

平成 24 年度文化庁委託事業

「高齢化社会を支える外国人のための日本語教育支援事業」

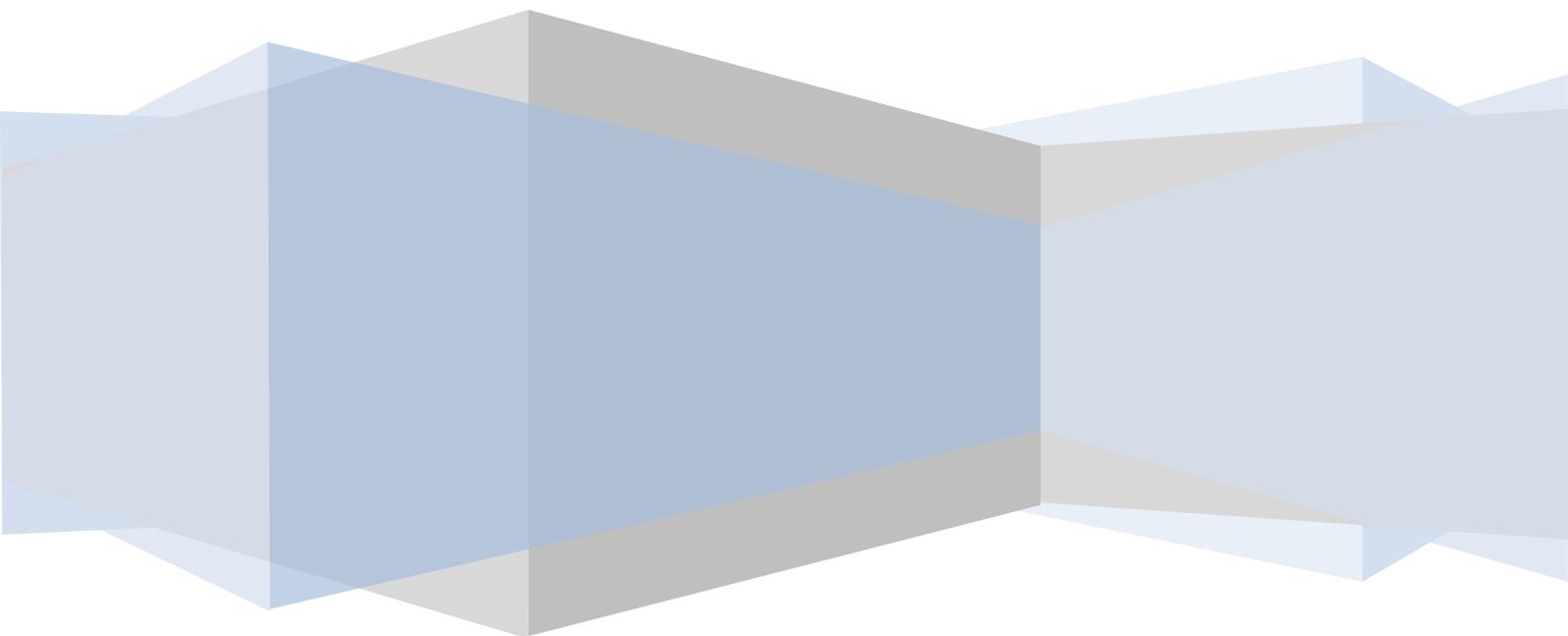
# 外国人介護ワーカーの 雇用と支援体制の整備

～多文化共生社会の実現にむけて～

**主催** 一般社団法人グローバル人財サポート浜松

**日時** 平成 25 年 2 月 14 日（木）13:00～17:00

**場所** 浜松市福祉交流センター



少子高齢化がすすむ日本社会において、多様な人材による介護サービスは、社会や人々にどのような効果をもたらされるのか？この地域に暮らす人々の多様性を活かした社会づくり（ダイバーシティ）とは何か？

本シンポジウムでは、ダイバーシティの理念に基づき「多様性」をキーワードに、在住外国人の持つ多様性を活かした介護サービスの実践とその取り組みについてご紹介します。また、外国人の「雇用」と高度人材化にむけた「人材育成」の視点から外国人介護ワーカーについて考えていきます。

## プログラム

～ 開 会 ～

☆ 事業報告（13:00～13:15）

西原鈴子氏（国際交流基金日本語国際センター長、グローバル人材サポート浜松理事）

☆ 講演Ⅰ（13:15～14:15）

田村太郎氏（一般社団法人ダイバーシティ研究所代表理事）

☆ 講演Ⅱ（14:15～14:50）

片山ます江氏（社会福祉法人伸こう福祉会専務理事）

～ 休 憩 ～

☆ パネルディスカッション（15:00～16:30）

進 行 春原憲一郎氏（財団法人海外産業人材開発協会理事）

片山ます江氏（社会福祉法人伸こう福祉会専務理事）

大場勝仁氏（インフィック株式会社 COO）

弓桁智浩氏（社会福祉法人聖隷福祉事業団和合愛光園課長）

鈴木悠介氏（和合愛光園係長）

坂本レイナ氏（和合愛光園介護ワーカー・フィリピン出身）

コメンテーター 田村太郎氏（一般社団法人ダイバーシティ研究所代表理事）

☆ 外国人の声（16:30～16:40）

喜久里春美氏（社会福祉法人慶成会花みずき・ペルー出身）

片岡イレネ氏（社会福祉法人天竜厚生会厚生寮・ブラジル出身）

☆ 情報交換会（16:40～17:00）

～ 閉 会 ～

## 目次

事業報告 .....	3
講演 1 .....	7
講演 2 .....	21
シンポジウム .....	23
外国人の声 .....	48
当日配布資料 .....	53

## 事業報告

---

日本語教育新事業として、生活者としての外国人のための業務教育委託企業の一貫としてこれをさせて頂きました。今日の報告ではこのような5つのことを申し上げようと思っています。2と3は実際に運営した教室のことです。この事業主旨は多分もうみな様方、すっかりご存じだと思いますけれども、キーワードが社会的自立、それから外国人の社会参加です。エンパワーメントという言葉も知っている方が多いと思いますけれども、そういったことを浜松で実現するためにこの事業を立ち上げました。

浜松では外国人の方も皆様方と同じように高齢化していきまして、65歳以上の外国人の方、外国籍の方が717人いらっしゃいます。そして、その方々は介護の対象にもなっているわけで、外国人の介護認定者は平成24年10月1日時点で64人。それから、日本人と結婚した外国人の多くの方々のなかには、既にお舅さんお姑さんの介護をやっていることやダイバーシティという理念を考えると、誰もが安心して生死を迎えられるという社会づくりが必要です。その担い手として、日本人と共に、日本人と同じように外国人の育成も大切だということです。

そして、外国人の方々の意識を考えてみますと、特に浜松では、リーマンショックで不景気になり派遣切りにあって、職を失った一家の場合、そこで、女性が多く、何とか職に就きたい、ちょっと社会に出て働きたい、という希望を持った女性がいた。これは外国人でも助手という立場なら介護現場で働けますので、そのような形で働いてみて、実はこれが自分の天職だったと思った人がたくさんいる。製造業では、有無を言わさずラインに放り込まれていて、これが私の仕事なんだと思っていたけれども、介護の仕事をしてみたら、これは私に合っていたということがあります。そして、ちゃんと資格を取って社会参加したいということで、学習し、そして、学習の評価を自分自身でやってみて、新たな希望があるというサイクルができる。意識の変化2としましては、エンパワーメントの領域なんですけれども、社会参加して施設で働いてみた、けれどももっと自分の職に対して意欲が生まれて、今度はリーダー育成の方に入ってきて、また職場に行ってみると、もっと意欲が出てくるというサイクルがあります。そして、二つ事業をしたと申しましたけれども、一つは外国人リーダー養成のための日本語教室で、対象としましたのは、もうすでに介護の仕事をしているヘルパー2級を取得して働いている人と、これからやっていこうという人です。それで、去年の6月24日から行いました。そして、ここに映っている講師役の方は、実は日本語教師ではなく、介護のプロの方々なんです。例えば技能のプロとして、歯科衛生士の方とか、そういう実際の現場で働いていらっしゃる方々が、その働いている現場も、日本語を含めて、どのようなことが必要かっていうのをやってくださっています。そういうことをやった結果、私が自信を持って言えるのは、最初はアシスタントから入り、外国人の方々は、細々と受け入れてもらったという様な事があるんですけれども、こうい

リーダー養成講座を受けてみますと、実は日本人の同僚よりも上をいていたというような事があって、外国人が日本人に介護技術を教えるようなこともありました。そして今度は、介護福祉士の試験に向けての学習も広まったりしました。試験を受けた人もいます。そしてこの話は、最後の外国人ワーカーの声からも聞こえてくると思うんですけれども、ちょっと早口で言うと、EPAのために来た人は、漢字に振り仮名が付いていて、時間も1.5倍になるんですけれども、外国人なのに、もともと日本にいた人にはそのスタンスが全然ないんです。なので、同じ外国人でも月とスッポンのような待遇で受けています。これは皆さん方に何とかしてほしいことです。講座に来てみると、同じような悩みを抱えた人にたくさん出会って仲間意識ができます。そして、どういったことが日本の職場で大切にしているか、どういうことに日本人はこだわるのかといったことも分かってきます。そして、先程も写真にありましたように、プロの方が講師をしてくださるので、そういった環境の中で自分たちが、次にこういう先生に見てほしい、そしてこういう先生を引っ張ってくることまでやるようになりました。そして今度は、来てくださったプロの方には、外国人の方たちのためにどこを押さえたら講座ができるか、そのようなコツも自分たちで企画することができました。

今度は識字なんですけれども、先程のリーダー養成の方よりも、ちょっと手前の方が多いいんですけれども、介護の仕事をしている、あるいはこれから仕事をしていくときに、①もそうなんですけれども、②の介護記録の書き方、これが施設によっては、タッチパネルで報告が書けるようになっている所もあるんですけれども、一般的には手書きで報告します。それをやってみましょうということで、天竜厚生会や聖隷福祉事業団と一緒に、そこで人事開発をやっている方々に直接報告書の書き方を教わりました。従来この事業よりも前にやっていた、ヘルパー2級講座と連動して、レポートが書けるようになったということです。ここにその写真があります。みなさんにはお渡ししてあるので、後程じっくり見て頂きたいんですけれども、同一人物が一か月間でこれだけ書けるようになったんです。同一人物が12月5日から1月23日までの間にこの特訓をした結果、このくらい書けるようになりました。

運営委員会は、このように上の三人は浜松市外のものですけれども、その他は浜松市で実際に施設を運営していらっしゃる方ですとか、ハローワークの方ですとか、それぞれの方々に入って頂いております。そのことは、私たちが考えますに、外国人のキャリアアップのプログラムのシステムを作ったということですね。それから、さっきプロの方が来てくれたと言いましたけれども、プロの人たちが、外国人を育てるためのノウハウをこれで取得して下さるといような事もありました。それから、単に漢字が難しいということだけではなくて、この外国人ワーカーの人たちが、何を押さえなければならないかということをおわかって下さるようになりました。そして外国人の先輩、後輩、つまり一歩先に働いている人とこれから始めようという方々のネットワークができたということがありました。先程のリーダーですとか、介護の報告書は、働いている人のためのアフターケア、就

労サポートが目的になりますので、離職率を下げる効果があります。このことについては、後からおわかりになると思いますが、介護業界っていうのは、離職率がすごく高い業界らしく、そのサポートがあることによって、少し防げるということがあると思います。そして、介護の日本語っていうのは、今回は、ヘルパー2級取得講座と並行して、介護識字の日本語教室というものがあり、そして、それを経た人のリーダー育成のための日本語があります。具体的には介護の日本語っていうのは、日常コミュニケーションのことでして、ヘルパー2級講座は専門的な漢字、テキストの文章をこなさなければなりません。識字の日本語では報告書を書かなければならないということであり、そしてそれが、スキルアップに繋がっていたということです。就職は、介護の日本語を習った段階でしています。もう一歩進んだ段階で、今度は違う形の就職もあります。ここにIさんの場合が書いてあるんですけども、8月に介護の日本語を受講して、12月にヘルパー2級講座を受講して、12月に採用になって1月から働いています。こういう成功例がありました。我々が意識している課題は、介護職員が就労するのに必要な日本語能力基準がどこにもないことです。やっぱり日常会話でお年寄りに優しくお話しする、方言が必要なら方言も理解する、報告書も書く、このような構造的日本語能力が必要になってくるんです。我々としてはどこをどう教育していくのが一番効果的になるのか、まだ課題として抱え込んでいます。それから、介護事業所が理解してくださって、協力してくださって今のことが成り立っていますので、それをさらに広く、深く提携をしていかなければなりません。そして今回、五十何人関わって下さった受講者の方々は介護福祉への受験を目指していきます。その方々にとっての識字学習のハードルがすごく高いので、これをさらに深めていくという課題を私たちは解決していかなければなりません。そして、日本人の介護職員は土日に働きたがらないんです。結果的にどうなるかっていうと、結局は外国人が働くんです。これは一般的な製造業でも日本人が入らないところを、外国人がNOと言えない形で引き受けさせられているということがあるので、これから講座を受講しようとしても、土日は働かなければならないんです。つまり、普通の家族との時間は、日本人は大丈夫なんですけれども、外国人にとってはその時間が働く時間になってしまって、そうするとスキルアップ講座はどこで受けるんですかという問題をまだ抱え込んでいるんです。

そして、持続可能な事業を運営していくためにどうすればいいのかっていうのがまだ問題としてあります。大きな理想としましては、外国人も日本人も一緒に中核的に社会に参加して、一緒に明日の日本を作るための、働いていきたいわけです。今まで私たちがやってきたことを発信していきたい。そしてこういうふうになればこうなりましたよ、っていうのを語り続けたいです。それから事業者の方々には引き続きご協力をいただくということで、これは日本語教育をやる人、外国人支援をやる人、それから企業の人、全ての人なんですけれども、日本人を何とかしたい。これは外国人が使い捨て人材なんかじゃなくて、日本社会の重要な担い手であるということを全員で意識したうえで、本物の多文化共生社会を実現するために我々も働き続けたいということが決意としてあります。あり

ありがとうございました。

## 講演 1

こんにちは、田村です。よろしくお願いします。今日はこの後仕事があるのですぐに出てしまいますが、ご容赦ください。でもなんとか努力しますので、お許しいただければと思います。このテーマは、非常に重要なテーマだと私は思っております。何にとっても重要かという、日本社会の未来にとってです。例えば、EPAで日本に来た外国人には振り仮名が付くのに、日本で暮らしている人にはなかなか資格試験が得られないというようなですね。介護でも日本人が働かない土日のような所で雇用されているとか。私自身は阪神淡路大震災のあとに、外国人向けの情報センターっていうのを立ち上げて、そのあとは2年ほど私も電話相談で電話を取っておりました。私がよく対応したのは、コンビニのお弁当工場での労働者です。朝コンビニにお弁当が並んでいるためには、夜中に誰かが作らなければなりません。夜中、関西で食品加工の工場で働いていたのは、当時はブラジル人や、ペルー人ですね。夜中におにぎりを作っているのは外国人なんです。そこで労働災害が結構おきまして、一件解決したら、いもづる式に私も指が飛びましたっていうのが毎月やってきました。それが、私がこういう問題に関わるようになった原点です。今の話も、まだ全然変わっていない日本社会の状況がありますが、外国人が気の毒だという話ではないんです。そんなことを放っておくと、日本社会が続かないぞ、という話なんです。今日は、



外国人介護ワーカーの受け入れと期待というような大きなタイトルをいただいているんですが、私からは、それを勝手にもっと大きくしまして、国際的な人口変動と多文化共生の視点から、外国人介護ワーカーの受け入れについてお話ししたいと思います。よろしくお願いします。

まず、先ほど言いましたように、日本社会はこのままだと続かないぞ、多文化共生社会を作らないと地域は滅びますよという話をあちこちで言い回っておりまして、このままでは間に合わないのではないかなという危機感すら持っています。なぜそういうことを言うかという、私たちの社会の持続性を脅かしている二つの大きなグローバルイシューっていう地球規模の課題があります。一つは気候変動です。日本では地球温暖化っていうほわっとした表現になっています。これは割と自治体も企業も取り組みは盛んです。環境に優しい社会とかね。自治体も丁寧にやっていますよ。でも気候変動よりも先にやってくる危機が、人口変動です。これも日本では少子高齢化という、ぼやっとした表現で使われています。こっちの方が先に来ます。特に日本は、結構ピンチです。ですが、なぜか環境問題には熱心だけれども、人口変動対応には全く無頓着な企業や自治体があまりにも多い

です。国もそうですね。環境に優しい経営も大事なんだけど、人に優しい経営を先にやらないと潰れますよ。人口変動の方が非常に厳しくて、すぐにやってきます。この下の図は人口ピラミッドです。上の方が1970年の人口ピラミッドです。まさにピラミッドのような形をしています。だいたい日本のしくみはこの頃にできています。言わずもがなですが、健康保険とか、年金制度も、その前から制度はありましたが、基本的には人口ピラミッドが、ピラミッド型の人口構成を前提に作られています。事業の人事とか、採用のルールもそうです。ところが、下の図の一番濃い部分は2050年の人口ピラミッドです。もうこれはピラミッドではないです。2050年に日本で一番人口が多いのは80代です。私が生きていたらここになります。なかなか心許ないですね。若い人が3分の1くらいになります。これは持続できないです。年金とか、健康保険制度はまず破綻しますね。それから今日のテーマであります介護人材は維持不可能です。80になっても元気であることを願うしかないんです。こういう社会になりますと、今までのように、健康な男性だけがフルタイムで仕事をやっているような社会は維持できないです。いろんな人が働きやすく、暮らしやすい社会を作らなければ維持できないんです。いわゆるダイバーシティ社会、いろんな人が働きやすく、暮らしやすい社会を実現しないと、治癒不可能になってしまいます。例えば、女性が管理職になれないなんて、女性が気の毒だ、高齢者が働けない社会なんて高齢者がかわいそうだ、ではないのです。女性も高齢者も外国人も働きやすい社会を作らないと、社会そのものが維持できない。こういう考え方に立たなければなりません。私は気が弱くて、いろいろな仕事を引き受けてしまうんですけども、今、復興庁の仕事をしていまして、東京では国家公務員もやっています。東北に通っていて思いますことは、日本の人口変動というのは本当に差し迫った課題だということです。阪神淡路大震災の頃の日本と、東日本大震災が起こった今の日本では、人口構成がこんなに変わっています。どれだけ変わっているかという、若者がすでにわずか15年の間で、日本の18歳人口は3分の1も減っています。一方で、75歳以上人口は約倍になっています。わずか15年の間で日本の人口はこんなに変わっています。総数はほぼ同じです。私は震災直後は内閣官房のボランティア連携室という、被災地にどうやってボランティアを送り込もうかということを担当していました。最初は、若者がボランティアにたくさん行くだらうと思って文部科学省から学費を免除してくれとか、いろいろやったんですが、若者が行かないんです。もうゆとり教育で日本の若者はダメになったのかとかいろいろ考えたんですが、それは違います。そもそも日本では若者が減ってしまったんです。しかも日本の若者には余裕がありません。非正規雇用割合が1995年は20%だったのが、2010年の場合34.9%と6割増えています。私は大学で非常勤講師をやっております、もう13年もやっているんですけども、10年前の学生と今の学生では全然違いますね。就活が忙しい。バイトも簡単に休めない。この間ある公立大学に講演に行ったんです。そしたらその先生が、「田村さん聞いてください。うちの学生がコンビニにアルバイトを申し込みに行ったら、断られたんです。断られた理由は、お前日本人だから嫌だということでした。コンビニの店長は日本人なんです、日本

人の学生はすぐサボるし、風邪を引いたらすぐに休むし、中国人の留学生の方がいいから、もううちに日本人は取らないんだというふうに学生は言っています。」と言われてですね、日本人の競争力は落ちているなと思ったりするんです。もう必死にならないとアルバイトですら探せない。非常に厳しいです。だから、震災が起きたからと言ってたちまち仕事も、学業も放り出して被災地に行くなんて、十数年前の学生のような真似事は今の学生はなかなかできないです。大学がバスでも仕立てて、被災地まで送り届けなければ、今の学生はボランティアに行けないんです。これは学生が貧弱になったんじゃないんです。日本の人口構成が変わったのと、経済状況が非常に厳しくなったという、この二つです。若干余談ですが、今までの震災復興というのは、金利で回していたんです。復興基金というお金を積んで、阪神淡路の場合は兵庫県と神戸市が 8,800 億円のお金を出しました。それに、当時 4.5%も金利が付いたんですよ。8,800 億の 4.5%って何億円ですか。額が大きすぎて訳が分からないですね。だいたい年間 300 億から 400 億くらいのお金が復興に使えたんです。しかも、10 年後も 8,800 億円が手元にあります。新潟中越地震も 3,000 億円の基金を積んで、その 2%ですから、毎年 60 億のお金が使えたんです。今回は金利がほとんど付かないんです。でもすぐにお金が要りますから、政府から出たお金は取り崩しています。今まで日本の社会で出来たことと同じことは、今回の復興では出来ないんです。これは復興に限らないです。今までの地域社会でやってきたことと同じことは、もうこれからの日本社会では出来ないんです。今まで日本人だけでやってきたから、これからもやれるという幻想は捨てなければならないということです。一刻も早くこの事実気づいて、いろんな人たちが働きやすい社会を作らなければ、実現できなかったことから順に減っていきます。できるだけ復興できる街を増やさなければならいんですが、このままだと本当にしんどいなと思っております。「今までと同じやり方で、何とか国からお金出ないの」と思っている、もう出ないんです。違うやり方を考えていかなければならないんです。これは被災地の写真なんですけれども、避難所は高齢者ばかりです。元気な人から出ていきますからね。ちなみに地域社会も同じですね。元気な人から東京やアメリカに行ってしまいますから。地域に残るのは誰なのか。非常に深刻です。これは、震災の一週間後に石巻の避難所に行きましたら貼ってあったチラシですね。避難所の中に貼ってあるということは、非難している人にボランティアしてくれというわけです。つまり、外からボランティアが来ないんです。自分たちでやらないといけないんです。福島は沿岸から中通りや会津の方に避難してくる場合、最初に放射能の検査済証を出さないと非難所に入れてくれないという、大変厳しいことをやっていました。この受付をやっているのは高校生です。なぜ高校生かというと、もう大人は地域にいないんです。特に今回は平日の昼間に災害が起きたので、中学生以下の子供、あるいは高校生かおじいちゃんかおばあちゃんしか地域にいないんです。それが日本社会の実情なんです。

もうちょっと深刻な話をします。今日はあえて岐阜県のデータを持ってきました。先週も三重で同じ話をしたんですけれども、岐阜県のホームページがすごくよくできているん

です。決して岐阜県がダメなわけではないです。たまたま岐阜県のデータが分かりやすかっただけです。だいたい日本の地方都市と同じような状況です。何が言いたいかというと、人口の流出が止まらないということです。岐阜県は外国人を受け入れることで、だいたい平成 20 年ぐらいまで流入超過だったんです。しかし、リーマンショック以降、外国人も流出超過で、人口がどんどん減っています。日本人は平成 8 年からずっと流出超過です。年間だいたい 4,000 人くらい岐阜県から出ていっているんです。年間 4,000 人ですよ。10 年間で 4 万人が出ていくんです。厳しいです。じゃあ誰が出ていっているのかというと、若い女性が流出しています。重ねて言いますが、これは岐阜県だけの問題じゃないです。日本の問題です。男性は 10 代後半で流出がどんどん増えるんです。進学が原因だと思われます。20 代前半は女性の方が男性より圧倒的に多いですね。20 代後半になりますと、男女とも年間 900 人ずつ減っています。すごいですね。岐阜県は 20 代後半の男女が合わせて 1800 人流出している県です。30 代前半の女性も流出が 600 人あります。毎年ですよ。この人たちが出て行く理由は仕事です。就労上の理由で流出しているんです。つまり、地域で若い女性が働く場がないということなんです。ちなみに、三重県も女性は平成 15 年からずっと流出超過になっています。だいたい同じような傾向にあります。先日富山県に行ったとき、富山県の女性の流出があまりにも激しくてびっくりして、刺激的すぎて、みんな後でパワーポイントのデータを下さって言われてばら撒きました。かなり厳しいです。日本の介護労働者の 8 割以上は女性なんです。地域で若い女性がどんどん出て行って、子供を産む人もどんどんいなくなって、これから誰が介護するんですか。だから外国人を受け入れろ、っていう話じゃないですよ。女性が働きやすい社会を作るということ、それから外国人の力も借りるということ。介護の分野に男性や外国人をどんどん受け入れることを考えないと、日本の地方都市で介護の現場は回らないです。もうすでに回っていないところもあると思います。今よりも 5 年後 10 年後はもっとひどくなると思います。一刻も早く手を打たなければなりません。

こういう事態に直面したのは、何も日本が最初というわけではなく、ヨーロッパは 1970 年代に、どうもこれから少子高齢化社会になりそうだ、っていうので、何らかの対策を打った国々と、今まで通り介護は家でやろう、という選択をした国々と二極化しました。一つではありません。具体的に言いますと、この右に書いてあるような、介護や子育てを制度化する選択を最初にとったのは、よく言われている北欧ですね。スウェーデンとか。税金は高いが介護や子育ては、社会で見てください、こういう社会を作った国々では何が起こったかということ、女性の就業率が上がりました。これまで家でおじいちゃんやおばあちゃんの面倒や、子育てを見ていた女性が働きやすくなるわけです。そうすると女性の就業率が上がります。女性の就業率が上がると、世帯あたり所得が上がります。世帯あたり所得が上がれば、出生数も増えるんです。これがよく日本では誤解をされているんです。“貧乏人の子だくさん”という言葉がありまして、所得が上がると出生数が下がるんだというふうに言われていますが、それは総じて女性の学歴が低かった時代です。ヨーロッパ

などのデータを見ますと、そうではないんです。むしろ世帯あたり所得が上がらなければ出生数は上がらないというのが現状です。結果、北欧を中心にした国々で介護や子育てを制度化したところでは、もう40年たちましたが、人口変動による影響をある程度緩和することができました。人口変動による影響というのは、生産年齢人口が減っていく、男性だけが働きやすい社会だと社会が維持できないんです。女性も働きやすい社会を実現して、ある程度働く人の減少をカバーしたということですね。さらに20年がかりですが、出生数を回復していくことで、人口は減るんだけど、緩やかに減っていく。こういう社会を実現することができました。ちなみに、最初の介護や子育ての制度化があるときに、移民政策を導入しています。日本ではそのことがほとんど紹介されませんが、例えばスウェーデンが高福祉高負担社会に舵を切ったのと、移民政策を導入したのはほぼ同じで、1970年です。このことが日本では紹介されていません。ですが、最初に少し力を借りるということですね。そのことで今どうなっているかと言いますと、このグラフの上下は生産年齢人口の変化予測です。2005年から2020年の15年間で生産年齢人口である15歳から64歳までの人口がどのくらい増えるのか、あるいは減るのか、というのが上下です。一番上がアイスランドで、10%増えます。一番下は日本で12%減ります。すごく雑な言い方をすると、働いて税金を納める人が12%減ります。消費税5%上げたところで焼け石に水です。右に行くと、女性の社会参画が進んでいる、左は遅れているということです。この二つの軸に国を当てはめていきますと、右上にある国が先ほど言いました、介護や子育てを制度化して、女性の就業率を上げて、世帯あたりの所得も上げて、出生数を回復して、人口変動による影響を緩和した国々です。北欧諸国や、イギリス、カナダ、オランダ、フランスといった国々ですね。ちなみに、ここが人口プラスマイナス“ゼロ”ですから、多くの国々は人口が減るんですけども、マイナス5%以内に留まるのか、10%以上減るのかで、社会の状況が全然変わってくるということです。ちなみに、左下にある国々の名前を挙げますと、日本、イタリア、ギリシャ、スペイン、ポルトガル、ハンガリー、チェコなど、最近よく聞く名前ですよ。破綻懸念国家群ですね。こういった国々は、先程の様な介護や子育てを制度化することにはあまり積極的ではなく、外国人受け入れはしていますが、製造業や農業といった一次産業、サービス業以外での受け入れが中心の国々です。破綻懸念国家群ですけども、日本は残念な位置にあります。女性の社会参画は、イタリアとかギリシャの方が遅れているそうです。女性の社会参画が進まない国は滅びるとというのが、はっきりしていますね。総理大臣はコロコロ変わりますしね。割と共通しています。最近、この破綻懸念国家群にあったのに、右の方に移動していきつつある国はドイツなんです。裏切り者です。日独伊三国同盟を裏切ってですね、北欧の方に行こうとしています。ドイツは、女性の社会参画は進んでいます。外国人も、以前はゲスト労働者、ゲストアドバイザーという形だったのが、フル移民に変化しつつありますので、そうするとだんだん国のほうに移動していくんですね。さあ日本はどうするか、イタリアと共に沈没するのか。ドイツと共に抜け出すのか。女性が働きやすくなるために外国人の力を借りて介護をすることをしな

ければ、国が減びるといのは、こういうところから申し上げているのです。外国人を受け入れると賃金が下がるとか、日本人の仕事を奪うんだという定説がありますが、それは違います。実際、10年間ヨーロッパ14カ国を調べてみましたところ、移民の割合が高いところの方が、より複雑な、付加価値の高い仕事に就いている人が多いというデータがあります。決して、地元の労働者の仕事を奪うことはなく、地域に新しい仕事を作っていくということが、だいたい10年間ヨーロッパで、これはリーマンショックの前ですから、最近のデータを入れるとちょっと様子が変わるかもしれませんが、大きな傾向としては、移民を受け入れている国の方が経済が活性化して、ネイティブ労働者の仕事を奪っていないということです。これは先程の図でもお分かりだと思いますが、外国人を一定の製造業とか農業とか限定的に受け入れている国よりも、サービス業に受け入れている、あるいは移民として受け入れている国々の方が、女性の社会参画が進み、かつ人口も伸びているということからも、ご理解いただけるのではないかと思います。

日本におりますと、まるで日本だけが少子高齢化で、介護労働者が足りないかのような錯覚に陥ると思うんですけど、実は日本を含むアジア全体的に少子高齢化していきます。お隣の国の国は、日本よりもずっと状況は深刻です。だいたい日本の10倍大変だと思っていただければいいかなと思います。今中国にいる高齢者の人口は、日本の総人口と同じです。1億2,000万人の高齢者が中国にいます。この1億2,000万人の高齢者をケアするための人材が1,000万人不足しています。不足している人数も桁違いです。今、中国は移民受け入れを法制化するべく検討を始めています。中国は非常に広くて、地方政府の政策や独自性がけっこう認められているようで、広東省はもうすでにアフリカからの労働者受け入れをしています。もうすでに受け入れています。上海や北京を見ますと、フィリピン人の家事労働者の方がすでにいます。香港は以前からフィリピンの方がたくさんいて、日曜日にカトリック教会に行くとフィリピンの方がたくさんいるというのは有名ですけども、あれと同じことが上海や北京で起きています。日本の方が遅れています。中国は間もなく生産年齢人口がピークを迎えます。もうすぐ、お隣の日本のような国に、人を送り出すような余力はなくなります。ところが、今の日本の製造業、水産加工業、農業、建設業の多くが中国人の技能実習生に頼っているんですよ。これはなかなか国家的危機じゃないかと思っています。送り出している、人材コーディネートをしている会社に聞きましたら、「いやいや大丈夫、まだいっぱいいます。」と言うんですけども、本当に鵜呑みにしているのだろうか。統計を見る限り、無理です。ちなみに日本は、ブラジルに船で移民を1973年まで送り出していました。最後のブラジル行きの船が着いたのが、1973年です。それからわずか10年で、日本はアジアからの労働者受け入れに転じています。同じようなことが中国で起こります。もう間もなくストップして、今後中国は移民受け入れに転じます。今、中国政府が考えていることは、日本でヘルパー2級の資格を持ちながら、働いていない介護労働者のポテンシャルをどうやって中国に持ってくるかということです。ちなみに、日本の介護労働者の賃金が低いことを中国は知っています。研究していますから。ということ

は、中国で多文化共生政策を進めると、日本人も中国で働きやすく、暮らしやすくなるんです。日本で介護労働者の人に払ってるくらいの給料だったら、上海や北京の人だったら十分払えます。そうすると、上海や北京で同じ金額もらったら、むこうの方がだいぶ豊かな生活ができますね。しかも、むこうで外国人労働者政策が進めば、中国で中国語教育はバッチリだし、病気になっても通訳は付くし、子供の教育も面倒見ますよと言ったら、なにも日本人が好き好んで安い賃金で働く必要はない訳です。中国で高齢者のケアをすればいい訳です。日本の多文化共生政策は全くお粗末ですからね。今後、中国が多文化共生政策に舵を切った場合、フィリピンやインドネシアの介護士さんが日本に来ないばかりではなく、日本の労働者も中国に行って働きやすく暮らしやすくなるということなんです。多文化共生政策をやらないと、ここに外国人が来ないだけでなく、隣の国に若者が移動しにくいんだと、こういう厳しい現実を本当に考えなければいけないんだということですね。これは、世界の人口の変動です。ついこの間までは、日本・中国を含む東アジアは、世界で一番人口が多かったんです。ですが、中国が2030年に人口のピークを迎えますので、それを機に東アジアは人口減少に転じていきます。となると、今後日本はアフリカや、南アジア、中央アジアっていうのはインドとその周辺なんですけれども、インドから人を受け入れてサービス業についていただくということを真剣に考えなくてはいけない。中国がアフリカからの受け入れをすでに始めているのはそういう理由です。しかも、中国はインドから受け入れるっていうのはちょっと難しいですから。今はとにかくもうアフリカなんですよ。日本は、そういう戦略が全くないので、どうするんだ、全くないどころか、外国人なんか来てもらいたくないみたいなことを未だに言ってる人がいますから、本当に国が滅びると思います。

僕は、ある偏った思想の人からは、日本を滅ぼす多文化共生などを伝えている売国奴だそうですけども、私から言わせれば、多文化共生を進めない方が国を滅ぼすひどい話だと思っています。

少子高齢化は日本だけの課題ではないです。中国は日本の10倍厳しいです。韓国ももっと厳しいです。ご存知の通り、今日は詳しく言いませんが、韓国は2007年から外国人経営に大きく舵を切りました。2006年まで日本の移民の外国人政策とほぼ同じ政策をとっておりました。それを、空振りしていて、日本のまねをやったら国が亡びるから、韓国は多文化共生の方に舵を切ったんじゃないか。最近韓国の人からはどうして日本は早く政策展開しないの、と言われますね。ほんと申し訳ない。でもね、無理ですね。遅いですね。だからせめて浜松だけでも生き残ってもらえればいいんじゃないかと思います。今申し上げたことをもう少し言いますと、とにかく介護労働力はアジアの中でどの国も欲しいんです。日本だけじゃないです。中国は日本の10倍欲しいし、韓国も欲しい。今、東アジアや東南アジアで2050年になっても高齢化社会に突入しないのはフィリピンだけだと言われてます。なぜかという、フィリピンは成人になったら海外に送り出しちゃうんです。高齢者は海外にいるんです。なので、低いわけです。しかし他の東アジア諸国は高齢化社会

なわけです。香港、台湾、シンガポール、韓国はすでに、介護労働力、あるいは家事労働力を海外から受け入れている国です。日本は後から来た割には大変偉そうなんですね。4年間下働きで頑張って日本語で試験を受けたら働かせてやらなくもないぞ、みたいな。非常に空気が読めない偉そうな制度で受け入れています、他の国の方がずっと素晴らしい制度を整えていますので、ご存知の通り定員が割らないんですね。

私はこういう仕事をやる前には、フィリピン人向けのレンタルビデオ屋さんで仕事をしていたので、フィリピンの人が日本に対してどういう複雑な心境を抱いているのかを、だいたいみなさんより分かっているつもりでおります。彼らは、日本みたいな国に行くぐらいだったら、他の国に行った方がましだと考えているのです。率直に申し上げてですね、カナダなんかは、フィリピンに看護学校を作っていて、そこを合格したら永住権をくれるんですよ。全然日本と違うじゃないですか。話にならないですね。しかも、アジアの場合、3年間は送り出し国側もアジア全体の未来のことなんて考えてないです。自国の経済的な発展のことだけを考えて、個別セールスを行っているんです。いわば二国間協定ですね。なんでEUみたいなことができないのか。アジア全体的に人口が減っているのに。アジア全体で介護労働力を個別交渉しているんですよ。うちの方が安いですよ、フィリピン人よりもベトナムの方が安いですよ、ってセールスしてるんです。ほんと終わってますよね、この地域。こういうことをしていると、優秀な人ほどアメリカやヨーロッパやオーストラリアに出ていくんです。アジアに人が残らないです。

本来アジアの中で最初に介護を制度化したのは日本ですから。まあ韓国にも介護制度はありますけれども。「アジア全体の介護キャパシティを作る」という視点に立って議論を巻き起こしたり、人材育成の枠組みを作っていくのが、本来日本に求められている役割なのに。まあ、入れてやらなくもないぞ、みたいな、非常にふざけた制度で、今日関係者の人がいたらごめんなさい。でも、ふざけていると思います。皆さんが悪い訳じゃないです。政治の問題だと思います。考え方としては、アジア全体で介護の人材が足りないのだ、アジア全体で人を育成していかなければならないのだ、それを本当は日本がコアになるセンターとして、人材育成をして、日本の高齢者の安全と安心とアジア全体の介護労働力のキャパシティづくりと、両方見据えた、本当の意味での骨太の政策を作らなければならないのに、現状は非常に心許ないというのが私なりの知識です。とはいえ、日本にはすでに215万人の外国人住民がいます。

この間ふと気づいたのですが、阪神淡路大震災の頃の外国人人口はどのくらいだったか、みなさんご存知ですかね。今、215万人です。阪神淡路大震災の頃には外国人登録者数は150万弱なんです、当時、オーバーステイの人が30万人いました。合わせて180万人くらいの方がいたんですが、そのうちの6分の1はオーバーステイの人だったんです。阪神淡路の頃は180万人のうち30万人はいわゆる非正規の滞在者だったんです。ところが今は、非正規の滞在者は7万人くらいで、ずいぶん減りました。これは入管の取り締まりを強化したのもあるかと思いますが、一番大きな理由は、日本の景気が悪くなったということ

ころですね。今は 215 万人ぐらいですが、なんで外国人の方が 215 万人もいらっしやるのか。簡単に言いますと、1980 年代後半、1973 年まで日本は船で移民をブラジルに送り出していたのですが、その後景気が良くなりまして、80 年代の半ばになりますと、人が足りない、それでアジアからたくさん単身で労働者の方がたくさん来られました。1980 年代までは、パキスタン、バングラデシュ、イランは、日本に来るときビザがいらなかったんです。そういえば僕ね、この頃ね、実家を建て替えたんですけど、水道工事に来ていた人がパキスタンの人だったんです。僕は当時高校生ですごく覚えてます。うちの水道管の工事を外国人風の人がやっていると、話しかけたらパキスタンから来たという。当然在留資格はないですよ。ビザはいらなかったんです。90 日ボーンってスタンプ押されて、観光ということで富士山なんかは見たかもしれないですけど、だいたい多くの外国人は観光せずに働いていた人たちなので、外国人をきちんと受け入れようじゃないかという議論がありました。それが 1980 年代です。結果、いわゆる単純労働での外国人の受け入れはしないというのが当時の結論です。これは閣議決定事項と言いまして、当時の内閣が決めたことです。これを変更するには新しい閣議決定を出さなければいけない。だから、日本は今もいわゆる外国人の単純労働は認めていない国なんです。でもそれでは困ります。例えば、バングラデシュやパキスタンから来た人たちは、群馬県の自動車部品工場でたくさん働いていました。この人たちは本当は働いてはいけないんです。じゃあどうしようかという中で、当時、ブラジル、ペルーは非常に経済が混乱しておりまして、ハイパーインフレでした。日系人を助けるという名目で、里帰りを認めようということになりました。そういう名目に今もなっています。だから、日系人の人は東海地方にたくさんいますが、単純労働として受け入れているんじゃないんです。日系人の故郷訪問という名目で、来日と就労が自由に認められているのです。あと、研修・技能実習という制度があります。日本の高度な技術を学ぶために来ているということにしようということで 3 年間今は日本で働くことができます。東北の今回津波を受けた地域も、外国人の方が多い地域で、日本の高度なホタテや牡蠣の殻剥き技術を 3 年がかりで学んでいる人たちです。フィリピンパブって行ったことありますか。楽しいですよ、フィリピンパブ。正しいフィリピンパブ、合法的に外国人の女性を呼んできているパブは、日本のパブと大きく違うところがあります。ステージが必ずあります。楽屋もあります。それはなぜかと言うと、芸能人として、日本人にはできない高度なダンスを踊るために呼んでるんだということになっているんです。私、勉強のために時々フィリピンパブに行きますけれども、だいたいフィリピンパブのステージは日本人のおじさんが気持ちよく歌うためにあるものです。あんまりそこで高度なダンスを踊っているのとは見たことがないですね。こんなの全部嘘っぱちですよ。日系人の技能実習、エンターテイナー。本当は単純労働が欲しかったんです。でもそこは受け入れないということにしたので、変わりにいろんな理屈をつけてサイドドアポリシーというんですが、結果、日本にだんだん外国人の人が増えたんです。

こういう受け入れ方をしますと、二つ問題があります。一つは、多くの国民は理解でき

ない。知らない間に隣にブラジル人が来ると、そんなこといつ決めたんだとなる。他の移民受け入れ国は、ちゃんと国家で議論して、話しがあって、反対する人もいるが決めたんだ、こういう合意があるわけです。これが日本では気が付けば隣で中国人がホタテの殻を剥いていた、理解できない。もう一つの問題はですね、他の国々でこれから外国人を受け入れますよということで決めたら、じゃあうちの国の言葉を誰が教えるんだと、病気になったら通訳はどうするんだと、受け入れたら発生するような課題に、あらかじめ法律を作って、予算をつけて受け入れるんです。日本の場合はフロントドアを閉めていますので、日本語教育法という法律もありませんし、通訳の人材育成をするための予算もないんです。ないままで受け入れて、もう 20 年以上経っているんです。なので、日本に来た外国人の人は、いろんな所で困ってしまうということなんです。決して外国人が増えたから問題が起きているわけではありません。外国人に来てくださってサイドドアを開けたのに、日本語を教えるとか、通訳を確保するという政策を行ってこなかった日本社会の問題なんです。僕はそのことにたまたま 95 年の震災で向き合うことになってしまっていて、現在に至っているわけですけども、未だに日本語教育法はありませんし、通訳を育成する予算も極めて限られているというのが現状です。よく外国人の人たちは一時滞在者で、何かあったら帰るんじゃないかと、こう思っている日本人も多いと思いますが、リーマンショック以降確かにちょっと減りました。原発事故があっても減ったんですが、帰った人よりも、残っている人の方が、圧倒的に多いのだということも現実ですね。それはなぜかと言うと、今日本で暮らしている外国人の半数近くは永住者資格を持っています。日本には今在留資格はだいたい 27 種類で、永住以外で言うと留学とか、日本人の配偶者等や、定住者とその家族とか、難民中心の方とか、日本人の子どもを育てているが、日本人と結婚していない外国人の親子とか、こういうのが定住者に入ります。技能実習は日本の高度な技術を学びに来ている人たち、家族滞在は他の留学生の奥さんとか、人文知識・国際業務などの仕事で大学卒業後、仕事に就く人たちです。こういういろんな在留資格がありますが、原則として 10 年日本で連続して住んでいて、税金の納め漏れがなく、犯罪もない場合、永住者資格を申請すると認められます。日本人の配偶者の場合はもっと短い期間で認められます。今法務省がガイドラインをオープンにしています。以前はなかったんですけどだいたいそのガイドラインをみますと、私はもうあと 1 年頑張れば永住者資格が申請できるんだなということがすぐにわかるようになっていきます。今度は一般永住者がどんどん増えていくということですね。10 年で取れますので、サイドドアがいっぱい空き始めたのが 1990 年ですから、10 年経ったら 2000 年です。2000 年代に入ってから一般永住者資格を申請して認められる人は年間だいたい 3 万人から 4 万人になりました。この数はリーマンショック以降も増えていきますし、原発事故が起こった 2011 年も増えました。

日本は永住する外国人が年間 3 万人から 4 万人増えている国です。永住するということは子供を産んだり、子供を呼び寄せたり、本人が高齢者になったりします。なので、浜松でも毎月 80 人の人が介護保険の認定を受けているんですね。例えば、介護の現場で外国人

の人に働いてもらおうと言うときに、どうしても新しくフィリピンから呼んでこようとか、新しくインドネシアから呼んでこようとかというのが多いんですが、もうすでに日本には60万人近くの一般永住者資格を持っている人が暮らしているんです。この人たちはどんな資格にも就けます。フィリピンから新しくダンサーを呼んでくるんだったら何平米以上の楽屋とか、ステージを用意しないとイケないんですが、永住者のフィリピンの人は楽屋がないフィリピンパブでも働けます。就労制限はないんです。日系ブラジル人も就労の制限はありませんので、どんな仕事にも就くことができるんです。わざわざ新しく海外から人を呼んでこなくても、日本国内にすでにたくさん、しかも長く暮らしている人が日本にはいるんです。ぜひこの人たちに注目していただきたいと思います。他の分野の事例もいくつか持ってきました。ガソリンスタンドでスタッフとして働いているカルロスです。カルロスさんは自動車が好きで、以前は車工場で働いていたんですけども、たまたま仕事がなくなったのでこのガソリンスタンドで働くことになったんです。そしたら、ブラジル人のお客様がどんどん来るようになって儲かって仕方がなかった。だって、今までブラジル人が来ても、ガソリンだけ入れて帰って行ったのが、ポルトガル語が分かる人が一人いるだけで、オイル交換もするし、洗車もするし、車検もするんですね。売り上げも上がったので、この会社は5か所ガソリンスタンドを経営していらっしゃるんですが、もう一人外国人を雇うとか、そういうことをされています。今浜松なんか外国人人口が多いわけですから外国人が介護の現場にいるだけで、ポルトガル語しか分からないんだけど、うちのおじいちゃんを見てもらいたいという家は、多分すごくたくさんあって、すごく重宝されると思いますね。これは、10年来の友達の韓国人の山形の鶴岡でキムチ工場を営んでいる梅ちゃんなんですけども、梅ちゃんはすごいんですよ。今、村のNTTだった土地を買い取りまして、キムチ工場を営んでおります。ここで働いているのは中国やフィリピンから来た花嫁さんたちです。地域の方はすごく応援しているんです。じゃないとNTTの土地なんて買い取れません。鶴岡市内でレストランも営んでおります。すごいのは、この近くに道の駅っていうのがありまして、ここはほんとに30年くらい前から外国から配偶者の方を積極的に自治体に呼んだ地域なんですね。地滑りがあった土地を国交省が道の駅でこんな韓国風な建物を建てちゃったんです。全国にある約1万件のうちのひとつなんですけども。ここは全くもって赤字で、もう潰れそうだったので、地域の環境政策の方が、うわさを聞きつけて、梅ちゃんにここを何とかしてくれと相談しました。するとわずか一か月で黒字にはなりました。梅ちゃんどうして黒字にしたのと聞いたら、日本人はこの建物の奥の方で暗い顔してサービスしているのでお客様もう買うわけがないだろうと。梅ちゃんはこの入口のところで焼き肉を焼いて、バスが来たらいい匂いさせて、遠くからでも分かるように、民族衣装を着て、「いらっしゃいませ」と言ったんだそうです。それだけで黒字になったと言っています。誰があんな日本のものなんか買うか、気だるい、やる気のなさそうな顔してと、ずっと言ってますね。それは皆感じていることなんだけれども、外国人の人に言われたら、そうかっていうパワーが働きますね。それから気仙沼の日本語教

室なんですけれども、介護ヘルパーのための講座をやっています。ここは配偶者の方が多いです。先程西原先生のお話にもありましたけれども、すでに自分の義理のお父さん、お母さんを看取っていたり、介護したりした経験がありますので、この人たちは実践に強いんです。日本のところは大変なんですけれども、ヘルパー2級の資格を無事取りました。この人たちはエプロンに佐々木とか、今野とか書いてあって、だいたい日本人の配偶者だと分かるんですけれども、こう人たちがすでに地域がいるわけですから、こういう人たちの力こそ、まず、介護の現場で借りてですね、そこからさらに新しく呼ばれるんだったら、それはそれでいろんな制度を使って、呼ばれるといいんじゃないかと思います。

最近介護だけじゃなくて、特に、外食産業ですね。東京へ行きますと、もうほとんどが外国人です。留学生が多いんですけれども、これは吉野家さんの牛井の伝票です。僕は結構牛井が好きで、一週間に一回くらい行くんですけれども、その伝票を見るんです。ちなみに松屋は自動販売機で、吉野家は未だに伝票なんです。これすごいです。なかなか秀逸なもので、ひらがなで書いてあって、ゴシック体と明朝体があるんです。太字と細字です。例えば、牛すき焼きっていうのは、牛が細字で、すきが太字なんです。大盛りの牛すき定食は“おおもりぎゅうすき”って書いてあるんですが、“おお”と“すき”だけが太字なんです。よく聞いていたら、アルバイトの定員さんは、太文字のところだけ読んでいます。「おおすき一丁！」とか言っています。つまり、外国人の人が働きやすいように、伝票を改善しているということです。いつまでも申し送りを書かなければだめだから、外国人はいらぬなんてことを言っていたら、ほんとに働く人がいなくなりますよ。必死ですよ、外食産業は。一番秀逸なのはここでね、“ぎゅうしゃけおおもりで”、って書いてあるんです。“で”まで伝票に書く必要はないですよ。これを明らかに読んでいる訳ですよ。よく丁寧にできていますね。工夫をしないと、人は働けないということなんです。

先ほど言いましたように、これから日本は人口が減っていきます。残念ながら日本は外国人どころか、女性が働きにくい社会ですから、まず、ますます地方で人を確保するのは困難です。今までのやり方を改めましょう。これは違う文化や、違う習慣を持った人たちがやってきたときに、地域あるいは組織がどのように対応するかを4つに分けたものです。左は違いを受け入れない社会、右は違いを受け入れる社会組織です。上は、違いを持った人が、変化すると考える社会組織、下は変化する事はないのだと考える地域や組織です。ヨーロッパの社会学者がすごく小難しい言葉をいっぱい使っていたのを、僕が勝手に簡単にしたものです。左の下は、ここは日本の職場だから、外国人は来るなという排斥型の社会です。左の上は、ここは日本人の職場だけど、外国人も日本人みたいに働けるんだったらいいよ、日本人みたいに変わりなさい、これが同化社会ですね。東京の人が大阪に引っ越して来たら、週に一回はお好み焼きを焼きなさい、野球は阪神タイガース万歳と言いなさい、これが同化社会です。どうかしてますね。右の下はですね、さすがに違いは受け入れましょう。けれどお互い変化する、影響を及ぼし合うのはちょっと面倒くさいので、住み分けましょう。日本は最近どうも住み分け型になっているような気がしますね。

男女共同参画とかも同じで、ここは男の職場だから女は来るなどか、排斥型社会。ここは男の職場だけど、おっちゃんみたいになるんだったらここにいてもいいよ、というのは同化社会です。自治体なんかはですね、女性の官職に就く率が結構高かったりするのですが、よく見てみたら、公立病院の師長さんとかですね、保育所の園長先生とか入ってまして、これは女性だけの職場なんです。これが住み分けなのです。それで、右上が共生っていうポジションですけれども、これも先程の西原先生のお話にもありましたように、日本のワードカルチャーを変えるということです。「ここは日本だから、日本人みたいに働け」じゃないんですよ。「ここは日本だけれど、いろんな人のアイデアを入れて、働き方をみんなが働きやすく変えていくんだ」ということですね。さっきの吉野家さんの伝票なんか分かりやすいですね。いろんな人が働きやすくするんです。褥瘡なんて今どき書かないですよ、褥瘡って書けないから働けないなんてあり得ないですよ、そんな職場自体があり得ないですよ、早くタッチパネルに変えた方がいいですよ。もう変えたもん勝ちだと思いますよ、そうするとたぶん後で話があると思いますがブラジル人も使えますよ。ずいぶん前から使ってますから。そうすると、今までの働き方を変えていくんだ今までの考え方を新しく変えていくんだということですね。これまでは、社会の少数者が社会に適合する生き方を模索していたんです。女性が働きにくいならどうしたらいいのか、悩むし働きにくいならどうしたらいいのかかなだったんですが、そうではなくて、これまでの働き方や生き方を変えていくんです。今までのやり方に合わせるんじゃないですよ。職場自体を変えていく、そうしないと、例えば、今日のテーマであります「介護」の現場も、維持不可能です。せっかく特に浜松なんて外国人登録者がたくさんいるし、利用者としても外国人の方がたくさん来られるのは目に見えていますので、一刻も早く新しいモデルを作るチャンスがあるということです。いずれ他の地域も浜松と同じようになるというわけですから、早く新しいモデルを作った方がいいと思います。

最後のまとめです。4点です。まず、「担い手の多様化は急いだ方がいい」ということです。日本人女性だけの職場というのはもう無理です。外国人だけじゃなくて、高齢者とか、男性の採用も検討していかないといけない、いけないのではないのでしょうか、というのが1つ目です。2つ目は、「利用者の多様化」という側面ですね。外国人高齢者はこれから増えていきます。外国人のヘルパーさんがいるということは、それだけで売りになります。先程のガソリンスタンドと同じです。日本人の高齢者自体もかなり多様ですね。高齢者もほんと色々ですよ。ヨソ様みたいなヘルパーがいるんだったら行きたいわっていう人もいますよね。日本の高齢者の好みも多様ですから、今までと同じような介護メニューで本当にいいのかということも考えるべきかと思います。それから、「外国人も働きやすい職場は、実は日本人も働きやすい」ということです。例えば、マニュアルを分かりやすくするとか、業務体制を見直すとか、書類とか表示を工夫するとみんなが働きやすくなります。そして、1人でもコミュニケーションを丁寧にしないといけない人がいれば、そこを丁寧にすれば、職場全体のコミュニケーションが丁寧になっていきます。それが面倒くさいなあみたいな

職場だったら、みんなバラバラになるんですが、丁寧なコミュニケーションをとると、職場全体が丁寧になります。ご存知の通り、例えばユニクロさんは各店舗に障害者の方を必ず一人入れるようにしているんですね。それは、障害者の方がかわいそうだからではありません。障害者の方を雇ったら儲かったからです。お店に一人障害者の方がいると、コミュニケーションが丁寧になるんですよ。特に発達障害の方が採用されているんですね。1日中ずっと服をたたむ係りとかしているんですね。「おい、田中君、そこじゃなくて今こっちやってくれ！！」みたいなことを大きい声で指示されたらパニックになるんですね。だから田中君に指示する時は目の前に行ってくださいね、「田中君、今ここはいいからこっちやってくれ」みたいなことを言うと、ちゃんと田中君は働けるんですが、そうやってるとお店の雰囲気は良くなって、客単価が上がったんですね。外国人とのコミュニケーションを丁寧にする職場が、職場全体の雰囲気を良くしていく、日本人も働きやすくしてくれているんですね。最後も同じような事なんですが、「多様な人材が働き続けられる施設というのは、利用者の満足度も上がっていく」ということです。結構男性のヘルパーさんとか外国人は人気ですよ。結構あっちこっちで聞きますね。「今日あの人いないんだったら、今日のデイは行かないわ」というおばちゃんの話よく聞きますね。だから先ほどのアンケートとかですね、利用者が混乱するのは概ね食わず嫌い、思い込みではないかと思います。これはイギリスの例なんですけれども、外国人スタッフがたくさんいるホームはですね、あの人と話がしたいと思うから、独自におばあちゃん達がトルコ語教室を開いたりしています。活性化する。同じような人で、同じようなサービスをやっていると、認知も進行しますが、新しいところへ行って、素敵だな、ちょっとしゃべりたいなど思うのはすごく大事な事です。多様なスタッフがいるということは、弱みではありません。強みにして、利用者を増やしていくような戦力的な福祉経験こそ外国人雇用の強みがあるのではないかと。人が足りないから外国人を入れようという発想は捨ててください。そうじゃない。違う文化の人と働けば、付加価値になるんだ、そういう発想で多文化共生社会や、介護現場の国際化、多文化化を進めて頂ければいいのではないかと。言うのは簡単なんですけど、そのように思います。ご清聴ありがとうございました。

## 講演 2

---

伸こう福祉会の片山ます江と申します。今日は本当にありがとうございます。高いところから失礼いたします。私もさっきからお二人の先生の話聞いていて、こんなに整理されていて、教えていただける機会の中に紛れ込ませていただいて、本当に感謝して、しっかり聞いて帰ろうと思っております。私のところは、社会福祉法人なんですけれども、勝手に自分で住みたいと思うような、私財がない、験がない、でも自分が思っているところのものを作りたい、そこだけにこだわって作ったのが、私の二十数年前からの事業です。それが行き着いて、社会福祉法人伸こう福祉会という形になっております。まるで自分の仕事の宣伝のために浜松まで来てしまった形になるんですけれども、現在、伸こう福祉会は、だいたい 34 か所の事業所と保育園があり、神奈川県でも横浜と鎌倉の近辺で、仕事をさせていただいております。それで、外国人の方のことで、先日もいろいろとお話ししたんですけれども、保育園が無認可の時から、外国人の方に助けていただきました。それは、さっきから先生方のお話を聞いていたら、共生っていう意味になるんだなと、これからは共生っていう言い方をすればいいんだなと、非常に整理ができました。さっき言ってくださったんですけれども、今 14 か国くらい、23 名くらいの外国籍の方がいらして、それは留学生の方もいますし、また日本の方と結婚をして、永住権を持っている方たちです。仕事場ですし、社会福祉法人ですから、丁寧に在留資格をチェックさせて頂いているんですけれども、問題はなくて、今年も大体 10 名くらいの外国籍の方が入ってくださいます。私どもの事業はどのような事業ということで、私が話をするよりも DVD を見ていただきたいと思います。わざわざ作ったものではないのですけれども、私たちの法人はこのような法人です。



### 【DVD 映像】

はい、ありがとうございました。これは新入生の方や新卒の方たちに対するプレゼン用の浅知恵で作っているビデオなので、そんなつもりで見て頂けたらありがたかったです。そして私は自身の企業を勝手に作って、自分が良いと思うものを追求して

てきてきました。まずは外国籍の方でなくてはいけないんじゃないかと、仕掛けられたサービスの時間や侘びだとかさびだとか、仕掛けられたディズニーランドのサービスとか、そういう時間を通過してしまった高齢者の方に対しては、やっぱり明るく接しなくちゃ絶対

にだめです。それから愛情があって働くこと。働き者であれば、ちょっと気が付いた時に、「これ、きれいにしとこうね」とか、もうひとつの事ができる。それからやっぱり、力強くないと。違う時間をいろんなところで過ごされている方に対して、外国人の方が非常に効果があります。私たちの中では外国人の方、日本人の方っていうようなのじゃなくて、ほとんど外国人の方から教えられることが多いです。入ってきたときはトラブルがあったんですけども、日本人同士のトラブルっていうのは一切ないです。むしろ私たちがすごいなと思ったのは外国人の方が、私たちの中期計画を作ってくれている。私はこれを誇りに思っています。それは、みんなが日本人と外国人とを対等に見る、いろんな方と一緒に作っていくけれども、その子（外国人）が作る事が一番私たちにとって素晴らしいし、その子に任せなくちゃいけないという形で嬉しいです。例えば、日本の国籍の方じゃない方が船長をして、日本人の方はその人の下で働いている、というような状況ですから、あんまり外国の方、日本の方っていうのじゃないんです。私はもし、外国の方たちが助けてくださるんだったら、50%でも 60%でもより良いものを作っていきます。私は、あんまりバリアがあるというようには思いません。

最後に、私は茶色いこのようなものを持ってきたんですけども、これはアショカジャパンといって、アメリカのワシントンで、世界の企業家 2,800 人くらいの人たちがフェローっていう形でロングインタビューを受けて、世の中を変えていく事に関して、チェンジしてきましたねっていう人を選ぶ。去年の 3 月に日本で初めて私は 2,800 人の中の、世界のネットワークを使うという形で、日本で選んでいただきました。私は自分のお金がなかったんで、意図したんじゃなくて、何にもないところから作ってきて、広く横に繋がっていくのがいいと思いました。私のテーマは、いろんな国の人たちが、日本の介護サービスを自分の国の言葉や端末で、どんどん言葉の矛盾さをクリアする。私がどうしてもしたいということで評価をされたことは、いろんな国の人々が言語を超えて、それぞれの国で日本の介護の素晴らしさを伝達していけるツールを作るというものです。それが私のこれからのアショカフェローとして、シニアフェローっていう仕事を少ししたフェロウの仕事として、アメリカからも、本部の方からも応援してもらって、ミーティングを重ねているわけです。私はそれを何とか成し遂げたいと、一生懸命頑張っています。しかし、なかなか記録社会で、これから団塊世代の人たちは、「この時本当にこうしてくれていたの？」など、非常に難しい側面があります。私が 20 年前に仕事をしていた時は、「ありがとう」で済んでいたものが、今はお客様のご家族もそういう時代になっている時に、やっぱり記録の一文一行が法人全体に関わってくる事なので、そこをなんとか工夫して、端末さえ持っていればそこでできるというものを作り出して、頑張っていきたいと思っています。本当に今日は自分が勉強でここに来させていただいて、ありがたいと思っています。神奈川県の方にいらしたら、あんな風にちゃんとしてはいませんけども、興味を持っていたら、ぜひ遊びに来てください。ありがとうございました。

## パネルディスカッション

春 原：

これからは、バラエティに富んだ内容でお届けしたいと思います。今の片山さんのところの伸こう福祉会の映像を見ていて、数年前に旭川の旭山動物園というところに先代の小杉園長と話をしに行ったとき、非常にスタッフも動物も表情が生き生きとしていてみんなが自分が主人公だと思っている。狭いところなのに広く感じる。動物園と比較してはとても失礼ですが、自分たちで世界を作っているんだというような息吹を感じました。

私自身は、今紹介のあった経済産業省の所轄の団体にいるんですが、評判の悪い EPA というのですね、2008 年からずっと関わってきていて、つくづく今起きている事態を見て、外国の人たちの分断化と言うのかな、格差が広がっている。今日のその EPA の人たちの特別措置受験が認められているのに、他の日本語を母語としない人たちには認められていないという問題で、その問題は実は私のところには別の声として入ってきていて、既に合格している EPA の人たちがあんな下駄を履かせて合格したら、自分の実力が割り引いて評価されるんじゃないかという怒りの声が届いている。という意味で様々な分断化が進んでいるんだな、という気がします。

あと、今日の田村さんから片山さんの話で一貫して言えるのは、もうかわいそうな外国人を支援するというような姿勢と時代ではない。彼らがまさに十全な主人公としてこの地域社会を作っていくんだ。そのためには、霞が関と永田町を待たられないんだ。田村さんが浜松は生き残れるかもしれないと言いましたが、その浜松という部分にまさに自分の地域社会はとか、自分の施設はとか、自分の団体は、と言うようなまさに自分の足元から生き残って、かつ生き生きとした社会を作っていくという思いについては共有しているメンバーが今ここに集まっているのかなという気がします。



皆さんのお手元のアンケートを見ていただきたいんですが、2 ページ目の 1 番下の 9 というところで「外国人を採用してみたいと思いますか」というところで、「いいえ」と言う方が多いです。その理由として、次のページの 11 番というところで、理由として、下から 2 番目「トラブルがあっては困る」というのが非常に多くあるんですけども、しかし、田村さんが言ったように食わず嫌いというのがあって、実際に雇用したところではコミュニケーションがよくとれて、極めてこれは組織の活性化につながっているという意見の方

が多いということも、ぜひ今日確認していただきたいと思います。

今日登壇してくださっているのが、伸こう福祉会の片山さん、それからインフィック株式会社の大場さん、大場さんは介護に関する総合的な現場のコンサルテーションを専門とされています。そして、聖隷福祉事業団の弓桁さん、弓桁さんのところで先ほどありました、異文化接触に関する寸劇というのを見せていただく予定です。今から片山さん、それから大場さん、弓桁さんに、おそらく弓桁さんのところは寸劇があるのでちょっと伸びるかなと思いますが、15分、15分、20分ぐらいずつお話をさせていただいて、その後で田村さんのコメントをいただいて、このフロアの方で若干のやりとりをしてから、皆さんからご質問や意見をいただくような進行で行きたいと思いますので、それではまず片山さん、今映像を見せていただいて、あれは新人の人たちのためにスタッフがいいとこ取りをして作ったんだよ、とおっしゃってましたが、おそらくあそこに来るまでに非常に多くの困難とか悩みとか現場での様々な論争とかがあったと思うんですが、その辺の具体的なお話をぜひ聞かせていただければと思います。お願いします。

片 山：

ありがとうございます。最初から外国人の方と一緒に、助けていただいて一緒に仕事をしているのであまり困難なことは本当に正直なくてここまで来ているんです。困難なことはなかったんですけども、外国、日本、どうだこうだというのではなく、明るい、力強い、よく働く、それからこの仕事にとって前向き、老人にとってそういう要素は非常に大切なもので、それが表現できる人っていう形でたまたま14ヶ国の方が働いている。外人の方のミーティングの時も、むしろ日本人よりかはもっと積極的に発言している。あまり言葉ができないという問題があるんですけど、私は自分の国の言葉を話して、堂々と自分の言葉でやりなさい、隣人が同じ国のポルトガル語だったら、堂々とポルトガル語でしなさいと言っています。ポルトガル語の人を使っている日本人は、ポルトガル語で日本人も朝の挨拶、その国の言葉で私たちもちゃんと挨拶しないとだめだという形で、向こうがこちらに合わせるんじゃないで、こっちも合わせなさいというような形を徹底して、小さなパネルを用意して、多いところは、5つくらいの言葉をそこの施設長は覚えなくてはいけなくて、朝も自分の国の母国の言葉で施設長が挨拶をしたり、ありがとうと言ってあげる。すると、それはそれで彼ら彼女たちのパワーが上がる。私はそこらへんのところをより徹底してやってみて、今パネルを配ってまして、私自身も中国の人に会ったら、你好とか谢谢とか自分の素で教えてあげる。本当の意味での対等な世界を作っていきたい。私は障害者だから、外国人だからと言って、労働力としては一緒に働いてはいるんですけども、人手が足りないからという形では全然考えてなかったのも、障害のハンディーキャップで非常に重度の方は集中時間で私は時給を決めてました。だから、集中時間がこの子はこれだけだから、2時間しかみんなと一緒に働けないよね、それなら2時間はみんなと同じように900円だったら900円のお金をあげます。2時間で帰っちゃっても良いんですけど、1日遊ん

でも良いけど、だけどあなたの労働時間は2時間だと。家族の方たちもその2時間は時給をちゃんと言ったらそれは結局すごいお金にはならないんですけども、対等にみんなと一緒にだというような、常にそうだったので、うちは外国の方を、でも本当にさっき日曜日は外国人の方が助けてるとかそういうような場面もきっとあると思うので私は帰って調べてみようと思うのですが、ミュージカルをやったり、色々なことをしながら、その人材の出会いと、熱い人材、うきうきした人材を育てたいという気持ちがいつもあります。3Kと言われてるけど、本当にこの仕事が好きな人たちと一緒に作って行きたいという思いがあって、その中の必然で外国人の方たちが周りにいてくださるという形です。嘘隠しのないところで非常に困ったということはないんですけど、ただベトナム人のホームヘルパーの人が激しすぎて怒りをぶつけられてびっくりしたようなことはあったんですけども、それも懐かしい15年くらいから20年も前の話で、今はもうほとんど何ら変わることがない。ただ、たまには帰ってらっしゃい、出張で中国に行ってらっしゃい、とか言って中国に帰って行くと、うちの中心的な経営を担う存在だった子が、自分の国に1週間とか10日行ったことで、母国に帰って母国の変化で違う反応を起こされてることに關しての戸惑いとか、それはすごくあります。そのへんはたくさんの中の経験じゃないんですけど、へえーという感じで、こんなにうまくいったし、こんなに楽しかったのに、やっぱり国に帰ったら、中国の子が自分の国のためになって。そういう言葉が主語になって、私たちは日本の国のためになんて誰も言わないんだけど、彼らは自分の国のために働きたくなったという。そのキーワードが出たりするときに私たちはびっくりしますけど、そんなようなことが私の課題になっています。あとは、これからは介護保険に頼るということはちょっと無理だと自分で思っています。だけれども、介護保険が日本の国の老人の上に雲のようにかぶさって、介護保険を使うのが当たり前の文化にどんどん変わっているんで、デイサービスを今自分では国から出て世界のデイサービス、世界でデイサービス、日本のこの素晴らしい介護の技術を世界に持ちだして、それこそ、アメリカとかシンガポールとか香港とかそういうところで日本のデイサービスをして、日本で一緒に働いていた外人たちと世界に出て行って、そのときにそのデイサービスの仕組みを逆さまに今度は日本に持ち帰って来て、デイサービスというジャンルをお金を出してでもみんなが行ってみようか。週に1回は僕は美容院に行くとか、それこそ女の人だと、1ヵ月に1回美容院に行くとか、どこどこに行くというようにコミュニティのデイサービスを作って、介護保険の団塊の世代の人に老人たちの世界の遊び場をこれからの老人の人たちに作りこむことを今私たちが一緒にやっている外国人の方と、そういうものを作りたいというような気持ちで一生懸命動いています。それが今、私の感じてることです。

春 原：

はい、本当に楽しそうで、老人たちの世界の遊び場というのは良いですね。あとやっぱり、自分の母語で堂々と仕事をやりなさいと言える経営者はなかなか少ないんじゃないか

なという気がします。

片山さん、1つ質問をしたいんですけども、一旦国に帰ると、帰って来たときに自分の国のためについてというのは田村さんの基調講演にある自分の国の高齢化という現状を見てそういうふうに戻って来て感じるってということでしょうか。

片 山：

中国人の場合はそうでした。私たちと一緒に働いている若い中国の方はそうでもないんですけど、日本に対して1つの商業のマーケットとして日本を見た時に、中国人の家族での夕食のときに、デパートで買い物をしたら日本人の店員さんがこんなふうなサービスをしていたよ、日本の介護サービスに対して中国人の方は素晴らしい、素晴らしいと言います。私のところには1人中国の北京にパートナーですけど、スタッフの方がいるんですけども、その方と話してほしいと言うと、中国のシルバー事業をこれからしようとしている人は、いやいや日本としたいんであって中国語の人を間に入れたくないと言います。それくらいに日本のシルバーマーケットに対して極一部の中国の方たちは日本の業界に対して関心を持っていらっしゃる。きっとそのため、すごい大変なお金でいらっしゃる、いらっしゃると呼ばれて一部の国のためにとという言葉が出るんじゃないかと思います。

春 原：

あと片山さん、今日何回か、片山さんの施設で行われたミュージカルの話が出たんですが、ちょっと皆さんにご紹介していただけますか。

片 山：

はい、私たちはスタッフ全員で何かをするということを一度もしたことがなかったので、一度もしたことがないと言うよりか学芸会とかそういうときにはやったことがあるかもしれないんだけど、1つの未知のものに対してチームで挑戦しようという形でした。ローテーションの組み方など、色々なことで練習量があって、とても大変だったんですけど、ミュージカルというツールを使いました。法人としてそこで1番良かったのは、いつも施設長だとか上司と部下と一緒に歌ったり、踊ったりしたこと。特に踊りの方なんですけど、右足が出て、左足が出る、それを施設長ができなくて、それで下っぱの若いのができるから役職が逆になる。すると、そういうことを一生懸命しているその施設長が大好きになったり、それから保育の方と介護の方との人たちがごちゃまぜになって一緒に汗をかく。みんなの手の中に残るものは求めてはないんですけど、スタッフ一同で200人くらいのスタッフが参加したところ、みんなが一生懸命になってみんなで同じように嬉しい涙を流したりしたことがすごい良い思い出になりました。

春 原：

後ろに **Beautiful Life** というミュージカルのレポート誌がありますので、まだお取りでない方はぜひお取り下さい。今本当に学芸会ではないとおっしゃいましたけど、藤沢市民ホールに 2200 人の観客を集めてマジにやったという、その姿勢が私は施設を明るくしているんじゃないかという気がします。

それでは、次にインフィックの大場さんお願いします。

大 場：

はい、インフィックの大場と申します。よろしくお願いします。先程ご紹介いただきましたけど、当社は介護総合支援事業ということで、介護事業所も自社で運営しているんですが、ケアする会社とケアする人をケアする会社、介護職の皆さんを支援するというような会社をコ



ンセプトとして設けている、それがインフィックになります。今日の私の役割は、介護の現場のこともありますが、外国人の方のヘルパー 2 級の養成講座の概要が皆さんの参考になればというところでそれをお伝えするのが私の役目なのかなと思ってレジュメを用意してきました。最初は労働局のほうからお声掛けをいただいたのがきっかけでして、外国の方、日系の方がいて、就労の許可があるので、そういう方を介護現場で活かさないか、製造ラインでは溢れてきてしまっているが介護の現場は人手不足と聞くんだけどもやってくれないかというお話をいただいたのがスタートでした。そういう話を聞いてみますと、外国人だからやってはいけないというのは、我々の介護の業界にはない話だよと改めて思いました。それは皆さんの発表の中からもあります。それから、自分自身もそうなんですがどこかで何か壁を作ってるんだよなと思いました。だったらそれを壊しちゃってやってみるといいんじゃないかと思いました。一方で他の人の意見を聞いてみると、労働力不足なので外国人に入ってきてもらおうという考えの方がいらっしやったりとか、外国人の労働者＝製造ラインに就いてるんだという考えの中でやっているのを聞くにつれて、ちょっとそれはさみしい見方だなと思うようになりまして、では、やってみようという挑戦です。そういうことをやろうと思って、ポイントは何だろうかということを考えたのがこの 2 点でした。1 つは、日本人、外国人という壁はないんですけど、1 人の介護職として、サービスの質というのは、しっかりちゃんとしないといけないんじゃないだろうかと、サービスの質はどういう風にやるのか、そこはケアの考え方、これは将来アジアのスタンダードになったら嬉しいなと思いますが、ケアの考え方というのをちゃんと伝えていくこと。2 つめは、ダイバーシティ云々というところからいくと、逆行するところがあるかもしれませんが、今の介護現場に外国人の方が入っていくとなると、日本人の介護職の連携をどういう風にスムーズにやるのかっていうところがテーマになるので、そのコミュニケーション、あの子来たのは良いけども、記録できないのよねと言われない仕

組みというのもしっかりやっていかななくてはならないだろうと思いました。ということで、不安がいっぱいありまして、本当にできるのかなと思いつつながら、日本語の先生たち、堀さんのご協力をいただきながら、ディスカッションを重ねて細かく細かくやらせていただきました。お互いに日本語の先生たちと、我々介護の講師たちが協力し合っていますね、尊重しながらできたなと思っていますが、こんな形の工夫にしましょうということで、ヘルパー2級の養成講座は午後やります。例えば、排泄介助のことをその日の午後やるのであれば、午前中は排泄って何っていう日本語講座をやりたいですね。排泄と言ってもわからないんですけど、うんちとおしっこだよと言えばわかるんですよ。そういうのを日本語の先生にやっていただいて、午後はこういうことをやろうと工夫しました。これで上の方で専門用語の説明をすると、周りの介護職とのコミュニケーションが良くなるでしょうし、下の方で自立の支援ということで何回も何回もお話をさせていただきました。サービスの質とコミュニケーションというのを1日の中の時間割に割ってみたということです。こういう工夫もちょっとずつ出来上がってきまして、実習先も含めて、色々な施設さんに行かなくちゃということで訪問をしていくなかで、見えてきたものがありました。例えば、EPAで来ている方は日本の介護保険制度という人員基準の3対1というところに入れてはいけないそうですね。なんです、もう日本に来ている日系の方は介護現場に入れば、そのまま常勤1名とカウントして良いんですね。これは法人から見たときに運営のところでもメリットがあるなと気が付きました。施設長さんとか、現場の主任の人と話をしていくなかで、外国人の日系人の方がそろそろ入所してくるんだよね、そのときに母国語で触れ合えるヘルパーがほしいんだよねという話がありました。これは高齢者主体の考え方に基づいても1つあるなと見えてきました。法人の運営基準のこと、高齢者の主体のことと、ケアとしての質。それから行政の方はですね、その当時、基金訓練という制度がありまして、今は支援訓練というものになってますが、その担い手がなくて実は困ってるんだよと。制度は作ってみたが正直空振りしてるんだ。だからインフィックやってくれないかというお声掛けをいただいたのであれば、ここにこういうのを流し込んでいけばできるんじゃないかということで組み上げたのがこれでした。

最初の講座の様子なんです、スタートは3ヵ月。これは基金訓練のルールに則ってやりました。店員は20名、3ヵ月で310時間の授業を組みました。資格はヘルパー2級が取れるということで浜松市内でやった結果、受講をいただいた方がペルー、ブラジル、フィリピン、インドネシアということになりまして、事業認可としては2つの認可、ヘルパー2級の養成講座と基金訓練の認可をとりまして、それを組み合わせて、こういう授業をやらせていただきました。

最後にちょっとまとめという形でもないですが、お伝えしたいこととして、やってみて、何回かこの講座を繰り返したんですが、「介護力」と「語学力」というのがやっぱりテーマになっていくなと思いました。どちらも妥協をしないことが大事だなと、外国人だからこれは難しいよねというふうに思わないこと。吉野家のものからすると、わかりやすくする

ことと、プロとして妥協しないことは別だと思っんですね。なので、そこは妥協せず、我々奉仕側、介護施設に送りこむ側としてはそこで頑張り抜いてほしいわけですね。やったけど、嫌になって辞めちゃったというのは避けたい。今のあなたには、今の日本ではここは頑張っって覚えなくちゃいけないだよというところは繰り返し伝えていかななくちゃいけないというところはあっって、長く就業していただくために妥協しないという部分はやろうと思っました。そうなってくると、結構細かなところを分解するようになりまっした。送迎車を回っしておいてっ言われる話がですね、送迎車っって何か、送り迎えする車のことだよ。回すっって何だっって玄関先に持ってくることだよという話ですね。そういうのも含めてですね、全量摂取もそうなんですけど、何だそれという話なんですけど、そんなことをやっっていくと、1つの言葉をなんのけなしに使っっていた言葉が1個1個分解して伝えていくことになりました。その結果、おまけとして書っておいたのですが、私たちは静岡市の方でもヘルパー2級の養成講座とか色々な講座をやらせてもらっっているんですけど、講師が日本人向けにも教え方が上手になっって、わかりやすくなっったという副産物も出まっして、結果的に結構な挑戦だっったのですが、やっって良かっったなという経験ができています。この後、今就労をいただっける皆さんと今でもコミュニケーションをとるんですけど、その中から出てくるのが、導入時の経験は私たちは経験させてもらっましたが、その後の就業中の皆さんへのメンテナンス的な研修はどうしても滞っってしまっっているなというのがあります。今日のテーマでもありますが、ワーカーさんの雇用と支援体制の整備というところの具体例として外国人も日本人もそうなんですけど、ヘルパーとしての目標をもつというためのミーティングとか、そういうものが今後持っていけたらもっと良いのかなということ、当社のグループ会社の介護現場の方からも思っますし、教育を担当させていただっけたところからも、そんなことは継続的にやっっていくべきだなと思っているところですよ。はい、こんなところですよよろしいでしょうか。

**春 原：**

はい、ありがとうございます。まさに送迎車回しといっってとか、全量摂取とかっってというのは、私の住んでる下町の近くのお寿司屋さんに外国の人たかも働っいていて、「鍋に水を入れてガスにかけるといっって」と言ったら、鍋に水を入れて、その水をガスにかけて洗っ始めたというよな事件があっって、まさに現場で実践を積んでいかないと難っしいかな。日本語だけできてもダメだということですね。吉野家の話が出まっしたけど、タブレットもそうですし、伝票もそうですよね、道具を徹底的に改善してバリアフリーにしていくことと、専門家として妥協しない、長く就労して、後進の指導に当たるといっことも考へた場合に、妥協しないで専門性を付けてもらったいということについて田村さん、どうお考へですか。

**田 村：**

職場を変えていく、誰にとっっても働きやすくするというのがポイントでして、新し

く来た人にだけ、下駄を履かせるという話とは違うわけです。そこが伝票や端末を使うことだったり、それが誰にとってもミスが起きないとか利用者にとっても質が高くなっていく、そういう視点での職場での見直しが必要ではないかということなんですね。決して外国人だからとか、日本語がわからないからとかではなくて、もちろんそういう視点もあるんですが、そこに配慮していくと実はみんなにとって安全で長く働きやすい職場になる、そこがポイントかな。例えば、全部申し送りの処理も全部翻訳してしまえば、それはごもっともバリアフリーなんだけども、そういう話ではないのだということですね。そこで、長く働いていただくことで、専門性も増して、強みが活かしやすくなって経営の中の中期計画にも参加してもらおうと、さらに新しい職場づくりだったり、サービスづくりに繋がっていくかと思います。

春 原：

今の話、片山さんは何かございますか。よろしいですか、はい、わかりました。大場さん、どうもありがとうございました。それでは、3番目に弓桁さん、聖隷の現場のお話なんですが、芝居をしますので、レイアウトを変えます。

鈴 木：

はい、今から劇をさせていただき和合愛光園の鈴木と申します。少し緊張していますが、現場の様子を少しでも伝えられるように頑張りたいと思います。よろしくお願いします。

坂 本：

坂本レイナです。

弓 桁：

見てわかるように、2人は緊張しています。まず、2人とも左手を前に出してもらって、右手で人という漢字を3回書いてください。日本の文化です。

レイナさんは、既に働いていましたフィリピン人のパート職員の影響もありまして、自ら和合に履歴書を持って来たんです。うちの施設もEPAの研修生を受け入れてから徐々にではありますけど、フィリピン人の方の受け入れ体制というものは整いだしてきていた時期でもありましたので、そのタイミングも合いまして、ある程度我々スタッフの方でも、外国人雇用というハードルというものが低くなってきていた時期でもありました。正直言ってしまうと、レイナさんの採用面接時、日本語の質疑応答で不自由さは見受けられました。ただしかし、本人の介護の仕事に就きたいとか、和合愛光園で働きたいという情熱が表情とか態度、言葉の端々から感じることができまして、採用の面接官をしていたのが、私を含め園長、副園長の3人でやってたんですけども、採用を反対する面接官は1人もいませんでした。合わせてですね、レイナさんの希望の曜日とか時間がこちらでお願い

したいと思っていた条件と合っていたので、そこから1週間に4日間、午前中の時間帯で働いてもらうことを決めました。先程も言いましたように、採用の決め手というのは、緊張しながらも自分の思いを伝えたいというレイナさんの思いと自然と溢れる笑顔です。この人だったらご利用者の皆さんを明るく楽しい思いにしてくれるだろうと面接官が全員感じた根拠はないですが、なんだかの裏付けがあったので、採用に踏み切りました。

では、レイナさんが採用されてから今日まで順調に働いてきたかと言いますと、そうではなくてですね、異文化摩擦が原因と思われる数々の解決すべき課題が存在してたのは事実です。

これから異文化摩擦をいかにして乗り越えてきたかについてレイナさんと鈴木園長が回想シーンを演じますので、それを交えながら説明していきたいと思います。それでは2人、準備をお願いします。

皆さんの中にもアンケートの中にもありましたように、外国人スタッフを雇用するにあたって、日本語の理解が十分にできるのかなといったところや、日々の細かいケアの方法の申し送りってどうしたら良いのかというコミュニケーションとか情報共有方法に強い不安を感じられている方もいらっしゃるんじゃないでしょうかね。そこで、まずシーン1としまして、情報伝達についての問題が発生しました。そこから改善策を見つけましたという流れをご覧いただきたいと思います。では、お2人お願いします。

※ 寸劇 ※

鈴木：

レイナさん。

坂本：

はい。

鈴木：

副島さんのお茶のとりみの量が少し少ないように感じるんだけど。副島さんは、最近、咽も多くなってきたから、土曜日に2杯から3杯に変わったんだ。ノートに書いてあったかな、見たかな。

坂本：

すみません、わかりませんでした。

(レイナさんが下がる。鈴木さんが1人考える場面)

鈴 木：

日々状況が変わる中でどうしたらレイナさんに時々によった対応を伝えることができるだろうか。ちょっとみんなで相談して考えてみよう。

鈴 木：

レイナさん。

(レイナさんが出てくる)



坂 本：

はい。

鈴 木：

これ、レイナさんたち用のノートを作ったんだけど(ノートを見せる)、ここには日本語で書いてあるんだけど、これを読んで、もしわからなければ、リーダーさんや僕に聞いてもらっていいかな。

坂 本：

はい、わかりました。

鈴 木：

わかったら、ここに名前を書くようにしてもらってもいいですか。

坂 本：

はい。「スポンジブラシは1日朝交換、古いものを破棄すること」すみません、悠介さん、破棄することはどういう意味ですか。

鈴 木：

これは、スポンジブラシを捨てるという意味で、このブラシは柄の部分が紙でできていて1日1回交換しないといけないから、1日1回、朝古いものを捨てて、新しいものを出すということだよ。わかった？

坂 本：

破棄することは、捨てるという意味ですよね。

鈴 木：

そしたら、ここに名前を書いておいてもらってもいいですか。

坂 本：

はい、わかりました。

※ 寸劇 ※

弓 析：

はい、ありがとうございます。ご利用者の状態というのは日々変化していますよね。状態変化に合わせてケアの方法というのもその都度、変更していかなければならないというのは当然のことです。うちの施設でもケア記録とかケアプランというものは別に、情報収集とかその伝達を円滑にしていこうという目的で、伝達ノートというものを作っています。伝達ノートには、先程言いましたように、日々変わっていくケアの方法の変更内容とか、業務上の諸注意というものが記載されています。職員が出勤したら、そのノートを確認して、最新の情報を得てから業務に当たるようにしています。最初、フィリピン人のスタッフにも同様の方法でと考えていたんですけど、手書きですので、職員によっては、癖のある字だったりとか、表現方法というところが死角になって、肝心な情報を収集しにくいという状況が発生しました。そこで職場内で対応策を検討しまして、日本人スタッフとは別にフィリピン人スタッフ用の伝達ノートを作成しました。そのノートに記載できる項目も、ご利用者の名前、トピックス、業務内容というように限定して大事な主要な情報がダイレクトにフィリピン人スタッフに届くようにしました。それでも情報伝達の漏れというものは、考えられますので、自らノートをチェックしてもらいます。ノートの記載内容が理解できているのかどうかを必ず日本人スタッフが確認します。理解できていなければ、その場で指導しまして、ちゃんと理解できた段階でサインを記入してもらおうという過程を踏むようにしました。これに切り替えたことによって、フィリピン人スタッフの情報収集力というのは上がりました。その副産物としまして、日本人スタッフも率先して教えていくといった指導者的な立場、意識も向上したと感じています。なかなか言葉だけでは伝わらないことってありますよね。特に介護技術面のご指導だったりとか。

次にシーン2に移りますが、次は介護実践場面において、そういった技術等を指導する上で、配慮していく点というのをご覧いただきます。

※ 寸劇 ※

鈴 木：

レイナさん。

(レイナさんが出てくる)

坂 本：

はい。

鈴 木：

前から新しい業務に取り組みたいと言っていたよね。

坂 本：

はい。

鈴 木：

じゃあ、今日から一緒におむつ交換をしてみようか。

坂 本：

ありがとうございます。

鈴 木：

では、準備しましょうか。

(鈴木さんがおむつを取り出す)

鈴 木：

レイナさん、今日は副島さんのおむつ交換をします。副島さんはおしりに爛れができやすいので、尿取りパットを蛇腹折りにしてもらいます。

坂 本：

もう一回言ってもらえますか。

鈴 木：

副島さんてね、おしりに爛れ、皮膚が荒れやすいもんだから、おしりにおしっこが行かないようにこのパットをこうやって(実際に蛇腹折りをする)折って入れることで、おしりにおしっこが行かなくなるんです。だからこうする。

坂 本：

はい。

鈴木：

では、明日からまた一緒にやってみましょうね。

坂本：

はい、よろしくお願い致します。

※ 寸劇 ※

弓 析：

はい、ありがとうございます。蛇腹折りですって。なかなか日本人でも若い子には伝わらない言葉なんですけど、言葉が通じにくいときは、ボディランゲージが出てきますね。身振り手振りで相手に理解してもらおうと頑張ります。介護技術場面では、指導者に一緒に付いてもらって一緒に実践します。経験を重ねながら、自分のものにしてもらうという過程はフィリピン人であろうが、日本人であろうが、一緒に工程を踏んでいきます。あくまで、私の主観なんですけど、フィリピン人スタッフを受け入れてるからかもしれませんが、鈴木係長の職場のスタッフは、他の職場のスタッフに比べると、常日頃からオーバーリアクションで感情表現が豊かになってきているなど感じる今日この頃です。

それでは、最後にシーン3としまして、外国人ならではの相談に関する一覧をご覧ください。はい、最後ですよ、頑張ってください。

※ 寸劇 ※

坂本：

悠介さん。

鈴木：

はい。

(鈴木さん出てくる)

坂本：

ちょっと相談なんですけど、私は3月にフィリピンに帰りたいんですが、お休みしてもいいですか。

鈴木：

どれくらいお休みしたいですか。

坂 本：

1ヶ月です。

鈴 木：

1ヶ月。そっかあ。多分大丈夫だと思うんだけど、今すぐにはお返事できないから、ちょっとみんなと相談して、後でお返事させてもらっても良いですか。

坂 本：

はい、よろしくお願い致します。

(レイナさんがもどり、鈴木さんが残る。職場のミーティングの場面)

鈴 木：

みんな、ちょっと良いかな。レイナさんが3月から1ヶ月間フィリピンに帰りたいと言っているんだけど、僕の考えとしては、僕たちは日本に家族がいて、家族に当たり前のように会えるけど、レイナさんが家族に会うには旅費も掛かるし、時間も掛かるから1ヶ月くらい帰してあげて、この1ヶ月間みんな頑張りたいと思ってるんだけど、どう思う？良さそうかな。では、1ヶ月みんな頑張ろう。

(鈴木さんが下がる。レイナさんと鈴木さんが2人で歩きながら出てくる)

鈴 木：

レイナさん、この間お話をいただいたフィリピンに帰りたいという件なんだけど、みんな頑張って調整するから、ゆっくり帰っておいで。

坂 本：

あ、本当ですか。ありがとうございます。

鈴 木：

その代わりに、お土産のドライマンゴーをたくさんよろしくお願いしますね。

坂 本：

はい。

※ 寸劇 ※

弓 桁：

日頃の休みを取りたいという思いは、働いている者にとって当然の権利ですし、国に帰りたいという思いも多くの方が共感できることだと思います。ただ、外国に帰るとなると、それに関する期間がどうしても大きな衝撃になってくるように感じてしまいます。今回その点で鈴木係長も悩みました。悩んで、他のスタッフにも相談しました。相談した結果は、先程見ていただいたような結果になっています。もうちょっと細かく理由を言いますと、帰国を承諾した理由としては、フィリピンまでの旅費とか行程を考えると、そう度々、レイナさん本人も申し出ができるような軽い気持ちでは言ってきてはいないと思えたこと、久しくレイナさんは事実帰国ができていなかったこと、帰国したいのに帰国せずに日本に残して働いてもらってる方がレイナさんの精神に悪影響を及ぼすのではないかと考えたこと。あとは、日本人スタッフでも、いつ病気とか、長期間の休みを取るかもしれないという理由が挙げられました。最終的には日本人でもフィリピン人でも急に休んだりとか、休んだ人の代わりに頑張るといのはお互い様ですよ。同じ職場のスタッフ同士が支え合うという基本に立ち返って、みんなで先程の結論を出しました。

実際長期間レイナさんに抜けられるというのは、職場にとっては非常に厳しい状況ですが、この結果を受けて気持ち良く帰国してもらおうということです。

以上、異文化摩擦の対応事例として3パターンをご覧いただきました。この3パターンは、外国人スタッフに対する特異な対応に見えるかもしれませんが、実は日本人スタッフ、とりわけ経験の浅い不慣れなスタッフへの対応方法とやっていることと本質は同じだと我々は考えています。介護経験のないスタッフに教えるときは、相手が理解できるような言葉を探しますよね。専門用語で伝えず、相手にわかるような言葉を探してみます。言葉で理解できないような場合にはとりあえず一緒にやってみようよと、一緒にやってみます。相手が理解できるかどうかはこまめに確認して行って、業務の質というものを落とさないようにしていきます。先輩職員や管理者に該当する方々であれば、日々当たり前のように実践されていることを我々は外国人スタッフ用に若干アレンジを加えて対応しているというだけのことです。

最後にはなりますけど、外国人というだけで雇用のハードルを上げすぎてしまうということは、実は本当に貴重な人材を逃してしまうもったいないことなのかもしれません。おこがましいですが、この言葉を最後としまして、我々の持ち時間を終了とさせていただきます。ありがとうございました。



田 村：

1ヶ月くらい休める会社が本来いい会社なんじゃないかな。日本の社会って本当に休め

ない。休みにくい職場慣行、例えば、女性が管理職になかなかないというのも同じで、妊娠、出産で会社を休むかもしれないので、なかなか管理職になれなかったり、最近留学とか協力隊に行く人が減ってきているというのも、日本社会だったら、1年、2年間を空けちゃうと出世できないとか、就職できないとか、非常に曲がり曲がった職場慣行がある。だから休む奴はダメな奴だみたいなどころから本当は直していかないといけない。

外国人の方を雇用することで、私たちの社会が持っている非常に歪な、世界から見たらおかしい働き方を直していくきっかけは得られるのではないかなと思います。

それから今日の話としては、全然出てないところで、おそらく片山さんのところなんかは、どなたかが丁寧にやってらっしゃるんじゃないかと思うんですが、職業上、例えば介護の現場で使う日本語、蛇腹だったり、そういうこと以外にも職場慣行、案外日本人だけだとわからない部分というのがあります。本当によく言われていることなんですが、例えば前の日の夜に職場のみんなでご飯を食べに行きました。部長が奢ってくれました。部長ありがとうございました、ごちそうさまでしたと言うんだけど、大体日本人は次の日の朝、部長に会ったときにもう1回言うんです。部長、昨日はごちそうさまでしたと言うんですが、これは日本以外の国ではほとんど言いません。韓国や中国ですら、言わない。だから、日本人のスタッフは「部長、昨日はごちそうさまでした」と言うんですけど、外国人スタッフは「おはようございます」で終わるんですね。そうすると、あいつは礼儀を知らない奴だなあとなくなってしまうんですが、そのような習慣は他の国にはない。

あるいは、ハンカチの使い方。ハンカチで手を拭くのは日本ぐらいですよ。他の国はハンカチで鼻を噛むものですから、トイレから出たら、ハンカチで手を拭かないわけです。そこで、ハンカチを持ってないかという話になったりするんですが、最近はいびなくなりましたが、トイレにタオルが置いてない。日本人のスタッフはみんなハンカチを持ってて、手を拭くんですけど、外国人のスタッフはこうやって手を振るので不良比率が上がったりするわけですよ。濡れた手で部品を触りますからね。そういう職場の文化、習慣だったり、日本の社会のコミュニケーションの特性が案外コミュニケーションのトラブルになります。あいつは愛想のない奴だとか、そういうことになってうまくいかないというケースをちょくちょく聞きます。

最近、中国の実習生を入れるところは、人材会社さんが相当丁寧に職場の習慣を教えられます。

コンビニのアルバイトでも、例えば中国の方は普通に返事をするときに「あ？」って返事をしますが、日本の社会では絶対に「あ？」って返事をしないんだということを徹底して言ってくれるんですけど、そういうことを教わらないまま職場に行きますと、「あ？」って返事をされるとむかつく人が結構いて、悪気はないんだけど、うまくいかない。

つまり、それぞれの職場で使う単語を丁寧にということも大事なんですけど、職場の習慣だったり、慣行だったり、いわゆる職場社会で日本では一般的な振る舞いがどういうものなのかということも点検してみる必要があるのかな。

そうしますと、外国人側への研修ばかりに私たちは目が行きがちなんですが、外国人と共に働く職場をうまくつくっていかうと思いますと、日本の社会側、日本人側に対する研修、異文化理解であったり、文化が違うってどういうことなんだということをしっかりトレーニングしておくとか、日本人側への研修ということも実は非常に重要になってくる。違うことがあって戸惑うことはあると思うけど、それってダメだとか、あれは間違ってるんだと思わないで、違うことと間違ってることはイコールではないんです。どっちが正しいとかいうことじゃない。違うなら、それをどう乗り越えて行くのかというのをお互い議論して、新しい解決策を生み出していけば良いわけであって、違うからダメだと思わないで、日本人側、日本社会側への研修だったり、気づきだったり、促しだったり、そういうことも非常に重要なのではないかと思いました。そのあたり、ひょっとして大場さんとか片山さん、あるいは弓桁さんの職場で気をつけてらっしゃることがあったら、教えていただけたらなと思います。

また後でもう1回くらいありますか、コメント。

春 原：

時間があれば。

田 村：

そうですね、今言っておこうかな。もう1回あるなら後に回そうかなと思ったんですが、今言い切っておきますと、あと2つ。

1つはですね、日本の介護の質の良さは国際競争でも上にあります。そのこともあまり気付いてないですね。私、2年ちょっと前にブラジルに行って、ブラジルの介護の様子を見てきたんですけど、ブラジルは特に日系人の方が多いので、日本人は元気で長生きだというブランドのイメージがあります。それで、日本式の介護をなんとかブラジルに持ち込めないかと考えている方は結構いらっしゃって、逆にブラジルは健康寿命が短いのに、平均寿命も短くて、その間が10年くらいあるんですよ。健康寿命と平均寿命の間の10年くらい病をわずらいながらかなりぐずぐずして、死んでいくというかなり厳しい状況で、しかもその間の介護の質も悪い。日本の介護を持って行けば、すぐに皆さん喜ばれるのになあという話をよく聞くんですね。それは、多分アジアにおいても同じかな。外国人の方を採用して海外にまで進出しなくてもいいんですけど、日本の介護が海外に広がっていくきっかけというそういう視点もあっても良いのではないかと思いました。

もう1つ言いますと、常に関西とかでも在日コリアンの方とか、中国の高齢者の方が介護保険をすでに利用しているんですね。本題は介護保険や医療保険に通訳が点数が点かないということですよ。ケアプランを作るときに、通訳をつけても、点数にならないんですよ。これが問題で、これぜひ皆さん、現場の方から介護報酬や医療保険に通訳を点数をつけろということをもっとどんどん言っていただきたいんです。今、日本で医療通訳や介護

通訳というのは、ボランティアかプラスαくらいのお金しかつかないんです。これでは、優秀な人材が育ちません。きちんと丁寧にインタビューをして、ケアプランを作らなきゃいけないのに、そこに点数がつかないのは、おかしいですよ。医療も同じなんですけど、そういう問題がこれから大きくなっていくはずですよ。

日本語をしゃべっている高齢者の方も、だんだん歳とともに日本語を忘れていくんです。後から入ってきた記憶は抜けて行きますよね。後から入ってきた言語は抜けて行くんです。これは例えば、日本人で海外に行ったケースでも同じだし、関西の在日コリアンでも同じです。20歳のときに日本に来て60年間日本語をしゃべってたのに、80歳になって急に日本語が出てこなくなったりするんですね。でも、やっぱりケアプランを作らなければならぬんです。通訳は絶対必須なので、なんで点数がつかないのかということは皆さんの現場からしっかり主張していただいて、5年、10年先にはそういう人材がかなり必要となってきますから、その人たちがちゃんと職業として成り立つような環境を作っていただきたいなと思いました。

**春 原：**

今非常につながってきたなと思って、日本の介護の質というのは、世界的に見てかなり高いということで、そのことはおそらく田村さんの最初の基調講演にあったアジア全体の介護キャパシティの構築というところに繋がっていくし、それから片山さんがおっしゃった世界のディサービスを日本が牽引できるんだということとおそらく強につながっていくんじゃないかという気がします。ただ、それも今のうちですね。韓国も中国もキャッチアップがとても早いですから。それと、先ほど田村さんから皆さんに「職場慣行もしくは職場文化のことで何か現場でございますか」というような問いかけがあったのですが、それも含めて他のお2人の方の発表、それから田村さんのコメントを聞かれて、ご発言があればぜひお願いします。では、大場さんからよろしいですか。お願いします。

**大 場：**

私どもの会社の介護の現場の方にベネズエラの方がお勤めしていただいているんですけど、今田村さんのお話を伺って、彼女へのレクチャーとか色々やってるんですけど、そう言えば日本人側にやってないなというのを反省しながら聞いてたんですけど、必要だし、効果的だろうなというのは本当にリアルに思えるので、これは必要だなと思いました。

それから、逆にですね、例えば卒業して介護の現場で働いている方々にお会いすることがあるんですけど、意地悪をされているんだという告白が正直ありました。その時に「そうなんだ、どういうことなの？」というふうにうちのスタッフが聞いたんですけど、そしたら、日曜日の出勤がやけに多いんだと言う。「そうなんだ、先月どうだったの？」と聞いたら、「先月2回もやらされた」と。それは普通じゃないかという話があったんですけど、コミュニケーションがとれないばかりに誤解があるなというのも思ったことがありました。

春 原：

片山さん、いかがでしょうか。

片 山：

日本人のスタッフが、1年に1回、今年も年度が変わるときにみんな一同に集まって、1年を振り返って、今年2013年のケア計画、どういう計画でやっていこうかという発表会があります。今年は気が付いたら外人の方が何人も周りにポツポツいてくれた。そういう場を借りて、もっともっと国際的な形できちんと、日本人のスタッフにこうだよ、さっきの言葉の問題とか色々やってるんですけど、さらにもっとスタッフ全体に対してそれを発信していこうと思っています。

春 原：

弓桁さん。

弓 桁：

日本人側の異文化理解の研修というのは、我々もこれからしていかななくてはいけないというのは今改めて気付かされました。

ついこの間、あ、そうなんだ、と思ったことなんですけど、日本人は仏教徒が多いんですけど、クリスマス・イブって年間のイベントでだいぶウエイトを占めていると思うんです。でも、フィリピンの子たちは、まだ若い子がいるので、クリスマス・イブはどのようにするのと言ったら、クリスマス・イブは働くと言う。その代わりに、クリスマスは休ませると言う。イブよりもクリスマスが大事。それはそうですね。イブですもんね。というところで価値観の違いとか認識の違いというのは、こういうところにもあるんだな、という気付きはですね、おそらく受け入れ始めてから数年経ってますので、各現場スタッフの中にもデータとして積み上がってると思います。なので今後そこを整備しながら、外国人を受け入れていくための日本人側の教育体系と言いますか、理解を深めるための研修体系というのは常に検討していくには良い機会かとは思っています。

春 原：

はい、各現場で今の弓桁さんのお話のような蓄積ができてきつつある、それを今度は施設間でどうやって共有していけるかという問題が、さらに施設間から今度は国際的なと言いますか、アジアのまさに共通基盤を作っていくということに繋がっていくんじゃないかという気がします。ここまで内輪から一方的に発言をしてきたんですが、フロアの皆さんからも色々なご意見やコメント等があると思いますが、これからあと20分時間がございますので、質問等お願いします。どうぞ。



参加者：

今日の話の中で外国人を受け入れる共生という話が基本になっているんですけど、外国人の方を受け入れるということに対して皆さんの覚悟、外国の人を受け入れてやっていくというときの覚悟、あるいはそれを言われたときの率直な気持ちはどうだったんでしょうか。

弓 析：

実はですね、私、今のこの浜松の施設に来る前が兵庫県の淡路島で働いてたんです。ですのでここに来た時にはもう、フィリピンの方がいらっしゃったんです。ただ、淡路島のとときにブラジルの方がいきなり働かせてくださいと来たことがありまして、そのときも現場の人数としてだいぶ欠員がいる中で猫の手も借りたい状況がありましたので、とりあえず雇ってみましょうよ、と。当然その方は介護の経験もなにもない方で1から教えていかなければならないんですけども、まず辞書を買いましたね。日本人で受け入れるための勉強をしました。当然、外国人を受け入れるくらいだったら、日本人を雇う方に力を入れてよ、と言われはしたんですけども、実際いないのはしょうがないじゃないですか、と。今ここで働きたいという人がいて、うちも働いてもらいたいし、1番困ることは、利用者に迷惑を掛けてしまうことが困るので、なんとかこの人に働いてもらうことで、一人工できないかね、というところで時間を掛けて話し合いをしながら、受け入れるための土壌を作っていたという記憶があります。

春 原：

片山さん。

片 山：

最初から外国人の方と創業期から一緒に仕事をしていたので、あまりこれからというのではないけど、周りのスタッフに対してまず一緒に働いてみたら？というような形でまず1回やってみたら？と。1週間前に2ヵ月の休みを欲しいと言われて周りになんでそんなに甘やかすんだ、という問題はありました。うちはまず、外国の方とやってみましょうという形でした。新しく入って来た人たちがそういう問題を持っていたような気がします。古くからいる人はごちゃごちゃ過ぎていてわかってないような。ついつい理解のあるところにまとまってしまう傾向があって、全体に散らばりにくくなっている。



春 原：

ごちゃごちゃしてよくわかってないというのが良いですね。そのうちにだんだんわかってくるんですね。

大場さん、いかがですか。

大 場：

私たちのところは教育機関としてその話が来たので、今まで日本人向けをやって別に関っていないわけですよ。なのにあえて外国人を教育の養成をしてくださと言われてときは、正直なところ、「えー?!」という感じでした。ですけど、先ほど発表の中で説明させてもらったんですけど、やってみたら結構現場に生産性があるなあと思ひまして、施設側から見た人員基準であったりとか、高齢者もそうだしということがあると思ひました。すると私たち当社にとっても外国人を養成しているという差別化戦略というものも見えてきたりして、これをやることで外国人の方にもメリットがありますが、当社にもメリットがあるので、弓桁さんのところも片山さんのところもメリットが共有できるところはあるのかなと今お聞きして思っていたんですが。私たちもそういうのは学びましたので、えーというのは超えたという感じはあると思ひます。

参加者：

結果的に仲間同士でその問題を解決したという感じで、上の方はトップダウンでやりなさい、と言うんじゃないかと、一緒に働いている仲間同士でお互いに外国人の人を理解し合う。垣根を低くするというようなことに繋がっていったんでしょうか。

春 原：

上の人が片山さんのようなそもそもごちゃごちゃしていて、飛び込んでみて見えてくるっていうのがあるんじゃないかと思うんですが、田村さん何かありますか。

田 村：

他にも外国人の方を受け入れている事業者さんをいくつか訪問してて思ひますのは、意外と自然体、たまたま募集したら来たとか、やってみたら別に普通だったので、今もそこそこやってますよというところの方が多いかな。あまり覚悟を決めてやるほうが力が入りすぎてうまくいかないのかなという気がしてて、たまたま募集したら来て、働いてみたらなんてことなかったの、外国人の方にも来てもらおうかというところが多いような気がします。

春 原：

他にご質問、ご意見のある方、どうぞ。

**参加者：**

今日は、お話ししていただきましてありがとうございます。ダイバーシティ研究所の鈴木と申します。2つほど質問がございます。私たちも今大阪で外国人向けのヘルパー2級講座をしております。

大場さんに1つお聞きしたいのですが、「介護力」と「語学力」というキーワードをいただいたのですが、その2つなんですけど、相関関係、どっちかが勝ったら、どっちかが上がるのか、それとも全くないのかとかですね、実はやってみて語学はこれからだけでも、すごく福祉のマインドを持っている人がいたりするわけですね。あるいは、行動してみて、この人介護よりもサービスの方が向いてるんじゃないかという方もいらっしゃるわけです。大阪ですと、中国の方が多くて、私たちは中国の方15人の全員女性に講座をしてるんですが、アセスメントの仕方を悩んでおります。最初受け入れるときと、その後ステップアップするときのフォローの仕方を含めて、語学力と介護力とか関係性はあるのかヒントをいただければなというのが1つ。それから資格を取ってもなかなか続かないというところがあるんですね。国のお金で資格を取ったんだけど、職場からいじめを受けてなかなか続かないという話も聞くんですが、そういった場合、定着支援というような形で資格を取った後も相談できるようなサポートであったり、あるいはそういうような人がいるよということをもしご存じでしたら、片山さん、どなたになるのでしょうか。すいません、もしご存知でしたら教えていただければと思います。

**片山：**

私たちの方では、国別ではないんですけど、インターナショナルクラブといって全部を取りまとめて、2ヵ月に1回、チームになって、中国の方もペルーの方も、フィリピンの方もいるってというような形で、そこに1人、女性で介護の職に就いている方ではないんですけど、その方をリーダーに私たちのところではまとまっています。3回、4回とやっているうちに非常に結束し、国が違ってても、乱暴なことを言いながらだけれども、みんなが仲良くやっています。うちではそういう方がいます。ボランティアの方ですけど、外国籍のコーディネーターをする方です。その方を中心にインターナショナルクラブというものをやっています。

**春原：**

そうやって仲間とコーディネーターがいるということでもまさに定着支援のようなことになってるという理解でよろしいですか。

**片山：**

そうですね。

春 原：

もう1つの質問。語学力と介護力について、弓桁さんか大場さん、何かございますか。

大 場：

語学力に当たるかちょっとあれなんですけど、専門用語とか、介護の業界の中のとっていうことで言うと、日本人の福祉系を出ていない大学生の子が入ってくる、彼らも一緒なんですけど、例えばトランスをすと言ったときに、立つことが目的ではなくて、このじいちゃん、ばあちゃんに生活上目的があるから立つということが必要だし、トランスすることが必要なんで、その目的って何とか、誰のためのケアとか、そういう言葉に溢れているとそういう思考になっていくというのはやっぱりあるんだと思います。それが介護力が上がってくることにもなるんだらうと思うので、語学力というところとちょっと違うかもしれませんが、そういう思考をのせた言葉のシャワーを浴びるといいのかなあ、と思ったりします。

弓 桁：

語学力と言われてしまうと、今の日本のスタッフの中にも語学力の低い者も大勢いますので、なんとも言えないんですけども、最低限コミュニケーションが取れるレベルであれば、今大場さんがおっしゃったように、何のためにこの介護をしなきゃいけないの、というその根拠が伝わっていけば、ケアの質というところでは、ある程度保証されるのかな、と思っています。ただ、自分の口でそれを日本語で何のためにかって伝えてね、ということそこは難しいんですけども、実際ケアする段階までの間にその理由づけができていけば、働く上ではそれほど支障はないのかなと認識はしております。

春 原：

あと残り10分を切ってしまったんですが、他にあとお2人くらい質問を受けられると思うんですが、いかがでしょうか。

参加者：

では、皆さんに質問させていただきたいと思うんですが、外国人の方と一緒に企業の中で働いていく環境で日本人に与える1番良い印象、日本人の方にとってメリットになるとはどういうことなのかなと思ひまして、お願いします。

弓 桁：

非常に難しいですね。ある程度私の主観が入ってしまうのかもしれないけど、外国人の方って仕事は仕事と切り替えれるんですよ。例えば、家でいっぱいしんどいことがあったとしても、自分の体調がしんどかったとしても、仕事で利用者の前に立ったときには、

日本人よりもそれを見せないでやってくれます。なので、常に明るい、笑顔だとか、多分その裏にはつらいことが日々あると思うんですけど、それを見せないというところは、非常にポジティブな側面は日本人にとっても利用者にとってもプラスになるなど考えています。

**参加者：**

外国の方が、プロ意識が高いということですか。

**弓 析：**

プロ意識というとなんか分からないですけど、ビジネスという捉え方なのかなと思います。お金をもらって仕事をしていますよという、日本の場合は御恩と奉公じゃないですけど、なかなかお金をもらってるからこの仕事をしてるよって自信を持って言える職員はなかなかいないんですけど、外国の方は、自分が好きだからこの仕事をしていますと言って、それに対する対価もちゃんともらえてるので、その対価分の仕事はしますよと、ある程度自分の中で議論づけができてる人が多いなと思ってはいるんですが。

**春 原：**

やっただけの見返りがちゃんと欲しいというのはありますよね。

片山さん、いかがでしょう。

**片 山：**

まず、明るいところです。あと、解りさえすれば、小さなパーティがあっても、家族を連れてきたり、仲間を連れてきたり、これうちのお父さんとかって言って、施設がオープンになって、私は家族の人たちが常に出入りをするってことは大事なことだと思っているので、そういう意味では、すごく明るく、いっぱい来て大騒ぎして、自分の国のパーティをしたりして、それを見て老人の方が本当に喜ばれるので、私はそういうところが良いと思います。

**春 原：**

職場の風通しがとても良くなるということですね。大場さん、いかがでしょうか。

**大 場：**

日本人のメリットということでは、私たちのところでは、講師が伝え方みたいなことをディスカッションするんですけど、いかに伝わったかということに関心が強くなって、伝え方というのは、伝わるのか、伝えたのか、伝え方がどういう風になったのかというのがメリットだったと思います。

あと、個人的には、私の中では正直最初抵抗がなかったとは言えず、結構あったんですけど、できた後で、良いんだなあと思えたのが結構あります。

春 原：

田村さんから、一言。

田 村：

異文化間のコミュニケーションというのは、常に成長の糧で、違うものと出会わないと、私たちは成長できないので、外国人というよりかは違うものと一緒に仕事するとか、違うものと出会うことが非常に重要です。

私、今霞が関で仕事をしてて、異文化コミュニケーションで溢れてます。異文化体験はすごく大事でお互いに成長していくという意味ですごく大事です。

それと、あまり遠慮はいらないと思うんです。ただ、配慮はいる。配慮はするが、遠慮はいらないという関係性が非常に重要で、お互いの成長にとって重要であると思います。

春 原：

田村さん、どうもありがとうございました。

盛りだくさんな半日なんですが、いよいよ終わりの時間になってきてしまいました。

今日は解決策が見えたというよりも、論点がいっぱい出てきたという気がします。記録という課題であったり、外国人のことを外人と言うのではなくて、個々の名前呼んで職場の主人公の一員になってもらったり、日本の介護が世界を十分にリードしていく部分があり、それをどうやってアジア全体の介護の制度構築に持っていくかというような問題、様々な課題が出てきましたが、おそらく片山さんや大場さんがおっしゃった、とにかく飛び込んでみる、飛び込んでみて、もやもやするけども、やっているうちにお互いに学びが出てくるんだということが一番大きなことかなという気がします。浜松がやってきたことがまさにそうかなという気がします。

今日、片山さん、大場さん、弓桁さん、そして寸劇を作ってくれた鈴木さん、レイナさん、ありがとうございました。これでシンポジウムを終了します。

## 外国人の声

---

司 会：

それではこれから“外国人の声”と題しまして、お二人の方にお話をいただきます。お二人ともリーマンショック後、思い起こせば4年くらい前、浜松国際交流協会で行われていた介護のための日本語教室で初めて私が彼女たちに会いました。私自身が祖母の在宅介護をしていたということ、それから介護の現場は、チームワークで動いていることから、もしかすると、彼女らが持っている文化的な背景が人と接することに対して、嫌悪感を持たないところなんかが、効果的に働いて介護の仕事が出来るんじゃないかということで、介護のための日本語教室を組みました。その教室がどんな風にできたかというのは、一番後ろのパネルの上にテキストが置いてありますが、その介護利用者の絵はまさに私の祖母です。写真を載せて本になっています。それは「介護の日本語」という教科書になっていますが、あれは20日間でできるような内容になっていまして、20日間2時間のコースでできます。おかげをもちまして、その当時受けていました20名のうち13名が就職をするんですが、そのうちの二人が今日ここにきています。

あれから4年の歳月が経つんですが、いかに彼女たちが努力をしてきたかというのは、私たちが決して努力したわけではなく、本人が本当に頑張ってくよくこまでの道を切り開いてきたかなと思います。今日は施設のご担当者ですとか、職場の同僚の方も見えているそうで、率直な意見を申しますので、「ん」と思うようなこともあるかもしれませんが、そこはご愛嬌で、どうぞ頑張っている彼女らの姿を、施設のみなさん、そして同僚のみなさんにお伝え頂ければ今日の会としては、十分に目的を達成できるのではないかと思います。先ほどレイナさんと鈴木さんがものすごく緊張しているのと同じように、後ろでは二人はとても緊張していると思います。まず、最初にお話をいただきますのが、ペルー出身の喜久里晴美さんです。晴美さんは休みの日は全部日本語教室に当てています。グローバル人材サポート浜松で、講師をしてくださっている中村先生が個人的にもサポートをしてくださっていて、漢字の勉強などもすごく熱心にされています。彼女本人は具体的に何もお話をされないかもしれませんが、ご自身のご家族の中でも、介護を必要とされる方もいらっしゃるって、片道1時間葉半くらいかけて施設の方に通っている、そんな努力家な彼女です。どうしても彼女の声を皆さんに伝えていきたいと思ひまして、ぜひ聞いていただければと思います。では晴美さん、どうぞよろしくお願ひいたします。

## 喜 久 里 :

こんにちは喜久里晴美と申します。ペルー人です。よろしくお願いします。リーマンショックがあった平成 20 年の 12 月一杯で無職になりました。友達から、介護は楽しい仕事と聞いたことがあり、介護の仕事に就くために、勉強しました。あれから 4 年、今は認知症のある高齢者のためのグループホーム“ハナミズキ”で働いております。初めての勤務の日、とても緊張して、心の中ではドキドキで、頭の中では「私だけ外国人、どうしよう」と逃げたくなりました。実は、今でも逃げたくなります。しかし、職員と利用者さんが笑顔で迎えてくれました。そのドキドキは少し減りました。「次は利用者さんとお話をして」と言われ「わー、何話したらいいのだろう」とドキドキしながら、一緒に座りました。すぐに名前を聞かれ、利用者さんも自分の事を話して、聞いて、時々答えられないこともあって、先輩に聞いて答えました。一日とても緊張しました。先輩と利用者さんのおかげでとても楽しかったのを覚えています。先輩は気を遣ってくれて、少しずつ仕事を教えてくれました。だんだん利用者さんのことも分かってきて、事務所でしなければならぬことも、することになりました。仕事に入るときは、日誌を読んで、申し送りを聞く。「これからはあなたも申し送りをして」と言われ、「私の日本語でうまく伝わるかな」と思いました。次は、「コンピュータで日常生活を書いてください」と言われました。そこから書いて、「とても時間がかかりそうだ」と言いました。それで、先輩に、とても時間がかかりそう、と言いました。そこで先輩が、「大丈夫だよ、私たちが利用者さんを見ますから、ここで対応するから、ゆっくり書きなさい」と言われました。まだ正しい日本語ではないけれど、続けて、日常生活を書いています。休みの日を使って、グローバルで、介護のための日本語を勉強しています。グローバルでは、介護の技術も専門の方が教えてくれます。それから、同じ外国人同士と一緒に勉強できて、同じ悩みがあるから、相談を聞いてくれたり、ストレス解消もできて、もっと元気になって、頑張ってみようと思うようになります。ある日、先輩が仕事に入るとき、「今、利用者さんが元気だから、出来ることをやりましょう」と言いました。それで、みんなでドライブに行ったり、おやつを食べに行きました。それからその方は、認知症が進んでいて、1対1で見なければならなくなりました。そのため、みんなで出かけることが難しくなり、2、3人の利用者さんでしか行けなくなったこともありました。残った人は、施設で楽しめることをします。仕事をしていくうちに、「今は元気だから、出来ることをやりましょう」という先輩の言葉がだんだん分かってきました。利用者さんが私たちといられる時間はとても短いです。毎日が楽しい、うれしいと思って過ごしていけるようにできることを精一杯やりたいと思います。ま



た別の日、押し車を使っても、前かがみで歩くことには、足がふらふらし、心臓の薬などを飲んでいる人が入居されました。「この人は爆弾を持っているから気を付けましょう」と言われ、24時間見ました。立つときは私たちがくっついていきます。転んだこともあって、急に心臓が痛くなって、毎日顔色がよくない。笑顔も少なかったけれど、最近施設の中で、押し車なしで歩いています。足が強くなり、顔色や表情もよくなり、毎日笑顔が見られるようになりました。とてもうれしいです。できるだけ、一日一日、元気で笑顔が見られるように頑張りたいと思います。私がこの仕事を始めて、施設の先輩はとても大変だったと思います。グループホームの規則と介護の仕事、日本語までも私に教えなければならなかったからです。介護のことをもっと知りたくて、いい仕事をしたいおとと思って、どうしてもヘルパー2級の資格がほしいと思うようになりました。だから、去年の3月に、ヘルパー2級の資格を取りました。そして今年の1月27日には、介護福祉士のテストを受けました。EPAの外国人のテストは日本人よりテストが30分多く、漢字に振り仮名が付いています。でも私たち日系人や、在日外国人はEPAの外国人とは違って、日本人と同じ条件でテストを受けなければなりません。介護の言葉は聞けば分かりますが、難しい漢字がたくさんあります。読むことはとても難しいです。テストを見ると、漢字でパニックになります。落ち着いても分からない漢字がいっぱいあります。ですから、テストを30分オーバーしなくてもいいので、せめて漢字に振り仮名を付けてもらえませんか。よろしく願いします。この仕事を通して、利用者さんとふれあったり、一緒に歌ったり、いろんなことをしています。介護の仕事はとても誇らしい仕事だと思います。この仕事に巡り合えて、本当に良かったです。これからもがんばります。ありがとうございました。

#### 司 会：

ありがとうございました。緊張していましたね。続いては天竜厚生会のイレネさんです。厚生会の様子は、皆さんのお手元にあります。就職したての頃は施設のすぐ前が事務所だったんですが、今はこんな感じでとてもきれいになったんです。イレネさんの施設には、ほかにペルーの方も仕事をされていて、最近イレネさんは中学生の職場体験の指導者にもなっていて、日本人の中学生に指導までしています。本当にすごいですね。どっちが日本人かといったら絶対にイレネさんの方がとても上手な日本語を話すので、私なんか及ばないのではないかなと思います。では天竜厚生会の介護ワーカーとしてご活躍されています片岡イレネさん、スピーチをお願いします。

#### 片 岡：

皆さんこんにちは。現在、天竜厚生会でお仕事をさせて頂いています、片岡イレネと申します。日系2世のブラジル人です。どうぞよろしくお願いします。とても緊張しています。私がどうしてこのお仕事に就いたかをお話ししますが、きっかけが浜松国際交流協会が勉強させていただいたのと、就職活動をしている中で、介護職という分野がとても募集

が多かったということです。そこで、介護の仕事ってこんなに人手が足りないんだって思っていて、日本人もこんなに入らないので、外国人なんて受け入れてくれるのかなという心配もありました。でもチャレンジして、履歴書をたくさん送りました。10社以上送ったんですけども、6社くらいしか面接をしてくれなくて、ちょっと大丈夫かなと心配でした。そのうち4社くらいに採用されて、とてもいい施設もありましたが、私がどうしてこの天竜厚生会を選んだかと言いますと、条件がとてもよかったからです。最初の半月を介護用語の勉強と介護技術の勉強をさせてもらい、その後現場でお仕事をするという条件でした。そのほかに、国際交流協会の堀さんたちの手厚いサポートを受けさせてもらいました。みなさんもお存知の通り、これからますます高齢化が進んでいきます。その中で、私たちのような外国人が浜松にたくさん住んでいます。私たちの家族も長い間日本で生活して、介護が必要になると思います。実際に私の母も介護施設を利用したことがあります。そこで同じ国の人がある施設にいれば、どれほどその利用者の方にとって心強いかな。同じ言語で話ができたら本当にいいですね。その方にとってもプラスになると思います。例えば、



皆さんが海外に行ったとして、税関に引かかります。そこでいろいろお話をされます。でも言語が全く分からなくてパニックになりませんか。それと同じように、施設に同じ言語を話せる方がいればとても助かります。もちろん施設にとっても大変で、言葉という壁もありますけれども、私はそのような差別とかは受けていません。むしろ私は見た目も日本人として見られるので、

多分人気がないと思います。逆に施設では、顔立ちが全然アジアの人ではなく、ヨーロッパや西洋の人の方が人気です。あれ、あなたどうしてそんな髪型なの、あなたはなんでそんなに大きいんですか、まるでお人形さんみたいですねといったお友達も中にはいます。そのことで結構、利用者さんとの会話も弾みやすいし、交流を深めることも出来ます。みなさんをお願いしたいことがあります。古いこともとても大切だと思います。昔ながらの伝統とかありますけれども、やっぱり世の中変化しているので、新しいことを入れていくことも大切だということをおみなさんに考えて欲しいです。そして日本社会をよりよくしてもらいたいと思います。ありがとうございました。

#### 司 会：

実はイレネさんのお母さんはブラジル人です。ブラジルから浜松に今来ていて、浜松の介護が必要な人の、第一号か二号だと思います。彼女はお母さんと一緒に日本に戻って来て、生活しているんですけども、お母さん自身は実は今介護施設に入っているんですね。そのケアをしているのが誰かと言いますとイレネさんとはるみさんと一緒に勉強していた

アンナさんなんです。ほんとにそういう形で仲間が仲間のお母さんの面倒を見るというようなことが出来ていて、介護に対して全く不安がないっていうのはありますね。それから最近聞く話では、最後死ぬところをどこにしますか、という質問に対して、私は病院がいいと言ったブラジル人の方の話も聞きました。「なんで病院がいいんですか」と尋ねると、「病院だったら、言葉が分からなくてもされていることに不信感はない。でも家にいたらヘルパーさんが来ても何をしてほしいとか、こういうケアをして欲しいとか言うことも出来ない。だから、私は死ぬ場所を病院に選択します。」と言うのです。家族と一緒に死を迎えたいと思う一方で、そうやって死ぬ場所を自分で選択しなければならないという状況も、今浜松地区で起きています。大阪も、北九州も広島も岡山も皆さん在日の方たちの問題で、かなり日本語が分からなくなってしまった在日の方たちがケアを必要とするという。東京では同国出身者がケアにあたっているという事例があります。そして、最後に私たちが考えなければならないのは、外国人の皆さんはそもそも浜松を選んで来たのではなくてたまたま縁があって来たのが浜松で、はるみさんやイレネさんのように活躍されている方たちが、ご自身のご家族も安心して老後に向かって生きていけるような社会というのが、まさにダイバーシティの根幹であるということです。改めて二人に拍手をお願いします。ありがとうございました。

## 当日配布資料

# \* 高齢化社会を支える 外国人のための日本語教育 支援事業

平成24年文化庁「生活者」としての外国人のための日本語教育委託事業

一般社団法人グローバル人財サポート浜松

- \*外国人の社会的自立に向けた日本語教育支援
- \*介護ワーカーとしての資格取得により、外国人の社会参画を促進することが可能となる
- \*浜松市内の外国人高齢者(65歳以上)は717人。外国人の長期滞在化に伴い、外国人の高齢化が進んでいる。なかには、介護サービスを利用している者もいる
  - ※外国人の介護認定者は毎月約80人(再認定者含む)
- \*日本人妻の外国人は、義父母の介護に携わる者もいる
- \*ダイバーシティの理念から、誰もが安心して生老病死を迎え入れられる社会づくりを目指す必要がある
- \*介護の担い手として活躍できる外国人の人材育成が求められる

## \* 事業趣旨

\* 介護への就労を目指す外国人、ケアワーカーの外国人の意識の変化1



\* 介護への就労を目指す外国人、ケアワーカーの外国人の意識の変化2



# \* 介護を担う外国人リーダー 育成のための日本語教室

対 象 介護の仕事をしている、或いはこれから  
しようとしている外国人

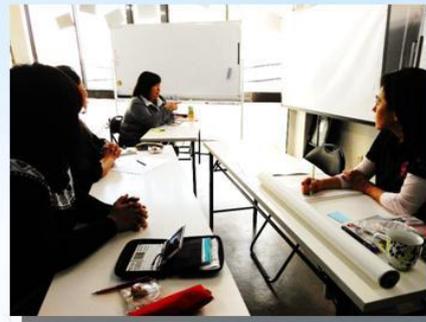
内 容 介護の現場で必要となる日本語での  
声掛けの練習、介護の専門的な語彙や  
知識と技術を習得する

期 間 平成24年6月24日～平成25年2月24  
日

全15回（うち6月24日は委託対象外）

受講者 ブラジル、ペルー、フィリピン、モンゴル出  
身

のべ52人、受講110コマ



- \* 日本人ワーカーに効果的な介護技術を教えることができるようになった
- \* 介護福祉士の試験にむけて、学習意欲が湧いた
- \* 参加するだけで、ストレス解消になる
- \* 自分だけが抱えていると思っている悩みが実はほかの外国人ワーカーも同じ悩みを抱えていることがわかり、お互い相談しあう仲間となった
- \* 日本語だけではなく、日本人の価値観や文化のことも学ぶことができた
- \* 受講者が講師に学習ニーズを説明したり、講師交渉までもするようになった
- \* 介護福祉士や歯科衛生士が携わり、外国人向けのわかりやすい説明での指導方法をわかってもらえた

## \* 事業成果

### \* 介護識字の日本語教室

- \* 対 象 介護の仕事をしている、或いはこれからしようとしている外国人
- \* 内 容 コース①介護の現場に必要な言葉と漢字  
コース②報告書の書き方
- \* 期 間 平成24年12月12日～平成25年2月11日
- \* 場 所 コース①グローバル人財サポート浜松  
聖隷研修センター  
コース②天竜厚生会研修センター
- \* 受講者 ブラジル、ペルー、フィリピン、日本のべ31人

- \*グローバル人財サポートの自主事業である介護ヘルパー2級講座と連動できた
- \*5W1Hを意識した報告書の書き方ができるようになった
- \*レポートを書くスピードが速くなった
- \*天竜厚生会や聖隷福祉事業団との連携・協働で人事開発に携わる指導者から直接、報告書の書き方指導を受けることができた

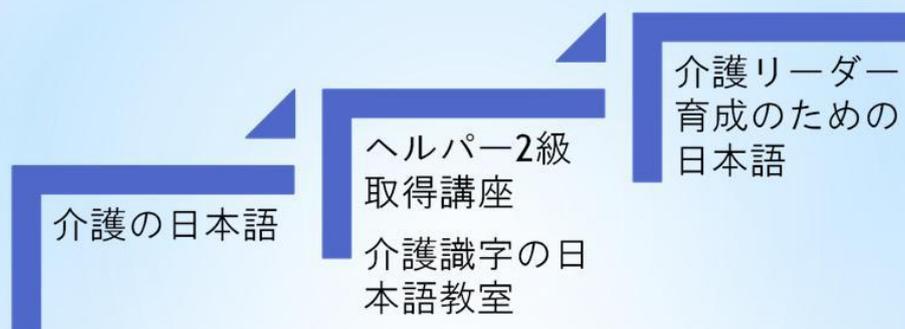
## \*事業成果





- \*外国人の介護ワーカーの育成におけるキャリアアップのための教育プログラムのシステムが確立された
- \*介護福祉士・看護師・歯科衛生士が外国人に語彙や技術を教えたことにより、介護専門家が日本語教育を知り、やさしい日本語の活用やコミュニケーションについて考えることが可能となった
- \*専門用語の漢字のなかで、見てわかる漢字、書けなければならない漢字を意識して指導することができるようになった
- \*先輩外国人介護ワーカーが後輩外国人に助言をしたり指導するという関係づくりができた
- \*他業種・他機関の連携と協働による事業運営を行った
- \*受講者のなかから介護福祉士の国家試験に挑戦する者がいた
- \*就労後のサポートができることにより離職率を下げるできるようになった

## \*事業評価



## \*介護人材育成のための日本語教育システム

介護の日本語

ヘルパー2級  
取得講座  
介護識字の日  
本語教室

8月～介護の日本語を受講、11月～ヘルパー2級講座受講

## \*Iさんの場合

- \*介護職員として就労するのに必要な日本語能力基準  
⇒コミュニケーション能力か？日本語能力か？
- \*介護事業所の理解と協力による外国人の雇用促進
- \*非漢字圏の外国人にとって漢字・識字学習のハードルが高いため、教材の開発や指導者への研修が必要
- \*土日・祝日は日本人に代わって勤務する外国人ケアワーカーが多く、日本語教室への継続的な参加が困難
- \*EPAの外国人と在日外国人の間で優遇措置や教育時間等に差があるため、在日外国人ケアワーカーに対する均等な学びの保障が求められる
- \*外国人向けの指導者の育成と人材確保
- \*持続可能な事業運営

## \*これからの課題

# 多文化共生社会の実現に向けて

- \*全国にむけて、本事業のノウハウを提供し、広げていきたい
- \*在日外国人の新たな活路として、介護事業所、行政の理解と協力が必要
- \*日本人（ホスト社会）が外国人は日本社会を支える重要な担い手であることを十分認識・理解し、多文化共生社会の構築を進める一層の努力をしなければならない

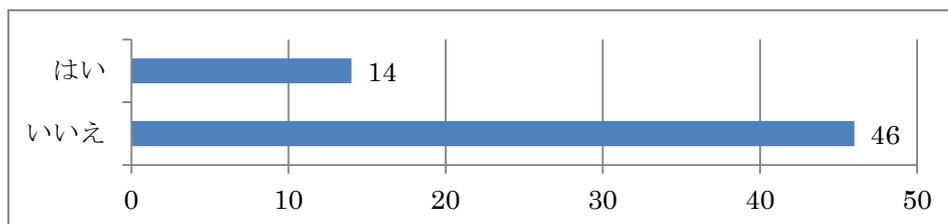


## 事業所向けアンケート（中間報告）

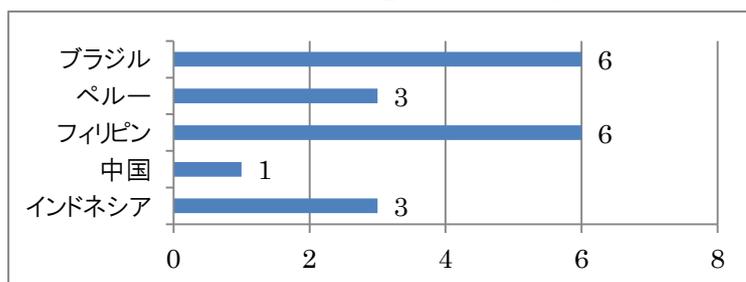
浜松市内 446 事業所（特養・老健・デイなど）に対し、外国人介護ワーカーの雇用と日本語能力、異文化間接触などについて FAX にてアンケートを実施しました。（一部抜粋）

回答事業所数 70、回答率 15%

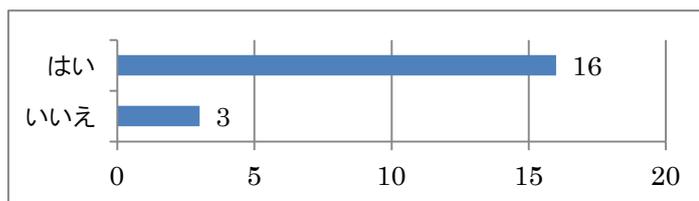
### 1. 貴施設では外国人介護職員を雇用していますか。



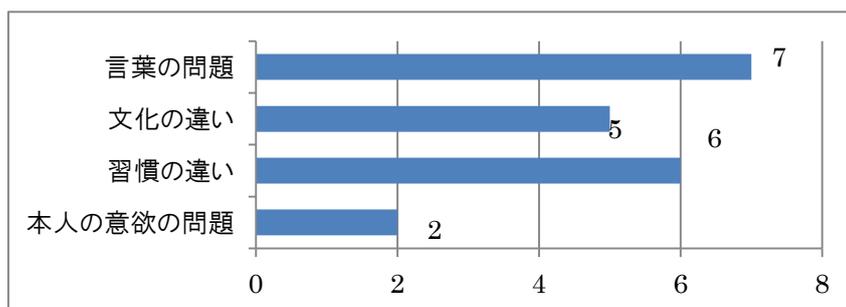
### 2. 雇用している外国人の国籍を教えてください



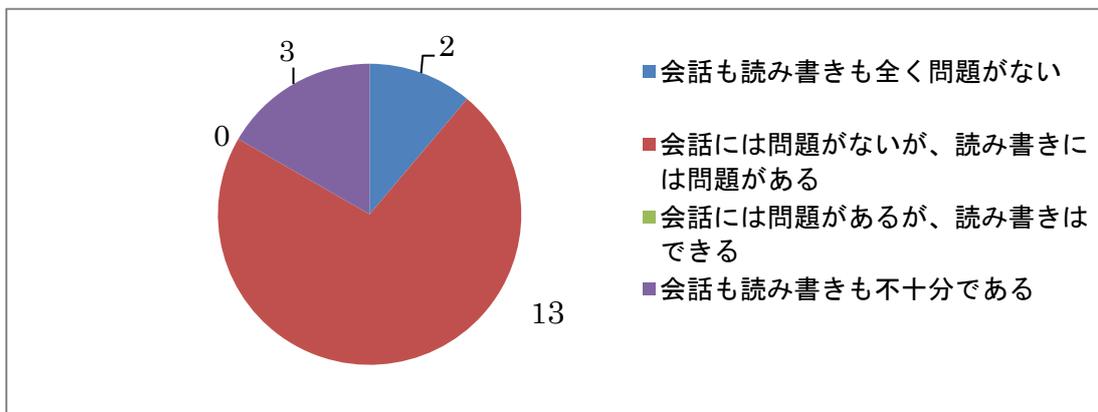
### 3. 採用する際に心配したこと、不安だったことはありますか



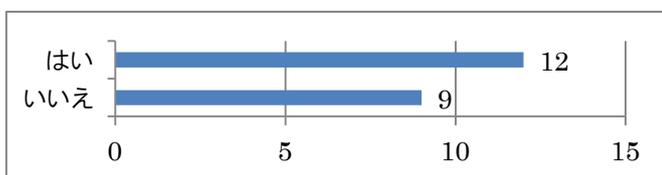
### 4. (3の回答に対して)その不安は、どのようなものでしたか(複数回答可)



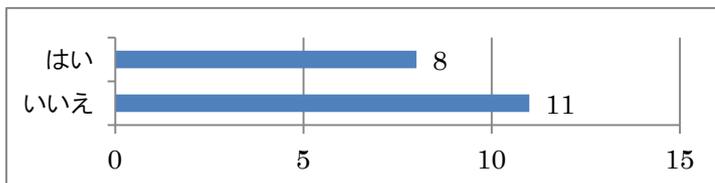
5. 外国人ケアワーカーの日本語能力については、いかがですか



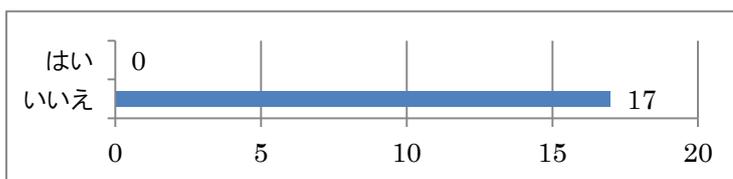
6. (5の質問に対して)職場内で何か工夫をしていますか



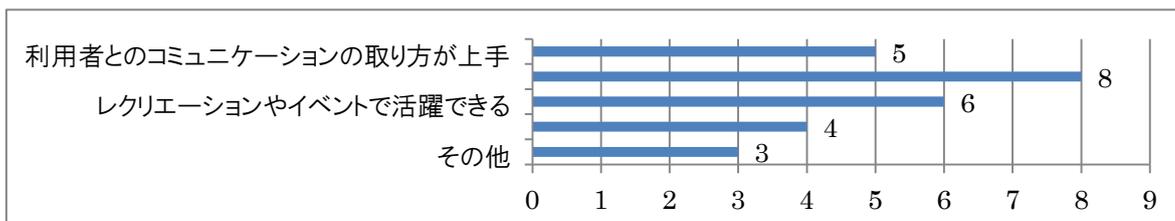
7. 外国人ケアワーカーは報告書を書く仕事をしていますか



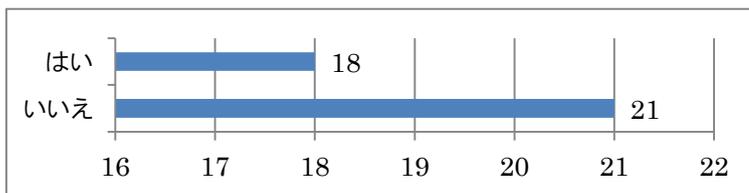
8. 外国人ケアワーカーということで、職場内でトラブルはありましたか



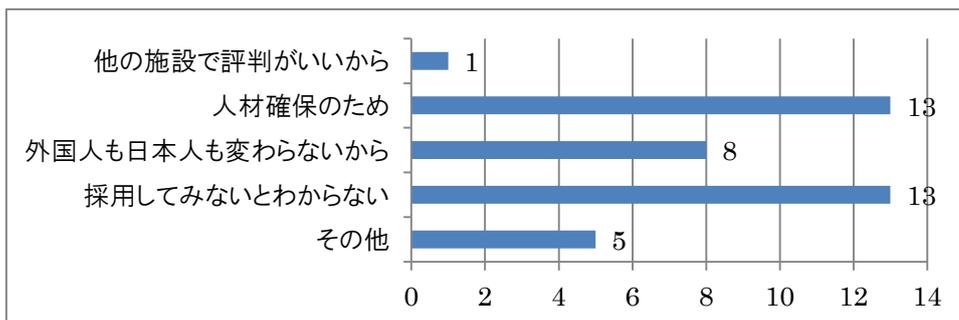
9. 外国人ケアワーカーというメリットはありますか(複数回答可)



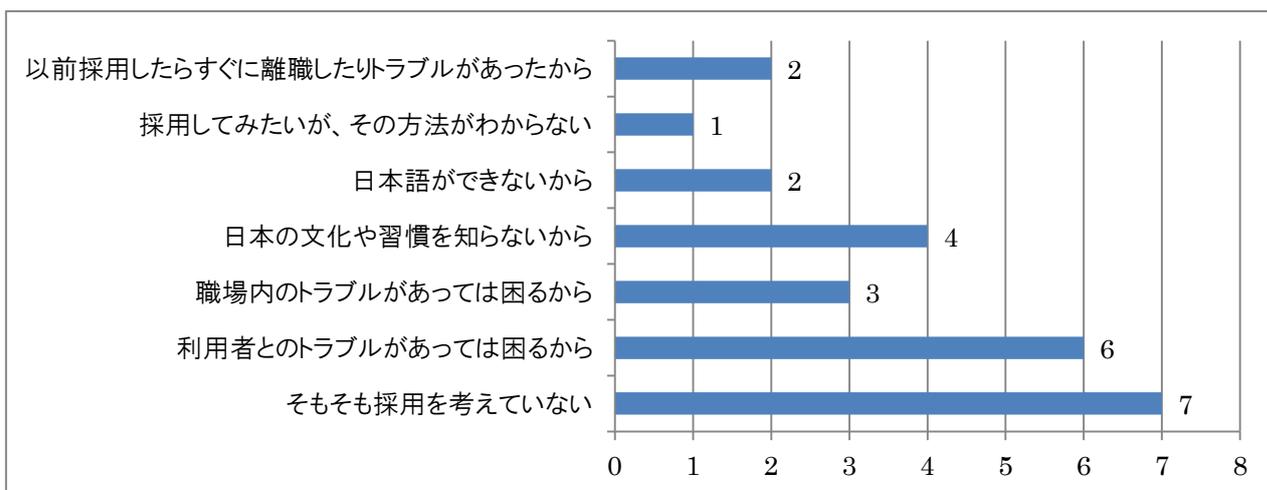
10. (1の質問で「いいえ」の方)外国人を採用してみたいと思いますか



11. (10の質問で「はい」の方)理由を教えてください



12. (10の質問で「いいえ」の方)理由を教えてください(複数回答可)



## シンポジウムアンケート結果

- 1 所属
- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 行政関係者  | 5 |
| <input type="checkbox"/> 国際交流協会 | 2 |
| <input type="checkbox"/> 外国人支援者 | 5 |
| <input type="checkbox"/> 介護事業所  | 8 |
| <input type="checkbox"/> マスコミ   | 1 |
| <input type="checkbox"/> その他    |   |
| 教育機関                            |   |
| 8 社会福祉協議会                       |   |
| 日本語教育                           |   |
| 大学教員                            |   |
- 2 今日のシンポジウムはいかがでしたか
- |                                    |    |
|------------------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> 大変よかった    | 16 |
| <input type="checkbox"/> よかった      | 11 |
| <input type="checkbox"/> ふつう       | 1  |
| <input type="checkbox"/> あまりよくなかった |    |
| <input type="checkbox"/> 全然よくなかった  |    |
- 3 特に印象に残った発表は、どの発表ですか
- |                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> 事業報告        | 6  |
| <input type="checkbox"/> 講演1         | 22 |
| <input type="checkbox"/> 講演2         | 12 |
| <input type="checkbox"/> パネルディスカッション | 12 |
| <input type="checkbox"/> 外国人の声       | 9  |
- 4 (2の質問に対して)理由を教えてください
- 自分の視野が狭かったことに気がついた  
 全てよかった  
 困難と思われる実践報告だったので感動した  
 諸外国と日本の関係の説明がよかった  
 雇用の支援に向けてのアドバイスがもらえた  
 田村さんの話にぞっとした。興味がわいた。  
 プログラム構成がよかった  
 今後の取り組みの参考になった  
 それぞれのプレゼンがそれぞれかみ合っていた  
 知らないテーマの現状と今後がわかった。

ワクワクした

多様な面から介護について

実は人手不足のために参加したが、参考になった

とても一生懸命で心にうたれた

色々な課題が見つかった。今後に生かしたい

大垣市で多文化を強制するののかとの声も聞かれるが、今回の講義で多文化はメリットであり自信になった

外国人の皆様の苦勞や思いがわかった

5 その他、ご意見をください

受付スタッフのおしゃべりが気になった

東京からきた甲斐があった

スタッフの皆様、お疲れ様でした

また参加したい

濃い内容で勉強になった

発行日 平成25年3月20日

発行 一般社団法人グローバル人財サポート浜松  
浜松市中区鍛冶町1-64 育栄ビル3F

TEL 053-482-8451 FAX 053-482-8452