

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」

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

令和6（2024）年3月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

◆◆目次◆◆

第Ⅰ章 本手引きの位置づけ	1
1. 背景と目的.....	1
2. 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）との関係	2
3. モデル事業の実施.....	4
第Ⅱ章 指導者養成研修	5
1. 指導者養成研修の目的.....	5
2. 指導者養成研修の受講対象者.....	5
(1) 受講対象者	5
(2) 指導者養成研修の目的、段階（レベル）の設定.....	5
(3) 受講者の募集方法	7
(4) 定員	7
3. カリキュラム.....	8
(1) カリキュラムの趣旨	8
(2) カリキュラムの内容	8
(3) 時間配分	10
(4) （参考）モデル事業における各テーマの満足度.....	13
4. 講師の依頼.....	17
5. 研修の資料.....	18
(1) 各資料の作成の意図	18
6. 研修修了者を対象とした継続的な取組.....	20
第Ⅲ章 外国人教育者チームの派遣	21
1. 外国人教育者チーム派遣の目的と効果.....	21
(1) 外国人教育者チームの派遣の目的	21
(2) 想定される効果	22
2. 外国人教育者チームの組成から派遣までの手順.....	23
(1) 派遣先（受入法人・施設）の受付・選定.....	23
(2) 外国人教育者チームの組成	23
(3) 事前の情報収集	24
(4) 派遣当日の対応等	25
(5) 振り返り、ノウハウの共有	25
3. 外国人教育者チームの受入れ方.....	25
4. 外国人教育者チームと派遣先のマッチング機能.....	26

第Ⅰ章 本手引きの位置づけ

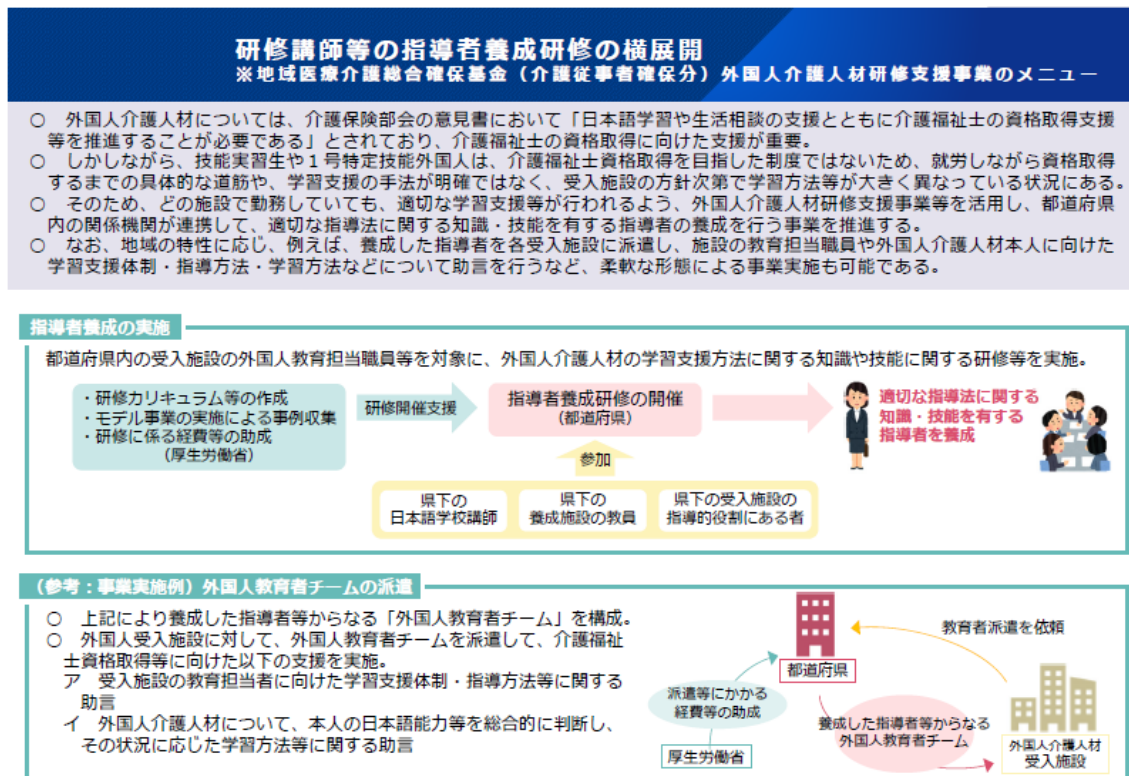
1. 背景と目的

- ・ 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。」とされています。
- ・ 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方がいます。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ります。
- ・ 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現状があります。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ています。
- ・ そのため、本手引きでは、都道府県内の関係機関が連携して、適切な指導法に関する知識を有する指導者の養成を行う事業の進め方についてまとめています。
- ・ 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」、及び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」について記載していますのでご活用頂ければ幸いです。

2. 地域医療介護総合確保基金（介護従事者確保分）との関係

- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得支援について、意見書では「上記の支援を含め、地域の実情に応じた介護人材確保対策が実施できるよう地域医療介護総合確保基金の中で様々なメニューを用意し、自治体を支援していく必要がある。」とされています。
- ・ このことに関し、**地域医療介護総合確保基金**のメニューのひとつである「外国人介護人材研修支援事業実施要綱」の事業内容には、「外国人介護人材受入施設等職員を対象にした研修の実施」が盛り込まれています。本手引きが対象とする「**指導者養成研修**」や「**外国人教育者チームの派遣**」は、この外国人介護人材研修支援事業のメニューのひとつに該当しています。
- ・ 指導者養成研修とは、都道府県内の**受入法人・施設の外国人教育担当者等を対象に、外国人介護人材の学習支援方法に関する適切な知識や技能を有する指導者を養成するもの**です。
- ・ また、外国人教育者チームの派遣とは、上記の指導者養成研修により養成した指導者等からなる「**外国人教育者チーム**」を、新たに外国人介護人材を受け入れた法人・施設等に派遣し、当該受入法人・施設等の**教育担当者に対して、介護福祉士国家資格取得等に向けた支援（助言、情報提供等）を行うもの**です。
- ・ 「**指導者養成研修**」と「**外国人教育者チームの派遣**」はあわせて行うことが望ましいですが、どちらか一方の実施でも構いません。また、最初の年は「指導者養成研修」のみ実施し、次年度から「外国人教育者チームの派遣」を実施するといった運用も可能です。

図表 1 指導者養成研修及び外国人教育者チームの派遣について



(出所) 厚生労働省「令和5年度社会・援護局関係主管課長会議資料」(令和6年3月) p.96
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001225118.pdf>) (最終閲覧日：2024年3月28日)

3. モデル事業の実施

- ・ 本手引きを作成するため、茨城県、京都府、広島県の所管部署にご協力をいただき、「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ました。
- ・ モデル事業の実施概要は以下のとおりです。詳細については、本手引きとともに公開されている報告書もあわせてご覧ください。

図表2 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、オブザーバー(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

第Ⅱ章 指導者養成研修

1. 指導者養成研修の目的

- ・ 「指導者養成研修」とは、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研修です。ここでいう外国人介護人材とは、**技能実習生や特定技能外国人等、働きながら介護福祉士国家資格を目指す外国人**を指しています。
- ・ その目的は、外国人介護人材がどの法人・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、**受入法人・施設の外国人教育担当者等に、介護福祉士国家試験受験までの学習支援体制や適切な指導方法に関する知識・技能を身に付けてもらうこと**です。
- ・ 指導者養成研修の修了者（以下「研修修了者」という。）は、研修で身に付けた知識・技能を、**自分の職場における外国人介護人材の学習支援や指導に活かすとともに、他の職員にも伝えていく**ことが求められます。
- ・ さらに、研修修了者が、後述する「外国人教育者チーム」の一員となって**自分の職場以外の受入法人・施設の外国人教育担当者等への情報提供や助言を行う**ことや、将来的に指導者養成研修の講師となることも考えられます。

2. 指導者養成研修の受講対象者

(1) 受講対象者

- ・ 指導者養成研修の受講対象者は、各都道府県内の**受入法人・施設の外国人教育担当者**、都道府県下の**介護福祉士養成施設（以下「養成校」という。）の教員、日本語学校の講師等**を想定しています。

(2) 指導者養成研修の目的、段階（レベル）の設定

- ・ 単に「指導者」の養成といっても、案内やチラシを見た時に想定されるイメージや参加目的は様々で、研修に求めるものも異なる可能性があります。例えば、日々の業務における外国人介護人材の指導に研修内容を役立てたい場合と、自分の職場以外の法人・施設を訪問して助言を行う場合では、研修内容や教材に求める段階（レベル）が異なると考えられます。また、受講者自身に求められる知識や経験（受講者の要件）も異なります。

- ・ そのため、指導者養成研修の受講者募集にあたっては、予め**研修修了者に期待される役割に合わせて、指導者養成研修の目的や段階（レベル）を明確に示す**必要があります。
この点に関して開催者と受講者の思いがずれていると、当日の研修内容の満足度の低下につながります。（例：難しすぎた、簡単すぎた）
- ・ あるいは、指導者養成研修で身に付けた知識・技能を、自分の職場で役立てる場合と他の施設を訪問して指導・助言をする場合など、複数の段階（レベル）に分けて開催することも一つの方法です。
- ・ モデル事業では、指導者養成研修の実施後に「外国人教育者チームの派遣」を行うことを前提としました。そのため、研修修了者は、指導者養成研修で得られた知識を所属の法人・施設の運営に役立てるとともに、新たに外国人介護人材を受け入れた法人・施設の教育担当者に助言するなど、地域における指導者として活躍してもらうことが目的であることを募集の際に示しました。

図表 3 想定される受講対象者と期待役割

受講対象者	指導者養成研修修了者に期待される役割
都道府県下の受入施設の指導的役割にある者（教育担当をしている者等）	・ 指導者養成研修で身に付けた知識・技能を活かして、外国人介護人材の学習支援や指導を行う。 ・ 所属する施設・法人の他の職員に、知識・技能を伝える。 ・ 他の施設・法人に知識・技能、及び自身が所属する施設・法人の経験を伝える。
都道府県下の養成校の教員	・ 働きながら介護福祉士国家資格取得を目指す外国人介護人材の現状、及び適切な指導方法に関する知識・技能を身に付ける。 ・ その知識・技能をもとに、留学生指導のノウハウを地域の介護事業者に戻元し、活躍の場を広げる。
都道府県下の日本語学校講師	
介護福祉士会等で、介護や日本語に関する各種研修の講師経験者	・ 働きながら介護福祉士国家資格取得を目指す外国人介護人材の現状、及び適切な指導方法に関する知識・技能を身に付ける、あるいは確認する。 ・ その知識を地域の介護事業者に伝える。 ・ 働きながら介護福祉士国家資格取得を目指す外国人介護人材を対象とした各種研修の講師を務める。

(3) 受講者の募集方法

- ・ 受講者を募集する際は、受講対象者の都合に配慮し、なるべく早め、2～3 か月前には募集を開始するとよいでしょう。
- ・ 募集方法には、都道府県下の法人・施設に直接連絡することのほか、都道府県や関係機関のホームページへの掲載、業界団体や職能団体を通じた周知等が挙げられます。また、外国人介護人材の受入法人・施設が参加する会合等でチラシを配付すること等の方法も考えられます。

(4) 定員

- ・ 1 回あたりの指導者養成研修の定員に関して、モデル事業における実際の受講者数は 29 名（茨城県）、17 名（京都府）、29 名（広島県）でした。
- ・ 指導者養成研修において受講者間の意見交換を行い、互いに発表しあう時間等を設ける場合は、30 名程度の定員とするのが運営上は円滑であると思われますが、講義形式の場合には人数が多くても実施可能です。受講希望者数、会場のキャパシティ等を踏まえ、決定するのがよいでしょう。

（参考資料参照）参加者募集用チラシ、参加申込書のフォーマット

3. カリキュラム

(1) カリキュラムの趣旨

- ・ モデル事業で開発した指導者養成研修のカリキュラム（例）は（図表 4）は、受講者に、**外国人介護人材の介護福祉士国家試験受験までの学習支援体制や適切な指導方法に関する基本的な知識・技能を、満遍なく身に付けてもらうために**作成したものです。
- ・ そのため、受講者の属性にかかわらず**全てのテーマ（但し、任意の科目を除く。）を受講すること**が望めます。外国人介護人材への指導の全体像を理解するために**専門外のテーマも学ぶこと**、つまり養成校の教員が日本語について学んだり、日本語学校の講師が介護について学んだりすることが効果的です。
- ・ なお、モデル事業では、研修修了者の中から外国人教育者チームのメンバーを選ぶ前提で指導者養成研修を実施しました¹。そのため、指導者養成研修で身に付けた知識・技能を自分の職場で役立てることを主な目的とする場合には、当日の時間配分を変えたり、説明の仕方等をより丁寧にするなどの工夫が必要です。（後述「(3)時間配分」参照）

(2) カリキュラムの内容

- ・ 指導者養成研修のカリキュラム（例）は、以下のテーマから構成されています。

- 事業の趣旨説明
- 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、②日本語、③学習環境整備）
- 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
- 参加者同士の意見交換

- ・ まず、指導者養成研修の冒頭で、当該研修を実施する趣旨や目的を受講者に丁寧に説明し、**受講者と開催者の目線合わせ**をすることが重要です。特に、指導者養成研修と外国人教育者チームの派遣をあわせて実施する場合には、受講後から派遣までの流れも共有しておく必要があります。
- ・ 次に「在留資格・主要な送出国に係る基礎知識」は、外国人介護人材の受入れにおいて

¹ 当日の参加者アンケートにて、外国人教育者チームの一員として他の受入法人・施設を訪問することの可否を確認し、承諾を得られた方の中から外国人教育者チームのメンバーを選び、依頼した。

必ず知っておくべき知識のひとつです。在留資格によって、在留期間や介護福祉士国家試験の受験義務等、条件が大きく異なる現状があります。また、外国人介護人材の支援をする上で、彼らの母国の状況を理解することは重要です。しかしながら、外国人介護人材の受入れ経験が少ない場合、受入れに係る事務を担当したことがない場合等には十分な知識をもっていないことも考えられますので、全体像を整理して学んでおくことが必要です。

- ・ また、外国人介護人材が介護福祉士国家試験取得を目指すには、**入職当初からの計画的な学習及びその支援が必要**です。受入法人・施設の教育担当者をはじめとした受講者自身が「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」を理解し、適切なタイミングで外国人介護人材本人に説明することができるよう設けられたテーマです。また、介護福祉士国家試験『受験の手引』の取り寄せや出願等、手続き面での支援も適切に行えるよう、介護福祉士国家試験制度の仕組みや最近の国家試験の傾向についても取り扱っています。
- ・ 「介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護）」では、**「根拠ある介護」について外国人介護人材に伝えることの重要性**について学びます。介護福祉士国家試験では基本的に則った問題が出題されますが、実際の介護現場では利用者の状況に応じて個別に最適な対応がなされる必要があるため、単なる手順にとらわれず、なぜそのような介護が行われているのか、介護の理由や根拠を日頃から伝えていくことが求められています。
- ・ 外国人介護人材の学習支援を熱心に行っていても、日本語の学習支援を課題とする受入法人・施設は少なくありません。また、外国人介護人材のために言い方や表現を易しくすることに取り組みながらも、十分な効果が現れないという法人・施設もみられます。「介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）」では、日本人にとって一般的に難しいとされる日本語であっても、**使い慣れていくうちにその外国人介護人材にとっては「やさしい日本語」になっていくこと、そのため仕事の各場面で用いられる言葉をその場で習得していくことが最も効果的な学習方法である**こと等を取り上げています。
- ・ 上記を踏まえ、「介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）」では、外国人介護福祉士を輩出した受入法人・施設の先行事例等を参考にしながら、**介護福祉士国家資格取得のために必要な学習環境のポイント**を具体的に説明します。
- ・ 「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」は、指導者養成研修の修了者が外国人教育者チームの一員として**他施設を訪問するにあたっての注意事項**（例：相手の言うことを否定しない）を共有するものです。そのため、「外国人教育者チームの派遣」を実施する場合のみならず、今後「外国人教育者チームの派遣」の実施を検討している場合等には、将来的に必要な知識として説明しておくことも考えられます。

- ・ 最後に「参加者同士の意見交換」は任意としていますが、モデル事業では、参加者同士の交流を図り、情報交換をする機会を設けました。当日は参加者をいくつかのグループに分けて着席してもらいましたが、異なるバックグラウンドの参加者を同じグループにすることにより（例：受入施設の教育担当者と養成校の教員）、「**他施設との交流もなく情報もないまま進めてきたが、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た**」等の意見がみられました。

(3) 時間配分

- ・ 指導者養成研修のカリキュラムは（図表 4）に記載している「時間」はモデル事業で実施した時間配分で、**各テーマの内容を概ね理解しており、研修修了後に外国人教育者チームの一員として他の施設を訪問可能な方を想定**したものとなっています。また、運営の観点から受講者の負担にならないよう、研修を 1 日におさめることや往復に係る時間に配慮して開始・終了時間を設定しました。
- ・ モデル事業では、3 府県における受入法人・施設の指導的役割にある方や、府県の取組みに協力することの多い養成校や日本語学校の先生方に多数ご参加いただきましたが、初めての試みであったことから、一部「時間が短かった」「もう少しじっくり聞きたかった」等の意見もみられました。
- ・ そのため、指導者養成研修の開始当初、あるいは**受講対象者の特性に応じて、各テーマの時間を長くする、複数回に分けて開催するなどの工夫**について検討することも必要です。

図表 4 指導者養成研修 カリキュラム（例）

テーマ	時間	ねらい	内容（例）
挨拶・事業の趣旨説明	15 分 (10:30～)	・指導者養成研修や外国人教育者チーム派遣（実施する場合）の趣旨を理解する。	・事業の趣旨説明（技能実習や特定技能の制度趣旨との関係、位置づけを含む） ・研修修了後の流れ（外国人教育者チームの派遣等、今後の活動についての説明・依頼）
在留資格・主要な送出国に係る基礎知識	15 分 (10:45～)	・在留資格、送出国に関する基礎知識を理解する。	・在留資格の特徴や必要な配慮 ・主要な送出国の文化や現地の事情
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	30 分 (11:00～)	・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重要性やメリットを理解し、受入施設の外国人教育担当者に伝えることができる。	・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（人材の定着、後進の育成、介護職員の質の向上等） ・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、及びこれらを本人に説明する時期（キャリアパスと合わせて入職時に説明するなど） ・介護福祉士国家試験制度の概要（資格取得ルート、実務者研修の意義・概要、外国人への試験上の配慮、受験手続等） ・最近の試験結果の傾向（外国人が苦手としている科目、つまづきやすいポイント／等） ・受入施設の成功事例（支援の体制・内容等）
介護福祉士国家資格取得までの支援 （①介護）	60 分 (11:30～)	・介護の知識・技能について、必要な学習支援の内容を理解する。	・「根拠ある介護」について伝えることの重要性、伝え方（単なる手順ではないこと等） ・試験に出題される基本に則った介護をどのように理解させるか、実際の現場で行われている介護との違い（基本に則った介護の具体例を挙げて気づきをうながす） ・単純な知識の想起によって解答できる問題のみならず、設問で与えられた情報を理解・解釈してその結果に基づいて解答する問題や理解している知識を応用して具体的な問題解決を求める問題といった実践的な内容の学習が必要であることの説明、日々の指導で効果的な具体例 ・活用できる教材の例、使い方（厚生労働省事業で作成した教材等）
介護福祉士国家資格取得までの支援 （②日本語）	60 分 (13:30～)	・日本語能力の向上や国家試験に必要な日本語を修得するための学習方法および支	・介護福祉士国家試験受験のために必要な日本語 ・来日前、来日直後から介護福祉士国家試験までの学習スケジュールの例 ・活用できる教材の例、使い方（厚生労働省事

テーマ	時間	ねらい	内容（例）
		援について理解する。	業で作成した教材等)
介護福祉士国家資格取得までの支援 (③学習環境整備)	30 分 (14:30～)	・学習意欲を維持、向上するための関わり、支援内容について理解する。	・介護福祉士国家資格取得のために必要な学習環境整備の内容（自己学習の重要性やサポートの仕方、モチベーションを上げる方法等）（参考：EPA の標準的学習プログラムにおける基本的な考え方） ・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（最初の丁寧な説明が重要であること等） ・受入施設の成功事例
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 （「外国人教育者チームの派遣」を実施する場合は必須）		・他施設に助言をする際の留意点を理解する。	・助言をする際の留意点（例：相手の言うことを否定しない、回答が難しい質問はその場で答えず持ち帰る）、助言や知識を伝えるためのスキル（参考：EPA の巡回訪問の例など）
質疑応答	15 分 (15:00～)	・講義を踏まえての質問を受け付け、参加者の理解を深める。	
受講者同士の意見交換 (任意)	45 分 (15:15～)	・参加者同士の交流を図る。	・技能実習生や特定技能外国人等の指導の課題、あるとよい支援（研修、教材、専門家の助言等）などのテーマを設け、グループごとにディスカッション ・時間があれば、各グループの発表
計 270 分（4 時間 30 分）			

（注）括弧内の具体的な時刻は、モデル事業で実施したもの。

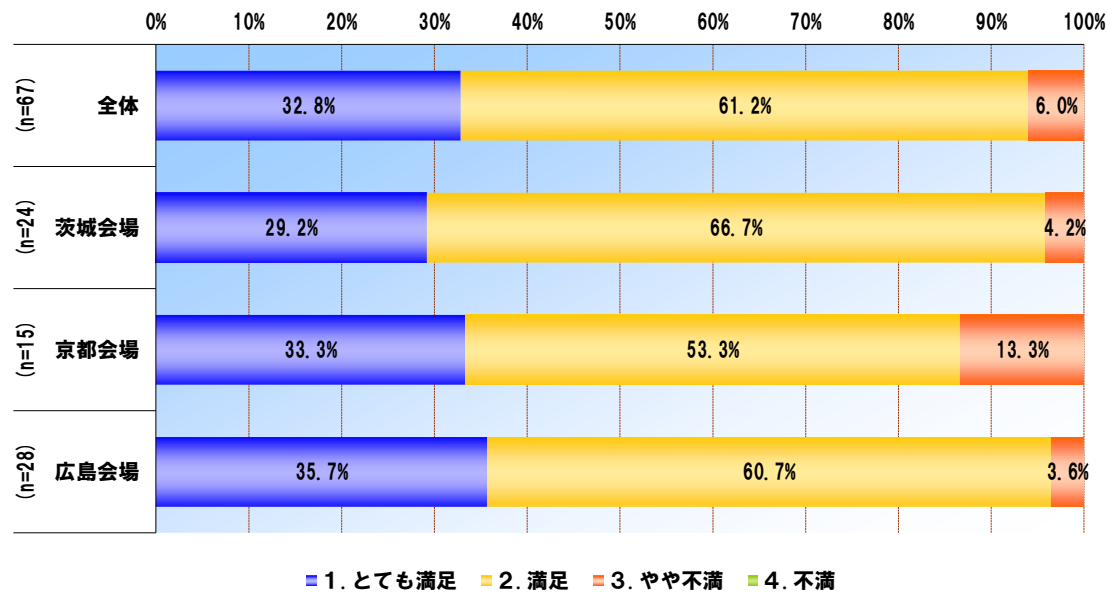
(4) (参考) モデル事業における各テーマの満足度

☞ (詳細は報告書参照) 参加者アンケート結果

① 指導者研修の満足度

- ・ モデル事業で実施した、指導者養成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%、「やや不満」が6.0%（4件）で、「不満」は0件でした。
- ・ 「やや不満」の4件についてみると、「これからの期待を込めて」「今後事例の積み重ねがあるとよい」といった注意書きが付されている回答もみられました。

図表 5 研修の満足度（会場別）



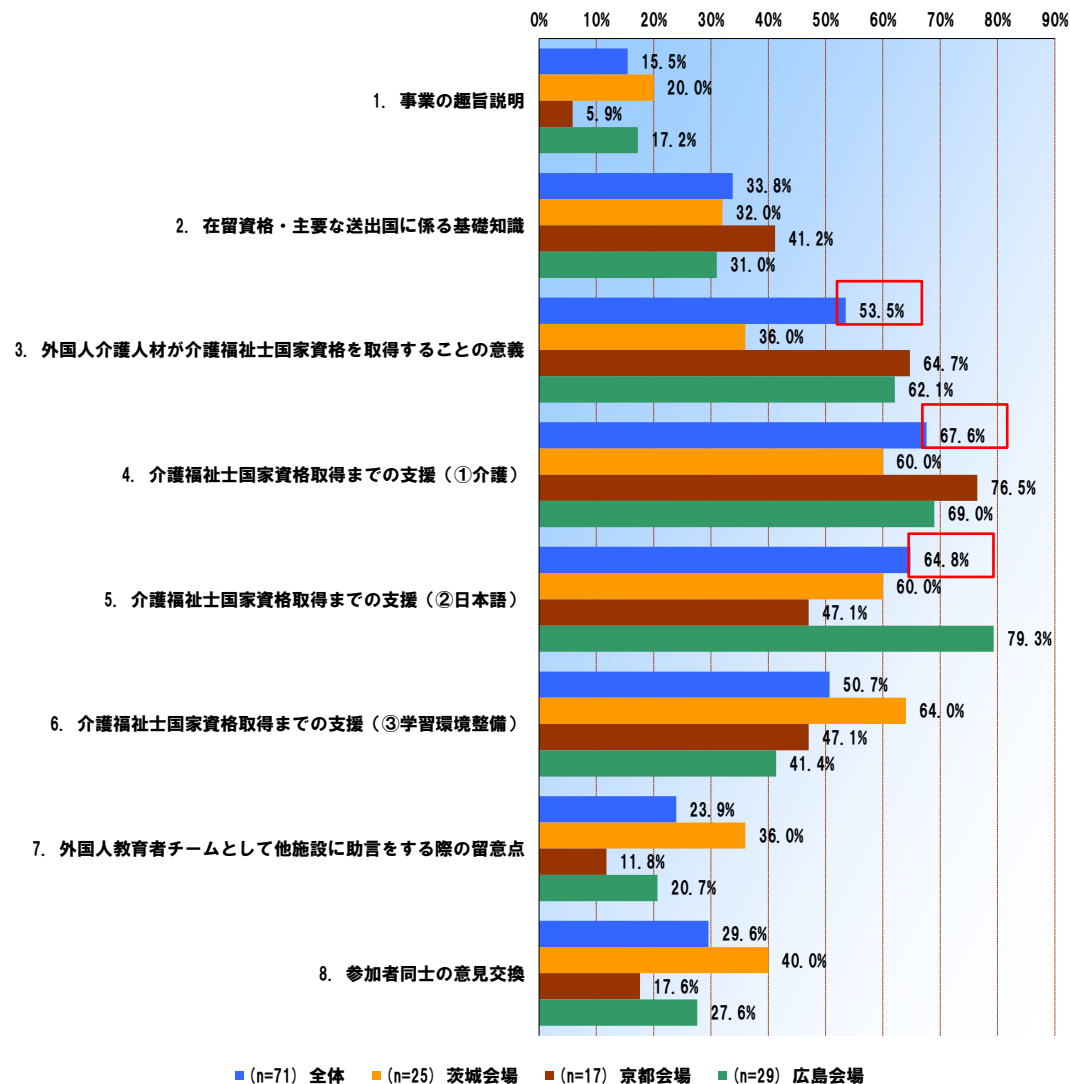
		合計	1. とても満足	2. 満足	3. やや不満	4. 不満
I. 参加会場	全体	67	22	41	4	0
		100.0%	32.8%	61.2%	6.0%	0.0%
	茨城会場	24	7	16	1	0
		100.0%	29.2%	66.7%	4.2%	0.0%
	京都会場	15	5	8	2	0
		100.0%	33.3%	53.3%	13.3%	0.0%
	広島会場	28	10	17	1	0
		100.0%	35.7%	60.7%	3.6%	0.0%

(注) 無回答（4件）は表示していない。

② 研修プログラムの中で特に役立ったもの

- ・ 研修プログラムの中で特に役立ったものについては、「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%でした。

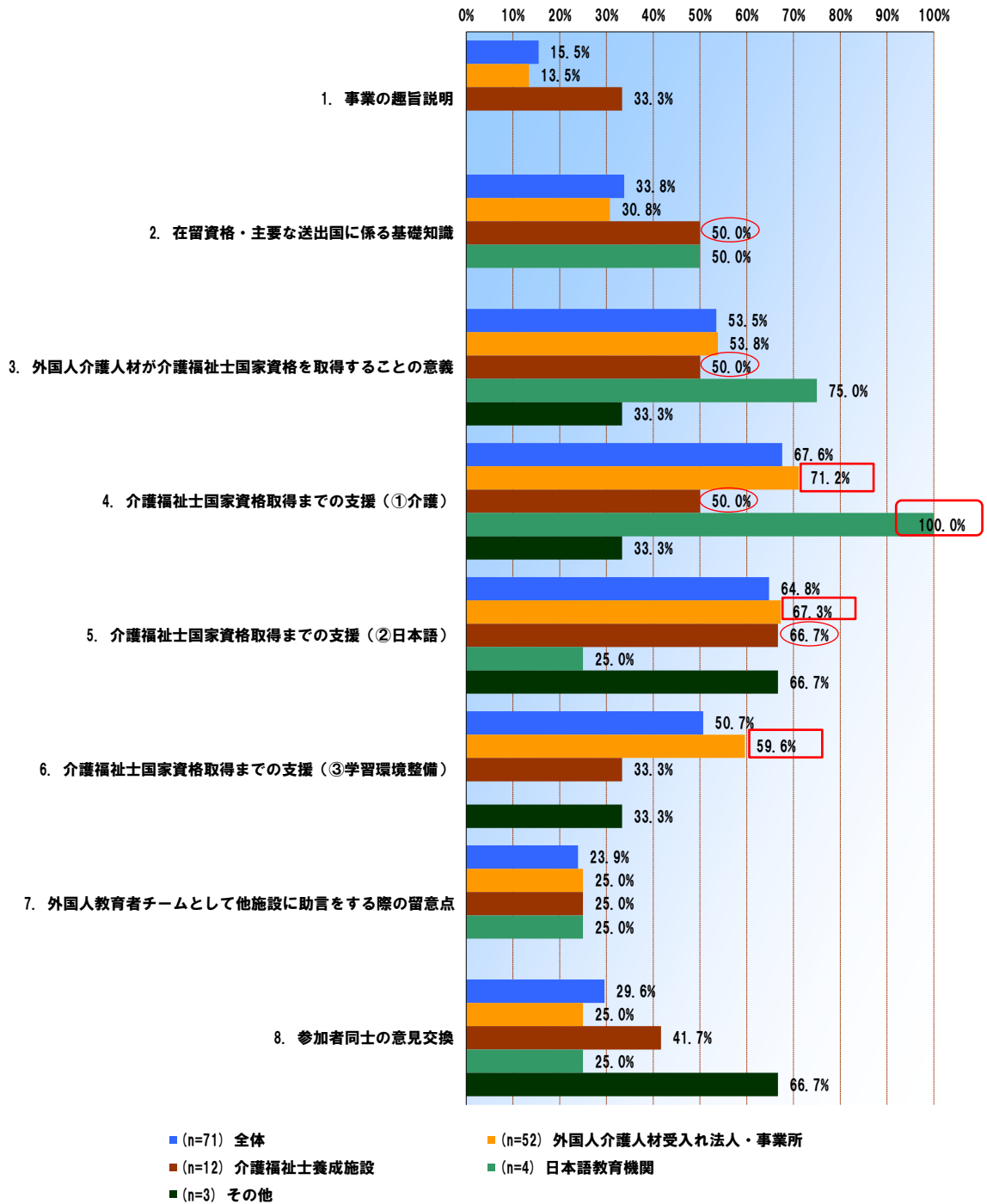
図表 6 研修プログラムの中で特に役立ったもの（会場別）（複数回答）



		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）」が 71.2%「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%でした。
- ・ 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）、「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）でした。
- ・ 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）でした。
- ・ 参加者数が少ないため詳細な分析はできませんが、これまで知らなかったテーマや自身の業務に活かせる内容は役に立ったと思い、既に知っているテーマや自身の業務に直接関わりのないテーマは役に立たないと思わない傾向がみられます。

図表 7 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%

4. 講師の依頼

- ・ 研修カリキュラムに基づき、指導者養成研修の概要が決まったら、各テーマの講師の依頼をする必要があります。受入法人・施設で指導的な役割にある方等に対して講師を務めるには、非常に高度な専門知識や経験が求められます。
- ・ 各テーマの講師は以下のようなバックグラウンドを持ち、**各都道府県下で活躍されている方の中から選定することが望ましい**ですが、該当者が見つからない場合は、国や他の都道府県の事業で講師を務めた経験のある方に依頼することもひとつの方法です。

・  (参考資料参照) 講師一覧

(講師のバックグラウンドの例)

- 事業の趣旨説明：
開催者（自治体あるいはその委託事業者）
- 在留資格・主要な送出国にかかる基礎知識：
開催者（自治体あるいはその委託事業者）、
介護分野の受入経験が豊富な監理団体、登録支援機関
- 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）：
介護福祉士養成施設の教員、介護分野の研究者
施設・法人等で外国人介護職員の指導を主な担当業務としている者
- 介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）：
日本語学校講師、日本語教育の研究者
- 介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）
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：
外国人介護人材の受入経験が豊富な法人・施設の教育担当者、
介護分野の受入経験が豊富な監理団体、登録支援機関
- 参加者同士の意見交換（ファシリテーター）：
開催者（自治体あるいはその委託事業者）

- ・ また、将来的には、研修修了者が外国人介護人材の学習支援に係るノウハウや経験を身に付け、指導者養成研修の講師やファシリテーターを務めるなど運営に携わることも考えられます。指導者養成研修実施後も、定期的に勉強会を開催するなどの方法により研修修了者との関わりを続け、**地域のリーダーを育てていく視点**も重要です。

5. 研修の資料

(1) 各資料の作成の意図

- ・ モデル事業の実施にあたり、2. のカリキュラムに合わせた資料を作成しました。本手引きの巻末に「参考資料」として掲載しています。それぞれの資料作成の意図は以下のとおりですので、適宜ご参照ください。
- ・ なお、各都道府県の指導者養成研修において、必ずしも本手引きの「参考資料」をそのまま用いる必要はありません。**作成の意図を踏まえたものであれば、各都道府県の取り組みや事例、データを掲載するなど、資料の追加や修正が可能**です。具体的な内容は、講師の先生方と相談するとよいでしょう。

図表 8 資料作成の意図

資料名		項目	作成の意図
資料 1	プログラム	---	当日の進行の説明
資料 2	配付資料一覧	---	配付資料の説明
資料 3	事業の趣旨説明	---	モデル事業では「指導者養成研修」及びその後の「外国人教育者チームの派遣」の一連の流れについて説明を実施した。（当時の資料は最新でないため参考資料には掲載していない。最新資料は p.3 参照のこと）
資料 4	在留資格・主要な送出国に係る基礎知識	外国人介護人材に関する主な在留資格	介護に関する主な在留資格は 4 種類あり、それぞれ目的が異なる。外国人介護人材の受入れにあたり在留資格上の留意点を理解するため観点別に内容や特徴をまとめた。
		主な送出国に関する状況	送出国について、二国間取決め締結状況、来日までにかかる費用、日本語学習者数、移住先として日本が選ばれている割合等が異なるため、基礎的な情報をまとめた。
資料 5	外国人介護人材が介護	外国人介護人材が介	受講者自身がメリットを理解

資料名		項目	作成の意図
	福祉士国家資格を取得することの意義	護福祉士を取得するメリット	し、外国人介護人材本人や職場の上司や同僚に説明できるよう、外国人介護人材本人、事業所、利用者それぞれにとってのメリットを記載した。
		介護福祉士国家試験の受験資格、概要	外国人介護人材が自ら介護福祉士国家試験の概要を把握し手続きをするのは難しい場合もあり得るため、受入法人・施設が適切な支援ができるよう改めて概要を確認する。
		EPA 介護福祉士候補者、留学生の試験結果	参考のために掲載
資料 6	介護福祉士国家資格取得までの支援 (①介護)		介護福祉士国家資格取得をめざすにあたり、介護の知識・技能(技術)について、必要な学習支援内容をまとめた。
資料 7-1	介護福祉士国家資格取得までの支援 (②日本語)		介護福祉士国家資格取得をめざすにあたり、日本語の学習について必要な考え方や具体的な学習方法についてまとめた。
資料 7-2	参考資料集	---	外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得において先行している EPA の学習支援の事例を掲載した。
資料 8	受入施設の成功事例		参考のために掲載

📄 (参考資料参照) 指導者養成研修 配付資料

6. 研修修了者を対象とした継続的な取組

- ・ 指導者養成研修は、外国人介護人材の介護福祉士国家試験受験までの学習支援体制や適切な指導方法に関する「基本的な」知識・技能を身に付けるためのものです。この研修を一度受講しただけで全てのケースに対応できるようになる訳ではなく、**継続的な学習やノウハウを蓄積するための取組が重要**です。
- ・ 例えば、**研修修了者を対象としたフォローアップ研修やケース検討会の開催**は有用なものと考えられます。ある共通のテーマを設定し互いの経験や意見を話し合ったり、ケースへの対応方法を共有したりする取組を重ねることによって、**研修修了者全体の知見が高まり、地域にノウハウが蓄積**されていきます。
- ・ モデル事業では、指導者養成研修の開催回数は各府県 1 回に留まりましたが、受講者からは「またこのような機会があれば参加したい」「外国人教育者チームの派遣を行うのであれば 1 回の研修では足りず、追加の研修や準備が必要」などの意見が挙げられました。つまり、**研修修了者を対象とした取組を続けていけば、外国人教育者チームの派遣等、地域における様々な取組の展開につながる**ものと考えられます。

☞（詳細は報告書参照）参加者アンケート結果

第 III 章 外国人教育者チームの派遣

1. 外国人教育者チーム派遣の目的と効果

(1) 外国人教育者チームの派遣の目的

- ・ 「外国人教育者チームの派遣」の目的は、**外国人介護人材を受け入れているが、外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に向けた学習支援体制等が十分でない受入施設等**に対して、国家試験受験までの学習支援体制や指導方法に関する助言を行うことです。
- ・ **助言を与える主な対象は当該受入れ施設等の職員（教育担当者等）**です。訪問の際に外国人介護人材本人の話を聞いたり助言を与えたりすることも可能です。必須ではなく、二次的な目的ではありますが、受入法人・施設等の職員（教育担当者等）が、助言や指導の方法を実践的に理解する場として効果的に活用できます。
- ・ 外国人教育者チームの派遣を受け入れることによって、受入法人・施設は**自らの課題に合わせた個別的な助言**を受けることができます。また、普段は聞くことのできない養成校教員や日本語学校講師の**専門的な助言**も得る事ができます。さらに、受入法人・施設まで外国人教育者チームのメンバーが来てくれることで、休みをとって出かけていなくても**業務の合間や終了後等に学びの機会を得る**ことができます。
- ・ 一方、外国人教育者チームのメンバーにとっては、**他の法人・施設の現状を把握し、情報交換をする機会**となります。養成校教員や日本語学校講師については、自らの学校の取組（例：日本語教室、介護福祉士実務者研修）を受入法人・施設に知ってもらう機会にもなります。
- ・ モデル事業では、外国人教育者チームの日本語学校講師が日本語の学習支援方法等について助言を与えたところ、受入法人・施設が当該日本語学校の別の取組（受入法人・施設における日本語教室）にも関心を持った例がみられました。

・ （参考資料参照）派遣記録（概要）

(2) 想定される効果

① ノウハウの横展開

- ・ 外国人教育者チームの派遣によって、外国人介護人材の学習支援に係る**豊富な経験を持つ受入法人・施設の知見やノウハウが他の受入法人・施設に還元**され、徐々に地域全体に広げることができます。
- ・ 技能実習や特定技能は必ずしも介護福祉士国家資格取得を目的とした制度ではないため、受入法人・施設の方針や体制等によって学習支援の状況が大きく異なることが課題となっています。派遣（訪問）を受けた法人・施設が外国人教育者チームから得た学びを活かすことで、働きながら介護福祉士国家資格取得を目指す外国人介護人材に、より適切な支援を行えるようになることが望まれます。

② 外国人介護人材の受入に係る関係者間の連携構築・強化

- ・ 指導者養成研修及び外国人教育者チームの派遣を通じて、都道府県内の受入法人・施設、養成校、日本語学校といった外国人介護人材の受入に係る**関係者間の連携がなされ、その後の継続的な関係構築につながる**ことが考えられます。
- ・ モデル事業では、外国人教育者チームの養成校教員と受入法人・施設は実習の受入れや教材の作成等においてこれまでも協力関係にありましたが、今回の派遣を通じて、より現場の実態を深く理解することができたという例もみられました。

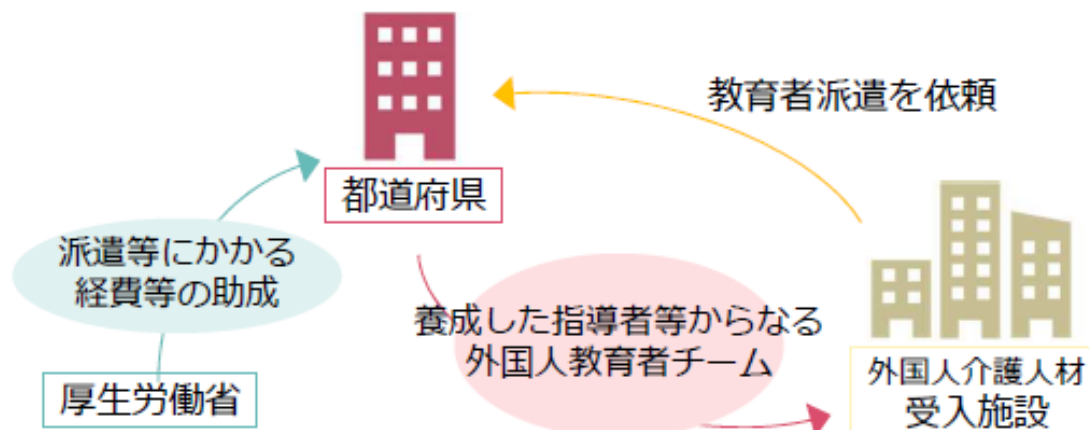
 (参考資料参照) 派遣記録 (概要)

③ 介護福祉士養成施設教員、日本語学校講師の地域への貢献・活躍

- ・ これまで養成校の教員や日本語学校の講師が地域の受入法人・施設に赴き、直接助言を与えることは必ずしも多くなかったのではないかと思います。
- ・ 指導者養成研修及び外国人教育者チームの派遣を通じて、**養成校教員、日本語学校講師が地域に貢献することによって活躍の場**が広がり、介護福祉士の質の向上につながります。
- ・ また、養成校教員が受入法人・施設に赴き、介護福祉士養成のノウハウを提供することによって、介護福祉士として活躍している養成校の卒業生が後進の育成への関心を高めることも考えられます。

2. 外国人教育者チームの組成から派遣までの手順

図表 9 「外国人教育者チームの派遣」のイメージ



(出所) 厚生労働省「令和 5 年度社会・援護局関係主管課長会議資料」(令和 6 年 3 月) p.96
(<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001225118.pdf>) (最終閲覧日: 2024 年 3 月 28 日)

(1) 派遣先（受入法人・施設）の受付・選定

- 外国人教育者チームの派遣するためには、まず都道府県（あるいはその委託事業者等）に事務局を設け、都道府県内の受入法人・施設からの**依頼を受け付ける窓口の連絡先を周知**しておく必要があります。また、定期的に説明会を開催し、個別に相談を受け付け、後日外国人教育チームを派遣する方法等も考えられます。
- 受入法人・施設については、主に「外国人介護人材を受け入れているが、**外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に向けた学習支援体制等が十分でない**」施設を想定していますが、その他にも「**初めて外国人介護人材を受け入れる**ので一から勉強する必要がある」、「既に外国人材を受入れ、学習支援もしているが、**介護福祉士国家資格取得に結び付かないのでよりよい支援方法を知りたい**」等、様々な課題を抱える法人・施設からの依頼が想定されます。
- 事務局は、受入法人・施設からの依頼の目的や意図を把握し、依頼の時期（順番）、優先度、外国人教育者チームの候補者の状況等を踏まえ、派遣先を決めていきます。

(2) 外国人教育者チームの組成

- 次に、受入法人・施設からの依頼を踏まえ、**指導者養成研修の修了者等の中から外国人教育者チームを組成**します。外国人教育者チームのメンバー、つまり指導者養成研修の修了者のバックグラウンドは、主に受入法人・施設において指導的役割にある者、養成

校の教員、日本語学校の講師が想定されていますが、ひとつのチームの中に多くのバックグラウンドを持つメンバーが含まれていると、その場でどのような質問にも回答することができるので理想的ではありません。

- ・ しかしながら、外国人教育者チームの候補者数、日程や場所の都合、コスト等の観点から困難な場合は、**受入法人・施設の依頼内容に合ったメンバーを選定することが非常に重要**となります。高度に専門的な依頼内容の場合、外国人教育者チームのメンバーの経験が少ない場合等には、必要に応じて、指導者養成研修の講師等の有識者に同行を依頼することも考えられます。
- ・ また、モデル事業の協力者からは、「派遣先（依頼のあった受入法人・施設）のリストの中から、場所や依頼内容を踏まえて選択できるようになると外国人教育者チームに参加しやすい」という意見がみられました。派遣開始当初は難しいと思われませんが、依頼が多くなってきたらリストを作成し、外国人教育者チームの候補者本人の希望を取り入れることもひとつの方法です。
- ・ 外国人教育者チームはその名の通り、**基本的には複数名で構成することを想定**していますが、状況に応じて1名で訪問することも可能です。ただし、その1名は過去に外国人教育者チームの一員として受入法人・施設への訪問経験を有することが求められ、初めての研修修了者等を1人で派遣することは避けたほうがよいでしょう。
- ・ なお、外国人教育者チームが1名か複数名かに限らず、**分からないことや専門外の質問を受けたらその場で回答せず、事務局に持ち帰って後日回答**するようにします。

(3) 事前の情報収集

- ・ 事務局は、外国人教育者チームの派遣が決まった段階で、**派遣先（受入法人・施設）の概要や依頼に関するより詳細な情報を訪問前に把握し、派遣先の了解をとった上で外国人教育者チームのメンバーと共有**しておくことが重要です。予め派遣先の現状と課題を大まかにでも理解しておくことで準備をすることができ、当日の効果的・効率的な進行につながります。
- ・ モデル事業では、連携している監理団体・登録支援機関・その他関係機関、外国人介護人材の受入れ状況、外国人介護人材の学習支援に係る職員数、外国人介護人材の学習支援についての課題・相談したいこと等を記載する「事前記入シート」を作成し、派遣先（受入法人・施設）に記入してもらいました。その内容を外国人教育者チームと共有したところ、日本語学校の講師が派遣当日に日本語のテキスト一式を持参してくださり、具体的なイメージを示しながら助言をすることができました。

（参考資料参照）訪問先施設・事業所 事前記入シート

(4) 派遣当日の対応等

- ・ 派遣当日は開始時間に余裕を持って集合し、(移動時間を除いて) **1 法人・施設への助言について2 時間程度**の時間を見とくとよいでしょう。ただし、複数の施設が参加し助言を求めている場合等、状況に応じてそれ以上の時間になる可能性もあります。
- ・ **可能であれば事務局の担当者も同行**し、当日の議論を適宜補足しながら記録をとることが望ましいです。他業務の都合で同行が難しい場合は、外国人教育者チームのメンバーから**派遣修了後速やかに報告を受ける**ようにしましょう。特に、当日回答できなかった質問がある場合には、**事務局内で検討、必要に応じて有識者等に相談した上で、受入法人・施設に回答する**ことが重要です。また、その回答内容を外国人教育者チームのメンバーに共有するようにしましょう。
- ・ また、外国人教育者チームのメンバーへの謝金・交通費の支払いも速やかに行うことが必要です。

(5) 振り返り、ノウハウの共有

- ・ 外国人教育者チームの派遣件数がある程度増えてきた段階で、参加した外国人教育者チームの**メンバーによる振り返り**の機会を設けたり、指導者養成研修の研修修了者等を集めて**勉強会やケース検討会**を行うことも重要です。
- ・ 指導者養成研修の研修修了者が、自分が参加していないケースも含めて情報を共有し知識を積み重ねることにより、他施設の事例等として派遣当日に話せることが増え、**研修修了者のスキルが向上**していきます。また、外国人教育者チームのメンバーや指導者養成研修の研修修了者等がよりよい事業の進め方等について意見を出し合うことで、**事業全体の円滑化**が進むことが考えられます。

3. 外国人教育者チームの受入れ方

- ・ 外国人教育者チームの組成と並行して、どのようなやり方で外国人教育者チームを受け入れるかについても検討する必要があります。基本的には1つの施設で受け入れることを想定していますが、その**施設（外部の会場でも可）に同一法人あるいは地域の施設関係者が集まり、まとめて助言を受ける**ことも可能で、費用対効果の点からも有効な方法と言えます。

- ・ モデル事業では、専門家の助言が受けられる貴重な機会であることを理由に、同一法人が運営する2施設の教育担当者が集まって助言を受けました。同一法人が運営する施設であっても、それぞれの地域特性や外国人介護人材の支援の状況が異なり、お互いの課題を改めて共有しあうことで理解が深まりました。
- ・ また、**外国人教育者チームのメンバーの経験が少ない場合は、地域で参加者を募り、指導者養成研修で学んだことを伝達する出前研修のような形式**も可能です。指導者養成研修の修了者にとって、初回から個別的な助言を与えるのはハードルが高いため、自らが学んだことを伝達するほうが参加しやすく、外国人教育者チームへの協力者の確保につながるものと考えられます。

4. 外国人教育者チームと派遣先のマッチング機能

- ・ 2及び3を効果的かつ効率的に進めるためには、都道府県が関係機関と適宜連携をとりながら**事務局機能を充実させること**（委託による実施も可）、特に**外国人教育者チームと派遣先（受入法人・施設）を適切にマッチングさせる機能**が重要です。マッチングがうまくいかないと、外国人教育者チームが派遣先の質問に十分に回答できないなど、わざわざ受入法人・施設まで赴いたにもかかわらず、適切な助言が行えない結果になってしまいます。また、適切なマッチングに加えて、丁寧な事前準備、参加者への細やかなフォローも重要です。
- ・ モデル事業から得られた事務局機能には、以下のようなものが考えられます。誰がどのようにこの機能を担っていくか、適切な人員配置等について検討することが必要です。

（事務局機能の例）

- 外国人教育者チームの候補者（研修修了者等）のリスト管理、情報提供
- 派遣依頼の受付、事前の情報収集
- 外国人教育者チームの組成（派遣先とのマッチング）
- 派遣日程・場所、当日の進め方等の調整
- 派遣当日の同行、記録（同行しない場合は報告書の回収）
- 当日回答できなかった質問に関する検討、派遣先（受入法人・施設）への回答
- 外国人教育者チームへの謝金・交通費の支払い
- ケースの振り返り、勉強会やケース検討会の開催

図表 10 「外国人教育者チームの派遣」のポイント

(目的)

- ・ 外国人介護人材の介護福祉士国家資格取得に向けた学習支援体制等が十分でない受入施設等に対する学習支援体制や指導方法に関する助言

(効果)

- ・ ノウハウの横展開
- ・ 外国人介護人材の受入に係る関係者間の連携構築・強化
- ・ 介護福祉士養成施設教員、日本語学校講師の地域への貢献・活躍

(外国人教育者チームの組成から派遣までの手順)

- ・ 派遣先（受入法人・施設）の受付・選定
 - 受入法人・施設からの依頼を受け付ける窓口の連絡先の周知
 - 依頼の時期（順番）、優先度、外国人教育者チームの候補者の状況等を踏まえた派遣先の決定
- ・ 外国人教育者チームの組成
 - 受入法人・施設の依頼内容に合ったメンバーの選定（基本的には複数名）
- ・ 事前の情報収集
 - 派遣先（受入法人・施設）の概要や依頼に関する詳細の把握、外国人教育者チームのメンバーとの共有
- ・ 派遣当日の対応等
 - 可能であれば事務局の担当者も同行。あるいは、外国人教育者チームのメンバーからの速やかな報告
 - 当日回答できなかった質問には、事務局内で検討し受入法人・施設に回答
- ・ 振り返り、ノウハウの共有
 - メンバーによる振り返りの機会、指導者養成研修の研修修了者等を集めた勉強会やケース検討会の開催

(外国人教育者チームの受入れ方)

- ・ 基本的には1つの施設での受入を想定。ただし、同一法人あるいは地域の施設関係者が集まり、まとめて助言を受けることも可能
- ・ 指導者養成研修で学んだことを伝達する出前研修のような形式も可能

(外国人教育者チームと派遣先のマッチング機能)

- ・ 都道府県による事務局機能の充実（委託による実施も可）、特に外国人教育者チームと派遣先（受入法人・施設）を適切にマッチングさせる機能が重要

◆◆参考資料 一覧◆◆

本手引きの参考として、令和 5 年（2023）年 12 月～令和 6（2024）年 2 月の間に、3 府県（茨城県、京都府、広島県）において実施したモデル事業（指導者養成研修、外国人教育者チームの派遣）において使用した資料¹を掲載します。ご参考になれば幸いです。

<第Ⅱ章 指導者養成研修 関係>

- ・ 配付資料
 - 資料 1 プログラム 全体通し番号 001
 - 資料 2 配付資料一覧 全体通し番号 002
 - 資料 3 （事業の趣旨説明） （省略）
 - 資料 4 在留資格・主要な送出国に係る基礎知識..... 全体通し番号 003
 - 資料 5 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.....
..... 全体通し番号 015
 - 資料 6 介護福祉士国家資格取得までの支援（①介護） 全体通し番号 025
 - 資料 7-1 介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語） 全体通し番号 064
 - 資料 7-2 介護福祉士国家資格取得までの支援（②日本語）
参考資料集（EPA 介護福祉士候補者 学習支援の事例） （省略）
 - 資料 8 介護福祉士国家資格取得までの支援（③学習環境整備）
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
..... 全体通し番号 121
 - 資料 9 参加者アンケート 全体通し番号 129
 - 参考資料 受入施設の成功事例（①ウェルグループ、
②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）
..... 全体通し番号 130
- ・ 講師一覧 全体通し番号 137
- ・ 参加者募集用チラシ フォーマット 全体通し番号 138
- ・ 参加申込書フォーマット 全体通し番号 140

¹ モデル事業の結果等を踏まえ、より多くの地域で活用して頂けるよう、一部資料の追加や修正を行っている。

<第Ⅲ章 外国人教育者チームの派遣 関係>

- ・ 訪問先施設・事業所 事前記入シート 全体通し番号 141
- ・ 派遣記録（概要）
 - 茨城県..... 全体通し番号 143
 - 京都府..... 全体通し番号 152
 - 広島県..... 全体通し番号 159