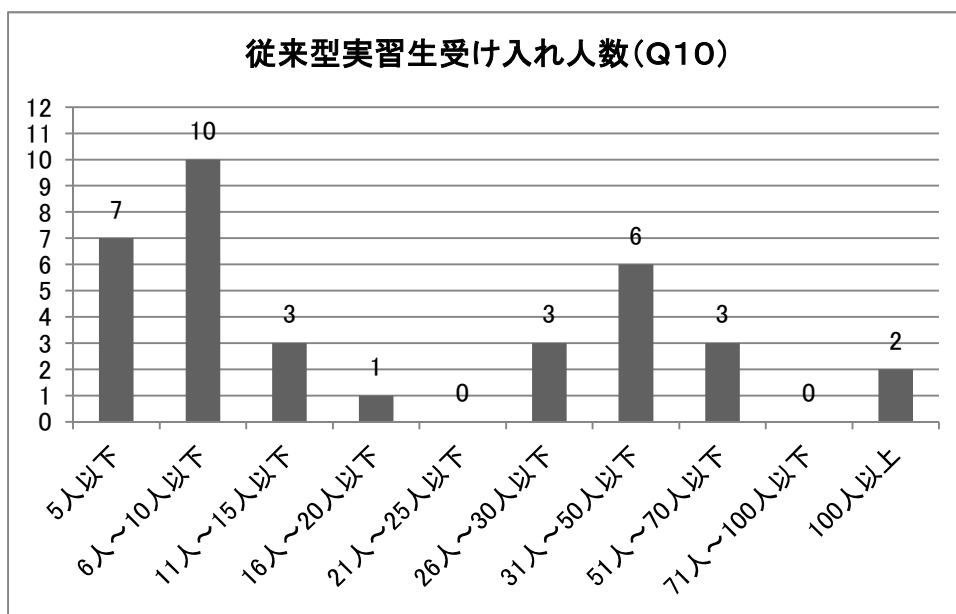


(2) 実習生受け入れ人数（ユニット型／従来型介護老人福祉施設）

図表 2-44 ユニット型介護老人福祉施設の実習生受け入れ人数

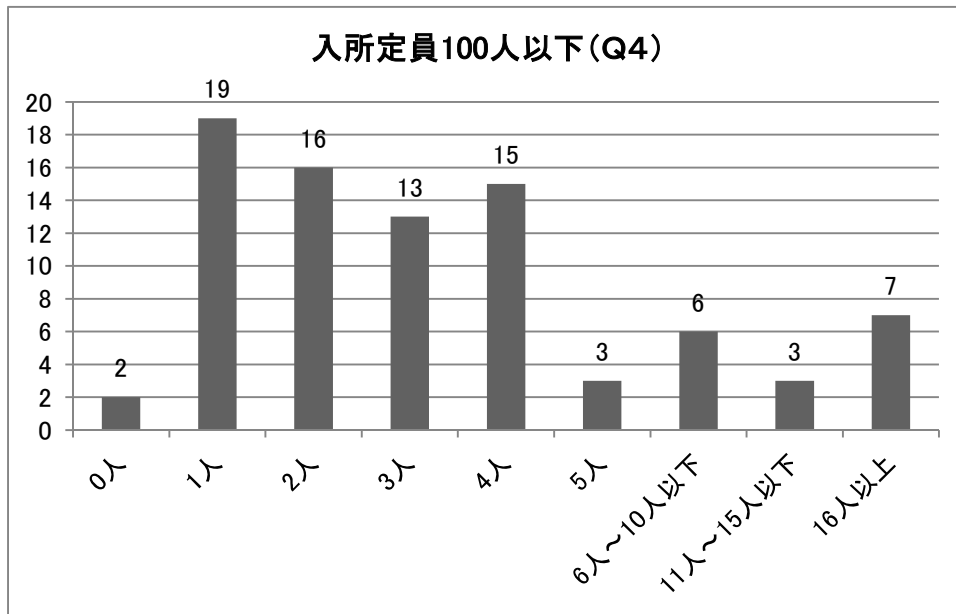


図表 2-45 従来型介護老人福祉施設の実習生受け入れ人数



(3) 実習指導者の人数（入所定員 100 人以下／101 人以上）

図表 2-46 入所定員が 100 人以下の施設の実習指導者の人数



図表 2-47 入所定員が 101 人以上の施設の実習指導者の人数

