

ると思われる。また、言葉で困るといっても「指示や申し送りが一回では理解できない場合、何度も確認する」方法で日常業務はなんとか遂行できている。しかし、コミュニケーションが円滑にすすまないせいで、ちょっとした事故を誘発している。特に非常時の対応では問題が起きている。外国人にとっては「とりあえず現場をまわすことができる」と「安全なケア・質の良いケアをおこなう」間に大きなギャップがある。

そして単語テストの結果から、勤続期間に比例して介護の知識が増えていないことがわかる。従って、外国人介護職員に受け入れにおいては、施設就労後における具体的な支援策がないと、受け入れた外国人介護職員が日本人職員と同等の水準まで到達することは難しいと思われる。(本研究は文部科学省科学研究費補助金「外国人介護職の受入れに関する研究(平20～22年)」(研究代表者：植村英晴)の一部である)

在日フィリピン人の介護キャリア形成への挑戦

ピーエムシー株式会社 代表取締役 谷 晴 夫

1. はじめに

ピーエムシー株式会社は、「新潟県の介護の社会に新しい介護人材の息吹を入れ、新潟県の介護社会に貢献する」ことをミッションとして、2007年1月から在日フィリピン人の介護職支援活動を開始し、現在は新潟県内5市1町での活動中である。今後2012年度までに、新潟県全域での活動を目指している。本研究では、具体的な行動計画、実際の活動した上での理想と現実の乖離、そして乖離を踏まえた上での改善点について報告する。

2. 活動の目標

第1段階(2008年～2012年)では、新潟県内に在住する在日フィリピン人2100名のうち5%(100人)の掘り起こしを行う。その過程で在日フィリピン人50人の介護人材派遣教育ネットワークをつくり、外国人介護人材育成プログラムの確立する。

3. 具体的な活動計画

<従来の在日フィリピン人介護職員養成>

ヘルパー2級養成 → 派遣

→ 単純作業的な介護労働



<ピーエムシー株式会社>

在日フィリピン人に特化したヘルパー2級養成

→ 派遣

→ 就労+継続的・長期的なキャリア形成

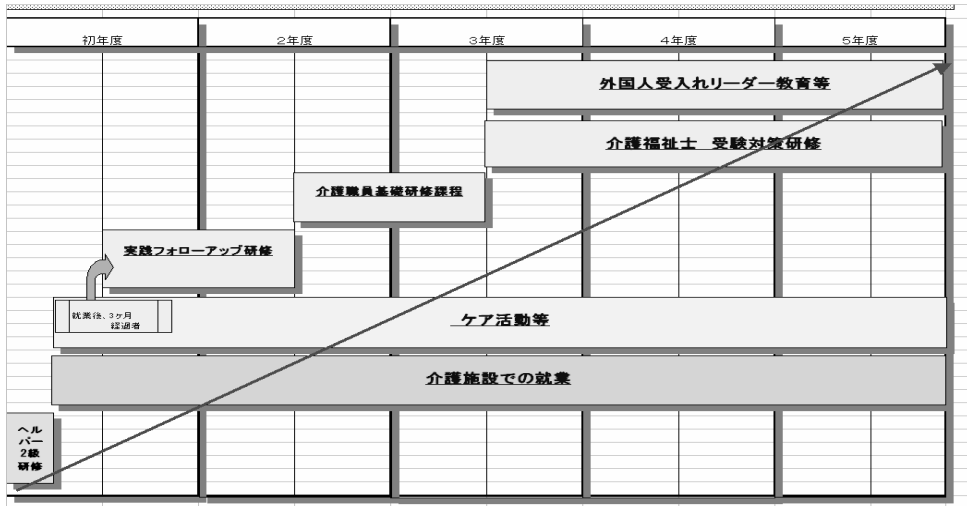
3-1 在日フィリピン人に特化したヘルパー2級養成

まず、すべての日程に弊社の担当者が参加することである。このヘルパー教育3ヶ月の間を通して、担当者は一人一人の性格や家庭環境を知るこ

とできる。その成果は、今後の就業の斡旋を大きく左右する。また指導内容は、在日フィリピン人の日本語能力および感性を考慮したものにす。日本人向けのヘルパー2級養成講座の内容をそのまま翻訳しただけのものや、日本語をわかりやすく言い換えただけのものであってはならない。

3-2 継続的長期的なキャリア形成

まず就業後3ヶ月から1年の間に「フォローアップ教育」を行う。そして「介護員基礎研修課程」を開講する。最終的には「介護福祉士対策講座」や「リーダー教育」を開講し、体系的なキャリア形成を目指している。具体的な養成計画を下の図に示す。

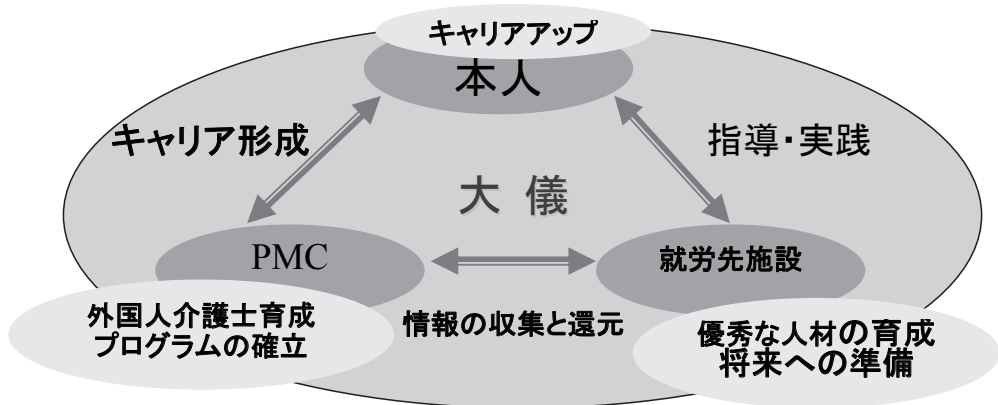


3-3 就労先、養成機関、当事者が一体となった人材養成

この養成システムで最も重要なのは、就労先施設および当事者、そしてフォローを担当する弊社社員および研修担当講師の3者が一体となって情

報を循環させ、研修内容をより質の高いものにする点である。前提として、これら3者の間で活動の目的自体が共有されていなければならない。

この3者の関係を下の図に示した。



4. 理想と現実の乖離

就労希望者全員に対して、就労先となる高齢者施設を斡旋するのは難しいことがこれまでの活動から判っている。事実、就労後のフォローでは、特定の在日フィリピン人の対応に追われていた。特定の人からの電話の回数が極めて多く、早朝、夜間と時間を問わず本人からのクレーム・相談があった。また、施設側からのクレームも多い。また、弊社が関わっている在日フィリピン人の多くは、主婦であり母親である。従ってフォローアップ講座を実施していても、時間的・体力的な余裕がなく、学習意欲を持ちつづけることが難しい。

5. 改善点

以上の事実を踏まえ、現在のフォローアップ講座では、宿題を課す形式をやめた。またカリキュラムを再編成し、彼女たちのモチベーションの維持を考え、楽しくかつ合理的に学ぶことができる内容にした。弊社独自のADLメソッドや辞書メソッドがその成果物である。

結果として、弊社が関わる在日フィリピン人から、弊社の支援体制について一定の理解を得ることができた。また、就労先施設が、彼女らおよび弊社に対して、積極的な評価をするようになってきている。

また、フォローアップ講座のカリキュラムを見直すことで、結果的にヘルパー2級講座の内容がより実践的になった。内容が実践的になるに従い、在日フィリピン人の受講生からは、施設での就労を具体的にイメージした感想が返ってきている。また現在、携帯電話のメール機能を活用した弊社独自のADLメソッドの習得プログラムを始めている。携帯電話を用いることの利点は、フォローアップ講座の時間外に、受講生が精神的・時間的な負担を感じず、学習を継続できることである。

6. 最後に

これまでの活動を通して、弊社の活動に不可欠であると感じた点を挙げて終わりとしたい。

まず、就労斡旋だけではなく、在日フィリピン

人本人の家庭を訪問するといった幅の広い支援が必要だという点である。なぜなら、こうした支援を通して在日フィリピン人および彼女たちを取り巻くコミュニティと弊社の間信頼関係が築かれるからである。

また就労先施設との信頼関係を築くことも重要である。そのために、弊社は定期的な施設訪問を行った上で、フォローアップ講座の報告書を送付し、就労先施設の担当者と定期的な情報交換を行っている。こうした活動を通して、就労先の社会福祉法人と一定の信頼関係を築くことができた。その結果、弊社のヘルパー2級講座は、現在、長岡三古老人福祉会や十日町福祉会をはじめとする新潟県を代表する社会福祉法人の施設を使って実施されており、実技担当講師については、上記の法人に講師派遣を依頼、快諾して頂いている。