

オンライン セミナー開催報告書

日本・ベトナム介護セミナー第4弾

主催：NPO法人AHPネットワークス
助成：公益財団法人トヨタ財団

トヨタ財団助成プロジェクト

「家族介護の国から介護保険の国へ…
日本の高齢者介護施設等で働く外国人
介護士の安定化と異文化協働の構築」

外国人介護士を育てる。

開催趣旨

海外から介護士の受入れが進んでいます。
彼、彼女らと私たちがお互いに良い刺激を与え合う関係が大切だと思います。
日本人職員とどのように協働していくか、お互いにどのような学びが必要か、
教育費用はコストか投資か、法人独自の教育システム構築や日本語教育
多文化共創のアプローチなど、多様な課題に豊富な経験からお話いただきます。

セミナー
参加無料

開催日時：2022年 2月26日(土)

14:00～17:00

*オンライン開催(ZOOM)150名

プログラム

- ① 基調講演 「大阪介護留学生支援プログラム～成功へのアレンジメント～」
光山 誠氏 医療法人敬英会理事長、社会福祉法人敬英福祉会理事長
(公社)全国老人保健施設協会人材委員会人材対策部会長
- ② 事例報告 「好事例 HAYAMAモデルー留学生・地域・学校・行政をつなぐ」
岡田 智幸氏 奈良東病院事務局長、奈良東病院グループ本部事務部長
海外事業調整役
- ③ 事例報告 「ベトナムの医療系大学との介護教育連携12年の歩み」
原 国芳氏 社会福祉法人千寿会理事・本部事務長
- ④ 研 究 「外国人介護士育成に新たな日本語教育アプローチを」
神村 初美氏 ハノイ工業大学外国語学部日本語学科長・准教授
看護と介護の日本語教育研究会副代表幹事
- ⑤ 提 言 「多文化共創ケアと幸福な老い」
川村 千鶴子氏 大東文化大学名誉教授、多文化社会研究会理事長

*モデレータ：二文字屋修(NPO法人AHPネットワークス)

 **AHP**
Asian Human Power Networks

東京都港区芝2-29-14 一星芝公園ビル4F
TEL090-9346-7671 ahpnet2010@gmail.com

【開会のあいさつ】

二文字屋 修（NPO 法人 AHP ネットワークス執行役員）

本日はお忙しい中、当セミナーにご参加いただき誠にありがとうございます。司会進行を務めます NPO 法人 AHP ネットワークスの二文字屋と申します。本日の講演のために熱量を持ってパワーポイントをご準備いただきました講演者の方々に心から感謝申し上げます。登壇者の皆様にはたくさんお話をいただきたいと思いますが、参加者の皆様からのご質問を受け付ける時間が取れるか悩ましいところです。それでは早速、光山先生からの発表をお願いいたします。

「大阪介護留学生支援プログラム～成功へのアレンジメント～」

光山 誠（医療法人敬英会理事長、社会福祉法人敬英福祉会理事長、
[公社] 全国老人保健施設協会人材委員会人材対策部会長）

アジェンダ

- ・全国老人保健施設協会（全老健）
- ・これまで経緯 ～なぜベトナム？～
- ・大阪介護留学生支援プログラム
- ・介護留学生支援のポイント
- ・課題・対策

この度は貴重なお時間をいただきましてありがとうございます。簡単な自己紹介をさせていただきたいのですが、私は医療法人の理事長でございまして、老人保健施設を3箇所、特別養護老人ホーム、ケアハウスなども運営しております。バックグラウン

ドとしては全国老人保健施設協会の人材委員会人材対策部会長として、外国人に限らず様々な人材に対する課題を解決していく役割をちょうだいしております。その他の団体でも人材関連の委員等をさせていただいております。また立命館大学にて非常勤講師も行っています。

まずは簡単に全国老人保健施設協会（全老健）の概要、これまでどのような経緯で外国人介護職と関わってきたかをお話しします。続いて大阪介護留学生支援プログラムについてお話しします。また介護留学生支援のポイントを説明し、最後に課題と対策について述べたいと思います。

公益社団法人全国老人保健施設協会（全老健）

全国の介護老人保健施設の一致協力によって、地域社会の健全な発展を図り、高齢者等の保健医療・福祉の増進に寄与することを目的として、平成元年に設立された全国組織。平成23年8月、公益社団法人へ移行。

全老健は、老人保健施設の業界団体です。特徴としては、加入率が90%近く、団結力の高い業界団体と認識されております。厚労省に対しても良好な関係にあり、様々な研究事業に協力させていただいています。

■ 全国の正会員施設数 **3,618** 令和1年9月末現在
(老健施設開設施設数 4,086施設)
全老健加入率 **88.5%**

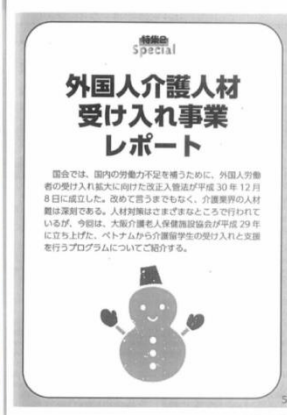
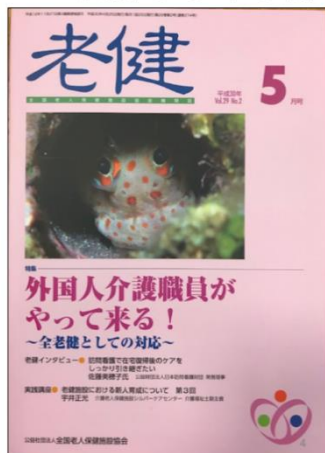
■ 設置主体状況

医療法人	2,692施設	74.4%
社会福祉法人	544施設	15.0%
その他(市町村、公益法人、済生会、厚生連、赤十字社等)	382施設	10.6%

全老健機関誌「老健」
平成29年6月号

平成30年5月号

全老健機関誌「老健」平成31年1月号



全老健では毎月機関誌『老健』を出しています。そこで外国人人材についても毎年のように特集を組ませてもらっています。2019年の事業レポートにも、詳細な記事を掲載しています。大老協の「大阪介護留学支援プログラム」が全国に先駆けて歩を進める、という内容です。

外国人介護福祉士育成プロジェクト ガイドライン（案） （全老健事務局作成2018/1/12現在）

I. はじめに

- 1.ガイドラインの目的について
- 2.介護現場で働く外国人について
- (1)EPA (2)技能実習 (3)在留資格「介護」
- 3.介護留学の流れ ～マッチングから就労まで～
- 4.日本語学校・介護福祉士養成校・老健施設の協力体制の必要性

II. 来日前について

- 1.日本留学の条件と日本語学校・介護福祉士養成校の選定
- 2.入国前マッチング・受入れ要件
- 3.在留資格
- 4.在留資格の取得と申請の手続き
- 5.来日後の生活基盤の整備

III. 来日後について

- 1.諸手続き（住民登録、健康保険、傷害保険など）
- 2.日本語学校への入学手続き
- 3.養成校への入学手続き
- 4.奨学金制度
- (1)介護福祉士等修学資金貸付制度
- (2)法人独自の奨学金制度

IV. 就学後について

- 1.生活相談窓口の設置
- 2.資格外活動（アルバイト）
- 3.在留資格の更新手続き等の諸手続き

V. 「介護福祉士」取得後について

- 1.在留資格変更手続き（就労）
- 2.奨学金制度等の返済計画のフォロー

VI. 諸経費について

- 1.渡航費用
- 2.入学費用・就学費用
- 3.生活費用

VII. 留学生との契約について

- 1.奨学金貸付契約書

VIII. 参考資料

- 各指針など

全老健としては、介護ビザ、いわゆる在留資格（介護）が制度として始まる前に、会員向けにガイドラインを策定いたしました。当時は、先行している EPA についてはある程度の認識はありましたが、全老健としては高度技能者の育成を前提とした外国人労働者の受け入れを念頭に置いていました。そのため在留資格（介護）を目指す留学生をしっかりと支援していこう、という運びになっています。

2018年にこのガイドラインを作り込み、会員の皆様に周知徹底をいたしました。

全老健では2021年から、介護老人保健施設における外国人人材の実態調査も始めました。調査対象は会員施設（3594施設）で、悉皆調査を行いました。有効回答数は527施設で、有効回答率は14.7%でした。調査項目は、雇用の有無、在留資格別の状況などです。

令和2年度 介護老人保健施設における人材確保に関する実態調査（外国人人材実態調査）

・調査対象

会員施設3,594施設

有効回答数527施設、有効回答率14.7%

注：有効回答であっても項目により未回答の項目が存在するため、有効回答数と項目の総数は異なる場合が多い。

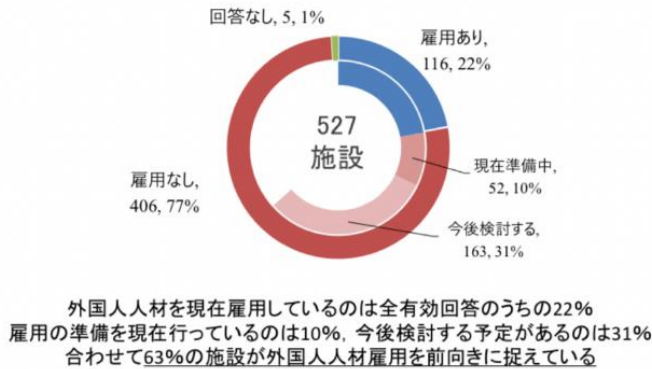
・調査実施時期

2021年1月7日～2月12日

・主な調査項目

外国人人材実態調査...外国人雇用の有無、在留資格、日本語レベル、給与額、監理費額、紹介団体名など

外国人雇用の有無と今後の予定



調査結果を一部抜粋します。2021 年の結果ですが、現状、雇用を進めているのは 22%でした。

地方においては、若干ですが、都市部よりも外国人人材の雇用が少ない傾向にあります。しかし、方向としては外国人人材の雇用を前向きに捉えているようです。コロナの状況が無ければおそらく雇用が進んでいたのではと思い、残念です。

外国人人材の雇用を行っている施設の特徴

都市部／地方 (高齢化率30%で算出)	外国人人材の雇用(%)		
	なし	あり	合計
地方(231施設)	86.2	13.9	100
都市部(291施設)	71.1	28.9	100
合計(522施設)	77.8	22.2	100

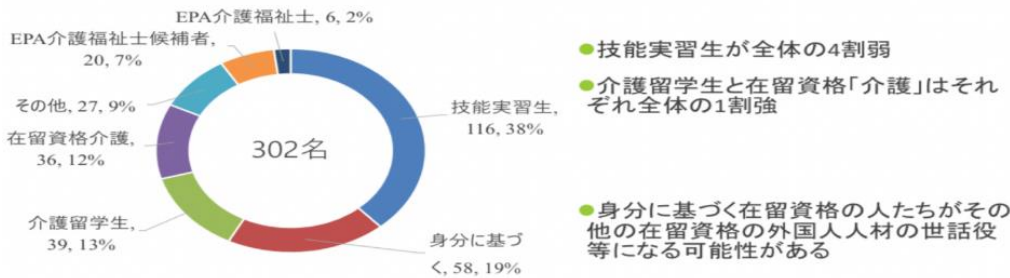
*全国の高齢化率の中央値30%を基準に、それ以下の都道府県を「都市部」、それ以上の都道府県を「地方」とした

←地方では、利用者の方言が強いことを懸念して外国人人材雇用に消極的との意見もある
(自由記述欄より)

↓具体的な準備の行動には出られていない施設が多い

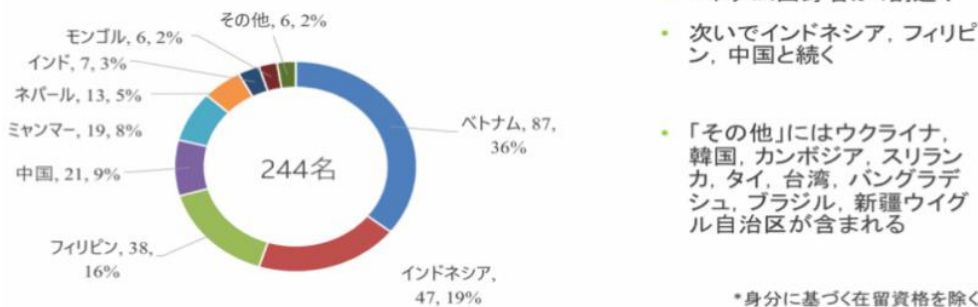
現在の外国人人材の雇用	今後の外国人人材の雇用(%)			
	なし	準備中	検討する	合計
なし(406施設)	47.5	12.8	39.7	100
あり(96施設)	8.3	47.9	43.8	100
合計(502施設)	40.0	19.5	40.4	100

各在留資格の割合



在留資格別では「技能実習生」が圧倒的に多く、次に「身分に基づく在留資格」でした。続いて、「介護留学生」「介護ビザ」（在留資格介護）になっています。

各出身国の割合



国別では、ベトナムが多く次いでインドネシアやフィリピンでした。EPA の影響もあるかなと思います。ベトナムの数が多いのも、当面はこの傾向が続くのではと思います。

なぜベトナム？

- EPA（インドネシア、フィリピン）の始まり
- 友人キュウマンリンさんとの出会い
- AHP二文字屋先生との関わり
- ホップさんとの繋がり

ベトナム EPA に対して何かできないかなと考えました。同じ時期に、立命館大学のビジネススクールに社会人として入学してしまして、そこでベトナム留学生のキュウマンリンさんに出会ったことは大きなきっかけになりました。キュウマンリンさんは、のちにベトナム外務省の外交官になられた優秀な方です。

さらに AHP の二文字屋さんとベトナムでの取り組みを伺う機会もいただきました。また、AHP の修了生であるホップさんとも出会ったことも、この後の活動が広がるきっかけになりました。

外国人人材受入れの沿革

日付	内容	受入数	現在職者数
2009/11	医療法人敬英会にてEPA（フィリピン）受入開始（フィリピン3、ベトナム4）	累計7	1 (ベトナム)
2011/7	ベトナムのタンロン大学と協定1年間の語学留学生を受入開始	累計46	0 (2018年受入終了)
2016/7	日本語学校を1年弱通学後、養成校入学を目指すプログラムを開始	初年度7	5
2018/4	大老協主導にて、大阪介護留学支援プログラムを開始（参加7法人） 養成校から入学する学生を受入	初年度12	1
	日本語学校から養成校入学を目指す学生	初年度22	19
2021/8	大阪介護留学支援プログラム 受入総数	累計127	114

外国人人材の受け入れの沿革を説明します。これまで話したように、私たちの法人でもまずはフィリピンからの EPA を受け入れました。その後にベトナム EPA も受け入れたのですが、現在残っているのはベトナム EPA の 1 名です。フィリピンの 3 名のうちの 1 名は、のちに養成校に入り直してもらい現在は介護ビザで就労してもらっているの、実質 2 名ですね。

2011 年に、キュウマンリンさんの紹介からベトナムのタンロン大学と協定を結びました。日本語学科の学生を 1 年間語学留学生として受け入れる、

というものです。結果として 8 年間で累計 46 名の留学生を受け入れました。これが私たちの法人においては、「外国人を受け入れる風土」を作る大きな役割を果たしたのではないかと思います。

その後はベトナム EPA が始まりましたが、日本国内においても人材問題が徐々に厳しさを増してきました。「おそらく EPA だけではいけないだろう」「新たな在留資格ができるのではないか」ということを想定して、2016 年から、「日本語学校を通学後に養成校入学を目指すプログラム」を開始しました。その後に、2018 年からは大老健主導で、大阪介護留学支援プログラムも始めました。これは 2021 年 8 月時点で累計 127 名の受け入れになっています。

『介護業界における人材確保問題 ～外国人看護・介護人材導入のためのビジネスモデル～』

（2008年度立命館大学大学院経営管理研究科修士論文より抜粋）

項目 国名	日本との 経済発展 の違い	人口ボーナスの 量・期間	日本との 歴史的係 わり方	思想・食文化 を含む 生活習慣	言語の 問題	総 合 評価
中国	△	△	△	○	◎	△
インド	◎	◎	○	△	△	○
タイ	△	△	◎	◎	○	○
マレーシア	△	△	◎	△	△	△
フィリピン	○	◎	○	◎	△	◎
インドネシア	○	◎	○	△	○	○
ベトナム	◎	○	◎	○	○	◎
ミャンマー	◎	◎	○	△	○	◎
ラオス	◎	○（人口は少ない）	○	○	○	○
カンボジア	◎	○（人口は少ない）	○	○	○	○

上記を参考にしながら、看護・介護人材の供給が可能と思われる国の評価をしてみた。

（優良 ◎、良 ○、可 △）

（出所 著者作成）

なぜ、ベトナムか？ という一つのエビデンスとして、私が 2008 年の修士論文で作成したデータを参照します。当時のデータですが、ベトナムやフィリピンは総合的に評価が高いと判断しました。

介護留学生の異文化適応に関する調査 (2020～2022年) (敬英会、社会保障人材研究所合同調査)

	内容
調査対象者	近畿圏の福祉系専門学校 4 校に通う外国人留学生 269 名 そのうち有効回答は 265 名 (有効回答率 98.5%)
調査方法	アンケート調査を実施 (インターネットおよび紙媒体)
調査時期	2021 年 1 月～2021 年 3 月
調査項目	● 異文化適応の程度 ● 出身国・日本での信頼できる相手に相談に乗ってもらっている程度 (出身国メンタリング・日本メンタリング) ● 出身国・日本での知り合いの数 ● 日本での生活の満足度・幸福度 ● 知り合いの有無等、日常生活における地域への密着度 ● 日本語レベルおよび日本語勉強期間 ● その他デモグラフィ項目 (年齢、性別、滞在期間、出身国)

大学とのつながりの中で、研究もしております。今行っている研究は「介護留学生の異文化適応に関する調査」です。近畿圏の養成校に通う 269 名が調査対象者です。

調査項目は、「異文化適応の程度」なのですが、注目しているのは「メンター」の存在です。いわゆるお世話をしてくれる人が、どのような良い影響を与えているのか、それが最終的に国家試験 (の合格) にどのように影響しているのかを経年的にデータを取っています。この 3 月末、4 月初旬の調査で結果が出ると思います。面白い結果になるのではと思っています。

2016年11月2～5日大老協ハノイ視察 (左写真)
2017年4月17～20日全老健ハノイ視察 (右写真)



挨拶されている川合会長 (大老協)



左から5人目、東会長
左から4人目、平川副会長
左から2人目、光山

全老健と大老協の執行部のみなさんとハノイの視察を進めている写真です。右の写真が全老健の執行部、左側が大老協の有志のみなさんと一緒に行った視察の様子です。

2016年7月3日1期生第一陣来日

2016 年 7 月にはプログラムの第 1 期生 (第 1 陣) が来日し、10 月には 1 期生の第 2 陣が来ました。この時は大老協の視察も重なったので、「送り出し」と「迎え入れ」をどちらもしました。右の写真の私の隣の子は当時 21 歳くらいでしたが、先だって結婚出産をして育休中です。ライフステージが変わっていったるなあと思います。真ん中の子は、今はユニットリーダーもしくは副主任ク



ラスになっています。右端の子は残念ながらこのプログラムから脱退しておりますが、たくさんの方が参加されると色々な人生があるのだと感じています。

2016年10月2日1期生第二陣来日直前



大老協視察旅行

2017年11月21日
介護留学生支援シンポジウムIN大阪(大老協)



2017 年は留学生支援に関するシンポジウムを大阪で行い、タンロン大学の学長や当時の大阪の高齢介護課長らが集まり議論を進めました。



2017年9月15日第1回介護留学オリエンテーション
INハノイ（タンロン大学約100名参加）



何度となくハノイでも学生向けのオリエンテーションを行ってきました。



2017年9月15日第1回介護留学オリエンテーション
INハノイ（ハードン医療短期大学・参加者各約100名）

協定先のタンロン大学やハードン医療短期大学での一幕です。それぞれのたくさんの学生が出席しました。この中から、年によっては10名近くがプログラムに参加しました。



「大阪介護留学支援プログラム」は大阪府の補助金をいただきながらチラシを作ったりしています。日本語版とベトナム語版を作成し、これらを活用しながら学生さんを広く集めています。

大阪府には当時、厚労省から出向されていた担当課長がいて、その課長と一緒に 2017 年の夏に外国人留学生受け入れのガイドラインを作りました。これは現在、全国のガイドラインのバイブルのようになっています。さまざまな自治体で引用されることになりました。

在留資格「介護」による外国人留学生受け入れガイドライン (大阪府作成2018/1/11現在)

1. 入国審査

(1) 経費支弁能力と「奨学金」の関係性

2. 奨学金貸与契約ルール

- (1) 契約形態：「免除特約付の金銭消費貸借契約（労働契約との切り分け）
- (2) 返済を免除する在職期間期間：5年間
- (3) 返済方法：在職期間に応じた返還額の減額：合理的な返済方法（返済期間）
- (4) 保証人：日本語学校の奨学金：介護福祉士等修学資金貸付制度

3. 施設等におけるアルバイト就労の際のルール

(1) 労働関係法令等の遵守

(2) 入管関係法令等の遵守

① 週 28 時間規制（長期休暇期間中を除く。）を遵守

② 事業主等は旅券等を保管してはならない。

(3) 守ることが望ましい労働関係ルール

① 賃金水準（アルバイト期間中）：日本人と同等報酬が望ましい。

② 夜勤等：学業に支障が出ないための取扱い

4. その他、守るべき生活上のルール

(1) 日常生活の支援：

① 賃金から宿舍費・光熱費を控除する場合には実費を超えてはならない。

(2) カウンセリング、相談支援体制の整備

(3) 宗教上、文化、慣習上の配慮

5. 受け入れスキームについて

(1) 介護事業者がコンソーシアムを組んで、留学生を受け入れる場合

① 職業安定法等との関係性

(2) 派遣会社、日本語学校等が受け入れをあっせんする場合

① 入管関係法令との関係性 ② 手数料の取扱い

(3) その他留意事項

6. 施設等における介護福祉士としての就労の際のルール

(1) 日本人同等報酬

(2) 施設等を退職する場合の取扱い

大阪介護留学支援プログラムの概要

- ・大阪府を4つのエリアに分類
- ・既存のインフラを活用（日本語学校、養成校）
- ・日本語学校コース、養成校コース
- ・学費（日本語学校、養成校）は一部奨学金もしくは修学資金貸付金
- ・生活費の一部（寮費、交通費等）支援（2～3万円程度）
- ・定期的な勉強会、面接会、説明会（2020年以降はオンラインがメイン）

「大阪介護留学支援プログラム」を簡単に説明します。

まずは大阪府を4つのエリアに分類しまして、日本語学校や養成校などの教育インフラを活用してもらうことが大きなキモになると思います。

日本語学校コースと介護福祉士養成コースの2つにわかれています。来日したらまずは日本語学校に入学して、のちに養成校コースに入ると。また養成校コースはすでに日本語学校に通っていた人からも広く学生を集める仕組みです。



エリア分類

KS社会福祉専門学校
M日本語学校

KK社会福祉専門学校
W日本語学校



O社会福祉専門学校
F日本語学校

W社会福祉専門学校
S国際語言学院

30

極力コストを抑えて、従来のインフラを活用して、コンパクトに、負担のかからない仕組みになっています。学費は、養成校についてはほぼ、修学資金貸付金です。日本語学校は一部本人負担ですが、なるべく負担にならないように事業所が協力したり生活費の一部を支援したりしております。

定期的な勉強会や現地での面接会も行っています。2020年以降はオンラインがメインになっています。日本にいる方については、個別で面接会を行うこともあります。

日本語学校コースは来日時の日本語能力最低N5となっていますが、最低2年は通っていただきたいと思っています。養成校に入る時点でついていけないからです。学費は、今は65万円よりも少し高くなっています。

養成校コースについては、すでに日本で日本語学校に在学中の学生が対象なので、インターンシップを経験してもらってからこの仕事に関心を持って就いていけるかを判断します。その後に老健施設に入ってもらいます。シンプルな作りのコースで、費用は高額にならないように配慮しています。

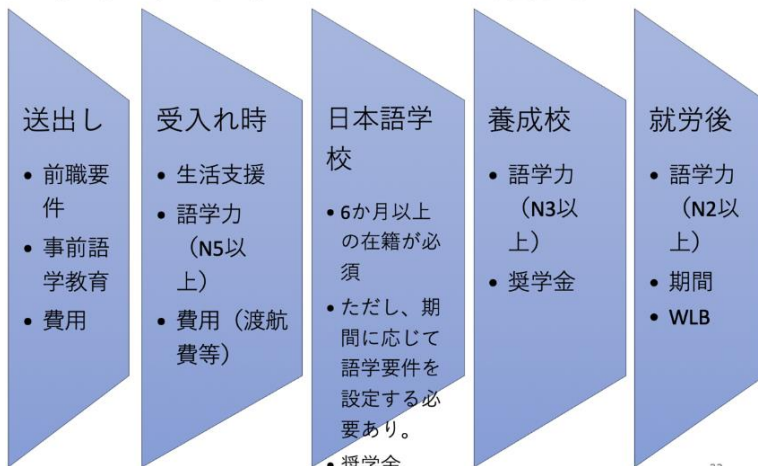
* 日本語学校コース

- ・ベトナムから日本の日本語学校に入学するコース
- ・来日時には日本語能力は最低N5以上、期間は6ヶ月以上（2年以内）
- ・日本語学校学費は年間およそ65万円程度
- ・施設で週28時間以内の資格外活動（アルバイト）しながら、通学し、修了後は養成校へ進学

* 養成校コース

- ・既に日本で日本語学校に在学中の学生が対象
- ・日本で面接会、事業所で職場体験（インターンシップ）実施
- ・入学後は施設で週28時間以内の資格外活動（アルバイト）しながら通学し、修了後国家試験を受験し老健施設へ就職

サプライチェーンの確立



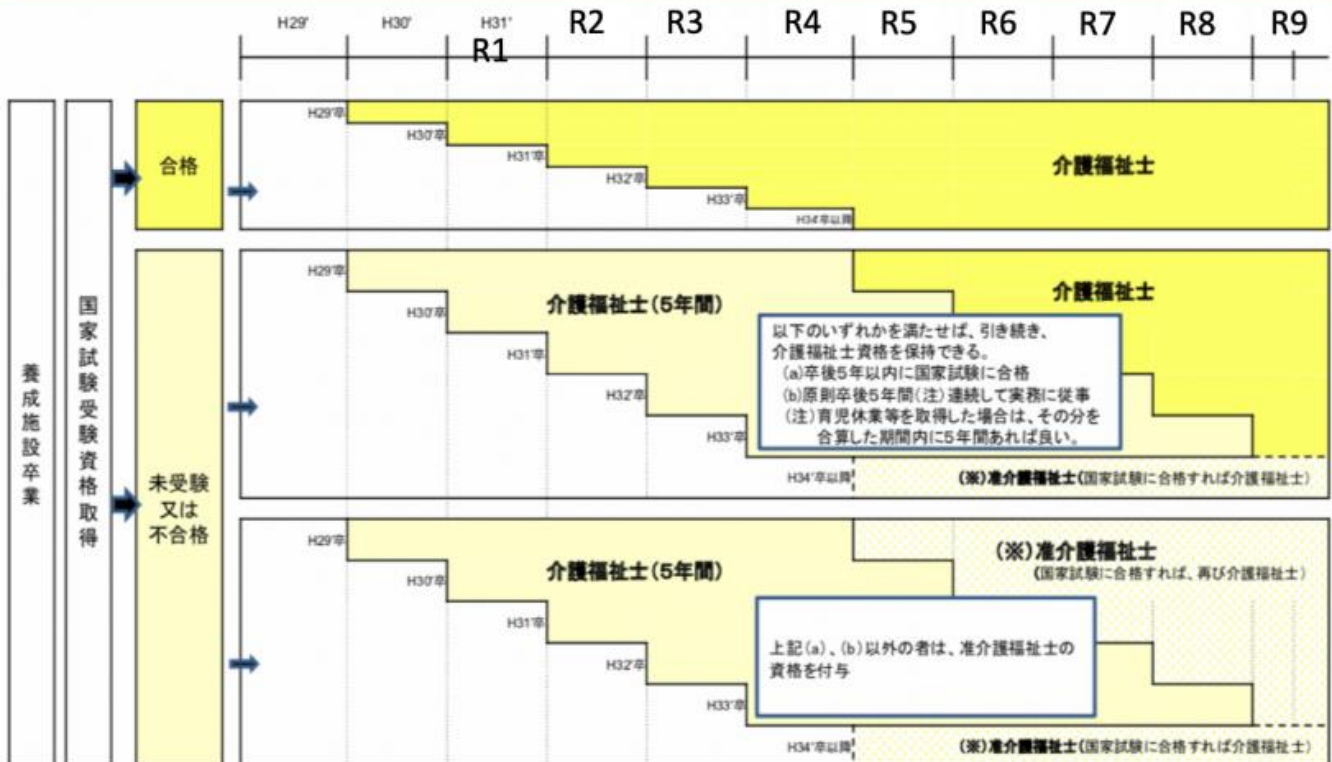
サプライチェーンはこのようになっています。送り出し、受け入れ時、日本語学校、養成校、就労後という流れです。彼らのワークライフバランスにどのように寄り添っていけるかを考えるフェーズに入っています。

33

養成施設ルートへの国家試験導入の道筋

5年間の延長

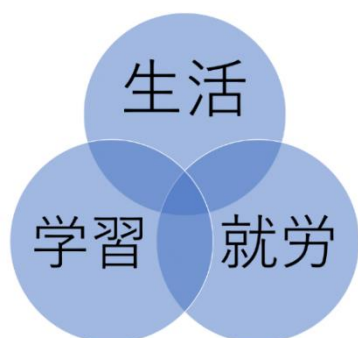
○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けの漸進的な導入を図る。



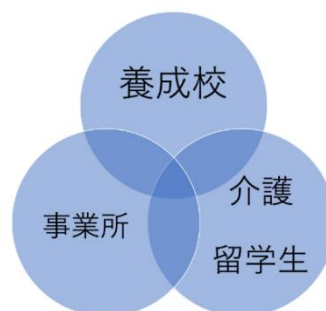
(※) 平成19年の社会福祉士及び介護福祉士法の改正において、養成施設卒業者への国家試験の義務付けに伴い、未受験又は不合格者には当分の間、「介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術をもつて、介護等を業とする者」として准介護福祉士の資格が付与されることとされた。准介護福祉士制度については、国家試験の義務付けの完全実施となる平成34年度から施行されることとなる。

養成施設ルートへの国家試験導入の道筋は、このようになっています。もともと令和4年3月卒業で最終だった学生も、在留が5年間延長できるようになりました。そのため令和8年度(令和9年3月)までは、国家試験に落ちても就労を前提とした在留ができるようになりました。養成校関係者にはとてもよかったと思います。しかし残念ながらコロナ禍で大変なのと、その影響で日本語学校が倒産しそうだという話もよく聞きます。このプログラムを続けるにあたり、より一層、皆様と力を合わせていけたらと考えています。

介護留学生支援のポイント①



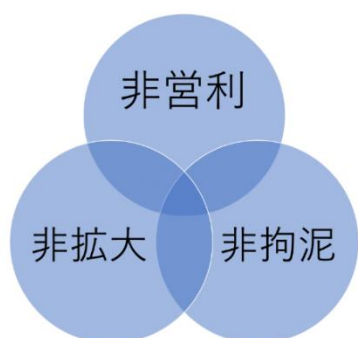
介護留学生支援のポイント②



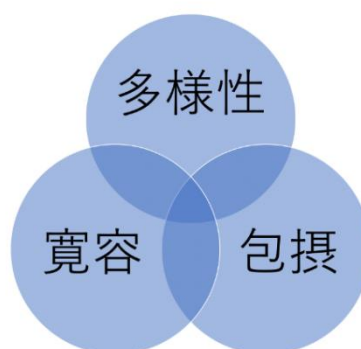
介護留学生支援のポイントとしてまずは「生活支援」「学習支援」「就労支援」が挙げられます。これには養成校と事業所と学生がスクラムを組んで進めていかなければいけません。

また重要なことです、非営利を前提としたプログラムとして私たちは進めています。厳密には関係者への費用は発生していますが、その程度の利益は残していますが原則それを払うとほぼ非営利という状況です。それに広げすぎない（非拡大）、こだわりすぎない（非拘泥）が大きなポイントだと思っています。それに今後は、多様性が大事だと思います。多くの方が来られるとさまざまな問題を抱えることになるかと思いますが、だからこそいかに寛容に物事を受けるとるかも重要になります。「日本人はこうだから同じようにしなさい」というのはどうかなと思っています。匙加減が難しいところですが。あとは包摂。簡単に言えばSDGsだと思います。この仕組みをあまりガチガチに固めずに多様性と寛容さ包摂というマインドを持って進めていけらいいなと思います。

介護留学生支援のポイント③



介護留学生支援のポイント④



予想される課題

- 為替変動（円の価値の低下）
→先進国間での人材獲得競争
- 自然災害（地震、台風など）
→東日本大震災の時も首都圏から留学生が消失
- カントリーリスク
→戦争・政変等（例ミャンマー）
- アジアの高齢化
→中国、台湾、韓国、シンガポール、ベトナム他
- 人材の多国籍化に伴う文化の違いに対する理解促進
→ベトナム以外にも増加（ネパール、バングラディッシュ、カンボジア等・・・）
- 経過措置の終了
→令和8年度卒業で国家試験合格が必須

予想される課題です。皆さん実感されていると思いますが、円の価値の定価です。それに、これまで何度も経験されていると思いますが自然災害です。東日本大震災の時も「留学生が一瞬のうちに消えた」と日本語学校の先生がおっしゃっていました。カントリーリスクもあります。この発表資料を作っているときも、私はロシアが戦争をするとは思っていませんでした。資料にはミャンマーと書いていますが、ロシアの影響も少なからず出てくると思います。アジアの高齢化も影響すると思います。日本以外の国も高齢化が進み、競合として今後は人材獲得のライバルになるのではと思います。

ベトナムも20年後、30年後には超高齢社会になるのではと思っています。人材の多国籍化も進みます。多様性が進めばメインとなるベトナム以外の国へも、文化の理解を進めなければなりません。先ほど申し上げた経過措置の終了の期間もどのように影響するか、まだわかりません。

国別受入れ人数

(身分・地位による滞在、家族ビザを除く)

	小計	敬英会G		他法人
		人数	率	
ベトナム	111	50	79.4%	61
フィリピン	1	1	1.6%	0
インドネシア	1	1	1.6%	0
ネパール	8	8	12.7%	0
ロシア	1	1	1.6%	0
バングラデシュ	2	2	3.2%	0
合計	124	63	100.0%	61

国別の受け入れ数はベトナムが圧倒的に多いですが、ネパールやバングラディッシュが増えてきています。ネパールは8名と書いていますがこれから増えそうだと実感しています。ベトナムには私も大きな思い入れがありますが、選んでいただければならいような国との関係性も深めていきたいというのが本音です。またロシアからの1名は「プーチンが嫌い」で日本に来ているので、プーチン命ですね。リアルタイムでロシアの状況に影響を受けて来日した方です。

敬英会G プログラム内 人員変動(2022.4.1)



私たちのグループ内での外国人受け入れ状況の人員変動です。就学資金貸付金は5年の就労期間を済ませれば返済の義務を問いません。5年経てば辞めていくだろうと想像します。そのため今後留学生が増えなかったら、2031年にはこの黄色の部分にあたる63名は全員いなくなるだろうと仮定できます。それはないだろうとは思いますが、ライフサイクルや諸事情で辞めていく人のことは想定していかないとはいけません。介護事業を継続していく上で外国人に頼らざるを得ない実情の中で、今後も関係性を深めながら対応を進めなければいけないと思っています。

今後の対策

- 制度の正確な理解
- コンプライアンスの順守
- 人権への最大限の配慮
- 口約束でなく、文章で残す
(できれば日本語だけでなく本人の母国語で法的に拘束力のある書面を残す)
- 異なるライフサイクルへの理解
- きめ細かい生活支援
- 選んでもらえる業界、法人、事業所へ！

今後の対策としては、皆様と共有していることかと思えます。制度理解やコンプライアンスの遵守、人権への配慮はしっかり考えながら、どんな国の人であろうとしっかりルールを守っていただかないといけないと思います。それらはちゃんと書面に残していかないといけないことだと思います。日本人とは若干異なるライフサイクルへの理解や、きめ細かいライフサポートも必要です。私たちはどんどん結婚してどんどんお子さんを産んでいただきたい。それをしっかりサポートして色々な形で循環が続いていったらいいなと思います。ありがたいこ

とに、留学生の家族や親類がたくさん私たちの法人に来てくださっています。これは今後の大きな力になると思っています。そうして選んでもらえる業界、法人になっていかないとはいけません。事業所として継続していくためにも。選んでもらい続ける国になるためにどうしたらいいのか、を考えていく必要があります。

外国人の受け入れは介護業界の中でも最大級のイノベーションの一つだと思います。AHP が築いてきたベトナムとの関係性を大切に、外国人の医療介護の人材育成をしっかりと続けていけることを祈念して、結びの話に変えさせていただきます。どうもありがとうございました。

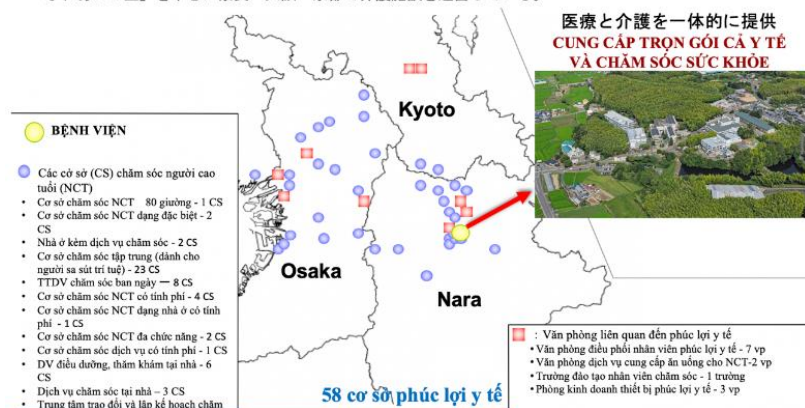
【事例報告】

「好事例 HAYAMA モデルー留学生・地域・学校・行政をつなぐ」

岡田 智幸（奈良東病院事務局長、奈良東病院グループ本部事務部長、
海外事業調整役）

奈良東病院グループ事業所 HỆ THỐNG CÁC CƠ SỞ CỦA TẬP ĐOÀN

奈良県天理市に高齢者医療に特化した奈良東病院を設立。以後関連施設を整備し、現在医療・介護複合施設「ふれあいの里」を中心に奈良・大阪・京都で介護施設を運営している。



まずは私たちの事業所の紹介をさせていただきます。黄色にポイントしているところが私たちが拠点としているところです。1989年に病院を開設し、そこから介護事業所を奈良、大阪、京都で運営しています。

拠点としている場所は、緑に囲まれています。奈良の東大寺から車で15分ほどの場所にあります。病院を中心にして介護施設、訪問系サービスを一体的に展開しています。全国的にも珍しいかたちです。

医療と介護を一体的に提供

CUNG CẤP MỘT THỂ THỐNG NHẤT BAO GỒM CẢ Y TẾ VÀ CHĂM SÓC ĐIỀU DƯỠNG



Hệ thống bệnh viện và các cơ sở chăm sóc người cao tuổi

奈良東病院グループ
NARA HIGASHI HOSPITAL GROUP

株式会社カムネスライフ（認知症高齢者グループホーム）



カムネスライフが運営する、ここからグループのグループホーム



大阪府で22カ所で事業展開

奈良東病院グループ
NARA HIGASHI HOSPITAL GROUP

大阪ではグループホームを22カ所展開しています。地域の方と高齢者の方が一緒に暮らしていくというテーマで、住宅街で事業展開しています。

奈良東病院グループにおける海外人材受入れの取り組み

- 2001年～：「フィリピン」「インドネシア」「ベトナム」を視察し、言語・文化・習慣・専門性について検証。
- 2006年～：フィリピンより、日本語学校への留学生をインターンとして実際に臨床の場に海外人材の受入れを開始。
- 2008年～：経済連携協定（EPA）による受入れを表明し、「インドネシア」からの人材受入れ開始。
- 2009年～：フィリピンとの経済連携協定の開始に伴い、「フィリピン」から新たに受入れ開始。
- 2014年～：ベトナムとの経済連携協定の開始に伴い、「ベトナム」から新たに受入れ開始。
- 2014年～：中国人看護師の受入れ開始。
- 2015年～：介護福祉士養成校留学生受入れ準備（介護ビザ）、技能実習生（介護）受入れ準備開始。
- 2016年～：介護福祉士養成校にて4人のフィリピン人留学生受入れ開始。

以降、定員の半分である約30人の受入れ実績。

- 2018年1月：介護技能実習生受入れ監理団体許可（メディケアネットワーク協同組合）
- 2019年4月：介護技能実習生 6 人受入れ（5 月より奈良東病院等に勤務）
- 2019年8月：特定技能登録支援機関許可（メディケアヒューマン株式会社）
- 2020年4月：吐山学園(HAYAMA International Language School・奈良介護福祉中央学院)開校

海外人材受け入れ 在籍 46 人

- ・ベトナム 35 人
- ・フィリピン 6 人
- ・中国 2 人
- ・台湾 1 人
- ・インドネシア 2 人



※上記以外に吐山の留学生を有償インターンシップにて 26 人受入れしている。

2022年2月現在

海外の受け入れ状況について紹介します。

今は在籍が 46 名になります。先ほど光山先生からお話がありましたが、EPA からスタートしました。その前から日本語学校との連携事業はやっていたこともあり、フィリピンやインドネシアから始めましたが、今はベトナムからが 35 名と一番多くなっています。後ほど紹介する吐山（はやま）では、有償インターンシップというかたちで 26 名のアルバイトも活躍しています。

近畿社会福祉専門学校（介護福祉士養成校）

2016年4月1日に大阪市に移転。
定員：65人(2年制)



2016 年 4 月 1 日に近畿社会福祉専門学校を大阪市に移転しました。ビルの 3 階が介護福祉士養成校になっています。大阪城が見える景観がいい場所にありまして、駅近で利便性も高いです。定員は 1 学年 65 人で半分以上が日本人、半分が海外の方です。

調理実習でフィリピン料理を作っていたいたり、リフトを使った体験などもしています。



HAYAMA International Language School 奈良介護福祉中央学院（介護福祉士養成校）



（学校名）

- ・ HAYAMA International Language School (HILS) : 日本語学校
- ・ 奈良介護福祉中央学院 : 介護福祉士養成校

（設置する学科の名称）

- ・ 各種学校
- ・ 日本語学校（1年コース・1.5年コース）
- ・ 介護福祉士養成校（2年制）

（定員の状況）

- ・ 日本語学校（1年コース：60人・1年6ヵ月コース：40人）
- ・ 介護福祉士養成校（1学年 定員80人×2年制）

（開設時期）

- ・ 2020年 4月1日(日本語学校1年コース・介護福祉士養成校)
- ・ 2020年10月1日(日本語学校1年6ヵ月コース)

（目的）

当グループは、大阪府・奈良県において病院、介護施設、日本語学校、介護福祉士養成校を運営しております。今回、将来の介護人材不足は必至であることからその対策と、またとりわけ奈良県における介護施設の事業者の雇用に少しでも役に立ちたいという思いから、海外からの優秀な人材を受入れるために、府内において廃校を活用させていただき、新たに介護福祉士養成校を設置しました。

養成校での授業は、留学生に対し日本語での授業を進めますので日本語学校は必要であり、日本語学校と介護福祉士養成校が同時に開校できる環境をめざしています。

これから奈良で展開している吐山の事業について紹介します。取り組みは2001年から、フィリピン、インドネシア、ベトナムを中心に視察をしながら受け入れを始める準備を始めました。2006年から大阪にある日本語学校と連携して、インターンとして実際に介護現場に受け入れを始めました。2008年からはEPAを中心に受け入れていまして、先ほどあった留学生も受け入れながら2020年4月にHAYAMA インターナショナルランゲージスクール(日本語学校)と奈良介護福祉中央学院を同時開校しました。

小学校の廃校を利用しています。先ほど紹介した大阪とは違って、緑の多い地方の学校です。

介護福祉士養成校の奈良介護福祉中央学院は、大阪の近畿社会福祉専門学校とは異なり、海外の学生のみを受け入れています。日本語学校は1年コースと1年半コース、介護福祉士養成校は2年課程です。日本語学校の1年コースの定員は60人、1年半コースは40人。介護福祉士養成校は1学年80人です。

奈良県に母体となる病院がありますが、人材をどうやって育成していけばよいかと考えました。また地域活性化についても考慮して、廃校利用するなど地域の方との連携ができるようにしました。これらの目的のもと日本語学校と介護福祉士養成校を開校いたしました。

吐山小学校跡地に外国人対象の介護福祉士養成-YouTube

<https://youtu.be/vCG-Cmq0wYs>



鯉のぼりは、地域の方がご好意で入学式や卒業式に上げていただいたりしています。

後ほど詳しく説明しますが、私たちの学校にはアジアの看護学校や専門学校を卒業して経験している方に現地で日本語教育をしてから、来日していただいています。N5で入学してくると、1年や1年半のコースでは介護養成校の教育に苦勞するので、できるだけ現地で日本語能力を上げていくことをイメージしながらやっています。

来日前に事前教育を受けてもらい、来日後に日本語コースを履修してもらいます。上の図の左側がうちの看護福祉専門学校です。大阪の方にも若干名が進学します。右側は奈良県の系列の高等学校です。この専攻科に進む学生も若干います。最終的には、私たちのグループを含め、奈良県南の医療介護施設で就労してもらいます。介護福祉士の資格を取得すれば、ビザは在留資格「介護」となります。



当グループの留学生受け入れの流れ(イメージ)

アジア看護大学・看護短期大学・介護専門学校等
来日前の事前教育

HAYAMA International Language School
進学1年コース・進学1年6ヵ月コース

奈良介護福祉中央学院(2年間)
近畿社会福祉専門学校(2年間)

奈良県の公立専門学校 介護専攻科(N2レベル)
榛生昇陽高等学校内
(2022年4月 奈良県立宇陀高等学校に改名)

進学・提携している大学に編入

奈良東病院グループ・奈良県内の医療介護施設での就労
介護福祉士資格取得（在留資格「介護」）

授業スケジュール例

午前授業		月	火	水	木	金
1	9:45 11:15					
2	11:25 12:55		授業	授業		授業

午後授業		月	火	水	木	金
1	13:30 15:00					
2	15:10 16:40				授業	

授業スケジュール例

午前授業	月	火	水	木	金
1 9:40 11:40	授業	授業	授業	授業	授業
2 11:20 12:50					
3 13:30 15:00					
4 15:10 16:40					

授業のスケジュール例と学生数になります。コロナウイルスの関係で 38 名の方が未入国ですが、オンラインで日本語学校の先生や現地協力者とともに日本語教育を続けています。現状はそうした学生も含めて 2022 年の 3 月に卒業して進学するのは、奈良県立高等学校専攻科に進学するのが 8 名、奈良介護福祉中央学院は 68 名、近畿社会福祉専門学校へは 4 名、帰国や介護以外の道へ行くのが 2 名となっています。

(近畿社会福祉専門学校へは、諸事情により奈良介護福祉中央学院等へ進学することになった学生がいるため、実際は1名が進学した。)

HAYAMA International Language School・奈良介護福祉中央学院 学生数

HILS (日本語学校)

1年コース・1.5年コース

入 国 済	2020年10月生 (2022年3月卒業)	
	タイ	35 名
	ベトナム	3 名
	中国	6 名
	合 計	44 名

未 入 国	2021年4月生 (2022年3月卒業)	
	タイ	32 名
	ベトナム	2 名
	中国	4 名
	合 計	38 名

未 入 国	2021年10月生 (2023年3月卒業)	
	タイ	3 名
	ベトナム	0 名
	中国	0 名
	合 計	3 名

予 定	2022年4月生 (2023年3月卒業)	
	タイ	60 名
	ベトナム	12 名
	中国	4 名
	フィリピン	9 名
	合 計	85 名

進学先（2022年3月卒業生）	
奈良県立高等学校 専攻科	8 名
奈良介護福祉中央学院	68 名
近畿社会福祉専門学校	4 名
帰国/介護以外の道へ	2 名



奈良介護福祉中央学院（2年制）（介護福祉士養成校）

予 定	新1年生（2022年4月入学）	
	HILSから	68 名
	直接入学	5 名
	その他	2 名
	合 計	75 名

※日本語レベルN2以上は日本語学校を
経由せず直接入学可能。

1年生 (2021年4月入学)	
入国済	49 名
未入国	16 名
合 計	65 名

2年生 (2020年4月入学)	30 名
-----------------	------

※全員就職内定済。

奈良介護福祉中央学院について説明します。2022 年 4 月の新入生は、合計 75 名の予定です。新 2 年生（発表時 1 年生）は 65 名。このうち 16 名は未入国なのですが、3 月 1 日から入国緩和が始まっているのでいろいろなかたちで手続きを進めているところです。おそらく来日していただけると思います。

この3月に卒業する30名は、全員就職内定しています。5名は私たちのグループの施設に就職して、残りの25名は他の介護施設なりに就職が決まっています。

高等学校の専攻科についても簡単に説明します。学費は県立なのでひと月1万円程度です。学生も入学しやすくなっています。

◆令和2年度 募集定員(前期・後期) 各20名

◆上期 3月14日(土)～18日 ◆後期 11月22日(土)～16日

◆入試日程

- ◆前期 10月3日(土) ◆後期 11月22日(日)
- ◆入学検査
- ◆前期 10月7日(水) ◆後期 11月26日(木)
- ◆入学検査

◆募集学科
文系、理系



入試情報
入試要項
入試要項

**令和2年度
8・22**

OPEN School



奈良県立橋生昇陽高等学校

専攻科 介護福祉科

資料費:3,300-

- ① 簿記検定簿記3級 300・100・500
- ② 一級簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ③ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ④ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑤ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑥ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑦ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑧ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑨ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑩ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑪ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑫ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑬ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑭ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑮ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑯ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑰ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑱ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑲ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ⑳ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉑ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉒ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉓ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉔ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉕ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉖ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉗ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉘ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉙ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉚ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉛ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉜ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉝ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉞ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㉟ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊱ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊲ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊳ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊴ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊵ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊶ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊷ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊸ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊹ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊺ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊻ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊼ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊽ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊾ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級
- ㊿ 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級 簿記検定簿記3級

〒745-0243 奈良県奈良市橋生町5丁目2番1号
TEL 0745-62-0525 FAX 0745-62-7006
http://www.nishikyo.ac.jp/

■アクセス

バス乗降場 奈良県立橋生高等学校 徒歩 10分以内



■校舎の概要 校舎の概要(校舎の概要)



〒745-0243 奈良県奈良市橋生町5丁目2番1号

TEL 0745-62-0525 FAX 0745-62-7006

http://www.nishikyo.ac.jp/

校舎の概要

近畿初

奈良県立榛生昇陽高等学校

令和3年4月開校

専攻科介護福祉科

介護の学びは学院の地で！



JOINTED STUDIES in ghs School

[illegible]

学びます。本気の仲間と宇陀の地で



教室。施設は実習を想定し、最新の設備が揃っており、安心・安全に学ぶことができます。





▶▶介護福祉士国家試験 受験資格取得

2年次の1月に実施される国家試験に合格すれば、修了と同時に「介護福祉士」として介護施設等で活躍できます。

暮らしや働き方が変わり、新しい価値やサービスが創出される中で、介護のプロフェッショナルである「介護福祉士」の存在が改めて見直されています。



奈良県で活躍する人材になる！

- 就職
 - 就職先に限らず幅広い人材が求められています。
 - 奈良県は介護・介護人材の確保と定着について重点を置いています。
- 進学
 - 専攻科を修了後、4年制大学・専攻科大学へ編入できます。
 - 大学進学：介護福祉士と「社会福祉士」2つの国家資格取得を目指すことができます。

※大学には入国資格と同等の学費が適用されます。



当校の特徴

1. 廃校を利用＝利活用・地域活性化 ～活動すると自然と活性化する～

- ・学校周辺地域での介護施設等でのアルバイトとして人材不足への貢献。
- ・学校は地域の災害時避難場所に指定。
- ・運動場や体育館の開放（地域のクラブ活動、地域行事等）
- ・地域での連絡協議会の設立（自治会との連携）

2. 生徒は全て外国人留学生

- ・には英語、タイ語、ベトナム語、中国語等の多言語化にも対応。
- ・海外で看護学校や介護学校卒者、または介護の仕事をしている方を招き入れることを想定しているため、来日後、留学生が思い描く方向性がブレることが少ない。

3. 日本語学校と介護福祉士養成校を同じ学校で一体的に運営

- ・技能実習制度と比べ、介護福祉士資格が取得しやすい。→国家試験合格率の向上が必須！
- ・長期的な滞在が可能となる（在留資格が得られる）。
- ・専門教育により、日本国またはタイ、ベトナム等の高齢化社会を支える担い手としてリーダーとなる人材育成を推進することができる。
- ・介護実習や有償インターンシップでの経験により、留学生と介護事業者とのミスマッチを事前に防止できる。

4. 安心して生活できる環境

- ・介護福祉士修学賞付金と日本語学校学費支援を活用し、留学生の経済的負担を軽減し安心して学習と生活できるようにできる。
- ・介護福祉士養成校を卒業後は、介護ビザを取得できることから、日本で長期滞在できる人材を育成し我が国の人口減に貢献。
- ・介護ビザは家族帯同が可能のため、安心して日本で生活できる。
- ・住まいは奈良市、橿原市、宇陀市に当グループが契約している物件を活用。
- ・当グループへの有償インターンシップには、公共交通機関と当グループ送迎バスを活用。

4 番は安心して生活できる環境です。学校としてさまざまなかたちで学生のサポートをしています。住まい、アルバイト先の斡旋・相談、公共交通機関を使いながら当グループの送迎バスも活用しています。最終的に介護ビザを取得できるので、日本で長期滞在する選択権が得られます。これは定着につながり、他国との競争にも勝っていくために重要なと考えています。

ここからは私たちが運営する奈良の学校（奈良介護福祉中央学院）の特徴を紹介します。

ひとつ目は、地域活性化を目的とした廃校利用です。廃校のままにしておくくと劣化していきます。人が利用することによって、地域に学校としての存在価値が保たれます。学校周辺で介護施設のアパートをすることで、人材不足へも貢献できます。学校の体育館は地域の方の避難場所でもあります。色々なかたちで連絡協議会等も立ち上げており、自治会とも連携しています。

生徒はすべて外国人留学生です。多言語に対応しています。

特徴の 3 番目は、日本語学校と介護福祉士養成校を同じ学校で一体的に運営している点です。現地の日本語教育を含めて来日してから日本語教育をする環境が重要だと考え、奈良の地で進めています。日本語のフォローは介護においては特有なので重要になってきます。技能実習制度、特定技能制度は素晴らしいものですが、専門教育をして人材を育成することを基本に置いています。

安心できる受入れ体制の構築

奈良東病院グループの連携・協力



当グループの病院や介護施設には、すでに日本の看護師や介護福祉士を取得したベトナム、フィリピン、インドネシア、中国、台湾といった国から来日したスタッフが在籍しており、留学生も安心して高齢者介護における知識や技術を学べる環境がある。

当グループでは、すでに日本の看護師や介護福祉士を取得したベトナム、フィリピン、インドネシア、中国、台湾のスタッフが働いており、学生もそこでインターンシップをできる環境があります。そういう外国人介護福祉士を積極的に受け入れている施設とそうでない施設がありますが、私どもが少しリーダーシップを取りながらご案内させていただきます。

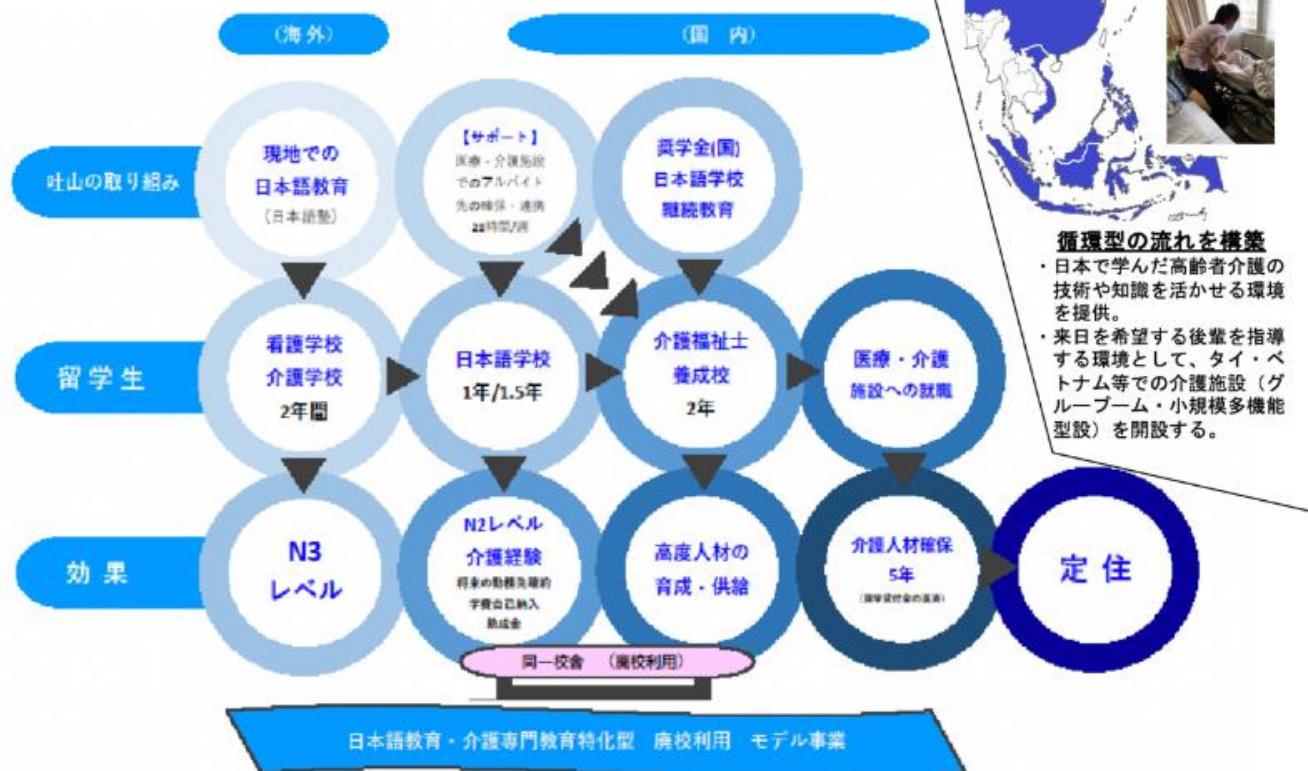


ベトナム看護協会とのMOU ベトナムでも活用できる介護教材づくり



先ほどから話に出している現地での教育環境についてお話しします。これは一部ですが、ベトナムの看護短期大学の中で人材育成しています。日本語塾と老年看護介護学が学べる場を作っています。老年看護介護学としているのは、ベトナムでは「介護の概念」がこれからできるだろうと考えられるためです。高齢者介護を老年介護学に合わせながら教育をしている状況です。これは二文字屋さんにも協力いただきながら、現地でのベトナム看護協会とのMOUと一緒に介護の教材作りを進めております。

HAYAMAモデル



HAYAMA モデルはいろいろなものが重なり合っていてできています。日本国内では日本語教育、専門教育、アルバイトのサポート、奨学金など連携が必要です。また選択するのは当人の自由ですが、私たちは定住していく環境をどう作っていくかをポイントとして見ています。今後の展開としては循環型の流れを構築できればと思います。彼らが母国に戻ったとしても、日本で得た介護福祉の技術や知識を活かせる環境作りまで想定しています。



事例の紹介です。ベトナム人介護福祉士のフエンさんです。EPAの1期生で、今は家族で奈良に暮らしています。子供は奈良市内の小学校に入学して、奈良に生活の拠点を置いています。

2例目は、近畿社会福祉専門学校を卒業したベンさんです。今は私たちのグループの介護施設で働いています。写真には二人の子供が写っていますが、もう一人日本でご出産されました。今は大阪で家族と一緒に暮らしています。

レー ティ ベンさん Mrs. Lê Thị Vện



2018年来日し、近畿社会福祉専門学校に入学（2年間）
Năm 2018 sang Nhật, nhập học trường phúc lợi xã hội Kinki (hệ 2 năm)



2020より当グループ、エバーライフ加島（介護付有料老人ホーム）にて勤務
Hiện đang làm việc tại Everlife Kashima (nhà dưỡng lão kèm chăm sóc sức khỏe có thu phí) thuộc Tập đoàn từ 2020.

奈良東病院グループ
NARA HIGASHI HOSPITAL GROUP



介護福祉士国家試験に合格し、現在ベトナムから家族を呼んで日本で一緒に生活しています
Đã đầu chứng chỉ quốc gia chăm sóc viên, hiện tại đã bảo lãnh gia đình cùng sống tại Nhật.



2021年(令和3年)
5月17日
月曜日

朝日新聞
朝日新聞大阪本社
〒540-8585 大阪市淀川区西長田2-1-1
電話 06-6644-2111 FAX 06-6644-2112
www.asahi.co.jp

3例目はEPA フィリピンの方です。フィリピンの方は「出稼ぎが当たり前」と思っている方もいるかもしれませんが。もちろん子供を自国に置いて日本で暮らすことには覚悟が必要です。その覚悟を私たちはどう受け止めるか、を考えないといけません。EPAも留学生も同じです。この記事に書かれている内容は、「（自国で母親と離れて暮

2600キロ先スマホ越し「育児」
EPAで来日介護担う

朝日新聞（朝刊）
2021年（令和3年）
5月17日（月曜日）

らす）子供はストレスを感じてしまう」ということ。母親がいないことは子供にとって影響が大きい、という記事です。私たちはこうした事実をしっかりと受け止めなければなりません。

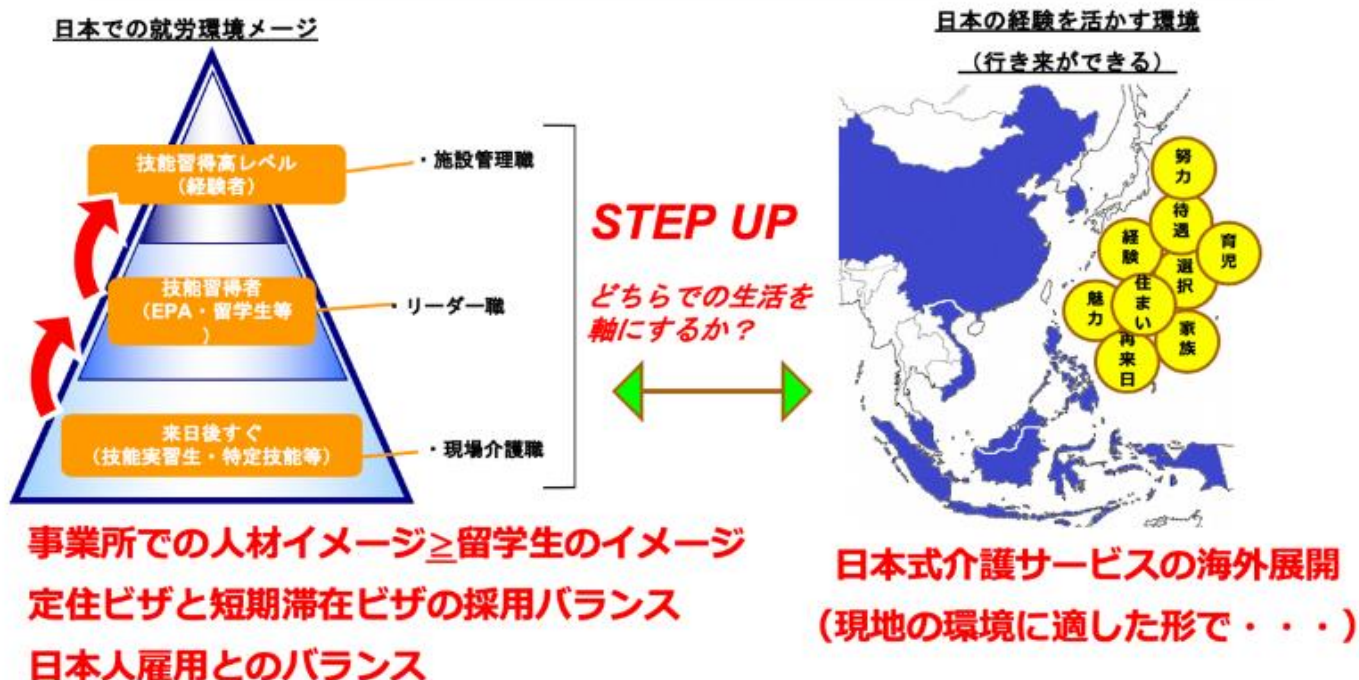
子どもと来日 閉ざす日本
「家族分離生む政策」批判も

朝日新聞（朝刊）
2021年（令和3年）
5月17日（月曜日）

朝日新聞（朝刊）
2021年（令和3年）
5月17日（月曜日）

残された子 精神面に課題
「家族分離生む政策」批判も
「子どもと来日 閉ざす日本」

日本の高齢者社会を担う人材育成＝お願いしている立場であること 母国での将来につながる人材育成



私の基本的な考えは、人材育成も（私たちは海外の方々に）「お願いしている立場であること」です。彼らが母国での将来につながる人材育成ができれば、と思います。漠然とはしていますが、私たちのグループとしてはそのような姿勢で関わらせていただいています。

中国やフィリピン、ベトナムのスタッフがありますが、異文化間介護を考えないといけないと思います。異文化の底を感じ取りながら介護をどう提供していくかを考えていくことが必要かと思っています。ご静聴ありがとうございました。



【事例報告】

「ベトナムの医療系大学との介護教育連携 12 年の歩み」

原 国芳（社会福祉法人千寿会理事・本部事務長）

社会福祉法人千寿会が取り組んできましたベトナム・ダナン市の医療系大学との介護教育連携 12 年の歩みとして事例報告いたします。



社会福祉法人 千寿会

本拠地：岐阜県瑞浪市
設立：平成10年12月
職員数：約260名

- <高齢者福祉> 大型の介護老人ホームを3施設
通所介護デイサービスを1拠点
- <児童福祉> 認可保育園を2拠点（50名、19名）
未満児・3歳以上児、365日保育等
- <海外事業>（ベトナム・ダナン市 Da nang city）
福祉人材育成事業を展開

岐阜県 瑞浪市
特別養護老人ホーム 千寿の里 山田
特別養護老人ホーム 千寿の里 西小田
デイサービス さてらいと日吉
千寿の里 愛保育園
千寿の里 もりの愛保育園

静岡県 浜松市
特別養護老人ホーム みさくぼの里



外国人材受入れ拠点

特別養護老人ホーム 千寿の里山田 平成12年3月開設
特養80床、ショートステイ20床、デイサービス35名
職員数 およそ70名 うちEPA職員8名

★EPA受入れ実績
2014年 2名、2015年 5名、2016年 4名、
2019年 1名、2020年 3名

千寿の里西小田 平成23年4月開設
特別養護老人ホーム20床、養護老人H18床、ケアハウス40床
職員数 およそ50名 うちEPA職員7名

★EPA受入れ実績
2018年 3名、2020年 3名

特別養護老人ホーム みさくぼの里 平成17年12月開設
特養50床、ショートステイ10床、デイサービス25名、他
職員数 およそ80名 うちEPA職員8名

★EPA受入れ実績
2014年 1名、2015年 5名、2016年 3名、
2018年 3名、2020年 2名



プロジェクトの内容

2010年9月～
ベトナム中部にある医療系大学と提携
日本語－介護コースを設置
プロジェクトは12年目に突入

日本語－介護コース（約15か月のコース）
日本語教師2名、介護講師1名
日本語能力検定N3目標
介護初任者研修レベル

N2コース（約8ヶ月の追加コース）
日本語能力検定N2の取得を目指す
途中2、3か月ほど来日KAIGO研修
当法人内の施設にて現場見学と学習

簡単に千寿会の紹介をいたします。岐阜県瑞浪市にあり、設立は平成10年。職員は約260人です。事業として特養などの施設を3拠点、デイサービス1拠点、認可の保育園を2園運営しています。岐阜県瑞浪市を中心に静岡浜松市の中山間地にも特養施設があります。

海外事業としてはベトナム・ダナン市で福祉人材育成事業を展開しています。

外国人材の受け入れ拠点は3箇所あります。

千寿の里山田は、特養80床、ショートステイ20床あります。職員数は70名で、そのうちEPA職員は8名います。EPA受け入れ実績は、ベトナムの第1バッチ（第1陣）の2014年から始めています。

千寿の里西小田は、特養20床、養護老人18床、ケアハウス40床の複合施設です。職員数は約50名で、うちEPA職員は7名います。

みさくぼの里は山の中にある施設です。コンビニも近くにないような場所にあります。こちらは特養50床、ショートステイ10床、デイサービス25名です。職員数は80名で、うちEPA職員は8名です。こちらも千寿の里山田と同じく、2014年からEPAの受け入れを始めています。

海外プロジェクトを簡単に紹介します。

2010年9月からベトナム中部の都市ダナンにある医療系大学と提携して、日本語と介護のコースを設置しています。12年目に突入しました。

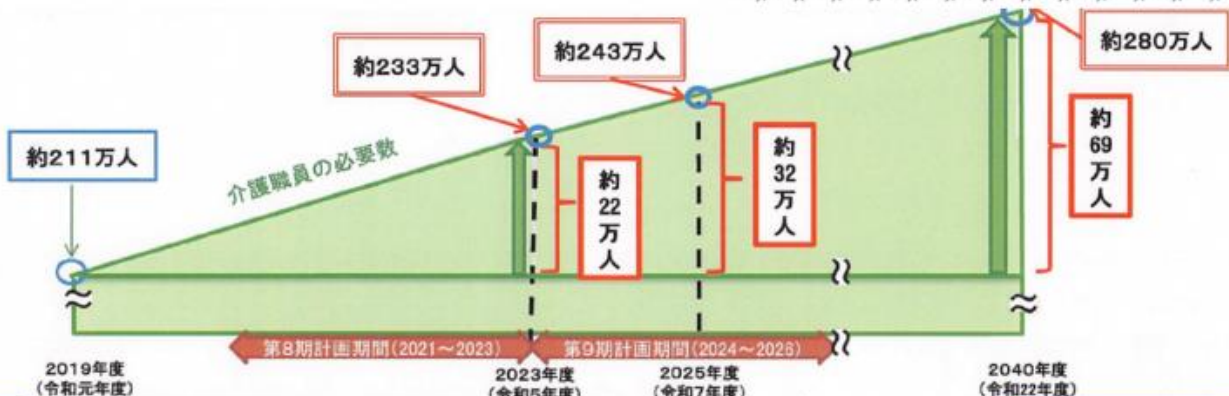
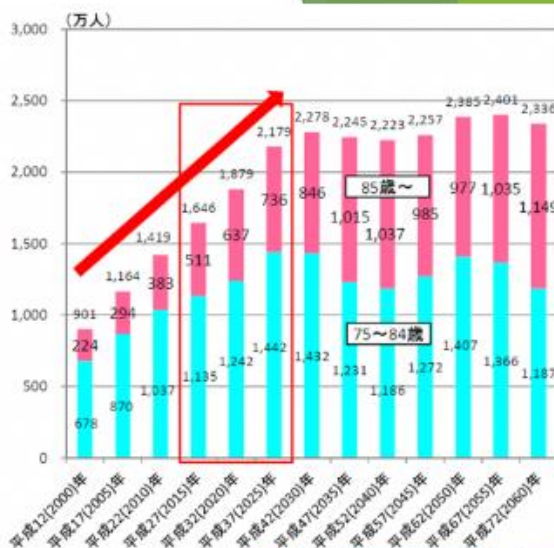
この「日本語－介護コース」は、日本語を1年、介護を3ヶ月学ぶ15ヶ月のコースになっています。日本語教師を2名、介護講師を1名を常時雇用して、日本語能力検定N3取得を目標としています。介護の方は、介護初任者研修レベルを目指しています。

このコースを修了した学生のうち、希望者は「N2コース」（約8ヶ月の追加コース）を設けています。名

前の通りN2の取得を目指すコースです。期間中に来日介護研修（来日KAIGO研修）として、私たちの法人の施設で直接介護の現場を見て学ぶ機会を設けています。

日本の人口構成の変化
少子高齢化
労働人口の減少
介護職員の需要が増大

雇用の受け皿と言われる
将来の介護職員不足はあきらか



プロジェクトを始めたきっかけは、みなさん同様、日本の少子高齢化に伴う労働人口の減少、要介護者の増加があります。雇用の受け皿と言われる介護職員の不足は明らかです。地域や日本のために少しでもなんとかできればとの思いで始まったものです。そのなかでベトナムとご縁があつてプロジェクトを進めることになりました。

プロジェクトについて

プロジェクト開始時は
インドネシアとフィリピンのEPAのみ

インドネシアやフィリピンのEPAの枠組み

マッチング後の
訪日前日本語研修
6か月

N4 or N5

入国後の
日本語研修
6か月

介護はコミュニケーションが重要

来日前の日本語等の教育が重要（経済的観点含め）

⇒1年程度の日本語教育、3か月程の介護教育

⇒N2コースを設置。来日KAIGO研修
(介護への理解UP、日本語能力UP、日本への理解UP)

プロジェクト開始時は、介護での受け入れとなるとインドネシアとフィリピンのEPAのみでした。この大まかな枠組みは、マッチング後に来日前に6ヶ月の日本語研修を行い、来日後に日本語研修6ヶ月というものです。ベトナムの場合はN3というボーダーがありますが、両国には開始直後ということもありN3ボーダーはなく、受け入れ施設側からは「受け入れ負担が大きい」という話がたくさんあったそうです。

こうした話から、介護はコミュニケーションが重要だと改めて私たちは受け止めて、来日前の事前の日本語教育を重視することになりました。経済的観点

も含めていますが、AHP ネットワークスからご協力いただきまして開始できる運びになりました。結果として、最長2年以上の長いコースを設置できるようになりました。

1年目の介護学習に差し掛かり、
介護への理解が大きな難関に。

家族介護が基本

他人がお世話をする
ホーリー (HO LY)

「誰でもできる家族介護の下請け業」

《 来日KAIGO研修の実施 》

座学だけではなく、実際の日本の介護現場を見て、学ぶ。

1期生

「看護は薬などを使って治療をするが、
介護は寄り添い、心のケアをする。」

介護の現場を見る事で、介護という仕事への
理解が深まる。そして、ミスマッチが減る。



ですか？」と学生たちがざわめいて動揺が広がりました。私たちは「ホーリーと介護は違うんだよ」と写真や動画を用いて伝えてきましたが、来日 KAIGO 研修を実施したのが一番良かったです。座学だけではなく、実際に介護現場を見て、利用者と介護職員の繋がりやケアの状況を見て、研修が終わる頃には「看護は薬などを使って治療をするが、介護は寄り添い、心のケアをする」という感想をもらいました。現場を見ることで介護仕事への理解が深まったのかなと感じています。帰国後は EPA などを通じて介護現場で働く人が多いのですが、なかには研修を通じて「介護には向いていない」と気付く人もいますので全体としてミスマッチも減らすことができたのではと思います。

社会福祉法人千寿会

来日KAIGO研修



外国組織と仕事をするということ

当初、多くの事をカウンターパートである大学側に依頼。

- ・日本語-介護クラスの教室の各種整備
- ・日本人教師の滞在資格関連
- ・来日KAIGO研修の為にチケット手配、保険の手配等

担当変更に伴い ⇒ 全てが一変

例えば… 来日前々にチケットの手配が出来てない！

日本側で出来る事は、出来る限り日本側で行うようにし、
カウンターパートの手を煩わせない方針へ。

結果、プロジェクト運営でのトラブル発生時に、自らで柔軟
に対応できる事が増加し、現在までの継続の一因となる。



とにしよう、カウンターパートの手をできる限り煩わせないようにしよう、という方針に切り替えました。担当変更もその後続きましたが、似たような状況だったのでプロジェクト運営の中でトラブルは続きました。しかし自分たちで即座に動いたり解決することが増えたので、これらの経験が継続できた一因でもあるかと思っています。

プロジェクトについては、1 年目の介護学習に差し掛かった時に大きな課題に当たりました。ベトナムでは家族介護が基本です。ベトナムには介護の概念がなく、そこで親族の世話を「家族ではない他人が行う」ということを聞いて、学生たちはベトナムにある「ホーリー (HO LY) という概念をイメージしたそうです。ホーリーは、ざっくり言えば病院などで家族の代わりに食事や身の回り世話をすることです。端的に言えば、「誰でもできる家族介護の下請け業」です。

そのため、「1 年間一生懸命日本語を勉強してきたのに、私たちが日本に行ってする仕事はホーリーなん

来日 KAIGO 研修の様子です。利用者とのあたたかいコミュニケーションを取ったり、職員にも質問を通じて介護への理解を深める機会になったと思います。

話は変わりますが、外国組織と仕事をするということについて触れたいと思います。

規模の大きくない福祉施設となると、なかなか海外組織と関わる機会がないと思います。私たちも同じで、まったく経験がない中でスタートとなりました。プロジェクト開始直後は、大変多くのことをカウンターパートである大学側に依頼していました。例えば、「日本語-介護クラス」の教室の各種整備だったり、日本語教師の滞在資格関連手続き、来日 KAIGO 研修のためのチケット手配などです。最初はスムーズでしたが、途中で担当が変わるとすべてが一変しました。担当が変わったとたん、いろいろなことが滞るようになりました。びっくりしたのは、来日 KAIGO 研修が間もなく始まるというタイミング、来日前々に「チケットが手配できていない」とわかったことです。日本側でなんとかチケットを手配できたのでことなきを得ましたが、日本側でできることはできる限り我々で行うこ

千寿会 日本語能力が向上すること

26名のベトナム人EPA介護福祉士、介護福祉士候補者
その大半が、N1取得者である。

日本語能力の向上

介護の質の向上

生活の質の向上

N1手当の設置

介護業界以外への転職

- ・技能実習関連の仕事
- ・ベトナムに帰国し、日系企業で就労 などなど

本人達にとっては、ステップアップ

とばかりでもありませんでした。N1 クラスになると大変高い日本語能力になるので、介護業界以外への転職がひらけてきます。当時は、ベトナム人で日本語能力が高く、さらに介護ができる人に対する求人がたくさんありました。しかも場合によっては我々のところよりも給料がよく、転職していきました。ベトナムに帰国して以降も、日系企業がたくさんあるのでN1 資格は強く、ベトナムの中でも高給で働けます。引くてあまたなので彼らにとっては大変プラスになると感じています。

千寿会

学生の獲得

1期、2期当時は、数十名の学生の応募があったが…
次第に学生の獲得が困難になる。

介護就労における 来日手段の多様化

EPA
介護
のみ

EPA介護

介護留学

技能実習

特定技能

介護就労への道筋が多様化

EPA以外は、どの手段も比較的短期間で来日可能。

特に千寿会のプロジェクトは、
来日・就労までに2、3年かかる。
…卒業後の時間経過の差が課題となる。

私たちのプロジェクトは日本語能力を重視しています。日本語能力の向上は、施設側からすると介護サービス質が向上することになります。本人たちにとっては、日本での生活の質が向上することになります。そのため日本語能力向上にモチベーションを持たせるために、日本人（介護福祉士）には無い、N1 手当を設置しました。結果、多くの EPA 職員が N1 取得のために頑張ってくれました。現在は 26 名のベトナム EPA 介護福祉士や介護福祉士候補者の大半が N1 を取得しました。

施設としては喜ばしいことでしたが、喜んでいいこ

学生の獲得にも課題が出てきました。1 期生、2 期生当時は、非常に多くの学生の応募があり定員を超えることがあり選抜することもありました。しかし次第に獲得が困難になりました。

我々が考えるその理由は、最初は EPA 介護のみが日本で介護職として働く道だったのですが、技能実習や介護留学、特定技能など来日手段が多様化することによることだと思っています。ざっくり比較すると、EPA 以外はどの手段でも比較的短期間で来日できます。EPA の場合、まずは応募して1年間の日本語学習、そして N3 を取得して、その後マッチングです。手を挙

げてから1年半以上の期間が必要になり、ようやく日本に来ることができます。技能実習などでは1年以内に来日できるので、その辺りが課題かなと思います。特に千寿会のプロジェクトでは日本語の事前学習に力を入れているので、来日・就労には少なくとも2、3年かかってしまいます。卒業後の時間的経過の差は私たちにとっては大きな課題になりました。

千寿会

教育にかかる時間的猶予

日本語能力の向上
ステップアップ

- ・介護就労が目的ではない
- ・出稼ぎ ⇒ 転職

来日就労の多様化

- ・短期間で来日、就労が可能

2,3年かけての教育のスタイルは望まれない
手塩をかけて育成することへの不安

来日就労の多様化の意味

- ・より簡単に来日できる方へ流れる
- ・N4レベルでの受入れ=受入れ施設の負担大

EPA受入れ数の増加は望めるか？

- ・EPAに係る費用は莫大
事前教育費用、食、住居、給与、各種費用

日本語能力の向上は、彼らにとっては大きなステップアップになります。しかしそもそも介護就労が目的ではないのかなとも思います。そうなるのかたちとしては出稼ぎになり、条件が良ければ転職するのも当たり前のことかなとも思います。また来日就労の多様化は、短期間で来日や、就労が可能な道を選ぶことになるので、こうした背景を考えると2、3年の長い時間をかけて教育するスタイルは望まれないのではと思います。施設側も転職がちらついてしまうと、手塩をかけて育成することに不安も出てくると思います。

改めて来日就労の多様化の意味を考えると、簡単に

来日できる方向に流れていくと思います。その結果、日本語能力が低い状態での受け入れが多くなり、それがメインになります。日本語が話せない状態の就労になるので受け入れ施設側の負担はどんどん大きくなっていくと思います。これらは介護業界の課題だと思います。

一方で、EPAはどうでしょうか。ベトナムも始まった当初は2倍、3倍の応募があったそうです。現在は少しずつ陰りが見えてきて、定員に対してちょうどくらいの応募がある状況のようです。日本側の受け入れ施設はどうでしょうか。EPAにかかる費用は、事前教育費用、食事代、住居、給与など一人の育成をするのに結構な費用がかかります。そのためEPAの枠もなかなか増えないのでは、と想像しています。

千寿会 **来日後の生活、暮らし**

適度な距離感

- ・24時間365日 年中無休の仕事
- ・車がメインの生活圈
- ・比較的若者が少ない職場（特に若い独身者は少ない）
- ・女性役職者が相談窓口 → 安心できる相談体制
- ・寮の設置・・・先輩達との共同生活
先輩を通してのセーフティネット

待遇の向上

- ・ベトナムEPA受入れに向けた採用競争が過熱
→ 当法人においても、採用できない事が増加
「長年手塩をかけて育ててきた」 「先生、ごめんなさい」
- ・外国人人材の採用とは 日本全国の施設との競争である
特に特定技能などは、転職が自由である

来日後の暮らしです。今現在としては「適度な距離感」になっています。入居系の施設なので、24時間365日の仕事で、地方になるので車がメインの生活圈です。特に若い独身者が少ない職場です。受け入れ当初は、1名、2名だったので日本人職員も遊びやご飯の誘いをしていましたが、受け入れ数が増えると交流を深めることが難しくなってきました。その中で、彼らが安心して日本で暮らせるように、まずは女性役職者を相談窓口になってもらっています。EPA職員は女性が大半なので、女性同士の方が話しやすいです。役職者が窓口になることで、いろいろなことがスムーズになる

と思いました。また職員寮を設置しました。先輩たちとの共同生活になるので、彼らの寂しさも軽減されます。日本人に対しては相談できないことも、寮の先輩に気軽に相談できます。先輩たちから状況を聞けるセーフティネットになっています。

ベトナムEPAは採用競争が過熱しています。千寿会においても採用できないことが増加しています。私たちとしては2年、3年、手塩にかけて育ててきたから絆があると思っているのですが、学生からすると「先生ごめんなさい。私は東京の施設に行きたい。あちらの方が給料がいいから」と話をされることがあります。外国人人材の採用は日本全国の施設との競争だだと思います。特に特定技能などは、1年目から転職できるのでその辺りがより顕著になると感じています。

千寿会 **外国人人材の採用、その競争**

競争相手

- 介護業界
全国の施設
- 国内他業界
農業、飲食、工場、建築...etc
- 日本以外の国々
ドイツ、台湾、韓国、中国...etc

- ・介護業界は、高い日本語能力が求められるが、他の業界は比較的、日本語能力をそこまで求めない。
- ・日本以外の国々は、就労継続の難易度、求められる言語能力などが比較的易しく、更に滞在資格関連も日本は厳格である。

介護業界だけだと全国の施設や法人が競争相手ですが、さらに現地でのリクルートを考えると国内の他の業界、農業や飲食、工場、建築業界も競争相手になります。さらに光山先生の発表でも話にありましたが、日本以外の国々も採用競争相手になってきます。ドイツ、台湾、韓国、中国、マレーシアといった国々が競争相手になります。日本の介護業界は非常に高い日本語能力を求めます。しかし他の業界はそこまで求めません。日本以外の国々は就労継続の難易度や求められる言語能力も比較的易しい状況です。さらに日本は滞在資格関連も厳格なので、そのなかで日本の介護業界が人材を確保していくのは課題があると思います。

EPA人材の競争相手

- ・先にも述べた通り、全国の施設、法人が採用競争
⇒地域としての知名度
⇒都会、都市圏との競争
⇒地域による賃金の差

待遇の向上

- ・隔年で最大2週間の長期休暇制度の設立
- ・N1手当の設立 等

EPA人材の意識変化

- ・争奪戦の過熱化 ⇒「して貰って当たり前」という感覚
- ・全国のベトナム人EPAとの繋がり（SNSによる）
⇒〇〇の施設は、こういう制度があるのに、なぜうちにはないのか！

全国どこでも転職できる
素地があるという事

全国の施設や法人が採用競争相手になります。地域としての知名度は大事ですし、都会や都市圏と田舎と比べると都市部の方が人気があります。地域による賃金の差もあります。彼らからすれば、都市部も田舎も関係なくリストに並べることになるので、私たちの施設でも待遇の向上をすることになりました。日本人介護福祉士にはない制度ですが、隔年で最大2週間の長期休暇制度を設立しました。また N1 手当も設置しました。そうした採用競争が過熱するなかで、彼らのなかでも「してもらって当たり前」という感覚が見え隠れするようになりました。海外に来て働く彼らには、SNS

（フェイスブック）などで横のつながりがあります。「どここの施設にはこういう制度はあるのに、なんでうちには無いんだ！」という話はよく聞きます。こうした話を聞かたびに、彼らには日本全国どこにでも転職できる意識があり、そういう素地があるのだと改めて痛感しています。

介護福祉士取得後

- ・多くのベトナムEPA人材は、介護福祉士を取得後に帰国
⇒千寿会でも半数近くのEPA介護福祉士が帰国
- ・EPA人材の大半が、若い女性である。
⇒結婚を視野に入れた帰国も多数。

見えてきた兆し

- ・結婚の為、一時帰国をしていた職員が出産後、
配偶者と共に家族で来日し、就労再開。
- ・残ってくれているEPA介護福祉士から「結婚して戻ってきて
子育てしながら働く」と言う話もチラホラ。

千寿会の夢

- ・プロジェクト当初から、ベトナム人施設長の誕生を望んできた。
彼ら・彼女らにその夢を何度となく伝えてきている。
結婚後の兆しから、この夢がかなう日が来る事を願っている。

最後に、EPA 人材の今後についても触れておきます。多くのベトナム EPA 人材は、介護福祉士取得後に帰国すると聞いています。千寿会でも半数近くの EPA 介護福祉士が帰国しています。それもそのはずだと思います。EPA 人材の大半が若い女性です。4、5 年働けばちょうど結婚適齢期になります。結婚を視野に入れた帰国が多いのかなと思います。

ここで最近見えてきた兆しがあります。千寿会で受け入れていた介護福祉士資格を取得した職員が、結婚のため一時帰国をしてベトナムで結婚出産をしました。その後、配偶者と子供を連れて再来日して千寿会で就労再開するケースがありました。そうした先輩の姿を見て、今残っている EPA 介護福祉士や候補者から、「結婚して戻ってきて、子育てしながら働いてもいいのかなー」という話も出てくるようになりました。

千寿会としてはプロジェクトを始めた当初から、外国人の力を借りざるを得ない状況が見えていたので、その中で「ベトナム人施設長が出てきたらいいよね」と話してきました。彼らにもそういう夢を何度となく伝えてきました。試験に合格したあかつきには、「リーダーやってみませんか」「主任やってみませんか」と聞くのですが、これまで「いいです、大丈夫です」と断られてきました。帰国を視野に入れていると受けづらかったのかもかもしれません。しかし、再来日する兆しも表れ、日本で、この地域で働いていこう、生活していこうと思う人が出てくるかもしれません。そうしたなか「役職者として頑張ってみよう」と考えてくれるベトナム人が出てくることを期待しています。いつか千寿会の夢であるベトナム人施設長が誕生することを願っています。ご静聴ありがとうございました。

「外国人介護士育成に新たな日本語教育アプローチを」

神村 初美 ハノイ工業大学外国語学部日本語学科長・准教授
看護と介護の日本語教育研究会副代表幹事

「外国人介護士育成に新たな日本語教育アプローチを」というテーマでお話しさせていただきます。外国人介護士の育成にはさまざまな先行事例があります。これまでのご発表も大変興味深く拝聴いたしました。私の発表とも関連することも多くあり、驚いております。

外国人介護士を育てるにあたっては、多様な受け入れの枠組みがあります。さまざまな課題があると思いますが、その中でも大きな課題として「日本の運用能力の向上」が挙げられるのではないかと思います。日本語教育に携わる者の一人として、今回はこの日本の運用能力の向上という視点からお話させていただきたいと思います。

「外国人介護士を育てる。」

○先行事例

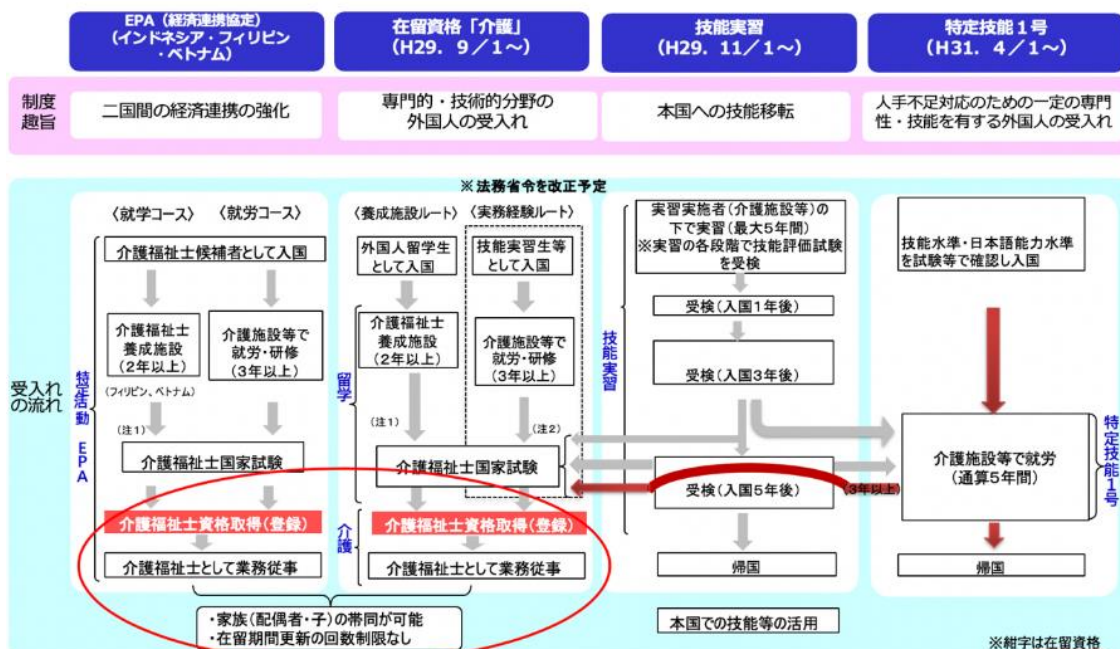
- ①大阪府介護留学生支援プログラム
- ②HAYAMAモデル
- ③ベトナムの医療系大学との介護教育連携

○受け入れの枠組み

日本語の運用能力

https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl9_shakaiengo-04.pdf 出典：厚生労働省HP 2022.02.19アクセス

外国人介護人材受入れの仕組み



（注1）平成29年度より、養成施設卒業生も国家試験合格が必要となった。ただし、平成33年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。
（注2）「新しい経済対策パッケージ」（平成29年12月8日閣議決定）において、「介護分野における技能実習や留学中の資格外活動による3年以上の実務経験に加え、実務者研修を受講し、介護福祉士の国家試験に合格した外国人に在留資格を認めること」とされており、現在、法務省において法務省令の改正に向けて準備中。

https://www.mhlw.go.jp/topics/2020/01/dl9_shakaiengo-04.pdf 出典：厚生労働省HP 2022.02.19アクセス

外国人介護人材についてはさまざまな受け入れの枠組みがあります。特に日本語運用能力を気に掛ける場合について考えます。「生活のための日本語」「就労のための日本語」「国家試験合格のための日本語」の3つに日本語運用能力は分けられますが、これらを分けられるものではなく繋がっているもの、という考えのもとに今回はお話しさせていただきます。

人材還流型日本語教育

「先輩から後輩へ」

「日本から海外そして日本へ」と

経験が還流する仕組みを組み込んだ

国境や世代を越えて繋がる日本語教育

日本語教育の専門家 + 介護現場

4

人材還流型日本語教育

1. 中長期的なスパンでの人材育成ロードマップ:

「しくみの構築」

○「先輩から後輩へ」「日本から海外そして日本へ」と経験が還流するしくみ/発想の転換

2. 外国人介護人材が抱える個人的要因:

「知る」

3. 適切な教育支援:

「工夫する」

4. 還流のしくみを活かし循環させる:

「つなげる」

5

この「つながっている日本語教育」を一言で「人材還流型日本語教育」として提唱したいと思います。さまざまな先人の方々の活動に沿っていますが、こうネーミングしました。

これは、「先輩から後輩へ」「日本から海外そして日本へ」と経験が還流する仕組みを組み込んだ国境や世代を越えて繋がる日本語教育というものです。すでに先行事例として具体的ご紹介いただいたものと同じです。

この人材還流型日本語教育は、日本語教育の専門家と介護現場の方々とタッグを組んでやっていくべきものだと考えています。介護現場の方々も懸命により良い支援のために取り組んでいると思います。しかしこの後詳しく紹介しますが、ベトナム人の EPA 介護福祉士を受け入れている施設で、いろいろと模索しているようでしたが、そこでは日本の小学校4年生の教科書を使って「ごんぎつね」を教えていました。「なかなか理解してもらえず困った」という話でしたが、遠回りの教育支援だと率直にお伝えしました。こうした流れから、日本語教育の専門家と介護現場の協力が必要だと考えています。

第1が中長期的なスパンでの人材育成のロードマップ「しくみの構築」ですが、これはすでに発表いただいたお話の中でも「構築」されていました。それは「先輩から後輩へ」「日本から海外そして日本へ」と経験が還流する仕組みだと思います。発想の転換に基づいているとも言えるのではないのでしょうか。

第2は外国人人材が抱える「個人的な要因」。これをまず知っていただくことが大切だと思います。先行事例の方々はすでに取り組んでらっしゃいましたが、私は研究の成果からこれがどういうものかをお伝えできればと思います。

第3が適切な教育支援です。介護施設ごと、現場ごとに工夫していくしかないのではないかと考えています。

第4は還流の仕組みを生かして循環させる、つなげる、ことです。この4つの柱が、外国人介護人材を育てることになると考えています。



EPA介護福祉士候補者育成
東京都と東京都立大学との連携事業
(教授した候補者数約360名 2012年～2017年)



技能実習・特定技能介護
日本国内の監理団体



技能実習・特定技能介護
インドネシアの送り出し機関



技能実習・特定技能介護
ベトナムの送り出し機関

2012年から5年間、東京都立大学と「EPA 介護福祉士候補者育成」の連携事業を行ってきました。主に東京都内の外国人介護福祉士人材を支援するものです。合計 360 名のインドネシア、フィリピン、ベトナムから来日した EPA 候補者たちへ教育をしてきました。また国内の技能実習や特定技能介護の監理団体へのヒアリングをしたり、インドネシアやベトナムでの送り出し機関への聞き取りをして研究成果としてまとめました。こうした研究を通じて、先ほどの 4 つの柱を思い描きました。

候補者へのヒアリングをまとめると、施設の方や日本人から教えてもらうことよりも先輩から教えてもらうの方がピンとくるようです。ケアラーニング（仲間同士で学び合う）が大事です。先輩が後輩に教えるだけでなく、教えている先輩も後輩の学びを見て自分なりの学びを得る場づくりです。先輩が後輩に教えるだけの場合は、長く続くと先輩の負担になるようです。ともに学び合えるような場づくりが大事です。

またどのように素晴らしい条件が整っていても、外国人介護士自身が自分の中で「こうありたい」という

ロールモデルが曖昧だとモチベーションが続かないようです。「こうありたい」というロールモデルを描けることが重要です。これが先輩から後輩へと経験が還流する仕組みのポイントだと思います。

「日本から海外そして日本へ」という還流の仕組みについて考えます。ベトナムは 2034 年には高齢社会に突入します。在宅介護に対する現実的なニーズが高まっています。しかしまだベトナムでは日本のような特別養護老人施設などはありませんが、確実にアジアでのニーズがあるので「日本から海外へ」という先手をとることは大切だと思います。ヒアリングから明らかになったことは、帰国者は母国での広報担当者や人材育成者になるのですね。

帰国した人が新たに「日本にきたい」という人に対して、感想を述べたり、アドバイスをしたりしています。帰ってしまった、で終わりではありません。帰国後も利用者の名前を覚えていて心配している人もいました。帰国者の中では日本での経験が生きています。何らかの形でこれらが循環していく仕組みの構築が中長期的には必要だと思います。

よく現場からは「なかなか N3 に合格しない」と聞きます。しかし「N3 に合格させればいい」というものではないと分かっていただければと思います。

1. 中長期的なスパンでの人材育成ロードマップ: 「しくみの構築」

○経験が還流するしくみ 「先輩から後輩へ」

- ・先輩は自己を投影できるロールモデル
- ・先輩との交流を通じ自己・日本社会を知る

「日本から海外そして日本へ」

- ・ベトナム：高齢化が進行 2034年には高齢社会（65歳人口の占める割合が14%以上）に突入/在宅介護に対する現実的ニーズへの高まり
- ・帰国者は母国での広報担当・人材育成者

1. 中長期的なスパンでの人材育成ロードマップ:「発想の転換」

○発想の転換

- ① 介護現場におけるダイバーシティ化
- ② 多様な生き方・価値観
- ③ 世界的な介護人材不足

8

ッを選ぶ人が多いと聞きました。理由は、給与の問題や高いドイツ語能力を求められない、というものもあるようです。アジア全体が高齢化しており、K-POPの影響で韓国に興味関心のある方も多いです。外国人材がさまざまなところに目が向いているのも今ある現実です。

- ① 介護における現場のダイバーシティ化
- ② 多様な生き方・価値観

ダイバーシティ (Diversity: 多様性・相違点)
⇒多様な人材の声を取り入れ、それぞれが持つ
違った能力をいかすことで、組織の力を高めよう
とする取り組み

⇒まず、違う価値観を受け入れる
そして、活かす

9

た。給与面だけでなく手厚いサポートもありました。午前中は就労して、午後は勉強時間に割り当てていいなど学習時間の支援体制もありました。充実したサポートがありながら帰国してしまったのは施設側としては残念なことだと思います。「生活習慣がまったく違うことを痛感した」と担当者は述べています。思い入れもあり、悪気なくおっしゃっているのだと思います。「結婚してバリバリ働く選択肢もあるはずなのに、お国柄なのかライフサイクルの中に結婚が組み込まれていると感じた」とのことです。施設側や担当者の中には、「外国人たちのライフの中に結婚が組み込まれていることを受け入れがたい」と思っている方もいらっしゃる証拠だと思います。発想の転換は難しいことだと思いますが、考えていただきたいところだと思います。

次に発想の転換についてです。介護現場におけるダイバーシティ化は進んでいますが、難しいところもあるようです。多様な価値観を受け入れることや、世界的な介護人材不足への認識を深めることは大事です。ヒアリングでは「うちの施設では日本人だけで回っているから大丈夫」という声も聞きます。しかしこれから先はどうでしょうか。

世界的な介護人材不足については、こんな事例があります。日本で EPA 介護福祉士として就労し、ベトナムに帰国後にドイツ語を学び、今はドイツの施設で働いています。つまり「国を選ぶ時代」になっています。今はベトナムで、次はドイ

ダイバーシティとは、多様な人材の声を取り入れて、それぞれが持つ違う能力を活かすことで組織の力を高めようとする取り組みであるはずなのですが、現実には難しいところもあるようです。まずは違う価値観を受け入れて活かすこととはどういうことなのか、具体的に見てみます。

これは EPA 候補者 2 名を受け入れた施設のヒアリングの内容です。2 名とも優秀で 2 名とも国家試験に合格しましたが、1 名は帰国し、1 名は離職してしまった例です。30 歳と 27 歳の女性でした。この介護施設は非常に働きやすい環境でし

EPA 女性2名: 2名とも合格→1名帰国・1名離職 (1名30歳、1名27歳)

スタッフは足りているんで・・・ベテランも多いんですよ・・・18年間ずっと働いている人もいて・・・入ってもやめないんですよ・・・うちの場合、7年以上の業務者がいて、年休がしっかりとれて、給料がいいってのがあったと思うんですよ。そのための人数を確保し、人件費を確保しているってこともあるんで、うまく回せるっていうか・・・

働きやすい環境

手厚いサポート体制

ただ、実際の受け入れにはかなりの費用がいるんで、結婚で残れないっていうのはちょっと問題だと思ってて・・・生活習慣が全く違うことを痛感したっていうか・・・結婚しなくてもいい、自立していきたいっていう、そういう人、大勢いると思うんだけど、そういった選択肢がないっていうか・・・ライフサイクルの中に結婚が組み込まれているっていう感じでしたね・・・話した感じだと・・・それでは難しいと思ったんですね・・・出産後も残ってくれるのならばいいんですが、やっぱり・・・資格を取ってバリバリじゃないんだなって、適齢期超えてしまうから、まーちょうどそういう年代って言えばそうなんだけどね・・・

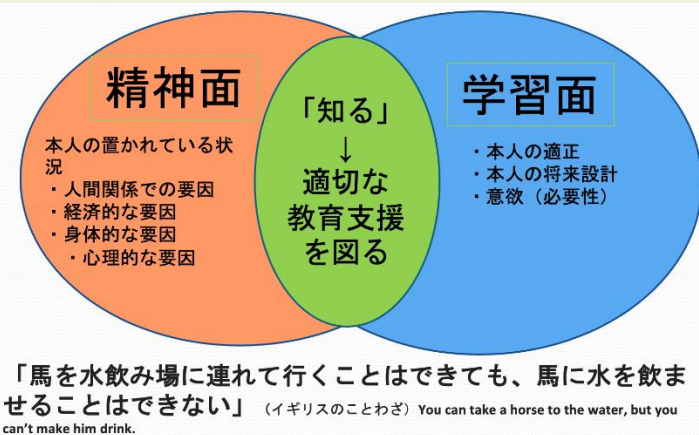
「結婚」しちゃうダメ??

人として当然求める「幸せ」の形

やっぱり、結婚が一番難しい。お国柄だから仕方ないかなって、まー仕方がないんだけど・・・やっぱり、合格させた後で、結婚ってことで帰っちゃうと・・・ねーなんで??って思って・・・

10

2. 外国人介護人材が抱える個人的要因：「知る」



11

外国人介護人材が抱える個人的要因を「知る」には、精神面と学習面から考える必要があります。精神面は、本人が置かれている状況を考えます。人間関係や経済的な要因、身体的、心理的な要因です。学習面については、本人の適性を見る必要があります。「早く合格させてあげたい」と思っても、なかなか漢字が覚えられない人もいます。また本人の将来設計も考えます。自国に親を残していつか帰りたいと考えている人もいます。こうした精神面と学習面をどちらも見ることで、適切な教育支援を図ることが重要だと思います。

支援をしたくても本人にその気がなければ、進まないということです。

事例〇経験が還流するしくみ「先輩から後輩へ」

「EPA介護士による日本語アシスタント」の試み

目的：「外国人介護人材のための持続可能な日本語教育」をさぐる

1. 年間17回 約9か月間
2. 6名（インドネシア人 2013年介護施設着任者）
3. 持ち回り、適宜
4. 業務

実働①.対面型授業のサポート

実働②.メールマガジンの記事の作成



12

次に「先輩から後輩へ経験が還流するしくみ」について具体的な事例を見てみます。

インドネシア人の事例で約9ヶ月間参与観察しました。日本語アシスタントをしてもらったり、メールマガジンの記事の作成をしてもらいました。

この時に「ライフプランニングシート」を書いてもらいました。シート1は、記述時点で1年ごと5年後の自分をイメージして、その時に居る国とおおよその人生プランを記述するものです。シート2は、シート1を書いたあとで「将来なりたい自分」について書くものです。これを日本語アシスタントを始めたときと、9ヶ月後にそれぞれ書いてもらい、比較しました。

アシスタント 開始時と終了時を比較

「シート1」（表2）：
記述時点で1年後及び5年後の自分をイメージしその時に居る国名とおおよその人生プラン

「シート2」（表3）：
「シート1」を記した後で
「将来なりたい自分」についてそれぞれ記してもらったもの

(表2) ライフ・プランニングシート1 (以下「シート1」)

初回		初回 ライフ・キャリアプランニングシート1	
アシスタント名	日本語レベル	場所	計画
1年後			
5年後			
最終回		「2015-2016 最終回 ライフ・キャリアプランニングシート1」	
アシスタント名	日本語レベル	場所	計画
1年後			
5年後			

介護の仕事
に前向き/
意欲的

日本で描くそれぞれの将来への希望

実働②ログ：いろんな介護の仕事をしてみたい

ずっと働きたい

将来の家族を思いながらも自分自身の可能性をも模索している様子

シート1の初回の回答には、5年後の未来についても「日本で介護の仕事をしてみたい」「働きたい」と書いています。この時点では仕事に対して前向きな回答が多くみられました。

しかし9ヶ月後には、「結婚」という文字が多く出てくるようになりました。落ち着いて自分のライフを考えた時に、結婚や将来の家族を考えながら自分の人生を模索している様子が読み取れます。

BさんとCさんを見ると、本音も垣間見えます。仕事に対しギャップがあって、何らかの諦めの気持ちが書かれています。

(表2) ライフ・プランニングシート1 (以下「シート1」)

初回		初回 ライフ・キャリアプランニングシート1	
アシスタント名	日本語レベル	場所	計画
1年後			
5年後			
最終回		「2015-2016 最終回 ライフ・キャリアプランニングシート1」	
アシスタント名	日本語レベル	場所	計画
1年後			
5年後			

この時点では介護現場の理想と現実との間に何らかのギャップがあり、それを彼らは認識し、多少あきらめの気持ちでいる

人生の変化に対応し得る多様な選択肢

(表2) ライフ・プランニングシート1 (以下「シート1」)

初回 「2015-2016 初回 ライフ・キャリアプランニングシート1」						
アシスタント名	A	B	C	D	E	F
日本語レベル	N2中	N1初	N2後	N2中	N1初	N2初
1年後	場所 日本	日本	日本	日本	日本	分からない
計画	自分の家族と日本国内旅行	バリバリ仕事/お金を貯めて海外旅行	N2を取得/結婚したい	いろんなところに行く/N1合格/結婚プランを立てる	翻訳や通訳をする/たくさんの知識を身に着ける	〇〇で通訳をしてみたい
5年後	場所 日本	日本	尼国	尼国	日本? 尼国? 他国?	尼国/日本
計画	結婚相手とオリンピックを見る	結婚し子育てしながらキャリアウーマン	看護の大学院に進学するつもりです	結婚して子供を産む/日本で勉強したことを活かす	プロの通訳/いい母、いい妻になりたい	プロの通訳/英語の能力試験を受ける
最終回 「2015-2016 最終回 ライフ・キャリアプランニングシート1」						
アシスタント名	A	B	C	D	E	F
1年後	場所 日本	日本	尼国		日本	
計画	介護の技術を向上させたい/ダメだったらほかの施設に勤めたい	結婚式をあげたいです。恋人がいるから	働き続ける意思 (働き続ける意思をもちたいから)		EPA介護福祉士として働き続けながらN1を勉強する(N1不合格ならば)	
5年後	場所 尼国	日本	尼国		日本/尼国	
計画	結婚して家族と一緒に/日本語の先生か日本企業で働く/ツアーガイド	子育てしながら人材派遣会社で働く/子供がほしい	クリニックで働く/看護か介護か日本語の先生になる/マスターに入る		本業主婦で在宅翻訳のバイト/インドネシアの子供に教える フック	17

本音

(表3) ライフ・プランニングシート2 (以下「シート2」)

初回 「2015-2016 初回 ライフ・キャリアプランニングシート2」						
アシスタント名	A	B	C	D	E	F
日本語レベル	N2中	N1初	N2後	N2中	N1初	N2初
将来					通訳のプロ	プロの通訳になりたい/日本の会社で働きたい
「実働ログ②」 仕事は楽しく職場も働きやすい田舎だけどずっと住みたいと笑顔で語						
最終回 「2015-2016 最終回 ライフ・キャリアプランニングシート2」						
アシスタント名	A	B	C	D	E	F
将来なりたい自分	尼の病院で本当は働きたい 理由: 5年間、体と心が疲れる。あきらめの気持ち。	介護じゃない仕事 理由: 5年間で体と心が疲れた。あきらめの気持ち。体がきついの給料はあまり高くない。	インドネシアで看護師になる。理由: 4年間、頑張っているのに認められない。体がきついの給料はあまり高くない。		翻訳者(家)になりたいと考えています。子供と関わる仕事がしたい(日本語の先生)。	

Eの場合

介護の仕事への意欲もあり現状に特段問題はない

⇒描く将来の理想は「いい母、いい妻」

⇒「本業主婦で在宅翻訳」

Eの倫理観:「人はこうあるべき」

「いい母やいい妻になる」「家族とともにある」

合格後の定着 = 「結婚」

「倫理観」という視点でアシスタント全員の「シート1最終回:5年後」に頻出した「結婚」を捉えた場合、
インドネシア人EPA介護士/ 結婚, 出産, 育児

合格後の定着① 人生の諸事を踏まえずして図れない

「本音」に相反するEの語り

合格後の定着② 経済的、精神的に安定した生活基盤

キャリアビジョンが見られない

⇒日本社会に対する閉塞感

外国人介護人材がどのようにキャリアを形成し、
そこからどのように将来を描くのかを
支援するような働きかけ

Eは、2019年3月帰国⇒6名全員帰国
(E 同一介護現場での就労 約6年)
(アシスタント事業 2018年3月終了)

29

「シート3」

アシスタント業務の振

※実際にやってみた よかったこと

「日本語アシスタント」
アシスタント自身の自己肯定感
を育くむという相乗効果

- ・質問された時、ちゃんと答えられたらうれしかったし、達成感がある。
- ・アシスタントに選ばれた事に対してとても光栄ですし、とても感謝しています。
- ・「自分って意外とこんなことも出来るんだ」という新しい発見もあります。
- ・このような経験ができると次はこれをやってみよう自分の可能性を広げている。

した。最終的にBさんはN1に合格しました。つまり先輩から後輩へ教えるという日本語アシスタントをすることで、日本語能力の向上という相乗効果も見られたということです。日本語アシスタントという経験が還流する仕組みを組み込んだことで、自己肯定感を育んだのではないか。また自主的に、継続的に学んでいくことを促すことにつながったのではないかと思います。

Eさんを見てみます。シート1で、Eさんは9ヶ月たっても働き続ける意思は見えました。なりたい自分(シート2)でも、仕事は楽しい、職場も田舎だけどずっと住みたいと言っていました。しかしEさんの将来像は、いい母、いい妻です。そういう倫理観があり、将来も働いていきたいとしながらも結婚を考慮しないことはできないとわかります。

また全員の語りからわかることは、キャリアビジョンが見えなかったということです。先程の発表では、キャリアビジョンが描けるようなロードマップが敷かれていましたが、この調査ではキャリアビジョンが見られず将来介護の仕事でどのようなになっていくか描けていませんでした。同時に日本社会に対する閉塞感も読み取れます。外国人介護人材がどのようにキャリアを形成し、どのように将来を描くのかを支援するような働きかけが必要かと思います。

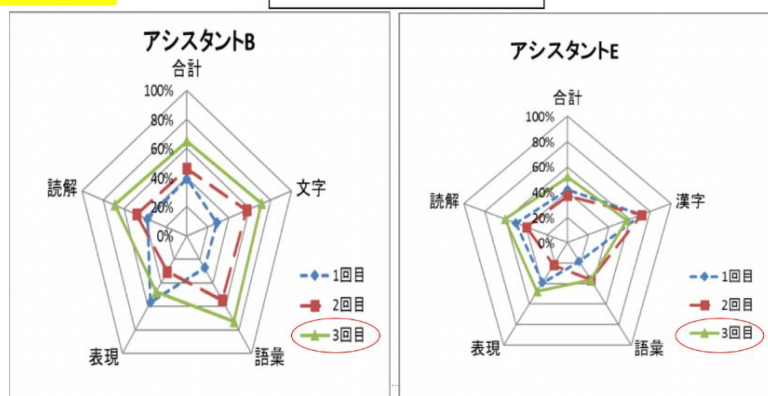
Eさんは結局、翻訳の仕事も見つからずに帰国しました。

最終回で日本語アシスタントの振り返ってもらったのが「シート3」です。

ここでは、日本語アシスタントをしたことで自己肯定感が高まって、相乗効果が見られました。またアシスタントにはN1の試験を課していましたが、特に勉強会などはしていませんでしたが、自発的にそれぞれが学んで3回目のテストではとても伸びま

日本語運用能力の向上という相乗効果

グラフ1 NIテスト結果



「日本語アシスタント」

- ・日本社会で生き中での自己肯定感を育む
- ・自主的かつ継続的に学んでいく意欲を促す機能となる

課題 アシスタント同士が助け合うような仕組みづくり

外国人介護人材のための持続可能な日本語教育の要件

(1)安定した生活基盤の構築

- ・経済的・精神的マイナス変容、
- ・外国人が地域に根差し生活すること
(結婚、出産等) **受け入れ側：配慮/外国人材：意識化**

(2)介護分野における外国人のキャリア形成教育

- ・中長期的スパンでの外国人介護士に対するキャリアビジョンの構築

⇒介護分野における外国人のキャリア形成を促し
支援するような働きかけが望ましい

また参加者からは「アシスタント同士が助け合うような仕組みづくりが欲しかった」とコメントがあり、課題も見えました。

ここで得られた結論としては、一つは安定した生活基盤の構築が必要であることです。予期せぬ出産によって帰国を余儀なくしてしまったケースもありました。外国人介護人材側に結婚や出産の意識化を促すことも大事だと思いました。

介護分野における外国人のキャリアも、外国人自身が自分で描けるような支援や教育が必要かと思います。

3. 適切な教育支援：「工夫する」

日本語教育の専門家 + 介護現場

「外国人にとっての日本語」

日本語という
一つの国語を
日本人全体が話す

共通認識

※言語学ではアイヌ語も日本語の「孤立した言語」の一つとされている

25

共通認識（概念）を創る
まねる 試す

⇒もともとある概念に**つなげながら**
共通認識（概念）創る・まねる・試す
人の認知の仕組み

つながらないと先に進めない

円滑なコミュニケーションのためには
「つなげる」ことが大切

介護現場での実例

<外国人介護従事者 日本人介護士の同僚と仕事をしていた>

- ・大変そうだったので手伝おうと思った
EPA候補者：外国人 日本人同僚：日本人

外国人：お手伝いしましょうか？

日本人：あっ…いいい…いいいよ…。(手を横に振りながら)

外国人：大変ですから…

日本人：あっ、ありがとう。じゃ…**どっちでもいいよ。**

【EPA候補者：外国人】

- ・手伝ったほうが良ければ手伝う 必要がなければ手伝わない。
- ・**どうしたらいいのかわからなかった。**

⇒つながっていない

30

●**そこまでの配慮を**
外国人介護人材にも求めるのか。

●**ダイバーシティ それぞれが持つ**
違った能力をいかすことのはず。

●**介護現場 相互の協力理解は欠かせない。**

33

日本語は共通認識に基づいて話されている言語です。外国人の場合は、その共通認識を、まねる、創る、試すという3ステップを通じて学んでいます。第二言語を学ぶときは誰でも同じですが、この共通認識を作ってあげないと先に進めません。共通認識を理解しないとコミュニケーションにも繋がらないということです。

介護現場の実例を見ます。EPA 候補者が日本人の同僚の仕事が大変そうだったので、「手伝いましょうか」と声をかけると、日本人は「あっ、いい、いいよ」と答えました。大変そうなので、と EPA 候補者がさらに答えると、日本人は「じゃ、どっちでもいいよ」と答えたそうです。このとき、EPA 候補者はどうしたらいいのかまったくわからなくて困ったそうです。共通認識を理解していないとこうなります。

これを伝えるためには、日本語の特性を知らなければなりません。しかし外国人介護スタッフにこれを求めるのか。ダイバーシティを考慮すると、外国人スタッフのそれぞれの個性が大事なのですから、もし求めるなら、日本人側が伝える努力をする必要があると思います。

日本人側：説明する・明瞭に伝える努力

「やさしい日本語」を人材育成に生かす

●「やさしい日本語」

＝わかりやすい日本語

⇒わかりやすく

調整された日本語

35

「やさしい日本語」を人材育成に生かす

外国人にとって

難しいことば

やさしい日本語

→ 平易な(具体的な) ことば

例1) 右臀部に塗布して → お尻の右側にぬってください
ください

例2) 臥位で～するのは → 寝たままで～します。よくないです(ダメです)
よくない

例3) 弱音をはいちゃっ → 「足が痛いからもうリハビリはした
て・・・ くない」といいました

例4) ここ、さっさと掃いて → この場所(指さす)、ほうきでか
からざっと拭いて → るはいてください。その後、雑
巾でかろくふいてください

「やさしい日本語」を人材育成に生かす

[外国人介護スタッフAさんの歓迎会についての会話]

「Aさん、歓迎会なんだけど…コロナでまん延防止がでてるから…申し訳ないんだけど、介護施設だから、ちょっと…きびしいかなって…」

やさしい日本語

⇒コロナで「まん延防止」というお知らせがでています。
人が集まるのはよくないです。介護施設は特によくないです。だから、Aさんの歓迎会はできません。
とても、とても残念です。



人材育成

「まん延防止」は、コロナが広がらないように社会の活動を止めることです。例えば、レストランは夜8時までになります。うちの施設は・・・。

40

そのときに必要になるのが「やさしい日本語」を人材育成に活かすことです。やさしい日本語とは、わかりやすく調整された日本語のことです。具体的には、「右臀部に塗布してください」を「お尻の右側にぬってください」というようなことです。外国人に説明するときには、簡単な日本語で伝えることが人材育成につながるということです。

歓迎会の例を挙げます。「歓迎会なんだけど、コロナでまん延防止が出てから。申し訳ないんだけど、介護施設だから、ちょっときびしいかなって…」という言葉は日本人には伝わります。これを聞いた外国人もなんとなくはわかったけれど、「私は歓迎会をしてもらえなくて、嫌われているのかな」と感じたそうです。これをやさしい日本語を使って伝えればミスコミュニケーションは起きにくいです。「コロナでまん延防止というお知らせが出ています。人が集まるのはよくないです。介護施設は特によくないです。だからAさんの歓迎会はできません。とても、とても残念です」と伝えると外国人もよくわかります。

やさしい日本語はコミュニケーションを図るために重要です。しかし、国家試験に繋がっていくとか、人材の還流を考えるのであれば、「まん延防止はコロナが広がらないように社会の活動を止めることです。例えばレストランは夜8時までになります。うちの施設は・・・」と伝えてあげると人材育成にもつながります。

○複雑な敬語を避ける

例) お使いになりたいときにお使いいただけますよ。
→使いたいとき、自由に使うことができます。

○複雑な文型→簡単な文型

例) 血管性認知症は、脳血管疾患によって脳組織が障害されるために起こる認知症です。

→血管性認知症は認知症の一つです。脳血管疾患によって脳が障害されて起こります。

国家試験についての例文を挙げます。実際に試験に出たものに「血管性認知症は、脳血管疾患によって脳組織が障害されるために起こる認知症です」という文がありました。これを人材育成の場面で「やさしい日本語」に直すと、「血管性認知症は認知症の一つです。脳血管疾患によって脳が障害されて起こります」となります。これは連体修飾のかたちで、どの外国人も理解するのが難しい文の構造です。その構造を「ほぐす」ことで、外国人も理解しやすくなります。

4. 還流のしくみを活かし循環させる：「つなげる」

1. 中長期的なスパンでの人材育成ロードマップ：「しくみの構築」

○経験が還流するしくみ

「先輩から後輩へ」

- ・先輩は自己を投影できるロールモデル
- ・先輩との交流を通じ自己・日本社会を知る

「日本から海外そして日本へ」

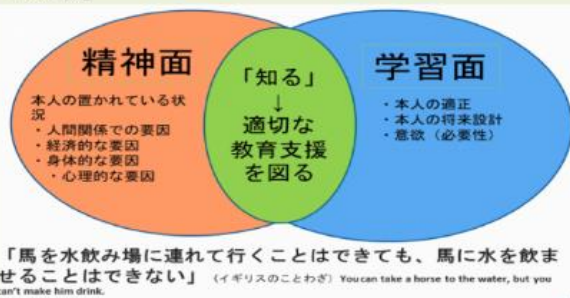
- ・ベトナム：高齢化が進行 2034年には高齢社会（65歳人口の占める割合が14%以上）に突入/在宅介護に対する現実的ニーズへの高まり
- ・帰国者は母国での広報担当・人材育成者

1. 中長期的なスパンでの人材育成ロードマップ：「発想の転換」

○発想の転換

- ① 介護現場におけるダイバーシティ化
- ② 多様な生き方・価値観
- ③ 世界的な介護人材不足

2. 外国人介護人材が抱える個人的要因：「知る」



3. 適切な教育支援：「工夫する」

日本語教育の専門家 + 介護現場

「外国人にとっての日本語」

日本語という一つの国語を日本人全体が話す



共通認識

※言語学ではアイヌ語も日本の「孤立した言語」の一つとされている

還流のしくみを活かし、循環させることによって、人材育成のための日本語教育がなし得ていくと思います。ありがとうございました。

Q1. 「させていただく」などの言葉をどうするといいか。

A1. まず、外国人にそうした言葉の理解を求めるべきか、というところから考える必要があります。「させていただく」というのは丁寧な日本語です。外国人も時間が経てばわかりますが、最初はわからないので複雑な敬語や丁寧語はなるべく避けたほうがいいと思います。事例として、「お使いいただけますよ」という言い回しがあります。これも「使うことができます」とすることで伝わりやすくなります。

Q2. 私たち日本人も敬語法を必ずしも正確に使っていません。EPAで来日した人は、きちんと正確な日本語の敬語を学んできています。そのため、実際の介護現場で利用者や家族とコミュニケーションをとるときに、日本人が使う敬語のせいで余計にわからなくなってしまう。介護現場は敬語を使うケースが多々ありますが、こうした課題をどう整理したらよいでしょうか。

A2. 「やさしい日本語」については、人材育成に限っています。介護業務や国家試験の勉強をするときに、やさしい日本語が有用だということでした。施設で利用者や家族に説明するときは、それなりの敬語が必要ですが、これは分けて考える必要があります。日本語教育の専門家とタッグを組んでいただけたらと思います。

「多文化共創ケアと幸福な老い」

川村 千鶴子（大東文化大学名誉教授、多文化社会研究会理事長）

幸福な老い （サクセスフル・エイジング）とは

世界一の長寿社会を実現した日本。はたして世界一の「幸福な老い（サクセスフル・エイジング）」を内在化しているの？

どんな条件があるのだろうか？

自分の居場所がある

自信がある 自律している

あたたかい家族

社会的参加ができる人的な交流

経済的な安定

健康と認知機能

多様性の時代

● 超高齢化社会とは、誰もが介護に携わり、誰もが介護される経験をもつ社会でもある。

● 介護は閉鎖的空間ではなく、家族から地域に開放されていく。

● 外国人介護士と介護のさまざまな理論や技法や母国の事情と体験談をオープンに語り合う → 気づき愛の時代ではないだろうか？

異文化間介護の聞き取り調査 異文化間介護の体験

介護士への主な聞き取り調査

2002年 トンガ、サモア、フィジー。

2003年 マーシャル、米国バロアルト、カンザス。

2004年 ブリスベン、シドニー、パラオ。2005年ミクロネシア。

2005～2008年 東京都（新宿区、板橋区、豊島区）

2006年 新潟県佐渡市、神戸

2007年 大阪、尼崎市の特別養護老人ホーム。

2011年上海。2015年 ベトナム、ミャンマー2016、ネパール2017。

異文化間介護の体験 明治45年生95歳父2006、99歳母2017年。

夫介護2021年の看取りと弔い

プロフィール：大東文化大学名誉教授。多文化社会研究会理事長

国立民族学博物館共同研究員。日本島嶼学会理事。

移民政策学会理事、異文化間教育学会理事、

多文化間精神医学会、東アジア経営学会産業部会。

NPO太平洋協力機構顧問。NPO難民支援協会。

「発想の転換をする」と今日の発表4人の発表者の方々がそれぞれがおっしゃっていましたが、発想の転換をするには「視点を変えて見る」というのがいいと思います。「多文化共創ケアと幸福な老い」を考えて、今日はお話しさせていただきます。

今日、世界一の長寿社会を実現した日本は、果たして世界一の「幸福な老い」を内在化しているのだろうかということをテーマに、その条件などからお話しします。

「幸福な老い」の条件には、「自分の居場所がある」「自信がある」「自律している」「あたたかい家族がある」「社会的参加ができる人的な交流がある」「経済的に安定している」「健康と認知機能」などがあります。さまざまな学者が幸福を定義していますが、幸福というのはそもそも非常に曖昧な概念でもあります。

多様性の時代と、発表者のみなさまがおっしゃいました。

超高齢化社会とは、誰もが介護に携わり、誰もが介護される経験をもつ社会でもあります。介護は閉鎖的空間ではなく、家族から地域に開放されていくという認識をみんなが持ちつつあります。外国人介護士と介護のさまざまな理論や技法を、また母国の事情や体験談をオープンに語り合うことが重要ではないでしょうか。こちらが外国人介護士に教え込むというよりは、むしろ外国人介護士が主体となってお互い学び合いの場所を作ることが大切だと思います。

私の自己紹介をさせていただきます。異文化間介護の聞き取りと異文化間介護の体験をどちらもやっています。父は明治45年生まれ、95歳で亡くなりました。母は大正7年生まれ、99歳で亡くなりました。さらに夫の介護と看取り、弔いを経験しながら、海外の介護士へ

の聞き取り調査を行ってきました。トンガ、サモア、フィジー、マーシャル諸島共和国、アメリカのカンザスシティでは家庭内介護を見てきました。オーストラリアではブリスベンやシドニー、太平洋諸国ではパラオやミクロネシアにも訪れました。日本では新宿区、板橋区、豊島区の介護施設を見てきました。新潟県佐渡市、神戸、大阪、尼崎市、上海、ベトナム、ミャンマー、ネパールなど、どのような介護が行われているかを見てきました。

その間ずっと国立民族学博物館の共同研究員として研究を行う中で、「介護」というものがもっと「見える化」できないかという発想を得ました。

そこで異文化間介護とは何か

- ディサービスセンターとして開設された「園田苑」
- 事例として尼崎市特別養護老人ホーム
- 阪神淡路大震災時には救援物資センターを担う。「ふれあいセンター」を運営。
- 尼崎市の人口は約47万人。うち在日コリアンは1万人を超えて2.18%（2004）
- ではあるが、ここはごく普通の老人施設。

介護する職員92名の多様性 国籍や民族、障がいの有無

- 常勤職員。知的障がい者。身体障がいをもち車椅子で勤務。ろうあ者も難聴、弱視の多様な従業員。
- 非常勤。バングラデシュ、中国、

いました。バングラデシュの方は日本語が全然日本語がしゃべれませんでした。「日本語がしゃべれなくても介護はできるのですか？」と聞くと、「彼は一生懸命話を聞いてくれる。高齢者は同じことを何度も話すので、それを喜んで聞いてくれるのでとても人気がある」とのことでした。

このように、介護者ご自身が多様な方々であることを学びました。

介護される高齢者の多様性

生活保護の受給者

民族意識

認知症 ハングルで会話できる

重度認知症 言語が分からない

地域が面倒をみようとする意識

地域住民という意識

⇒地域社会の意識改革が必要

国境を超える異文化間介護の示唆

ライフサイクルの終盤期である老年期において「共に老後を支え合う」

異文化間における介護の営みから、ハイブリディティ化する多文化共創の実像を、学びとることができた。

日本社会が可視化してこなかった異文化間介護の現場では、民族や国籍、障がいの有無などの垣根を超えて、異文化間介護が営まれている。親密圏の介護文化をどう構築するのか。

けです。親密圏とは家庭を中心とした親密な関係性を指します。その介護文化をどのように構築していくのでしょうか。

異文化間介護とは何か。ヒントを得たのは尼崎市の特別養護老人ホームにうかがい施設長をインタビューしたときです。施設長は「ここはごく普通の老人ホームですよ」とおっしゃっていました。尼崎市の人口は47万人、うち在日コリアンは1万人を超えて2.18%です。

しかし、介護する職員の多様性にびっくりしました。職員92名が多様でした。国籍や民族だけでなく障がいの有無のバリエーションがありました。常勤職員の中に、身体障がいや知的障がいをもっておられる方や、車椅子で勤務する人もいました。ろうあ者も、弱視の人もいました。「介護する方が車椅子なんですか？」と聞くと、「そうですよ。それぞれの特性が活かされるんですよ」と言って、現場を見せてくださいました。

非常勤の介護福祉士の中にはバングラデシュの方も

さらに介護される高齢者の多様性にも驚きました。民族意識の高い在日の方でチマチョゴリを飾っている方がいました。日本語を忘れてしまってハングルで会話している方。言葉がわからなくなった重度の認知症の方。生活保護を受けていられる方などさまざまな方がいました。施設長が強調なされたことは、「一番大事なのは地域が面倒を見ようとする意識です。地域住民、コミュニティという意識が日本は薄いのではないか。地域社会の意識改革が必要です」という言葉です。この言葉が私の心にもすごく印象に残りました。

国境を超える異文化間介護というとどんなことが思い浮かぶでしょうか。

ライフサイクルの終盤期である老年期において「共に老後を支え合う」ということを、私は太平洋島嶼国で学びました。異文化間介護における介護の営みから、ハイブリディティ化する多文化共創の実像というものを学びとることができました。

日本社会は介護の内実をあまり見てこなかったのではない。民族や国籍、障がいの有無などのいろんな垣根を超えて、異文化間介護が営まれている様子を、本当に小さな島国を巡りながら、介護のありようを知ったわ

異文化間介護の営みに「民族・国籍とこえた市民権」という概念が息づいている

多様性の高齢社会は、不応・葛藤・問題解決の実践の過程でもある。「幸福な老い」

「幸福な老い」とは何かを考えることでもある。

そこに「幸福な死」を予感する環境が生まれる。

多文化共創ケア

◎介護する側も介護される側も自立し、自律する姿勢をもっている。

高齢者ケアの親密圏の可視化

- ◎オーラルヒストリーの聴取
- ◎ケアの民族史
- ◎トランスナショナルなケアの移動を捉え、
- ◎そこに多文化意識の高揚と「文化の流動化(transnational cultural flow)」現象が蓄積されていく。
- ◎外国人介護士によるケアの移動によって
- ◎何が起ころのか⇒新しい文化創造が「境界人(marginal person)」とか「外国人」によってもなされるという認識が生まれる。

「そこでなにが起こったのか」は高齢者だから子供のころの体験談を聞くことができるのです。高齢者からオーラルヒストリーは聴取できる。加齢の価値を感じました。

トランスナショナルなケアの移動を捉えと、そこに多文化意識の高揚と「文化の流動化」現象が蓄積されていくとわかります。外国人介護士によるケアの移動で、その先なにが起こるのか。これは日本の政治家にもぜひ

多文化共創ケアとは何か？

ケアは相互行為であり、ケア・ワーカーの老後や送出国の高齢化も視野に入れる双方向ケアの実践が大切。
自治体は防災を考える上に外国籍住民のパワーを重視するようになった。

外国人介護士の生きる自律と独立への気概、

ケア・ワークへの誇りが自己実現に繋がる。

⇒積極的に日本社会に関わろうとする主体的な「市民権(シティズンシップ)」が認識される。

異文化間介護の営みには「民族・国籍を超えた市民権」という概念が息づいていると感じました。多様性の高齢社会の実現は、実際には不応や葛藤、問題解決の実践の過程なのでとても大変です。そこで「幸福な老い」とは何かを考えます。私は「幸福な死」を予感する環境が生まれていることを知りました。そして「異文化間」の「間」には、死生観などの深層部分を介護士との間に共有することが挙げられます。そこに異文化間介護の深層な時間の共有があるのではと思います。

私の提案は「多文化共創ケア」です。「多文化共生」ではないの？と思われるかもしれませんが。多文化共生という言葉を使い、日本人が外国人を支援してあげる、あるいは日本人が外国人を助けてあげる、と思っている自治体が非常に多いです。

介護する側もされる側も自律していること、そして自立する意識を持っていることが重要です。「安心の居場所」を共に創る「共創」という意識が、幸せの連鎖と相乗効果をもたらすからです。

高齢者ケアの親密圏の可視化についてです。

私は長い老親介護を体験し、「高齢者ケア」とはこんなに深いものなのかと知り、感謝に満ちた日々を送りました。父親は90歳を超えたころから戦争体験を話し始めました。子供の頃なにがあったか、どんなことが起こったか、などです。自分の叔父や叔母にもオーラルヒストリーの聴取をしました。その話を何冊かの本にまとめました。そこで初めて、私は歴史の「生の声」を聞いたのだと思います。それまで歴史とは年表を読んでいるような、有名人しか出てこないものでした。

言いたいのですが、新しい文化創造が「境界人」や「外国人」によってもなされるという認識が生まれると思います。外国人が来ることで(歴史的にも)いろいろな文化が生まれました。博物館に行けばわかることです。

多文化共創ケアとは何か。

これが提言ですが、ケアは相互行為であること。そしてケア・ワーカーの老後も考えないといけないということです。ケア・ワーカーの高齢化を視野に入れる双方向型のケアの実践が大切なんです。自治体は防災を考える上で外国籍住民のパワーを重視するようになりました。

外国人介護士の生きる自律と独立への気概、介護の仕事への誇りが自己実現に繋がっていきます。

先ほどの発表で、ベトナム人が「ホーリーじゃ嫌だな」と言った話につながります。そうではなく、介護は素晴らしい職業であるということ、憧れの職業にならないと自己実現にも繋がらない。

積極的に日本社会に関わろうとする主体的な「市民権」が認識されるようになります。この市民権（シティズンシップ）とは、選挙権や国籍を得るということだけでなく、グローバル市民の一人だという認識のことです。

幸福な老いとは

- ◎幸福なケアとの相互作用
- ◎異文化間介護の視座
- ◎外国人介護士との共創

幸福な外国人介護士と幸福な老い

異文化間教育31特集：生涯を通しての「異文化間教育」

- ◎「異文化間介護と幸福な老い」
- ◎ 介護のパラダイム転換
- ◎ 親密圏における異文化間介護
- 「幸福な老い（サクセスフル・エイジング）」とは
- ◎ 多文化共創の老人ホームの事例
- ◎ 寝たきり高齢者を介護する韓国籍介護ヘルパー
- ◎ 在日コリアン二世への異文化間介護
- ◎ 異文化間介護と人権の概念の重なり
- ◎ 「幸福な死」とは何か

地域包括ケアシステムの概念 （厚生労働省PDCAサイクル）

増大し多様化する高齢者ケアのニーズに応えるために、公私を問わず地域の社会資源を総動員することで地域を維持使用と試みる。

課題：システムを担う人材を確保できるのか。

地域の限られた社会資源とどこまで効率的に連携できるのか。どこまで地域ケアの当事者であると意識できるのか。市町村が地域の特性を踏まえて施策を立案し展開できるのか。

るのか、という課題があります。地域の限られた資源をどこまで効率的に連携できるのか。どこまで地域ケアの当事者であると認識できるか。市町村が地域の特性を踏まえて施策を立案し展開できるかどうかにかかっているな、と先の発表の奈良のお話などを聞いても思いました。

2025年には日本の高齢者率は30.5%になると予測されています。生産年齢人口が減少する中であって、介護職員は250万人が必要だと言われています。しかし、おそらくこのままでは38万人ほどが不足するだろうと厚生労働省は予測しています。

幸福な老いとは、幸福なケアとの相互作用の中に生まれます。つまりケアする人も幸せでないと、ケアを受ける人も幸せにはなれないということです。

異文化間介護の視座というのは、その「間」というところをあたたく見つめることが必要です。ですから外国人介護士との共創も大事ですし、外国人介護士同士の共創も重要になってきます。

「幸福な外国人介護士と幸福な老い」というのは2010年に異文化間教育学会で学会誌に寄稿して、論文にしております。そこには親密圏における異文化間介護と「幸福な老い」とは何かというものを図式化しました。

「寝たきり高齢者を介護する韓国籍介護ヘルパー」の事例もあります。彼女の持っている在留資格は、技術で介護ではなかった。当時、「介護」という在留資格はありませんでした。「悪いことをしているかもしれない」「入管に捕まっちゃいけない」とおどおどしながら介護をしていました。私は「これはおかしいな」と思いました。介護士の資格を持っているけど在留資格には「介護」がないのはおかしいと思いました。そこで当時の入管局長に「介護の在留資格を創るべきじゃないか」と提言させていただきました。

先ほどから登壇者の皆様からご説明していただいたように、技能実習生制度、特定技能、EPAに加え、2016年から「介護」の在留資格ができました。これは素晴らしいことだと思います。

地域包括ケアシステムの概念も定着しました。これは多様化する高齢者ケアのニーズに応えるために公私を問わず、地域の社会資源を総動員することで地域を維持しようとする試みです。システムを担う人材を確保できる

水半球



トンガの小学校: 学校内言語・学習言語はすべて英語



教室内のトンガの子どもたち。学校内言語はすべて英語。
バイリンガルが当たりまえ。 1992年、川村撮影

学校外と家庭内言語はトンガ語 コードスイッチングが得意 ⇒異文化間トレランス



下校時、校門から一歩外に出るとトンガ語に変わる。
地域と家庭内言語はトンガ語。撮影:川村

ここで、水半球の島嶼国の介護事情について皆さまをご案内したいと思います。水半球というのは地球の3分の1ほどを占める太平洋のことです。印のついていところが、トンガ王国という人口10万人ほどの小さな島国です。

トンガの小学校では、学校内言語は全て英語です。授業も英語です。小学校1年生からずっと学校内では英語を話します。しかし一歩外に出ると、使用言語が、トンガ語に変わります。彼らのコードスイッチングは素晴らしいと思いました。学校内では英語、家庭内ではトンガ語をしゃべるといのが国全体で浸透しています。つまり異文化間トレランス（寛容性）が、小さい頃から醸成されているということです。

この能力が将来、海外への移住を可能にしています。留学をしたり、海外に出稼ぎに行かねばならないとき、多言語が勇気づけをします。実際、人口10万人の約半分は海外に出ています。

米国で介護士として働くトンガ女性 CO-CREATION 多文化共創ケア 移住先で生まれたトンガの子ども



サンフランシスコに移住したトンガ人母から生まれた移民1.5世、
母親はトンガ語で子どもたちに話しかけている。トンガ教会内。川村撮影

アメリカのサンフランシスコの南にはスタンフォード大学があるパロアルトという高級住宅街があります。そこにはトンガの教会がありました。そこで彼らにトンガ語で話しかけると、彼らは大歓迎してくれました。この写真の女性は、トンガからアメリカに主人と一緒に移住しました。そして介護士として働いています。ご主人は大工さんです。楽しく介護をしている様子を話してくださいました。どうやって介護しているのか。フィリピン人とトンガ人がペアになって訪問介護に行きます。フィリピン人の得意分野があり、背が高くて大きいトンガ人が得意なことは違います。その二人が力を合わせて介護していました。介護されるアメリカ人は大変喜んでいました。笑いが絶えない現場でした。介護というのはこんなに楽しい仕事なのだと思います。

写真の二人の子供はアメリカで生まれました。

共創価値を生み出す移民1.5世



幼児期にトンガ人親と一緒に移住した移民1.5世。
トンガ語と英語のバイリンガルだが、アメリカ的価値観により世代間の衝突があるという。サンフランシスコ、2005年、筆者撮影

THE LIFE CYCLE COMPLETED
人生の統合と加齢の価値
—幸福な老いとジュロントロジー—



107歳を迎えたトンガ女性（新宿区四谷在住）（2011年6月撮影：川村）

茶寿108歳

アメリカで生まれたトンガの子供たちは、アメリカの価値観の中で育っています。両親はトンガの価値観ですが、子供たちは英語とトンガ語のどちらもでき、価値観の違いから葛藤があるのだと話してくれました。

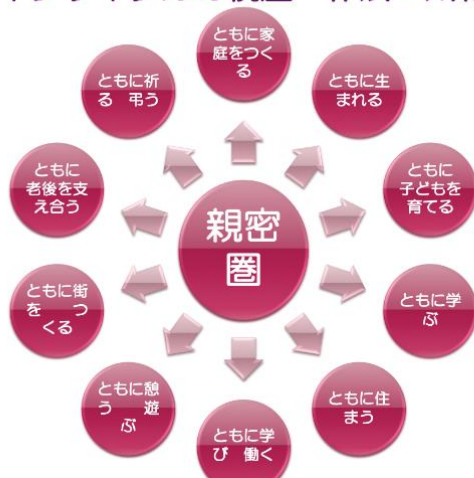
価値観の葛藤を乗り越えながら、介護の仕事をしているのだと驚きました。かつて日本の政府は、「外国人を入国させるのはいいけれど家族の帯同は許さない」と国会で話しましたが、家族の帯同は大切ですね。移住しても子育てができることが私は重要だと思いました。

107歳を迎えたトンガ人女性の写真です。彼女が107歳を迎えたときに「本当に幸せだ」と言っていました。彼女は日本人男性と結婚し、日本に60年ほど住んでいました。しかし、「日本語もトンガ語もすっかり忘れて、英語しか出てこない」と言っていました。私との会話でも日本語は全く通じませんでした。彼女が嬉々として語ってくれたことは、デイサービスで入浴サービスを受けに行く時のことです。「私が英語しかしゃべらないから介護士さんが喜んでくれる」そうです。英語が話せてお風呂に入れてあげられるという環境を、ヘルパーさんたちがウェルカムで喜んでくれると言っていました。この話を聞いたとき、「この人は

すごく幸せなんだな」と表情から受け取ることができました。最近お亡くなりになりましたが幸せな人生だったのだろうと思い「人生の統合と加齢の価値 - 幸福な老いとジュロントロジー」という論文を書きました。

ライフサイクルの視座です。

ライフサイクルの視座 作成：川村



「ともに生まれる」「ともに子供を育てる」「ともに学ぶ」「ともに住まう」「ともに憩う」など、段階的に人生周期とともにライフステージが変ってきます。最後は「ともに老後を支え合う」「ともに弔う」となっていきます。親密圏は、家庭内部で考えられてきました。しかし、お話を聞いていて思ったのは、公共圏と親密圏が重なり合っているのではないか、と思いました。

親密圏を考えることは、公共圏でもそれぞれのライフサイクルを考えることを示唆しています。文科省でも厚労省でも、人間のライフサイクルの視座をもって施策を考えることが重要です。

ライフサイクルの視座が必要な理由

- 人間にとって普遍的な「生」と「死」に光をあてることができる。
- 多様な人生観・死生観・信仰などに対する共感と寛容性をもたらす。
- あらゆる人生がかけがえのない人生であること示唆している。

105歳のアフガン難民がクロアチアに到着

WWW.SANKEIWEB.jp 2015/10/29 17:37



共創ケアとは何か。難民認定から起業へ、被災者支援の前日のチョウチョウソーさん

2011年5月、ビルマ料理店、ボランティア用にカレーライスの食材が集められ、被災地に再度、炊き出しが行われた。撮影：川村



グローバル・ケア・スケープ

東日本大震災（2011年3月11日）以降の移民の風景は、人生の包摂とライフサイクル（人生周期）の視座の構築に示唆的であった。

愛する人の「死」に直面し、生業と安心の居場所を失い、家族の離散は、孤立した境遇に人々を追いやった。それまでの日本人は支援者で、外国人は被支援者という固定概念が覆った。

感染症のパンデミックの経験からも高齢化の流れからも

地球規模のケアのうねりが起きていることを実感する。ケアは相互行為であり、多文化共創の出産・介護・看護・医療の実践でもある。

ライフサイクルの視座をもつことが、なぜ必要なのか。

それは、人間にとって普遍的な「生」と「死」に光を当てることができるからです。また多様な人生観、死生観、信仰などに対する共感と寛容性をもたらします。そして、あらゆる人生がかけがえのない人生であることを示唆しています。

どこの省庁も人間の生から死に至るものであることを理解し、それが次の世代へと繋がるのだと視野に入れることが重要ではないでしょうか。

105歳のアフガン難民の女性がクロアチアに到着したときの写真です。

私のゼミ生たちもこの写真をじっと見ていました。2020年2月24日にウクライナを侵攻したロシアのプーチン大統領にもこの写真をお見せしたいです。ウクライナから高齢者が、安心の居場所と日常を失い、避難しなくてはならない事を想像していただきたいのです。

いろんなことを考えさせられる一枚ではないでしょうか。

一説には、難民の数は8000万人と言われていますが、1億人を超えていると思います。今後もっと国を追われる難民や避難民の数が増えていくと考えると、彼らが高齢期を迎えて本当に幸せな老いを過ごせるかどうかに関心を馳せることも重要ではないでしょうか。

この写真はミャンマーから逃れてきたビルマ人です。彼は難民パスポートですが、東日本大震災のときにカレーライスの食材を全部持ってバスをチャーターして被災地で炊き出しをしました。「困った人がいたら助けるのが当たり前です。」

東日本大震災以降の移民の風景は、人間の包摂とライフサイクルの視座の構築に本当に示唆的でした。これをグローバル・ケア・スケープと名づけました。愛する人の「死」に直面し、生業と安心の居場所を失い、家族の離散は孤立した境遇に人々を追いやりました。それまでの、日本人は支援者で外国人は被支援者という固定概念が覆ったわけです。

現在、感染症のパンデミックが起こっていますが、この経験からも高齢化の流れからも地球規模のケアのうねりが起きていることを実感しています。グローバル・

ケア・スケープを描くことができると思います。なぜならケアは相互行為であり、多文化共創の出産・介護・看護・医療の実践でもあるからです。ここが、私が一番提言したいことは、グローバル・ケア・スケープの気づきと照射です。

日本在住 インドシナ人の墓

神奈川県藤沢市の浄土宗善燃寺1987

提供：公益財団法人アジア福祉教育財団難民事業本部



なぜ、ライフサイクルの視座と 多文化共創ケアが有効なのですか

- 外国人介護士を含め移民の生涯を包括的に分析することができる。

⇒協働・共創のケア体験の結果、格差社会の内実を掘り起こすことができる。貧富の差、教育の格差、性の格差、年齢、国籍の有無、障がいの有無、健康格差などが重層的に重なり合う格差社会において、多文化共創ケアは相互の顔が見える親密な関係性や共感を伴う連帯を築いていくことに繋がる。

- ⇒教育は、「コスト」ではなく明日をひらく「投資」ととらえることができる。

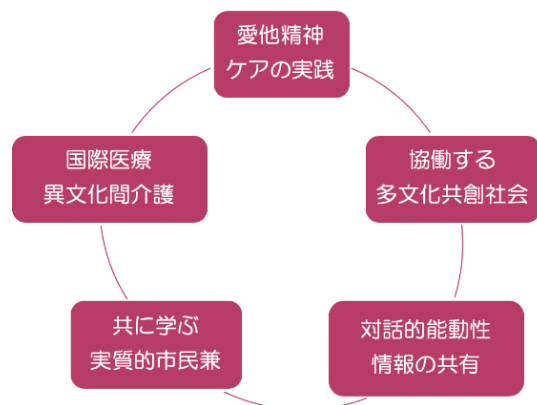
トランスナショナルなケアの流動化 TRANSNATIONAL CARE FLOW

ケアする人の移動・技術の移転・情報の共有・経済と資本の移転と「ケア・スケープ」の必然性が浮き彫りになる。

⇒親密圏とは、具体的な他者の生に関わる「ケア」を媒体として培っていく関係性であり、人は「ケア」を必要として生きている。

⇒ともに看取り、ともに弔う情景は、次世代のライフサイクルと重なるあっている。

提言：安心の居場所 親密圏



1971 年、インドシナ難民が日本にボートで辿り着きました。彼らのライフサイクルもどんどん進んで、亡くなった方も増えてきました。ベトナム、ラオス、カンボジアの方々のお墓を作ったのは、公益財団法人アジア福祉教育財団です。その方々と地域の方々が、彼ら難民の安住の地を作ろうと藤沢市の浄土宗善燃寺に 1987 年にお墓を建てました。私が理事長を務めております多文化社会研究会でも、難民の方々のお墓参りを大切だと思っております。

「ライフサイクルの視座と多文化共創ケアがなぜ有効なのか」を考えてみましょう。

外国人介護士を含め、移民の生涯を包括的に分析することができます。そして協働・共創のケア体験の結果、「格差社会の内実」を掘り起こすことができるのです。貧富の差、教育の格差、性の格差、年齢差、国籍の有無、障がいの有無、健康格差などさまざまな格差があります。それらが重層的に重なり合う格差社会において、多文化共創ケアは相互の顔が見える親密な関係性や共感を伴う連帯を築いていくことにつながるわけです。

介護ってこんな素晴らしい仕事だったのだと気づきます。

この教育は、「コスト」ではなくまさに「投資」であると捉えることができると思います。

トランスナショナルなケアの流動化を重要視することです。

ケアする人の移動・技術の移転・情報の共有が、経済の資本の移転とどう重なり合っていくのか。「ケア・スケープ」の必然性が浮き彫りになっています。親密圏とは、具体的な他者の生に関わる「ケア」を媒介として培っていく関係性です。人は「ケア」を必要として生きています。ともに看取り、ともに弔う情景は、次世代のライフサイクルと重なり合います。

安心の居場所とは何なのか。

安心できる居場所の要因を 5 つ挙げました。愛他精神があるケアの実践の場、多文化共創社会に含まれる協働すること、対話的能動性（コミュニケーション）が大事で情報が共有できること、実質的市民権を得られるよう共に学ぶ場があること、異文化間介護と国際医療が重なり合うこと。これらの要素が含まれるところが安心の居場所だと言えます。これは外国人介護士

を考えた時だけでなく、日本人だろうが何人だろうがみんな同じです。日本は長寿社会だし幸福な社会だよ、と発信できることが大事だと思います。

提言 ケア・ワーカーの英知が拓く未来

日本社会は異種混淆性を内在化するマルチエスニックな流れを、親密圏においても受け止めています。

異文化間介護は、コミュニケーション能力や介護の知識だけでなく、チームワークに必要な協調性や異文化間の相互理解が必要です。

大切なことは、ライフサイクルの視座です。

異文化間トレランスが求められ、社会全体がケア・ワーカーを好意的に受容しようとする環境づくりが大切です。

つまりケア・ワーカーへのリスペクトが大切です。

「幸福な老い」とは、相互に「幸福な死」を予感することにあるからです。

カーを好意的に受容しようとする環境づくりが大切です。

二文字屋さんもおっしゃっていました。つまりケア・ワーカーへのリスペクトが大切なのです。「幸福な老い」とは、相互に「幸福な死」を予感することにあると思います。

具体的には 世界一の長寿国として

外国人介護士とのインターラクティブな研修の

充実。つまり相互に学び合う CBL

施設・医療機関・自治体・教育機関との連携

国が、ライフサイクルを視座に入れる機関の創設
(在留資格による管理だけでなく)

世界への多文化共創ケアのビジョンの発信

異文化間介護の歴史を知る介護歴史博物館の創設

最後の提言です。ケア・ワーカーの英知が拓く未来についてです。

エリクソンは、「英知」という言葉を使いました。

「ケアを最後まで諦めずに行なった人には英知が輝く」と彼は本に書いています。日本社会は異種混淆性を内在化するマルチエスニックな流れを、親密圏においても受け止めています。異文化間介護は、コミュニケーション能力や介護の知識だけでなく、チームワークが必要とする協調性や異文化間の相互理解が必要です。ここで大事なことは、ライフサイクルの視座です。異文化間トレランスが求められ、社会全体がケア・ワー

世界一の長寿国日本がしていくべきとして、具体的に5つのことを挙げます。

まず、外国人介護士とのインターラクティブな研修の充実です。つまり相互に学び合うことです。CBL(コミュニティ・ベースド・ラーニング)です。「こちらが教えてあげるよ」というのではなく、「そっちからも教えてね」という相互理解のことです。

施設・医療機関・自治体・教育機関との連携も大事です。

国がライフサイクルを視座に入れる機関を創設することも大事です。在留資格による管理ではなく、その

人が一生どのように過ごしていくのか、というライフサイクルを政策の中で視野に入れて欲しいです。

そして日本が世界へ多文化共創ケアのビジョンを発信することです。これまでもやってきたし成功しているのに、意外にビジョンの発信はしてきていないんですね。なぜが「日本はすごく差別的な社会だ」と言われていますが、そんなことはないです。

本当に頑張っている社会だと思っています。

異文化間介護の歴史を知る介護歴史博物館の創設も考えています。私は世界のどこに行ってもまずは博物館に足を運びます。戦争の悲惨さや、太平洋では水爆実験の事実を伝える博物館に行ったときには本当に胸が痛かったです。

親密 (intimacy) に対する
心理・社会的な対立命題は、
孤立 (isolation)、つまり、
誰からも離れ、「誰からも目
を向けられぬ (アンレコグナ
イズド)」状態にあることへの
恐怖である。

(E.H.エリクソン、1997年)
THE LIFE CYCLE COMPLETED



写真: Wikipedia

All Rights Reserved, Copyright (C) Chizuko Kawamura

出典：エリクソン (1977)

第Ⅰ期	乳児期	：	基本的信頼	対	不信感
第Ⅱ期	幼児期	：	自律性	対	羞恥・疑惑
第Ⅲ期	児童前期 (遊戯期)	：	積極性	対	罪悪感
第Ⅳ期	児童後期 (学童期)	：	勤勉性	対	劣等感
第Ⅴ期	青年期	：	同一性	対	同一性の混乱 (拡散)
第Ⅵ期	初期成人期	：	親密性	対	孤立
第Ⅶ期	成人期	：	生産性	対	自己停滞性
第Ⅷ期	老年期	：	統合	対	絶望

エリクソンの青年期 (Ⅴ) の構成要素が同一性拡散の下位カテゴリーであり、移動する人びとのアイデンティティの考察に示唆的である (鑪2002:264)。

ご静聴ありがとうございました

この世の中で、最も
悲惨なことは、飢えで
も病でもない。

自分は誰からも見捨て
られていると感じる
ことなのだ。

(1997年 9月5日
マザー・テレサ 召天)



エリック・エリクソンの言葉です。

親密に対する心理・社会的な対立命題は、孤立である。つまり、私は誰からも離れ、「誰からも目を向けられぬ (アンレコグナイズド)」状態であることへの恐怖である。

歳を重ねていく中で、だんだんと自分は誰からも目を向けられていないと思うことは大変に悲しい命題ではないかと、彼は本の中に表しています。

エリクソンが 1977 年に書いた本で、彼は人生を 8 段階に分けています。乳児期から老年期までです。彼が 80 代くらいまでにこの本をまとめたのですが、実際は 90 代まで人間は生きようになってきて、彼の奥さまがもう一つ老年期を増やして 9 段階になりました。

主な参考文献

- Erik & Joan Erikson 1997 『ライフサイクルその完結』みすず書房
- 一番ヶ瀬康子監修 2005 『高齢者の心理』一橋出版
- 久場嬉子編 2007 『介護・家事労働者の国際移動—エスニティ・ジェンダー・ケア労働の交差』日本評論社
- 川村千鶴子編著 20 『いのちに国境はない—多文化共創の実践者たち』慶應義塾大学出版会
- 川村千鶴子共編著 2020 『インタラクティブゼミナール新しい多文化社会論—共に拓く共創・協働の時代』東海大学出版会
- 川村千鶴子編著 2021 『多文化共創社会への提言—気づき愛 Global Awareness』都政新報社
- 増田幸弘ほか編著 2022 『変る福祉社会の論点』信山社
- 渡辺長編著 2022 『外国人介護士と働くための異文化理解』大阪大学出版会

参考文献の一番上にある『ライフサイクルその完結』はエリクソンの奥さまがまとめたものです。非常に面白い本です。今、生きていられれば「完結」のパートが書かれたと思います。

「この世の中で最も悲惨なことは、飢えでも病でもない。自分は誰からも見捨てられていると感じることなのだ」と、1997 年に天に召されたマザー・テレサを言いました。

ウクライナで国を追われる人が増えないように世界の平和を心からお祈りして、この講演を終わりたいと思います。

ご静聴ありがとうございました。

【閉会のあいさつ】

二文字屋 修（NPO 法人 AHP ネットワークス執行役員）

みなさま長時間のセミナーにご参加いただきありがとうございました。

最後に外国人介護士に関する本をご紹介します。

先ほど発表いただいた川村先生の『異文化間介護と多文化共生－誰が介護を担うのか』（2007、明石書店）は、異文化間の「間」に重みを置いている本です。昨年9月には『日本の介護現場における外国人労働者』（2021、明石書店）も出ています。また今月には『外国人介護士と働くための異文化理解』（2022、大阪大学出版会）も発刊されました。第45回すばる文学賞を受賞した『ミシンと金魚』（2022、集英社）は認知症高齢者の介護をテーマにした最近話題の小説で、介護文学というジャンルができるのではと思わされる内容です。

高齢者介護は文学の世界にも広がるほど日常のテーマになっています。

高齢者介護は先進国共通の課題であり、そこでの介護労働移動は国際間の課題として益々大きな関心事になっています。

今日は質疑応答の時間を取る事が出来ず、たいへん申し訳ございませんでした。質問のある方は当 AHP ネットワークスにメールで問い合わせいただければ返信申し上げますのでよろしくお願いします。

本日はどうもありがとうございました。