

在日フィリピン人のための効果的な介護教育の考え方

新潟青陵大学短期大学部 知野吉和

1. はじめに

筆者がピーエムシー株式会社において、在日フィリピン人のヘルパー教育に携わり、約1年が経過した。この間の指導経験から、在日フィリピン人には、日本人受講生とは異なる学びの特性があることがわかった。介護現場における在日外国人の就労においては、任せられる業務内容が日本人と違う場合がある上、そもそも長期間就労している事例が少ない。本研究では、その背景に施設側の教育体制の不備や、ヘルパー教育の体制の不備があると仮定した上で、在日フィリピン人に効果的な介護知識の教授法について述べる。

今後、外国人介護福祉士養成の需要が高まる中で、外国人向けの介護福祉教育法を確立することは、不可欠である。本稿では、まず平成20年度に実施した在日フィリピン人に特化した訪問介護員2級研修における教授法の課題について述べる。そしてその改善策について、平成21年度から開始した教授法の中から、効果的な事例を挙げていくこととする。

2. 平成20年度の課題

平成20年度前期の訪問介護員2級研修では、テキストを用いて、介護福祉に関する概要・概論を、言葉を用いて解説することが中心であった。在日フィリピン人受講生にとって新しい概念を解説するために、英語で書かれた文章も多用した。授業の形式は日本人向けの場合と同様の形式であった。従って、在日フィリピン人が知識を習得する形式は、日本人と同様に、専門用語を理解し、その意味内容を記憶する形式になった。しかし、受講生である在日フィリピン人の多くは、漢字を十分理解できる日本語力がない上、日本の社会福祉制度や高齢者施設の様子についてイメージするのが難しい。そのため、実際に専門用語がどのよう

に使われるかイメージすることできない。従って記憶した単語についても、実習や就業に活かせるものになり難しかった。このことから、専門用語の概念の解説、慢性疾患そして重複障害を、英語を用いた文章を用いて解説しても、受講生の学びは浅いことがわかった。そこで、学習効果を上げるために、言葉以外の要素を用いた教授法を考える必要があると考えた。

3. 課題を踏まえた効果的な教授法

平成20年度の経験を踏まえ、学習効果を高め、実習や就業に活かすための課題は以下の2点である。

- 1 受講生が簡単に覚えられるようにすること
フィリピン人の学びの効果を上げるためには、彼女たちの感性を知る必要がある。
- 2 介護現場ですぐに活かせるカリキュラムであること

就業1年未満の介護職員に求められる介護福祉の知識、技術を抜粋する必要がある。

フィリピン人の感性について学びの視点で、日本人と、フィリピン人の感性のベースとなるものの違いを下の表にまとめた。

	優位感覚 (NLP)	文字の情報量	コミュニケーション能力	論理思考
日本人	視覚的	日本語=多い	低い	高い
フィリピン人	体感的	英語=少ない	高い	低い

優位感覚とは、被験者が感覚概念の中で、どのような優先順位を持っているかをあらわした概念である。まず、NLP（神経言語プログラム）を参考に、被験者に対して複数のキーワードを質問する。そして、それらに対してどのようなイメージを持つかを測定する。その結果から、被験者の感覚を、聴覚・視覚・体感覚の3つに分類し、優先順位をつけた感覚概念である。在日フィリピン人の受講生にテストした結果、約80%は体感覚が優位であった。NLPの資料によれば日本人は視覚感覚が優位である。文字の情報量とは、1つの文字に含まれる意味の情報量のことである。例え

ば『介護』の場合、『介る』『護る』『介在する』『養護する』など、個別の文字が持つ意味を豊富に捉えることができる。一方『care』は、それぞれ文字単体では特に意味を持たないため、言葉のイメージを広げることにはできない。

フィリピン人の場合、コミュニケーション能力はおしなべて高い。授業時間中にも、受講生のほぼ全員から積極的に質問が出る。しかも答えを確認するような単純な質問は少ない。1つの質問をもとにさらに講師・質問者・受講生の3者で話し合いに発展することが多くあった。一方、理的思考能力はおしなべて低い。授業で事例検討を取り上げた際、複合的に絡み合う情報を分析が必要な場合、期待した回答が得られない場合が多かった。

4. 平成21年度の教授法

特別養護老人ホームなどで、主に就業1年未満の介護職員に期待されることは、通常の介護業務における口頭の指示や、申し送りを理解した上で働けることである。平成21年度の新しいカリキュラムでは、通常の介護業務で使用される専門用語と介護技術を抜粋し、単純化した上で指導を行った。また在日フィリピン人の感性も考慮した。具体的方法は以下の通りである。

- ① 言葉よりも、目で見てイメージできるもので伝える
絵、画像、DVD、講師が実際に動いて見せるといった視覚的イメージをつけ加えて、専門用語を解説した。授業初日に施設見学を導入したことも効果的であった。
- ② 概念よりも、具体的な手順を教える
ボディメカニクスや、バイスティックの7原則などは、概念や理念をそのまま伝えるのではなく、具体的な手順や方法として指導した。
- ③ 教える内容の要素を意図的に少なくし、単純化する
ADLに関する知識を1枚の表に収まるよう単純化し、一覧できるようにした。
「声掛けすると、安心する」「認知症になる

と間違える」など、意味づけを多用した。

受講生と、その言葉の関係性を持たせる工夫として、受講生の体験や文化をベースに言葉をマッチングさせる方法も効果的であった。

5. 結論

在日フィリピン人の受講生の多くは、研修終了後、介護施設で就業するために訪問介護員2級研修を受講している。筆者が訪問介護員2級研修の講師を担当したピーエムシー株式会社では、研修の終了し高齢者施設で就労している在日フィリピン人に対して、フォローアップ講座を実施している。そこでの受講生の反応を見ると、上記の指導法に基づいた学びは、非常に効果があったと思われる。なぜなら、フォローアップ講座で、専門用語やADLの関連項目に関する用語の理解度を確認すると、理解度が確実に高くなっているからである。これらの用語は本研究グループが、実際に高齢者施設内での業務で使われている用語を精査したものである。また一部の受講生から、現場の指導者からの指示が理解でき、申し送りや連絡事項においてもスムーズに情報交換ができるようになったという感想が寄せられている。

なお、本研究グループのメンバーが、東京で働く在日フィリピン人介護職員に対して上記の用語の一部の理解度を確認する調査を行った。その結果、東京で働く大多数の在日フィリピン人は、ADLや認知症に関する基本的な語彙すら理解できていないことがわかった。東京で聞き取り調査を行った在日フィリピン人介護職員の多くは、教科書をベースにした訪問介護員2級研修を終了したと考えられる。従って、言葉を用いて概念を伝えることをベースとした教授法では、その効果は低いと考えられる。

以上の調査・実践を踏まえて、外国人介護職員の養成に求められるのは、絵や動作で説明できないものは教えない、言葉だけで説明しない、言葉を使う際は、短い文章でシンプルに表現するといったことである。教える対象を、言葉を用いて

概念だけで説明しても、実際の就労に生かせないのである。コミュニケーション能力の高いフィリピン人が介護現場の求める介護職員として、介護現場でスタートするには、ルールや答えをシンプルに提示すること、彼女たちの心と身体に直接働きかけることができる指導を行うことが重要であると考える。

実践研究報告

－在日フィリピン人介護職員に対する現任者研修－

日本福祉医療専門学校 齋藤 洋

1. はじめに

近年、わが国の高齢者福祉を取り巻く状況は、大きく変化している。改正派遣法施行による看介護職の派遣解禁や介護保険法改正、民間サービス事業所のコスト削減競争や介護報酬の不正請求などをはじめ、特に大きな問題となっているのが介護従事者の離職の問題である。介護従事者の離職原因に関する調査結果によると、特に就業後1年未満で離職してしまう職員群については、「教育体制の不備」が大きな要因であることが分かってきた。例え専門的な教育を受けて介護福祉士を取得して就業した者であっても、継続的なフォローアップを行うことが望ましいが、多くの高齢者施設は人員の不足や業務の多忙さから、教育体制を整備することが困難な状況にある。ピーエムシー株式会社では、新潟県内の在日フィリピン人向けに実施している2級ヘルパー講座を終了し、現在就業している介護職員を対象とした「フォローアップ研修」を行っている。本稿では、このフォローアップ研修の目的や実施内容、特徴などについて説明し、在日外国人の介護現場における就業の現状とフォローアップ研修から見てきたこれからの課題について論述する。

2. フォローアップ研修の概要

- 1) 目的…就業者に対する教育（読めない・書けないといった現場での実務的問題の解決）、エンパワメントおよびモチベーションの向上、就業者同士の情報交換やコミュニケーション等を通じた継続的な就業支援
- 2) 対象…ピーエムシー株式会社においてヘルパー2級資格取得後、就業して1年以内の在日フィリピン人介護職員
- 3) 実施内容と頻度…毎月1回9：30～16：30の時間帯で実施。講義や演習を中心に新潟・長