

多様な介護人材の育成から多文化共生の 持続可能な社会づくりを目指す

一般社団法人グローバル人材サポート浜松代表理事 堀 永乃

はじめに

平成25年3月27日に公表された「日本の将来推計人口」を見るまでもなく、日本は少子高齢化社会へと進んでいる。その結果、近い将来、生産性の大幅減少という経済面の問題だけでなく、老老介護や孤独死といった高齢者介護の課題などがわれわれに大きくのしかかってくる。この高齢化社会を誰が担い、支えていくのだろうか。

4月にハローワーク浜松が発表した雇用失業情勢によると、2月の有効求人倍率は0.87倍で、まるで仕事があるように見えるし、確かに専門技術職における求人は1.58倍と高い。しかし、いわゆる非熟練労働の技能工・生産工の有効求人倍率は0.32倍であり、その需要はとても低い。新規求人における製造業・医療福祉介護事業の状況の推移で見ると、2月の新規求人数4,939件のうち製造業は528件（前月より29件減）である。一方、医療福祉介護分野のそれは1,191件（前月より151件増）と高く、特に介護業界では毎月約900件の新規求人があることから、人材確保が困難な状況が続いている。

浜松に在住するほとんどの南米系外国人は製造業への就労を希望するが、請負・派遣労働という不安定な雇用のため、彼らの生活にはいつも不安がつきまわっている。それならば、外国人が安定した雇用による社会的自立を果たしていけるよう、製造業から介護業界への転職を促そうと、われわれは介護の人材育成に取り組んでいる。

在住外国人の高度人材化育成と課題

筆者は、前職で平成20年度から22年度にかけて「介護のための日本語教室」（文化庁委託事業）を開講した。教室では食事・排せつ・入浴・衣類着脱の

四つの介助場面における語彙と会話を学び、介護施設での介護実習も行った。初年度はリーマンショックの影響もあり、30人の定員に200人の受講希望者が集まるほど人



介護の様子

気だった。3年間で修了者21人が介護職へと活路を見いだすことができた。しかし、中には現場での労働慣行や価値観の違いによる誤解、ターミナルケアでの精神的なショックなどを理由に離職してしまう者がいた。例えば、外国人が母国にいる親の病気の見舞いのため、一時帰国するとなると1か月を要する。それでは他のスタッフに迷惑がかり仕事にならないと言われ、せっかく就職したにもかかわらず仕事を辞めなければならなくなった。こうしたことから現場と彼らをつなぎ合わせるフォローアップとメンタルケアが必要であることがわかった。つまり、就職させるだけでなく彼らを受け入れた施設側にも異文化理解を促していかなければならないのだ。

こうしている間にも、外国人介護ワーカーとして3年働いている者は、訪問介護員2級取得への意欲が高まり、さらには介護福祉士の国家試験に挑戦したいと言うようになった。日本人と同等の資格を取得することで日本社会に一人前として認められたい、もっと技術や知識を高めたいという向上心が芽生えてきたのだ。そこで筆者は法人を設立し、訪問介護員2級取得講座を開講することにした。これまでの実績と経験により、今では人材の養成から就職までの一連の流れを社会福祉法人や企業、ハローワーク、福祉人材バンクと連携・協働して行っている。これまでの受講者には、「フィリピン女性=水商売^{イコール}」という義母の先入観から脱却したい日本人配偶者のフィ

リピン人や、小学生になる子どものために日本で生活していくには資格を取得して収入を安定させたいブラジル人がいた。彼らは、とにかく一生懸命で、資格を取得して就労しようという目標を掲げている。

しかし、外国人にとって資格取得には、リテラシー（識字）と漢字の高いハードルが目の前に立ちはだかる。専門用語と書き言葉が難しく、テキストを読みこなす力も十分ではない。これは現場として見逃せない問題である。報告と記録は重要な業務の一つであるため、5W1Hや自己推測、行動目的を、短文から長文で書けるように指導し、介護現場で頻度の高い生活漢字も指導しなければならない。

ここで、外国人の介護人材育成のポイントを挙げておく。

- ①日本語指導は語彙^{ごい}よりも声かけ表現の習得に力を入れる。専門用語は現場をよく知る専門家が教えるほうが適切な指導になり、専門家の意識啓発につながる。
- ②日本語教師・介護福祉士・社会福祉士・看護師らが連携する（協働を生む）。
- ③コースには介護実習を必ず組み入れ、施設側の評価を得る（施設側への意識啓発）。
- ④就職のサポート体制をつくるため、ハローワーク等と協働する。
- ⑤就労後の学習サポートとメンタルサポート（先輩外国人ワーカーの活用、居場所づくり）。
- ⑥介護の仕事がいかにか尊く素晴らしいものかを熱く語り、心構えを十分にもたせる。
- ⑦日本人の労働観についても事前に教えておく。

多様なパワーを生かし 持続可能な社会づくりへ

介護利用者の立場からすると、自分のことを大切に思い、温かなケアをしてくれる人ならば国籍など全く関係ない。介護は「その人らしく生きる」お手伝いをする尊い仕事である。こうした仕事に外国人が就いてくれるだけでもありがたいことだと思う。外国人を雇用している介護事業所を対象にしたアンケート結果によると、「外国人を雇用してトラブルがあった」と回答した事業所はゼロだった(図1)。事業所は彼らを「明るい」「利用者とのコミュニケーションが上手」と評価する(図2)。担当者によると、外国人ワーカー



仕事に誇りを持ち、職場から高い評価を得ている



iPad導入により、識字の課題を克服

が働く職場では職員同士のコミュニケーションや感情表現が他の職場より豊かになったそうだ。彼らは「外国人の受け入れ時の対応は、そもそも日本人の経験の浅い不慣れなスタッフへの対応方法と同じで、相手が理解できるような言葉を探して、言葉でもわからないときは一緒にやってみようと言えがいい」と言う。市内の社会福祉法人天竜厚生会では報告記録にiPadを導入することにより、識字の課題を見事に乗り越えた。事業所は、「外国人」というだけで雇用のハードルを上げてしまうと貴重な人材を逃してしまう。

今後は在日外国人の高齢化という課題も生じてくる。浜松市では、65歳以上の外国人は717人、介護認定者は平成24年10月1日時点で64人となっている。また、既に在日韓国人や中国帰国者の高齢化が進んでいる地域もある。多様な介護という視点からも、外国人の介護人材はますます求められる。介護の仕事に誇りをもつ外国人が活躍できる社会づくりこそ、真の多文化共生であり、持続可能な社会の実現につながるのではないだろうか。

事業所向けアンケート

浜松市内446事業所中70事業所が回答(うち外国人未雇用事業所は回答なし)

図1. 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

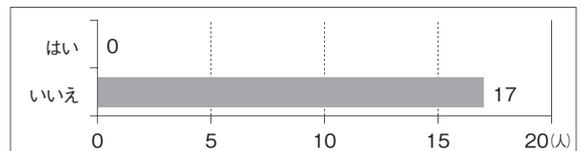


図2. 外国人ケアワーカーというメリットはありますか(複数回答可)

