

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られる。

## 実践研究報告

ー在日フィリピン人介護職員に対する現任者研修ー

日本福祉医療専門学校 斎 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。例えば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

岡の2会場で開催。参加者は毎回だいたい3～6名程度。4月現在で長岡会場は第7回まで終了、新潟会場は第4回まで終了している。教材としてパワーポイントやホワイトボード、レジュメやDVD等の視聴覚教材を使用している。

#### 4) 研修の実施体制

- ・講師のほかに、受講生の就業状況を良く理解しているオブザーバーの参加
- ・実施ごとの研修内容の振り返りおよび準備（ミーティングやメールでのやりとり）
- ・研修内容や使用教材を就業先にも郵送
- ・欠席者へのフォローアップも後日に実施

#### 3. これまでの実施内容とその結果について

研修開始当初は、「記録が書けること」を目標として実施をはじめたが、やはり段階を踏んで学習を重ねることをせずに、「書ける」ようになる事は難しく、まずは「介護用語を聞き取ること」「介護用語が読めること」「介護用語が理解できること」を目標とした研修内容に修正していった。これまで実施してきた内容のなかで、特に学習効果があがったと思われる講義・演習について以下(図1)にまとめた。尚、実施内容については、就業先からの求めもあって、「専門的知識の学習」に関する学習に多くの時間を割いている。

図1 研修の実施内容（目的：A.モチベーション向上 B.専門的知識の学習 C.日本の文化・習慣）

分類	講義・演習名	概要	受講生の反応	実施の意義
A	就業者聞き取り	自分の仕事内容を時系列で説明。業務内容が把握できているか	熱心に聞いている	お互いが参考になること
B	ピーエムシーメソッド（介護用語）	ADL状況などを関連づけて整理したメソッドを使い、用語を学習	とにかく繰り返して覚える	まず読めるように
	事例検討	介護技術の事例問題を読んでもらい、モデルを相手に実技を行う	楽しくやってくれる	頭も体も使うので、今後も継続
	申し送りゲーム	利用者の申し送りを聞き取り	熱心に取り組む	実践的
C	美しい日本の心を学ぶ	愛唱歌やボエムを通して高齢者理解をはかる	興味をもって聞いてもらえる	読み書きのレベル向上が優先

図2 フォローアップ研修を受けた受講生の感想より（2009年3月22日）

A	勉強だけでなく、ストレス解消だけでなく、色々な施設での話が聞けて、他の方法があることに気付ける。他の人からもらえます
B	フォローアップで漢字の勉強が出来る。家では練習できないし、皆でやった方が覚えられる
	勉強してから声のかけが変わってきました
	半年働いても勉強不足です。先輩たち、看護士さんから学びたいです
	毎日が勉強です。昨日の事、今日の事、その場面が勉強です。知識も足りない。勉強して知識から知恵を出せるようにしたい（どうしたら危険予測ができる、どうしたら利用者に喜んでもらえるか）

図3 就業者聞き取りでの受講生の発言より（2009年2月15日・3月22日）

複数意見	日本人の介護には気持ちがけない（特に食事介助）。具体的には声がけや笑顔がない。
A	認知症でオムツ交換を嫌がる利用者さんがオムツを換えさせてくれたので、「ありがとう」の気持ちをこめてハグしたが、日本人スタッフには気持ち悪いと言われた。
	夜勤の時に利用者さんが「寂しい」といったので少し一緒に布団に入ったら、安心して寝てもらうことが出来た。

#### 4. 考察

図1・図2でまとめたように、フォローアップ研修を継続してきたことが、受講生たちのモチベーション向上や、現場に必要な知識を学ぶことに役立っていると考えられる。

図2の受講生の感想からは、専門的知識の学習の必要性を、受講生自身が自覚していることがわかる。新潟県内でも日本人向けのヘルパー講座で資格を取得した在日フィリピン人が介護士として働いている事例がある。本研究発表のメンバーが彼女に聞き取り調査を実施した結果、一定の就労期間を経ている、彼女には、介護用語の読み書きや介護に関する体系的な知識が身につけていないことがわかった。また、東京でも同様の調査を行ったが、ほぼ同じ結果が出ている。そこで既に就業している職員へのフォローアップ研修においては、モチベーション向上を目指すだけでなく、介護に必要な知識を集中的に学習させていく必要があると考えた。

就業後なるべく早い段階で基礎的な知識を学習していかなければ、現場ではいわゆる単純労働(有料老人ホームに至っては介護どころか掃除等の雑用もあり得る)ばかりを任されてしまう可能性が大きい。これでは仕事に対してやりがいがないし、将来的に国家試験に合格できるような力を身につけていくことも出来ない。

また、図3にまとめたように、就業しているフィリピン人から介護の「理想と現実」のギャップについての発言が聞かれた。聞き取りから、フィリピン人と日本人の介護職の働き方を比較すると、フィリピンの方が利用者に対してより身近で親しみの気持ちを持って介護にあたっていることがわかる。彼女たちは日常生活における様々な場面

で、利用者に対して声がけなどでコミュニケーションを図っている場合が多い。一方日本人の介護職員は、時間に追われて業務を行っていることが多く、また自分と利用者の間に一線をおいた感覚を持って介護を行っている。日常的に他人と「ハグ」する文化をもち、スキンシップがごく自然なフィリピン人の利用者との接し方が、日本人スタッフにとっては「気持ち悪い」と思われることもあるのかもしれない。異文化間ケアにおいては、習慣や文化の違いが様々な面で問題となる可能性が指摘されている。日本人職員から「気持ち悪い」と思われては仕事を続けていく上で支障が出てしまう。日本人職員が大多数を占める介護施設で長く仕事を続けていくためには、周囲の日本人スタッフと良好な関係を保つ必要がある。その過程で日本人とは違う特性をもったフィリピン人が、周囲に気を使うようになることで「日本人になってしまう」という問題が生じている。研修が進むにつれ、次第に開いてくる受講生の能力の差も今後の課題である。そこで5月以降は合同開催を行い、講師2名体制で受講生をレベルごとにグルーピングした研修体制をつくり、対応する予定である。

#### 5. おわりに

以上のように、定期的かつ継続してフォローアップ研修を実施してきたことが、受講生に対するモチベーションの向上や専門的知識の学習に一定の効果をあげていると考える。今後も受講生のレベルやニーズに合わせた「現場で活かせる」フォローアップ研修を継続して実施していくことで、在日フィリピン人介護士のレベル向上と就業支援につなげていきたい。