

2016年2月21日(日)

ラウンドテーブル グループC : 施設との連携

(文責: 西郡 仁朗)

グループCには、フィリピンとインドネシアの来日前日本語教育、来日後日本語教育、JICWELS 巡回訪問担当などの経験がある現役の教師の方が集まり、教育制度や現在の状況について、多面的な意見交換が行われた。

施設受け入れ後の教育体制整備については、東京都と首都大学東京での実例、横浜市福祉事業経営者会による日本語と介護福祉の専門教育の事業が、先進的なものとして紹介された。

1. 日本語と専門教育についての施設での認識

第一陣はどの施設も手探りで、相当に混乱しており、契約時に日本語教師がいると書いてあったが、行ってみたらおらず、施設の人が教えるというところがあり抗議の声もあがっていた。また、候補者側にも実務の経験値は高かったが勉強する時間の確保が難しく学習のフォロー等の環境も乏しかったため、3年働いて帰るだけでいいと思うようになった者も多い。日本語教育に対する施設側の認識も低かったが、現在は予算を組む施設も増えており、日本語から専門へのステップアップ型の研修を行えば効果だという認識が広がっているのではないか。

ただ施設および教育担当者の EPA 候補者受け入れについての温度差は今でも大きく、喜んでやる施設/人も、いやいやの施設/人もある。

2. 事前研修とマッチング

来日前後に日本語研修を行っている HIDA と国際交流基金でも、日本語研修の中で施設が求めることについて自信がない。一般の日本語教科書で習っている内容以上にしたいのだが、教材作成のためには施設に入る必要があり、簡単には実現しない。また、介護の現場でのノウハウは施設や人による違いもあるので(例: ベッドメイク) その面での調整も難しい。

事前研修での詳細な個人別報告書が次の段階での研修や、受け入れ施設に送られておらず、アーティキュレーションは未だに乏しい。やはり、研修の一本化と明確で詳細なロードマップが望まれる。

マッチングの施設側の基準がよくわからない。日本語能力ではないことは明らかでどのような基準で選抜しているのかも欲しい情報である。

3. 受け入れの人数などの問題

一施設に二人以上の受け入れが、候補者の孤立を防ぐ意味で奨励されていたが、複数だ

2016年2月21日(日)

と働きぶりや日本語能力などが比べられ、配属後に関係が悪化した候補者もいる。また第一陣から受け入れ態勢を整備している熱心な施設でも、逆にそれが重圧となり、適応や国家試験合格への期待で悩む（時には病む）候補者もいる。

4. JICWELS による巡回指導（実際の担当者から）

JICWELS 巡回指導についての対応も施設により異なる。

受け入れ数が増えたため年に1回のみで、テストを実施してフィードバックを行うだけである（1日で完結）。深いやりとりや事前情報把握はなく、せめて同じ年度を越えて施設を訪問したい。

5. 現在とこれから

施設によっては、一期生からの時から大きな支援があり、先輩が後輩に教えるという流れができてきているところもある。こうしたモデル的な施設からの情報開示と施設間の連携が必要であろう。

候補者のモチベーションの維持には施設長・施設の継続的励ましが必要であり人間として息子や娘のように対応してもらえれば、国際連携のシンボルとなる。途中帰国する人、職場が変わるも多くなってきたし、女性には結婚のために帰国する場合もある。家族呼び寄せや配偶者の待遇など制度的な面で人間として尊重されるような制度整備が重要である。

<まとめ・・・3つのポイント)

施設間の情報開示と連携

受け入れ側全体の意識向上

アーティキュレーション