

ラウンドテーブル グループD: 知りたい

(文責: 中川健司)

グループDではまず、2月19日の「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」に出席した遠藤が、検討会の内容と、EPA全般についての簡単な情報提供を行った。

1) 遠藤による情報提供

1-1) 外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会

検討会ではさらなる活用として、以下のような案が出ている。

- ①これまでのような規模の大きい施設ではなく、大きい施設に付帯している小さい施設でも受け入れられるようにしてはどうか。
- ②これまで2人以上受け入れることになっていたが、今後1人での受け入れも認めたらどうか。(サテライト施設など)
- ③従来EPAの介護福祉士資格者の就業先として訪問介護は除外されていたが、国家資格を持つ専門職としての経験を広げるために、訪問介護を認めてもよいのではないかと、という案が出ている。これに対しては人権擁護の面から、時期尚早ではないかと意見もある。
- ④候補者の家族を呼べるようにしたい。

1-2) その他EPAと外国人介護従事者全般

- ・継続して受け入れている施設では、候補者数も10人以上のところも出てきて、こうなると、日本語教師を雇うことができるようになる。(国から年23.5万円補助あり)
- ・日本語教師が関わっていた施設の方が国家試験の結果もいい。
- ・日本人配偶者に対しても国家試験の総ルビ版使用、が今年から認められた。(時間延長についてはまだ認められていない)

その後、2つのグループに分かれて、議論を行った。以下にグループD-1: 知りたい(介護の日本語教育)のラウンドテーブルでの出てきた意見を紹介する。

2) ラウンドテーブルで出てきた意見

2-1) 日本語教師のかかわり方、望まれること

- ・日本語教師も教える上で、専門性を身につける必要がある。
- ・留学生も負担が大きい、それに加えて専門的業務の日本語を学ぶのは負担が大きいので、どこかで妥協する必要があるが、落としどころが難しい。
- ・福祉現場におけるコミュニケーションにおいて何が必要なのかというと、相手に対する共感が一番大事。日本語教育にもその要素を入れるべき。
- ・お互いの専門について理解しようとする姿勢が必要なのでは。
- ・候補者と施設の仲立ちの役割
- ・文化的な理由から職場で軋轢がおきないような配慮。

2-2) 望まれる制度、取り組み

- ・介護現場で、ジョブコーチのように、候補者と利用者の仲立ちをする存在がいてもいいのではないか。
- ・施設の側に日本語教育の必要性、日本語教師の専門性を知らせる講習会のようなものがないか。
- ・それぞれの現場で行われている教育実践の共有ができないか。
- ・渡日前、渡日後、施設配属後の教育を有機的につなげられないか。（候補者の日本語カルテのようなものがないか。）

2-3) その他

- ・日本語学習の適性か、介護職の適性がどちらかが欠けていると継続して働くのは難しい。適性のある人を採用する仕組みが必要。
- ・実際の会話を教材に落とし込む難しさ
- ・国家試験合格後の人材をどう育成するか。

以上